

大学発スタートアップにおける経営人材確保支援（MPM）

2025年度採択事業者 調査報告書

2026年3月31日

東北大学ベンチャーパートナーズ株式会社

(1) 事業目的



課題

- ①**シーズの性質**：東北圏域の大学には研究シーズが多数存在するものの、研究フェーズが長く、即座にVC投資の対象となる案件に乏しい。特にディープテック案件ほど顕著である。
- ②**経営人材採用の矛盾**：研究フェーズが長いほど、すぐに起業したい起業家型人材は参画しにくい。優秀な人材ほど魅力的なシーズに集まるが、そのシーズはまだ存在しないという鶏と卵の問題。
- ③**マッチング機会の不在**：研究者は研究に特化しており、自ら経営人材を探す手段も動機も持ちにくい。大学と経営人材の間に接点が存在せず、マッチング以前の出会いの場そのものを創出する必要があった。
- ④**地域としての人材プール不足**：東京・大阪と比較して経営人材の絶対数が少なく、地方居住・移住を前提とした採用はさらに難易度が高い。全国型の採用手法をそのまま適用しても機能しないことが23年度の実績から明らかになっている。
- ⑤**23年度MPMで顕在化した課題**：副業収入目的のみで参画しコミットの薄い人材の混入と、経営人材・研究者間の関係構築・意思決定プロセスの難易度という2点が新たな課題として浮上した。

MPM以前の取組

【属人的支援から組織的仕組みへの移行途上】

- ①**属人的なマッチング支援**：キャピタリスト個人のネットワークを通じた経営人材の紹介・マッチングを長年実施してきたが、体系的な仕組みはなかった。
- ②**GAPファンド伴走支援**：東北大BIP・MASP等への申請支援をキャピタリストが担い、研究シーズの事業化水準への引き上げを図ってきた。ただし経営人材不在のまま研究者主導で申請するケースが多く、チームとしての事業化推進力に限界があった。
- ③**23年度MPMによる初の組織的な取り組み**：ビズリーチを主プラットフォームとしてEIR4名・CxO候補20名を採用、SU設立1社という成果を上げた。一方で採用精度と関係構築プロセスの2点が課題として明確化し、25年度への改善課題を得た。この2点の課題が、25年度のPF転換・多段階採用・三要素事前確認・資金スイッチモデルという全施策設計の起点となっている。

MPMで目指す姿

【地方VCとしての再現性ある創業モデルの確立】

- ①**二段階方式によるシーズ育成型創業**：初期は地方貢献意欲の高い副業EIRでシーズを探索・磨き上げてGAPファンドを獲得し、創業直前に起業家型CxOを採用するという二段階方式を確立・実証する。優秀な人材が集まらないとシーズが育たない、シーズがないと人材が来ないという矛盾を、段階分離によって解消するのが本モデルである。
- ②**地方×副業特化型の採用スキームへの転換**：ビズリーチ（成功報酬：70万円/名）からサンカク等の地方副業特化型PF（10万円/名）へ移行し、東北への貢献意欲を持つ人材に採用ターゲットを絞る。コスト効率と人材の定着率を同時に改善し、自社予算で継続可能な採用基盤を作る。
- ③**多段階スクリーニングによる採用品質の向上**：座談会（1次）→人事面談→キャピタリスト面談→THVP投資部長面談→3ヶ月トライアルという多段階プロセスを導入し、採用人数より質を優先する。
- ④**持続可能な資金スキームの設計**：THVP自社予算で副業EIRを初期雇用し、GAPファンド採択後に資金源をMPM予算からGAPファンドへ、SU設立後はCxO人件費をSU側資金へ順次移行するモデルを確立する。NEDOの補助終了後も自走できるSU創出サイクルを構築することが最終的な目標である。

(2) 事業概要

実施項目	取組概要
①経営人材の発掘・育成	人材PFの二層化：23年度の外部人材PF（ビズリーチ・サンカク）を継続しつつ、25年度は起業家型人材PF（LinkedIn）を新たに加えた二層構造に移行した。前者で東北貢献意欲の高い副業EIRを発掘し、後者でグローバル展開を牽引できる起業家型CxO候補を獲得する役割分担を設計した。 多段階面接による個別マッチング：採用プロセスを1次面談（人事担当）→2・3次面談（キャピタリスト）→最終面談（THVP投資部長・研究者）に設計し、複数の面談にてpre-EIR的な体験をしていただくこととした。 研究シーズの拡大：23年度は東北大学単体のシーズが対象だったが、25年度は東北圏域大学全体にシーズソーシングの範囲を拡大。より多様なシーズとの組み合わせを可能にし、経営人材とのマッチング機会を広げた。
②経営人材と大学等の技術シーズ・大学発スタートアップのマッチング機会創出	〈テーマ①：EIRによるシーズソーシング→新規SU創出（中長期施策）〉 初期タスク設定による関係構築：マッチング成立後に具体的な初期タスク（GAPファンド申請書ドラフト作成、マーケティング調査等）を設定し、経営人材と研究者が実際の業務の中で関係を構築する仕組みを導入した。目標の共有→初期タスク設定→GAPファンド申請準備という段階的なプロセスにより、意思決定フェーズへの移行を促進している。 トライアル制度による早期ミスマッチ解消：初回3ヶ月を試用期間として契約更新の可否を双方で議論する仕組みを設けた。 GAPファンドへの接続：関係構築が進んだ案件を東北大BIP→MASP Step1・2→NEDO NEP/DTSU/GO-Techという段階的な外部資金に接続し、シーズの事業化水準への引き上げとSU設立に向けた資金基盤の確保を図っている。グローバル展開可能なSUの設立を最終的なゴールとして設定している。 〈テーマ②：チームに課題を抱える既存SUへの経営人材マッチング→THVP投資（短期施策）〉 既存SU支援との並行推進：経営体制に課題を抱える既存SUへの経営人材マッチングを実施。体制強化後のTHVP投資実行につなげる短期施策として機能させ、MPM事業の成果をTHVP自身の投資活動に直結させることを目指した。
③経営人材として経営参画するための環境整備	参画形態の多様化：副業（月5～10万円）・プロボノにより、初期フェーズでは金銭的コミットより参画ハードルの低さを優先し、関与に応じて報酬・契約形態を段階的に引き上げる設計とした。 GAPファンド接続による資金スイッチモデルの整備：副業EIRとして参画した人材がGAPファンド申請チームの一員となり、採択後には資金源がMPM予算からGAPファンドへシームレスに移行する仕組みを整備した。
④取組内容及び実施結果等についての自己分析及び報告会等への参加	二段階方式の有効性の実証：本事業を通じて、副業EIRによるシーズ探索→GAPファンド獲得→起業家型CxO採用という二段階方式が機能することを実証しつつある。 継続的改善サイクルの確立：23年度の課題（採用精度不足・コミット薄い人材の混入・関係構築プロセスの難度）を25年度に具体的施策（座談会スクリーニング・トライアル制度）として実装し、KPIを大幅に改善した（関係構築KPI：目標13名→実績23名達成、SU設立：目標1社→実績1社達成）。 自走モデルの設計完了：THVP自社予算→GAPファンド→SU側資金という予算移行モデルを設計し、NEDO補助終了後も持続可能なSU創出サイクルの青写真が完成した。

(3) KPI

KPI	種別	目標値 (人/件数)	実績値 (人/件数)	備考
マッチング創出数				
イベントや個別紹介等の「出会い」に参加した経営人材の数		170	133	PF転換（サンカク等）で採用コスト約7分の1に圧縮。目標比74%も質重視スクリーニング（座談会・pre-EIR体験）を優先した結果
「出会い」を経て、具体的な伴走支援等の「関係構築」に進んだ経営人材の数	SU創出	9	19	目標9名→実績19名。初期タスク設定・三要素事前確認・トライアル制度の三重構造が奏功
	設立済みSUへの参画	4	4	
「関係構築」を経て、スタートアップの設立もしくは経営への参画等の「意思決定」に至った経営人材の数	SU創出	2	2	
	設立済みSUへの参画	1	1	
大学等の技術シーズを起点に、設立に至った大学発スタートアップの数	SU創出	1	1	ルーパーツ(株) 朱教授×滝本氏(25年10月創業)
大学発スタートアップ支援数				
経営人材が関与することとなる大学発スタートアップの数	設立済みSUへの参画	3	1	