

大学発スタートアップにおける経営人材確保支援（MPM）

2023年度採択事業者 成果報告書

2025年3月31日

UntroD Capital Japan 株式会社

(1) 事業目的

■ 本提案の目的：経営人材候補として十分に顕在化されていないMBA人材の獲得ルート・プロセスの確立

- ・経営人材の確保における最大のボトルネックは、経営人材プールの数の少なさ（＝アントレプレナー不足）に起因する

＜解決の方向性＞

- ・潜在的な経営人材層であるMBA人材に着目し、彼らのディープテック領域への興味関心を高め、大規模な母集団形成を行うこと
- ・マッチング率の向上に向け、研究者との性格的な相性・能力的な補完関係も見極め、共通の目標を達成するプロセスを構築すること
- ・本委託事業終了後の持続性・発展性を担保するための、経営人材候補の情報を蓄積して活用する人材プールの構築

■ 経営人材の発掘・人材獲得における課題分析と対応策を織り込み、厳しい実態を加味した現実的な提案内容

【人材獲得ルート】MBA在籍者（約5,000名）に対して、面的にアプローチ

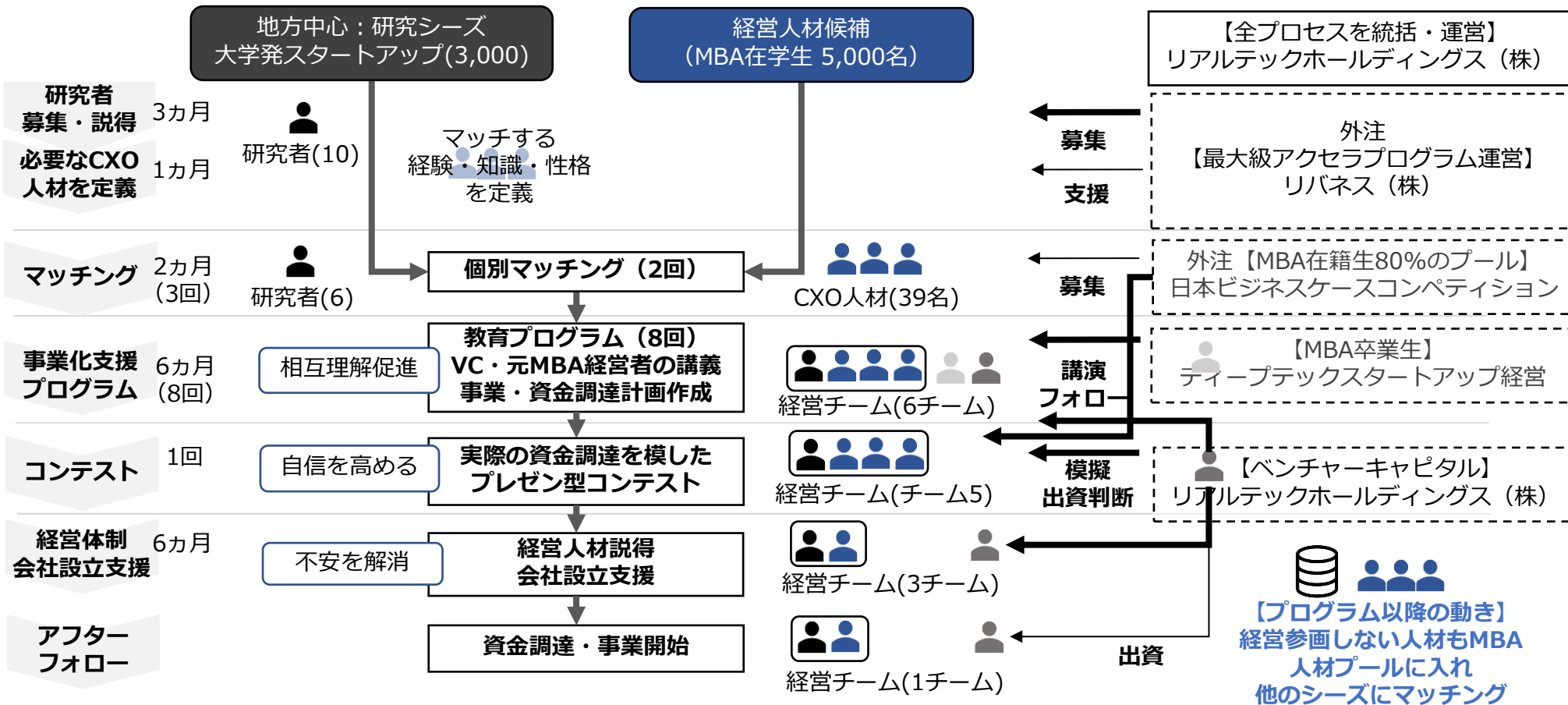
- ・ **課題1** 30代～40代で経験豊富で実績もあり、多様な特性を持つ各ディープテックに質の高い人材を大量に確保することは難しい
- ・ **解決策** 日本最大のMBA向けビジネスコンテスト開催団体（JBCC）が持つ約5,000人のMBA（在籍者）に面的にコンテスト参加を促すことで、経営人材の量を確保。また研究シーズ発掘段階で、マッチする知識・経験・行動特性を解析した上で募集するため、質＝研究シーズに対してカスタムされたペルソナを持つ人材の抽出も担保することができる
事実、MBAの在籍生も経営層にチャレンジしたいという経営人材候補が一定量存在し、自分で起業するか、知人の起業への参画という選択肢が主となり、経営参画できる新たな方法を求めているMBA人材層も存在する（JBCCヒアリング済み）
- ・ **課題2** 適切なタイミング（転職意向の有無）の見極めが難しい
- ・ **解決策** MBAの在籍者は、卒業後のキャリア形成を意識しているケースが多く、大きなキャリア転換を促しやすい
- ・ **課題3** ディープテックという領域に馴染みがなく、興味を持ってない
- ・ **解決策** 研究シーズ探索時に、分かりやすく研究シーズの魅力や将来的な可能性を事前にすり合わせてPRを行う機会を設ける
また、教育プログラム（全9回）の中で、研究者との相互理解、適合度を見極める機会を提供するとともに、シーズに対する理解を促す

(2) 事業概要

- 研究シーズ毎の個別性に合致する経営人材供給のため、圧倒的な人材量と、適切で細やかなプロセス設計を本提案の根幹とした
(ディープテック研究シーズは他領域と異なり、研究内容・研究者の行動特性に個別性があり、また、ビジネスが分かりにくい点を考慮)

<3つの特長>

- ・研究シーズ：魅力PR・マッチする人材像 → 起業意欲高い研究シーズの発掘と、個別性考慮した必要な経営人材像の定義と魅力のPRまで設計
- ・経営人材：MBA在籍生 → 向上心高く、ステップアップを考えている転職可能性の高い優秀人材にフォーカス
- ・供給量：日本最大のMBAプール活用 → 日本最大のMBAビジネスコンテスト運営団体の協力で5,000名のMBA在籍性にコンタクト
- ・プロセス：感情・論理性両面を考慮 → 具体的なマイルストーンを組み込み目的意識を醸成、また競争させることで熱気も醸成
- ・継続性：MBA人材プールの構築 → コンテスト時のパフォーマンスで能力・適正を確認した人材プールを継続的に活用



KPI	目標値 (人/件数)	実績値 (人/件数)	設定に対する考え方
マッチング創出数	21名	39名	3,000の研究シーズ・大学発スタートアップから7シーズを抽出し、合計30名（各シーズ毎3名がチームとなる）の経営人材候補獲得を目指す
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	100名	230名	研究シーズ10のテーマに対して、100名の応募を目指す ■協力委託先：JBCC（日本ビジネスケースコンペティション） ・MBAを対象とした日本最大のビジネスコンテストを運営するJBCCを通じて、MBAの参加募集を図る。 ・【実績】毎年MBA在学の5,000名程度にリーチ、約1,000名程度が参加 ■計算根拠 - 研究シーズを抽出する際に、研究シーズにマッチする経験・知識・性格等を加味して、応募要項を作成するため、例年同様の人数には達しないと想定。よって、例年の10%程度の参加100名（1,000名×10%）とした。
「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	21名	30名	経営人材30名程度のプログラム参加を目指す ・1シーズ当たり、経営人材3名プログラム参加（全10チーム） ・マッチングを通じ、研究シーズへの興味・研究者との相性等の要因で、一定数の脱落を想定し、30名とした（参加100名→マッチング成功率30%） ・事前の応募要項にて研究シーズの説明、求める人材を理解した上でのマッチング参加のため、マッチング成功率30%は決して高くない数値と想定
「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	4名	1名	5名（5シーズ）への経営参画を目指す ・ある程度の経営参画脱落を想定。80%がドロップ、20%が残ると保守的に想定して、5名（30名×15%）の意思決定とした
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	3名	1名	3名のスタートアップへの経営参画・設立を目指す ・既に意思は固い5人の経営人材と想定しているが、経営者間の株式持ち分比率で合意できない等により、最終2名脱落は現実的に見込んでおく
大学発スタートアップ支援数	3社	1社	
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	3社	1社	上記の通り