

研究開発型ベンチャープロジェクトチームにおける各委員の意見 (第1回～第6回)

ベンチャー創出・育成に関する支援方策

1 資金的支援

(1) 助成制度・規制緩和、資金的支援等

ファンド支援

政策投資銀行やマッチングファンドなど国のベンチャーに対するお金は、ばら撒きになっており、必要なところにお金が入っていない。

政府のベンチャー関連資金は、分野がわかる数人の目利きにお金を預けて、集中的に億単位で将来性のある事業にお金を投下する必要がある。アメリカでは、フェデラルのお金でも、ある目利きにポンとお金をわたし、その人の裁量で投資している。

国・県等公的機関の出資制度は、いろいろあり、要件も複雑で使い勝手が悪く、統合した方がいい。例えば大学の附属機関として統合させてはどうか。

ドイツのように、政府がベンチャーキャピタルに対してマッチングファンドのような形で出資し、ハンズオン型ベンチャーキャピタルを育成するための政策を検討すべき。

地方のファンドについては、地域振興で箱ものをつくるという考えではいけない。

SBIR

言葉は同じであるが、アメリカの制度とは似て非なるもの。

プロジェクトが終わってからでないとお金がもらえないというのは、ベンチャーにとってきつい。アメリカでは、最初に頭金の2割くれて、途中で2割くれるというようなスキームとなっている。

アメリカのSBIRでは、軍の場合は半分、普通の場合でも全体で3分の1は、政府購入となる。また、ハイテクのものを購入し、うまくいかなくてもそれをさらに一緒に研究してよい製品にしていく作戦があり、そのような政府購入を規定した法律まである。

補助金制度

中小企業施策として戦後積み上げてきた施策の体系が、かなり制度疲労を起こしている。名目合理的な政策をつくることをやめて、目的合理的に政策をもう一遍、ゼロから整理し直した方がいいと思う。

税制・予算支援も含め、会社設立の流れ全体をみながら、施策を作っていく必要。

一個一個コストが幾らかかるかを計算し、それを全部足して幾らになるというようなコスト積み上げ型は実務的にはつらい。むしろ欧米などのように、どんとパイを渡して、このパイを取り合ってくださいという切り分け型のシステムを考えてもいいのではないか。才覚・経験のあるプロジェクト・マネージャーにある程度の裁量権とお金をわたし、使い方については、結果で示せというような考え方は結構大事だと思う。

政府の補助金は、目利きの評価は必要だが、ある程度捨てる覚悟で投資することも必要。また、民間のベンチャーキャピタルはスタートアップ段階のベンチャーに対してはリスクをとって投資しないが、政府の補助が一種のブランドとなり、民間のベンチャーキャピタルを引き付ける面がある。

スタートアップ時に受託研究など低いコストで技術開発をする大学発スタートアップビジネスに対する支援も必要。

補助金の繰越を可能にするべき。

補助金で資産を購入するとその所有権が国になる等、ベンチャー企業支援に伴う矛盾を是正すべき。

政府の事業化助成金の運営の民営化。

融資手段の多様化

スピンオフ促進のため、新株予約権活用 VC を政府が資金をサポート、MBO に強い VC の育成、等に取り組む。

ベンチャーキャピタル

行き詰まっているベンチャーには、技術は素晴らしいがマーケットと合っていないというのが結構ある。マーケットのニーズをくみ上げて、それをベンチャーに結び付けたり、既存のベンチャーの方向付けをもう少し

確に教えてあげるといった情報のフィードバックのシステムが必要。

シード期の支援については、少額の資金の提供、技術評価・事業計画に関与し、営業の目途がついた段階で一段上のベンチャーキャピタルに引き継ぐという方法も有用。

運転資金については、信用保証協会を活用する方法も考えられる。

ベンチャーキャピタルの責任を明確にし、他の投資家からの信用をうるためにも、個人のお金の一部をファンドに入れることが必要。

日本のベンチャーキャピタルは、短期間で人事異動をすることにより取引先との癒着を防ぐという銀行の常識からきているが、長期間、ハンズオン型で個人が関与していくことが必要。

研究開発に精通した VC の増大。

年金の運用を運用担当者の裁量に任せ、ベンチャーキャピタルにも一定金額投入してはどうか。

証券会社・銀行等の会社組織では、1人の社員の裁量で投資できる額が1千万～3千万と小額であり、また増資の要求に応じにくい。一番の問題は、自分のお金を入れていない、リスクをとっていないということ。

(2) 税制

エンジェル税制

投資時点での 20%～25%の税額控除が必要。

アメリカに似たような名前の施策を打ち出してはいるが、過去の政策の援用の組み合わせになっているから、実際には使われない。ベンチャー投資については、投資後の管理の問題もあり、組合を通じての投資を促進すべき。

現場の実情に全く合っていない。エンジェル税制を拡充しても量的には拡大しないであろうし、実現効果が乏しい。

投資時点での控除は悪用されやすい。また、誰がエンジェルの役割をはたすべきかという問題もある。また、種類株の導入により、個人投資家は後から優先株を取得したプロの投資家に利益を持っていかれることにもなりかねない。ノウハウのない人がベンチャー投資をするのは難しい。投資を加速するだけでなく、投資家を守る必要もある。

研究開発税制

デスバレーではベンチャーは赤字であるため、投資減税はあまり効かない。

証券税制

ベンチャーキャピタリストの立場では、未公開段階での株式売却によるエグジットが重要であるので、税制上、公開株式だと当面 10%、未公開段階では 26%と矛盾を孕んでいるのが問題。

普通株と価格差のある優先株の発行

アメリカでは優先株と普通株の株価が 100 倍くらいであれば、同時期の発行で税制上の問題はないという暗黙のルールがあるが、日本に暗黙のルールが出来上がるまで、不安定な状況が続く。

個人による投資環境の整備

青色申告者本位の簡素な税制及び投資をした人にとって納税がしやすい格好になっているのかという実務的な観点からの見直しも重要だと思う。例えば、個人の場合、投資株式が株式としての価値を失った場合に損金として計上することができない。また、個人が組合を通じて投資する場合、2.5%~3.5%の管理運営費を支払うが、これも損金として計上できない。

組合の会計制度に減損会計を適用すると、組合員個人の会計処理との間に齟齬が生じる。

その他税制について

日本の税制では、会社を完全に清算してからでない税額控除はできないが、失敗を早く認める仕組みが必要。例えば、税額控除をキャピタルゲインで相殺するのではなく、収入に対して相殺するといった仕組みが考えられる。

2 起業関係制度改革

(1) 会社・組合法制

会社の設立と運営

アメリカと日本を単純に比較すると、会社の設立自体のハードルが全然違う。アメリカでは、コンサルタント料込みで10万円で会社を起こした。それでも会社を設立するには出し過ぎだと言われたくらい。ところが、日本では1,000万円ないと会社をつくれぬ。更にシェアを確保しておくためにはもっとないといけぬので、このギャップが非常に大きい。

設立2年以内の会社は、資本金の20分の1以上の資産を購入する時には、裁判所の定める検査役を立てるという規定がある。独占的なライセンスをするときに、資本金1,000万円の会社だと50万円以上の特許のライセンスを独占的に得るときには、非常に手間暇がかかり、この点は、規制緩和が必要な部分である。

組合法制度

LLC等組合法制を検討すべき。

ベンチャー企業のガバナンスの充実

起業家が成功できる環境をつくるのが大切で、コーポレートガバナンスが重要。

(2) 倒産法制

起業家に対するセーフティーネットは不要。しかし、ベンチャー企業に個人保証を求めるのはおかしい。失敗した人の経験を大事にし、失敗しても復活できる環境をつくるべき。

自己破産すると企業の役員になれない等の問題があるので、債務保証の問題が解決すれば、敗者復活の仕組みができる。

3 経営・技術・法制等の専門的支援

専門家によるベンチャー起業支援に向けての体制作り

弁護士サイドから見ると、この世界には入ってきにくい。多くの弁護士

は事件報酬型をとっている。つまり、着手金をもらって、仕事が終わったら報酬金をもらうもので、訴訟に一番向いている。

一人の経営管理プロデューサーが、経理、財務、企画、人事、法務等経営管理全般を、ベンチャー企業の立場にたってサービスすることが望ましい。

技術インキュベーションプログラムとシードファンドを支援する仕組みが必要で、政府のファンドに大学や地方公共団体が参加しやすくする必要がある。その際、ベンチャーキャピタルの経験のない人のトレーニングも兼ねればよいのではないか。

ベンチャーキャピタル、インキュベーター、TLO などベンチャー支援人材の件費補助による支援機能の拡充・強化、ベンチャー企業自身による人選による専門家派遣制度の拡充・強化、技術インキュベーションプログラムの創設、シードファンドの拡充など、外部支援者によるコア人材の機能補完をすべき。

コンサルテーション中心のリーガルサービスを可能にして、弁護士の流入を増やす。

専門家のネットワークを、各専門家団体を基点に、サービスを必要とする者からアクセス可能とする。

弁護士が社会貢献的にベンチャー企業の支援をする風潮の醸成。

個人の税務も含めて、ベンチャー企業に関わる問題を処理できる税理士・会計士の育成。

弁護士と司法書士等、専門家の境界領域の活動の見直し。

弁護士の人数を増やすにしても、日本と米国における司法の役割が異なることは留意して検討すべき。

一人の専門家が複数の競争相手を支援する場合、秘密情報の管理には慎重な取扱いが必要。

弁護士、弁理士、ベンチャーキャピタルなどの専門家は競合会社にそれぞれつけるように、複数確保することが必要。

ベンチャーキャピタルとその関連会社の利益相反の問題は気をつける必要がある。

専門的人材の派遣

弁理士を各地域に派遣。

創業支援型ベンチャーキャピタリストの育成

ハンズオンでいろいろサポートしてくれる方がほとんどいない。研究成果をどうやればビジネスに発展するのかを考える参謀のような人材がどんどん出てくるのが一番必要。

法的問題、リスクの問題、事業計画の問題等をハンズオンの形で一括して支援するシステムが必要。

4 人材育成・起業家教育

大学・大学院における起業家教育

技術者にもファイナンシャルリテラシーや経営等きちんとしたビジネス教育をすることが必要。

どこへ行っても同じ顔に会う。極めて人材が乏しい。文科省を始めとしているいろいろな形でプロジェクトが起きているので、今後、なるべく早期にMOTや知的財産ロースクールを通じて、人材が増えることを願っている。

起業家コースは、非常に素晴らしいことだと思う。教育を受けていれば、こういう悩ましい経験はなかったと思う。

ベンチャーの知的財産スキームの構成、産学官連携特有の利益相反や兼業問題の理解、ライセンス契約のできる能力のある弁理士の養成。

最先端の科学技術を理解し、明細書をドラフトできる能力のある弁理士の養成。

文理融合型の人材育成が重要。文化系と理科系のダブルメジャーの育成、専門職大学院の活用を検討すべき。

技術経営教育(MOT)は重要。働いている社会人のために、週末授業が必要。

小中学生・高校生段階での起業家教育

短視眼的に見ていけば特に大学教育が問題だと思うが、それ以上に小学校、中学校での今の教育のあり方を見ていると、なかなかベンチャーが育ってこないのがわかる。

その他の人材育成

日本の技術者は、マーケットを見るということについて世界で一番疎いのではないか。大学の先生にマーケットを見せるトレーニングの場をもっとたくさん用意しないといけない。

研究開発型のベンチャーがなぜ死の谷に落ちそうになるのかというと、シーズとマーケットがうまく結び付かないことがあるから。これは人の問題、お金の問題等いろいろあると思うが、最大の問題は人と教育だと感じている。技術をわかって、それをマーケットでどうお金に変えていくのかがわかる人間が少ない。あるいはそういう人間と出会える場が少ないというのが最大の問題。

マーケティングやPLの見方等、うまく教育の仕組みとして定着させることができれば、非常に有効な策になると思う。

やはり教育に行きつく。日本では投資教育が欠落している。どんな日本人も自由に創業ができ、どんなお年寄りを始めとしたお金持ちも自由に投資ができて、新しい未来の日本を切り開いていけるといって、自由を具現したような骨太のピクチャーが必要。NTVPでは、ボランティアで起業体験プログラムの実施。

ベンチャー企業の育成には、人つまり起業家の養成が重要。大企業の中でも、個人の責任を重くし、成功した人を評価し、リーダーにする仕組みをつくれれば、ベンチャー企業でもリーダーシップを発揮できる人間になる。TLO協議会等を活用して、TLO マネージャー、研究協力課の事務職員、ベンチャー社員等の法的な素養を向上させる。

5 その他支援制度

最終的にはIPOをして伸びていくような、かなり道筋のはっきりしたベンチャーを支援するシステムをつくるべき。

研究開発機関を核として、ベンチャー企業と大企業が集まり、知識を共有して創造的ビジネスの開拓を行う、クラスターの強化が必要。

大学発ベンチャーと大学発零細企業は分けて考えなければいけない。支援の方法などが違う。

大企業は、資金提供と販売チャネルを融合してベンチャー企業を支援すべき。

企業や大学からの人材のスピンの・オフ及び知的財産の移転

人材の流動化

人材の流動性不足といった課題がある。

日本の産業構造を変えるくらいの研究開発型のベンチャーは、大学、研究所、大企業の博士を持っている程度の人と能力がないと無理。このモビリティを上げなければいけない。アメリカではかなりのモビリティがあるが、日本では非常にモビリティが少ない。

上場直前の会社には若い優秀なエンジニアがどんどん入っている。この人たちもあと数年で、またスピンオフし、私はこのスピンオフ会社からスピンオフする人たちを増やしていくことが重要だと思う。

ある組織の中で通用する人材というのではなく、個人の能力として普遍的に通用するような人材を養っていくことがすごく大切。

人材は、日本人でもシリコンバレーに結構いる。世界で活躍する人材を引っ張ってこれるような手当をすればいいのではないか。

スウェットエクイティの優遇措置、給与補助によるリスク低減、雇用保険制度の変更によるリスク低減など、リスク・リターンバランスの是正により、優秀な人材の参入を促進すべき。

人材紹介会社への紹介フィーの補助などにより、初期ベンチャーと人材のマッチングを促進すべき。

ベンチャー企業の従業員が、一つのベンチャー企業がつぶれても別のベンチャー企業に移れるよう、横のネットワークが必要。

大学発ベンチャーの経営面は、大企業の中堅職員の人材流動が必要。

大企業からベンチャーに移動した場合の奨励金、政府による経営陣派遣制度、政府の助成金担当者を活性化させインセンティブを導入するなど、人材流動化のインセンティブを高める。

能力の高い民間の人材を国家公務員として民間の基準で雇用できるよう制度改革する。

大企業との連携

企業内の技術者に企業教育費を補填。

スピン・オフベンチャーとしては、退職して会社を興すが、数年間本社がサポートする仕組み、社内ベンチャー設立後、早い段階で社内のコア事業にするか独立するか判断を行う仕組みなど、成功事例を広報し、他企業に広げる。

スピン・オフした人材と元の会社が良い関係を維持できる仕掛け作りが大事で、退職時の扱い、知的財産の扱い、支援方法等を検討すべき。

スピンオフする際は、売上については元の会社に依存せずにマーケットを利用すること、雇用のセーフティーネットは始めからは与えないことが必要。

大学側の取組み

大学の先生は社会の仕組みや勘定を全く知らない。失敗したときに何が起って、誰がどう始末をつけてくれるのかといった視点が必要。

大学において、兼業や利益相反の問題について Q&A 集の作成、商取引の慣習や税金の問題などの教育、ハウツー本の作成をすべき。

利益相反を大学内で誰がジャッジをして、どうアカウンタビリティを確保するかといった枠組み作りが大切。

大学としても、会社の設立までを一括してサポートしていく機能がないとインターフェースが取れないので、ハンズオン型のベンチャーキャピタルと組むような機能を大学に埋め込んでいきたい。

大学はまだまだ問題点を抱えており、国が思うほどに実は盛り上がっていない。大学側のマインドをかなり変えない限りは、これ以上スタート・アップ、あるいは発展期のベンチャーという形での成長は望みにくい。

アメリカの大学では、ベンチャー企業にライセンスをする際、ベンチャー企業はお金がないので、エクイティでロイヤリティの対価を払っている。現在の国立大学ではエクイティをもてないが、独立行政法人ではエクイティは持てるようにしてほしい。

ベンチャー企業が大学内施設を利用できるようにするべき。

大学からの技術移転のためには、研究とビジネスの同時並行的なインキュベーションが必要で、事業計画、知的財産、外部との連携、資金、法務

等を包括的な創業支援が必要。そのため、事業会社のスピンオフ人材の活用などハズオンベンチャーキャピタルの育成、研究施設を有するベンチャーキャピタル等が必要。

大学は、起業講座、エンジェルファンド、インキュベーション施設などの環境整備、リエゾン機能の強化による外部とのネットワーク拡大、リエゾン機能の強化等の取組みをすべき。

ベンチャー企業が、研究施設、図書館、資料検索、学生アルバイトの雇用など、大学の施設を利用する仕組みがほしい。

大学の知的財産本部には、技術の市場や将来を見通せる目利きを、民間の人の力を活用して配置すべき。

大学の知的財産本部には、経営管理プロデューサーのように優秀な外部人材の雇用が重要。また、知的財産本部には競争原理をとり入れることも必要。

大学における機密保持の問題は重要。

大学のベンチャー支援スキームとしては、起業知識と動機付けのために各種講座の開設、起業トレーニングと起業支援の仕組み、ベンチャー成長支援のために TLO の充実、SBDC の専門人材確保、大学版ベンチャーキャピタルが必要。

その他人材のスピンオフ

技術を持つ起業者の課題は、マーケットを見る視点が極めて弱く、事業経験がない。一方、経営者の要件は、マーケティングができて、かつ事業計画の書ける人だが、日本では極めて少ない。外資系の日本法人、あるいはそのスピンアウトの中にこの手の人が少しはいるという感じがする。

魅力的な技術・事業シーズを出現させ、大企業や大学からスピンオフを出やすくする。

その他知的財産の移転

スピンオフベンチャーについては、コアビジネスの選定、経営者が複数の業務をこなすこと、仲間作り、資金集め等が必要。

起業家や各種の支援者をコーディネートする方策の課題

TL0

特許が大学に帰属することになるので、TL0 の機能をかなり充実させなければいけない。大学の1対1のTL0というよりも、むしろTL0自身をサバイバルにかけて、チャンネルを増やして、TL0 そのものもデスバレーに入るような形になっていかないと、実際に技術移転をするノウハウは蓄積できないと思う。

大学には、ベンチャービジネスラボラトリーや、共同研究センター、例えば東京大学だと国際・産学共同研究センターやTL0などがあって、大学の先生からするとどこに相談すればいいのかがはっきりせず、なかなかスムーズに行かない。

RCT

RCTのような一貫した支援体制が必要。

その他

ベンチャー企業には、特許の独占的なライセンスの使用が必要。そのためには、独占的なライセンスができないのが前提になっている国有特許をなくす必要がある。

資本充実の原則があるため、ライセンスの対価をベンチャー企業が株式で払うことができない。一旦ベンチャー企業からお金をもらって、第三者割当の決議をしてもらい、お金を入れて株式と交換しなければならず、非常に面倒臭い。

分野別の課題

支援産業分野を、IT、バイオ、ナノテク、環境の重点4分野を中心にする。

<ライフサイエンス>

最近、IT系へのお金の流れが変わり、バイオ・ベンチャー系には結構お金が入ってきている。

薬をつくるには時間もお金もかかる。かなりアーリーフェーズの制度は出てきたが、バイオ・ベンチャーでは、やはりレーターフェーズの開発も

視野に入れた制度が必要。

アメリカでは、新薬についてファーストトラックという新薬を早くつくるシステムが確立しており、日本でも研究開発型の新薬に関し、何か支援をしてもらいたい。

その他

目標の立て方として、立法化を進める一方で、わかりやすい数値目標を掲げるとよい。

[大企業とベンチャー]

IT分野では、すばやく特徴のあるソフトを開発する能力はベンチャーに任せ、プラットフォーム系のソフトは大会社と分業がしやすい。しかし、バイオや医薬品はそうはいかない。計測器系は比較的分業が可能であるが、創薬は、大抵は会社ごと買われるというモデルになる。

非常にスピードの早いベンチャー会社と、ある程度グローバルなインフラをもっているような会社が組まないと日本の経済は支えられない。

[風土]

日本には起業家を尊敬する風土がない。リスクを取らなくてもリターンがたくさんもらえるエリートコースがある限りは、ベンチャーを起こす必要はない。

我々が新しいベンチャー・ビジネスを見るときには、技術、市場、そして人の要素をみる。結局、人の要素が一番大きい。税制の問題等いろいろがるが、基本的にはどうやってマインドセットを変えていくかが一番大切。

大企業に勤める方が偉いという風潮、マインドセットがある。

ベンチャー企業については、日米の風土は異なるので、アメリカ方式を真似るのには無理があり、いろいろな組み合わせによって日本型のベンチャーシステムをつくれればよい。

[海外事例]

Vanderbilt 大学の TL0 活動も参考になる。

アメリカでは、商務省の方の ATP や CRADA という取組でシードをどのようにビジネスにのせていくかということも政府としても積極的に支援。

米国の SBDC では、社会貢献の観点から専門家の登録、支援制度がある。

ドイツでは、国立研究所と大学が1つのビルの中に入っていることが多い。産学官連携という言葉が使われているが、産官学結合くらいの形で行くようなクラスターにしていかないといけないと思う。