

Title	大学発ベンチャーを担う若手人材を対象としたアンケート調査
Author(s)	平井, 祐理
Citation	年次学術大会講演要旨集, 37: 558-561
Issue Date	2022-10-29
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/18663
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

2 A 1 6

大学発ベンチャーを担う若手人材を対象としたアンケート調査

○平井祐理（文部科学省 科学技術・学術政策研究所／立命館大学）

1. はじめに

大学発ベンチャーは大学の研究成果を事業化し新市場を創出する「イノベーションの担い手」として期待されており、我が国の大学発ベンチャー数は 2021 年には 3,306 社にのぼっている [1]。大学発ベンチャー数が年々増加するに伴い、大学発ベンチャーを担う若手人材の重要性も高まっている。このような背景から、アントレプレナー教育を実施したりビジネスプランコンテストを開催したりし、アントレプレナー育成を強化する大学も増えてきている。

ベンチャー企業にはまず起業をする創業者が必要であるが、継続的に成長していくためには、ベンチャー企業に参加する創業メンバー以外の人材の存在も不可欠である。このような観点から、Roach & Sauermann [2] は、アントレプレナーシップに関して創業者 (founder) とそうでない参加者 (joiner) との間の差異について検討している。特に大学発ベンチャーでは、事業化の基となる研究や技術に関する知識だけでなく、経営や市場に関する知識等の多様な知識が必要となるため [3]、非創業者 (参加者、joiner) の存在も重要である。

しかしながら、我が国では大学発ベンチャー (企業) を対象とした調査研究は行われているものの [1]、大学発ベンチャーで働く人材 (個人) を対象とした調査研究はほとんど行われていない。そのため、どのようなバックグラウンドや特性を持った人材が実際に大学発ベンチャーで働いているのか、それらは創業者か否かによって差異があるのか等については明らかになっていない。

そこで本研究では、大学発ベンチャーで働く個人を対象としてアンケート調査を実施した。アンケート調査にあたっては、近年アントレプレナー育成を強化する大学が増えてきていることや、博士人材の活躍の場の一つとして大学発ベンチャーが注目されていることを鑑みて、若手人材を対象とした。本稿では、我が国の大学発ベンチャーを担う若手人材について把握するための足掛かりとして、彼らの属性や大学発ベンチャーで働くに至ったきっかけについて明らかにするとともに、創業者か否かによる差異について検討する。

2. 調査方法

本研究では、経済産業省による令和 3 年度産業技術調査事業 (大学発ベンチャーの実態等に関する調査) における大学発ベンチャー設立状況調査 [1] によって把握された大学発ベンチャーのうち、連絡先が把握できた 3,048 社で働く 18 歳以上 35 歳以下の若手人材を対象とした。

アンケート調査の依頼状は、経済産業省 産業技術環境局 技術振興・大学連携推進課 大学連携推進室の協力のもと、メール、郵送、各社 HP 入力フォームによって配布した。調査はウェブアンケート形式であり、回答者には依頼状に記載したウェブアンケートシステムの URL にアクセスしてもらい回答してもらった。回収期間は 2021 年 12 月 20 日～2022 年 2 月 24 日であり、247 名からの回答を得た。

247 名の回答のうち、依頼状を配布した 3,048 社の大学発ベンチャーのリストと回答者が働いている大学発ベンチャーを照合し、リストに該当しなかった 5 名の回答を無効回答とした。また、最終学歴が大学、大学院以外である 16 名の回答を除去し、最終的に 226 名の回答を分析対象とした。

3. 分析結果

3.1. 回答者の属性

表 1 に分析対象とした回答者の属性を示す。年齢に関して、本研究では 18 歳以上 35 歳以下の方を対象としたが、31 歳から 35 歳の回答者が 46.5% と約半数を占める。性別では、男性が 76.1% であり、大学発ベンチャーで働く若手人材は男性が多いことがうかがえる。国籍に関しては、「日本」と回答した方が 94.2% であり、回答者のほとんどが日本国籍であることがわかる。最終学歴 (卒業・修了に加え、在学中 (休学中を含む)、中退・単位取得退学・満期退学を含む) では、大学院博士課程が 25.2% であり、一般企業と比較して大学発ベンチャーでは多くの博士人材が活躍している様子がうかがえる。大学等に

おける常勤のアカデミアのポジション（学生は除く）に就いているかについては、88.1%が「就いていない」と回答しており、アカデミアと両立している回答者は多くはないことがわかる。また、現在働いている大学発ベンチャー（以下、「当該大学発ベンチャー」と表記する）で働く前に社会人（学業、家事、育児等よりも仕事をするを主に生活する人）としての経験があるかについては、62.4%が「はい」と回答している。大学発ベンチャーには現役の学生が関係するいわゆる学生ベンチャーも含まれるが、半数以上の回答者は当該大学発ベンチャーで働く以前に社会人経験を有していることがわかる。当該大学発ベンチャーの創業者の一人であるかどうかについては、「はい」が35.8%、「いいえ」が63.7%である。本調査の回答者には創業者が相当数含まれている一方、創業者ではない若手人材も多く含まれていることがわかる。当該大学発ベンチャーでの就業形態としては、「正社員」が55.3%と最も多く、次いで「経営者・役員」が36.3%であり、非正社員（パート・アルバイト・契約社員・嘱託・派遣社員等）は少ない。当該大学発ベンチャーでの職務としては、「研究開発」が46.0%と最も多く、次いで「経営」が28.8%である。我が国の大学発ベンチャーの中では、大学で達成された研究成果を事業化する目的で設立された「研究成果ベンチャー」が最も多いことから [1]、研究開発に従事する若手人材が多いことが推察される。

項目	カテゴリ	回答者数 (人)	割合 (%)
年齢	18-20歳	4	1.8
	21-25歳	33	14.6
	26-30歳	84	37.2
	31-35歳	105	46.5
	無回答	0	0.0
	合計	226	100.0
性別	男性	172	76.1
	女性	48	21.2
	その他	3	1.3
	無回答	3	1.3
	合計	226	100.0
国籍	日本	213	94.2
	日本以外	11	4.9
	無回答	2	0.9
	合計	226	100.0
最終学歴	大学(学部)	87	38.5
	大学院修士課程	81	35.8
	大学院博士課程	57	25.2
	無回答	1	0.4
	合計	226	100.0
アカデミアのポジション	教授相当	0	0.0
	准教授・常勤専任講師相当	0	0.0
	助教相当	6	2.7
	研究員・ポスドク相当	13	5.8
	その他	6	2.7
	就いていない	199	88.1
	無回答	2	0.9
	合計	226	100.0

項目	カテゴリ	回答者数 (人)	割合 (%)
社会人経験	はい	141	62.4
	いいえ	84	37.2
	無回答	1	0.4
	合計	226	100.0
創業者	はい	81	35.8
	いいえ	144	63.7
	無回答	1	0.4
	合計	226	100.0
就業形態	経営者・役員	82	36.3
	正社員	125	55.3
	非正社員	15	6.6
	その他	2	0.9
	無回答	2	0.9
	合計	226	100.0
職務	経営	65	28.8
	研究開発	104	46.0
	事業系(営業・販売等)	19	8.4
	管理系(法務・総務・経理等)	21	9.3
	その他	15	6.6
	無回答	2	0.9
	合計	226	100.0

表 1 回答者の属性

3.2. 大学発ベンチャーで働くにあたり影響を受けたこと

図 1 は、当該大学発ベンチャーで働くことを決意するにあたり特に影響を受けたことは何であったかについて複数回答で質問した結果である。影響を受けたこととして「商業的価値のある技術シーズがあったこと」を挙げた回答者が最も多い。我が国の大学発ベンチャーでは「研究成果ベンチャー」が最も多いが [1]、創業のきっかけとなるような技術シーズの存在は若手人材の大学発ベンチャーへの関与に影響を与えていることが推察される。また、「同志となるような人物（互いに起業を目指したりベンチャーについて相談し合ったりする友人や、創業仲間となるような人物等）に出会えたこと」「メンターとなるような人物に出会えたこと」「ロールモデルとなるような人物に出会えたこと」を挙げた回答者も多く、このような人との出会いも若手人材が大学発ベンチャーで働くきっかけとなっていることがうかが

える。加えて、「あなたが当該大学発ベンチャーで働くことを応援してくれる人がいたこと」「身近な人（親族除く）に大学発ベンチャー関係者がいたこと」を挙げた回答者も多く、身近な存在が大学発ベンチャーで働くことに影響を与えていることがうかがえる。一方で、「アントレプレナー教育を受講したこと」「ビジネスプランコンテストに参加したこと」といった経験を挙げている回答者はやや少ない傾向が見受けられる。

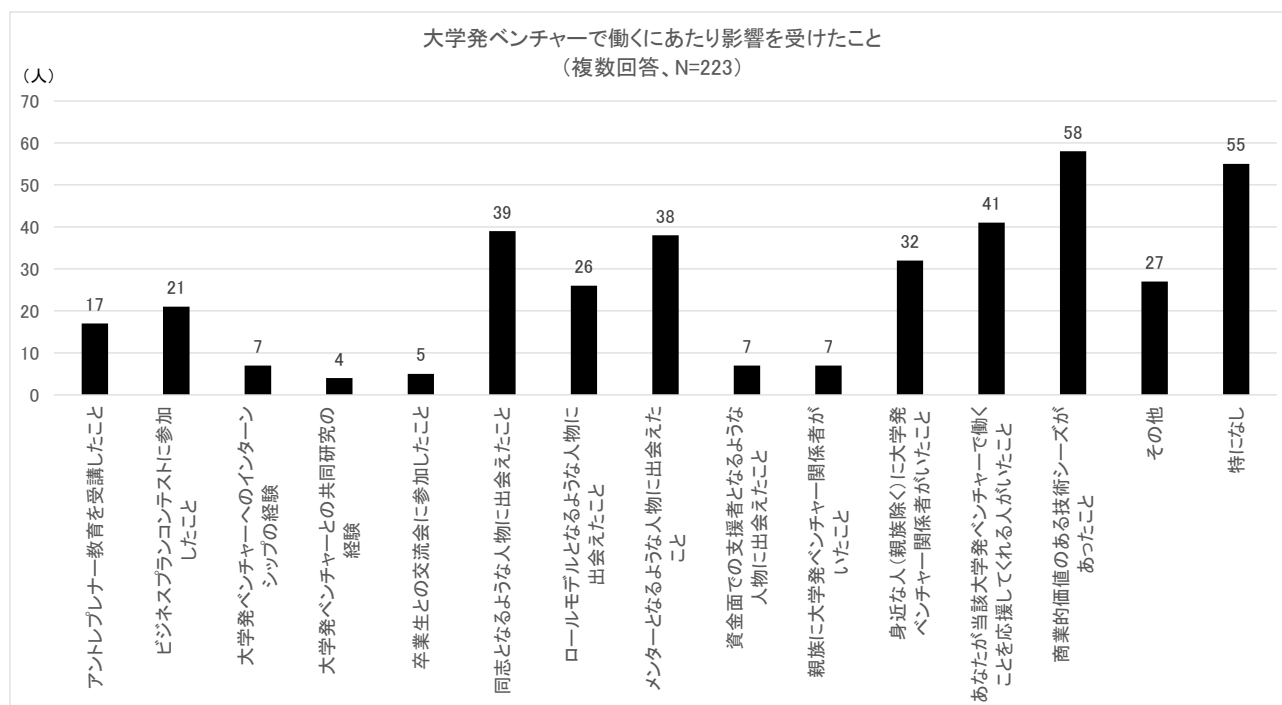


図1 大学発ベンチャーで働くにあたり影響を受けたこと

3.3. 創業者か否かと大学発ベンチャーで働くにあたり影響を受けたことの関連

図1で示した大学発ベンチャーで働くにあたり影響を受けたことについて、回答者が創業者であるか否かの別によってクロス集計を行い、関連について検定を行った結果を表2に示す。検定はIBM SPSS Statistics 28を使用して χ^2 検定を行い、p値はイエーツの連続性修正後の値を使用した。ただし、期待度数が5未満のセルがある場合にはフィッシャーの直接法によるp値(両側)を使用した。

結果として、非創業者と比べて創業者は「アントレプレナー教育を受講したこと」「ビジネスプランコンテストに参加したこと」「同志となるような人物に出会えたこと」「メンターとなるような人物に出会えたこと」「資金面での支援者(投資家等)となるような人物に出会えたこと」を特に影響を受けたこととして挙げている割合が有意に高かった。一方、創業者と比べて非創業者は「親族に大学発ベンチャー関係者がいたこと」を特に影響を受けたこととして挙げている割合が有意に高かった。

これらの結果から、アントレプレナー教育の受講やビジネスプランコンテストへの参加は特に大学発ベンチャーの創業のきっかけとして機能していることが推察される。また、こうした活動を通じて同志やメンター、資金面での支援者といった直接的な支援者と出会うことも大学発ベンチャーを創業しようとする者にとっては特に重要であると考えられる。一方、筆者が実施した大学の大学発ベンチャー支援関係者に対するヒアリングでは、両親が公務員や大企業志向である場合にはなかなか大学発ベンチャーに就職したがない学生も多いといった意見が聞かれた。そのため、非創業者では特に親族に大学発ベンチャー関係者がいることで就職のハードルが下がることから、大学発ベンチャーで働くきっかけとして挙げている割合が多いのではないかと考えられる。

		創業者		p			創業者		p
		いいえ	はい				いいえ	はい	
アントレプレナー教育を受講したこと	当てはまらない	138 97.9%	67 82.7%	0.000 **			127 90.1%	57 70.4%	0.000 **
	当てはまる	3 2.1%	14 17.3%				14 9.9%	24 29.6%	
ビジネスプランコンテストに参加したこと	当てはまらない	140 99.3%	61 75.3%	0.000 **			141 100.0%	74 91.4%	0.001 **
	当てはまる	1 0.7%	20 24.7%				0 0.0%	7 8.6%	
大学発ベンチャーへのインターンシップの経験(※)	当てはまらない	135 95.7%	80 98.8%	0.427			134 95.0%	81 100.0%	0.050 *
	当てはまる	6 4.3%	1 1.2%				7 5.0%	0 0.0%	
大学発ベンチャーとの共同研究の経験(※)	当てはまらない	140 99.3%	78 96.3%	0.139			116 82.3%	74 91.4%	0.097
	当てはまる	1 0.7%	3 3.7%				25 17.7%	7 8.6%	
卒業生との交流会に参加したこと(※)	当てはまらない	139 98.6%	78 96.3%	0.357			114 80.9%	67 82.7%	0.869
	当てはまる	2 1.4%	3 3.7%				27 19.1%	14 17.3%	
同志となるような人物に出会えたこと	当てはまらない	125 88.7%	58 71.6%	0.002 **			109 77.3%	55 67.9%	0.169
	当てはまる	16 11.3%	23 28.4%				32 22.7%	26 32.1%	
ロールモデルとなるような人物に出会えたこと	当てはまらない	129 91.5%	67 82.7%	0.082			126 89.4%	69 85.2%	0.482
	当てはまる	12 8.5%	14 17.3%				15 10.6%	12 14.8%	
メンターとなるような人物に出会えたこと	当てはまらない	127 90.1%	57 70.4%	0.000 **			127 90.1%	57 70.4%	0.000 **
	当てはまる	3 2.1%	14 17.3%				14 9.9%	24 29.6%	
資金面での支援者となるような人物に出会えたこと(※)	当てはまらない	141 100.0%	74 91.4%	0.001 **			141 100.0%	74 91.4%	0.001 **
	当てはまる	1 0.7%	20 24.7%				0 0.0%	7 8.6%	
親族に大学発ベンチャー関係者がいたこと(※)	当てはまらない	134 95.0%	81 100.0%	0.050 *			134 95.0%	81 100.0%	0.050 *
	当てはまる	6 4.3%	1 1.2%				7 5.0%	0 0.0%	
身近な人(親族除く)に大学発ベンチャー関係者がいたこと	当てはまらない	140 99.3%	78 96.3%	0.139			116 82.3%	74 91.4%	0.097
	当てはまる	1 0.7%	3 3.7%				25 17.7%	7 8.6%	
あなたが当該大学発ベンチャーで働くことを応援してくれる人がいたこと	当てはまらない	139 98.6%	78 96.3%	0.357			114 80.9%	67 82.7%	0.869
	当てはまる	2 1.4%	3 3.7%				27 19.1%	14 17.3%	
商業的価値のある技術シーズがあったこと	当てはまらない	109 77.3%	55 67.9%	0.169			109 77.3%	55 67.9%	0.169
	当てはまる	16 11.3%	23 28.4%				32 22.7%	26 32.1%	
その他	当てはまらない	126 89.4%	69 85.2%	0.482			126 89.4%	69 85.2%	0.482
	当てはまる	15 10.6%	12 14.8%				15 10.6%	12 14.8%	

**p<0.01, *p<0.05

(※) p値はフィッシャーの直接法による

表 2 創業者か否かと大学発ベンチャーで働くにあたり影響を受けたことの関連

4. まとめ

我が国の大学発ベンチャー数は毎年増加傾向であり、それを担う若手人材の重要性は高まっている。このような現状を踏まえ、本研究では大学発ベンチャーで働く若手人材を対象としたアンケート調査について紹介した。本稿では特に、創業者だけでなくこれまでの研究であまり取り扱われてこなかった非創業者（参加者、joiner）についても着目をするこ

ことで、創業者か否かによる差異について検討した。分析の結果、創業者か否かによって大学発ベンチャーで働くにあたり特に影響を受けたことに差が見られることがわかった。大学発ベンチャーは博士人材の活躍の場の一つとしても注目されているが、全員が創業者である必要はなく、参加者（joiner）として大学発ベンチャーに就職し研究開発等に従事する人材の存在も不可欠である。よって、このような差異を考慮しアントレプレナー育成や大学発ベンチャー支援を行うことが有効であると考えられる。

大学発ベンチャーを担う人材を対象とした調査研究は未だ初期的な段階であり、今後の大学発ベンチャー支援やアントレプレナー育成に資する基礎情報は十分であるとは言い難い。本研究においてもさらなる分析が必要であるが、本稿がそのスタートポイントとなれば幸いである。

謝辞

本研究は、JSPS 科研費（基盤研究(B) 22H00877）の助成を受けたものである。また、アンケートにご協力いただいた方々に謝意を表する。

参考文献

- [1] 経済産業省（株式会社価値総合研究所）、大学発ベンチャーの実態等に関する調査，経済産業省，(2022). https://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/start-ups/reiwa3_vc_cyousakekka_houkokusyo.pdf（2022年9月14日最終アクセス）
- [2] Roach, M., & Sauermann, H., Founder or joiner? The role of preferences and context in shaping different entrepreneurial interests, Management Science, 61(9), 2160-2184, (2015).
- [3] S. シェーン，大学発ベンチャー新事業創出と発展のプロセス，中央経済社，(2005).