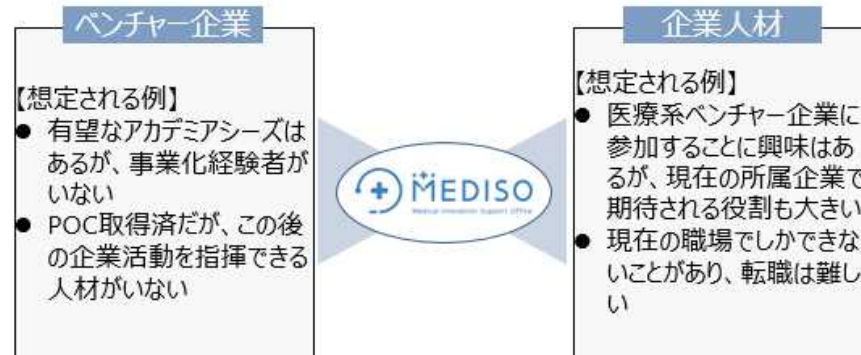


## 人材交流事業（ハンズオン・マッチング）の検討のための試行実施・調査

- ◆ バイオベンチャーにおける人材の不足の課題を解消するために、平成30年度は、企業等に所属する人材がベンチャー企業を支援する方法について調査・検討を行った。

### 人材交流事業（ハンズオン・マッチング）のイメージ

- ベンチャー企業と企業所属の人材を結び付けるマッチング方法を検討した。



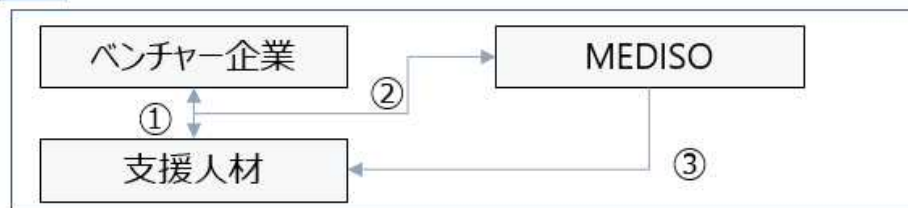
### 試行実施・調査の進め方

- 5件のハンズオン・マッチングを試行実施した。

企業	概要	方法	支援期間	頻度
A社	医療機器・体外診断用医薬品 (尿検査システム)	面談	平成31年 1月～3月	月1回
B社	医療機器プログラム (ゲノム解析システム)	面談	平成31年 1月～3月	月1回
C社	再生医療 (免疫細胞療法)	Skype 面談	平成31年 1月～3月	月1回
D社	医薬品 (自己免疫疾患ペプチドワクチン)	面談	平成31年 2月～3月	月1回
E社	医薬品 (免疫賦活化剤)	面談	平成31年 3月	月3回

- ベンチャー企業へ従業員を出向させている大企業や人材交流プラットフォーム運営企業に対して、マッチングにおける課題・留意点についてヒアリングを行った。

### 平成30年度の実施例



- ① 支援人材とベンチャー企業の協議により、支援を求める内容を選定
- ② ベンチャー企業・支援人材からの相談
- ③ 必要な支援（非常勤サポーター面談・情報提供etc）の実施

## ハンズオン・マッチング試行実施から得られた示唆

- 平成30年度のハンズオンマッチングの試行では、支援ニーズは大きく2分された。
  - ① 事業計画が明確で、製品化プロセスの個別タスクに対する支援ニーズが高い（CEOが研究者・製薬企業出身）
  - ② 事業計画が曖昧で、事業全体や製品化プロセスそのものに対する支援ニーズが高い（CEOが異業種出身）
- これら2つのニーズに対応する支援は下記のように特性が異なる。
  - ① 事業計画が明確で、個別タスクの支援を要望しているため、高スキル人材（スペシャリスト型）によるスポット的な支援が適する
  - ② 事業計画が曖昧なため、事業全体を見渡せる人材（ジェネラリスト型）による中長期的な支援が適する

	事業計画の 確認・修正	事業方針に 関するディス カッション	研究開発の ロードマップ 作成	承認申請に 関する基礎 知識の提供	臨床試験プ ロトコルの作 成	ピッチ資料の 作成
A社		●			●	●
B社		●				●
C社		●	●		●	
D社	●	●	●	●		
E社	●	●		●		

**パターン①**  
・事業計画が明確  
(CEOが研究者・製薬出身者)

**パターン②**  
・事業計画が曖昧  
(CEOが異業種出身者)

## 企業ヒアリングから得られた示唆

- 平成30年度の試行実施に先駆けて、製薬企業へのヒアリングにより、ハンズオンマッチングの実現に向けた課題を把握
  - ① 企業起点での支援者排出：現役世代の出向は現実的ではなく、シニア人材の転籍先・セカンドキャリアとして位置づけ
  - ② 個人として支援者となる：現役世代としてハンズオンマッチングの支援者をやりたいニーズは一定数存在するが、所属企業の承認を得ることが難しいのが実態。副業とまらない支援スキームが必要
  - ③ 支援による責任分岐：支援活動によってベンチャー企業に損失が出た場合などに、支援者が責任を問われない契約のひな形提供が必要

検討項目	主な課題
出向人材の要件について	<p>【企業視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 現役の中核社員をベンチャー企業に出向させることには後ろ向き。（ベンチャーから学ぶことはない、業務が回らない）</li> <li>● シニア人材の転籍先・セカンドキャリアへの橋渡しのためのニーズは存在する。</li> </ul> <p>【個人視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● プロジェクトマネジメント経験を積みたいと考える層が存在する。</li> <li>● 所属企業の同意が取りにくい</li> </ul>
法務リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 出向先ベンチャー企業と出向者（出向元企業）の間でトラブル（COI違反など）が起きた場合の責任の所在が、企業側になることは避けたい</li> </ul>

## 今後の対応（案）

- 支援人材を集めることが困難⇒制約をなるべく減らして間口を広げる
  - ① 企業に所属する人材を企業から正式に提供してもらうためには、人事制度の変更など、非常に時間がかかる可能性が高い。
  - ② 支援人材の要件として、所属を問わないことで、支援人材の母数を広げたい。（今期の仕様では「企業に所属しながら」という要件が制約となっている）
  - ③ BNVなど、支援人材プールを構築しようとしている事業者との連携も一案。
  
- 支援先企業が有する課題によって必要な支援期間が異なる⇒一定の支援期間は設けない（支援期間の延長等）
  - ① 研究開発そのものの支援では中長期での支援を求められる（医療系の研究開発期間が長い）ため
  - ② 一方、研究開発ロードマップの策定や臨床プロトコルの作成などのスポット的な支援は1か月程度
  - ③ 支援内容によって柔軟に支援期間が設定できるスキームが望ましい

## 参考 MEDISO支援メニューの全体像



## MEDISOによる支援内容

- ①支援人材・ベンチャー企業とのマッチング
  - 支援する内容・期間・頻度も調整する
- ②支援状況の進捗確認
  - 月1回程度、双方との面談を行う
- ③支援終了後のフォローアップ
  - 引き続きMEDISOが定期的に進捗確認する

