

十字路

二十数年前、オルタナティブ投資業界は若かった。今では御簾（みす）の陰にいる大手ファンド創業者も、当時は会おうと思えば誰でも会えた。業界規模が十数倍に膨らみ一大産業となった今、話題になるのが事業承継問題だ。

特にヘッジファンドはカリスマ創業者の腕一本というところも多かったから承継は容易ではない。始祖の世代はもちろんのこと、ファンド数が急増した2000年代初頭の世代ですらサラリーマンで言えれば引退年齢に差し掛かる。育てた後進に継がせるのは

ヘッジファンドの後継問題

理想的だ。だが右腕は優秀であればあるほど独立してしまふ。保険をかけて複数に期待すれば互いに争って混乱し、集団指導体制にすれば組織硬直のリスクが出る。

解決策の一つは、運用者として一歩ひき、お金の出し手に徹する方法だ。鵜（う）飼いの鵜のように多くの運用者を雇ってそれぞれにやらせ、自身は資金配分とリスク管理だけを見る。いわゆるプラットフォーム型のファンドだ。

以前は親方がつちを振るう代わりにゼネコンになるといった比喩で見ていたが、今はコンビニエンストアの方法に近い。直轄と外部企業への委託が混在し、本部は事務、法務などを支援する。ノーベ

ル経済学賞のロナルド・コース氏による「企業の理論」ではないが、内製化と外部調達との損得を最適化した形態だ。

コンビニ業界は立地競争の末に飽和するが、こちらは人材獲得競争だ。万能の人材は少ない。ニッチで輝く才能は運用可能額に上限がある。プラットフォーム型の巨大な資金量は既にこの限界に達してしまったとの観測もある。

トップの退任には、居座る君主、復帰をもくろむ將軍、後見に徹する大使、任期後は去る知事の4類型があるという。投資先として理想は大使だが、後継不足を言い募る君主や將軍も多いのが実情だ。（タスク・アドバイザーズ
社長 眞保 二朗）