

元気100%

F A制度による社員の元気UPを目指して！

ID SL400393 サレジオ学院高等学校 1年

チームメンバー 岩田侑也

小川雅也

北山亮介

佐々木浩平

担当教諭 亀山照生

500万購入企業一覧

企業	購入額	企業	購入額
東芝	25万	藤沢薬品工業	25万
住友商事	25万	三菱商事	25万
オリンパス	25万	セイコーエプソン	25万
富士通	25万	NECシステムテクノロジー	25万
三洋電機	25万	コクヨ	25万
全日本空輸	30万	日本マクドナルドホールディングス	30万
富士写真フイルム	35万	松下電機産業	30万
丸紅	30万		
日興コーディアルグループ	35万	キャノン	20万
日産自動車	40万		

今回のレポート作成に際し、東芝高梨様、藤沢薬品工業和栗様には直接お話を伺い、また、三菱商事黒井様、三洋電機田中様、松下電機三宅様、NECシステム正木様、富士通平賀様、丸紅渡辺様、マック荒井様、住友商事秋尾様には、メールにてお話を伺いました。師走の忙しい時期にもかかわらず、高校生の質問に答えて頂きありがとうございました。

テーマ・購入企業の選定

今回、500万円のポートフォリオをするにあたって僕は株式購入の原点に戻り、どんな企業が業績が伸びるかを考えてみた。当然、様々な要因が考えられると思うが、「社員が元気な企業」の業績が上がると考えた。なぜなら、もともと企業が誕生したのは一人では出来ないことを皆でやるための意味合いが在ったためであり、そして社員が元気でない会社はいかに他の材料が優れていたとしてもそれを生かすことができないのではと考えたからである。

では、社員が元気になるにはどのような条件が必要だろうか。僕らが勉強をがんばる要因となるのは、どのような状況下でやるかどうか考えてみた。

- 1 , 成績が良かったときに小遣いがもらえる場合 給料が多い場合
- 2 , 好きな教科を勉強する場合 好きな仕事をやる場合
- 3 , 親に強制的にさせられる場合 上司に強制的にさせられる場合

上記のことを、何らかの方法で実行している会社を探したところ、「F A制度」という僕たちが日頃野球でも聞いている用語を耳にした。この制度は上記の2の項目に当てはまるものであるし、プロ野球でも選手達にとってはかなり意欲につながる制度らしいので、経済の世界でも良いのではないかと思い、今回のポートフォリオのテーマとしてみた。

F A制度導入社の選定

早速F A制度を導入している企業を調べてみたところ、意外なことに多くの企業がF A制度を取り入れていた。なんと上場企業の約3%が導入しているのである。約50社が導入している計算になる。全部は見つけられなかったが、僕らが見つけたF A制度を実施している30社の中から中でも、より「元気」である10社前後を選ぶことにした。「元気」と言う抽象的な概念ではあるが、僕らの仮説「社員が元気な会社は業績がよい」を肯定するためには業績の良い企業を選ぶ必要があった。

そして、購入企業選択のための質問と、僕たちのF A制度に対する疑問を東芝・藤沢薬品工業・住友商事・三菱商事・セイコーエプソン・富士通・NECシステム・三洋電機・日本マクドナルドホールディングス・松下電器産業・丸紅の各社にメールとして送った。その結果、師走の忙しい時期にもかかわらず9社から丁寧な回答があり、東芝の高梨様と藤沢薬品の和栗様には会ってお話をうかがうことも出来た。高校生の質問に丁寧に応じてくださったこと、とても感謝している。

こうして、F A制度を実施し社員の元気を挙げている会社として、東芝、藤沢薬品工業、住友商事、三菱商事、オリンパス、セイコーエプソン、富士通、NECシステム、三洋電機、コクヨの10社を購入した。

F A 制度以外の社員を元気にする方法を実践する企業選定

年功序列型から成果主義制度へ！！

社員が元気な会社を作るにはF A以外にもやり方が在るのではないだろうか。

まず、年功序列制度から成果主義制度へ切り替えることだ。これは上記1にあたる。

多くの日本企業は限られた給料の分配方法として「年功序列制度」を長年使用してきた。

これは、その企業に入って年が経つごとに給料や地位を上げていく制度である。

この制度では長年の知識・経験・対人関係を持つベテランの方が良い仕事をするという考えから為されたものであるが、現在では様々な問題が発生してきた。

一つ目がやる気の衰退。何もしなくても、努力しても、同じように給料が上がっていく。

このような状況で安心感が生まれ社員のやる気が衰退する様なことが起こってしまったこと。

次に、能力のない人が自動的に上に上がってしまい、その人が企業を動かす立場になったときに大変なことになる恐れが在る事。

3つ目に優秀で若い社員が、評価されないことによって精神的に腐ってしまう危険性がある事。

このように書くと問題点ばかりだが、今までこの制度が続いてきたのは日本の経済が右肩上がりだったため、先輩のやり方を引き継ぐだけで成果が上がってきたということ。それと、欧米を目標に「追いつけ追い越せ」が国民間に徹底されていたことも挙げられる。けれども現在は経済的には世界有数の地位にたどり着いたため、変化が少なく、今までのやり方を引き継ぐだけでは成果が上がらなくなってきた。だから、長年の経験という物の重要性が薄れてしまったと考えられる。

バブル崩壊もこの流れを助長し、年功序列制度がふるわなくなり、次に広がりつつある制度が成果主義制度である。この制度は端的に言うと、能力のある人をどんどん取り立てると言う制度である。

これによって為されるプラスのポイントが3つ在る。

1．社員が成功すれば出世できるからやる気を出す事。

2．失敗したり、怠けたりすると自分に返ってくるから、必死に仕事をする事。

上記の2点のどちらを見て成果主義を取り入れたのかはその企業の見方に因るだろう。

1を見て成果主義を取り入れた会社は、社員を信頼していて、2を見て選んだ会社は社員に強制的に仕事をさせようとしている。1の方が理想であることは確かだが、2は社員を信頼していないから悪い企業というわけではない。「自分でやる」のではなく、「人にさ

せられて」仕事をするのである。決してほめられたことではないが、社員に仕事をさせる経営術の一環としては考えられる。

どちらにしろ、年功序列制度よりは社員にやる気を持たせることは出来るだろうと考えられる。

3. 企業に対する貢献度を測り、その結果に応じた公正な処遇を実現する事が出来る事。

企業の目標を達成する過程において、それぞれ貢献度に差があるのに、給料が同じでは納得性がない。評価制度を通じて、社員それぞれの成果を的確に把握し、成果に応じた処遇（給料）を配分することは、社員の元気を引き出す意味においても大変重要であると思う。

最近では年功序列制度のプラス面である、長年の知識・経験・対人関係を一つの能力ととらえる事によって年功序列制度を完全に廃し、成果主義制度に移行するのが時代の流れであるらしい。F A制度も成果主義制度の一環だともとらえられる。その中で、完全年功廃止に逆らい、年功序列制度をわずかながら残しつつも、社員のやる気を高めようと努力している2社、キャノンと日産自動車も購入した。

ヘッドハンティングによって元気を出そう！！

社内F A制度と双璧をなすものとして、ヘッドハンティングがある。社内F A制度が社内で就きたい職でやる気を引き出すのに対し、社外F A制度とも呼べるヘッドハンティングで社外に活躍の場を求めるものである。これも、日本では賛否両論があるが社員の元気を引き出す物であり、僕たちも日興コーディアルグループを購入した。

会社の中核をしめる50代社員を元気に！！

富士写真フイルム（富士ゼロックスの持ち株）では50代社員に限ったことだが、F A制度・社内公募制度、ベンチャー制度（ベンチャー企業を作る場合に会社が補助する制度）・シニアテーマ休職制（ベンチャー設立への準備やNGOに参加する場合は2年間の休職を認める）などの6つの新制度を導入し、社員を元気にしようとしている。

俺に店長をやらせろ！！

全日空＝ANAセールス&ツアーズでは、新しく開いた店の店長を社内公募した。意欲とアイデアを重視し、ほぼF Aと同じような制度になっている。全日空グループでは初めての試みだと言うが、これが普通に行われる様になると社員はもっと元気になるのではないだろうか。

きちんと評価で社員の元気UP！！

そのほかに、社員をきちんと評価することでやる気を引き出す方法がある。

その評価方法として多くの企業に取り入れられているのが「目標シート式評価」である。この評価は期首に上司と相談した上でその期の個人目標を詳しく設定する。そして期末に目標が達成できたかどうかを話し合い、評価を決定する制度である。

その評価方法として多くの企業に取り入れられているのが「目標シート式評価」である。この評価は期首に上司と相談した上でその期の個人目標を詳しく設定する。そして期末に目標が達成できたかどうかを話し合い、評価を決定する制度である。

目標設定の仕方によってはプロセス評価も出来ること。

目標達成に向けた正しい行動をとり続ければ必ず成果が上がるという考え方、確実な成果は出なかったもののそれに向かって出来るだけ努力した事も評価するという考え方に基づいている。結果だけではなくプロセスを見ることは、社員にとって「必ず結果を」との無理な圧力もかからず、また失敗してもプロセスを評価してくれるので、失敗を恐れずチャレンジできるので、社員の元気を向上させる意味でも、とても重要だと思う。

- ・話し合うことによって問題点が当人にもわかり改善しやすくなること。

年功序列型の人事制度を採用してきた多くの日本企業では、評価結果のフィードバックが行われていなかった。自分が評価されていることが、昇給や昇進することで"何となく"伝わるといった、いわば「ブラックボックス」化していたのである。この方法を採用した企業では、この点を改め、評価結果のフィードバックを上司に義務付けています。評価結果を伝えるには、その根拠も伝えなければ、部下の納得は得られない。

「あなたは 分野への取り組みが不十分であったので評価は××点ダウンとする。

分野の専門性を更に深めるべく、社内研修を受けてみてはどうか。」

こういった過程を通じて、本人が今後注力すべき課題を明示し、能力開発の動機付けを行い、社員のやる気に出来る。

本人と面談し、評価を決めるため、本人にも自分の評価がなぜ低かったのか・高かったのかがわかり、納得感を増し、不信感をぬぐいチームワークを良くし、やる気を引き出すことにもつながる。

- ・個々人の目標と組織目標を合致させ、企業の総合力をのばす事が可能

企業の力を最大限に発揮するためには、会社の経営理念を個々の社員が共有すると共に、所属する企業の目標と個人の目標を一致させて、個人が期待される役割の明確化と、個人の力の結集をはかることが大切である。企業目標と一致することにより、社員は自分の仕事に責任感と自信を感じて、これもまた元気をだすと思う。

・評価を通して社員の適正を見分け、適材適所の人材活用に結びつける。

本人に評価結果をフィードバックすることによって、個々人の「強み」や「弱み」が明らかになり、この「強み」と「弱み」を踏まえた適材適所の人材配置、更には「強み」を伸ばし、「弱み」を補完する育成的なローテーション（部署・担当の異動）等の計画的な人材育成・活用に結びつけて、社員のやる気を引き出していくことが可能となる。

評価制度を単なる「差をつける道具」として使用しない事が大切である。

この目標シート評価制度は多かれ少なかれ、どの企業でも実施していたが、特に日本マクドナルド・松下電器産業を評価制度によって社員を元気にしようとする会社の代表例として購入している。

以上より僕たちは社員の元気な会社としてこれらの企業を選び購入した。

企業	購入額	企業	購入額
東芝	25万	藤沢薬品工業	25万
住友商事	25万	三菱商事	25万
オリンパス	25万	セイコーエプソン	25万
富士通	25万	NECシステムテクノロジー	25万
三洋電機	25万	コクヨ	25万
全日本空輸	30万	日本マクドナルドホールディングス	30万
富士写真フイルム	35万	松下電機産業	30万
		丸紅	30万
日興コーディアルグループ	35万	キャノン	20万
		日産自動車	40万

F A 制度とは

購入株の選定が終わったところで、F A 制度についての説明や聞いたことを書きたいと思う。社内 F A 制度とは、プロ野球で 1 軍の試合に 10 シーズン以上出場した選手が希望する球団に移籍できるほか、自分の球団を指名すれば自動的に労働環境を挙げることの出来る F A 制度からきたもので、これを会社に利用し、自分の意志で社内配置転換を希望し移動できる様にした制度である。これを利用した社員は、新天地 = 自分が望んだ職場でやる気を出すとともに、前に所属した部署を飛び出してきたのだからという責任感もあり、会社にとってはその社員が成果を出すことが期待できる訳だ。

F A 制度と並列の関係にある物で、リクルート制・社内公募制という物もある。F A 制度が社員が自ら手を挙げて始めるのに対し、この 2 制度は部の方が、社員が欲しいということと届け出を出す。これを見た社員が行きたい部が在れば申し込むと言う制度である。

F A 制度を成功させるポイント

(1) 使いやすい制度とすること

F A 制度が完璧な制度かどうかは誰にもわからないが、それを判断するためには多くの人が利用する必要があると思う。けれども、現状では、F A 制度はほとんど利用されていないと言うのが僕たちが質問した会社の反応だった。

僕たちが考える使いにくい点は、社内での人間関係と失敗に対するケアが為されていないことである。

人間関係とは出て行く側の上司の人にとって、それまで育てていた人が突然別の部署に移ってしまった場合、どのような気持ちになるだろうか。また、入ってきた側の下に位置する人の場合、突然来た人に指揮を執られるのではたまったものではない。このことに対する対策が不十分で在れば、実行した後のチームワークに支障は来すし、利用もしにくい。次の失敗された場合のケアだが、これも人間関係とかぶる部分もある。F A 宣言したのはいいが、相手先の部署に断られてしまった場合、断られてしまうのは仕方ないが、それで又以前の部に戻るのは人間関係の面から見ても針のむしろだし、上司から見ても「奴はこの部の仕事があまりやりたくないんだな」と言うことになってしまう。このことについての対策も為さねば F A は利用しにくくなってしまっている。

(2) F A 宣言するための明確な条件が在ること

プロ野球でも「10 シーズン経過後」というように F A 宣言するのに一定の条件が添えられている。社会人として一通り仕事が出来ないと、異動先の部署でもきちんとした仕事が出来ないと言うことを示している。また、上司がいやだから出て行くなどと、本来新たな

ステップへ向かうためのF A制度が逃げに使う事にもなってしまう。

この条件をきちんと定義しているかについては企業の間で返答が割れた。きちんと勤続何年以上や、何階級以上と定義してあるところもあれば、面談で相手の部署が判断できるので。と定義が曖昧なところとがある。僕らの個人的な意見では、きちんと定義してある方が、相手の部署の負担も減るし、F A宣言を行う方としても定義されていないよりは、F A宣言しやすいと考えられる。

(3) 組織としてのバランスが維持されること

プロ野球で少数の金持ち球団が往年の他チーム主力選手をF A制度を利用し引き抜いている。社内F Aでは、移動前と移動後ではやることが違うから、野球ほど顕著に出ないとは思いますが、それでも優秀な人というのは限られている。その人達を一部のもうけている部が給料などで釣って集めたとしたら、一時的にその部の利益は上がるかもしれないが最終的には会社ごとつぶれそうな気もする。と僕は考えたが会社の人からは多くの反証をもらった。

三菱商事：潜在的にはバランスは崩れることは重要です。が、おそらく大きく崩れはしないでしょう。

住友商事：「船頭多くして、船、山に登る」という言葉がありますが、チームを組んで仕事をする以上、全員がスタープレイヤーではうまくいきません。貴兄がおっしゃられている通り、バランスがとれてこそです。そのあたりについては、会社が対策をとらずとも、各部門は調整していると思います。

三洋電機：社内公募制の時、実際にバランスが崩れ気味になり、社内公募制は中止となった。が、個人的には魅力在る部に人材が移った方が成果が上がるので、この制度が無くなったことは残念。

藤沢薬品：枠という物があるので、組織としてのバランスは崩れることは無いと思います。

富士通、NECシステム：従業員それぞれに適性があり、異動したいからできるというものではありませんので、貴兄がおっしゃるように単純に会社衰退に陥ることはないと思います。

NECシステム：弊社の場合、報酬で職場の価値が決まるものではありませんので、引き抜きという現象は起こっていません。

上の(1)、(2)と違い、バランスを崩すかどうかについては僕たち自身も明確な答えを出せていません。しかし、崩すにしろ崩さない様にしろ、「なる様になれ」ではなく、きちんとしたビジョンのもとに「なるべくしてなった」という状況を作り上げることは確実に必要となる事だと思います。

F A 制度導入企業の元気度チェック！！

改めて投資先を採点してみよう。

上記したF A制度のポイントについてと、質問に対する返答内容から僕たちは勝手に購入企業の元気度を決めました。

(1)は「使いやすい制度とするようにしているか」。上記に述べた様に、F A制度を作るだけでなく、それを社員が利用しやすい状況を作るために努力しているかどうか。

(2)は「F A制度を利用するための明確な条件があるかどうか」

(3)も「バランスが、崩れるにしろ崩れないにしろ、きちんとしたビジョンのもとに「なるべくしてなった」という状況を作り上げること」が出来ているかどうか。

「額」は、僕らが購入してからの額の移動。社員の元気を出しても、成果となるまでに時間はかかると思うので参考程度でしかなく、トータルを出す場合にも参考にしていない。

	(1)	(2)	(3)	額	トータル
東芝					
藤沢薬品					
住友商事					
三菱商事					
オリンパス				x	
エプソン					
富士通					
NECシステム					
三洋電機					
コクヨ		&			

x の4段階評価。評価基準は僕らの主観。

所見

東芝：(1)については「ほとんどF Aは使用されていない」とのことで、教育を一番重要視している考え方から、(1)は 。逆に(3)のバランスについては「バランスは崩れることは大歓迎で、期待している」との話があったので 。

藤沢薬品：(1)(2)について。人事部でマニュアルを配布し、さらに不合格となってしまう場合でもきちんとフィードバックをすることを義務づけていることから 。(3)のバランスについては崩れてしまうことを心配しつつも最終的に部門まかせとなっている様な感じだったので 。

住友商事：(2)については、多くの評価基準の下で厳正に評価されている様だった。(3)は、「会社が対策を取らずとも各部門で調整しているだろう」との回答で、会社が管理していないので 。

三菱商事：(2)は、「あくまで相手の部署が希望者の能力をどのように判断するかに寄る」との回答で、確かにそうだがそれに上乘せした明確な基準が必要だと思ったので 。(3)も「募集人員が限定されて」とのことで、門戸をくぎるだけ。と、バランスに対しての対策は為されていなかったの で 。

オリンパス：(2)の面では、僕らが考える物にぴったりと合致している。人事部がテストを行い、不合格の場合にはフィードバックをし、合格の場合には受け入れ部門・脱退部門の双方に拒否権はない。と言う仕組みになっていた。人事部が噛みすぎていて主観性が失われる心配も無くはないが、明確な基準としてこれ以上の物は無いと判断した。

富士通：(2)については「必ずしも評価が高いからといって、どこの職場へも自由に移動できる訳ではありません」とのことで、確かにその通りではあるのだが、明確な判断の基準が必要だと思ったので 。

NECシステム：(2)については、「移動したい社員が、その異動先に必要なスキルがあるかどうかを判断しています。」とのことで、明確な基準は無かったので 。

三洋電機：三洋電機では「部から優秀な人がいなくなる」とのことで、F A制度の前身の社内公募制を中止下という経緯があり、(3)については企業として考えていると思う。(1)については、前身が失敗していることから当然と言えば当然だが、積極的な制度の改変は見られなかった。

コクヨ：(1)については、自由契約化してしまった社員に対しても、別の部に異動させるなどの配慮をしているということから。(2)では、応募基準は明確になっているが、採用基準があいまいで部門任せになってしまっているのも、& にした。(3)は、原則的に一本釣りを禁止しているのにもかかわらず、「結果的に良くなる場合もあるし、F Aの登録者を増やしたい」との理由で、大きな問題にならなければ黙認しているとのこと。僕らはこのような曖昧さが一番行けないと思う。OKならOK、ダメならダメと明確にしなければ後で大きな問題を引き起こしてしまう心配がある。ので(3)は。

どこの企業もこれらのことについてはすごく考えていて、僕らが気がつかなかった、聞き漏らした、せいでがついてしまっている事もあるかもしれないがご了承願いたい。が、今回調べた範囲では、藤沢薬品工業とオリンパスがF Aと言う制度を使って最も社員を元気にしていると僕たちは考えた。

企業の持ち物で一番大事なものはヒトだ！！

F A制度はどこの企業でも始まったばかりの制度で、どこの企業でもF A制度を使って、社員のやる気が起き、成績が上がるかどうかはわからない。

でも、企業を動かす人たちには、このことは絶対忘れて欲しくない。

企業の持ち物で一番大事は人で在ると言うことを。

ストックリーグを通して

<岩田>

私は、ストックリーグに前回初めて参加し、今回が2度目となります。前は、学校のホームステイがイラク戦争で中止になってしまったことより、海外旅行をテーマとしました。しかし、前は初回であったためか、経済のことを学ぶと言う前に、レポートに追われる様にして終わってしまいました。

12月前、会社の根元に関わる難しいテーマなので正確に会社や、その制度のことを知ろうと思い、株を購入した企業にメールで質問を送ってみました。大多数の企業が師走の忙しい時期にもかかわらず、丁寧な返事をくださいました。そして東芝の高梨さんと藤沢薬品の和栗さんが時間をもうけて面会して頂ける事になり、初めて会社訪問ができ、とても勉強になりました。すごくありがたかったです。

しかし、その中で、自分が大人になって会社に入ったとき、もし結果を残せなかったらどうになってしまうのかとの不安を感じた。しかし、これは日本企業が発展する上で通らなければ行けない道なのだろうと思います。

会社という大きな物でなく、このストックリーグに参加しているメンバー内でもレポートを書く際にもめてしまった。あらためて、協力体制やそれぞれのやる気という物が大変に重要な物だと言うことを気づかされました。

そして、ストックリーグでは、公民などの授業で経済を勉強するよりも、企業に質問したり、面会したりさせていただいて、より実社会に接することが出来たことが成果だと思います。ただ、ノートに授業内容を写すのではなく、それらを通して社会体系を実感でき、また、それを踏まえて自分たちでレポートをまとめる際に検討したことによって、前よりもしっかりと理解が出来たと思いました。

このような機会を得る事が出来たストックリーグに参加して本当に良かったと思います。

<小川>

今回は2回目という事で前回の無念を果たすべく、前回とは違うことをいろいろやってみました。その中でも最も大きかったのはやはり企業への直接訪問だと思う。訪問後、後悔してしまうことも多々あったが、そのようなことが出るのもそれはそれで大切だし、なによりも実際の職場を見られ、実際の企業の話聞いたことが良かったと思う。

僕たちが事前に少し考えた人事制度の方法は、すでに企業では実施されている物ばかりで、さらに良い物になっている物もあった。やはり、高校生の考えでは限度があった。僕もこれからも勉強し、企業の方々と肩を並べられる様にするつもりである。

<北山>

今回私はストックリーグのレポートを通して、人事について学びましたが自分で今まで考えていたものよりも、よく考えられた制度が実施されていることを知り、おどろきました。

そして、人の長所と短所を理解して適した職場で仕事をさせるといのはとても大切であることがわかりました。社員評価において上司が判断するというのも今回の勉強で知ったことであり、ただ自分の先輩という見方ではなくまとめ役といったようなものであると勉強して視点が変わりました。

私はストックリーグに参加し、人事制度について学ぶ前、やる気を出さない社員はどうか、ということを考えていたのですがその社員に「やる気」を出すが見られないならその会社を辞めることになるということがわかり、世の中甘くないことをよく知ったので「やる気」を出し頑張っていこうと思います。

<佐々木>

僕らが通う学校は進学校なので、この3学期に進路が決まると言っても過言ではない。僕は以前から、経済・経営というものに興味があった。(だから、ストックリーグにも参加し

たのであるが)しかし、「経済の方に進みたい」との希望を出すと、周囲の大人は「数学が出来なくちゃね。」「経済なら数学は大事だぞ。」と来る。自慢ではないが、僕は数学が大の苦手である。

嫌なことから逃げていると言われればそれまでだが、今回のストックリーグをやるまで、僕は経済の道をヤメ、政治学の希望を出そうと思っていた。

しかし、今回のストックリーグを通して人事制度を調べ、企業訪問をし、レポートを書いているうちに、企業とはヒトだという考えを深めていった。

確かに経済では、数字が多く出てくる。高校生の分際では知らない経済の関数などはたくさんあることだろうと思う。でも、企業はヒトの集合体である。関数でははかれないこともたくさんあるはずである。

本当に企業を関数で見て良いのか。数学を使わなくても企業のことを見ることは出来ないのか。そんなことについて知りたいと思った。きちんと経済のことを大学で勉強したいと思った。僕の今度の希望調査書の第一希望は「経済学部」になっていることだろう。

僕は、経済のことを学ぶだけでなく、自分自身のことにももう一度目を向けさせる機会を与えてくれたストックリーグに参加して本当に良かったと思っている。そして、僕のようにストックリーグに参加して、経済の道を志すヒトがもっと増える事を期待している。

このレポートを締めくくるに当たって、このレポートの作成を手伝ってくださった多くの方々へ感謝したい。ストックリーグを開いてくださった方々、忙しい時期にもかかわらず僕たちの質問に応じてくださった企業の方々、そして、レポートを作るのを手伝ってくれた顧問の先生、仲間達。本当にありがとうございました。