

2006年 第7回日経ストックリーグ

ACEをねらえ!!

—はばたけ☆未来のリーダー企業—

横浜市立大学商学部 経営学科

ID ; SL700168

チームリーダー ; 立和名伊穂梨 4年

チームメンバー ; 小松紘子 3年

横田尚子 2年

宗形公輔 2年

指導教官 ; 中條祐介

購入銘柄一覧

上場市場	株式コード	企業名	取得単価 (円)	取得株数	取得金額 (円)
東証1部	5017	AOCホールディングス	2,060	144	296,640
東証1部	4503	アステラス製薬	5,060	39	197,340
東証1部	6310	井関農機	290	1,023	296,670
東証1部	7860	エイベックス・グループHD	1,903	52	98,956
東証1部	7296	エフ・シー・シー	2,785	71	197,735
東証1部	8703	カブドットコム証券	192,000	0.5	96,000
東証1部	3003	昭栄	3,430	28	96,040
東証1部	1878	大東建託	5,990	49	293,510
東証1部	7729	東京精密	5,360	18	96,480
東証1部	6502	東芝	741	400	296,400
東証1部	8902	パシフィックマネジメント	287,000	1.7	487,900
東証1部	6501	日立製作所	688	431	296,528
東証1部	9983	ファーストリテイリング	10,210	29	296,090
東証1部	4689	ヤフー	45,600	6	273,600
東証1部	8924	リサ・パートナーズ	493,000	0.4	197,200
大証2部	5941	中西製作所	13,670	21	287,070
マザーズ	4813	ACCESS	775,000	0.6	465,000
JASDAQ	4755	楽天	52,600	3	157,800
JASDAQ	7722	国際計測器	2,270	87	197,490
JASDAQ	6920	レーザーテック	2,830	69	195,270

□目次

1. 競争力の源の変化と知的資本の必要性
 - 1-1 将来性への注目
2. 景気回復の裏にある企業経営者の秘策
 - 2-1 成果主義から人的資本へ
 - 2-2 人的資本とは
 - 2-3 ヒトとは何か
 - 2-4 ACE 企業とは
3. スクリーニング方法
 - 3-1 第1ステップ
 - 3-2 第2ステップ
 - 3-3 第3ステップ
4. おまけ
5. *STOCK* リーグを通して

I. 競争力の源の変化と知的資本の必要性

近年、知的資本の重要性が高まってきており、多くの日本企業が知的財産戦略に取り組み始めている。日本政府もまた、2002年に「知的財産立国の実現を目指す」との宣言を発表し、社会の発展の主軸を知的財産とする意向である。このような流れは、産業が発達したことによって企業競争力の源が変化し、そのことによって人的資本や知的財産などの知的資本が必要となってきたことが背景になる。

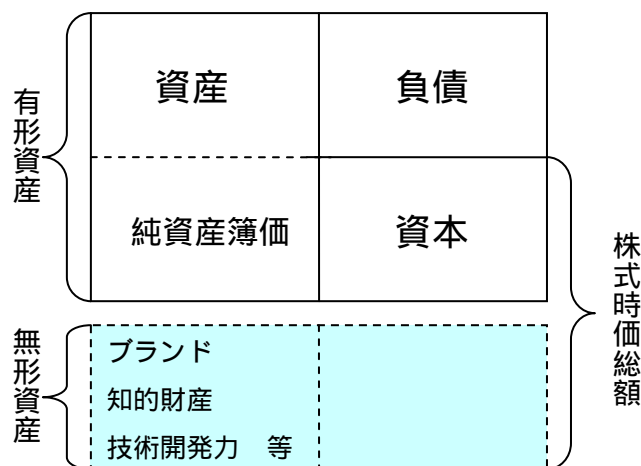
1960年代の高度成長期以降、日本経済を支えてきたのは大型産業である。大型産業においては最新鋭の大規模な物的資産が競争力の源であり、多数の投資家から大量に資金を調達する上で有利な公開株式会社が主役を担ってきた。また、安定した株主構造の下、経営者や従業員が主体的に大規模な物的資産を使いこなす能力に長けた組織固有の技能を形成したところに、日本企業の強みがあった。

しかし1990年代以降、有形資産（物的資産）を効率的に運用するだけでは、他企業との競争に打ち勝つことが困難となり、自社独自のノウハウを持った人的資産が必要になってきた。それは日本の産業が大型産業から人的資産集約型産業へとシフトしたことが要因である。今やグローバル化、IT化、金融改革などによって、産業は大きく発達してきている。投資銀行やファンドマネージャーなどの最先端の金融産業、ソフトウェアやコンテンツ開発などの情報産業、法務・会計・税務・医療・教育といった高度サービス産業、企業の研究開発部門など、今後の成長が見込まれる産業群は、高度な人的資産の固まりこそが競争力の源になる。これら人的資産集約型産業では、差別化を生み出す人的資産そのものが競争力の要となり、他の企業にはない能力を持った人材を生み出し続ける企業内のメカニズムを上手く築き上げることが重要となる。

このようにして日本経済は変化し、それに伴い企業の成功を左右する源も物的資本から知的資本へと変化した。このような動きは世界全体を通して見受けられた。1970年代から始まった世界経済成長の長期的鈍化は、情報通信技術の進歩や資本の増加、また柔軟な労働市場によってもたらされたものであるという説があるが（ニューエコノミー）この現象は先進資本主義国をモノ中心の社会から知識を最大の支配因子とするいわゆる知識社会へと転換させた。これら日本をはじめ世界の経済の動きは、企業にとっての知的資本の必要性を徐々に高めていき、今や知的資本なしには激しい企業生存競争に勝ち残ることが難しくなっている。

このような資本主義の形の変化の裏づけとなる事実として、企業価値の源が設備や機械などの有形資産（物的資産）から、アイデア・ノウハウ・技術などを創造する人的資産等の無形資産へと変化していることが挙げられる。

図1 企業のバランスシート

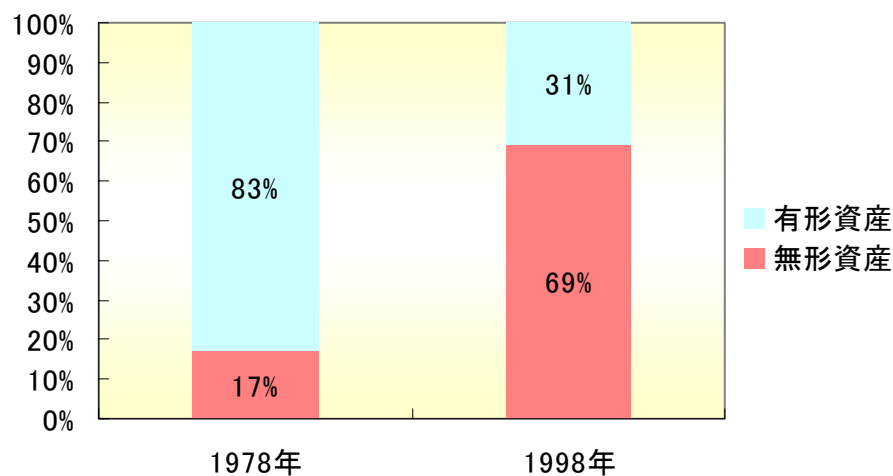


例えば、米国企業の市場総価値に占める無形資産の割合は、1978年の17%から1998年の69%にまで飛躍的に増加している（図2参照）。さらに2001年6月末における米マイクロソフト社の保有資産の内訳をみると、資産総額390億ドルのうち有形資産はわずか6%にすぎず、残りの94%にあたる367億ドルが無形資産である。一方、日本企業においても、東証上場企業の時価総額のうち、有形資産が324兆円で全体の70%であるのに対し、無形資産は144兆円で30%を占めている（図3参照）。

以上の結果から、世界の企業における知的資本の重要性がここ数十年で確実に高まってきたのが明確になっただろう。しかし、知的資本が必要となることが分かっても、それに対応できる環境作りをしなければ企業の成功にはつながらない。そこで、世界の企業は従来の企業形態を見直し、人的資産など知的資本をフルに活かせるような新しい会社の仕組みを構築するべく動き始めた。

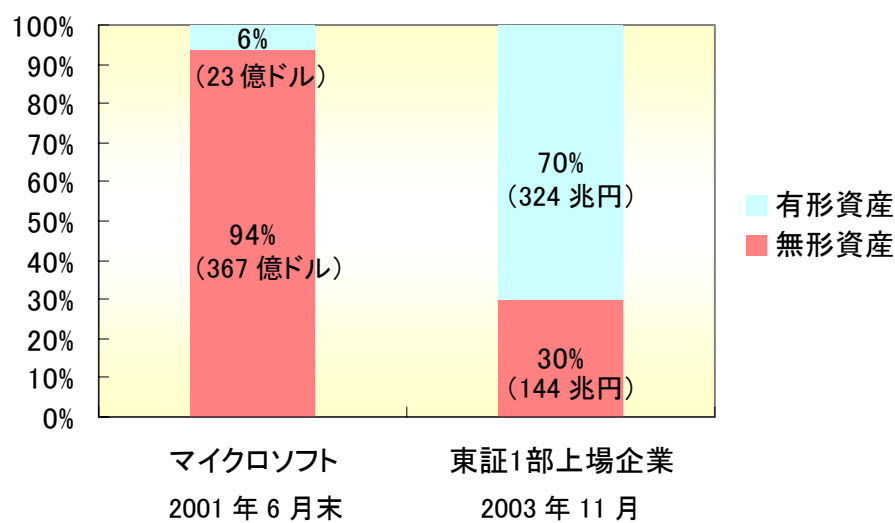
これをうけて日本政府も2002年以降、「知的財産立国」 - 産業強化の観点から、知的財産の創造・保護・活用を強力に促進することによって、高付加価値経済への転換を図り、経済及び文化の持続的発展を目指す国の実現を目指す宣言をし、さらに経済産業省は「知財経営」の推進と、そのパフォーマンスを「知的財産報告書」により開示させ、知財経営を実践する企業が市場から適正な評価を得られるような環境の整備をした。このように知的資本を重視した経営は、企業を中心とした資本市場のみならず日本政府も後押しする国家的なプロジェクトの一つでもある。

図2 米国企業の市場価値に占める無形資産の割合



出所；マーガレットブレア、トマス・コーチャン
「新しい関係 アメリカの会社における人的資産」

図3 米国企業と日本企業の無形資産の割合



出所；岩井克人「会社はこれからどうなるか」
経済産業省「ブランド価値評価研究会報告書」

i 将来性への注目

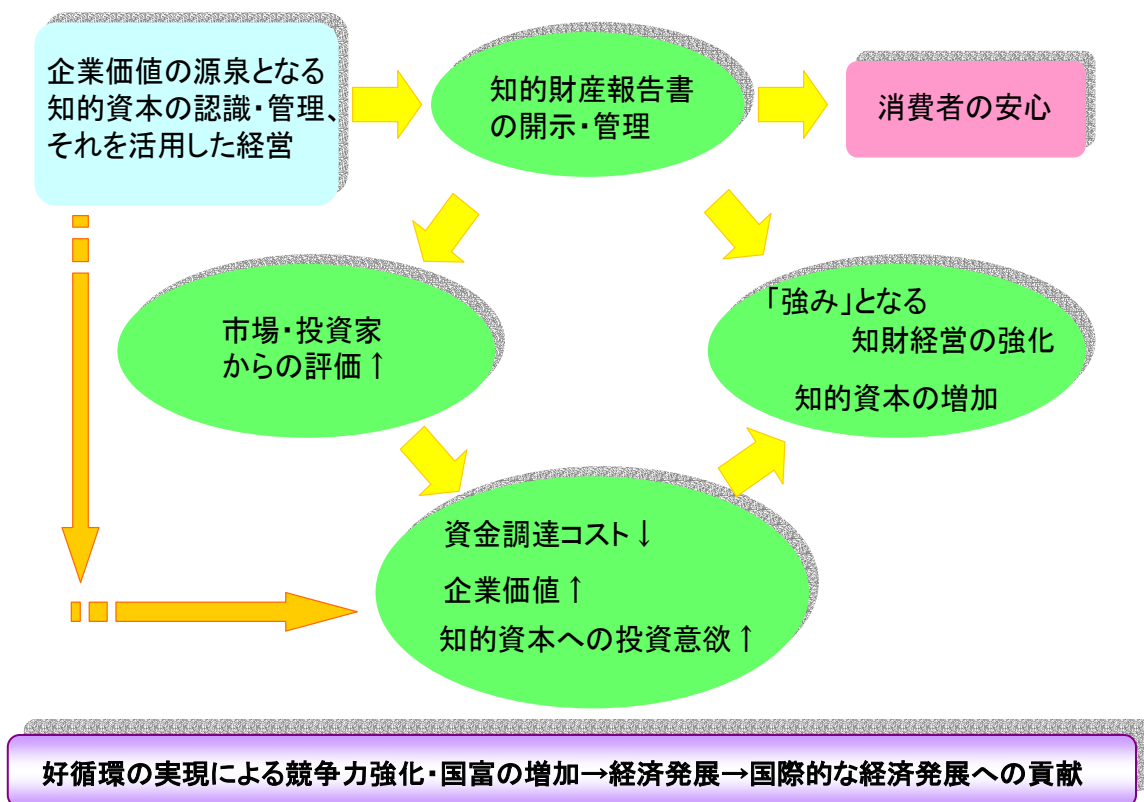
それでは、知的資本を重視した経営とはどのようなものか。先ほど述べたように、知識経済下での競争に打ち勝つために考案されたのが知財経営である。したがって、知財経営はその目的を達成することを可能にする。

知識経済下において、企業が持続的な利益を確保するためには、企業が自らの「強み」を維持・強化し、提供する商品やサービスの個性を伸ばして他社との差別化を行うこと、またそれを重要な経営資源・自社の競争軸と認識して、差別化の状況を継続することが必要である。そして、その日本企業における長期的に持続可能な強みの中で最も重要なのが「知的資本」である。知的資本には、社内外の人材である人的資本（知識、経験、能力、創造、関係性）、バリューを生み出す仕組み（組織、構造、企業文化、ビジネスモデル、情報システム、IT ケイパビリティ）、顧客との関係（顧客資産、評判、信頼、ブランド、カスタマ・ロイヤリティ、顧客満足）、その他の知的財産（特許、商標、著作物、情報資産）などがある。知的資本を重視した経営（知財経営）によって、企業がこれら自社の知的資本を正しく認識し、有効かつ継続的に活用すれば、持続的な利益を上げることが可能になり、企業価値は高まる。このようなことから、知財経営は、短期ではなく長期的な視野に基づいた成長を考慮した経営と行うことができるだろう。

では、長期的視野に基づいた経営は具体的にどういうふうに行われるのだろうか。まず、個々の企業レベルにおいて、知的資本が適正に認識され、管理され、そしてそれが経営戦略の中に取り込まれることにより、「選択と集中」が可能となり、企業、さらには経済全体として限られた資源が有効活用される。しかしこのように企業が持続的成長・発展を図った知財経営を行ったとしても、その価値観や行動が市場をはじめとするステークホルダーによって共有され、評価されなければ、企業の持続的成長は続かない。このため、企業の知財経営を「知的財産報告書」として市場などに開示し、社会全体に企業の知財経営を評価してもらい、それが企業の経済的価値に反映されるようになることが必要である。このような開示によって市場からの適切な評価が得られ、市場での企業価値が上がれば、企業にとっては資金調達が容易になるとともに、更なる知的資産の創造・活用への投資が増大し、それがまた企業価値の増加・知財経営の強化へとつながる、という好循環がもたらされる。また、このことは個々の企業の内部において効率的な価値創造につながる投資を増大させるため、資源の最適配分をもたらす、それがまた経済全体の最適な資源配分にもつながる。さらに、企業の知的財産の増大と価値創造の効率の増大は、国富の増大や経済の活性化につながり、ひいては世界経済の発展に貢献するだろうと考えられる。

以上のことから分かるように、知的資本を意識した経営をすることによって、企業の将来的な成長をマネジメントすることができる。しかし、まだ知的財産の力が経営に大きく寄与した実績のある企業は少ない。そこで、私たちは「将来性」に着目し、将来、日本経済を支えていくような“エース企業”を選出し、ポートフォリオを作成したい。

図4 知的資産経営をめぐる好循環の形成
～長期的視野に基づいた経営～



II. 景気回復の裏にある企業経営者の秘策

日本の経済はデフレからようやく脱却しつつあるわけだが、この景気回復の最大の要因は企業の努力に他ならない。バブル崩壊から15年。労使の血のにじむような努力の成果としての回復である。この苦闘を経て、企業における労使関係も大きく変貌し、それに伴い労務管理の方法も大きく変化した。日本の経済成長の秘訣とすら言われた日本的労働管理の3点セット「終身雇用制、年功序列制、企業内組合」は、役割の縮小を余儀なくされた。

それに代わり、多くの企業で日本的労務管理に代わる切り札として注目されたのが「成果主義」人事制度である。成果主義とは「社員一人ひとりの『成果』目標を決め、競争のルールを『成果』中心に決めて、労働の成果を査定する。そして誰が一番『成果』をあげたか社員同士を競争させることで、社員の成果主義達成意欲を高め、業績を向上させようとする施策」であり、「個々人に対し、具体的な目標を与え、他方で金銭的なインセンティブを与える。目標を無事クリアできなければより少ない報酬を与える。成果に合わせて報

酬を変動させる制度」である。このような制度を先を争うようにして多くの企業が導入した。現在でも多くの企業が、今後の評価制度に成果主義制度を導入している。

一方、導入の「成果」についてはあまり報告がない。むしろその弊害についての指摘がメディアを賑わせている。元富士通人事部の城繁幸氏の「内側からみた富士通」が注目され、多くの新聞、雑誌の書評にも取り上げられた。また高橋伸夫氏の「虚妄の成果主義」は、年功序列制度の本質を解明し、また、成果主義の構造的欠陥を指摘した書物として、ブームを呼んだ。このところは、成果主義が多くの人々にとって、身近で切実な問題であったことを示している。

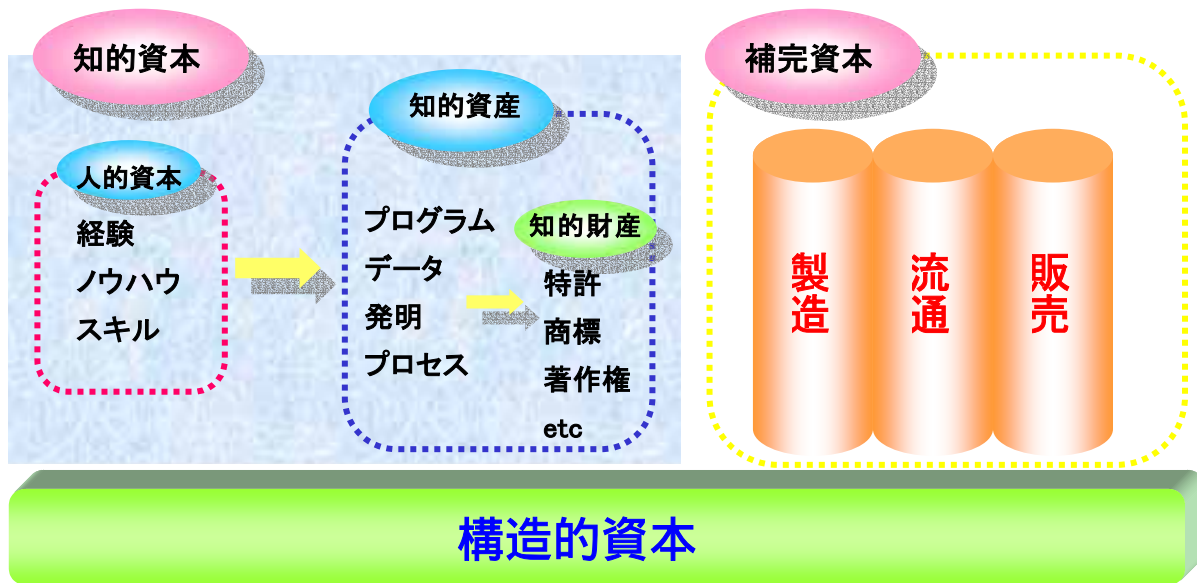
i 成果主義から人的資本へ

成果主義ブームの潮目が変わった時期に、注目を集めているのが「人的資本管理（ヒューマンキャピタル・マネジメント）」である。経営学では人的資源（ヒューマンリソース）と呼ぶことが多い。この人的資本管理という考え方は、1960年頃からアメリカなどで研究が始められている。決して成果主義が立ち行かなくなってあわてて考えられたものではない。日本にも1970年代に人的資本という考え方が知られるようになり、1980年代は、その解明期となった。

ところが、1990年代後半からまず企業が着目したのは成果主義であった。その即効性に期待したのだ。そして、企業業績は回復した。この回復に成果主義がそれなりに寄与したことは評価しなければならない。ただし、成果主義は今やその弊害が顕在化し、批判され始めている。その最大の理由は、従業員の消耗が激しく、職場が荒廃し、中期的な企業の成長に寄与しないと言われている点にある。そこで、「従業員を企業をささえる大切な資本ととらえ、能力開発を積極的に行い、中長期的な成長を図るとともにその個性と創造性を尊重することが企業の成長にも繋がる」とする人的資本管理が注目されているのである。

ii 人的資本とは

そもそも人的資本とは、どのようなものなのであろうか。Sullivan（2000）は、人的資本、知的資産、構造的資本からなるICM（Intellectual Capital Management）モデルを提唱している。これら3つの要素のうち人的資本と知的資産によって、知的資本が構成され、知的資産の中に知的財産が含まれるというモデルになっている。さらに、企業の外部資源であるところの製造、流通、販売をも知的資本を補完するものとして取り込んだものとなっている。



そこで私たちは、この人的資本、つまり“ヒト”一人ひとりが企業価値を高める要因の一つであり、従業員一人ひとりの能力を高めることがこれからの日本企業の重要な課題なのではないかと考えた。

iii ヒトとは何か

企業活動においてヒトとは何か。この「ヒト」の捉え方の違いが、人的資本管理を生み、成果主義を生んだ。では、ヒトの特性をもう一度考えたい。

経営を行うための要素とは、ヒト、モノ、カネ、そして今日では情報も加わっている。ところが、モノも、カネも情報もヒトがいなければ何ら価値を生まない。ヒトは、他の要素と並列ではないのだ。適切な追加投資（教育・訓練）を行うことで、能力が高度化し、新たな役割も担うことができるという特性がある。企業経営とは、絶えず進化し向上し得る能力を持ったヒトという特殊な資本(人的資本)が他の3要素をいかに有効に結合させ、高い価値を社会に提供するかに他ならない。その要となるヒトを、有効に使うことが現在の企業に求められていることなのである。

ヒトは、感情を持ち、意思を持ち、それぞれの価値観に左右される点が他の3要素とは異なる。例えば企業の経営戦略上とても大きな課題があるとしても、それを支えてくれるヒトが「共感」しない限り、その課題は達成されないかもしれない。報酬や、昇給など、インセンティブを高め、従業員に「企業は自分を適切に評価してくれている」と感じさせ、企業へ高いコミットメントと仕事のパフォーマンスを示させることが重要である。

また、そういったインセンティブだけでなく、十分な研究開発費を与えることや、福利厚生を充実させるなど、従業員が働きやすい環境づくりを行っていかねばならない。

以前のように、同じ企業で一生を終えるといった考え方が少なくなっている。したがって、高度な専門知識、技術を武器に有利な転職先を探そうとする人材が増えてきているのではないだろうか。こういった人的資本の流動化が著しくなっている現代において、働く環境づくりは企業経営の中で重要な位置を占めている。

賞味期限の過ぎた従業員を、成果が上がらないとして企業が解雇することも、労働の流動化を加速させている要因のひとつである。しかし、こうした人材の使い捨て型企業経営は持続可能ではない。確かに、IT化の進展、技術進化のスピードが加速度的に速まってきている時代においては、適切な教育訓練をおこなわなければ、30歳代にして賞味期限切れになってしまうことも十分にあり得る。ただし、適切な教育訓練を行えばヒトという特殊な資本は再生し、活躍できる可能性を持っているのだ。

iv ACE企業とは

以上のことから、私たちは人的資本が蓄積されやすい環境整備が出来ている企業は、従業員一人当たりの能力が高くなる（ACEとなる人材が増える）ことによって更なる知的財産を作り上げる土台形成が行われていると考えた。そこで私たちは、人的資本を単なる *Human Capital* ではなく、「従業員によって蓄積されてきたもの」という観点から、*Accumulated Capital by Employee (ACE)* と定義した。そして、このACEの高い企業が将来へと続く知的財産を蓄積していくことができ、企業価値向上に結びつくと考えた。このように従業員一人ひとりの能力の高さからもたらされる知的資産の形成によって成長を遂げる企業こそが今後の日本経済を支えていくACE企業となっていくのではないだろうか。私たちはこのようなテーマに沿ったスクリーニングを行い、そんな将来への希望を持った企業を手助けしていくという意味もこめて、選定先の企業へ投資してゆきたい。

III. スクリーニング方法

私たちのスクリーニングテーマである「ACEをねらえ!! - はばたけ 未来のリーダー企業」に沿って、今後日本を新たにリードしていける企業を選出していきたい。そのスクリーニング方法は以下の3つのステップで行った。

第1ステップ

☞ 全上場企業（3,926社）から、将来の成長性が期待できる割安株と従業員一人当たりの売上高能力が高い企業を選出

第2ステップ

☞ 財務指標に現われない真の ACE を、一人当たりの従業員が多く生み出している企業を選出

第3ステップ

☞ 知的資本が蓄積されやすい環境設備と、そこから生み出された知的資本が企業の成長に結びつく利益を生み出せる企業を選出

i 第1ステップ

まず初めに考慮すべき問題としてターゲットの選定がある。私たちは、スクリーニングの出発点を、東証1部・2部、マザーズ、JASDAQ等の全市場を対象とする上場企業とした。これは、上場市場をスタート時点で限定してしまうと、ある程度の規模や成長段階が決まってしまう、私たちが選出したい将来のエース企業、すなわち、現在はまだ世間に名を知られておらず、今後、大きな成長を経て、日本をリードしていくような企業の発掘が困難と考えたからである。例えば、東証1部上場企業は日本を代表する優良企業が多く、また規模も3億円以上という大企業ばかりである。このような企業群からのエース企業の発掘は困難な上、その数もそれ程多くないと思われる。むしろ、東証2部やマザーズ、JASDAQ等の市場の方が、企業自体が成長段階もしくは急成長を遂げる確率が高い企業郡が多く存在すると考えられる。そのため、スクリーニングの最初の範囲を全上場企業と大きく広げ、単に規模の大きさでの企業の選出を狭めてしまう可能性を低くしたいと考えた。

しかし、マザーズやJASDAQ等の市場は競争が激化しており、企業の入れ替わりも激しく非上場に陥る企業や最悪の場合、倒産に終わるケースも少なくない。その中から、将来への成長性が期待される企業の選出を行うための第1ステップとして、以下の2つの指標を用いた。

*PBR<1倍

*売上高／従業員数>業界平均以上

まず一つ目のPBRが1倍以下の企業というのは、単純に割安株かを示している。この指標を用いて割安企業をスクリーニングすることによって、現在市場から高い評価を受けているか否かではなく、今後、期待通り成長を遂げた場合、株式投資の目的の一つである大きなリターンを得ることが出来ることを目的としている。

そして、次に売上高／従業員数が業界平均以上という指標によって、従業員一人当たりの能力の高さを計っている。従業員一人ひとりのパフォーマンスが高いことは、将来への成長へ繋がると共に、知的資本を産み出せる可能性の高さも秘めている。業界平均以上というポイントに設定したのは、業種による売上高と従業員数の相関の乖離を無くすためである。

以上の2つの指標による第1ステップのスクリーニングによって、将来の成長性が高いと期待される割安で、従業員一人当たりのパフォーマンスが高い企業892社を選出した。

ii 第2ステップ

第2ステップでは、知的資本の創出に着目し、財務諸表には表記されないオフバランス項目である無形資産¹を従業員一人当たりが産み出す額が高いランキングによって絞込んだ。

*無形資産／従業員数
(5年平均)

そもそも無形資産とは、土地や設備投資といった物理的形態や金融資産としての形態を有しておらず、実態を正確に把握することが極めて困難なものであるが、将来のベネフィットに関する請求権であり、資産価値を明らかに有するものである。この無形資産を従業員一人当たりが生み出す額が長期的な視点である5年間の平均値において高いということは、すなわち、真の“ACE”創出力が高いと言え、将来へと続く知的財産形成を行うこと

¹ 知的資産、知的資本、見えざる富という表現とほぼ同類語であり、株式時価総額と株主資本簿価との差額。

によって、企業価値向上に結びつくと考えた。

以上の第2ステップのスクリーニングによって、従業員一人当たりの産み出す無形資産額の高い上位200社を選出した。

iii 第3ステップ

最終ステップでは、これまで焦点を当ててきた人的資本を培う土台となる企業の知的資本が蓄積されやすい環境整備と、そこから産み出された知的資本が利益に繋がり企業の成長を支える要因となっているかに基づいて以下の2つの指標を用いた。

* $(\text{研究開発費} + \text{設備投資} + \text{人的投資}) / \text{総資産}$

* $\text{営業利益} / (\text{研究開発費} + \text{設備投資} + \text{人的投資})$

まず一つ目は、知的資本を産み出す源泉となる研究開発費、設備投資額、人的資本への投資の3つの投資が総資産に占める割合の高さを示している。知的資本を創出する要因としてこの3つを挙げた理由はそれぞれ以下の通りである。

- 研究開発費；知的財産に代表される新しい技術や戦略は、地道な研究開発から創出される
- 設備投資；企業の成長を支える重要な投資であり、適切な時期の適切な投資が価値向上に大きく貢献する
- 人的資本投資；知的資本を産み出す原動力である人的資本への投資は、人員一人ひとりの能力の向上と企業価値の向上が図れる

次に、二つ目の指標は研究開発、設備投資、人的投資の3つの投資からの回収率の高さを示している。今日の株主からの経営の監視は厳しく、株主から調達した資金の使い道やその投資回収率は重要な課題の一つであり、無駄な投資を行うことは株主の信頼を揺るがし兼ねない。そのため、将来への知的資本形成のための投資を闇雲に行うのではなく、成長に繋がる利益の創出も重要な視点と考えた。また、投資回収率が高いことで、次の投資に繋がられる余力も有することが出来、長期にわたる知的資本投資が継続できると考えた。

以上、二つの指標を用いて、総資産に占める知的資本形成のための投資に力を入れている企業、かつ、投資回収率が高くまた、今後の知的資本投資へと繋がられる体力を有する

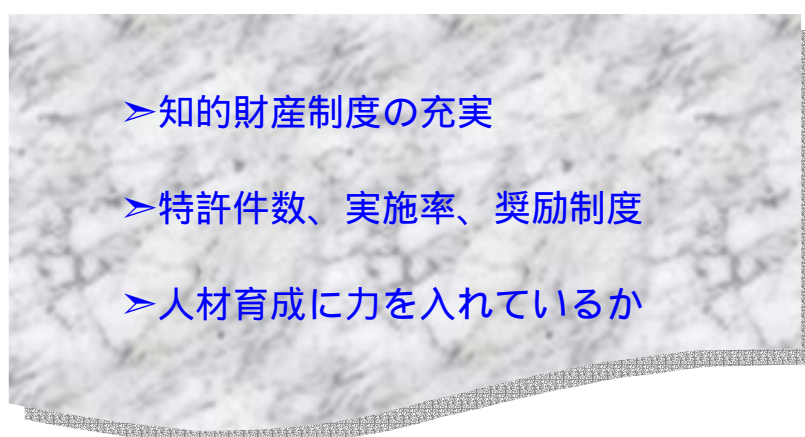
企業 16 社を選出し、私たちの考える、『将来の日本をリードする ACE 企業』とした。

IV. おまけ

今回、私たちが注目した知的財産は企業の成長、存続にとって重要な要素の一つであることは周知の通りである。そして、知的財産を管理していく上で、株主や利害関係者にその情報を開示し理解を得ることでもたらされる利益も大きいと考えられる。経済産業省は、知的財産に関連した情報を投資家などに任意に開示する際の指針として「知的財産情報開示指針」を発表し、知的財産情報に関する認識を高めている。しかしながら、この指針が発表されてからわずか 2 年あまりであり、企業が自発的に知的財産報告書を開示するには至っておらず、現在開示企業は 22 社であった。知的財産報告書では、企業が保有する特許や商標登録に関する情報のほか、自社ブランドの形成・管理戦略、将来の事業戦略も含めた知的財産に関する情報が総合的に開示されている。

そこで、この知的財産報告書の開示企業 22 社から、私たち独自の視点で得点を付け、高得点の 4 社をポートフォリオの対象に含めた。これによって、定性的情報を加味し、数値だけでは現われてこない知的財産に関する企業の取り組みを評価することが出来た。

以下は、選出のポイントと評価シートである。



開示企業	知的財産戦略			特許件数					研究開発費 (億円)
	知的 財産	事業	研究 開発	計	国内	海外	実施 件数	発明報 奨制度	
オリンパス	1	3	2	10,101	5,922	4,179	N.A	1	N.A
カブドットコム証券	1	1	1	3	3	0	0	2	N.A
日立製作所	5	4	5	14,375	12,230	2,145	3	5	4078
旭化成	3	5	3	7,805	3,854	3,951	1392	2	484
日立化成	2	3	3	1,837	927	910	N.A	2	176
ブリヂストン	2	3	2	6,021	2,045	3,976	1251	1	744
コニカミノルタ	2	2	2	4,631	4,264	367	N.A	0	N.A
味の素	4	5	5	3,708	741	2,967	N.A	0	305
井関農機	3	4	5	2,650	2,650	N.A	45%	5	N.A
東京エレクトロン	2	1	1	N.A	N.A	N.A	N.A	0	N.A
三井造船	1	1	2	476	N.A	N.A	N.A	0	N.A
アンジェス MG	1	1	2	N.A	N.A	N.A	N.A	0	N.A
東芝	5	5	5	53,774	23,057	30,717	N.A	4	3724
太平洋セメント	1	2	2	616	616	0	N.A	0	58
キッコーマン	1	1	1	326	203	123	N.A	0	34
三菱重工	1	4	3	13,500	8,000	5,500	N.A	1	N.A
横河電機	1	3	3	2,964	2,217	747	N.A	2	290
東レ	1	3	2	5,845	3,235	2,610	1225	0	384
JSR	2	2	2	2,787	1,247	1,540	323	0	N.A
富士通	2	1	1	2,679	1,511	1,168	N.A	3	N.A
キリン	3	3	3	1,327	449	878	N.A	0	287
電力中央研究所	3	2	3	N.A	N.A	N.A	5	N.A	N.A

開示企業	ブランド戦略	人材育成	備考
オリンパス	1	1	研究開発の効率がよい(システム充実)
カブドットコム証券	1		証券会社の特許権件数は、当社の3件含め全部で20件に満たない。知財の環境づくりはできている。
日立製作所	5	5	事業活動に貢献する特許に仕上げる活動をしている(人材育成◎)特許表彰制度良い。グループ総合力良い。
旭化成	2	4	グループシナジーを発揮できる新規事業の創出をしている。コア技術から発展。
日立化成	2	2	研究開発力重視
ブリヂストン	4	2	特許をきちんと活用できている。ブランド力ある(ゴールデンサイクル)
コニカミノルタ	1	1	さまざまな事業を展開しているからか、特許数は多いが、戦略は薄い。
味の素	2	3	研究開発、特許の伸びが大きい。特許は、海外が国内より圧倒的に多い。グループネットワーク良い。
井関農機	3	4	奨励制度◎。よい環境作りができてる。特許実施率高い。
東京エレクトロン	1	1	
三井造船	3	1	
アンジェス MG	1	1	
東芝	4	5	研究開発体制が整っている。知財担当部門がある。研修制度、表彰制度充実。特許数非常に多い。
太平洋セメント	1	1	
キッコーマン	4	1	保有特許件数が年々減ってきている。しかし商標登録が世界中にしてあり、ブランド力は高い。
三菱重工	1	1	費用対効果の観点から、事業貢献の見込みがあるものとそうでないものを見極めを行っている。
横河電機	1	1	知的財産戦略・研究開発戦略・事業戦略の連携、整合をされていて、三位一体の戦略をとっている。
東レ	1	1	
JSR	1	1	知的財産からの収入が非常に高い。
富士通	2	1	従業員に対する教育、表彰に力を入れている。出願時点で評価する。特許の活用重視。
キリン	3	2	
電力中央研究所	1	3	「現場知」をベースにしたノウハウを構築。

知的財産報告書の開示企業からの選出企業は、カブドットコム証券、日立製作所、井関農機、東芝の4社である。それぞれ、業界内で先駆的に知的財産管理に注力している点、特許のみならず人材育成に力を入れている点、特許実施率が高い点を評価した。

V. STOCK リーグを終えて

私達のゼミでは財務会計を学んでいますが、今回ストックリーグへ参加したことでファイナンスの知識を得ることができました。思った以上に財務会計の知識を使うことが多く、難しいイメージであった株式投資にも親近感を持って取り組むことができました。株式投資というとテクニカル分析による投資という、利潤目的で行われていることが前提にあるイメージを持っていました。しかし、長期保有、リスク分散を目的としポートフォリオを組み、投資スタンスに沿ってスクリーニングしていく過程で、その企業が今後の日本を支えてほしいというような気持ちが増え、株式投資の新たな面白みを発見できたような気がします。

また、今回私達はゼミ内で学年を通してチーム編成を行いました。こういったチーム編成で上級生から新たな知識を教わると共に、下級生へと指導するといった環境で活動してきたことも大変よい思い出となり、共に学んだことをこのように形にできたことはとても感慨深くあります。この経験を今後も活かして、さらに成長していけたらと思います。