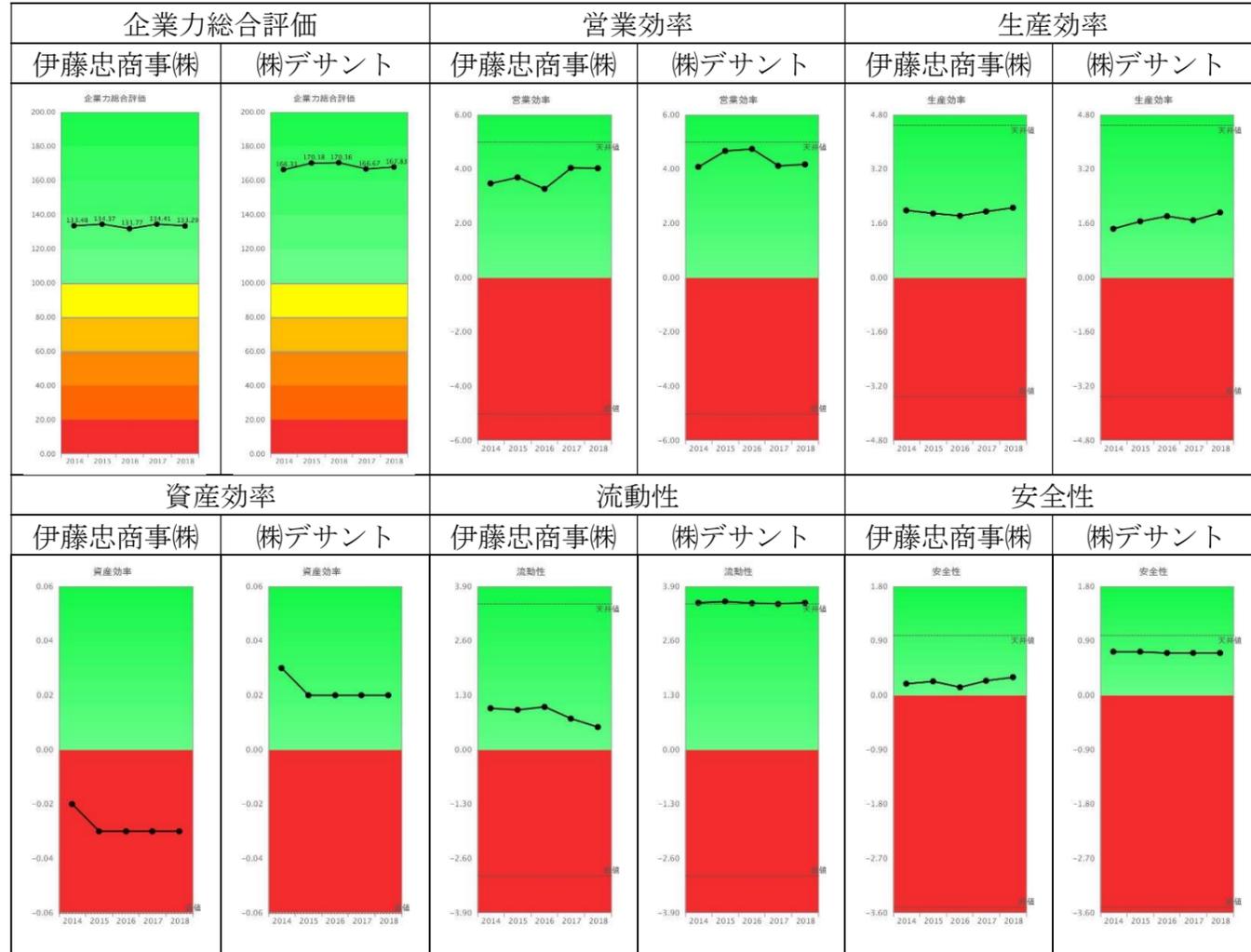


スポーツ用品大手の株式会社デサントが、伊藤忠商事株式会社から経営権掌握の目的で、敵対的TOB（株式の公開買い付け）を仕掛けられました。感情のもつれは横に置いて、財務の視点から両社を考察しました。

2014～2018年までの5年を分析してみました。

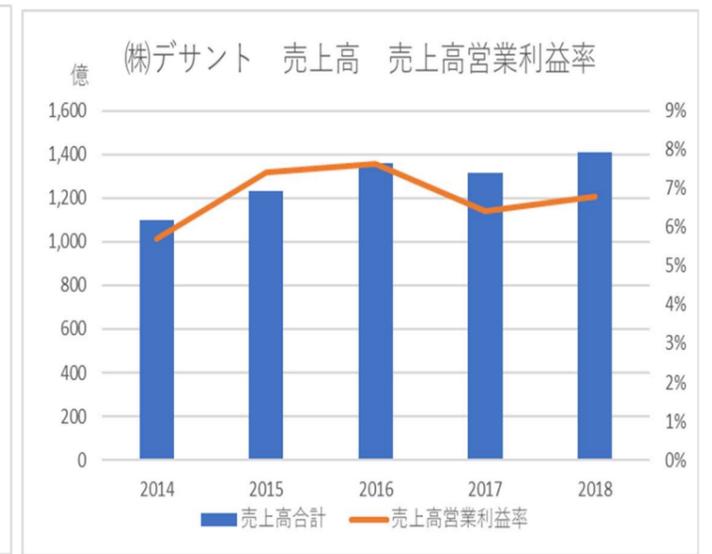
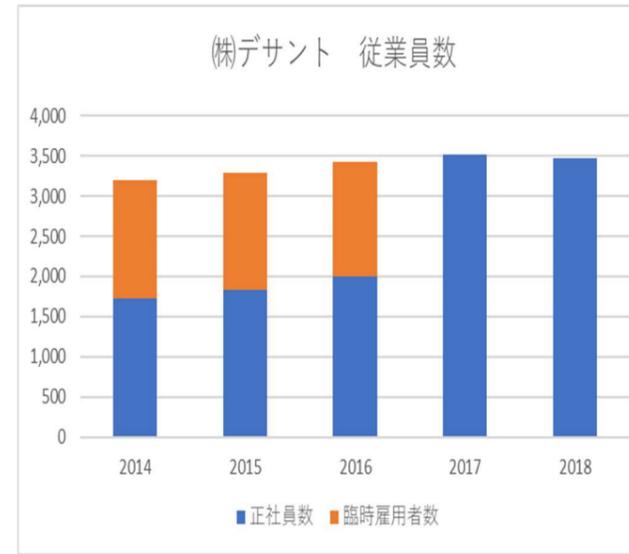


生産効率以外は、企業力総合評価を含めデサント(株)の方が勝っています。このことから、(株)デサントの業績の心配などから、伊藤忠商事(株)が支配力を強めようとした可能性はなくなります。どちらかといえば、逆に(株)デサントを子会社化して、伊藤忠商事(株)の連結財務諸表に組み込みたい意図があったのでしょうか。

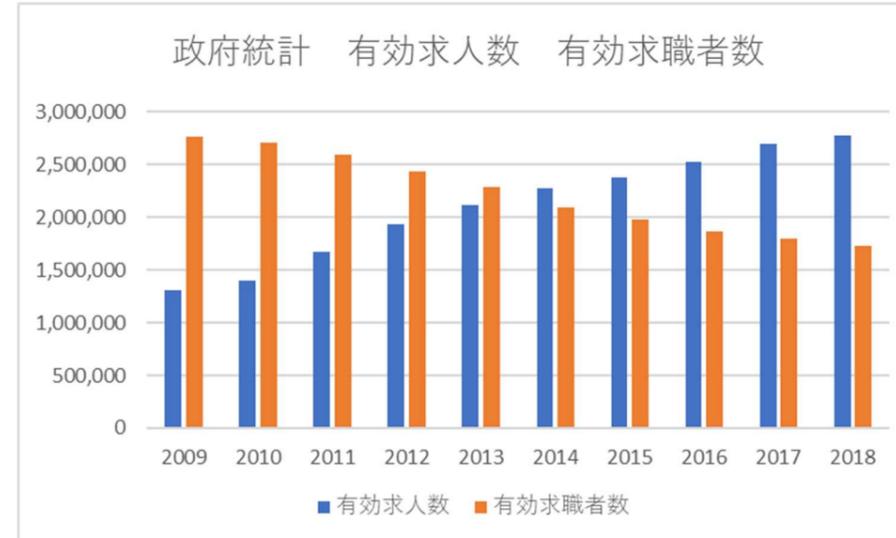
多変量解析企業力総合評価分析 SPLENDID21 は、企業の経営状況を多角的に評価し統合して評価します。企業力総合評価を高くしようとするれば、親指標（営業効率・資本効率・生産効率・資産効率・流動性・安全性）を高く維持する必要があります。どの親指標も高い(株)デサントの企業力総合評価は高くなります。

(株)デサントがこの5年間に力を入れてきたことは親指標を見ればわかります。生産効率です。2017年1期悪化してはいるとは言え、無関心ではこのようなきれいな改善トレンドにはなりません。

次のグラフを見てください。(株)デサントは2017年、販売職スタッフを正社員化し、その為人件費が上がり、売上高営業利益率は悪化しました。翌2018年は改善トレンドになりました。



(株)デサントはなぜ、人件費がかかる正社員化をしたのでしょうか。政府統計の有効求人数、有効求職者数の統計を見れば、リーマン・ショック後、一貫して同じ状況が続いていることがわかります。そもそもこの統計に影響を与える人口統計からも、労働市場でのこの状況を容易に予測できるはずです。



求職者の減少と求人の増加が W に来ていたのであれば、より高い給与を求める自社の臨時雇用社員は、他社で正社員になろうと転職してしまうはず。そうすれば、採用コスト増と新人教育に時間とお金を取られるのは目に見えています。仕事に慣れてくれている臨時雇用を正社員化してこれを食い止めることは非常に合理的です。

(株)デサントは、自社の人事関係の数字もよく見ていたのでしょうか。

まとめ

結局、数字を根拠に意思決定する会社は正しい判断をします。財務諸表・決算書は企業の経営実態を表します。財務諸表・決算書は、財務諸表分析を徹底して行い、自社のとるべき道を見定める為にあるのではないのでしょうか。財務諸表分析ができる会社であれば、統計データの活用は簡単にできます。企業を取り巻く大きな流れまでも読む会社が生き残るのは自明ではないのでしょうか。

編集後記 伊藤忠商事(株)にも数字を預かる主がいます。その主が、(株)デサントを子会社にすべしとの意見を言われたのでしょうか。両社共、数字にめっぽう強い会社であると言えます。(^^) 文責 JY