

MAVISのコンサルティングのポイント

1. M&Aをはじめ、経営のTop Issueを解決

- 総合格闘技と言われる、M&Aコンサルティングで培った経験から、M&Aに加えて、戦略策定、新規事業組成、組織変革にも精通しています

2. 成果の手堅さゆえの高いリピート率

- 徹底的な現状把握のもと、価値ある具体的なゴールを示し、確実かつ再現性のある成果を創出し続けることに定評があります

3. 「プロジェクトで人が育った」というクライアント評価

- コンサルからの一方的な提言ではなく、クライアントメンバーと建設的な議論と建設的な衝突を重ねていく共創型アプローチで貴社メンバーを刺激します

コンサルティングのテーマ例

M&A戦略

Deal

PMI

Second PMI

過去M&Aのレビューと知見化

M&Aを活用した
成長戦略策定

BDD / FDD / LDD

戦略仮説の具体化
/ 実行支援

シナジー再プランニング
/ 創出支援

M&Aを活用した
新規事業組成

バリュエーション

機能統合
(会計・財務・人事)

戦略に基づいた
ガバナンス再設計

戦略に基づく
買収企業候補の選定

条件交渉

システム刷新 / 統合

工場 / 拠点の再編

M&A力診断を基にしたM&Aプロセス構築

ご相談事例 1/3

カテゴリ	ご相談内容	MAVISアプローチ
M&A/戦略	新規事業 をつくりたい。ただし、社内リソースに限らず、場合によっては外部リソースの活用も考慮して考えたい。	参入したい市場の事業機会を捉えて、仮説として ビジネスモデル案 を複数策定。 市場や顧客の生の声 で検証、不足リソースをM&Aで埋めるべきかの検討を行う。
M&A/戦略	経営目標を達成するためには、オーガニックでは限界があることは分かっているが、 どのような企業を買収 すればいいか分からず。	経営課題の特定から遡り、 戦略適合性 のある対象企業を選定。その後、簡易バリエーションを通して 経済合理性 で絞り込み、最後に 買収必然性 があるかをチェックする。
M&A/戦略	買収候補先はあるが、本当にその対象企業が妥当か分からず。一方、対象企業をDDするには早過ぎるため、 買収是非 をどう見極めればよいか。	プレDDを行い、当該企業を買収した時に採れ得る 戦略オプション の検討、 戦略の妥当性 の検証を行う。また、企業価値算定まで行い、買収妥当性の評価を行う。
ディール	対象企業の扱う 商品やサービスが特殊 なので、外部情報が取れないのだが、そういった場合でもDDが出来るか。	DDにおいて、 識者のインサイト は最重要であるため、然るべき専門家とPJを組み、検討を進める。また、 顕在顧客、潜在顧客 へのヒアリングを通して、現実的な評価を行う。

ご相談事例 2/3

カテゴリ	ご相談内容	MAVISアプローチ
ディール	設立して数年の企業 であるため、財務諸表だけで企業価値を算定すると、肌感の無い数値になってしまう。	財務諸表は過去の数値であるため材料にしつつも、 将来の事業ポテンシャル を定量化することで、それらを企業価値の数値に織り込み、納得性の高い評価を行う。
ポストM&A	PMIにおいて、 Day1準備、100日プラン・365日プランの作成 等どうすればいいか分からぬ。そもそも、PMIで何をすべきなのか。	PMIとはM&A戦略の具体化と実行体制作りに尽きる。MAVISでは、これまでのPMI支援の経験を基に、 PMIを10のモジュール で分けて、検討内容を標準化している。
ポストM&A	買収後、3-5年経過しているが、 当初狙っていたシナジー が創出できていない。	そもそも狙っていたシナジー（仮説）の妥当性を検証し、これから創出し得るシナジーの検討を合わせて行う。（弊社の セカンドPMI の手法を活用）
ポストM&A	グループガバナンスをどう考えればよいか。業種の違いや、規模の違い、歴史の違いなどで、ガバナンスの濃淡が変わるので。	ガバナンスとは、規律と動機づけのバランスである。最低限の Minimum Requirement を設定しつつ、対象企業やM&Aのタイプ別の ガバナンスを類型化 する。

ご相談事例 3/3

カテゴリ	ご相談内容	MAVISアプローチ
ポストM&A	<p>子会社に送り込む人材をどう決めればよいのか。 自社内に適した人材が見つからない。</p>	<p>人ありきで人材選定をするのではなく、課題ありきで人材選定するべき。当該子会社で解決すべき課題の特定から、そのために必要なスキルの特定、人材の選定を行う。</p>
M&A組織化	<p>過去のM&Aの振り返りをして、自社M&Aの「傾向と対策」を作成して欲しい。</p>	<p>M&Aをレビューするための観点と論点がある。それらを使って、定量分析と関係者のインタビューを実施し、M&Aプロセス全体を振り返り、今後実務者が使える”ハンドブック”を作成する。</p>
M&A組織化	<p>自社のM&Aプロセスに抜け漏れがありそうなので、見直して欲しい。</p>	<p>「M&A力診断」を使って、他社とのM&A力の違いを可視化。それをベースに、M&Aプロセスの改善点を特定し、補強を図る。合わせて、分析ツールや検討FMTも策定する。</p>
組織変革	<p>内外の事業環境の変化を見据えて、旧態依然とした企業文化を変革していきたい。どこからどう手を付ければいいのか。</p>	<p>従業員の意識調査とインタビューを実施し、現状の企業文化を正確に把握する。その結果を基に、目指すべき企業文化に至るまでのボトルネックを特定、解消するための施策を検討する。</p>