

# 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



# 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	<p><b>新規事業</b>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。</p>	<p>参入したい市場の事業機会を捉えて、仮説として<b>ビジネスモデル案</b>を複数策定。<b>市場や顧客の生の声</b>で検証、不足リソースをM&amp;Aで埋めるべきかの検討を行う。</p>
M&A/戦略	<p>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、<b>どのような企業を買収</b>すればいいか分からない。</p>	<p>経営課題の特定から逆り、<b>戦略適合性</b>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<b>経済合理性</b>で絞り込み、最後に<b>買収必然性</b>があるかをチェックする。</p>
M&A/戦略	<p>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ない。一方、対象企業をDDするには早過ぎるため、<b>買収是非</b>をどう見極めればよいか。</p>	<p><b>プレDD</b>を行い、当該企業を買収した時に採れ得る<b>戦略オプション</b>の検討、<b>戦略の妥当性</b>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。</p>
ディール	<p>対象企業の扱う<b>商品やサービスが特殊</b>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。</p>	<p>DDにおいて、<b>識者のインサイト</b>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、<b>顕在顧客、潜在顧客</b>へのヒアリングを通して、現実的な評価を行う。</p>

## 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、 <b>将来の事業ポテンシャル</b> 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、 <b>Day1準備、100日プラン・365日プランの作成</b> 等どうすればいいかわからない。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つきる。MAVISでは、これまでのPMI支援の経験を基に、 <b>PMIを10のモジュール</b> 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、 <b>当初狙っていたシナジー</b> 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 <b>セカンドPMI</b> の手法を活用）
ポストM&A	<b>グループガバナンス</b> 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は。	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 <b>Minimum Requirement</b> を設定しつつ、対象企業やM&Aのタイプ別の <b>ガバナンスを類型化</b> 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	<b>子会社に送り込む人材</b> 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。	人ありきで人材選定をするのではなく、 <b>課題ありきで人材選定</b> すべき。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。
M&A組織化	過去のM&Aの振り返りをして、自社 <b>M&amp;Aの「傾向と対策」</b> を作成して欲しい。	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、 <b>M&amp;Aプロセス全体</b> を振り返り、今後実務者が使える <b>“ハンドブック”</b> を作成する。
M&A組織化	<b>自社のM&amp;Aプロセスに抜け漏れ</b> がありそうなので、見直して欲しい。	<b>「M&amp;A力診断」</b> 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。
組織変革	内外の事業環境の変化を見据えて、旧態依然とした <b>企業文化を変革</b> していきたい。どこからどう手を付ければいいのか。	従業員の <b>意識調査とインタビュー</b> 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。