

所属ゼミ	高木研究会	学籍番号	89929039	氏名	山下 慶
<p>(論文題名)</p> <p style="text-align: center;">企業文化が M&A に及ぼす影響</p>					
<p>(内容の要旨)</p> <p>規制緩和やインターネットなどの技術革新により経済のグローバル化が促進され、業界の垣根や競争ルールが大幅に崩れてくるなど企業を取り巻く環境が著しく変化している中で、それぞれの企業が競争優位を確立しようとしている。そのような外的環境要因の著しい変化の中で、各企業ともに生き残りのために製品開発や市場開発、製品導入タイミングの意思決定や人員確保などあらゆる面でスピード化が求められ、資源を一気に獲得できるメリットがある M&A が戦略手法の一環として用い始めており、アメリカ、欧州、アジアなど世界規模で M&A が活発化している。そのように M&A が活発化している中で、コンサルティング会社の調査によると M&A が成功している企業 (M&A 後に企業価値が維持あるいは向上した企業) は約 50% で、株価が大幅に上昇した企業は 17% にすぎないとの結果が出ており、失敗した理由として主に挙げられたのが企業文化や経営スタイルが異なったことである。また、M&A に関する文献を見ても M&A 前段階である戦略構築やデューデリジェンス (買収監査) などの重要性を説いたものがほとんどであり、M&A 後の統合あるいは企業文化の融和に関するものはほとんどなかった。そこで、本研究では M&A における企業文化に焦点を当て、企業文化の融和・統合を促進させ得る要素を分析し、M&A 前段階での経営戦略への応用に結び付けていくことを目的とした。調査方法としてはアンケート調査とインタビュー調査を実施し、アンケート調査では現状の企業文化の融和度と融和に影響をおよぼすと思われる要因①M&A 後の経過時間②買収側企業・被買収企業の歴史③危機感④期待感⑤安心感⑥買収側企業文化の強さ⑦反発との相関関係を分析、インタビュー調査では M&A 以前の企業文化の強さと性格調査、M&A 後のマネジメントの調査を行なった。</p> <p>その結果を以下に記す。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 企業文化の強さの組み合わせによる企業文化の融和・統合パターンと企業文化融和度との関連性は低い傾向であった。 2. 企業文化の性格が似ているほど企業文化の融和・統合は促進されている。 3. 企業文化の性格一致度を考慮したマネジメントが実施されていない傾向がある。 4. 企業文化融和・統合にはマネジメントも大きな影響を及ぼしている。 <ol style="list-style-type: none"> ① 買収側企業は民主的な態度で臨むこと。 ② 不安や不満を解消するマネジメントに注意を払うこと。 ③ コミュニケーションの透明性を高め、頻度を高めること。 ④ 期待を持たせるマネジメントを実施すること。 ⑤ 早い段階で共同での成功を体験させること。 ⑥ 重複する部門がある場合には、慎重なマネジメントが必要となること。 <p>以上調査結果を述べたが、M&A を実施していく際には企業文化の性格一致度合いに伴った企業文化の融和・統合時間を考慮することが重要であり、各企業戦略に応じて買収判断をすることがリスク低減につながることを認識すべきであり、M&A 後には性格一致度合いに応じたマネジメントを実施していくことが M&A 後の融和・統合をより促進させていくための早道である。</p>					