

中長期戦略の検討にあたっての代表的な課題

マーケットから持続的成長を求められる中、各社同様な課題に直面

国内市場が縮小する中で、『**成長戦略**』を描く必要がある

成長を続けるために、『**海外進出**』戦略を描く必要がある

非連続な成長を実現するために、『**新規事業**』の戦略を描く必要がある

『**海外進出後の事業運営管理**』について、仕組みを考える必要がある

経営人材が育っていないため、次世代に経営をバトンタッチできない

会社として次のステージに向かうために、**社風を変えたい**

・
・
・

持株会社が検討される主な理由

持株会社は、経営戦略実現のツールとして様々な効果が期待されている

期待効果

グループ最適視点での
戦略立案・意思決定

新規事業への進出

事業買収や売却等
M & Aの推進

責任単位の明確化

意思決定の迅速化

次世代経営人材の育成

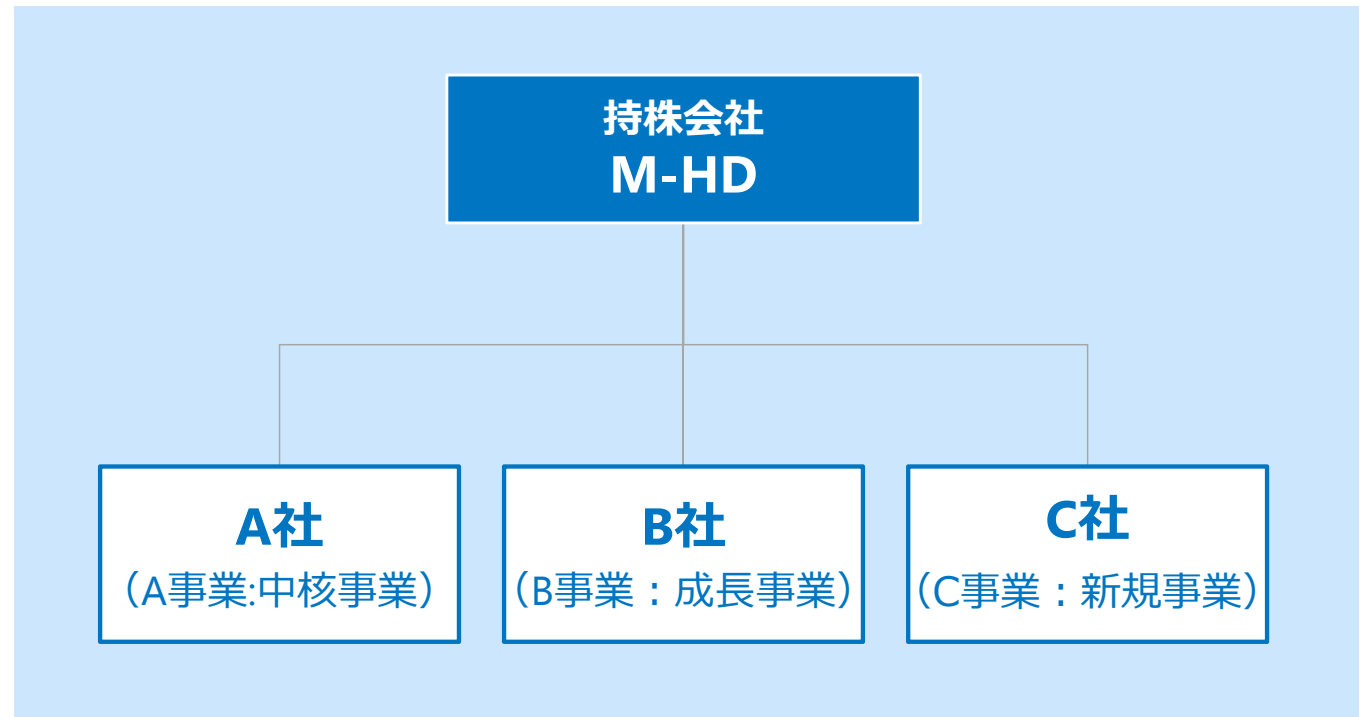
多様な人事戦略への対応

コスト削減・節税効果

期待効果①：グループ最適視点での戦略立案・意思決定／新規事業への進出

中核事業の意見にとらわれることなく、グループ最適な意思決定が可能になる

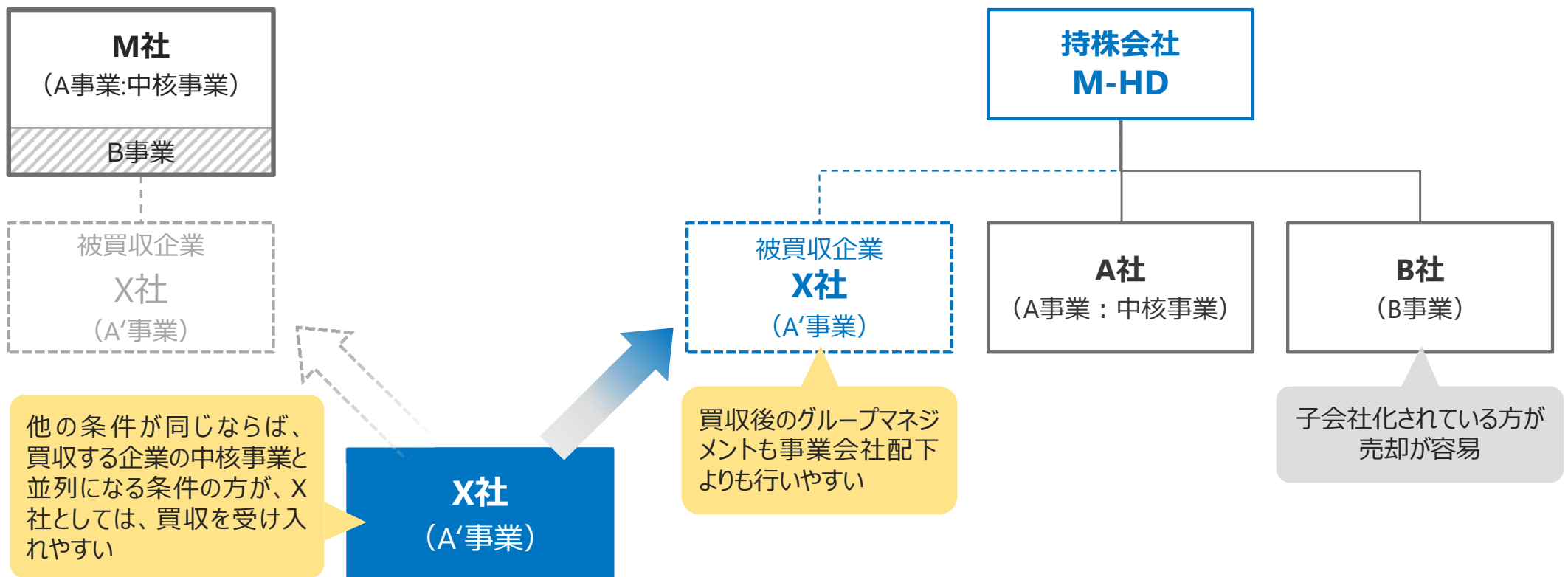
- 持株会社の経営者は、グループ全体での成長をミッションとするため、グループ内で力のある中核事業の意見にとらわれることなく、グループ最適の視点での戦略立案、意思決定が行われる
- 中核事業配下では難しかった将来有望事業の育成や、新規事業への進出にも資源を配分しやすくなる



期待効果②：事業買収や売却等M & Aの推進

交渉時の条件提示や、買収後のマネジメントが行いやすい

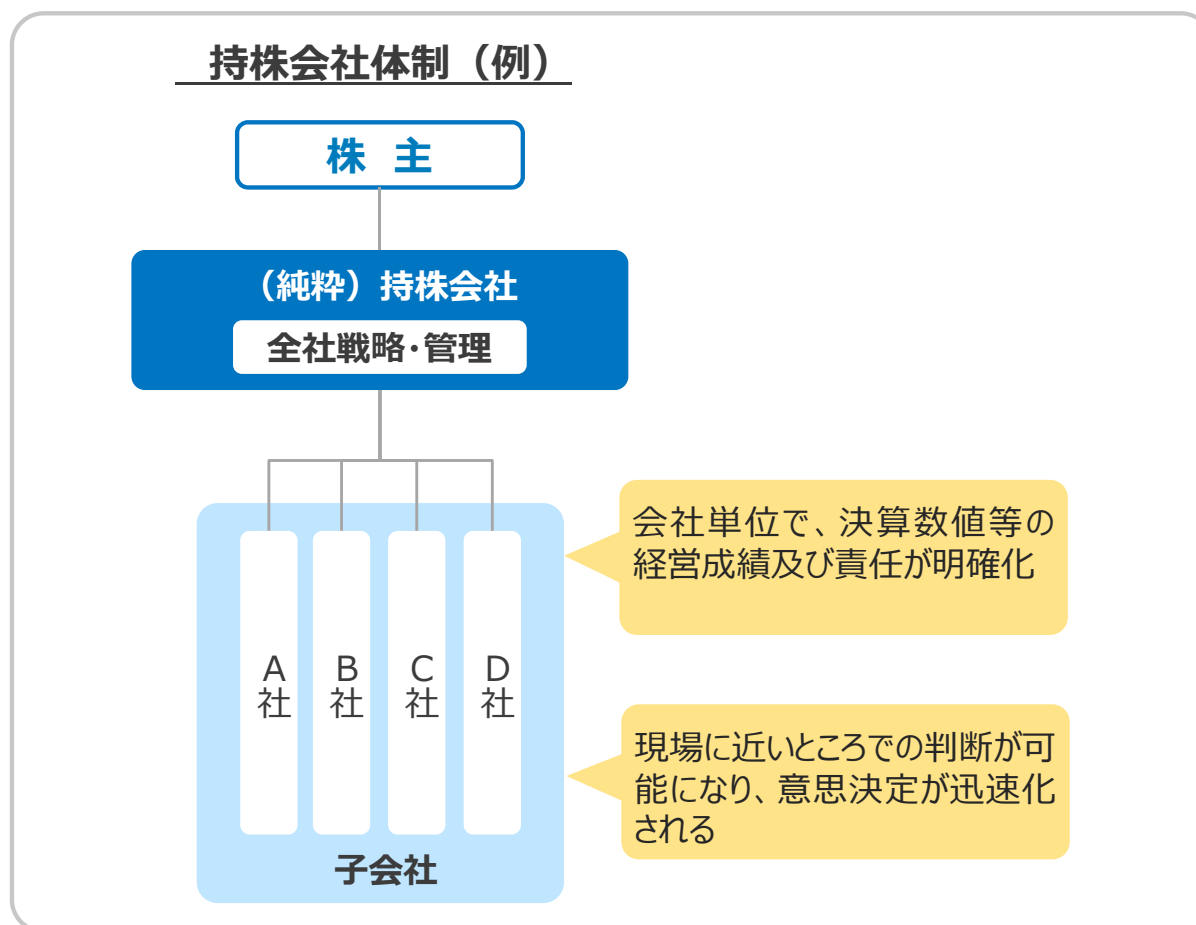
- 買収交渉において、事業会社配下とするより、持株会社配下として事業会社と同格と位置付ける提案の方が、相手先に受け入れられやすい
- 買収後のマネジメントにおいても、グループ経営・管理を本業とする持株会社配下の方が、経営のコントロールを行いやすい
- 事業売却も子会社化している方が容易



期待効果③：責任単位の明確化／意思決定の迅速化

ひとつの部門ではなく、「会社」となることで責任単位が明確になり、意思決定も迅速に行えるようになる

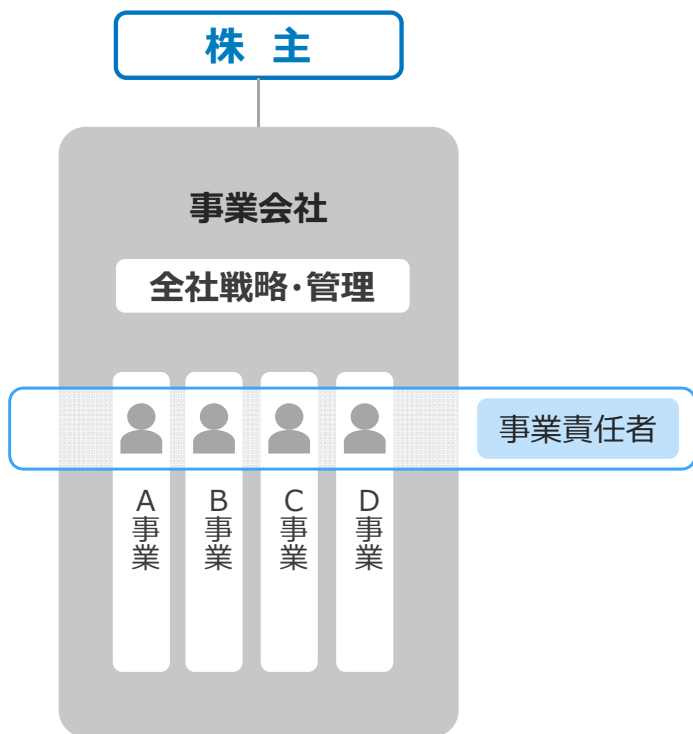
- 決算数値等の経営成績及び責任の単位が「会社」として明確化される
- 自立型経営や成長速度を加速させる効果が期待できる
- 大胆な権限移譲を通じて、意思決定プロセスが短縮され、現場に近いところでの判断が可能になる



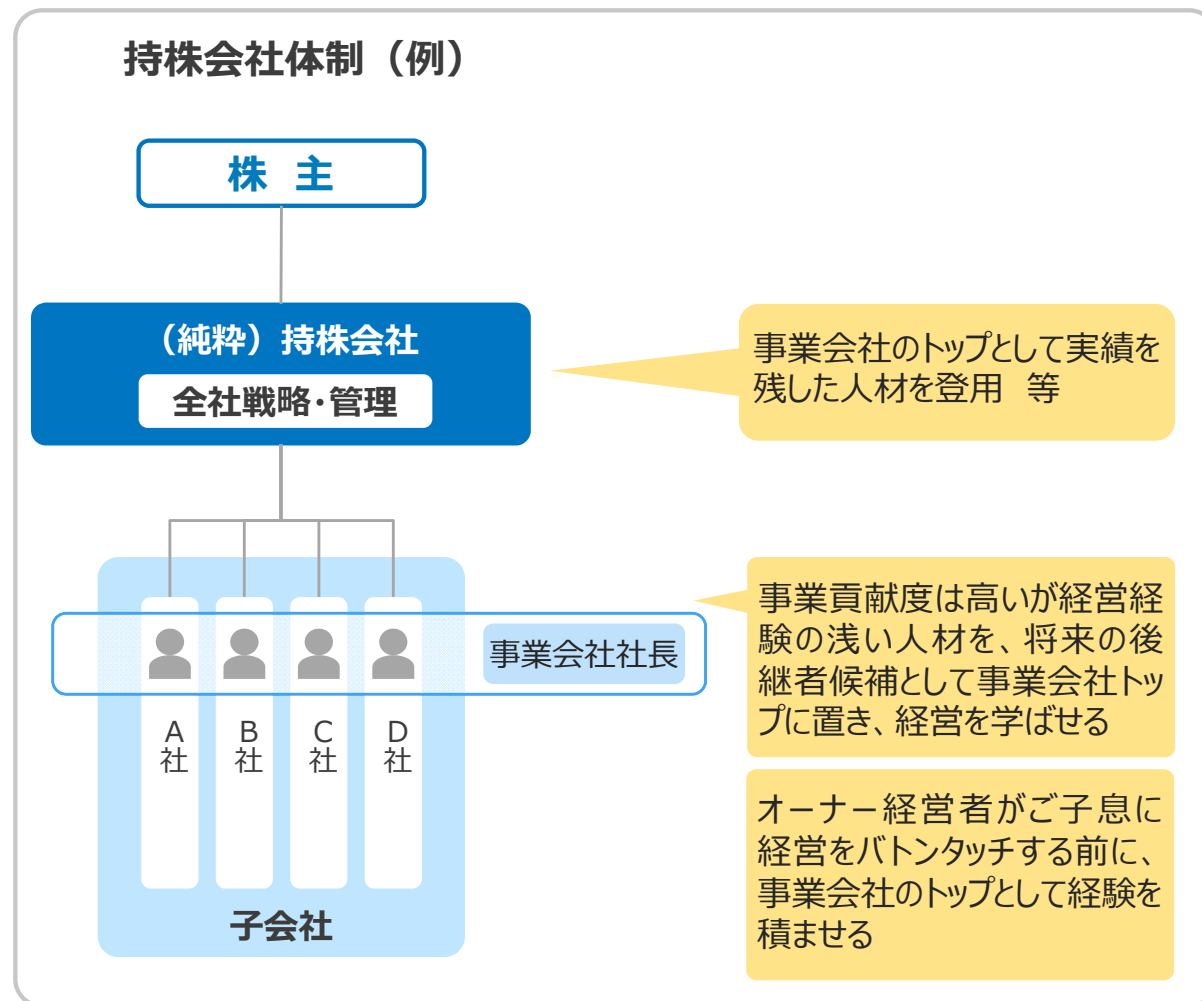
期待効果④：次世代経営人材の育成

次世代経営人材育成のため、将来の幹部候補に経営経験を積ませることができる

- 今までの事業責任者が会社経営を担うことで、次世代経営人材を育成することができる



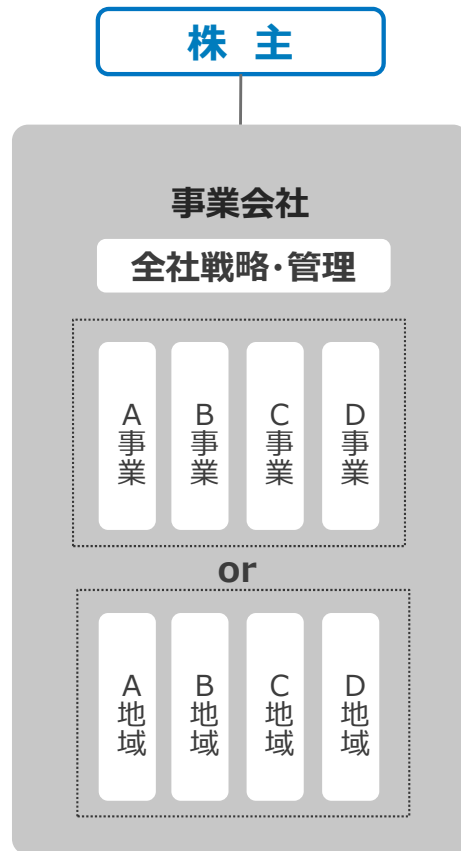
グループ再編



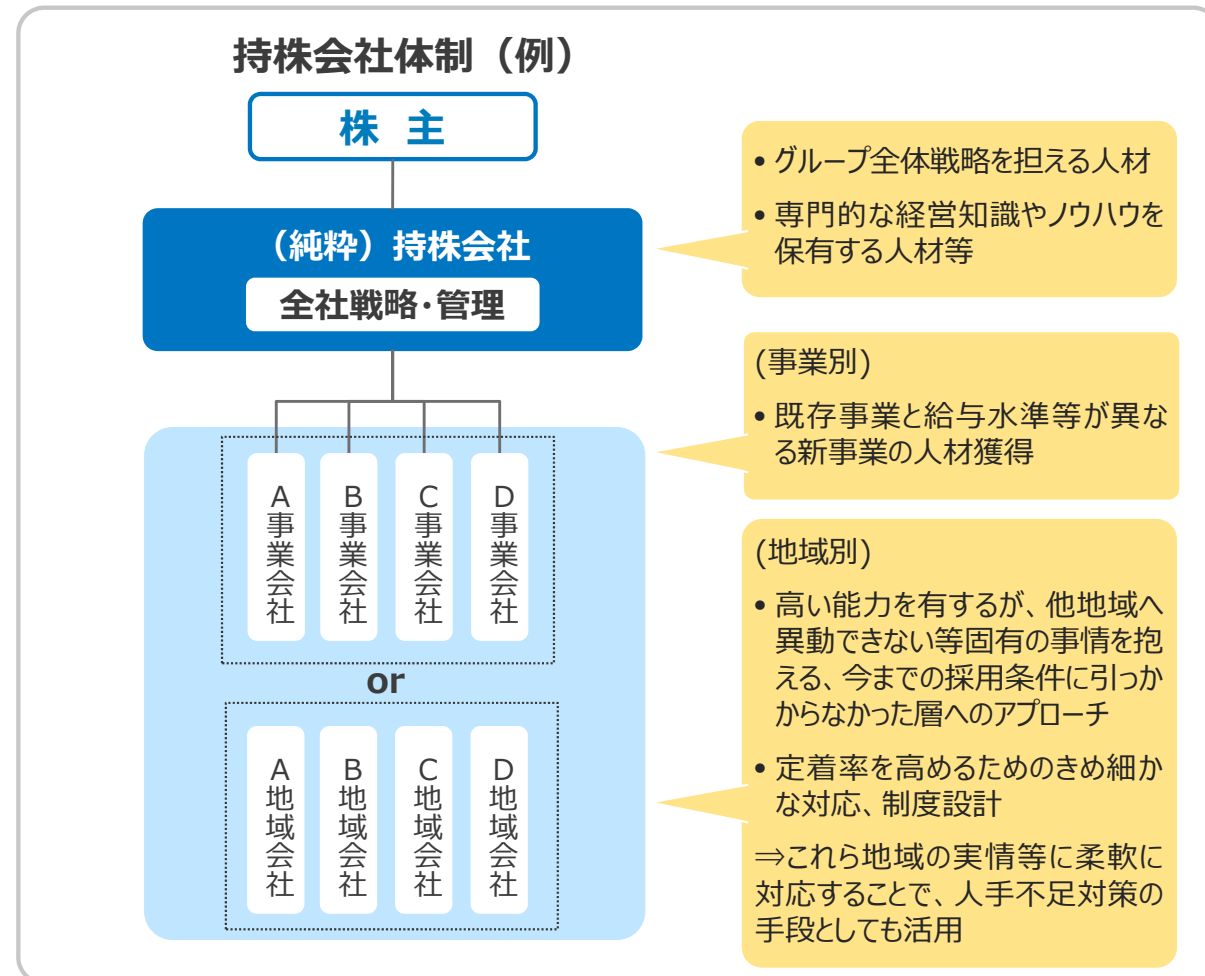
期待効果⑤：多様な人事戦略への対応

新事業に進出する際、異なるセグメントに多様な人事戦略を展開できる

- 事業特性に応じた人事制度、給与体系・水準を採用するために、事業ごとに分社化する
- 賃金や就労条件等を地域の事情に沿って柔軟に工夫や対応ができるように、地域ごとに分社化する



グループ再編



持株会社組織の懸念点

期待効果を発揮できるように、検討段階から懸念点は解消しておく

