

<ビジネスパーソンを対象とした意識調査>

被買収企業、M&A の発表を聞いて 転職を考える人は 4 割以上

3 年未満で 2 割が退職、予期せぬ人材流出の回避と人・組織の融合が課題

組織・人事コンサルティングサービスを提供するクレイア・コンサルティング株式会社(本社:東京都港区 代表取締役:草間徹)は、ビジネスパーソンを対象としたインターネットの意識調査を実施しました。本調査では、人事統合の課題が特に大きいと予想される「買収された会社(被買収企業)」で働いている(または働いていた)正社員 400 名を対象とした調査を実施したところ、社員の 4 割以上が M&A の発表時に転職を考えていたことがわかりました。そして、実際に被買収企業の社員の約 2 割が 3 年未満で退職していることもわかりました。企業にとっては、短期的な人材流出を回避するとともに、中期的な観点から人・組織の融合を図っていくことが課題として浮き彫りになりました。

調査の背景と問題意識

M&A が活発に進行する一方、M&A が成功したと言える事例はわずかとされています。中でも、統合の成否を分ける要因として企業風土や人事制度の統合が課題であることはいくつかの調査でも明らかになっています。弊社の知る事例でも、予期せぬ人材流出や社内の混乱によって、当初想定していた統合効果が達成できていない事例は数多くあります。

M&A を成功させる上で「人」の融合が鍵であることは認識されているものの、M&A の発表や統合の過程で起こる出来事がそこで働く人々にどのような意識変化をもたらしたのか、については意外に知られていません。本調査では、人事統合の課題が特に大きいと予想される「買収された会社(被買収企業)」で働いている(または働いていた)人々に着目し、M&A 後に企業が直面する人事面の障害や解決すべき課題について分析しました。

調査結果サマリ

- 被買収企業の社員の 4 割以上が M&A の発表時に転職を考えている。
- 実際に、社員の約 10%が M&A の発表から 1 年未満で退職。約 20%が 3 年未満に退職している。
 - 買収企業にとって人材流出の潜在的なリスクは予想以上に大きい。
- M&A 発表時に社員が感じる不安は「自分の給与や賞与がどうなるか」がトップに。転職を考えた人は、M&A 後の会社や事業の方向性がどうなるかへの不安が大きい。
 - 予期せぬ人材流出を回避するためには、処遇・待遇に対する安心感だけでなく、事業の方向性や自分の所属する組織やポストがどうなるかについて、前向きな期待・見通しを持たせることが重要である。
- 転職せずに留まった人でも、約 40%は M&A が会社にとって有効ではなかったと回答。その理由としては「社内の雰囲気が悪くなった」がトップに。
- M&A 後に社員間の融合や一体化がうまくいっていないと回答している人は、公正な評価・昇格(昇進)・配置への不満が大きい。
 - M&A 後も転職せずに残った社員の意欲・能力をうまく引き出すためには、出身会社に関わらず公正と受け入れられるような人事・処遇の運用が課題である。

調査結果ハイライト

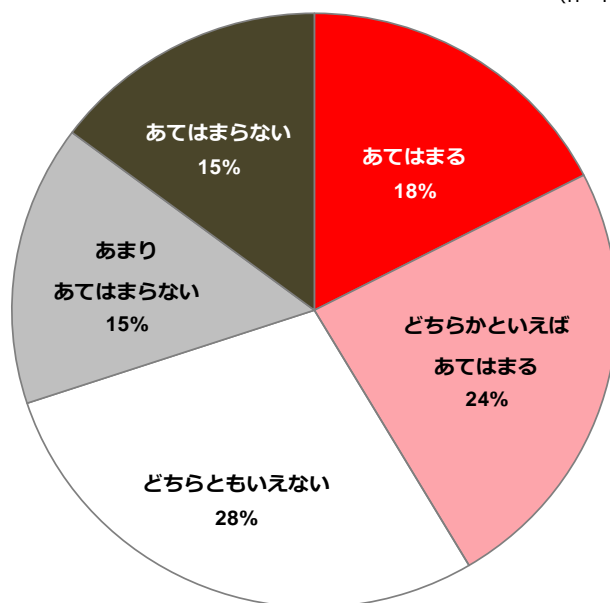
1. M&A 発表時の課題

1-1. 人材流出のリスク

被買収企業の社員の4割以上がM&Aの発表時に転職を考えている。

Q.M&Aの発表を聞いて、転職という選択肢も頭をよぎった

(n=400)

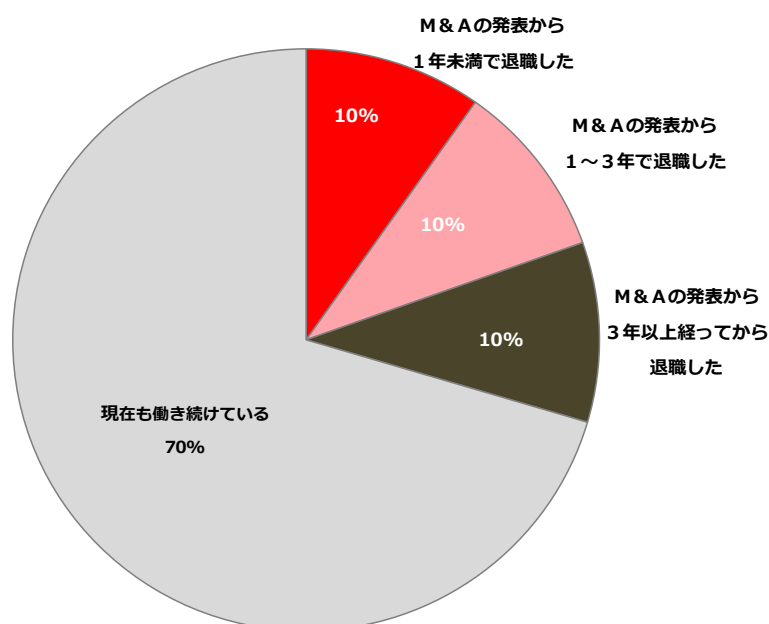


1-2. 人材流出の実態

実際に、社員の約10%がM&Aの発表から1年未満で退職。約20%が3年未満に退職している。

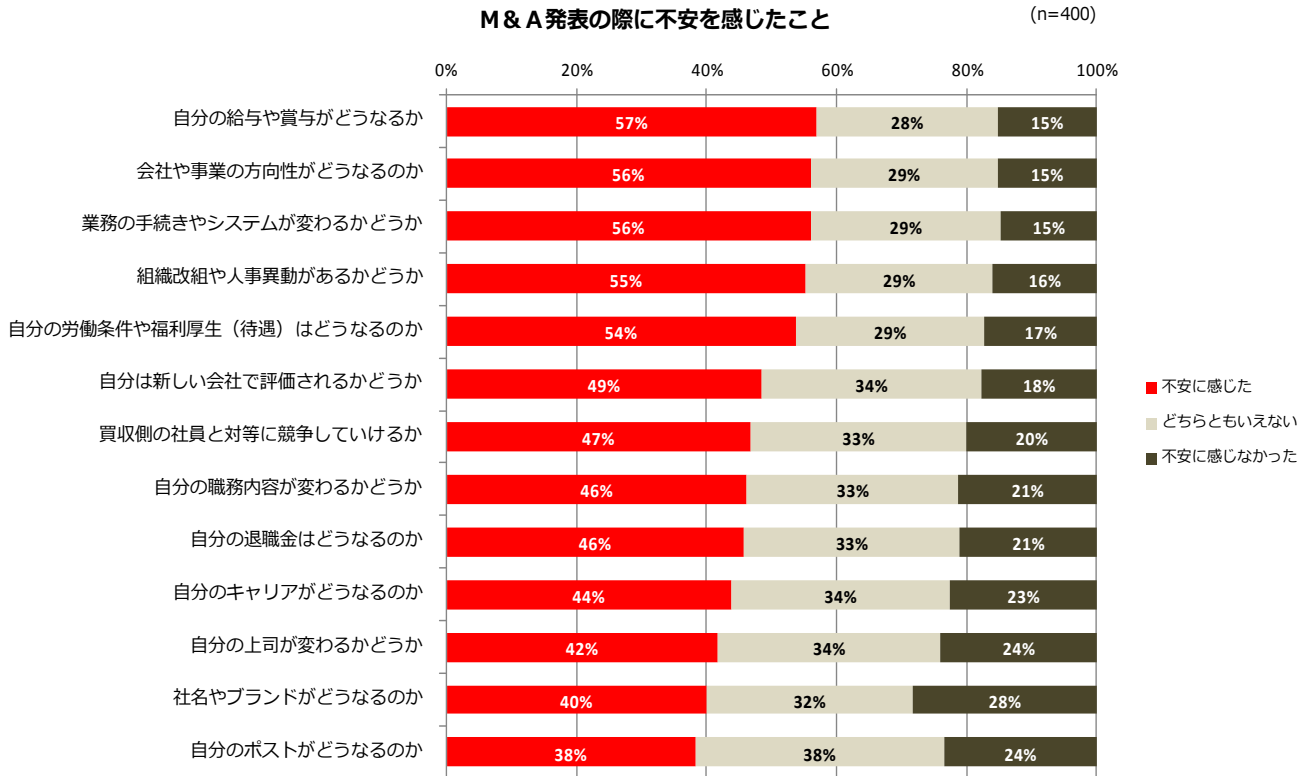
Q.M&A後のあなたの行動に関して、

あてはまる選択肢を一つ選んでください (n=400)

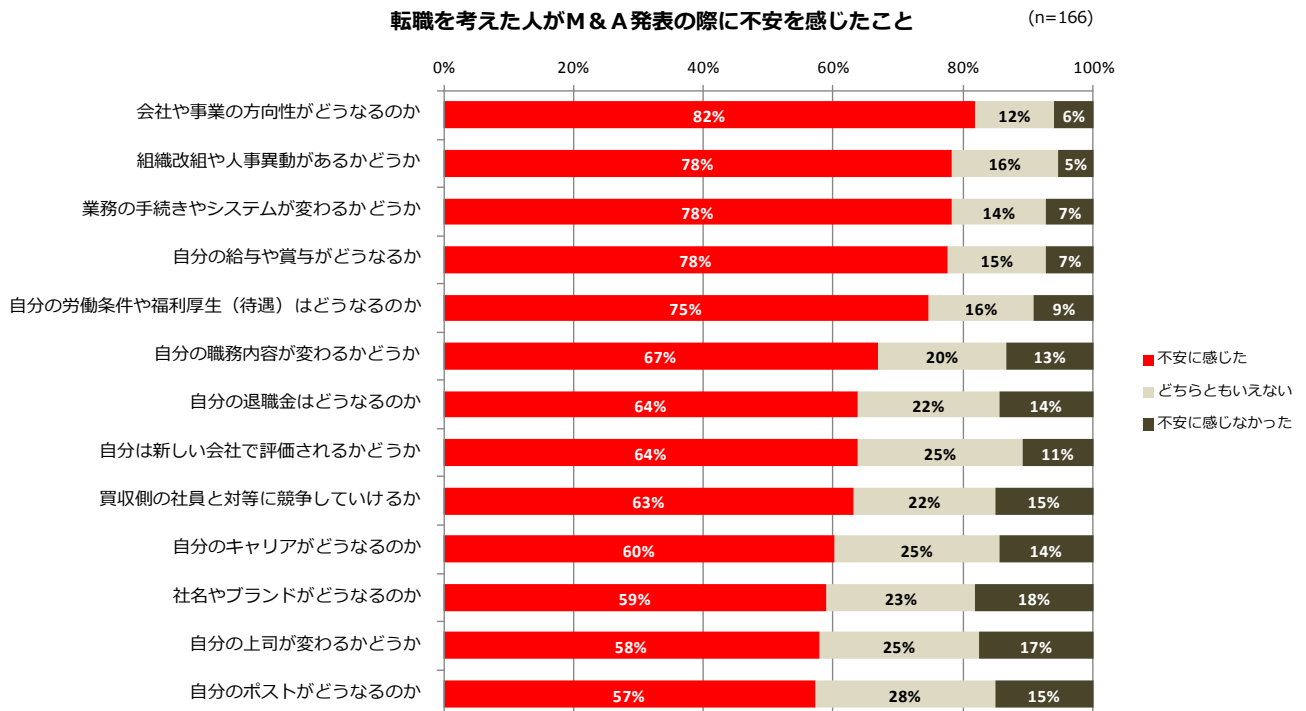


1-3. M&A 発表時に社員が感じた不安

M&A 発表時に社員が感じる不安は「自分の給与や賞与がどうなるか」がトップに。



転職を考えた人は、M&A 後の会社や事業の方向性がどうなるかへの不安が大きい。
 (※下図の集計対象は、M&A 発表時に転職を考えたと回答した人)



2. ポストマージャーの課題

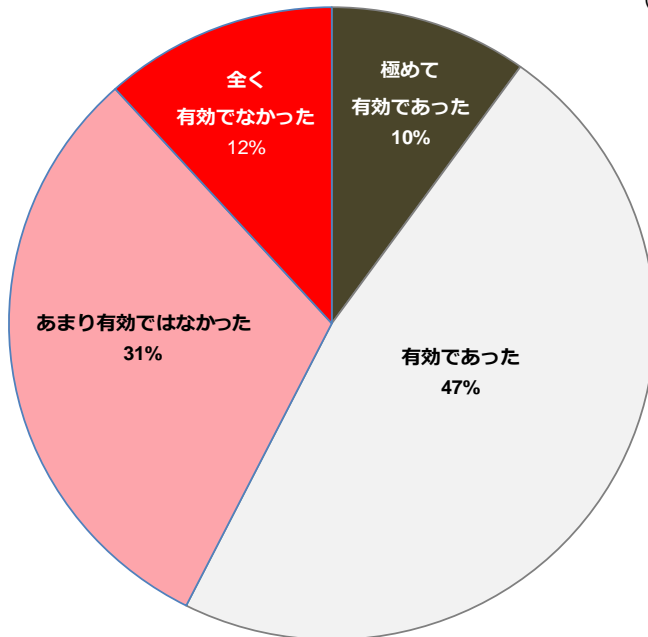
2-1. 被買収企業社員の意識

転職せずに留まった人でも、約 40%は M&A が会社にとって有効ではなかったと回答。その理由としては「社内の雰囲気が悪くなった」がトップに。

(※下図の集計対象は、M&A 後も退職せずに働き続けている人)

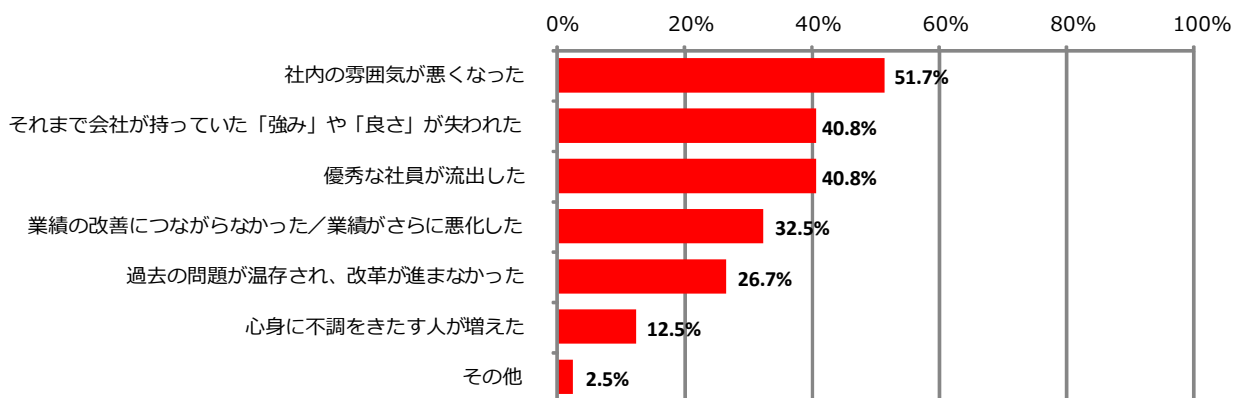
M & A から数年（1～3年程度）の変化を見たときに、
M & A はあなたの会社の存続・発展のために有効だったと思いますか。

(n=282)



Q.M & A が有効でなかったとしたら、その理由は何ですか。

(n=120)



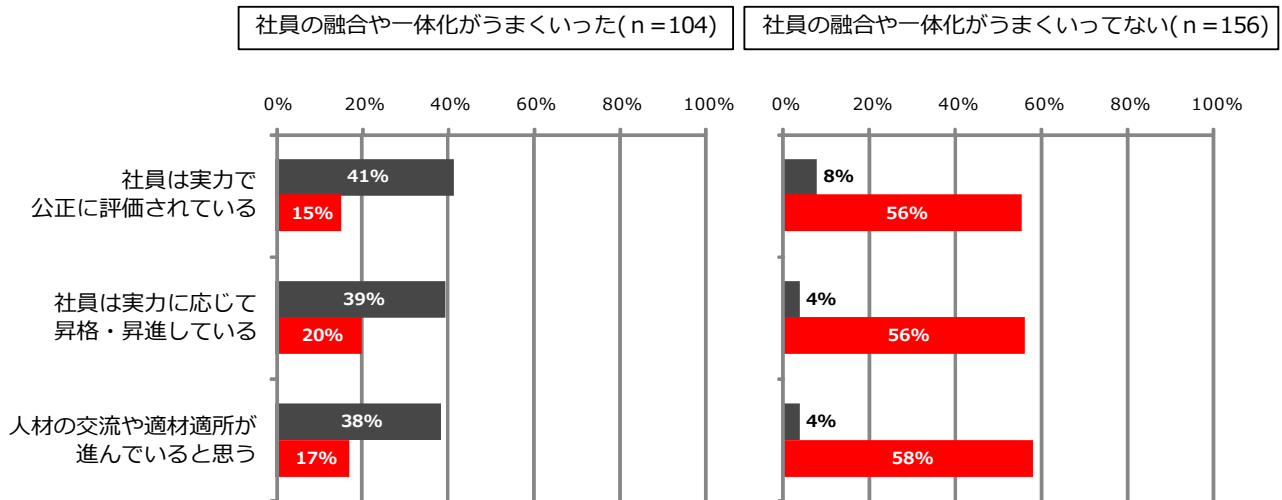
注) 「全く有効でなかった」「あまり有効ではなかった」と回答した人のみ回答

2-2. 社員間の融合や一体化がうまくいった組織／うまくいかなかった組織の違い

社員間の融合や一体化がうまくいっていないと回答している人は、公正な評価・昇格(昇進)・配置への不満が大きい。

(※下図の集計対象は、「社員の融合や一体化がうまくいった」の質問に肯定回答した人／否定回答した人)

■ そう思う・どちらかといえばそう思う ■ そう思わない・あまりそう思わない



調査概要

調査期間： 2016年4月15日～17日

調査方法： インターネットによる調査

回答方法： 多肢選択式

対象者： 調査対象者は、M&A(合併や買収、組織再編)で「被買収・消滅・吸収された会社(実質的に救済された側)」で働いていた(働いている)正社員 400名

調査結果の詳細レポートについて

本リリースに掲載したデータを含む、今回の調査の詳細をまとめたレポートを、報道・メディア関係の方々向けに作成しております。詳しい内容についてご説明させていただきますので、ご希望の方は下記のお問い合わせ先までお気軽にお申し出ください。

調査結果の詳細なご報告(セミナーのご案内) について

今回の意識調査に関する詳細の分析結果は、今後開催を予定している弊社主催セミナーの中でご説明させていただきます。詳細は追ってリリースいたします。

クレイア・コンサルティング株式会社について

組織および人事領域を専門として、クライアントの経営課題を解決するためのコンサルティングを行う。具体的には、組織戦略立案、組織改革、人事戦略立案、人事制度改革・設計、組織再編/人事制度統合、人材育成体系策定、人材アセスメント、意識改革ワークショップ実施などを提供。

《会社概要》

【創業】2002年7月 【代表者】草間 徹

【事業内容】組織・人事に関するコンサルティング

- 人事制度改革 ●人材アセスメント ●組織改革 意識改革
- 人材育成システムの設計およびトレーニング ●組織診断

本プレスリリースに関するお問い合わせ先

クレイア・コンサルティング株式会社

仁禮(にれい)、齋藤(さいとう)

TEL: 03-5439-9108

FAX: 03-6459-4915 E-MAIL: info@creia.jp URL: <http://www.creia.jp/>

〒105-0014 東京都港区芝 3-2-18 NBF 芝公園ビル 9F