



キーンバウム
日系企業グループ
ニュースレター

Japanese Corporate Business Newsletter

No. 6/2022

ページ トピック

- 03 2023の給与動向：大幅な給与調整が見込まれる
- 07 ビジネスネットワーキングを恐れるな：仕事でのLinkedIn（リンクトイン）活用法
- 10 リモートワーク・ハイブリッドワークにおけるHRマネジメントの課題
- 18 Leading by #WePowerment – キーンバウム・日系企業グループ、キーンバウム・ジャパン
- 19 お問い合わせ



2023の給与動向：大幅な給与調整が見込まれる

キーンバウム給与動向予測 2023年

エネルギー価格の上昇や生産における供給ボトルネック、スペシャリスト不足が企業の大きな課題である。同時に、生活コストの上昇により、従業員はより高い給与を望んでいる。46カ国の予想給与額とインフレ率を示した「キーンバウム給与動向予測2023年版」から、調査対象企業がどのような動向を見込んでいるかをまとめてみた。

インフレや全体的な経済状況は、給与にどのような影響を与えるのだろうか？従業員は来年の給与の大幅な増大を期待できるのか、それとも来たるべき不況で企業は手を縛られている状況なのか？私たちの見解は、従業員は大幅な増益を期待できるが、インフレ率が高いため、実質的な増加率はむしろ低く、場合によってはマイナスになることもある、というものだ。これは、最新サーベイ「キーンバウムの給与動向予測2023」が明らかにしたものである。本サーベイは、様々な規模や業種の企業800社以上の参加者から、次年度に計画されている給与動向について調査し、その概要をまとめたものである。

欧州の給与水準に影響を与える最大の要因は価格動向

本調査対象企業の2023年の予想昇給率は、EU諸国では3.6%から8.1%の間であった。平均給与の伸びが最も高いのはポーランドで8.1%との予想、ドイツは名目給与の伸び率が4.9%で中間に位置し、オーストリアは平均5.4%で、ドイツをわずかに上回る。

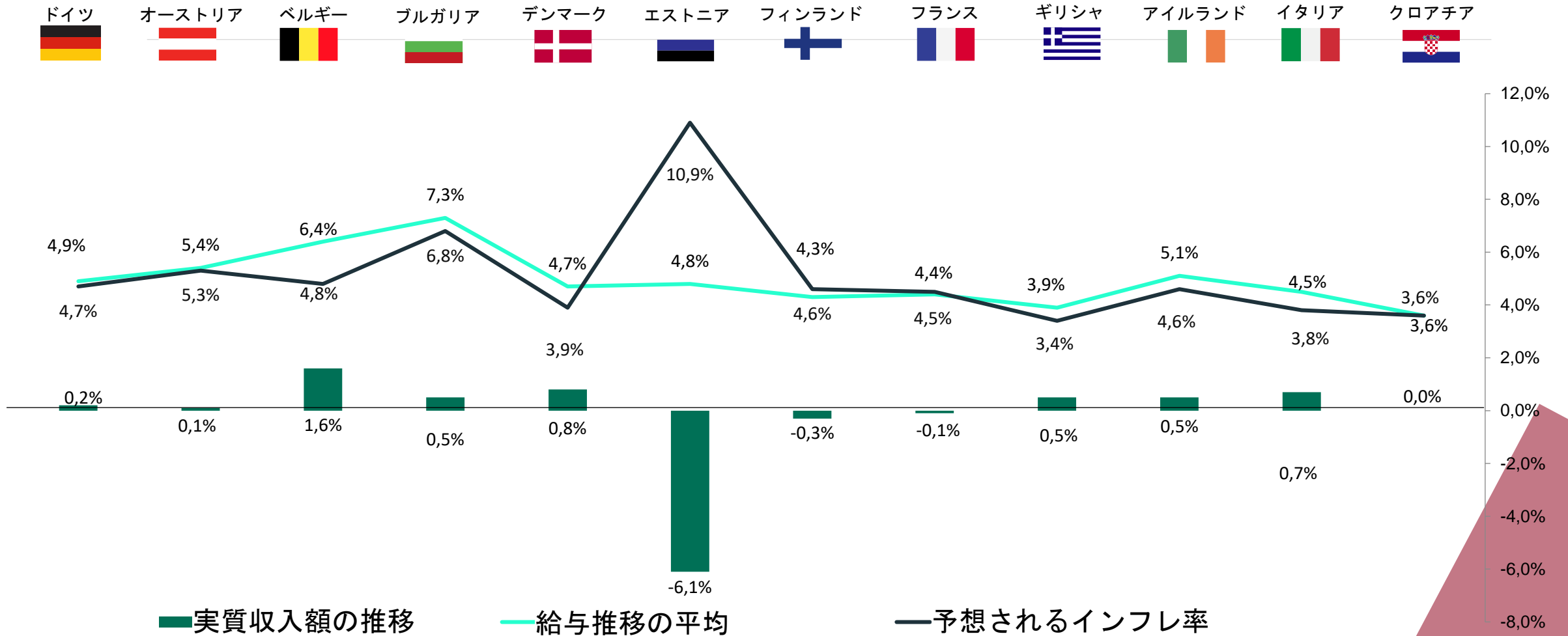
欧州においては、調査対象企業の予測給与上昇率は、職務レベルによって部分的に大きな差異があることが顕著になっている。多くの国で最も大きな給与上昇が予想される職務レベルはスペシャリストおよび専門職である。

EU諸国において、給与水準に最も影響を与える要因は、その国の物価動向であり、次いで全体的な経済状況である。個人の業績などは給与上昇の要因としてはむしろ後退している。

EU圏外の多くの国では、その国の経済状況が給与水準に最も大きな影響を与えている。物価動向と企業の業績は、2番目と3番目に多く影響要因として挙げられている。



【図1】 EU諸国*の給与動向予測：2023年は+3.6%～8.1%



* 本調査では25カ国の数値を掲載

EU以外では、アルゼンチンの名目給与の伸び率予測が平均37.0%と最も高いが、インフレ率も50.6%と極めて高い。最も低い予想成長率はリヒテンシュタインの2.5%であり、僅差で2.9%のスイスが続く。

従業員は大幅な給与アップを希望、高まる企業への圧力

給与水準を左右する最大の要因として企業が挙げているのは物価の上昇だが、これは生活費の上昇として従業員も日々気づかされているものである。そのため、企業に対して大幅な給与の引き上げを求める従業員からの圧力は顕著である。調査対象企業の97%が、現状を踏まえて従業員の期待値がより高まっていると報告している。従業員が期待する給与上昇率は、ドイツでは平均7.5%である。給与に対する圧力が最も大きいのは、現状で実際に特に重要な役割を担っていると考えられるIT部門と購買部門から来るものである。

本調査対象企業はこのような状況を認識しており、来るべき給与調整はそれに合わせて高い予算を見込んでいる。それでも、その予算は平均して従業員の期待を下回っているのが現状である。また、大企業ほど従業員からの圧力に対応しやすい傾向が見られ、中小企業より1ポイントほど高い予算を計画している。

スペシャリスト不足と厳しい予算という状況を鑑み、調査対象企業の66%が、重要な主要ポジションに対する大幅な給与増加を計画している。これらは平均6%、他のほぼ2倍の上昇率である。

本調査は、企業に対する圧力が著しく高まっており、企業もそのことを認識していることを表していると言える。ここ数年控えめだった給与の引き上げは、年度の変わり目には大幅な上昇となると予測される。

以上から、企業においては、各部署に予算を配分するための構造化された枠組みが重要であることが明らかだ。スペシャリスト不足と人手不足の時代には、給与調整のための的を射た予算活用を軽視してはならない。その中で、予算配分の差別化を適切に正当化できるようにするためには、パフォーマンスと人材育成におけるクリーンなプロセスをより重視する必要がある。

サーベイ「キーンバウム給与動向予測2023」は、キーンバウムショップで入手可能。無料。

<https://shop.kienbaum.com/>

執筆

Nils Prüfer

Director | Compensation & Performance Management

Nils.Pruefer@kienbaum.de

Dr. Michael Kind

Senior Manager | Compensation & Performance Management

Michael.Kind@kienbaum.de

Alfred Berger

Senior Manager | Compensation & Performance Management

Alfred.Berger@kienbaum.de

Dr. Sebastian Pacher

Director | Compensation & Performance Management

Sebastian.Pacher@kienbaum.de

オリジナル記事（ドイツ語）：

<https://www.kienbaum.com/de/blog/prognose-deutliche-gehaltsanpassungen-fuer-2023-erwartet/>

キーンバウムのコンペンセーション&パフォーマンスマネジメント（ドイツ語）：

<https://www.kienbaum.com/de/leistungen/compensation-performance-management/>



ビジネスネットワーキングを恐れるな：仕事でのLinkedIn（リンクトイン）活用法

ビジネスSNSでプロのポジショニングを確立するための5つのステップ

「2つを同時に実行するときは、片方を疎かにしないで！」アウトプ
レースメント、つまり再就職コンサルティングで、LinkedInにどの程
度関わるべきかを候補者から尋ねられたとき、私はこのように提案す
る。

この質問の背景として常に耳にするのは、様々な活動を明記した完璧
なプロフィールをLinkedInで作成した後、このSNSに夢中になりすぎ
て、ついには「求職活動」という本来の目的から気がそれてしまうの
ではないか、というある種の不安である。確かにここで迷子になりや
すいのは事実である。というのも、「デジタル・ネットワーキングは
コミュニケーションの可能性を爆発的に広げるため、新たなレベルの
複雑さを生み出す」からである（Zukunftsinstitut.de、2022年4月より
※）。

LinkedInが提供するメリットに着目しよう

ポジションや地域を超えたグローバルなネットワーク、企業や人、コ
ンテンツに関する文字通り無限の情報プール、そして絶え間ないコ
ミュニケーションの連続。しかし、LinkedIn上のコンテンツは現実の
活動を反映している「だけ」であることを常に心に留めておくべきで
ある。投稿の下に多くのビューや「いいね！」が表示されるのは望ま
しいが、その重要性は溢れるソーシャルメディアの波の中ですぐに消
えてしまう。

LinkedInや他のソーシャルネットワークなど、デジタル世界での活動
が現実に移ったときに初めて、真に持続可能な社会的共鳴が生まれる
のである。

それよりもはるかに重要なのは、オンラインとオフラインの世界が融
合して生まれる多様なつながり、いわゆるリアルデジタル化である。

※ <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrend-konnektivitaet/>



リアルデジタルとは？

オンラインとオフラインの世界の境界線はますます薄れ、多様なつながりが形成されている。したがって、もはや「リアル」と「デジタル」を分けるのではなく、両者の相互作用を総合的に捉えるべきである。

例えば、LinkedInで元同僚の興味深い投稿や誕生日のお知らせを目にし、それをきっかけに2人が電話や「バーチャルで一緒にコーヒー休憩」をしたり、散歩などで実際に顔を合わせてアイデア交換ができたりしたら、私たちは「つながり」のメガトレンドの中に生きていると言えるだろう。つまりリアルデジタル化は、「デジタルトランスフォーメーションの核心は、技術の新しさよりもむしろ**社会的共鳴**にある」（Zukunftsinstitut.de, Apr. 2022※）ことを明確にしているのである。

したがって、完璧なプロフィールを作成したら、誰かがその「餌」に飛びついてくるのを待つだけでなく、自ら最初の一歩を踏み出すことが必要である。連絡を取り、ネットワークを広げ、自身のLinkedIn活動を別次元、つまりリアルデジタル化に引き上げるのである。

※ <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrend-konnektivitaet/>

ソーシャルメディアでの存在感を高めよう。5つの効果的活用法

1. ビジュアルでも目立つように！

第一印象が大事！プロフィールのトップ部分、通称「名刺」は、訪問者にとってアイキャッチャーとなるものである。プロフィール写真と背景写真を調和させ、プロフィールを個性的に表現しよう。また、名前の下に書くプロフィールスローガンは短く簡潔にした方がよい。これにより、職務や専門知識が素早く分類できるようになる。

2. 専門分野を強調

名刺の下には自己紹介欄がある。自身の専門的なスキルをフリーテキストで表現できるこのフィールドでは、特別な成功例や現在のプロジェクトを紹介し、必要であれば、訪問者からの連絡を促すようなフレーズを作成しよう。また、冗長的にならないよう心掛け、すでにプロフィールに記載されている情報は避けるようにすべきである。

3. 自分の知識やスキルをアピール

学歴欄の下のスキル部分では、ハードスキルを紹介しよう。ここでも、例えば別途プロフィール欄がある語学力については記載しないなど、重複を避けることが重要である。また、チームワーク

やコミュニケーション能力など、職歴から推測されるソフトスキルの記載は避けるべきである。

4. 関心トピックはターゲットを絞って

関連するウェブサイトやメディア（画像、動画、パワーポイントなど）のリンクを載せることで、プロフィールをより視覚的、情動的にしよう。そのためには、どんなトピックを自分と関連付けたいかを自問し、「それについての専門家としての自分」というアプローチを行うのが良い。

5. より多くの人にアプローチしよう

プロフィールを多言語で作成すれば、国際性が強調され、世界中のユーザーの目に留まりやすくなる。また、LinkedInのURLをパーソナライズして、余計な文字を削除してみるのも良い（例：<https://www.linkedin.com/in/firstname-lastname/> とするなど）。この方法で、簡単に、より幅広く、検索に表示されやすくなる。

より良いLinkedInプロフィールの作り方についての疑問・質問や、キーンバウムのソーシャルメディア専門家による既存のプロフィールのチェックをご希望の場合は、こちらをご参照ください。当社のソーシャルメディアエキスパートがお手伝いさせていただきます。

<https://outplacement.kienbaum.com/linkedin-profil/>

執筆

Julia Held

Principal | Executive Newplacement

julia.held@kienbaum.de

LinkedInプロフィール <https://www.linkedin.com/in/juliaheld/>

オリジナル記事（ドイツ語）：

<https://outplacement.kienbaum.com/news/professionelle-social-media-positionierung/>

NewPlacement: キーンバウムのアウトプレースメント（ドイツ語）：

<https://outplacement.kienbaum.com/>

リモートワーク・ハイブリッドワークにおけるHRマネジメントの課題

リモートワーク - ピープルアナリティクスで組織変革を容易に

多くの企業でリモートワークが実践されているのは、パンデミック時の働き方として実証済みだからである。しかし、研究によると、リモートワークやハイブリッドワークは、中間管理職にマイナスの影響を与える可能性があることが明らかになっている。リモートワークでリーダーが直面する課題と、ハイブリッドワークを効果的に組織化し設計する方法について分析する。

パンデミックから2年経った今でも、リモートワークは人事部や企業にとっては議題として取り上げられるテーマだ。リモートワークが効果をもたらすという認識は決して新しいものではない。様々な研究により、一部または完全なリモートワークのもとでも生産性とパフォーマンスが低下しないことが示されている (Capgemini, 2020;

Kienbaum & Bundesverband der Personalmanager*innen 2022

※1)。それでもこの知見は、オフィスワークとリモートワークを組み合わせたハイブリッドワークを効果的するための道筋を示すものだと言えよう。将来的には、週に2~3日のリモートワークが企業に

※1 <https://www.kienbaum.com/de/publikationen/remote-leadership-2022/>

にとって好ましい働き方となると考えられる (Kienbaum & Bundesverband der Personalmanager*innen, 2022)。そのため、人事部や企業は、リモートワークやハイブリッドワークをどのように効果的に組織化し、設計するかという問題にますます注目するようになっている。ここでいう「組織化」とは、誰がいつリモートワークを行うかなどを、柔軟性の度合いや技術システムを用い組織化する、と言った全社的な取り決めのことを指す。今のところ、そのような規制があるのは46%に過ぎない (Kienbaum & Bundesverband der Personalmanager*innen, 2022)。

リモートワーク、ハイブリッドワーク構想におけるHRマネジメントの課題

ドイツ人材管理者協会 (Bundesverband der Personalmanager*innen) (2022) との最近の共同調査 (※2) によると、新型コロナの

※2 https://institut.kienbaum.com/wp-content/uploads/sites/24/2022/10/Studie_Remote_Leadership_2022.pdf

パンデミックの始まりから2年が経過してもなお、リモートワークは効果的に実施されていない。この調査によれば、半数を超える200人以上の管理職が、リモートワークによって業績管理が減り、従業員への信頼（60%）と個人的責任（66%）の移転が増えるなど、リーダーシップに対する理解に変化が生じたと回答している。しかし大多数の管理職はそれに加えて、リモートワークにおいて、仕事量の増加（62%）、過労（50%）、疲労（38%）を経験していることも判明した。これは、特にHRマネジメントの導入が困難であることに起因しているようである。例えば、チームビルディング（75%）やオンボーディング（67%）、そしてそこから派生する従業員の定着（66%）などにおいて、大多数の管理職がかなりの困難を感じていると回答している。したがって、3人に2人（66%）の管理職が離職率の上昇を予想しているのも当然といえる。

社会的相互作用に対する新たな要求

社会的相互作用はリーダーシップの中心的要素であり、目標達成に関する社会的影響力のプロセスとして理解されるものである。したがって、リモートワークにおける社会的相互作用の変化は、管理職にとって大きな課題であり、従業員の定着率と離職率にマイナスの影響を

与える可能性があるのだ。チームを形成し、そこからさらに文化を形成するためには、リモートワークにおいては別の対策が必要となる。というのも、例えば、チームメンバーとの日常会話は重要であるはずだが、そのような非公式コミュニケーションの機会は失われ、ほとんどのコミュニケーションは正式に組織化された電話や会議を通じて行われなければならないためである。

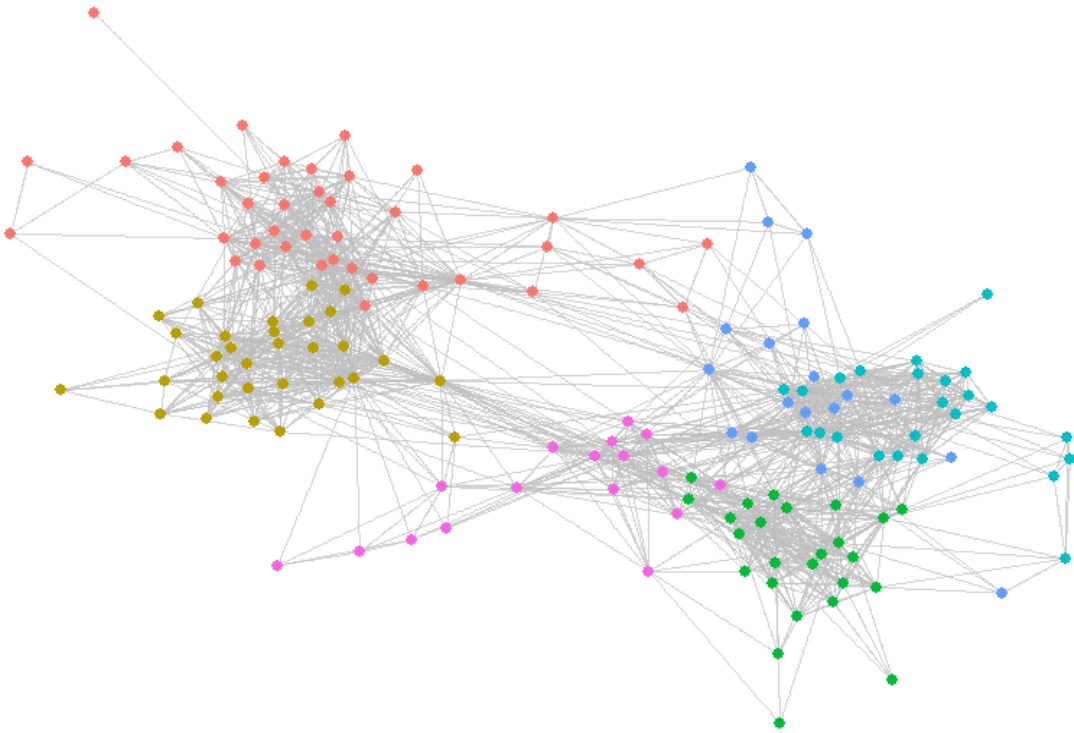
同時に、従来の管理方法をリモートワークの状況に一对一で移し替えることはできないことに、多くの管理職が気づかされることとなった。これは特に、指示や相互作用の意味合いの強い、伝統的なリーダーシップのスタイルに該当する。その結果、リモートワークを効果的に組織化するために、管理職にはサポートが必要となるのである。

組織ネットワーク分析（ONA）：リモートリーダーシップとハイブリッドワークを設計するためのソリューション

ピープル・アナリティクス（※3）の観点からリモートワークの設計をサポートできるのは、組織ネットワーク分析（ONA）の手法である。ONAは、ネットワーク上の関係を可視化する統計手法である（図1参照）。これをリモートワークに用いることで、どの従業員が誰とどの

※3 <https://www.kienbaum.com/de/leistungen/hr-transformation/people-analytics/>

【図1】



ようなコミュニケーションや共同作業を行っているか、その現状をデータ化し記録することができる。組織、ビジネスユニット、チームなどのレベルごとにネットワークを作成し、分析することが可能となる。ONAに使用するデータは、メールのコミュニケーション、会議のデータ、プロジェクトの共同作業などである。ONAは、非公式な行動データを用いて、現在の半ば形式的な構造（組織図、コミュニケーションチャンネルなど）を再現する。これにより、ONAは、意図された正式な構造と、組織内の実際の生きた非公式な現実を対比させるのだ。

ネットワーク分析に重要となる指標

作成されたネットワークは、主要な指標を使って分析される。ネットワーク全般における重要な指標は、直径（**Graph Diameter**）、平均距離（**Average Distance**）、密度（**Density**）などである。直径は、ネットワーク上の2人の間の最大距離を表す。平均距離は、ネットワークにおいて形成されるすべての2人組の点間の平均距離を記述する。密度は、既存の経路とネットワークの最大可能経路の商を表す。つまり、密度は、ネットワーク内の点、つまり人が、どの程度互いにつながっているかを、それらの間の相互接続の可能性の最大値に対して測定して記述するものである。

中心性測定

加えて、特定の人物、つまりネットワーク上の点を指す指標も、ネットワークをさらに深く理解するのに役立つ。例えば、各人（ネットワーク上の各点）がそれぞれ他の何人とネットワークでつながっているのか（**Degree Centrality**）を読み取ることができる。また、それぞれの直接・間接的なつながりの数（**Closeness Centrality**）もONAにより把握できるため、これをを用いれば、ネットワーク内のどの人物が最も効果的に情報を発信できるかが判明する（McNulty, 2022）。もう一つ興味深いのは、ある人物が他のネットワーク（2人組）にとってどれだけ重要であるか（**Betweenness Centrality**）を示す指標である。**Betweenness Centrality**が高い人物があまりいないネットワークは、緩やかな構成要素、すなわちサブネットワークに分離してしまう危険性がある。

コンポーネント、コミュニティ、クリーク

ONAでは、中心性の分析に加えて、個々の未接続のネットワーク、いわゆる**コンポーネント**を特定することも可能である。さらにクラスタリングを行うことで、密接につながった、つまり密度が高い点または

人物を、いわゆる**コミュニティ**や**クリーク**に分類できる（図1の色分けされた点を参照）。これにより、ONAは、ネットワークの中でどのような人が密接に絡み合っているかを導き出すことができるのである。そして、互いに強いつながりを持つグループが、グループ外ではほとんどネットワークを持たなかったり、またそのようなグループが複数存在するのかなどを把握することができる。

ONAはリモートリーダーシップやハイブリッドワークの観点から価値を高めている

リモートリーダーシップという点では、ONAは次のような役割を果たすことができる。

1. チーム内の社会的相互作用を可視化して理解を深める
2. キーパーソン、主要なコミュニティやクリークを特定する
3. リモートワークやハイブリッドワークを形成するための方法や対策をデータによって裏付ける
4. 上記の方法や対策が成功しているかどうかを可視化する

実際の運用は多岐にわたる。

- **リーダーシップのスタイル**

ONAは、リーダーシップの行動評価（キーンバウム・リーダーシップ・コンパスなど）と組み合わせて使用することが可能だ。その際、高密度あるいは顕著な中心性測定値のチームにおいて、どのようなリーダーシップスタイルが優勢であるかを調べ、そのリーダーシップスタイルに特化して開発、推進を行うのである。これは必要性に対応した方法と言える。

- **イノベーション**

また、ネットワークの可視化は、イノベーションの面でも有効である。イノベーションには、交流と新しい視点が必要である。つまり、チーム内と他のチームとのコミュニケーション、そして知識の共有がイノベーションには不可欠なのである（Arena et al., 2022）。ONAは、このようなチーム内、チーム間のつながりがどの程度あるのかを可視化する。これをもとに、従業員やチーム間のコミュニケーションや交流を改善するための施策を導入することができるのである。

- **エンゲージメント**

従業員のエンゲージメントは、定期的な短時間の調査（Peakon社など）で測定できる。ONAと組み合わせることで、どの

ネットワーク構造がエンゲージメントを促進するか、あるいはスタッフのエンゲージメントが特定のネットワーク構造にどのように有利に働くかを調査することができる。このような関係性を把握することで、離職率を下げるだけでなく、リテンションの形成に役立てることができる。

- **生産性向上**

ONAのネットワークデータからは、生産性を把握することも可能である。例えば、ある種のネットワーク構造が生産性と相関しているかどうかを調べたり、リモートワークの一環として導入されたコミュニケーションや共同作業のための特定の技術が、本当に仕事や生産性を向上させたかどうかを分析することも可能だ。経営者や組織はこれを用いて、どのような対策を講じるべきか、どのような技術が有効かを判断することができるようになるのである。

- **健康**

また、リモートワークのデメリットも研究により明らかになっている。孤立、仕事量の増加、それに伴う残業は、精神疾患の増加につながることを示されている（Capgemini, 2020）。ここでもONAを活用することが可能だ。ONAは孤立したチームメンバーを特定し、不要な変動、病気休暇の増加、モチベーションの低下を防ぐことにも役立つ。



断片的な構成要素を極力抑え、高密度のネットワークを構築するために誰がキーパーソンとなるのか？また、最適な情報共有のためのキーパーソンは誰か？これらをリーダーや企業がより深く理解するため、ONAの測定基準は総じて役立つものである。これにより、ONAはリモートリーダーシップとハイブリッドワークが及ぼす影響だけでなく、必要なトランスフォーメーションについても可視化することができるのだ。このようにONAは、リモートワークやハイブリッドワークの状況下で、リーダーや企業の人材マネジメントの課題をサポートすることができるのである。

ハイブリッドワークのコンセプト設計に用いる調整方法と施策

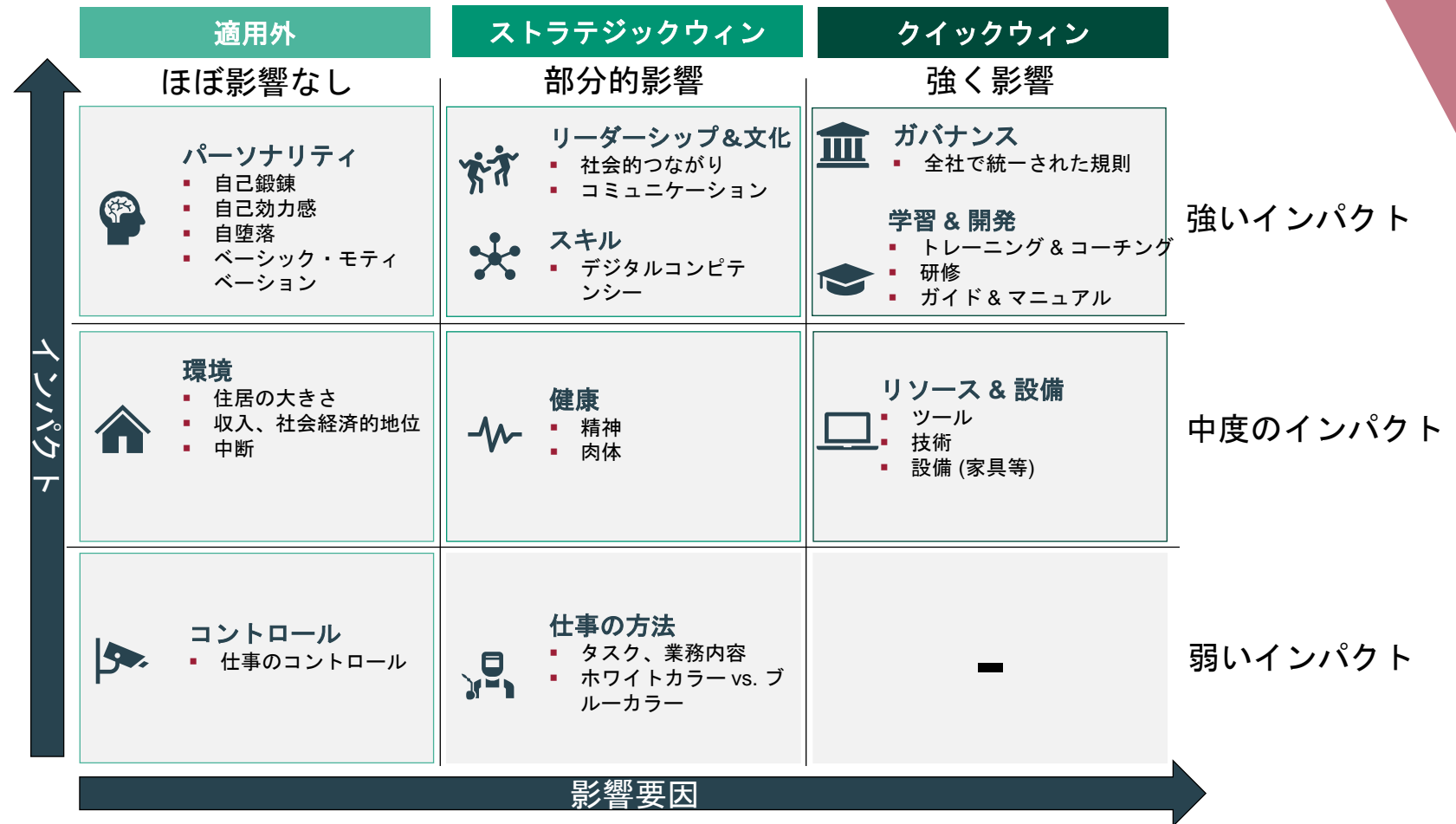
リモートワークにおいてONAを使用する場合、ハイブリッドワークをうまく設計するためには、使用ケースや結果によって異なる対策が必要となる。JochmannとFastenrothは、すでに2022年の初めに「COVID-19におけるモバイルオフィスの影響要因」の概要を発表していた。これは、大企業および中小企業の経営者への統一したインタビューと集中的な文献調査に基づき、影響要因をテーマ別に分類し、「企業が強く影響を与えるもの」「部分的に影響を与えるもの」「ほとんど影響を与えないもの」に分けたものである。今回はこの図にインパクト軸を追加した（図2参照）。



このインパクト軸は、企業が置かれている状況において、どの施策が必要となり得るか、また、いかに迅速かつ効果的に実施できるかを示すものである。純粋なリモートワークからハイブリッドワークへの変革において、まず初めに、企業の影響力が大きく、かつインパクトの強い影響要因、いわゆる**クイックウィン**が企業に示される。誰がいつ、どれくらいの頻度でリモートワークを行うことができるのか、統一された透明で公平な規制を整備するこのようなクイックウィンは、ガバナンスの観点からも理にかなっていると言えよう。部分的に影響を与えることができ、中程度または強い影響に結びつく影響要因は、主に**ストラテジックウィン**として示される。ストラテジックウィンとは、コストは高いが、組織と従業員に長期的にプラスの影響を与える施策のことである。例えば、リモートワークに適した新しいリーダーシップの手法の開発・導入なども、そうしたストラテジックウィンにつながるものと言える。

（次ページ：図2 キーンバウムのハイブリッドワーク・インパクト・モデル）

【図2】 キーンバウムのハイブリッドワーク・インパクト・モデル



Jochmann & Fastenroth, 2022

結論

リモートワークは、導入自体はほとんど強制的なものであったが、うまく機能し、その結果、仕事の組織が根本的に変わることとなった。今求められているのは、新しいリーダーシップの発揮と人材マネジメントの変革を迫る、長期的なハイブリッドワークのコンセプトである。ONAの手法は、特にデータ主導の方法で、この変革の形成に決定的な役割を果たすことができるものである。リモートワークにおける重要な調整要素の影響力とインパクトを知ることにより、ハイブリッドワークの長期的なコンセプトの開発は可能となるのである。

参考文献

Arena, M. et al. (2022). The Adaptive Hybrid: Innovation with Virtual Work. Management and Business Review 2(01). 2-10.

Capgemini (2020). The Future of work: From remote to hybrid. Online: https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2021/03/The-Future-of-Work_Final.pdf

Kienbaum & Bundesverband der Personalmanager*innen (2022). Remote Leadership. Online: https://institut.kienbaum.com/wp-content/uploads/sites/24/2022/10/Studie_Remote_Leadership_2022.pdf

McNulty, K. (2022). Handbook of Graphs and Networks in People Analytics. Online: <https://ona-book.org/gitbook/index.html>

執筆

Prof. Dr. Walter Jochmann
Managing Director
Walter.Jochmann@kienbaum.de

Lukas M. Fastenroth
Senior Consultant & Akademischer Leiter Consulting, Kienbaum Institut
lukas.fastenroth@kienbauminstitut-ism.de

オリジナル記事（ドイツ語）：
<https://www.kienbaum.com/de/blog/remote-work-so-hilft-people-analytics-bei-der-organisationstransformation/>



Kienbaum - Leading by #WePowerment

日系企業グループ

在欧の日系企業をヒューマンリソースマネジメントの面からサポートする目的で2001年にドイツ・デュッセルドルフに開設されました。日本、欧州での豊富なビジネス経験を有する日本人コンサルタントが、各分野のスペシャリストコンサルタントと共に、200社以上に及ぶ在欧日系企業に対して、さまざまな人事課題の解決に向けたサポートを行っています。

キーンバウムジャパン

キーンバウムのコンサルティング業務のノウハウを活かし、日本におけるエグゼクティブサーチを目的に設立されました。日本企業と日本の外国企業をクライアントとし、豊富な海外ビジネス経験を持つコンサルタントが、クライアントのニーズを徹底的に把握し、一貫した信頼関係の中で候補者の絞り込みを進めます。雇用契約締結に終わらず、その後も継続して貴社の人材コンサルティングのパートナーであり続けることを目標としています。



キーンバウムコンサルタンツ 日系企業グループ

Kienbaum Consultants International GmbH

Immermannstraße 20 | 40210 Düsseldorf
GERMANY

Kienbaum Japan / K.J. Consultants K.K.

S4601, 3-1100-15 Shinmarukohigashi | Nakahara-ku, Kawasaki-shi
Kanagawa 211-0004
JAPAN



Etsuji Suzuki

etsuji.suzuki@kienbaum.co.jp

Phone: +81 (0) 44 387 6573
Mobile: +81 (0) 80 4296 1705



Hayato Kamijo

hayato.kamijo-external@kienbaum.com

Phone: +49 (0) 211 96 59 487
Mobile: +49 (0) 151 18 83 77 48

www.kienbaum.jp | www.kienbaum.com | japan@kienbaum.co.jp