



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. 2/2023

ページ トピック

03

キーンバウムジャパンが「人材コンサルティング会社 & サービスガイド100選」に選出される

05

ドイツ・コンサルティング会社ランキング：キーンバウムが4部門でベストコンサルティング会社に選出される。トップランキング入りは連続10回目。

06

給与実態調査：2023年も「固定報酬の引き上げ」が最重要施策に

08

サステナビリティ・トランスフォーメーションに備える - 企業が組織的かつ人的にどのように構築すべきか

11

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

12

お問い合わせ



キーンバウムジャパンが「人材コンサルティング会社&サービスガイド100選」に選出される

連続7回目 日本人材ニュース

キーンバウムジャパンはこのほど「人材コンサルティング会社&サービスガイド100選」に選出、紹介された。2017年より連続して7回目の紹介となる。

「人材コンサルティング会社&サービスガイド100選」は、株式会社日本人材ニュース社が毎年発行するものである。1989年創刊の人事専門誌「日本人材ニュース」を編集・発行する同社では、経営者や人事担当者の悩みに応えられるように、①健全なコンサルティング方針、②高いコンサルティング能力、③コンプライアンスの順守という基準で、人材マネジメントを十分にサポートできる「人材コンサルティング」と呼称するにふさわしい会社やサービスを人事関係者から推薦を受けて選定する。更に事業責任者へのインタビューによって、サービスの仕組み、強み、事業方針やコンサルティング能力、またサービスの機能、活用法、独自性などを紹介している。

この中でキーンバウムジャパンの代表取締役社長である鈴木悦司は、キーンバウムジャパンの強み・仕組み・方針について、次のように説明する。

Kienbaum



人事・人材のスペシャリストとして、グローバル人材を発掘

キーンバウムジャパンは人事・人材のスペシャリストとして、クロスボーダー案件を数多くこなすコンサルティング会社であり、エグゼクティブ案件を多く扱う。グローバル人材のサーチに強く、外資系企業のカントリーマネージャー等のマネジメント職をはじめ、採用が困難なアプリケーションエンジニア、セールスエンジニア等の技術職、日本企業の海外支社長候補など、企業のグローバル事業の即戦力となる経験豊富な人材を探し出す。

人材採用を通じて日本企業の海外ビジネスをグローバルにサポート

クライアントは外資系企業が主だが、最近の傾向として、海外市場への進出や事業を強化したいと考える日本の中堅・中小メーカーからの案件が増えており、このような企業に対する人材面でのサポートを今後一層強化していく考えである。

日本で数少ないリテナー型サーチファームとして、クライアントの代理人として候補者に接する

リテナー型サーチファームとしての責務を果たす。すなわちクライアントの代理としての自覚を持ち、企業文化と言った目に見えないものも説明できるよう努力を怠らない。これにより履歴書だけでは判断できないコンサルティングの付加価値の提供が可能になる。

日本人材ニュース編集部はキーンバウムジャパンを下記のように評価する。

「欧州系のエグゼクティブ・サーチ会社で、ドイツ企業と日本企業を中心としたコンサルティングで実績を積んでいる。ドイツ・日本はもちろん、上海・タイ・シンガポールなど世界4大陸計22の都市で事業を展開し、欧米、中国、東南アジア、そして日本において活躍できるグローバル人材の発掘を得意としている。グローバルネットワークによる大規模な候補者データベースを構築して独自の候補者リサーチを行っており、経験豊富な人材を見つけ出すことができる。」

全インタビューは下記をご参照ください。

<https://hr-guide.net/consulting/kienbaum>

日本人材ニュース

企業の人材採用、人材育成・研修、組織、人事に関する情報を届ける人事専門誌。

<https://jinzainews.online/>



執筆

キーンバウム ジャパン

キーンバウムジャパンは日本人材ニュースオンラインのプレスリリースに定期的に記事を投稿しています。

<https://seminar.jinzainews.net/release/>

ドイツ・コンサルティング会社ランキング：キーンバウムが4部門でベストコンサルティング会社に出される。トップランキング入りは連続10回目。

独経済紙「ブランドアインス (brand eins)」の調査

HR、コーチング、チェンジマネジメント、組織開発。人事マネジメントにおける4分野において、キーンバウムがベスト・コンサルティング会社に出された。これによりキーンバウムは連続10年にわたりベストランキング入りを果たしたことになる。

ドイツ経済誌「brand eins」は、調査会社「Statista」社と共同でドイツのコンサルティング業界の大規模な調査を行っている。ドイツにおける業界のエキスパート（コンサルタント）と顧客を対象にアンケートを行い、業種別、サービスライン別に優良企業を選出するものである。

今回の調査で、キーンバウムはサービスラインの4部門（HR、コーチング、チェンジマネジメント、組織開発）においてベストコンサルティング会社に出された。

この結果、キーンバウムのベストコンサルティング会社のランキング入りは調査開始から連続して10回目となる。

調査結果はこちら：Die besten Unternehmensberater des Jahres 2023

<https://www.brandeins.de/magazine/brand-eins-thema/unternehmensberater-2023/interaktives-ranking-und-bestenliste>



執筆

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サービスについてはこちらをご覧ください。

<https://www.kienbaum.com/en/services/>

給与実態調査：2023年も「固定報酬の引き上げ」が最重要施策に

給与開発に関するショートスタディ（プレスリリース：ケルン、2023年4月11日）

- 1 調査対象企業の77%が2022年に固定報酬を引き上げた。
- 2 管理職の平均引き上げ率は4.2%、専門職は4.6%、事務職は5.0%
- 3 約半数の企業が、すでに2023年のさらなる施策を計画中

激動の時代において、従業員は、高いインフレ率と生活費の上昇に合わせて給与を調整するよう、企業に大きな圧力をかけている。その一方で、企業では有能な従業員の確保がますます難しくなっており、優秀な労働力の獲得競争に対応できるようにする必要がある。高インフレとそれに伴う生活費の大幅な上昇は、給与にどのような影響を与えているのだろうか？従業員はこれまでどの程度の賃上げを実現できたのだろうか。

人事およびマネジメントコンサルティングのキーンバウムは、激動の時代に対応するために企業が報酬の問題にどのように対処しているか

を、すでに2022年秋に「給与開発に関する年次調査」で予測していた。そして今回、現実の確認が行われた。今回の「給与開発に関するショートスタディ2022/2023」はこれらの施策が具体的にどのように実施されたかをチェックしたもので、対象企業は300社を超える。

2022年の給与はアップした

「ここ数ヶ月の異常に高いインフレ率により、多くの企業で再び人件費予算が大幅に増加した。多くの企業が、特に低所得者層において、例年よりも大幅に報酬を引き上げている。」こう述べるのは、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部門でマネージングディレクターおよびパートナーを務めるDr. Sebastian Pacherである。

現在の緊迫した経済情勢にもかかわらず、2022年にはほとんどの企業で給与が上昇している。ただし、固定報酬の引き上げは現在の

インフレ水準よりもはるかに低く、現在の賃金交渉に対する従業員の要求にも及ばない。依然として高いインフレ率により、多くのケースで実質賃金の減少が生じている。

半数以上の企業が、過去1年間に人件費への支出を大幅に増加させたと回答している。さらに中小企業の4社に1社が、それによって経営の選択肢が狭まっていると回答している。特に中小企業にとっては課題は相当大きなものであることがわかる。」キーンバウムのデータサイエンス部門のシニアマネージャーであるDr. Michael Kindはこう補足する。

これらの洞察を含む2023年4月11日発行のサーベイ「Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose 2023」はKienbaum Shopにて入手可能。

<https://shop.kienbaum.com/produkt/gehaltsentwicklung-2022-23/>

執筆

キーンバウム プレス
Pressekontakt @ Kienbaum
E-Mail: presse@kienbaum.de
Telefon:tel:+49 221 801 72-294

オリジナル記事（ドイツ語）：

<https://www.kienbaum.com/de/presse/kurzstudie-gehaltsentwicklung-die-anhebung-der-fixverguetung-bleibt-wichtigste-massnahme-in-2023/>

サステナビリティ・トランスフォーメーションに備える - 企業が組織的かつ人的にどのように構築すべきか

企業に課される「持続可能性」：戦略と実行はだれが行う？

サステナビリティに対する企業への圧力が高まっている。しかし、サステナビリティ戦略の策定と実行は誰が担うべきだろうか。企業には、サステナビリティの考え方を徹底的に浸透させ、ESG（環境・社会・ガバナンス）の専門家や幹部を配置し、規制要件の遵守を可能にする必要がある。持続可能なアプローチを取らない企業は、競争力を失うだけでなく、罰則を受けるリスクもある。

数年前まで、サステナビリティは企業戦略の意思決定の焦点ではなかった。かつては、サステナビリティは多くの企業において、あくまでも安全性や風評リスクの最小化という意味合いにとどまっていた。サステナビリティは単なるコミュニケーション上の問題だったのである。

しかし、生態系や社会問題の増大に伴い、企業に対する圧力はあらゆる方面から非常に大きくなってきている。企業は社会、顧客、従業員、投資家に対して責任を持ち、持続可能性を実現することが求められる

ようになった。サステナビリティは、もはやトレンドでなく、企業の長期的な成功に欠かせないものとなっているのである。

ESGは組織に新たな役割を求める

ESG規制の強化により、環境、社会、ガバナンス（ESG）における計測可能な基準が取り込まれ、持続可能性へ向けてのトランスフォーメーションはさらに加速している。

ところが、多くの企業は、まだ具体的に**サステナビリティ**（※1）の変革を具体的な課題として掲げていないのが実情だ。企業は、持続可能性を本質的に取り入れ、企業の戦略、すべてのビジネス領域の構造やプロセスにおいて、サステナビリティを中心に据える必要がある。

しかし、戦略を開発するのは誰であり、規制上のESG要件を法令遵守かつ効率的に実施し、サステナビリティを具現化することを保証する

※1 <https://www.kienbaum.com/de/publikationen/ansaetze-zur-nachhaltigkeitstransformation/>

のは誰だろうか？それには、全職能領域を横断する多数のESG専門家やリーダーが必要となる。

まず、大企業ではChief Sustainability Officer、中小企業ではサステナビリティ担当者の存在が必要である。Chief Sustainability Officerは、トップマネジメントと協力して、企業全体にわたる持続可能性の考え方を一貫して浸透させ、全社的なサステナビリティ戦略、サステナビリティ目標、主要なイニシアチブを設計し、開始し、伝えることで、サステナビリティの考え方を確実にする役割を果たす。この役割は、全社的なサステナビリティへのコミットメントとそれに伴う文化的変革を結びつけるものだ。戦略的役割だけでなく、プロセス構築の構造化についても責任を負う。

サプライチェーン・デューディリジェンス法（サプライチェーンにおける企業のデューディリジェンス義務に関する法律）の要件（The Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains “Supply Chain Act”）

企業にとって、ESG要件を実践することの複雑さは、サプライチェーンに沿って多くのプロセスの変更と新しい取り組みが必要となる

サプライチェーン・デューディリジェンス法の導入によって特に明確に表れている。

具体的には、特にサプライヤー評価システムの開発や実施、グローバルサプライチェーンにおける労働条件や強制労働、その他の人権侵害の分析などが求められる。また、サプライチェーン全体の気候リスクの評価、CO2排出量の分析、製造施設での監査なども含まれる。これらの業務はすべて、サステナビリティの実務責任者であり、法務・コンプライアンス担当者と緊密に連携するサプライチェーンマネージャーの役割に集約されるべきである。

この調整は、ESG規制のコンプライアンスに強い焦点が当たっていることを意味する。これは、サプライチェーン・デューディリジェンス法だけでなく、EU全体で要求される企業サステナビリティ報告指令、投資の持続可能性を判断するEUタクソノミー規制、内部告発者保護と内部告発制度に関する新しい取引通報者保護指令など、ESG規制要件は既に大きく、今後も増加する傾向にある。企業は法的要件を遵守し、効率的に実施するために強化しなければならない。そうしなければ、競争力を失うだけでなく、相応な罰金を課される可能性がある。そのため、特に法務、コンプライアンス、ガバナンス、財務、リスク管理の分野で、ESG専門家が求められているのである。

ESGマインドセットが専門的な知識を補完する

サステナビリティを戦略的に展開し、バリューチェーン全体において成功裏に運用させるには、あらゆる機能分野にまたがる多数のESG専門家やリーダーが必要であることは明らかだ。しかし、専門的な知識だけでは十分ではない。ここで必要なのはむしろ、企業のパーパスと、責任者全員のESGマインドセットである。彼らは関係者や従業員の全てに対して、サステナビリティに対する意識を持たせるだけでなく、この問題に積極的に取り組むよう鼓舞することができなければならない。彼らは持続可能な文化変革の推進者であり、指導者である必要がある。これは、サステナビリティを戦略的に扱う担当者だけでなく、サステナビリティを表無敵に実施する担当者、サステナビリティを法的に順守し効率的に実施する担当者にも当てはまる。これにより初めて、サステナビリティ・トランスフォーメーションは成功するのである。

執筆

Bernhard Walter
Principal | Executive Search
Bernhard.Walter@kienbaum.de

オリジナル記事（ドイツ語）：
<https://www.kienbaum.com/de/blog/fuer-die-nachhaltigkeitstransformation-geruestet-wie-sich-unternehmen-organisatorisch-und-personell-aufstellen-muessen/>



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