



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. 3/2024

## ページ トピック

---

- [03](#) キーンバウムが国際的影響力を強化
- [06](#) 魅力的な企業は各キャリアレベルにマッチする職務内容を提供
- [09](#) ドイツ、オーストリア、スイスの給与動向は？
- [13](#) 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
- [14](#) お問い合わせ



# キーンバウムが国際的影響力を強化

## 【プレスリリース】イタリア4都市に新オフィスを開設

- グローバル・プレーヤー：キーンバウム・コンサルタンツは4大陸に26のオフィスを展開
- フランチャイズモデル：キーンバウム・コンサルタンツはFabio Ciarapicaと共にイタリア4都市（ミラノ、ローマ、ボローニャ、パドヴァ）に新オフィスを開設
- キーンバウム・コンサルタンツは顧客に近い自社オフィスを通じてパートナーシップを強化

ケルン、2024年5月22日

ドイツのコンサルティング業界のパイオニアであるキーンバウム・コンサルタンツは4月1日、イタリアに新たに4つのオフィスを開設した。このステップは、国際的なポートフォリオをさらに拡大し、ローカル市場およびグローバル市場の双方に、カスタマイズされたコンサルティングソリューションを提供するという、同社の継続的な取り組みを強調するものである。このことは、キーンバウム・コンサルタンツは、ますます国際化するクライアントのニーズに応えるため、ヨーロッパに戦略的な重点を置き、国際化に全面的に取り組んでいくことを示している。

2024年4月1日、キーンバウムはイタリア4つの都市（ミラノ、ローマ、ボローニャ、パドヴァ）における戦略的ビジネスセンターを構え、活動を開始した。「グローバルなプレゼンスとローカルな専門知識を活用することで、各市場の特定のニーズに対応した最適な



ソリューションを提供する。今回、イタリアにオフィスを開設することで、この戦略はまた一步前進した。」キーンバウム・コンサルタンツの共同CEO、Fabian Kienbaumはこのように述べる。

### グローバル・ネットワークとローカル・サービス

北米、南米、アジア、ヨーロッパの4大陸に26のオフィスを構えるキーンバウムは、強力なグローバル・ネットワークを構築し、すべてのパートナーに包括的なメリットを提供している。このネットワークにより、キーンバウムはグローバルなトレンドとリソースを効果的に活用しながら、同時に国内市場における個別のコンサルティング・ニーズにも対応することを可能にする。キーンバウムは、国際的に事業を展開する組織やクライアントのために、人事コンサルティングと経営コンサルティングを組み合わせ、独自のクロスロケーション・グローバル成長戦略を適応させている。「すでに既存の

パートナーシップが存在する場所に設立されることが多い」とFabian Kienbaum。これはイタリアでも同様だ。キーンバウムのパートナーであるFabio Ciarapicaとコンサルティング会社Human Value srlとの既存の協力関係が拡大し、その結果、イタリアにおけるネットワークが最適化されたフランチャイズ体制が実現したのである。

### カスタマイズ・ソリューション

イタリアでもキーンバウムは、エグゼクティブサーチや評価サービス、役員向けコンサルティングに至るまで、包括的なコンサルティングサービスを提供する。各拠点は、その地域の市場に精通し、国際的なネットワーク全体にアクセスできる経験豊富なチームによって運営されている。このチームは、ローカルおよびグローバルなビジネス要件の両方を理解し、効果的に対処できる専門家で構成されている。このようにして、イタリアの上位中小企業、ファミリービジネス、製造業

の様々なチャンピオンに対し、より良いサービスを提供することができるのである。

### キーンバウムについて：

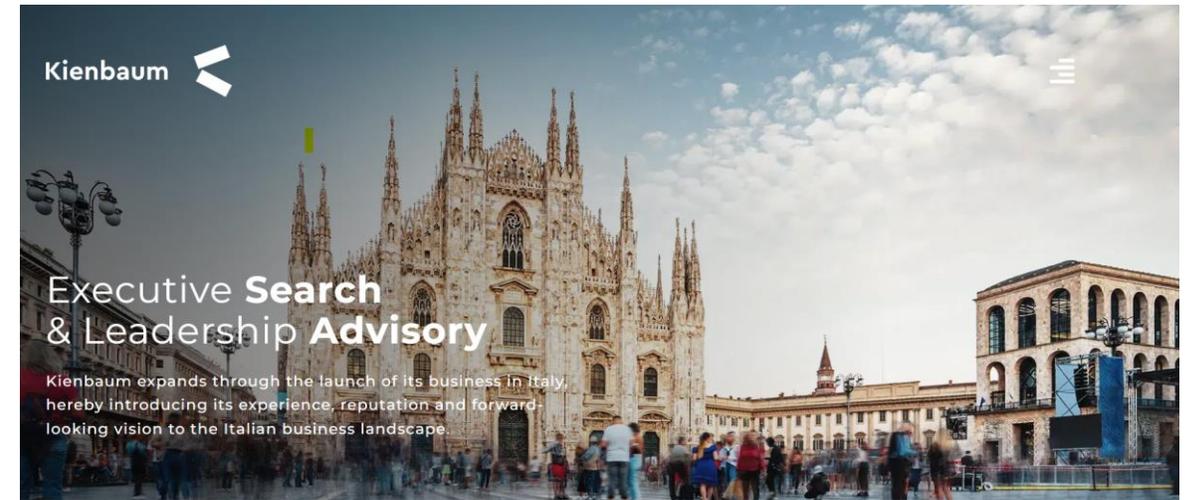
1945年の創業以来、キーンバウムはドイツを代表するコンサルティング会社であり、ヨーロッパで最初に設立された人事およびマネジメントコンサルティング会社の一つである。600人の従業員を擁し、ドイツ国内の主要な経済中心都市に拠点を置くほか、世界4大陸に26のオフィスを展開。教育、大胆なリーダーシップ、成果重視に明確に焦点を当て、キーンバウムは組織と社会の進歩の原動力となるべく、労働社会のパイオニアとして邁進している。キーンバウムはグローバルに事業を展開し、あらゆる規模、あらゆる業界の組織に対し、技術変革の機会を活用し、個々のユニークさを促進するための支援を行っている。

### キーンバウム・プレスリリース

**Lucilla Schönauer**  
Communication Specialist  
[presse@kienbaum.de](mailto:presse@kienbaum.de)

### オリジナル記事（ドイツ語）：

<https://www.kienbaum.com/presse/kienbaum-staerkt-internationale-praesenz/>



キーンバウム・イタリア

<https://kienbaum.it/>

# 魅力的な企業は各キャリアレベルにマッチする職務内容を提供

【プレスリリース】サーベイ「Attracting Talent」（英語版）

- The Stepstone GroupとKienbaum Institute @ ISM for Leadership & Transformationが従業員8,400人を対象に共同調査
- キャリアの後半では社会的側面が重要、若いうちは自己実現重視
- 10人中9人が転職を否定せず、また半数近くが転職に積極的
- 現在、企業が競合他社から熟練労働者を引き抜く機会是非常に大きい

ケルン／デュッセルドルフ／ベルリン、2024年3月25日

タレント獲得競争の中で、雇用主はキャリアの段階に合わせたオファーを提供することで大きなポイントを獲得できる。これはデジタル採用プラットフォームThe Stepstone GroupとKienbaum Institut @ ISM für Leadership & Transformationがドイツの8,400人の労働者を対象に行った「Attracting Talent 2024」調査の結果である。キャリアの段階によって異なるニーズが存在する。キャリアの後半では企業文化などの社会的側面が重要視される一方、若年層にとっては自己実現が重要な役割を果たす。年齢や職業に関係なく、給与がポジションの魅力の中心であることに変わりはない。

労働市場は引き続き高いダイナミズムを示している。92%の労働者が転職の可能性を排除しておらず、そのうちほぼ半数が自ら積極的に転職活動を行っている。ベビーブーマー世代が間もなく退職することも、企業にとってのプレッシャーをさらに高めている。「専門人材の不足



は単なる流行語ではなく、我々の経済に深刻な影響を与える現実の問題である。企業が注意を怠ると、優秀な人材争奪戦に敗北するだろう」と、Kienbaumのマネージングディレクター兼パートナーであるProf. Dr. Walter Jochmannは警告する。

調査結果によると、企業にとって重要なのは適応力である。労働市場のトレンドを認識し、戦略を調整する企業が成功を収めるだろう。

「現在ですら人員不足が問題となっているが、これから労働者の不足が本格化する。競争力を維持するためには、画一的なソリューション以上のものが必要となる。さまざまなキャリア段階のニーズに応えることが、これまで以上に重要になっている」と、The Stepstone Groupの労働市場専門家であるDr. Tobias Zimmermannは強調する。

「もちろん給与は重要な基準であるが、人生の中で変化する個人的なニーズへの対応も同様に重要である。これからは、個別かつ柔軟な人事サポートがカギとなる」と彼は強調する。

Prof. Dr. Walter Jochmannの見解では、現在の高い転職意欲は、企業が競合他社から優秀な人材を引き抜く絶好の機会を提供している。しかし、「採用プロセスはよりスリムに、より効率的に、よりスマートにならなければならない。ここで障壁を取り除く企業が、専門人材争奪戦に勝利するだろう。また、これは企業のリソースも節約することになる」と彼は強調する。本調査によると、転職希望者は転職を望むだけでなく、できるだけ早く転職を実現したいと考えており、求められる労働者は自らの有利な立場を十分に認識している。

サーベイ「Attracting Talent 2024」の英語版はこちらからダウンロード可能です。

[https://international.kienbaum.com/wp-content/uploads/sites/13/2024/04/Attracting-Talent-2024\\_en.pdf](https://international.kienbaum.com/wp-content/uploads/sites/13/2024/04/Attracting-Talent-2024_en.pdf)



## キーンバウムについて

1945年に設立されたキーンバウムは、ドイツ初のコンサルタント会社であり、ヨーロッパ発祥の唯一の人事・マネジメントコンサルティング会社。世界4大陸に26のオフィスを構え、世界各地でビジネスを展開する。600人以上の従業員を擁する家族経営の企業として、キーンバウムは人と組織が可能性（ポテンシャル）を進展（プロGRESS）に変え、未来志向の体制を整えることを支援する。

### キーンバウム・プレスリリース

**Lucilla Schönauer**  
Communication Specialist  
[presse@kienbaum.de](mailto:presse@kienbaum.de)

### オリジナル記事（ドイツ語）：

<https://www.kienbaum.com/presse/studie-arbeitgeber-mit-jobs-passend-zur-karrierephase-besonders-attraktiv/>

# ドイツ、オーストリア、スイスの給与動向は？

## 2024年DACH地域の給与動向ファクトチェック

近年、特に2022年以降のインフレ率の上昇と熟練労働者の不足がますます顕著になっていることから、給与動向の大幅な増加が観察されている。ここでは、2024年にドイツ、オーストリア、スイスの企業が実施した給与調整についてまとめた。

## 2024年の給与動向に関するキーンバウムのファクトチェック

キーンバウムは、一般的な市場給与の推移に関する情報の需要が高まっていることを確認している。多くの企業が限られた人材を確保するために、競争に勝つための適切な報酬設定に取り組んでおり、そのため、現在の給与動向に関する最新情報の重要性が増している。

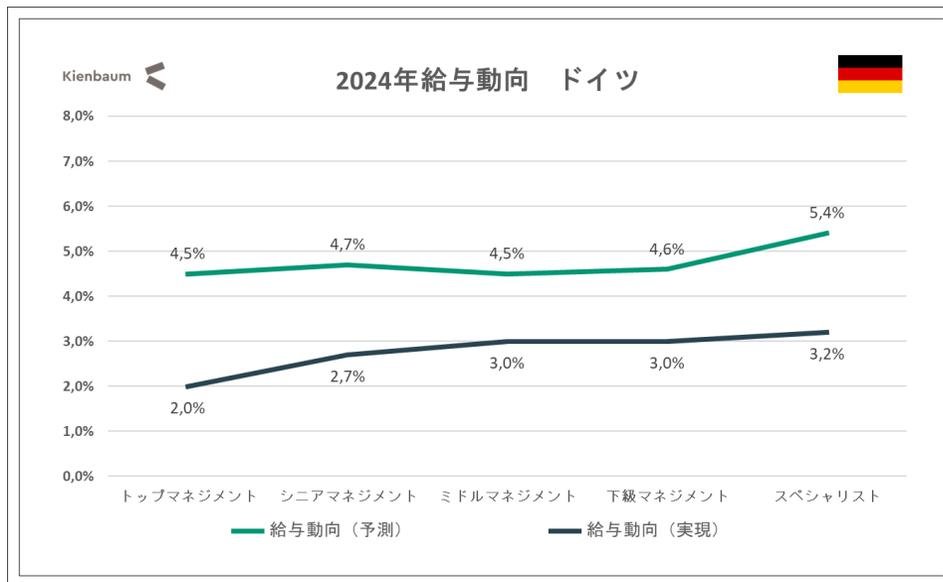
2024年の給与動向に関するキーンバウムのファクトチェック（参加者654人）では、実際の給与動向を把握し、2023年秋に出された野心的な予測が実際に実現したかどうかをチェックしている。

## DACH（ドイツ、オーストリア、スイス）地域における給与の詳細な見通し

（次ページ参照）

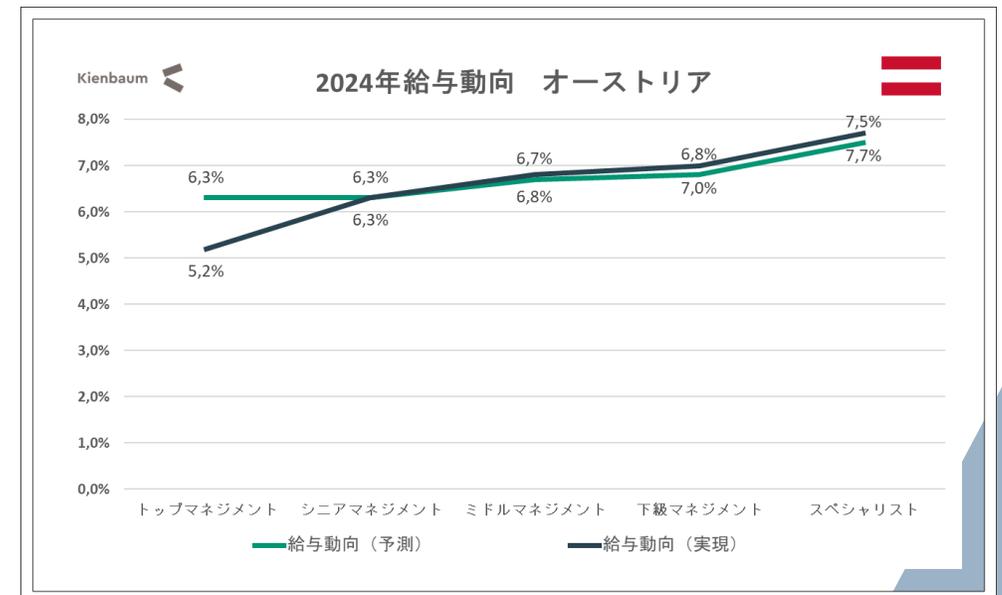
## ドイツの給与動向

ドイツでは、2023年秋に予測された平均4.7%の給与増加率は実現されず、実際には平均2.8%にとどまった。ドイツの調査対象企業の約83%は、中期的に給与上昇圧力が続くと回答しているが、企業規模、業種、企業の経済状況にかかわらず、当初予定していた昇給率を大幅に（約2ポイント）下回る結果となった。



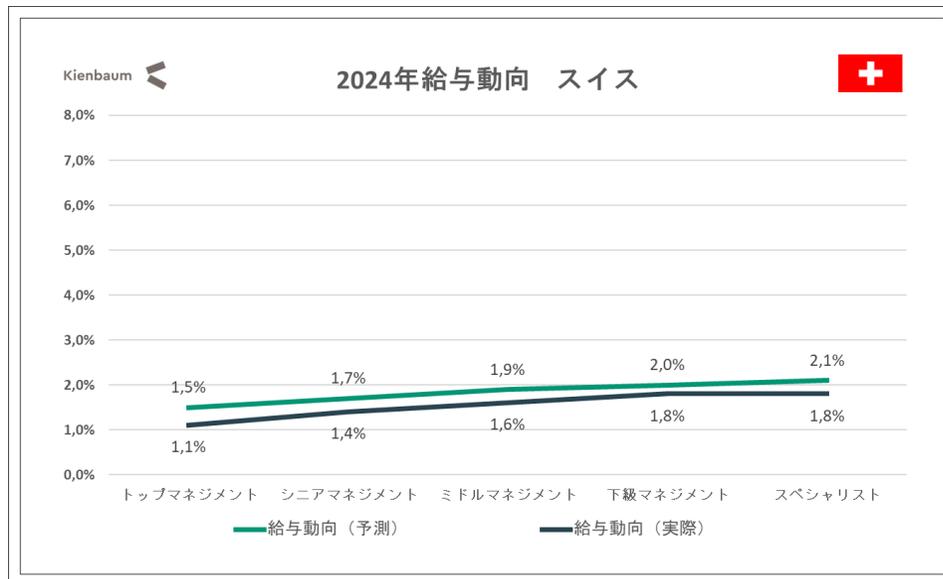
## オーストリアの給与動向

オーストリアでは、労働市場は緩和傾向にあるようだが（調査対象企業の46%が、12ヶ月前と比較して欠員補充が容易になっていると回答）、給与増加への圧力は依然として高い（77%が同意）。平均給与増加率は6.6%で、2023年秋からの予測（6.5%）と同水準であった。



## スイスの給与動向

スイスでも、昇給率は国際比較で絶対的に低水準にとどまるものの、給与上昇圧力は続いている（75%の同意）。2023年秋の予想昇給率は1.8%で、ファクトチェックでは実際の昇給率は1.6%となっている。



## 魅力的な給与パッケージへの期待と企業の課題

2024年の給与動向に関するキーンバウムのファクトチェックによれば、全体として、企業は引き続き、求められる従業員の獲得競争において魅力的であり続けるための課題に直面している。一方で、経済状況の一部緊張が企業に対し、限られた人材予算の適切な活用に特に注目するよう促している。そのため、今後の給与動向の推移は注視すべき点である。

すべての国において、調査対象となった企業の4分の3が、魅力的な初任給に対する応募者の期待は低下していないと回答している。このことから、優秀な人材を獲得するために、企業は今後も魅力的な給与パッケージを提供する必要がある。

「給与開発に関するファクトチェック」はこちらからダウンロード可能です。

<https://shop.kienbaum.com/produkt/faktencheck-gehaltsentwicklung2024/>



## 執筆

### Timon Forrer

Director | Compensation & Performance Management

[Timon.Forrer@kienbaum.com](mailto:Timon.Forrer@kienbaum.com)

### Dr. Michael Kind

Director | Compensation & Performance Management

[Michael.Kind@kienbaum.de](mailto:Michael.Kind@kienbaum.de)

### Alfred Berger

Director | Compensation & Performance Management

[Alfred.Berger@kienbaum.de](mailto:Alfred.Berger@kienbaum.de)

### オリジナル記事（ドイツ語）：

<https://www.kienbaum.com/blog/wie-entwickeln-sich-die-gehaelter-in-deutschland-oesterreich-und-in-der-schweiz/>



## 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](mailto:etsuji.suzuki@kienbaum.co.jp)

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



**Hayato Kamijo**

[hayato.kamijo-external@kienbaum.com](mailto:hayato.kamijo-external@kienbaum.com)

Phone: +49 (0) 211 96 59 308  
Mobile: +49 (0) 151 18 83 77 48

[www.kienbaum.jp](http://www.kienbaum.jp) | [www.kienbaum.com](http://www.kienbaum.com) | [japan@kienbaum.co.jp](mailto:japan@kienbaum.co.jp)