Japanese Corporate Business Newsletter

# キーンバウム
# 日系企業グループ
# ニュースレター

05/2026



Kienbaum

# CONTENTS


Kienbaum Japan in Germany Report：
The Japan Times & Bridge Magazine

– Kienbaum Japan、異文化をつなぐリーダーの発掘を支援

キーンバウム最新給与分析

– 2027年給与動向予測　昇給率よりも「誰に昇給するか」が重要な時代へ

プロフェッショナルサーチ

– 管理職人材の不足。それでも企業が候補者市場をさらに狭めてしまう理由




# Kienbaum Japan、異文化をつなぐリーダーの発掘を支援

Kienbaum Japan in “Germany Report” of The Japan Times & Bridge Magazine

**ドイツと日本の外交関係樹立165周年となる本年、両国を結ぶ長年の信頼と協力の歩みに改めて注目が集まっている。2026年10月28日にリリースされたThe Japan TimesおよびBridges Magazineの「Germany Report」では、両国の経済・産業・地域社会を支える企業や組織、そしてそこで活躍する人々の取り組みが紹介されている。製造業やテクノロジー分野をはじめ、日独間の連携が生み出す価値と将来性について、多角的な視点から考察した内容となっている。キーンバウムジャパンもインタビューを通じて、異文化環境におけるリーダー人材の発掘・育成や、クロスボーダー経営を成功に導く要素について見解を共有した。下記にその記事を紹介する。**

## Kienbaum Japan、異文化をつなぐリーダーの発掘を支援

国境を越えた人材登用は、権限や期待値、支援体制が十分に明確でない場合、期待した成果につながらないことがある。キーンバウムジャパンは、役割や責任範囲の明確化、経営人材の採用、そして異文化環境へのスムーズな適応支援を通じて、こうしたリスクの軽減を支援している。

2006年に設立されたキーンバウムジャパンは、2001年ドイツにおけるクロスボーダー人事部門発足以降に培ってきた日本・欧州間の知見を基盤としている。日本、アジア、欧州のクライアントに対し、エグゼクティブサーチに加え、報酬制度やパフォーマンスマネジメントを含む人事コンサルティングサービスを提供する。

代表取締役の鈴木悦司は次のように語る。

**「クライアントのニーズは、単に日本市場へ進出することから、日本で持続的に成長できる組織を構築することへと変化している。」**

ドイツ経済を支える存在として知られる「ミッテルシュタント（Mittelstand）」は、強靭な中小企業やファミリー企業群である。キーンバウムの初期の案件では、こうした企業向けに日本法人の代表者やカントリーマネジャーの採用を支援することが中心であった。しかし現在では、日本事業の成長を牽引し、営業・サービス組織の構築や販売代理店のマネジメント、さらには**アジア地域全体の事業統括を担うリーダー人材**へのニーズが高まっている。

また、**サプライチェーンの多様化**を背景に、日本拠点のリーダー人材に対する需要も拡大している。その分野は、オートメーション、産業機械、省エネルギー技術、パワーエレクトロニクス、先端技術、モビリティ、コンポーネンツ、ライフサイエンス等、多岐にわたる。

キーンバウムは、候補者に与えられる権限の範囲、本社との連携体制、市場水準に見合った報酬、そして将来のキャリア展望について、クライアントが明確に整理できるよう支援している。また、企業の日本市場への長期的なコミットメントを明確に示すことで、候補者との相互理解を深め、採用および定着の成功を後押しする。専門人材が不足している場合には近接業界にも視野を広げながら、日本企業の顧客から信頼を得られる専門性と、欧州本社との円滑なコミュニケーション能力を重視して候補者を選定する。

リテインドサーチ方式を採用するキーンバウムは、市場分析から候補者の発掘、初期面談、進捗報告までを一貫して担当する。転職活動を行っていない候補者へのアプローチも含め、率直なフィードバックや関連業界との比較分析、継続的なアドバイスを通じて、採用プロセスをより迅速かつ効果的なものにしている。

**「私たちは単に履歴書を届けているのではない。クライアントと候補者の双方が、この採用は成功するという確信を持てるまで伴走するのがミッションだ。」**

鈴木はこう述べる。

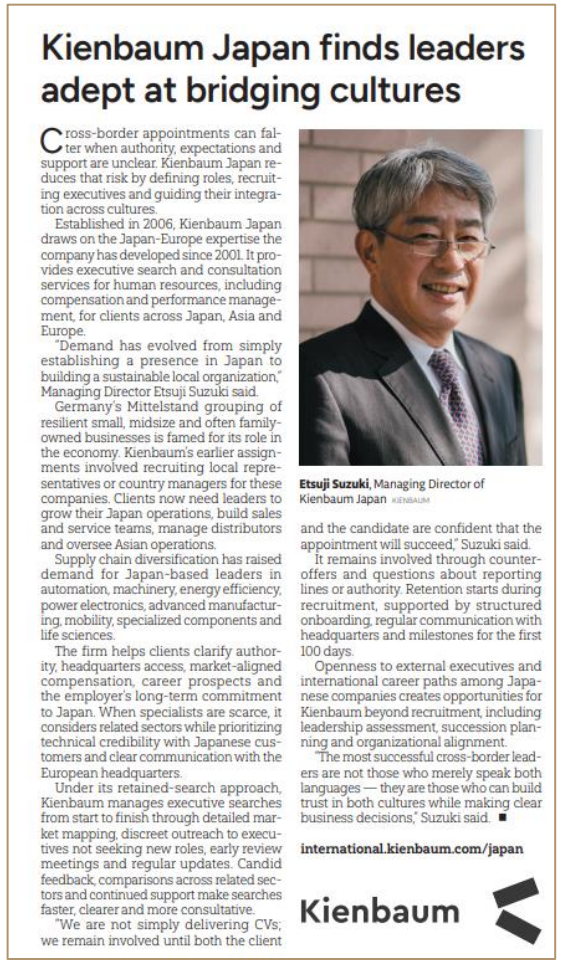
キーンバウムは、採用決定後も候補者へのカウンターオファーや、レポートライン、権限範囲に関する疑問への対応を含め、継続的にサポートを行う。また、**人材の定着は採用活動の段階から始まる**との考えのもと、体系的なオンボーディング体制の構築を支援している。 本社との定期的なコミュニケーションや、入社後100日間の目標設定を通じて、新任リーダーのスムーズな立ち上がりと活躍を後押しする。

近年、日本企業の間でも外部人材の登用やグローバルキャリアの形成への関心が高まっている。キーンバウムにとってはエグゼクティブサーチにとどまらず、リーダーシップアセスメント、後継者計画、組織開発・組織整合性向上といった領域での支援機会も広がっている。

最後に鈴木は次のように締めくくる。

「最も成功するクロスボーダーリーダーとは、単に両言語に堪能な人材ではない。両方の文化圏で信頼を築く力と、明確なビジネス上の意思決定能力の２つを兼ね備えた人材なのだ。」



## Kienbaum Japan finds leaders adept at bridging cultures

Cross-border appointments can falter when authority, expectations and support are unclear. Kienbaum Japan reduces that risk by defining roles, recruiting executives and guiding their integration across cultures.

Established in 2006, Kienbaum Japan draws on the Japan-Europe expertise the company has developed since 2001. It provides executive search and consultation services for human resources, including compensation and performance management, for clients across Japan, Asia and Europe.

"Demand has evolved from simply establishing a presence in Japan to building a sustainable local organization," Managing Director Etsuji Suzuki said.

Germany's Mittelstand grouping of resilient small, midsize and often family-owned businesses is famed for its role in the economy. Kienbaum's earlier assignments involved recruiting local representatives or country managers for these companies. Clients now need leaders to grow their Japan operations, build sales and service teams, manage distributors and oversee Asian operations.

Supply chain diversification has raised demand for Japan-based leaders in automation, machinery, energy efficiency, power electronics, advanced manufacturing, mobility, specialized components and life sciences.

The firm helps clients clarify authority, headquarters access, market-aligned compensation, career prospects and the employer's long-term commitment to Japan. When specialists are scarce, it considers related sectors while prioritizing technical credibility with Japanese customers and clear communication with the European headquarters.

Under its retained-search approach, Kienbaum manages executive searches from start to finish through detailed market mapping, discreet outreach to executives not seeking new roles, early review meetings and regular updates. Candid feedback, comparisons across related sectors and continued support make searches faster, clearer and more consultative.

"We are not simply delivering CVs; we remain involved until both the client and the candidate are confident that the appointment will succeed," Suzuki said.

It remains involved through counteroffers and questions about reporting lines or authority. Retention starts during recruitment, supported by structured onboarding, regular communication with headquarters and milestones for the first 100 days.

Openness to external executives and international career paths among Japanese companies creates opportunities for Kienbaum beyond recruitment, including leadership assessment, succession planning and organizational alignment.

"The most successful cross-border leaders are not those who merely speak both languages — they are those who can build trust in both cultures while making clear business decisions," Suzuki said. ■

**Etsuji Suzuki**, Managing Director of Kienbaum Japan KIENBAUM

**international.kienbaum.com/japan**

Kienbaum

- **The Japan Timesについて**

  The Japan Timesは1897年創刊の日本最古の英字新聞であり、日本を代表する英語メディアの一つです。政治、経済、ビジネス、国際情勢、文化など幅広い分野を取り上げ、日本国内外の読者に向けて情報を発信し、長年にわたり、海外企業や政府機関、ビジネスリーダーへのインタビューや特集記事を通じて、日本と世界をつなぐ国際的な情報発信の役割を担っています。
  https://www.japantimes.co.jp/

- **Bridges Magazineについて**

  Bridges Magazineは香港を拠点とする日英バイリンガルの国際ビジネスメディアです。日本の経営層、グローバル企業のリーダー、投資家、起業家を主な読者層とし、国境を越えたビジネス、投資、経済連携に関する情報を発信しています。特に、日本と各国との二国間関係や、ASEANをはじめとするアジア地域との経済・産業連携をテーマとした特集に強みを持つ同社は、国別レポートや特集号を通じて、各国のビジネス環境や成長機会を国際的な読者に紹介しています。
  https://sms-bridges.com/

- **執筆**

  Kienbaum Japan

- **オリジナル記事はこちら**

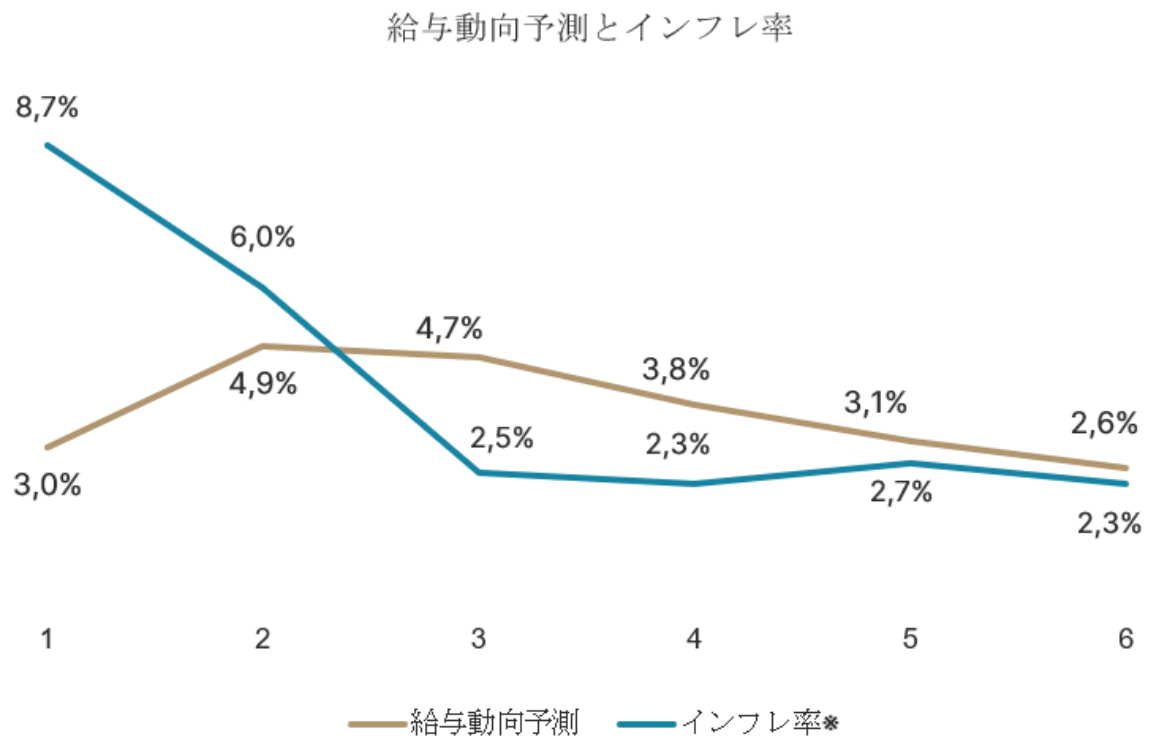
# 2027年給与動向予測　昇給「率」よりも「誰に」が重要な時代へ

## キーンバウム最新給与分析

**一律的な賃上げの時代は、ひとまず終焉を迎えつつある。ドイツ企業が見込む2027年の給与率は平均2.6%である。一方で、企業の人件費予算の配分方法には変化が見られる。従来、給与上昇の大きな要因であった人材不足の影響は弱まりつつあり、その代わりに、個人の業績や戦略的に重要なポジション、自社の業績状況がより重視される傾向にある。こうした動向は、Kienbaumの最新サーベイ「給与動向予測2027」が明らか鵜にしている。**

2027年の給与計画も、高い経済的不確実性と地政学的リスクの影響を受ける状況が続いている。一方で、ここ数年と比べると、重要な前提条件には変化がみられる。インフレ率はピーク時から落ち着き、多くの企業にとって労働市場の逼迫感は和らいでいる。また、人材不足も給与上昇を促す一般的な要因としての重要性を失いつつある。こうした状況を受け、企業はより慎重に昇給計画を策定し、限られた人件費予算をこれまで以上に戦略的かつ重点的に配分する傾向を強めている。

ドイツ企業が2027年に計画している給与上昇率は、全ての階層を平均して2.6%である。今回の調査では、IMF（2026年8月26日時点）のインフレ予測を2.3%としており、これを踏まえると実質賃金の上昇幅は約0.3ポイントという小幅な増加にとどまる見通しである。




* 出典: IMF inflation forecast 26.08.2026

特筆すべきは、階層間の昇給率格差が大幅に縮小している点である。2027年の昇給率予測は、トップマネジメントが2.5%、シニアマネジメントが2.4%、ミドルマネジメントが2.5%、そしてロワーマネジメントおよび専門職・一般社員はいずれも2.6%となっている。過去には階層間で昇給率に比較的大きな差が見られる年もあったが、2027年の予測では各階層の数値が非常に近接している。また、昇給率の全体予測である平均2.6%は、2021年以来初めて3%を下回る水準となった。

業界別に見ても、その差は比較的小さい。予想される平均昇給率は多くの業界で2.2%から2.9%の範囲に収まっており、全体平均の2.6%から大きく乖離していない。

## 人材不足は給与上昇の主要因ではなくなる

給与改定の主な要因について尋ねたところ、最も重要な要因として挙げられたのは自社の業績であった。回答企業の52%が、自社の業績を、給与上昇を左右する主要因としている。つまり、昇給はこれまで以上に、企業が実際にどれだけの財務的余力を持つかに強く依存するようになっているのだ。

一方で、人材不足の位置付けには大きな変化が見られる。ドイツでは2025年時点で、人材不足は52%の回答を集める給与上昇の最大要因であった。しかし2027年予測では、これを主要因として挙げる企業は全体の25%にとどまり、調査対象となった要因の中で最も低い順位となった。

企業は採用活動において、以前よりも候補者を厳選できる状況に戻りつつある。その一方で、市場価値の高い人材や高い成果を上げる人材を獲得し、定着させることは依然として容易ではない。

## 採用は容易になりつつあるが、給与圧力は依然として存在

企業の55%は、現在、欠員補充が1年前より容易になったと回答している。前回調査ではこの割合は46%であった。また、応募者の希望給与額が低下していると回答した企業も26%に達し、前年の15%から増加した。

しかし、これをもって給与上昇圧力がなくなったとは言えない。企業の71%は、今後も競争力のある給与を維持するための圧力が続くと見ている。特に既存従業員に対しては、市場水準との整合性、

社内の給与バランス、そして公平な昇給への期待が引き続き重要な要素となっている。

このような状況は、人事担当者に新たな難題をもたらしている。労働市場の逼迫感は和らぎつつあるものの、それが既存の給与水準の低下に直結するわけではないからである。たとえ新たな人材をより低い報酬で採用できるようになったとしても、同等の業務を担う従業員の間で大きな給与格差が生じれば、社内の報酬体系や給与バランスにひずみが生まれかねず、配慮が必要となるからだ。

図2：欠員ポジションの採用難易度は
1年前と比べて改善したか

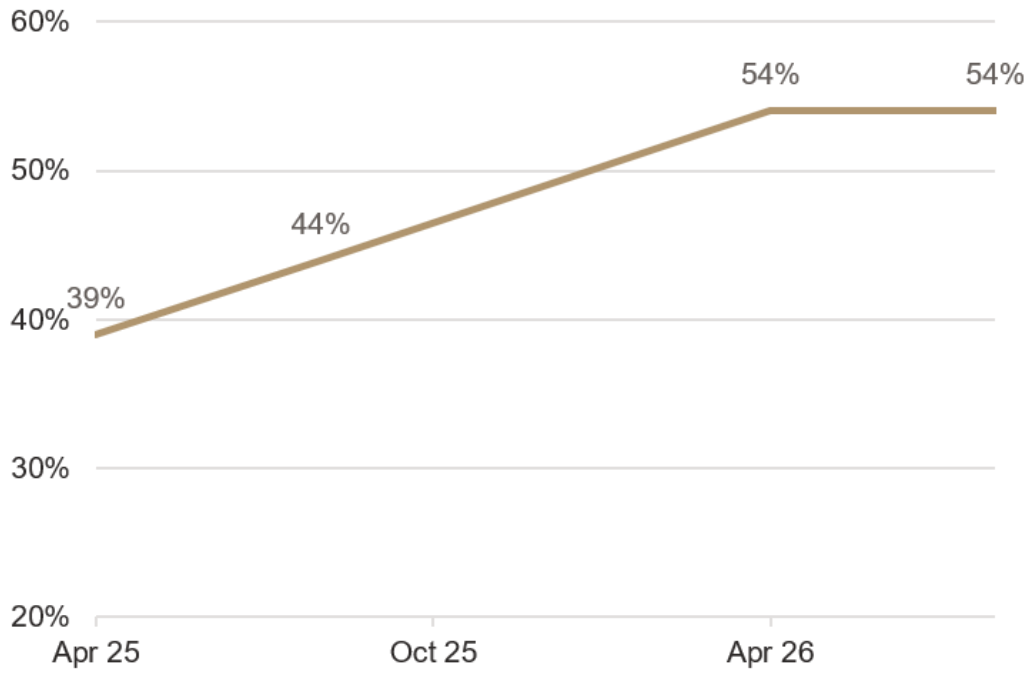
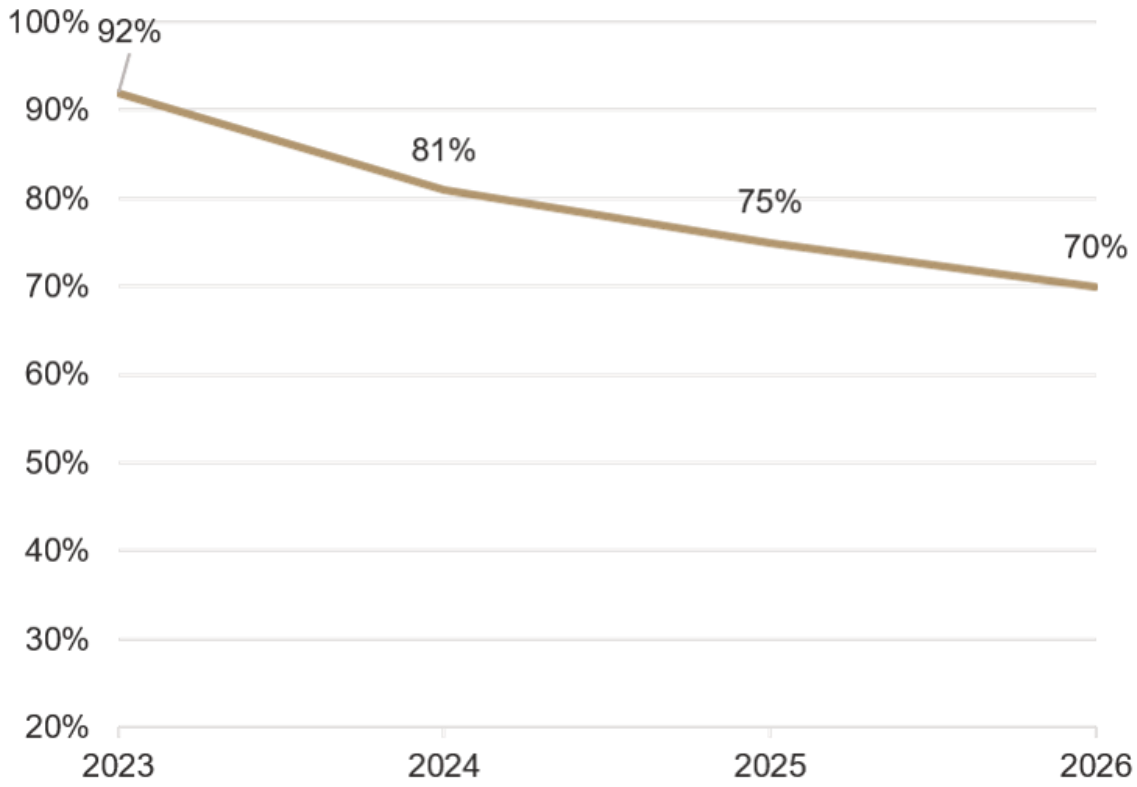


図3：中期的に見て、給与上昇圧力は今後も続くか



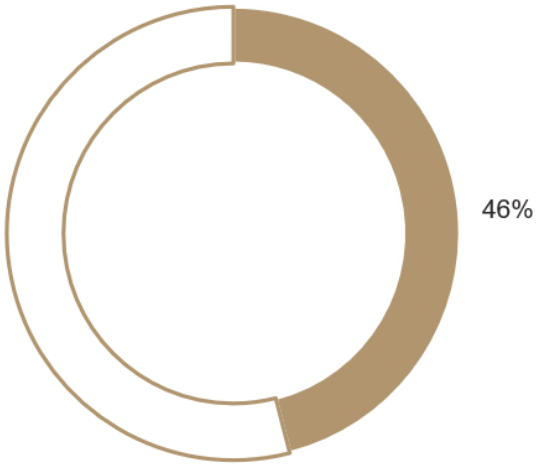

## 一律配分から重点配分へ

回答企業のほぼ半数が、昇給原資をハイパフォーマーや重要ポジションに重点的に配分する方針を示している。また、33%の企業は、今回の給与改定を男女間の賃金格差の是正に活用したいと考えている。

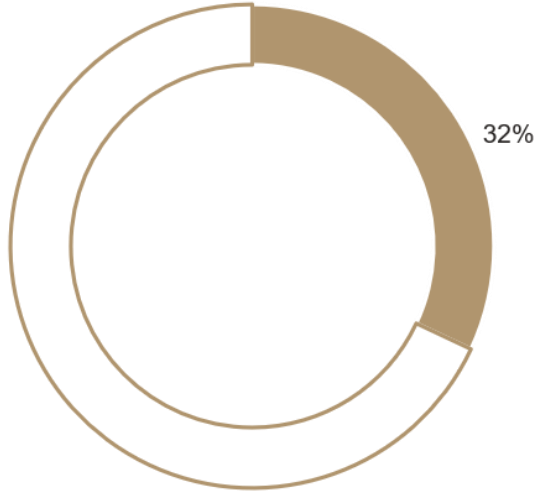
このことから、給与改定は、単なる年次昇給のイベントではなく企業経営を支える戦略的な人材マネジメントの手段へと大きく変化していることがわかる。特に、予算が限られている状況下では、一律の昇給率を決めるだけでは不十分である。企業は、どの職種・役割が事業成功にとって特に重要か、どのポジションで人材流出リスクが高いか、どの領域で市場との報酬ギャップが生じているか、どこに重点的な処遇改善が必要か、などを見極めながら、昇給原資を配分する必要がある。

もっとも、そのための裁量は企業によって大きく異なる。ドイツでは、回答企業の約半数が昇給予算を完全に自由に活用できる。一方で、4分の1を超える企業では、昇給予算の75%以上が外部要因や規制によってあらかじめ拘束されている。特に大きな差が見られるのが、労働協約（Tarifvertrag）適用企業と非適用企業の比較である。労働協約適用企業で、昇給予算を完全に自由に配分できる企業はわずかに7%である。一方で、労働協約非適用企業で、昇給予算を完全に自由に配分できる企業は76%に達している。

調査対象企業の46%が、給与増額予算をハイパフォーマーおよび重要ポジションに重点的に配分する予定である




調査対象企業の32%が、次回の給与改定を活用して男女間の賃金格差の是正を図る予定である



## 国際的には依然として大きな差

ドイツ以外の国々に目を向けると、給与上昇率の見通しには依然として大きな違いが見られる。

調査対象となったEU加盟22カ国では、平均昇給率予測は2.3%から5.5%まで幅広く分布している。例えば、オーストリアは2.9%、ハンガリーは5.5%、ルーマニアは4.9%と予測されている。また、EU域外の19カ国でも国ごとの差は大きく、スイスは1.1%、米国は2.7%、日本は3.1%、インドは5.4%、トルコは20.7%を示している。特にトルコの高い数値は、同国の特に高いインフレ環境（20.7%）を反映したものである。



## 本サーベイについて

『Kienbaum Salary Development-Forecast 2027』は、1,500社超の企業を対象に実施した調査に基づくものです。データクレンジング後の1,039社の回答を分析対象とし、企業規模や職位階層などを加味して集計。対象国は41か国に及び、各国・各地域の給与動向を包括的に捉えています。

## さらに詳しく知りたい方へ

2027年の給与見通しや各国・業界の詳細データについては、レポート完全版をご覧ください。国別・業界別の詳細データに加え、今後の報酬戦略にどのような示唆が得られるかについて、キーンバウムの専門コンサルタントが個別に解説しています。

https://shop.kienbaum.com/produkt/salary-development-forecast-2027/

## 執筆

**Dr. Michael Kind**

Director, Partner | Compensation & Performance Management

**Sylvia Loebach**

Senior Data Scientist | Compensation & Performance Management

## オリジナル記事はこちら

# 管理職人材の不足。それでも企業が候補者市場をさらに狭めてしまう理由

## エグゼクティブサーチ・プロフェッショナルサーチ

**管理職人材市場は、多くの職種でますます逼迫している。特にトップマネジメント直下のマネジメント層では、その傾向が顕著である。同時に、企業はしばしば、あまりにも多くのスキルを求めすぎ、自ら選択肢を狭めてしまう傾向に陥りがちだ。採用を成功させるためには、そのポジションで成果を上げるために本当に必要な要件が何であるかを、早い段階で明確にすることが重要である。**

先日、HRM.deとの対談において、ドイツにおける管理職人材不足の深刻化について話す機会があった。当社が手がけているサーチ案件でも、トップマネジメント直下の第一層・第二層のマネジメント人材については、候補者層の縮小を明確に実感している。とりわけ、生産、オペレーション、エンジニアリング、あるいは高度な専門性を要する管理部門など、リーダーシップと専門知識の双方が求められる領域でその傾向は顕著である。

その背景についてはさまざまな議論がある。人口動態の変化、リーダーシップに対する期待の高度化、候補者側の価値観やキャリア観の変化、さらには従来型の管理職という役割そのものの魅力の変化などが挙げられるだろう。

しかし、見落とされがちな視点がある。それは、企業が採用要件の設定方法次第で、もともと限られた候補者市場をさらに狭めてしまう可能性があるということである。

### 妥当に見える要件が「ほとんど満たせない人物像」へと変わるとき

例えば企業が求めるのは、業界経験を持ち、職務に関する深い専門知識を備え、さらに数年にわたるマネジメント経験を有する人材で

ある。加えて、同規模のチームを率いた実績があり、組織変革を推進した実績も求められる。中堅企業特有の企業文化への理解に加え、類似する製品や顧客層、技術分野での経験があればなお望ましいとされる。

これらの要件はいずれも、単独で見れば理解できるものだ。しかし、それらをすべて組み合わせた瞬間、市場に存在するごくわずかな人材にしか当てはまらない人物像が出来上がってしまうのだ。

なぜなら、新たな要件が一つ追加されるたびに、本来は十分に存在していた候補者市場が、ますます小さな母集団へと絞り込まれていくからである。やがて企業は、「そのポジションで成功する可能性の高い人材」を探すのではなく、「理想とする人物像にできるだけ近い履歴書」を探すようになってしまう。

とりわけ人材市場が逼迫している状況では、この違いが採用の成否を左右することになり得るのである。

## 求める人物像から、成功する人物像へ

そのため、サーチの開始段階では、求める要件を一つひとつ検証することに価値がある。候補者がそのポジションで成果を上げるために、本当に備えていなければならない要件は何かを明確にするのである。一見すると当然のことのように思われるが、実務においてこの問いを投げかけると、従来のように職務要件をすり合わせる議論とは異なる視点が生まれるものである。

- 本当に同じ業界の出身者でなければならないのだろうか。それとも、実際に必要なのは類似したビジネスモデルや市場メカニズムに関する経験なのだろうか。

- 本当に50人規模のチームを率いた経験が必要なのだろうか。それとも、本質的には、複雑な組織の中でリーダーシップを発揮できる能力こそが重要なのだろうか。

- 特定の職歴は不可欠なのだろうか。それとも、実際はその背後にある能力を求めているのであり、それは別の環境で培われたものであっても十分に通用するのではないだろうか。

- どの要件が初日から満たされていなければならず、どの要件であれば就任後数か月で身につけることができるのかを見極めることもさらに重要である。

ここで重要なのは、要件の水準を安易に引き下げることではない。むしろ、要件をより正確に定義することである。実効性の高い要件定義とは、成功に不可欠な能力と、他の環境でも応用可能な経験、さらには候補者の母集団を不必要に狭めてしまう「あれば望ましいが必須ではない要件」とを明確に区別するものである。

このような整理は、とりわけ管理職採用において極めて重要である。なぜなら、最適な採用とは、これまでの職務が新しいポジションに最も近い人物を選ぶことではないからである。重要なのは、その人が新しい組織環境のもとで実際に成果を生み出し、影響力を発揮できるかどうかなのである。

## 候補者市場は不変のものではない

加えて、もう一つ重要な点がある。要件定義は、多くの場合まず企業内部で作成される。しかし、その要件が実際の人材市場でどの程度現実的なのかが明らかになるのは、実際にサーチを開始してからである。企業は自らの求める要件を定義し、それに見合う候補者が十分に存在すると考えがちである。しかし、多くの職種において、その前提はもはや成り立たなくなっている。

そのため、プロフェッショナル・サーチは双方向からのアプローチを行う。単に条件に合う候補者を探し出すことだけではなく、同時に、**市場そのものから得られる情報を通じて、採用要件の妥当性を検証する**のである。対象となる候補者母集団はどの程度の規模なのか。どの要件が候補者層を特に大きく制限しているのか。どのような経歴を持つ人材が関心を示しているのか。どの段階で辞退が発生しているのか。また、職務内容、報酬水準、勤務地、裁量権などに対してどのような期待が存在するのか。これらはサーチの過程で把握することができる。

つまり、サーチプロセスから得られるのは候補者だけではない。人材市場そのものに関する貴重な情報も得ることができるのだ。それらの情報は、実際の市場のフィードバックを踏まえながら、当初の採用要件やポジション定義を検証するうえで大きな助けとなる。

例えば、業界経験、マネジメント経験、勤務地という条件を組み合わせた結果、対象となる候補者層が極めて限定的であることが判明したとする。その場合、企業はどこに柔軟性を持たせられるかを検討できる。業界要件を隣接する業界まで広げられないか、出社要件

を見直す余地はないか、あるいは提示する報酬水準が市場実勢や求める人材像に見合っているかを改めて確認することができる。

候補者をさらに探し続けるだけでは、過度に限定された採用要件の問題は解決しないことが多い。本当に重要なのは、その職務を遂行するうえで不可欠な要件は何なのかを、まず明確にすることである。

**良いサーチには「反対意見」も必要**

私は、これこそがProfessional Searchにおけるコンサルティングの本質の一つだと考えている。依頼内容を受け取り、それに基づいてサーチ戦略を策定し、市場で候補者を探すだけであれば容易である。候補者市場が十分に大きければ、それでも機能するかもしれない。しかし、人材が限られた市場では、それだけでは不十分である。

むしろ、人材コンサルティング会社には、企業の期待と市場の現実がかみ合っていない場合、その事実を早い段階で率直に伝える役割がある。場合によっては、企業側の前提に異論を唱えることも必要になる。例えば、過度に限定的な業界経験要件、現実的ではない経験要件の組み合わせ、あるいは過去の経緯から設定されたものの、将来求められる役割との関連性が限定的な要件などがそれに該当する。

そのためには、企業側とコンサルティング会社側の双方にオープンな姿勢が求められる。中には、正当な理由によって設定された要件もある。だからこそ、そのような重要な要件と、一定の柔軟性を

持たせて候補者母集団を大幅に拡大でき、それでも採用の質を損なわない要件とを明確に区別することが重要なのである。

**「完璧な履歴書」から「適任の人材」へ**

もちろん、こうした取り組みだけで管理職人材不足そのものが解消されるわけではない。人口動態の変化という課題は依然として存在し、多くの専門職人材は依然として不足している。また、リーダーシップに対する要求水準は今後さらに高まっていくと考えられる。

しかし、企業はこの人材不足にどのように向き合うかは、自ら選択することができる。

これまでの職歴や経歴との一致に強くこだわる企業は、ごく限られた人材層をめぐって、多くの他社と競争することになる。一方で、成功要件を明確に定義した人材像に目を向ければ、これまでの経験を応用できる人材や、その職務に必要な資質や能力を備えた候補者にも視野を広げることができる。

Professional Searchの観点から言えば、採用の質はサーチの開始前、すなわち要件定義の段階ですでに大きく左右されている。成功に不可欠な要件と、必須ではない希望条件とを明確に区別できる企業ほど、より現実的かつ効果的な採用活動を実現できるのである。

- キーンバウムのプロフェッショナルサーチ

  Kienbaum Professional Searchは、専門職からミドルマネジメント層まで、企業の将来を担う人材の発掘・採用を支援しています。専門性に優れたスペシャリストや次世代リーダー候補を対象に、市場を的確に捉えたサーチと丁寧な選考プロセスを通じて、企業の持続的成長に貢献する人材をご紹介します。私たちは、過去の経歴だけでは測れないポテンシャルや組織との適合性にも着目し、長期的な成功につながる採用の実現をサポートしています。

  https://www.kienbaum.com/expertisen/professional-search/

- 執筆

  **Oliver Meywirth**

  Managing Director | Professional Search

- オリジナル記事はこちら

# Kienbaum - Leading by #WePowerment

世界規模のネットワークで、グローバル人材と組織の課題解決を支援します

### キーンバウム・コンサルタンツ・インターナショナルと日系企業グループ

1945年にドイツで創業された欧州発のHR専門コンサルティング会社です。世界4大陸・22都市に拠点を持ち、グローバルな人材・組織支援を展開しています。「人と組織に未来を」という理念のもと、エグゼクティブ・サーチ、リーダーシップ＆マネジメント・コンサルティング、報酬・人事制度設計、キャリア支援など、HR領域全般にわたる総合的なサービスを提供しています。日系企業の欧州進出支援にも注力しており、異文化統合や現地人材の活用に定評があります。国際経験豊富なコンサルタントが、言語・文化の壁を越えた支援を行います。

### キーンバウム ジャパン

2006年に設立された日本法人で、グローバル人材に特化したエグゼクティブ・サーチを中心にサービスを展開しています。また、報酬制度設計やパフォーマンスマネジメントなど、コンペンセーション領域のコンサルティングも提供し、企業の人材戦略を多面的に支援しています。外資系企業やグローバル展開を目指す日本企業を対象に、経営層や専門職の採用支援を実施。異文化理解や海外経験を重視した人材の発掘に強みがあり、欧州・アジア市場への進出支援においても高い専門性と実績に定評があります。リテイナー型のサーチを基本とし、採用後も継続的なパートナーとしてクライアント企業をサポートいたします。

# Contact




**Etsuji Suzuki 鈴木悦司**

Representative Director & President
Country Head Japan

Kienbaum Japan | K.J. Consultants K.K.
S4601, 3-1100-15 Shinmarukohigashi
Nakahara-ku, Kawasaki-shi Kanagawa
211-0004
Japan

+81 44 387 6573
+81 80 4296 1705
etsuji.suzuki@kienbaum.co.jp





**Hayato Kamijo上條速人**

Senior Advisor

Kienbaum International Consultants GmbH
Immermannstraße 20
40210 Düsseldorf
Germany

+49 211 9659-308
+49 151 18 83 77 48
hayato.kamijo-external@kienbaum.com

- キーンバウムのプロフェッショナルサーチ

  Kienbaum Professional Searchは、専門職からミドルマネジメント層まで、企業の将来を担う人材の発掘・採用を支援しています。専門性に優れたスペシャリストや次世代リーダー候補を対象に、市場を的確に捉えたサーチと丁寧な選考プロセスを通じて、企業の持続的成長に貢献する人材をご紹介します。私たちは、過去の経歴だけでは測れないポテンシャルや組織との適合性にも着目し、長期的な成功につながる採用の実現をサポートしています。

- 執筆

  **Oliver Meywirth**

  Managing Director | Professional Search

- オリジナル記事はこちら



Kienbaum