

企業価値向上を実現する

人的資本経営 総合支援サービスのご紹介

一気通貫の人的資本経営支援

株式会社コトラ



人が変われば、企業が変わる
仕組みが変われば、人が活きる

プロフェッショナルが活躍する社会をつくる

コトラは、ハイクラス人材紹介、業務委託人材紹介、DX支援、人的資本コンサルティングなど、
組織課題を解決するソリューション提供カンパニーです。

会社名	株式会社コトラ	事業内容	スペシャリスト・マネジメント層の人材紹介、 人的資本コンサルティング
本社所在地	東京都港区麻布台1-3-1 麻布台ヒルズ森JPタワー11F		アセスメント事業(コトラ25)、業務委託人材業務(コトラハイクラスフリーランス)、 デジタル化支援・マッチング支援
TEL	03-6277-7050	許認可番号	人材紹介 13-ユ-010833、人材派遣般 13-011201
URL	https://www.kotora.co.jp/		職業紹介優良事業者認定 第1502006(02)
代表者	大西利佳子	所属団体	一般社団法人 日本経済団体連合会(経団連) 一般社団法人 日本人材紹介事業協会 一般社団法人 日本プライベート・エクイティ協会 一般社団法人 日本ベンチャーキャピタル協会 一般社団法人 ESG情報開示研究会 人的資本経営コンソーシアム
資本金	1億円		
設立年月日	2002年10月4日		
従業員	88名(コンサルタント55名) ※2025.5現在		



コトラは、人的資本経営・開示の取り組みが高水準で実践されている企業として2023年に引き続き2024年も「人的資本調査」最上位の「ゴールド認定」を受賞しました。(2025.2.20)

「ゴールド」認定企業(17社)



人的資本経営品質
2023



人的資本経営品質
2024

アフラック生命保険株式会社
稲畑産業株式会社
エーザイ株式会社
SCSK株式会社
NECソリューションイノベータ株式会社
株式会社オービック
株式会社コトラ
サントリーホールディングス株式会社
シスメックス株式会社

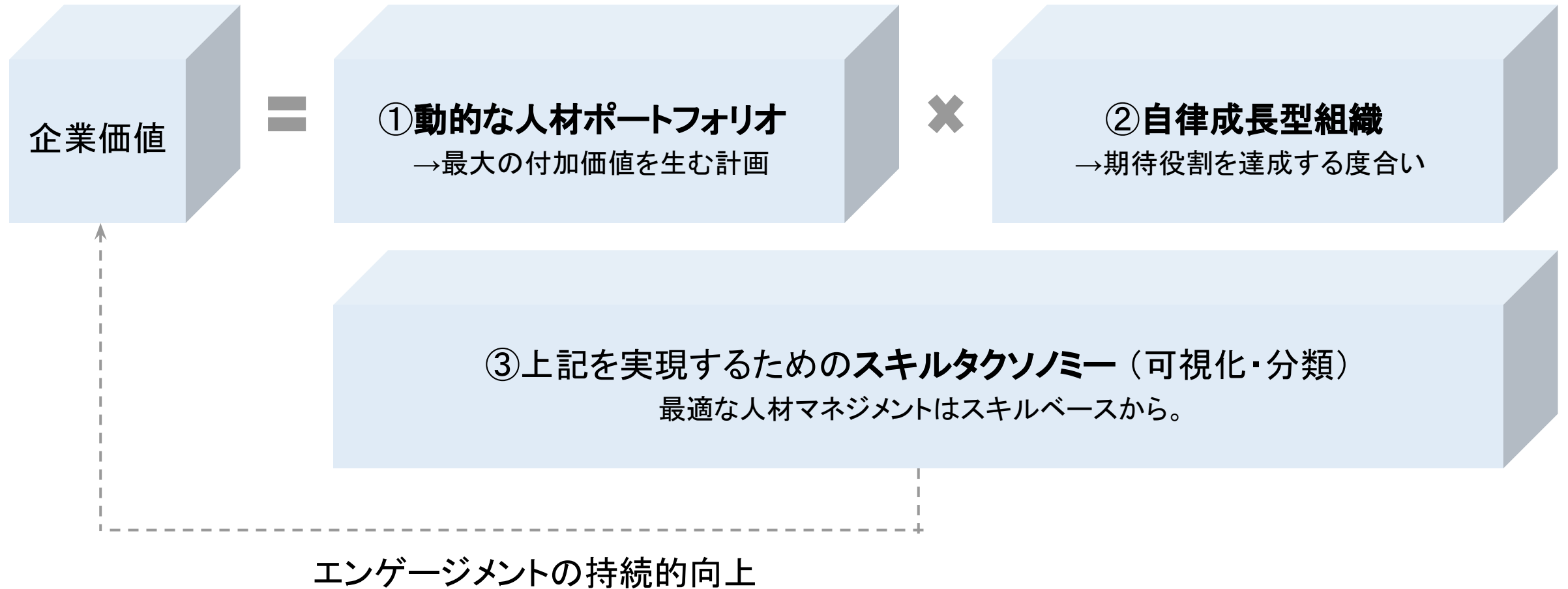
株式会社SHIFT
中外製薬株式会社
ディップ株式会社
日清食品ホールディングス株式会社
日東電工株式会社
富士ソフト株式会社
株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ
株式会社リンクアンドモチベーション



人的資本調査 2024

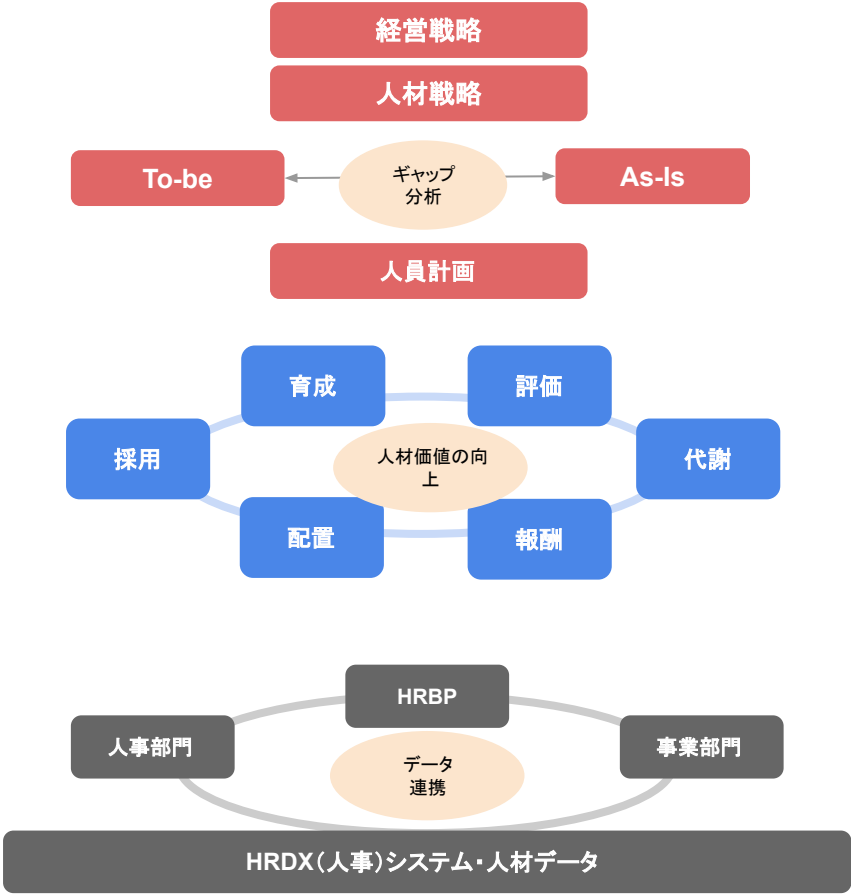
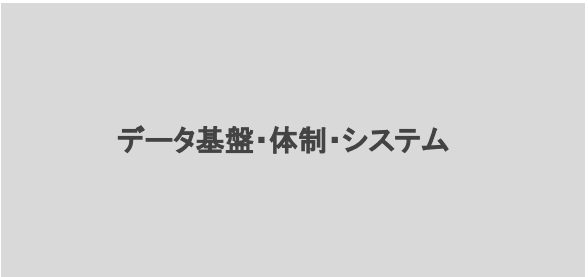
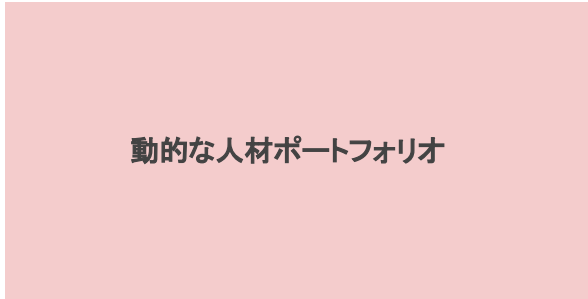
https://www.hrpro.co.jp/human_capital_survey/2024/

人的資本による企業価値向上



サービス全体構成

当社では、経営戦略に連動した「動的な人材ポートフォリオ」の構築から、「採用」「育成」といった人材マネジメントの実践まで、基盤となるデータ整備・組織体制・システム構築を含め、一貫して支援しています。



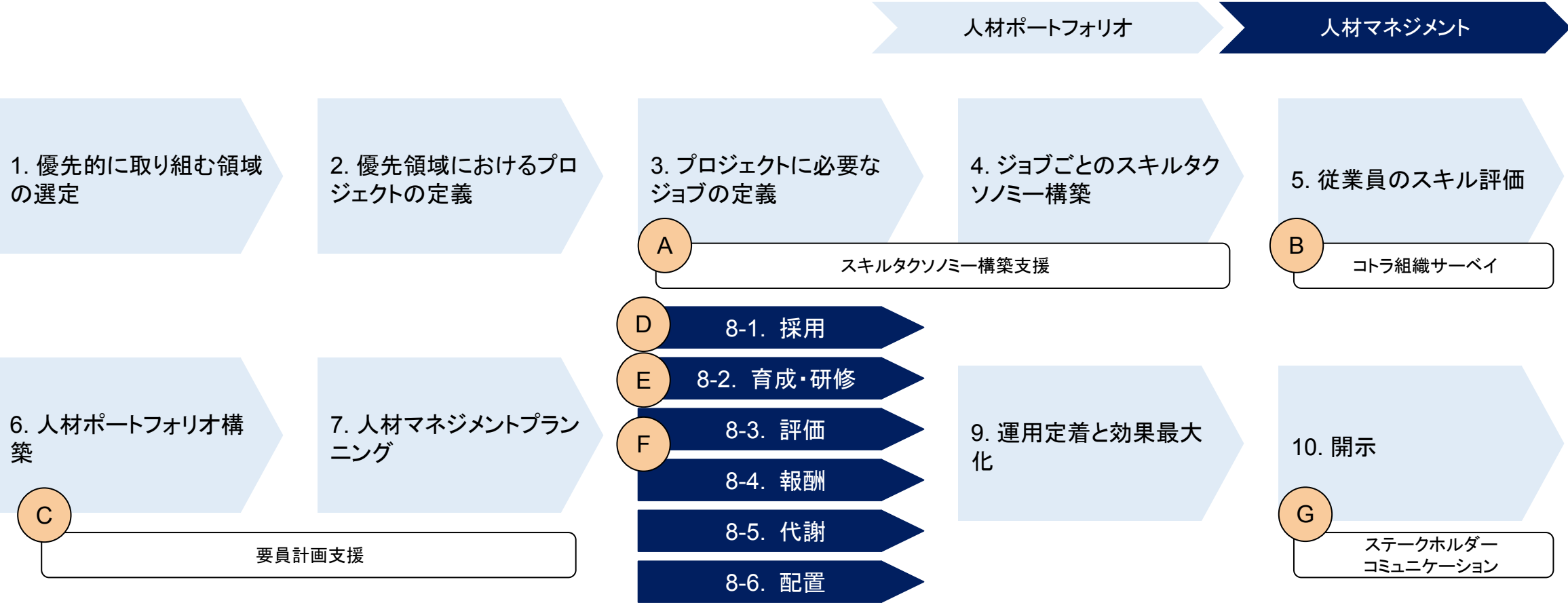
経営戦略・人材戦略に基づき、あるべき姿(To-Be)と現状(As-Is)のギャップを分析し、要員計画(実現手法も含む)を策定する

内発的動機づけの意識を醸成し、自律的に成長する組織を作ること、組織のアウトプット、生産性の向上を実現する

全ての人事データを連携させたスキルベースのHRシステムと運用体制により、統合的に動的な人材ポートフォリオと人材マネジメントを実現

動的な人材ポートフォリオの構築

優先的に取り組む領域を選定後、プロジェクトに必要なスキルタクソノミーの構築、従業員のスキル評価、マッチングと不足スキルを補う採用・育成の人材マネジメントまでを**一気通貫**で**ご支援**。



動的な人材ポートフォリオの構築: 当社支援事例(情報・通信業)

スキルの評価・開発を通じて従業員の成長実感とエンゲージメントの向上を促すこと、また、これらの取り組みを人的資本レポートとして整理、公開して社内外に訴求することを主な目的として、プロジェクトを進行しております。

- **業種:** 情報・通信業
- **市場区分:** グロース
- **従業員数:** 約500名
- **課題:**
 - ビジネスモデル転換中。新規領域の推進に必要な人材のケイパビリティが不足している懸念。
 - 多様な人事施策が実施されているものの、人材戦略が不在。社内外への開示も効果的に実施できていない。
- **お客様の取組状況:** 人事制度の改訂中、エンゲージメント向上施策の実施

提供サービス

- 各職種ごとのスキルタクソノミー作成
- スキルの人事制度(等級制度)への組み込み
- 従業員のスキル評価、スキルギャップの可視化
- スキルギャップを埋める施策の立案
- 人材戦略の整理、人材価値創造モデルの作成
- 人的資本レポート作成、開示

期待効果

- スキルギャップを可視化することで、採用、教育、配置の精度や効率が向上。人事制度にも組み込んで評価可能に。
- 従業員の戦略理解度、スキル開発意欲、成長実感の向上→エンゲージメントの向上
- 投資家からの成長期待向上、企業価値向上
- 候補者にとっての魅力度向上、応募者数、内定応諾率向上



動的な人材ポートフォリオの構築：当社支援事例（情報・通信業）

Phase1でスキルタクソミーを作成し、人事制度とアライン。並行して人的資本経営レポートを作成・開示。
Phase2以降では、スキルタクソミーを活用したスキル評価、Gap分析と施策立案、実施に移行。

Phase1			Phase2			
STEP1	STEP2	STEP3	STEP4	STEP5	STEP6	
202x年x月~x月	202x年x月	202x年x月~x月	202x年x月~	202x年x月~x月	2026年x月~x月	
スキルタクソミーの作成	新人事制度とのアラインメント	人的資本レポートの作成・開示	スキル評価	Gap分析・施策立案	施策実施	
主な Todo	- スキルタクソミーのドラフト作成 - 経営・事業部門ヒアリング - スキルタクソミーレビュー - スキルタクソミー確定	- スキルタクソミーの新人事制度への導入案整理、レビュー - スキルタクソミーの新人事制度への導入方針確定	- 人材戦略、施策、KPIの洗い出し - KPIの算出 - 人材版価値創造モデルの作成 - 人的資本レポート（People Fact Book）の作成、公開 ※ 非財務・財務関連性分析（サステナブル・ラボ）	- スキル評価フォーマットの設計 - パイロット評価実施、レビュー - 全社アナウンス - 全社スキル評価実施 ※ タレントマネジメントシステム（kaonavi or HRBrain）導入	- ギャップ分析レポート作成 - 優先スキル／部門抽出 （人材育成を中心とする）人事施策案の立案、レビュー	（人材育成を中心とする）施策の実施 - 施策の結果モニタリング
成果物	- ヒアリングレポート - スキルタクソミー	スキルタクソミーと連動した新人事制度	- 人材版価値創造モデル - 人的資本レポート	スキル評価フォーマット	- スキルギャップ分析レポート - 人事施策方針	（人材育成を中心とする）人事施策

※ はオプション。期間や費用など別途ご相談。

動的な人材ポートフォリオの構築: 当社支援事例(建設業)

事業ポートフォリオの転換を促進するためにスキルベースの配置を実現すること、また、スキル開発を通じた授業員の主体性を高めることを主な目的として、プロジェクトを進行しております。

- **業種:** 建設業
- **市場区分:** プライム
- **従業員数:** 約3,500名
- **課題:**
 - 事業ポートフォリオを数年がかりで大幅に転換。既存領域から新規領域への人材流動が急務。
 - 従業員の業務やキャリアに対する自律性が低い。
- **お客様の取組状況:** 社内大学の設立・プログラムの拡充、新規領域に必要なハードスキル(業務スキル)の定義

提供サービス

- 新規事業領域のジョブ定義、必要なソフトスキル、価値観の定義
- 新規事業領域のスキルタクソノミー作成(既存のハードスキルに、新規でソフトスキル、価値観を追加)
- スキル評価の実施、スキルギャップの可視化
- スキルギャップを埋めるための施策の立案、実施

期待効果

- 新規事業領域に必要なソフトスキル、価値観を定義することで、人材教育、採用、配置の精度と効率が向上
- 従業員の、業務に対する役割理解度の向上、キャリア自律度の向上、エンゲージメント向上



動的な人材ポートフォリオの構築: 当社支援事例(建設業)

フェーズ1,2でスキルタクソノミーを作成し、スキル評価、ギャップ分析を実施。
フェーズ3,4において、ギャップを埋めるための施策を実施し、継続的に改善を回す。

	フェーズ1 2025年6月-8月	フェーズ2 2025年9月-2026年6月	フェーズ3 2026年6月以降	フェーズ4 2026年下期以降
	スキルタクソノミーの作成	スキル評価の実施と as-is to-beギャップ分析	スキルベースの 人事施策の導入	効果検証と改善計画
主な Todo	- 経営層コミュニケーション - 事業部インタビュー - ジョブ定義・タスク定義（全社および新規ドメイン） - スキルタクソノミー策定（全社および新規ドメイン） - 部署単位、チーム単位のスキルタクソノミー、評価基準策定（新規ドメイン） - スキルタクソノミーの修正・確認 - スキルタクソノミー確定	- 従業員スキル評価手順策定（範囲、手法、ツール等） - スキル評価の実施 - 登録スキルの分析、分類 - 追加スキル評価の実施（必要に応じて） - as-is to-be ギャップ分析 - レポート作成 - 経営層コミュニケーション（レポート） - スキルベースの要員計画策定 - 人事施策プランニング（打ち手の計画）	- 教育、研修を中心にスキルを活用した効果的な手法の策定・導入 - 効果検証の仕組みの構築・導入 - 施策の運用サポート ※複数施策の並行進行を想定	- フェーズ3の結果に基づいた改善案の計画と提案 - スキルベースの検証と改善計画の立案
成果物	- ジョブ・タスク定義書 - スキルタクソノミーリスト - スキル評価基準書	- 評価実施手順書 - 従業員スキル一覧 - as-is to-be ギャップ分析レポート - 経営層向け報告書 - スキルベースの要員計画書 - 人事施策計画書（全体方針）	- 各種人事施策導入計画書 - 運用報告書 - 効果検証報告書、等	- 運用報告書 - 改善提案書、等



動的な人材ポートフォリオの構築: 当社支援事例(証券、商品先物取引業)

既存の制度やガイドライン(スキル・行動指針)と同期させながら、人材ポートフォリオに「スキル」の軸を取り入れ、配置や教育、採用を高度化することを主な目的として、プロジェクトを進行しております。

- **業種:** 証券、商品先物取引業
- **市場区分:** プライム
- **従業員数:** 約700名(連結)
- **課題:**
 - 経営戦略と連動した、効果的な動的な人材ポートフォリオの構築と人材活用
 - 社内外への効果的な人的資本開示
- **取組状況:** 25のスキル・10の行動指針の策定、等級制度への組み込み、カオナビの導入(別途ヒアリング)

提供サービス

- 既存のガイドライン(スキル・行動指針)とアラインメントしたスキルタクソノミーの作成
- 既存の制度とアラインメントしたスキル評価の制度設計
- スキル評価の実施、スキルギャップの可視化
- スキルギャップを埋めるための施策の立案・実施
- 人材版価値創造モデルの作成、人的資本レポートの作成

期待効果

- 社内外への人材戦略のアカウンタビリティ向上
- 採用、教育、配置の精度と効率が向上
- 従業員の、業務に対する役割理解度の向上、キャリア自律度の向上、エンゲージメント向上
- 投資家からの評価向上、企業価値向上
- 候補者にとっての魅力度向上、応募者数、内定応諾率向上



動的な人材ポートフォリオの構築：当社支援事例（証券、商品先物取引業）

Phase1においてスキルタクソミーを作成し、人事制度とアライン。Phase2においてスキル評価とGapの分析、施策を立案・実施。
Phase3では、取組の集大成として人的資本レポートを作成し、開示。

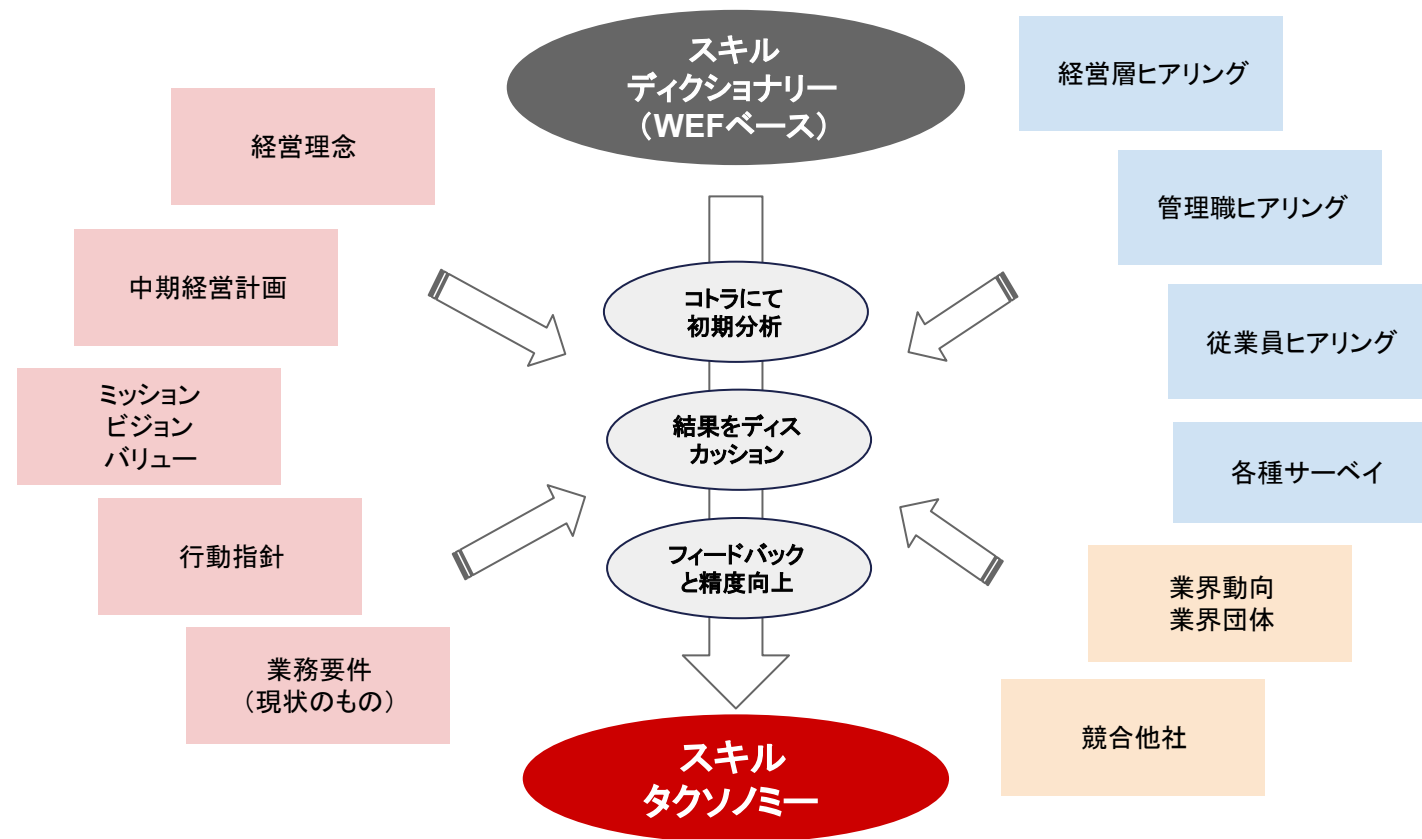
Phase1		Phase2			Phase3	
STEP1	STEP2	STEP3	STEP4	STEP5	STEP6	
1ヶ月~	1ヶ月	1ヶ月	1ヶ月~	1ヶ月~	2ヶ月~	
スキルタクソミーの作成		Gap分析・施策立案		人的資本レポートの作成・開示		
既存人事制度とのアラインメント		スキル評価		施策実施		
主な Todo	- スキルタクソミーのドラフト作成 - 経営・事業部門ヒアリング - スキルタクソミーレビュー - スキルタクソミー確定	- スキルタクソミーの既存人事制度への導入案整理、レビュー - スキルタクソミーの既存人事制度への導入方針確定	- スキル評価フォーマットの設計 - パイロット評価実施、レビュー - 全社アナウンス - 全社スキル評価実施 ※ カオナビ活用	- ギャップ分析レポート作成 - 優先スキル／部門抽出 - 要員計画 （人材育成を中心とする）人事施策案の立案、レビュー	- 採用、人材育成を中心とする施策の実施 - 施策の結果モニタリング ※ エンゲージメントサーベイ	- 人材戦略、施策、KPIの洗い出し - KPIの算出 - 人材版価値創造モデルの作成 - 人的資本レポート（People Fact Book）の作成、公開 ※ 非財務・財務関連性分析
	- ヒアリングレポート - スキルタクソミー	スキルタクソミーと連動した新人事制度	- スキル評価フォーマット - コトラ組織サーベイ報告レポート	- スキルギャップ分析・要員計画レポート（人材ポートフォリオ） - 人事施策方針	採用、人材育成を中心とする人事施策	- 人材版価値創造モデル - 人的資本レポート

※ はオプションサービス



A スキルタクソミー構築支援

人材を最大限に活かし、企業の成長を加速させるには、従業員一人ひとりのスキルと、業務内容(ジョブ)を明確にすることが重要です。そのために、貴社独自の『スキルタクソミー』の構築を伴走型でご支援し、人材の最適な配置と育成を実現します。



A スキルタクソミー構築支援

スキルベース型の動的な人材ポートフォリオ構築のため、当社は、「組織のジョブごとのスキルタクソミー」と「従業員のスキル可視化」を行いマッチングを行うことで、最適な人材配置の実現をサポートします。

組織のジョブごとのスキルタクソミー

- ◇ジョブ情報(基本情報)
 - ・職種
 - ・キャリアグレード・等級
 - ・組織サイズ
 - ・標準報酬
- ◆ミッション・職務記述
 - ・ジョブのミッション
 - ・ジョブの役割
 - ・コアとなる能力
- ◆コンピテンシー
 - ・必要コンピテンシー及びレベル
 - ・業務経験
- ◆スキル
 - ・必要スキル及びレベル
 - ・必要要件・資格

◆はジョブに応じた標準項目を初期設定

A detailed Job Description Sheet table with multiple columns and rows, containing job information, mission statements, competencies, and skills for various roles within an organization.

マ
ツ
チ
ン
グ

従業員のスキル可視化

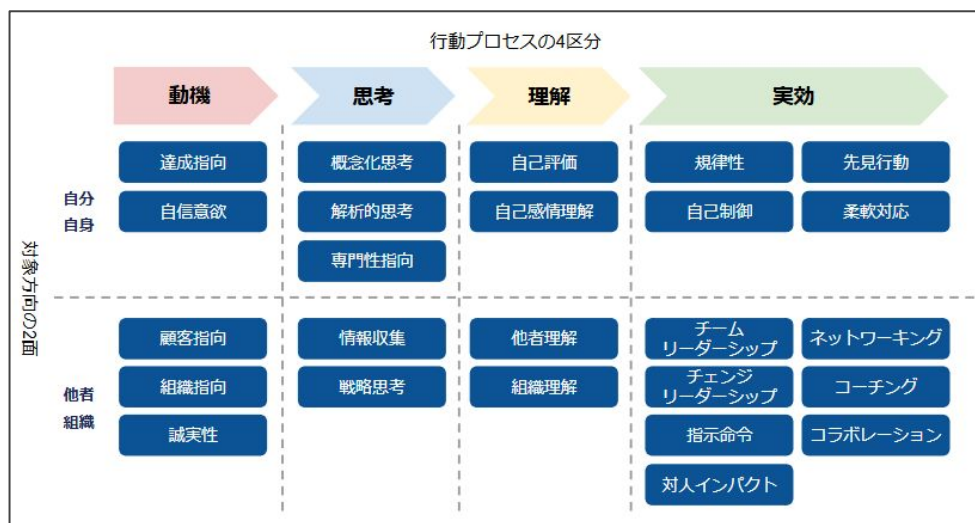
- ◇属性情報(基本情報)
 - ・職種
 - ・キャリアグレード・等級
 - ・標準報酬
- ◆ミッション・職務記述
 - ・現行業務のミッション
 - ・業務の役割
 - ・コアとなる能力
- ◆コンピテンシー
 - ・所有コンピテンシー及びレベル
 - ・業務経験
- ◆スキル
 - ・所有スキル及びレベル
 - ・所有要件・資格

A detailed Job Description Sheet table, similar to the one on the left, but used for visualizing individual employee skills and competencies against the organizational standards.

50問の選択式設問に回答いただくことで、仕事で重要な25の価値観を測定します。

成績優秀者に特徴的に現れる価値観を、人材マネジメント(採用・教育・配置など)に組み入れることで、組織の生産性向上や新人の離職率低下につなげることができます。

25の価値観



※詳細資料は [こちら](#) よりダウンロードいただけます

導入事例

業種: サービス業

従業員数: 100名

目的: 成績優秀者の価値観の可視化、選考から人材育成までタレントマネジメント全般への活用

サービス内容: チーム別、属性別、成績優秀者の価値観の可視化、研修の実施、面接における評価項目への導入

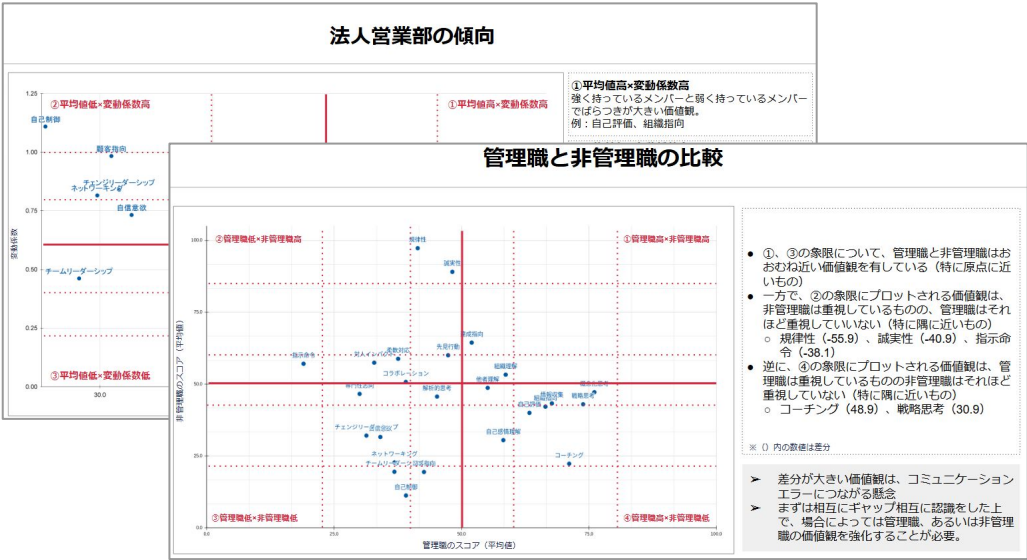
効果

- 成績優秀者の価値観を可視化。
- 価値観を選考基準に取り入れ、入社後も継続して研修を実施することで、初売上までの平均期間が約4ヶ月から約3ヶ月に短縮。
- 入社1年以内の離職率が約5%低下。

B コトラ組織サーベイ

受検結果は、組織、個人に加えて、職種、役職、等級、入社年月日、生年月日、性別、雇用形態、その他自由設定タグ(「成績優秀者」「新卒採用者」「中途採用者」「xx研修受講者」など)の観点で分析を実施します。

No.	2面(対象方向)	4区分(行動プロセス)	項目	障	機	障	機	障	機	障	機	障	機	障	機	平均値	変動係数
1	自分自身	動機	達成指向	97.9	52.0	6.1	89.3	52.0	52.0							58.2	0.51
2	自分自身	動機	自信意欲	66.6	17.8	17.8	66.6	10.3	17.8							32.8	0.73
3	他者組織	動機	顧客指向	1.4	29.9	96.6	19.4	19.4	19.4							31.0	0.98
4	他者組織	動機	組織指向	96.9	77.9	24.6	14.6	24.6	87.2							54.3	0.62
5	他者組織	動機	誠実性	7.2	50.6	86.8	96.8	77.3	93.1							68.6	0.46
6	自分自身	思考	概念化思考	92.4	74.7	61.1	61.1	19.3	61.1							61.6	0.36
7	自分自身	思考	分析的思考	69.2	40.0	26.4	81.0	1.0	54.9							45.4	0.59
8	自分自身	思考	専門性志向	32.2	11.6	46.2	32.2	11.6	95.9							38.3	0.74
9	他者組織	思考	情報収集	62.4	62.4	78.4	26.6	89.6	13.6							55.5	0.49
10	他者組織	思考	戦略思考	83.9	53.8	83.9	53.8	70.6	4.5							58.4	0.46
11	自分自身	理解	自己評価	97.8	12.6	79.6	12.6	12.6	94.7							51.7	0.76
12	自分自身	理解	自己理解	23.6	75.5	75.5	75.5	1.7	14.2							44.3	0.72
13	他者組織	理解	他者理解	49.7	49.7	66.0	49.7	1.0	95.3							51.9	0.54
14	他者組織	理解	組織理解	42.9	59.1	74.0	42.9	74.0	42.9							56.0	0.25
15	自分自身	実効	規律性	1.0	46.5	76.7	93.9	99.0	99.0							69.4	0.51
16	自分自身	実効	自己制御	16.5	84.3	16.5	28.2	1.5	3.9							25.2	1.11
17	自分自身	実効	先見行動	25.4	75.2	41.5	87.1	5.9	87.1							53.7	0.59
18	自分自身	実効	柔軟対応	40.8	16.0	55.9	16.0	90.2	70.2							48.2	0.56
19	他者組織	実効	チームリーダーシップ	28.1	41.2	41.2	28.1	2.2	28.1							28.2	0.46
20	他者組織	実効	チェンジリーダーシップ	74.4	12.8	6.8	47.6	1.0	47.6							31.7	0.84
21	他者組織	実効	指示命令	1.0	46.0	10.0	85.9	75.3	10.0							38.0	0.88
22	他者組織	実効	対人インパクト	31.4	66.2	1.0	80.7	1.0	90.6							45.2	0.80
23	他者組織	実効	ネットワーキング	73.1	5.8	31.6	45.5	2.6	20.0							29.8	0.82
24	他者組織	実効	コーチング	90.1	54.2	69.1	14.1	14.1	38.6							46.7	0.60
25	他者組織	実効	コラボレーション	1.0	17.2	99.0	61.6	45.3	45.3							44.9	0.70



上記分析+インタビューを通じて、組織や業務で活躍するために重要な価値観を特定し、研修／ワークショップ、1on1等の施策を実施します。その後、定期的(半期など)に本サイクルを再度実施し、取り組みの効果を測定します。



事業ポートフォリオから、必要な要員計画を作成します。作成にあたっては、前項で設定したジョブに対して必要な量を算定します。必要な人材についてはまずはざっくりと役割や役職レベルで、可能な限り現実的な数値を算定し、その後スキルタクソノミー構築と従業員スキルとのマッチングを経て精緻化していきます

アウトプット例

例：目標売上と一人あたり目標売上から算出すると営業スタッフ〇〇人、営業マネージャー〇〇人、経理スタッフ〇〇人、総務・人事〇〇人、など。

2030年12月期の人員体制(概算)



事業	A事業部			B事業部		C事業部			D事業部						マーケティング		管理部		
職種	事業責任者	仕入れ	営業	責任者	販売	責任者	企画	アライアンス	事業責任者	サービス企画	営業	運営	人事	カスタマーサポート	責任者	マーケティング	責任者	人事総務	内部統制
本社	1	2	5	1	3	1	5	2	1	5	10	20	5	20	1	2	1	3	1
支社A		5	8		3						30		1	5				1	
支社B			10		8		1	1			20		1						
支社C		7	5		10			3		1	5								
店舗		5	20		60		3				5	50		10					
必要な 人員数 (概算)	1	19	48	1	84	1	9	6	1	6	70	70	7	35	1	2	1	4	1

要員計画の作成後は、現状との差分を算出し、その埋め合わせのための計画を立案します

アウトプット例

部	2024年9月期	2025年9月期	
	下期 ~2024/09	上期 2024/10~2025/03	下期 2025/04~2025/9
A事業部	1.1	8 (-6.9)	8 (-6.9)
B事業部	0.3	2 (-1.7)	2 (-1.7)
C事業部	0	2 (-2)	2 (-2)
D事業部	2.4	4.0 (-1.6)	4.0 (-1.6)
E事業部	1	1 (±0)	1 (±0)
F事業部	2	3 (-1)	3 (-1)
合計	6.8 *頭数は7人	20 (-13.2)	20 (-13.2)

A事業部において、現状の人員数とは大きな乖離

人材ポートフォリオを絵に描いた餅で終わらせないよう、コトラは、実際に「採用」までコミットして
戦略目標に直結する人材の確保を行います

「コトラ ハイクラス転職」は、金融・IT・コンサル・製造業・事業会社のスペシャリスト層や、経営層を中心とした、ハイクラス向け人材紹介サービスです。

CHROをはじめとした経営幹部、プロジェクトマネージャー、HRBP、管理職層など数多くのハイクラスな人材を、スピーディかつ的確に企業様向けに紹介しています。



主な業界: 金融業界、コンサルティングファーム、監査法人、
大手商社、大手製造業、ベンチャー企業、ファンド投資先企業など

有効求人企業数
1,800社

有効求人数
27,000件

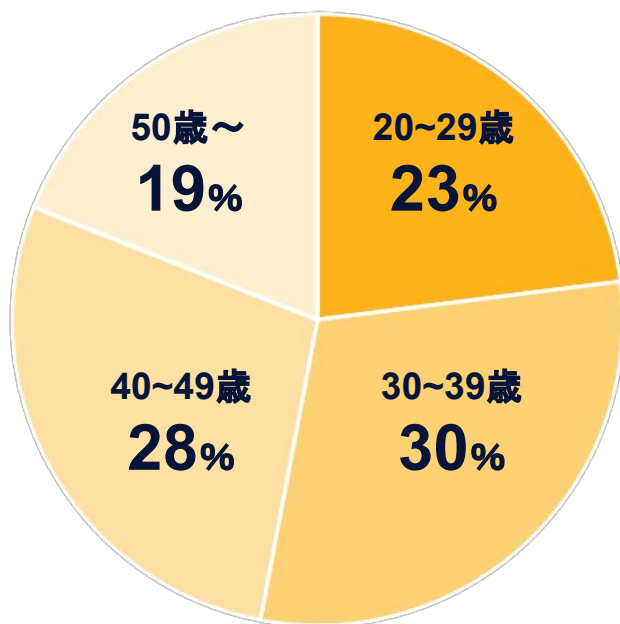
登録者数
113,000人



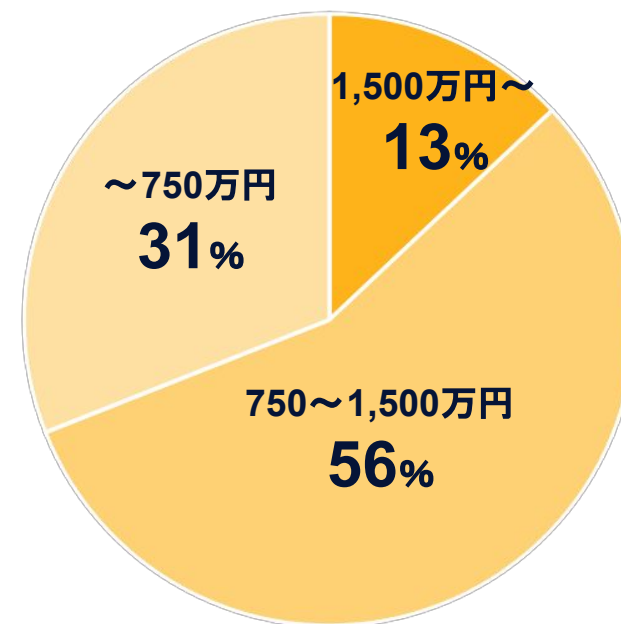
幅広い年代の経営幹部層や、将来のビジネスリーダー層(ファイナンス職、コンサル職IT、DXなど)など、約100,000人の方に登録いただいております。また、そのうち半数近くが年収1,000万円以上のハイクラス人材となっています。

登録者の傾向

年齢

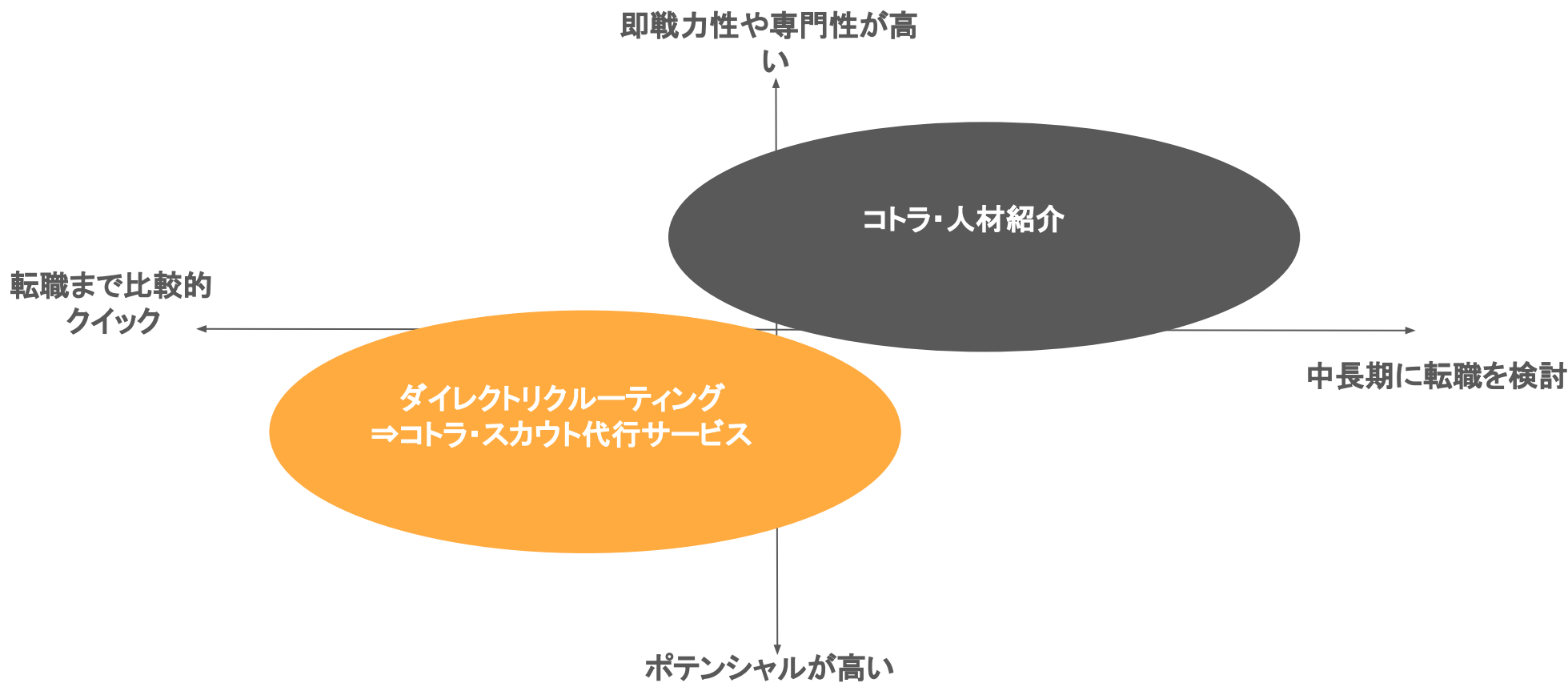


年収



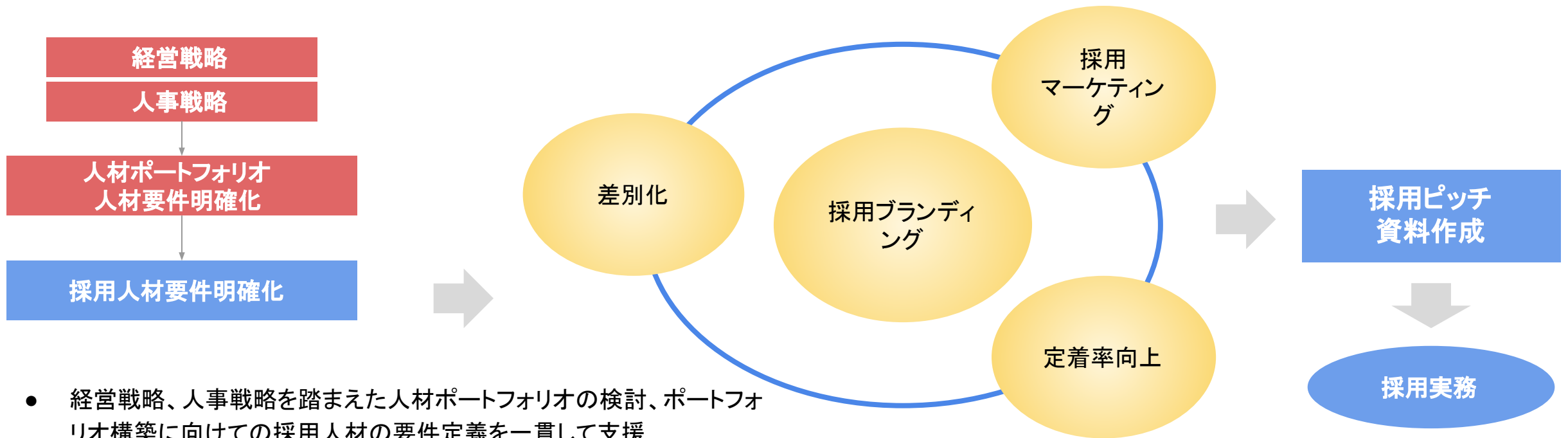
D 採用: RPO

採用支援サービスとして、即戦力を紹介するコトラ・人材紹介だけでなく、転職まで比較的クイックに意思決定を行いポテンシャルの高い人をターゲットとしたRPOサービスも提供しています



D 採用:採用ブランディング支援

採用戦略の策定、推進に当たっては、企業の将来の人材ポートフォリオを意識することが重要です。当社は、採用計画、採用実務の人的リソース、採用ピッチ資料作成等の幅広い支援をいたします。



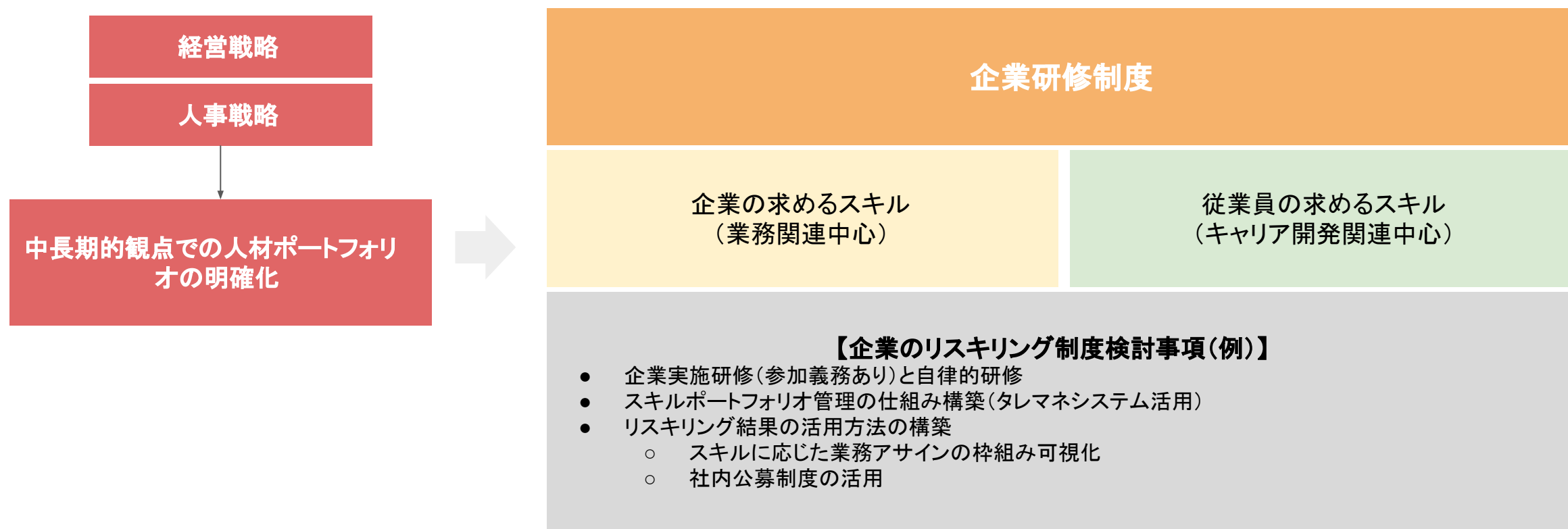
- 経営戦略、人事戦略を踏まえた人材ポートフォリオの検討、ポートフォリオ構築に向けての採用人材の要件定義を一貫して支援
- 採用に効果的なピッチ資料の作成を支援
- 採用業務での工数が多い実務部分への人的リソースの支援



E 育成

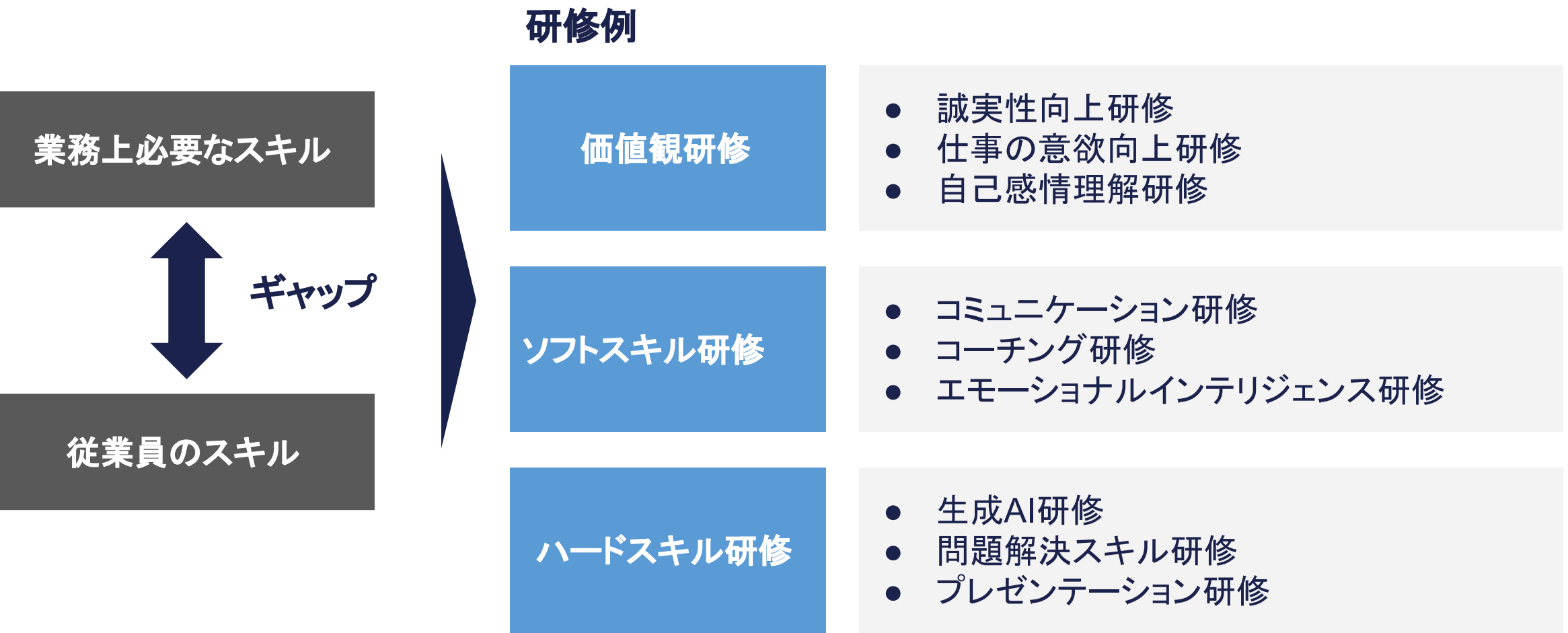
企業が経営戦略を実現するために必要な従業員のスキル向上と従業員が自らのキャリア形成のために期待するスキル向上の機会の提供が求められる傾向が強くなっています。

当社は経営戦略及び人事戦略を理解した上で、育成の設計を支援します。尚、従業員エンゲージメント調査結果等を参考にすることがあります。



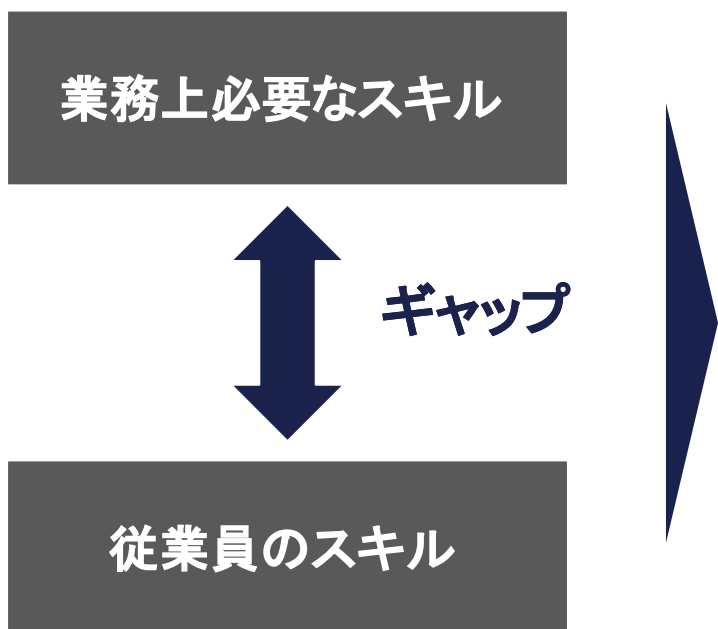
E 育成

実践的な研修プログラムを提供し、業務上必要なスキルと従業員のスキルにギャップが存在している部分を埋めるところまで支援します。



E 育成:具体例(新規事業力を強化するディベート研修)

実践的な研修プログラムを提供し、業務上必要なスキルと従業員のスキルにギャップが存在している部分を埋めるところまで支援します。



目的

- スキルレベルを可視化しながら育成を同時に行う
- フォローアップ制度により研修効果を定着させる

1. 事前準備

- 必要スキルの確認 : マネジメントヘヒアリングし、論理構成・課題抽出・アイデア創出などの評価基準を確定
- 事前アセスメント : 参加者に自己評価・360度評価を実施、現状の強み・課題を可視化

2. 実施(座学+ディベート研修)

- 座学研修 : 新規事業開発の基本フレームとディベート手法(論拠構築・反論・合意形成など)を学ぶ
- ディベートワークショップ : 賛成/反対に分かれ、論理思考や課題抽出力を実践的に強化

3. フィードバック

- リアルタイム観察&評価 : ディベート中の発言や立ち回りを確認し、指標ごとに具体的なアドバイス
- マネジメントへのフィードバック : 数値やコメントで結果を示し、行動面の改善策を提示

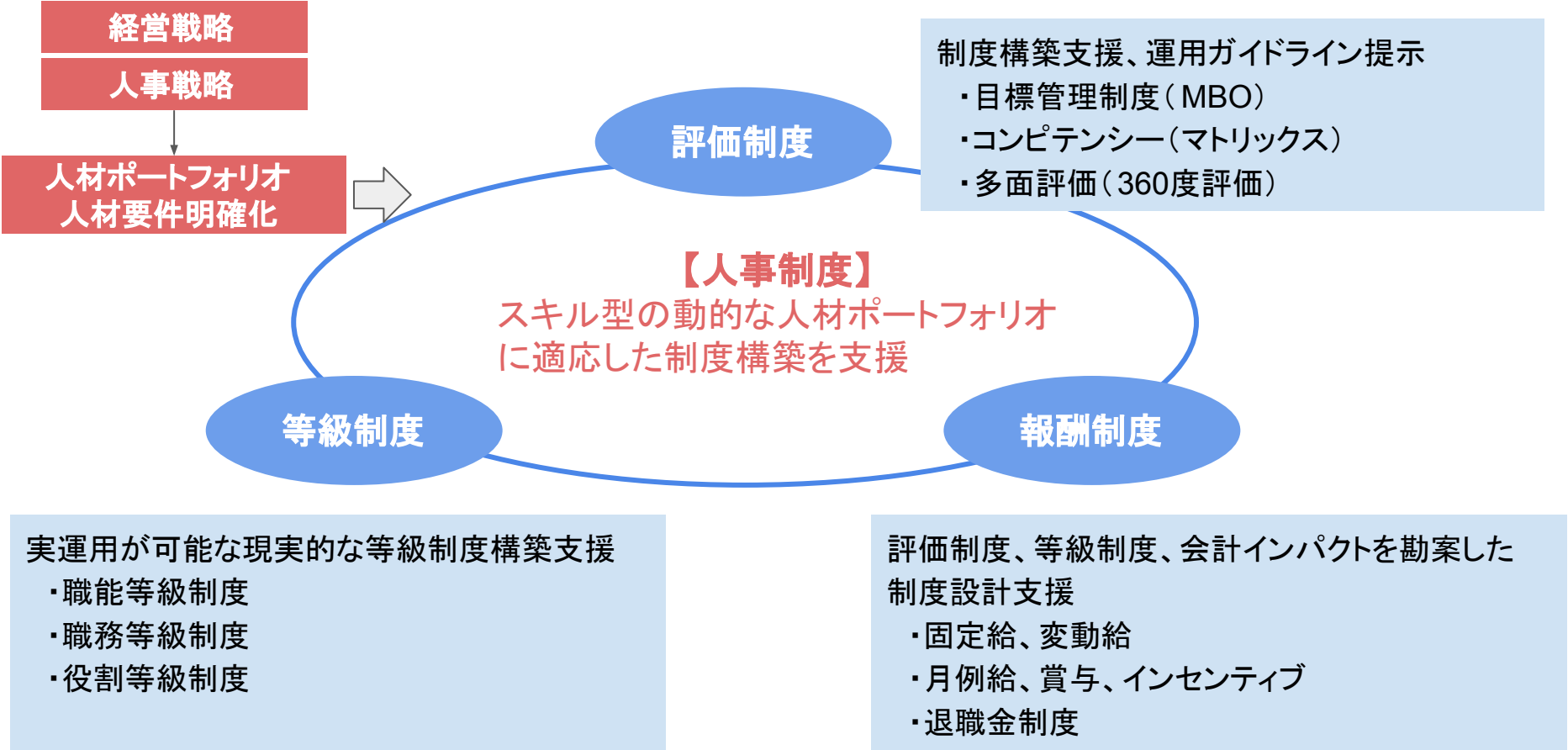
4. フォローアップ(実務連動・再評価)

- 再アセス&レポート : 3~6ヶ月後にスキル評価を再度行い、成長度・追加課題を分析し、次の施策を提案



F 人事制度(等級・評価・報酬)改定の支援

評価、報酬制度は従業員のモチベーションやエンゲージメント、ひいては企業の生産性にも影響する重要な制度です。
当社は、経営戦略、人事戦略を踏まえた制度の構築・改定・運用の支援をいたします。



エンゲージメント向上支援

サーベイを実施して、従業員エンゲージメントの現状を可視化し、改善施策の立案・実行を行います。

また、従業員エンゲージメントの測定・改善に留まらず、人的資本経営の高度化まで一気通貫して伴走支援いたします。

プロジェクト開始

[illegible]

配信準備～配信

Figure 1 displays two screenshots of the WevoX Admin interface. The top screenshot shows a table with columns: host address, host name, ip address, name, type, location, service, region, type, ip address, and host name. The bottom screenshot shows the WevoX Admin dashboard with a sidebar menu and a main content area displaying "SAMPLE".

回収～分析・報告

組織個別分析：グループ全体 KOTORA

「仕事」へのエンゲージメントについて、グループ全体では特に、「やりがい」「達成感」「成長機会」「事業やサービスへの誇り」「ストレス反応」の改善の優先度が高い。

やりがいサーベイ（全メンバー向け） KOTORA

ポジティブな回答、ネガティブな回答それぞれのワードクラウドは以下のとおり。

ポジティブな回答

ネガティブな回答

“横断”のアプローチについて：α KOTORA

全社共通して、「会社の方針や事業戦略への納得感」「事業やサービスへの誇り」「やりがい」スコアの改善優先度が高い。想定される課題と取りうる対策（案）は以下のとおり。

項目	想定される課題	取りうる対策
会社の方針や事業戦略への納得感	- 目標や戦略が現場の従業員と乖離している - 方針や事業戦略の説明の機会が少なく、十分に伝わっていない	- 経営陣と従業員との対話の機会（タウンホールミーティングやQ&Aセッション）を増やす - 戦略の共有と従業員からの疑問を交える場を作る - 各部門やチームにおける戦略の具体的な進捗を定期的に共有する
事業やサービスへの誇り	- 高い品質の製品・サービスを提供できていない - 顧客からのフィードバックが従業員に伝わっていない	- 品質管理徹底（監査）を社内に行う - 顧客からのポジティブなフィードバックや成功事例を定期的に社内共有する
やりがい	- 業務内容が単調で成長機会が少ない - 成果や貢献が評価、承認されていない - 業務の量質や負担感が高い	- キャリアプラン設計（どのような能力やスキルがあればグレードアップや転職、転出（異動・転任）ができるか、能力開発にはどのような研修や支援があるのか） - 従業員ごとの自律的なプロジェクトを導入する

G ステークホルダーコミュニケーション: ISO30414導入支援

コトラは人的資本開示に関する国際規格であるISO30414に専門的に取り組んでおり、認証取得やレポート発行など業界最多の支援実績があります。

2024年5月には、株式会社コンフォートジャパン(本社:神奈川県横浜市、代表取締役社長:手塚均)が当社サポートのもと、美容業界初の「ISO 30414」の認証を取得し、人的資本報告書「HUMAN CAPITAL REPORT 2023」をリリースしました。



領域		測定項目数
1	倫理とコンプライアンス	5
2	コスト	7
3	ダイバーシティ	5
4	リーダーシップ	3
5	組織風土	2
6	健康・安全・幸福	4
7	生産性	2
8	採用・異動・離職	15
9	スキルと能力	5
10	後継者計画	5
11	労働力	5
11領域		58項目

ISO30414とは？

SDGsに基づく、企業の持続的成長(サステナビリティ)の流れを受け、2019年にISO(世界標準化機構)より発行された、「人的資本の情報開示」に関する国際ガイドライン。

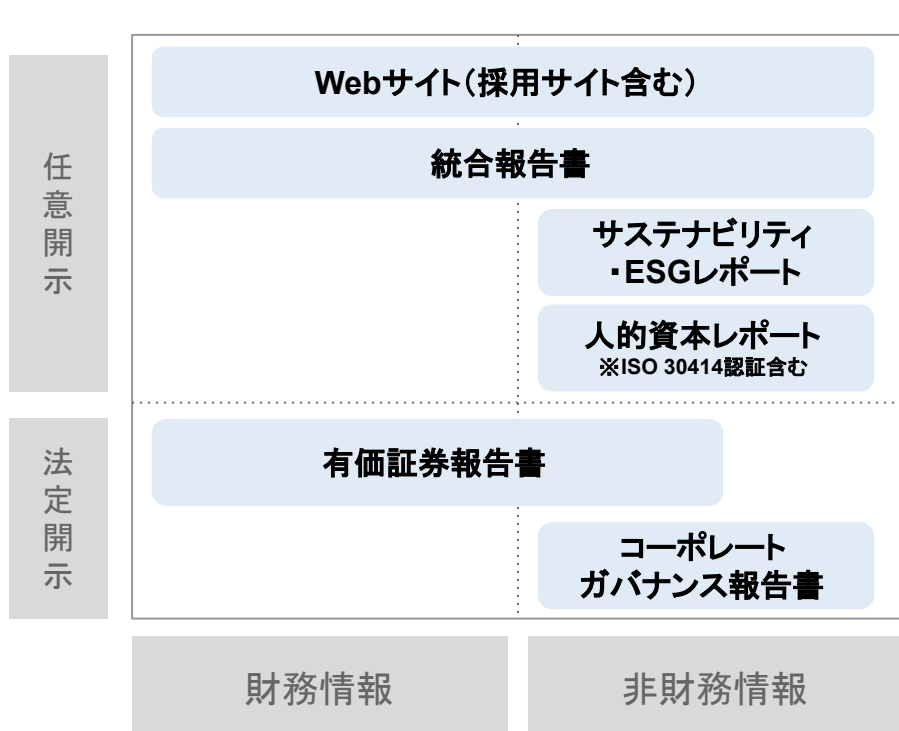
正式名称は
Human resource management —
Guidelines for internal and external human capital reporting
人的資源管理—人的資本に関する外部および内部への開示についてのガイドライン

11領域58項目の測定項目が規定されており、企業側は投資家、従業員等のステークホルダーに対し国際基準に基づいた客観的な情報公開を行うことが可能となっている。

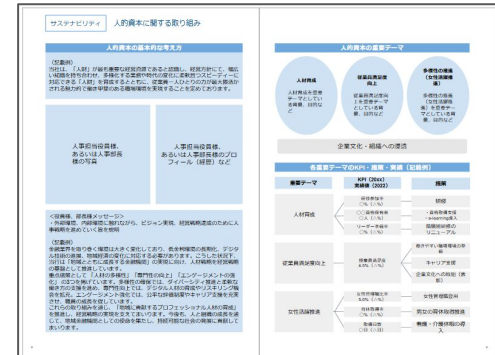
https://comfortjapan.jp/newslist/2024/images/human_capital_report_2023.pdf

G ステークホルダーコミュニケーション: 人的資本開示

統合報告書の支援経験や自社のHRレポート発行実績などを基にしたステークホルダーコミュニケーションを行い、人的資本経営の成果を社内外に示しながら、人的資本経営のPDCAを回します



-
- ```
graph TD; 1[1 開示媒体の選定と目的の整理] --> 2[2 開示範囲・内容の整理]; 2 --> 3[3 定性・定量データ、
各種施策の収集・整理]; 3 --> 4[4 開示物製作・公開]; 4 --> 5[5 ステークホルダーからの FBを
踏まえた打ち手の策定];
```
- 1 開示媒体の選定と目的の整理
  - 2 開示範囲・内容の整理
  - 3 定性・定量データ、  
各種施策の収集・整理
  - 4 開示物製作・公開
  - 5 ステークホルダーからの FBを  
踏まえた打ち手の策定

[illegible][illegible]

# G ステークホルダーコミュニケーション: 人的資本開示( People Fact Book)

「People Fact Book (ピープルファクトブック)」とは、コトラが開発した、自社の人材データを文章と数字で説明する「人的資本経営レポート」のフォーマットです。測定指標(KPI)による可視化・分析を行うため、社外開示だけでなく、社内的な意識統一や経営判断への活用効果が高いものです。

コトラの支援により、医療法人mirai様、コンクリートコーリング株式会社様も作成・活用されています。

医療法人 mirai様  
「People Fact Book2023」



コンクリートコーリング様  
「People Fact Book2023」



コトラ「People Fact Book」

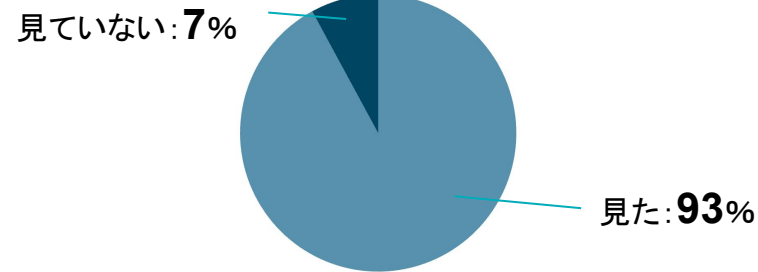


KPIダッシュボード

[https://consulting.kotora.jp/images/2024/03/KOTORA\\_People-Fact-book-2023.pdf](https://consulting.kotora.jp/images/2024/03/KOTORA_People-Fact-book-2023.pdf)

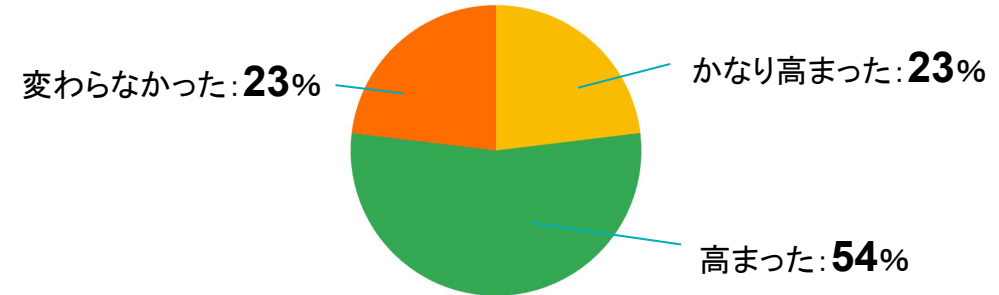
## (参考) 人的資本開示 (People Fact Book) の効果: 当社実績

### ①入社の際に PeopleFactbookを見たか？



①入社検討時に「PeopleFactBook」を見た → **93%**

### ②入社意欲が高まったか？



②入社意欲が高まった → **77%**

|          |       |
|----------|-------|
| かなり高まった  | : 23% |
| 高まった     | : 54% |
| 変わらなかった  | : 23% |
| 低くなった    | : 0%  |
| かなり低くなった | : 0%  |

※コトラへ入社した従業員(入社1年以内)にアンケートを実施(n=19)

### 【入社への判断となった点】

- ・入社後の就業イメージが把握できたとともに、従業員として大切に育てていただけたと感じた。(20代男性・コンサルタント)
- ・各方面の事業について数字で可視化しており、透明性の高い経営をしている印象をもった。(40代男性・マーケティング)
- ・目指すポジションと自身の現状を客観的に見ることができた。(20代男性・コンサルタント)
- ・従業員の方々の写真等も載っていたり、会社の雰囲気分かる項目があって良かったです。(20代女性・コンサルタント)
- ・求める人材、処遇、入行後の研修情報等が数値データで確認することができたため、どのような企業なのかイメージできた。(30代男性・コンサルタント)
- ・良いこともそうでないことも網羅的に記載があり、良い判断材料になりました。(20代男性・コンサルタント)



# メンバー紹介

人的資本経営に精通したメンバーがご支援いたします

業界や業務を深く理解した人材が多い点がサービスの強みにつながっています



林 洋之

常務執行役員



井上 雅彦

アドバイザー



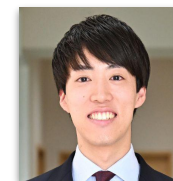
吉澤 将士

部長



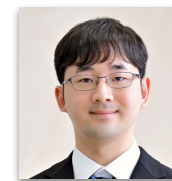
杉江 幸一郎

ディレクター



蘇木 亮太

コンサルタント



大西 裕也

コンサルタント

一橋大学経済学部卒。三菱銀行入行後、三菱UFJフィナンシャルグループ常務執行役員、三菱UFJモルガン・スタンレー証券常務執行役員、ソニーファイナンシャルグループ上席執行役員等を経てコトラに入社。常務執行役員を務める。

一橋大学商学部卒業。30年以上に亘り、監査、会計コンサルティング、非財務サステナビリティコンサルティング、農林水産業ビジネス推進、IPO支援業務等幅広い業務に従事。直近は人的資本経営・企業価値向上のアドバイザー業務を推進。元有限責任監査法人トーマツ上席執行役/パートナー。公認会計士、(公社)証券アナリスト協会検定会員。

早稲田大学教育学部卒。不動産会社にて、不動産販売戦略の立案やプロジェクトマネジメント業務やチームを率いた組織マネジメントに取り組む。コトラでは不動産業界の人材紹介と併せて、人材ポートフォリオの作成や、業務フローとスキルの可視化、ジョブディスクリプションの作成支援等に従事。

東京大学経済学部経営学科卒。大手メーカー、通信事業者、IT企業など上場事業会社にて経営戦略、事業企画、新規事業立ち上げ等の責任者を歴任。上場企業の取締役、CISOおよびISO事務局を担当。コトラでは、人的資本経営のコンサルティングに従事。ISO30414リードコンサルタント。ESG情報開示研究会、人的資本経営コンソーシアム、地方創生SDGs官民連携プラットフォーム会員。

同志社大学法学部卒。大手教育系企業での勤務経験を経て、金融系スタートアップに入社。制度運用やエンゲージメント向上施策、DE&I推進、研修開発等を担当。コトラでは、有価証券報告書・統合報告書における人的資本開示、ISO30414、人材ポートフォリオ作成支援等に従事。ISO30414リードコンサルタント/日本ディープリーニング協会G検定保有者。

神戸大学大学院経済学研究科卒。教育経済学を専攻。コトラでは、ISO30414認証取得支援及び人的資本開示動向のリサーチ、人事データ分析・レポート作成等に従事。DX推進パスポート(G検定、データサイエンティスト検定、ITパスポート)、一種外務員資格取得者。



## 株式会社コトラ

東京都港区麻布台 1-3-1  
麻布台ヒルズ森JPタワー 11F

お問い合わせ・申し込み



 **03-6277-7050**

 **info@kotorajp**

 **www.kotorajp**



人的資本 コンサルティング

