

2025年改訂版準拠

「ISO30414」
(人的資本情報開示国際規格)
コンサルティングサービスのご案内



KOTORI



KOTORA



人が変われば、企業が変わる 仕組みが変われば、人が活ける

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	ハイクラス人材紹介、人的資本コンサルティング アセスメント事業(コトラ HRサーベイ)、業務委託人材業務(コトラハイクラスフリーランス)、 DX事業
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		
TEL	03-6277-7050	許認可番号	人材紹介 13-ユ-010833、人材派遣般 13-011201 職業紹介優良事業者認定 第1502006(02)
URL	https://www.kotora.co.jp/		一般社団法人 日本経済団体連合会(経団連)
代表者	大西利佳子	所属団体	一般社団法人 日本人材紹介事業協会
資本金	1億円		一般社団法人 日本プライベート・エクイティ協会
設立年月日	2002年10月4日		一般社団法人 日本ベンチャーキャピタル協会
従業員	88名(コンサルタント 52名) ※2025.10現在		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



三井物産、日清食品、大阪メトロなどの大企業をはじめとして、自社の人材への取り組みのクオリティと信頼性向上のため、ISO30414の認証取得が続々と進んでいます



今こそ、人的資本経営

食品会社で世界初のISO30414認証取得、「日清Job型」を推進

平沢 真一
ジャーナリスト/ライター/翻訳家
2024.07.18 [続きを読む] [\[続きを読む\]](#)

• 日清食品が世界初の「ヨーロイシクルーシャンの職場を考る」
• パーソルダイバースの運営者としてニッセイロダイバーシティが進歩
• 人と組織を変える「ハウ満額」人気連載「人事の企み」が累積化

2024年3月、日清食品ホールディングスがISO30414の認証を取得した。2021年頃から研究を始め、過去3年分の人的資本に関する取り組みを評価された。認証取得の経緯や推進中の新たな取り組みについて、2人のキーパーソンに聞く。(撮影:川田裕宏)

食品会社として世界初となるISO30414の認証を取得されました。その狙いと背景を教えてください。

岡村誠氏(以下、岡村):数年前から、欧米を中心に積極的に人的資本情報の開示する動きがあ





→ 日清食品の事例

「人的資本の状況を国際標準で可視化できることにより**人事の戦略立案や施策の検討が高度化した**」

「ありたい姿に向けた**アクションプラン**も作りやすくなった」

「**機関投資家との対話**も、スムーズになった」

「**人材採用**の場面でも、応募された方からこのレポートの内容に言及される」

食品会社で世界初のISO30414認証取得、「日清流 Job型」を推進 | Human Capital Online(ヒューマンキャピタル・オンライン)

→ ワークスアプリケーションズ の事例

「人的資本レポートを公開した結果、**エントリー数が約6倍**になった」

「採用ページの**閲覧数も4000PV以上**になった」

「面接の際には「クリップを見て、**すごく良い会社だと魅力**を感じました」と言ってもらえる」

「**採用課題の解消**に大きく寄与できた」

採用エントリー数が6倍に！ 義務じゃないのに人的資本開示したワークスアプリケーションズ、その理由とは (1/3) | HRzine

→ レクストホールディングス の事例

「ISO取得中に後継者育成が不十分との指摘を受けたことをきっかけ**幹部候補生の発掘**を目的とした「ジュニアボード」をスタート」

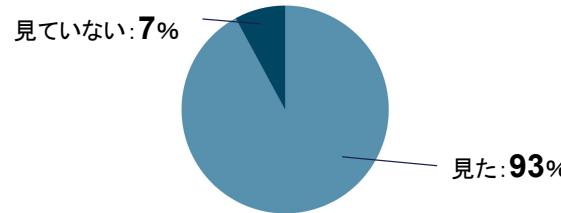
「取得の過程を経て、**経営課題を発見できた**ことが最大の効果」

「「チャレンジベンチャーコンテスト」では、年間00名の学生が興味を示すなど、**採用活動にも好影響**」

レクストHDの「ISO30414取得のストーリー」と「人を大切にする経営」 |



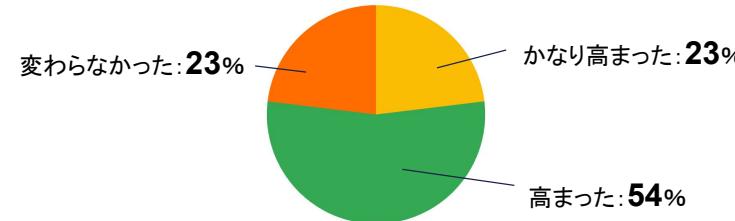
①入社の際に PeopleFactbookを見たか？



①入社検討時に「PeopleFactBook」を見た → **93%**

*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)

②入社意欲が高まったか？

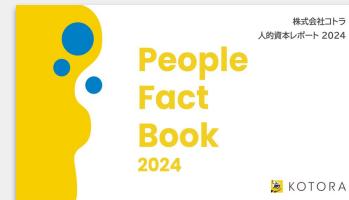


②入社意欲が高まった → **77%**

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%

【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そうと感じた(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、会社の雰囲気が分かる項目があつて良かったです。(20代女性・コンサルタント)
- ・求める人材、待遇、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)



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 人的資本経営品質
2023 2024



- | | |
|---------------------|-----------------------|
| アフラック生命保険株式会社 | 株式会社SHIFT |
| 稻畑産業株式会社 | 中外製薬株式会社 |
| エーザイ株式会社 | ディップ株式会社 |
| SCSK株式会社 | 日清食品ホールディングス株式会社 |
| NECソリューションイノベータ株式会社 | 日東電工株式会社 |
| 株式会社オービック | 富士ソフト株式会社 |
| 株式会社コトラ | 株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ |
| サントリーホールディングス株式会社 | 株式会社リンクアンドモチベーション |
| シスメックス株式会社 | |



①豊富な経験と取組み実績

ISO30414については国内でいち早く2021年1月よりサービスを開始し、認証取得支援をはじめトップクラスのご支援実績がございます。人的資本経営・開示への取り組み品質が評価され人的資本経営品質ゴールドを受賞しています。



③認証機関との連携

ISO30414の認証取得を実現するには、ISO規格の解釈について認証機関と同一の理解をしていることが最も重要です。当社は認証機関の公式パートナーとして密に連携を取っているため適確なご支援が可能です。



②人的資本開示の専門知識を持つ有資格者

人的資本開示に関する国際規格である「ISO30414」の専門性を証明する「ISO30414 Lead Consultant」の資格を持つ専門家3名が在籍し、コンサルタントとして企業様のお取り組みをサポートしております。



④ISO30414レポートの開示

コトラ自ら、ISO30414に準拠したHRレポート「People Fact Book」を、2022年から3期連続発行しています。

実際に製作しているからわかるノウハウ、知見をもとに実践的なご支援をしております。



https://consulting.kotora.jp/images/2025/07/KOTORA_People_Factbook_2024.pdf

ISO30414とは？



人材のパフォーマンスを上げ、組織が持続的に成長するための

「可視化」と「報告」

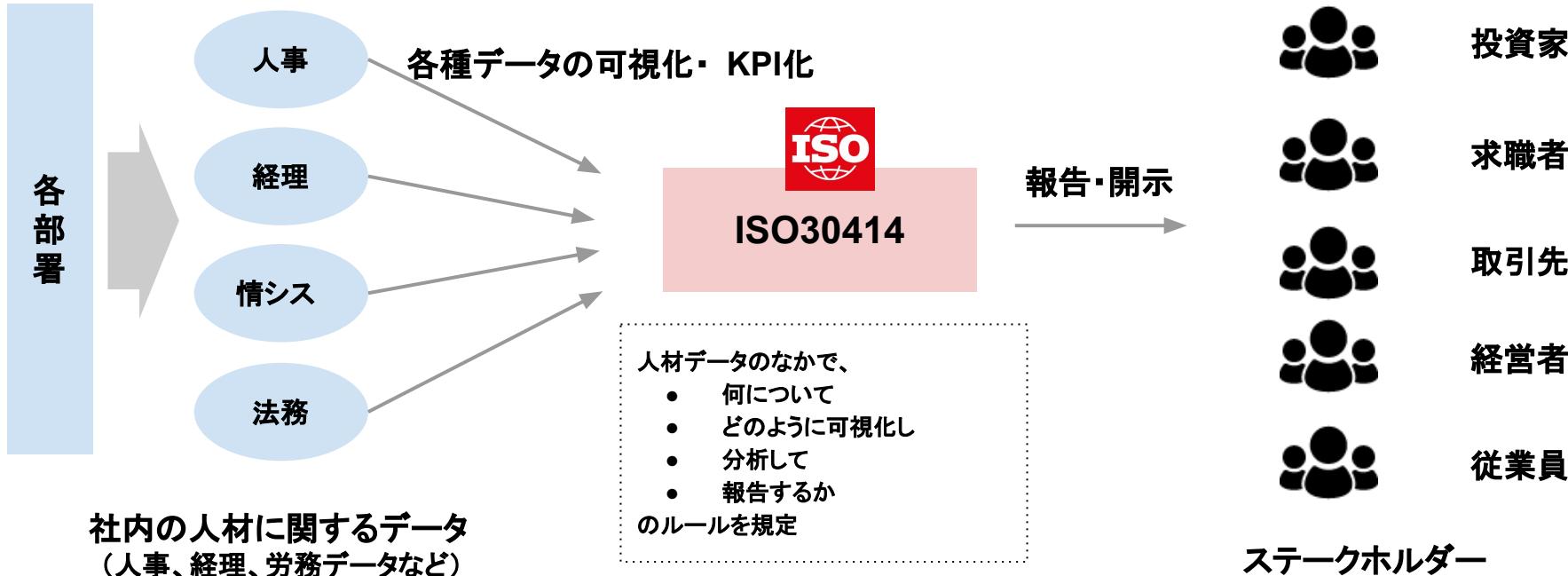
データ化・KPI化

社内・社外

の国際標準規格



ISO30414は、さまざまな会社の**人材データを可視化**し
効果的に社内外に報告・開示するための**国際標準規格**です。





「ISO 30414 Guidelines for internal and external human capital reporting」

「内部及び外部への人的資本報告ガイドライン」



項目	測定指標数
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項目	58指標

- 人的資本に特化した唯一の開示ガイドライン
- 最終的な報告は「数字」で行われる。
- 非営利団体も含め、全ての企業に適用可能。
- 大企業・中小企業に分けられ、それぞれに社外開示・社内開示の項目が定められている。

4.7.11 Succession planning

Succession planning is an essential tool for sustainable workforce planning. It is the process for identifying and developing current employees with the potential to fill critical positions in the organization. Succession planning is critical to organizational success and creates an effective framework for recognizing, developing and retaining top leadership talent. It is important to note that strategic succession planning is not about talent the organization needs now; rather it is projecting the talent, knowledge, skill and competencies required for the future of an organization aligned with future growth and business plan.

For this area the following metrics are recommended for internal reporting by large organizations (unless otherwise stated):

- 1) Succession effectiveness rate (percentage of critical positions) (additionally recommended for internal reporting by SMEs).

Succession effectiveness rate is defined as percentage of critical positions that are occupied by internal promotions versus external hires. This metric is useful for organizations that like to understand the strength of their succession pipeline.

$$\text{Succession effectiveness rate} = \left(\frac{\text{number of internal-hire critical positions occupied}}{\text{total number of critical positions occupied}} \right) \times 100$$

The general succession effectiveness rate is calculated by determining the quotient from the number of internal successes for critical positions occupied and the number of all successes of critical positions per year. Consequences: a rate between, for example, 70 % and 80 % is a sign of good succession effectiveness. [Table 15](#) provides an example for reporting.

Table 15 — Example for reporting on internal succession

	2017	2016	2015
Number of successes in critical positions	23	21	25
Succession effectiveness	74 %	68 %	62 %

- 2) Successor coverage rate (recommended for reporting by large organizations and SMEs).

This metric is useful for organizations that identify potential successors for leadership positions. The successor coverage rate defined as the average number of employees in the leadership succession pool per total number of leaders.

$$\text{Successor coverage rate} = \left(\frac{\text{number of leadership successor pool}}{\text{number of leadership succession applicable}} \right) \times 100$$

- 3) Succession readiness rate.

The succession readiness rate can additionally be examined in different levels (all levels recommended for internal reporting by large organizations):

- a) Succession depth rate: ready now

初版ISO30414の規格書は日本規格協会で購入可能です(和訳版もあり)
<https://webdesk.jsa.or.jp/>



「ISO 30414 Requirements and recommendations for human capital reporting and disclosure」

「人的資本の報告と開示に関する要求事項および推奨事項」



項目	測定指標数
1 労働力の構成	7
2 ダイバーシティ	5
3 コスト	7
4 生産性	4
5 健康・安全・ウェルビーイング	5
6 リーダーシップ・風土・エンゲージメント	6
7 倫理・コンプライアンス・労組	11
8 採用	5
9 異動と後継者計画	9
10 離職	4
11 スキルと研修・開発	6
11項目	
69指標	

- 人的資本に特化した唯一の開示ガイドライン
- 最終的な報告は「数字」で行われる。
- 非営利団体も含め、全ての企業に適用可能。
- 大企業・中小企業に分けられ、それぞれに社外開示・社内開示の項目が定められている。

individual) is the number of days between the day the job requisition was formally issued and the day the job offer was formally accepted. [Formula \(A.34\)](#) outlines the calculation for total number of positions filled.

$$V_{AVG} = \sum T_{DAO} / N_{PF} \quad (A.34)$$

where

$$\begin{aligned} V_{AVG} & \text{ is the time (average number of days) to fill a vacant position;} \\ T_{DAO} & \text{ is the sum of the total number of days each candidate took to accept a job offer;} \\ N_{PF} & \text{ is the number of positions filled.} \end{aligned}$$

A.8.4 Time to fill vacant critical positions

A critical job role is one that has a direct and significant impact on organizational outcomes. This metric represents the average number of days to fill critical roles. [Formula \(A.35\)](#) outlines the calculation.

$$V_{CAVG} = \sum C_{DAO} / N_{CPF} \quad (A.35)$$

where

$$\begin{aligned} V_{CAVG} & \text{ is the time (average number of days) to fill a vacant critical position;} \\ C_{DAO} & \text{ is the sum of the total number of days each candidate took to accept a critical position job offer;} \\ N_{CPF} & \text{ is the number of critical positions filled.} \end{aligned}$$

A.8.5 (Valid) Job offer to acceptance rate

The valid job offer to acceptance rate is the ratio of job requisition relative to the number of jobs refers to the scenario where an individual, through legally sanctioned methods, effect documented employment contract. This is enforceable and legitimate. [Formula \(A.36\)](#)

$$J_{OAR} = (O_h / O_m) \times 100$$

Table 1 — HCRD format

Disclosure area - explanation			
Governance	The disclosure should qualitatively explain the organization's senior most leadership's oversight and duties in managing human capital-related risks or opportunities, alongside with explaining the specific roles delegated to management when evaluating and addressing HCA's in the pursuit and achievement of the organization's sustainability objectives.		
Strategy	The disclosure should qualitatively explain the organization's human capital-related risks or opportunities identified across the short, medium, and long term, elaborating on how these factors can impact operations, strategy, financial and non-financial planning. Moreover, an evaluation of the organization's strategic resilience may be considered (such as various human capital-related scenarios) and how each situation impacts the HCA's to either enhance or challenge the existing organizational strategy.		
Risk and opportunity management	The disclosure should qualitatively outline the organization's processes for identifying and assessing human capital-related risks or opportunities, explaining the strategies for managing such risks, outlining how human capital-related risk processes are integrated within the overall risk management framework of the organization.		
Metrics and targets	Guidance	Disclosure topic: quantitative metrics used and outcomes	Disclosure topic: qualitative narrative (per metric reported)
	Based on the HCA's and metrics outlined in this document, the disclosure should provide the quantitative metrics used and the outcomes obtained during the period covered by the disclosure. The disclosure should also include the targets set (KPIs) for managing these risks or opportunities during the period covered by the disclosure.	<ul style="list-style-type: none"> — workforce composition; — diversity; — costs; — productivity; — health, safety and well-being; — leadership, culture and 	Each disclosed metric should have an accompanying narrative explaining any material gaps in targets versus outcomes.

改訂版ISO30414の規格書は日本規格協会で購入可能です(現時点では英語版のみ)

<https://webdesk.jsa.or.jp/>



指標数の増加

58指標から69指標へ増加
より包括的な人的資本測定が
可能に



14必須指標の新設

全ての企業に求められる
Requirements (要求事項)
の明確化



11領域の再編成

人権・労働関係の追加
リーダーシップと組織風土の
統合など



サステナビリティとの 整合性強化

TCFD形式の開示フレームワーク採用
ISSB/GRI/SASBなどとの連携

ISO30414:2025では、人的資本を11の主要領域に分類し、合計69の指標で包括的に把握します。

各領域は企業の人材マネジメントサイクルを網羅し、14の必須指標を含んでいます。

A.1 労働力構成：7指標

総従業員数※、FTE※、臨時の労働力など

A.4 生産性：4指標

FTE当たり売上※、FTE当たりEBIT※、人的資本ROI※など

A.7 コンプライアンス・倫理・労組 ：11指標

人権問題の件数・種類・結果※、団体交渉協定の対象となる労働力の割合※、男女間の賃金差異など

A.10 離職：4指標

離職率※、自発的離職率、痛手となる自発的離職率など

A.2 ダイバーシティ：5指標

労働力のダイバーシティ（年齢※、性別※、障がい者など）、経営陣のダイバーシティ

A.5 健康・安全・幸福：5指標

労災の件数及び発生率※、労災による死亡者数及び死亡率※、健康・ウェルビーイング研修への従業員の参加率など

A.8 採用：5指標

募集ポスト当たりの書類選考通過率、内定受諾率、採用社員の質など

A.11 スキルと研修・開発：6指標

従業員1人当たりの平均研修時間、研修への参加率、適切なフィードバックを受けた従業員の割合など

A.3 コスト：7指標

総労働力コスト※、総研修・開発コスト※、外部労働力コスト、総雇用コストなど

A.6 リーダーシップ・風土・エンゲージメント：6指標

エンゲージメント、eNPS、リーダーシップへの信頼など

A.9 異動と後継者計画：9指標

内部登用率、内部異動率、後継者候補準備率など

※は14の必須指標に含まれる指標



2025年改訂版で新設された14個の「必須指標」

全ての企業規模において開示が要求される14の必須指標 (Requirements)。
これらは大企業・中小企業問わず、社内外に対して報告・開示すべき指標として位置づけられています。



総従業員数



フルタイム当量 (FTE)



ダイバーシティ (年齢)



ダイバーシティ (性別)



総研修・開発コスト



総労働力コスト



FTE当たり売上



FTE当たりEBIT



人的資本ROI



労災の件数及び発生率



労災による死者数及び死亡率



人権問題の件数・種類・結果



団体交渉協定の対象となる労働力の割合



離職率



項目	番号	管理指標(KPI)	大企業		中小企業	
			内部	外部	内部	外部
労働力の構成	1.1	総従業員数	必須指標			
	1.2	総従業員数<フルタイム>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	1.3	総従業員数<パートタイム>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	1.4	フルタイム当量(FTE)	必須指標			
	1.5	臨時の労働力<独立事業主>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	1.6	臨時の労働力<代行業若しくは派遣社員>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	1.7	総フルタイム当量(TFTE)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
ダイバーシティ	2.1	年齢	必須指標			
	2.2	性別	必須指標			
	2.3	障害	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	2.4	その他	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	2.5	経営陣のダイバーシティ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	



項目	番号	管理指標(KPI)	大企業		中小企業	
			内部	外部	内部	外部
コスト	3.1	総雇用コスト	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	3.2	外部(臨時)労働力コスト	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
	3.3	採用コスト	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
	3.4	1人当たり採用コスト	<input type="radio"/>			
	3.5	総研修・開発コスト	必須指標			
	3.6	総労働力コスト	必須指標			
	3.7	離職に伴うコスト	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
生産性	4.1	FTE当たり売上	必須指標			
	4.2	FTE当たりEBIT	必須指標			
	4.3	総費用に占める総労働力コストの割合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	4.4	人的資本ROI	必須指標			



項目	番号	管理指標(KPI)	大企業		中小企業	
			内部	外部	内部	外部
健康・安全・ウェルビーイング	5.1	労災の件数及び発生率	必須指標		必須指標	
	5.2	労災による死者数及び死亡率				
	5.3	労災により失われた時間	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
	5.4	欠勤	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
	5.5	健康・ウェルビーイング研修への従業員の参加率	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
リーダーシップ・風土 ・エンゲージメント	6.1	エンゲージメント	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	6.2	平均勤続年数	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>
	6.3	初年度離職率	<input type="radio"/>			
	6.4	eNPS(employee Net Promotor Score)	<input type="radio"/>			
	6.5	リーダーシップに対する信頼	<input type="radio"/>			
	6.6	管理職1人当りの部下数	<input type="radio"/>			



項目	番号	管理指標(KPI)	大企業		中小企業	
			内部	外部	内部	外部
倫理・コンプライアンス・労組	7.1	男女間の賃金差異	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
	7.2	属性間の賃金差異	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
	7.3	CEOと全体給与の中央値の賃金差異	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
	7.4	経営陣と全体給与の中央値の賃金差異	<input type="radio"/>			
	7.5	必須研修を受けた従業員の割合	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	7.6	提起された苦情の種類と件数及び結果	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	7.7	提起された人権問題の件数・種類・結果	必須指標			
	7.8	懲戒処分の種類と件数及び結果	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
	7.9	第三者に解決を委ねられた係争の種類と件数及び結果	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
	7.10	団体交渉協定の対象となる労働力の割合	必須指標			
	7.11	選出または任命された従業員代表の総従業員数に占める割合	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	

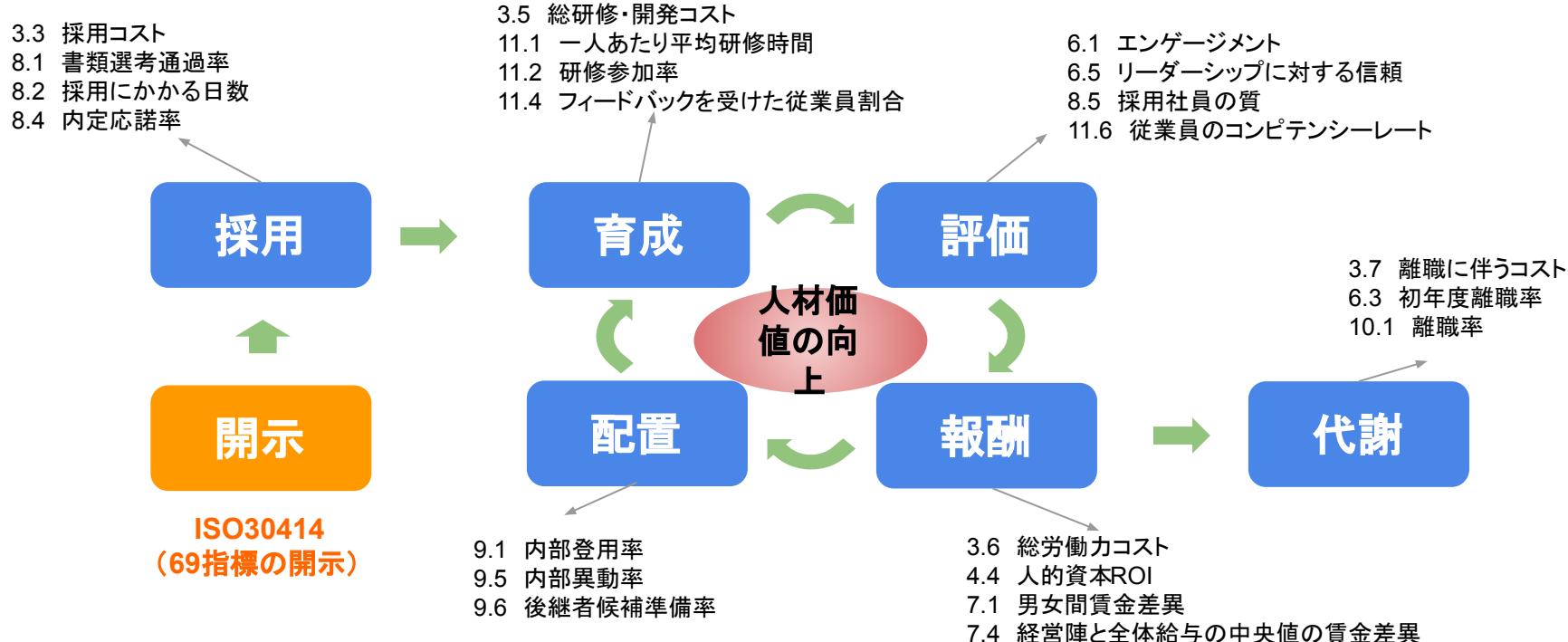


項目	番号	管理指標(KPI)	大企業		中小企業	
			内部	外部	内部	外部
採用	8.1	募集ポスト当りの書類選考通過率	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
	8.2	採用にかかる日数	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
	8.3	重要ポストが埋まる迄の日数	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
	8.4	内定受諾率	<input type="radio"/>			
	8.5	採用社員の質	<input type="radio"/>			
異動と後継者計画	9.1	内部登用率	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	9.2	重要ポストの割合	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
	9.3	重要ポストの内部登用率	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
	9.4	全空席中の重要ポストの空席率	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
	9.5	内部異動率	<input type="radio"/>			
	9.6	後継者候補準備率	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
	9.7	後継者の継承準備率(0~12ヶ月)	<input type="radio"/>			



項目	番号	管理指標(KPI)	大企業		中小企業	
			内部	外部	内部	外部
異動と後継者計画	9.8	後継者の継承準備率(1~3年)	<input type="radio"/>			
	9.9	後継者育成の有効率	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
離職	10.1	離職率	必須指標			
	10.2	自発的離職率	<input type="radio"/>			
	10.3	痛手となる自発的離職率	<input type="radio"/>			
	10.4	法令保護対象者の自発的離職率	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
スキルと研修・開発	11.1	従業員1人当りの平均研修時間	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	11.2	研修への参加率	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	
	11.3	法令保護対象者の研修参加率	<input type="radio"/>			
	11.4	適切なフィードバックを受けた従業員の割合	<input type="radio"/>			
	11.5	管理職研修を受けたリーダーの割合	<input type="radio"/>			
	11.6	従業員のコンピテンシーレート	<input type="radio"/>			

ISO30414の11項目69指標は人材マネジメントサイクルを 網羅的にカバーしています。



ISO30414の意義

企業がISO30414へ取り組む動機は様々であるが、最終的な目的は企業価値向上

1

IR効果

2

人事施策の整備・改善

3

人材確保への効果(採用ブランディング)

4

データ分析による経営判断への活用



企業価値向上



1

IR効果

代表的な企業像

大手上場企業／グローバル企業／株主エンゲージメント重視企業

主な目的

非財務情報、特に人的資本情報の開示品質の向上／ESG格付け評価対応

株主とのコミュニケーション向上／ISO30414認証取得による信頼性の向上

取引条件の達成・改善／海外子会社を含めた開示基準の統一化／優秀人材の確保

当社事例1：

「当社はアメリカにも上場子会社があるが、人的資本に関して全社的な基準を統一したい。アメリカ市場を考慮すると、将来的なことも考え、ISO30414に統一すべきかと考えている」（プライム上場 グローバル金融機関 人事部）

当社事例2：

「当社はアルバイト・パートも含めて人が財産だと思っており、人を大切にすることを経営理念の第一としている。そのことを社内外にアピールするにあたり、ISOに準拠していることは、従業員にも安心感を与え、社会的にも正確に伝わる良い手法だと考える」（非上場 国内小売りチェーン 経営層）

2 人事施策の整備・改善 "Employee Experience"

代表的な企業像

上場準備企業／人事制度を全体的に見直したい企業／人事制度の効果検証を行いたい企業

主な目的

人事制度再構築／プロセスとシステムの見直しによる人事業務 BPR／可視化による人事施策の改善／従業員エンゲージメントや満足度・定着率の向上／生産性の向上／組織力の強化。

当社事例1:

「人事関連施策が未整備。上場に向けて早急に整備が必要だが、良い機会なので全体として統一した人事施策を構築したい。制度だけでなく、システムについても将来的に効率的なものを構築したい。」(非上場 不動産関連 人事部長)

当社事例2:

「直営店舗を多数展開しているが、店舗の店長が最も重要なポジションであると考えている。店長の人材開発(研修)、後継者育成、異動・採用などの一連の流れを可視化し、人事制度整備に活かしたい」
(スタンダード上場 国内小売りチェーン CEO)

3

人材確保への効果（採用プランディング）

代表的な企業像

企業全般／特に中小企業／新卒・中途問わず、自社に必要な人材の確保に課題を抱えている企業

主な目的

自社の採用の質・量を増やしたい／採用後のミスマッチを避けたい

自社の魅力を求職者に訴求／共感する候補者の応募が増え、ミスマッチや早期離職を防ぐ

当社事例1：

「当社は専門商社であるが、資産は「人」しかないと考えており、社内的人事施策にも積極的に取組んでいる。投資家向けの開示というよりも、質の高い人の採用につなげるための人事施策の改善・広報にISO30414を活用したいと考えている」（プライム上場 専門商社 人事部長）

当社事例2：

「現状小さな医療機関組織ではあるが、現場のスタッフの確保に課題を抱えているISO30414への取り組みを通じて採用プランディングにつなげたい」（非上場 医療法人チェーン 代表理事）



4

データ分析による経営判断への活用

代表的な企業像

上場企業、データに基づいた経営判断をしたい企業、株主からデータ経営を求められている企業株主に透明性、客観性のある説明をしたい企業

主な目的

施策の状況・効果をまずは可視化したい／データに基づいた経営判断をしたい

「打ち手」について新たな視点から気づきを得たい／社内の蓄積データを活用したい

当社事例1:

「当社は歴史的にM&Aを重ねてグループ化しているが、人事制度などは各社統一できていない状況である。制度統一も必要ではあるが、まずは各社の人的指標の見える化、そして共通な管理指標を設定することにより、グループとしての経営判断に利用したい」(プライム上場 ホールディングス会社 CEO)

当社事例2:

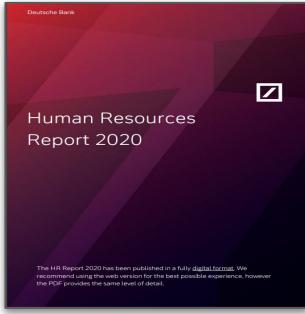
「売上、利益も含め経営指標(KPI)を検討するうえで、まずは人事施策の効果について可視化をしたい。そのうえでデータに基づいた議論を役員会で行いたい」(プライム上場 運送業 経営管理担当役員)

開示事例

日本	<p>(認証機関: HCプロデュース) リンクアンドモチベーション / 豊田通商 / AKKODiSコンサルティング / レクストホールディングス / シスメックス / 日立建機 / フォーバル / アフラック生命保険 / ウイングアーク1st / ペイロール / 日清食品ホールディングス / 新東工業 / 大阪市 / 高速電気鉄道(Osaka Metro) / コンフォートジャパン / 三井物産 / 電通総研 / ノースサンド / 北海道共創パートナーズ / コンクリートコーリング / ジェイ エイ シー リクルートメント (保証機関: BSIジャパン) 日本情報通信 / 山口重工業 (計22社)</p>
海外	<p>【ドイツ】 ドイツ銀行 / DWS / アリアンツ / インフィニオン・テクノロジーズ / Rheinmentall 【韓国】 Dong-A Socio Group / KB Financial Group 【米国】 Digital Future Group 【インド】 Union Bank of India (計9社)</p>

計31社

(2025年10月1日現在)



	Dec. 31, 2020	Dec. 31, 2019	Dec. 31, 2018
Goal			
Level (headcount in %)			
Board	30.0	30.0	30.0
Management Board	20.0	10.0	0.0
Management (Board Level-1)	20.0	20.0	20.0
Management (Board Level-2)	25.0	23.0	19.5
Corporate Title breakdown (in %)			
Managing Directors	14.0	14.4	14.1
Directors	26.0	25.1	24.5
Managing Director	35.0	32.4	31.2
Associate Vice Presidents & Associate Directors	40.6	40.6	40.2
Non Officers	59.0	58.6	59.8
Total women	46.4	44.3	46.2

Goals and results for the representation of women

Women staff by year-end 2020 including promotions beginning of 2021

Managing Directors: 26.0% (2019: 25.1%)
 Directors: 26.0% (2019: 25.1%)
 Vice Presidents: 40.6% (2019: 40.6%)

About Meeting Human Capital Reporting Standards - ISO30414

The Bank's most valuable asset is its people. By fulfilling the ISO standards, we make our employees' contribution to organizational performance transparent. In our dialog with external stakeholders, we want to underscore the value of organizational culture, recruitment, productivity, health and safety, and leadership as key drivers of our success,' says Michael Ligner, Global Head of Human Resources.



The Deutsche Bank HR Report 2020 is compliant with the Human Capital Reporting Standards ISO30414 – Human Resources Management: Guidelines for internal and external human capital reporting – set out by the International Standards Organization (ISO) at the end of 2018.



With the ISO certification, Deutsche Bank underscores its commitment to providing transparency on people related Key Performance Indicators (KPIs). This is aligned with the HR Strategy, which has data driven and objective people decisions at its core.

人的資本開示基準への適合について -ISO30414

銀行にとって最も価値のある資産は人です。 ISO規格を満たすことにより、組織のパフォーマンスに対する従業員の貢献度を透明化します。外部のステークホルダーとの対話において、組織文化、採用、生産性、健康と安全、およびリーダーシップの価値が、私たちの成功の主要な推進力であることを強調したいと考えています、と人的資源のグローバル責任者であるマイケル・ルグナーは述べる。

ドイツ銀行HRレポート2020は、2018年末に国際標準機構(ISO)によって設定された人的資本開示基準 ISO30414(人的資源管理:内部および外部への人的資本開示のガイドライン)に準拠しています。

ISO認証取得により、ドイツ銀行は人々に関連する主要業績評価指標(KPI)に透明性を提供するというコミットメントを強調します。

これはデータドリブンで客観的な人々の意思決定を中心とし、 HR戦略と一致しています、

https://gmc.db.com/static/HR_Report_2020_EN.pdf

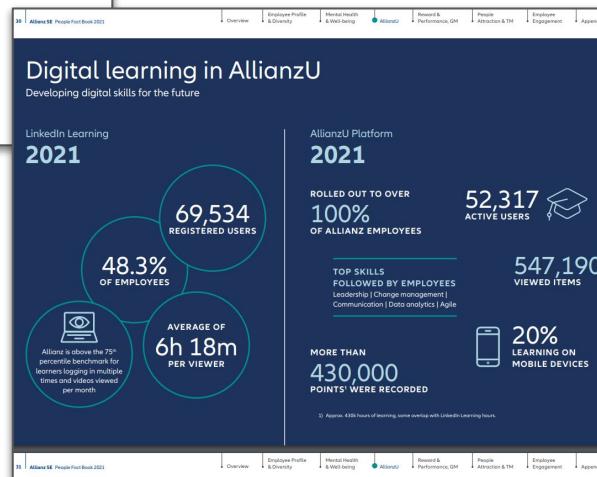


アリアンツはドイツの保険会社で、資産運用会社などを傘下に持つ世界有数の金融グループ。フランクフルト証券取引所上場企業。レポートは全58ページ。認証はドイツのコンサル会社4Cから受けている。(4Cはドイツ銀行、DWSへも認証を実施)

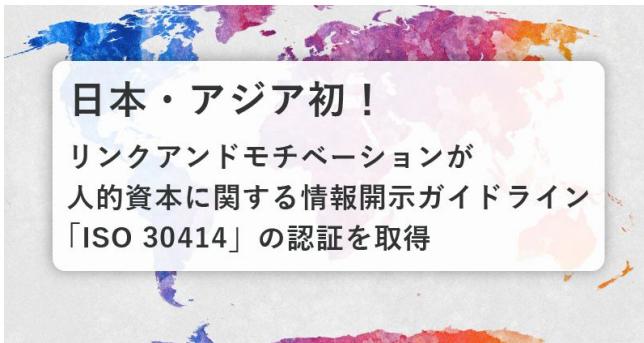


Allianz People Fact Book 2021

We care for tomorrow

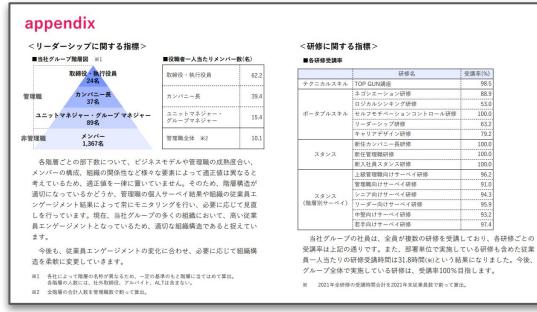


認定証



日本・アジア初！

リンクアンドモチベーションが
人的資本に関する情報開示ガイドライン
「ISO 30414」の認証を取得



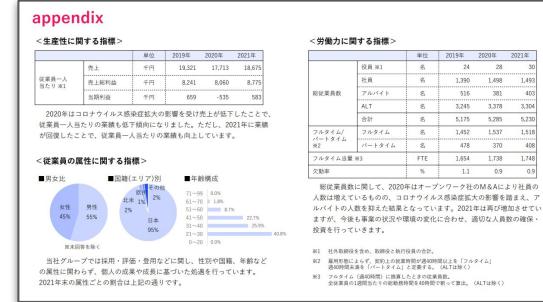
Human Capital Report 2021

Link and Motivation Group

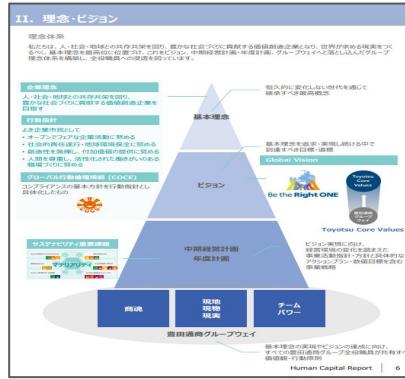
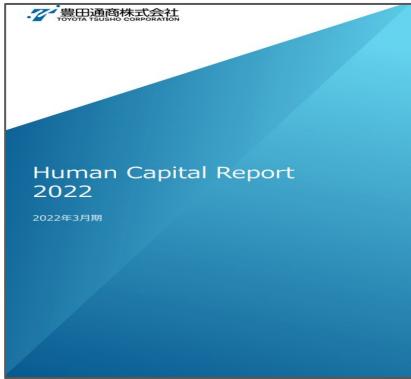
CHAPTER 1 | 戰略

04 従業員エンゲージメント

法人名		登記番号	登記年月日	登記住所	登記者	登記者種別
有限会社アントリババ	計画	388	AAA	AAA	AAA	AAA
有限会社アントリババ	リテラシヨン	22	AAA	AAA	AAA	AAA
有限会社アントリババ	リテラシヨン	79	AAA	AAA	AAA	AAA
有限会社アントリババ	リテラシヨン	511	AAA	AAA	AAA	AAA
有限会社アントリババ	リテラシヨン	31	AAA	AAA	AAA	AAA
有限会社アントリババ	リテラシヨン	13	AAA	AAA	AAA	AAA
有限会社アントリババ	リテラシヨン	15	AAA	AAA	AAA	AAA
有限会社アントリババ	リテラシヨン	20	AAA	AAA	AAA	AAA
有限会社アントリババ	リテラシヨン	74	AAA	AAA	AAA	AAA



認証取得のアナウンスとともに、HRレポートを公開(2022.3.31)。全47ページ。58項目中51項目を開示。過去3年分を掲載



日本(アジア)で2社目となる ISO30414認証取得
認証(適合性評価)は HCプロデュース社が実施

https://www.toyota-tsusho.com/press/upload_files/Human%20Capital%20Report%202022.pdf



The Human Capital Report 2022

日本情報通信株式会社
2023年04月24日

NTT Group Copyright © 2022 Nippon Information and Communications Corporation

NTT Communications

2022年度
2021年度
2020年度

ビジネス別会社基準タイプ	8.4	8.9	8.8
スペシャルリスト	25.1	25.8	27.3
組織マネジメントリーダータイプ	30.9	30.0	30.8
業務基準会社基準タイプ	22.0	22.7	24.3
勤務実績	8.0	11.0	8.3
ソリューション実績	4.1	4.2	3.3
パートナーリスク	1.0	1.0	1.0

コンサルティングサービスの結果で個人と会社の双方が満足度について、会社の得意とする人材を評価する「NHCコンサルティング評価プログラム」によって、自己申告で登録した人材に対して人材タイプとの相性を評価している。コンサルタントによる会社の得意とする人材の評価結果をもとに、会社の得意とする人材に対する会社の満足度を算出している。

NTT Group Copyright © 2022 Nippon Information and Communications Corporation

bsi.

第三者保証書

日本情報通信株式会社

東京都中央区日本橋本町 1-1 三井物語タワー

BSI ブルック・リード・ソリューションズ (UK) BSI Limited (以下「日本情報通信」) が運営する The Human Capital Report 2022 における AA1000 AS v1 (ISO 30414:2018) に従い人材の評価実績において、第三者保証書を発行する。評価実績は、被保証する会社の属性、業種、組織性に対して、独立した立場でサポートの内容を保証することができる。

保証範囲

評価期間：2022年4月1日～2022年3月31日

評価基準：ISO 30414:2018 による評価基準

評価オーナー：The Human Capital Report 2022

保証書の内容

BSI ブルック・リード・ソリューションズ (UK) BSI Limited (以下「BSI」) は、Moderate の評価レーティングにて、ISO 30414:2018 による評価基準、規格、関連文書の評価結果を確認する。AA1000 AS v1 (ISO 30414:2018) による評価基準、規格、関連文書の評価結果は、AA1000 AS v1 (ISO 30414:2018) による評価基準、規格、関連文書の評価結果と同一である。

BSI は、上記評価結果が実際の会社において、正確に適用される。日本情報通信は、The Human Capital Report 2022 における AA1000 AS v1 (ISO 30414:2018) による評価基準、規格、関連文書の評価結果を確認する。AA1000 AS v1 (ISO 30414:2018) による評価基準、規格、関連文書の評価結果は、AA1000 AS v1 (ISO 30414:2018) による評価基準、規格、関連文書の評価結果と同一である。日本情報通信は、BSI が保証する会社の属性、業種、組織性に対して、独立した立場でサポートの内容を保証する。

Statement No: SIA 00507-1
Verified Date: 2022/4/7
...making excellence a habit."

For and on behalf of BSI

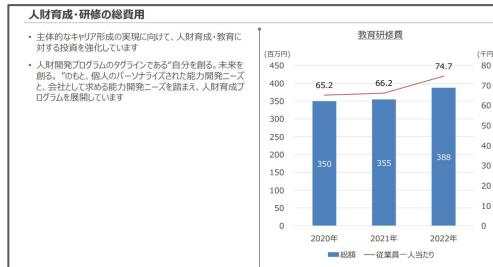
代表取締役社長 清水 伸也

Statement No: SIA 00507-1
Verified Date: 2022/4/7
...making excellence a habit."

Statement No: SIA 00507-1
Verified Date: 2022/4/7
...making excellence a habit."

- ・日本(アジア)で5社目となるISO30414認証(保証)取得
- ・認証(適合性評価)はBSI(英国規格協会)社が実施
- ・世界初の「Sustainability Reporting Assurance準則(AA1000)」保証

https://storage.googleapis.com/website1-prd-wordpress-bkt/1/2023/05/The-Human-Capital-Report_2022.pdf



NEWS RELEASE
〒160-0016 東京都新宿区新宿2-1-1 新宿三井ビル
2023年12月22日

日本の金融業界初、人的資本に関する情報開示のガイドライン
「ISO 30414」の認証取得について

アフラック生命保険株式会社（代表取締役社長：古出（黄敏））は、12月19日、人的資本に関する情報開示の国際的なガイドラインである「ISO 30414」の認証を日本の金融業界で初めて取得しましたので、お知らせします。

「ISO 30414」は、国際標準化機構（International Organization for Standardization）が制定する「人材マネジメントシステム規格」で、組織が自社の従業員に対する人的資本の情報を、定量化・分析し、開示するための国際的な指標として設けられたガイドラインです。

近年、「人的資本経営」が注目を集めながら、2023年3月現在の有価証券報告書から人的資本の情報開示が義務付けられるなど、企業における人的資本経営の実現および人の資本の情報開示の重要性が高まっています。

当社は、創業以来、「人財を大切にするコアバリュー」、人財が効率的に業務を成し遂げる」のもと、人的資本を軸に据えた経営を行っており、中期経営戦略（2022～2024年）においても、「多様な人材の力を引き出す人財マネジメント戦略」を第一柱に位置付けています。また、統合報告書や人的資本データブック*1を通じ、当社の人的資本マネジメント戦略及びそれに関連するさまざまな情報を社内外のステークホルダーに対して積極的に開示することで、人財マネジメント戦略の高度化に向けてPDCAを実践しています。こうした取り組みについて、この度、「ISO 30414」の国際唯一の独立審査機関である株式会社 HC プロフェュース*2による審査を経て、日本の金融業界で初めて認証を取得しました。

ISO 30414
CERTIFIED
Re��証

- ・金融機関初の認証取得
- ・「統合報告書」と「人的資本データブック」の両方で開示を実施

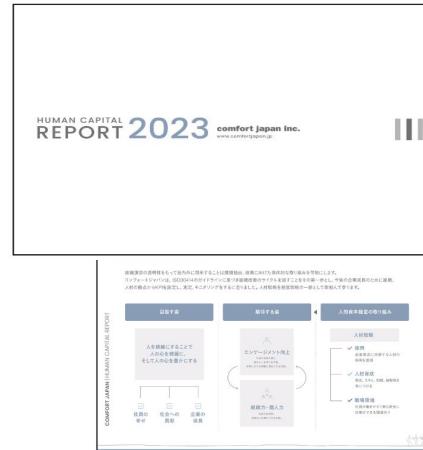
https://www.aflac.co.jp/corp/value/pdf/human_capital_databook2023.pdf

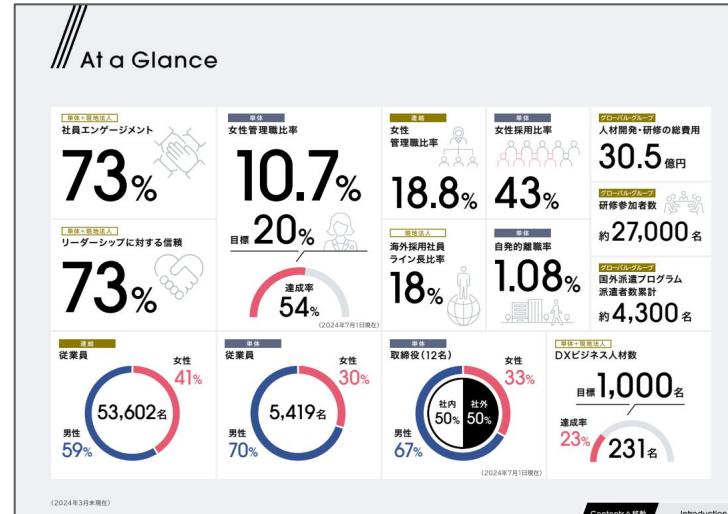
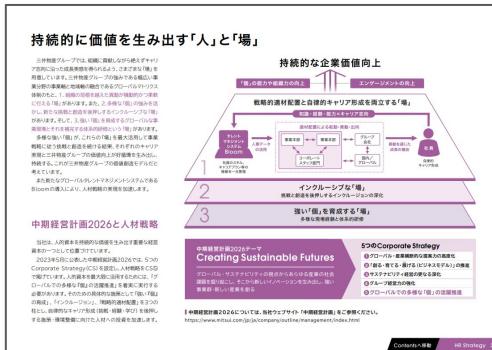
株式会社コンフォートジャパン(本社:神奈川県横浜市、代表取締役社長:手塚 均、以下コンフォートジャパン社)は、当社サポートのもと、人的資本開示の国際ガイドラインである「ISO 30414(中小企業対象指標)」の認証を取得(認証機関:株式会社HCプロデュース)し、人的資本報告書「HUMAN CAPITAL REPORT 2023」をリリースしました。コンフォートジャパン社のISO 30414認証取得は、美容業界では世界初となります。

<https://kotora.co.jp/info/2837/>



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





2024年8月に「『未来をつくる』人をつくる(人的資本レポート)2024」を公開し、認証を取得。



『テクノロジーで企業と社会の進化を実現する株式会社電通総研(本社:東京都港区、代表取締役社長:岩本 浩久、以下「電通総研」)は、2024年9月30日(月)付で人的資本に関する情報開示の国際的なガイドライン「ISO 30414」の認証を取得したことをお知らせします。本認証取得は、国内情報・通信業界では3社目となり、グローバルにおいては22社目の取得となります。また、電通総研として初めてとなる「Human Capital Report 2024」を公開しています。』

(同社プレスリリースより)

北洋銀行のグループ会社である北海道共創パートナーズが、2024年12月4日に、地銀グループ初、北海道初として認証を取得。



株式会社北海道共創パートナーズについて(<https://www.h-kyoso.co.jp/>)

2017年9月に北海道経済の活性化のために北洋銀行と日本人材機構の共同出資で設立。2020年4月に日本人材機構の解散に伴って北洋銀行の100%子会社となる。「伴走型支援の実現」を事業理念に掲げ、経営コンサルティング、人材コンサルティング、事業承継コンサルティング、補助金コンサルティングを展開。

国内の中小建設業としては日本初のISO 30414認証取得。コトラが認証取得と開示をサポート。



<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000005.000147709.html>

コンクリートコーリング株式会社(西日本)が
ISO30414の認証を取得
～建設業の中小企業では初、国内で19社目～



<https://www.coring-osaka.co.jp/company/pdf/people-fact-book-2025.pdf>

「People Fact Book 2025」





コトラ社の人的資本開示に対する取り組み

組織・人材に対する課題解決ノウハウをもとに2020年より社内に人的資本領域の専門チームを組成し、人的資本経営への取組みに着手2021年1月からは顧客に対し「ISO30414」のコンサルティングサービスの提供を開始している。

2022年9月には、**国内3例目となるISO30414をベースとしたHRレポート「KOTORA People Fact Book 2021」**を発行。2025年3月には2024年度データに基づいた「KOTORA People Fact Book2024」を発行。

情報開示を通じて人材の採用・定着の向上を狙う。

また、社内DXチームと連携し、各KPIデータをダッシュボード上でリアルタイムに確認し経営判断に活用しているなど、実践的な人材データの可視化と人的資本開示を実施している。

「People Fact Book 2021」



- 2022年9月発行。
- ISO30414をガイドラインとして使用。
- 全22ページ、22項目の開示。

「People Fact Book 2024」



- 2025年3月発行
- 4回目の発行
- 全27ページ

「KPIダッシュボード」



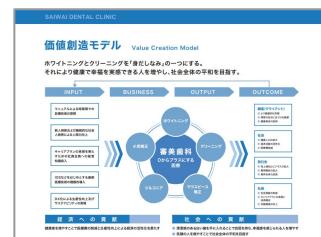
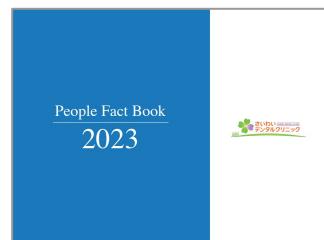
Salesforceを活用し、外部API連携で必要な情報を必要なタイミングで一覧表示

<https://kotora.co.jp/ir/nonfinancial/>



ISO30414に準拠した人的資本開示は国内で4例目。

医療法人としては日本初。コトラが開示サポート。



医療法人・日本初！
「ISO30414」準拠人的資本情報開示

https://saiwaidental.jp/wp-content/themes/saiwai2017/images/pdf/people_fact_book2022_iso30414.pdf

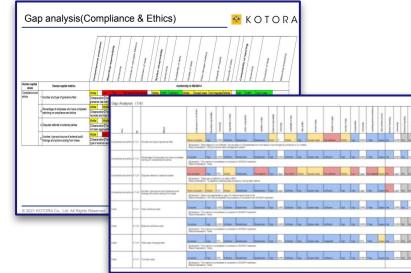
認証取得について



- 当社の強みを活かして ISO30414の認証取得を支援します。これまでの経験や認証機関との提携によるノウハウにより、最も 効率的に最短で取得が可能となります。(認証取得支援実績 2社)
- ISO30414の測定項目全 69指標それぞれに対し適合性を評価し、一覧にした フィット&ギャップ分析シート (*)を提示します。(* ISO30414に適合した当社オリジナル監査ツール)。
- 定性的な項目、例えば、経営者の理解、社内体制整備状況、マニュアルの整備度、システムの充実度、社員への教育浸透具合、取組みの継続性など 総合的な合否判断要素 についてもアドバイスします。
- 認証審査での対応についてアドバイスを行い、安心して審査に臨むことが可能です。



①現状分析チェック結果表



②フィット&ギャップ分析シート



③HRレポート雑形 People Fact Book



④ISO30414マネジメントマニュアル(雑形)



⑤ISO30414マネジメントレビュー(雑形)



ISO30414による人的資本の開示、認証取得の際のプロセス及び私共が提供するサービス例です

ステップ		タスク	期間	お客様	当社サービス
0	事前準備	<input type="checkbox"/> プロジェクトチーム組成 <input type="checkbox"/> スケジュール策定		PJチーム組成	スケジュール策定
1	ISO30414の理解	<input type="checkbox"/> ISO30414の目的・意義・認証基準の理解 <input type="checkbox"/> ISO30414指標の測定方法の理解 <input type="checkbox"/> 人事制度ヒアリング	2ヶ月	レクチャー受講 ヒアリング対応	レクチャー実施 ヒアリング
2	指標測定	<input type="checkbox"/> 指標測定に必要な定義、データ、測定方法の策定 <input type="checkbox"/> 指標測定体制の整備(文書、システム)	3ヶ月	測定方法策定 体制整備	助言 体制整備支援
3	フィット＆ギャップ分析	<input type="checkbox"/> ヒアリング、証憑確認 <input type="checkbox"/> フィット＆ギャップ分析報告書作成	1ヶ月	ヒアリング対応	ヒアリング 報告書作成
4	開示指標選定 報告書作成	<input type="checkbox"/> 審査基準を満たす開示指標選定 (社内・社外) <input type="checkbox"/> 審査基準を満たすレポート作成 (定量・定性)	2ヶ月	開示指標選定 レポート作成	助言 レポート作成 支援
5	認証申請	<input type="checkbox"/> ISO30414認証申請 <input type="checkbox"/> 審査対策(認証審査に向けた事前対策)	3ヶ月 (想定)	申請	助言 作業サポート
6	認証審査	<input type="checkbox"/> 審査対応(指摘事項、改善要望等に対する課題特定と対応策立案)		認証機関対応 課題解決	助言 作業サポート

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

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。



杉江 幸一郎

ディレクター

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。



鹿島 五郎

エグゼクティブ
コンサルタント

早稲田大学商学部卒。メーカーでの営業を経て、コンサルファームに入社。組織人事領域におけるコンサルタントとして、人材開発育成・評価関連のプロジェクトに多数参画。コトラでは、研修企画を始めた人事コンサルティング領域の新たなソリューション開発に従事。



蘇木 亮太

コンサルタント

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。DX推進パワーポイント検定、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。



大西 裕也

コンサルタント

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。ISO30414リードコンサルタント。DX推進パワーポイント検定、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

mail : **info@kotora.jp**

tel : **03-6277-7050**

HP : **www.kotora.co.jp**