



KOTORA

改訂版ISO 30414と 「エッセンシャル認証」制度とは？

株式会社コトラ

改訂版ISO 30414とエッセンシャル認証制度について

2025年8月、人的資本開示の国際規格「ISO 30414」の改訂版がリリースされました。

改訂版ISO 30414では、初版と比較して **指標数が増加（58→69）**し、**14の必須指標**も新規で設定されました。

これに合わせて、審査・認証機関の HCプロデュース社は新たに「**エッセンシャル認証制度**」をスタートします。

14の必須指標に絞って審査がなされるため、**短期間・低コストで国際基準への準拠を証明できる** のが大きな特長です。

「まずは最小限から着実に始めたい」

「投資家や従業員に分かりやすい形で開示していきたい」

そんな企業にとって、エッセンシャル認証は **人的資本経営の実践と情報開示を進めるための現実的な第一歩** になります。



1

改訂版ISO 30414の概要

改訂版ISO 30414(ISO 30414:2025)の概要

改訂版ISO 30414では、主に、(1)測定指標の拡充と「必須指標」の新設、(2)国際フレームワークとの整合性強化、(3)実務ガイダンスと人的資本領域(HCA)の再編成の三点の変更がなされました。



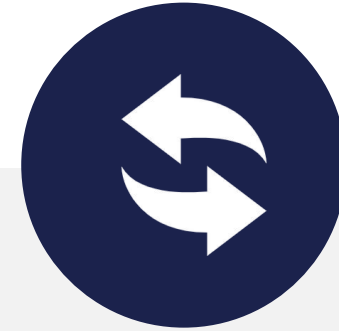
測定指標の拡充と 「必須指標」の新設

- 指標数は 58→69に拡大(人権・労組・生産性・ウェルビーイングなど追加)
- 測定指標が「必須(14指標)」と「推奨(55指標)」に分類



国際フレームワークとの 整合性強化

- ESRS、ISSB、GRI、統合報告、SASB、TCFD など主要基準との接続を強化
- 報告形式もTCFDの枠組み(ガバナンス・戦略・リスク・指標と目標)に準拠
- グローバル投資家や規制当局に対して比較可能性と信頼性を担保



実務ガイダンスと 人的資本領域(HCA)の再編成

- データ収集・プライバシー・AI活用などに関するガイダンスを強化
- 「労働力構成」「リーダーシップ・文化・エンゲージメント」「採用／異動と後継者計画／離職」など領域を再整理
- 公益・非営利セクター向けの生産性指標など、多様な組織に対応した測定指標を追加

改訂版ISO 30414(ISO 30414:2025)の指標

ISO 30414:2025は初版から指標数が増加(58→69)し、14の要求事項(必須指標)も新規で設定されました。

引用元:HCプロデュース社資料

| 1 | 労働力 | 4 | 生産性 | 7 | 倫理・コンプライアンス・労組 | 9 | 異動と後継者計画 |
|-----|----------------|-----|---------------------|------|--------------------|------|----------------------|
| 1-1 | 総従業員数 | 4-1 | FTE当たり売上 | 7-1 | 男女間賃金差異 | 9-1 | 内部登用率 |
| 1-2 | 総従業員数(フルタイム) | 4-2 | FTE当たりEBIT | 7-2 | 属性間の賃金差異 | 9-2 | 重要ポストの割合 |
| 1-3 | 総従業員数(パートタイム) | 4-3 | 総費用に占める総労働力コストの割合 | 7-3 | CEOと全体給与の中央値の賃金差異 | 9-3 | 重要ポストの内部登用率 |
| 1-4 | フルタイム当量(FTE) | 4-4 | 人的資本RoI | 7-4 | 経営陣と全体給与の中央値の賃金差異 | 9-4 | 全空席ポスト中の重要ポストの空席率 |
| 1-5 | 臨時の労働力(独立事業主) | 5 | 健康・安全・ウェルビーイング | 7-5 | 必須研修を受けた従業員の割合 | 9-5 | 内部異動率 |
| 1-6 | 臨時の労働力(派遣労働者) | 5-1 | 労災の件数および発生率 | 7-6 | 提起された苦情の種類・件数・結果 | 9-6 | 後継者候補準備率 |
| 1-7 | 総フルタイム当量(TFTE) | 5-2 | 労災による死亡者数および死亡率 | 7-7 | 提起された人権問題の種類・件数・結果 | 9-7 | 後継者の継承準備率(0-12カ月) |
| 2 | ダイバーシティ | 5-3 | 労災により失われた時間 | 7-8 | 懲戒処分の種類と件数 | 9-8 | 後継者の継承準備率(1-3年) |
| 2-1 | 年齢 | 5-4 | 欠勤(アブセンティーズム) | 7-9 | 第三者に解決を委ねられた紛争 | 9-9 | 後継者育成の有効率 |
| 2-2 | 性別 | 5-5 | 健康研修への従業員の参加率 | 7-10 | 団体交渉協定の対象となる労働力の割合 | 10 | 離職 |
| 2-3 | 障害 | 6 | リーダーシップ・風土・エンゲージメント | 7-11 | 選出された労組執行部の従業員の割合 | 10-1 | 離職率 |
| 2-4 | その他 | 6-1 | エンゲージメント | 8 | 採用 | 10-2 | 自発的離職率 |
| 2-5 | 経営陣のダイバーシティ | 6-2 | 平均勤続年数 | 8-1 | 募集ポスト当たりの書類選考通過率 | 10-3 | 痛手となる自発的離職率 |
| 3 | コスト | 6-3 | 初年度離職率 | 8-2 | 採用にかかる日数 | 10-4 | 法令保護対象者の自発的離職率 |
| 3-1 | 総雇用コスト | 6-4 | eNPS | 8-3 | 重要ポストが埋まる迄の日数 | 11 | スキルと研修・開発 |
| 3-2 | 外部労働力コスト | 6-5 | リーダーシップに対する信頼 | 8-4 | 内定受諾率 | 11-1 | 従業員1人当たりの平均研修時間 |
| 3-3 | 採用コスト | 6-6 | 管理職1人当りの部下数 | 8-5 | 採用社員の質 | 11-2 | 研修への参加率 |
| 3-4 | 1人当たり採用コスト | | | | | 11-3 | 法令保護対象者の研修参加率 |
| 3-5 | 総研修・開発コスト | | | | | 11-4 | 適切なフィードバックを受けた従業員の割合 |
| 3-6 | 総労働力コスト | | | | | 11-5 | 管理職研修を受けたリーダーの割合 |
| 3-7 | 離職に伴うコスト | | | | | 11-6 | 従業員のコンピテンシーレート |

: 大企業・中小企業ともに対外開示が必須となる指標
 : 大企業が対外開示を推奨される指標
Xxx : 赤字は新たに追加された指標



2

エッセンシャル認証制度とは

エッセンシャル認証制度

HCプロデュース社によるISO 30414:2025の認証制度は、必須14指標に特化した「エッセンシャル認証」と、網羅的な「プレミアム認証」の2段階があります。企業のフェーズに合わせて段階的にステップアップが可能です。

| 項目 | エッセンシャル認証(新設) | プレミアム認証(従来型) |
|------|-----------------------------|--|
| 対象指標 | 必須14指標のみ | 必須14指標＋推奨指標(大企業:55／中小企業:30) |
| 審査基準 | 100%準拠 | 必須14指標:100%準拠＋推奨指標:70%以上準拠 |
| 審査期間 | 約1か月 | 約3か月 |
| 審査内容 | 経営インタビュー、指標別データ確認、実査(共通) | 経営インタビュー、指標別データ確認、実査(共通) |
| 審査費用 | 初回審査:100万円 定期審査/再審査:60万円 | 初回審査:大企業500万円／中小企業300万円 定期審査:大企業60万円／中小企業60万円 再審査:大企業150万円／中小企業100万円 |
| 特徴 | スピーディ・低負担で取得可能 | 網羅的で高度な開示対応 |
| 審査機関 | 株式会社HCプロデュース | 株式会社HCプロデュース |

※引用元:HCプロデュース社資料



エッセンシャル認証審査のステップ

審査では、下記の3ステップを通じて、データや取り組みをチェックされることになります。所要期間は約1ヶ月です。



エッセンシャル認証審査の審査項目

「エッセンシャル認証」の審査においては、14の必須指標いずれも、下記すべての審査項目に「準拠」することが求められます。

参照元: HCプロデュース社資料

| 評価軸 | 評価項目 | チェックポイント | 準拠 | 非準拠 |
|--------|--------|--|--------------------------|--------------------------|
| データ取得度 | データ取得 | データがシステムを通して又はそれに準ずる / 適切な形で抜け漏れなく取得・算出されているか？ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | データ統合 | 事業部/グループ企業間においても連動した仕組み(システム / Excel等)が導入されているか？ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 責任体系 | 取り組みにおける責任主体者およびレポーティングラインが確立されているか？ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | データ安全性 | データが対象としていないステークホルダーに漏洩するリスクが無いのか？ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | データ信頼度 | データの信頼性(チェック&バランス)を担保する仕組みが導入されているか？ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | データ根拠 | 指標データのみならず、その根拠となる元データが示されているか？ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 開示度 | 社内 | 社内の適切なステークホルダーに対して、レポート済 / 予定か？ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 社外 | 社外の適切なステークホルダーに対して、公式にレポートを開示済 / 予定か？ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | データ定義 | データの定義や算出式が明記されているか？ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 戦略との連動 | データのみならず経営戦略に連動した自社のマテリアリティや背景も説明されているか？ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 比較可能性 | 2024年度 | 当該年度のデータが取得されているか？ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 2023年度 | 当該年度のデータが取得されているか？ 初年度審査にて未取得の減点はなく、取得済みは評価 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 2022年度 | 当該年度のデータが取得されているか？ 初年度審査にて未取得の減点はなく、取得済みは評価 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 改善への努力 | 適切な要因分析に基づいて、経年で改善の努力が見られるか？ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | ベンチマーク | 経営戦略等(自国・同業界の他社水準等)を基に KPIを設定しているか？ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

➤ また、各審査項目が具体的に何を指しているのか、どのような情報を提示すれば「準拠」と判断されるのかは、審査機関から企業には明確に伝えられないため、多くの企業で審査準備に苦勞するポイントとなります。



3

コトラのエッセンシャル認証取得サービス

コトラのエッセンシャル認証取得サービス

ISO 30414導入・認証取得の豊富な支援実績とノウハウをもとに、指標算出、人的資本レポート作成、審査対策まで一気通貫してご支援させていただきます。



必須14指標の算出支援

- ISO30414の理解(目的・測定方法理解)
- 指標測定に必要な定義・データ・測定方法の策定
- 測定方法に関するヒアリング、証憑の確認
- 測定方法の体制整備(文書・システム)
- 指標解説・定義・算定テンプレート(Excel/Google Sheets)の提供



人的資本レポート作成支援

- 人的資本レポートのストーリー・アウトライン提案
- 最終版の人的資本レポート作成助言



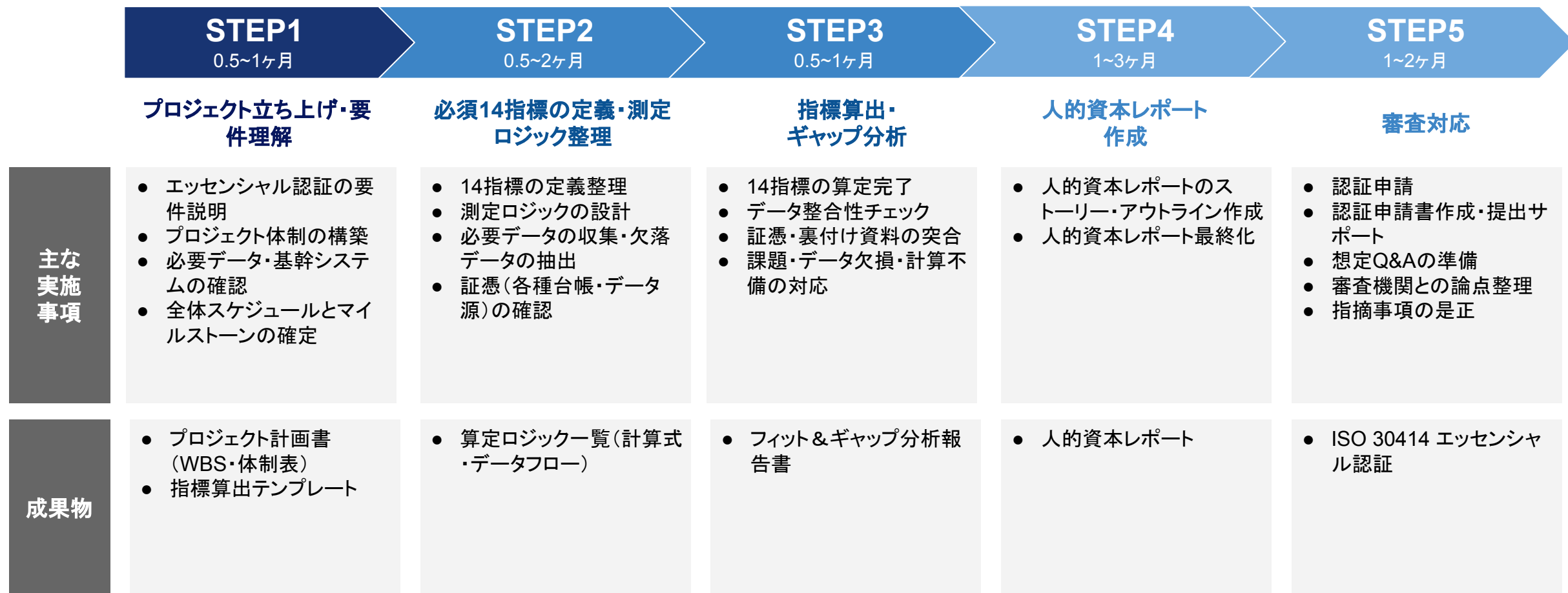
審査対策支援

- 審査に必要な提出書類・証憑の整理
- 想定質問集と回答案の作成
- フィット&ギャップ分析レポートの提供
- 審査機関との論点調整支援
- 指摘事項の是正支援



コトラのエッセンシャル認証取得サービス

以下の5ステップでプロジェクトを進じます。期間は約3ヶ月～6ヶ月ほどを想定しています。



期待効果

貴社のご状況に即した実践的な準備と段取り設計を通じて、認証取得に向けた取り組みをより効率的かつ確実に進めるための基盤をご提供します。



審査で見られるポイントを的確に把握し、最短距離で準備が進められる

評価の観点・基準を踏まえた準備支援により、「どこに注力すべきか」が明確になり、限られた時間でも確実な対応が可能になります。



指標の意図と実務を結びつけ、審査水準に耐える記述と整備ができる

各指標に対する審査側の見方を踏まえて、社内資料・データの使い方を具体的に示すことで、効果的なレポート作成・記載整理が進みます。



関係者を計画的に巻き込み、スムーズに全体を動かせる段取りが整う

申請～審査までの流れを見通した対応設計と伴走により、社内での調整・依頼も円滑に進み、全体として余裕をもって認証取得を迎えることができます。



ご料金

お取組み状況やご要望に合わせて柔軟に調整させていただけるよう、複数のプランをご用意しております。
まずはお気軽にご相談ください。

プレミアム認証プラン

大企業 5,000,000円~
中小企業 3,000,000円~

プレミアム認証を取得したい企業向けの最上位プラン。必須14指標＋推奨指標まですべて対応。

カスタムプラン

3,000,000円~

エッセンシャル認証を前提としつつ、企業固有の重要指標を追加で算定・開示したい企業向けの拡張型プラン。

エッセンシャル認証プラン

2,000,000円~

エッセンシャル認証の必須14指標に特化した最小構成の認証取得プラン。

※いずれのプランでも前項STEP1~5のご支援を含みます



4

実績

ISO 30414に関する国内トップクラスの実績

ISO 30414と人的資本開示レポートの製作・開示の領域において、コトラは国内トップクラスの知見、経験、実績がございます。

ISO 30414に関する国内トップクラスの実績

国内ではいち早く、2021年1月よりISO 30414サービスを提供開始。「ISO 30414 Lead Consultant」資格を持つ3名のプロフェッショナルが在籍し、国内トップクラスの知見、経験、実績がございます。

コトラ自身もISO 30414に準拠した人的資本レポート「People Fact Book」を2022年から4年連続で開示。実務に基づくノウハウをもとに実践的なご支援が可能です。

また、弊社自身の人的資本経営・開示の取り組みが評価され、「人的資本経営調査」では2023年、2024年の2年連続で「ゴールド」認定を受賞しています。



ISO 30414に関する国内トップクラスの実績

ISO 30414の導入・人的資本レポート製作PJにおける当社の支援実績は以下のとおりです。非公開の事例としても、大手卸売業（非上場）、大手通信業（スタンダード市場）、大手建設業（プライム市場）など多くの実績がございます。

株式会社コトラ

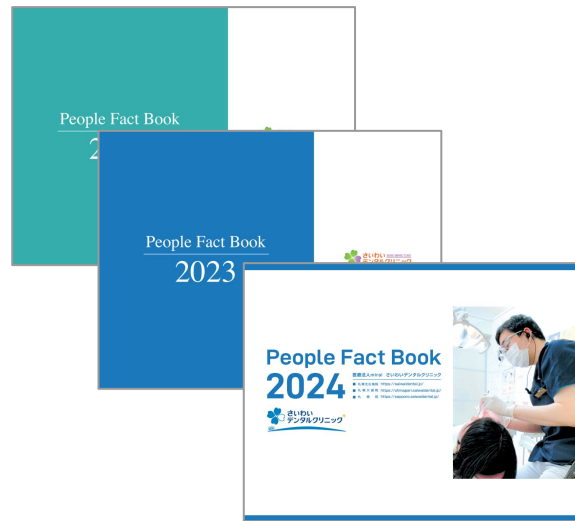
2022年に国内3例目の人的資本レポートとして製作し、以降4年連続で開示。ISO 30414準拠。



株式会社コトラ「[People Fact Book2024](#)」

医療法人 mirai

2023年に医療法人初の人的資本レポートとして製作し、以降3年連続で開示。ISO 30414準拠。



医療法人 mirai「[People Fact Book2024](#)」

株式会社コンフォートジャパン

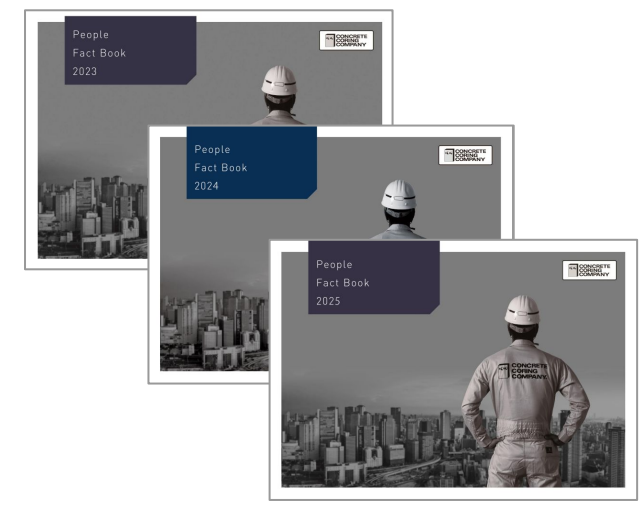
2024年に人的資本レポートを製作し、開示。美容業界世界初のISO 30414認証取得。



株式会社コンフォートジャパン
「[HUMAN CAPITAL REPORT 2023](#)」

コンクリートコーリング株式会社

2023年より人的資本レポートを製作し、以降3年連続で開示。建設業の中小企業では国内初のISO 30414認証取得。



コンクリートコーリング株式会社
「[People Fact Book2025](#)」



メンバー紹介

ISO 30414と人的資本開示レポートの制作・開示の領域に専門性を持つ以下のメンバーでご支援させていただきます。



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、研修企画を始めとし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/日本ディープリーニング協会G検定保有者。



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。



ご利用の流れ

お問い合わせ

まずは info_consulting@kotorajp.jpまでお問い合わせください。
ご相談内容を確認の上、担当者よりご連絡いたします。

ヒアリング

お客様の現状や課題感を担当者よりヒアリングいたします。

ご提案

お客様の課題に対して最適なプランをご提案いたします。

ご契約・PJスタート

契約書のご締結をいただき、プロジェクトを開始いたします。
キックオフミーティングにて今後の進め方の確認をいたします。




お問い合わせ

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



KOTORA

<https://consulting.kotorajp/>