



～採用の精度と再現性を実現する～
面接官研修サービス

株式会社コトラ



KOTORA

コトラの面接官研修サービスとは

労働市場が逼迫し、優秀な人材の獲得競争が激化する中、面接は「見極め」だけでなく候補者から選ばれるための対話の機会へと役割が広がっています。

一方で、評価基準のばらつき、面接官ごとの質問の質の違い、魅力訴求の不足などにより、本来採用したい人材を取り逃してしまうケースはないでしょうか？

コトラの面接官研修は、人材紹介と人事コンサルで培った実践知にもとづき、面接官が「見極め」と「惹きつけ」を両立できる状態を短期間でつくるプログラムです。

面接の再現性を高め、採用成功率の向上につながる強い採用力を組織に実装します。

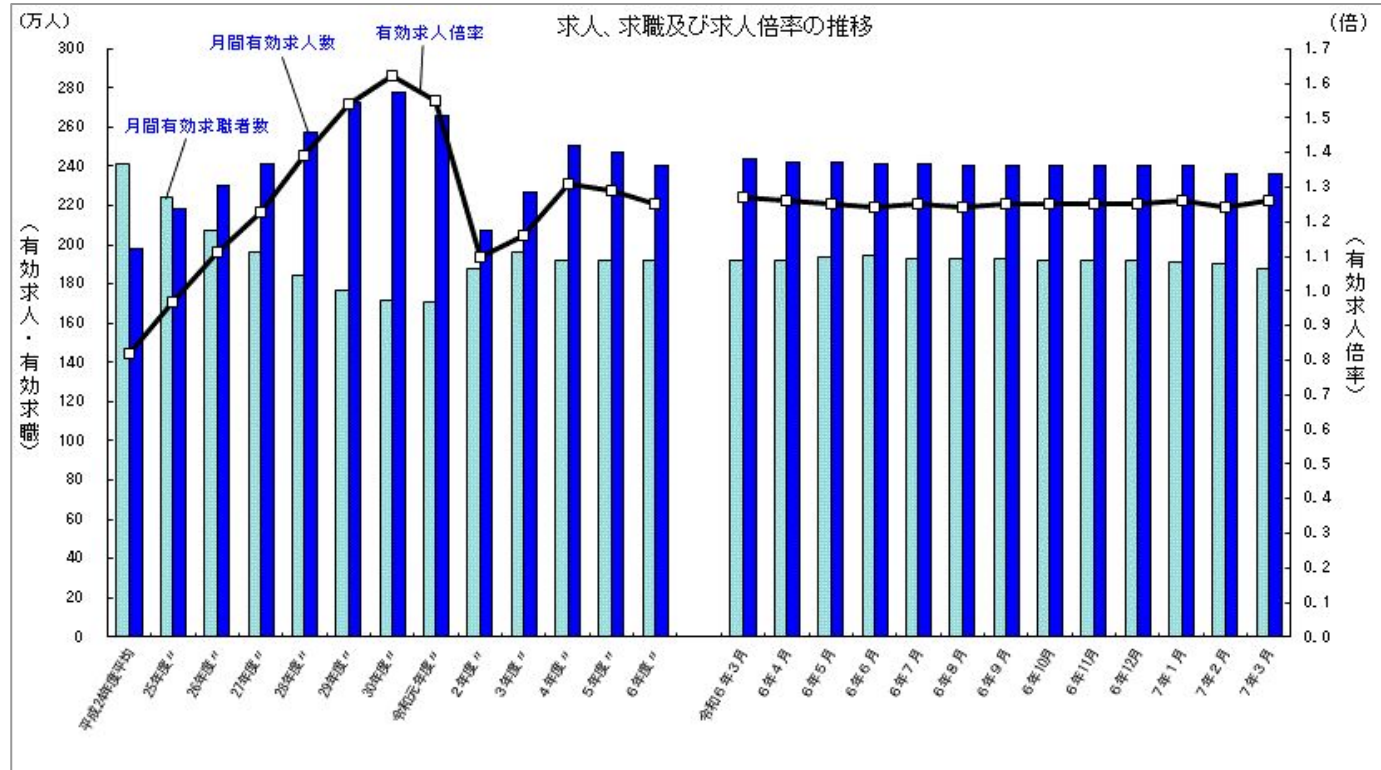


1

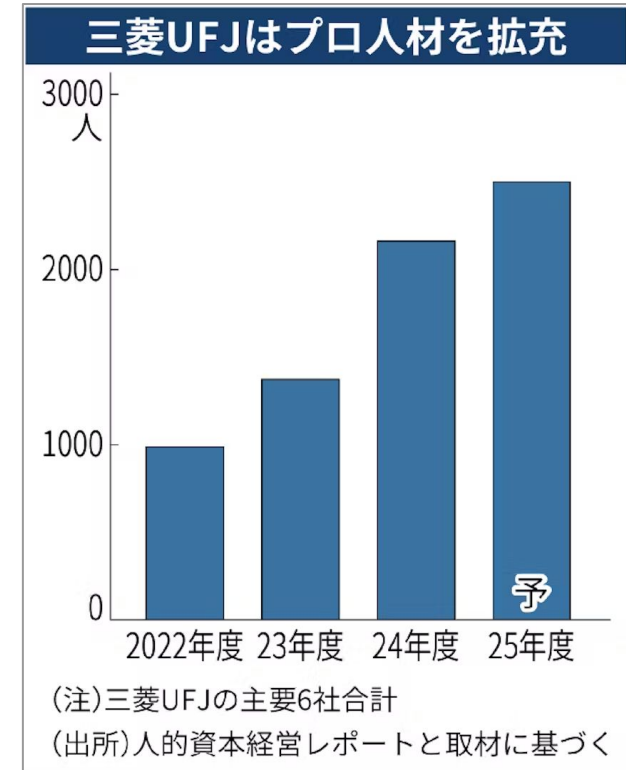
中途採用市場を取り巻く環境

中途採用市場を取り巻く環境

中途採用市場は“売り手市場”が続き、有効求人倍率は1.26倍を超えています。
特に、プロフェッショナル人材や専門職人材をめぐる獲得競争は一層激化しています。



厚生労働省「一般職業紹介状況令和7年3月分及び令和6年度分」について」



日本経済新聞「プロ人材、三菱UFJは2割増の2500人 内部登用でも高い報酬提示」



企業が直面する課題

採用競争が激化する中、多くの企業では「評価基準のばらつき」「面接官ごとの差」「魅力訴求不足」により、本来採用すべき人材を取り逃してしまう課題が生じています。



**評価基準が曖昧で、
面接官ごとに合否の物差しが違う**

- 人物像・評価基準の理解が面接官間で統一されず、判断軸がぶれやすい。
- 評価の運用が属人的で、印象・相性に左右されやすい。
- 結果として、候補者評価の一貫性が低く、面接者によって判断が変わる。



**面接スキルが属人的で、候補者の
実力の核心まで辿りつけない**

- 表層的な経験確認に留まり、行動事実の深掘りが不足しがち。
- 面接官により質問の質・深度が大きく異なり、得られる情報量に差が生じる。
- 結果として、候補者の再現性・強みを正確に見極めにくい。



**候補者を十分に惹きつけられず、
オファー受諾につながりにくい**

- 自社の魅力・キャリア機会の伝達が面接官により不均一で志望度が上がりにくい。
- 候補者の不安解消や期待調整が不十分で、「入社を決める理由」を形成しづらい。
- 結果として、オファーを出しても受諾率が伸びにくい。



2

コトラの面接官研修サービス

コトラの強み

面接の質向上には、見極め・惹きつけの実践知、評価基準の設計力、現場で再現できる面接スキルが欠かせません。コトラは人材紹介と人事コンサルの知見を基に、面接力を実務レベルへ底上げします。



人材紹介で蓄積した 見極め・惹きつけの実践知

- 面談・選考データから質問が意欲や回答品質に与える影響を把握。
- 成功・失敗パターンを体系化し、実務で使える面接スキルに転換。
- 見極めと惹きつけを両立する面接で、採用成果の再現性を高める。



人事コンサルの知見に基づく要 件定義・評価基準の構築力

- 人物要件・評価基準を整理し、面接官間の判断軸を統一。
- 評価項目や質問を構造化し、深掘りポイントを明確化。
- 「何を見極めるか」を定義し、スキル定着と判断の再現性を向上。



現場ですぐに使える 面接スキルの短期間での習得

- 実務につながる演習形式で、翌日から使えるスキルを習得。
- 面接官が陥りやすい弱点を押さえ、行動レベルで改善を促す。
- 研修内で“型”として定着させ、現場での再現性を高める。



面接官研修

面接官としての心構えや採用プロセス、面接における担当者の役割やチェックポイント等をお伝えいたします。
評価基準の統一と面接スキル向上を実現し、公平かつ質の高い選考を支援します。

1. 面接官の役割と重要性
2. 採用プロセスと各プロセスの役割
3. 面接の手順とステップ
 - a. 事前準備
 - b. オープニング(アイスブレイク)
 - c. ヒアリング
 - i. 志望動機と自己PRに関するチェックポイント
 - ii. 一次面接におけるチェックポイント
 - iii. 二次面接におけるチェックポイント
 - iv. 面接における質問の順番の考え方
 - d. クロージング
 - e. 個別評価と最終評価
4. 面接時の留意点
 - a. 面接時に聴いてはいけない質問
 - b. 面接時に注意すべき面接官の態度・言動

面接官研修のプログラム例



期待される効果

面接官研修により、評価基準の統一、見極め力の向上、魅力訴求の強化が進み、採用活動全体の精度と再現性が高まります。その結果、求める人材を確実に採用し、組織成長へ直結する“採用成果”を最大化できます。



評価基準の明確化による 判断の一貫性向上

- 面接官間で人物要件・評価基準の解釈がそろい、判断のばらつきが減少する。
- 面接評価が標準化され、候補者をより公平・客観的に評価できる。
- 「どのような人材を採用すべきか」の共通認識が組織内で定着する。



行動事実に基づく 見極め力の向上

- 表層情報ではなく、行動事実を深掘る質問ができるようになる。
- 質問の質・深度の差が縮まり、得られる情報の精度が高まる。
- 候補者の再現性・強み・課題をより正確に把握し、採用精度が向上する。



候補者への魅力訴求強化による オファー受諾率の向上

- 自社の魅力・キャリア機会を一貫したメッセージで伝えられる。
- 面接で候補者の不安を解消し、志望度形成が後押しされる。
- 最終フェーズの辞退が減り、オファー受諾率が向上する。



研修のステップ

事前準備、研修開催、効果測定の3ステップで実施させていただきます。

No.	ステップ	実施事項	期間	主担当	成果物
1	事前準備(コンテンツ制作、ロジ調整)	コトラにて研修コンテンツを制作。 ロジと併せて企業様にご確認いただく。	プロジェクト開始 ~1ヶ月	コトラ	研修資料(PDF) ロジ計画表
2	研修開催	1回90分の研修を実施し、参加者よりアンケートを回収。場所は貴社オフィスを想定(オンライン開催も可能)。	プロジェクト開始 ~2ヶ月	コトラ	アンケート結果(Excel)
3	効果測定	参加者に再度アンケートを実施。 歩留まり率(選考・内定辞退率)の変化や候補者の声も併せて確認。	研修1ヶ月後	コトラ	アンケート結果(Excel)



ご料金

事前準備から研修実施、簡易的な事後フォローまでを一貫してご支援します。
以下に、提供内容とコンサルティング報酬の概要をご案内します。

プロジェクト	コンサルティング報酬
面接官研修	350,000円(税抜)

【ご提供業務】

- 研修の開催にあたっての事前準備(コンテンツ制作、ロジ調整)、事後対応(効果測定)
- 研修の開催(90分×1回)
- お問い合わせ対応

【契約形態】

クライアント企業様と弊社間のコンサルティング契約(準委任契約)

【契約期間】

3ヶ月間

【その他条件】

- 交通費等実費が発生した場合は別途ご請求いたします。
- コンサルティング内容によってオプション等の費用がかかる場合がございます。
- コンサルティングフィーについては、契約終了月の翌月末までにお振込みください。



Appendix: コトラの中途採用支援サービス

コトラの中途採用コンサルティングとは

コトラの20年以上の人材紹介の実績と蓄積したデータに加えて、戦略から実行まで伴走できる弊社コンサルティング部門が一気通貫して貴社の採用課題を解決いたします。

人材紹介とのシナジー

20年以上の人材紹介の実績
市場動向や業界・職種への深い専門性

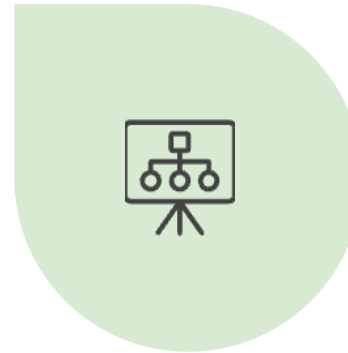


人的資本経営との連動

経営戦略を達成するために採用すべき
人材のスキルと人数を定義

データドリブン

常時30,000件以上の求人と
年間40万件以上のマッチングデータを蓄積



一气通貫支援

戦略～実務～広報まで
一气通貫してサポート



コトラの中途採用支援サービス

戦略から実務、広報まで、貴社の課題に合わせて一気通貫してご支援いたします。

戦略



- 人材ポートフォリオ・スキルタクソノミー構築
- 人材戦略・人事戦略の策定

実務



- JD・求人票作成
- 面接官研修
- 報酬・選考ベンチマーク調査
- 選考プロセス・面接設計
- 人材紹介
- RPO（エージェントコントロール、スカウト・選考代行）
- 価値観サーベイ

広報



- 採用記事、動画コンテンツの製作
- 人的資本レポートの制作
- 有価証券報告書、統合報告書等の人的資本開示支援
- ISO 30414認証取得支援

このほか、人事制度・教育制度の構築や定着にむけたオンボーディング支援など、お困りごとに合わせて柔軟に対応させていただきます。



戦略：人材ポートフォリオ・スキルタクソノミー構築

経営戦略から逆算して、いつまでに、どのようなスキルを持つ人材を、何人確保すべきかを定義し、その上で、現状との差分を可視化します。

部署	チーム	タスク	提案スキル候補	スキル定義（案）	推奨度	主要な根拠情報源	議論のポイント					
企画・GX事業部	企画チーム	1. 再生可能エネルギー施設における予知保全のためのAI活用新サービス開発（顧客（発電事業者等）の設備データに基づき、AI/MLモデルを構築・活用して故障予兆を最適なメンテナンス時期を予測し、安定稼働とコスト削減に貢献する新しいサービスを企画・開発する。	1.1 AI/MLアプリケーション開発	機械学習モデル（特に時系列予測、異常検知）を理解し、Python等の言語とライブラリを用いて、特定のビジネス課題（この場合は予知保全）を解決するアプリケーションを設計・実装できる能力。	4重要	業界レポート（AI/ML活用事例）、競合求人（データサイエンティスト）、社内ヒアリング（技術部門）	どの程度の開発レベル（PoC、プロトタイプ、商用レベル）を想定するか？特定のAIプラットフォーム（AWS SageMaker, Azure ML等）の経験は必要か？					
		1.2 再生可能エネルギーシステム知識	主要な再生可能エネルギー（太陽光、風力等）の発電原理、主要設備構成、運用上の課題（故障モード等）に関する基本的な知識を有し、技術的な議論を理解できる能力。	5必須	O'NET（類似職務）、業界レポート（再生可能エネルギー）、社内ヒアリング（事業部門）	知識レベルはどの程度必要か？（概要理解レベル vs. 設計・運用レベル）特定のエネルギー種別（例：洋上風力）に特化した知識は必要か？						
		1.3 プロジェクトマネジメント	不確実性の高い新規サービス開発において、アジャイル手法（スクラム等）を用いて、要件定義、タスク管理、進捗管理、顧客との関係構築を行い、プロジェクトを推進する能力。	4重要	コトラーディクショナリー（類似スキル）、競合求人（PM/プロジェクトマネージャー）	アジャイル開発の実践経験は必須か？特定のツール（Jira, Asana等）の高度な使いこなしスキルも必要か？						
		2. 地域GXプロジェクト推進のための推進体、地域コミュニティとの積極的パートナーシップ構築&to-地域での認知度向上	2.1 ネットワークビルダーマネジメント	自治体、企業、NPO、住民など、多様な利害関係者のニーズや期待を理解し、良好な関係を構築・維持しながら、合意形成を図り、プロジェクトを推進する能力。	4重要	E'NCO（類似職務スキル）、社内ヒアリング（渉外担当）、同業の調整能力はどの程度必要か？	特に自治体との関係構築は重要か？対立する利害関係者間の調整能力はどの程度必要か？					
		SAMPLE										
		スキル名 (Skill Name)	スキルカテゴリ (Skill Category - ICD Based)	関連性の高い職種 (Highly Relevant Job Roles)	熟達度レベル定義 (Proficiency Level Definitions) (Level 1)	熟達度レベル定義 (Proficiency Level Definitions) (Level 2)	熟達度レベル定義 (Proficiency Level Definitions) (Level 3)	熟達度レベル定義 (Proficiency Level Definitions) (Level 4)	熟達度レベル定義 (Proficiency Level Definitions) (Level 5)	熟達度レベル定義 (Proficiency Level Definitions) (Level 6)		
		3. 「あらゆるコミュニケーション・部門」の社内コミュニケーション「あらゆる企業」の事業性を会社以上にえたアイデア創出コミュニケーション能力 (社内/社外、応用事例共有)		2. クリティカルシンキング (Critical Thinking)	ITヒューマンスキル (思考)	全職種 (特にコンサルタント/ITアーキテクト, PM, マーケティング)	与えられた情報や指示に対して、疑念があれば質問できる。	与えられた情報や指示に対して、疑念があれば質問できる。	与えられた情報や指示に対して、疑念があれば質問できる。	与えられた情報や指示に対して、疑念があれば質問できる。	与えられた情報や指示に対して、疑念があれば質問できる。	与えられた情報や指示に対して、疑念があれば質問できる。
							与えられた情報や指示に対して、疑念があれば質問できる。	与えられた情報や指示に対して、疑念があれば質問できる。	与えられた情報や指示に対して、疑念があれば質問できる。	与えられた情報や指示に対して、疑念があれば質問できる。	与えられた情報や指示に対して、疑念があれば質問できる。	与えられた情報や指示に対して、疑念があれば質問できる。
							与えられた情報や指示に対して、疑念があれば質問できる。	与えられた情報や指示に対して、疑念があれば質問できる。	与えられた情報や指示に対して、疑念があれば質問できる。	与えられた情報や指示に対して、疑念があれば質問できる。	与えられた情報や指示に対して、疑念があれば質問できる。	与えられた情報や指示に対して、疑念があれば質問できる。
				3. 分析的思考 (Analytical Thinking)	ITヒューマンスキル (思考)	全職種 (特にコンサルタント/ITアーキテクト, PM, スペシャリスト)	与えられたデータに、情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータに、情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータに、情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータに、情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータに、情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータに、情報を抽出・整理・分析できる。
							与えられたデータに、情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータに、情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータに、情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータに、情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータに、情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータに、情報を抽出・整理・分析できる。
							与えられたデータに、情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータに、情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータに、情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータに、情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータに、情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータに、情報を抽出・整理・分析できる。
				4. データ解釈力 (Data Interpretation)	ITヒューマンスキル (思考)	コンサルタント、マーケティング、PM、ITアーキテクト、データサイエンティスト (IT系)	与えられたデータから、必要な情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータから、必要な情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータから、必要な情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータから、必要な情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータから、必要な情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータから、必要な情報を抽出・整理・分析できる。
							与えられたデータから、必要な情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータから、必要な情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータから、必要な情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータから、必要な情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータから、必要な情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータから、必要な情報を抽出・整理・分析できる。
							与えられたデータから、必要な情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータから、必要な情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータから、必要な情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータから、必要な情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータから、必要な情報を抽出・整理・分析できる。	与えられたデータから、必要な情報を抽出・整理・分析できる。
				5. 根本原因分析力 (Root Cause Analysis)	ITヒューマンスキル (思考)	コンサルタント、PM、ITスペシャリスト、品質管理関連	発生した問題の直接的な原因を特定し、根本的な原因を特定できる。	発生した問題の直接的な原因を特定し、根本的な原因を特定できる。	発生した問題の直接的な原因を特定し、根本的な原因を特定できる。	発生した問題の直接的な原因を特定し、根本的な原因を特定できる。	発生した問題の直接的な原因を特定し、根本的な原因を特定できる。	発生した問題の直接的な原因を特定し、根本的な原因を特定できる。
							発生した問題の直接的な原因を特定し、根本的な原因を特定できる。	発生した問題の直接的な原因を特定し、根本的な原因を特定できる。	発生した問題の直接的な原因を特定し、根本的な原因を特定できる。	発生した問題の直接的な原因を特定し、根本的な原因を特定できる。	発生した問題の直接的な原因を特定し、根本的な原因を特定できる。	発生した問題の直接的な原因を特定し、根本的な原因を特定できる。
							発生した問題の直接的な原因を特定し、根本的な原因を特定できる。	発生した問題の直接的な原因を特定し、根本的な原因を特定できる。	発生した問題の直接的な原因を特定し、根本的な原因を特定できる。	発生した問題の直接的な原因を特定し、根本的な原因を特定できる。	発生した問題の直接的な原因を特定し、根本的な原因を特定できる。	発生した問題の直接的な原因を特定し、根本的な原因を特定できる。
				6. 課題発見力 (Problem Identification)	ITヒューマンスキル (思考)	全職種 (特にコンサルタント/マーケティング, PM, ITアーキテクト)	与えられた情報や指示から、潜在的な課題や問題を発見できる。	与えられた情報や指示から、潜在的な課題や問題を発見できる。	与えられた情報や指示から、潜在的な課題や問題を発見できる。	与えられた情報や指示から、潜在的な課題や問題を発見できる。	与えられた情報や指示から、潜在的な課題や問題を発見できる。	与えられた情報や指示から、潜在的な課題や問題を発見できる。
							与えられた情報や指示から、潜在的な課題や問題を発見できる。	与えられた情報や指示から、潜在的な課題や問題を発見できる。	与えられた情報や指示から、潜在的な課題や問題を発見できる。	与えられた情報や指示から、潜在的な課題や問題を発見できる。	与えられた情報や指示から、潜在的な課題や問題を発見できる。	与えられた情報や指示から、潜在的な課題や問題を発見できる。
							与えられた情報や指示から、潜在的な課題や問題を発見できる。	与えられた情報や指示から、潜在的な課題や問題を発見できる。	与えられた情報や指示から、潜在的な課題や問題を発見できる。	与えられた情報や指示から、潜在的な課題や問題を発見できる。	与えられた情報や指示から、潜在的な課題や問題を発見できる。	与えられた情報や指示から、潜在的な課題や問題を発見できる。

人材ポートフォリオから見る今後の課題

また、既存メンバーは「スペシャリスト×運用/課題解決」型の人材が多いと言えます。人員の拡大とエリアの拡大を進める過程では、組織やコミュニケーションの複雑化に対応できるマネージャー（以下図の「ジェネラリスト」）が必要になります。

2025年9月期			
上期 2024/10~2025/03	下期 2025/04~2025/9	上期 2024/10~2025/03	下期 2025/04~2025/9
8 (-6.9)	8 (-6.9)	2 (-1.7)	2 (-1.7)
2 (-1.7)	2 (-1.7)	2 (-2)	2 (-2)
4.0 (-1.6)	4.0 (-1.6)	1 (±0)	1 (±0)
3 (-1)	3 (-1)	20 (-13.2)	20 (-13.2)

➤ 特に不動産企画・仕入れ・建築部において、現状の人数とは大きな乖離があります。

実務: JD・求人票作成

経営戦略からの逆算と関係者へのインタビュー、労働市場の水準感をもとに、ジョブディスクリプションと求人票を作成します。作成したJDは、外部採用だけでなく、社内の育成や配置にも活用可能です。

◇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

Job Description Sheet

職種	職種
キャリアグレード	キャリアグレード
組織	組織
標準報酬	標準報酬
ミッション	ミッション
役割	役割
能力	能力
コンピテンシー	コンピテンシー
スキル	スキル
要件	要件
資格	資格

職種	業務内容 (求人票用)	必要スキル (求人票用)
サービスサイトの構築と運営	●サービスサイトの構築と運営 宿泊サービスを提供するためのウェブサイトを開発し、日々の運営を担当します。ユーザーにとって使いやすく、魅力的なオンライン体験を提供することを目指します。 ●UI/UXの実装 会員サービスや宿泊サービスなど、複数のサービスを統合し、一貫性のある優れたUI/UXを実装します。ユーザーが簡単にサービスにアクセスできるよう、直感的なデザインを実現します。 ●外注会社への指示とクオリティコントロール 外注会社に対して明確な指示を出し、プロジェクトのクオリティコントロールを行います。納期と品質を管理し、期待以上の成果を引き出します。 ●システム・デザインの方針決定 マーケティングチームやレベニュー管理チームと協働し、システムとデザインの方針を決定します。全体の戦略に基づき、機能とデザインを最適化します。	●必須スキル (求人票用) ・UI/UX設計 ●プロジェクト責任者としての実行経験 一つのプロジェクトを責任者として成功に導いた経験があること。プロジェクトの立ち上げから実行、完了までをリードし、チームを指揮した実績が求められます。 ●サイト内でのSaaS利用経験 サイト運営においてSaaS (Software as a Service) を活用した経験があること。最新のツールや技術を活用して、効率的なサイト運営を行った経験が必要です。 ●歓迎要件 ●宿泊施設サイトの運用経験 宿泊サービスに関連するウェブサイトの運用経験がある方を歓迎します。宿泊業界の特性を理解し、ユーザーに最適な体験を提供できる経験がある方が理想的です。 ●専門家としての意見とビジネスサイドとの議論 専門家としての確固たる意見を持ち、ビジネスサイドと建設的な議論を交わることができる姿勢。意見の相違があっても、最善の解決策を導き出すための協働ができる方を求めています。
サイト構築・運営	●市場分析と料金調整 市場データと競合分析を基に宿泊料金を戦略的に調整し、収益の最大化を目指します。柔軟な価格設定で競争力を強化し、最適な収益を確保します。 ●プロモーション計画の策定・実行 マーケティングチームと協力し、効果的なプロモーション計画を立案・実行。顧客のニーズに応じた魅力的なプロモーションを実施します。 ●OTA連携 オンライン旅行代理店 (OTA) との連携を強化し、最適な宿泊プランと料金を提供。OTAを通じて広範囲の顧客の予約を確保します。 ●収益予測の策定 過去の実績データを基に、検討中の物件の収益予測を行います。将来の収益見通しを評価し、経営判断をサポートします。	●必須スキル (求人票用) ・市場分析 ●OTA連携 ●収益予測 ●宿泊施設でのレベニュー管理経験 レベニュー管理の経験があり、料金戦略や収益最大化に取り組んだことがある方。 ●OTA連携 OTAと連携する経験があり、最適な宿泊プランと料金を提供できる方。 ●歓迎要件 ●宿泊施設でのレベニュー管理経験 レベニュー管理の経験があり、料金戦略や収益最大化に取り組んだことがある方。 ●OTA連携 OTAと連携する経験があり、最適な宿泊プランと料金を提供できる方。
レベニュー管理	●宿泊客の予約からチェックアウトまで快適に過ごせるよう、効果的な業務フローを設計・実行します。サイト運営チームと協力して、より使いやすい会員サイトを構築し、利用者の満足度を高めます。 ●施設の定期調査とブランドクオリティの維持 施設の外観や設備を定期的に調査し、当社ブランドが誇る高いクオリティ基準を維持します。細部にまで気を配り、常に最高の状態を保ちます。 ●カスタマーサポートからのフィードバックを基にした改善 カスタマーサポートからのフィードバックを基に施設運営の改善を実施。カスタマーサポートでは対応しきれない事案にも対応し、顧客満足度の向上に努めます。	●必須スキル (求人票用) ・レベニュー管理 ●顧客満足度の向上 ●ブランドクオリティの維持 ●カスタマーサポートからのフィードバックを基にした改善 ●歓迎要件 ●宿泊施設でのレベニュー管理経験 レベニュー管理の経験があり、料金戦略や収益最大化に取り組んだことがある方。 ●OTA連携 OTAと連携する経験があり、最適な宿泊プランと料金を提供できる方。
施設運営	●問い合わせ対応の業務フロー設計と実行 お客様からの問い合わせ対応の業務フローを設計し、スムーズかつ効率的な対応を実現します。迅速で的確なサポートを提供し、顧客満足度を向上させます。 ●ブランドクオリティを担保する対応 当社ブランドの高いクオリティを守りながら、問い合わせ客に対して親切でプロフェッショナルな対応を行います。お客様一人ひとりに対して、温かみのある丁寧なサービスを提供し、信頼関係を築きます。	●必須スキル (求人票用) ・問い合わせ対応 ●顧客満足度の向上 ●ブランドクオリティの維持 ●カスタマーサポートからのフィードバックを基にした改善 ●歓迎要件 ●宿泊施設での問い合わせ対応経験 宿泊施設での問い合わせ対応やクレーム処理に精通している方を歓迎します。業界特有の用語にも対応し、顧客に安心感を提供できる経験がある方を求めています。

求人票の例



実務：報酬・選考ベンチマーク調査

コトラの常時3万件以上の求人データと年間40万件以上のマッチングデータをもとに、ジョブの報酬水準や選考情報をレポートニングします。他社と比較して競争力のある報酬・選考の設計をサポートします。

報酬レポート



- 貴社の募集ポジションと、他社の同ポジションの報酬レンジ比較
- 他社の同ポジションでのオファー対象者と報酬額分布



選考レポート



- 他社の同ポジションに対する、
 - 候補者・オファー対象者のペルソナ
 - 選考ステップ、選考通過率
 - 採用キャンペーン、イベント、広報の実施状況
- 求人票の条件別の母集団と採用難易度

このほか、貴社のご要望に合わせてリサーチさせていただきます。
また、他社比較のうえ、選考ステップや面接の構成の設計もご支援させていただきます。



実務: 人材紹介

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、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支援します。



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
2,300社

有効求人数
33,000件

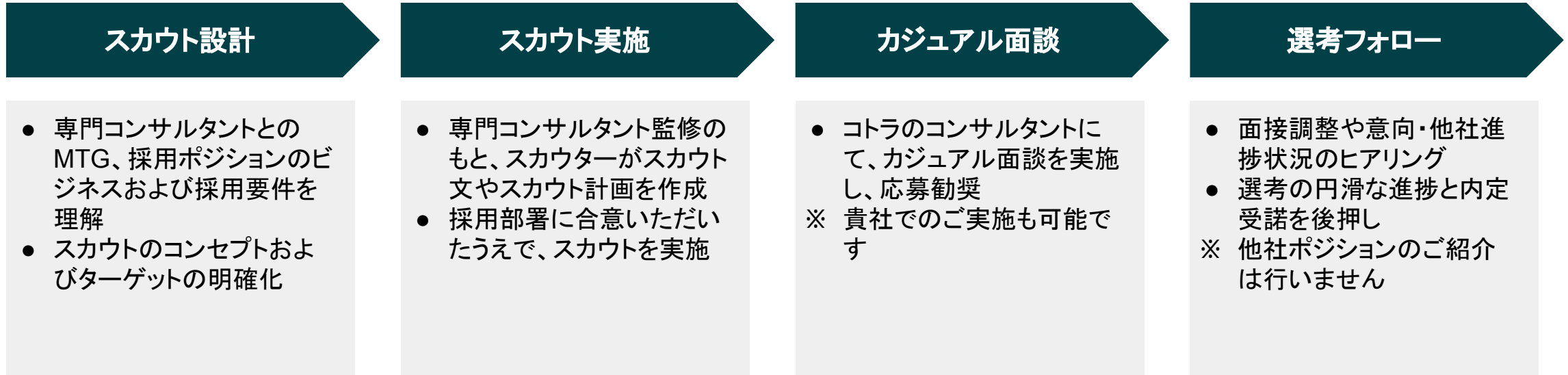
登録者数
125,800人

※2025年7月時点



実務: RPO

ターゲット領域の専門コンサルタントおよびスカウターが、スカウトの設計から実行、選考フォローを担います。スカウトや選考の初期段階の煩雑な業務を代行し、採用部門が本来注力すべき業務に時間を割ける環境を提供します。



レポートニングおよびスカウト設計の見直し

- ・返信数及び率、その後の進捗をレポートニング
- ・必要に応じてスカウト設計を見直し

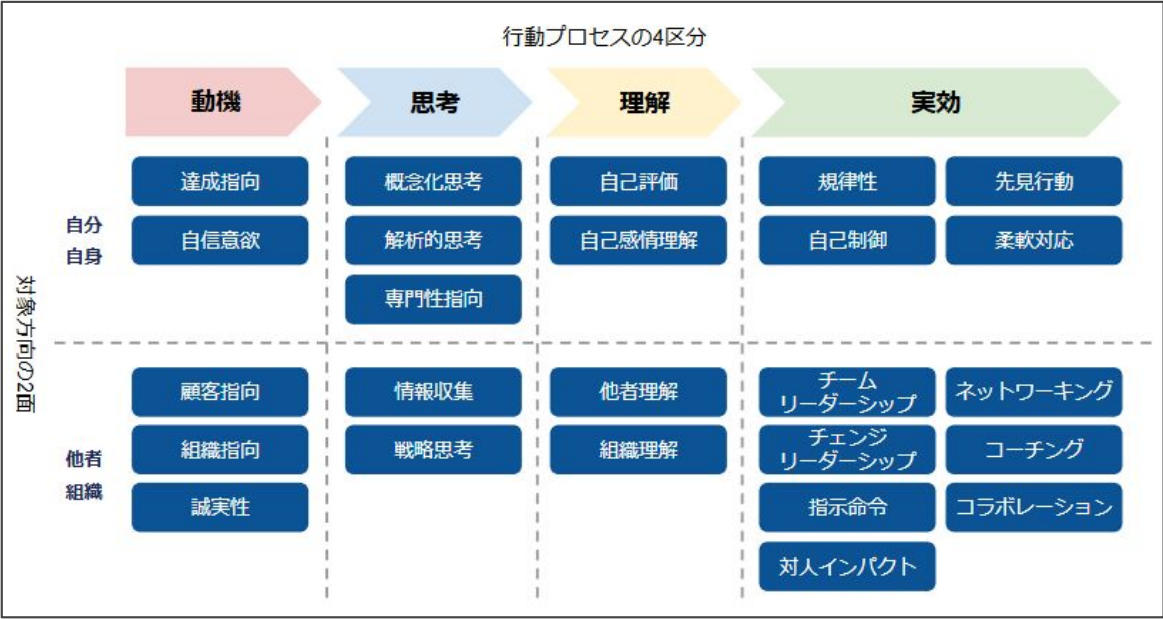
並行して、エージェントマネジメントの強化もご支援させていただくことが可能です。



実務:コトラ組織サーベイ(価値観サーベイ)

仕事で重要な25の価値観を測定します。ハイパフォーマーに特徴的に現れる価値観を、採用基準に組み入れることで、ポテンシャル人材の見極めや入社後の早期活躍、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。



広報:採用記事・動画の製作

コトラのオウンドメディアやYoutubeを活用して、企業や職種の魅力を伝えるコンテンツを作成・発信します。
母集団形成と歩留まり率の向上に貢献します。



コトラジャーナルより



コトラYoutubeチャンネルより

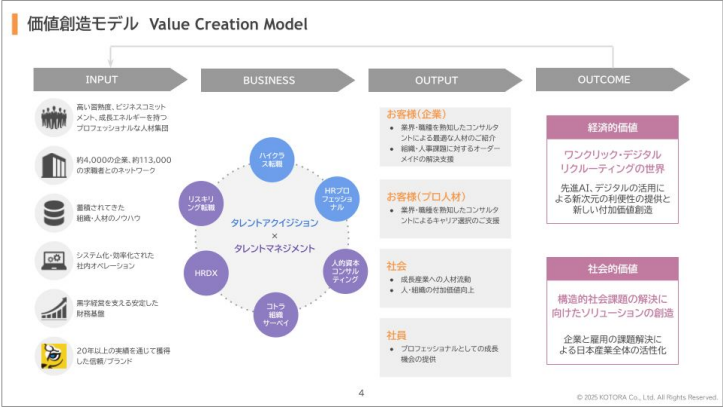


KOTORA

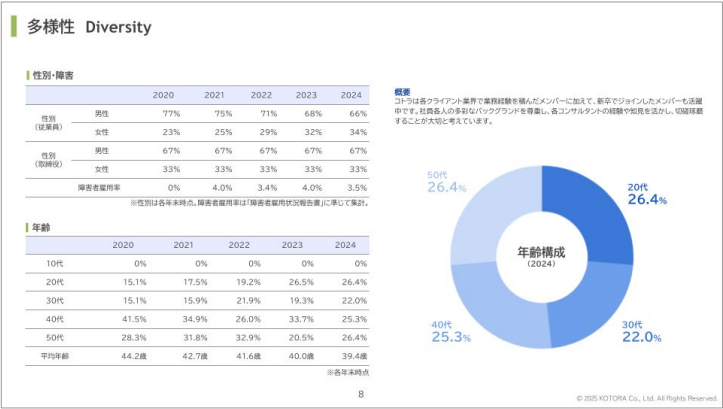
<https://consulting.kotora.jp/>

広報：人的資本レポートの製作

求職者向けの情報開示媒体「人的資本レポート」の製作を支援します。
弊社のケースでは、入社時に93%が本レポートを読み、そのうち77%が入社意欲が高まったと回答しています。
※2024年調査(n=19)



コトラ People Fact Book2024



従業員インタビュー Employee Interview

「企業とプロ人材の縁を結ぶ」成果として明確なのが魅力

「コトラに入社する前のキャリアを振り返ってほしい。自身体験を経て、公共領域のコンサルティングに従事していただきました。」

「この仕事の魅力はなんですか？」
企業の成長、課題解決に向けてプロフェッショナル人材の紹介を通じて貢献できること、また、プロフェッショナル人材のキャリアに貢献できること、企業とプロフェッショナル人材の縁を結ぶことが成果として明確であると感じています。

「コトラのいいところはなんですか？」
顧客貢献・成果を上げることへの集中が非常にしやすいです。また、成果を上げることで収入面を含めて評価がなされることもありがたいです。

「仕事で大切にしていることはなんですか？」
スピードを大切にしています。色々なシーンでのスピードがあります。例えば、キャンディデートの方から「ごめんさんより返事が常に早い方を知りたい」とご評価を受けたことがあり、自分の強みとして意識して仕事をしています。

「オープンオフのように切り替えていますか？」
公私融合という考えで取り組んでいます。

「どんな人と一緒に働きたいですか？」
顧客貢献に一生懸命になれる方、チームワークを大切にしつつ、成果を上げることに真摯な方と一緒に働きたいです。

ハイクラス転職事業 パートナー 宮崎 達哉 2018年 キャリア入社

2024 KOTORA Co., Ltd. All Rights Reserved.

入社者(読者)のコメント

- ・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が載っていて、会社の雰囲気がかかって安心しました。(20代女性・コンサルタント)
- ・良いことも、一見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)

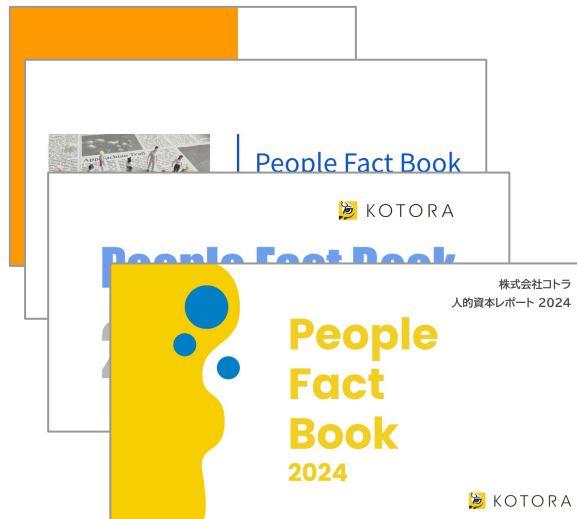


広報: ISO 30414導入／認証取得支援

ISO 30414の導入／認証取得支援について、当社は国内トップクラスの知見、経験、実績がございます。

株式会社コトラ

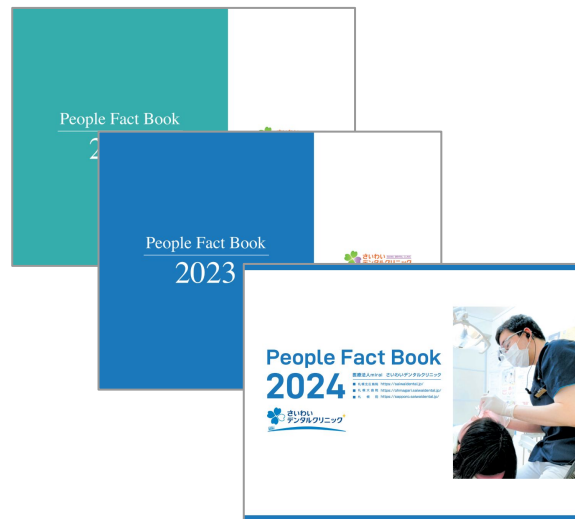
2022年に国内3例目の人的資本レポートとして製作し、以降4年連続で開示。ISO 30414準拠。



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

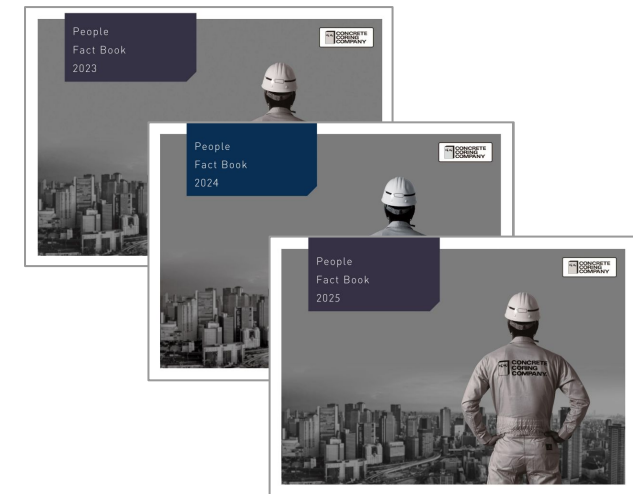
2024年に人的資本レポートを製作し、開示。美容業界世界初のISO 30414認証取得。



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」

※ 非公開の事例として、大手卸売業（非上場）、大手通信業（スタンダード上場）、大手建設業（プライム上場）、大手金融業（プライム上場）等の支援実績がございます。



中途採用支援実績

一部の事例として、以下のような実績がございます。業界や職種を問わず、多くの企業様の中途採用のご支援を行ってまいりました。

企業	業種	上場区分	提供サービス
大手ネット証券	証券、商品先物取引業	プライム	スキルタクソノミー構築
大手ゼネコン	建設業	プライム	スキルタクソノミー構築
大手ITグループ子会社	情報通信業	非上場	人材ポートフォリオ構築、JD・求人票作成、採用計画策定
大手金融グループ子会社	サービス業	非上場	面接官研修
大手監査法人	サービス業	非上場	RPO(スカウト・カジュアル面談代行)
大手銀行	銀行業	プライム	価値観サーベイ
大手総合商社	卸売業	プライム	採用イベント
大手メガバンク	銀行業	プライム	採用イベント
大手コンサルティングファーム	サービス業	非上場	採用動画
コンクリートコーリング	建設業	非上場	人的資本レポート製作

このほか、人材紹介は2,000社を超える企業様とお付き合いさせていただいております。



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

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

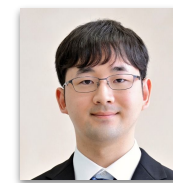
早稲田大学商学部卒。メーカーでの営業を経て、コンサルファームに入社。組織人事領域におけるコンサルタントとして、人材開発育成・評価関連のプロジェクトに多数参画。コトラでは、研修企画を始めとした人事コンサルティング領域の新たなソリューション開発に従事。



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/日本ディープレーニング協会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。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。



会社概要

会社名	株式会社コトラ
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
URL	https://www.kotora.co.jp/
代表者	大西利佳子
資本金	1億円
設立年月日	2002年10月4日
従業員数	88名(コンサルタント 55名) (2025/04/01現在)

【認証・許認可】

許可番号
人材紹介: 13-ユ-010833 人材派遣: 派 13-011201
プライバシーマーク
登録番号: 第17003183号
認定日: 平成30年1月9日
認定機関: 一般財団法人日本情報経済社会推進協会 (JIPDEC)
職業紹介優良事業者認定
認定番号: 2102007(03)
認定日: 2022年3月31日

【所属団体】

一般社団法人 日本経済団体連合会
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
一般社団法人 新経済連盟
地方創生SDGs官民連携プラットフォーム会員
人的資本経営コンソーシアム



人的資本経営品質 2024

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、「人的資本調査2023」「人的資本調査2024」で最上位の「ゴールド」認定を受けています。

「ゴールド」認定企業(17社)

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




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/>