People Fact Book 2021

KOTORA

株式会社コトラについて

MIssion

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。

Vision

組織とヒトの活性化を通じ、付加価値の高い組織とヒトの創出に貢献する

Value

企業様のプロフェッショナルの採用、活躍、およびDXを支援することで、中長期的な成長をともに担う。
プロフェッショナル人材の方々に、最高の転職体験と職業体験を提供する。

基本情報

代表取締役社長	:	大西　利佳子
資本金	:	1億円
本　社	:	東京都港区赤坂1-7-19 キャピタル赤坂ビル
創　業	:	2002年10月4日
売上収益	:	13億4千万円
経常利益	:	4億3千万円
従業員数	:	60名（うちコンサルタント41名）

2021年12月31日時点

事業方針

「人の活躍で社会の好循環を生み出す」をテーマに
人材の強化や組織設計のサポート等を提供

創業の背景

前職の長銀が一時国有化され、最終的に外資ファンドが株主となり、劇的に組織が変わる。

変わろうとしていた組織が一瞬で変わったことを目の当たりにし、「人が変われば企業が変わる」ことを実感。

その経験から人の部分で様々な企業の課題を解決したいと思い、自ら起業。

© 2022 KOTORA Co., Ltd. All Rights Reserved.

People Fact Book 2021

はじめに	Foreword	4
概況	Overview	5
組織と人事戦略	Organizational Design and HR Strategy	6
多様性	Diversity	7
エンプロイー・エクスペリエンス	Employee Experience	8
教育と人材開発	Learning & Development	9, 10
組織風土	Organizational Culture	11
報酬制度	Rewards	12
採用	Recruitment	13
コンプライアンスと倫理	Compliance and Ethics	14
健康・安全・幸福	Organizational Health, Safety, Well Being	15
コスト	Cost	16
生産性	Productivity	17
労働力	Workforce	18
付録	Appendix	19
ISO30414指標	ISO30414 Metrics	20
用語集	Glossary	21

© 2022 KOTORA Co., Ltd. All Rights Reserved.

はじめに Foreword

プロであり続けるために

かつて所属していた企業で、人が変わった途端に企業が大きく変わったことを経験しました。その時、企業は人であると強く感じ、プロフェッショナル人材ビジネスを始めました。

この仕事に20年従事し、プロ人材の適材適所によって企業が成長し、社会が豊かになることを実感しています。

また、多くの企業様のご支援していく中で、プロ人材を生かすには、ビジネスインフラであるデジタル化も含めた、より広範での組織課題の解決が必要だということも感じるようになりました。

そこで、2020年には、自社でのデジタル活用と組織課題を解決してきたこれまでのノウハウを活かし、HR領域でのSalesforce活用をメインとするDX（デジタルトランスフォーメーション）支援事業を開始いたしました。

2021年には人的資本コンサルティングを開始し、人的資本の可視化と生産性向上支援コンサルティングをご提供しております。

わたしたちは、プロフェッショナル人材の紹介とDX化、人的資本コンサルティングを通じて、組織課題に対するソリューションを提供し、豊かな社会の創造に貢献します。

そのためにも自分たちの仕事人生も最高のものにしてまいります。

代表取締役社長　大西利佳子

© 2022 KOTORA Co., Ltd. All Rights Reserved.

概況　Overview

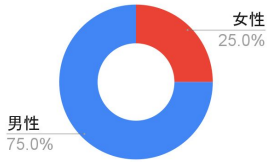
株式会社コトラは人材紹介業を主業とし、20年以上、黒字経営により成長してまりました。当社の特徴としては、コンサルタントが高い専門性を持ち、顧客へ高い付加価値を提供することにあります。
そのために、コンサルタントを始めとした人的資本への投資を積極的に行っております。

また、高い生産性の実現においては、通常業務のデジタル化、仕組化を強く進めており、コンサルタントがその専門性を充分に活かせる環境を整えております。

その結果、コトラは顧客へ高い付加価値を提供するとともに、従業人に対して投資も含めて高い分配を実現しております。

主要KPI

従業員数
60名

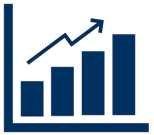


男女比
75%:25%

平均年齢
42.7才

平均年間給与
1,033万円

人的資本ROI
75.4%



年間付加価値額
（1人当たり）
1,827万円

※2021年12月末現在。個別の注記については該当 KPIの説明ページをご参照ください。

人材戦略と組織 Organizational Design and HR Strategy

ミッション ｜ 顧客のための プロフェッショナル組織

人的資本ROI
75.4%

1人あたり付加価値額
1,827万円

顧客

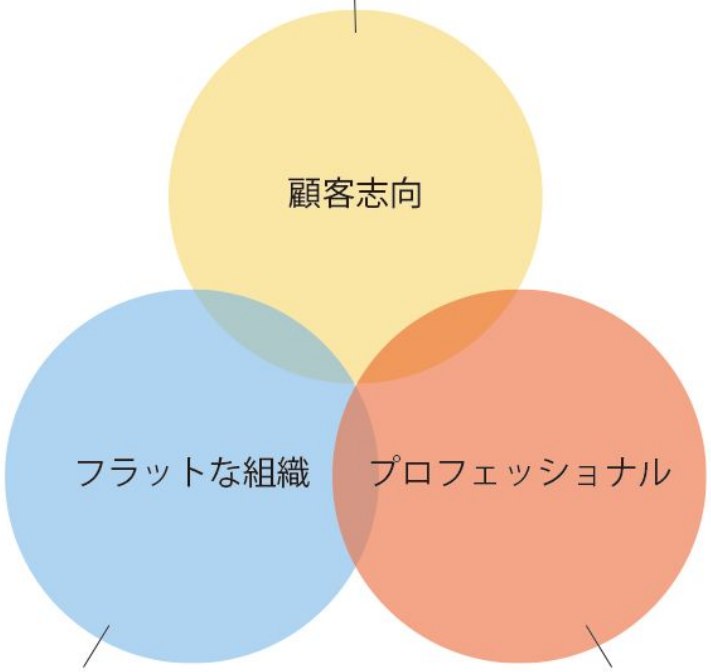
顧客提供価値の最大化

コトラ

組織生産性の最大化

組織戦略の重点領域 ｜ 顧客に対する、従業員の提供価値向上が最大のテーマ。そのためには、従業員がプロフェッショナルとして常に高い生産性を出せるよう、人材に対する投資と分配を最も重視しています。

全ての行動における判断基準は
「顧客のためになっているか」



- セルフマネジメント
- 誠実さ、協働、挑戦を重んじる
- 全体最適：業務や組織の課題改善も率先して行う
- 相互理解と信頼：一致団結して成果を出すための土台

- スピード：機を見てすぐに動く、変化に対応する
- リーダーシップ：仲間のために自ら一歩を踏み出す
- 責任感：約束を守る努力と説明責任
- 目的・成果に対するコミットメント

© 2022 KOTORA Co., Ltd. All Rights Reserved.

多様性 Diversity

概要
コトラのメンバーは各クライアント業界で業務経験を積んだものに加えて、新卒でジョインしたメンバーも活躍中です。社員各人の多彩なバックグランドを尊重し、各コンサルタントの経験や知見を活かし、切磋琢磨することが大切と考えています。

多様な価値観を尊重し、自分の強みを活かした業務遂行ができるよう、自社で開発した価値観診断ツールの活用なども実施し、相互理解を大切にしています。

従業員の多様性

	2019年	2020年	2021年
男性	72%	77%	75%
女性	28%	22%	25%

取締役の多様性

	2019年	2020年	2021年
男性	67%	67%	67%
女性	33%	33%	33%

年齢の多様性

	2019年	2020年	2021年
10代	0%	0%	0%
20代	11.1%	11.8%	17.5%
30代	15.6%	15.7%	15.9%
40代	53.3%	43.1%	34.9%
50代	20.0%	29.4%	31.8%
平均	43.4歳	44.2歳	42.7歳

中途採用比率

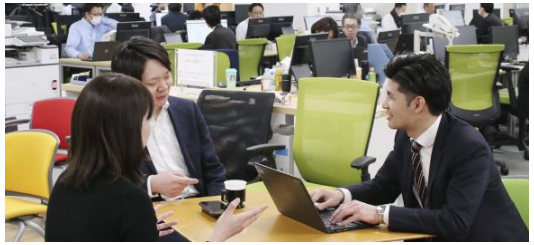
	2019年	2020年	2021年
中途採用比率	95.5%	92.9%	77.8%

※データは各年末時点の数値に基づく。

© 2022 KOTORA Co., Ltd. All Rights Reserved.

エンプロイー・エクスペリエンス Employee experience

概要
コトラでは社員の満足度向上が、顧客満足度向上を通じて顧客への提供価値向上に貢献すると考え、従業員の「エンプロイー・エクスペリエンス」(EX:社員が企業組織の中で体験・経験する価値)の向上に積極的に取り組んでいます。



“Employee Experience”

◆リクルーティング＆オンボーディング
(Recruiting＆On boarding)
選考時の体験向上・入社前後ギャップの解消
・入社者活躍支援
→P13

◆キャリア＆スキルディベロップメント
(Career and Skill Development)
キャリア・スキル開発
→P9・10

◆リワード・リコグニション
(Reward & Recognition)
報酬内容充実化、賞賛し合える風土構築
→P12

◆ネットワーキング
(Networking)
コミュニケーション促進、
ネットワーク形成支援 →P11

◆ワークスタイルオプション
(Work Style Option)
働き方の選択肢（時間・場所等）充実化
→P11

◆ライフサポート
(Life Support)
従業員の健康維持、
ワークライフバランス促進 →P15

© 2022 KOTORA Co., Ltd. All Rights Reserved.

教育と人材開発 Learning & Development

概要

コトラでは、社員のキャリアアップやスキル向上に取り組んでいます。

コンサルタントは、高度な専門性を身につけ、お客様の気づかない視点からの組織課題解決策を提供することを目標としており、それに向けての研修やトレーニング等のさまざまなサポートを提供しています。

また、定型業務は極力システム化し、高い付加価値のアウトプットが生み出せる環境を整えています。

1）社員のキャリア選択の自由度拡大に関する取り組み

・社内のスペシャリストによる研修が月に数回行われ、自由に参加することができます。
・個人のスキルや経験を申告・登録する仕組みを提供しています。（社内システムでの登録）
・ポジションの仕事内容と求められるスキルが明示されています
・空きポジションに対する本人のスキル／経験とのギャップレベルを提示する仕組みを提供しています。（社内システムでの表示、希望者との面談内での提示等）
・社内公募制度施策を実施しています。（四半期や年単位で異動可能）
・社員のキャリアや働き方を考慮し、それらに基づいた配置の検討やその理由の説明を行っています。
キャリアカウンセリング制度があり、キャリアアドバイザーが相談に乗っています。

今後、以下を計画しています。
・セルフキャリアドックやキャリアプラン策定等の実施、自律的なキャリア形成の支援。
・マネジメントコース、スペシャリストコースを設け、適切な教育の実施。
・マネジメントコースでは経営陣との対話や経営判断の場への参加機会などを通じた実地訓練の実施。

2）トレーニング受講の自由度の確保への取り組み

・社内のトレーニングプログラムをすべて開示し、従業員は希望に応じて受講できることで、選択の自由度を提供しています。
・集合研修のライブ配信を提供することで、場所の自由度を提供しています。

3）社員のスキル状況／志向性に応じたトレーニング拡充の取り組み

・社外のトレーニング受講を認め、費用の補助を行っています。
・コンサルタントは3分野の専門性を身につけることが求められ、注力している専門分野は行動によって測定、可視化され、自身で確認することができます。
・コンサルタントは４半期ごとにチーム替えがあり、自身の成長に適切なチームを選択することができます。

今後、以下を計画しています。
・職種／階層別に推奨されるプログラムの提供。
・デジタル化に合わせて必要となる知識・スキル・マインドセットを習得する機会の提供。

© 2022 KOTORA Co., Ltd. All Rights Reserved.

教育と人材開発 Learning & Development

4）人材の指導や育成に携わるマネージャー/ディレクターのマネジメント力向上への取組み

・マネージャー、ディレクターに求める役割、期待、行動規範を定めています。
・マネージャー、ディレクターに登用する際には、リーダーシップやスキルの観点を重視しています。
・入社年次や年齢に関係なく、リーダーシップを発揮する機会に対して自ら手を挙げることができます。

今後、以下を計画しています。
・リーダーシップやマネジメントスキルを高めるための教育プログラムや社内外交流の実施。

5）社員の状況に応じたより質の高いフィードバック提供に向けた取り組み

・希望者に対して半期に一度のマネジメントからのフィードバックミーティングを実施しています。
・定性評価アンケートを実施し、全社会議にて良い行動を表彰しています。

6）専門性やリーダーシップ開発に時間を使えるよう、ICTの活用やサポート体制の充実に向けた取り組み

・コンサルタントにはスマートフォンとChromebook（ChromeOS 専用端末）を支給します。Chromebookはシンクライアントになっているため、社外に持ち出し可能です。
・全てのデータはセールスフォースおよび GSuite（Google）により管理されているため、スマートフォンおよびChromebookを使いインターネット環境があれば、安全に仕事をすることができます。
・売上報告や経費などの申請決裁はセールスフォース、勤怠連絡はking of time（saas勤怠システム）など、全てシステムを使い事務にかける時間を圧縮しています。
・コンサルタントは対応してもらいたい仕事をセールスフォースとバックログに登録し、サポートスタッフやシステムスタッフからのサポートを受けることができます。サポートスタッフやシステムスタッフは速やかな対応を心掛けています。

人材開発･研修の総費用

2019年	2020年	2021年
15千円	871千円	1,309千円

※外部支出金額のみ

研修受講時間（一人当たり）

2019年	2020年	2021年
5.1時間	5.6時間	6.6時間

© 2022 KOTORA Co., Ltd. All Rights Reserved.

組織風土 Organizational Culture

概要

コトラでは、プロフェッショナル育成のための環境を提供するとともに、プロフェッショナル同士が高めあうさまざまな仕組みを導入しております。

人的ネットワーク形成、コミュニケーション促進などの施策により、自由度が高く、かつ効果的な組織の形成に取組んでおります。

また、2021年度より新卒および若手コンサルタントの採用を強化し、年齢や採用の多様性を進めております。
（P7「多様性」参照）

年代別平均勤続年数

	2019年	2020年	2021年
10代	ー 年	ー 年	ー年
20代	0.9年	1.6年	1.3年
30代	1.9年	2.5年	2.0年
40代	4.0年	3.7年	4.3年
50代	5.4年	5.6年	5.1年
従業員平均	3.6年	3.7年	3.6年

注：2019年より新卒採用を開始したため 20代は勤続年数が短くなっています。

1）社内でのネットワーキング醸成に向けた取り組み

・新人歓迎ランチや新人の歓迎会等を設定し、会社で費用を負担しています。
・他部署を含む3人以上のコミュニケーションに対し、1人1回2000円まで、月2回まで会社で費用を負担しています。
・日々の情報交換や相互理解のために、workplace（社内SNS）があり、入社年次や年齢に関わらず、活発な意見発信、交流がなされています。

2）働く場所の自由度の提供

・アウトプットが明確な業務（例えばレポート作成、資料作成等）に限って、育児等、特別の理由の有無に関わらず、連続した半日から５日を上限としたテレワークを認めています。

3）働く時間の自由度の提供

・朝型勤務制度を導入しています。最も朝型であれば、７時から１６時の勤務が可能です。
・モバイル端末（スマートフォンとchromebook）の貸与により、すきま時間で仕事可能な環境を提供しています。

離職率

2019年	2020年	2021年
28.8%	16.1%	14.1%

※計算式については用語集参照

© 2022 KOTORA Co., Ltd. All Rights Reserved.

報酬制度　Rewards

概要

リワード・リコグニション（Reward & Recognition）として、賞賛し合える風土構築を行っております。

また、報酬制度を透明化し、定量だけでなく定性評価も実施し、納得性の高い報酬制度を構築しております。

これにより、業界でもトップレベルの平均給与により、優秀人材の確保と定着に努めております。

平均年間給与（全社員・年代別平均）

	2019年	2020年	2021年
10代	ー 万円	ー 万円	ー 万円
20代	1,054万円	805万円	1,532万円
30代	960万円	873万円	1,029万円
40代	933万円	782万円	969万円
50代	1,130万円	889万円	961万円
社員平均	998万円	842万円	1,033万円

※1年以上勤務の正社員平均・残業代含む。

1）報酬に対する合理性確保に向けた取り組み

・フロント職については定量評価、定性評価の合算で数字化しています。
・フロント職以外では市場における給与水準のベンチマークデータを加味して報酬を決定しています。

2）報酬に対する透明性確保に向けた取り組み

・職位・等級毎の報酬テーブルが開示されています。
・報酬制度が社員に開示されています。（昇給ルール、賞与支給額の考え方等）

3）同僚の仕事ぶりを常に賞賛しあえる風土の醸成に関する取り組み

・チャレンジを行った人を称えるチャレンジャーを称える会、１年を通じて最も収益に貢献した人を称えるイベントである年間賞など、お互いを称賛する場を作っています。
・定期的に定性評価投票を行い、同僚同士で賞賛しあえる仕組みを提供しています。
・社内のシステムのトップページで、定性評価の高かった社員を写真掲載しています。
・毎月の定例会で定性評価や業務の取り組みを発表しています。
・同僚からの定性評価をポイント化し、年間賞でのイベント（くじ引き）に活用しています。
・社内SNSで業務報告を行ったり、イベント情報を公表し、積極的な相互の書き込みを推奨しています。
・業績考課とは関係のないチーム単位での目標設定やチームを超えたゲーミフィケーションを行い、優秀チームのランチ代、懇親会を会社で負担しています。
・フロント職が初成果を上げた場合には、ランチ時に全員にお弁当を支給してお祝いする会を開催しています。
・セールスフォースで自分のキャリアや活動を登録し、社員同士の理解促進支援を行っています。

© 2022 KOTORA Co., Ltd. All Rights Reserved.

採用 Recruitment

概要

コトラでは、プロフェッショナル人材が事業の根幹であるとの思いから、採用においては応募者が早期に活躍するための様々な取組みを行っております。

リクルーティング＆オンボーディング（選考時の体験向上・入社前後ギャップの解消・入社者活躍支援）として、採用前のフィッティングから採用後のフォローまで一貫して取組み、新メンバーが早期に活躍できる環境を提供しております。

1）応募頂いた方に対する十分な情報提供・透明性の向上に向けた取り組み

・インターンシップや従業員訪問の機会提供により組織文化・社風を開示しています。
・twitter、社員インタビュー、ブログを活用することにより、業務内容や職場環境に関する、よりリアリティのある情報を発信しています。
・ご応募頂いた方には仕事に求められるスキルおよび評価基準、成長機会をご説明するようにしています。

今後、以下を計画しています。

・採用プロセス毎の選考基準の開示。
・中長期的なキャリアプランの説明。

2）ご応募頂いた方に対する面接や選考の自由度拡大に関する取り組み

・リモートでのオンライン面接を実施することで、場所選択の自由を提供しています。(一度はご来社いただきます)
・新卒採用において通年で選考募集を実施することで、選考時期の選択の自由を提供しています。
・新卒採用において入社時期の選択肢を複数設けることで、入社時期選択の自由を提供しています。

3）入社した仲間の不安・懸念解消に向けた取り組み

・育成担当として、テクニカルメンター／業務メンターを２名配置しています。メンターは状況を鑑み、積極的に交代し、相性の問題を解消しています。
・メンターの教育を行い、教育の質の向上をしています。
・週に１度、新人複数人が集まるディレクターミーティングを行い、メンターとの相性を見たり、新人同士の情報交換の場を設けています。
・入社後に業務メンターと本人にアンケートを実施して状況を確認し、必要あればディレクターが個別にサポートしています。
・会社のカルチャーやバリュー、ルール等は文字化をし、Webマニュアルに整備し、疑問点は自分で検索できるようにしています。
・入社時によくある疑問などをマニュアルサイトでまとめています。

4）入社した仲間が早期活躍するための取り組み

・内定者に対してインターン等の事前の実地トレーニングを実施しています。
・マニュアルを用意しています。
・新人研修プログラムを用意しています。テクニカルメンターが数回に分けて授業を行い、業務メンターが日々のフォローを行い、ディレクターが週次の新人会議でフォローを行います。

今後、以下を計画しています。

・本人の能力に合わせた教育プラン・トレーニングの提供。
・内定者に対してe-Learning等オンライン型のトレーニングの機会。

© 2022 KOTORA Co., Ltd. All Rights Reserved.

コンプライアンスと倫理 Compliance & Ethics

概要

コトラでは、社内行動指針の優先順位の１番目を「モラル、法律、責任を守った行動をすること」と定めており、コンプライアンスと倫理は最も基本でありかつ重要なことと認識しております。

特に当社は事業特性上個人や企業の重要情報に触れることが多く、それらを適切に利用することで顧客に満足いただけるサービスが提供できる反面、その取り扱いには細心の注意を要するため、企業として高いモラルとコンプライアンス体制が求められるものと理解しております。

そのため、社内には「コンプライアンス（法令遵守）規程」「個人情報保護規程」を整備するとともに、社長を委員長とするリスク管理委員会やコンプライアンス委員会を設置し、リスク管理についての体制を構築し、社員研修等の徹底により高いレベルの運用を実施しております。

主な取り組み

- 全従業員に対してコンプライアンス研修をを実施しております。（年２回）
- 全従業員に対して個人情報保護研修および確認テストを実施しております。（年１回）
- 人材紹介コンサルタントに対して職業紹介従事者講習および確認テストを実施しております。（年１回）
- 各種規程（「コンプライアンス規程」「個人情報保護規程」等）を整備するとともに、リスク管理委員会、コンプライアンス委員会による運用徹底およびモニタリングを実施しております。

倫理・コンプライアンス研修受講率

2019年	2020年	2021年
100%	100%	100%

© 2022 KOTORA Co., Ltd. All Rights Reserved.

健康・安全・幸福 Organizational Health, Safety, & Well Being

概要

コトラでは、従業員の健康維持・ワークライフバランス促進を目的としたライフサポート（Life Support）制度を提供しております。

家事や育児代行サービス利用への手厚い補助など、従業員がストレスなく業務に集中できる環境を整えております。

1）従業員の健康維持サポートに関する取り組み

・健康相談に対して産業医に相談できる機会を提供しています

2）ワークライフバランス維持/向上に関する取り組み

・家事代行、育児支援サービスなどに会社が補助を支払い、ライフステージに対応した支援制度を整備し、啓蒙しています。
・リモートワーク制度や朝方勤務制度など、ライフスタイルに合わせた働き方の選択が可能です。

3）私生活における不安解消やQOL（Quality of Life=生活の質）向上に関する取り組み

・会社から３０分以内に住む場合には、家賃手当を支給しています。（月３万円）
・家事代行サービスに対する補助金を支給しています（月２－３万円）
・ベビーシッターサービスに対する補助金を支給しています（月２－３万円）

労災の発生件数

2019年	2020年	2021年
0件	0件	0件

労災による死亡者数

2019年	2020年	2021年
0件	0件	0件

© 2022 KOTORA Co., Ltd. All Rights Reserved.

コスト Cost

概要

コトラでは、従業員への報酬と投資は高い専門性と成長性を実現するうえでの重要項目と考え、積極的に人材への投資を行っております。

顧客へ高い付加価値を提供しつつ高い労働分配率を実施することで、人材へ積極的に投資しております。

その結果、平均年間給与は1,000万円を超え、業界トップレベルの待遇を実現しております。

1）透明性・納得性が高く顧客貢献に連動した報酬制度への取組み

・詳しくは「報酬制度(Rewords）」をご参照ください　→P.12

2）社員の成長を支援する様々な教育制度への取組み

・詳しくは「教育と人材開発（Learning & Development）」をご参照ください。→P.9-10

3）会社の補助によるQOL（Quality of Life=生活の質）向上に関する取り組み

・詳しくは「健康・安全・幸福（Organizational Health, Safety, & Well Being）をご参照ください。→P.15

総労働力コスト

2019年	2020年	2021年
432百万円	430百万円	600百万円

※計算式については用語集参照

総雇用コスト

2019年	2020年	2021年
397百万円	398百万円	559百万円

※計算式については用語集参照

労働分配率

2019年	2020年	2021年
48.1%	51.8%	48.2%

※計算式については用語集参照

© 2022 KOTORA Co., Ltd. All Rights Reserved.

生産性 Productivity

概要

コトラの基盤は高い生産性にあります。

そのため、社内ではSalesforceを利用して日次レベルで各種KPIを確認しております。

特に労働生産性（一人当たり付加価値額）については、上場大企業レベルの数値を実現しており、今後もさらに向上させていく予定です。

1）徹底的にシステム化した効率的なオペレーション

・定常業務は極力システム化。システムの運用についても定常業務はサポートスタッフにて対応することで、コンサルタントが生産性の高い専門業務に専念できる環境を構築。

2）KPI化（可視化）による即時改善

・アウトプットに至る重要なKPIはダッシュボードによりリアルタイムで確認が可能。打ち手についても毎朝の集合会議で即時対応。

3）専門性・ノウハウの共有によるチームとしての成果

・個人の専門性やノウハウを社内共有し、チーム全体としての成果を徹底。そのための仕組みや教育へ積極的に投資。

従業員一人当たり売上高

2019年	2020年	2021年
1,977万円	1,674万円	2,244万円

※年間FTEベース

従業員一人当たりEBIT

2019年	2020年	2021年
514万円	392万円	720万円

※年間FTEベース

労働生産性（一人当たり付加価値額）

2019年	2020年	2021年
1,707万円	1,392万円	1,827万円

※計算式については用語集参照

人的資本ROI

2019年	2020年	2021年
61.9%	49.2%	75.4%

※計算式については用語集参照

© 2022 KOTORA Co., Ltd. All Rights Reserved.

労働力　Workforce

概要

コトラでは顧客ニーズや市場動向に応じ、人員計画に基づき適切に人材採用を実施しております。

定型作業は極力システム化し、専任スタッフによって効率的かつ正確に運用する体制を整えております。

勤務状況についてはクラウド勤怠システムを導入し、全社員の稼働状況を迅速に可視化する体制を整備しております。

主な施策

- 人員計画に基づき積極的に採用面接を実施しております
- 職務内容に応じて適切な雇用形態・人員を採用・アサインしております。
- 勤怠管理システムを利用し、Salesaforceのダッシュボード上にてリアルタイムに稼働状況（FTE）を把握し、経営判断に活用しております。

総従業員数（フルタイム）

2019年	2020年	2021年
40人	46人	56人

※各年末時点

総従業員数（パートタイム）

2019年	2020年	2021年
7人	6人	4人

※各年末時点

FTE（フルタイム当量）　年間

2019年	2020年	2021年
46.8	52.5	60.1

※計算式については用語集参照

© 2022 KOTORA Co., Ltd. All Rights Reserved.

Appendix

ISO30414測定項目　ISO30414 Metrics

1．コンプライアンスと倫理
苦情の件数と種類
懲戒処分の件数と種類
ｺﾝﾌﾟﾗｲｱﾝｽ・倫理研修を受けた従業員割合→P14
外部に付託された紛争
外部監査による所見の数、種類
2．コスト
総労働力コスト→P16
外部労働力コスト
総給与に対する特定職の報酬割合
総雇用コスト→P16
１人当たり採用コスト
採用コスト
離職コスト
3．多様性
労働力の多様性 →P7
経営陣の多様性 →P7

4．リーダーシップ
リーダーシップに対する信頼
統制範囲
リーダーシップ開発
5．企業文化
ｴﾝｹﾞｰｼﾞﾒﾝﾄ/満足度/ｺﾐｯﾄﾒﾝﾄ
定着率
6．健康経営
労働災害による損失時間
労働災害の発生件数→P15
労働災害による死亡者数→P15
健康安全研修の受講割合
7．生産性
従業員一人あたりのEBIT/売上/利益→P17
人的資本に関するRoI→P17

8．採用・異動・離職
募集ポストごとの書類選考通過者
採用社員の質
採用にかかる平均日数
重要ポストが埋まるまでの日数
将来必要となる人材の能力
内部補登用率
重要ポストの内部登用率
重要ポストの割合
全空席中の重要ポストの空席率
内部異動率
幹部候補生の準備度
離職率→P11
自発的離職率
痛手となる自発的離職率
離職理由

9．スキルと能力
人材開発・研修の総費用→P10
研修参加率
従業員当たりの研修受講時間→P10
カテゴリー別の研修受講率
労働者のコンピテンシーレート
１０．後継者計画
内部継承率
後継者候補準備率
後継者の継承準備度
１１．労働力の確保
従業員数（フル/パート）→P18
FTE（フルタイム当量）→P18
臨時労働力（独立事業主）
臨時労働力（派遣労働者）
欠勤

※本「HRファクトブック 2021」はISO30414をガイドラインとして参照し作成しています。

© 2022 KOTORA Co., Ltd. All Rights Reserved.

用語集 Glossary

用語の説明

★ **ISO30414**

ISO（世界標準化機構）より2019年に発行された、「人的資本開示（Human Capital Report)」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（人的資源管理ー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）

★ **KPI**

Key Performance Indicatorの略。

「指標」または「メトリックス（Metrics）」とも呼ばれる。

★ **FTE**

年間FTE＝全従業員の年間総労働時間／2,080（40時間×52週）
全従業員＝正社員＋パート・アルバイト

★ **労働生産性（一人当たり付加価値額）**

（営業純益(営業利益ー支払利息等)＋役員給与＋役員賞与＋従業員給与＋従業員賞与＋福利厚生費＋支払利息等＋動産・不動産賃借料＋租税公課）／従業員数

★ **人的資本ROI**

人的資本ROI＝｛売上ー（全コストー（給与＋諸手当））／（給与＋諸手当）ー1

★ **離職率**

期間中の総離職者数／期間中の平均従業員数

★ **労働分配率**

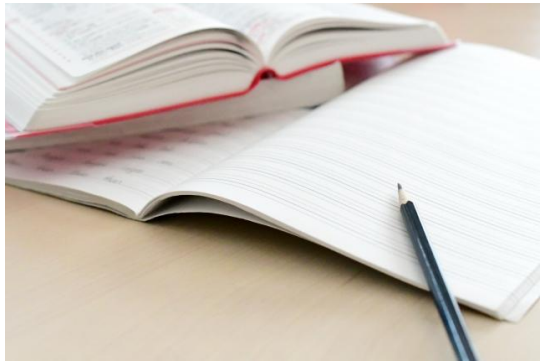
人件費／付加価値　　※付加価値 = 売上高 – 外部購入価額

★ **総労働力コスト**

総労働力コスト＝支払給与総額＋諸手当総額＋従業員に直接支払われたその他支出＋外部労働力コスト

★ **総雇用コスト**

総雇用コスト＝支払給与総額＋諸手当総額＋従業員に直接支払われたその他支出＋人材育成費＋雇用に伴うその他費用



© 2022 KOTORA Co., Ltd. All Rights Reserved.

株式会社コトラ

東京都港区赤坂1-7-19 キャピタル赤坂ビル2F・8F
TEL：03-6277-7050
URL：https://www.kotora.co.jp/
MAIL：info@kotora.jp

© 2022 KOTORA Co., Ltd. All Rights Reserved.