

株式会社コトラ
人的資本レポート 2024

People Fact Book 2024



KOTORA

People Fact Book 2024

プロフェッショナルが活躍する場を作り、
社会の創造と変革の力になる

1	トップメッセージ	Top Message
2	コトラのサービス	Services of KOTORA
3	基本方針	Management Policy
4	価値創造モデル	Value Creation Model
5	経営戦略と人材戦略	Business Strategy & HR Strategy

6	主要KPI	KPI Overview
7	労働力	Workforce
8	多様性	Diversity
9	コラム	Column
10	採用	Recruitment
11	オンボーディング	On Boarding
12	教育と人材開発	Learning & Development
14	研修体系	Training Map
15	キャリアパス	Career Path
16	組織風土	Organizational Culture
17	健康・安全・幸福	Health, Safety, & Well Being
18	コスト	Costs
19	生産性	Productivity
20	報酬	Rewards
22	コンプライアンスと倫理	Compliance & Ethics
23	従業員インタビュー	Employee Interview

26	ISO 30414測定項目	ISO 30414 Metrics
27	外部評価	Evaluation

トップメッセージ Top Message



株式会社コトラ
代表取締役社長 大西利佳子

「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。」

この言葉には、私たちコトラが創業以来ずっと大切にしてきた思いが込められています。

私たちは、すべての人が「持って生まれた能力を最大限に使い切ること」、そして「全力で挑む人が正当に報われる社会」を目指しています。どんなに立派な学歴や経歴があっても、時代は常に変化し、過去の栄光はすぐに陳腐化してしまいます。だからこそ、学び続け、自らを更新し続ける“変化できる力”こそが、これからの時代を切り拓く鍵だと、私たちは信じています。

その実現のために、コトラは人と組織の変化の起点となり、人的資本の力で未来を創るコンサルティングファームとして、挑戦を続けています。私たち自身もまた、「プロフェッショナルが活躍できる場」を体現する組織でありたいと考えています。

このファクトブックには、私たちの現在地と、そこに集う一人ひとりの思いと成長の軌跡が記されています。そして、それはこれからの私たちが描いていく未来への布石でもあります。

“誰もが自分の力を信じて挑み続けられる社会へ”

その実現に向けて、私たちはこれからも変化と成長を重ねていきます。

タレントアキュイジション事業

ハイクラス
転職



HR
プロフェッ
ショナル



タレントマネジメント事業

人的資本
コンサルティング



リスキリング



HRDX

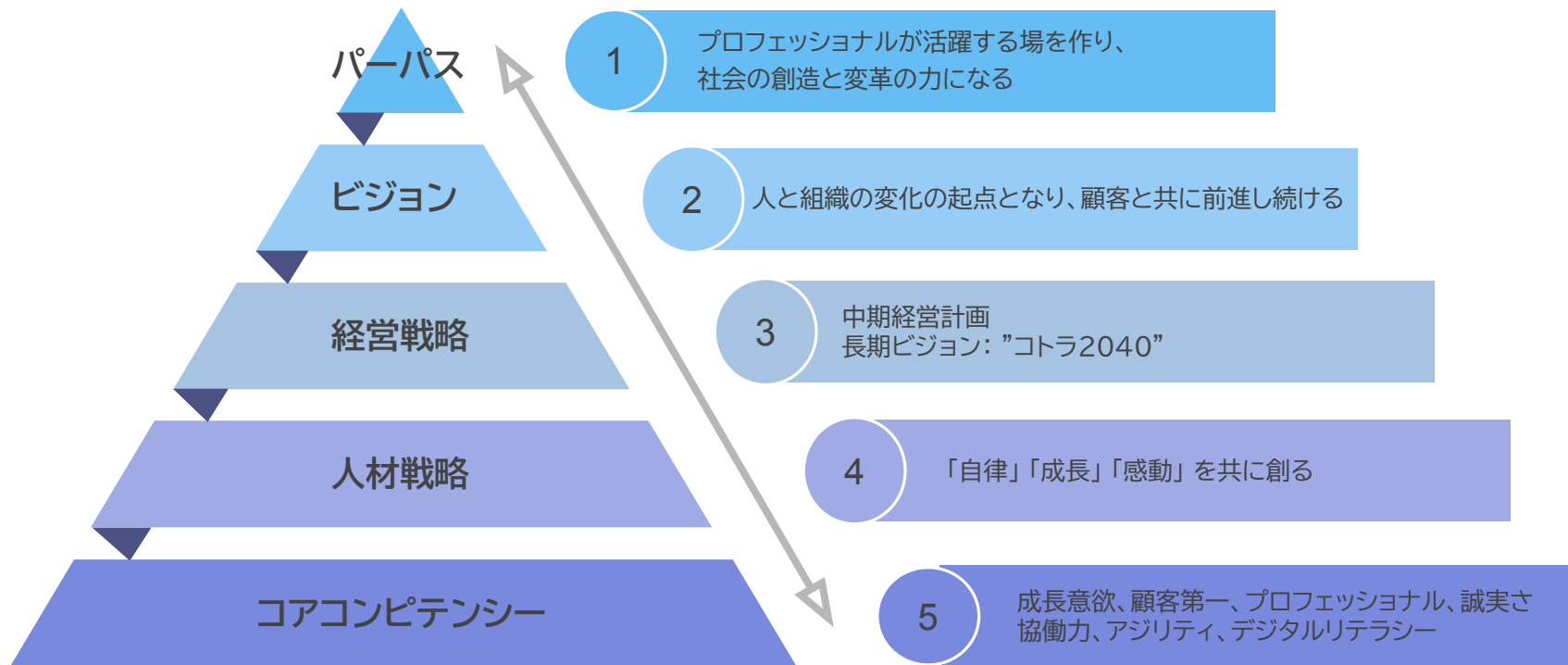


コトラ組織
サーバイ



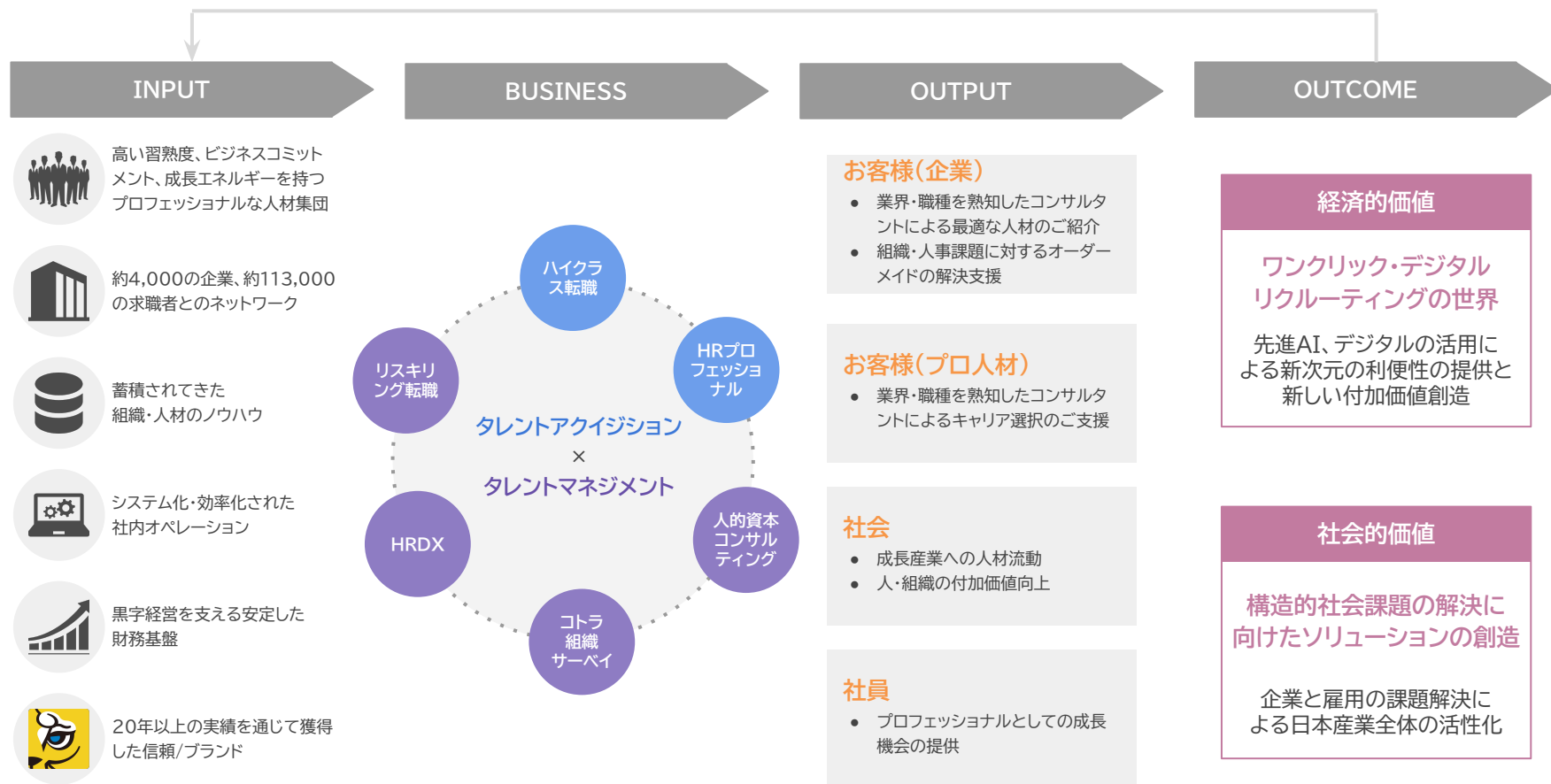
ハイクラス転職事業を中心に、組織の生産性・企業価値向上を広くご支援しております

基本方針 Management Policy



経営戦略と連動した人材戦略により、パーパス・ビジョンの実現に向けた持続的な成長へ

価値創造モデル Value Creation Model



経営戦略と人材戦略 Business Strategy & HR Strategy

経営戦略

- 1.顧客の企業価値の向上
- 2.提供付加価値の最大化

コトラの価値創造の源泉

顧客の企業価値向上を実現するためには、
顧客へ高い付加価値を提供する
「プロフェッショナル人材」
こそが価値創造の中核



人材戦略

【目指す姿】 個々の高い専門性を最大限に活かし、
組織として顧客へ最大限の貢献を行うプロフェッショナル集団

自律成長型のレジリエントな組織による人的資本価値の持続的成長

コトラの人材方針：「**自律**」「**成長**」「**感動**」を共に創る

人材戦略を支える3つの柱

自律

自分で人生をコントロールし、自己決定感のある働き方による自律的人材の育成

成長

知性、社会性、人間性に対する教育開発や環境の提供による専門的かつ総合的なキャリア形成

感動

達成すること、克服すること、新たな経験をすることの感動をエネルギーとする仕組み作り

主要KPI KPI Overview

当社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いりました。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。

また、2023年からの20年間で「ひとづくり」期間と定め、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向けて、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十分に活かせる環境を整えております。その結果、コトらは顧客へ高い付加価値を提供するとともに、社員に対して投資も含めて高い分配を実現しております。



従業員数

95名



男女比

66%:34%



平均年齢

39.4歳



平均年間給与

1,118万円



研修時間
(1人当たり)

25.6時間



人的資本ROI

56.4%



年間付加価値額
(1人当たり)

1,789万円

※2024年12月末現在

労働力 Workforce

概要

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

また、定型作業は大部分をシステム化し、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。

勤務状況はクラウド勤怠システムを利用し、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。

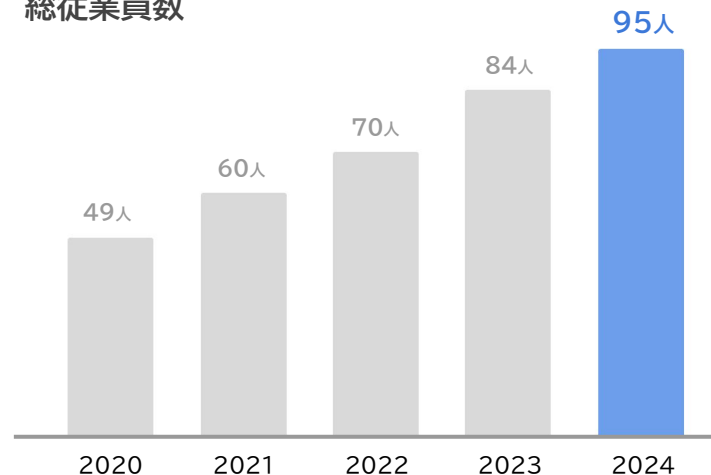
主な施策

- 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、Salesforce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。

		2020	2021	2022	2023	2024
従業員数	フルタイム	46人	56人	60人	73人	85人
	パートタイム	3人	4人	10人	11人	10人
	合計	49人	60人	70人	84人	95人
フルタイム 当量 (年間FTE)	フルタイム	47.2	52.9	57.3	67.3	80.9
	パートタイム	5.3	7.2	8.1	9.3	5.5
	合計	52.5	60.1	65.4	76.6	86.4
欠勤率		1.1%	1.5%	1.9%	2.0%	1.2%

※従業員数は年末時点。

総従業員数



多様性 Diversity

性別・障害

		2020	2021	2022	2023	2024
性別 (従業員)	男性	77%	75%	71%	68%	66%
	女性	23%	25%	29%	32%	34%
性別 (取締役)	男性	67%	67%	67%	67%	67%
	女性	33%	33%	33%	33%	33%
障害者雇用率		0%	4.0%	3.4%	4.0%	3.5%

※性別は各年末時点。障害者雇用率は「障害者雇用状況報告書」に準じて集計。

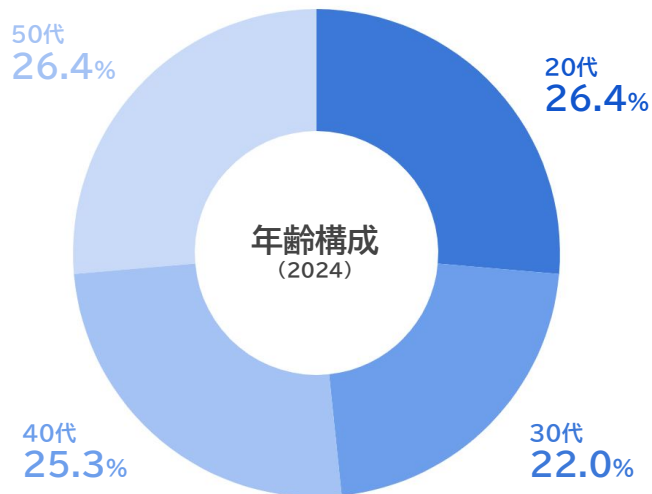
年齢

	2020	2021	2022	2023	2024
10代	0%	0%	0%	0%	0%
20代	15.1%	17.5%	19.2%	26.5%	26.4%
30代	15.1%	15.9%	21.9%	19.3%	22.0%
40代	41.5%	34.9%	26.0%	33.7%	25.3%
50代	28.3%	31.8%	32.9%	20.5%	26.4%
平均年齢	44.2歳	42.7歳	41.6歳	40.0歳	39.4歳

※各年末時点

概要

コトラは各クライアント業界で業務経験を積んだメンバーに加えて、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ウンドを尊重し、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。



KOTORA25(価値観サーベイ)を活用した 相互理解ワークショップの開催

2024年10月の創立記念日に合わせて、KOTORA25(価値観サーベイ)を活用した相互理解ワークショップを開催しました。

当日は、事前の受検結果から組織、チーム別の価値観の傾向を可視化して共有したうえで、各チームに分かれて個々人の結果の相互開示とディスカッションを行い、組織全体の相互理解を深める時間となりました。

参加者からは、以下のような声が寄せられています。

- 結果は概ね自分の認識通りで、自己理解が深まりました。
- チーム全体では専門性や規律性が高く、コラボレーション傾向が低いという傾向も見られ、今後のチーム連携の必要性を感じました。
- 自身の行動の傾向が客観化できたことはとてもおもしろかったです。また、全体的な傾向として、その人らしさが出ている結果が多かったことも興味深かったです。言動と意識が一致している方が多く、誠実に仕事をしているのだと好感が持てました。



KOTORA25は、個人のお客様向け、法人のお客様向けの双方にご提供しております。

個人向け

～コトラ価値観診断～



ご自身の強みや特徴を可視化することで、仕事探しや今後のキャリアプランの検討にご活用いただけます。
無料でご受検いただけますので、ぜひご利用ください。

<https://www.kotora.jp/assessment/>

法人向け

～コトラ組織サーベイ～



組織やチームごとの価値観の傾向や強みの分析に加え、ハイパフォーマーの分析や採用、育成、配置等にもご活用いただけます。無料トライアルも提供しておりますので、ぜひ以下にお問い合わせください。

Mail : info_consulting@kotora.jp

採用 Recruitment

概要

コトラの付加価値の源泉は、プロフェッショナルな社員です。

そのため、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。

募集ポジション当たりの倍率

	2020	2021	2022	2023	2024
応募倍率	79.9倍	69.4倍	50.4倍	98.5倍	71.1倍
書類通過倍率	17.3倍	30.7倍	18.9倍	29.5倍	12.1倍

中途採用比率

2020	2021	2022	2023	2024
92.9%	77.8%	95.0%	87.5%	80.8%

※各年度内の採用者における中途採用者の比率

定着率

2020	2021	2022	2023	2024
83.9%	85.9%	76.0%	79.4%	85.0%

※100%-該年度の離職率で算出

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社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。
- 各種SNS、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、よりリアル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、教育の質の向上に努めています。
- 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、必要で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シップ、e-learningの提供等のトレーニングを実施しています。
- 充実した業務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。

オンボーディング On Boarding

施策	教育担当者	期間	内容
テクニカルメンター制度	ディレクター	1ヶ月	コトラの価値観・行動指針から始まり、企業開拓～候補者入社まで一連のプロセスを、コンサルタントが日々活用するCRMシステム(Salesforce)の使い方を含めて研修する。
業務メンター制度	コンサルタント (経験豊富なシニアメンバー)	半年～1年	業界・エージェント経験が豊富なコンサルタントが伴走し、OJTとして日々の業務のPDCAをサポートする。また、業界や職種の担当領域設定をサポートする。
新人定例会議	シニアパートナー or 経験豊富なシニアメンバー	半年～1年	新人全員の集合型の定例会議(週次)。1週間の行動の振り返りと翌週以降の活動計画をフォローする。
プロフェッショナル研修	コンサルタント	隔週程度	各コンサルタントが持ち回りで講師となり、自らの専門分野や成功ノウハウ、知見などについて講義・共有を行う。新人をはじめ全コンサルタント対象。
社内SNS (Workplace)	—	随時	日々の業務報告を全社に報告し、社長やマネジメントを含めた他コンサルタントよりフィードバックを行う。また、業界の動きやインサイト情報等、各コンサルタントがリアルタイムで情報共有を行う。
フィードバック 面談	役員およびマネージャー	半期毎	半期の振り返りと今後の行動計画について役員およびマネージャーと1対1で面談を行う。また、会社が進むべき方向や個人の担当職種(キャリアアチェンジ含め)、担当業界等についてすり合わせ等も行う。

テクニカル研修	内容
コトラの価値観・行動指針	社会人の基礎、共通行動価値観、各種方針(行動、組織、ルール、対企業、対候補者、議論、情報、クレーム、アサイン、コミュニケーション、時間、採用・人材育成、等)
Salesforceの使い方	Salesforceの全体像、企業・案件情報登録、マッチング、案件紹介、面談記録、応募手続き、プロセス管理
キャンディデート対応	アサイン、面談方法、マッチング・案件紹介、応募方法、面接対策、プロセス管理、期待値コントロール
その他	個人情報保護、クレーム対応、Workplaceの使い方、人材紹介業界概要

メンター制をはじめ、充実したオンボーディング制度で新メンバーを支援しています

教育と人材開発 Learning & Development

概要

コトラでは、2023年からの20年間で「ひとづくり」期間と位置づけ、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、それに向けて研修やトレーニング等の様々なサポートを提供しています。

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。

今後、以下を計画しています。

- 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) 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。
- コンサルタントは四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。
- 上智大学プロフェッショナル・スタディーズに加盟し、希望者がリベラルアーツを学べる機会を提供しています。

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。

人材開発・研修の総費用

2020	2021	2022	2023	2024
871千円	1,309千円	1,401千円	4,251千円	3,712千円

※費用は外部支出金額のみ

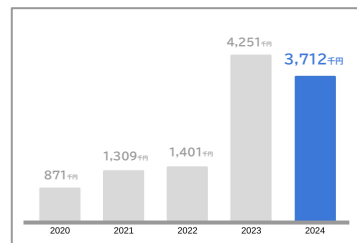
1人当たり研修時間

2020	2021	2022	2023	2024
21.1時間	17.5時間	23.6時間	36.2時間	25.6時間

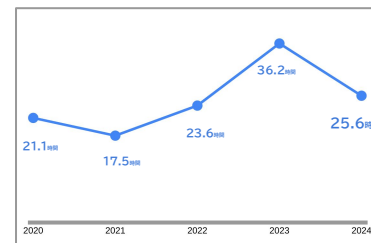
※ 総研修受講時間÷年間平均従業員数で算出。

※ 新入社員(中途含む)向けオンボーディング研修は、対象者1人当たり46.9時間の研修を実施しました。

人材開発・研修の総費用



1人当たり研修受講時間(合計)



3) 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、社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。
- 集合研修の収録映像のアーカイブ視聴が可能で、場所の自由度を提供しています。
- e-learningシステム(schoo)を導入し、リーダーシップやマネジメントスキルなど、幅広い領域の講座を受講することができます。

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り組み

- 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ができます。
- 中核人材によるCoE(センターオブエクセレンス)を発足し、新規施策の実行やノウハウやマインドの社内浸透と同時に、CoEメンバー自身のリーダーシップの育成にもつなげています。

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。

上智大学プロフェッショナル・スタディーズへの加盟

コトラでは2023年からの20年間で「ひとづくり」期間と定め、これまでも増して人材開発に力を入れています。

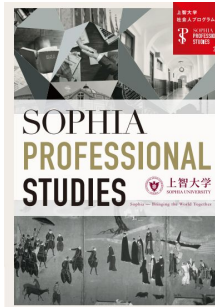
社員より「リベラルアーツを学びたい」の意見が多数寄せられたことから、2023年に「上智大学プロフェッショナル・スタディーズ」にアドバイザーパートナーとして参画しております。

本講座は、国際通用性と創造性を高める「教養講座」、交渉学、国際会計など、専門性を磨く「スペシャリスト養成講座」、各分野の専門家や著名人により社会展望力を醸成する「スペシャルトーク」という3本の軸で構成されており、希望者が任意で受講できる仕組みとなっております。

本年は約3割の社員が参加し、1人当たり約10時間の講座を受講しました。

コトラ社員が受講した主な講座

- 人的資本経営と企業価値向上について～人材の価値を最大限に引き出す～
- 人工知能:基礎と応用 ～人間と人工知能の相乗効果を引き出すために～
- 実世界データサイエンス入門 ～データからインサイトを引き出す力～
- 国際会計～IFRSの会計情報とグローバル企業の財務分析～
- 仕事に生かす哲学的対話～深く豊かな思考のために
- デジタル駆動社会とBeyond 6G



研修体系 Training Map

全社員共通

企業理念・行動指針

倫理・コンプライアンス・情報セキュリティ

法令教育

ビジネススキル

自己啓発支援(①公的資格取得②通信教育
③e-learning)

DX教育

キャリア開発*

役割・職種別

スペシャリスト育成
プログラム*

マネジメント育成
プログラム*

メンター育成プログラム
メンターワークショップ
OJT研修

成長支援プログラム
プロフェッショナル研修
コンサルタント専門領域強化
職種別スキル強化

新入社員研修・テクニカル研修
業務メンター制度
テクニカルメンター制度

次世代リーダー育成

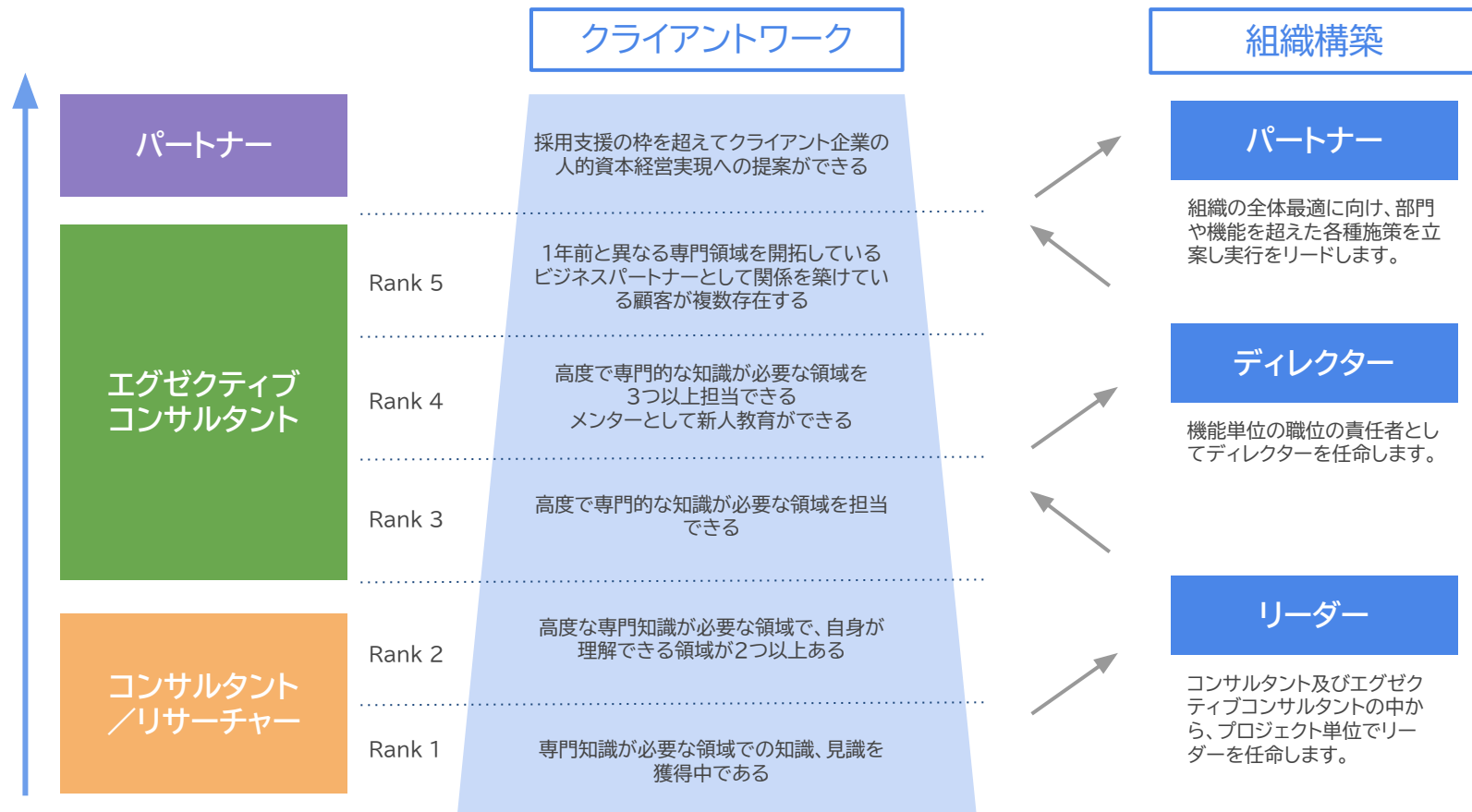
経営人材プログラム

幹部人材プログラム

リベラルアーツ研修
上智大学プロフェッショナル・スタディーズ

*今後導入予定

キャリアパス Career Path



組織風土 Organizational Culture

年代別平均勤続年数

	2020	2021	2022	2023	2024
20代	1.6年	1.3年	1.0年	1.1年	1.2年
30代	2.5年	2.0年	2.1年	2.3年	2.1年
40代	3.7年	4.3年	4.5年	4.0年	4.0年
50代	5.6年	5.1年	5.4年	5.8年	6.9年
社員平均	3.7年	3.6年	3.6年	3.3年	2.8年

※20代は新卒採用者が含まれるため、平均勤続年数が短く算出されます

エンゲージメントスコア

	2020	2021	2022	2023	2024
量-コントロール	N/A	98	94	88	92
職場の支援	N/A	83	86	77	83

※ストレスチェック結果を利用。100を基準値とし、小さいほどストレス因子が小さい。

離職率

	2020	2021	2022	2023	2024
	16.1%	14.1%	24.0%	20.6%	15.1%

※月間退職率(月間退職者数÷月末従業員数)の年間の総和より算出

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り組んでおります。

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、年齢や採用の多様化を進めております。

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。
- Workplace(社内SNS)にて、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。



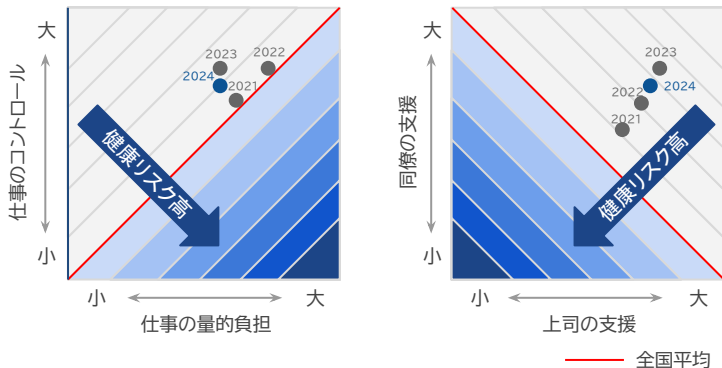
健康・安全・幸福 Health, Safety, & Well Being

	2020	2021	2022	2023	2024
労災の発生件数	0件	0件	0件	0件	0件
労災による死亡者数	0件	0件	0件	0件	0件
健康・安全研修の受講割合	N/A	96%	95%	100%	100%

※健康・安全研修の受講割合はストレスチェックの受検率より算出

ストレスチェック分析結果(全社)

全国平均と比較して、コトラは仕事の裁量権が大きく、上司や同僚からの支援を得やすい環境です。結果として健康リスクも低くなっています。



概要

コトラでは、社員の健康維持・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、社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) 社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型勤務制度など、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

- 会社から半径5km以内かつ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)。
- 家事代行サービスの利用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の利用に対する補助金を支給しています(月2～3万円)。



コトラは優良な健康経営を実践している企業として、健康経営優良法人2024(中小規模法人部門)に認定されました。

コスト Costs

概要

コトラでは、社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。

	2020	2021	2022	2023	2024
総労働力コスト(※1)	430百万円	600百万円	957百万円	956百万円	987百万円
総雇用コスト(※2)	398百万円	559百万円	907百万円	885百万円	948百万円
外部労働力コスト(※3)	32百万円	41百万円	51百万円	75百万円	42百万円
採用コスト(※4)	13百万円	16百万円	31百万円	31百万円	27百万円
1人当たり採用コスト(※5)	71万円	78万円	112万円	85万円	94万円

※1 支払給与総額＋諸手当総額＋社員に直接支払われた其他支出＋外部労働力コスト

※2 支払給与総額＋諸手当総額＋社員に直接支払われた其他支出＋人材育成費＋雇用に伴う其他費用

※3 外注先への業務委託費および支払報酬の総額

※4 当該年で発生した採用費(採用にかかる手数料、広告宣伝費含む)の総額

※5 当該年の採用コストを採用人数で除して算出

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り組み

- 詳しくは「報酬制度(Rewards)」をご参照ください →P.20

2)社員の成長を支援する様々な教育制度への取り組み

- 詳しくは「教育と人材開発(Learning & Development)」をご参照ください。
→P.12-13

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(Health, Safety, & Well Being)」をご参照ください
→P.17



生産性 Productivity

概要

コトラの基盤は高い生産性にあります。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。

新規事業開発、セキュリティレベルの向上、若手層の採用増加により一人当たり付加価値額が低下していますが、今後は投資効果が見込まれます。

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。

4)端末環境の整備

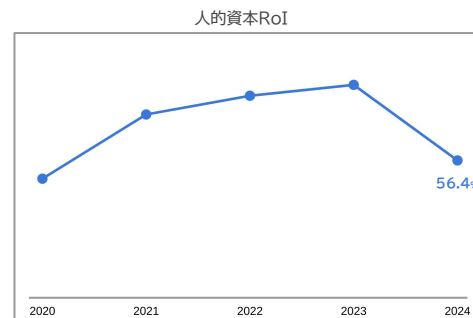
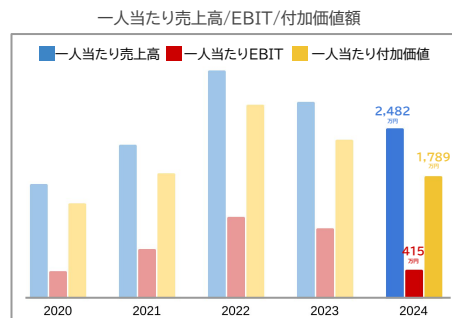
- コンサルタントにはスマートフォンとChromebook(ChromeOS 専用端末)を支給します。Chromebookはシンクライアントになっているため、社外に持ち出し可能。
- 全てのデータはSalesforceおよびGoogle Workspaceにより管理されているため、スマートフォンおよびChromebookを使いインターネット環境があれば、安全に仕事を行うことが可能。
- 売上報告や経費などの申請決裁はSalesforce、勤怠連絡はking of time(SaaS勤怠システム) など、全てシステムを使い事務にかかる時間を圧縮。

	2020	2021	2022	2023	2024
一人当たり売上高(※1)	1,674万円	2,244万円	3,329万円	2,873万円	2,482万円
一人当たりEBIT(※1)	392万円	720万円	1,185万円	1,021万円	415万円
一人当たり付加価値額(※2)	1,392万円	1,827万円	2,830万円	2,318万円	1,789万円
人的資本RoI(※3)	49.2%	75.4%	82.6%	87.0%	56.4%

※1 年間FTEベース

※2 {(営業純益(営業利益－支払利息等)＋役員給与＋役員賞与＋社員給与＋社員賞与＋福利厚生費＋支払利息等＋動産・不動産賃借料＋租税公課)}÷総従業員数

※3 [売上－{(全コスト(給与＋諸手当))}]/(給与＋諸手当)－1



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。

将来を担う若手層の採用拡大により平均給与は減少傾向ですが、経験値が上がり成果が高まるにつれ、報酬も上昇見込みです。

	2020	2021	2022	2023	2024
平均年間給与(※1)	842万円	1,033万円	1,578万円	1,257万円	1,118万円
労働分配率(※2)	51.8%	48.2%	47.4%	45.8%	50.3%

※1 一年以上勤務の正社員平均(残業代含む)

※2 人件費/(売上高 - 外部購入価額)



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値化しています。
- 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)

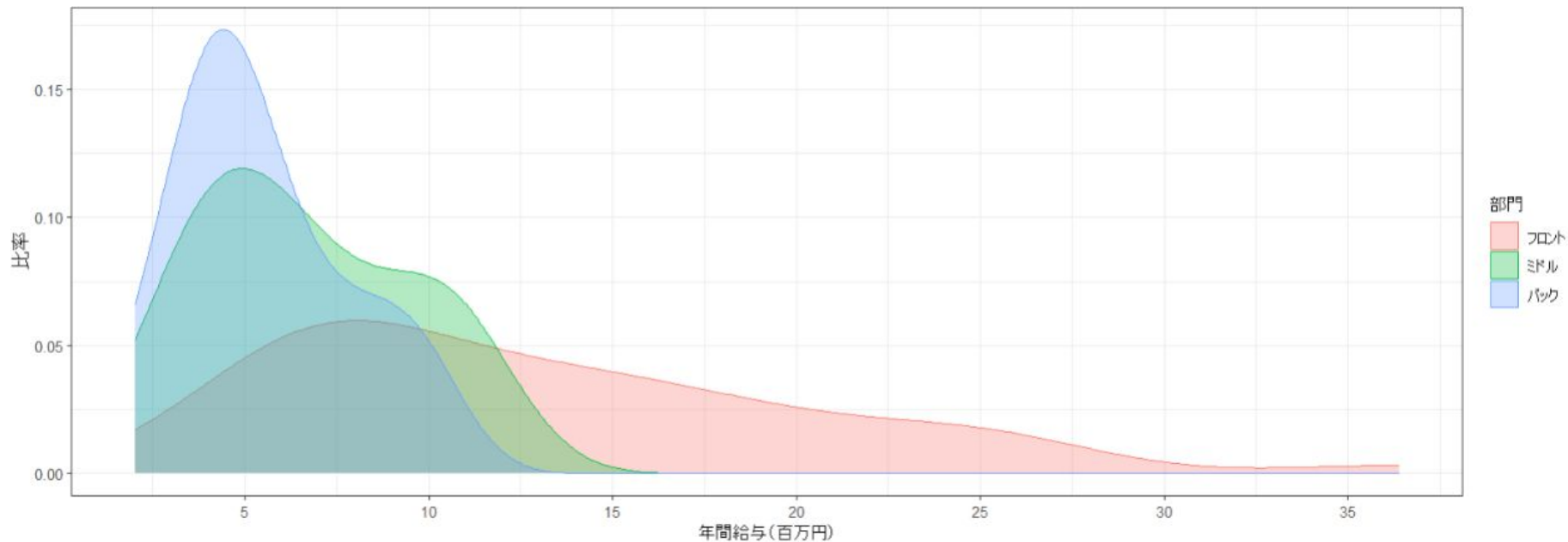
3)同僚の仕事ぶりを常に賞賛しあえる風土の醸成に関する取り組み

- 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、優秀チームの懇親会費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、ランチ時に全員でお祝いする会を開催しています。
- Salesforce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。

報酬 Rewards

下図は、当社のフロント部門(ハイクラス転職、人的資本経営コンサルティング)、ミドル部門(システム、マーケティング)、バック部門(管理部門、サポートスタッフ)の年間給与の分布を表した図表です。

各職種の役割や専門性に応じて、報酬水準や分布には違いがありますが、いずれの部門においても、成果や挑戦が正当に評価される仕組みを整えています。



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。

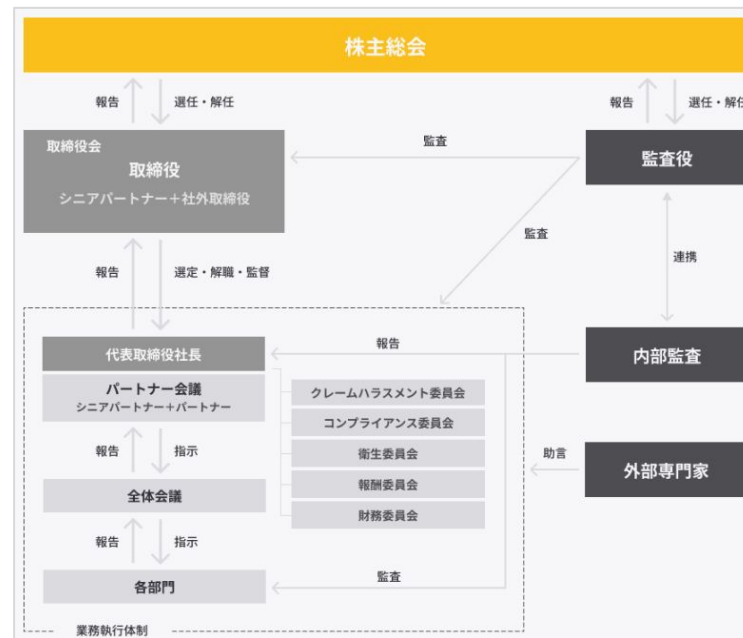
そのため、社内には「コンプライアンス(法令遵守)規程」「個人情報保護規程」を整備するとともに、クレームハラスメント委員会、コンプライアンス委員会を設置し、また社員研修等の徹底により高いレベルの運用を実施しております。

	2020	2021	2022	2023	2024
倫理・コンプライアンス研修受講率	100%	100%	100%	100%	100%

主な施策

- 全社員に対してコンプライアンス研修を実施しております。
- 全社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。
- 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。
- 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、クレームハラスメント委員会、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。

コーポレートガバナンス体制図



<https://katora.co.jp/ir/governance/>

従業員インタビュー Employee Interview



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

「企業とプロ人材のご縁を結ぶ」= 成果として明確なのが魅力

ー コトラに入社する前のキャリアを教えてください。

自治体を経て、公共領域のコンサルティングに従事しておりました。

ーこの仕事の魅力はなんですか？

企業の成長、課題解決に対してプロフェッショナル人材のご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ご縁を結ぶことが成果として明確であることを魅力に感じています。

ー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点です。

ー仕事で大切にしていることはなんですか？

スピードを最も大切にしています。色々なシーンでのスピードがありますが、例えば、キャンディデートの方から「宮崎さんより返事が常に早い方を知らない」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。

ーオン・オフはど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おります。

ー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貪欲な方と一緒したいです。

従業員インタビュー Employee Interview



ハイクラス転職事業
エグゼクティブコンサルタント

網中 響太郎

2021年 新卒入社

徹底的な顧客志向のもと、企業と転職希望者の方をお繋ぎする

ー コトラに入社する前のキャリアを教えてください。

大学卒業後、新卒で入社いたしました。大学では政治経済学部在籍していました。

ー この仕事の魅力はなんですか？

少し誇張した表現かもしれませんが、世の中での先取りができることです。企業の採用活動は、企業戦略の一部です。まだ世の中に出ていないビジネスを実行・推進していくための採用に関するご相談をいただくこともよくあります。企業とのミーティングの中で、そのようなお話をお伺いするとワクワクしますし、そのビジネスの一助になりたいと強く感じます。

また社内も社外も優秀な人ばかりなので、刺激的で日々学びがある点也非常に魅力的かと。

ー コトラのいいところはなんですか？

若手でも一人前の社会人として扱ってくださることです。業務内容や目標値、求められる水準等全てのことに於いて、ベテランの方々とも遜色ないものが要求されます。事務作業だけで、フロントに立てないということはありません。むしろすぐにフロントに立つことになります(笑)。とても大変ではあるものの、たくさんの経験を積むことができるのは魅力に感じています。

先輩社員の方々もお優しく協力的な方ばかりなので、本当に日々感謝しております。

ー 仕事で大切にしていることはなんですか？

細かい話ですが、事実と意見を分けることを大切にしています。弊社は徹底的な顧客志向のもと、企業と転職希望者の方をお繋ぎすること、お互いの希望を叶えていくことに尽力しております。その中で「エージェントがどう思うか」という点を事実と混同させると、そもそもの両者の事実をお伝えするという点にて乖離が起き、齟齬が生じます。これでは良いご縁をお繋ぎすることができません。意見を出す場合は、非常にタイミングや内容が重要です。転職希望者の方の志向整理をした上でご提案をする時、背中を押してほしい時、企業にこの転職希望者がなぜ当該業務で活躍できるかということの説明をする時、等々。この点は繊細に行うことを意識して従事しております。

ー オン・オフはどのように切り替えていますか？

切り替えというのは特にはないですが、コトラは個々に合わせた働き方ができます。1年目から平日に朝型勤務を活用して学生時代の友人と遊びに行っていました。なので仕事もプライベートも充実しております。

ー どんな人と一緒に働きたいですか？

素直、一生懸命、継続が得意な方と働きたいです。怖いもの知らずな方にも来ていただきたいです。刺激的になると思っています。

従業員インタビュー Employee Interview



人的資本経営コンサルティング事業
ディレクター

杉江 幸一郎

2020年 キャリア入社

日々新しい発見や市場の変化が生まれていて、とてもエキサイティングな環境

ー コトラに入社する前のキャリアを教えてください。

事業会社を複数社経験しています。主な業務は経営企画、新規事業立ち上げなど、企画・プロマネ系です。

ーこの仕事の魅力はなんですか？

入社以来、「人的資本経営」のコンサルティングの立ち上げ、業務拡大を担当しています。近年、日本のみならず世界でも非常に注目されている分野であり、日々新しい発見や市場の変化が生まれていて、とてもエキサイティングな環境にあります。

ーコトラのいいところはなんですか？

会社として「顧客に貢献する」というコアな部分は大事にしながらも、ビジネス展開に関しては柔軟で、幅広い範囲で新しい挑戦をさせてもらえるところは非常にやりがいがあります。

ー仕事で大切にしていることはなんですか？

カタチにする、ということ。企画業務や新規事業では様々な人と関わする必要がありますが、チームとして成果を上げるには企画書なりプロジェクト計画書なりで可視化をして共通のゴールイメージを持つことが重要です。そのためのたたき台を作り、たたかれながらも素早く修正していくことを意識しています。

ーオン・オフはどのように切り替えていますか？

企画・プロマネ業務は業務の波がある職種なので、忙しい時は遅くまで集中することもあります。そうでないときは早めに切り上げてリフレッシュしています。

ーどんな人と一緒に働きたいですか？

VUCAな時代と言われていますが、変化や挑戦を楽しめる人、新しい知識を積極的に吸収できる人、それらをきちんとカタチにできる人と働ければうれしいです。

Appendix

ISO 30414 測定項目

ISO 30414 Metrics

1. 倫理とコンプライアンス
提起された苦情の種類と件数
懲戒処分の種類と件数
倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合 →p.21
第三者に解決を委ねられた紛争
外部監査で指摘された事項の数、種類、および発生源と、それらへの対応
2. コスト
総労働力コスト →p.18
外部労働力コスト →p.18
総給与に対する特定職の報酬割合
総雇用コスト →p.18
1人当り採用コスト →p.18
採用コスト →p.18
離職に伴うコスト
3. ダイバーシティ
年齢 →p.8
性別 →p.8
障害者 →p.8
その他(中途採用比率) →p.10
経営陣のダイバーシティ →p.8

4. リーダーシップ
リーダーシップに対する信頼
管理職1人当りの部下数
リーダーシップ開発
5. 組織風土
エンゲージメント/満足度/コミットメント →p.16
従業員の定着率 →p.10
6. 健康・安全・幸福
労災により失われた時間
労災の件数(発生率) →p.17
労災による死亡者数(死亡率) →p.17
健康・安全研修の受講割合 →p.17
7. 生産性
社員一人当りのEBIT/売上/利益 →p.19
人的資本RoI →p.19

8. 採用・異動・離職
募集ポスト当りの書類選考通過者 →p.10
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迄の日数
将来必要となる人材の能力
内部登用率
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 →p.16
自発的離職率
痛手となる自発的離職率
離職の理由

9. スキルと能力
人材開発・研修の総費用 →p.12
研修への参加率
従業員当りの研修受講時間 →p.12
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
総従業員数(フル/パート) →p.7
フルタイム当量(FTE) →p.7
臨時の労働力(独立事業主)
臨時の労働力(派遣労働者)
欠勤 →p.7

※本「Pepple Factbook 2024」はISO 30414:2018をガイドラインとして参照・準拠しています。

外部評価 Evaluation

外部評価	概要	主催
職業紹介優良事業者認定	法令遵守および採用・定着/マッチングについての基準を満たした事業者の認定	厚生労働省 
健康経営優良法人	特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度	経済産業省  2024 健康経営優良法人 Health and productivity
人的資本経営品質2024 【ゴールド】	企業価値向上につながる人的資本経営の取り組みを行っている企業の選定	一般社団法人HRテクノロジーコンソーシアム HR総研(ProFuture株式会社) MS&ADインターリスク総研株式会社 一般社団法人人的資本と企業価値向上研究会  人的資本経営品質2024
経済産業省 リスクリングを通じた キャリアアップ支援事業	リスクリングと労働移動の円滑化を一体的に進める観点から、経済産業省が推進する補助事業。コトラは補助事業者として採択されている	経済産業省  経済産業省 リスクリングを通じた キャリアアップ支援事業



KOTORA

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

【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
2023



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、2023年に続いて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。

「ゴールド」認定企業(17社)

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