People Fact Book 2025

株式会社コトラ 人的資本レポート 2025

KOTORA

People Fact Book 2025

全力で仕事をする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

- 本「People Factbook 2025」は「ISO 30414:2025」及び「人的資本可視化指針（改訂版）」をガイドラインとして参照・準拠しています。
- 今後も同一指標で継続的に集計・開示し、年次比較を可能とします。
- また、各種データは個人が特定されない形で集計・開示しています。

トップメッセージ	Top Message	3
経営戦略と人材戦略の連動	Business Strategy & HR Strategy	4
価値創造モデル	Value Creation Model	6
コトラのサービス	Services of Kotora	7
主要KPI	KPI Overview	8
人事施策の全体像	Strategic HR Framework	9
労働力	Workforce Composition	10
ダイバーシティ	Diversity	11
採用	Recruitment	13
オンボーディング	On Boarding	14
スキルと研修・開発	Skills, Capabilities and Development	15
研修体系	Training Map	17
キャリアパス	Career Path	18
風土・エンゲージメント	Culture and Engagement	19
健康・安全・ウェルビーイング	Organizational health, safety, and well-being	20
報酬	Rewards	21
コスト	Costs	23
生産性	Productivity	24
倫理・コンプライアンス・労組	Compliance, ethics, and workforce relations	25
従業員インタビュー	Employee Interview	26
ISO 30414測定項目	ISO 30414 Metrics	30
外部評価	Evaluation	31

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

プロフェッショナルの「成果」を、仕組みで最大化する。

コトラが創業以来、一貫して問い続けてきたことがあります。それは、「どうすればプロフェッショナルが、その能力を余すことなく発揮し、真の成果を出せるのか」ということです。
私たちは単に人を繋ぐ会社ではありません。 プロフェッショナル人材と情報の結節点、つまり「業界のハブになる」ことで、日本産業全体の最適化を加速させる仕組みそのものでありたいと考えています。

「人が変われば、組織が変わる。仕組みが変われば、人が活きる。」
この言葉は、私の、そしてコトラの揺るぎない信念です。
昨今、人的資本経営の重要性が叫ばれていますが、私たちはそれを「管理」の対象とは考えていません。個々のプロフェッショナルが持つ専門性や志を、いかにして企業の成長エンジンへと昇華させるか。そのためには、個人の熱量に頼るだけでなく、誰もが自律的に動ける「仕組み」をデザインすることが不可欠です。
今、私たちはAIをはじめとするテクノロジーを味方につけ、新しいステージに踏み出しました。テクノロジーは人を代替するものではなく、人がより「創造的な判断」や「本質的な課題解決」に集中するための武器です。

コトラ自身もまた、一つの「仕組み」でありたいと考えています。 プロフェッショナルが自らの価値を再定義し、最適な場所で、期待を超える成果を出し続ける。その連鎖が、停滞する日本経済を動かす唯一の道だと信じているからです。
この「People Factbook」には、私たちが自ら実践している「人を活かす仕組み」の現在地をまとめました。 私たちがプロフェッショナルとして、どのように価値を創造し続けていくのか。その一端を感じ取っていただければ幸いです。

© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

経営戦略と人材戦略の連動（概要） Business Strategy & HR Strategy

プロフェッショナルの成果を、仕組みで最大化することが経営基盤

ガバナンス
プロフェッショナルの成果最大化に向けて人的資本の質・量・専門性および投資妥当性を、経営陣によるレビューを通じて継続的に監督

経営戦略・ビジネスモデル
高度専門人材と情報の結節点として業界のハブとなり、人材紹介および人的資本経営支援を通じて顧客の成果創出を加速するプロフェッショナルサービスモデル

成長のエンジン

戦略的ドライバー（依存）
コトラのビジネスモデルは、社員の「個の力」に立脚しています。高度な専門性と課題解決力を持つプロフェッショナルこそが、経営戦略実行の唯一無二の主体です。

プロフェッショナル → コトラ

価値増幅のアクション（影響／投資）
個の力を組織力へ高めるため、機会と環境に投資します。裁量あるプロジェクト、専門性の深化、成果への適正な報いを通じて、人的資本の価値を継続的に最大化させます。

人的資本関連のリスク及び機会
Composition（構成）の観点:専門人材不足リスク、Capability（能力）の観点：知見の非再現化による成果創出リスク、Conditions（環境）の観点：自律的環境の整備不足リスク。
および人的資本経営ニーズ拡大を背景とした業界ハブとしての成長機会。

人材戦略
プロフェッショナルの自律性を前提に、成果が最大化される仕組みとして、採用・育成・配置・開示を一体で設計・推進する人材戦略

人的資本関連の指標及び目標
ISO 30414:2025に基づく人的資本指標を基盤に、プロフェッショナルの専門性形成と成果創出を可視化する独自指標を組み合わせて管理

リスク管理
成果創出や戦略実行の再現性を損なう人的資本リスク（専門人材不足・属人化等）を、経営戦略起点で重要経営リスクとして特定・管理

参照：内閣官房「人的資本可視化指針（改訂版）」© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

経営戦略と人材戦略の連動（詳細） Business Strategy & HR Strategy

「自律・成長・感動」を軸とした人材方針で、プロフェッショナルが自発的に価値を最大化し続ける組織を実現

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

© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

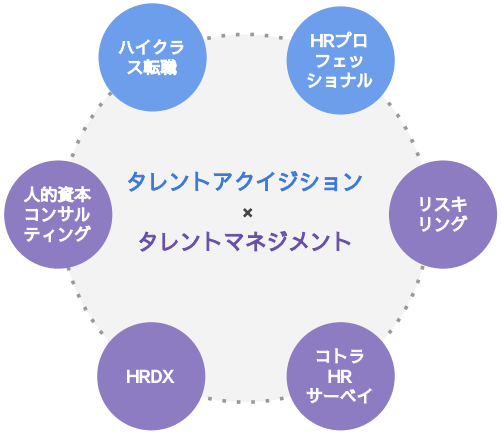
コトラの価値創造モデル　Value Creation Model

プロフェッショナルへの投資が、顧客と社会への提供価値を最大化する

INPUT

- 高い習熟度、ビジネスコミットメント、成長エネルギーを持つプロフェッショナルな人材集団
- 約4,000の企業、約132,000の求職者とのネットワーク
- 蓄積されてきた組織・人材のノウハウ
- システム化・効率化された社内オペレーション
- 黒字経営を支える安定した財務基盤
- 20年以上の実績を通じて獲得した信頼/ブランド

PROCESS



OUTPUT

お客様（企業）
- 業界・職種を熟知したコンサルタントによる最適な人材のご紹介
- 組織・人事課題に対するオーダーメイドの解決支援

お客様（プロ人材）
- 業界・職種を熟知したコンサルタントによるキャリア選択のご支援

社会
- 成長産業への人材流動
- 人・組織の付加価値向上

社員
- プロフェッショナルとしての成長機会の提供

OUTCOME

経済的価値

ワンクリック・デジタルリクルーティングの世界

先進AI、デジタルの活用による新次元の利便性の提供と新しい付加価値創造

社会的価値

構造的社会課題の解決に向けたソリューションの創造

企業と雇用の課題解決による日本産業全体の活性化

コトラの価値創造の起点は、高い専門性と熱意を持つ「人」です。

蓄積されたノウハウとDX基盤を活用し、プロフェッショナル一人ひとりが自律的に顧客課題を解決することで、企業の生産性向上（経済的価値）と労働市場の流動化（社会的価値）を同時に実現します。

この循環が、コトラの持続的な成長エンジンです。

© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

コトラのサービス　Services of Kotora

「タレントアクイジション」×「タレントマネジメント」で顧客組織の生産性・企業価値向上を支援

タレントアクイジション事業





×

タレントマネジメント事業









© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

主要KPI　KPI Overview

個人の専門性向上から組織の生産性まで、人的資本経営の実践と成果を証明する主要指標

当社は、人材紹介事業を祖業とし、20年以上にわたり高度な専門性を基盤としたプロフェッショナルサービスを提供してきました。コトラにおける価値創出の源泉は、プロフェッショナル一人ひとりの専門性・判断力・志であり、それらが最大限に発揮される「仕組み」をいかに設計できるかが、企業価値を左右すると考えています。

主要KPIは、人員規模や効率性を示すためのものではなく、プロフェッショナルがどのような環境で成果を創出し、その価値が組織としてどの程度再現されているかを可視化する指標として位置づけています。AIを含むテクノロジーや業務基盤への投資を通じて、個人が本質的な判断や課題解決に集中できる環境を整え、顧客への提供価値と成果の最大化を図っています。



従業員数

91名



男女比

69%：31%



平均年齢

40.3歳



平均年間給与

1,148万円



研修時間

（1人当たり）

28.4時間



人的資本ROI

57.2%



年間付加価値額

（FTE当たり）

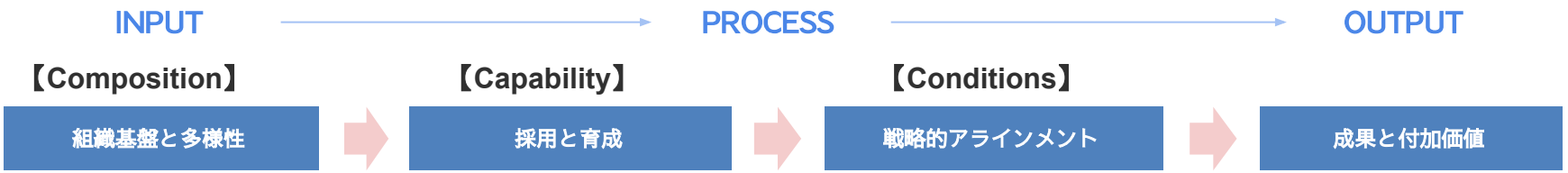
1,957万円

※2025年12月末現在

© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

人事施策の全体像: Strategic HR Framework

人材の質を高める採用・育成と、それを最大化する資本投資により、持続的な価値創出を実現するフレームワーク



組織基盤と多様性	採用と育成	戦略的アラインメント	成果と付加価値
労働力 (P10)	採用 (P13)	風土・エンゲージメント (P19)	コスト (P23)
ダイバーシティ (P11)	オンボーディング (P14)	健康・安全・ウェルビーイング (P20)	生産性（ROI） (P24)
	スキルと研修・開発 (P15)	報酬 (P21)	
	研修体系・キャリアパス (P17)		

倫理・コンプライアンス・労組 (P25)

© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

労働力　Workforce Composition

事業成長を牽引する、専門性を活かした最適なポートフォリオの構築

「労働力」に関する基本方針及び取り組み

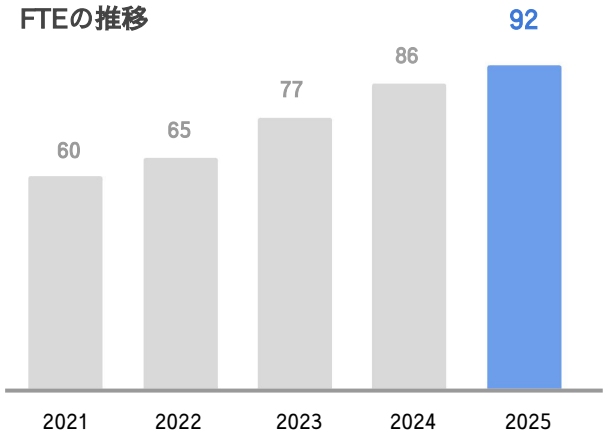
コトラでは、顧客ニーズや市場環境の変化に応じて、事業戦略と連動した人員計画を策定し、必要な労働力を適切に確保しています。単に人員数を拡大するのではなく、プロフェッショナル一人ひとりが専門性を発揮し、成果を創出できる体制を重視しています。
また、定型業務のシステム化や業務プロセスの最適化を進めることで、付加価値の高い業務に人的リソースを集中できる環境を整備しています。クラウド勤怠システムや各種業務データを活用し、労働力の稼働状況を可視化することで、経営判断に資するリソースマネジメントを実現しています。

主な施策

- 採用権限を各チームに移譲し、積極的に採用活動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。

		2021	2022	2023	2024	2025
従業員数（※1）	フルタイム	56人	60人	73人	85人	86人
	パートタイム	4人	10人	11人	10人	5人
	合計	60人	70人	84人	95人	91人
フルタイム当量（年間FTE）	フルタイム	52.9	57.3	67.3	80.9	86.7
	パートタイム	7.2	8.1	9.3	5.5	4.8
	合計	60.1	65.4	76.6	86.4	91.5
	欠勤率（※）	1.5%	1.9%	2.0%	1.2%	0.5%

※1 従業員数は年末時点。
※2 (総欠勤日数÷総勤務日数)×100



© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

ダイバーシティ　Diversity

様々な世代、多様な知見、様々な専門性が、変革の源泉となり顧客ニーズを超える

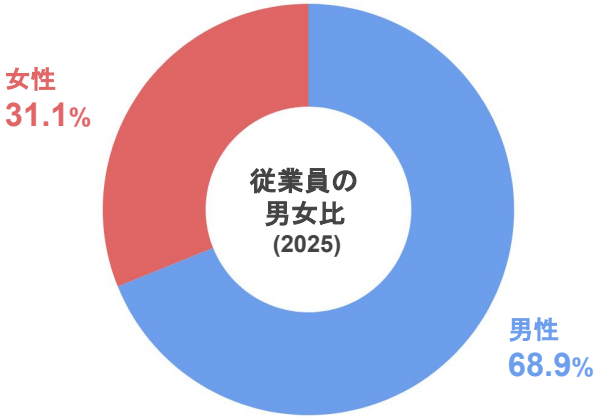
「ダイバーシティ」に関する基本方針及び取り組み

コトラでは、プロフェッショナルの成果を最大化するためには、単一の属性や経験に偏らない人材構成が不可欠であると考えています。性別、年齢、キャリア背景の異なるメンバーが、それぞれの専門性や視点を持ち寄ることで、より本質的な課題設定と意思決定が可能になると捉えています。
当社には、各業界で実務経験を積んだメンバーに加え、異なるキャリアやバックグラウンドを持つ人材が参画しており、その多様性を前提としたチーム編成と役割設計を行っています。年齢構成についても、特定の世代に依存することなく、経験と柔軟性のバランスが取れた組織構成を意識しています。

性別・障害

		2021	2022	2023	2024	2025
性別（従業員）（※1）	男性	75%	71%	68%	66%	69%
	女性	25%	29%	32%	34%	31%
性別（リーダー）（※1）	男性	67%	67%	67%	67%	67%
	女性	33%	33%	33%	33%	33%
	男女間賃金差異（※2）	36.4%	28.0%	39.6%	40.1%	50.2%
	障害者雇用率（※3）	4.0%	3.4%	4.0%	3.5%	3.4%

※1 各年度末時点。
※2 [全女性従業員の年間平均賃金÷全男性従業員の年間平均賃金×100]で算出。男女間賃金差異は、平均給与の高い正社員のフロント職に男性が多い人員構成に起因するもので、採用、配置、評価、昇給・昇格および報酬制度における、性別を要因とした差異が生じる仕組みはございません。
※3 「障害者雇用状況報告書」に準じて集計







© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

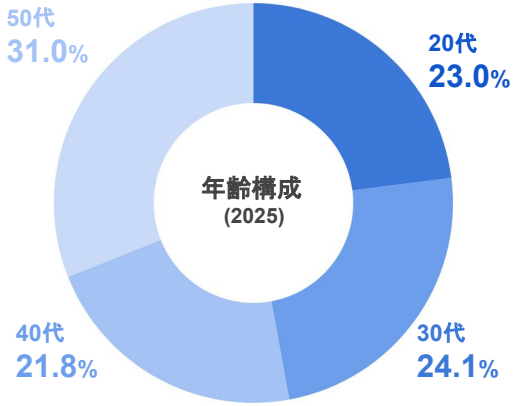
ダイバーシティ　Diversity

様々な世代、多様な知見、様々な専門性が、変革の源泉となり顧客ニーズを超える

年齢

	2021	2022	2023	2024	2025
10代	0%	0%	0%	0%	0%
20代	17.5%	19.2%	26.5%	26.4%	23.0%
30代	15.9%	21.9%	19.3%	22.0%	24.1%
40代	34.9%	26.0%	33.7%	25.3%	21.8%
50代	31.8%	32.9%	20.5%	26.4%	31.0%
平均年齢	42.7歳	41.6歳	40.0歳	39.4歳	40.3歳

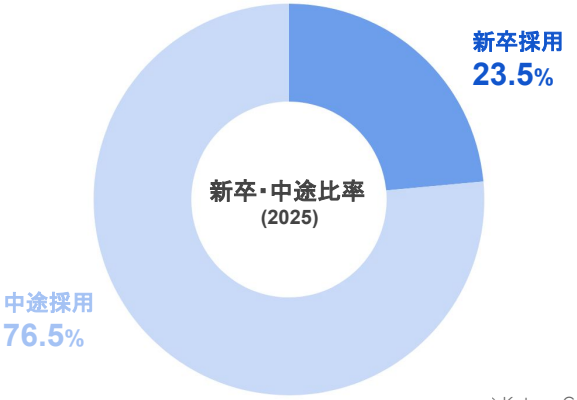
※各年度時点



新卒・中途採用比率

	2021	2022	2023	2024	2025
新卒採用比率	22.2%	5.0%	12.5%	19.2%	23.5%
中途採用比率	77.8%	95.0%	87.5%	80.8%	76.5%

※各年度内の採用者における新卒・中途採用者の比率



Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

採用　Recruitment

理念共感と高度な専門性を兼ね備えたプロフェッショナル集団。妥協なき選考基準がサービスの質を支える

「採用」に関する基本方針及び取り組み

コトラにおける採用は、事業成長を支える人的基盤を構築するための重要な経営施策です。事業の付加価値がプロフェッショナルの成果に依存するからこそ、採用活動を単年度の充足ではなく、中長期の成長戦略と連動した取り組みとして設計しています。

2025年は、母集団形成の強化を重点テーマとし、外部パートナーとの連携や採用チャネルの多様化、求人情報の高度化に取り組みました。これにより、応募者数は前年比+20%を実現するとともに、採用プロセス全体における課題の可視化を進めています。

2026年は、これまでの取り組みを通じて得られた知見を踏まえ、採用の質と効率の両立を図る方針です。AIやデータを活用した候補者評価の高度化を含め、プロフェッショナルとしての活躍可能性をより精緻に見極める採用プロセスの構築を進めていきます。

募集ポジション当たりの倍率

	2021	2022	2023	2024	2025
応募倍率（※1）	69.4倍	50.4倍	98.5倍	71.1倍	170.0倍
書類通過倍率（※2）	30.7倍	18.9倍	29.5倍	12.1倍	27.4倍

※1 年間応募者数÷年間採用計画人数
※2 年間応募者数÷年間書類選考通過者数

定着率

2021	2022	2023	2024	2025
85.9%	76.0%	79.4%	85.0%	78.0%

※100%-該当年度の離職率

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、note等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。

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、新人教育責任者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。

- 本人の能力や適性に合わせた教育プラン・トレーニングの提供。

© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

オンボーディング　On Boarding

組織全体で伴走支援。早期の活躍と定着を促す、手厚いオンボーディング

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 （Slack）	ー	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、Slackの使い方、人材紹介業界概要

© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

スキルと研修・開発　Skills, Capabilities and Development

未来の価値創出への先行投資により、個人の「市場価値」を組織の「提供付加価値」へと昇華させる

「スキルと研修・開発」に関する基本方針及び取り組み

コトラでは、プロフェッショナルの成果を最大化するため、人材育成を、経営戦略と直結した重要な投資領域と位置づけています。2025年度は特に、AIやテクノロジーを活用し、学習の効率化と効果の最大化を両立させる人材開発に注力しました。
研修はトップマネジメントの関与のもと、企画・実施・評価・改善を継続的に回す仕組みとして設計されています。評価や活用状況を次の施策に反映させることで、個人の成長を組織の知的資産として蓄積し、持続的な成果創出につなげています。

総研修・開発コスト

2021	2022	2023	2024	2025
1,309千円	1,401千円	4,251千円	3,712千円	4,239千円

※費用は外部支出金額のみ

研修への参加率・従業員1人当たりの平均研修時間

	2021	2022	2023	2024	2025
研修への参加率（※1）	100%	100%	100%	100%	100%
従業員1人当たりの平均研修時間（※2）	17.5時間	23.6時間	36.2時間	25.6時間	28.4時間

※1 年度内でいずれかの研修に参加した従業員の割合
※2 総研修受講時間÷従業員数。新入社員（中途含む）向けのオンボーディング研修では、対象者1人当たり48.3時間の研修を実施しました。

1）社員のキャリア選択の自由度拡大に関する取り組み

- 社内スペシャリストによる研修を月数回実施し、自由に選択・参加できます。
- 個人のスキル・経験を申告・登録する仕組み（社内システム）を提供しています。
- ポジションの仕事内容と求められるスキルを明確に示しています。
- 空きポジションに対するスキル／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た配置の検討と、その理由の説明を行っています。

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分野の専門性習得が求められ、注力分野は行動によって測定、可視化され、自身で確認できます。
- コンサルタントの基礎知識定着を主目的としつつ、プロフェッショナルとして業界個別専門知識の深化を促すため、事前学習と結果のフィードバックを伴う10分間テストを定期的に実施しています。
- 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。

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。

© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

スキルと研修・開発　Skills, Capabilities and Development

未来の価値創出への先行投資により、個人の「市場価値」を組織の「提供付加価値」へと昇華させる

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ことができます。
- 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。

6）AI・テクノロジーを活用した人材開発の高度化に向けた取り組み

- 教育研修にAIやテクノロジーを活用し、学習の効率化と効果の最大化を図っています。
- 受講状況や研修後の活用状況をシステム上で可視化し、研修内容や手法の改善につなげています。
- 研修の音声や参加者評価をもとに、講師および研修企画へのフィードバックを行い、人材開発施策全体の質向上を図っています。

7）360度評価を活用した内省と成長を促す育成施策への取り組み

- 社員の成長を多面的に捉えるため、360度評価を新たに導入しています。
- 評価結果は個別レポートとして本人にフィードバックし、自身の強みや課題の把握に活用しています。
- あわせて全体向け研修を実施し、共通の課題認識や期待される行動の共有を行っています。

上智大学プロフェッショナル・スタディーズへの参画

コトラでは2023年からの20年間を「ひとづくり」期間と定め、これまでに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年より「上智大学プロフェッショナル・スタディーズ」にアドバイザリーパートナーとして参画しております。

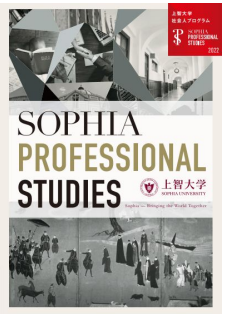
本講座は、国際通用性と創造性を高める「教養講座」、交渉学、国際会計など、専門性を磨く「スペシャリスト養成講座」、各分野の専門家や著名人により社会展望力を醸成する「スペシャルトーク」という3本の軸で構成されており、希望者が任意で受講できる仕組みとなっております。

本年は約2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～
- 哲学の古典と対話で考える人間と世界――深く豊かな思考のために
- 交渉学入門：より良いネゴシエーターとなるための理論とスキル
- 障害者の心理学～差別や偏見のない共生社会の実現に向けて～
- 変わる世界秩序と安全保障ー今日の情勢を共に考えるー
- 人・自然・社会の持続可能性とライフスタイルの転換
- 日本文化と武士道

上智大学 SOPHIA UNIVERSITY



© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

研修体系　Training Map

受けて終わりにしない、成果再現性を高める体系的な育成の「仕組み」

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

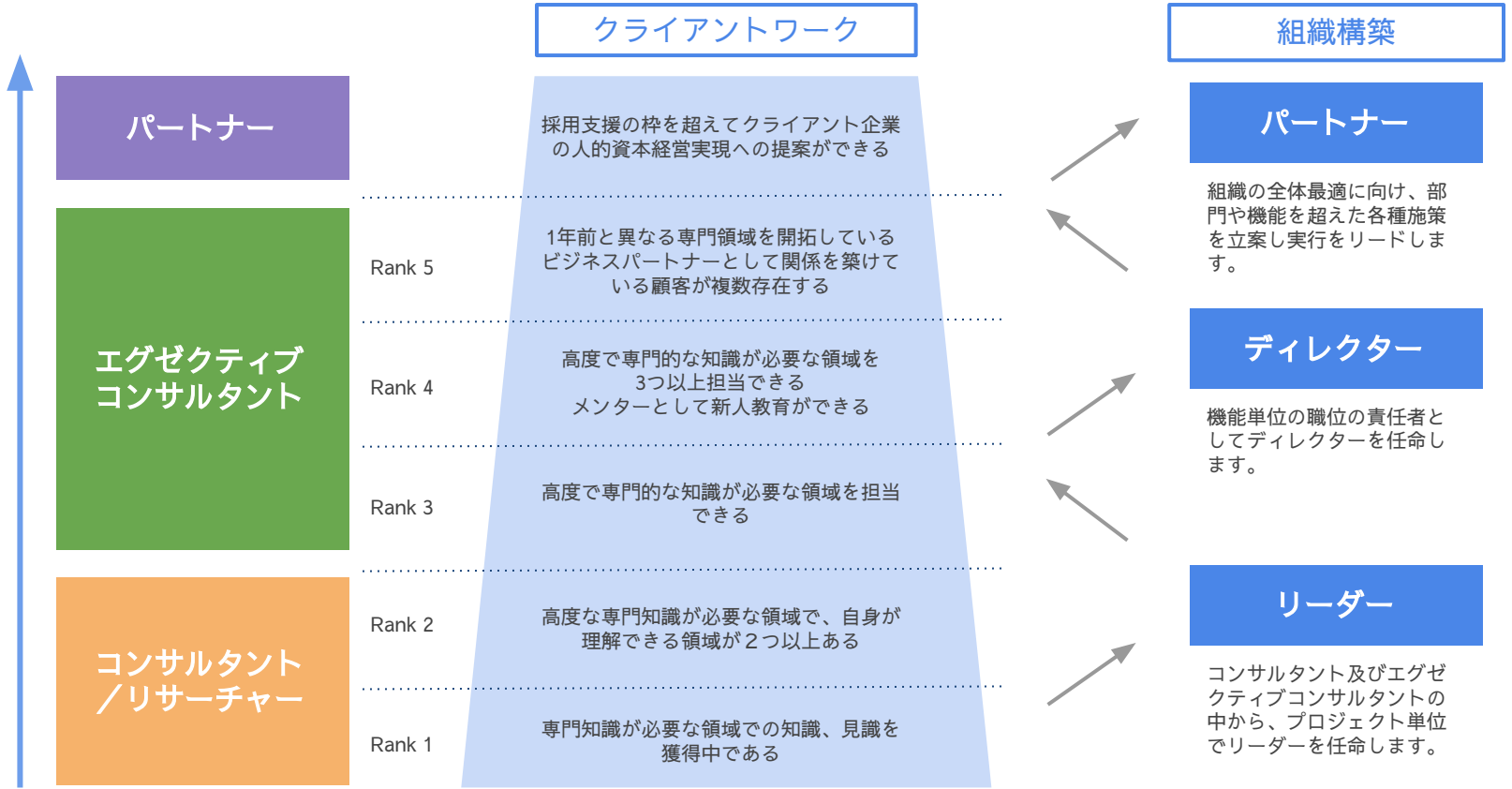
- 経営人材プログラム
- 幹部人材プログラム
- **リベラルアーツ研修**
  上智大学プロフェッショナル・スタディーズ

*今後導入予定

© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

キャリアパス　Career Path

成果の再現性を高めるための職位・役割に応じた明確なキャリアパスを構築・運用



© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

風土・エンゲージメント　Culture and Engagement

「ヒトに向かうな、コトに向かえ」　ファクトベースの公正な挑戦文化

年代別平均勤続年数

	2021	2022	2023	2024	2025
20代	1.3年	1.0年	1.1年	1.2年	1.8年
30代	2.0年	2.1年	2.3年	2.1年	2.9年
40代	4.3年	4.5年	4.0年	4.0年	4.1年
50代	5.1年	5.4年	5.8年	6.9年	7.0年
社員平均	3.6年	3.6年	3.3年	3.6年	4.2年

※20代は新卒採用者が多く含まれるため、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

	2021	2022	2023	2024	2025
量-コントロール	98	94	88	92	94
職場の支援	83	86	77	83	80

※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

	2021	2022	2023	2024	2025
離職率（※1）	14.1%	24.0%	20.6%	15.1%	22.0%
初年度離職率（※2）	22.2%	15.0%	21.4%	11.1%	18.8%

※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

※2 雇用後1年以内に離職した従業員の総数÷同期間中に雇用された従業員の総数×100

「風土・エンゲージメント」に関する基本方針及び取り組み

コトラでは、プロフェッショナルが自律的に成果を創出し続けるためには、個人の能力だけでなく、それを引き出す組織風土が重要であると考えています。上下関係や年次に依存せず、専門性や知見を起点とした対話と意思決定が行われる環境づくりを重視しています。
下記のような取り組みを通じて、プロフェッショナル同士が相互に刺激し合い、組織としてのエンゲージメントと成果創出力の向上につなげています。

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。
- Slack（社内コミュニケーションツール）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。





© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

健康・安全・ウェルビーイング　Organizational health, safety, and well-being

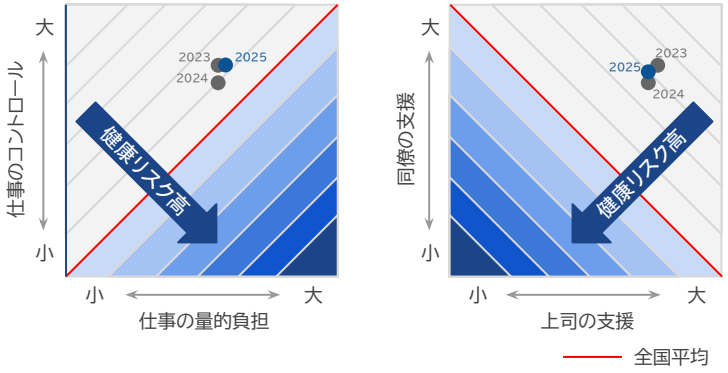
心身の健康は、プロフェッショナルが最高のアウトプットを出すための前提条件

	2021	2022	2023	2024	2025
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
健康研修への従業員の参加率（※）	96%	95%	100%	100%	100%

※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。



「健康・安全・ウェルビーイング」に関する基本方針及び取り組み

コトラでは、プロフェッショナルが継続的に高い成果を創出するためには、心身の健康と安全が重要な基盤であると考えています。社員が業務に集中し、専門性を発揮できる状態を維持することを目的に、健康・安全・ウェルビーイングに関する取り組みを整備しています。

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）。

2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 中小規模法人部門

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2026（中小規模法人部門）に認定されております。

© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

報酬　Rewards

「『プロフェッショナル』とは、高い倫理感のもと、専門知識を用いて顧客の課題解決に貢献し、それによって報酬を得ることである」

「報酬」に関する基本方針及び取り組み

コトラでは、報酬をプロフェッショナルの成果と行動を正しく評価し、組織として再現するための重要な仕組みと位置づけています。単なる金銭的対価ではなく、価値創出への貢献を明確に示す手段として、報酬制度を設計しています。
定量・定性の両面から評価を行い、その考え方や基準を開示することで、社員が自らの成果と報酬の関係を理解できる透明性と納得性を重視しています。また、日常的な称賛や認知の仕組みを通じて、期待される行動や価値観を組織内に浸透させています。
こうした報酬と認知の仕組みにより、個人の成果を組織全体の成長へとつなげ、プロフェッショナルが長期的に価値を発揮し続けられる環境を構築しています。

	2021	2022	2023	2024	2025
平均年間給与(※1)	1,033万円	1,578万円	1,257万円	1,118万円	1,148万円
労働分配率(※2)	48.2%	47.4%	45.8%	50.3%	47.6%
適切なフィードバックを受けた従業員の割合（※3）	N/A	N/A	N/A	N/A	100%

※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)
※3 360度評価を実施した社員数÷360度評価の対象者数

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

- １年を通じて最も収益に貢献した人や、組織への貢献が認められたプロジェクトと参加メンバー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。
- 半期ごとに360度評価を行い、同僚同士で他者の成長を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。
- 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。

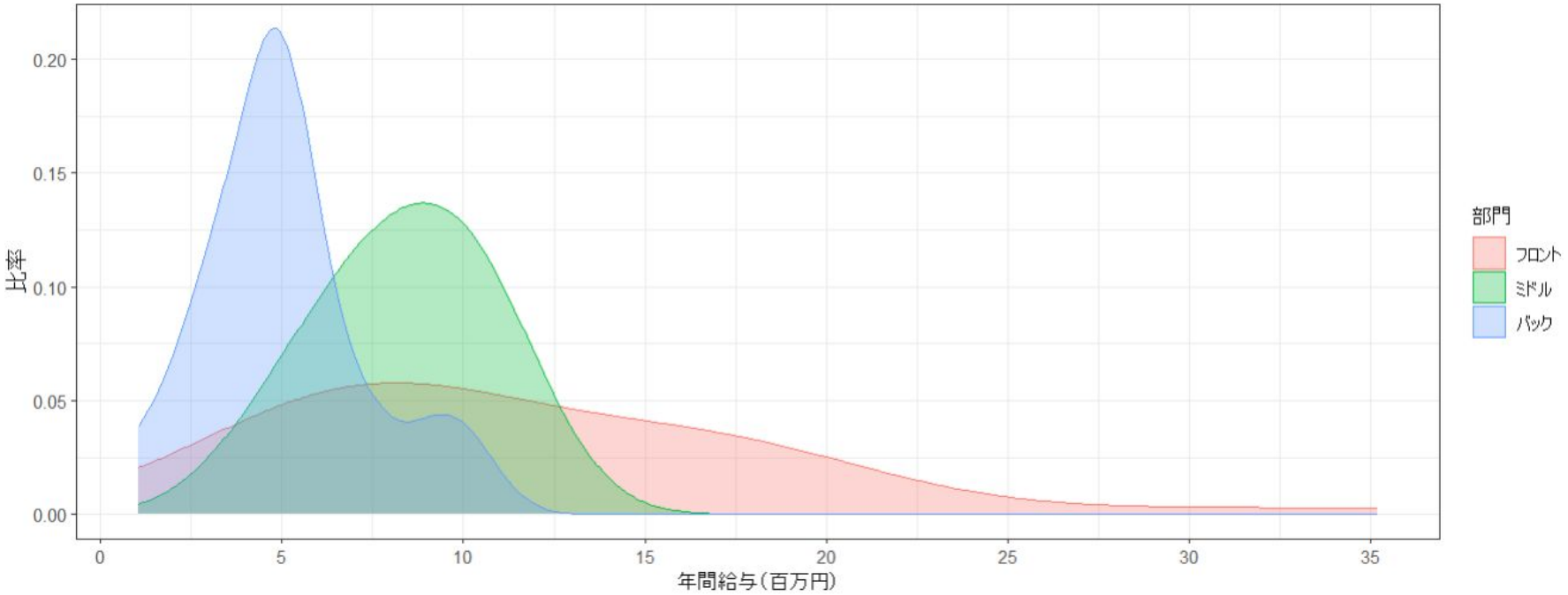
© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

報酬　Rewards

成果と貢献への正当な対価。納得感ある報酬がプロの意欲を最大化する

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、成果に応じて、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。



© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

コスト　Costs

未来の成果を最大化するための、戦略的な「人的資本投資」

「コスト」に関する基本方針及び取り組み

コトラでは、人への報酬や各種投資を単なる費用ではなく、高い専門性と持続的な成果を実現するための戦略的投資と位置づけています。プロフェッショナルが顧客に高付加価値を提供し続けるためには、適切な評価と報酬、成長機会への投資が不可欠であると考えています。
報酬制度や教育投資、業務環境への支出は、経営戦略および顧客価値創出と連動して設計されています。こうした人的資本への継続的な投資を通じて、個人の成果と組織全体の生産性を高め、長期的な企業価値の向上につなげています。

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(Rewards）」をご参照ください　→ P.21

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「スキルと研修・開発（Skills, Capabilities and Development）」をご参照ください。→ P.15-16

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・ウェルビーイング（Organizational health, safety, and well-being）」をご参照ください　→ P.20

	2021	2022	2023	2024	2025
総雇用コスト(※1)	559百万円	907百万円	885百万円	948百万円	1,026百万円
外部労働力コスト(※2)	41百万円	51百万円	75百万円	42百万円	63百万円
採用コスト(※3)	16百万円	31百万円	31百万円	27百万円	16百万円
1人当たり採用コスト(※4)	78万円	112万円	85万円	94万円	82万円
総労働力コスト(※5)	600百万円	957百万円	956百万円	987百万円	1,105百万円

※1 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+雇用に伴うその他費用+人材育成費(OJT・社内研修等への指導・登壇費用は除く)
※2 外部労働力に関する支出の総額
※3 採用にかかる内部の費用 + 外部に支払う費用
※4 （採用にかかる内部の費用 + 外部に支払う費用）÷総採用人数
※5 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+人材育成費(OJT・社内研修等への指導・登壇費用は除く)+採用コスト(採用担当者の給与除く)

© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

生産性　Productivity

定型業務の徹底したシステム化とコンサルタントの専門性により、業界最高水準の付加価値創出と人的資本ROIを両立

「生産性」に関する基本方針及び取り組み

コトラでは、生産性を個人の努力量だけではなく、プロフェッショナルが専門性を発揮できる環境設計の結果として捉えています。業務の属人化や非効率を排除し、付加価値の高い判断や課題解決に集中できる状態をつくることが、生産性向上の本質であると考えています。
下記のような取り組みを通じて、一人当たりの付加価値や人的資本ROIといった指標の向上を目指し、持続的な成果創出につながる生産性の向上を実現しています。

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し、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しています。

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です。打ち手についても毎朝の集合会議で即時対応しています。

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しています。そのための仕組みや教育へ積極的に投資しています。

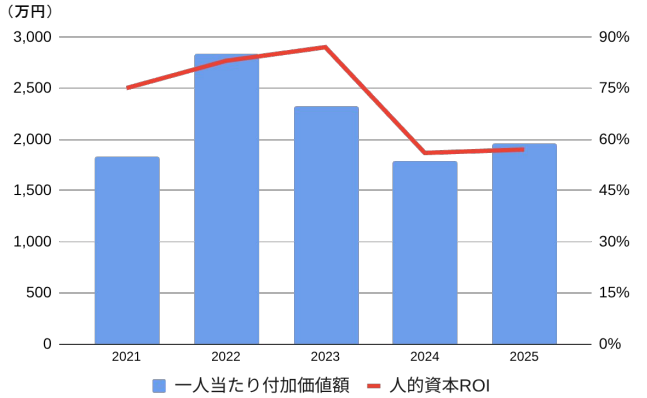
4）端末環境の整備

- 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です。
- 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、安全に仕事をすることが可能です。
- 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ける時間を圧縮しています。

	2021	2022	2023	2024	2025
FTE当たり売上高	2,244万円	3,329万円	2,873万円	2,482万円	2,521万円
FTE当たりEBIT	720万円	1,185万円	1,021万円	415万円	714万円
FTE当たり付加価値額（※1）	1,827万円	2,830万円	2,318万円	1,789万円	1,957万円
人的資本ROI(※2)	75.4%	82.6%	87.0%	56.4%	57.2%

※1｛（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）}÷FTE

※2 2021年から2024年は、[[売上ー{全コストー（給与＋諸手当)}]／（給与＋諸手当）]－１、2025年以降はISO 30414の改訂に伴い、[{売上ー（全コストー総労働力コスト）} ÷総労働力コスト]－１で算出



© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

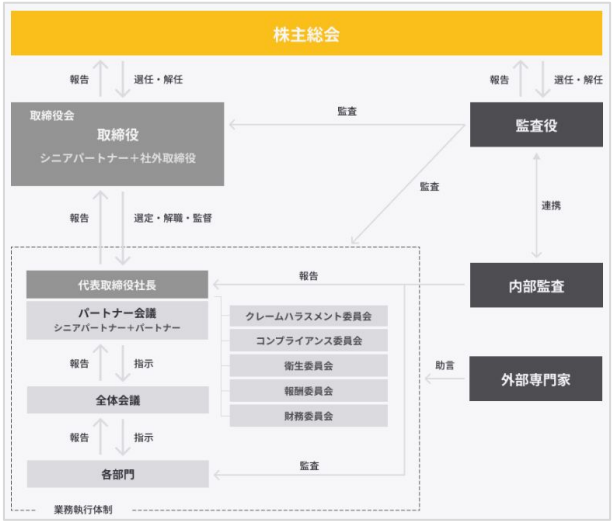
倫理・コンプライアンス・労組　Compliance, ethics, and workforce relations

『真摯さに勝るものはない』　高度な倫理観が、顧客からの信頼と貢献を担保する

「倫理・コンプライアンス・労組」に関する基本方針及び取り組み

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、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。
また、当社の人的資本に関する最終責任は代表取締役が負い、経営会議にて方針・施策を議論しております。

コーポレートガバナンス体制図



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。

	2021	2022	2023	2024	2025
必須研修を受けた従業員の割合（※1）	100%	100%	100%	100%	100%
提起された苦情の種類・件数・結果（※2）	0件	0件	0件	0件	0件
提起された人権問題の種類・件数・結果（※3）	0件	0件	0件	0件	0件
第三者に解決を委ねられた係争の種類・件数・結果（※4）	0件	0件	0件	0件	0件
団体交渉協定の対象となる労働力の割合（※5）	N/A	N/A	N/A	N/A	0%
選出された労組執行部の従業員の割合（※6）	N/A	N/A	N/A	N/A	1.1%

※1 必須研修を受けた従業員数÷対象従業員数×100
※2 社内の通報窓口を通じて正式に提起された苦情の件数、種類、結果
※3 社内の通報窓口を通じて正式に提起された人権問題の件数、種類、結果
※4 適切な裁判管轄権を有する第三者に委ねられた労務係争の数、種類、発生源、措置および結果
※5 団体交渉協定の対象となる従業員数÷総従業員数×100
※6 選出・任命された従業員代表の人数÷総従業員数×100

© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

プロフェッショナルの声

© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

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ご一緒したいです。

© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

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

綱中 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に在籍していました。

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も非常に魅力的かと。

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おいて、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を説明する時、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。刺激的になると思うので。

© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

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が、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。

© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

ISO 30414 測定項目　ISO 30414 Metrics （ISO 30414:2025）

1	労働力	頁
1-1	総従業員数	10
1-2	総従業員数（フルタイム）	10
1-3	総従業員数（パートタイム）	10
1-4	フルタイム当量（FTE）	10
1-5	臨時の労働力（独立事業主）	-
1-6	臨時の労働力（派遣労働者）	-
1-7	総フルタイム当量（TFTE）	-
2	**ダイバーシティ**	
2-1	年齢	12
2-2	性別	11
2-3	障害	11
2-4	その他	12
2-5	経営陣のダイバーシティ	-
3	**コスト**	
3-1	総雇用コスト	23
3-2	外部労働力コスト	23
3-3	採用コスト	23
3-4	1人当たり採用コスト	23
3-5	総研修・開発コスト	15
3-6	総労働力コスト	23
3-7	離職に伴うコスト	-

4	生産性	頁
4-1	FTE当たり売上	24
4-2	FTE当たりEBIT	24
4-3	総費用に占める総労働力コストの割合	-
4-4	人的資本ROI	24
5	**健康・安全・ウェルビーイング**	
5-1	労災の件数および発生率	20
5-2	労災による死亡者数および死亡率	20
5-3	労災により失われた時間	-
5-4	欠勤（アブセンティーズム）	10
5-5	健康研修への従業員の参加率	20
6	**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	19
6-2	平均勤続年数	19
6-3	初年度離職率	19
6-4	eNPS	-
6-5	リーダーシップに対する信頼	-
6-6	管理職1人当りの部下数	-

7	倫理・コンプライアンス・労組	頁
7-1	男女間賃金差異	11
7-2	属性間の賃金差異	-
7-3	CEOと全体給与の中央値の賃金差異	-
7-4	経営陣と全体給与の中央値の賃金差異	-
7-5	必須研修を受けた従業員の割合	25
7-6	提起された苦情の種類・件数・結果	25
7-7	提起された人権問題の種類・件数・結果	25
7-8	懲戒処分の種類と件数及び結果	-
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	25
7-10	団体交渉協定の対象となる労働力の割合	25
7-11	選出された労組執行部の従業員の割合	25
8	**採用**	
8-1	募集ポスト当たりの書類選考通過率	13
8-2	採用にかかる日数	-
8-3	重要ポストが埋まる迄の日数	-
8-4	内定受諾率	-
8-5	採用社員の質	-

9	異動と後継者計画	頁
9-1	内部登用率	-
9-2	重要ポストの割合	-
9-3	重要ポストの内部登用率	-
9-4	全空席ポスト中の重要ポストの空席率	-
9-5	内部異動率	-
9-6	後継者候補準備率	-
9-7	後継者の継承準備率（0-12カ月）	-
9-8	後継者の継承準備率（1-3年）	-
9-9	後継者育成の有効率	-
10	**離職**	
10-1	離職率	19
10-2	自発的離職率	-
10-3	痛手となる自発的離職率	-
10-4	法令保護対象者の自発的離職率	-
11	**スキルと研修・開発**	
11-1	従業員1人当たりの平均研修時間	15
11-2	研修への参加率	15
11-3	法令保護対象者の研修参加率	-
11-4	適切なフィードバックを受けた従業員の割合	21
11-5	管理職研修を受けたリーダーの割合	
11-6	従業員のコンピテンシーレート	-

※指標算定期間：2025年1月～2025年12月31日

© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

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	
人的資本経営品質2025 【シルバー】	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） 一般社団法人人的資本と企業価値向上研究会	
プライバシーマーク	「JIS Q 15001」に基づいて個人情報を適切に管理・保護する体制を整備している事業者に付与される	一般財団法人日本情報経済社会推進協会 https://privacymark.jp/index.html	
経済産業省 リスキリングを通じた キャリアアップ支援事業	リスキ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。コトラは事業者として採択。	経済産業省	

© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.

会社概要　Company Overview

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（05）号
　有効期間：2026年1月9日～2028年1月8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：第2102007（04）号
　認定日：2025年2月6日　認定有効期限　2028年2月29日
　※初回認定日：2016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　人的資本経営品質 2025

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、「人的資本経営品質」優秀企業に
3年連続で選定されています。

人的資本経営品質 2025 [シルバー]

アフラック生命保険株式会社
株式会社イトーキ
EIZO株式会社
NTT株式会社
小田急電鉄株式会社
兼松株式会社
関西電力株式会社
株式会社コトラ
コンクリートコーリング株式会社
株式会社山陰合同銀行
株式会社SHIFT
シンプレクス・ホールディングス株式会社
大成建設株式会社
株式会社タナベコンサルティンググループ
中外製薬株式会社
東レ株式会社
TOPPANホールディングス株式会社
日鉄ソリューションズ株式会社
日東電工株式会社
パナソニックホールディングス株式会社
バリュエンスホールディングス株式会社
東日本旅客鉄道株式会社
日立建機株式会社
本田技研工業株式会社
マルハニチロ株式会社
三井住友海上火災保険株式会社
株式会社メディアドゥ
ユニ・チャーム株式会社
株式会社リコー

© Kotora Co., Ltd. All Rights Reserved.