

株式会社コトラ  
 代表者●代表取締役 大西利佳子  
 設立●2002年 資本金●1億円  
 従業員数●30人  
 住所●東京都港区赤坂 1-7-19 キャピタル赤坂ビル2F

連絡先 TEL●03-6277-7050 E-mail●info@kotora.jp

コンサルタント数 企業・候補者担当 20人

専門チーム 投資銀行、アセットマネジメント、マネジメント、投資ファンド、商業銀行、不動産金融、リスクマネジメント、マーケット業務、保険ビジネス、コンサルティングファーム、人事、ファイナンス管理、管理部門

人材紹介の形態 登録型

フィー体系 成功報酬

専門分野	
業種	職種
金融	経営企画
コンサルティング	事業企画
商社	事業企画（海外）
IT・通信	M&A
メディカル	営業（法人）
消費財・サービス	経理・財務・法務
製造	人事
資産運用	IT・システム
投資銀行	戦略コンサルタント
証券	ITコンサルタント
商業銀行	会計財務コンサルタント
投資ファンド	組織人事コンサルタント
ベンチャーキャピタル	
不動産	対象者
生命保険	経営者・役員
損害保険	事業責任者
リース	マネジャー
	中堅

編集部の  
評価

金融やコンサルティング分野、経営層のプロフェッショナルの紹介を得意とする。専門分野の業務経験者や経営経験者がコンサルタントにそろい、クライアントと候補者双方に対して的確なコンサルティングが期待できる。日本の人口構成の変化などがもたらす課題を踏まえ、多様な価値観を持つ人材を受け入れる組織づくりの支援にも力を入れており、自社でもプロフェッショナルな人材を年齢や働く時間に関係なく受け入れて新しい組織のあり方を実践している。

責任者に聞く 強み 仕組み 方針

## 「多様な価値観を受け入れる組織づくり、プロフェッショナルの紹介で、付加価値向上を支援します」

### 互いの価値観を知り、多様な人材を受け入れる組織づくりのためのサーベイを開発

「人が変わると企業が変わる」という強い思いで人材ビジネスに意義を感じています。日本の人口構成の変化とともにICTの発達によって、企業と個人の関係が大きく変わってきていますので、当社は付加価値向上を目指して新しい組織のあり方を模索している企業への支援を行っています。

今後は若い人々を中心とする組織を維持していくことが現実的ではありませんので、中堅・シニア層の人材を積極的に活用することが必要です。当社はプロフェッショナルを正社員として紹介するだけでなく、顧問やリモートでの就業といった手段を提供するために新規事業チームを立ち上げて取り組んでいます。様々な人材を組織に受け入れていくことによって課題となるダイバーシティへの対応として、当社では互いの価値観を知るためのサーベイ「KOTORA 25」を開発し提供しています。

「KOTORA 25」を活用すると、異なった価値観を持っているメンバー同士でも高いパフォーマンスを発揮していることなどが明らかになります。どのような価値観も素晴らしいという考え方を持って多様な価値観の人材を受け入れて組織を作っていくことが一層重要になってくるでしょう。

### コンサルタントは、経営経験者や仕事のディテールまで理解できる専門分野の経験者

プロフェッショナルの紹介では、従来は金融分野のコルポレートファイナンスが中心でしたが、GPIFの運用方針変更などの社会的ニーズの高まりを受けアセットマネジメントの人材ニーズも頂戴しています。さらに、日本の金融機関のグローバル展開を達成するための人材紹介も行っています。

また、金融分野だけでなく経営層の人材不足は日本全体の重要な課題ですので、経営層専門チームを作り、実際に自ら経営を経験したことがあるコンサルタントが対応しています。

人材ビジネスは相手の仕事のディテールまで深く理解できないと全く付加価値が提供できませんので、コンサルタントには専門分野の業務経験者や人材ビジネスに強い興味がある人々を採用し、中長期的なコミットを求めています。さらに当社では数人の顧問が活躍しています。必ずしもフルタイムではありませんが、仕事に対して非常に真摯で経験に基づく判断力も大変優れています。当社のように年齢や働く時間に関係なくプロフェッショナルを受け入れて、ビジネスを共に進めていくことができるといった素晴らしい経験をクライアントにも体感していただきたいと思っています。



大西 利佳子 代表取締役

慶応義塾大学経済学部卒業後、日本長期信用銀行（現 新生銀行）に入行し、マーケット業務、法人向け融資、金融商品アレンジ、営業企画業務などを担当。2002年コトラ設立、代表取締役就任。

### 人材紹介に加え、中長期的な人材教育が提供できるプラットフォームの構築を進める

企業がビジネスを前進させるには、必要となる組織に基づいて人材を採用し入社後に活躍できるステージを用意するという一連の流れが重要です。当社は企業と働く人々の付加価値向上を支援していますが、企業ごとに求められる付加価値は異なりますので、人材を適材適所に配分することが私たちの重要な役割です。さらに今後は人材紹介の周辺領域、特に中長期的な人材教育も手がけていきたいと考えています。教育を行う側と受ける側という垣根にとらわれず、互いに教え教わるためのプラットフォームの構築を進めていきます。