

働

AMITA × 働 = ?

- アミタで「働く」ことを様々な視点から知れる冊子 -



ステークホルダーの声

アミタに関わる社内の「人」から知る

従業員

アンケート

Value

会社のミッションや
理念に共感している

90 %

Voice

- 入社以来、アミタのミッションである「持続可能社会の実現」は、私の目指したいところと合致している。
- アミタは、そのミッション実現のためであれば、広く機会を提供していると思う。
- 経営任せではなく、全社のリーダーが主導、連携して根本的な改革をするべき時期に来ていると思う。

Check!!

未来をともに
創る仲間に出会える。

ミッションや事業内容に共感している社員が8割以上。ともに未来を語る仲間がここにあります。

同僚を信頼・信用し、
必要のときは
助けを求められる。

84 %

この会社で
働いていることを
誇りに思っている。

70 %

上司の意図を理解でき
ないとき、自ら確認す
るアクションを起こし
ている。

74 %

肯定的な意見だけでなく経営層や社内制度の改善のためのアイデアもたくさん出ています。アンケートを実施することで現在の課題や不安を改善し、職縁を深める取り組みを行っています。上司、部下という垣根を越えて、それぞれが会社を良くしたい、社会を良くしたいという想いで働いています。

顧客
アンケート

ステークホルダーの声

アマタに関わる社外の「人」から知る

Value

アマタのサービス
に満足している

76 %

Voice

- 営業担当者の人間性、業務対応力が素晴らしい。
- いつも有用なご提案をいただき大変助けられております。
- 社会貢献の貴重な機会を与えて頂き感謝しています。
- コンプライアンス重視なため、豊富な環境関係の知識をお持ち。
- 対応の速さには満足、コスト的にはやや不満。

Check!!

アマタが「良い」と
顧客から思われること

営業や対応事務員の知識レベル/丁寧さ/対応の信頼性を始め、コンプライアンスレベルの高さ、提案力など「アマタ」だからという信頼性の高さがあります。

アマタが提供する商品・サービスの満足度が高いことは何ですか？

信頼感

80 %

コンプライアンス

84 %

理念・ビジョン

77 %

アマタはお客様である企業や自治体の価値を高めると同時に、社会全体の持続性が向上するようなサービスを提供しています。シンクタンクではなく DO タンク。持続可能な企業経営や地域づくりを、構想・構築から実践・改善までとことん支援しています！

働き方、支援制度

アミタは「職縁」を大事にする「人が資本」の会社。仲間の苦勞・頑張りを皆で応援する社風があります。ここでは、3名の現役社員の例をご紹介します。

case 1

子供の看病と仕事の両立。

「働きたい」という想いに応えてくれる職場です。

(2018年時点)

▶合流年度：2008年合流（現在11年目）

▶性別：女性

▶部署：製造部門

私には、現在8歳の長女と5歳の次女がいます。次女は妊娠7か月のころ、産婦人科医から「ご愁傷様ですが…」と言わんばかりのニュアンスで数万人に一人の重い心臓病であることを告げられ、他県の大学病院への転院を勧められました。私は産休に入ると同時に大学病院に管理入院し、次女は産まれてすぐに集中治療室に入り、私は大学病院近くにウィークリーマンションを借りて看病を行いました。

アミタの規程では、育児休業は最長で1歳6か月まで。その間に次女は手術や検査で入退院を繰り返しました。ですが、一番大事な最後の手術の予定は1歳7か月ごろ。ハイリスクな手術ですので、どれくらいの期間で回復して普通の生活ができ、保育園に入れる程になるのか全く予測がつかせませんでした。

長女の時の経験で、アミタでは産休・育休からの復職がスムーズにでき、短時間勤務、急病対応のための急なお休みについても皆が理解して下さり暖かくフォローいただけることは良くわかっていましたが、さすがに次女の場合は…

ダメでもともと、育休後は休職を申請しようか、それも長引けば辞めるしかないかな、と悶々としていましたが、育休終了前面談で当時の人事担当者からいただいた言葉は、全く予想もしていなかった「では、在宅勤務をされてはいかがですか？」というものでした。

在宅勤務制度があることも知っていましたが、まさかそんな虫のいい話、と選択肢にいれていなかったもので、帰りの車の中ですら心が軽くなったのを覚えています。

その後、チームのメンバーが仕事を調整して下さり、在宅勤務を開始しました。在宅勤務中も次女は入退院を繰り返しましたので、会社から貸与されたポケットWi-Fiを使って病室で業務を行ったこともありました。

次女は1歳11か月で最先端医療の治験を受け、2歳半で保育園に入園許可をいただけるほどになり、私は1年の在宅勤務の後職場復帰し、現在は短時間勤務制度とAMITIME制度を活用させていただいて3年目となります。

今では病気と言っても信じてもらえないほど元気な次女ですが、完治するものではないので身体障害者の認定を受けています。次女の病気は数万人に一人のレアケースですが、出生前に検出できないなんらかの障害を持って生まれる赤ちゃんの割合は意外に高いです。が、働く意志のある障害児の母のうち、安定した就労ができる人は5%というデータもあるのが現状です。

私は、アミタの皆さん、日本の医療技術・福祉制度、家族、次女の頑張りによってその5%に入ることができ、今、少しずつ仕事を通して恩返しをしているところです。

case 2

「迷惑かけてごめんなさい」ではなく
「いつもありがとう」と言える関係性に感謝

(2018年時点)

▶ 合流年度：2004年合流（現在15年目）

▶ 性別：女性

▶ 部署：管理部門

▶ 役職：チームリーダー

私は10代のころから珍しい持病を抱えていて、「自分は人並みに働くことができるのか？」とずっと不安に思っていました。社会課題を解決するというアミタの事業に惹かれ、縁あって合流（アミタでは入社のことを合流と呼んでいます）しましたが、体調の悪い時期には週に3日、それも午後半日しか出勤できないというような期間が長くありました。

動けない自分が情けなく、「ここにいていいんだろうか？」と悩みましたが、そんな葛藤を多くの仲間が笑い飛ばしてくれました。「そんなくだらない悩みに脳みそを使うんじゃない。」「体の弱い人は働けない会社とか思ってる？舐めんな（笑）」など冗談を言いつつ、「働ける喜びを知っている君にしかできない仕事をすればいい」と、私との会議は午後には組む、フォロー体制を敷く、休んだ日の出来事を積極的に教えてくれるなど、皆で支えてくれました。

特別な制度や上司命令がなくとも、助け合うことが当たり前、という社風がアミタにはあります。それは社員みんなが同じビジョンを共有していることが大きいと思います。

おかげさまで、少しずつ体調も良くなり、今はリーダー職として部下を預かる身です。上司も部下も、私の持病を「一つの個性」と捉えて支援してくれています。「迷惑かけてごめんなさい」ではなく「いつもありがとう」と言える関係性にとても感謝しています。

働き方、支援制度

case **3**

突然の病、6年間支え続け、待ち続けてくれた仲間たち

(2018年時点)

- ▶ 合流年度：2002年合流（現在17年目）
- ▶ 性別：男性
- ▶ 部署：営業部門
- ▶ 役職：チームリーダー

合流9年目の32歳のころ脳梗塞になりました。すでに結婚して1歳になる娘がいましたが、突然の事態に私と同じくらい妻も驚いたはずです。めまいや失調(手足の一部が思うように動かないこと)の症状が思うように改善せず、入院期間が長引きました。アミタは休職制度が整っており、一部収入を保障してもらいながらリハビリを続けましたが、それでも制度の期間内では発症前と同じ状態に戻ることができませんでした。

そのとき、人事部門のメンバーが私の体の状況を詳しく確認してくれて、最も負担なく、リハビリを続けながら仕事ができる、在宅勤務+時短勤務という働き方を提案してくれました。また仕事内容についても、所属チームのリーダーや同僚たちが大変配慮してくれて、当時私の力が一番発揮できる業務を整えてくれました。その後も仕事の負荷を段階的に以前の状態に戻せるよう、配置や業務内容を調整いただき、今に至ります。

一時は社会復帰をあきらめかけたこともありましたが、同じ病棟でリハビリをされていた方で思うように仕事に戻れなかった方も実際にいらっしゃいました。そんな中、私は今元気に仕事をし、発症前と同じ営業職に戻っています。もとの仕事に戻るまで6年かかりましたが、根気よく私の体調を気遣い、支えてくれた会社の仲間のおかげで今の自分があります。

私のような経験は特別なことのように思うかもしれませんが、しかし、誰にでも同じ境遇なる可能性があります。幸いに、今の私は元気に仕事ができる立場にあるので、仲間が仮につらい境遇になった時、今度は私が支えになる存在であれたらと、ささやかながら思っています。

アミタの働き方 FAQ

Q. 有給休暇の他にどんな休暇がありますか？

A. リフレッシュ休暇、夏期休暇、ソーシャル・スタディー休暇、アニバーサリー休暇、介護休暇、特別休暇、産前産後休暇、子の看護休暇等があります。

Q. リフレッシュ休暇とは？

A. 心身ともにリフレッシュさせ、業務の生産性を高めることを目的とした休暇で、年10～14日程度取得できます。

Q. ソーシャル・スタディー休暇とは？

A. 繰り越すことができない有給休暇のうち、最大5日間をソーシャル・スタディー休暇として貯めることができます。その貯めた分をボランティア活動、ドナー登録・提供、環境保全などの社会活動に参加する場合に、年5日を上限として1回に限り取得できます。

Q. アニバーサリー休暇とは？

A. 本人、家族、親族、友人等の記念日に、年5日までアニバーサリー休暇を取得できます。

Q. AMITIME制度とは？

A. 育児や介護などの理由で休みが必要な社員が、他の社員の未利用で消滅する年次有給休暇を使用して、休暇取得、時短勤務ができる制度です。申請要件の緩和など、試行錯誤しながら、社員の手で継続的に見直しを進めています。

Q. 定年制度はどうなっていますか？

A. 社員の定年は満60歳ですが、一定の要件のもと『人間関係資本コース（A・B）』として再雇用契約が可能です。

Q. 人事制度のコースはどうなっていますか？

A. 合流時は『価値創造コース（A・B）』に、再雇用者は『人間関係資本コース（A・B）』に所属します。原則として、転居を伴う異動が可能なAコースですが、一定の要件を満たした場合に転居を伴う異動が不可能なBコースを選択することができます。

キャリアアップ例

役職凡例
 UnL : ユニットリーダー (イメージ: 主任級)
 TL : チームリーダー (イメージ: 課長級)
 GL : グループリーダー (イメージ: 部長級)

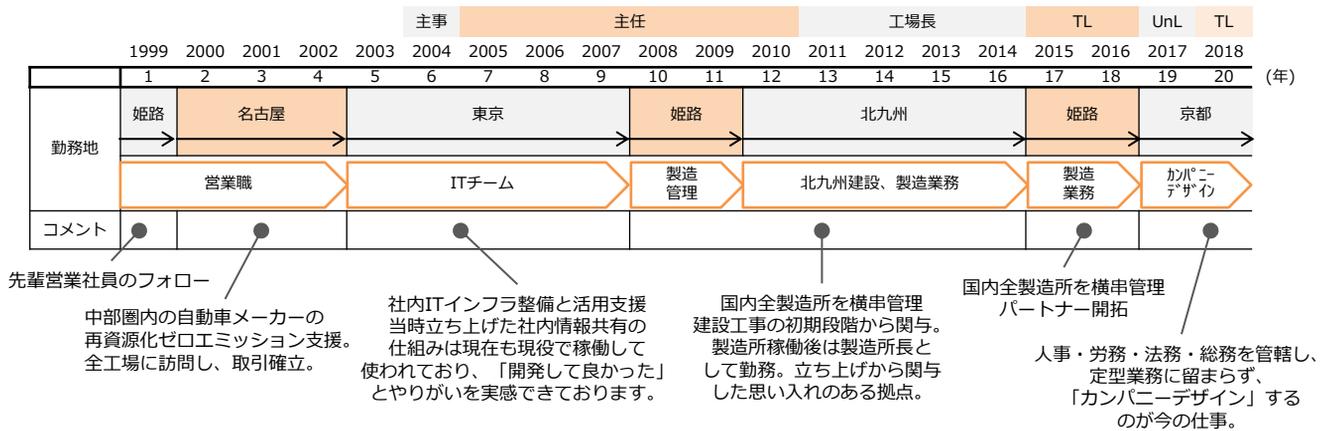
加納 輝佳 (かのう きよし) : 入社 20 年目



私は大学でもベンチャー企業についての調査・研究をしており、「ベンチャー気質があり、面白そうな会社で働くこと」を考えて就職活動しておりました。

当時はまだウェブサイトもなく、会社説明会の時点では、会社の収益基盤等も全く理解できておりませんでした。元々環境にも興味があったこと、会社説明会で会社のトップ自らが参加し、語るその内容と熱意に惹かれて、「この会社で働きたい」と思いました。

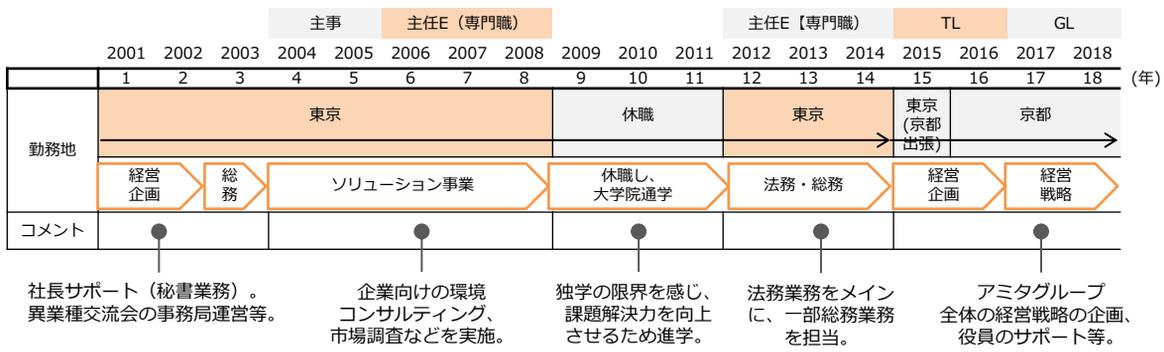
「社会課題の解決をビジネスを通じて実現させる」ということは、まだ見ぬ社会・未来を創るという事と同義です。やりがいもありますが、その分難易度も高く、一筋縄ではいかない仕事であることは間違いないです。しかしそれは、どこにもない仕事をできることでもあります。「未来開拓者」という言葉を聞いて「ピン」とくる方々、たくさんのご応募、お待ちしております！



平木 みどり (ひらき みどり) : 入社 18 年目

今の私を決定づけているのは、入社1・2年目の経験だったと思います。異業種交流会の事務局業務を通じて、大企業・有名企業の部長・本部長クラスの方々たくさんお会いし、お話しする機会を得ました。

「* *な社会をつくりたい」と本気で考え行動する方々にお会いし、そういう大人になりたいと思いました。『持続可能社会をつくる。』そのために私ができること、したいことは何かを常に考える。それが私のキャリアになっています。



田部井 進一（たべい しんいち）：入社 15年目

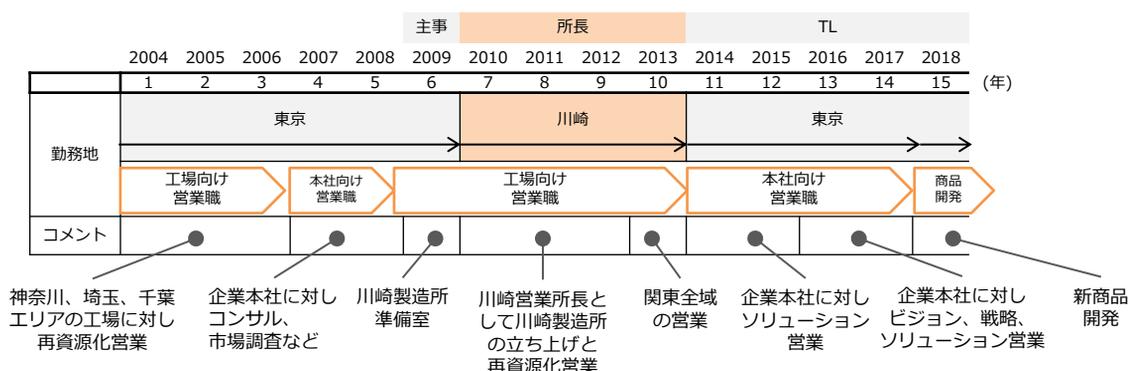


合流（入社）以来、関東で本社向けの戦略、ソリューション営業、工場向けの再資源化営業を行ってきました。

また、川崎製造所には立ち上げから参画し、新たな拠点設置にも携わってきました。

現在はアマタの蓄積した情報、知識とAI等、最新技術を統合させて新商品開発を行うことを業務にしております。

アマタは若い人でも自分次第でどんどん活躍できる会社です。皆様の挑戦、お待ちしております。



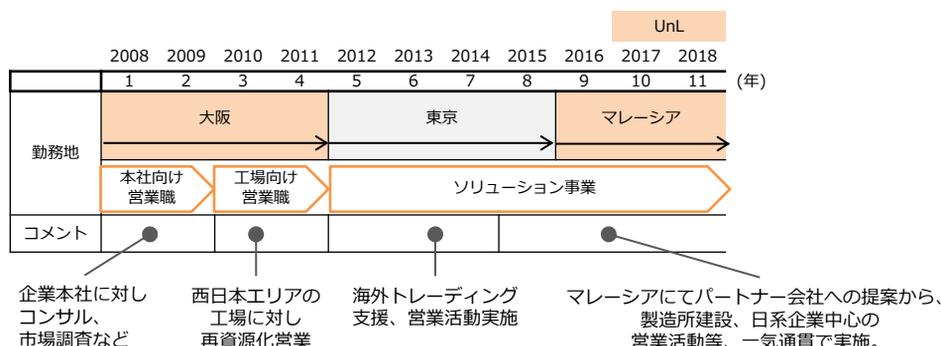
大和 英一（やまと えいいち）：入社 11年目



合流（入社）以来、関西で本社向けの戦略、ソリューション営業、工場向けの再資源化営業を行ってきました。その後は海外事業チームに配属となり、海外とのトレーディング業務、市場開拓に携わってきました。

数年来の市場開拓活動、折衝重ねた結果、現在はパートナー会社と設立したマレーシアの合併会社にて、持続可能社会の実現に資するビジネス展開を担っております。

私も初期は単身マレーシアにてパートナー会社の選定、関係構築を行い、その後、合併会社設立、製造所建設と様々な経験を仕事を通じてすることができました。チャレンジ精神旺盛で何にでも積極的に挑戦したい皆様の応募、お待ちしております。



よくあるご質問Q&A

【採用・選考について】

Q.01 | 大学での専攻は採用可否に影響しますか？

影響しません。採用において有利な専攻はありません。どのようなことを学び・考え、行動・挑戦したのかを重視します。

Q.02 | 理系の会社のイメージがありますが、文系でも就職できますか？

もちろんです。社員の半数近くは文系学部出身です。採用において文系理系の影響はありません。2018年度は5名の新卒者を採用しましたが、そのうち4名が文系出身の方でした。

Q.03 | 採用において、何を一番重視しますか？

アミタが求める人物像 (<http://www.amita-hd.co.jp/recruiting/work/>) に合致しているかどうかです。現時点での能力水準ではなく、成長可能性、いわゆる「のびしろ」を重視します。

【配置・異動について】

Q.05 | 配属部署はどのように決定されますか？

入社後すぐに即戦力になれるわけではありませんので、一定の研修期間を経て、育成の観点からもっとも適した部署を選定し、配属を決定します。初年度の配属は教育的な側面もあり、翌年1月には転勤を伴う異動になることがあります。

Q.06 | 転勤の有無や頻度について教えてください。

「勤務地」に書かれているすべての拠点へ転勤の可能性があります。組織の状況と個人の力量により異動が決まるため、頻度に関する目安はありません。

Q.07 | 異動願いは出せますか？

異動願いに関する正式な制度はありません。ただし、上司との面談や人事部門との面談機会の中で、希望する部署や自らのキャリアプランを伝えることができます。

【組織について】

Q.08 | 男女比と平均年齢を教えてください。

アミタグループ全体の男女比は、約7：3の割合で男性が多いです。平均的な年齢層は、30代の社員が最も多いです。全体の約40%がこの世代の社員です。

Q.09 | 人事評価のポイントを教えてください。

個人の所属等級に応じた職能を評価する仕組みと所属するチームの成果を評価する仕組みを組み合わせた評価制度を運営しています。

高い個人能力よりもチームとしての成果評価結果を重視した評価制度になっており、組織の成果を重んじ、「凡人を集めて非凡を成す」アミタの思想を反映させた人事評価制度です。

Q.10 | 社名・グループロゴについて教えてください。

アミタという社名は、サンスクリット語の「限りない生命（アミターユス）」「無限のひかり（アミターバ）」に由来しています。これは持続可能社会実現への当社の想いです。

「AMITA」のロゴカラーには、赤色顔料の「べんがら色」を利用しています。この赤は、大地を形成する色であり、同時に人の体を流れる血液の色を意味しています。大地は「地球」、すなわち自然資本を、血液は「生命」、すなわち人間関係資本を表現しています。

Q.11 | 社章の意味について教えてください。

アミタグループの社章は、様々な色のかげらが集まって1つの顔を形作ったデザインで「カラース」といいます。これは一人一人が持っているカラー（個性）を最大限に発揮し、個々の力が合わさって一つの顔（組織）になり、同じミッション、同じビジョンに向かっていくことを意味しています。

また今まで結びつかなかった資源や異業種といったものをアミタグループがコーディネートし、ベストミックスを生み出すことで、お客様や地域、自然資本がもつカラー（特性）を最大限に活かしたバリューチェーンを構築するという意味も込めています。

AMITA



代表熊野の
メッセージ **「啐啄同時」**

「SDGs (Sustainable Development Goals : 持続可能な発展目標)」の理念
「誰一人取り残さない」持続可能な未来を、私たちはどう実現できるのか？

社会課題の解決に取り組んでいらっしゃる方々との鼎談を通して、
アミタが目指す社会の形や、未来開拓のポイントをお伝えしています。



アミタライブラリー

- ・アミタグループ40年の歴史が分かる動画
 - ・未来開拓者の方々をゲストに持続可能社会を語る「未来開拓者ラヂオ」
 - ・アミタグループ関連の電子書籍「AMITA Books」
- など、気軽にアミタを知っていただけるコンテンツが詰まったページです。



Facebook

日々のアミタを投稿中！
フォローお待ちしております。



**もっとアミタを
知りたいあなたへ**

雇用状況・福利厚生制度の利用状況

	取組み内容/実績	2016年	2017年	2018年	
雇用状況	従業員数 (名)	156	161	158	
	男女比率 男性：女性	71:29	73:27	70:30	
	女性管理職比率 (%)	14	15	13	
	平均年齢 (歳)	37.43	36.26	39.3	
	平均勤続数 (年)	6.59	6.05	8.25	
	離職率 (%)	6	8	12	
福利厚生制度	一人当たりの休暇取得日数 (日)	13.07	13.13	13.4	
	育児休暇 取得数 (名)	子の看病休暇	13	16	20
		時短勤務	6	9	9
		育児休暇	4	6	4
	介護休暇取得者数 (名)	1	1	3	
AMITIME制度利用者数 (名)	6	8	9		

各年の1/1～12/31の数字を算出しています。

※一人当たりの休暇取得日数、育児休暇取得者数、介護休暇取得者数は1/11～翌年1/10で算出

※従業員数、男女比率、平均年齢、女性管理職比率、離職率は各年の12月末時点

未来は我々の中にあります。
ともに理想の未来づくりに挑戦しましょう！

AMITA

©AMITA HOLDINGS CO.,LTD.
本冊子の一部または全部を無断転載および無断配布等の行為はご遠慮下さい。