AMITA の健康経営

01｜健康経営の基本方針

「生命は価値を創る資本である」

アミタグループ（以下、当社グループ）は、「持続可能社会を目指す未来デザイン企業」として、自然資本と人間関係資本の増加に資する事業を通じて、社会の持続可能性を高めることを目指しています。

その価値創造の起点にあるのが、一人ひとりの生命です。

私たちが考える「健康」は、病気や不調がないことや、働き続けられることだけを意味しません。心身に活力があり、自らの意志を持ち、学び、他者と信頼関係を築きながら、まだ答えのない問いに向き合い、新たな価値を生み出せる状態。それが、私たちの考える健康です。

「凡人集まりて非凡を成す」という企業ポリシーのもと、一人ひとりの生命から生まれる意志や創造性を、仲間との関係性によって高め、事業や社会活動を通じて社会や自然へ還流させていきます。

アミタ健康経営のポイント

当社グループの健康経営は、社員の健康を守るためだけの取り組みではありません。
生命を起点として価値を生み出し続けるための「人財戦略の基盤」です。

02｜健康経営と「資本の増幅」

6 資本を価値創造の補助線として捉える

企業の価値創造は、財務的な資本だけでは説明できません。国際的な統合報告フレームワーク（旧 IIRC）に基づく考え方では、企業が利用し、影響を与える価値の蓄積を「財務資本」「製造資本」「知的資本」「人的資本」「社会関係資本」「自然資本」という 6 つの資本から捉え、企業活動を通じてそれらが増加・減少・変換されると考えられています。

当社グループでは、この 6 資本を価値創造のつながりを捉えるための補助線として参照しています。なかでも、当社グループのサステナビリティ基本方針に掲げる「自然資本」「人的資本」「社会関係資本」の 3 つを重点とし、その増幅に取り組んでいます。

© AMITA HOLDINGS CO., LTD.

各資本の概要

資本	概要
財務資本	資金・借入・キャッシュフローなど、意思決定の自由度と時間的余裕を左右するストック
製造資本	設備・IT システム・サプライチェーンなど、事業の変化への柔軟性を規定するインフラ
知的資本	技術・ブランド・プロセスなど、競争優位を生み出す無形の蓄積
人的資本	人材の能力・経験・組織文化など、不確実な状況での判断・学習・協働の質
社会関係資本	顧客・地域・行政等との信頼関係など、事業継続の前提となる社会的基盤
自然資本	水・土地・生態系など、すべての事業活動が依存する環境・資源の総体

生命から始まる、価値創造の循環

© AMITA HOLDINGS CO., LTD.

健康経営は、この循環の入口にあります。心身の健康を土台に、人が学び、人とつながり、知を生み、それを事業や社会活動へ変えていく。その成果が社会・自然へ還流し、再び社員の誇りや活力となる。当社グループは、この循環を継続的に豊かにしていきます。

03｜ライフ・ワーク・ラーン

善く暮らし、善く働き、善く学ぶ。

当社グループでは、ライフ（暮らし）とワーク（仕事）を切り離して考えません。仕事以外の時間にも人と出会い、地域や社会と関わり、新しい文化や価値観に触れ、学ぶ。その経験が再び仕事へ持ち込まれ、新たな発想や課題解決、価値創出につながると考えています。

採用サイトでも、ライフとワークのそれぞれの時間が作用し合うことで、人間力と価値創出力の向上を目指すことを掲げています。

アミタ健康経営のポイント

心身に「余白」があるからこそ、人は外の世界と出会い、学び、新しい問いを持つことができます。

その学びを、業務改善・DX・新たな商品やサービス・社会課題への新しい解釈へと変えていく。

個人の経験を、組織の知的資本へと還流させることも、当社グループの健康経営です。

そのために、週 32 時間就労（実質週休 3 日相当）、AMITIME 制度、フレックスタイム制度・リモートワーク制度、ソーシャル・タイム、ライフワーク休暇、自己啓発活動支援制度など、多様な制度を整えています。制度は「楽をするための仕組み」ではなく、社員が豊かな関係性と学びを得て、人生と仕事の価値をともに高めるための土壌です。

04｜健康経営で実現したい 3 つの状態

① 信頼でつながり、非凡を成す組織

一人ひとりの心身が健康であっても、孤立した組織から大きな価値は生まれません。当社グループが掲げる「凡人集まりて非凡を成す」を実現する基盤は、互いに信頼し、異なる意見を出し合い、失敗から共に学べる関係性です。

相互信頼という社会関係資本を厚くすることで、過剰な確認や調整に費やす時間を減らし、意志決定や仮説検証の速度を高めます。目指すのは、単なる「仲の良い職場」ではなく、信頼によって価値創造力が高まる組織です。

© AMITA HOLDINGS CO., LTD.

② 生命に活力があり、学び続けられる状態

疾病予防、生活習慣の改善、メンタルヘルスケア、安全で安心できる労働環境は、すべての活動の基盤です。しかし、それだけをゴールとは考えません。

心身の健康によって生まれる余白を、新しい経験や学び、挑戦へつなげ、一人ひとりが自らの意志と創造性を発揮できる状態を目指します。健康を、労働力の維持ではなく「人が新たな価値を生み出せる状態」を支える人的資本への投資と捉えます。

③ 社会・自然へ価値を還流する

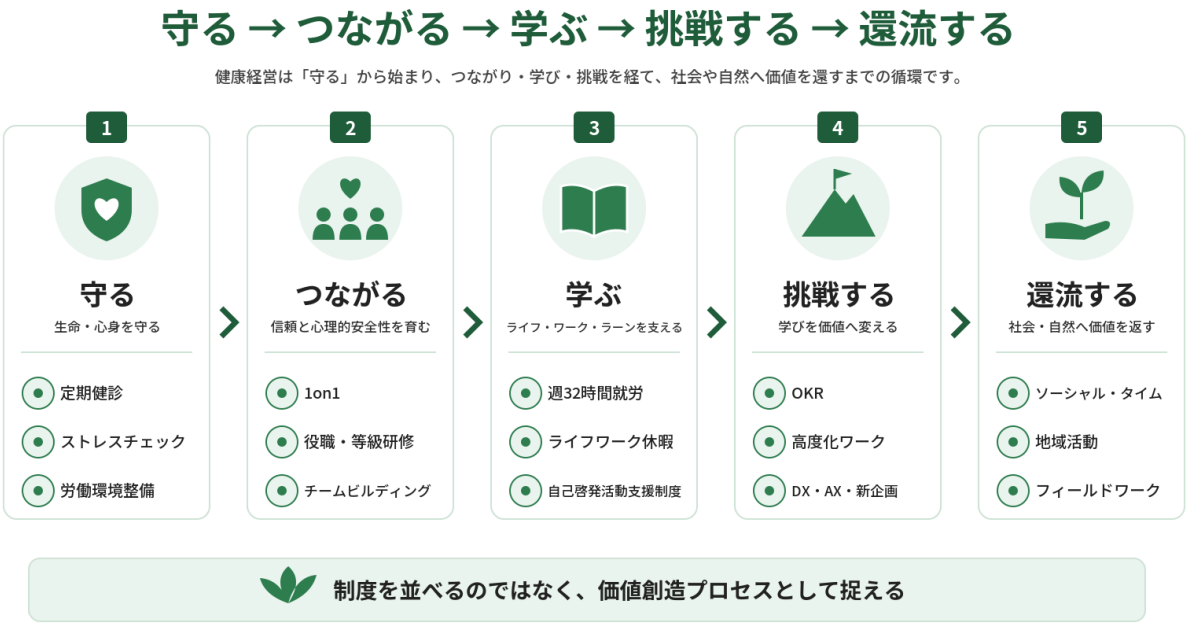
社員の Well-being を、会社の中だけで完結させません。地域活動やボランティア、フィールドワーク、そして当社グループの事業を通じて、社員が社会や自然との接点を持つことを大切にします。

そこで得た学びや新しい関係性、問いを再び日々の仕事や生き方に生かす。人が元気になる、組織が豊かになる、社会や自然の資本が増える。そして、その価値が再び人に還る。その循環まで含めて、当社グループの Well-being と考えます。

05｜主な取り組み

「制度をつくる」だけでなく、「価値が生まれる状態」をつくる

当社グループの健康経営では、制度や施策を個別に並べるのではなく、「守る → つながる → 学ぶ → 挑戦する → 還流する」という一連の価値創造プロセスとして捉えます。



© AMITA HOLDINGS CO., LTD.

アミタ健康経営のポイント

重要なのは「制度の利用件数」そのものではなく、制度によって社員の活力・関係性・学習が高まり、それが価値創造につながっているかを確かめることです。

06｜目標と指標

健康状態と「価値への転換」を二層で観測する

各目標の達成状況を定量・定性の両面から確認し、毎年度の PDCA に活用します。健康経営優良法人認定に必要な基盤指標を確実に管理するとともに、当社グループ独自の視点として「健康や関係性への投資が、学び・共創・価値創造へつながったか」を補助指標で観測します。

領域	KGI	測定方法	2029 年度目標
① 信頼・共創	同僚への信頼・信用スコア	年 1 回・全従業員アンケート	4.5 以上（5 点満点）
② 心身の健康	メタボリックシンドローム該当率	定期健康診断データ	2024 年度比 −5%
③ 社会とのつながり	ボランティア活動参加者率	社内活動記録・申告	2024 年度比 +5%
④ 学びと挑戦	業務改善、DX の事例件数	高度化ワーク等の業務改善件数	2024 年度比 +5%

07｜推進体制と継続改善

健康経営を経営上の重要課題として位置づけ、経営・人事労務部門・社員・外部専門機関が連携して推進します。

役割	主体	主な責任
最高統合執行責任者	代表取締役社長 兼 CIOO	健康経営の執行責任と全社推進の統括
担当取締役	人事労務担当取締役 兼 CAO	人財戦略との接続、施策推進・見直しの責任
推進担当	人事労務部門	施策の企画・実行・効果測定、データの集約、改善提案
社員参画	Well-being サポーター等	現場の声の収集、イベントなど取り組みの共創・浸透
外部連携	全国健康保険協会 東京支部・産業医・顧問社労士	専門的支援、健康課題への助言・フォロー
グループ展開	アミタグループ各社	共通方針の共有と、各社実態に応じた展開

© AMITA HOLDINGS CO., LTD.

毎年の見直しサイクル

データと対話をもとに、守り・つながり・学び・挑戦・還流のサイクルを毎年回し、健康経営を進化させます。

このサイクルを毎年回し、課題を明らかにして施策を見直すことで、より良い職場環境と価値創造へつなげます。

08｜健康経営優良法人認定の位置づけ

認定はゴールではなく、経営を進化させる定点観測

当社グループは、健康経営優良法人認定制度への取り組みを、単に認定を取得するためのものとは考えていません。

社員の生命や健康への投資は十分か。安心して意見を出し合える関係性があるか。社員が学び、挑戦できているか。それが本当に新しい価値創造につながっているか。外部の評価基準と社内のデータ、そして社員との対話を組み合わせ、毎年、当社グループの現在地を確認します。結果を開示し、課題を明らかにし、施策を見直し、再び実行する。

© AMITA HOLDINGS CO., LTD.

アミタ健康経営のポイント

認定取得そのものではなく、問い続け、改善し続けること。

それが、当社グループの健康経営です。

生命から、未来の価値へ

当社グループの健康経営は、社員を健康にするためだけの取り組みではありません。一人ひとりが善く暮らし、善く働き、善く学ぶ。そこから生まれる意志や創造性が、人と人との信頼によって知恵へ変わり、事業や社会活動を通じて社会と自然へ還流していくことを目指します。

附則

この健康経営ポリシーは、アミタグループの取締役会における承認を経て、2026 年 10 月 1 日から施行します。

アミタホールディングス株式会社

代表取締役社長兼 CIOO 末次 貴英

© AMITA HOLDINGS CO., LTD.