

人的資本 開示データ集

0. ポリシー等

- 1) 人権方針 (2023年1月制定)
- 2) コンプライアンスガイドライン

<https://www.amita-hd.co.jp/company/compliance.html>

1. 人財ポートフォリオ

	2021年	2022年	2023年
全従業員数	216名	223名	232名
正社員	157名	160名	164名
契約社員	59名	63名	68名

※1 アミタグループ(連結)の従業員数(役員および派遣社員除く)。

※2 2021年、2022年については年始時点、2023年については3月31日時点の人数で集計。

2. D&I (ダイバーシティ&インクルージョン)

(1) 従業員男女比

		2021年	2022年	2023年
全従業員	男性	115名(53%)	112名(50%)	111名(48%)
	女性	101名(47%)	111名(50%)	120名(52%)
正社員のみ	男性	102名(65%)	101名(64%)	98名(60%)
	女性	55名(35%)	59名(36%)	64名(40%)

※1 性別は戸籍上の性別で集計しています。

※2 アミタグループ(連結)の従業員数(役員および派遣社員除く)。

※3 2021年、2022年については年始時点、2023年については3月31日時点の人数で集計。

(2) 役員・役職者男女比

		2021年	2022年	2023年
役員	男性	15名(100%)	13名(93%)	13名(87%)
	女性	0(0%)	1名(7%)	2名(13%)
役職者	男性	32名(86%)	35名(85%)	40名(80%)
	女性	5名(16%)	6名(15%)	10名(20%)

※1 役員には、社外役員も含まれます。

※2 役員を子会社と兼任している場合は、1名とカウント。

※3 各年3月31日時点情報。

(3) 障がい者雇用

	2021年	2022年	2023年
障がい者雇用人数	2名	2.3名	3名

※1 アミタグループ（連結）で集計。

※2 1年間の月平均で集計。

※3 2023年は、2023年3月末時点情報。

(4) 定年後再雇用

	2021年	2022年
定年人数(2018年以降累積)	5名	7名
60歳～65歳未満	4名	5名
65歳以上	0名	1名

※1 アミタグループ（連結）で集計。

※2 正社員の定年（60歳）、契約社員の定年（65歳）。

※2 年末時点で集計。

(5) 育児・介護休取得者

			2021年	2022年
産前産後休暇（※1）		女性	3名	2名
妻の出産（2日間）		男性	3名	3名
育児	育児休業取得者	男性（※1）	0名	2名
		女性（※1）	5名	2名
	育児相当（※2）	男性（※2）	3名	1名
	子の看護休暇取得者	男性（※1）	11名 (計 30.5日)	8名 (計 24日)
女性（※1）		15名 (計 48日)	14名 (計 36日)	
出産・育児理由の退職者数		男女	0名	0名
介護	介護休業取得者	男女	0名	0名
		男性（※1）	1名	2名
	介護休暇取得者	女性（※1）	0名	1名

※1 アミタグループ（連結）で集計（全従業員対象）。

※2 育児のために年次有給休暇等を取得したケース。正社員のみ集計。

3. 人財育成（リスクル・学び直し）

アミタグループでは、「エコシステム社旗構想 2030」の実現に向けて、価値創造にこだわる社員の育成に注力するため、2021年度に教育制度の刷新を行いました。今後も、中長期戦略の実現を支える人財の育成・リスクリングとして、価値創造力・チーム力・共創力や協働力の向上に重点を置くとともに、社会的活動を推進してまいります。また、社員が自律的

に学び続ける力をサポートする体制の整備にも努めてまいります。

	2021年	2022年
ソーシャル・タイム利用者数(※1)	18名(計38日)	24名(計56.5日)
自己啓発活動助成利用者数(※2)	30名(83件)	60名(174件)

※1 ソーシャル・タイムとは

互助・共助に資する社会的活動を就業時間内に実施する場合、有給休暇として取り扱うことにより、社員の社会的活動への参画を高めようとする制度。

※2 自己啓発活動助成とは

就業時間外の自己啓発活動に対し、一定の金額補助を行う制度。複数回利用の場合も1名として集計。()内は報告件数の合計。2022年10月から複数名での活動に上乗せ助成を行うこととしたことにより、利用者が増大しました。

4. 従業員エンゲージメント

(1) 従業員アンケート

2013年より実施している従業員アンケートは、2021年から、設問項目を一部見直して実施しております。

設問の一部	回答	2021年 平均	2022年 平均
会社のミッションや理念に共感している。	ポジティブ回答(※2)	82%	85%
	ふつう	17%	14%
	ネガティブ回答(※3)	1%	0%
自分は会社から期待されていると感じる。	ポジティブ回答(※2)	35%	37%
	ふつう	45%	40%
	ネガティブ回答(※3)	19%	23%
自己の成長を実感している。	ポジティブ回答(※2)	55%	55%
	ふつう	30%	32%
	ネガティブ回答(※3)	15%	12%

※1 従業員アンケートは、全ての従業員(正社員、契約社員、派遣社員等)を対象として、匿名アンケートとして実施しています。

※2 ポジティブ回答:「とてもそう思う」「まあまあそう思う」の回答数割合の合算。

※3 ネガティブ回答:「あまりそう思わない」「そう思わない」の回答数割合の合算。

(2) 休暇の種類

イ) 休暇

- 年次有給休暇
- ライフワーク休暇
- アニバーサリー休暇
- ソーシャル・タイム
- 介護休暇
- 産前産後休暇
- 母性健康管理のための休暇等
- 子の看護休暇
- 特別休暇

ロ) 特別休暇の内容

- 結婚
- 妻の出産
- 親族の死亡
- 転勤
- 生理日
- 妊娠中の就業が著しく困難な場合
- 新型インフルエンザ等の罹患
- 新型コロナウイルス感染症ワクチン接種（副反応、家族の副反応時の介護を含む）
- 新型コロナウイルス感染症対応として小学校等が休校となった場合
- 公傷
- 罹災
- 交通遮断
- 裁判員等
- ドナー登録・提供
- タイムシフト（2023年度創設）

ハ) 休業・休職

- 育児休業
- 私傷病休職
- 介護休業
- その他休職

(3) 休暇取得数（主要な休暇のみ）

	2021年	2022年
年次有給休暇（※2）	平均 7.2 日/人 (41.2%)	平均 6.6 日/人 (44.1%)
ライフワーク休暇（※3）	96 名 (利用率 50.6%) (利用者平均 5.0 日/人)	91 名 (利用率 52.3%) (利用者平均 5.9 日/人)
アニバーサリー休暇（※3）	79 名 (利用率 39.9%) (利用者平均 2.4 日/人)	87 名 (利用率 50.0%) (利用者平均 3.0 日/人)
特別休暇（合計）（※4）	359.5 日 (平均取得日数 1.7 日/人)	343 日 (1.5 日/人)

※1 前年 12 月 11 日～12 月 10 日の期間で集計。

※2 アミタグループ（連結）で集計（全従業員対象）（ ）内は平均取得率。

※3 アミタグループ（連結）で集計（正社員対象）。

※4 アミタグループ（連結）で集計（全従業員対象）（ ）内は取得日数の合計を従業員数で割ったもの。

5. 時間と場所にとらわれない働き方

(1) 週 32 時間就労

社員の暮らしがより充実したものとなれば、そこから得られる多くの視点や教養、経験、感性、ネットワーク等は、当人の人間力・価値創出力を育むだけでなく、仕事を通じて企業全体の価値創出力の向上に貢献するはずである、という信念の下、週 40 時間就労（週休 2 日相当）から週 32 時間就労（週休 3 日相当）への移行を目指し、2023 年 1 月より、正式運

用いたしました。

(2) フレックスタイム制度、在宅勤務等利用率

アマタグループでは、ニューノーマルな働き方として、在宅勤務・リモートワークを週2～3日とすることを推奨しています。

	2021年	2022年
フレックスタイム制度利用率	91%	87%
在宅勤務・リモートワーク利用者割合(※2)	67.9%	71.4%
1か月の在宅勤務・リモートワーク実施率(※3)	57.3%	54.7%

※1 アマタグループ(連結)で集計(正社員対象)。

※2 各月の利用者割合の平均。

※3 月の営業日数に対する在宅勤務・リモートワーク実施日数の1人あたりの割合の平均。

以上