

女性活躍推進に関する行動計画

トーホーグループは、人が企業の競争力の源泉であり、性別を問わず、多様な人材が個性や能力を発揮することがサステナビリティに繋がるという考えのもと、女性活躍推進に取り組みます。

1. 計画期間： 2022年2月1日～2027年1月31日(5年間)

2. 対象会社： (株)トーホー、(株)トーホーフードサービス、(株)トーホーキャッシュアンドキャリー、
(株)トーホーストア、(株)トーホービジネスサービス、(株)トーホー・北関東、関東食品(株)、
(株)トーホー・コンストラクション、(株)エフ・エム・アイ、(株)アスピット

3. トーホーグループの課題：

(1) 女性の管理職やリーダー職が少ない。

～管理職およびリーダー職の女性比率は6.5%と着実に増加しているものの、他社平均を下回っており、育成・登用の継続が必要。

(2) 仕事と育児の両立支援施策への女性従業員の理解度向上と、性別を問わず、仕事と家庭を両立するためのさらなる風土醸成が必要。

～10年以上に渡り、両立支援に関する制度や施策を打ち出し、一定の効果を上げているものの、更なる浸透が課題。また、管理職や男性の両立に関する意識醸成も不十分。

4. 数値目標：

(1) 管理職とリーダー職の女性比率を2027年1月末までに8.0%以上(人数目安60人)にする。

(2) 有期雇用者を含む全従業員の、年次有給休暇の取得総日数を2021年度比5%増加させる。

5. 取組内容：

(1) 女性のリーダー職や管理職の育成

① 女性の管理職やリーダー職の研修や交流会を実施し、ネットワークを構築。ロールモデルとの接点強化により、女性自身が今後のキャリアをイメージしやすくなる機会を提供。

② 次世代経営人材の女性候補者に対する中長期キャリアの検討とジョブローテーションを実施。

③ 成長スピードを上げるための多様な人材配置、業務経験機会を提供。(公募・FA、社内留学等)

(2) 仕事と育児の両立支援

① 両立支援制度や柔軟な働き方等に関する情報発信を強化し、現場までの理解・浸透を図るとともに、新たな施策の検討を継続。

② 年次有給休暇の計画取得や男性の育児参加、育休取得等を推進。

以上