



## 個性の尊重と能力を発揮できる 組織の構築

### トーホーグループの従業員に関する 基本的な考え方

トーホーグループは、「企業は人なり」「社員の成長なくして会社の成長なし」「従業員満足なくして顧客満足なし」といった、会社の成長を支えるのは”人”という考え方を大切に、当社グループで働くことでひとり一人が成長し、その結果、会社も成長する教育を実践しています。また、性別や国籍などで差をつけることなくそれぞれの人権を尊重し、個性を認め、持てる能力を存分に発揮できる組織づくりを継続して行っており、従業員がモチベーションを高く、楽しく仕事に取り組める職場環境づくりを目指しています。

#### 人事・給与の整備と改革の歩み

##### 1991年度 PSプロジェクト

人事・給与制度を整理し、資格・人事考課・給与の3つの柱からなる制度を導入

##### 1998年度 PS-IIプロジェクト

「メリハリのある処遇体系」「公正な評価システム」「きめ細かな人材配置と活用」の導入

##### 2002年度 PS-IIIプロジェクト

人材発掘・育成に焦点を当てた制度の充実を狙いとし、教育研修の見直しや役割等級制度を導入

##### 2012年度 PS-IVプロジェクト

競争力の強化を支える人事・給与制度の構築を狙いとし、「グループ人事・給与制度の整備」「スペシャリスト制度」「パートナー社員人事・給与制度」を導入

##### 2018年度 PS-Vプロジェクト

定年後の再雇用規則などを改正するなど、時代にマッチした新たな人事制度の再構築を大きな狙いとし、諸制度の見直しや整備を構築

##### 2021年度 PS-VIプロジェクト

今の時代に合わせた転職のあり方、諸制度の見直しや整備を構築

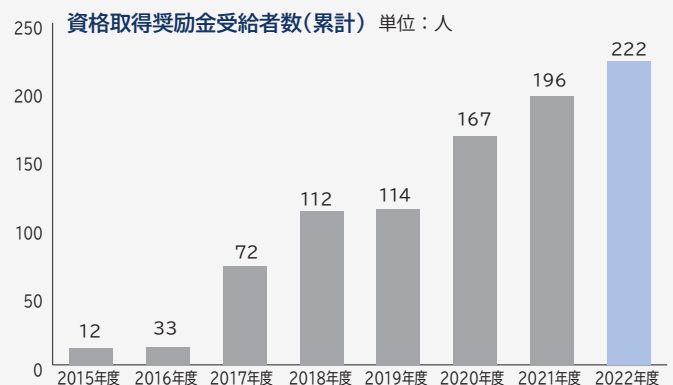
### 共通理念「toho group way」の浸透

「toho group way」は、トーホーグループの変えてはならない考え方や使命、価値観、目指す姿、そしてグループ全員が大切にしたい思いや考えを46の「こだわるところ」として明文化し、体系立てまとめたものです。朝礼で読み合わせを行うなど十分に理解しあう場を設け、理念の浸透を図り持続的成長と永遠の会社存続を目指しています。



#### 自己啓発支援制度

資格を取得した従業員に難易度に応じた奨励金が支給される制度です。食品、サービス、税務、法律、不動産、ITなどの分野から86種類の資格を対象としています。



「資格取得奨励金受給者数」の対象範囲は、(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アー、(株)トーホーストア、(株)トーホービジネスサービス、(株)アスピット、(株)トーホー・コンストラクション、(株)トーホー・北関東、(株)システムズコンサルタントです。

\*PS プロジェクトとは、「Personnel(人事)」「Salary(給与)」の頭文字で、魅力ある企業づくりのための人事制度の整備を目的に全従業員を対象とした社内プロジェクトです。

## ジョブローテーションの活性化

トーホーグループでは、様々な仕事を体験する「ジョブローテーション」が、会社全体・仕事の俯瞰的理解、社内人脈の形成、新しい環境への適応力向上などに効果があり、次代を担う優秀な人材を育てる方法であると考えています。

社員が新たな仕事に挑戦したい想いを支援することは、この「ジョブローテーション」を活性化させることにつながり、社員がこれからの自身のキャリアを考える良い機会ともなり、社員ひとり一人の自律的なキャリア意識を醸成することができます。

FA(フリーエージェント)制度	公募制度	自己申告制度	社内留学制度
社員自らが取り組みたい職務への異動を申し出ることができる制度です。	特定のグループ会社・職種への異動を希望する社員を募集する制度です。	全社員が希望の勤務地や職種、職務や職場の状況を申告できる制度です。	他部署や他のグループ会社で実際の業務を体験し、現在の業務やキャリア形成に活かすことを目的とした制度です。

## 成長を支援する研修や制度

キャリアに応じた学びの機会となる研修はもちろんのこと、トーホーグループ独自の検定、各種講座などの自己啓発支援も行っています。

### Off-JT(研修)、自己啓発支援、OJT(職場内教育)

#### 新入社員研修

#### 新入社員中間研修

#### 2年次研修

#### 3年次研修

#### キャリアデザイン研修

これからの働き方を創造し、短期的・中長期的な目標を設定する研修です。

#### 商品知識講座

商品の基礎的な知識を学び、その知識を活かして販売に役立てる研修です。

#### マネジメント研修

管理職以上の社員、または昇進や昇格のタイミングで、それぞれの立場に必要な知識・スキルを習得する研修です。

#### 経営人材育成

自ら志願した挑戦意欲の高い候補者を長期的視点の個別育成計画で育成します。



## グループ会社ごとの職種別・専門スキル別研修

### 独自検定や各種講座

#### 社内検定

##### トーホーコーヒー販売検定

自社製品「toho coffee(トーホーコーヒー)」の販売に必要な知識や抽出技術などの基礎知識を習得します。

3級以上の検定合格者は、名刺に級を掲載することができます。営業活動に活用しています。

#### 各種講座

##### 業務用PB商品 eラーニング講座

プライベートブランド商品の付加価値などを学び、商品の提案・販売力を高める講座。

##### 食の安心・安全 eラーニング講座

食品の衛生管理、表示管理の重要性など基本的な知識を習得する講座。

##### FMI社機器販売 eラーニング講座

グループ会社の取扱商品である業務用調理機器の販売に関する知識と実践的な販売方法を習得。

##### ESG eラーニング講座

サステナビリティやSDGsなどの概要、環境や社会課題及びトーホーグループの課題の対応について学ぶ講座。

##### 人事・労務 eラーニング講座

管理者に求められる労務管理に関する知識を客観的に測定することにより、管理者の知識レベルの維持・向上と、継続的な知識習得を可能にする講座。

# 個性の尊重と能力を発揮できる組織の構築

## ダイバーシティに対する考え方

トーホーグループは、多様な個性・人材が集まり、従業員ひとり一人が自分の能力や適性を存分に発揮し、従業員とともに成長できる企業を目指しています。

## 女性の活躍推進

2005年から女性活躍推進プロジェクト「トーホーポジティブアクションプロジェクト」を立ち上げ、女性の職域拡大、育成・登用、意識改革、職場環境の改善に取り組んでおり、以前は男性の仕事と考えられていた配送などの業務にも女性が携わるなど、職域が拡大しています。

### 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)

## 女性が活躍できる職場づくりとワークライフバランス

### 育成・登用

- ・ 一般職・総合職区分の廃止（2014年度）
- ・ キャリア意識醸成のための集合研修の継続実施

### 職域拡大

- ・ 営業職を希望する女性の積極採用（新卒）と職場環境の整備
- ・ パートナー社員<sup>※1</sup>登用の推進、女性店長誕生の基盤づくり
  - パートナー社員 人事・給与制度の導入（2012年）
  - リーダー的な役割を担うパートナー社員の区分拡充（2019年度（株）トーホーストア）

※1:月給制の労働契約により雇用された者

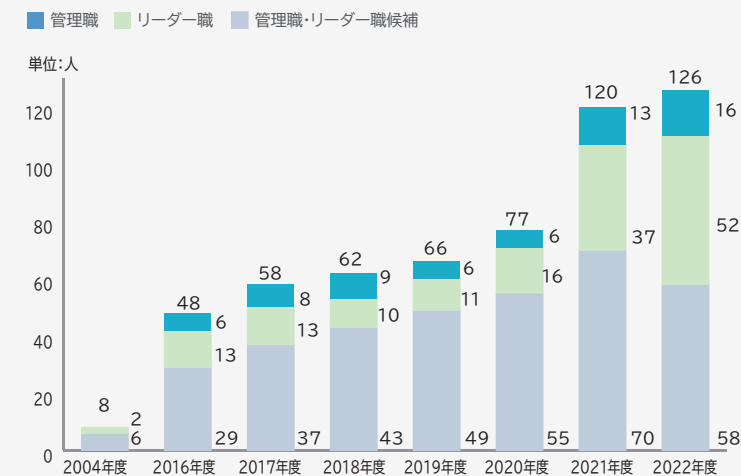
### 意識改革

- ・ 管理者向けセミナーの継続実施

### ワークライフバランス

- ・ 両立支援制度の拡充
  - 育児などを理由に退職した社員の再雇用をサポートするJobリターン制度の導入（2008年度）
  - 育児の短時間勤務を小学校6年生を修了するまでに延長（2020年度）
  - 同月内の勤務時間の調整ができる時短フレキシブルワーク制度の導入（2019年度）
- ・ ワークライフバランス支援サイトの開設（2016年度）
- ・ 男性社員の育児休業取得推進
- ・ 育児目的休暇の導入（2019年度）
- ・ ポジティブ・オフ運動で5連休以上の休暇取得奨励（2019年度）
- ・ 在宅勤務制度の導入（2020年度）

### 女性管理職推移



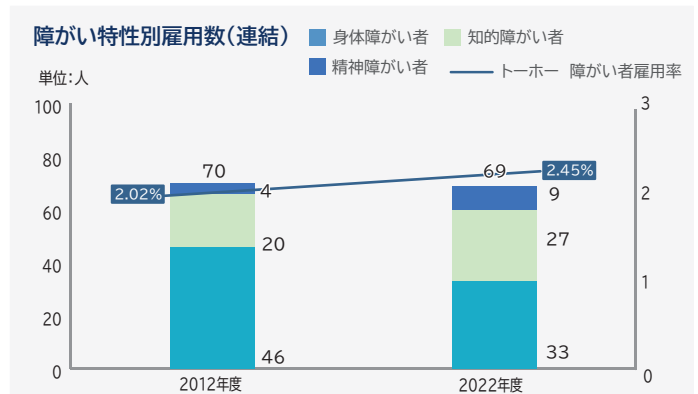
対象範囲: (株)トーホー、(株)トーホーフードサービス、(株)トーホーキャッシュアンドキャリー、(株)トーホーストア、(株)トーホービジネスサービス、2021年度以降は、それらに加え、(株)トーホー・北関東、(株)アスピット、関東食品(株)、(株)トーホー・コンストラクション、(株)エフ・エム・アイを加えています。

### 女性活躍に関する認定・受賞

1. 2018年に次世代認定マーク「くるみん」の2度目の認定を取得。
2. 2018年度「ひょうご女性の活躍企業表彰」受賞、「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」受賞

## 障がい者の活躍

障がい者の積極的な雇用を推進するため 2013 年に(株)トーホーウイングを設立し、2014 年に特例子会社の認定を受けました。現在では、社内メール便、伝票入力・事務補助、パソコン設定、Web や印刷デザイン、惣菜製造・陳列サポート、ペーカリー製造サポート、農作業サポートなど業務の幅も設立当初より広がっており、障がいを持つ方の雇用機会の拡大につながっています。



### 業務の一例

社内メール便、伝票入力・事務補助、パソコン設定、web や印刷デザイン、惣菜製造・陳列サポート、ペーカリー製造サポート、農作業サポートなど

## 健康経営

トーホーグループは、経営憲章の中で「企業は人である」と定めており、企業の持続的成長には従業員の成長が必要不可欠であると考えています。健康は、従業員の成長には欠かせない最も基本的な要素であるとともに従業員とその家族の幸せに欠かせない基本的な要素でもあります。トーホーグループは、健康経営を推進し、従業員ひとり一人が活力に満ち、最高のパフォーマンスを持続的に発揮できる職場環境を構築しています。



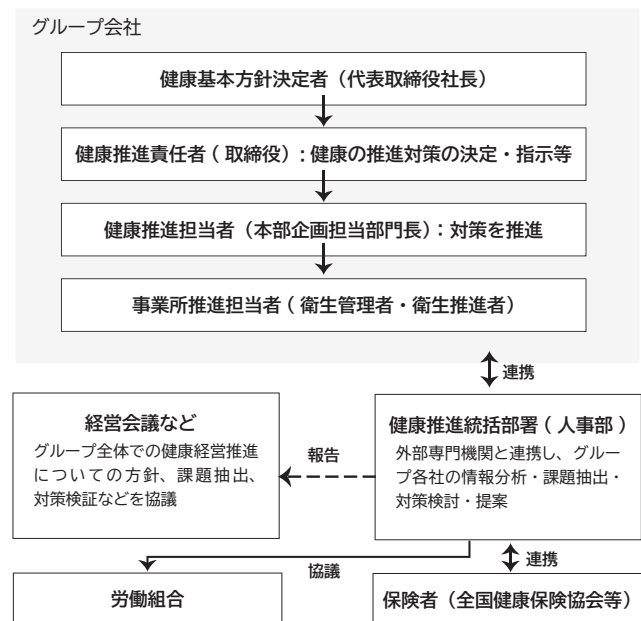
2023年3月8日、経済産業省および日本健康会議が実施する「健康経営優良法人認定制度」の「健康経営優良法人 2023 (大規模法人部門) ~ ホワイト 500 ~」において、5年連続 5回目となる認定を取得しました。

### 健康課題改善のための具体的な取り組み

事業活動の継続・発展のためには従業員の健康は必要不可欠であるとの考えから、生活習慣病予防のために若年層の段階から食生活の向上に努めています。また、従業員の平均年齢が高くなってきたことに伴い、生活習慣の改善に向けて運動の奨励、禁煙などを推進しています。

さらに、卸売や小売がコア事業であるため、従業員の腰痛の発生確率が他業種に比べて高くなることが予想され、これらの予防や早期発見に向けた対策に取り組んでいます。

### 推進体制



#### ① 要治療者の重症化予防

- 健康診断結果の重症者への対応強化
- 健康診断の再検査受診を徹底

#### ② 早期発見、感染症対策

- 人間ドック、脳ドックなどへの費用補助
- 女性特有病検診費用を補助
- メンタルヘルスに対する施策
- 感染症予防に対する施策

#### ③ 生活習慣の改善、ヘルスリテラシー向上

- 喫煙対策
- 腰痛予防対策の推進
- 生活習慣改善の推進
- 健康な食生活に関する啓発

#### ④ ワークライフバランスの推進

- 「ワークライフバランスデー」運動の推進
- 「ポジティブ・オフ」運動の推進
  - 年次有給休暇の計画付与制度
  - 積立有給休暇制度