

2 サステナビリティ経営の推進

4. 個性の尊重と能力を発揮できる組織の構築

私たちは「企業は人である」と考えています。そのための基本である従業員の健康に配慮します。私たちの企業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作りを継続します。

トーホーグループ新中期経営計画 **SHIFT-UP 2027**

「個性の尊重と能力を発揮できる組織の構築」のために、さらに推進すること

「健康経営」に取り組む体制として、㈱トーホーの代表取締役社長が決定した「健康基本方針」に基づき、グループ会社にて施策の企画、実践を推進しています。また、グループ横断的な委員会組織「内部統制マネジメント委員会」にて健康課題の分析結果、施策の効果等を協議し、産業医等外部専門機関と連携して各種施策を検討・展開しています。また、「自ら考え、自ら行動し、自ら成長する自律型人材」という当社グループが従業員に求める基本的な考え方、および、サステナビリティ方針のマテリアリティの1つである「個性の尊重と能力を発揮できる組織の構築」に基づき、グループ横断的に活躍する人材を育成すべく、多様な人材の活躍推進やグループ内の会社間異動の活性化、自律的なキャリア形成支援に取り組んでいます。今後の海外事業展開を見据え、国内の海外部門への異動や海外派遣などの実践を通じてグローバルに活躍する人材層を蓄積します。従業員が働きがいや誇りをもって働くことの実現を通して、従業員エンゲージメントと企業価値の向上を目指します。



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」である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。

成長を支援する研修制度とジョブローテーション

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」を、次代を担う優秀な人材を育てる方法と考え、自律的なキャリア意識を醸成する様々な制度を設けています。また、キャリアに応じた研修や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を行っています。

- FA(フリーエージェント)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。
- 公募制度
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。
- 次世代リーダー育成プログラム
経営幹部への登用が期待される社員を計画的なジョブローテーションで育成する制度
- 自己申告制度
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。

人材公募・FA・次世代リーダーなどの自律的異動者数
(正社員に占める割合)

2023年度(実績)	2022年度(実績)	2030年度(目標)
0.3%※	0.3%※	1%以上※

※国内グループ会社

詳細はWEBをご覧ください
<https://www.to-ho.co.jp/recruit/career/>

健康経営

健康基本方針

トーホーグループは、「健康で潤いのある食文化に貢献する」を経営理念のひとつに掲げ、「美味しさ」そして「安心・安全、健康、環境」を経営のキーワードにするなど、これまでも常に「健康」に配慮した企業経営を行ってきました。私たちトーホーグループにとっては、健康の維持・向上は事業の成長と発展の源であると同時に、従業員とその家族の幸せに欠かせない最も基本的な要素であると考えています。トーホーグループは従業員の健康づくりを支援し、「健康経営」の推進を経営の最重要テーマの一つとして位置づけ、積極的に取り組んでいくことをここに宣言いたします。

従業員の健康課題と改善のための取り組み

(1)従業員の健康課題

- ① 生活習慣病・がんなどの疾病の発生予防
- ② 食生活改善
- ③ 禁煙・受動喫煙防止
- ④ 腰痛予防

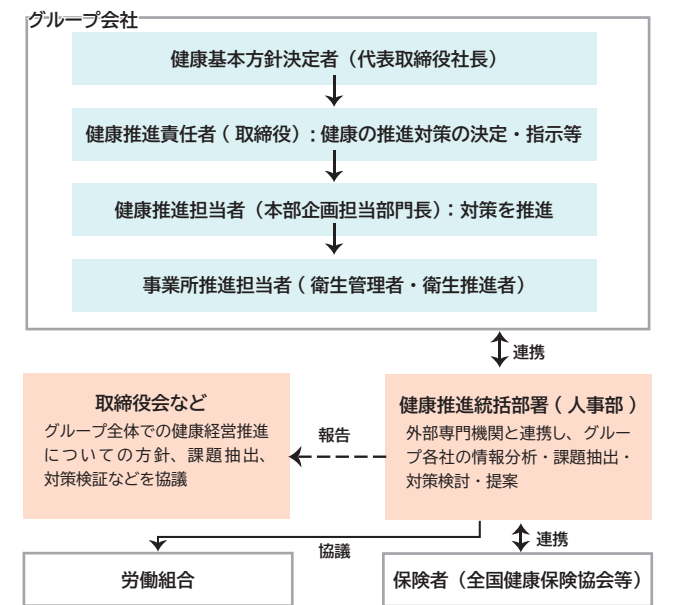
(2)具体的な取り組み

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、女性特有病の検診費用を補助、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、育児休業取得促進

健康経営の取り組み結果

	2023年度(実績)	2022年度(実績)	2021年度(実績)
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
精密検査受診率	100%	100%	82.6%
ストレスチェック受検率	99.8%	96.4%	99.1%
従業員のヘルスリテラシー浸透率※1	85.4%	89.9%	92.3%
運動習慣者比率※2	22.0%	20.2%	17.6%
女性の健康課題に関する施策への参加率	15.4%	9.8%	10.8%
月平均残業時間	16時間	14時間	10時間
労働災害件数(通勤災害除く)	35件	41件	49件
死亡災害件数	0件	0件	0件

推進体制



健康課題に関する取り組み目標と実績

	2023年度(実績)	2022年度(実績)	2021年度(実績)	2027年度(目標)
特定保健指導対象者率	16.0%	15.3%	17.2%	10.0%
高ストレス者率	12.8%	14.9%	11.0%	10.0%
平均勤続年数	17.4年	17.2年	16.8年	18.0年
傷病による休職率	1.1%	0.5%	0.6%	0%

※1 2022年度以前は管理職対象教育正解率。2023年度は全従業員対象教育正解率。
※2 1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している人の割合。(健康診断問診結果)

2 サステナビリティ経営の推進

4. 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

ダイバーシティの考え方

トーホーグループはサステナビリティ方針のもと、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正を存分に発揮し、従業員とともに成長できる企業を目指しています。

女性の活躍とワークライフバランスの推進

2005年から女性活躍推進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、職場環境の改善の取組みを進めてきました。現在では、「ダイバーシティ推進プロジェクト」へと改組し、女性管理職比率の向上と男性育児休業取得率の向上に取り組んでいます。

取組内容

1 女性のリーダー職や管理職の育成

- 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。
- 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。
- 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)。

リーダー職向け リーダーシップ研修の実施

次世代の女性リーダー候補者を育成するため2023年度も研修を実施し、トーホーグループ全社女性リーダー職の希望者31名が参加しました。また、管理者向けに「ダイバーシティ&インクルージョンマネジメント研修」を実施し、ダイバーシティ・インクルージョンマネジメントやアンコンシャスバイアスへの対処について講座を実施しました。

2 仕事と育児の両立支援

- 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。
- 年次有給休暇の計画取得や男性の育休取得等を推進。



女性活躍に関する認定・受賞

- 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
- 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

社員・従業員 エンゲージメントスコア

2023年度(実績)	2022年度(実績)	2030年度(目標)
※3 73.7%	※3 70.9%	※1 -

※1:エンゲージメントサーベイを見直し、その結果を起点とした目標を2024年度中に策定します。

※2:国内連結会社

※3:㈱トーホー、㈱トーホーフードサービス、㈱トーホーキャッシュアンドキャリア、㈱トーホービジネスサービス

※4:㈱トーホー、㈱トーホーフードサービス、㈱トーホーキャッシュアンドキャリア、㈱トーホービジネスサービス、㈱トーホー・北関東、㈱トーホー沖縄、㈱東食品㈱、㈱エフ・エム・アイ、㈱トーホー・コンストラクション、㈱アスピット

管理職に占める女性労働者の割合

2023年度(実績)	2022年度(実績)	2030年度(目標)
※2 9.8%	※2 8.9%	※4 20.0%

男性労働者の育児休業取得率 ※開示対象会社のみ記載。

	2023年度(実績)
国内グループ会社	46.9%
㈱トーホー	100.0%
㈱トーホーフードサービス	53.0%
㈱トーホーキャッシュアンドキャリア	100.0%

※育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)の規定に基づき、育児休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものです。出向者の集計方法については、管理職に占める女性労働者の割合は出向先、男性労働者の育児休業取得率は出向元において集計しています。

3 仕事と介護の両立支援制度

男女ともに仕事と介護を両立できるように様々な両立支援に関する制を設け、周知を行っています。併せて、介護に直面した際の対応などを案内し、必要な情報を提供できる環境を整備しています。

制度
介護休業・介護休暇・短時間勤務制・所定外労働の免除等

4 女性活躍やワークライフバランス推進のための対策

- ワークライフバランス支援サイトの開設
- 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
- パートナー社員 人事・給与制度
- 一般職・総合職区分の廃止
- 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
- 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
- 育児目的休暇の導入
- 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
- 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

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。

障がい者雇用率

2023年度(実績)	2022年度(実績)	2012年度(実績)
2.44%	2.45%	2.02%

共通理念の浸透

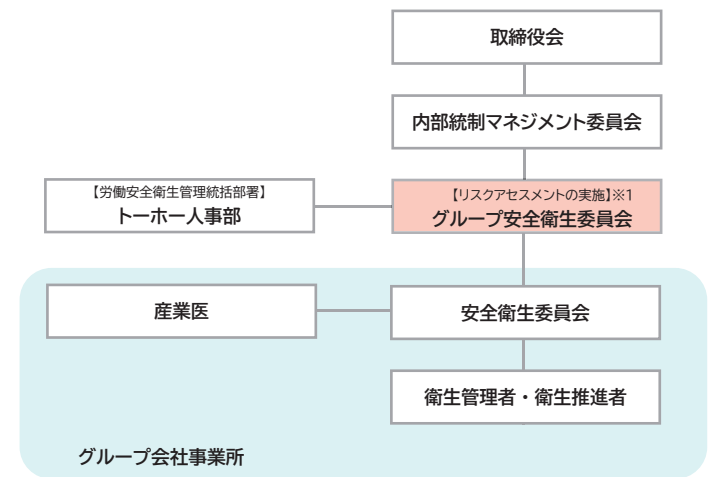
トーホーグループの変えてはならない考え方や使命、価値観、目指す姿、そしてグループ全員が大切にしたい思いや考えを46の「こだわるころ」として明文化し、体系立てたものが「toho group way」です。朝礼で読み合わせを行うなど十分に理解しあう場を設け、理念の浸透を図り持続的成長と永遠の会社存続を目指しています。



労働安全衛生管理

当社グループは、「労働安全」と「労働衛生」を主軸に企業にとって大切なリソースの一つである「人材」を守るために労働災害の防止に努めています。グループ横断的に構成されたグループ安全衛生委員会にて、各社の課題を吸い上げ、リスクアセスメントを行い、事故撲滅に向けて注意を喚起すると共に、その低減措置を水平展開しています。グループ丸となって、従業員の心身の健康と安心して働ける職場環境の整備に注力しています。

労働安全衛生管理体制



- ※1 リスクアセスメント方法
- ① 職場に潜在する危険性または有害性を特定する
 - ② 既存の予防措置による災害防止効果を考慮したうえで、リスクの大きさを見積もる
 - ③ 対策の優先度を特定し、リスク低減対策を検討(リスクの評価)する
 - ④ リスク低減措置を実施する
 - ⑤ 効果検証を行い、災害防止のノウハウを構築して、グループ各社へ水平展開する