



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施します。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。

個性の尊重と能力を発揮できる組織の構築と自律型人材の育成に取り組んでいます

最重要テーマは「健康経営」

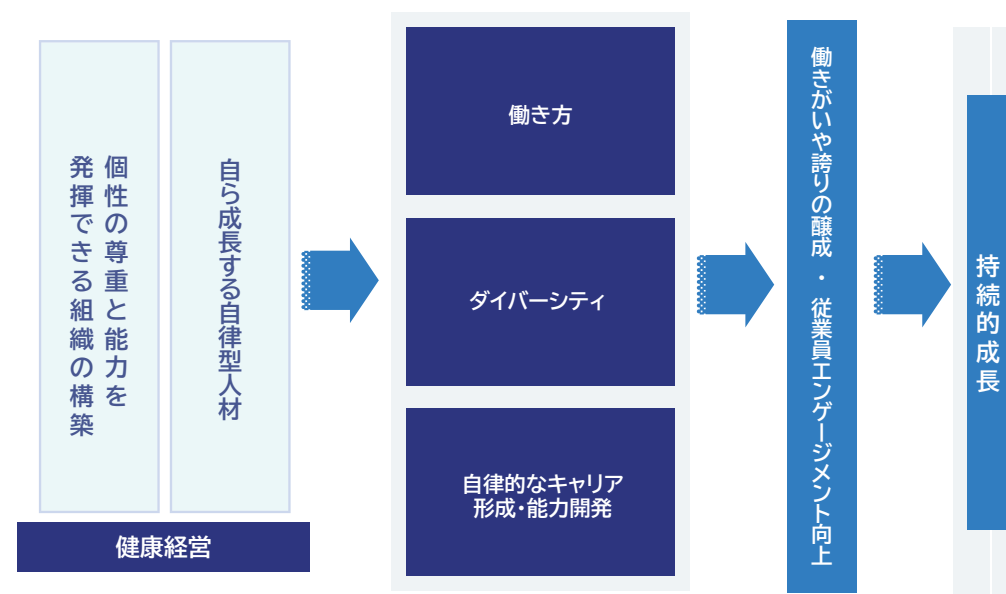
当社グループは、経営憲章の中で「企業は人である」と定め、企業の持続的成長には従業員の成長が必要不可欠であり、その中でも健康維持・向上は従業員とその家族の幸せに欠かせない最も基本的な要素だと考えています。そのために、従業員が健康で活力に満ち、最高のパフォーマンスを持続できる労働環境の整備に取り組む「健康経営」の推進を最重要テーマと位置づけています。

健康基本方針

 <https://www.to-ho.co.jp/sustainability/staff.html#sec04>



「健康経営優良法人(大規模法人部門)」7年連続 7回目の認定



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保ち、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。

戦略

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(ダイバーシティ)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。今後は、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ています。このように、従業員が働きがいや誇りを持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ています。

トーホーグループでは、様々な仕事を経験する「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 off-JT(研修) やトーホーグループ独自の社内検定、各種 e ラーニング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。

		目標	進捗		
		2030年度	2024年度	2023年度	2022年度
従業員 エンゲージメント向上	エンゲージメントスコア	80.0%※1	74.2%※2	73.7%※2	70.9%※2
自律的なキャリア 形成支援	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)	1%以上※1	0.3%※1	0.3%※1	0.3%※1

※1：国内連結グループ会社

※2：(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)トーホービジネスサービス、(株)トーホー沖縄

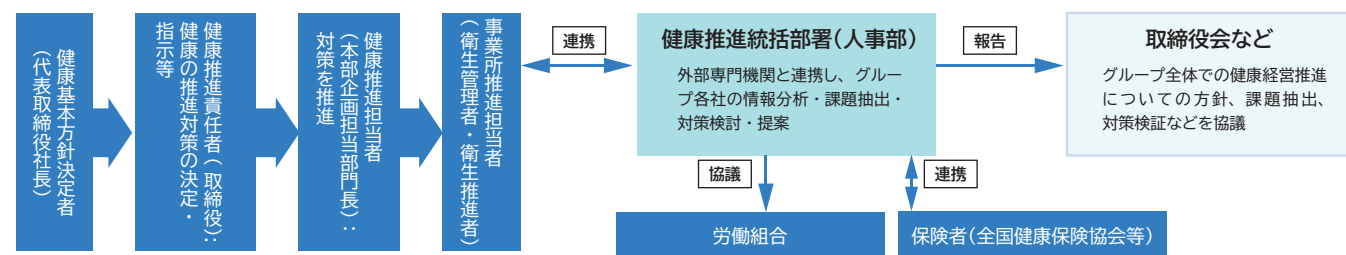


個性の尊重と能力を発揮できる組織の構築

健康経営

推進体制

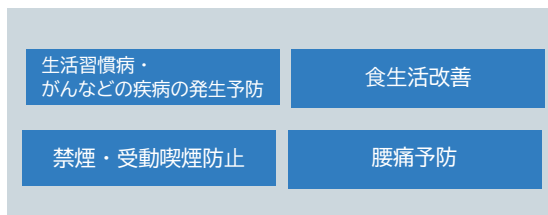
健康経営に取り組む体制として、(株)トーホーの代表取締役が決定した「健康基本方針」に基づき、グループ各社にて施策の企画、実践を推進しています。また、グループ会社の横断的な委員会組織「内部統制マネジメント委員会」の中で健康課題の分析結果、施策の効果などを協議し、産業医など外部専門機関と連携して、各種施策を検討・展開しています。



従業員の健康課題と改善のための取り組み

従業員の平均年齢が高くなってきたことに伴い、脳疾患や心疾患、がんといった生活習慣に関する疾病の発生確率が高くなることが予想されます。そのため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。

従業員の健康課題



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



トーホーグループのサステナビリティ

【健康投資額】

	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度	2020年度	2019年度
健康投資額	16百万円	17百万円	15百万円	15百万円	16百万円	16百万円

※2023年度から集計範囲を4社から5社に変更。

※主な投資内容:健康診断費用、人間ドッグなどの補助費用、イベント実施費用等。

【健康経営の取り組み結果】

	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度
定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%
精密検査受診率	100%	100%	100%	82.6%
ストレスチェック受検率	100%	99.8%	96.4%	99.1%
従業員のヘルスリテラシー浸透率※1	97.2%	85.4%	89.9%	92.3%
運動習慣者比率※2	21.7%	22.0%	20.2%	17.6%
女性の健康課題に関する施策への参加状況※3	12.4%	15.4%	9.8%	10.8%
月平均残業時間	17時間	16時間	14時間	10時間
労働災害件数(通勤災害除く)	33件	35件	41件	49件
死亡災害件数	0件	0件	0件	0件

【健康課題に関する取り組み目標と実績】

	目標	進捗			
	2027年度	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度
特定保健指導対象者率	10.0%	17.1%	16.0%	15.3%	17.2%
高ストレス者率	10.0%	14.2%	12.8%	14.9%	11.0%
平均勤続年数	18.0年	17.3年	17.4年	17.2年	16.8年
傷病による休職率	0%	0.6%	1.1%	0.5%	0.6%

※1 2022年度以前は管理職対象教育正解率。2023年度以降は、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)。

※3 女性特有病検診補助制度利用者、定期健診でのオプション検診利用者数の割合。



個性の尊重と能力を発揮できる組織の構築

ダイバーシティの考え方

トナ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り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。

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)。

仕事と介護の両立支援

- 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度を設け、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。
- 介護休業・介護休暇・短時間勤務制・所定外労働の免除等

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。

	目標	進捗		
	2030年度	2024年度	2023年度	2022年度
管理職とリーダー職の女性比率	20.0%※1	10.8%※2	9.8%※2	8.9%※2

※1：国内グループ連結会社

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

女性活躍やワークライフバランス推進のための対策

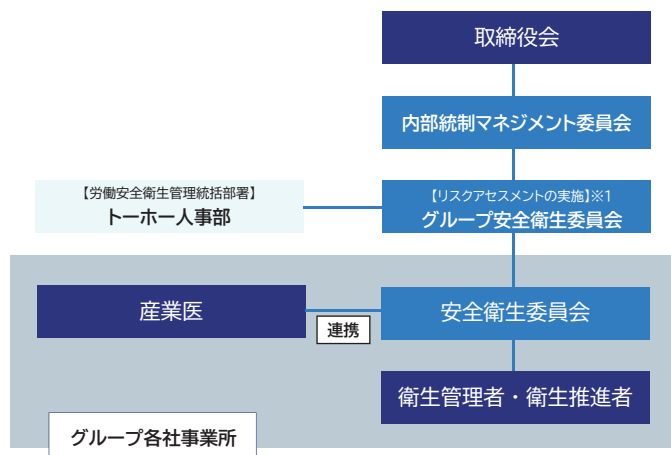
- ・ ワークライフバランス支援サイトの開設
- ・ ポジティブ・オフ運動の推進
- ・ 年次有給休暇の計画付与制度、積立有給休暇制度
- ・ パートナー社員 人事・給与制度
- ・ 一般職・総合職区分の廃止
- ・ 営業職を希望する女性の積極採用(新卒)と職場環境の整備
- ・ 育児などを理由に退職した社員の再雇用をサポートする「Job リターン制度」の導入
- ・ 育児目的休暇の導入
- ・ 同月内の勤務時間の調整ができる時短フレキシブルワーク制度の導入
- ・ 育児の短時間勤務を小学校6年生を修了するまでに延長
- ・ 在宅勤務制度の導入

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。グループ一丸となって、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。

※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



男性労働者の育児休業取得率

	2024年度	2023年度
国内グループ会社	100.0%	46.9%
(株)トールー	100.0%	100.0%
(株)トールーフードサービス	100.0%	53.0%
(株)トールーキャッシュアンドキャリアー	100.0%	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。

障がい者雇用率

	2024年度	2023年度	2012年度
障がい者雇用率	2.83%	2.44%	2.02%

共通理念の浸透

トール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。

