

食を通して社会に貢献する

**toho**

**トーホーグループ  
女性活躍推進法に基づく  
一般事業主行動計画 [第1期]**

(2016年2月1日～2021年1月31日)

2016年3月31日

株式会社 **トーホー**

# 目次

---

- 1. 女性活躍推進についての方針と直近の取組状況**
- 2. 対象会社・対象期間**
- 3. 当社グループの課題**
- 4. 2020年度までの目標**
- 5. 主な取組内容**
- 6. 取組内容と実施時期（2016年度-2017年度）**
- 7. ワーク・ライフ・バランスに関する取組等**

# 1. 女性活躍推進についての方針と直近の取組状況

トーホーグループでは、女性活躍推進を図るため、「女性の活躍なくしてトーホーグループの成長なし」のスローガンを掲げ、2014年に「トーホー・ポジティブ・アクション（TPA）推進プロジェクトⅡ」を立ち上げ、「**育成・登用**」「**職域拡大**」「**意識改革**」の3領域を中心に、以下のような施策を実施してきました。

また「**ワーク・ライフ・バランス**」の推進も積極的に行ってまいりました。

2014年

- ・ 総合職・一般職の区分を廃止
- ・ 旧一般職社員への特別昇格試験を実施
- ・ 管理職の意識改革を図るためのセミナーを実施
- ・ 女性の意識改革を図るためのセミナーを実施
- ・ 社内結婚応援隊結成

2015年

- ・ 女性管理職育成のための女性社員を対象としたマネジメント研修を実施
- ・ パートタイマー向け人事制度（キャリアアップ制度）導入スタート

## 2. 対象会社・対象期間

---

女性のリーダー職及び管理職への登用率アップを目指し、女性が活躍できる環境の整備を行うため、以下の行動計画を策定する。

- 本計画のトーホーグループ対象会社
  - ・ 株式会社トーホー
  - ・ 株式会社トーホーフードサービス
  - ・ 株式会社トーホーキャッシュアンドキャリー
  - ・ 株式会社トーホーストア
  - ・ 株式会社トーホービジネスサービス
  - ・ 株式会社トーホー・北関東
  
- 計画期間 2016年2月1日～2021年1月31日 [5年間]

### 3. 当社グループの課題

- [現状]
- (1) リーダー職の女性が少ない  
[現在 7名 女性比率3.4%]
  - (2) 管理職の女性が少ない  
[現在 6名 女性比率1.8%]

※正社員に占める女性の割合 15.7%

- [背景]
- ・コース別人事制度（総合職・一般職区分）による採用・昇格の制限 [2014年度に廃止]
  - ・女性の職域が限定的である
  - ・キャリア意識の高い女性が少ない

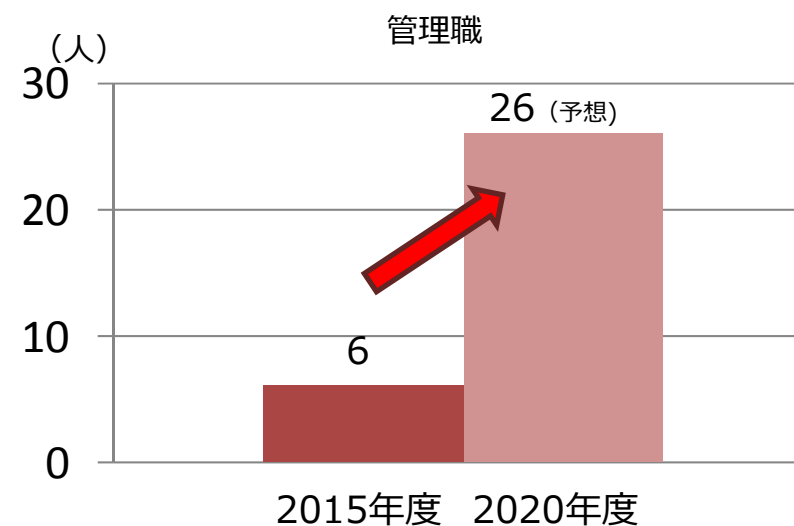
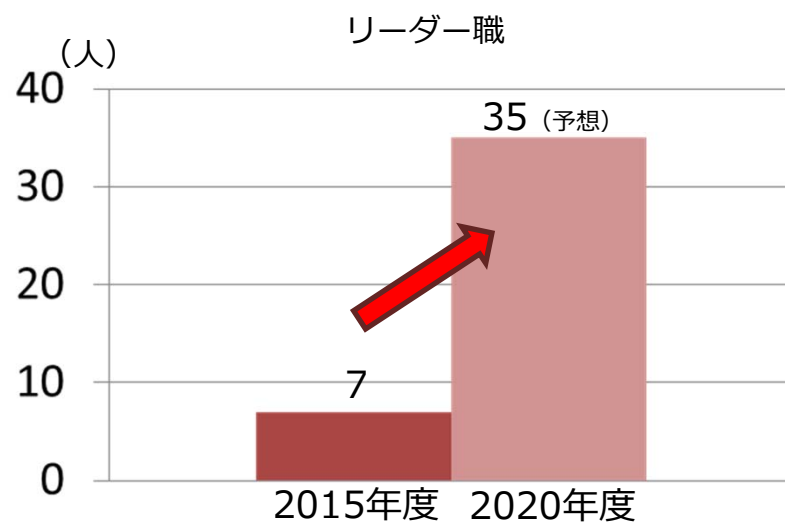
#### [取り組むべき課題]

- ・女性を**登用**するための**育成**強化
- ・女性の**職域拡大**
- ・女性ならびに男性の**意識改革**
- ・**ワーク・ライフ・バランス**に関する諸制度の拡充

## 4. 2020年度までの目標

- ・ リーダー職の女性を現在の約 5 倍にする
- ・ 管理職の女性を現在の約 4 倍にする

### リーダー職・管理職の女性人数の推移予想



## 5. 主な取組内容

取組	領域	内容
1	育成・登用	女性社員を対象に管理職早期育成を目的としたマネジメント研修を実施する。
2	育成・登用	一人ひとりが長期的なキャリアビジョンを描きながらイキイキと働き続けることを支援するため、セミナー等によるキャリア意識の醸成・形成支援に取り組む。
3	職域拡大	女性社員が少ないセクション等について課題を抽出、積極的に女性を配置する対策を検討、実施する。
4	意識改革	女性を育成する管理職の意識改革を促すため、セミナーを開催する。
5	ワーク・ライフ・バランス	育児・介護支援を中心に職場復帰後の支援などの制度の拡充を検討するとともに、情報発信などを行い周知徹底を図る。

## 6. 取組内容と実施時期（2016年度-2017年度）

### 取組1 [育成・登用]

女性社員を対象に管理職早期育成を目的としたマネジメント研修を実施する。（継続）

2016年度

- ・ 2015年6月から10か月間に亘って実施したマネジメント研修に参加したメンバーより「女性活躍推進」の企画提案を行う。
- ・ 企画提案より優秀な事例について、メンバーが中心となりプロジェクトを立ち上げ、実践する。
- ・ 育成担当者と人事部が一体となって研修受講者の育成を図る。

2017年度

- ・ 第2期マネジメント研修を実施する。



2015年度メンバー



## 6. 取組内容と実施時期（2016年度-2017年度）

### 取組2 [育成・登用]

一人ひとりが長期的なキャリアビジョンを描きながらイキイキと働き続けることができる環境を整備するため、セミナー等によるキャリア意識の醸成・形成支援に取り組む。

- 2016年度
- ・ 女性を含む若年層向けの研修等の再構築を検討する。
  - ・ 社内の様々なキャリアを持つ女性との交流を通し、自身のキャリアを考える「第1回キャリアワークショップ（仮称）」を開催する。
- 2017年度
- ・ 若年層向けの研修体系について、前年度の検討結果を踏まえた内容を実施する。
  - ・ 「第2回キャリアワークショップ（仮称）」を開催する。

## 6. 取組内容と実施時期（2016年度-2017年度）

### 取組3 [職域拡大]

女性社員が少ないセクション等について課題を抽出、積極的に女性を配置する対策を検討、実施する。

- |        |  |
|--------|--|
| 2016年度 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 課題抽出、対策検討のためのプロジェクトを立ち上げ、組織横断的に、検討を行うとともに、試験的に女性を配属し検証を行う。</li></ul> |
| 2017年度 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 前年度の結果を踏まえ本格導入を目指す。</li></ul>  |

## 6. 取組内容と実施時期（2016年度-2017年度）

### 取組4 [意識改革]

女性を育成する管理職の意識改革を促すため、セミナーを開催する。（継続）

2016年度 各地で全管理職を対象とした「第2回管理職向けセミナー」を開催する。

2017年度 各地で全管理職を対象とした「第3回管理職向けセミナー」を開催する。



2014年度のセミナーの様子

※女性の意識改革については[取組2]にて説明の通り

## 6. 取組内容と実施時期（2016年度-2017年度）

### 取組5 [ワーク・ライフ・バランス]

育児・介護支援を中心に職場復帰後の支援などの制度の拡充を検討するとともに、情報発信などを行い周知徹底を図る。

- 2016年度
- ・ 育児のための制度を拡充する。
  - ・ 退職後の再雇用（JOBリターン）制度の見直しを行う。
  - ・ 職場復帰後の支援について検討する。
  - ・ 「介護との両立」について検討する。
- 2017年度
- ・ 前年度検討結果を踏まえた内容を実施する。

## 7. ワーク・ライフ・バランスに関する取組等

トーホーグループでは、ワーク・ライフ・バランスの取り組みとして、以下の取り組みも継続して実施しています。

1. 子ども参観日の実施
2. ワーク・ライフ・バランスデー（ノー残業デー）の実施
3. 有給休暇の取得推進
4. 年間所定総労働時間の短縮
5. ワーク・ライフ・バランスのための社内相談窓口の設置
6. 子育て支援サイトの開設
7. 子育て支援ハンドブックの配付

食を通して社会に貢献する

**toho**

株式会社 **トホ**