A man with a beard and a woman are sitting at a desk, looking at a laptop and a tablet. The man is pointing at the laptop screen, and the woman is smiling and looking at the tablet. They appear to be in a collaborative work environment.

「男女共同参画社会」 の実現に向けて

CONTENT

男女共同
参画社会とは？

3

全ての人が活躍
できる社会とは？

4

柔軟な働き方と
社内イベントの実施

5

各種制度と
従業員の男女別比率

6

BODの研修制度

7

職場復帰率と
育休復帰者部署の新設

8

健康経営を推進

9

環境美化活動

10

今後の取り組み

11

会社概要

12

男女共同参画社会とは？



男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」です。

引用： 「男女共同参画社会」って何だろう？



私たち株式会社BODは、ジェンダーにとらわれず、全従業員が輝ける職場を提供することが当社のミッションと捉えています。このミッションを実現させるために多様な働き方を導入し、幅広い研修制度を設けるなど、さまざまな取り組みを行っています。この資料では、BODの取り組みをご紹介します。

取り組み紹介：<https://www.bod-grp.com/company/strategy/>



全ての人が活躍できる社会とは？



職場に活気

社内SNSツールを活用した社内イベントの実施や、ライフスタイルに合わせた多様な勤務形態の導入をしています。スキルアップのための研修制度もあり、男女ともに働きやすく、個人の能力を最大限に発揮できる職場づくりに取り組んでいます。

SDGs 「働き甲斐も経済成長も」 [はこちら](#)



家庭生活の充実

仕事と家庭の両立を支援するための環境整備を進めています。育休に関しては、女性のみでなく、男性従業員も取得しています。男性の家庭への参画が進むことによって、男女ともに子育てや教育に参加できる社会の実現を目指しています。

育児休暇を取得した男性社員の記事 [はこちら](#)



地域力の向上

ボランティア活動の一環として、毎月、東池袋周辺の清掃活動を行っています。2024年2月から始めたこの活動に、延べ100名以上の従業員が参加しました(2024年6月現在)。BODでは、これからも持続可能な社会の実現に向けて「住み続けられるまちづくり」に取り組み続けます。

SDGs 「住み続けられるまちづくりを」 [はこちら](#)

「職場に活気」への取り組み①

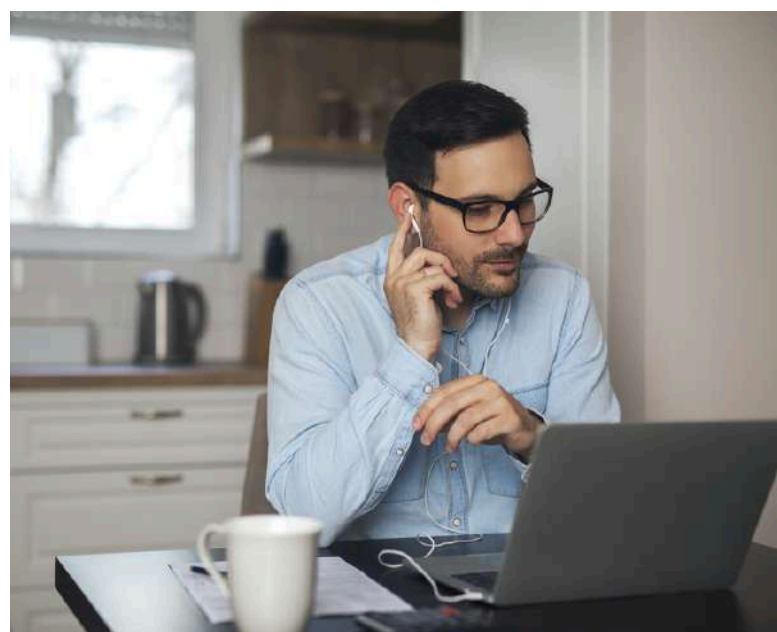
「柔軟な働き方」と「社内イベントの実施」

ライフスタイルに合わせた

柔軟な働き方を実現

働き方の多様化が求められる中、BODでは従業員のライフスタイルに合わせて、さまざまな勤務形態を導入しています。

- テレワーク／在宅勤務
- フレックス
- 時短勤務
- 時差出勤
- 有給休暇
- 特別休暇



コミュニケーションを目的とした

社内イベントの実施

全従業員対象の写真コンテストや、作成したマニュアルの完成度を競うマニュアルコンテストなど、毎月多岐にわたるイベントを開催しています。

- 写真コンテスト
- 地域の清掃活動
- マニュアルコンテスト
- ゲーム部、家庭菜園部
- 健康チャレンジ

など多数のイベントを開催



「職場に活気」への取り組み②

「各種制度」と「えるぼし獲得」

職場環境の最善を目的とした 各種制度と施策の導入

生産性が高く、働きやすい職場環境をつくるために、オフィス環境の改善や、各種制度を導入しています。

- 水曜日はノー残業デー
- 社内公募制度
- 資格取得支援制度
- 全執務室に空気清浄機を設置
- カジュアルフライデーの実施
- クールビズの実施



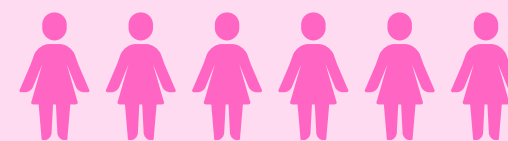
ジェンダーにかかわらず活躍

えるぼし獲得

女性従業員が64%の当社では、厚生労働大臣が認定する女性活躍推進企業の条件を満たし、2021年9月に「えるぼし」2つ星を獲得しました。

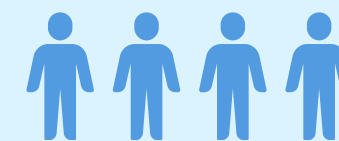
女性従業員

64%



男性従業員

36%



「職場に活気」への取り組み③

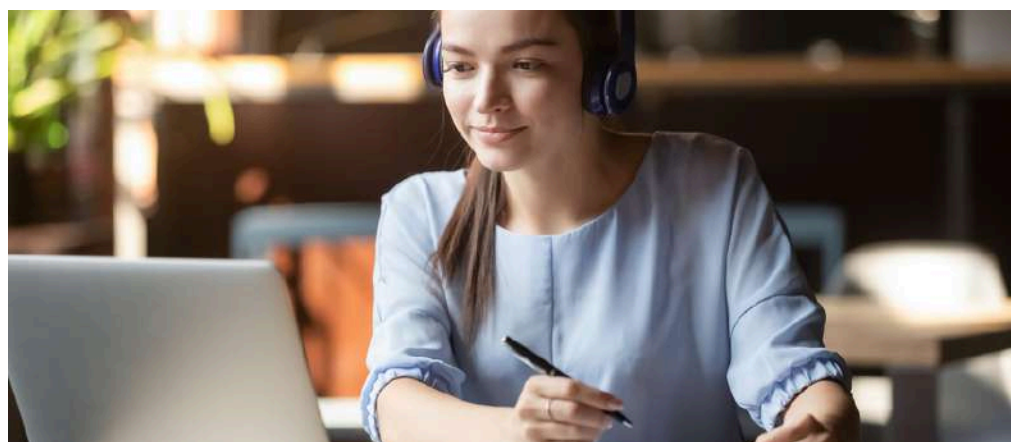
BODの研修制度

従業員の更なるスキル向上を目指し、対面研修以外にも、多様な働き方に合わせた「場所を選ばない」e-learningなどの研修も導入しています。

外部講師による

スキルアップ研修

- FM資格認定プログラム
- 給与計算実務業務検定プログラム
- 経営幹部候補育成プログラム など



役職やスキルによって受講できる

階層別研修

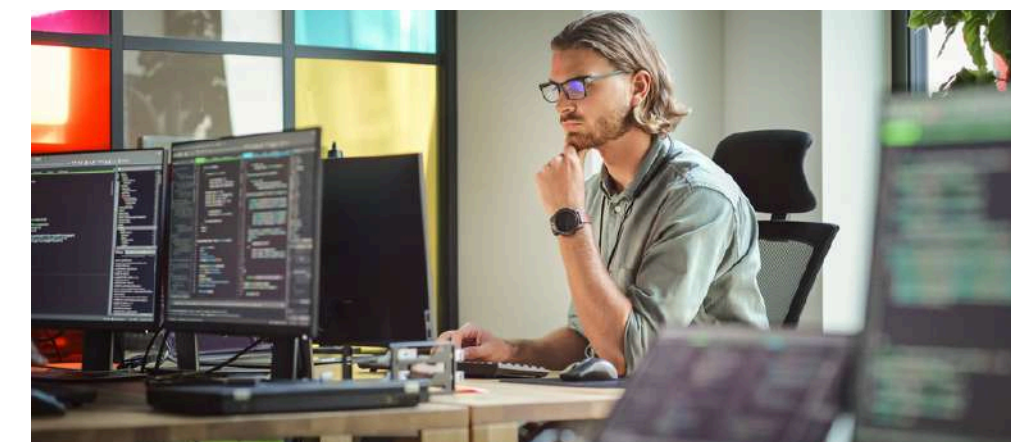
- マネジメント研修
- リーダーシップ研修
- コーチング研修
- OJT など



場所を選ばない

e-learning研修

- コンプライアンス研修
- 情報セキュリティ研修 など



「家庭生活の充実」への取り組み①

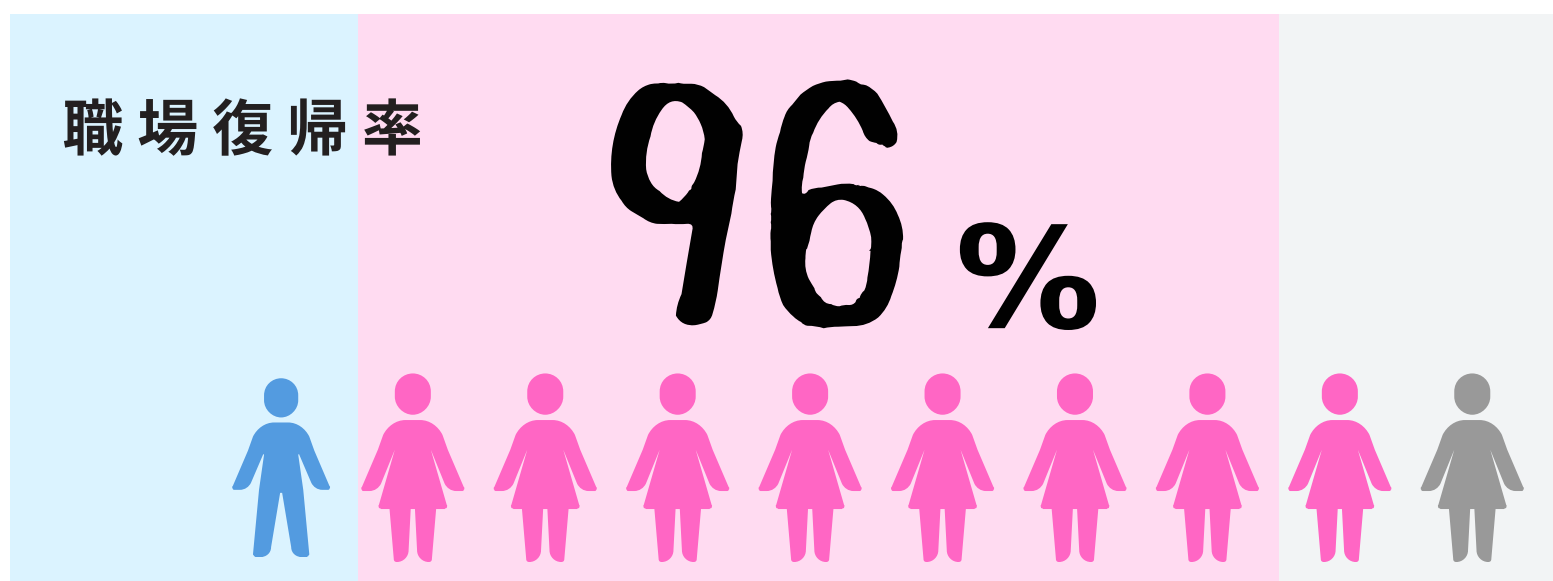
「職場復帰率」と「育休復帰者部署の新設」

仕事と家庭の両立を支援するための環境整備を進めています。

男女で育休取得

高い職場復帰率の実現

当社の職場復帰率は厚生労働省が2023年に発表した平均53.8%を大きく上回る96%です。育休に関しては女性のみでなく、男性で取得した社員も在籍しています。職場復帰後は、時短勤務や在宅勤務などの制度を活用しながら、それぞれの部署で活躍しています。

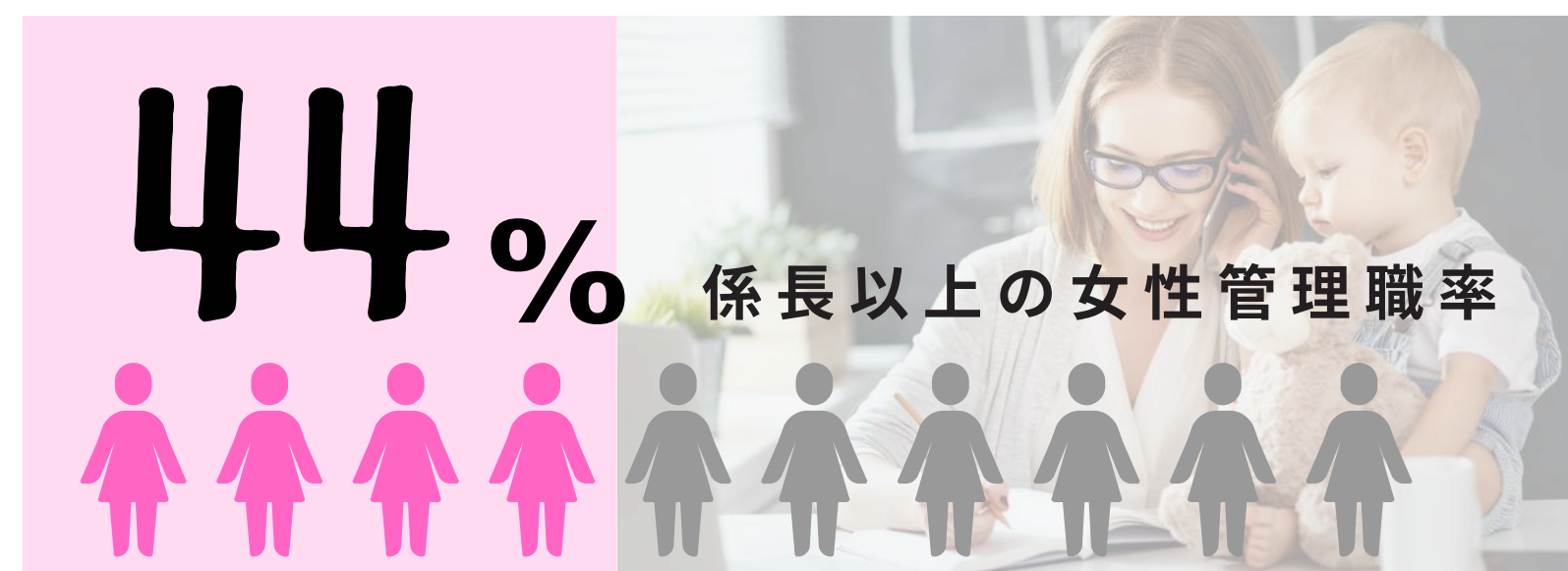


出所：厚生労働省「P1 第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況」

子育てと仕事の両立

育児復帰者のみの部署新設

職場復帰率が高い当社は、育休復帰後も安心して働き続けられるように、子育て中の母親のみで構成された部署を開設しました。子育てと仕事の両立を支援している当社の係長以上の女性管理職率も44%と、業界平均（15.2%）より高い水準になっています。



出所：厚生労働省「P10 雇用均等基本調査」産業別女性管理職割合

「家庭生活の充実」への取り組み②

健康経営を推進

健康経営

当社では全社の健康づくりに関する方針を「健康宣言」に定め、グループ一丸となって健康経営に取り組んでいます。

- 01 運動を促進するポスターの掲示
- 02 社内 SNS にて、運動啓発コラムを投稿
- 03 健康診断とストレスチェックの実施
- 04 女性の健康保持とメンタルヘルスに関する相談窓口を設置
- 05 社内 SNS に産休取得についてのロードマップを掲載 など

[健康経営の取り組みはこちら](#)



「地域力の向上」への取り組み 環境美化活動

男女がともに主体的に地域活動やボランティア等に参画することによって、
地域コミュニティが強化

清掃活動（CSR）

私たち株式会社BODは、SDGsに賛同し、「住み続けられるまちづくり」の一環として「としまクリーンサポーター」に登録しています。2024年2月から毎月1回、有志が20名程度集まり、本社がある東池袋を中心に清掃活動を実施しています。清掃活動は町をきれいにするだけでなく、新しいお店を発見したり、部署横断で従業員同士のコミュニケーションが取れたりと、参加者それぞれにとって大切な活動になっています。BODとして初めて取り組んだ5月30日の「ごみゼロデー」には、2024年4月入社の新卒社員も加わり、業務とは違った環境で、全員で楽しくゴミ拾いをしました。私たちはこれからも地域の環境美化に貢献できるよう清掃活動を続けてまいります。

2024年2月



2024年3月



2024年4月



2024年5月



2024年6月



[清掃活動の取り組みはこちら](#)

今後の取り組み

取り組み

BODでは、男女が個人として能力を発揮する機会が確保される環境を整えるために、以下の通り、取り組んでいます。











- ・雇用、研修、セクハラ、マタハラ、さまざまなハラスメントの阻止
- ・働きやすい環境の実現
- ・男女問わず育休を取得しやすい環境づくり
- ・産休、育休からスムーズに復帰しやすい体制づくり
- ・活用しやすい制度、福利厚生

「機会の確保」とは

機会の確保だけで、第2条に規定されているように男女が均等に利益を享受できるのかとの懸念が指摘されるが、第2条で男女が共に機会を確保され、男女がそれぞれに能力を発揮すれば、本条の「男女が性別による差別的取扱いを受けないこと」との規定により、男女という性別の違いにかかわらずその能力（成果）が適切に評価されることになる。これにより、男女は性別によらず能力（成果）に応じて均等に利益を享受できることになる。なお、この趣旨での国会答弁（平成11年5月13日）もある。

引用：[男女共同参画社会基本法逐条解説](#)

株式会社BOD

-  所在地 〒171-0022 東京都豊島区南池袋2丁目49番7号
-  代表者 田中 大善
-  設立 2017年1月23日
-  従業員人数 780名 (2024年4月 時点)
-  資本金 1 億円 (資本準備金含む)
-  許可番号 労働者派遣事業：派13-315270
有料職業紹介事業：13-コ-313132
古物商許可番号：305502120241
-  事業内容 アウトソーシング事業
-  提供サービス 事務代行/人事労務/システム開発/物流・倉庫/コールセンター
-  グループ会社 株式会社HRマネジメント
株式会社プロGRESS
株式会社BPC
-  企業情報 <https://www.bod-grp.com/company/>

適格請求書発行事業者登録番号 T6013301039989

労働者派遣事業の状況 (情報開示)

https://www.bod-grp.com/pdf/hakenmargin_rate.pdf

