

2024年3月29日
日 本 銀 行

日本銀行 女性の活躍推進に関する行動計画（第3期）

日本銀行は、女性職員がその能力を十分に発揮できるようにし、職員全員にとって働きやすい職場環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の定めに基づく行動計画を定め、女性の活躍推進対策を実施してきている。

今般、第2期の行動計画となる現行の行動計画（計画期間：2021年4月1日～2024年3月31日）が満了することから、第3期の行動計画（計画期間：2024年4月1日～2026年6月30日）を策定した（別紙）。

第3期の行動計画においては、女性職員の職位者等への登用や、男性職員による育児休業の取得、すべての職員が能力を十分に発揮できる環境の整備を、一層推進していく方針である。

以 上

(別紙)

女性の活躍推進に関する行動計画（第3期）

1. 計画期間 2024年4月1日～2026年6月30日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：職位者^(注1)に占める女性の割合が30%となることを目指し、本行動計画期間の2026年6月末までに、同割合を20%とする。

また、2026年6月末までに、管理者^(注2)に占める女性の割合を12%とするほか、本行動計画期間中、将来の職位者・管理者候補となる総合職・特定職の採用者に占める女性の割合は40%を目途とする。

^(注1) 主査級以上の職員（管理者を含む）。

^(注2) 企画役級以上の職員。

<取組内容>

- 2024年4月以降
- ・女性職員の職位者・管理者への昇格や職位者・管理者としての育成に向けて、キャリア形成をサポートするための研修や人事制度面での対応を行っていく。
 - ・上記の他に、女性職員の活躍の場を更に広げる観点から、環境整備を進める。

目標2：男性職員の育児休業取得率100%を維持する。また、5営業日以上、育児休業を取得する男性職員の割合を、2026年6月末までに85%とする。

<取組内容>

- 2024年4月以降
- ・男性職員に対する5営業日以上の子育休業の取得奨励のほか、育児等への参画・分担の促進に資する研修・セミナーを通じた情報提供等を実施する。
 - ・男性職員や職場のニーズを踏まえ、育児休業や育児目的の休暇を計画的に取得できるよう、制度・運用面での環境整備を進める。

目標 3 : すべての職員が、能力を十分に発揮できる環境を整備する。

<取組内容>

- 2024 年 4 月以降
- ・すべての職員が職業生活と家庭生活の両立を円滑かつ継続的に図れるよう、働き方の多様化・柔軟化やデジタル技術を適切に活用した事務プロセスの見直しを進める。
 - ・すべての職員がやりがいを持って主体的に職務を遂行できるよう、エンゲージメント向上の視点を重視しながらキャリア形成の支援を行う。
 - ・すべての職員が能力を十分に発揮できるよう、研修・セミナー等によるダイバーシティに関する意識啓発を含めた環境整備を進める。

以 上