

平成 26 年 3 月 28 日
日 本 銀 行

日本銀行 次世代育成支援のための行動計画（第 3 期）

日本銀行は、中央銀行として、安定的かつ効率的な業務の遂行に努めるとともに、次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成が重要であるとの認識のもと、次世代育成支援対策推進法に基づき行動計画を定め、次世代育成支援対策を推進してきている。また、日本銀行では、女性の採用・登用の拡大に関し、数値目標を策定している（参考）。

今般、行動計画（第 2 期）に掲げた目標を達成したことから、当初の計画期間（平成 22 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日）を 1 年間前倒しで終了したうえで、行動計画（第 3 期）を策定した（別紙）。

行動計画（第 3 期）の実施にあたっては、公的機関としての性格を踏まえつつ、職員の仕事と子育て等の両立を支援し、働きやすい環境の整備を推進していくことにより、全ての職員が各々のライフ・ステージの中で、能力を十分発揮し活躍できるよう努めていく方針である。また、こうした行動計画（第 3 期）の実施を通じて、女性の採用・登用の拡大についての目標達成も併せて目指す方針である。

次世代育成支援のための行動計画（第3期）

1. 計画期間

平成26年4月1日～平成31年3月31日

2. 内容

（目標1）

職員が育児等を行う際のワーク・ライフ・バランスに配慮した、関連制度の見直しを実施する。

<対策>

平成26年4月～ 女性職員のほか男性職員の育児休業の利用を促進するため、休暇制度の見直しを検討する

平成26年度中を 同制度の見直しを実施し、制度を周知する
目途

（目標2）

育児を行う職員の継続就業に資する施策を実施する。

<対策>

平成26年度中を 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するためのセミナーまたは説明会などの取組みを定期的実施する
目途

平成26年度以降 職員の婦人科系疾患の予防・早期発見のため、有益な情報の提供や検診制度の周知を図る

（目標3）

職員が仕事と子育て等との両立が図れるよう、より適切な働き方・仕事の与え方に関し、管理職を含む職員の意識の向上に取り組むとともに多様な働き方を推進する。

<対策>

平成26年度中を 職員が育児等を行いながら、本人のキャリア形成にも取り組めるよう、管理・監督を行う職員の意識を高めることを企図した説明会または研修などの取組みを実施する
目途

平成26年度以降 育児等を行う職員の多様な働き方を推進する観点から、フレックスタイム制の活用促進に取り組む

(目標4)

出産、育児等を理由に退職する職員の再雇用の機会を増やすよう、再雇用登録制度の見直しを実施する。

<対策>

平成26年4月～ 出産、育児等を理由に退職する職員の再雇用のための登録制度について、登録を行う対象者の範囲を広げるなどの見直しを検討する

平成26年度中を 同制度の見直しを実施し、制度を周知する
目途

(目標5)

職員が育児等を行う際のワーク・ライフ・バランスに配慮し、これまで整備してきた関連諸制度について、分かりやすく解説し周知する。

<対策>

平成26年度以降 育児等を行う職員が、休業期間中や復帰後に職業能力の維持や向上を図れるよう、自己啓発関連諸制度を分かりやすく解説し周知する

(参考)

女性の採用・登用の拡大について

日本銀行では、女性の採用・登用の拡大に関し、以下の数値目標を公表している。また、総務人事局人事課長を女性職員の採用・登用拡大担当者とし、採用活動において女性の募集に関する取組みを積極化している。

① 将来の管理者候補である総合職・特定職の採用者に占める女性の割合は、30%を目途とする。

② 職位者（管理者、監督者、主査・代理）に占める女性職員の割合

平成 25 年（実績）	平成 30 年（目標）	平成 35 年（目標）
6%	10%	15%

③ 管理者に占める女性職員の割合

平成 25 年（実績）	平成 30 年（目標）	平成 35 年（目標）
4%	5%	10%

(注) 上記職位者の範囲

管理者	監督者	主査・代理	中堅層	若手層
-----	-----	-------	-----	-----

└──────────────────┘
職位者