

令和3年3月23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2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、現行の行動計画の計画期間（平成28年4月1日～令和3年3月31日）が満了することから、第2期の行動計画（計画期間：令和3年4月1日～令和6年3月31日）を策定した（別紙）。

第2期の行動計画においては、女性職員の管理者への登用を一層推進するとともに、男性職員による育児休業の取得を更に拡大させるほか、すべての職員が能力を十分に発揮できる環境の整備を幅広く進めていく方針である。

— なお、同じく本年3月31日で現行の計画期間が満了する「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）の定めに基づく行動計画（第4期）については、日本銀行は、平成30年8月31日に、同法の定める特例認定（プラチナくるみん^{（注）}）を受けたことから、同法に基づき、新たな行動計画の策定に代えて、前年度の次世代育成支援対策の実施状況を公表することとする。

以 上

^{（注）} 2018年9月14日付「次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん」認定の取得の件」
(https://www.boj.or.jp/announcements/release_2018/rel180914c.htm/)

(別紙)

女性の活躍推進に関する行動計画（第2期）

1. 計画期間 令和3年4月1日～令和6年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：企画役級以上の職員（管理者）に占める女性の割合を以下のとおりとする。

・令和5年 10%

<取組内容>

令和3年4月以降 ・女性職員の企画役級以上への昇格や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環境整備等を実施する。

・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を3割以上の水準とするほか、職位者^(注)に占める女性職員の割合を令和5年までに15%に引き上げるなど、女性の活躍の場を更に広げる。

^(注) 主査級以上の職員（管理者を含む）。

目標2：男性職員の育児休業取得率を令和5年までに100%とする。

<取組内容>

令和3年4月以降 ・男性職員が、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。

・男性職員に対する育児休業の取得勧奨のほか、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。

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>

- 令和3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・柔軟化を進めるなどの環境整備を実施する。
 - ・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