

2026年6月30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4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3期の行動計画となる現行の行動計画（計画期間：2024年4月1日～2026年6月30日）が満了することから、第4期の行動計画（計画期間：2026年7月1日～2031年6月30日）を策定した（別紙）。

第4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、より一層推進していく方針である。

以 上

## 女性の活躍推進に関する行動計画（第4期）

1. 計画期間 2026年7月1日～2031年6月30日

### 2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：職位者<sup>(注1)</sup>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2031年6月末までに、同割合を25%とする。

また、2031年6月末までに、管理者<sup>(注2)</sup>に占める女性の割合を15%とする。

<sup>(注1)</sup> 主査級以上の職員（管理者を含む）。

<sup>(注2)</sup> 企画役級以上の職員。

#### <取組内容>

- 2026年7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企画・研修等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より一層広げる観点から、環境整備を進める。

目標2：男性職員の累計5営業日以上の子育休取得率を100%とする。また、累計10営業日以上、子育休を取得する男性職員の割合を、2031年6月末までに85%とする。

#### <取組内容>

- 2026年7月以降
- ・男性職員に対する累計5営業日以上の子育休取得の取得奨励のほか、子育等への参画・分担の促進に資する企画・研修等を通じた情報提供等を実施する。
  - ・職員および職場の実情を踏まえつつ、以下の取り組みを実施する。
    - 子育休や子育目的の休暇を計画的に取得できるよう、本行動計画の進捗状況を踏まえつつ、引き続き、環境整備を進める。

- 男性職員による累計 1 か月（概ね 20 営業日）以上の育児休業および育児目的の休暇<sup>(注3)</sup>の取得を推奨する。

<sup>(注3)</sup> 育児休業および配偶者出産休暇のほか、子の出生後 1 年以内に取得する看護等休暇、年次有給休暇およびリフレッシュ休暇が対象。

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>

2026 年 7 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、企画・研修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。その一環として、女性の健康上の特性に配慮した取り組みとしての、職場におけるヘルスリテラシー向上のための情報発信等を進める。

以 上