

株式会社日本政策投資銀行 女性活躍推進に関する行動計画

女性が活躍できる環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年4月1日 ～ 2031年3月31日（5年間）

2. 数値目標

【女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供にかかる目標】

目標1：2031年3月末までに管理職に占める女性割合を20%以上とする。

【職業生活と家庭生活の両立に関する雇用環境の整備にかかる目標】

目標2：育児休業または配偶者の出産又は産後の育児参加のために取得できる特別休暇について、対象となる男性職員の100%が取得することを目指す。

3. 取組内容と実施時期

①管理職育成等を目的としたキャリア研修の実施

2026年度～ 管理職候補者層を含む幅広い職員に対して、長期的なキャリア形成を支援するため、キャリア研修・リーダーシップ研修及びキャリア座談会等を拡充して実施する。

②管理職を対象としたマネジメント研修の継続

2026年度～ 管理職層に対して、ダイバーシティ&インクルージョンや仕事と家庭の両立に関する理解の促進とマネジメント力向上のための研修を継続して実施する。

③仕事と家庭の両立支援制度の浸透

2026年度～ 育児・介護ハンドブックの配布等を通じ、既に導入している下記の仕事と家庭の両立支援制度の周知や利用の促進を図っていく。

【仕事と家庭の両立支援制度】

制度	内容
配偶者の出産のための特別休暇	配偶者が出産する場合に、その前後に2日間の休暇を取得できる。
育児休業	1歳未満の子を養育するために休業を取得できる。また、特別な事情（保育所に入所を希望しているが入所できない等）がある場合には、子が満2歳になるまで育児休業の延長が認められる。

育児参加休暇	1歳未満の子の育児のために、必要な場合に、最長5日間の休暇を取得できる。
育児短時間勤務	小学校3年生までの子を養育する職員は、必要な場合に、1日につき90分を限度として勤務が免除される。
時間外労働等の制限・免除	小学校3年生までの子を養育する職員は、必要な場合に、時間外勤務および休日勤務が免除される。
保育所利用	本店の近隣に所在する事業所内保育所や企業主導型保育園マッチングサービスの利用が可能。
職員向け研修	職場復帰に向けて、仕事と育児の両立に対する不安を払拭し、時間制約がある中でも自分のキャリアを開発し、会社に貢献する意識を醸成するセミナーや、保活セミナー等を実施。
再雇用制度	出産・介護等家庭の事情により退職を余儀なくされた職員（正職員としての勤続期間が3年以上の職員）を対象とした登録・再雇用制度。
海外帯同休職	配偶者の海外転勤等に同行する職員は、最長3年休職することができる。
バースサポート制度	不妊治療のために、最長1年の休職や通常の有給休暇に加え失効積立休暇の利用により休暇を取得できる。
サポート感謝制度	産育休等により長期の欠員が発生した場合、休業・休職者の業務をサポートした職員に対し、一定額を支給する。

※他、育児・介護両立者に対象を限定せず利用可能な制度として、コアタイムありフレックスタイム制度及び在宅勤務制度あり。

以上

女性活躍推進法及び育児・介護休業法に基づく情報公表(2025年6月27日公表)

管理職に占める女性労働者の割合	15.4% (2025年3月31日時点)
男女の賃金の差異	全労働者 54.5% 正社員 55.9% パート・有期社員 55.6% (対象期間:2024年4月1日~2025年3月31日) (パート・有期社員:契約職員・再雇用職員を含み、派遣社員を除く) (賃金:基本給・超過勤務手当・賞与等を含み、退職金を除く)
育児休業取得率	男性 63.6% 女性 121.7% (2024年度)
※育児休業及び育児関連休暇 (配偶者出産及び育児目的休暇) 取得率	男性 97.0% 女性 121.7% (2024年度)

以上