

# 2023 日本：法律に基づくジェンダーに関する開示 – ナラティブ

バンク・オブ・アメリカの持続可能な責任ある成長戦略の中核をなすのは、当社のチームメイトにとって素晴らしい職場になるために私たちがとる行動です。当社のリーダーシップ・チームは、女性の活躍、文化、インクルージョン、そして [Being a great place to work](#)（素晴らしい職場であること）を積極的に推進することについて、説明責任を負っています。当社は、[Diversity & inclusion in the workplace](#)（職場におけるダイバーシティ&インクルージョン）を全社的に推進するためのコミットメント、説明責任、および支援を確保するために、あらゆるレベルに展開されるD&I目標を設定しました。

バンク・オブ・アメリカは、成果報酬の考え方を通じて、同一労働同一賃金に取り組んでいます。当社の報酬規程および慣行は性別を問わないものであり、取締役会とシニア・リーダーの監督の下、同一労働同一賃金を強化しています。当社は17年以上にわたり、外部の専門家に依頼して独立した分析を実施し、報酬の公平性を確保しています。当社は、成果報酬のアプローチと職場代表への重点的な取り組みを組み合わせることで、今後も当社における女性の参加と活躍を推進していくことになると確信しています。当社の戦略、プログラム、および行動は、職場と社会全体における女性の地位向上に貢献することにより、ジェンダー平等のためのより広範な解決策の一部となるというコミットメントに導かれています。当社における同一労働同一賃金に関する2023年の企業調査の結果では、世界全体で女性が受け取る報酬は、男性が受け取る報酬の平均99%以上であることが示されました。

BofA証券株式会社は、2023年の男女賃金格差を含め、職場における女性の参加に関する情報を計算し、公表することが義務付けられています。当社は、かかる義務を達成するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき義務付けられている指標について、以下の通り報告しました。

## カテゴリ1 – 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- 女性労働者の割合 – 42%
- 男女の賃金の差異<sup>1</sup>

## カテゴリ2 – 職業生活と家庭生活との両立

- 有給休暇取得率 – 74%

区分	男性の賃金に対する女性の賃金の割合
全社員	56.1%
正社員	56.5%
有期社員	9.7%

日本の多くの金融系企業や業界全体と同様に、現在、当社の組織では、現在、女性よりも男性の方が上級の役割を担っており、職能によって性別の割合が異なります。女性は、非管理職で64%を占めているのに対し、管理職では31%です。さらに男性は、収益を生み出す役割においてより大きな割合を占めています。当社の組織とより広範な金融業界全体において、さらにジェンダーバランスのとれた労働力を実現してこのギャップに対処するには、時間がかかります。

## 報酬

当社は確固たる報酬規程と慣行を維持し、チームメンバーにはそれぞれの役割、経験、実績に応じた相場に基づいて公正な報酬を支払っています。当社は定期的に業界内外の他社を基準に従って評価しています。年1回、当社は外部の専門家に依頼して独立した分析を実施し、公正な報酬の支払いを徹底しています。

<sup>1</sup> 2023年12月31日時点の在籍人数における男女間の賃金差に基づく計算式。計算においては、多くの賃金要因（役割や経験の違いなど）は考慮されておらず、「同一労働同一賃金」の分析ではありません。これらの結果は、上層管理職や収益を生み出す役割において女性よりも男性の割合が高いことに起因しています。賃金には、2023年1月から12月までに従業員が給与と支払いで受け取ったすべての要素が含まれ、退職金と通勤手当は含まれません。有期雇用における数値は、4人という非常に少ない人数に起因するものです。



# 2023 日本：法律に基づくジェンダーに関する開示 – ナラティブ（続き）

## 採用

当社は、採用活動や協力的なパートナーシップを通じて、世界中から優秀で多様な人材を集めており、早期キャリア（インターンシップ、新卒）から経験者採用まで、様々な機会を提供しています。当社は、女性の上級管理職の比率を高めることに重点を置きながら、男女の比率を均等にすることを目標に採用活動を行っています。また、若手人材の分野においても新入社員の均等な割合を目標としています。経営陣には四半期ごとに従業員の多様性に関する指標を報告しており、D&I目標を達成するためのコミットメントへの説明責任と支援を確保しています。

## 組織における取り組み

当社は、女性幹部育成プログラム、多様なリーダーへの支援プログラム、およびマネージャー能力向上などのキャリア開発プログラムなど、主要な女性幹部のキャリアをナビゲート、昇進、および育成するためのプログラムやツールを導入しています。当社は、女性の知識とスキルをさらに強化し、昇進の機会をより多く提供できるよう、女性の能力開発に取り組んでいます。

## 素晴らしい職場

これは私たちの価値観と責任ある成長の中核をなすものであり、当社は従業員のキャリアや私生活の状況に合わせて、福利厚生やプログラムを時間をかけて進化させ続けています。当社は、素晴らしい職場であるというコミットメントを反映した競争力のある報酬、柔軟な福利厚生、および家族向けのリソースを提供することで、従業員とその家族のウェルビーイングをサポートすることをお約束します。2023年に新たに導入される全社的な長期有給休暇プログラムは、従業員のウェルネスを支援する新たな方法です。勤続15年以上の社員は、4～6週間の有給休暇を取得し、家族と過ごしたり、旅行やボランティア活動に参加したり、一般的にリフレッシュして、再度集中することができます。

BofA証券株式会社は、これまで女性の割合が少なかった業務分野での女性人材の採用、確保、および昇進に注力しています。当社のD&Iコミットメントによる男女共同参画への行動指針については [Japan Women's Action Plan](#)（女性活躍推進のための行動計画）をご覧ください。

バンク・オブ・アメリカを素晴らしい職場にするための取り組みや、私たちが進歩を積み重ねていくための追加的な取り組みについてさらに詳しく知りたい場合は、年次報告書内の「[Human Capital Management Update](#)（人的資源管理にかかる最新情報）」をご覧ください。また、従業員を支援し、顧客、取引先、および株主の皆様により良いサービスを提供するために、当行がどのように [Investing in Women](#)（女性に投資）し、多様で包括的な労働力を促進しているかについても、詳細をご覧ください。

