



次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

ドイツ銀行グループ

ドイツ証券株式会社

ドイツ銀行東京支店

ドイチェ・アセット・マネジメント株式会社

ドイツ銀行グループは、以下の行動計画を策定し、社員が仕事と家庭生活を両立することができる雇用環境の整備を推進します。

計画期間： 令和 8 (2026)年 4 月 1 日から令和 11 (2029)年 4 月 30 日までの 3 年間

目標【1】

社員が仕事と家庭生活を両立できる制度の利用を推進し、特に男性社員の育児休業等育児目的休暇の取得率を対前年比 3%以上とすること。

取り組み内容と実施時期：

引き続き、仕事と子育て等のワーク・ライフ・バランスおよびダイバーシティに関する会社の取り組みについて周知・啓蒙を実施する。

- 仕事と子育ての両立を支援する福利厚生制度（育児に関する休暇・休業、フレキシブルワークアレンジメント、在宅勤務等）について更なる周知を図る
- 育児に関する休暇・休業取得中の待遇について社内通知やイントラネット掲載の内容を充実させるなど利用しやすい環境の整備を行う
- 継続して社員の意識調査を実施し、その結果に基づく必要な改善策を講じる

目標【2】

社員のうち法定時間外および法定休日労働の合計時間数が 60 時間を超える者の割合を現状より 1.5%削減すること。

取り組み内容と実施時期：

業務の進捗状況を踏まえた計画的な休暇取得を促進するとともに、必要な時に休暇を取得しやすい環境の整備を進める。

- 社員の柔軟な働き方を実現するために社員およびマネジャーの DE&I に対する意識向上に向け、必要な啓発活動を実施するとともに、ネットワークを構築する支援を行う。
- ジェンダーダイバーシティを推進する“dbGO”や育児や介護に焦点をあてた“dbFamily”などの従業員主導ネットワークグループとの連携し、仕事と生活の調和等、働きやすい環境を作り出すための取り組みを推進する
- 社員の多様性を尊重し成長を促す職場環境の醸成を目的として、メンタリングプログラムおよびマネジャー向け研修を実施する



Action Plan

Deutsche Bank Group Japan
Deutsche Securities Inc.
Deutsche Bank AG, Tokyo Branch
DWS Investments Japan Limited

Deutsche Bank Group Japan commits to the following action plan to establish a work environment in which employees can balance their work and personal responsibilities.

Plan period: April 1st, 2026, to April 30th, 2029 (3 years)

Objective (1)

Promote the use of childcare-related programs that enable employees to balance work and personal responsibilities, with the aim of increasing the proportion of male employees taking childcare leaves by more than 3% year-on-year.

Measures:

Continue to promote Deutsche Bank Group's initiative on work-life balance and diversity.

- Further promote benefit programs, such as childcare related leaves, flexible work arrangements, remote working, to support the balance of work and personal responsibilities
- Enhance internal communications and intranet resources to ensure employees can readily access relevant information, including arrangements during childcare leave
- Continue to conduct employee awareness surveys and implement improvement actions based on the results

Objective (2)

Reduce the percentage of employees whose total legal overtime and holiday work hours exceed 60 hours by 1.5% from the current level.

Measures:

Encourage employees to proactively plan their leaves ensuring the alignment with business progress while fostering a supportive environment that enables employees to readily take their time off.

- Support employees and managers in effectively advancing DE&I strategies to provide flexible work environment
- Promote initiatives led by employee engagement networks such as dbGo (for gender diversity) and dbFamily (for family-related matters) to foster a workplace environment that supports a balanced integration of work and personal responsibilities
- Strengthen an inclusive workplace culture through mentoring programs and training sessions for managers