

2020年4月14日

各位

会社名 株式会社新生銀行
 代表者名 代表取締役社長 工藤 英之
 (コード番号 : 8303 東証第一部)

新生銀行グループ「女性活躍推進法に基づく行動計画」の策定について

新生銀行グループ5社※は、2020年度から3年間の「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画(以下、「行動計画」)を策定しました。女性活躍推進に向けた実効性の高い取り組みを、グループ一体でスピード感をもって進めていくため、以下のグループ共通目標を設定しました。

- 目標 1: グループ5社合計の女性管理職比率を18%以上とする(個社別にも設定)
- 目標 2: 男女ともに育児関連休暇の取得率を100%とする

<女性管理職比率の目標値(実績値は2020年3月1日現在のもの)>

	新生銀行	昭和リース	新生インベストメント&ファイナンス	アプラス フィナンシャル	新生 フィナンシャル	5社合計
目標	20%	8%	15%	18%	17%	18%以上
実績	17.8%	4.1%	11.1%	12.3%	13.0%	13.9%

現在、グループ各社において、重要な意思決定の場に関与する女性管理職の割合は十分でないと認識しています。女性のみならず男性社員の意識変革を含め、女性管理職比率の向上に資する取り組みをいっそう強化していきます。また、性別にかかわらず育児に参画する風土を醸成し、育児とキャリア形成の両立を当たり前とする組織にするべく、配偶者の特別休暇の取得推進など、男性の育児参画をグループ全体で促進していきます。

新生銀行グループでは、中期経営戦略の基本戦略において、人材や組織など企業の成長の源泉となる組織的能力の強化・活用によって、グループの強みを醸成し、長期的な価値を創出していくことを掲げています。持続可能な社会を構築するためにも、すべての女性が、健康で幸せにやりがいを持って働くことができるよう、最大限サポートしていきます。

新生銀行グループの「女性活躍推進法に基づく行動計画」は、[こちら](#)をご参照ください。
 新生銀行グループのダイバーシティ推進への取り組みは、別添資料をご参照ください。

※ 株式会社新生銀行、昭和リース株式会社、新生インベストメント&ファイナンス株式会社、株式会社アプラスフィナンシャル、新生フィナンシャル株式会社

以上

新生銀行グループの ダイバーシティ推進への取組み

2020年4月

新生銀行グループのダイバーシティ推進

新生銀行グループでは持続的な価値創造を実現するために、ケイパビリティの強化・活用を経営戦略の柱としてダイバーシティを推進しています。2018年2月には、ダイバーシティ推進室を設置し、主に「女性活躍推進」「多様な働き方の実現」「多様なキャリアの推進・活用」「多様な人材の活躍推進」などの課題を中心に各種取り組みを進めています。



1. 女性活躍推進

ダイバーシティ推進の最重要課題として女性の活躍推進を掲げ、各種取り組みを進めています。

女性管理職の数値目標の設定

- ▶ 管理職に占める女性比率向上のために、数値目標をグループおよび各社毎に設定し各種施策を進めています。

グループ女性活躍推進委員会

- ▶ 2018年2月設置。グループ横断で女性推進施策を検討・実施しています。女性のキャリア開発を支援する取組として、各種研修の実施、育成を担う管理職の意識改革等を目的とした各種講演会の実施等を行っています。

女性人材育成プログラム

- ▶ 2019年6月から、グループとして女性の管理職を育成するプログラムをスタート。研修の受講の他、プログラム受講者には、ラインではない役員がスポンサーとなり女性の育成に積極的に関与しています。

女性活躍推進に関するトップのコミットメント

女性活躍を推進する国内外のイニシアティブ（下表参照）に経営トップが賛同しています。

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言

内閣府が支援する「輝く女性の活躍を男性リーダーの会」の行動原則

30%Club Japan

英国から始まった取締役会を含む企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目的とする世界的キャンペーン

女性のエンパワーメント原則 Women's Empowerment Principles

国連グローバル・コンパクトとUN Womenが共同で定めた行動原則

外部評価

2020年、新生銀行がBloombergによる「Gender-Equality Index」の構成銘柄に選定されました。男女平等への取組み等が評価されたものです。



2. 多様な働き方の推進

継続的な成果創出のために、従業員の働く時間や働く場所の選択肢を充実させ、働きがいと生きがいをもって自分らしく働ける環境づくりを推進しています。

早帰り施策・定時退社デー	<ul style="list-style-type: none">▶ 各社でメリハリのある働き方を推進。例として、新生銀行では20時一斉退社、毎週水曜の全社「早帰りデー」、毎月一回は必ず定時退社する「My定時Day」を設定。
セルフ時差勤務 フレックスタイム制度	<ul style="list-style-type: none">▶ 柔軟な勤務時間で働けるよう、各社の状況にあわせて、セルフ時差勤務やフレックスタイム制を導入。セルフ時差勤務は、自己申告に基づく時差勤務制度で、前日の終業時刻までに申請すれば、通常の勤務時間を30分単位で最大2時間繰り上げもしくは繰り下げ可能
ドレスコードの廃止	<ul style="list-style-type: none">▶ 2019年8月より、服装に関する一律のルールを廃止。個人の自律的な嗜好や個性を尊重して、働きやすい環境を整備
在宅勤務制度	<ul style="list-style-type: none">▶ 新生銀行で2018年4月に正式導入し、2019年10月には原則週2回の制限廃止、対象者を全従業員に拡大、1日のうちオフィス勤務と在宅勤務を組み合わせるなど柔軟な運営を開始。各社においても制度導入、制度の拡充を順次進めている。
ライフサポート休職制度	<ul style="list-style-type: none">▶ 既存の休業制度ではカバーできなかった事由により退職を余儀なくされていた社員のキャリアを支援する休職制度。大学・大学院への通学・留学、配偶者の転勤への同行、育児、介護、不妊治療等の事由で最短6カ月、最長3年の取得が可能
連続休暇	<ul style="list-style-type: none">▶ 各年度内に、1週間以上の連続休暇取得を義務化

3. 多様なキャリアの推進・活用

社外や業務を離れた場での学びを個人の成長と組織のイノベーションに繋がられるよう、副業・兼業の解禁をはじめ、一人ひとりの強みを活かした自律的なキャリア形成を支援しています。

副業・兼業の解禁	<ul style="list-style-type: none">▶ 個人事業主型（業務委託、起業、会社役員など）あるいは他社雇用型のいずれも、競業、利益相反、反社等の制限に抵触しない限り、全従業員に幅広く兼業を承認（就業時間等に一定の制限有）2020年4月現在のべ約70名が副業・兼業を申請
社内データコンペティションを活用した研修の実施	<ul style="list-style-type: none">▶ グループ内のAI・アナリティクス人材を発掘することを目的に、業務の枠を超えた研修と位置づけ、Kaggle*等の社外データコンペティションへの参加者を募集。探索的データ分析、プログラミングスキル、機械学習・統計のスキルを磨く。*機械学習モデルを構築する世界最大規模のコンペティション形式のプラットフォーム
新生ハッカソンの実施	<ul style="list-style-type: none">▶ データサイエンスに興味のある学生を対象にオープンイノベーションやビジネス データを用いた実践的な分析機会の提供のため、データ分析コンテストを実施 データサイエンティスト人材の採用にも寄与
自律的なキャリア形成の支援 <ul style="list-style-type: none">● 選択型ビジネススキル研修● 海外・国内大学院MBA留学● グループ職務公募● 資格取得奨励制度	<ul style="list-style-type: none">▶ 昇格時、必須研修の他、各人の課題に応じて自ら選択できる、ビジネス知識やマネジメントを学べる選択型ビジネススキル研修を提供▶ 中長期に渡る人材育成の一環として、グローバルな視野と高度な金融専門知識・経営専門知識の習得促進を目的とし、海外・国内大学院MBA留学生を派遣▶ グループ内の社員一人ひとりが主体的に、自らのキャリアを考えチャレンジする仕組みとして、所属会社の垣根を越えて応募可能なグループ職務公募を実施▶ 従業員の自律的な自己啓発・スキルアップを奨励するため、資格奨励金を支給
プレイヤーキャリアの設定	<ul style="list-style-type: none">▶ 組織マネジメントを主な役割期待とする既存のマネジメントキャリアに加え、トッププレイヤーとして高度な専門性をもって優れた業績成果を発揮することを役割期待とするプレイヤーキャリアの職位を新設（新生銀行、昭和リース）
セカンドキャリア支援制度	<ul style="list-style-type: none">▶ 早期退職制度を常設し、一定年齢以上でグループ外でのキャリアを目指す者に対し、優遇措置を適用（新生銀行、アプラス、昭和リース）

4. 多様な人材の活躍推進

一人ひとりの異なる個性・強みが組織の力となるように、ライフイベントとの両立支援や様々なバックグラウンドをもつ従業員の活躍推進を行っています。

育児を担う従業員の両立支援

- ▶ 子育て中の従業員をサポートする各種制度・取り組みを実施しています。産前産後休業・育児休業期間の不安を和らげ、円滑な職場復帰を促すためグループ人事部による対象者へのヒアリングや産休・育休復帰者研修（E-learning）等を実施
- ▶ 2020年度より新生銀行は男性の育児との両立をより一層推進するために、配偶者の妊娠・出産にかかる特別休暇を20日に拡充し、うち15日の取得を義務化。グループ各社でも男性育児参画の推進に向けて検討を進めています。

がん罹患者の働きやすさ

- ▶ 罹患時に治療に集中できるよう、新生銀行では未消化のまま失効した年次有給休暇について失効後最大で3年分まで利用することを認める等、各社で有給での欠勤制度、退職制度も充実しています。上司、グループ人事部、産業保健部門の連携によるサポート体制を構築しています。

障がいをもつ従業員の活躍推進

- ▶ 多様な人材が個性を活かして同じ職場で働くという考え方のもと、障がい者、健常者の分けなく、一人ひとりの状況や個々の特性を考慮した配属しており、障害をもつ従業員がさまざまな職場で業務を担当し活躍しています。

くるみんの取得



新生銀行
(2019)

新生フィナンシャル
(2018)

仕事と育児の両立に関する人事制度導入や支援体制の構築などの取り組みが評価され、新生銀行が2019年「くるみん」認定を取得。新生フィナンシャルは2018年に「プラチナくるみん」を取得。

がんアライアワード2019 シルバー受賞



2019年、がん罹患者の味方「アライ（ally）」であることに加え、がんとともに働きやすい企業・団体であることを宣言し、各種取り組みが評価されました。（新生銀行、昭和リースが受賞）

