

2021年1月26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)

新生銀行グループの健康経営の推進について

新生銀行グループは、「経験・歴史を踏まえた上で、多様な才能・文化を評価し、新たな変化に挑戦し続ける銀行グループ」を経営理念の一つに掲げています。健康の重要性が再認識される今、社員が心身ともに健康でやりがいを持って幸せに働き、各々の力を発揮できる職場環境を整えていくために、このたび「新生銀行グループの健康経営宣言」を策定し、健康経営をより一層推進していきます。

『新生銀行グループの健康経営宣言』

新生銀行グループは、持続的な価値創出を実現するために、多様な社員一人ひとりが心身ともに健康でやりがいを持って幸せに働ける環境整備を経営の重要課題とし、安心・安全に働ける環境づくり、柔軟で多様な働き方の実現、社員一人ひとりの特性にあわせた健康維持・増進に取り組めます。

社員の健康への取り組みを通じ、グループの強み、ケイパビリティ(組織的能力)を最大化し、お客さま、株主・投資家、社員とその家族など、あらゆるステークホルダーのみなさまに対して、新しい価値提供を続けるとともに、社会的インフラとしての責任と使命を果たします。あわせて、持続可能な社会の構築の実現にも貢献してまいります。

代表取締役社長 工藤 英之

新生銀行グループでは、ニューノーマル(新しい常態)を持続的な成長に向けた変化の機会と捉え、社員一人ひとりが場所や時間の制約を受けず、それぞれに合った働き方を選択できるようにする「働き方リ・デザイン」の取り組みに注力しています。それに伴い、Covid-19に伴うストレスのケアや生活の変化による運動不足の解消などの課題に対し、メンタルヘルスケアの徹底や休暇取得促進をはじめ、社員が新たな環境下でも健やかに活躍するための施策に積極的に取り組んできました。また、社員の病気と仕事の両立も支援しており、新生銀行グループとして「がんアライアワード2020」シルバー賞を受賞しました。今後も、社員の健康をサポートするための各種制度のさらなる拡充に努めていきます。

※ 新生銀行グループの健康経営の概要については、別紙「新生銀行グループの健康経営 2020」をご参照ください。

以上

金融 **リ・デザイン**
Redesigning Finance

お問い合わせ先
新生銀行 グループIR・広報部
下村、紀、風間
Shinsei_PR@shinseibank.com

【別紙】
新生銀行グループの健康経営 2020

2021年1月

新生銀行グループ 健康経営宣言

■ 新生銀行グループの健康経営宣言

新生銀行グループは、持続的な価値創出を実現するために、多様な社員一人ひとりが心身ともに健康でやりがいを持って幸せに働ける環境整備を経営の重要課題とし、安心・安全に働ける環境づくり、柔軟で多様な働き方の実現、社員一人ひとりの特性にあわせた健康維持・増進に取り組めます。

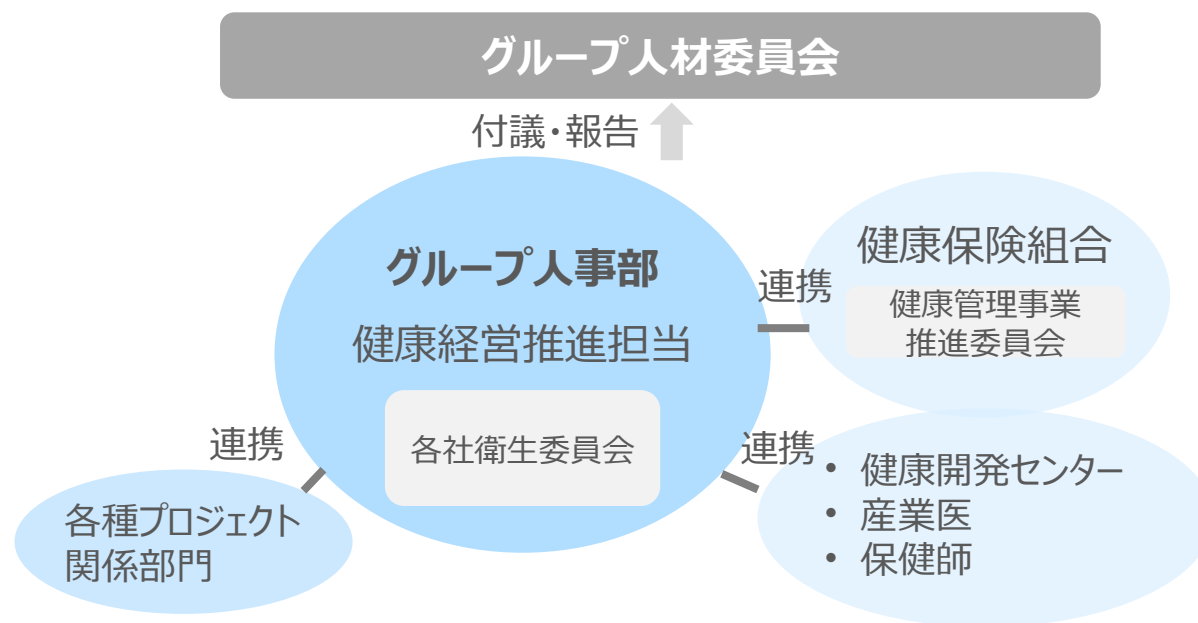
社員の健康への取り組みを通じ、グループの強み、ケイパビリティ（組織的能力）を最大化し、お客さま、株主・投資家、社員とその家族など、あらゆるステークホルダーのみなさまに対して、新しい価値提供を続けるとともに、社会的インフラとしての責任と使命を果たします。あわせて、持続可能な社会の構築の実現にも貢献してまいります。

新生銀行グループ 健康経営推進体制

■ 健康経営推進体制

グループ人事部の健康経営推進担当を中心に、各社衛生委員会、健康管理事業推進委員会、健康保険組合が主体的に関与・相互連携を図りながら、健康開発センター、産業医・保健師とも連携し、実行力ある体制づくりを行っています。

グループ人事部は、当グループの健康課題を把握し、社員の健康を推進するための施策を検討し、グループ人材委員会にてマネジメントの協議・確認を経て、施策を実施、効果検証を、継続したPDCAサイクルで回していきます。また、新型コロナウイルス感染症対応タスクフォース（COVID-19 Action Task Force、通称CATF）はじめ、健康経営に関係する各種プロジェクト、関連部門とも連携を図っています。



2020年度 重点取り組み事項

項目	目的	目標	実施内容
年次有給休暇の取得推進	<ul style="list-style-type: none"> ONOFFが曖昧になりがちなかで、メリハリのある働き方、意識的にリフレッシュの機会を持つために、例年以上に意識的・計画的に休暇を取得し、心身の健康維持を推進する 	<ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇取得率70% (今年度は努力目標とする) 連続休暇取得率100% 	<ul style="list-style-type: none"> 上司が職場で休暇取得の推進責任者となり働きかけ グループ人事部が取得状況を定期的に上司へ共有 グループ人材委員会で定期報告 新たなリフレッシュ方法の提案・啓発
健康診断の受診徹底	<ul style="list-style-type: none"> 自粛生活が長引く中での運動習慣や食生活への変化も踏まえ、家族も含め、健診を後回しにせず、しっかりと健康状態を把握し健康対策をする 実施率が低い、特定健診・特定保健指導を徹底する 	<ul style="list-style-type: none"> 一般定期健康診断受診率100% 特定健診の実施率向上 特定保健指導の実施率向上 	<ul style="list-style-type: none"> 会社・健保で協力し受診勧奨 スコアリングレポート等によるグループ健康課題への対策の検討・実施 被扶養者の健診予約を本人と同様にオンラインで管理し推進 特定保健指導のオンライン化
メンタルヘルス対策の強化	<ul style="list-style-type: none"> 慣れない働き方、生活の制限や変化により、ストレスを感じやすい環境にあるため、例年以上にしっかりとメンタルヘルスへの取り組みを強化する 	<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェック受診の徹底 EAPカウンセリングの案内強化 	<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェックの実施とフォローの強化 カウンセリングサービス/セルフケアに関する情報提供
ニューノーマル時代の健康増進策導入	<ul style="list-style-type: none"> 「新しい生活様式」を前提とした運動習慣や食生活の改善等に健康増進の提案・推進 	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナ感染症の影響下の従業員の健康の実態把握、ニーズ調査と施策検討 	<ul style="list-style-type: none"> 徒歩・自転車通勤の導入 遠隔でも参加可能な健康イベント実施の検討 ウェルビーイングへの取り組み検討

