

2021年4月30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「次世代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※1 は、2021 年度から 2 年間の「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」(以下、「行動計画」)を策定しました。

子育て期の社員の仕事と子育ての両立支援をはじめとして、新生銀行グループで働く全ての社員が仕事と生活との調和を図りながら、能力を発揮し、やりがいを持って活躍できる環境整備と組織風土の醸成を実現するために、以下のグループ共通目標を設定しました。

- 目標 1: 子育てをする社員が性別を問わず、仕事と子育てを両立しながら、活躍し成長を続けられるよう、各種制度の周知、当事者間の情報交換のサポート、育児期前後のキャリア形成に関する情報提供、研修等を実施する
- 目標 2: すべての社員が、仕事と生活の調和を図りながら、活躍できる風土醸成のため、職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発を行う

以上の目標達成のために、多様な部下一人ひとりを理解、尊重し、自らも人生を謳歌しながら、いきいきと働く「イクボス」の浸透や、多様性の受容に向けた「アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)」への理解を促す研修等を進めています。

新生銀行グループは、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、場所や時間にとらわれず、一人ひとりにあった多様な働き方を実現する「働き方リ・デザイン」を進めています。社員一人ひとりが、自分に適した働き方を選択できる職場環境の整備と他者を尊重する風土の醸成を通じて、全ての社員が多様性や自律性を十分に発揮できる素地を整え、中期経営戦略の基本戦略として掲げているケイパビリティの強化・活用による持続的な価値の創出を実現していきます。

働ちき方り・デザイン  
Resdesigning Workstyle

<https://www.shinseibank.com/corporate/reworkstyle/>

新生銀行グループの「次世代に基づく行動計画」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。

※1 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



お問い合わせ先  
新生銀行 グループ IR・広報部  
下村、風間、伊佐  
[Shinsei\\_PR@shinseibank.com](mailto:Shinsei_PR@shinseibank.com)

# 新生銀行グループの ダイバーシティ&インクルージョン

2021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。

## 持続的な価値創造

### ダイバーシティ推進を通じた人的資源の最大化

多様なキャリアの  
推進・活用  
Career Diversity

女性活躍推進  
Gender Diversity

多様な働き方の  
推進  
Workstyle Diversity

多様な人材の  
活躍推進  
Talent Diversity

# 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。

<b>女性管理職の数値目標の設定</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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。</li> </ul>
<b>グループ女性活躍推進委員会</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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。</li> </ul>
<b>女性人材育成プログラム</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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。</li> </ul>
<b>ダイバーシティ推進目標設定義務化</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 2020年度から管理職(ライン長以上)の業績評価に、ダイバーシティ推進関連目標設定10%を義務化</li> <li>▶ 部下がいる場合、『女性活躍推進』および『男性の育児参画推進』関連目標の設定が必須</li> </ul>

## 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

### 2030年30%へのチャレンジ



経団連が30% Club Japanと共通の目標に向けた経営トップのムーブメント形成を目的とするキャンペーン

### 女性のエンパワーメント原則 WEPS



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

### MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

- WINは、アメリカの金融サービス企業であるMSCIが新たに開発した性別多様性スコアに基づき、業種内で性別多様性に優れた企業を選別して構築されています。
- 2020 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)
- 新生銀行は、2020年WINに選定されました。

### Bloomberg Gender-Equality Index (GEI)

- GEIは、企業の男女平等や職場環境改善への取組状況、情報開示や実績などを評価するために、ブルームバーグ社が開発した男女平等指数です。
- 2020年に続き、2021年、新生銀行は「Gender-Equality Index」の構成銘柄に選定されました。



### 準なでしこ銘柄

- 女性活躍推進に優れた上場企業を、「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介。2021年新生銀行が「準なでしこ銘柄」に選定



# (参考) 女性活躍推進の取り組み

## ■ Girls Dayの実施

2020年10月22日にゴールドマン・サックス証券株式会社副社長（当時）キャシー松井氏の講演会および、10代・20代の女子中高生に向けたイベントを開催しました。社員がファシリテーターとなり、新生銀行グループを紹介しました。



## ■ 女性のエンパワーメント原則(WEPS) ハンドブック

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンとWE EMPOWER JAPANが共同で作成した、SDGs達成のカギとなるジェンダー平等を実現するために作成されたハンドブックに新生銀行グループの事例が紹介されました。



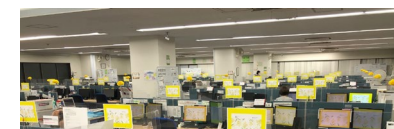
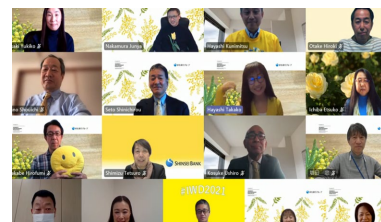
## ■ 女性活躍推進ウェブサイトを開設

女性活躍推進に関する情報を集めたウェブサイトを社内イントラに開設



## ■ 国際女性デー アクション・イベントの実施

国連が制定する3月8日の国際女性デーに、ジェンダー平等や女性のエンパワーメントの関心を集め、意識や行動を変えるきっかけとしてアクション・イベントを実施しました。





## 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。

<b>早帰り施策・定時退社デー</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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。</li> </ul>
<b>セルフ時差勤務 フレックスタイム制度</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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</li> </ul>
<b>ドレスコードの廃止</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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</li> </ul>
<b>在宅勤務制度</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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、オフィス勤務と在宅勤務の自由な組合せ等柔軟な運営を開始。2020年10月からは、勤務場所の制限を撤廃、情報セキュリティ要件を満たせば、どこでも働ける環境（ワーケーション、サテライトオフィスの利用も可）を整備。グループ各社においても、制度導入・拡充を順次、新型コロナウイルス感染症拡大に際して、迅速に対応</li> </ul>
<b>ライフサポート休職制度</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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</li> </ul>
<b>連続休暇</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 各年度内に、1週間以上の連続休暇取得を義務化</li> </ul>

### 「働き方 リ・デザイン」



急速に進むニューノーマル化（新常态化）を、持続的な成長に向けた変化の機会ととらえ、これまでの様々な働き方への取り組みを「働き方リ・デザイン」として再定義し、さらに加速させています。時間や場所の制約を受けない、柔軟な働き方を実現するために、ワークスタイル、ワークプレイス、ワークプロセスの3つの変革を進めています。



### 健康経営優良法人認定

多様な社員の活躍を実現するために健康経営は重要な経営戦略とし、2021年1月に健康経営宣言を発信。リモート参加の健康促進イベント「SHINSEIスプリングウォーキング2021」など各種取り組みを実施。3月に、初めて健康経営優良法人の認定を受けました。



### 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。

<b>副業・兼業の解禁</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 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）2021年4月現在のべ約80名が副業・兼業を申請</li></ul>
<b>社内データコンペティションを活用した研修の実施</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 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</li></ul>
<b>新生ハッカソンの実施</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 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</li></ul>
<b>自律的なキャリア形成の支援</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 選択型ビジネススキル研修</li><li>・ 海外・国内大学院MBA留学</li><li>・ グループ職務公募</li><li>・ 資格取得奨励制度</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 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</li><li>▶ 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留学性を派遣</li><li>▶ 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</li><li>▶ 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</li></ul>
<b>プレイヤーキャリアの設定</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 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）</li></ul>
<b>セカンドキャリア支援制度</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 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）</li></ul>



## 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

#### ・ はぐくみ休暇制度

- ▶ 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・育児復帰者研修（E-learning）等を実施
- ▶ 2020年度より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。（愛称：はぐくみ休暇）

### 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2020 シルバー受賞



2020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。（新生銀行グループとして受賞）

### The Valuable 500への参加



障がい者が社会、ビジネスや経済における潜在的な価値を發揮できるような改革を、世界500社のビジネスリーダーが起こすことを目的とした、世界的なネットワーク組織に参加。

### イクボス企業同盟への参加



部下のワークライフバランスを考え、部下のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を充実させ、楽しむことができる上司「イクボス」を育てる企業ネットワークに参加。

