



# SBI新生銀行グループの 次世代育成支援対策推進法及び 女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画

計画期間：2023年4月1日～2026年3月31日

 **SBI** 新生銀行グループ

株式会社SBI新生銀行  
株式会社アプラス  
新生フィナンシャル株式会社  
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

# はじめに

---

SBI新生銀行グループは、持続的な価値創造を続けるために、多様な人材が活躍する組織の実現を目指しています。

従業者一人ひとりが年齢・性別・国籍・障害の有無・性的指向または性自認などの属性にかかわらず、やりがいを持って働き活躍できる企業を目指しています。

女性活躍推進法に基づく行動計画として、2023年度から3か年の共通目標として『女性管理職比率の向上』を掲げ、グループ5社の管理職層に占める女性の割合の目標値を23%とします。また、各社の女性活用の状況を踏まえ、個社毎の目標数値を設定し、性別によらない人材の確保と育成、活躍を推進します。

女性活躍推進法および次世代育成法に基づく行動計画として、従業者が心身ともに、健康でやりがいをもって成果を生み出す職場環境の推進の一環として、『年次有給休暇の取得推進\*』と『すべての社員が、各々のライフステージで仕事と生活の調和を図りながら、活躍する環境整備・風土醸成の実現に資する情報提供・研修等の実施』を掲げます。

\*グループ共通の努力目標として、各人の年次有給休暇の取得70%以上を推進します。2021年度および2022年度の各社の取得状況を踏まえ、各社の数値目標を設定します。

# SBI新生銀行 行動計画（次世代法・女性活躍推進法一体型）

1. 計画期間	2023年4月1日～2026年3月31日（3年間）
2. 当社の課題	<ul style="list-style-type: none"><li>これまでの取組により女性の管理職比率は徐々に上昇しているが、重要な意思決定に関与する立場にある多様性の確保のため、性別・年齢等によらない人材の確保・育成、活躍に向けた取り組みが引き続き必要</li><li>多様な働き方の選択が可能な各種人事制度を導入しているが、制度の周知や活用への理解促進、効率的かつ持続的に成果を生み出す働き方の実現に向けた風土醸成が必要</li></ul>
3. 取組内容 実施計画	<b>目標 1</b> <span style="float: right;">女性活躍推進法</span> <b>管理職（課長職以上）に占める女性割合を25%以上とする。</b> <b>&lt;実施時期・取組内容&gt;</b> <ul style="list-style-type: none"><li>2023年4月～ 女性の管理職候補の把握の継続と早期育成に向けた取り組みの検討し、実行する 性別によらない人材の採用のため、女性を含めた多様な従業員の活躍について社外発信を強化する</li></ul>
	<b>目標 2</b> <span style="float: right;">女性活躍推進法 次世代育成法</span> <b>すべての社員が心身ともに、健康でやりがいをもって働き、成果を生み出す職場環境の推進の一つとして、年次有給休暇の平均取得率を70%以上とする</b> <b>&lt;実施時期・取組内容&gt;</b> <ul style="list-style-type: none"><li>2023年4月～ 休暇取得状況、労働時間等の働き方の実態把握し、改善に向けた取り組みを検討し、実行する</li></ul>
	<b>目標 3</b> <span style="float: right;">女性活躍推進法 次世代育成法</span> <b>すべての社員が、各々のライフステージで仕事と生活の調和を図りながら、活躍する環境整備・風土醸成の実現に資する情報提供・研修等を実施する。</b> <b>&lt;実施時期・取組内容&gt;</b> <ul style="list-style-type: none"><li>2023年4月～ グループ内イントラネットで人事制度や働き方についての情報提供を行う 管理職に向けた意識改革につながる研修を行う</li></ul>

# アプラス 行動計画（次世代法・女性活躍推進法一体型）

1. 計画期間	2023年4月1日～2026年3月31日（3年間）
2. 当社の課題	<ul style="list-style-type: none"><li>これまでの取組により女性の管理職比率は徐々に上昇しているが、重要な意思決定に関与する立場にある多様性の確保のため、性別・年齢等によらない人材の確保・育成、活躍に向けた取り組みが引き続き必要</li><li>多様な働き方の選択が可能な各種人事制度を導入しているが、制度の周知や活用への理解促進、効率的かつ持続的に成果を生み出す働き方の実現に向けた風土醸成が必要</li></ul>
3. 取組内容 実施計画	<b>目標 1</b> <span style="float: right;">女性活躍推進法</span> <b>管理職（課長職以上）に占める女性割合を25%以上とする。</b> <b>&lt;実施時期・取組内容&gt;</b> <ul style="list-style-type: none"><li>2023年4月～ 女性の管理職候補の把握の継続と早期育成に向けた取り組みの検討し、実行する 性別によらない人材の採用のため、女性を含めた多様な従業員の活躍について社外発信を強化する</li></ul>
	<b>目標 2</b> <span style="float: right;">女性活躍推進法 次世代育成法</span> <b>すべての社員が心身ともに、健康でやりがいをもって働き、成果を生み出す職場環境の推進の一つとして、年次有給休暇の平均取得率を70%以上を維持する</b> <b>&lt;実施時期・取組内容&gt;</b> <ul style="list-style-type: none"><li>2023年4月～ 休暇取得状況、労働時間等の働き方の実態把握し、改善に向けた取り組みを検討し、実行する</li></ul>
	<b>目標 3</b> <span style="float: right;">女性活躍推進法 次世代育成法</span> <b>すべての社員が、各々のライフステージで仕事と生活の調和を図りながら、活躍する環境整備・風土醸成の実現に資する情報提供・研修等を実施する。</b> <b>&lt;実施時期・取組内容&gt;</b> <ul style="list-style-type: none"><li>2023年4月～ グループ内イントラネットで人事制度や働き方についての情報提供を行う 管理職に向けた意識改革につながる研修を行う</li></ul>

# 新生フィナンシャル 行動計画（次世代法・女性活躍推進法一体型）

1. 計画期間	2023年4月1日～2026年3月31日（3年間）
2. 当社の課題	<ul style="list-style-type: none"><li>これまでの取組により女性の管理職比率は徐々に上昇しているが、重要な意思決定に関与する立場にある多様性の確保のため、性別・年齢等によらない人材の確保・育成、活躍に向けた取り組みが引き続き必要</li><li>多様な働き方の選択が可能な各種人事制度を導入しているが、制度の周知や活用への理解促進、効率的かつ持続的に成果を生み出す働き方の実現に向けた風土醸成が必要</li></ul>
3. 取組内容 実施計画	<b>目標 1</b> <span style="float: right;">女性活躍推進法</span> <b>管理職（課長職以上）に占める女性割合を20%以上とする。</b> <b>&lt;実施時期・取組内容&gt;</b> <ul style="list-style-type: none"><li>2023年4月～ 女性の管理職候補の把握の継続と早期育成に向けた取り組みの検討し、実行する 性別によらない人材の採用のため、女性を含めた多様な従業員の活躍について社外発信を強化する</li></ul>
	<b>目標 2</b> <span style="float: right;">女性活躍推進法 次世代育成法</span> <b>すべての社員が心身ともに、健康でやりがいをもって働き、成果を生み出す職場環境の推進の一つとして、年次有給休暇の平均取得率を70%以上を維持する</b> <b>&lt;実施時期・取組内容&gt;</b> <ul style="list-style-type: none"><li>2023年4月～ 休暇取得状況、労働時間等の働き方の実態把握し、改善に向けた取り組みを検討し、実行する</li></ul>
	<b>目標 3</b> <span style="float: right;">女性活躍推進法 次世代育成法</span> <b>すべての社員が、各々のライフステージで仕事と生活の調和を図りながら、活躍する環境整備・風土醸成の実現に資する情報提供・研修等を実施する。</b> <b>&lt;実施時期・取組内容&gt;</b> <ul style="list-style-type: none"><li>2023年4月～ グループ内イントラネットで人事制度や働き方についての情報提供を行う 管理職に向けた意識改革につながる研修を行う</li></ul>

# 昭和リース 行動計画（次世代法・女性活躍推進法一体型）

## 1. 計画期間

2023年4月1日～2026年3月31日（3年間）

## 2. 当社の課題

- これまでの取組により女性の管理職比率は徐々に上昇しているが、重要な意思決定に関与する立場にある多様性の確保のため、性別・年齢等によらない人材の確保・育成、活躍に向けた取り組みが引き続き必要
- 多様な働き方の選択が可能な各種人事制度を導入しているが、制度の周知や活用への理解促進、効率的かつ持続的に成果を生み出す働き方の実現に向けた風土醸成が必要

### 目標1

女性活躍推進法

**管理職（課長職以上）に占める女性割合を12%以上とする。**

#### <実施時期・取組内容>

- 2023年4月～ 女性の管理職候補の把握の継続と早期育成に向けた取り組みの検討し、実行する  
性別によらない人材の採用のため、女性を含めた多様な従業員の活躍について社外発信を強化する

### 目標2

女性活躍推進法

次世代育成法

**すべての社員が心身ともに、健康でやりがいをもって働き、成果を生み出す職場環境の推進の一つとして、年次有給休暇の平均取得率を60%以上とする**

#### <実施時期・取組内容>

- 2023年4月～ 休暇取得状況、労働時間等の働き方の実態把握し、改善に向けた取り組みを検討し、実行する

### 目標3

女性活躍推進法

次世代育成法

**すべての社員が、各々のライフステージで仕事と生活の調和を図りながら、活躍する環境整備・風土醸成の実現に資する情報提供・研修等を実施する。**

#### <実施時期・取組内容>

- 2023年4月～ グループ内イントラネットで人事制度や働き方についての情報提供を行う  
管理職に向けた意識改革につながる研修を行う

# 新生インベストメント&ファイナンス 行動計画（次世代法・女性活躍推進法一体型）

1. 計画期間	2023年4月1日～2026年3月31日（3年間）
2. 当社の課題	<ul style="list-style-type: none"><li>これまでの取組により女性の管理職比率は徐々に上昇しているが、重要な意思決定に関与する立場にある多様性の確保のため、性別・年齢等によらない人材の確保・育成、活躍に向けた取り組みが引き続き必要</li><li>多様な働き方の選択が可能な各種人事制度を導入しているが、制度の周知や活用への理解促進、効率的かつ持続的に成果を生み出す働き方の実現に向けた風土醸成が必要</li></ul>
3. 取組内容 実施計画	<b>目標 1</b> <span style="float: right;">女性活躍推進法</span> <b>管理職（課長職以上）に占める女性割合を18%以上とする。</b> <b>&lt;実施時期・取組内容&gt;</b> <ul style="list-style-type: none"><li>2023年4月～ 女性の管理職候補の把握の継続と早期育成に向けた取り組みの検討し、実行する 性別によらない人材の採用のため、女性を含めた多様な従業員の活躍について社外発信を強化する</li></ul>
	<b>目標 2</b> <span style="float: right;">女性活躍推進法 次世代育成法</span> <b>すべての社員が心身ともに、健康でやりがいをもって働き、成果を生み出す職場環境の推進の一つとして、年次有給休暇の平均取得率を70%以上とする</b> <b>&lt;実施時期・取組内容&gt;</b> <ul style="list-style-type: none"><li>2023年4月～ 休暇取得状況、労働時間等の働き方の実態把握し、改善に向けた取り組みを検討し、実行する</li></ul>
	<b>目標 3</b> <span style="float: right;">女性活躍推進法 次世代育成法</span> <b>すべての社員が、各々のライフステージで仕事と生活の調和を図りながら、活躍する環境整備・風土醸成の実現に資する情報提供・研修等を実施する。</b> <b>&lt;実施時期・取組内容&gt;</b> <ul style="list-style-type: none"><li>2023年4月～ グループ内イントラネットで人事制度や働き方についての情報提供を行う 管理職に向けた意識改革につながる研修を行う</li></ul>