

平成 30 年 3 月 29 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)

ダイバーシティー推進施策の強化について

～ダイバーシティー推進室の設置と多様な働き方を支援するための副業・兼業の解禁、
 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同～

当行は、新生銀行グループのダイバーシティー(人財の多様性)推進施策を強化するため、グループ人事部内に「ダイバーシティー推進室」を平成 30 年 2 月 1 日付で設置し、多様な働き方の推進、女性活躍推進などを重点項目に掲げ、これらの施策の一層の促進に取り組みます。その一環として、グループにおける女性活躍推進の実効的な施策のイニシアティブを取る「グループ女性活躍推進委員会」を同日付で設置するとともに、こうした姿勢を明確に示すため、代表取締役社長の工藤英之は、内閣府が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同いたします。また、同年 4 月に社員の副業や兼業を解禁いたします。

新生銀行グループでは、銀行、証券、信託に加え、信販・割賦、リース、無担保ローンなどの金融サービスを提供するさまざまなグループ会社の機能について、お客さまの真のニーズに基づく融合を進めています。その中で、ダイバーシティーはグループの人財の強みを活かす大きな鍵であると認識し、社員がそれぞれの志向、特性を活かして最大限に能力を発揮できる組織、職場環境や人事制度の構築・整備に取り組んでまいりました。平成 28 年 4 月にはグループの間接機能を集約する一環としてグループ人事部を設置するとともに、人事制度の総見直しや働き方改革のための施策の推進に取り組んでまいりました。今般のダイバーシティー推進施策の強化はこれらの取り組みをさらに促進するものです。それぞれの重点項目の具体的な施策は以下を、施策の全体像は別紙をご参照ください。

当行では、中長期ビジョンに掲げる、革新的金融サービスを提供する金融イノベーターの実現のためには、女性活躍推進や多様な働き方の推進を含むダイバーシティーの促進が不可欠との認識から、積極的に取り組んでまいります。

1. 多様な働き方の推進のための施策

(1) 副業・兼業の解禁(平成 30 年 4 月導入)

社員が個人で事業を営んだり、業務を受託する「個人事業主型」に加えて、他社に従業員として雇用される「他社雇用型」についても、所定の条件を満たせば認めるというものです。当行で働きながら社外での知見や経験を得たいとする社員のニーズに応えるとともに、社外の人脈やネットワークの拡大が当行のイノベーション創造にも寄与することが期待されます。

【制度の概要】

	個人事業主型	他社雇用型
想定する業務形態	・社員個人が自ら営む事業や起業、業務の受託、他社の役員、親族の事業への参加など	・他社による従業員としての雇用
対象者	・所定の基準を満たすすべての社員	
副業・兼業禁止業務など	<ul style="list-style-type: none"> ・金融機関や当行の提供するサービスと競合しうる業務を展開する企業などまたは業務 ・情報漏洩などの恐れがある企業など ・当行のレピュテーションを損なう可能性のある企業などまたは業務 ・グループ各社の取引先との関係の中で利益相反を生じる可能性のある企業など ・深夜業務や危険有害業務 	
申請・報告	<ul style="list-style-type: none"> ・本人の申請に基づき、グループ人事部と上長による合議で決定 ・副業・兼業に従事した業務時間を毎月グループ人事部に報告 ・業務内容や誓約書を年 1 回更新 	

(2) ライフサポート休職制度(平成 30 年 1 月導入)

既存の休業制度ではカバーできない事由により、従来は退職を余儀なくされていた社員のキャリアを支援するための休職制度です。休職事由は、育児、家族の介護、大学・大学院への通学や留学、配偶者の転勤、不妊治療、本人または配偶者の妊娠などで、勤続 3 年以上の社員を対象に、最短 6 ヶ月、最長通算 3 年取得できます。

2. 女性活躍推進のための施策

(1) 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同

平成 26 年 3 月に首相官邸で開催された「輝く女性応援会議」を契機に、平成 26 年 6 月、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる企業の男性リーダーにより「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言が策定されました。同行動宣言は、組織のトップを務める男性リーダーが、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう、「自ら行動し、発信する」「現状を打破する」「ネットワーキングを進める」ことを宣言するものです。行動宣言に賛同する男性リーダーが、宣言に沿って具体的な取組を進め、取組の輪を社会的に影響力のある男性リーダーに広げていくことを目指しています。

当行では、女性活躍推進については、平成 28 年 4 月に行動計画を定め、管理職育成を目的としたキャリア研修など、女性の活躍を支援するキャリア開発制度の整備・実施を通じて、平成 32 年度には、管理職(課長級以上)^{※1}に占める女性社員の比率を 17%(平成 29 年 4 月現在 13.4%)、管理職(係長級以上)^{※2}に占める比率を 35%(同 29.6%)とする目標を掲げております。女性活躍推進をさらに促進し、グループとしての施策の統合を目指すため、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同いたします。

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言ホームページ

http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/index.html

(2) グループ女性活躍推進委員会の設置

女性活躍推進の取り組みを一層加速し、グループにおける実効的な施策推進のイニシアティブを取るため、ダイバーシティ推進室を事務局とする「グループ女性活躍推進委員会」を設置いたします。

※1 シニアマネージャー・推進役・管理役以上の職位。

※2 マネージャー・部長代理・部長補佐・上席主任以上の職位。



以上

ダイバーシティー推進施策の強化について

1. ダイバーシティー推進室の設置

- 新生銀行グループにおけるダイバーシティをさらに推進するため、グループ人事部内に「ダイバーシティー推進室」を2018年2月1日付で設置します。
- **多様な働き方の推進、女性活躍推進、シニア活用**などを重点項目に掲げ、これらに関する施策の一層の促進から着手します。

2. 多様な働き方の推進

- 副業・兼業の解禁（2018年4月導入）
 - ◆ 社員が個人で事業を営んだり、業務を受託する「個人事業主型」に加えて、他社に従業員として雇用される「他社雇用型」についても、所定の条件を満たせば、副業・兼業を認めます。

【制度の概要】

	個人事業主型	他社雇用型
想定する業務形態	・社員個人が自ら営む事業や起業、業務の受託、 他社の役員、親族の事業への参加など	・他社による従業員としての雇用
対象者	・所定の基準を満たすすべての社員	
副業・兼業禁止業務など	・金融機関や当行の提供するサービスと競合しうる業務を展開する企業などまたは業務 ・情報漏洩などの恐れがある企業など ・当行のレピュテーションを損なう可能性のある企業などまたは業務 ・新生銀行グループ各社の取引先との関係の中で利益相反を生じる可能性のある企業など ・深夜業務や危険有害業務	
申請・報告	・本人の申請に基づき、グループ人事部と上長による合議で決定 ・副業・兼業に従事した業務時間を毎月グループ人事部に報告 ・業務内容や誓約書を年1回更新	

ダイバーシティー推進施策の強化について

2. 多様な働き方の推進（続き）

- 在宅勤務の制度化（2018年4月導入）
 - ◆ 合計22部店113名の社員の協力を得て、2017年10月から12月の期間中、週最大2日の在宅勤務トライアルを実施しました。結果を踏まえ、制度化いたします。
- ライフサポート休職制度（2018年1月導入）
 - ◆ 既存の休業制度ではカバーできない事由により、従来は退職を余儀なくされていた社員のキャリアを支援するための休職制度です。
 - ◆ 勤続3年以上の社員を対象に、最短6か月、最長通算3年取得でき、分割取得も可能です。
 - ◆ 休職事由は、育児、家族の介護、大学・大学院への通学や留学、配偶者の転勤、不妊治療、本人または配偶者の妊娠などです。
- セルフ時差勤務制度（2017年10月導入）
 - ◆ 自己申告に基づく時差勤務制度で、希望する日の前日の終業時刻までに申請すれば、通常の始業時刻（8時50分）および終業時刻（17時10分※）から前後に30分または1時間繰り上げ、繰り下げることができます。（合計4パターン）※金曜日は17時
 - ◆ すべての社員、嘱託社員、社員と所定勤務時間が同じパートタイマーが対象です。

2. 多様な働き方の推進（続き）

- 早帰りの奨励（2017年6月導入）
 - 全社20時一斉退社、毎週水曜日の全社「早帰りデー」（18時退社の励行）、毎月一回は定時に退社する「My定時Day」の励行を行っています。
 - 終業時間を可視化し、自律的な働き方を促進するため、ワークスタイルカードを導入しました。



3. 女性活躍推進

- 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同
 - ◆ 女性の活躍を推進するためのさまざまなキャリア開発制度を整備、実施してまいりました。
 - ◆ グループとしての施策の統合を目指すため、代表取締役社長の工藤英之は、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同いたします。
- グループ女性活躍推進委員会の設置（事務局：ダイバーシティー推進室）
 - ◆ グループにおける実効的な施策推進のイニシアティブを取る「グループ女性活躍推進委員会」を2018年2月に設置いたします。

女性の活躍を推進するためのキャリア開発制度

- リーダー育成研修
- 女性キャリアパス研修
- 産前産後休業取得前ヒアリング
- 育児休業期間中の自己啓発支援
- 産休・育休復職研修（休業者本人向け／管理職向け）
- 新生ウイメンズネットワークランチ



【ご参考】女性活躍推進のための行動計画（2016年4月1日公表）

1. 計画期間	2016年4月1日～2020年3月31日	
2. 当行の課題	(1) 管理職層全体における女性の活躍は進んでいるが、課長級（推進役・管理役）以上に占める女性の割合が少ない (2) 女性が課長級(推進役・管理役) 以上を目指すためのキャリアプランニング支援が確立していない	
3. 目標	1. 管理職（課長級以上）※1に占める女性比率 ※1推進役・管理役以上の職位 【2020年度目標】 17.0%（2015年3月末：11.0%、2017年3月末：13.4%） 2. 管理職（係長級以上）※2に占める女性比率 ※2部長代理・部長補佐・席主任以上の職位 【2020年度目標】 35.0%（2015年3月末：25.5%、2017年3月末：29.6%）	
4. 取組内容・実施計画	1. 女性社員を対象とした管理職育成を目的としたキャリア研修の実施 2. 各人の適性、志向に合わせた中長期的なキャリアプランの策定	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2016年8月～12月 管理職を目指す若手女性社員向け選抜研修の実施 ■ 2016年10月以降 女性社員に対する育成ニーズ把握（アンケートおよびヒアリング） ■ 2017年度～ 抽出されたニーズ・課題を踏まえた育成施策の検討と実行 ■ 2016年10月以降 キャリアプランニングのための個人面談の実施 ■ 2017年度～ 上記を踏まえた育成計画の策定と実行

【ご参考】女性活躍推進のための行動計画（2016年4月1日公表）

■ 情報公表項目（2017年3月末現在）

分野	指定項目	公表内容
採用	採用した労働者に占める女性労働者の割合（中途採用含む）	【2016年4月1日～2017年3月31日】 正社員 36.1% 嘱託 60.0% パート 84.6%
継続就業・働き方改革	男女の平均継続勤務年数の差異	【正社員】 男性 10.59年 女性 13.63年
評価・登用	管理職（課長級以上）※ ¹ に占める女性労働者の割合 <small>※¹推進役・管理役以上の職位</small>	13.4%
	係長級※ ² にある者に占める女性労働者の割合 <small>※²部長代理・部長補佐・上席主任</small>	45.9%