

ダイバーシティレポート

ダイバーシティの定義

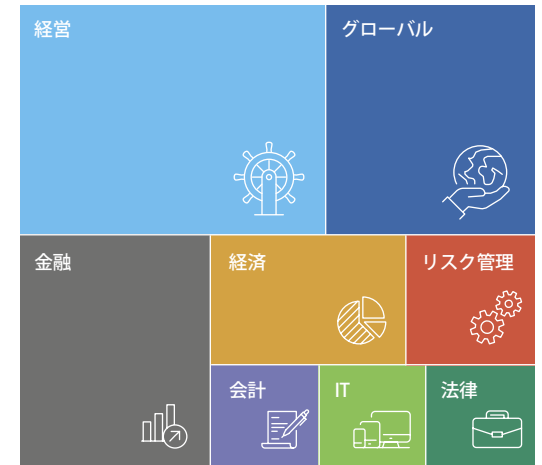
新韓金融グループにおけるダイバーシティ

新韓は、ダイバーシティ&インクルージョンと関連して、サステナビリティ方針の策定及び推進(ESG企画チーム)、CSR業務推進(ブランド広報本部)、男女平等及び仕事と家庭の両立を支援する人事方針の推進(新韓リーダーシップセンター)担当組織と、これに見合う報告体系を整えており、各組織で引き続き戦略について協議を行っています。また、不合理な差別行為を防止するために、セクハラ予防委員会、職場内いじめ予防委員会、苦情処理委員及び手続、従業員幸福センターを運営するなど、多様な組織と制度を設けています。

組織のダイバーシティ

理事会の専門分野の多様性

新韓金融持株会社の理事会は8つの専門分野・経歴を保有する13名の理事で構成されています。中でも、経営・グローバル・金融分野が一番多く、その専門性に基づき、グローバルスタンダード経営を推進しながら、より発展した新韓金融グループを目指して、たゆまず努力しています。次に多いのが経済とリスク分野であり、新韓金融グループの安全性に貢献しています。



ダイバーシティに関わる価値の創出

- ・ 2021年韓国で初めてブルームバーグ男女平等指数(GEI)優秀企業に3年連続選定
- ・ 2019年女性家族部とジェンダーバランス包摂成長パートナーシップ締結
- ・ 女性家族部からファミリーフレンドリー認証企業に選定 (新韓銀行、新韓資産運用、済州銀行、新韓信用情報)

お客様のダイバーシティ支援

新韓女性企業成功支援融資

新韓金融グループは、「新韓女性企業の成功サポートローン」商品を開発・運用しています。2016年にリリースして以来、女性CEOの様々な夢を支援してきました

概要 女性CEOが所有または経営している企業、ファミリーフレンドリー企業、及び雇用平等優秀企業を支援する優遇融資

内容 最大1%以内の金利優遇 (韓国女性ベンチャー協会所属のメンバー等に対する0.3%の金利優遇を含む)

実績 合計652件2,781億ウォン支援 (2020年12月末現在)

これに加え、障がい者に対する金融教育と雇用支援を通じて、金融の敷居を下げるために努力しています。

金融教育

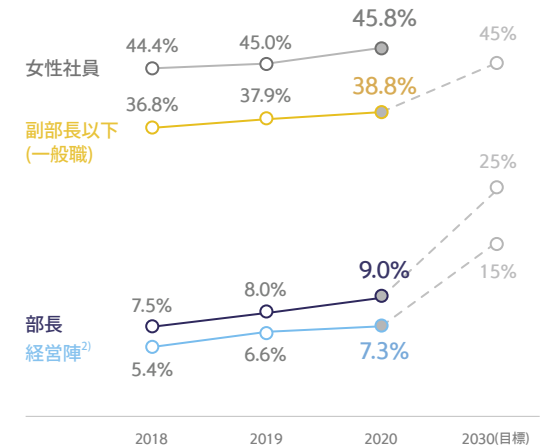
発達障害児の特性を把握したカスタマイズされた金融教育プログラムを提供し、独立した金融生活支援

雇用支援

社会的協同組合「スイート」を設立し、カフェスペースの提供及び事業運営資金支援と同時に、聴覚障がい者の職業訓練・雇用支援

女性の割合及び目標¹⁾

新韓金融グループは、女性社員・役員の割合を着実に拡大しています。女性管理職の拡大及び力量向上に向けて、力量増進プログラムも運営しており、女性人材の質的・量的成長の基盤を設けることに努めています。



¹⁾ グループ会社8社 (新韓銀行、新韓カード、新韓金融投資、新韓生命、オレンジライフ、新韓キャピタル、新韓資産運用、済州銀行) ベース

²⁾ 役員・本部長

女性人材が成長する文化

女性人材の育成

新韓金融グループは、金融業界初の女性リーダー育成プログラムである新韓「Sheroes(シーローズ)」をスタートさせ、リーダーの発掘と女性人材の育成に向けた取り組みを続けています。

- 部署長以上の職級143人(累積)を選抜してメンタリング、アカデミーなどリーダーの力量強化を支援し、毎年コンファレンスを通じて育成成果を共有
- 1期27人、2期49人、3期67人選抜
- 今後女性ネットワークをさらに強化する一方、Career Development Program管理、Fast-Track制度活用、女性リーダー戦略的抜擢の拡大により、実質的な女性人材の育成にも注力する予定

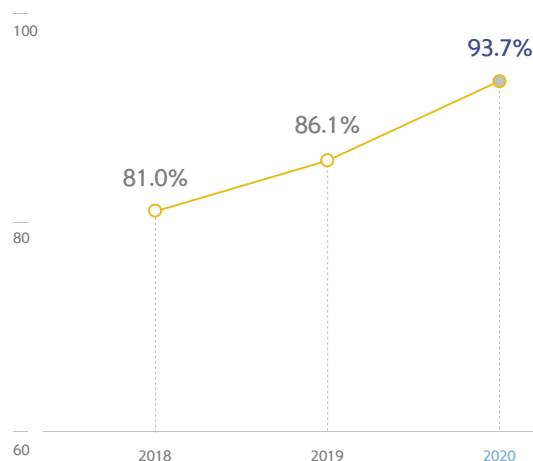
グループは女性人材の育成原則(R.O.S.E)と育成ガイドを配布し、会社別のカスタマイズ型プログラムの運営支援はもちろん、育成の取り組みと成果について毎年点検を行っています。2020年には、長期的な観点から戦略的に女性人材を育成するために、グループ会社別の育成中期ロードマップを策定しました。

- 力量のある女性人材を育成するために職級別のプログラム、リーダーシップ研修、コーチングプログラム、経営陣懇談会など、会社毎に多様な自主プログラムを運営中
- 予備女性リーダー向けの各グループ会社特化プログラム:新韓SHeroes Blue(銀行)、S-Diva(カード)、S-Wing(生命)、Sai-Salon(アイタス)等

仕事と家庭を両立させる働き方文化促進

新韓金融グループは、仕事と家庭を両立させる働き方文化を促進するために、女性のライフサイクルに適した力量開発プログラム及び母性保護制度を運営しており、女性フレンドリーな会社として女性社員が仕事をする上で、困難がないように支援しています。また、各グループ会社のファミリーフレンドリー企業認証を拡大する一方、5日連続休暇の取得を推奨するブロック休暇制度及び男性の育児休業の活性化等により、働き方文化の改善を続けています。2020年育児休業から復帰してから12か月間雇用が維持された割合は次のとおりです。

育児休業からの復帰を維持する割合



ファミリーフレンドリーな働き方文化促進に向けた制度

- 妊娠期間の時短勤務、胎児検診休暇、出産休暇、流産・死産休暇、育児休業など女性労働者を保護する制度実施
- 家族介護休暇、育児期時短勤務制度、子どもの小学校入学時の10時出勤制度、スマート在宅勤務及びフレックスタイム制度を実施