



ダイバーシティ レポート

新韓金融グループのダイバーシティ 82

組織のダイバーシティ尊重 85

ダイバーシティ文化づくり 86

新韓金融グループのダイバーシティ（多様性）

ダイバーシティ(多様性)管理の重要性

ダイバーシティ&インクルージョンの考え方は、社会的に正しい価値以上に重要なものとなりました。女性の経済活動の増加や多様な背景と価値観を有する役職員の増加などに対応してダイバーシティを保障することは、もはや企業の競争力を示す主要な評価指標と考えられています。企業は、組織内のダイバーシティを管理することで、メンバー間のコンフリクトを防ぎ、一人一人の多様な経験と価値、行動から革新性とシナジーを引き出すことができます。

新韓金融グループもダイバーシティが企業戦略において重要な要素であることを理解しており、その原則と方針、取り組みを強化しています。また、このような取り組みと成果をステークホルダーに透明に発信するために、2021年に第1回目のダイバーシティレポートを公開し、今年が2回目のレポートを公開することになりました。今後とも、新韓はダイバーシティ&インクルージョンの価値向上に向けて引き続き取り組み、これをステークホルダーの皆さまに発信していきます。



2021年「Do the Fair Thing」 キャンペーン発表

新韓金融グループは、『Do The Fair Thing』 for a Wonderful World というグループのスローガンのもとで、誰にでも公正に機会が与えられる素晴らしい世の中をつかっていくフロントランナーを目指しています。

ダイバーシティ&インクルージョン原則

新韓金融グループはダイバーシティをグループの持続可能な発展のための新たな機会であると考えています。そこで、全ての領域において差別をしないという大前提のもと、5つの約束が盛り込まれた「ダイバーシティ&インクルージョン原則」を策定しました。これを通じて、ダイバーシティ&インクルージョンの推進にコミットメントし、その実現に引き続き取り組んでいきます。

ダイバーシティ&インクルージョン、新韓金融グループの約束

新韓金融グループは人と文化の多様性(ダイバーシティ)を追求します。従業員、顧客、社会構成員のみんなを大事にし、包摂(インクルージョン)します。ダイバーシティ&インクルージョンは当社のミッションである「未来を共にするあたたかい金融」を支える中心的な価値です。

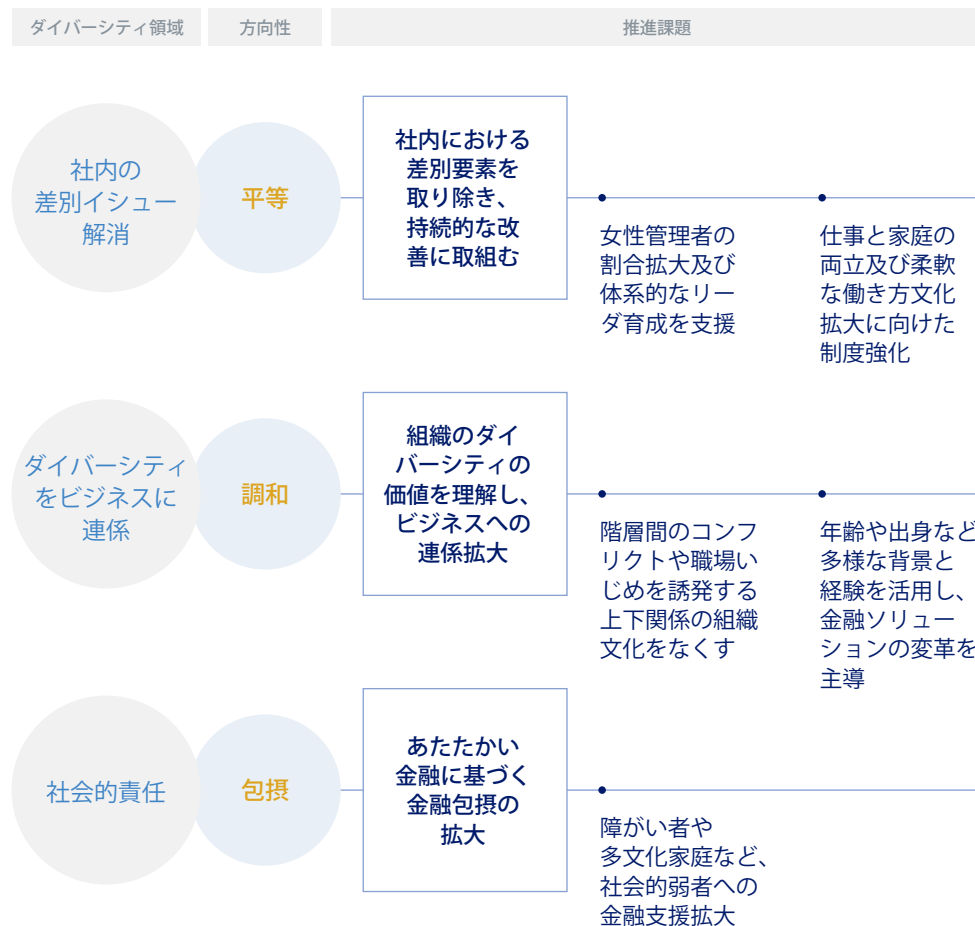
われわれは全ての業務において、ジェンダー、障がい、国籍、出身校、出身地、宗教、性的指向などの個人的な特性、背景、アイデンティティ、または文化的な違いに対して偏見をもたず、差別をしません。

そのために、次のように約束いたします。

- 1 従業員の採用と人事管理において、公平な機会を提供し、公正かつ透明に評価します。
- 2 理事会と経営陣の多様性を追求します。優先的に、ジェンダー・ダイバーシティの目標を策定し、実行します。
- 3 全ての構成員が自身の個性を尊重されながら働き、所属感を感じることができるように、インクルージョン文化をつくります。
- 4 顧客をはじめとする全てのビジネス相手の一人一人のアイデンティティを尊重し、平等に待遇します。
- 5 社会的弱者を包摂し、共同体の一員として希望を共有することができるように、積極的に支援します。

ダイバーシティの現状分析及び推進の方向

新韓金融グループはダイバーシティの現状を分析し、これに基づいて差別禁止、人材の多様性及びこれを支える組織文化、女性リーダー育成に向けた目標と施策が必要であるというインプリケーションを導き出しました。そこで、社内の体質改善に向けて、社内の差別の解消、ダイバーシティのビジネス連携、顧客と地域社会に対する責任、を多様性戦略の3つの推薦方向に設定し、推薦課題を発掘して取り組んでいます。



3つのコア課題

	推進方向	取り組み
 <p>女性リーダーの育成</p> <p>「女性リーダーの育成」を最優先して取り組む課題に選定し、中長期目標とロードマップを策定しました。</p>	<p>女性経営陣及び部署長の拡大</p>	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理者の割合の中長期目標設定 女性経営陣及び部署長数増加、女性管理者の割合改善推進
	<p>女性リーダー育成の実行力強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> 経営リーダー育成面談及び子会社の経営リーダー育成に対する評価（CEO評価）を通じて、女性リーダー育成施策の実行力強化
 <p>障がい者支援</p> <p>障がい者の不平等縮小及び普遍的なアプローチの観点で、雇用と教育事業を中心に支援し、障がい者の処遇改善及び経済的な自立基盤構築に取り組んでいます。</p>	<p>雇用機会拡大</p>	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者が遂行できる職務発掘及び雇用創出 職業教育と現場体験の機会拡大
	<p>社会的企業の育成</p>	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者標準事業所との取引拡大及び連携雇用 社会的企業育成及び競争力強化支援
	<p>金融サービス拡大</p>	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者専用金融コンサルティング拡大 障がい者金融詐欺予防及び保護
 <p>多文化支援</p> <p>外国人労働者と多文化家庭の安定的な定着を中点的に支援することで、地域社会との融和及び多文化との共存に取り組んでいます。</p>	<p>社会との融和支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> 言語学習及び文化理解度向上による社会性向上 地域社会との交流の活性化支援
	<p>金融サービス拡大</p>	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者の金融格差解消及びアクセス性改善に向けた特化サービス拡大 産業研修生向けの金融サービス改善・拡大
	<p>低開発国支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> 当グループのグローバル進出国や事業と連携し、就業教育及び雇用提供 インフラ拡充に向けた投資及び支援事業

ダイバーシティの価値創造

2022年韓国企業として初めてブルムバーグ男女平等指数（GEI）優秀企業に4年連続選定

2019年韓国女性家族部と男女バランス包摂的成長パートナーシップ締結

女性家族部のファミリーフレンドリー認証企業に選定

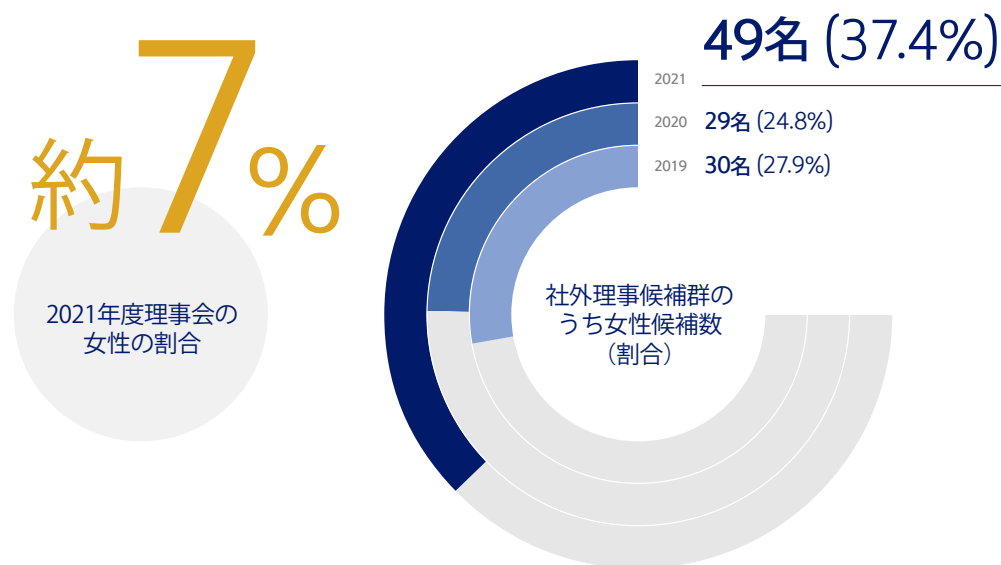
（新韓銀行、新韓資産運用、済州銀行、新韓信用情報、新韓キャピタル）

組織のダイバーシティ尊重

理事会の多様性

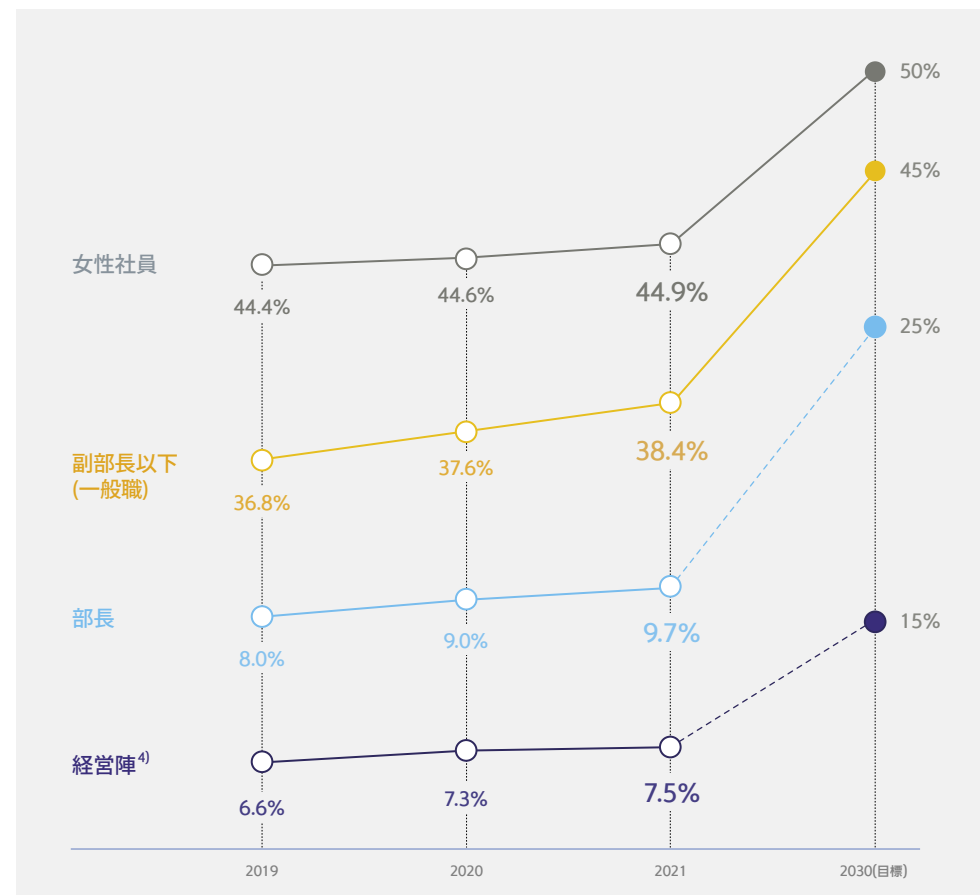
新韓金融持株会社は、理事会構成の「多様性原則」を支配構造内部規範に盛り込み、ガバナンスの多様性と専門性の確保に取り組んでいます。2021年12月末現在、14名の理事会メンバーは、経営、金融、グローバルなど7つの主要専門分野の専門家で構成されており、新韓金融グループの安定的な成長に貢献しています。

また、国籍、性別、年齢、経験、背景において多様な経験と観点を保有する社外理事候補群を構成するように定めた「理事会の多様性ガイドライン」を遵守しています。常時社外理事候補群に最低20%以上の女性候補群が含まれるように基準を明確にし、理事会に女性社外理事1名を選任して理事会のジェンダー・ダイバーシティを追求すると同時に、多様な国籍や活動国出身の社外理事で理事会を構成してグローバルな視点を経営に積極的に取り入れています。



組織内における女性の役割拡大

新韓金融グループは、持続的な女性人材育成方針を通じて、女性役職員の割合¹⁾を拡大しています。クリエイティブな組織文化と効率的な部署運営のために、全体の部署（直接部門²⁾、STEM部門³⁾、間接部門）の役職員の男女比率を同等（50%）に運営することを目指しています。



¹⁾ グループ会社7社（新韓銀行、新韓カード、新韓金融投資、新韓ライフ、新韓キャピタル、新韓資産運用、済州銀行）ベース

²⁾ 営業店など

³⁾ Science, Technology, Engineering, Math

⁴⁾ 役員・本部長

ダイバーシティ文化づくり

女性リーダーの育成強化

新韓金融グループは韓国の金融界初の女性リーダー委育成プログラム「新韓 SHeroes（シーローズ）」を発足させ、部署長以上の187名（累計）を選抜し、メンタリングやアカデミーなどを通じて、リーダーとしての力量強化を支援しています。2021年のSHeroes第4期には、男性のメンターが参加し、性別に制約されないリーダーシップ力の拡大を支援し、モバイルプラットフォームで学習できる環境を構築して教育の品質を改善しました。

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、会社別の特性に合ったプログラムの運営を支援し、活動と成果を毎年点検しています。また、戦略的な女性人材の育成に向けたグループ会社別の育成中期ロードマップに基づき、多様なプログラムを運営しています。



第1期27名、第2期49名、
第3期67名、第4期44名選抜

187名
(累計)

女性リーダー育成制度

職級別の女性人材育成プログラム、リーダーシップ研修、CEOコーチング、経営陣懇談会運営

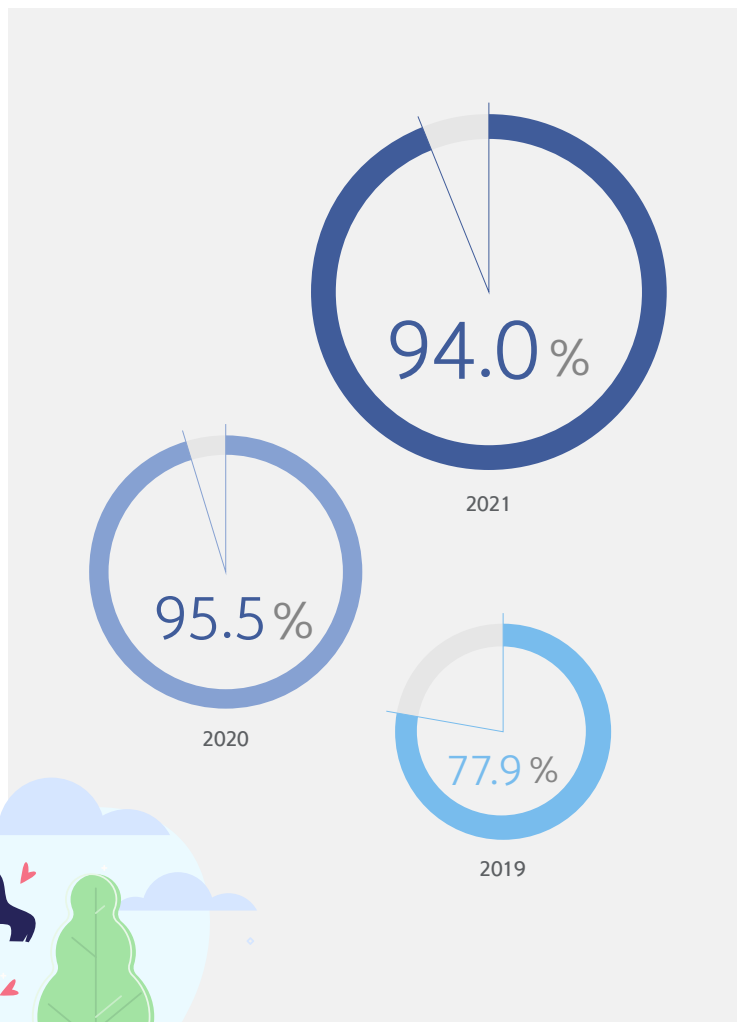
新韓 SHeroes Blue（銀行）、S-Diva（カード）、S-Wing（ライフ）、Sai-Salon（アイタス）などグループ会社別の予備女性リーダーに特化したプログラム運営

仕事と家庭の両立を支える働き方

新韓金融グループは役職員の仕事と家庭のバランスを支援するために、ファミリーフレンドリーな文化づくりに積極的に取り組んでいます。全グループ会社の柔軟勤務制とスマートワーク制（在宅勤務/フレックスタイム）を実施し、柔軟な働き方文化を定着させています。また、5日連続の休暇使用を奨励するブロック休暇制度と男性の育児文化を奨励し、ソウルと首都圏に6つの保育施設を運営して役職員の育児負担の軽減に努めています。2021年現在、育児休業から復帰後の12か月間雇用維持率は94.0%です。



育児休業からの復帰を維持する割合¹⁾



¹⁾ 2019年のオレンジライフの子会社化を反映し、従来のデータを更新。

母性保護及びファミリーフレンドリー制度

母性保護支援

妊娠期間の時短勤務、出生支援休職、胎児検診休暇、不妊治療休暇、出産休暇、流産・死産休暇、育児休業提供
 予備ママデジタルバッチ制度を導入し、営業店に勤める妊娠中の従業員の保護及び従業員の相互尊重促進（新韓銀行）



ファミリーフレンドリーな文化づくり

家族介護休暇、育児期の時短勤務制度、子どもの小学校入学時の10時出勤制度、フレックスタイム制、スマート在宅勤務制度²⁾等を通じて、ファミリーフレンドリーな業務環境づくり

²⁾ 在宅勤務とフレックスタイム制を含めた制度であり、新韓銀行の導入後に、現在は全グループ会社で実施

障がい者支援事業の活性化

新韓金融グループは金融教育を通じて障がい者の金融アクセス性を高めるために努力しています。特殊学校の学生向けソフトウェア教育事業「希望学校ソフトウェア教室」を運営し、発達障がい害児の特性を把握してオーダーメイド型金融教育プログラムを通じて、障がい者の独立した金融生活を支援しています。

また、社会的協働組合「カフェ・スイーツ (Café S with)」を通じて、聴覚障がい者に働き場を提供し、新韓の従業員の善い消費から発生した収益を聴覚障がい者バリスターの教育と雇用の支援に再投資しています。2021年11月には新韓金融グループ百年館に第3号店をオープンし、善い影響力を拡大しています。ほかにも、社会的企業ファンドへの投資、障がい者事業所の物品購入などで、障がい者の実質的な雇用機会創出と雇用の維持を支援しています。

主な障がい者支援事業

推進方向	主な施策
金融への アクセス性の 改善	障がい者専用チャネル運営 バリアフリー営業店及び専担者運営 障がい者専用コールセンター (デジタルARS手話相談) 電子苦情受付及び簡単サービス
	障がい者の利便性向上 障がい者の相談予約及び移動支援サービス提供 約款及び商品説明書のバーコード音声転換 点字約款、点字ブロック配備
教育提供	障がい者インターンシップ及び就業・起業教育 「新韓スクエアブリッジ：ユース」 「都心の中の職場学校」 女性新しく働くセンターと連携した職業訓練
	金融及びソフトウェア教育 発達障がい者金融教育センタープログラム 特殊学校の生徒・保護者向け「希望学校ソフトウェア教室」
	視覚障がい者向け点字図書制作

推進方向	主な施策
雇用創出	障がい者の働き場提供及び雇用援助 聴覚障がい者「カフェ・スイーツ (Café S with)」雇用 SRIファンドの報酬を活用したGoodwill Storeの雇用援助 障がい者と報勤対象の特別採用
	経営支援ソフトウェア支援 社会的企業や障がい者標準事業所など 障がい芸術家支援 新韓ギャラリー展示及びリサイタル演奏など
インフラ支援	物品購入及びサービス利用 障がい者専用チャネル運営 障がい者雇用事業所支援 重症障がい者雇用生産企業、 障がい美術作家の 物品購入や業務委託 社会的企業との連携による従業員プログラム運営 コロナ禍金融支援 障がい者生活必需品キットなど
	社会的企業支援 社会的企業ファンド投資 (1、2号17社) 社会的企業向け融資支援 「社会的経済企業向けドゥドゥリムローン」 の金利優遇 社会的企業育成 国土部との連携による社会的企業、地元企業育成 スンチョンチョンスジョン プサン セジョン チムサン 順天清水井 / 釜山セパッ / 世宗砵山マウル

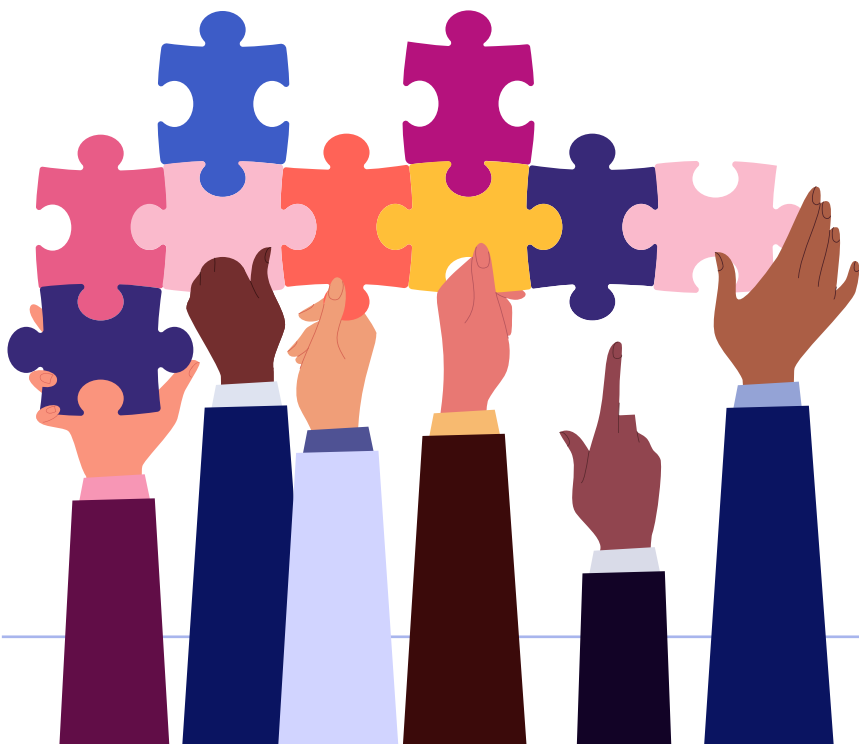


多文化支援強化

新韓金融グループは外国人労働者と多文化家庭の地域社会との融和・共存を目指して、新韓金融希望財団が中心となって、海外の生活困窮者支援と海外の就業・起業支援を行っており、外国人労働者の金融アクセス性の改善と多文化子どもの社会融和プログラムを運営しています。

新韓銀行、 2021年社会的価値特別採用新設

新韓銀行は2021年下期に社会的価値特別採用を行い、障がい者、国家報勳対象者、多文化家庭の子女を対象に、企業金融、資産管理（WM）、ICT分野の正社員採用を実施しました。これを通じて企業の社会的価値を実現し、役職員のダイバーシティを確保しました。



多文化支援事業

区分	主な施策
海外の生活困窮者支援	低開発国の都市貧困層の子ども支援 フィリピン、タンザニアの貧困層の子ども援助及びオンライン教育支援
	海外奨学事業及び将来の人材育成 アジア地域8か国 ¹⁾ の現地法人と連携し、奨学金授与、安定的な学習機会提供
海外就業・起業支援	海外就業教育及び雇用連携 「Global Young Challenger」プログラム運営 海外就業を希望する若手人材の国内外研修及び海外就業マッチング
	海外の地元のスタートアップの発掘・育成 「新韓 Future's Lab. ベトナム/インドネシア」発足、地元のスタートアップ選抜及び投資推進 事務スペース提供及びマーケティング、持分投資、共同事業等の支援
金融へのアクセス性改善	外国人労働者の金融アクセス性改善及び特化サービス提供 外国人労働者特化店舗運営及び「日曜外為センター」による休日の金融業務支援 産業人材公団と連携し、雇用許可産業研修生の口座開設事業運営 外国人専用モバイルプラットフォーム（SOL Global）及び専用相談サービス提供
社会との融和支援	多文化子どもの文化体験及び交流の機会提供 多文化家族支援センターと連携し、環境にやさしい「アルムイン図書館」会館 多文化子どものスマートデバイス及びオンライン学習支援、教育施設の改修・補修等援助

¹⁾ 中国、ベトナム、カンボジア、インドネシア、ミャンマー、インド、カザフスタン、ウズベキスタン



今後のダイバーシティの推進方向

最近、国際交流の増加と人口構造の多角化により、ダイバーシティに対する世界の認識が高まっており、重要な投資判断基準として活用されています。これを受け、新韓金融グループは役職員の国籍の多様性と海外の現地化率を新たなモニタリング指標に選定しました。現在新韓は海外20か国に進出しており、役職員の国籍は24か国に上ります。海外法人・事業所の外国国籍の従業員は全体の90%、管理者は77%を占めています。

今後新韓金融グループは、従来の男女平等中心のダイバーシティ指標の管理から一歩踏み出し、人種や多文化などのダイバーシティ課題について積極的にモニタリングし、管理していきます。

グループの国籍の多様性

(単位：人)

国籍	従業員数	管理者 ¹⁾ 数	国籍	従業員数	管理者 ¹⁾ 数
ベトナム	2,776	442	香港	21	7
インドネシア	934	261	シンガポール	9	4
中国	470	172	ドイツ	7	7
カンボジア	387	84	英国	4	3
ミャンマー	316	25	オーストラリア	4	4
インド	312	68	ロシア	3	3
日本	183	75	マレーシア	2	1
米国	140	92	ケニヤ	1	1
カザフスタン	130	34	台湾	1	1
メキシコ	43	24	ポーランド	1	1
カナダ	41	17	ニュージーランド	1	1
フィリピン	22	3	ハンガリー	1	-
合計	5,809	1,330			

¹⁾ 課長以上の職級

* 銀行/カード/金融投資/ライフ/資産運用/DSの海外現地法人及び事業所対象

海外の現地化率

(単位：人)

国・地域	役職員数	現地採用従業員数	韓国国籍	外国国籍(割合)	管理者 ¹⁾ 数(割合)
日本	323	300	117	183 (56.7%)	75 (54.7%)
中国 ²⁾	560	508	25	483 (86.3%)	178 (72.4%)
ベトナム	2,861	2,810	34	2,776 (97.0%)	442 (87.2%)
米国	287	262	114	148 (51.6%)	96 (51.6%)
インド	333	311	1	310 (93.1%)	67 (75.3%)
インドネシア	951	937	3	934 (98.2%)	261 (94.6%)
カナダ	98	94	49	45 (45.9%)	17 (48.6%)
ドイツ	24	20	14	6 (25.0%)	6 (46.2%)
カンボジア	399	390	3	387 (97.0%)	84 (88.4%)
カザフスタン	140	134	1	133 (95.0%)	37 (84.1%)
メキシコ	47	43	-	43 (91.5%)	24 (85.7%)
ロンドン	34	26	20	6 (17.6%)	5 (29.4%)
シンガポール	24	18	8	10 (41.7%)	4 (36.4%)
マニラ	27	24	4	20 (74.1%)	3 (37.5%)
ドバイ	11	8	4	4 (36.4%)	2 (40.0%)
シドニー	13	9	5	4 (30.8%)	4 (50.0%)
ヤンゴン	321	317	1	316 (98.4%)	25 (86.2%)
ハンガリー	2	1	-	1 (50.0%)	-
ウズベキスタン	-	-	-	-	-
ポーランド	-	-	-	-	-
合計	6,455	6,212	403	5,809 (90.0%)	1,330 (76.7%)

¹⁾ 課長以上の職級

²⁾ 香港を含む

* 銀行/カード/金融投資/ライフ/資産運用/DSの海外現地法人及び事業所対象