

2020年10月28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)

社員一人ひとりにあった働き方の選択肢を提供する取り組み「働き方リ・デザイン」を推進

～働く場所の自由化・通勤概念の撤廃、オフィスの在り方・拠点の見直し～

新生銀行グループは、急速に進むニューノーマル化(新常態化)を、持続的な成長に向けた変化の機会ととらえ、これまで推し進めてきた多様な働き方に向けたさまざまな取り組みを「働き方リ・デザイン」として再定義し、さらに加速させていきます。これにより、社員とのエンゲージメントを高め、多様性の中からイノベーションを生み出すことで、お客さまや社会に対して新しい価値を提供し、新生銀行グループの持続的な成長につなげていきます。また、「働き方リ・デザイン」を通じて、SDGs の達成にも貢献していきます。



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

「働き方リ・デザイン」は以下の 3 つの要素と、それらを支える情報通信などインフラの整備から構成されています。生産性と顧客サービスの向上を両立させながら、メインオフィス、サテライトオフィス、在宅勤務などを組み合わせたハイブリッドな働き方を目指します。

【ワークスタイルのリ・デザイン】時間・場所にとらわれない自由な働き方の促進

① オフィス外での働く場所の自由化<2020年10月より実施>

勤務を行う場所について、情報セキュリティを確保できる環境であれば、場所による制限を設けず、原則自由としました。また緊急事態宣言以降に臨時的に認めていた勤務ルール、例えば定型以外の時差勤務や所定労働時間を確保したうえでの不連続勤務や自転車通勤などを制度化しました。

② 通勤手当の廃止と業務支援手当の創設<2021年1月を目途に実施予定>

「各種手当は社員自らが選択する働き方をサポートするために支給するもの」と再定義し、各自の働き方に見合った用途に充当できる、全員一律の業務支援手当の支給を検討しています。2021年度中には、通勤手当そのものを廃止し、業務支援手当に集約します。経過措置として、2021年1月頃より、定期券代相当の支給に替えて出社回数に応じた実費支給に切り替えます。同時に、新生銀行においては、諸手当を含めた業務支援手当(月1万円)の支給を開始し、グループ会社においても、以降随時導入していきます。

③ ニューノーマル下での健康経営の強化

変化を前向きに捉え、成果を継続的に生み出すには、社員ひとり一人が心身ともに健康であることが重要です。今年度、新生銀行グループが目指す健康経営について明文化し、従来に増して健康に関する取組みを強化します。10月には、グループ全社員からの相談窓口をグループ一体として対応する体制整備を行うとともに、業務の進め方や将来のキャリアビジョンに関して、困りごとや不安を持つ社員からの相談を随時受け入れるための社内の窓口として、キャリア・ライフ・サポートデスクを設置しています。

④ 社内外コミュニケーションの活性化<2020年度中に実施予定>

ニューノーマル下での生産性を最大化することを目的として、適切な人事評価を運営するための1on1ミーティングやグループ全体でコミュニケーションを活性化するためのICTツールやお客さまとの商談用ツールを導入します。また、全社員の固定電話を廃止・スマートフォンを配布して、働く場所に制約されない社内外の円滑なコミュニケーションを実現していきます。

【ワークプレイスのリ・デザイン】 オフィスの使い方の再設計

① オフィスの再設計

在宅勤務が定着しつつある状況を踏まえ、オフィスの位置づけを「グループ社員のコラボレーションによるイノベーション創出、コミュニケーションを通じた帰属意識や企業風土醸成の場、またお客さまをもてなし、パートナー企業と協働する場」と再定義します。社員全員が毎日オフィスに出勤することを前提としたこれまでの仕様を改め、一部の部署に導入済みのABW(アクティビティ・ベースド・ワーキング)を大幅に拡充することにより、業務内容に応じて執務環境を選択することを可能とするとともに、スペース利用効率の向上を図ります。

② サテライトオフィスの拡充

全国に有する店舗や既存拠点の余剰スペースの活用、新たな拠点の設置、外部シェアオフィスの契約先拡大により、働く場所の選択肢を拡充します。営業活動のための外出時の利用に加えて、自宅に執務環境が整っていないなど在宅勤務が難しい社員も気軽に利用できるようにします。

【ワークプロセスのリ・デザイン】 業務プロセスの見直し

① 電子契約ツールの導入<2020年度中に実施予定>

お客さまに金融サービスを提供するためのエンド to エンドのプロセスや、以下②のワークフローなど、デジタル化を積極的に推進し、業務プロセスの効率化を加速していきます。お客さまのご意向も踏まえながら、電子契約/署名ツールを活用し、契約・書類のデジタル化の動きを促進していきます。お取引に支障がない契約書や書類については、紙の廃止を目指します。

② 社内稟議などワークフローの電子化拡大<2020年度中に実施予定>

社内稟議などのワークフロー上の紙やハンコの原則廃止に向け、従前から一部導入している動きを進化させて、グループ全社共通のワークフローシステムを展開していきます。

背景とこれまでの取り組み

新生銀行グループでは、2019 年度からスタートしている中期経営戦略「金融リ・デザイン」において、ケイパビリティの強化・活用を基本戦略の一つとして掲げています。大きく変容する環境下で今後も持続的に成長していくためには、社員が多様性や自律性を発揮できる素地を整え、変化への対応力を備えていくことが重要であると認識しています。

これまで、社員一人ひとりがその能力を最大限発揮できる職場環境づくりを目指して、2018 年 4 月には銀行業界に先駆けて副業・兼業を解禁し、ドレスコードの廃止(2019 年 8 月)や全従業員を対象とした在宅勤務の日数制限撤廃(2019 年 10 月)など、時間や場所にとらわれない働き方を実現するためのさまざまな取り組みを行ってきました。

COVID-19(新型コロナウイルス)への対応

COVID-19 の感染拡大防止への対応として、金融という社会にとって必要なインフラを守るため、社員やお客さまの安全により配慮した業務運営を行ってきました。その結果、新生銀行全体での出勤率は、緊急事態宣言発令後の最少時で約 2 割、現在においても 3~4 割台の水準となっています。

また、COVID-19 の影響の長期化、ニューノーマル化を想定し、この変化に直面するお客さまをどのようにサポートするか、新しく生まれる行動様式や価値観やニーズに対して、どのようなビジネス機会や新たな価値を提供できるか、またこれらを実現していくために必要なケイパビリティをどのように高めていくかといった課題について、現在、組織横断的なタスクフォースを立ち上げて検討を進めています。

以上



お問い合わせ先
新生銀行 グループIR・広報部
下村、紀、風間
Shinsei_PR@shinseibank.com