

CSRの取り組み

東京スター銀行は、企業としての社会的責任を果たし、社会・お客さまとともに発展していくため、社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。そして、これらの活動を実施する際の指針となる基本方針として、「社会への貢献」「次世代を担う人材の育成」「ダイバーシティの推進と働きやすい職場環境の提供」の3項目を掲げています。



ESG/ SDGsマップ

東京スター銀行は、持続可能な社会の実現に向けて積極的に取り組んでいます。

Environment (環境) 	7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに	12 つくる責任 つかう責任	13 気候変動に 具体的な対策を	環境に配慮した取り組み	P.11
	14 海の豊かさを 守ろう	15 陸の豊かさも 守ろう			
Social (社会) 	17 パートナリシップで 目標を達成しよう			地域金融機関との連携強化	P.9
	8 働きがいも 経済成長も	9 産業と技術革新の 基盤をつくろう		中小企業の経営の改善および地域の活性化のための 取り組みの状況	P.14,15
	3 すべての人に 健康と福祉を	11 住み続けられる まちづくりを		すべてのお客さまに「満足」いただける銀行を目指して	P.11
				行員参加による社会貢献活動	P.11
	1 貧困を なくそう	2 飢餓を ゼロに	4 質の高い教育を みんなに	小学生・中学生のための金融教育「お金のスタートレーニング」	P.12
	10 人や国の不平等 をなくそう	16 平和と公正を すべての人に		子ども虐待防止「オレンジリボン・キャンペーン」	P.12
Governance (ガバナンス) 	5 ジェンダー平等を 実現しよう	16 平和と公正を すべての人に		多様な人材の声を形にする「ダイバーシティカウンスル」設置	P.13
				「イクボスアワード」開催	P.13
				データで見るダイバーシティ推進	P.13
				当行のコーポレートガバナンス	P.18
				コンプライアンス体制	P.20
				リスク管理体制	P.22



※「SDGs」: Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標)の略称。2015年9月に国連サミットにおいて採択され、国連に加盟する193カ国すべての国がその目標達成に向けた取り組みを行うことが決定している。2030年までの15年間で、あらゆる形態の貧困に終止符を打ち、不平等と闘い、気候変動に対処しながら、誰も置き去りにしないことを確保するための取り組みとして、17の目標と169のターゲットから構成されている。

社会への貢献

当行は、持続可能な社会の実現のため、役職員によるさまざまな活動を行い、お客さま、地域社会、地球環境などへ貢献するとともに、役職員が活き活きと働き、よりお客さまと社会の役に立ち、社会とともに持続的に成長する会社となることを目指しています。

● すべてのお客さまに「満足」いただける銀行を目指して

障がいのあるお客さまやご高齢のお客さまをはじめ、すべてのお客さまに「満足」いただける銀行を目指して、さまざまな取り組みを行っています。

すべてのお客さまに当行をより快適にご利用いただくための設備の充実、および行員一人ひとりがすべてのお客さまに配慮した接客を行うための体制の拡充に注力しています。



● 環境に配慮した取り組み

環境問題への意識が高まる中、企業に対しても持続可能な社会の形成に向けた取り組みが、近年ますます求められるようになってきています。当行は、電力使用量削減のための積極的な消灯空調Off促進、紙使用量の見える化によるペーパーレスの意識付け、クールビズなどの取り組みを継続的に行っています。

● 行員参加による社会貢献活動

当行は、行員が積極的に社会貢献活動に参加できる機会を提供しています。2018年12月に東京の金融関係の企業が業界規模で参加するFITチャリティ・ランに参加し、当行からは行員やその家族約80名が参加しました。2019年4月には荒川清掃ボランティアを実施し、新入行員含め約110名が参加しました。また、児童養護施設の子どもの自立支援活動や高齢者に季節のお便りを書く活動などを実施しました。



● 寄付活動

当行では、行員のボランティア活動時間を換金し寄付をする「ボランティア・マイレージ・プログラム」を導入しています。行員が社会課題について知り、より関心を持つことができるよう、行員による寄付先投票を実施し、寄付先団体からの行員向けセミナーも実施しました。

その他、「子どもの貧困問題」など顕在化する社会課題の解決に向けて、「子供の未来応援基金」などへ継続的な寄付を行っています。



次世代を担う人材の育成

当行は、未来の社会がより豊かなものとなることを目指して、次世代を担う若者や子どもが、将来、希望を持って自立した生活を送ることができるよう、金融教育や、貧困や虐待などの社会課題に関する啓発活動を行っています。

● 小学生・中学生のための金融教育「お金のスタートレーニング」

当行では、子どものうちからお金のスキルを身に付けることが、現在日本で増えている子どもの貧困の連鎖の防止にも役立つと考えています。当行の金融教育「お金のスタートレーニング」では、子ども支援のNPO団体や児童養護施設等と連携して、「楽しくて役立つ」金融教育を実施しています。

また、当行店舗や学校などでも、地域貢献として金融教育を推進しています。2018年度は、全34回約550名の親子へ金融教育を届けました。



● 子ども虐待防止「オレンジリボン・キャンペーン」

当行では、厚生労働省が定める「児童虐待防止推進月間」である11月を中心に、子ども虐待防止オレンジリボン運動の認知度および虐待防止に対する意識を高めることを目指し、「東京スター銀行 子どもと家族へ、やさしさを オレンジリボン・キャンペーン」を実施しています。4回目の実施となる2018年度は、当行店舗において約4,000名のお客さまに啓発グッズを配布する啓発活動を行いました。



また、日本の子どもを取り巻く社会課題の現状についての行員への啓発活動として、2018年度は子どもの虐待防止に関するセミナー「子どもと家族の笑顔を守るために、私たちができること」、および虐待等により実親と暮らすことのできない子どもと共に暮らす里親制度の認知向上のための説明会を開催しました。



ダイバーシティの推進と働きやすい職場環境の提供

当行では、「ダイバーシティ推進は成長の源泉」であり、多様な人材が活き活きと働くことが、組織の活性化や新たな価値創造につながると考えています。お客さまのさまざまなニーズにお応えするべく、多様な視点をビジネスに反映させ、より良いサービスを提供することを目指しています。

● 多様な人材の声を形にする「ダイバーシティカウンスル」設置

当行は、女性の活躍推進と合わせすべての行員が自身の多様性を発揮し活き活きと働くために、ダイバーシティ推進に意識の高い多様な人材が集まり現場視点から課題を議論する「ダイバーシティカウンスル」を2018年10月に立ち上げ、「Diversity Council 2019プロジェクト」を開始しました。自ら参加意思を表明した、さまざまな部門・性別・年齢や役職の行員が「全役職員が活き活きと働き、常にお客さまと社会の役に立ち、持続的に成長するいい会社になる。」という当行のビジョン達成のために、課題を抽出し、解決策を検討してきました。本カウンスルは、「当行ビジョン実現に向けて、イノベーションを生み出す組織・人材を創出する」を目的とし、2019年は、「Communication」「Connection」「Motivation」「Innovation」の4つのテーマを設定しました。また、これら4つのテーマに対する具体策（「関係の質向上1on1ミーティング」「メンターバンク制度」「社内通貨制度」「イノベーションラボ」）を経営に提案し、制度化にむけて、カウンスルメンバー自ら施策に取り組んでいます。



プロジェクト会議でお互いの提案をブラッシュアップ



行内でのプレゼンテーション

● 「イクボスアワード」開催

当行では、仕事と子育てなどを両立する行員が安心して活き活きと働き、チーム力の最大化を図れるよう、上司が部下の両立サポートをコミットするイクボス宣言の推進などの取り組みを進めています。2018年には「イクボスアワード」を開催しました。地域や部署単位で複数のブロックに分け、各ブロックよりイクボスアワードノミネート対象者を選出し、よりよい職場づくり、部下育成のポイントをインタビュー形式で社内イントラにて紹介しました。役職員の投票により、2018年12月のクリスマスパーティにてイクボスアワード大賞1名、準大賞2名を表彰しました。



イクボス大賞支店長と支店メンバー



イクボス大賞 受賞者

● データで見るダイバーシティ推進

当行では、生産性向上のための働き方改革として、長時間労働の削減・有給休暇の取得推進等に取り組んでいます。また、多様な人材が活き活きと働くことができる職場環境づくりに努めています。

<働く環境について>

	2016年4月～ 2017年3月	2017年4月～ 2018年3月	2018年4月～ 2019年3月
平均残業時間	16.5時間	13.1時間	14.9時間
平均有給休暇取得率	69.6%	73.5%	74.6%

<多様な人材について>

	2017年3月末	2018年3月末	2019年3月末
外国人従業員数	53人(2.9%)	54人(2.9%)	51人(2.8%)
障がい者雇用率	2.1%	2.5%	2.3%

<制度の活用について>

	2017年3月末	2018年3月末	2019年3月末
育児休業取得率	100%(女性) 31.4%(男性)	100%(女性) 31.3%(男性)	100%(女性) 28.1%(男性)

▼ 女性管理職比率推移

