

CSRの基本方針と取り組み

東京スター銀行では、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、各種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。

株主、お客さま、地域社会、従業員といった各ステークホルダーの当行に対するそれぞれの期待に応えることや法令等遵守など、銀行という公共性の高い企業体として当然に果たすべき責務に加え、一人ひとりの行員がこの基本方針に基づき日々活動することにより、広く社会に貢献するとともに企業としての組織文化の構築に繋がたいと考えています。

子ども支援施設での金融教育



荒川河川敷での「荒川清掃ボランティア活動」



本店ロビーで開催「親子で楽しむ お正月クラシックコンサート」

社会への貢献

当行は、行員や行員の家族に、ボランティア活動などの社会貢献活動に参加する機会を提供し続けることにより、自ら考え、より自発的に仕事に取り組む姿勢を持った人材の育成や働き甲斐のある社風を醸成することで、社会とともに発展す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

当行は、ご高齢のお客さまや障がいのあるお客さまをはじめ、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。バリアフリー対応、点字ブロックの敷設、AED（自動体外式除細動器）、サービス介助士プレートや補助犬ステッカーの設置などの設備の充実を図るだけでなく、サービス介助士資格を有する行員を店舗、お客さま相談室、コミュニケーションセンターに配置するなど、行員が幅広い接客サービスの知識を習得することで、お客さまのご要望にお応えしやすい体制を整えています。



● 環境に配慮した取り組み

当行では、環境配慮型経営を行うにあたり、行員が参加しやすく、かつ、身近に感じられる環境に配慮した取り組みとして、電力使用量削減のための積極的な消灯や空調オフの促進、リサイクルペーパーの積極的な導入、クールビズなどを行っています。2018年2月からは、行員の啓発を目的に、電気使用量・紙使用量・紙リサイクル量の月次モニタリング結果について行内への情報発信を開始しました。

● 行員参加による社会貢献活動

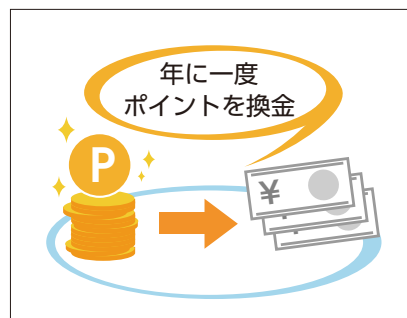
当行は、行員が積極的にボランティア活動など社会貢献活動に参加できる機会を提供し、環境、子ども、市民活動支援など、さまざまな観点から地域へ貢献する活動を行っています。2017年12月には「FITチャリティ・ラン2017」に協賛し、役職員とその家族・友人など約80人が参加しました。また、2018年4月には「荒川清掃ボランティア活動」を実施し、研修として参加した新入行員を含め約120人が参加しました。その他の取り組みとしては、児童養護施設の子どもたちの自立支援を目的としたパソコン教室と料理教室を2017年度に計6回開催しました。



● 「ボランティア・マイレージ・プログラム」などによる寄付活動

当行では、行員のボランティア活動を奨励する制度として、行員がボランティア活動に費やした時間をポイントに置き換え、ポイント相当額を社会貢献団体などに寄付・寄贈する「ボランティア・マイレージ・プログラム」を導入しています。2017年7月には、行員が社会課題についてより関心を持つことができるよう、寄付先団体を行員自身が選択できる投票制度を導入しました。

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。

● 子ども向け金融教育の実施

当行は、子どもがお金を正しく使うことの大切さなどを楽しく学ぶことができる機会を提供することで、日本人の金融リテラシーの向上を目指しています。2017年度は、子ども向けのお金に関するセミナーを計12回開催し、約350人の親子にご参加いただきました。2018年3月にはNPOからの希望に応じて中学生向けの講座も初めて実施しました。当行では、とくに、困難な状況にある子どもへの金融教育に注力しており、貧困家庭の支援をしているNPOや発達障がい児支援施設などと連携して、子ども向け金融教育に取り組んでいます。



● 貧困や虐待など困難な状況におかれている子どもへの支援

日本で増加していると言われる子どもの貧困や虐待などの課題の解決に注力し、行員やお客さまとともに、子どもの社会課題を解決していくことを目指しています。

2017年10月には、子どもを取り巻く社会課題の現状に対する行員への啓発活動として、「行内啓発セミナー 金融機関の私たちが知っておくべき日本の子どもの課題」を行い、「子どもの貧困が日本経済に及ぼす影響」や「貧困家庭での金融リテラシーの状況」などについて深く知る機会を提供しました。

厚生労働省が定める「児童虐待防止推進月間」である翌11月には、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」を実施しました。本キャンペーンは3回目となり、全国の営業店において約4,000人のお客さまに啓発グッズを配布する活動を行いました。



また、同月に、家庭での養育が困難または養育を受けられなくなった子どもに対し、温かい愛情と正しい理解を持った家庭環境のもとでの養育を提供する制度である里親制度についての理解を深めるため、行員向け里親制度説明会を開催しました。

2018年1月には、シングルマザーの親子を対象に、芸術に触れる機会を提供し、子どもたちの情緒の成長に寄与することを目的として、未就学児にクラシックコンサートを届ける活動を行うNPOと連携し、本店ロビーで「親子で楽しむ お正月クラシックコンサート」を開催しました。子どもたちは手をたたいたり歌ったりしながら思い思いに楽しみ、保護者の方からは「子どもに本物の音を聞かせることができて良かった」などの感想をいただきました。



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。

● 女性の管理職登用への取り組み

当行は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づき、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業として、2017年5月に優良企業認定マーク(えるぼし)の最高位を取得しました。次の段階として経営の意思決定に関わる女性部店長を増やす施策に取り組んでいます。2018年1月には「女性管理職のホンネディスカッション」と題し、ロールモデルとなる女性管理職の考え方を知ることができる女性限定セッションを開催しました。参加した約30人の女性行員にとって、女性管理職の実体験や視座を知り、自身の仕事やキャリアについてあらためて考える貴重な機会になりました。



先輩行員(女性管理職)のキャリアや考え方を聞く機会はいまだにあまりなかったため、大変有意義だった(実施後アンケートより)

● 仕事と子育ての両立サポート

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。2017年11月、12月には、子育て中の行員と子育てを終えた先輩行員との意見交換会を実施しました。「小一の壁」「子育てをしながらのキャリア」をテーマに、さまざまな不安を先輩行員がどのように乗り越えたか、失敗談なども交えた率直な声を聞くことができる大変有意義な機会になりました。意見交換会には子育て中の行員を部下にもつ役員や管理職も参加し、現場の課題を知るとともに、各部署での両立をサポートする風土の醸成にもつながりました。



パパ・ママそれぞれの視点もお互いの気づきに

● 働き方改革への取り組み

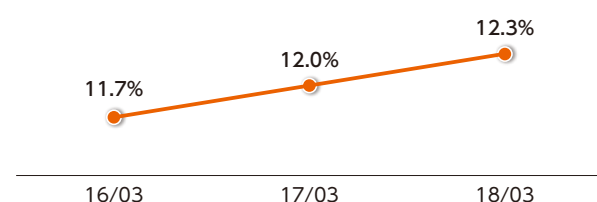
当行では、生産性向上のための働き方改革として、長時間労働の削減・有給休暇の取得推進等に取り組んでいます。週1回の早帰り退行日の設定、残業申請ルールの徹底等の施策が効果を上げ、平均残業時間は前年度比▲3.4時間となりました。

	2016年度	2017年度	増減
平均残業時間	16.5時間	13.1時間	▲3.4時間
平均有給休暇取得率	69.6%	73.5%	+3.9%

● データでみるダイバーシティ推進

当行では、子育て行員、外国籍、障がい者と人材の多様化が進んでいます。「産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値」(厚生労働省)によると、金融業・保険業では女性管理職比率の平均は10%にとどまる中、当行の女性管理職比率は12.3%(2018年3月末現在)と比較的高い水準となっています。また、当行では男性の育児休業取得率も高く2017年度は31.3%となりました。

▼ 女性管理職比率推移



▼ その他データ

育児休業取得率(2017年度)	100%(女性) 31.3%(男性)
障がい者雇用率	2.5%
外国人従業員数	54人(2.9%)

※定点データは2018年3月末時点