

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 もってクリーンに	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		
	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		
	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	
	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 ・ 行員参加による社会貢献活動	
	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			・ 子どもの貧困問題解決に向けた取り組み 「東京スター 子ども応援プロジェクト」 ・ 金融教育「お金のスタートレーニング」 ・ 子ども虐待防止「オレンジリボン・キャンペーン」
	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			・ 子どもの虐待防止「オレンジリボン・キャンペーン」	
	5 ジェンダー平等を 実現しよう	8 働きがいも 経済成長も			・ 子どもの虐待防止「オレンジリボン・キャンペーン」	
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			・ ダイバーシティの推進と働きやすい職場環境の提供 ・ コーポレートガバナンス ・ コンプライアンス、リスク管理	

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

※[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、役職員が生き生きと働き、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。

● 東京スター銀行 新型コロナウイルス対応NPO寄付プログラム

新型コロナウイルス感染症拡大にともなう、休校、外出自粛、事業活動等の制限等により、子どもや障がいのある方、困窮状況にある家庭など、社会的に弱い立場の人々がより不安定で困難な状況に置かれています。また、彼らを支援する非営利団体も、感染症の拡大防止に努めながら、活動の変更やさらなる支援強化を迫られています。当行では、より困難な状況に置かれた人々を支援する団体の活動を適切にサポートするため、非営利団体それぞれのニーズに応じて、1団体あたり上限50万円の寄付を行いました。なお、支援団体の柔軟な活動を促進するため、寄付金は、新型コロナウイルス対応のためのさまざまな使途でご利用いただけるようにしました。

本プログラムは、当行行員のボランティア活動を奨励する制度「ボランティア・マイレージ・プログラム」の2020年度分から拠出しました。「ボランティア・マイレージ・プログラム」は、行員のボランティア活動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する制度です。なお、2019年度分は、環境、動物愛護、介護などさまざまなテーマの10団体に寄付を行っています。

その他の寄付活動としては、「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。



● 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。東京の金融サービスおよび関連企業が力を合わせ、関東地域の非営利団体へ寄付を通して支援を続けているFITチャリティ・ランに、2019年度も当行行員やその家族など61名が参加しました。企業対抗リレーには、当行のランニングクラブ「STAR RUNNERS」からも有志3名が参加しました。本活動では、当行行員はランやウォークに参加するだけでなく、運営などのボランティア活動にも有志として参加しています。



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・若者向け金融教育の実施

当行は、子どもや若者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、金融リテラシーの向上を目指しています。具体的には、主に貧困家庭の支援をしているNPOや児童養護施設などと連携して、困難な状況にある子ども・若者向けに金融教育「お金のスタートレーニング」を実施しています。

また、当行の店舗などにおいても、地域の親子を対象にした「お金のスタートレーニング」を複数回開催し、2019年度は合計約700名の親子にご参加いただきました。



● 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。5回目の実施となる2019年度は、当行店舗において4,000名を超える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。



● 貧困や虐待など困難な状況に置かれている子どもへの支援

当行では、困難な状況にある子どもの支援として、貧困や虐待防止等の社会問題の解決に向けた取り組みを行っています。現在、日本で増加傾向にある「子どもの貧困」において、単純な経済的困窮だけでなく、さまざまな不利を同時に抱えているがゆえの次世代への貧困の連鎖が大きな問題となっています。当行では、子どもたち、また子どもたちを支える養育者やNPOへの支援が日本社会へ広まるよう、2019年度より新たな施策として、子どもの貧困問題解決のための「東京スター 子ども応援プロジェクト」を開始しました。同プロジェクトでは、以下の3つの活動を行っています。

- ・ **社会的養護施設出身者等への奨学金：** 社会的養護施設出身者等を対象にした「東京スター銀行奨学金」として、2020年4月に大学等へ進学した7名の若者に奨学金を給付しました。
- ・ **シングルマザーのための就労支援：** より安定した職業生活と家庭生活を送れるよう、シングルマザーを対象としたキャリアプログラムを実施し、2020年2月に第一期生の修了式を行いました。そのうち希望された方の中から3名を東京スター銀行の職員として採用しました。
- ・ **子ども食堂への活動資金支援：** 地域の親子に食事を無料または低価格で提供し、温かい居場所づくり・交流拠点づくりを推進する首都圏の子ども食堂11団体13拠点に対し、寄付金の提供や、行員によるボランティア活動、子ども向け金融教育を実施しました。

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、多様な人材が生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。

● 産前産後休業・育児休業を取得する行員へのサポート

仕事と子育てなどを両立する行員が安心して生き活きと働くことができるよう、対象の行員とその上司をサポートする取り組みを推進しています。以前から、ガイドブック（「キャリアとライフの充実ガイド～TSBパパ&ママ事例集～」[ママ・パパ・管理職のための手続き・コミュニケーションガイド～妊娠・育児とのスムーズな両立へ～]）の配布や、関連制度や手続き、仕事と子育てを両立させるための働き方などを気軽に相談できる窓口を設置していましたが、2019年度は、「産休育休・復職サポートシート」の配布も開始しました。妊娠中や復職時に対象行員が自分自身の働き方や仕事への考え方を整理したり、上司や同僚との情報共有を目的に活用されています。また、休業中の行員向けに行内ニュースのオンライン配信を開始しました。復職後の業務のキャッチアップ・職場定着をスムーズにするとともに、人事との定期的なコミュニケーションにより業務へのモチベーションの維持、復職時の不安軽減に取り組んでいます。



対象行員と上司向けの仕事と子育て両立ガイド



サポートツール「産休育休・復職サポートシート」

● 男性行員の育児休業取得率向上に向けた取り組み

男性の積極的な育児参加を促進することで女性の社会的活躍をサポートすべく、男性行員の育児休業取得率向上に取り組んでいます。2019年度は、男性の長期育児休業取得者が所属する部署のチームマネジメントにスポットを当て、メンバーの予期せぬ離脱に動じないチームの在り方や関連制度を社内イントラネットで紹介し、周囲の理解を呼びかけました。また、1on1ミーティングの推進など、上司と部下の信頼関係向上にも取り組み、育児関連制度活用環境整備を進めています。2020年3月末の男性の育児休業取得率は53.8%となり、1ヵ月以上の育児休業取得者も増加傾向にあります。



社内イントラネットで男性の育児休業取得者とその上司のインタビュー内容を紹介

● 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、多様な人材が生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>

	2017年4月～ 2018年3月	2018年4月～ 2019年3月	2019年4月～ 2020年3月
平均残業時間	13.1時間	14.9時間	10.5時間
平均有給休暇取得率	73.5%	74.6%	78.9%

<多様な人材について>

	2018年3月末	2019年3月末	2020年3月末
外国人従業員数 (外国人従業員比率)	54人(2.9%)	51人(2.8%)	47人(2.7%)
障がい者雇用率	2.5%	2.3%	2.2%

<制度の活用について>

	2018年3月末	2019年3月末	2020年3月末
育児休業取得率	100% (女性) 31.3% (男性)	100% (女性) 28.1% (男性)	100% (女性) 53.8% (男性)

▼ 女性管理職比率推移

