

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。

CSRの基本方針

社会への貢献

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。

<取り組み>

- ★ すべてのお客さまに「満足」いただける銀行を目指す
- ★ 環境に配慮した取り組み
- ★ 行員参加の地域社会への貢献

次世代を担う人材の育成

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人生を歩んでいけるよう、金融教育や、貧困・虐待などの社会課題解決に向けた活動を行っています。

<取り組み>

- ★ 子どもの貧困解決への取り組み「東京スター 子ども応援プロジェクト」
- ★ 子ども・若者のための金融教育「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」

ダイバーシティの推進と働きやすい職場環境の提供

「ダイバーシティ推進は成長の源泉」であり、多様な人材が生き生きと働くことが、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。

<取り組み>

- ★ ダイバーシティ組織風土の醸成
- ★ ワークライフバランスの推進

関連するSDGs



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、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、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。

● 環境問題への対応

環境負荷の軽減につながる各種活動に取り組んでいます。経済産業省 資源エネルギー庁の「エネルギー消費統計調査」では、同業種66行中、2位のS評価(2019年度時点)を取得しています。

節電対策や事業所の移転により、2019年時点で、2009年比で23%の節電を実現しました。全国銀行協会では、低炭素社会実行計画において、銀行界として2020年における電力使用量を、2009年比で10.5%減という目標を掲げており、東京スター銀行では目標を大きく達成しています。

他の2つの目標についても、溶解ボックスの導入や環境配慮型用紙の採用等の取り組みによりすべて前倒しで達成しています。2020年にはOA環境を刷新しペーパーレス化等により、紙の使用量自体の削減が図られました。

さらに、部署間の備品循環施策「エコセンター」キャンペーンを実施しました。

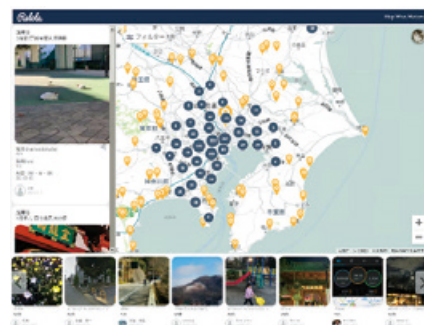
各部署で購入・使用している備品について、部内での不用品を集め、必要な部署に循環させるキャンペーンを実施した結果、60種類以上の備品が集まり、ほぼすべて循環することができました。行員からは「エコ・循環の意識が高まった」「備品の有効活用につながった」という声が上がりました。

2020年目標(全銀協)		結果(2019年)
電力使用量	2009年度比で10.5%以上減	23%減 達成!
紙のリサイクル率	リサイクル率90%以上	98% 達成!
環境配慮型用紙購入率	環境配慮型用紙購入率75%以上	100% 達成!



● 行員参加による地域社会への貢献

地域金融機関として地域社会に貢献するため、行員がボランティアに参加する機会を提供しています。2020年は、港区社会福祉協議会が毎年行っている区内の一人暮らしの高齢者に年賀状を送るボランティアに参加しました。また、毎年協賛しているFITチャリティ・ランは、新型コロナウイルスの影響で、オンラインでの開催となりましたが、参加者それぞれのペースで実施できることなどから、多くの行員が参加しました。同チャリティ・ランでは、これまでCSR担当部署が担っていた社内向けの告知や募集、実施サポート等も有志ボランティアで運営しました。



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人生を歩んでいけるよう、金融教育や、貧困や虐待などの社会課題解決に向けた活動を行っています。

●「東京スター 子ども応援プロジェクト」

現在、日本で増加傾向にある「子どもの貧困」においては、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ために、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、子どもの貧困解消のための施策として「東京スター 子ども応援プロジェクト」を推進しています。

東京スター銀行奨学金

児童養護施設等の社会的養護下の子どものための大学等への進学を支援する給付型奨学金を提供しています。頼れる大人が少ない子どもたちを精神的にも支援するため、行員ボランティアが月に一度奨学生と1対1で話を聞くメンターとして、卒業まで見守ります。第一期生・第二期生あわせて14名が大学や専門学校に通っています。



奨学生の声

- 「入学前は金銭面がとても不安でしたが、この奨学金を受け、とても安心した生活が送れています」
- 「コロナ禍で収入が減って安定しなくなるかなと思いましたが、東京スター銀行奨学金があることにより生活が安定しました」

シングルマザーのための就労支援

ビジネスマナーやPC講座など、オフィスワークで必要とされる内容の講座を提供し、シングルマザーのキャリアアップを応援しています。2020年は新型コロナウイルスの影響で、講座はオンライン中心で行い、18名が受講しました。



受講生の声

- 「どの講座も自分の将来について具体的に考えることができる内容でした。知らないことばかりだったため、とても参考になりました」
- 「年齢的な心配もありながら受講しましたが、講師の方の体験談などを聞かせていただき、まだまだあきらめることはないという前向きな気持ちになりました」

● 子ども向け金融教育の実施

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。2020年は、オンライン用の講座を開発し実施しました。また、地域社会への貢献として、当行本店が所在する港区での活動を深め、港区の児童館や、港区の赤坂地区総合支所主催のイベント「赤坂・青山共育オンラインフェスティバル」でも小学生向けに金融教育を実施しました。



● 子ども虐待防止「オレンジリボン・キャンペーン」

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。6回目の実施となる2020年は、オンラインでの啓発活動を実施しました。2020年4月から家庭内での体罰を禁止する法改正があったことから、子育て家庭向けのオンラインセミナー『体罰禁止と、「どんなに、たたかない子育て」について』を開催し、行員、お客さま、一般の方あわせて約30名の方にご参加いただきました。

ダイバーシティの推進と働きやすい職場環境の提供

● 優良子育てサポート企業の特例認定「プラチナくるみん」を取得

当行は、次世代育成支援対策推進法(※)に基づき、優良な子育てサポート企業として、2021年4月9日付で厚生労働大臣より「プラチナくるみん」認定を取得しました。「プラチナくるみん」は、改正次世代育成支援対策推進法(2015年4月施行)によって創設され、子育てサポート企業として「くるみん」認定を受けた企業のうち、より高水準の要件を満たした企業が、特例で認定される制度です。当行は、行員にとって満足度の高い職場環境が、一人ひとりのパフォーマンスの向上につながり、より高品質なサービスをお客さまにご提供することができると考えています。

今後も「プラチナくるみん」取得にあたり評価いただいた、ワークライフバランスの推進や人事制度のさらなる充実に努めてまいります。

(※) 次世代育成支援対策推進法: 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備のために、企業等による仕事と子育ての両立支援の取り組みを促進することを目的として施行された法律。



● 育児休業中の行員向け「復職前セミナー」を初開催

D&Iオンライン座談会(※)では、『オンライン産休育休カフェ＜復職前セミナー＞』を2021年3月に開催しました。当行では初めての試みとして、4月・5月に育児休業から復職予定の行員とその他希望者を含め、産休・育休中の行員約20名が参加しました。小さな子どもと一緒に参加した行員も多く、子どもたちの可愛い姿に癒されながらの開催となりました。

第1部「復職前セミナー」では、復職後のキャリアについての考え方や働き方、復職後の家事・育児へのアドバイスを、当行に在籍する子育て行員の事例を交えながらセミナー形式で伝え、第2部「参加者座談会」では、楽しく情報・意見交換をしました。参加者はセミナーに真剣に耳を傾け、復職に向けた不安や制度等の不明点を、人事に直接質問できる機会にもなりました。

開催後のアンケートでは、「仕事と家庭を両立する当行行員のタイムスケジュールが大変参考になり、復帰後をイメージしやすかった」「以前復職した時よりも復職時のフォローが手厚くなっており嬉しかった」「同じ時期に復帰する仲間が多くいると分かり、顔を見て話せたことで安心できた」等の感想が寄せられました。セミナーをきっかけに参加者同士もつながり、それぞれが復職に向け前向きな一歩を踏み出しました。

(※) D&Iオンライン座談会: Microsoft TeamsのTeams会議を利用。コロナ禍の新しい生活様式でさまざまな不安を抱える行員同士のつながりを増やすことや、誰もが気軽に新しい学びの機会を持つことを目指し2020年よりスタート。'Moving on to new normal'を軸に毎回異なるテーマで、テーマに即したメインスピーカー(執行役、部支店長、子育て中の行員、外国籍行員、障がいのある行員等)を迎え、行内で定期的に開催。



「復職前セミナー」初開催
第1部「復職前セミナー」
第2部「参加者座談会」



参加者の多くが子どもと一緒に参加

● 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>

	2018年4月～ 2019年3月	2019年4月～ 2020年3月	2020年4月～ 2021年3月
平均残業時間	14.9時間	10.5時間	14.2時間
平均有給休暇取得率	74.6%	78.9%	77.1%

<多様な人材について>

	2019年3月末	2020年3月末	2021年3月末
外国人従業員数	51人(2.8%)	47人(2.7%)	46人(2.7%)
障がい者雇用率	2.3%	2.2%	2.3%

<育児休業取得率>

	2018年4月～ 2019年3月	2019年4月～ 2020年3月	2020年4月～ 2021年3月
女性	100%	100%	100%
男性	28.1%	53.8%	100%

▼ 女性の管理職比率推移

