77 BANK

THE 77 BANK

INTEGRATED REPORT 2024

七十七銀行統合報告書

七十七グループが長期的に目指す「なりたい姿」

地域社会の繁栄のため、
最良のソリューションで感動と信頼を積み重ね、
ステークホルダーとともに、

宮城・東北から活躍のフィールドを切り拓いていくリーディングカンパニー

2024年 統合報告書

CONTENTS

Introduction
01 七十七グループが長期的に目指す「なりたい姿」・目次
02 行是・「Vision 2030」

Top Message
06 トップメッセージ

価値創造ストーリー
14 成長を続けてきたあゆみ
16 宮城の現況とポテンシャル
18 財務・非財務ハイライト
20 財務担当役員メッセージ
26 サステナビリティの推進

企業価値向上に向けた取組み
32 顧客満足度ナンバーワン戦略
40 生産性倍増戦略
46 地域成長戦略
50 企業文化改革戦略
60 サステナビリティへの取組み

コーポレートガバナンス
70 ガバナンス体制
74 社外取締役メッセージ
77 ガバナンスの充実
82 リスク管理態勢の強化
84 法令等遵守(コンプライアンス)の体制
86 11年間の主要財務データ
88 非財務データ/外部評価
90 プロフィール
91 店舗等ネットワーク

編集方針

七十七銀行では、このたび、投資家を中心としたステークホルダーの皆さまに当行の持続的な価値創造に向けた取組みをご理解いただくため、「THE 77 BANK INTEGRATED REPORT 2024(七十七銀行統合報告書)」を作成しました。
編集にあたっては、IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」や、経済産業省の「価値協創ガイダンス」を参考にし、当行のビジネスモデルや、持続的な価値創造の仕組みを統合的に説明しています。なお、詳細な財務データ等につきましては、「DISCLOSURE 2024」(当行ホームページhttps://www.77bank.co.jp/に掲載)をご覧ください。

Environment Social Governance
価値協創ガイダンス

行　是

銀行の使命は、信用秩序の維持と預金者保護の精神を旨とし、
自らの創意と責任において資金の吸収と信用の創造を行ない、
もって国民経済の発展に寄与することにある。
この公共的使命に基づき、当行は地方銀行として、
自己の利益と公共の利益との調和をはかりながら、
地域社会に貢献する。
以上の理念に立脚し、ここに当行に職を奉ずるものの
よるべき軌範を定める。

一、　奉仕の精神の高揚
銀行の発展は、地域社会の繁栄とともにあることを認識し、
つねに奉仕の精神の高揚につとめる。

一、　信用の向上
銀行の生命は信用にあることを銘記し、
つねにその向上につとめる。

一、　和協の精神の涵養
和協の精神は、職務遂行の根幹であることを自覚し、
つねにその涵養につとめる。

Vision 2030

Vision 2030®
未来を切り拓くリーディングカンパニー

行是に記した経営理念（使命）を実現していくために、
未来の七十七グループの姿を描き、
グループ役職員が一丸となって前進する羅針盤となるもの、
それが「Vision 2030」です

Vision 2030®

未来を切り拓くリーディングカンパニー

「Vision 2030」の概要

金融機能とコンサルティングを極めるとともに非金融分野における事業領域を拡大

金融 × コンサルティング ＋ 非金融 → 最良のソリューション

宮城・仙台圏のポテンシャルと東北全域等の有力な顧客を結ぶネットワークを構築

宮城・仙台圏 × 東北全域等 → 活躍のフィールドの拡大

リーディングカンパニー（同じ志を持った者の集団、地域をリードする企業グループ）へ深化

リーディングバンク × Vision 2030 → リーディングカンパニー

七十七グループの方向性

「なりたい姿」を見据え、七十七グループの強みを伸ばし、弱みを改善し、組織を活性化していくことで、現状の延長線上ではない七十七グループに向かっていきます。

顧客・地域のニーズを喚起する活躍のフィールドを拡げる	生産性を飛躍的に改善する	挑戦的な企業文化を確立する
伸ばす！	改善する！	確立する！
七十七グループの強み	七十七グループの弱み	活性化のポイント
• 顧客基盤 • コンサルティング体制 • 顧客・地域からの信頼	• 収益力（低収益体質） • コスト意識（高コスト体質） • 他社との競争力	• チャレンジ意欲 • 迅速性・柔軟性 • 組織横断（縦・横・斜め）

キーファクター

現在の延長線上ではない、新たな未来を切り拓いていくためには、その実現に向けたエンジン（＝キーファクター）が必要となります。

- デジタルトランスフォーメーション
- 新事業新分野
- 人材
- 財務基盤

「なりたい姿」の実現に向けた基本戦略

「Vision 2030」では、地域経済の活性化やあらゆる人々の活躍推進といったSDGs宣言の趣旨を踏まえ、地域と七十七グループが持続的に成長していくための進むべき方向を描きます。

01	顧客満足度ナンバーワン戦略	コンサルティングとデジタルで感動を!
02	生産性倍増戦略	チャネル改革と事務からの解放!
03	地域成長戦略	地域の持続的成長を実現!
04	企業文化改革戦略	挑戦・自信・明るさの好循環!

財務目標の見直しおよびROE目標の設定（2023年11月公表）

社会環境や経営環境が急速に変化していることに加え、グループ一体となったコンサルティング営業の実践等を通じ、「Vision 2030」で掲げた主要な財務目標は当初計画を上回るペースで進捗しました。将来にわたりステークホルダーに貢献していくためのより強固な財務基盤を構築するため、財務目標について見直しを行うとともに、より資本収益性を意識した経営の実践に向けて、新たにROE（連結）目標を設定しました。

「Vision 2030」で掲げる財務目標の新設・変更内容

	変更前	変更後
当期純利益（連結）	280億円	450億円
ROE（連結）	-	7%以上
自己資本比率（連結）	10%以上	10%程度（10.0%～10.5%）
コアOHR	50%台	40%以下

環境変化を的確に捉え、中長期的な七十七グループおよび地域の価値向上に取り組みます。

取締役頭取　**小林 英文**

「Vision 2030」で掲げる「なりたい姿」の実現に向けて

「『Vision 2030』～未来を切り拓くリーディングカンパニー～」がスタートして3年が経過しました。これまでの3年間を振り返ると、業績面では3期連続で最高益を更新するなど着実に成果を上げることができました。また、新事業・新分野のプロジェクトを10件立上げたほか、拠点網の適正化を図るなど、様々な取組みを進めてきた結果、従来よりも筋肉質な経営となり、攻守ともレベルアップしていると感じています。行員一人ひとりが、やればできるといった自信を持ったのではないかと考えています。2030年度の「なりたい姿」の実現に向けては次のステップに入りますが、これまでの勢いを継続するとともに、七十七グループとして全ての分野でもう1段のレベルアップを図っていきたいと考えています。

経営環境の変化

新型コロナウイルス感染症は2023年に5類に移行され、経済活動が通常の状態に戻りつつありますが、この間、新型コロナウイルスに翻弄されながらも、地域経済を下支えする地方銀行の存在意義を改めて認識する契機となりました。コロナ後の世界においても、事業者の皆さまの事業再構築の動きや、資金繰りの支援など、全面的に伴走支援を行っていきます。

金融環境の面では、日本銀行の金融政策が変更となり、短期金利がプラス圏に戻るなど、ようやく正常化に向けて進み始めたと考えています。景気が回復基調のなか、経済の好循環に向けては、今後も安定的・持続的な物価上昇が必要となりますが、足元の物価上昇は世界的なインフレや円安の要因を受けたものです。加えて人手不足といった大きな課題もあり、今後も日本経済が成長し続けていくためには、生産性の向上による賃上げにつなげていくことが不可欠だと考えています。

一方、主要な営業基盤である宮城県においては、2024年４月から世界最先端の放射光施設「ナノテラス」が稼働したほか、経済活動と交流の中心的舞台である仙台都心においては「せんだい都心再構築プロジェクト」が進展しており、更なる経済活動の成長が見込まれています。

また、台湾の半導体製造大手PSMCの宮城県内への進出が発表され、今後、サプライヤー企業の集積や人口の増加、富の創出、国内外への発信機会の増加などが期待されます。宮城県だけでなく東北全体にとって大きなビジネスチャンスですので、地域経済の大きな飛躍に向けて七十七グループとして全力で取り組んでいきたいと思います。

原点の再確認

インフレ経済への転換や、金利上昇という新しいフェーズに向けては、組織・個人ともにこれまでの延長線で対応するのではなく、もう1段のレベルアップが不可欠です。そのためには、バックキャスト思考で策定した「Vision 2030」の原点に立ち返ることが重要であり、4年目を迎えた2024年4月に、全役職員に対し改めて策定の経緯を説明しました。

「Vision 2030」は、七十七グループは未来に向けてどうすべきなのか、どうなりたいのかといった大きな方向性や目標を示したものであり、経営理念を実現するための羅針盤と位置づけたものです。現在からの延長で捉え、できそうな目標や施策を考えるだけでは、成長や発展性のない、夢のない企業になってしまいます。時代の流れに対応し、成長する企業グループに生まれ変わるんだという強い意志を持ち、「なりたい姿」を定め、そこに向けてやるべきことを決め、行動を変えていきたいといった思いを込めています。

新たなステージに向けた基盤の構築

ここからは、2023年度の主な成果について説明します。

１点目は、ビジネスモデルとして掲げている「金融」×「コンサルティング」がグループ全体に浸透し、行動に変化が表れてきた点です。お客さまはトータルで満足感を得るために、銀行を選別してお取引を行うわけですので、我々は常にお客さまの目線、立場に立って考え、役に立つサービス、期待値を上回るサービスを提供していく必要があります。本部・営業店・グループ会社一体となったコンサルティング営業の成果が、貸出金利息や役務取引等利益の増加など業績面にも表れてきていると考えています。

2点目は、新たなマーケットを開拓できたことです。県外の優良取引先を増やしビジネスチャンスを創出したほか、仙台、宮城、東北に関心を持つ企業を地元企業につなぎ、両地域の経済活性化につなげるため、2023年8月に宇都宮法人営業所を設置しました。2022年9月に支店に昇格した青森支店と合わせ、取引先の課題解決支援や情報営業を展開し、お取引も順調に積み上がってきています。

3点目は、「新事業・新分野」への取組みです。2024年３月に七十七ほけんサービスを設立するとともに、2024年４月には結婚相談事業を開始しました。地域課題を解決しながら七十七グループの将来の収益源の多様化を図ることを目指していますが、新事業を検討することは、役職員の発想を豊かにし、チャレンジ精神の醸成にもつながっていると考えています。また2024年５月には、シンガポール現地法人の設立準備と業務受託子会社の設立を公表し、当初目標としていました新規プロジェクト10件を立ち上げました。２つの新事業ともに、取引先に対する支援メニューが広がる取組みですので、事業開始に向けしっかり準備を進めていきます。

4点目は、デジタル化の進展です。お客さまの行動の変化や非対面チャネルの浸透などを踏まえ店舗内店舗化を進め、創出された人員や時間を営業推進活動に振り向けています。お客さまへのサービスレベルの維持向上を目指し、営業店においては、窓口での各種取引の記入レス・印鑑レスが可能となる「店頭タブレット」を全店に設置したほか、非対面チャネルの利便性向上に向け、七十七銀行アプリのバージョンアップにより各種機能を追加しました。

また、MEJAR共同利用システムについては、様々なハードウェアやソフトウェアを柔軟に選択できる「オープン基盤」を銀行業界で初めて基幹系システムに採用し、2024年１月より稼働を開始しました。

５点目は、企業文化改革への取組みです。「多様性」「チャレンジ」「コミュニケーション」を重点に進めておりますが、2023年4月には抜本的な人事制度改革を実施しました。「１on１ミーティング」で定着を図りながら、組織と個人の成長意欲を高めていきたいと思います。その成果は業績のみならず、お客さまや地方公共団体、他行の皆さまからの評価にも表れているように感じています。企業文化や職員の意識が少しずつ変化しており、着実に成果も表れていると考えています。

経営資源の配分

「リーディングカンパニー」の実現に向け、「顧客満足度ナンバーワン戦略」「生産性倍増戦略」「地域成長戦略」「企業文化改革戦略」の４つの戦略を掲げております。

（１）顧客満足度ナンバーワン戦略

2024年度はインフレ経済の進展や金利上昇を念頭に置いた営業活動が必要になります。経営環境が変化するなか、地域のお客さまには、「人材」「エクイティ」「デジタル活用」「ノウハウ」など様々な課題があると認識しています。ビジネスモデルである「金融」×「コンサルティング」を体現するためにも、七十七グループが持つ地域の情報や、国内外のネットワーク、提携先との連携をフル活用しながら、お客さまの課題を解決していきたいと思います。

個人のお客さまに対しましては、政府が掲げる「資産所得倍増プラン」を踏まえ、資産形成や地域の金融リテラシーの向上を支援していきます。新NISAの推進のほか、新設子会社である七十七ほけんサービスを通じてライフプランコンサルティングを進め、お客さまの資産形成を支援すると同時に、グループ全体でストック収益を増強していきます。

また、顧客営業部門、有価証券運用部門に次ぐ第三の収益の柱として確立すべく、グループ事業の強化に取り組んでいきます。グループ会社の業績を長期推移で見ると、この10年間概ね横ばいであり、大きく成長できていないのが実情です。こうした現状を踏まえ、グループ各社の「Vision 2030」を再策定したほか、グループ一体でのガバナンス強化に向けて「グループ事業戦略委員会」を設置しました。グループ会社が持つ専門的な課題解決力を組み合わせながらビジネスチャンスを捕捉し、グループ全体で成果を出していきたいと思います。

本部・営業店・グループ会社が一体となり、七十七グループ全体でコンサルティングの幅を広げ、最良のソリューションで感動を与えながら、七十七グループの収益向上につなげていきます。

このほか、振り込め詐欺等の金融犯罪やインター

ネットバンキングによる不正送金など金融犯罪被害からお客さまの資産を守ることも、社会インフラでもある金融機関の重要な役割です。また、サイバーセキュリティ等への対応強化を図り、利便性と安全性を両立させていくことも重要です。こうした取組みの積み重ねを通じて、取引先や地域からの信頼や満足度を獲得し、七十七グループとしてのブランドイメージを高めていきたいと考えています。

（2）生産性倍増戦略

少子高齢化、人口減少が進展していくなか、七十七グループが持続的に成長していくためには、生産性向上がカギになります。生産性とは、効率化や経費削減だけを思いがちですが、本来はそれだけではありません。「労働生産性」は分子が付加価値額や利益、分母が従業員数や労働時間であり、数値が高いほうが望ましいとされている指標です。指標からも分かるように、生産性向上のためには、業務プロセスを見直し、人材や時間といった経営資源の効率的な活用とともに、トップラインを増強する両面でのアプローチが欠かせません。

本部・営業店・グループ会社が一体となったコンサルティング営業の提供に向けて、銀行内の業務プロセスの見直しや事務レスを推進し、営業店を事務から解放することでコンサルティング営業中心の場に変えていきたいと考えています。また、効率化を図るためには、デジタル技術の活用も重要であり、キャッシュレス化が進展する社会に対応するため、七十七銀行アプリや77ビジネスポータル等の更なる推進強化を目指していきます。

拠点網の適正化については、店舗内店舗化による経営資源のシフトを進めており、経費の削減にとどまらず、集約に伴う効率的な営業や人材育成にもつながっています。今後も、マーケット特性や地域の実情など様々な角度から検討を続けていきます。

（3）地域成長戦略

七十七グループでは、2016年から地方創生に向けて、「創業・新規事業支援」「地域中核企業支援・育成」「まちづくり事業の促進」「観光振興支援等」の4つの領域を重点推進項目として取り組んでいます。

こうしたなか、当行が事務局を務める「みやぎ広域PPPプラットフォーム」（通称：MAPP）を2020年1月に設立し、宮城県内の全地方公共団体および政府系金融機関や地元大学等との包括連携協定のもと、各専門分野の知見を結集のうえ、地域の持続可能性の向上に向けた様々な活性化事業を展開してきました。

今後は、地域の課題でもある事業承継問題への対応のほか、中堅企業の支援・育成、上場企業の創出や有望なスタートアップ企業の発掘など、七十七グループのリソースと外部機関との連携などを活用しながら、魅力ある地域の創造に貢献していきます。

少子高齢化、人口減少が進むなかではありますが、地元経済の発展なくして七十七グループの成長・発展はなく、地域の成長をより一層加速させていく必要があります。様々な地域開発プロジェクトが進展していますので、こうしたプロジェクトに七十七グループとして主体的に関与し、宮城・東北の発展に向けてリードしていくという大きな役割を果たしていきたいと考えています。

（4）企業文化改革戦略

人は七十七グループにとって最大の資本です。一人ひとりが成長し、互いに切磋琢磨することで、職場の風土や文化が変わり、組織が強くなっていくと考えています。2024年度は新たな人事制度の更なる浸透を図るとともに、ダイバーシティを推進し、一層のやりがい、働きがいのある職場を目指していきます。これまで3年間、ビジネスプランコンテストを実施してきましたが、自分の頭で新事業を考えることは、ビジネスセンス、経営意識の向上にもつながります。今年はDXをテーマとしたビジネスプランコンテストを実施したいと考えており、問題意識の醸成や問題の発見に期待しています。一人ひとりの発想を豊かにし、チャレンジ精神の高揚につなげていきたいと考えています。

人的投資も重要です。これまでDXに関する知識の習得を全行員に求めていましたが、これに加えサステナビリティの知見も兼ね備え、取引先との対話につなげていきます。また、専門人材の育成に向けて多くの異業種などへの外部派遣に力を入れていきます。外部で習得した知識・ノウハウをグループ内にフィードバックし、全体での底上げにつなげていきたいと考えています。

リーディングカンパニーになるためには、本部、営業店とも、考える力のレベルアップが必要です。様々な課題や問いに対し、対話や議論を行いながら、最後は自分の頭で考え、自ら解を導き出し、決断することが重要です。役職員一人ひとりが、七十七グループらしい戦略性とオリジナリティのある答えを考え出すことが、リーディングカンパニーに近づくことになります。

七十七グループの価値向上

株式会社東京証券取引所からの「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」にかかる要請では、PBRの改善に向けた取組みが求められています。当行もPBR1倍割れの状況にあり、上場企業として株式市場と対話しながら企業価値の向上を目指す必要性を改めて認識する良い機会となりました。

企業価値の向上に向け、取締役会での議論を踏まえ、2023年11月に「Vision 2030」の財務目標を見直しました。2030年度の目標として「ROE（連結）７％以上」を新設するとともに、株主還元方針においては「2025年度の配当性向（連結）35％以上」を掲げました。株主や株式市場との対話を通じて企業価値の向上につなげていきたいと思います。

今後とも、収益性の向上に加え、資本の健全性を維持しながら、ステークホルダーである株主の皆さまに対しても七十七グループの成長とリターンを還元していくことが重要だと考えています。「Vision 2030」で掲げた成長戦略に基づき、収益力の強化を図るとともに経営効率を高め、企業価値の向上を図っていきます。

サステナビリティ経営の深化

七十七グループは、創業より受け継がれる「地域の繁栄を願い、地域社会に奉仕する」という行是の理念に則り、グループ全体で重要課題（マテリアリティ）の解決に取り組んでいます。そして、マテリアリティを軸としたサステナビリティ経営の実践を通じて持続可能な社会の実現を目指しています。

取締役会においても、サステナビリティをテーマとした議論は増加しており、日々領域が拡大していることを実感しています。議論のなかで社外取締役からは、理想論の追求とならないよう、七十七グループの持つリソースや強みを見極め、取引先や地域としっかり向き合うことが重要であると意見をいただいているところです。七十七グループの強みや独自性を十分に発揮していくことを通じて、七十七グループ、取引先および地域それぞれの好循環を創り出すことが使命だと考えています。

こうしたなか、サステナビリティへの取組みには大きく２つの方向性があります。１つはグループ内の取組みであり、もう１つは取引先や地域への働きかけです。

まずグループ内のサステナビリティへの取組みですが、気候変動への対応に関連し脱炭素に向けて「2030年度までのカーボンニュートラル実現を目指す」ことを目標としています。東北電力株式会社との連携を通じて、同社の100%子会社である東北エネルギーサービス株式会社との間で締結した、「オフサイトコーポレートPPA【自己託送方式】サービス」が2024年度に稼働します。当行が所有する未利用地に設置した太陽光発電所で発電した再生可能エネルギーを当行の本店ビル等に供給するものであり、2023年度の当行CO_2排出量約15％相当の削減が図られます。

また、金融教育についても金融機関の持つ知見を地域に還元できる分野であると考えています。地元大学における提供講座の開催のほか、地域の小学校における出前授業など、将来を支える若者や子どもたちに、金融教育の場を提供していきます。

2024年7月に新たに流通した新1万円札では、当行の創設期を支えた渋沢栄一翁がデザインされています。当行の金融資料館には渋沢栄一翁に関連した展示物が多数設置されており、修学旅行や課外授業で訪れる小中学生が増えていることを大変うれしく思っております。

もう１つ、取引先や地域へサステナビリティを浸透させていくことも地域金融機関の大きな役割です。お客さま向けの研修会やセミナー等の開催を通じ積極的に情報を発信することで意識啓発に努めていきます。

また、脱炭素社会の実現に向けて、CO_2の算定・削減支援や、トランジッションに向けたファイナンス、環境省が実施する地域の脱炭素に向けたエンゲージメントプログラムへの取組みなど、あらゆる面で取引先や地域を先導していけるよう努めていきます。

果たすべき役割

日経平均株価は34年振りに過去の最高値を更新し4万円を超える水準になったほか、日本銀行の金融政策の変更により短期金利がプラス圏になるなど、金融機関を取り巻く環境は大きく変わってきています。一方、海外における政治経済情勢や、国内におけるインフレや人手不足などの要因もあり、足元では企業倒産も増加傾向にあります。

このような状況においてこそ、地域とともにある金融機関として、金融サービスの安定的な提供と、継続的な金融仲介機能の発揮に努めるとともに、コンサルティング機能を強化して地域や取引先を成長させていくことが求められています。

七十七グループの全役職員が一丸となり「Vision 2030」を着実に実践することで、地域社会やお客さまとともに明るい未来を切り拓いていくことができると考えています。お客さま、地域、株主の皆さまのご期待に応えてまいりますので、なお一層のご支援・ご愛顧を賜りますよう、お願い申し上げます。

成長を続けてきたあゆみ

当行は1878年(明治11年)に創業して以来、「地域の繁栄を願い、地域社会に奉仕する」という経営理念のもと、健全経営に徹しながら幾多の困難を乗り越え、着実に発展してきました。未来を切り拓くリーディングカンパニーを目指し、引き続き地域と共に歩み続けていきます。

2021年4月「Vision 2030」スタート

1878年12月
第七十七国立銀行として営業開始

1878年(明治11年)創業当初の本店(日野屋跡)

1893年5月
宮城貯蓄銀行設立(1921年に五城銀行に改称)

1898年3月
株式会社七十七銀行に改組

1910年6月
株式会社東北実業銀行創立

1932年1月
七十七銀行、東北実業銀行、五城銀行の3行が合併し、現在の株式会社七十七銀行設立

1961年5月
経営の基本理念として「行是」を制定

1972年10月
株式を上場(東京証券取引所市場第二部、札幌証券取引所)

1974年11月
七十七リース株式会社設立

1977年9月
本店を仙台市中央三丁目に新築移転

現本店

1978年10月
七十七信用保証株式会社設立

1983年2月
株式会社七十七カード設立

2005年7月
上海駐在員事務所開設

2006年11月
青森法人営業所設置

2016年1月
共同システム(MEJAR)の利用開始

2016年5月
シンガポール駐在員事務所開設

2016年7月
七十七キャピタル株式会社設立

2016年7月
七十七証券設立準備株式会社設立(2017年1月に七十七証券株式会社に商号変更)

2016年9月
八戸法人営業所設置

2017年6月
監査等委員会設置会社へ移行

2018年7月
七十七リサーチ&コンサルティング株式会社設立

2021年12月
七十七パートナーズ株式会社設立

2022年8月
七十七ヒューマンデザイン株式会社設立

2022年9月
青森法人営業所を青森支店に昇格

2023年5月
七十七デジタルソリューションズ株式会社設立

2023年8月
宇都宮法人営業所設置

2024年3月
七十七ほけんサービス株式会社設立

1878年～ 1960年～ 1970年～ 1980年～ 2000年～ 2010年～ 2021年～

渋沢栄一との深いつながり

「日本の資本主義の父」と呼ばれた実業家の渋沢栄一翁は、大蔵省に入るきっかけをつくった伊達宗城を通じて東北地方に強い関心を持ち、当時宮城県に地元地盤の銀行がなかったこと等を理由に、第七十七国立銀行の開業前に、銀行業の本質や経営の基本的な考え方など、様々な助言を行い銀行設立を指導しました。その後も株主として出資するほか、遠藤敬止(第二代・四代頭取)や大野清敬(第五代頭取)など得難い人材を第一国立銀行より派遣しました。さらに、第一国立銀行の宮城県における業務を第七十七国立銀行へ譲るほか、1909年には相談役に就任するなど、長年にわたり当行を物心両面で支援しました。

当行の経営理念を記した「行是」の「銀行の発展は地域社会の繁栄とともに」の一節に、渋沢栄一翁の「道徳経済合一」の精神が今も息づいています。

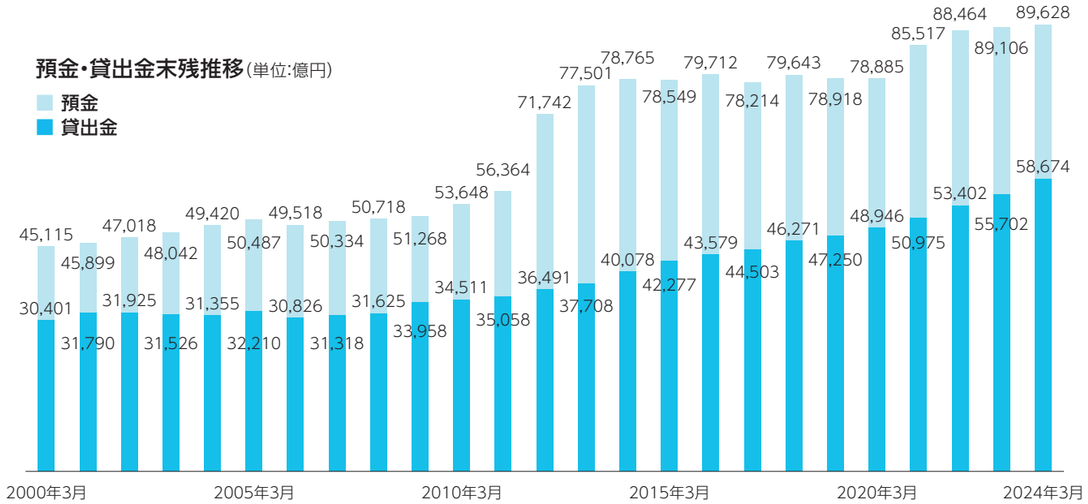
2024年7月には、渋沢栄一翁を肖像とする新一万円札が発行されましたが、当行とのつながりのほか、1963年の新紙幣発行時に採用されなかった「幻の渋沢千円札」が、七十七銀行金融資料館(本店4階、入館無料、予約制)に展示されています。

渋沢 栄一翁
1840年(天保11年)～1931年(昭和6年)

写真：深谷市所蔵

七十七銀行金融資料館に展示されている「幻の渋沢千円札」試作図案と新一万円札

預金・貸出金末残推移(単位:億円)

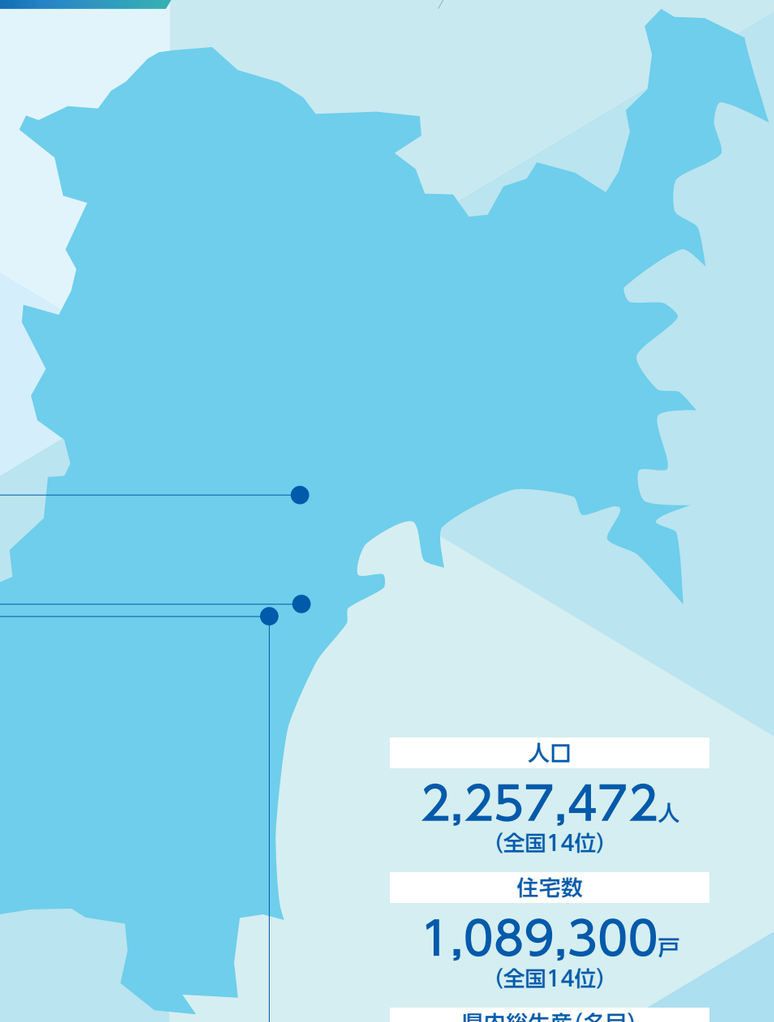


宮城の現況とポテンシャル

当行の主要営業基盤である宮城県は、東北地方南東部に位置し、首都圏と東北地方を結ぶ交通の要衝となっています。

1989年に全国11番目の政令指定都市に移行した県都仙台市には、行政機関をはじめ全国の主要企業の支社・支店が集積しており、東北地方の中枢都市となっています。

半導体関連企業が進出を予定していることなど、様々なプロジェクトが進展しており、更なる経済成長が期待されています。



総面積
7,282㎢
（全国16位）

世帯数
1,035,949世帯
（全国14位）

人口
2,257,472人
（全国14位）

住宅数
1,089,300戸
（全国14位）

県内総生産（名目）
94,852億円
（全国14位）

民営事業所数
104,258事業所
（全国16位）

民営事業所従業者数
1,031,186人
（全国14位）

出典：2024みやぎのすがた（宮城県勢要覧）

1 半導体関連企業の進出

SBIホールディングス株式会社と台湾の半導体大手Powerchip Semiconductor Manufacturing Corporation（PSMC）が共同で設立したJSMC株式会社は半導体工場の建設予定地を宮城県黒川郡大衡村の第二仙台北部中核工業団地として決定しました。

進出概要等
- 投資規模は総額約8,000億円（県内総生産の約8%に相当）
- 2027年生産開始、2029年本格稼働予定
- 人員計画は1,200名を予定

第二仙台北部中核工業団地
画像出所：大衡村HP

2 せんだい都心再構築プロジェクト
（仙台市が2019年7月に開始した2030年度までのプロジェクト）

緑豊かな自然環境と都市機能が調和した仙台市の都市個性をさらに磨きあげ、「選ばれるまち」を目指すため、経済活動と交流の中心的舞台である仙台市都心部における老朽建築物の更新を後押しし、再構築を推進することで、企業ニーズに適った高機能オフィスの供給と新オフィスへの企業誘致による経済の好循環を創出します。

老朽建築物の建替えと企業立地の促進
- 「仙台都心部建替え促進助成金制度」の創設
- 「高機能オフィスの整備」に着目した容積率の緩和
- 企業誘致体制の強化と助成制度の拡充 等

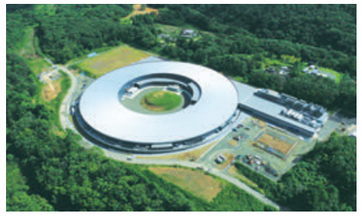
せんだい都心再構築プロジェクトイメージ図（仙台駅エリア）
提供：仙台市

3 次世代放射光施設「ナノテラス」の稼働開始

ナノテラスは、仙台駅から地下鉄で約9分の東北大学・青葉山新キャンパス内に2024年度から運用を開始した次世代放射光施設のことを指します。通常の研究設備では観ることができない物質の機能や物質表面の反応を原子・分子レベルで観察・計測する「ナノまで見える巨大な顕微鏡」とも言われており、様々な素材や生物組織を精緻に解析することが可能となり、化学・食品・医療・創薬・エネルギーなど幅広い産業分野の研究・技術開発にイノベーションを起こすことが期待されています。

ナノテラスは、「ナノまで見える巨大な顕微鏡」にとどまらず、産業界、学術の様々な分野のDX・GX時代の研究開発に欠かせないナノのデータを創出することに加え、新次元の産学連携を作り、企業の競争力強化に多大なる貢献をもたらしていくと言われています。

経済波及効果（東北経済連合会推計）
- 稼働後10年間で1兆9,017億円
- 宮城県内の地元波及効果は2,777億円
- 燃料電池や遺伝子治療薬、ナノカーボン素材などの分野で特に寄与すると考えられている



次世代放射光施設上空写真
提供：一般財団法人光科学イノベーションセンター

4 東北大学の国際卓越研究大学認定へ

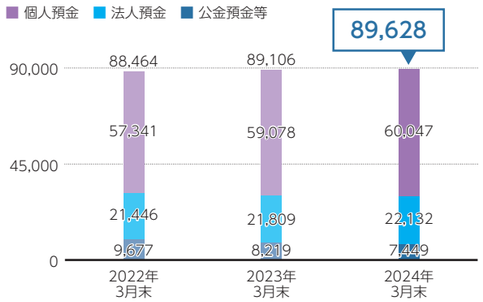
世界トップレベルの研究機関を目指す「国際卓越研究大学」の認定候補とされていた東北大学は、文部科学省から「認定水準を満たす」とする有識者会議の審査結果を受け、10月以降に国内第1号として正式に認定される予定となっています。政府が創設した10兆円規模の大学ファンドから2024年度中に100億円程度の助成を受け、今後、強みである半導体やバイオ関連等の研究開発などを強化することが期待されています。「ナノテラス」の本格稼働など産官学金連携で、東北大学発のイノベーション創出を目指していきます。

審査結果を受けて記者説明会をする冨永総長
提供：東北大学

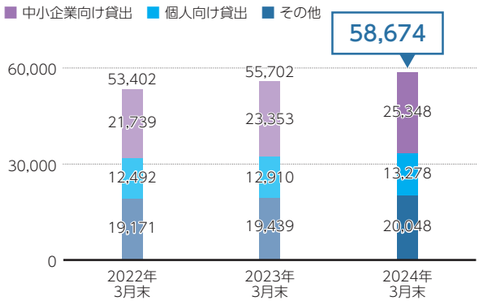
財務・非財務ハイライト

財務情報

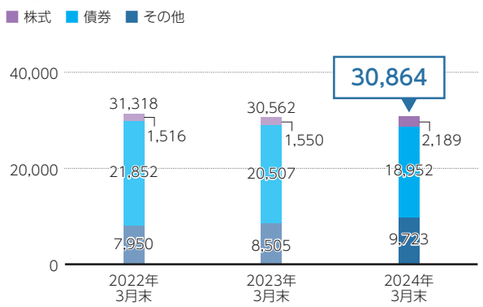
預金・譲渡性預金残高（単位：億円）



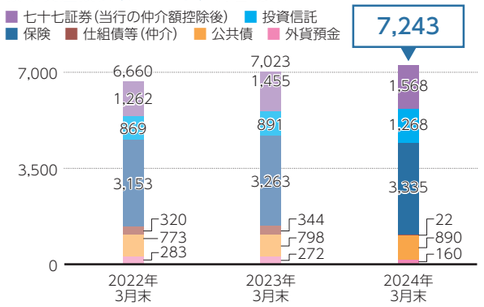
貸出金残高（単位：億円）



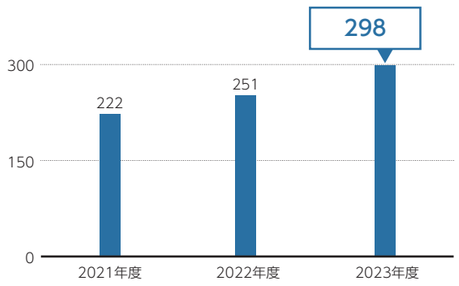
有価証券残高（単位：億円）



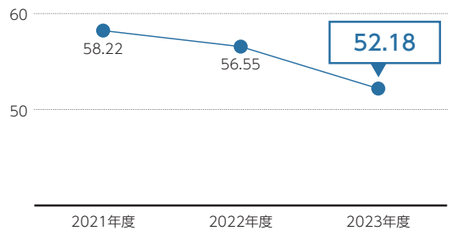
預り資産残高（グループ）（単位：億円）



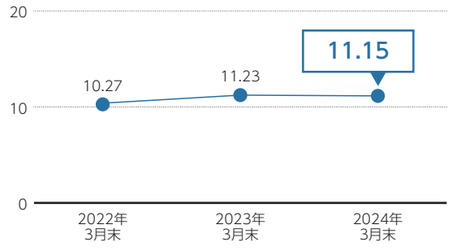
当期純利益（連結）（単位：億円）



コアOHR（コア業務粗利益経費率）（単位：%）

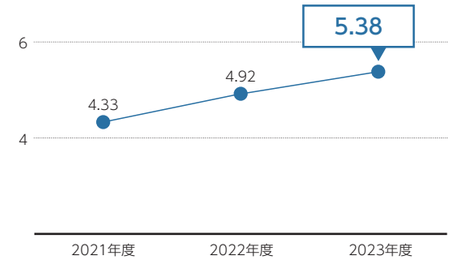


自己資本比率（国内基準・連結）（単位：%）



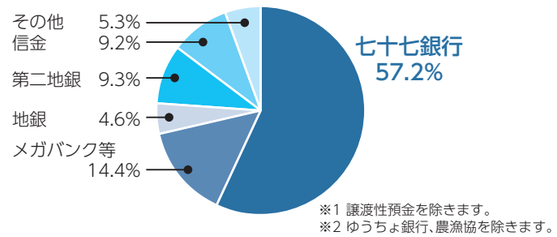
※2023年3月末より最終化されたバーゼルⅢを早期適用し、自己資本比率を算出しています。

ROE（連結）（単位：%）



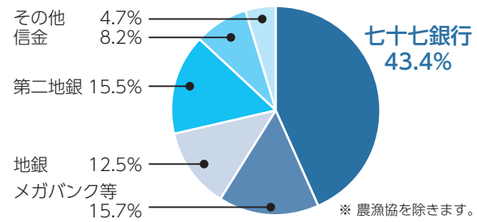
非財務情報

宮城県内預金シェア（2024年3月末）



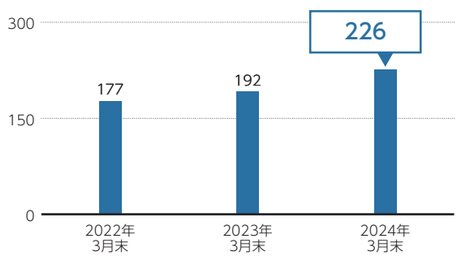
※1 譲渡性預金を除きます。
※2 ゆうちょ銀行、農漁協を除きます。

宮城県内貸出金シェア（2024年3月末）

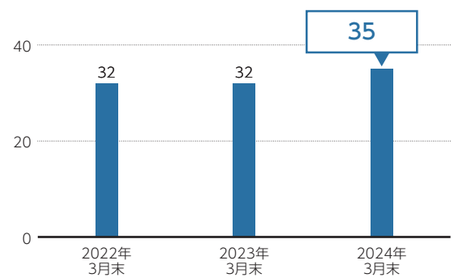


※ 農漁協を除きます。

FP1級・CFP取得者数（単位：名）

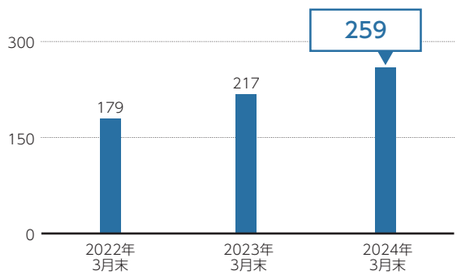


中小企業診断士取得者数（単位：名）

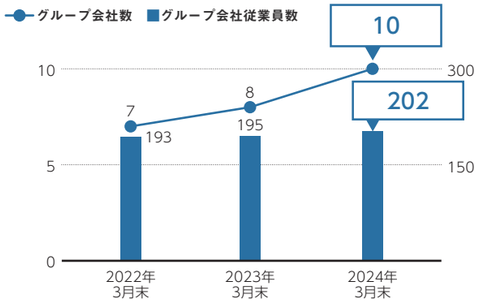


トレーニー等派遣者数（単位：名）

（2012年からの累計）

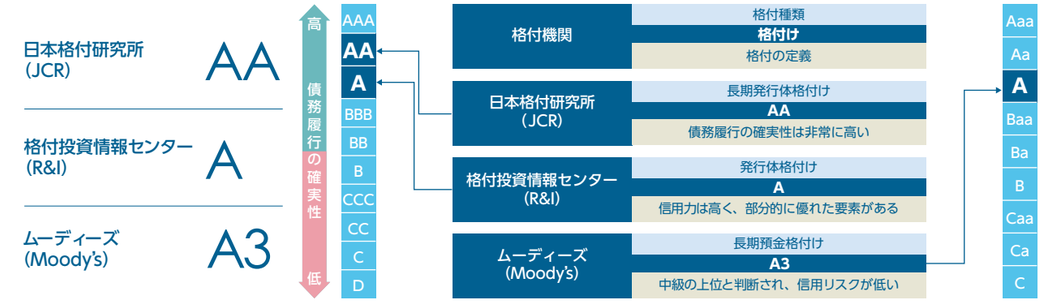


グループ会社数およびグループ会社従業員数（単位：社、名）



格付情報

（2024年6月30日現在）



財務担当役員メッセージ

企業価値の向上に向け、収益力の強化と強固な財務基盤の構築に努めます

常務取締役
黒田　隆士

業績概要

3期連続過去最高益を更新

2023年度の業績につきましては、単体では、経常利益が前年比で81億円増益の425億円、当期純利益が44億円増益の288億円となりました。連結の当期純利益につきましても47億円増益の298億円となり、3期連続で過去最高益を更新しました。

3期連続で過去最高益を更新した要因につきまして、まずは外部環境の変化があげられます。新型コロナウイルスの終息により景気が上向いたことに加え、日本銀行の金融政策変更による長期金利の上昇がありました。この結果、当行を含め地方銀行全体で収益改善が見られました。

次に当行独自の取組みである「Vision 2030」の行員への浸透が進み、成果が数字として表われてきたことです。「金融」×「コンサルティング」というビジネスモデルが行内にも根付き貸出金や役務取引等利益の増加につながりました。トップラインの向上に加え、生産性の向上も図られつつあります。店舗内店舗化が進んだことや事務レスの促進、デジタル化の進展による経費節減に加え、営業人員の創出によりコンサルティング体制の強化にもつながっています。結果として、当行の課題であった顧客向けサービス業務利益が黒字化となり、拡大を続けています。

また、「Vision 2030」では「企業文化改革戦略」を掲げていますが、「Vision 2030」の行員への浸透により、企業文化や組織風土の変革にもつながっています。前向きにチャレンジする行員も多く感じられるようになりました。日本銀行の金融政策変更等、外部環境の変化だけではなく、「Vision 2030」の施策を実施していくことで、過去最高益の更新、財務目標の達成を目指していきます。

（単位：億円、%）

	2022年度	2023年度	前年比 増減額	前年比 増減率	2024年度（予想）
【単体】					
業務粗利益	789	801	12	1.5	902
資金利益	786	934	148	18.8	986
役務取引等利益	122	130	8	6.1	130
その他業務利益	▲ 119	▲ 263	▲ 144	-	▲ 214
経費	485	490	5	1.0	486
コア業務純益	373	449	76	20.4	505
業務純益	334	272	▲ 62	▲ 18.3	421
経常利益	344	425	81	23.4	470
当期純利益	244	288	44	18.3	320
与信関係費用	12	37	25	-	30
有価証券全体損益	313	456	143	-	455
外貨調達コスト控除後	266	343	77	-	347
顧客向けサービス業務利益	87	138	51	-	188
外貨調達コスト控除後	65	98	33	-	150
【連結】					
経常利益	358	442	84	23.6	485
親会社株主に帰属する当期純利益	251	298	47	18.9	330

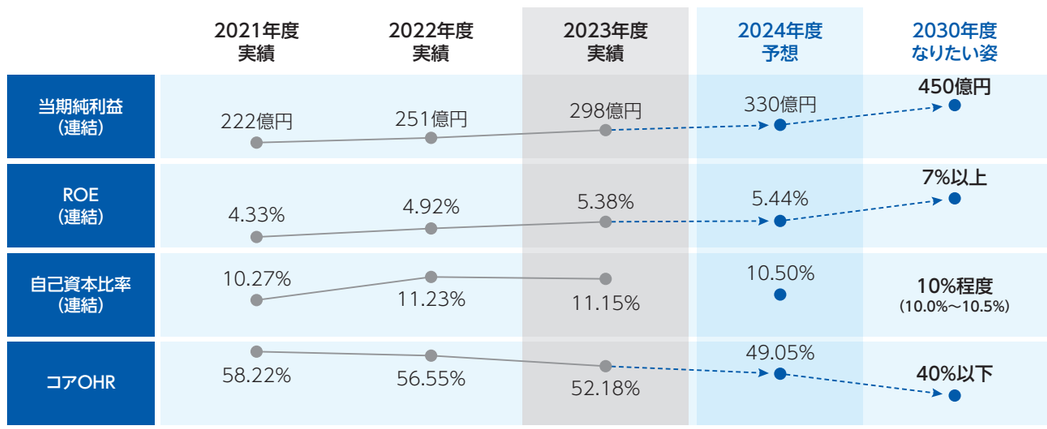
七十七グループの価値向上

財務目標の見直しおよびROE目標の設定

2021年度よりスタートした「Vision 2030」では、財務基盤の強化として2030年度の財務目標を掲げていましたが、日本銀行の金融政策変更を含め社会・経営環境が変化していることに加え、グループ一体となったコンサルティング営業の実践等を通じ、主要な財務目標は計画を上回るペースで進捗したことから、2023年11月に財務目標を見直したほか、新たにROE（連結）目標を設定しました。

2030年度の「なりたい姿」の実現に向け、収益力の強化および強固な財務基盤の構築に努めていきます。

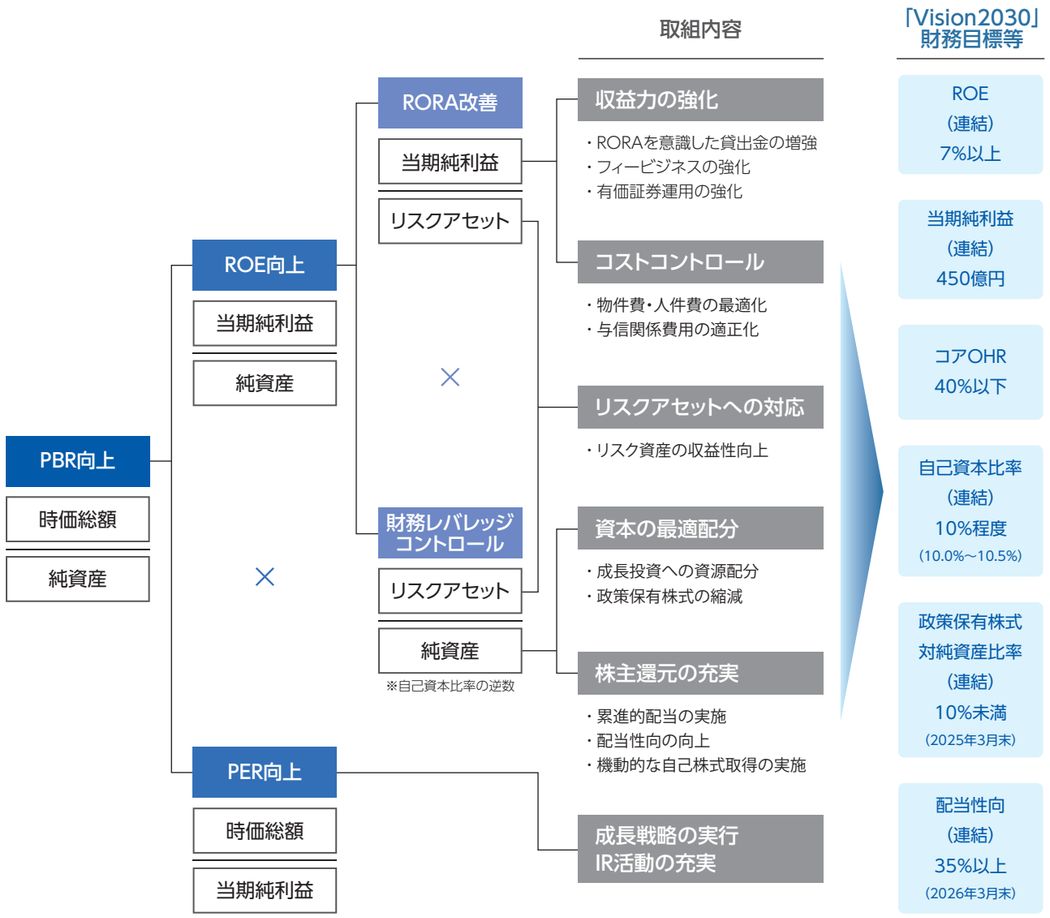
▶ 財務目標の進捗状況



資本収益性の向上

株式会社東京証券取引所から上場企業に対し、「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」にかかる要請を受けていますが、当行グループもPBRの向上に向け、より資本収益性を意識した経営の実践に取り組んでいきます。具体的には、ROE（連結）７％以上を目標として掲げ、RORAを意識した貸出金の増強、フィービジネスの強化、有価証券運用の強化を通じた収益力の向上を図るほか、生産性を意識した経費の最適化を図るなどコストコントロールを実施していきます。また、資本効率を高めていく観点から、リスクアセットや採算性を意識した営業活動を実践するとともに、資本の有効活用として、成長投資への資源配分や株主還元の充実に努めていきます。

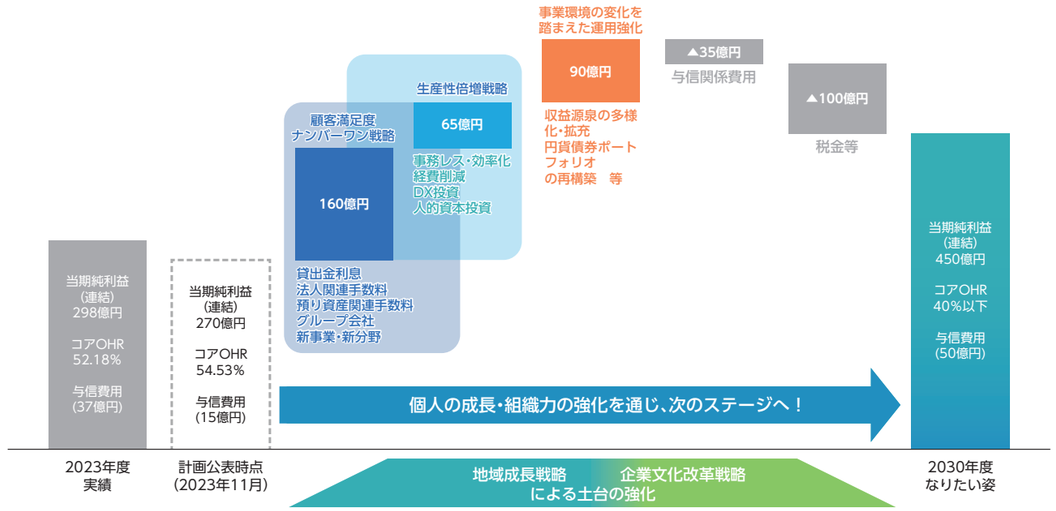
▶ PBR向上に向けたアプローチ



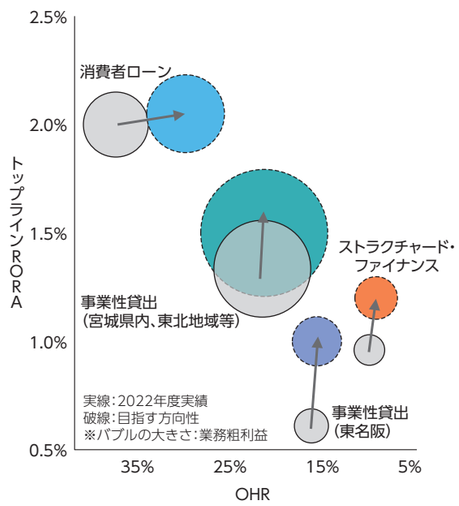
収益性の向上

「Vision 2030」で掲げた戦略を着実に実施していくことで、当期純利益の積上げを図っていきます。具体的には、引続き、コンサルティング営業の実践を通じ、貸出金の拡大と利回りの改善を図っていくほか、役務取引等利益の増強、RORAを意識した個社別採算性の適正化に取り組むことでトップラインの向上に努めていきます。コスト面は、これまで実施している店舗内店舗化の進展、事務レス、業務効率化、コストマネジメントの取組み等、経費削減のみならず、創出された経営資源をDXや人的投資への投入も想定しています。また、取引先の動向にも注視しながら、スピード感を持った支援を実施していくことで、与信コストの適正化に努めていきます。

▶ 当期純利益（連結）の増益イメージ



▶ トップラインRORA・OHRの方向性



事業性貸出

●収益拡大と利回り改善によるトップラインの引上げ

✓採算把握シートの活用による顧客別・案件別採算向上
✓金利上昇を踏まえた適切な貸出金利の設定
✓コンサルティングを通じた非金利収益の増強
✓リスク管理を含めた取組領域の拡大・収益多様化（SF）

消費者ローン

●総合取引と業務効率化によるOHR改善

✓金利上昇を踏まえた適切な貸出金利の設定
✓クロスセルを通じた非金利収益の増強
✓非対面取引の拡充等による経費低減

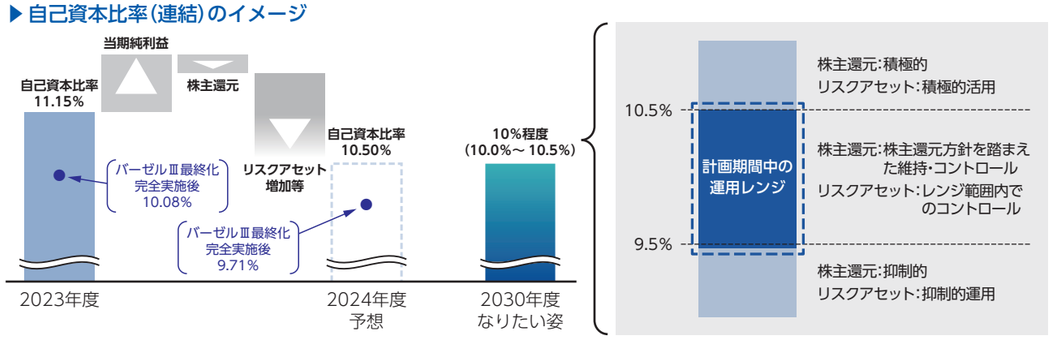
モニタリング強化

※1 トップラインRORA＝収支÷リスクアセット
※2 収支：貸出金利息＋役務収益（与信関係手数料）－調達コスト
※3 リスクアセット：貸出金に対するリスクアセット（空枠を含む）
※4 OHR＝経費÷業務粗利益
※5 経費：業務別の原価計算により配賦（営業店・本部人員の各業務への従事割合等、本部管理経費等は考慮せず）
※6 業務粗利益：収支（※2）＋その他役務利益（ローン費用等）

健全性の維持

健全性につきましては、地域金融機関として、非常時に地域を支えるためには、復旧復興にリスクマネーを供給することが重要であり、平時より相応の自己資本比率を維持する必要があると考えています。一方、資本効率を高めるといった観点から余剰な自己資本を排除する考え方も重要です。こうしたなか当行では、2011年3月に発生した東日本大震災の際に十分な貸倒引当金を計上（自己資本比率約1.6%低下）したことを踏まえて、2030年度の自己資本比率の目標は、国際統一基準行が達成すべき水準である8%を上回る10%程度（10.0%～10.5%）としています。また、2030年度までの計画期間中は、9.5%～10.5%の運用レンジを設定し、適切な資本コントロールを実施していきます。

▶ 自己資本比率（連結）のイメージ



株主還元の充実

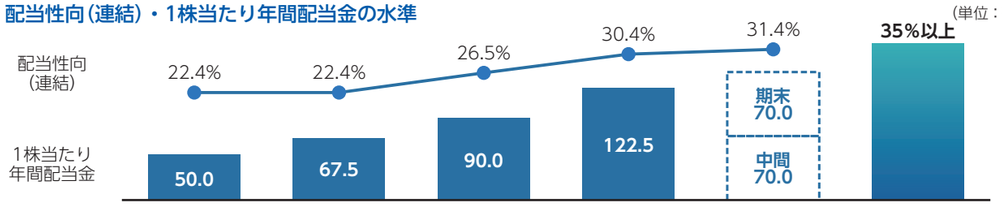
「Vision 2030」において株主の皆さまへの使命として掲げた「七十七グループの成長とリターンの提供」を早期に実現させていく観点から、2022年１月に配当性向の目標を30%以上とする株主還元方針を掲げていましたが、2023年度の１株当たりの配当金は122円50銭、配当性向は30.4%となり、目標を達成しました。さらに、ステークホルダーの皆さまの期待に応えるため、2023年11月に、新たな株主還元方針を策定・公表しました。

株主還元方針

銀行業としての公共的性格と経営の健全性維持等を考慮し、財務基盤の強化を前提として、累進的配当により、親会社株主に帰属する当期純利益に対する配当性向を2025年度までに35%以上に引き上げるとともに、機動的な自己株式取得により、株主利益と資本収益性の向上を目指していく。

▶ 配当性向（連結）・1株当たり年間配当金の水準

（単位：円）



	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度予想	2025年度目標
配当金総額	37億円	50億円	67億円	92億円	105億円	ー
当期純利益（連結）	165億円	222億円	251億円	298億円	330億円	350億円

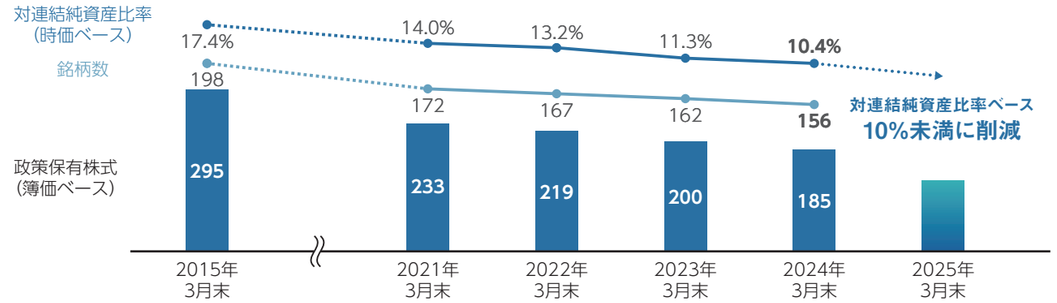
政策保有株式の縮減

投資株式は、株式価値の変動または株式にかかる配当によって利益を受けることを目的とする純投資目的である投資株式と、地域金融機関としてお客さまとの取引関係および協力関係の維持・強化により双方の企業価値向上を目的とする政策保有株式に区分しています。なお、純投資目的である投資株式は安定的な配当金の受領と値上がり益の獲得を目的に中長期保有することを方針としていますが、政策保有株式については、原則として縮減する方針とし、合理性等の検証を踏まえ、双方の企業価値向上に資すると判断される場合に限り保有することとしています。

政策保有株式を保有する場合には、個別銘柄について、資本コスト等を踏まえた採算性および中長期的な経済合理性や将来の見通し、保有目的等を勘案し、取締役会で厳格な確認を定期的に行っています。2023年度には、6銘柄、簿価ベースで約15億円の縮減を行いました。今後はさらに踏み込んだ縮減が必要と考えており、2024年度末までに対連結純資産比率ベースで10%未満に削減するべく対応を進めていきます。

▶ 政策保有株式の推移

（単位：先・億円）



IR活動の充実

IR活動では、頭取による機関投資家向けの会社説明会、個人投資家向け会社説明会、海外IRの定期開催や担当役員による個別ミーティング等の開催など、株主・投資家の皆さまへの業績や営業戦略等の説明と意見等を聴取する場を設けています。

今後も、当行の取組内容や業績等へのご理解を深めていただくため、株主等の皆さまと建設的な対話を通じて、持続的な成長と企業価値の向上に努めていきます。

▶ 株主との対話の実施状況（2023年度）

活動	対応者	実施回数
機関投資家・アナリスト等との個別ミーティング	頭取 経営広報業務担当役員、 経営広報業務統轄者等	86回 （うち海外投資家16回）
機関投資家向け会社説明会	頭取	2回（合計167名）
個人投資家向け会社説明会	頭取、専務	3回（合計2,527名）

▶ 株主との建設的な対話に関する方針

▶ ディスクロージャーに関する考え方

サステナビリティの推進

七十七グループは、創業より受け継がれる「地域の繁栄を願い、地域社会に奉仕する」という行是の理念に則り、グループ全体で重要課題（マテリアリティ）の解決に取り組むことで、持続可能な社会の実現を目指します。

マテリアリティ（重点課題）特定プロセス

七十七グループはサステナビリティへの取組みを強化する観点から、行内アンケートの実施やサステナビリティ委員会での議論、社外取締役等との意見交換等を踏まえ、マテリアリティを特定しました。

Step 1　課題の抽出
- 定量的・定性的データを用いた地域および当行の現状分析
- 行内でのディスカッションや行内アンケートによる七十七グループ独自の課題抽出
- GRIスタンダード等の国際基準や宮城県のビジョン等からの課題抽出

Step 2　優先順位の設定等
- 「七十七グループのステークホルダーにおける優先度」と「七十七グループにおける優先度」の2軸による課題の優先順位設定にかかるマッピング
- 社外取締役等との意見交換

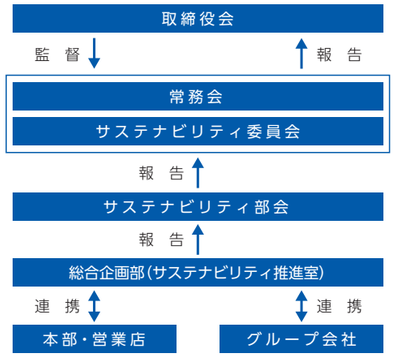
Step 3　特定 承認・報告
- 課題の優先順位設定等を踏まえたマテリアリティの特定
- サステナビリティ委員会における審議、常務会における協議
- 取締役会への報告

Step 4　定期的な見直し
- 地域における社会課題の継続的な分析
- 七十七グループのマテリアリティの定期的（または大きな環境変化発生時）な見直し

ガバナンス体制

適切かつ十分なサステナビリティ推進管理を行うことを目的として、「サステナビリティ推進管理方針」を制定するとともに、頭取を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、サステナビリティ推進管理にかかる重要事項等を審議・報告のうえ、結果を経営戦略やリスク管理へと反映しています。

2023年度は「サステナビリティ委員会」を3回開催し、サステナビリティ経営の実践に向けた審議・報告を行い、その内容を取締役会へ報告することにより、取締役会がサステナビリティへの取組状況を監督する体制を確立しています。



〈サステナビリティ委員会における審議・報告事項〉

SDGs実践計画の策定
進捗状況の報告、重点施策の審議

TCFD提言への対応
Scope3算定結果の報告、開示内容の審議

取引先の脱炭素支援への対応強化
人材育成の強化および取引先とのエンゲージメント実施にかかる審議

人権尊重の強化に向けた対応
人権方針の策定およびモニタリング体制の整備にかかる審議

サステナビリティ関連情報の開示拡充
気候変動と生物多様性への対応にかかる取組状況および情報開示についての報告

七十七グループのマテリアリティとSDGs宣言

特定されたマテリアリティ	達成すべきSDGs目標
宮城・東北の活性化 産学官金の多面的な連携・共創による地域経済エコシステムの構築を通じて、宮城・東北の活性化を牽引します	1, 2, 3, 8, 9, 10, 11, 12, 17
地域のお客さまの課題解決 コンサルティング営業の実践やＤＸの推進および新事業・新分野の開拓等を通じて、地域のお客さまの課題解決に取り組みます	1, 2, 3, 4, 9, 12
ステークホルダーへの還元 生産性改善等による強固な財務基盤の構築を通じて、お客さま・地域・株主・従業員等のステークホルダーへの還元に努めます	8, 10, 16, 17
気候変動・災害への対応 東日本大震災や風水害からの教訓・学びを通じて、気候変動や災害への対応の強化に取り組みます	6, 7, 11, 12, 13, 14, 15
信頼性の高い金融サービスの提供 コーポレートガバナンスの強化を通じて、地域のお客さまに信頼性の高い金融サービスを提供します	10, 16, 17
生き生きと働ける職場環境の創出 人材育成やダイバーシティの推進および挑戦的な企業文化の確立を通じて、全ての役職員が生き生きと働ける職場環境の創出に努めます	3, 4, 5, 8, 10

2030年度までのKPI

KPI項目	2023年度実績	2030年度目標
創業期の事業者に対する成長支援件数（単年度）	2,061件	3,000件
宮城県の経済成長率向上	—	国の成長率+0.1pt
新事業・新分野のプロジェクト立上げ件数（累計） 10件立ち上げ済　将来的な事業化が見込まれる新事業・新分野の開拓を継続する	10件	10件 （2023年度まで）
金融教育提供者数（累計）	42,833名	120,000名
SDGsに関するセミナー開催回数／参加人数（累計）	53回／3,711名	120回／10,000名
サステナブルファイナンス累計実行額※	6,769億円	1.2兆円
CO_2排出量（2013年度比削減割合）	8,433t-CO_2 （49.8%）	0t-CO_2 （100.0%）
管理職に占める女性割合	17.5%	30.0%

※地域活性化や持続可能な社会の実現に資する投融資の累計実行額（環境、医療、創業・事業承継等SDGsへの取組支援・促進にかかる投融資）

その他、サステナビリティ推進管理方針は当行HPにて開示しております　サステナビリティの基本的な考え方

サステナビリティ経営のフレームワーク

現状から見た未来 ▶▶ 七十七グループのマテリアリティに基づいた経営戦略 ▶▶ 七十七グループの使命

社会課題

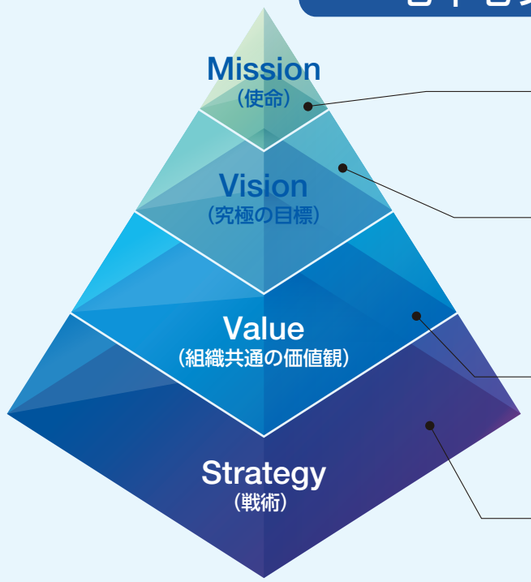
マーケットの縮小
・少子高齢化　・人口減少
・東京一極集中　・企業の後継者不足

社会の多様化
・ライフスタイルの変化　・DXの進展
・金融緩和の継続　・規制緩和の進展

災害等への対応
・災害・新型感染症　・気候変動

七十七グループの課題
・コンサルティング能力の向上
・高コスト低収益体質の改善
・挑戦的な企業文化の確立

七十七グループの経営戦略



行　是

Vision 2030
（期間10年）

七十七グループの SDGs宣言
～もっと、ずっと、地域と共に。～

短期経営計画　**SDGs実践計画**

経営戦略を支える価値創造の源泉

人的資本
◆従業員数（連結）:2,587名
◆資格取得者数:
FP1級・CFP 226名、
中小企業診断士 35名、
企業内弁護士 3名、
企業内公認会計士 1名
◆営業人員数:1,388名
◆トレーニー等派遣者数:259名
（2012年からの累計）

知的資本
◆グループ会社:10社
◆MEJARシステム
（横浜銀行、北陸銀行、北海道銀行、東日本銀行と共同利用）
◆コンサルティング営業体制
◆東日本大震災からの復興を通じたノウハウ

財務資本
◆自己資本比率
（国内基準、連結）:11.15%
◆格付／JCR:AA、R&I:A、
Moody's:A3
（2024年7月31日現在）
◆預金・譲渡性預金:
8.9兆円（地方銀行9位）
◆貸出金：
5.8兆円（地方銀行13位）

社会・関係資本
◆地域の顧客基盤
宮城県内貸出金シェア:43.4%
宮城県内預金シェア:57.2%
◆宮城県および宮城県内全35市町村と地方創生に向けた包括連携協定を締結
◆渋沢栄一翁の「道徳経済合一」の精神を受け継ぐ経営理念
◆地域・海外ネットワーク
店舗数:144店舗、法人営業所:2カ所
海外駐在員事務所:2カ所（2024年7月31日現在）

※基準日の表記がないものは、2024年3月31日現在

強固なコーポレートガバナンス体制

ステークホルダーへの還元

地域
豊かな地域の創造

法人
企業価値の向上

個人
幸福度の向上

株主
七十七グループの成長と
リターンの提供

従業員
多様な価値観に基づく
働き方の提供

企業価値の向上

マテリアリティに関連する主な機会とリスク ／ 主な取組み

ステークホルダー

お客さま（法人／個人）　地域　株主　従業員

顧客満足度ナンバーワン戦略 ▶ p32
生産性倍増戦略 ▶ p40
地域成長戦略 ▶ p46
企業文化改革戦略 ▶ p50
サステナビリティ ▶ p60
ガバナンス ▶ p70

マテリアリティ（関連するステークホルダー）	関連する主な機会とリスク（●機会　○リスク）	当行の主な取組み（現在実施している施策等）	
宮城・東北の活性化 お客さま　地域	○インフラ等への公共投資拡大に伴う投融資機会の増加 ○スタートアップを含む企業等の民間投資増加に伴う投融資機会の増加 ●地域経済の衰退による収益機会の減少（自治体の財政難、人口流出・人口減少、コミュニティの弱体化等）	・MAPPを活用した産学官金の連携強化 ・ナノテラスや半導体プロジェクト等の地域開発プロジェクトへの参画 ・創業・スタートアップ企業の成長支援 ・ビジネスコンテストの主催（X-Tech Innovation等） ・各種商談会を通じた販路開拓・拡大支援 ・海外ビジネス支援による取引先の成長支援	顧客満足度ナンバーワン戦略 地域成長戦略
地域のお客さまの課題解決 お客さま　地域	○ソリューションの多様化および事業領域の拡大に伴う収益機会の増加 ○高齢者・子育て世帯等の多様なニーズの囲い込みによる収益機会の増加 ○金融リテラシー向上による投資意欲の醸成 ●お客さま満足度低下による当行利用者減少（＝お客さまの減少による収益機会の減少） ●お客さまの業績悪化による収益機会の減少、信用リスクの増加 ●取組み遅延に伴う競争力の低下	・「金融×コンサルティング」の実践を通じた多様なソリューションの提供 ・グループ一体となったソリューションの多様化・高度化 ・取引先のサステナビリティ向上に向けた伴走支援 ・ESG投融資への取組強化 ・DX推進支援 ・新事業・新分野への取組み ・シニアビジネスの拡充	顧客満足度ナンバーワン戦略 サステナビリティ
ステークホルダーへの還元 お客さま　地域　株主　従業員	○人的資源創出に伴うコンサルティング体制の強化 ○財務基盤の強化に伴う企業価値向上（株式価値の向上、外部格付の向上） ●財務基盤の脆弱化に伴うマーケットからの信用低下	・事務レス促進による営業・専門人材の創出 ・非対面チャネルの強化等による拠点網の適正化 ・地域の金融リテラシー向上への貢献 ・株主還元方針の策定	顧客満足度ナンバーワン戦略 生産性倍増戦略 ガバナンス
気候変動・災害への対応 お客さま　地域	○防災・減災に向けた公共投資や民間設備投資の拡大に伴う投融資機会の増加 ○お客さまの脱炭素社会への移行支援に関する収益機会の増加 ○省資源、省エネルギー化や再生可能エネルギーの活用による当行の事業コストの低下 ●防災・減災、気候変動への対応の遅れによる信用コストの増加 ●当行の営業店舗等が自然災害で被災することによるオペレーショナルリスク等の発生	・地域のカーボンニュートラル推進に向けた取組み ・取引先との脱炭素にかかるエンゲージメントの強化 ・お客さまのBCP策定支援 ・環境に配慮した店舗づくり ・防災林再生に向けた森林保全活動 ・気候変動や生物多様性への取組みの強化および情報開示の拡充	顧客満足度ナンバーワン戦略 サステナビリティ
信頼性の高い金融サービスの提供 お客さま　地域　株主	○強固な内部管理態勢による地域からの更なる信用の獲得 ○適時かつ適切な情報開示による投資家からの評価上昇 ●脆弱な内部管理態勢による事業継続リスク等の発生 ●脆弱なITガバナンスによる競争力の低下	・法令等遵守にかかる教育・啓蒙活動強化 ・反社会的勢力への対応態勢の強化 ・マネー・ローンダリング等防止態勢の強化 ・サイバーセキュリティ意識の向上 ・ITリテラシー向上に向けたデジタル人材の育成	企業文化改革戦略 ガバナンス
生き生きと働ける職場環境の創出 従業員	○多様な人材の獲得・定着による持続的成長 ○挑戦的な企業文化に基づくイノベーションの促進 ●労働環境の悪化による人材の流出および生産性の低下 ●雇用機会の逸失 ●企業イメージの低下	・「地域やお客さまに役立つ人材」「企業変革に資する人材」の育成 ・女性活躍推進に向けた取組強化 ・健康経営への取組強化とワークライフバランスの推進 ・シニア人材の活用 ・障がい者雇用の促進	企業文化改革戦略 サステナビリティ

「なりたい姿」の実現に向けた基本戦略 ①

顧客満足度ナンバーワン戦略

七十七グループは、競合他社を寄せ付けない圧倒的なカスタマー・エクスペリエンス（感動）を提供することで、顧客満足度ナンバーワンを目指します。また、これまで培ってきた「強み」を活かし、デジタルトランスフォーメーションやアライアンスとの融合によってソリューションの幅を拡げていきます。

- ▷ コンサルティング（Face to Face）とデジタルによる地域金融機関ならではのサービスの提供
- ▷ 海外ネットワークや地域における情報網などの強みを活用
- ▷ 期待を上回るパフォーマンスで顧客に驚きと感動を
- ▷ 顧客・地域が抱える課題の解決

戦略の背景　顧客・地域のニーズを喚起し、活躍のフィールドを拡げる

数多くのお客さまとお取引があり、お客さまの課題の把握、地域の情報が集まる当行にとって、「金融」×「コンサルティング」は非常に相性の良いビジネスモデルです。銀行業としての貸出ビジネスだけではなく、様々なニーズを適切に把握し、課題解決に向けたソリューションを提供できることは当行独自の強みでもあります。コンサルティング能力の強化、ソリューション領域を拡げることにより、地域に役立つ存在であり続けます。

KPI（Let's Try!）の進捗状況

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度目標	2030年度なりたい姿
宮城県内のメインバンク比率を10%増加させる	56%	56%	56%	57%	62%
宮城県外における法人貸出先数を1.5倍にする	1.07倍	1.21倍	1.33倍	1.34倍	1.5倍
宮城県内全世帯に占める「預り資産保有世帯」の割合を全国平均以上に引き上げる					
宮城県の人口（20歳～74歳）の20%が当行のローンを利用している	12.7%	14.9%	15.1%	17.0%	20.0%
将来的な事業化が見込まれる新事業・新分野のプロジェクトを10件立ち上げる →10件立ち上げ済　将来的な事業化が見込まれる新事業・新分野の開拓を継続する					
新事業・新分野への進出や既存事業の拡大を通じてグループ会社の当期純利益を2倍にする	22億円	14億円	17億円	17億円	30億円

2023年度の主な取組み　News　Release

2023年　4月	信託業務への参入 顧客資産形成推進委員会の設置 宮城県、仙台市との遺贈に関する連携協定の締結 東北ヘルスケアサポート株式会社の設立
2023年　5月	七十七デジタルソリューションズ株式会社の設立 「中国ビジネスセミナー」の開催
2023年　7月	「〈七十七〉事業承継セミナー～法人オーナーのための資産承継対策～」の開催
2023年　8月	宇都宮法人営業所の設置
2023年　9月	海外ビジネス支援パッケージへの参画 「〈七十七〉事業承継セミナー～株主構成とコーポレートガバナンス～」の開催 「上海ビジネス交流会2023」の開催 「人材活用と外国為替の動向に関するセミナー」の開催
2023年　11月	ヘルスケア領域における株式会社バイタルネットとの包括連携協定の締結 住宅ローン審査業務における審査AIサービスの導入決定 「〈七十七〉事業承継セミナー～ホールディングスを活用した経営戦略～」の開催
2023年　12月	「相続・遺言に関するセミナー」の開催
2024年　1月	「〈七十七〉事業承継セミナー～安心できる社長業の引継ぎ方～」の開催 「レオス・キャピタルワークス株式会社と資産形成に関するセミナー」の開催
2024年　3月	七十七ほけんサービス株式会社の設立

具体的な取組み

コンサルティング営業の強化

コンサルティング営業体制

お客さまが抱える課題やニーズに応えるため、営業店・本部・グループ会社が一体となったコンサルティング営業体制を構築しています。

営業店
営業店行員 1,573名
お客さまとの信頼関係の構築
将来的な顧客基盤の拡大

本部
本部行員 788名
高度なコンサルティングの提供
地域における情報網の活用

グループ会社
グループ会社従業員数 202名
顧客・地域が抱える課題の解決

期待を上回るパフォーマンスでお客さまに驚きと感動を提供

お客さまの抱える課題・ニーズ等

経営コンサル	成長支援	経営改善
事業承継	サステナビリティ	医療・介護
DX	半導体	ビジネスマッチング
地方創生	創業支援	海外支援
資産形成	資産承継	資金調達

法人貸出先数：約1.4万先
決済・資産形成サービス等の利用先数（個人）：約290万先

専門人材の配置

お客さまの課題やニーズの解決に向け、本部各部では各種専門人材を配置し、速やかにソリューションが提供できる体制を整えています。専門人材による営業店行員との帯同訪問のほか、グループ会社や外部専門家等を活用しながら、お客さまに満足いただけるコンサルティングを提供しています。

コンサルティング営業部

地域サポートチーム　35名
事業承継・M&Aチーム　13名
ヘルスケアチーム　5名
ビジネスコンサルチーム　6名
サステナビリティ推進チーム　2名
半導体関連プロジェクトチーム　3名
ストラクチャード・ファイナンス組成業務　7名
エージェント業務　2名
ファンド運営　3名

営業統轄部

ウェルスマネジメント室　29名

地域開発部

地方創生推進デスク　5名
スタートアップサポートデスク　1名

市場国際部

アジアビジネス支援室　18名
（海外駐在等を含む）

審査部

経営改善アドバイザー　4名

※2024年7月末現在

約130名が専門性の高いコンサルティング業務に従事

VOICE　お客さまの声

七十七銀行は、お金の相談をする対象ではなく、私たちの事業を理解し、支えてくれるパートナー。新たな事業機会や地域とのつながりを与えてくれる七十七銀行とともに、これからの地域医療を考えていく。

医療法人社団やまと　理事長
田上　佑輔様

ーお取引を開始いただく前と後の当行に対する印象をお聞かせください。
当初は、銀行の支援はお金にまつわる部分のみであり、審査においてはいかに銀行のリスクを下げるかの交渉、検討なのだと考えていましたが、七十七銀行との取引を始めて2点の気づきがありました。まず、一点目は、人を見て、経営者や働く人の考え、生き方に寄り添った様々な支援を行っているということです。取引当初より、事業面だけでなく、私自身の話に常に耳を傾けて頂き、今では、創業時から取引をいただいている支店、本部各部の方々とともに、悩み事はなんでも相談できる、「自身の理解者」だと認識しています。二点目は、「深く地域に根差している」点です。お金以上に「情報」には価値があり、人や地域の変化、情報を敏感に察知して、次の一手を示してくれる姿勢にはいつも驚かされます。

ー取引金融機関として、当行を選んで良かったと感じる点をお聞かせください。
上記内容と重なる部分もありますが、お金の相談をする対象としてではなく、私たちの事業を理解し、支えてくれるパートナーができたことです。また、情報や機会提供、新しい案件・企業を紹介して頂き非常に感謝しています。
我々は収益のために事業を大きくするというより、医療や介護で困っている地域や医療機関のニーズに応える、または想いのある医師のビジョンを形にしていくということを大切にしているため、地域の声や医師、医療機関、地域とのつながりを与えてくれることは、取引における大きな価値だと実感しています。

ー今後の医療機関を経営していくにあたり、当行に期待したいことをお聞かせください。
人口や社会の構造が著しい速さで変化していく時代なので、我々も持続可能な診療体制と地域課題の解決に向けて、常に柔軟性をもって変化していく必要があると考えています。七十七銀行には、今後も、これからの地域医療をともに考える存在として、変化を許容しながら伴走して頂けることを期待しています。

コンサルティング営業の向上

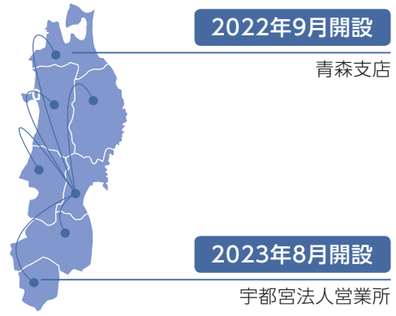
営業店のコンサルティング営業にかかる取組みを評価するため、2019年度より「コンサルティング営業表彰」を実施しています。
本表彰を通じ、コンサルティング営業への取組意識を高めるとともに、行員一人ひとりの能力向上を図っています。
今回で５年目となる2023年度の「コンサルティング営業表彰」では個人・法人のお客さまの課題解決に向けた取組みや、地方創生に資する取組みなど、幅広い取組事例が報告されています。

コンサルティング営業表彰　最終選考会

顧客ネットワークの拡充

営業基盤の拡大

2022年9月に青森法人営業所を青森支店に昇格し、東北6県すべてに支店を設置したほか、2023年8月には、宇都宮法人営業所を設置しました。県外の各支店には、法人営業の専担者をそれぞれ配置し、地域のお客さまに対するご融資だけではなく、きめ細やかコンサルティング営業を実践するほか、宮城県等の情報提供を実施しています。
当行の最大の強みである宮城県を中心とした情報網を積極的に活用し、東北経済圏、隣接する北関東圏の橋渡し役を担いながら、東北地域等の発展に向けた支援を行っていきます。



宇都宮法人営業所の活動状況

栃木県は県内総生産額に占める製造業比率が全国2位となっており、自動車や航空、医療関連を中心に様々な産業がバランスよく集積しています。大企業の立地も多いほか、新幹線や高速道路により東西南北へのアクセスが優れていることに加え、栃木県が中心となり研究開発を積極的に支援している点が魅力の向上にもつながっています。当行では、2023年8月に開所して以来、栃木県内の有力企業のほか、東北に営業や製造拠点を有する企業約300社等のうち、宮城や東北地域のビジネスに関心のあるお客さまを中心に新規開拓活動を実施しています。

海外ビジネス支援体制

2011年に市場国際部内にアジアビジネス支援室を設置し、宮城県内のお客さまのみならず、東北地域のお客さまの海外ビジネス支援を行っています。2023年度の海外ビジネス支援先数は273先となりました。
これまでも、香港、台湾を含む東アジア地域をカバーする上海駐在員事務所や、ASEAN、インドを中心にカバーするシンガポール駐在員事務所のほか、タイおよびベトナムなどに派遣している海外駐在員等を活用し、海外ビジネスに関する情報をお客さまに提供してきました。
2024年5月、新たにシンガポール現地法人の設立準備を公表（詳細は37ページ参照）しており、ネットワークの更なる拡充、お客さまへ高度かつ専門的なソリューションを提供していきます。

＜当行のアジアにおける海外ネットワークの状況＞

行員派遣先　主な提携機関等

リテール営業の強化

＜七十七＞お客さま本位の業務運営に関する取組み

当行および七十七証券株式会社では、お客さまに対するより良い金融商品・サービスの提供を促進する観点から、「＜七十七＞お客さま本位の業務運営に関する取組方針」を制定し、役職員に遵守するよう徹底するとともに、お客さま本位の業務運営にかかる取組状況を定期的に公表しています。

七十七銀行　七十七証券

「〈七十七〉お客さま本位の業務運営に関する取組方針」および取組状況についてはこちらよりご覧いただけます。

顧客資産形成推進委員会の設置

新NISA制度への対応として、2023年4月に「顧客資産形成推進委員会」を設置しました。NISA制度の改正を踏まえ、顧客の資産形成に資する推進・管理態勢の整備や地域の金融リテラシーの向上に向けた取り組みを強化しています。

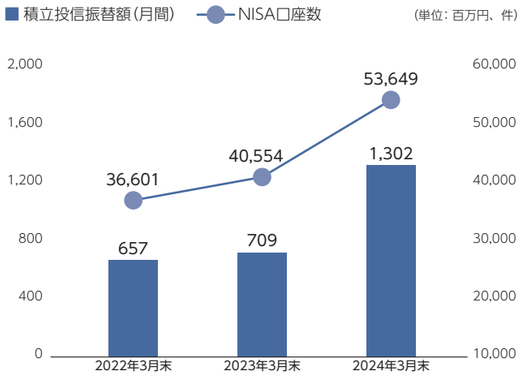
（顧客資産形成推進委員会を経て取り組んだ主な施策）

①取引先企業への職域セミナーの強化（開催数：563回、対象人数：8,790人）

②セミナー対応およびマス層顧客への推進強化に向けた「NISA推進チーム」の試行設置

③「資産形成（NISAなど）」をテーマとした顧客向けハイブリッドセミナーの開催（2024年1月）

NISA口座数・積立投信振替額の推移（累計）

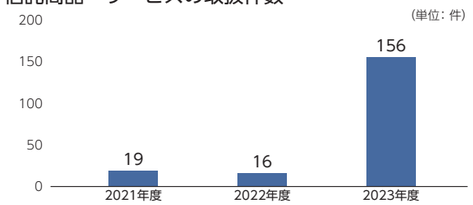


富裕層ビジネスへの取組み

人生100年時代と言われる超高齢社会において、円滑な相続・資産承継が重要な課題となっているなか、資産を「守る」、「次世代につなぐ」ニーズに対応するため、2023年4月に信託業務の取扱いを開始し、支援件数は増加傾向にあります。

また、地域のお客さまが抱える資産に関する様々な課題や悩みにワンストップでお応えできるよう、2024年3月より宮城県内全地域にウェルスマネジメント室の地域駐在員を配置しています。

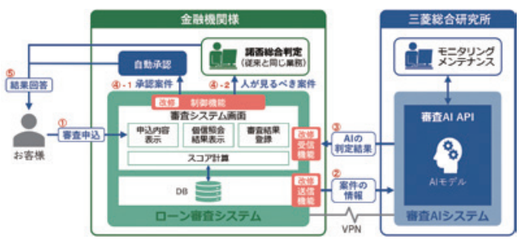
信託商品・サービスの取扱件数



注1　2021年度、2022年度は、信託契約代理業務の件数
注2　2023年度は、信託業務、信託契約代理業務の合算件数

住宅ローン審査業務における「審査AIサービス」の導入（2025年1月導入予定）

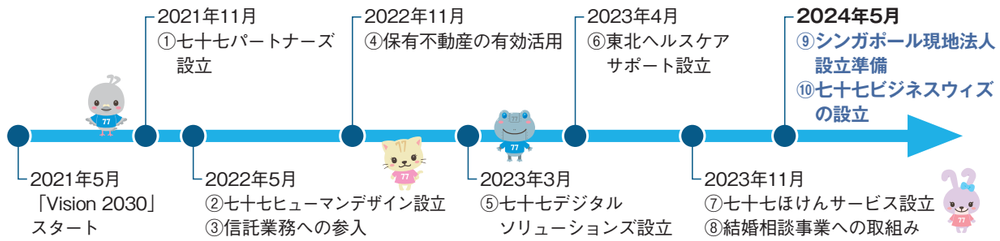
お客さまの利便性向上に向けた取組みの一環として株式会社三菱総合研究所が提供する「審査AIサービス」の本格導入に向け、AI審査モデル構築等の実証をしてきましたが、2023年11月、本格導入することを決定しました。「審査AIサービス」の導入により、七十七信用保証株式会社が保証する住宅ローン案件につきましては、最短で当日中の回答も可能となる予定です。



新事業・新分野の開拓

「Vision 2030」では、将来的な事業化が見込まれる新事業・新分野のプロジェクトを10件立ち上げるKPIを掲げていましたが、2024年5月に達成しました。今後も地域の課題解決や企業文化改革、先進性の発揮に向けて引続き検討していきます。

新事業・新分野のプロジェクト立ち上げ　10件達成!



※公表年月順に記載

①七十七パートナーズ（2021年12月設立）

経営権取得を伴う投資（マジョリティ投資）を通じ、一層のコンサルティング機能を発揮するため設立しました。

シチパトくん

②七十七ヒューマンデザイン（2022年8月設立）

複雑化・多様化する地域企業の課題解決・持続的成長を支援し、「人」にかかわる高度かつ専門的なソリューションを提供するため設立しました。

シチネコちゃん

③信託業務への参入（2023年4月参入）

お客さまの資産を「守る」「そなえる」「次世代へつなぐ」ことに関するニーズや課題に対してサポートを強化するため、信託業務の取扱いを開始しました。

④保有不動産の有効活用（2025年夏頃竣工予定）

建替え時期が到来した荒町支店兼八木山支店を地下1階地上10階と高層化のうえ、銀行店舗を2階（ATMは1階）に設置します。銀行店舗としての使用フロア以外は賃貸を予定しています。

⑤七十七デジタルソリューションズ（2023年5月設立）

地域企業や自治体のデジタル化・DXに向けた支援を本格展開するため設立しました。

シチケロくん

⑥東北ヘルスケアサポート（2023年4月設立）

東北地域の医療・介護事業者を対象とする地域特化型ヘルスケアファンドを組成するため、芙蓉総合リース株式会社および株式会社ブルーライン・パートナーズ（日本経営グループ100%出資）と共同で設立しました。

⑦七十七ほけんサービス（2024年3月設立）

個人のお客さまへのライフプランコンサルティング、法人のお客さまへのリスクコンサルティングを実践し保険を通じて「安心」と「安全」を提供するため設立しました。

シチラビちゃん

⑧結婚相談事業への取組み（2024年4月開所）

人口の定着や女性が働き続けられる環境の創出など、社会・経済の面から地域の持続的成長を支援するため、七十七ヒューマンデザイン株式会社において「人と人とのマッチング」である結婚相談所「77結び（ななむすび）」を開所しました。

⑨シンガポール現地法人の設立準備（2025年1月設立予定、2025年4月開業予定）

人口減少や国内マーケットの縮小が顕在化し、地域経済の持続的な発展に向けて、海外の成長を取り込むことの重要性が増すなか、成長著しいASEAN等において、ネットワークの更なる拡充を図り、より高度かつ専門的なソリューションを提供するため、シンガポール現地法人の設立準備に着手しました。

現地法人の概要および今後のスケジュール等については、詳細が決定次第、改めて公表します。

⑩七十七ビジネスウィズ（2024年9月設立、2024年10月開業予定）

銀行業務を通じて培った事務にかかる知見に加え、BPO(ビジネス・プロセス・アウトソーシング）サービスにかかるノウハウを習得し、当行グループが持つ地域企業に対する支援機能の拡充を図るため、業務受託子会社を設立しました。

当該子会社では、シニア層や障がいがある方々の活躍機会を創出し、当行グループにおけるダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進にもつながるものです。

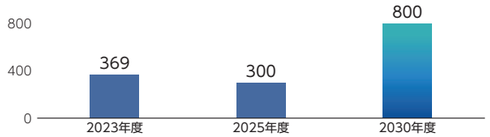
グループ収益の強化

七十七グループでは、既存事業に加え、新事業・新分野の開拓により事業領域の拡大を図ってきました。今後、グループ事業を収益の第三の柱として確立するため、各社ごと「Vision 2030」を再策定し、「なりたい姿」に向けた取組みを強化していきます。2030年度には現在のグループ会社合計で、約37億円の当期純利益を目指します。

※グラフは各社の当期純利益、単位は百万円

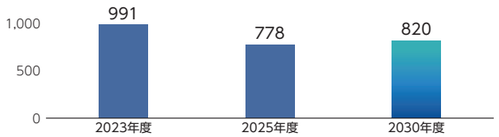
七十七リース

なりたい姿　七十七グループのリース事業を担う地域のリーディングカンパニーを目指す



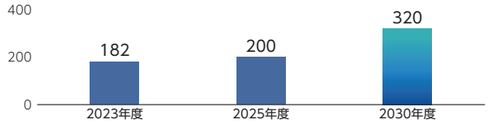
七十七信用保証

なりたい姿　地域のチカラになる「SSS（Share up・Streamline・Social responsibility)」の実現を目指して



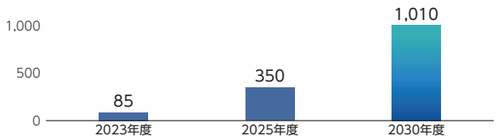
七十七カード

なりたい姿　地域キャッシュレス・プロモーションカンパニー



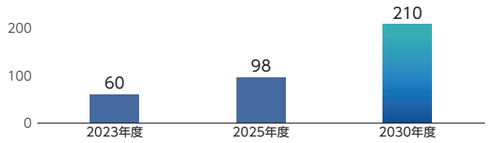
七十七証券

なりたい姿　地域に根差し地域顧客の資産運用をリードする証券会社



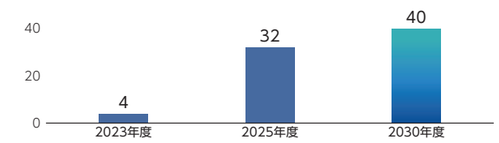
七十七リサーチ&コンサルティング

なりたい姿　自立したシンクタンク・コンサルティングファームとして地域企業の成長・発展、経済活性化に貢献する、プロフェッショナル集団



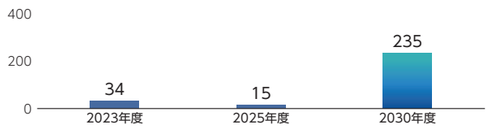
七十七パートナーズ

なりたい姿　地域No.1のバイアウトファンド



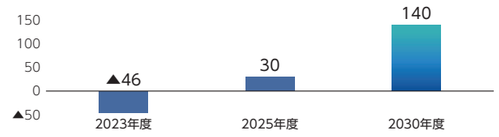
七十七ヒューマンデザイン

なりたい姿　地域の未来を描く人材戦略パートナー



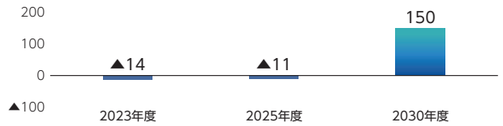
七十七デジタルソリューションズ

なりたい姿　地域のデジタル・リーディングカンパニー



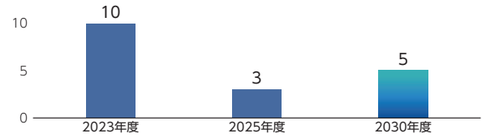
七十七ほけんサービス

なりたい姿　地域ナンバーワンの保険サービスを提供する保険代理店



七十七キャピタル

なりたい姿　ハイバリュー・エクイティ・ソリューション・プロバイダー



グループ事業戦略委員会の設置

グループ会社は総合企画部（グループ事業戦略課）が統轄部署として対応してきましたが、当行グループ一体でのガバナンス強化を図る観点から、2024年4月に頭取を委員長とするグループ事業戦略委員会を新たに設置しました。経営の関与度合いを高めることで、当行グループ全体での意識変革を促すとともに事業の拡大を目指していきます。

グループ事業戦略委員会

委員長：頭取

副委員長：専務取締役

委員：常務取締役、総合企画部長、デジタル戦略部長、コンプライアンス統轄部長、リスク統轄部長、営業統轄部長、人事部長、監査部長

［開催内容］
2024年4月、初回の委員会を開催し、業況報告およびグループ会社の「Vision 2030」についてグループ会社社長より報告がありました。
今後、四半期ごとに1回開催し、ガバナンスの高度化に向けた対応を進めていきます。

審議事項
グループ会社の経営計画・予算の立案に関する事項
グループ会社のコンプライアンスおよびリスク管理の高度化にかかる施策の立案のうち重要な事項

報告事項
グループ会社の経営計画・予算の進捗状況
グループ会社のコンプライアンスおよびリスク管理の状況にかかるとりまとめ結果、分析・評価および態勢上の問題点等にかかる検証状況

グループ会社

七十七リース
七十七信用保証
七十七カード
七十七証券
七十七リサーチ&コンサルティング
七十七パートナーズ
七十七ヒューマンデザイン
七十七デジタルソリューションズ
七十七ほけんサービス
七十七キャピタル

統轄部署：総合企画部（グループ事業戦略課）

「なりたい姿」の実現に向けた基本戦略 ②

生産性倍増戦略

七十七グループは、営業店を事務から解放しコンサルティング体制を強化するとともに、一人ひとりの能力を高めることによって、生産性を3倍にします。

▷ 事務プロセスの改善（削減・集約等）、非対面取引の拡充・利用促進、生成AI等のデジタルテクノロジーの活用による省力化
▷ 顧客ニーズを踏まえた営業チャネルの最適化

戦略の背景　顧客・地域の期待に応え続けられる筋肉質な企業グループに向け、低収益・高コスト体質から脱却

少子高齢化や人口減少が進む日本において、生産性を向上させることはすべての企業の課題であり、当行でも最重要課題として認識しています。生産性向上に向けては、事務の削減や集約等を進めるほか、顧客ニーズに応じた非対面チャネルの拡充・利用促進を図るとともに、創出された人員や資本等の経営資源を有効的に活用することで、トップラインの向上、経費の削減を進めていきます。

KPI（Let's Try!）の進捗状況

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度目標	2030年度なりたい姿
「本業にかかる労働生産性」を3倍にする	11百万円	12百万円	14百万円	15百万円	24百万円 ↗上方修正
営業店の事務量を5割削減する（2020年度比）	▲15%	▲25%	▲33%	▲45%	（2025年度）▲50%
非対面チャネルの利用率を50%にする	法人 13% 個人 15%	法人 15% 個人 20%	法人 32% 個人 27%	法人 35% 個人 30%	法人 50% 個人 50% ↗上方修正

2023年度の主な取組み　News　Release

2023年　5月	利便性向上に向けた七十七銀行アプリのバージョンアップの実施
2023年　9月	七十七銀行Mikatanoワークスおよび七十七銀行Mikatanoインボイス管理の取扱開始
2023年　10月	店頭タブレットの全店稼働開始
2023年　11月	利便性向上に向けた77ビジネスポータルの新機能（他行口座連携）追加 フリーダイヤルのサービス内容拡大およびAI自動応答システム（ボイスボット）の導入
2024年　1月	新システム（次期共同利用システム：名称MEJAR）の稼働開始
2024年　2月	統合バンキングクラウドの検討に着手
2024年　3月	「七十七デジタル化推進セミナー」の開催

具体的な取組み

生産性の向上

労働生産性の向上に向けた取組み

生産性の向上に向けては「『本業にかかる労働生産性』を3倍にする」KPIを掲げており、生産性向上の要素である「トップラインの伸長」「従業員の適正化」「経費の削減」に取り組んでいます。

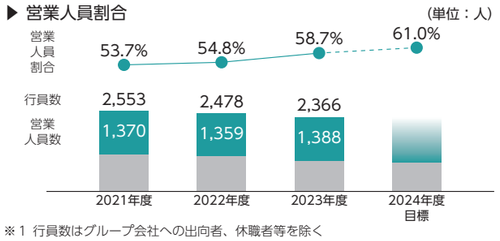
※本業にかかる労働生産性：貸出金利息＋役務取引等利益－預金等利益－経費＋人件費＋減価償却費/従業員数（パートタイマーは0.4人換算）

経営資源のリバランス

拠点網の適正化、事務レス、非対面チャネルを充実させるとともに、コンサルティング強化に向けた行員の教育・再配置・削減（自然減）により、経営資源のリバランスを図っています。

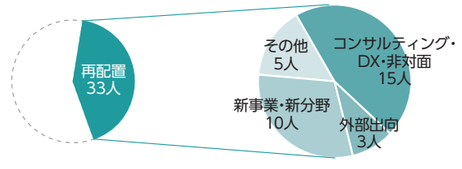
今後、営業人員の割合を高めていくことでコンサルティング機会の創出につなげていくほか、創出人員を活用し注力分野への再配置を行っていきます。

▶ 営業人員割合



※1 行員数はグループ会社への出向者、休職者等を除く
※2 営業人員数は融資G、営業G、統轄職、地域駐在・サポートチーム、新事業・新分野等に振り向けた実人数

▶ 創出人員の活用



2023年度実績（創出人員合計：78人）

銀行ビジネスのデジタル改革

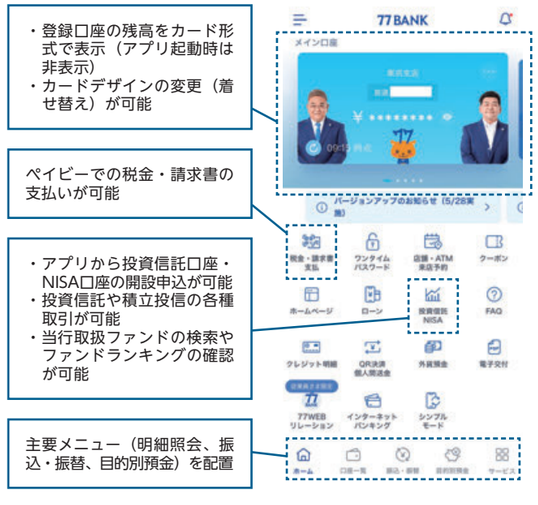
既存のビジネス領域である「銀行ビジネスのデジタル改革」として「非対面チャネル改革」「営業店改革」「事務レス改革」「データ活用改革」「行員のデジタル改革」を推し進めることで、デジタル化の効果を取り込んでいきます。

銀行ビジネスのデジタル改革		
	非対面チャネル改革	顧客接点を変える
	営業店改革	対面営業を変える
	事務レス改革	現物・事務をなくす
	データ活用改革	情報を活かす
	行員のデジタル改革	行員の能力を最大化する

非対面チャネル改革

七十七銀行アプリのバージョンアップ

七十七銀行アプリにおける投資信託・NISA取引の利便性向上および各種取引画面のUI／UX改善を図るため、銀行アプリをバージョンアップいたしました。



非対面チャネル改革

77ビジネスポータルの利便性・操作性向上

2023年11月に、お客さまが保有する他金融機関の預金口座の情報を77ビジネスポータル上に表示する「他行口座連携機能」を追加しました。

また、2024年６月には、利便性と操作性を重視し、より使いやすい画面デザインとするため、77ビジネスポータルをリニューアルしています。

（実際の操作画面）

非対面チャネル改革

顧客ニーズに応じた情報提供の実施

顧客データや七十七銀行アプリの操作内容をもとに、七十七銀行アプリ・ATM・Eメール・インターネットバンキングの各チャネルへ当行の商品やサービス、キャンペーン情報等について顧客ニーズに応じた配信を実施しています。2023年は約1,300万件の配信を実施しました。

非対面チャネル改革

自動応答システム「ボイスボット」の導入

フリーダイヤル「ハロー77」にAI自動応答システム「ボイスボット」を導入し、電話による照会受付を一部自動化するとともに、平日に限定していた受付時間を土日祝日まで拡大しました（土日祝日は自動対応のみ）。お問い合わせに自動で回答できる範囲については、今後さらに拡大を図っていきます。

非対面チャネル改革

オンライン面談の導入

多様な生活様式を踏まえ、2023年8月にオンライン面談システムを導入しました。アプリのインストールやURLの発行など事前準備が不要のため、多くのお客さまがご利用できます。

＜ボイスボットの機能＞
- 定型的な質問への自動回答
- 要件の自動ヒアリング
- SMSを活用した手続等の自動案内
- 自由な発話に対する自動回答
- オペレーターが対応できない場合の自動対応（回答・ヒアリング）

VOICE

営業店改革・事務レス改革

顧客の課題解決を通じた営業店の事務レス

日々の売上管理や両替金の準備、銀行へ来店する手間などを課題と感じていたお客さまに、警備会社が提供する入金機オンラインサービスの情報をご提供し、導入いただくこととなりました。

導入するコストは負担いただきましたが、「売上の計数を把握しやすくなった」「現金管理のリスクを軽減できた」などの声をいただき、コスト以上のメリットを感じていただくことができたと思います。

当店においては、ご入金などの事務がオンライン化されたことから、窓口の混雑緩和につながりました。

お客さまとの信頼関係を構築し、課題解決に向けた最良のソリューションをご提供するコンサルティング営業の風土が根付いてきたと感じています。

1990年入行
吉成支店　支店長
吉田 美紀

VOICE

2023年入行
二日町支店
佐々木 詩織

営業店改革・事務レス改革

店頭タブレットの導入

これまでは複数の申込用紙にご記入いただく必要があったお手続きも、店頭タブレットの画面案内に従ってご入力いただくことで手続きが完了するため、お客さまにお待ちいただく時間が大きく短縮しました。

店頭タブレットでの操作はどなたでもご使用いただきやすいものになっておりますので、タブレット操作に不慣れなお客さまからも「記入レス」・「印鑑レス」によって「紙に書くよりも楽に手続きをすることができた」とご好評の声をいただいております。また、店頭タブレットの導入により、一部の事務が簡略化されたことで、窓口の混雑緩和にもつながりました。

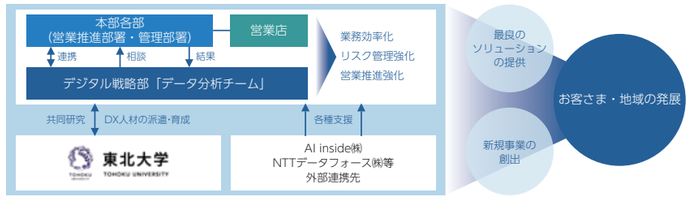
お客さまにご記入いただく時間や当行の事務量が少なくなったため、お客さま一人ひとりのお話をしっかりと伺うことができる機会が増えたと感じています。

データ活用改革

「データ分析チーム」の取組み

データ活用分野の取組強化に向け、国立大学法人東北大学大学院経済学研究科との共同研究※に派遣した行員を中心に、2022年11月より「データ分析チーム」を設置しています。

行内の「業務効率化」や「リスク管理強化」、「営業推進強化」に向けて、これまで45件の案件を対応しています。

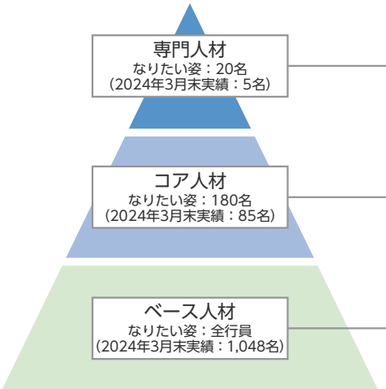


※データを活用したサービスの提供や業務の生産性向上等、DXの取組みを加速させていくため、ビジネスとデジタルテクノロジー双方の知見を併せ持ち、DXの担い手となる人材を共同で育成するもの。

行員のデジタル改革

デジタル人材育成の強化

お客さまのデジタル化ニーズへの対応および銀行業務のDXの実現に向けて、デジタルを有効活用できるITリテラシーの高い組織へと変革を図るため、「デジタル人材」の育成を強化しています。2024年4月より、2030年度末時点の「デジタル人材」認定目標人数を新たに設定するとともに、「77DX推進スキル標準」を制定しました。



専門人材	定義	「77DX推進スキル標準」に定める6領域のいずれかにおいて、専門的な知識や技術を保有している人材
	育成方策	・デジタル関連企業への外部出向の実施 ※専門スキルを有する人材のキャリア採用も継続実施
コア人材	定義	・ビジネススキルとデジタルスキル（「システム開発やクラウドサービス活用スキル」および「データ活用スキル」）を併せ持ち、当行のDXを推進できる人材 ・取引先のDX支援について、経営戦略を踏まえながら課題解決に取り組むことができる人材
	育成方策	・「コア人材育成プログラム」の実施（システム開発やデータ分析に関する研修プログラムへと内容を見直し） ・デジタル関連企業への外部出向の実施
ベース人材	定義	デジタル分野に関する能動的な学びによって自身を常にアップデートし続け、行内外のDX推進の土台となる人材
	育成方策	・ITパスポートの取得推奨 ・デジタルツールの活用やサイバーセキュリティ等をテーマとした行内研修の継続実施 ・お客さまに対するDX支援のスキルアップを目的としたEラーニングの導入

「77DX推進スキル標準」※は、当行がDXを実現するために必要な人材の要件やスキルを明確にするため、当行におけるデジタル人材のスキル領域を整理し制定しました。

※情報処理推進機構が定める「DX推進スキル標準」をもとに、当行の実態にあわせて制定しています。

ビジネスアーキテクト	DXの取組みにおいて、目的設定から導入、導入後の効果検証までを、関係者をコーディネートしながら一気通貫して推進する人材
サービスデザイナー	デジタル関連商品・サービスの方針や開発のプロセスを策定し、それらに沿った製品・サービスのありかたのデザインを担う人材
システムアーキテクト	情報システムの開発に必要となる要件を定義のうえ、それを実現するためのアーキテクチャを設計し、開発を主導する人材
データサイエンティスト	データを活用した業務変革や新規ビジネスの実現に向けて、データを収集・解析する仕組みの設計・実装・運用を担う人材
サイバーセキュリティ	デジタル環境におけるサイバーセキュリティリスクの影響を抑制する対策を担う人材
ITコンサルタント	変革構想立案からシステム導入・評価改善までを一貫して推進・支援し、IT経営とDXを提案・推進できる人材

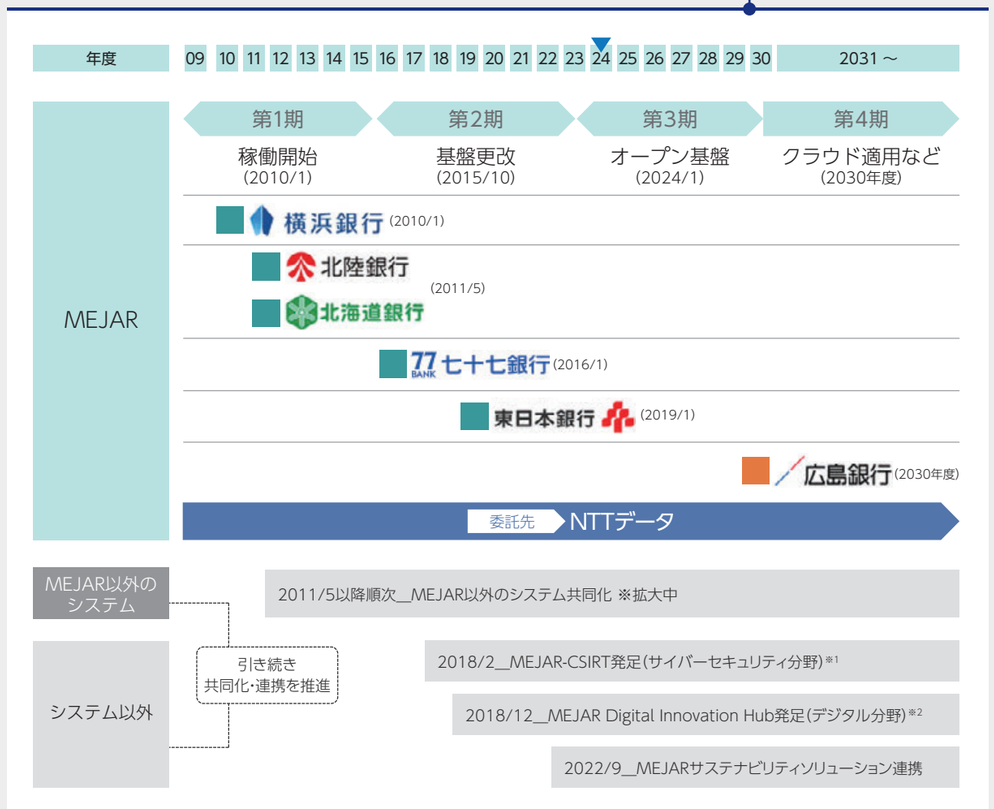
MEJARシステムの更改

MEJARシステムの更改

当行を含む5行（株式会社横浜銀行、株式会社北陸銀行、株式会社北海道銀行、株式会社東日本銀行）で共同利用する勘定系システム「MEJAR」について、2024年1月に従来の「メインフレーム」から、様々なハードウェアやソフトウェアの環境の変化に応じて柔軟に選択できる「オープン基盤」に更改しました。なお、「オープン基盤」への更改に伴い2割程度運用コストの削減が図られます。

2030年度に予定している次期勘定系システム（株式会社広島銀行との共同利用を含む）の更改に向けては、より安心・安全・安価・永続的な勘定系システムを利用しつつ、お客さまに付加価値の高いサービスを提供することを目指し、選択肢の一つとして「統合バンキングクラウド※」の検討を進めています。

※株式会社NTTデータが金融機関専用のコミュニティクラウドを構築し、MEJARや地銀共同センター等の更なるシステム共同化を図る構想。共同化の範囲は、データセンター設備やハードウェア部分のみであり、業務アプリケーションは、従来どおり共同化グループごとに開発する。



※1　サイバーセキュリティに関して、定期的な情報交換・態勢確認・共同訓練などを実施
※2　デジタル技術を活用した業務プロセス改革、チャネル・サービス改革などの各施策を協働で推進

「なりたい姿」の実現に向けた基本戦略 ③

地域成長戦略

七十七グループは、魅力ある地域の創造と、地域で輝く企業の成長支援を通じて、地域とともに持続的成長を実現します。

- ▷ 取引先の脱炭素支援等による地域・取引先のサステナビリティ推進
- ▷ 地方公共団体とともに描く未来の実現に向けた真のパートナーシップの構築
- ▷ 外部提携機関やコンサルティング機能を有する民間企業等との連携強化・活用

戦略の背景　地域と七十七グループの持続的な成長に向け豊かな地域を創造

地方銀行は、地域経済を支えるとともに、地域の経済基盤の上に成り立っており、魅力ある地域の創造に向けて、地域とともに歩んでいく必要があります。宮城・東北地方ともに人口減少や高齢化が進むなど、厳しい状況が続いていますが、当行では、地方創生に向け、「創業・新規事業支援」「地域中核企業支援・育成」「まちづくり事業の促進」「観光振興支援等」を4つの柱として取り組んでいます。また、「みやぎ広域PPPプラットフォーム（通称：MAPP）」の立ち上げ等、多方面と協力しながら様々な取組みを継続的に進めていきます。

KPI（Let's Try!）の進捗状況

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度目標	2030年度なりたい姿
宮城県における経済成長率の向上を支援する					
創業期の事業者に対する成長支援件数を3倍にする	1,490件	1,761件	2,061件	2,100件	3,000件
「せんだい都心再構築プロジェクト」や「ナノテラス」などの宮城県内における地域開発プロジェクトへの関与100%を目指す					
七十七グループのCO_2排出量について2030年度までのカーボンニュートラル実現を目指すとともに、宮城県内の温室効果ガス排出量削減を支援する	10,331 t-CO_2	9,264 t-CO_2	8,433 t-CO_2	7,400 t-CO_2	0 t-CO_2

2023年度の主な取組み　News　Release

2023年　5月	「地方創生経営者フォーラム伝燈と志命in宮城」の開催
2023年　7月	「宮城県内地方公共団体の首長を対象としたナノテラス視察会」の開催
2023年　9月	株式会社W TOKYOとの地方創生の推進に関する連携協定の締結 「地元企業向けナノテラス活用促進セミナー」の開催
2023年　10月	「地方銀行フードセレクション」の開催 「おいしい山形・食材王国みやぎビジネス商談会」の開催 事業構想大学院大学とのSocial Innovationプロジェクト研究の開講 IPO経営人材育成プログラムTOHOKUの開講 「まちづくりフォーラム」の開催
2023年　12月	「第2弾地元企業向けナノテラス活用促進セミナー」の開催
2024年　1月	「地方創生マッチングイベント」の開催
2024年　2月	「地方創生経営者フォーラム伝燈と志命in宮城2024」の開催
2024年　3月	77スタートアップサポートデスク・サテライトの開設

具体的な取組み

地方創生への取組み

地方の産業、経済、暮らしの創生に向け、「創業・新規事業支援」「地域中核企業支援・育成」「まちづくり事業の促進」「観光振興支援等」の4つを重点推進項目として取り組んでいます。

1．創業・新規事業支援

- ✓創業・新規事業支援
- ✓ベンチャーファンド等による各種資金供給支援
- ✓七十七ニュービジネス助成金
- ✓各種イベント協力

2．地域中核企業支援・育成

商談会の様子

- ✓地域企業の成長支援
- ✓販路開拓・拡大支援
- ✓産学連携支援
- ✓海外ビジネス支援
- ✓事業承継・M&Aの支援

地方の産業・経済・暮らしを創生

3．まちづくり事業の促進

- ✓地域開発プロジェクトへの参画
- ✓外部機関と連携した支援
- ✓半導体関連産業に関する取組み

せんだい都心再構築プロジェクト

ナノテラス（上空写真）

4．観光振興支援等

- ✓観光関連産業の事業化・成長支援
- ✓インバウンド推進支援
- ✓観光客受入体制整備支援

七十七グループが目指す地域社会の未来像

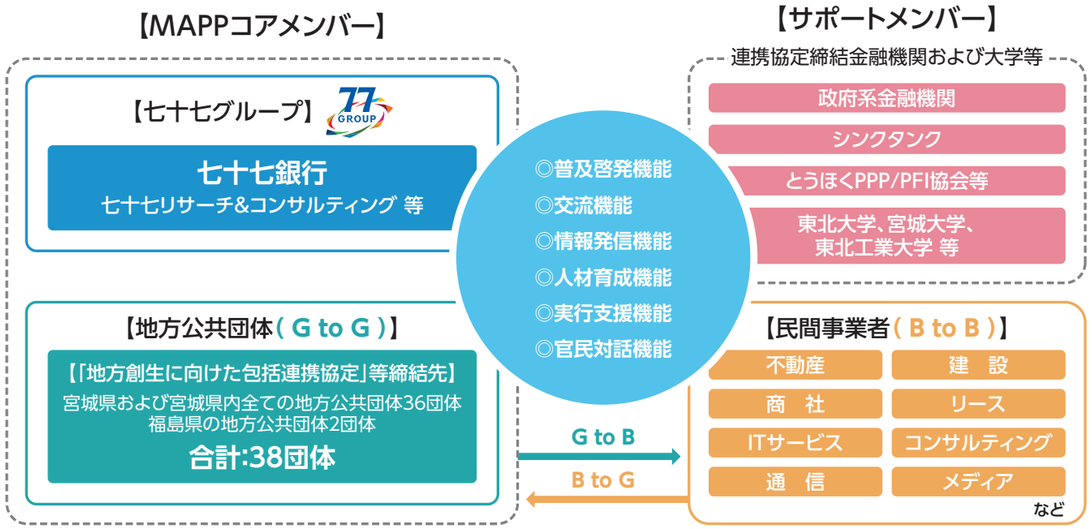
循環サイクル構築への貢献

地域の様々な課題解決を通じて、自律的・持続的循環サイクルの確立を目指します。

画像提供：NTT都市開発株式会社、仙台市、株式会社東京証券取引所、仙台市、東北大学、一般財団法人光科学イノベーションセンター

みやぎ広域PPPプラットフォーム（通称：MAPP）の形成

地域が抱える課題を解決するため、産学官金が連携し、継続的な情報共有および対話促進を展開する場として「みやぎ広域PPPプラットフォーム（通称：MAPP）」を形成しています。当行と地方公共団体において締結する「地方創生に向けた包括連携に関する協定」等に基づく取組みであり、民間資金や民間ノウハウを地域課題の解決に活用するため様々な活動を行っています。



東北地域の上場企業およびIPO支援体制

東北地域からの上場企業輩出を目的に産学官金の各ステークホルダーと連携し、IPOを目指す企業の経営者への人材育成プログラム（IPO経営人材育成プログラムTOHOKU）のほか、各種支援を実施しています。

画像提供：株式会社東京証券取引所、東北大学、宮城県、仙台市

若者定着サイクルの確立

若年層を対象とした地域の魅力発信

EMPOWER MIYAGI 2024 powered by TGC

東京ガールズコレクションを企画・制作する株式会社WTOKYOと当行が連携し「シティプロモーション」と「人材育成プログラム」を組み合わせ、若者が自ら発信し、若者を呼び込む好循環の創出を目指します。

結婚相談事業への参入

77結び（ななむすび）

地域内での出会いを後押しすることで、人口の定着や女性が働き続けられる環境の創出など、社会・経済の両面から地域の持続的な成長を支援します。

半導体進出企業への対応

77半導体関連プロジェクトチームの設置

当行では、SBIホールディングス株式会社と台湾の半導体大手のPower Semiconductor Manufacturing Corporation（PSMC）が共同で設立したJSMC株式会社が、半導体工場の建設予定地を宮城県黒川郡大衡村の第二仙台北部中核工業団地として決定したことを受け、2023年12月に「77半導体関連プロジェクトチーム」を設置しました。

半導体に関連する進出企業や地元半導体関連事業者との情報収集、情報提供のほか、居住環境の整備事業者等を含め、350社を超える企業の皆さまと情報交換をしています。2010年7月に設立した東京エレクトロン宮城株式会社や、2012年7月に設立したトヨタ自動車東日本株式会社を含め大企業が宮城県内に進出した際にも、金融面のみならず地域情報の提供や関連部品の現地調達支援、従業員の方々への金融サポートなどワンストップの対応に努めてきました。77半導体関連プロジェクトチームと合わせ、営業店においても半導体関連の情報収集・提供を既存の取引先と行っており、横断的かつ機動的に対応する行内体制を整えています。

「なりたい姿」の実現に向けた基本戦略 ④

企業文化改革戦略

七十七グループは、多様性の進展に努め、全ての役職員が新しいことにチャレンジし、自信と明るさにつながる好循環を創出します。

- ▷ 多様な価値観への対応・モチベーションの向上に向けた人事・組織体系の抜本的見直し
- ▷ トライ＆エラーを許容し、チャレンジしたことを評価する環境の醸成
- ▷ 専門性の向上による組織力の底上げ、コミュニケーションの活性化
- ▷ 改革を支える万全な内部管理態勢の構築

戦略の背景　組織の活性化に向けて、挑戦的な企業文化を確立

良い戦略を描いても企業文化が変わらなければ実現は困難です。「チャレンジ」、「多様性」、「コミュニケーション」の3つをキーワードとし、組織や個人の成長意欲、向上心を高めていくことで、一人ひとりの適性を活かし将来にわたって銀行の財産となる「顧客・地域に役立つ人材」と「企業変革に資する人材」を育成し、挑戦的な企業文化の確立を進めていきます。

KPI（Let's Try!）の進捗状況

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度目標	2030年度なりたい姿
管理職に占める女性の割合を30%以上にする	14.2%	16.0%	17.5%	19.0%	30.0%

顧客・地域に役立つ「専門性を有する人材」を増加させる

「チャレンジ精神の醸成」につながる様々な取組みを実施する

2023年度の主な取組み　News　Release

2023年　4月	人事制度改正の実施
2023年　9月	ベビーファースト運動への参画
2024年　2月	「おもてなしの心の実践」社内研修の開催
2024年　3月	健康経営優良法人2024の認定

具体的な取組み

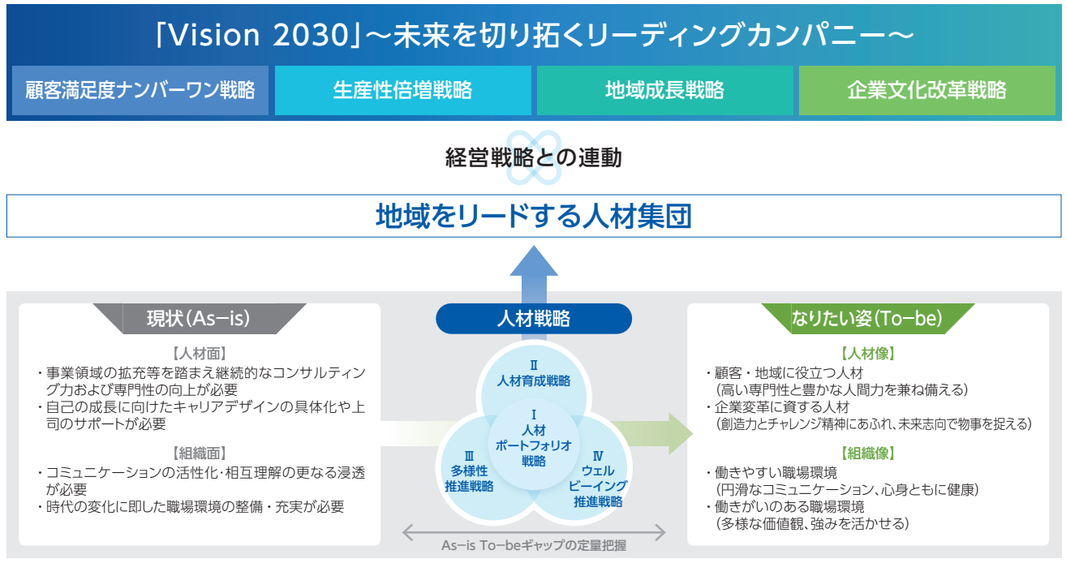
人的資本経営の基本方針の制定および人材戦略の策定

七十七グループでは、人的資本の価値向上に向けた人的資本経営を推進・管理し、企業価値向上を実現していくため、「人的資本経営の基本方針」を制定したほか、積極的な人的資本投資による事業基盤の強化と持続的な企業価値向上を図る観点から、七十七グループにおける「人材戦略」を策定しました。

人的資本経営の基本方針

人材を価値創造の源泉である「人的資本」と位置付け、コンサルティング等の専門性と豊かな人間力を兼ね備えた「顧客・地域に役立つ人材」および挑戦的な企業文化の確立に向けたチャレンジ精神溢れる「企業変革に資する人材」の育成、ならびに多様な人材が持てる力を最大限に発揮できる「働きやすい職場環境」および「働きがいのある職場環境」の整備に取り組むことにより、職員のエンゲージメント向上を通じて、地域社会の持続的な発展と、七十七グループの持続的な成長および企業価値向上につなげていきます。

人材戦略の位置づけ



座談会

2021年入行
旭ヶ丘支店
高橋 輝

2005年入行
富沢支店 支店長
伊藤 仁美

1994年入行
執行役員人事部長
渡邉 崇

2024年入行
仙台東口支店兼榴岡支店
福士 菜月

2014年入行
東京支店 リーダー
菅原 新平

「Vision 2030」の浸透による変化

渡邉：「Vision 2030」がスタートして3年が経過し、この間、理念の浸透が進んだと感じています。働く気持ちなどに変化はありましたか。

伊藤：部下行員と話すなかで、自身のキャリアプランをはじめ、物事をしっかりと考え行動する行員が増えたと感じています。「Vision 2030」は七十七グループとしての「なりたい姿」を掲げていますが、行員一人ひとりも自身の「なりたい姿」を掲げ、それに向かって対応する姿勢が感じられるようになってきました。私自身も含め誰もが壁にぶつかることもありますが、「これまでやってきたことに自信をもって積極的にチャレンジしていこう」という言葉を伝えています。

高橋：コロナ禍の最中に入行したのですが、支店の先輩方の話を伺うと、これまでの対面営業が困難になるなど営業スタイルが大幅に変化し、銀行にとって厳しい局面だと当時は感じていました。しかし、これまで先輩方が築き上げてきたお客さまとのリレーションに加え、「Vision 2030」を羅針盤としてグループ全体で同じ方向に向かい努力してきたことが実を結び、お客さまとの取引が広がり、深まっていると考えています。私自身の支店では、支店長が「全力でお客さまに応えよう。目の前のことにベストを尽くそう。」と支店行員に対してよく話していますが、このような対応こそがお客さまとの信頼関係を構築するベースとなるものだと思います。

菅原：「Vision 2030」の浸透にあたっては、頭取自ら、策定の背景、目指す方向性、基本戦略等、質疑応答を含め3時間かけ説明してくださいました。これまで頭取と直接話をする機会はあまりなかったのですが、策定当時の議論内容や施策の意図など細かな部分について説明を直接受けることで、さらに理解が深まったと感じています。また、質疑応答の際には、頭取ご自身の経験を交えた話など、とても勉強になることがありました。日々の業務でも、物事の本質をしっかり考え、現状に満足することなく、お客さまへ一歩踏み込んだ提案をするようになるなど、私自身の行動も変化したと感じています。

福士：入行してまだ3ヵ月しか経っていないですが、「Vision 2030」は、現状維持ではなく、七十七グループの使命を果たすためには銀行も行員も変わっていかなければならないということを強く感じています。私が入行してからも2つの新事業・新分野の取組みを公表するなど、地域のお客さまの役に立つため、これまでの銀行業の枠を超えた取組みをしていることにすごく驚きを感じています。

渡邉：「Vision 2030」がスタートして組織的な成果は2つあると考えています。1つ目は、行員の意識の変化

です。行員一人ひとりが自身の可能性に気付き、努力と挑戦を厭わなくなったということです。少し大げさですが、「覚醒」と言っても良いかもしれません。2つ目は、会社として向かうべき方向性を行員が共有できたことです。人事部長として、各営業店の行員と面談を行っていますが、一つ一つの発言が挑戦的かつ未来志向なものとなっており、これまでの考え方と大分変わってきたと感じています。いずれも、頭取をはじめとする役員陣が全営業店を訪問し、自らの言葉で「Vision 2030」を丁寧に説明したことにより、その理念や「なりたい姿」が全員に浸透し、意識や行動の変革につながったものと捉えています。また、行員の目標達成意欲についても前向きな変化の兆候がみてとれます。従来は半ば「達成すること」に主眼を置いた保守的な目標設定も見られましたが、今では、自発的に高い目標を設定し、それをクリアしようとチャレンジする姿勢が窺えます。こうした意識の変化が、近年の業績にもつながっているものと評価しています。今後は、行員一人ひとりが、これまで以上に「成長」と「貢献」を実感し、自身の「なりたい姿」の実現に向けてコミットできたとき、より強い組織に進化していけるものと確信しています。

今後思い描く目指す姿やキャリア形成

渡邉：私は入行後、宮城県内の営業店5カ店、本部5部署の勤務を通じて、たくさんの良い経験をしました。皆さんの目指す姿やキャリア形成について教えてください。

高橋：今は個人営業を行っていますが、次は銀行業務の醍醐味である融資業務に携わりたいと考えています。融資業務は責任が重く大変な業務だと思う一方、お客さまと生き生きと面談する先輩方の姿を見ていると、非常にやりがいがある業務だと感じました。現状維持では衰退しかないと感じており、私自身も現状に満足することなく、新しい業務にチャレンジしていきたいです。活躍できるフィールドを拡大していくことで私自身が成長するとともに、お客さまに役立つ仕事を行い地域の活性化に関与することが、当行行員として果たすべき役割であり、私の使命だと感じています。

伊藤：支店長になって1年が経ちました。着任当初は、お客さまとの交渉や支店の統率など不安に感じることが多々あったほか、男性の支店長像に固執するあまり、私らしさを見失っていた時期もありました。理想を追い求めるのではなく、私にしかできないことは何か考えるようになってから、気持ちも楽になり、支店長として自信を持てるようになったと感じています。部下を引っ張っていく姿勢を見せることが支店長の姿と考える方もいらっしゃると思いますが、私自身の性格やこれまでの経験を踏まえると、明るい雰囲気で支店全体を盛り上げる支店長を目指していきたいです。当行でも徐々に女性の支店長が増えてきておりますが、後輩たちには自分らしさを忘れず、前向きに取り組んでほしいと思っています。

福士：大学で宮城県を離れ生活しましたが、宮城県の場所や地名、特産品等何があるかわからない人もいるなど、低く評価されていることにとても悔しい思いをしました。その経験から、銀行業務を通じて地域の発展に貢献したいと思ったのが当行に入行した理由です。様々な業務がありますが、将来的には地方創生に携わることができる地域開発部のような部署を経験してみたいと考えています。若年層の人口流失という東北の地域課題に対応するため、株式会社W TOKYOさまと地方創生プロジェクトを実施していますが、銀行業の垣根を超えた魅力ある取組みだと感じており、そのような施策の立案に関与していきたいです。

菅原：入行してから今の東京支店が3カ店目となりますが、同じ融資業務ひとつをとっても、お客さまや地域が変わるだけで対応が違うんだということを感じています。いろいろなお客さまに携わることで新たな発見、私自身の成長にもつながっています。若い世代から会社の経営者の方まで直接面談ができるのは、とてもやりがいのある仕事だと思います。これから先も、いろいろな地域の様々な業種のお客さまと接点を持ちながら、私自身の成長につなげていきたいと考えています。

渡邉：1994年に入行し30年が経ちますが、この間銀行員として成長と貢献を実感できたのは、本部や営業店で様々な業務にチャレンジする機会を得て、そこで、地域やお取引先から感謝される、銀行組織で何らかの成果を上げる経験ができたからこそだと感じています。昨年度の人事制度改革において、自身の興味のある業務を体験できるジョブトライアルや、自身の業務を継続しながら本部業務などを行うサイドジョブ、加えて、自身の異動先に自ら手を挙げることができるジョブエントリー制度など、私の世代にはなかった「なりたい姿」に向けた挑戦をサポートする制度も充実化されています。

皆さん自身の成長やキャリア形成に向けて、舞台は用意されていますので、是非、自らの手で自分の未来を切り拓いてほしいと考えています。
自分のキャリアを自身でデザインすることは、相応の覚悟と努力が必要ですが、自身の「なりたい姿」の実現に向けて積極果敢にチャレンジを続けてほしいと思っています。

人事制度改革から1年経過

渡邉：「Vision 2030」では、基本戦略の一つとして「企業文化改革戦略」を掲げており、その一環として人事制度改革を実施してから1年が経過しました。57年振りに抜本的に給与体系を見直し付加価値の高い職務への挑戦を促していく内容にしたほか、多様な働き方の選択肢拡充、人事制度評価制度の見直しを行いました。

伊藤：人事制度改革により、行員の業務遂行レベルを可視化し効率的に業務スキルを習得するため新たにスキルチェックシートが導入されましたが、行員の足りない部分がより明確になったと感じています。毎月1on1ミーティングで部下行員と話をしていますが、キャリアプランを具体的に考える機会にもなっています。自身の将来を意識する仕組みが構築されたことで、選択肢の幅も広がっており、チャレンジできる機会が増えていくことと考えています。

菅原：人事制度改革により、もう一段企業文化が変わったと感じています。先ほど、渡邉部長からのお話にもありましたが、自らがやりたい業務を希望できる制度に加え、専門職制度を導入するなど、一人ひとりの能力を最大限に発揮できる土台が構築されたと感じています。お客さまの求める課題も高度化、複雑化していますので、今までの銀行業務のみではなく、専門性の高いコンサルティングを提供できることは、当行グループの強みであると感じています。

高橋：人事制度改革では、最低在位年数の廃止により若い世代から管理職等への登用も可能になりました。求められる能力は高くはなりますが、自己研鑽や多くの経験を積むことで、私自身の成長につなげていきたいです。行内外研修制度やトレーニー制度などを上手く活用しながら、私自身のスキルアップを通じて銀行に貢献出来たらうれしいです。

福士：多様性推進の観点から、伊藤支店長をはじめとした女性支店長も増えており、女性が活躍できる環境が整っていると感じています。女性向けや世代を超えた研修等もあると聞いているので、積極的に受講したいと思っています。

渡邉：人事制度改革により制度の整備は進みましたが、「なりたい姿」に向けた企業文化の変革は、未だ道半ばにあると捉えています。
当行の設立にも多大なご尽力をいただいた渋沢栄一翁は、その口述伝である「論語と算盤」のなかで、「理論よりも実際」が大切であることを説いておられます。「Vision2030」に掲げる「なりたい姿」や人事制度改革のキーワードのひとつである「挑戦」の意味、意義を行員一人ひとりの行動の変化により一層つなげていけるよう、また、これからの社会の変化を見据え、多様な人材が生き生きと働き、地域やお客さまへの貢献と自身や組織の成長を実感できるよう、様々な角度から人的資本の充実化に向けた取り組みを強化していきます。

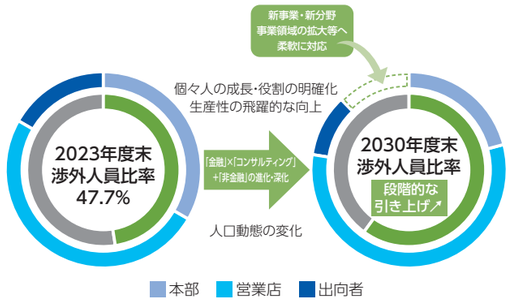
Ⅰ．人材ポートフォリオ戦略

七十七グループは、「人」への積極的な投資と人事運用の高度化を通じ、一人ひとりの挑戦意欲やエンゲージメントを高め、「個の力を最大化し、挑戦し続ける組織」へと成長します。

人材ポートフォリオの策定

個々人の成長・役割を明確化するとともに、生産性の飛躍的な向上を通じ、渉外人員を創出します。加えて、新事業・新分野への進出や事業領域の拡大等を見据えたグループ全体での専門性や柔軟性を確保します。

経営戦略に基づく人材ポートフォリオ



人的資本投資効果の測定・管理

人的資本への積極的な投資を行うとともに、生産性の向上や行員一人ひとりのスキル向上等によるパフォーマンスの飛躍的な向上を実現します。人的資本投資については、「スキル」「チャレンジ」「リターン」の各側面から投資効果を測定・管理・検証するとともに、検証結果を踏まえた対応を検討・実践していきます。

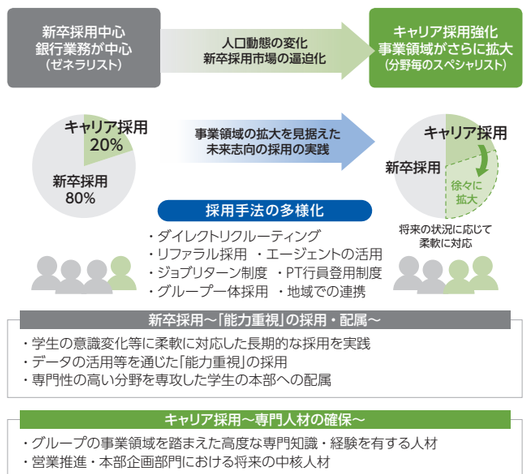
測定・管理要素	判定項目
「スキル」	✓ 法人渉外平均スキルレベル
	✓ 個人渉外平均スキルレベル
	✓ 上位資格（FP1級・CFP・中小企業診断士）保有者数
	✓ DX（専門・コア・ベース）人材の人数
「チャレンジ」	✓ エンゲージメントスコア（挑戦指数）
	✓ ジョブトライアル参加者数など
	✓ ジョブエントリー応募者数
「リターン」	✓ 渉外人員比率
	✓ 本業にかかる労働生産性
	✓ コンサルティング収益

※コンサルティング収益：法人関連手数料＋預り資産関連手数料等

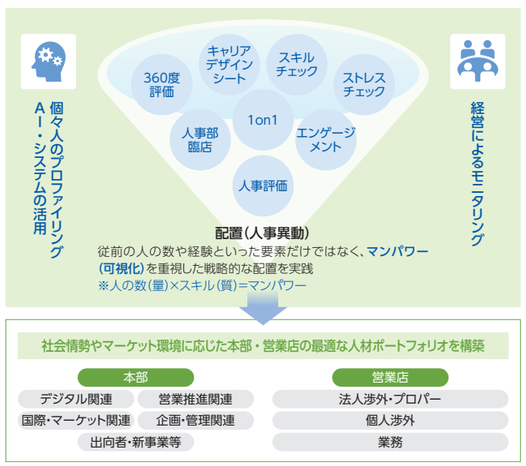
事業領域の拡大等を見据えた採用およびタレントマネジメントの実践

人口動態の変化や事業領域の拡大を見据えて、高度な専門知識および経験等を有するキャリア人材や質の高い優秀な学生を戦略的に採用・配置を行っていきます。また、個々人のスキル等の「見える化」を図り、定量・定性の両面から最適かつ戦略的な人員配置の実践に努めていきます。

採用の高度化の方向性



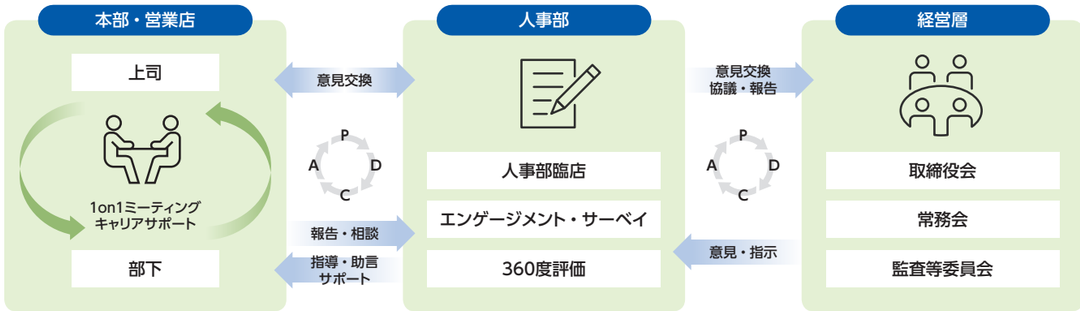
タレントマネジメントの実践



挑戦的な企業文化の確立・エンゲージメント向上

全従業員が新しいことにチャレンジし、自信と明るさにつながる好循環を創出するため、【人材戦略の実行プロセス】を通じて、「現場・人事・経営」のコミュニケーションを活性化し、企業文化改革を加速させます。また、従業員のエンゲージメントの向上に向けて、エンゲージメント・サーベイを含めた多面的なアプローチに基づく定量分析を行い、効果的な打ち手を実施します。

人材戦略の実行プロセス



エンゲージメント・サーベイの結果

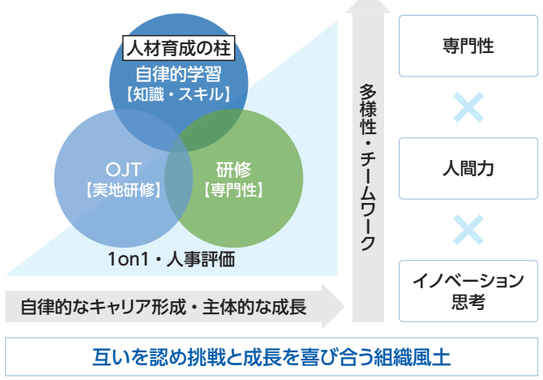
トータルエンゲージメント 3.67（前回比：+0.01）（参考）（他社平均比：+0.02）			
仕事へのエンゲージメント	3.60（前回比：+0.01）	（参考）（他社平均比：+0.01）
職場へのエンゲージメント	3.76（前回比：±0.00）	（参考）（他社平均比：±0.00）
会社へのエンゲージメント	3.64（前回比：+0.02）	（参考）（他社平均比：+0.03）

※良好な状態の目安：3.50以上（最大5.0）

Ⅱ．人材育成戦略

七十七グループは、挑戦と成長を喜び合う組織風土のもと、一人ひとりの自律的なキャリア形成・スキルアップを支援し、多様な専門性と豊かな人間力・チャレンジ精神を育み、「力を高め、成長や貢献を共感できる組織」へと成長します。

人材育成のフレームワーク



キャリアオーナーシップの定着

- 個々人の特性・適性を踏まえた自律的なキャリアデザインの支援
- 自身の「なりたい姿」に向けて主体的に挑戦できる環境の整備
- 一人ひとりにあわせた学びを提供する自己啓発環境の整備およびキャリア形成に必要な「スキルと学び」の習得状況の見える化

多様な専門人材の育成

- 渉外人員の育成に向けた研修体系の整備
- 専門スキルと実践力向上に向けたアウトプット型研修とＯＪＴの連動
- 外部派遣等を通じた非金融分野の専門性伸長とノウハウの蓄積
- 上位資格（FP1級、CFP、中小企業診断士等）の取得に向けた支援

豊かな人間力とチームワークの最大化

- 成果を最大限に発揮する組織の構築に向けたマネジメント力の強化
- 業務遂行のベースとなる豊かな人間力の醸成に向けた支援
- シナジーを発揮するチームワークとコミュニケーションの活性化
- 互いを認め、挑戦と成長を喜び合う企業風土の確立

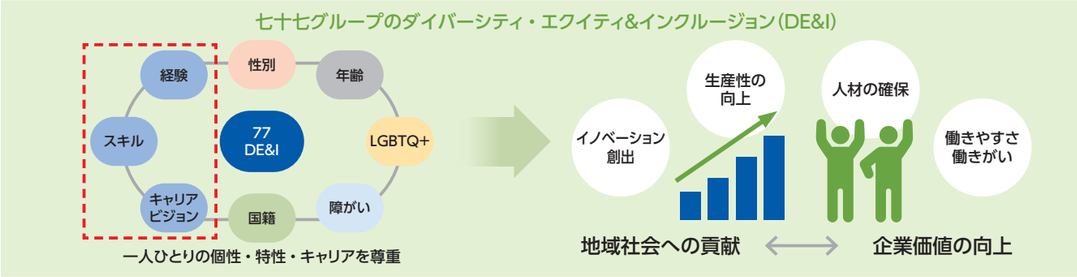
リスキリングの強化

- 渉外業務等へのリスキリング推進
- 七十七の強みを伸ばす専門人材の計画的な育成
- 業務変革や生産性向上に向けたDX人材の創出
- 新事業・新分野の開拓に向けたイノベーション思考の浸透

Ⅲ．多様性推進戦略

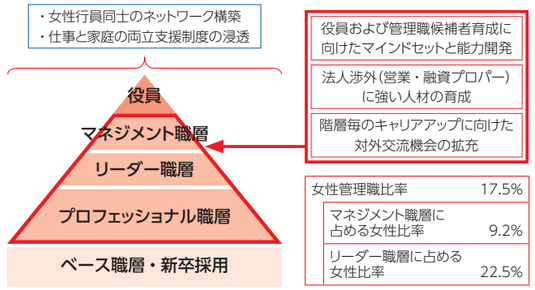
七十七グループは、多様性を認め合い尊重する意識の醸成と体制整備を通じ、多様な人材が様々なフィールドで活躍できる職場環境を実現することで、「一人ひとりが個性を発揮できる組織」へと成長します。

個性と能力を最大限発揮できる職場環境の実現

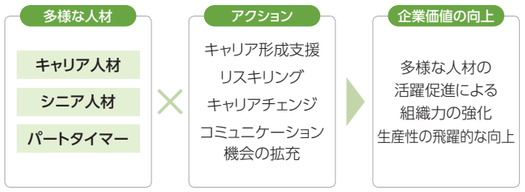


女性活躍推進のさらなる強化

性別に関わらず多様な感性や考え方を活かすことにより組織力を強化するとともに、上位職を見据えた階層毎の人材育成を強化します。



多様な人材の活躍促進による企業価値の向上



多様性（障がい特性・LGBTQ+等）への理解・人権尊重

- 多様性（障がい特性・LGBTQ+等）への理解促進
- ハラスメント行為の排除を含めた人権尊重意識の浸透・徹底
- アンコンシャスバイアスの排除

Ⅳ．ウェルビーイング推進戦略

七十七グループは、健康経営の推進や福利厚生の充実化等を通じ、従業員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮できる職場環境を実現することで、「働きやすく・働きがいのある組織」へと成長します。

ウェルビーイング推進へのアプローチ

健康経営の推進
- 健康管理意識の醸成
- データヘルスの推進
- 企業・従業員・家族が一体となった推進体制の構築
- 健康経営の取組みにかかる積極的な行内外への公表

健康保持・増進への積極的支援
- 生活習慣改善への支援強化
- 高ストレスやメンタル疾患改善に向けたメンタルヘルス対策の拡充
- 長期病欠者に対する職場復帰支援の充実化

働きやすい職場環境の実現
- ライフスタイルの多様化を踏まえた制度の拡充によるワークライフバランスの充実と生産性の向上の実現
- 文化体育会活動や地域行事等への参加を通じた社内コミュニケーションの活性化

ファイナンシャル・ウェルネスへの取組強化
- 福利厚生制度の理解向上と利用促進
- 従業員の計画的な資産形成支援に向けた取組強化
- 時代の変化に即した各種福利厚生制度の見直し

健康経営にかかる目的と推進体制については、当行ホームページで掲載しています。

各戦略の取組実績

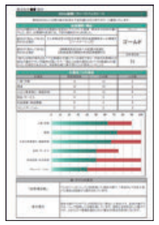
	項　目	2022年度実績		2023年度実績
Ⅰ．人材ポートフォリオ戦略	渉外人員比率	47.1%	▶	47.7%
	エンゲージメントスコア（挑戦指数）※1	3.5点	▶	3.6点
	ジョブトライアル参加者数	96名	▶	171名
	ジョブエントリー応募者数	8名	▶	14名
	キャリア採用者比率	9.3%	▶	17.5%
	キャリア採用者管理職登用比率	26.1%	▶	28.0%
	本業にかかる労働生産性	12百万円	▶	14百万円
	コンサルティング収益	58億円	▶	65億円
Ⅱ．人材育成戦略	法人渉外平均スキルレベル※2	―	▶	2.43
	個人渉外平均スキルレベル※2	―	▶	1.82
	上位資格（FP1級・CFP・中小企業診断士）保有者数	224名	▶	261名
	DX（専門・コア・ベース）人材の人数 （専門）	0名	▶	5名
	（コア）	62名	▶	85名
	（ベース）	612名	▶	1,048名
	リスキリング研修受講者人数※3（法人・個人コンサルティング）	―	▶	72名
	1人あたり研修費用	73千円	▶	91千円
	1人あたり研修受講回数	3.6回	▶	4.9回
Ⅲ．多様性推進戦略	女性管理職比率	16.0%	▶	17.5%
	法人渉外・プロパー・本部企画業務に占める女性行員の比率	16.7%	▶	21.7%
	男性育児休業取得率	108.1%	▶	102.0%
	障がい者雇用率	1.94%	▶	2.30%
	定着率（入行3年在職者割合）	85.0%	▶	85.5%
Ⅳ．ウェルビーイング推進戦略	アブセンティーズム（一定期間超の疾病休業者率）	2.6%	▶	2.7%
	プレゼンティーズム（心身に不調のない従業員割合）	92.4%	▶	92.3%
	年次有給休暇取得率	75.4%	▶	75.0%
	月間平均時間外勤務時間数	13時間30分	▶	14時間20分
	企業型確定拠出年金（DC）加入率	57.3%	▶	55.9%
	七十七銀行持株会加入率	97.6%	▶	97.7%
	エンゲージメントスコア※1（働く環境指数）	3.2点	▶	3.3点

※1　良好な状態の目安：3.50以上（挑戦、働く環境に関する項目を抽出）（最大5.0）
※2　行内基準に基づくスキル評価として2023年度より導入（最大5.0）
※3　2023年度より研修カリキュラムとして設定

サステナビリティへの取組み

取引先のサステナビリティ推進に向けた支援体制の強化

取引先のサステナビリティ推進を支援する観点から、取組状況に合わせたソリューションメニューを拡充し、行内における専門人材の育成を強化しています。今後も取引先とのエンゲージメントを通じて、サステナビリティへの取組みを支援していきます。

	Step1 現状把握	Step2 優先課題、目標の設定	Step3 取組実践
ソリューションメニュー	**77SDGs支援サービス** 取組状況の見える化、 課題の洗い出し 	**SDGs宣言書策定** SDGs達成に向けた 重点テーマ、施策策定 	**サステナブル関連融資** 77SDGs支援ローン 77Seven Goals 77SDGs私募債 77サステナビリティ・リンク・ローン 77ポジティブ・インパクト・ファイナンス 77グリーンローン 77ソーシャルローン
	77脱炭素ナビゲーター ・取引先のGHG排出量の算定 ・GHG削減目標の提示 ・中小企業向けSBT申請支援 		
人材育成	**取引先のサステナビリティ推進に向けて専担者を配置** ・コンサルティング営業部に専担者を配置し、営業店の支援体制を強化		
	営業店向け研修会の開催 ・取引先とのエンゲージメントを強化		
	脱炭素アドバイザー認定資格の活用 ・行内の専門人材を育成し、2025年度までに資格取得者数1,000名を目指す		
エンゲージメント	**ソリューション×専門人材による取引先とのエンゲージメント強化** 優先セクターの特定　移行戦略の策定 エンゲージメント重点先へのアプローチ ファイナンスドエミッション上位先　ソリューションメニュー導入先		

自然資本・生物多様性への取組み

TNFDフォーラムへの参画

当行では「気候変動・災害への対応」をマテリアリティの1つとして掲げており、地域の自然環境や生物多様性の保全は不可欠であるとの認識のもと、2024年5月に「TNFDフォーラム」への参画を表明しています。今後も地域の自然環境や生物多様性の保全に取り組むとともに、自然関連の情報開示の拡充に向けた検討を進めていきます。

TNFD（**T**askforce on **N**ature-related **F**inancial **D**isclosures）

自然に関する企業のリスク管理と情報開示の枠組みを構築するため、国連環境計画・金融イニシアチブ（UNEP FI）、国連開発計画（UNDP）、イギリスの環境NGOであるGlobal Canopy、および世界自然保護基金（WWF）により2021年6月に発足した国際組織。

森林保全活動　～七十七 未来の森～

当行では東日本大震災により失われた海岸防災林を取り戻すため、2018年に宮城県および仙台市と「みやぎ海岸林再生　みんなの森林づくり活動協定書」を締結し、仙台市荒浜地区において、クロマツを植樹・育成しております。

クロマツの育成環境を良好に保つため、植樹区画である「七十七未来の森」にて、行員ボランティアによる森林保全活動を実施しています。今後も地域の自然環境の保全を推進していくとともに、災害から地域を守る防災林となるよう活動を継続していきます。

環境省「令和5年度ESG地域金融促進事業」への採択

テーマ　宮城県沿岸部におけるブルーエコノミーの構築

背　景　宮城県の主要産業の一つである水産業について、気候変動に起因する海水温上昇に伴う魚種の変化や生物多様性等に関連した漁獲制限等にかかるリスク抑制と、海洋資源の活用によるビジネス機会の創出に向けた取組みの必要性を認識

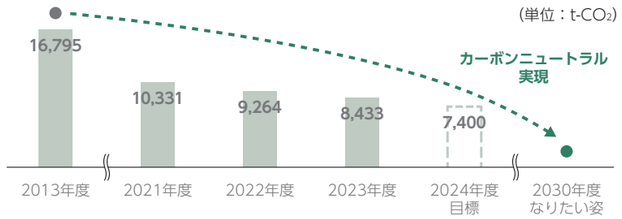
- **対話**　水産業の持続可能性向上に向けて、水産業者のみならず、自治体・大学等の地域のステークホルダーとの対話を実施。
- **トレンド把握**　水産業のトレンド把握のため、77リサーチ＆コンサルティングと連携し、直近の宮城県沖の主要漁港の漁獲量推移を整理。
- **ニーズ把握**　水産業者との対話を通じて、現状どのような課題に直面しているのか、今後の事業継続にかかる懸念事項等を把握。

2023年10月、業界最大級のイベントである「東京サステナブルシーフードサミット」に参加し、銀行と水産業者の協働に関するパネルディスカッションに登壇しました。

気候変動への取組み

カーボンニュートラルの実現

七十七グループでは、気候変動への対応の更なる強化を図るため、「Vision 2030」および「SDGs実践計画」においてKPIを設定していた「CO_2排出量（2013年度比削減割合）」の2030年度目標に関して、従来目標を見直し、「2030年度までのカーボンニュートラル実現を目指す」こととしました。



＜カーボンニュートラル実現に向けた取組み＞

Scope1,2のカーボンニュートラル実現

Scope3のカーボンニュートラル実現に向けた取組み

～2023　Step 01

- 2021年7月
  TCFD提言への賛同表明
- 2022年3月
  「サステナビリティ推進管理方針」の策定
- 2023年4月
  東北電力株式会社との「カーボンニュートラルの推進に関する連携協定」の締結
- 2023年6月
  日本生命保険相互会社との「地域のサステナビリティ推進に関するパートナーシップ協定」の締結
- 2023年11月
  サステナビリティデータ標準化機構への参画

2024～　Step 02

- 2024年4月
  GXリーグ参画
- 2024年～
  「77ソーラーパーク富谷」竣工、再エネ電力の供給開始
  EV車輌の導入
  店舗ZEB化に向けた検討
  排出権取引活用に向けた検討

2030　Step 03

各種KPI達成

- カーボンニュートラル達成（対象：Scope1,2）
- サステナブルファイナンス累計実行額：1.2兆円

TOPICS

〔77ソーラーパーク富谷〕（2024年内の竣工・電力供給開始予定）
オフサイトコーポレートPPA（自己託送方式）による約2,000kWの太陽光発電所であり、年間1,237t-CO_2の排出量削減（2023年度排出量の約15%相当）を見込んでいます。

「77ソーラーパーク富谷」の完成イメージ

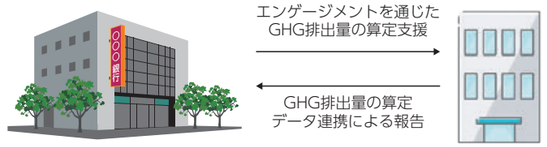
Scope3カテゴリ15の算定高度化

当行Scope3カテゴリ15の算定高度化を図るため、2024年4月に株式会社NTTデータが提供する、投融資先のGHG排出量を算定する「C-Turtle® FE」を東日本の金融機関で初めて導入しています。

＜投融資先のGHG排出量（一次データ）の収集を効率化＞

C-Turtle® FE

①顧客向け算定ツールによる収集（導入予定）
②CDPデータソースによる収集
③統合報告書等の公開情報による収集
④環境省温対法データベースによる収集



当行
顧客向け算定ツールを活用した取引先とのエンゲージメント促進

取引先
当行投融資先における削減努力をScope3の算定に反映

取引先向け脱炭素セミナーの開催

東北電力株式会社との「カーボンニュートラルの推進に関する連携協定」に基づき、地域一体となったカーボンニュートラル推進を目的として、「＜七十七＞SDGｓセミナー～官民協働によるカーボンニュートラルの実現に向けて～」を開催しています。また、営業店の取引先向けに脱炭素をテーマとした職域セミナーも開催しています。

仙台市の「脱炭素先行地域」への認定

2023年11月、環境省が実施する「脱炭素先行地域」の第4回公募に、仙台市の計画提案が選定されました。提案にあたっては、当行も共同提案者として参画しています。

仙台市には地域脱炭素移行・再エネ推進交付金が交付されることから、仙台市の補助事業を通じ、地域の脱炭素化の推進が期待されます。

今後、本事業への参画を通じ、お客さまへの啓蒙のほか、資金供給の支援を通じ、地域の脱炭素化支援に貢献していきます。

VOICE

取引先とエンゲージメント強化

当行では2023年より、Scope3カテゴリ15の算定を開始しました。地域金融機関として脱炭素への取組みを強化していく観点から、宮城県内事業者の算定・分析も行っています。取引先の脱炭素に向けては、ソリューションメニューの拡充に加えて、エンゲージメントを通じたアプローチが重要となります。

2024年7月には、環境省が実施する「令和6年度移行戦略策定・エンゲージメント実践プログラム（金融機関向け）」の支援対象機関として採択されており、本部のサステナビリティ専担者のほか、営業店とともにエンゲージメント強化に努めていくことで、持続可能な地域社会の実現に貢献していきます。

2017年入行
総合企画部　サステナビリティ推進室
植松 悠希

TCFD提言への対応

当行では、気候変動を含むサステナビリティを巡る課題への対応が重要な経営課題であるとの認識のもと、2023年4月に、社外取締役を含めた全役職員の関与のもと策定・公表した「七十七グループのマテリアリティ」において「気候変動・災害への対応」を七十七グループの重要課題として明記のうえ、取組みを強化するとともに、TCFD提言に沿った情報開示の充実を図っています。

ガバナンス

→ 詳細は26ページ「ガバナンス体制」をご覧ください。

戦　略

当行ではシナリオ分析等を通じたリスクと機会の捕捉に努めるとともに、「SDGs実践計画」に基づき、リスクの最小化と機会の最大化に向けた対応を通じて、「気候変動・災害への対応」への取組みを強化していきます。

■ リスク

気候変動リスクについては、お客さまの事業への影響や当行の業務継続において想定されるリスクとして、リスクカテゴリー毎に以下のとおり「物理的リスク」と「移行リスク」を認識のうえ、リスクが顕在化した際の影響等について、短期（5年）、中期（10年）、長期（30年）の時間軸に基づき分析を進めています。

区分	想定されるリスク	時間軸
物理的リスク	・お客さまの営業拠点が自然災害で被災し、事業が停滞することによる信用リスクの発生	短期～長期
	・自然災害に起因して不動産担保の価値が毀損することによる信用リスクの発生	短期～長期
	・当行の営業店舗等が自然災害で被災することによるオペレーショナル・リスクの発生	短期～長期
	・海面上昇によるお客さまの営業拠点浸水等に伴う事業撤退による信用リスクの発生	長期
移行リスク	・気候変動に対応した規制や税制等が変更になり、お客さまの事業へネガティブな影響が及ぶことによる信用リスクの発生	短期～長期
	・脱炭素関連技術の失敗や市場の変化に伴い、お客さまの事業へネガティブな影響が及ぶことによる信用リスクの発生	短期～長期
	・気候変動への対応や情報開示が不足した場合の当行の風評リスクの発生	短期～長期

＜シナリオ分析＞

「物理的リスク」、「移行リスク」について、以下のとおりそれぞれのリスクが高まるシナリオを想定し、リスクが顕在化した際の影響について分析を実施しています。

	物理的リスク	移行リスク
シナリオ	IPCC（気候変動に関する政府間パネル） 4℃シナリオ（RCP8.5）	NGFS（気候変動リスクにかかる金融当局ネットワーク） Net Zero 2050
分析対象	宮城県内の事業性与信	電力・ユーティリティセクター
分析手法	水害による浸水深に応じた担保毀損 および事業停滞に伴う財務内容の悪化が与信費用に与える影響	炭素税導入による課税負担や既存設備の座礁資産化に伴う 財務内容の悪化が与信費用に与える影響
分析期間	2050年まで	2050年まで
分析結果	与信費用が30億円程度増加	与信費用が100億円程度増加

＜炭素関連資産＞

2023年度の当行の貸出金に占めるエネルギー・ユーティリティセクター向けエクスポージャーの割合は3.5%となっています（ただし、水道事業、独立系電力および再生可能電力事業を除く）。

■ 機　会

当行では、自社のカーボンニュートラルに向けた取組みは勿論のこと、Scope1,2および3にかかる算定結果を踏まえ、お客さまの脱炭素に向けた取組みを長期かつ持続的に支援することが重要であると認識しています。

お客さまの脱炭素への取組みにかかる支援として、関連するコンサルティング機能や脱炭素にかかる投融資等の金融仲介機能（トランジション・ファイナンス）に関する社会的な要請が高まることにより、新たなビジネス機会が発生・拡大していくものと認識しています。

気候変動対応にかかる「機会」につきましては、「リスク」と同様、短期（5年）、中期（10年）、長期（30年）の時間軸を認識しながら対応を行っていきます。

項番	想定される機会	時間軸
①	・省エネルギー化および製造業等の燃料・原料転換に向けた、研究開発投資・設備投資等にかかる投融資機会の拡大	短期～長期
②	・再生可能エネルギーの主力電源化に伴う発電設備への投融資機会の拡大	短期～中期
③	・事業者等における脱炭素化に向けた戦略策定やリスクコントロールにかかるコンサルティングニーズの増加	短期
④	・事業者等の脱炭素関連の新事業開始にかかる投融資機会の拡大	中期～長期
⑤	・環境保全に配慮した運用商品による投資ニーズの拡大	短期～中期

＜機会に対する主な取組み＞

項番	主な取組み
①	・サステナビリティ関連融資商品の提供 77SDGs支援ローン（2023年度実績：14億円） 77Seven Goals（2023年度実績：55億円） 77サステナビリティ・リンク・ローン（2023年度実績：132億円） ・国際原則等に基づく「77ポジティブ・インパクト・ファイナンス」導入（2024年3月） ・宮城県、仙台市と連携した「77SDGs私募債（寄付型／カーボン・オフセットコース）」導入（2024年4月）
②	・再生可能エネルギー関連融資の実行（2023年度実績：79億円）
③	・各種コンサルティングに関するサービスの提供等 SDGs支援サービス（2023年度実績：83件） 株式会社イトーキとの業務提携によるカーボンクレジット活用支援業務の開始（2023年12月） 取引先のGHG排出量の算定を行う「77脱炭素ナビゲーター」導入（2024年1月）
④	・今後のビジネス機会拡大に向けた取組み ファイナンスドエミッション上位先等に対するエンゲージメントの強化
⑤	・取引先の運用商品の拡充 「77オープン型グリーン外貨定期預金」

リスク管理

●当行では、気候変動に起因する「物理的リスク」や「移行リスク」が、将来的に大きな財務的影響を及ぼす可能性があることを認識しています。

●当行では、「物理的リスク」・「移行リスク」の顕現化による自己資本の健全性への影響等について、気候変動以外の「信用リスク」や「市場リスク」の顕現化とあわせたストレステストの実施により定期的に検証を実施しています。

●当行では環境・社会に負の影響を与える恐れのある事業等に対して、「特定事業等に対する融資方針」を策定しています。

指標と目標

■ CO_2排出量（Scope1,2,3）

七十七グループは、2023年度より気候変動への更なる対応強化を図るため、CO_2排出量の削減目標にかかるKPIを、「2030年度までのカーボンニュートラル実現を目指す」としています。

2023年度のCO_2排出量は、2013年度比49.8%削減しており、省エネ設備の導入等による排出量削減に向けた取組みを実施しています。

（単位：t-CO_2）

項　目	2013年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
Scope1（灯油、A重油等 但し、ガソリンは除く）	1,894	1,600	1,483	1,185	1,138
Scope2（電気、地域温水）	14,901	10,597	8,848	8,079	7,295
合計（Scope1＋2）	16,795	12,197	10,331	9,264	8,433
（2013年度比削減率）	—	▲27.3%	▲38.5%	▲44.8%	▲49.8%
Scope3（カテゴリ6,7,15）	—	—	—	10,013,332	8,535,613
合計（Scope1＋2＋3）	—	—	—	10,022,596	8,544,046

※1　上記は「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」に基づく定期報告書における当行単体でのCO_2排出量を記載しており、再生可能電力利用分についてはCO_2排出量を「0」として取り扱っています。
※2　開示している排出量等につきましては、今後算定対象範囲の拡大、算定方法の変更や使用データの精緻化等に伴い、変動する可能性があります。

＜Scope3の内訳＞

Scope3のうち、カテゴリ6（出張）、カテゴリ7（雇用者の通勤）、カテゴリ15（投融資）の排出量を算定しています。

Scope3カテゴリ15は、PCAFスタンダードに基づき算定しています。算定対象は、2024年3月末時点の当行投融資のうち、「国内法人事業性融資」、「国内株式」、「社債」を算定対象としています。なお、算定対象の全投融資金額に占めるカバー率は、91.3%となっています。

（単位：t-CO_2）

項　目	2022年度	2023年度
Scope3合計	10,013,332	8,535,613
カテゴリ6（出張）	524	494
カテゴリ7（雇用者の通勤）	1,212	1,159
カテゴリ15（投融資）	10,011,596	8,533,960

［算定式］

カテゴリ6：排出量＝Σ｛(従業員数×排出原単位)｝
カテゴリ7：排出量＝（勤務形態・都市階級別）Σ｛(従業員数×営業日数×排出原単位)｝
カテゴリ15：投融資先のGHG排出量であるファイナンスドエミッション（FE）および投融資先の売上高あたりのGHG排出量である炭素強度は、以下の通り算定しています。

$$\text{投融資先の排出量} = \Sigma \frac{\text{投融資先への投融資残高}}{\text{投融資先の資金調達総額}} \times \text{取引先のGHG排出量}$$

$$\text{炭素強度} = \Sigma\,(\text{取引先のGHG排出量}) \div \Sigma\,(\text{取引先の売上高})$$

※1　Scope3の算定には、環境省より発行されている「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン（ver2.5）」「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（ver3.4）」を使用しています。
※2　PCAF（Partnership for Carbon Accounting Financials）は、投融資先のGHG排出量を計測・開示する基準を開発する国際的な枠組みです。

＜Scope3カテゴリ15の内訳＞

［当行投融資先全体］

	TCFD18セクター	排出量	炭素強度	データクオリティスコア
1	電力ユーティリティ	2,040,693	19.8	2.24
2	資本財	1,607,857	2.3	3.02
3	建設資材	653,992	25.7	2.78
4	加工食品・加工肉	481,110	5.2	3.63
5	化学	241,229	4.4	1.80
6	トラックサービス	226,051	11.2	3.74
7	石油およびガス	210,061	2.0	3.18
8	金属・鉱業	194,654	26.2	1.93
9	製紙・林業製品	135,406	5.4	2.14
10	不動産管理・開発	127,233	1.3	3.14
11	自動車および部品	65,789	0.7	2.08
12	農業	55,833	7.0	3.68
13	鉄道輸送	20,697	2.1	1.95
14	海上輸送	19,087	12.2	2.62
15	旅客空輸	11,641	10.9	2.58
16	飲料	8,267	2.6	3.58
17	航空貨物	1,392	2.4	4.00
18	石炭	772	8.0	4.00
19	その他	2,432,197	2.2	2.86
—	合 計	8,533,960	3.8	2.84

［宮城県内事業者］

	TCFD18セクター	排出量	炭素強度	データクオリティスコア
1	資本財	1,146,428	3.3	3.98
2	電力ユーティリティ	831,036	15.6	1.52
3	加工食品・加工肉	387,382	5.2	3.94
4	トラックサービス	153,573	3.8	3.96
5	石油およびガス	137,949	2.2	4.00
6	建設資材	118,873	15.5	3.88
7	不動産管理・開発	70,191	1.0	4.00
8	化学	61,243	4.9	3.87
9	農業	42,018	6.8	3.62
10	金属・鉱業	37,431	9.0	2.21
11	製紙・林業製品	19,286	3.0	3.55
12	自動車および部品	17,246	1.4	3.69
13	飲料	6,354	3.4	4.00
14	海上輸送	5,714	13.6	4.00
15	航空貨物	1,383	2.4	4.00
16	鉄道輸送	1,079	3.9	4.00
17	旅客空輸	623	12.1	4.00
18	石炭	—	—	—
19	その他	1,466,480	1.8	3.85
—	合 計	4,504,289	4.5	3.71

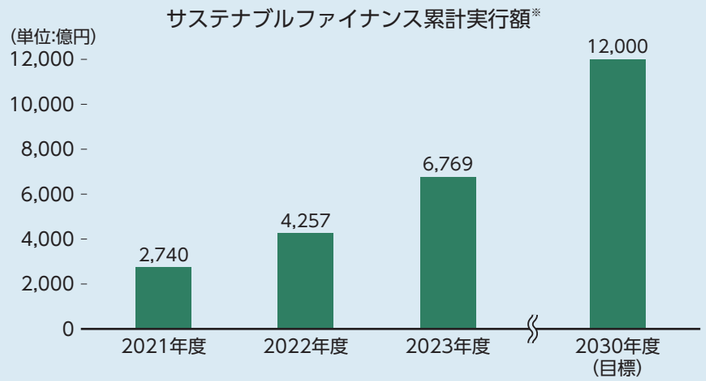
※　「資本財」には、主に建設業（建築・土木）や建設資材関連の商社・流通業が分類されています。

（単位）排出量：t-CO_2、炭素強度：t-CO_2／百万円

■ サステナブルファイナンス

取引先とのエンゲージメントを通じて、環境・社会課題の解決に向けたソリューションの提供を強化していきます。

サステナブルファイナンス累計実行額※



再生可能エネルギー関連融資実行実績	151件／ 543億円
ESG投融資実績	171件／1,486億円※1
	累計実績（2021年4月～2024年3月末）
グリーンボンド	26件／ 65億円※2
グリーンローン	29件／186億円※2
サステナビリティボンド	22件／155億円
ソーシャルボンド	52件／747億円
サステナビリティ・リンク・ボンド	5件／ 59億円
サステナビリティ・リンク・ローン	37件／274億円※2,3

※1 グリーンボンド等の債券は新発債および既発債の投資実績となります。
※2 外貨建については、2024年3月末当行仲値（1USD＝151.41円、1AUD＝98.61円）にて換算。
※3 サステナビリティ・リンク・ボンドを裏付債券とする債券リパッケージローンを含む。

※　地域活性化や持続可能な社会の実現に資する投融資の累計実行額（環境、医療、創業、事業承継等のSDGsへの取組支援・促進にかかる投融資）

金融教育への取組み

金融リテラシーの向上

当行では、地域の方々にお金に関する知識や判断力を身につけていただく機会を提供するため、年代・場所・時間に関わらず多くの方がコンタクトできる「金融教育」に取り組んでいます。

小学生未満	小学生	中学生	高校生	大学生	社会人
1 「0歳」からのお金教育	2 77キッズランド				
	3 スチューデント・シティ		4 エコノミクス甲子園	5 提供講座	
				6 77大人のための金融知識	
7 七十七銀行金融資料館					
	8 出前授業				

1 「0歳」からのお金教育

幼少期は「お金の使い方」を練習する大切な時期です。おうちでできる「お金教育」のポイント等、小さいお子さまがいるご家庭へ向けた情報発信をしています。

2 77キッズランド

シチシカくんと一緒にお金や銀行について、マンガ形式でわかりやすく学べるお子さま向けのウェブサイトです。ご家庭での「金融教育」に活用できます。

3 スチューデント・シティ

就業体験施設「仙台子ども体験プラザ-Elem」において、小学生向け体験型教育プログラム「スチューデント・シティ」の活動を行っています。

4 エコノミクス甲子園
(全国高校生金融経済クイズ選手権)

高校生に楽しみながら金融・経済について学んでもらうためのクイズイベント「エコノミクス甲子園」宮城大会を2009年から開催しています。

5 提供講座

地域経済の発展と人材育成を通した社会貢献の推進を目的に東北学院大学経営学部において「七十七銀行提供講座」を開講しています。

6 77大人のための金融知識

今さら聞けない、大人のための「お金」に関する疑問や知ってトクする情報をコラム形式でご紹介するウェブサイトです。気軽に、「お金」についてのアレコレを学べます。

7 七十七銀行金融資料館

お金の歴史と役割や、銀行の誕生と発展、宮城県や日本の産業・経済などについてわかりやすく展示しています。(七十七銀行　本店4階　入館無料　予約制)

8 出前授業

小学生から社会人までそれぞれの年代に必要な金融リテラシーを学べるメニューをご用意しています。プログラムの所要時間や内容はご希望に合わせて調整可能ですので、お気軽にご相談ください。

人権尊重への取組み

人権方針の策定

当行では人権の尊重が企業活動における重要な土台であるとの認識のもと、2024年4月に「七十七グループの人権方針」を策定しました。

七十七グループは、創業より受け継がれる「地域の繁栄を願い、地域社会に奉仕する」という行是の理念に則り、人権の尊重は果たすべき重要な責務の一つであるとの認識のもと、お客さま、役職員をはじめ、あらゆるステークホルダーの人権を尊重します。

1. 国際規範の尊重
   七十七グループは、「世界人権宣言」、「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際規範を尊重します。
2. 適用範囲
   人権方針は、七十七グループ全役職員に適用されます。また、お客さまを含む、あらゆるステークホルダーに対しても、本方針を理解し、ご支持いただくことを期待します。
3. 人権尊重に対するコミットメント
   七十七グループは、あらゆる企業活動において、人権、民族、国籍、出身、社会的身分、年齢、宗教、信条、性別、性的指向、性自認、障がいの有無、身体的特徴などを理由とした差別やハラスメント行為、人権侵害を行いません。
4. 人権啓発教育の充実
   七十七グループは、人権に関するあらゆる課題の解決に向け、役職員一人ひとりが人権に関する正しい知識と理解を深めるために、幅広い人権啓発教育に取り組みます。
5. 是正・救済
   七十七グループが、人権に対して負の影響を及ぼした場合、もしくは助長していることが認められた場合には、適切に対応し、是正・救済に努めます。
6. 情報開示と対話
   七十七グループは、積極的な情報開示とステークホルダーとの対話を通じ、人権に関する取組みの改善・向上に努めます。

ガバナンス体制

役員一覧 (2024年7月31日現在)

取締役

代表取締役会長　氏家　照彦

1969年4月　日本興業銀行入行
1992年8月　同行関連事業部参事役
1993年6月　当行取締役営業開発部長
1995年6月　当行取締役営業推進部長
1997年6月　当行取締役本店営業部長
1998年6月　当行常務取締役本店営業部長
1999年6月　当行常務取締役調査部長
2000年3月　当行常務取締役
2002年6月　当行専務取締役
2005年6月　当行代表取締役副頭取
2010年6月　当行代表取締役頭取
2018年6月　当行代表取締役会長(現職)

代表取締役頭取　小林　英文

1981年4月　当行入行
2006年6月　当行資金証券部長
2008年6月　当行総合企画部長
2010年6月　当行取締役総合企画部長
2013年6月　当行取締役本店営業部長
2014年6月　当行常務取締役本店営業部長
2015年6月　当行常務取締役
2016年5月　当行常務取締役石巻支店長兼湊支店長
2016年6月　当行常務取締役
2017年6月　当行代表取締役副頭取
2018年6月　当行代表取締役頭取(現職)

代表取締役専務　小林　寛

1991年4月　当行入行
2012年6月　当行北浜支店長
2014年9月　当行盛岡支店長
2017年6月　当行県庁支店長
2018年6月　当行地域開発部長
2019年6月　当行総合企画部長
2021年6月　当行執行役員総合企画部長
2023年6月　当行常務取締役
2024年6月　当行代表取締役専務(現職)

常務取締役　井深　修一

1989年4月　当行入行
2013年9月　当行仙台原町支店長
2016年6月　当行市場国際部長
2019年6月　当行執行役員石巻支店長兼湊支店長
2020年2月　当行執行役員石巻支店長
2021年1月　当行執行役員石巻支店長兼穀町支店長
2021年6月　当行上席執行役員石巻支店長兼穀町支店長
2022年6月　当行上席執行役員本店営業部長兼芭蕉の辻支店長兼南町通支店長
2023年6月　当行常務取締役(現職)

常務取締役　黒田　隆士

1990年4月　当行入行
2014年6月　当行東卸町支店長
2016年6月　当行泉支店長
2018年6月　当行古川支店長
2019年6月　当行コンサルティング営業部長
2020年6月　当行執行役員コンサルティング営業部長
2021年6月　当行執行役員人事部長
2022年6月　当行上席執行役員人事部長
2023年6月　当行常務取締役(現職)

常務取締役　小田島　祥之

1992年4月　当行入行
2014年9月　当行東仙台支店長
2016年3月　当行吉岡支店長
2018年3月　当行平支店長
2020年3月　当行名掛丁支店長兼仙台駅前支店長
2022年6月　当行執行役員営業統轄部長
2024年6月　当行常務取締役(現職)

常務取締役　青木　一洋

1992年4月　当行入行
2014年9月　当行北浜支店長
2017年1月　七十七証券株式会社本社営業部長
2019年6月　当行市場国際部長
2021年6月　当行資金証券部長
2022年6月　当行執行役員資金証券部長
2024年6月　当行常務取締役資金証券部長(現職)

取締役(社外取締役)　奥山　恵美子

1975年4月　仙台市採用
2009年8月　仙台市長
2018年6月　当行取締役(現職)

取締役(社外取締役)　小山　茂典

1982年4月　東北金属工業株式会社(現株式会社トーキン)入社
2007年4月　同社執行役員EMC事業部長
2010年6月　同社取締役執行役員
2011年6月　同社取締役執行役員常務
2012年2月　同社代表取締役執行役員社長
2017年4月　KEMET Corporation Executive vice president
2020年7月　株式会社トーキン相談役
2021年7月　公益財団法人トーキン科学技術振興財団理事長(現職)
2022年6月　当行取締役(現職)
2023年6月　伯東株式会社取締役(現職)

取締役監査等委員　村主　正範

1988年4月　当行入行
2010年3月　当行仙台東口支店長
2011年9月　当行札幌支店長
2013年6月　当行県庁支店長
2015年6月　当行営業渉外部長
2018年4月　当行コンサルティング営業部長
2018年6月　当行執行役員コンサルティング営業部長
2019年6月　当行執行役員東京支店長
2020年6月　当行上席執行役員東京支店長
2021年6月　当行上席執行役員本店営業部長兼芭蕉の辻支店長
2021年12月　当行上席執行役員本店営業部長兼芭蕉の辻支店長兼南町通支店長
2022年6月　当行常務取締役
2024年6月　当行取締役監査等委員(現職)

取締役監査等委員(社外取締役)　牛尾　陽子

2001年5月　株式会社藤崎快適生活研究所専務取締役所長
2003年5月　株式会社藤崎取締役
2011年1月　財団法人東北活性化研究センターアドバイザリーフェロー
2012年4月　公益財団法人東北活性化研究センターフェロー
2016年4月　国立大学法人東北大学監事(現職)
2019年6月　当行取締役監査等委員(現職)
2020年8月　株式会社真正総合事務所代表取締役(現職)

取締役監査等委員(社外取締役)　遠藤　信哉

1979年4月　宮城県採用
2013年4月　宮城県土木部長
2017年4月　宮城県公営企業管理者
2019年4月　宮城県副知事
2019年6月　公益社団法人宮城県国際経済振興協会理事長
2020年7月　株式会社仙台港貿易促進センター代表取締役会長
2023年6月　公益財団法人宮城県スポーツ協会理事長(現職)
2023年6月　公益財団法人みやぎ産業振興機構理事長(現職)
2023年6月　当行取締役監査等委員(現職)

取締役(社外取締役)　大滝　精一

1987年10月　東北大学経済学部助教授
1992年4月　同大学経済学部教授
1999年4月　同大学大学院経済学研究科教授
2011年4月　同大学経済学研究科長・経済学部長
2014年7月　公益財団法人地域創造基金さなぶり理事長(現職)
2016年6月　株式会社ユアテック監査役
2016年11月　一般社団法人ローカルグッド創成支援機構代表理事(現職)
2018年4月　大学院大学至善館副学長(現職)
2020年6月　当行取締役(現職)

取締役(社外取締役)　福田　一雄

1981年4月　日本銀行入行
2003年5月　同行前橋支店長
2005年12月　同行金融機構局参事役
2007年6月　同行金融研究所参事役
2008年7月　同行仙台支店長
2012年5月　同行文書局長
2013年6月　株式会社千葉銀行監査役
2017年6月　株式会社大阪取引所常務執行役員
2018年4月　同社取締役常務執行役員
2019年4月　日本取引所自主規制法人常務理事
2023年6月　当行取締役(現職)

取締役監査等委員(社外取締役)　山浦　正井

1973年10月　仙台市採用
2005年9月　仙台市副市長
2006年4月　財団法人仙台市公園緑地協会理事長
2007年6月　株式会社仙台ソフトウェアセンター代表取締役社長
2008年6月　仙台中央食肉卸売市場株式会社監査役
2014年4月　社会福祉法人仙台市社会福祉協議会会長(現職)
2015年6月　当行監査役
2017年6月　当行取締役監査等委員(現職)

取締役監査等委員(社外取締役)　三浦　直人

1978年4月　東北電力株式会社入社
2012年6月　同社執行役員お客さま本部副本部長お客さま本部配電部長
2015年6月　同社常務取締役電力ネットワーク本部副本部長
2015年6月　東北インテリジェント通信株式会社(現株式会社トークネット)取締役
2018年6月　東北インテリジェント通信株式会社(現株式会社トークネット)代表取締役社長
2021年4月　東北インテリジェント通信株式会社(現株式会社トークネット)代表取締役会長
2023年6月　東北生産性本部会長(現職)
2023年6月　当行取締役監査等委員(現職)

上席執行役員

監査部長	千田　一仁
石巻支店長兼穀町支店長兼新中里支店長	遠藤　国明
事務統轄部長	北薗　宏
卸町支店長	茂田井健太郎
東京支店長	遠藤　英樹

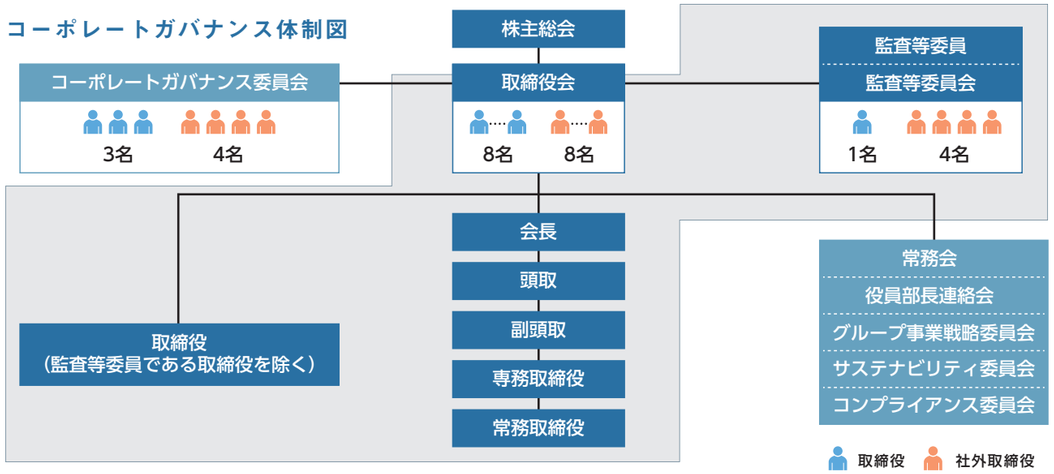
執行役員

特命事項担当(DX関連)	加藤　雅英
本店営業部長兼芭蕉の辻支店長兼南町通支店長	川口　健
人事部長	渡邉　崇
特命事項担当(海外ビジネス)	入江　恵一郎
コンプライアンス統轄部長	鹿戸　雄介
総合企画部長	田邉　茂
営業統轄部長	金田　貴幸

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

・経営の基本理念である「行是」に従い、銀行業務を通じて「地域経済・社会の発展に貢献する」という地方銀行の公共的使命を常に念頭においた業務運営に努めます。
・当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、経営の透明性およびプロセスの適切性を高めるとともに、地域社会、取引先および株主をはじめとする、ステークホルダーとの適切な協働に努めます。

コーポレートガバナンス体制図



主な機関ごとの構成員

役職名	氏　名	取締役会	常務会	コーポレートガバナンス委員会	監査等委員会	グループ事業戦略委員会	サステナビリティ委員会	コンプライアンス委員会
(代表取締役) 取締役会長	氏　家　照　彦	○(議長)	○	○				
(代表取締役) 取締役頭取	小　林　英　文	○	○(議長)	○		○(委員長)	○(委員長)	○(委員長)
(代表取締役) 専務取締役	小　林　　寛	○	○	○		○	○	○
常務取締役	井　深　修　一	○	○			○	○	○
常務取締役	黒　田　隆　士	○	○			○	○	○
常務取締役	小田島　祥　之	○	○			○	○	○
常務取締役	青　木　一　洋	○	○			○	○	○
取締役	奥　山　恵美子	○		○(委員長)				
取締役	大　滝　精　一	○		○				
取締役	小　山　茂　典	○		○				
取締役	福　田　一　雄	○		○				
取締役 監査等委員	村　主　正　範	○	△※3		○(委員長)	△※3	△※3	△※3
取締役 監査等委員	山　浦　正　井	○			○			
取締役 監査等委員	牛　尾　陽　子	○			○			
取締役 監査等委員	三　浦　直　人	○			○			
取締役 監査等委員	遠　藤　信　哉	○			○			
その他の 構成員			総合企画部長			総合企画部長 デジタル戦略部長 コンプライアンス統轄部長 リスク統轄部長 営業統轄部長 人事部長 監査部長	総合企画部長 リスク統轄部長 営業統轄部長 コンサルティング営業部長 地域開発部長 人事部長 総務部長	総合企画部長 コンプライアンス統轄部長 事務統轄部長 監査部長

※1 副頭取は選任されていません。
※2 取締役奥山恵美子、大滝精一、小山茂典、福田一雄、山浦正井、牛尾陽子、三浦直人および遠藤信哉は、会社法第2条第15号に定める社外取締役です。
※3 常勤の取締役監査等委員は、常務会、グループ事業戦略委員会、サステナビリティ委員会およびコンプライアンス委員会に出席し、必要に応じて意見を述べます。
※4 監査等委員会の委員長は、コーポレートガバナンス委員会に陪席します。
※5 グループ会社の社長は、グループ事業戦略委員会に出席します。

取締役のスキルマトリックス

当行の取締役会は、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、また「Vision 2030」に掲げる「なりたい姿」を実現するために必要な各取締役が備えるべきスキル等を特定したうえで、銀行業務に精通した社内取締役と、社外における豊富な経験や幅広い識見を有する複数名の社外取締役により、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスと多様性を備えた構成となっています。

		社内	社外	経営戦略 企業経営 サステナビリティ	コンプライアンス リスク管理	営業 地方創生	国際 市場運用	DX	人材の 育成
監査等委員でない取締役	氏　家　照　彦	○		◎	●	●	●		●
	小　林　英　文	○		◎	●	●	●	●	●
	小　林　　寛	○		●	◎	●	●		◎
	井　深　修　一	○				◎	●	●	
	黒　田　隆　士	○		●		◎	●	●	●
	小田島　祥　之	○			●	●		◎	
	青　木　一　洋	○				●	◎		
	奥　山　恵美子		○			◎			●
	大　滝　精　一		○	◎		●			
	小　山　茂　典		○	◎			●	●	
	福　田　一　雄		○	◎	●		●		
監査等委員である取締役	村　主　正　範	○		●	●	●	●	●	
	山　浦　正　井		○	●	●	●			
	牛　尾　陽　子		○	●					●
	三　浦　直　人		○	●				●	
	遠　藤　信　哉		○	●		●			

※ 監査等委員でない取締役に対して、特に期待するスキル等に「◎」を付しています。

社外取締役の選任理由

氏名	選任理由	23年度出席状況
奥山　恵美子	地方行政に長く携わり、仙台市長などの行政の責任者としての豊富な経験や幅広い識見から、当行の社外取締役として適任であると判断し、選任いたしました。選任後は、特に地方創生や地域貢献に関する助言・監督をいただくことを期待しております。	取締役会 14回／14回 コーポレートガバナンス委員会 5回／5回
大　滝　精　一	大学教育に長く携わった豊富な経験と経済・経営学に関する高度な専門知識を有していることから、当行の社外取締役として適任であると判断し、選任いたしました。選任後は、特に地域経済および経営学の専門家としての助言・監督をいただくことを期待しております。	取締役会 14回／14回 コーポレートガバナンス委員会 5回／5回
小　山　茂　典	グローバルなものづくり企業の経営者としての豊富な経験と国際的な幅広い識見を有していることから、当行の社外取締役として適任であると判断し、選任いたしました。選任後は、特に企業経営や地方創生に関する助言・監督をいただくことを期待しております。	取締役会 14回／14回 コーポレートガバナンス委員会 5回／5回
福　田　一　雄	日本銀行の要職を歴任し、金融市場・金融システムに関する豊富な経験と幅広い識見を有していることから、当行の社外取締役として適任であると判断し、選任いたしました。選任後は、特に金融政策を踏まえたリスク管理・市場運用、経営戦略・企業経営に関する助言・監督をいただくことを期待しております。	取締役会 12回／12回 コーポレートガバナンス委員会 3回／3回
山　浦　正　井	地方行政に長く携わった豊富な経験や幅広い識見のほか、企業経営に携わった実績から、銀行の取締役の職務執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識、経験および十分な社会的信用を有していると判断し、監査等委員である取締役として選任いたしました。特に地方創生・地域貢献や企業経営に関する助言および取締役の職務執行の監査や取締役会の監督機能の強化を期待しております。	取締役会 14回／14回 監査等委員会 20回／20回
牛　尾　陽　子	国立大学法人の監事としての実務経験のほか、企業経営に携わった実績から、銀行の取締役の職務執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識、経験および十分な社会的信用を有していると判断し、監査等委員である取締役として選任いたしました。特に企業経営に関する助言および取締役の職務執行の監査や取締役会の監督機能の強化を期待しております。	取締役会 13回／14回 監査等委員会 18回／20回
三　浦　直　人	公益事業を担う上場企業の取締役および企業経営に携わった実績から、銀行の取締役の職務執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識、経験および十分な社会的信用を有していると判断し、監査等委員である取締役として選任いたしました。特に企業経営に関する助言および取締役の職務執行の監査や取締役会の監督機能の強化を期待しております。	取締役会 12回／12回 監査等委員会 15回／15回
遠　藤　信　哉	地方行政に長く携わった豊富な経験や幅広い識見のほか、企業経営に携わった実績から、銀行の取締役の職務執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識、経験および十分な社会的信用を有していると判断し、監査等委員である取締役として選任いたしました。特に企業経営や地方創生に関する助言および取締役の職務執行の監査や取締役会の監督機能の強化を期待しております。	取締役会 12回／12回 監査等委員会 15回／15回

社外取締役メッセージ

様々な変化に適切に対応できるよう、社外取締役の使命を果たしていきます。

取締役（社外取締役）
福田　一雄

七十七銀行の印象

2008年から4年間、日本銀行仙台支店長を務め、宮城県をはじめとした東日本の広大な沿岸部を中心に未曽有の惨禍をもたらした東日本大震災を経験しました。その際、日本銀行という別組織ではありましたが、金融という経済活動になくてはならない社会インフラ機能を早期復旧させる大きな課題に向かってともに突き進んだ戦友として、当時の七十七銀行役職員の皆さんが必死に取り組んでおられた姿を決して忘れることはできません。「活力に満ち、豊かで優しさにあふれる宮城、東北を取り戻す」を復興支援のスローガンとして掲げ、被災地のお客さまの生活支援や事業再開に向けて山積する様々な課題に対して粘り強く真摯に取り組み、震災直後には、乗り越え難いと思われた大きな壁のような課題にも果敢にチャレンジし、復興に向けて苦闘・克服していく姿に強く感銘を受けました。金融をつかさどる仲間としてともに闘えた日々を、今でも誇りに思います。

2012年に仙台を離れたあと、12年ぶりに仙台に戻り七十七銀行の社外取締役に就任しました。就任後の1年を通じてまず感じたことは、行員の皆さんの意識の変化です。実直に粘り強く取り組む従来からの真面目さに加え、担当業務の課題の解決に向かって自信を持って積極的に取り組んでいこうとする姿に、まさに「Vision 2030」の企業文化改革が求める「チャレンジ」精神を感じました。時代の要請を受け、お客さま一人ひとりが抱える様々な課題に対してともに解決策を探り、必要な機能を提供していく姿勢こそ「Vision 2030」が求めるところであり、それぞれの職場におけるこうした努力を継続することが、盤石な顧客基盤の形成を通じて七十七グループの企業価値を高めていくことにつながる、と確信しています。そうしたチャレンジ精神に富む、活き活きとした働きがいのある職場環境の整備に向けて、社外取締役としても貢献できればと思います。

社外取締役の使命

着任してもう一つ気づいたことに、現在の社外取締役のメンバー構成が実に多様性に富み、それが取締役会の場における活発な議論につながっていることがあります。地方行政の首長をはじめ重要な役職の経験者、地域経済・経営学の専門家、グローバルなものづくりや東北地方の基本インフラを支える企業にて経営者として実績を積んでこられた方々、そうした社外取締役のメンバーとの議論を通じて、私自身日々新たな視点をいただくなど、刺激を受けています。冒頭に未曽有の大震災の話をしましたが、我々が現在置かれている世界情勢も、戦後世代として経験したことがないような混迷した時代に突入していると感じます。そうしたなかで、米国では流動性危機に端を発した地域金融機関の経営破綻がありましたが、わが国においても潜在するリスクや経営を取り巻く環境の変化を冷静に見極めながら、適切な対応を図っていくことが重要です。足許では十数年ぶりに日本銀行の金融政策が変更され、お客さまのみならず当行の多くの現役世代にとっても初めての経験となる「金利のある世界」への的確な対応が求められています。こうした当行の経営を取り巻く大きな時代のうねりのなかにあっても、これまで私の経歴のなかで培ってきた金融システム、金融市場に関する知見を活かしながら、攻守ともにバランスの取れた七十七グループの持続的な成長を図れるよう、取締役会での議論を通じて貢献したいと思います。

取締役会の実効性向上に向けて

取締役会の運営面を見ても、質疑応答の時間は十分に確保され、社外取締役からの意見に対して、経営陣を含めた執行部門から確りとした真摯な回答が行われるなど、実質的な内容を伴った議論の場が確保されていると感じます。議案の事前説明においても、内容に応じたメリハリのある対応がなされています。例えば、企業価値向上という観点から、昨年株式会社東京証券取引所が上場企業に対して要請したPBR改善という市場参加者が重視している課題については、取締役会に固まった議題として具体案を上程する前の段階で、基本的な考え方や論点について経営陣自らが説明し、私ども社外取締役との間でフランクな意見交換を行う機会を設けていただきました。取締役会での議案を離れた場面においても、グループ会社の業務執行全般に関する説明のほか、外国人採用者との情報交換など様々な情報提供をいただきました。実際こうした機会を通じて、私自身、私以外の社外取締役が有している視点、考え方を含め、当行の業務のあり方に関する理解が着実に深まっていると感じており、こうした理解を取締役会での有益な議論に反映させるよう努力したいと考えています。また近年、サステナビリティに関する対応について議論する機会も増えてきましたが、当行の取締役会においても、地域経済の持続的成長など七十七グループが依拠する基盤を意識した独自色のあるプランの充実という観点から活発な議論がなされており、私自身そうした具体化に向けての議論に積極的に参画していきたいと考えています。

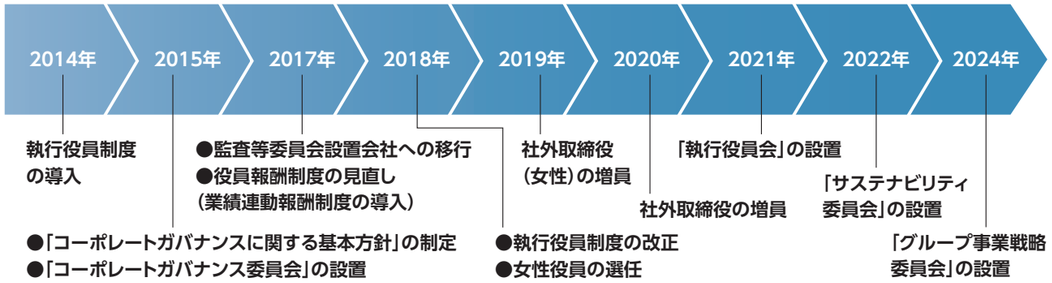
七十七グループの成長に向けて

「Vision 2030」では、「金融」×「コンサルティング」をビジネスモデルとして掲げています。コンサルティングというと、何やらお客さまから一線を画した第三者的な関わり方という印象を持たれかねませんが、七十七グループに求められるコンサルティングとは、①年々歳々変わっていくお客さまの課題を的確にフォローし、②それらの課題に対する解決策を七十七グループ自身が責任をもって提供し続けていく、ことにコミットすることだと理解しています。前中期経営計画で掲げた「コンサルティング営業」での成果を踏まえ、「Vision 2030」では、その手応えを一層確実にすべく、お客さまに提供できる課題解決の手段について、「非金融」分野にまで領域を広げています。一方で、こうした新しい事業領域へのビジネスの拡大、特に非金融分野における子会社の活用や設立は、同時に経営面で管理すべき領域を広げるという意味で新たな課題につながっていきます。銀行本体との連携強化やリスク管理、業務を担う人材の確保、それらの全体を束ねるグループ全体の経営統治体制など、様々な側面からの新たなチャレンジが必要になります。2024年4月に新設した「グループ事業戦略委員会」を中心に、これらの課題に対してPDCAサイクルで経営管理の枠組みの有効性を継続的に確認しつつ、最適な管理体制を確保していくことが重要です。私自身、社外取締役の立場から、これら管理の枠組みの有効性に絶えず目を配り、それが「Vision 2030」に掲げた様々な活動の円滑な執行を通じて、グループ全体の価値向上に確実につながっていくよう、適宜状況を確認していきたいと考えています。

このように七十七グループでは、更なる成長に向けた様々な新しい取組みを進めておりますが、その通底には、「顧客第一」をモットーにお客さまが抱える課題をともに考え、乗り越えていくという基本姿勢が貫かれていると思います。13年前の震災当時とは経営環境も企業経営に要請される課題も様変わりしたと言えますが、こうした基本姿勢については、震災当時に培われたDNAとして、七十七グループの一貫性を保った経営ポリシーのなかに息づいていると信じています。今後ともそうした当行を支える経営基盤が決して揺らぐことがないよう、社外取締役の一人として全力を尽くしてまいりたいと考えています。

ガバナンスの充実

ガバナンス強化へのあゆみ



取締役会の実効性評価

当行は、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」において、毎年度末を基準として、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、結果の概要を開示するとともに、必要な改善を図る旨を定めています。

■評価方法

取締役に対するアンケートを実施し、定量的評価と定性的評価の側面から実効性を評価しました。アンケート結果に基づく全体的な評価およびアンケートを通じて認識した課題は、コーポレートガバナンス委員会の審議を経て、取締役会において決議しています。

■2023年度の取締役会実効性評価の概要

全体的な評価

当行の取締役会は適切に運営されており、取締役会全体の実効性は確保されていることを確認しています。

過年度の課題に対する改善策の取組み状況

過年度評価において認識した次の課題について、改善に向け取り組んできました。

A. 取締役会メンバー構成の更なる多様化

2023年6月の定時株主総会において、金融市場・金融システムに関する豊富な経験を有する社外取締役1名、企業経営に関する豊富な経験を有する社外取締役監査等委員1名、地方行政に長く携わった豊富な経験を有する社外取締役監査等委員1名が新たに就任し、取締役会メンバー構成の多様化を図っています。

B. 議論の更なる活性化に向けた取締役会運営の見直し

取締役会における議論の更なる活性化を図るための取組みとして、取締役会における資料を真に必要な内容・分量で構成し、説明者は議場において簡潔に説明するよう徹底したほか、社外取締役の当行グループの業務執行状況にかかる理解を深め、議論の充実を図る観点から、従来から実施していた情報提供施策に加え、新たに「グループ会社業務の理解促進」、「外国人採用者との情報交換」等をテーマとした社外取締役向け説明会を実施しました。

これらの取組みの結果、取締役会における質疑応答の時間が大きく増加するなど議論の活性化が図られています。

アンケートを通じて認識した課題

取締役会の更なる実効性向上を目指し、以下の事項を課題として改善を図っていく方針です。

A. 議論の更なる活性化に向けた取締役会運営の見直しに努めること

B. 社外取締役への情報提供、知識習得機会の更なる充実に努めること

取締役会の活動状況

取締役会は、経営上の重要事項に係わる意思決定を図っています。当行は、取締役会を毎月開催しており、2023年度は14回開催しました。

■取締役会の具体的な検討内容

▶「Vision 2030」における財務目標の見直し
「Vision 2030」策定時点からの外部環境の大きな変化や経営計画の進捗状況等を踏まえ、2030年度における財務目標の見直しについて議論のうえ決議しました。
▶株主還元方針の見直し
「Vision 2030」で掲げる株主に対する使命「七十七グループの成長とリターンの提供」の実現に向けて、より適切な株主還元を実施し、株主利益と資本収益性の向上を目指していくため、株主還元方針の見直しについて議論のうえ決議しました。
▶子会社の設立
「Vision 2030」に基づく、「『なりたい姿』の実現に向けたキーファクター」である「新事業・新分野の開拓」に向け、子会社である「七十七ほけんサービス株式会社」の設立について議論のうえ決議しました。
▶グループ事業戦略委員会の設置
グループ会社の経営計画・予算の立案、コンプライアンスおよびリスク管理の高度化にかかる施策の立案について定期的または必要に応じて随時協議し、七十七グループ一体でのガバナンスの強化を図るため、グループ事業戦略委員会の設置について議論のうえ決議しました。
▶MEJAR次期共同利用システムの更改にかかる更改判定
2024年1月に実施したMEJAR次期共同利用システムの更改について、総合運転試験工程の評価結果や、現行システムから次期システムへの切替を行う本番切替処理の状況等を踏まえ、MEJAR次期共同利用システムの更改判定について議論のうえ決議しました。

コーポレートガバナンス委員会の活動状況

当行は、経営の透明性およびプロセスの適切性をより一層高め、企業統治機能の更なる充実を図るため、取締役会の任意の諮問機関としてコーポレートガバナンス委員会を設置しています。コーポレートガバナンス委員会は必要に応じて随時開催しており、2023年度においては5回開催しました。

■コーポレートガバナンス委員会の具体的な検討内容

▶取締役会全体の実効性の分析・評価について
▶取締役候補者の指名ならびに代表取締役の選任について
▶取締役に対する報酬等の配分について
▶「業績連動型株式報酬制度」における2023年度の目標項目設定について
▶相談役の委嘱について
▶コーポレートガバナンス委員会の委員長および副委員長の選任について
▶「取締役会全体の実効性に関する分析・評価」における課題への対応結果等について
▶経営全般に関する意見交換

監査等委員会監査の状況

監査等委員会は、監査等委員である取締役5名（うち社外取締役4名）で構成されており、取締役の職務の執行の監査および取締役会の監督機能の監視を行っています。当行は、常勤監査等委員を1名選定しています。常勤監査等委員は、取締役会以外の重要な会議への出席や内部監査部門等との連携、執行部門からの定期的な報告の受領等を行い、これらの情報を監査等委員全員で共有することを通じて、監査等委員会による監査・監督の実効性を高める活動をしています。

監査等委員会の活動状況

当行は監査等委員会を毎月開催しており、2023年度においては20回開催しています。

■監査等委員会の具体的な検討内容

監査等委員会においては、監査等委員会が定めた監査の方針・計画の中で、「取締役の職務の執行及び取締役会等における意思決定の状況」、「経営管理態勢」、「ガバナンス態勢」、「リスク管理態勢」等を重点項目として設定し、監査を行っています。
▶監査等の基本方針および監査計画
▶会計監査人の評価および再任・不再任
▶会計監査人の報酬等に関する同意

■監査の方法

監査の方法は、監査等委員会規定および監査等委員会監査等基準に基づき、取締役会その他重要な会議への出席、取締役会から受領した報告内容の検証、業務および財産の状況に関する調査等を実施しています。同時に監査等委員会の職務を補助する専任の使用人を置くなど、監査等委員会を補佐する体制を整備しています。また、監査の実施にあたっては、監査状況等の随時報告および定期的会合を通じた意見交換等により、監査部および会計監査人との緊密な連携を図っています。

取締役の研修等の方針

当行は、取締役が、その役割を果たすために必要な知識の習得・更新等の研鑽に努めることを奨励するとともに、研修機会の提供等を行い、必要な費用を支援することとしています。

■具体的な取組内容

2023年度は従来から実施してきた情報提供に加え、新たにサステナビリティ・人的資本にかかる他社開示事例のほか、グループ会社業務の理解促進に向けた説明等を行っています。
▶従来から実施している情報提供施策
2023年7月～2024年12月　新任社外取締役に対する各部業務説明
2023年9月～2024年2月　担当業務報告会
2023年10月、2024年3月　グループ会社業務の理解促進に向けた説明
▶新たに実施した情報提供施策
2023年12月　外国人採用者との情報交換
2024年2月　サステナビリティ、人的資本にかかる他社開示事例

役員の報酬等

■役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針

当行の役員報酬については、2020年6月26日開催の第136回定時株主総会の決議により取締役（監査等委員である取締役を除く）に対する報酬限度額を定めており、定時定額報酬である「基本報酬」として年額270百万円（うち社外取締役分は30百万円）、「業績連動報酬」として年額90百万円としています。当該定時株主総会終結時点の取締役（監査等委員である取締役を除く）の員数は11名（うち社外取締役は4名）となっています。

また、監査等委員である取締役に対する報酬限度額については、2017年6月29日開催の第133回定時株主総会の決議により、定時定額報酬である「基本報酬」として年額80百万円としています。当該定時株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は5名となっています。

業務執行取締役については、この報酬限度額とは別枠にて、業績連動型株式報酬制度に基づき、当行株式および当行株式の換価処分金相当額の金銭（以下、「当行株式等」という。）の交付および給付（以下、「交付等」という。）を行うことを2017年6月29日開催の第133回定時株主総会で決議しています。当該定時株主総会終結時点の本制度の対象となる業務執行取締役の員数は12名となっています。

取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等は、「取締役報酬等規定」および「株式交付規定」を定め、透明性および公正性を勘案し、次のとおりとしています。

取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）の報酬等は、定時定額報酬である「基本報酬」のほか、当行の中長期的な業績向上と企業価値向上への意欲を高める観点から、当期純利益に連動する「業績連動報酬」、株式価値との連動性を有する「株式報酬」の3つで構成し、それぞれの構成比率を概ね、「基本報酬」60%、「業績連動報酬」15%、「株式報酬」25%としています。また、社外取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等は、経営監督機能の強化を図る観点から、業績連動性のある報酬とはせず、定時定額報酬である「基本報酬」のみとしています。

取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等については、透明性および公正性を高めるため、コーポレートガバナンス委員会による審議・答申を踏まえ、株主総会の決議により定められた報酬限度額の範囲内で、取締役会において決定しています。なお、当事業年度においては、報酬等にかかる議題を審議するコーポレートガバナンス委員会を1回、報酬等にかかる議題を決議する取締役会を2回開催しており、取締役会は、個人別の報酬等の内容が役員報酬の決定方針に沿うものであると判断しています。

監査等委員である取締役の報酬は、独立性を高め、企業統治の一層の強化を図る観点から、定時定額報酬である「基本報酬」のみとしています。報酬の決定に際しては、株主総会の決議により定められた報酬限度額の範囲内で、監査等委員の協議において決定しています。

「基本報酬」、「業績連動報酬」および「株式報酬」の支給内容は、以下のとおりとなっています。

・基本報酬

「基本報酬」は月額報酬として支給しています。

・業績連動報酬

「業績連動報酬」は以下のとおりとし、年1回支給しています。

なお、当事業年度の当期純利益は288億円となりました。

当期純利益（単体）	業績連動報酬 限度額	業績連動報酬 支給月数
250億円超	90百万円	4.5ヵ月
200億円超　～　250億円以下	80百万円	4.0ヵ月
150億円超　～　200億円以下	70百万円	3.5ヵ月
100億円超　～　150億円以下	60百万円	3.0ヵ月
50億円超　～　100億円以下	50百万円	2.0ヵ月
50億円以下	0円	0.0ヵ月

また、2024年6月27日開催の取締役会において、「取締役報酬等規定」の一部改正を決議し、「業績連動報酬」について改正しています。改正後の「業績連動報酬」は以下のとおりとなっています。

当期純利益（単体）	業績連動報酬 支給月数
300億円超	5.0ヵ月
250億円超　～　300億円以下	4.5ヵ月
200億円超　～　250億円以下	4.0ヵ月
150億円超　～　200億円以下	3.5ヵ月
100億円超　～　150億円以下	3.0ヵ月
50億円超　～　100億円以下	2.0ヵ月
50億円以下	0.0ヵ月

（支給算式）

業績連動報酬支給額＝月額報酬（取締役の月額給与額）×業績連動報酬支給月数

（業績連動報酬限度額）

90百万円

・株式報酬

「株式報酬」は、当行が拠出する業務執行取締役の報酬を原資として当行株式が信託を通じて取得され、業務執行取締役に対して、役位、経営計画等の達成度等に応じて当行株式等が信託を通じて交付等されます。

本株式報酬は、各事業年度における経営計画等の達成度等に応じた業績連動部分（「役位に応じて定められた基準額×業績連動支給月数（業績達成度に応じて0.0ヵ月～1.6ヵ月の範囲で変動）」に相当する当行株式等）と、各事業年度末の役位に応じた業績非連動部分（「役位に応じて定められた基準額」に相当する当行株式等）により構成されており、原則として業務執行取締役の退任時に交付等されます。業績連動部分については、評価対象事業年度の期初に開催される取締役会において、当行の経営計画等を踏まえて目標項目および目標値を選定しており、達成度に応じて変動します。なお、交付等を行う当行株式等は、信託による当行株式の平均取得単価により計算されます。

2024年度は資本収益性を意識した経営の実践に向けてROE目標のほか、地域のサステナビリティへの取組みを普及・促進を図る観点からサステナビリティ推進項目の目標を新たに選定しました。

〈2023年度項目〉

	目標	実績
貸出金平残（地公体向け除く）	50,780億円	50,851億円
対顧客収益額（①+②）	607億円	650億円
（貸出金利息①）	（494億円）	（520億円）
（役務取引等利益②）	（113億円）	（130億円）
コアOHR	56.45%	52.18%
地域成長支援件数（③+④）	3,800件	4,515件
（事業承継・相続・資産承継支援件数③）	（2,000件）	（2,454件）
（創業期の事業者に対する成長支援件数④）	（1,800件）	（2,061件）
DX推進項目（⑤+⑥）	42%	45%
（非対面チャネル（法人）⑤）	（17%）	（18%）
（非対面チャネル（個人）⑥）	（25%）	（27%）

〈2024年度目標項目〉 ▭ は今次変更項目

	目標
ROE（連結）	**5.44%**
対顧客収益額（①+②）	690億円
（貸出金利息①）	（560億円）
（役務取引等利益②）	（130億円）
コアOHR	49.05%
サステナビリティ推進項目（SDGs関連サービス支援先数（累計））	**1,800先**
DX推進項目（⑤+⑥）	65%
（非対面チャネル（法人）⑤）※	（35%）
（非対面チャネル（個人）⑥）	（30%）

※ DX推進項目（非対面チャネル（法人））は個人事業主を除く

■役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

当事業年度（自 2023年4月1日 至 2024年3月31日）

役員区分	員数	報酬等の総額（百万円）			
			基本報酬	業績連動報酬	株式報酬
取締役（監査等委員である取締役を除く）（社外取締役を除く）	9	357	193	74	90
取締役（監査等委員）（社外取締役を除く）	2	28	28	–	–
社外役員	11	48	48	–	–

※1 支給人数には、2023年6月29日開催の第139回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役（監査等委員である取締役を除く）（社外取締役を除く）2名、取締役（監査等委員）（社外取締役を除く）1名、社外役員3名を含んでいます。

※2 当行は、役員報酬BIP信託による業績連動型株式報酬制度（以下、「本制度」という。）を導入しています。上記の株式報酬の額には、本制度に基づき当事業年度中に付与された株式交付ポイントにかかる費用計上額を記載しています。

■役員ごとの報酬等の総額

連結報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、記載していません。

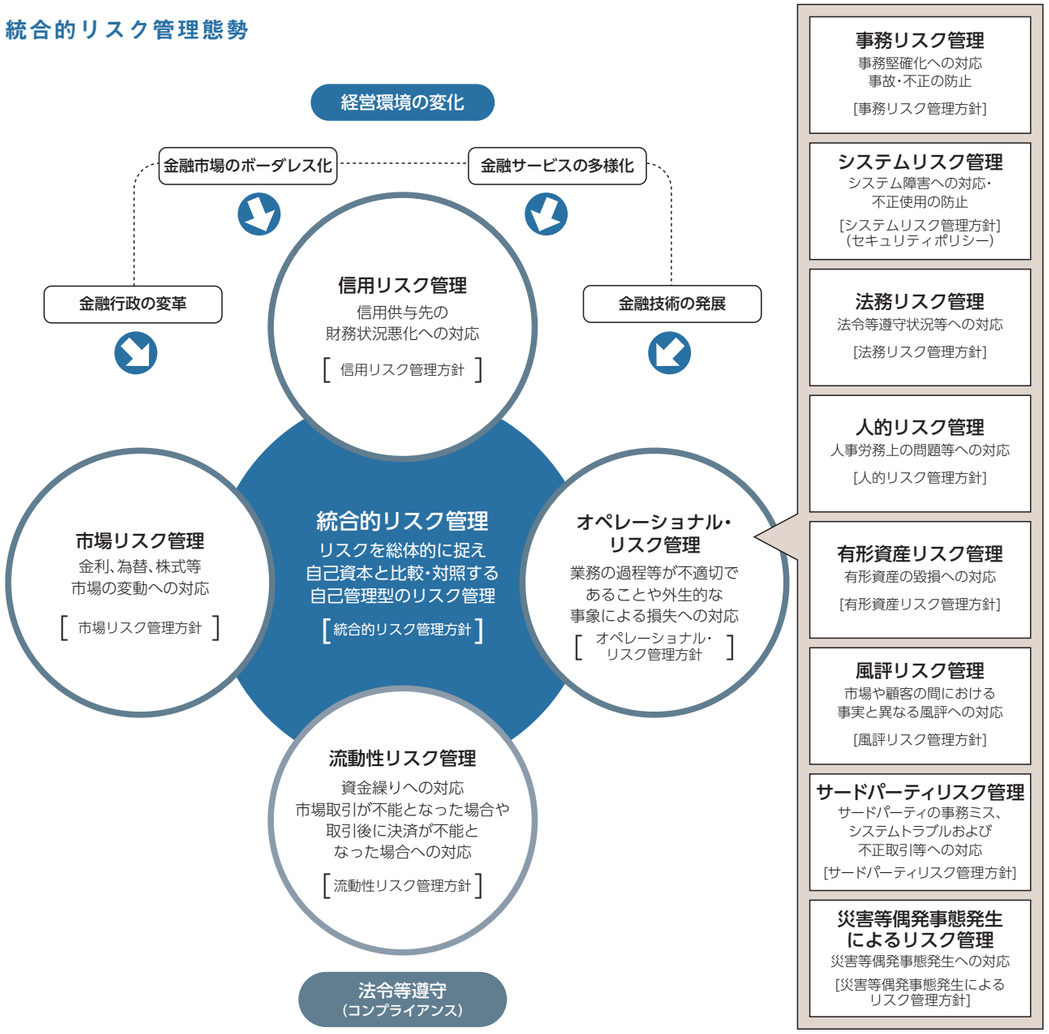
リスク管理態勢の強化

近年、金融機関を取り巻く経営環境が大きく変化し、金融機関はこれまでとは比較できないほど様々なリスクにさらされるようになりました。こうしたなか、金融機関には、従来以上にリスクを正確に把握、分析し、適切に管理することが求められています。

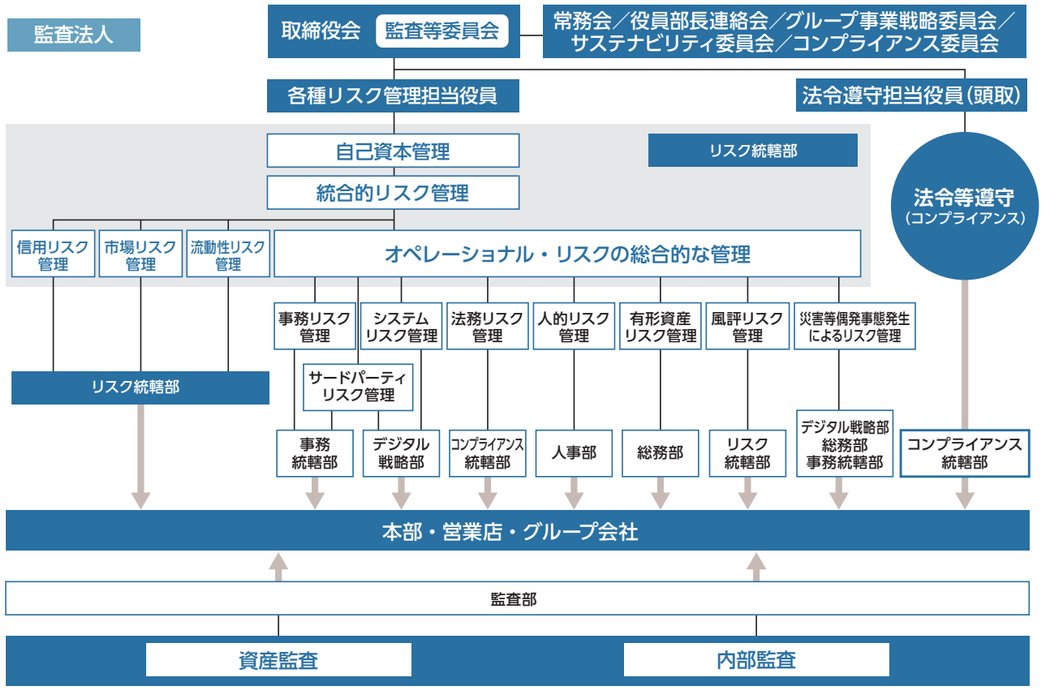
当行は、経営の健全性を高める観点から、直面するリスクに関して、リスクの種類毎に評価したものを総体的に捉え、自己資本と比較・対照することによって、自己管理型のリスク管理を行う統合的リスク管理態勢を構築するとともに、リスク計量技術の高度化等のリスク管理方法の向上を図っています。

統合的リスク管理の具体的枠組みとしては、「リスク資本管理」を行っています。「リスク資本管理」とは、リスクの種類毎にリスクの許容度であるリスク資本予算を部門（国内業務部門、資金証券部門等）に配賦したうえで、各部門のリスク量が配賦額の範囲内に収まっていることをモニタリングする管理方法です。また、リスク資本管理は、リスクテイクに見合った期待された収益が確保されているかのモニタリングにも活用しています。

統合的リスク管理態勢



リスク管理体制



サイバー攻撃への対応

当行では、日々、高度化・巧妙化しているサイバー攻撃に対応するため、「サイバーセキュリティ管理規定」を制定し、不正侵入の防止、情報流出の阻止、不正なウィルスの検知等の多層的な技術的対策を施しています。

また、サイバー攻撃を想定した対応訓練・演習等の組織的対策も講じており、サイバー攻撃に迅速に対応できる態勢の継続的な強化に努めています。

サードパーティリスクへの対応

当行では、「サードパーティリスク管理方針」を定め、適正なリスク管理を行っています。

特に、資金移動業者等との口座連携サービスや個人データを取扱う場合は、「個人データ管理基準」などに基づき、より厳格なリスク管理を実施しているほか、契約期間中は、定期的にサードパーティの安全性・信頼性などについてモニタリングするなどにより、継続的なリスク管理を実施しています。

万が一、事務ミスやシステムトラブルなどが発生した場合は、お客さま、当行業務双方への影響を最小限に抑えるために、代替手段の確保や緊急時対応策の策定などに万全を期しています。

大規模災害発生時における業務継続体制の整備

当行では、大規模地震などの災害やシステム障害等の緊急事態発生時における基本的な行動原則を明確にするため「災害等緊急時対応プラン」を策定しています。

「災害等緊急時対応プラン」では、当行が不慮の災害等により損害を被り、銀行業務が通常どおり果たせなくなった場合においても、金融機能の維持の観点から必要最低限の業務を継続するため、あるいは早期に再開・復旧をはかるため「業務継続計画」を定め、業務継続体制の整備に努めています。また、「災害等緊急時対応プラン」の実効性を確認するため、定期的な災害訓練や業務継続訓練を実施しているほか、東日本大震災による被害を踏まえ、災害等に対する備えをより強固なものとする見直しを実施し、当行の危機対応力の強化に努めています。

法令等遵守（コンプライアンス）の体制

当行は、法令等遵守に関する取組姿勢を明確化し、その実効性を確保するため、「法令等遵守方針」を制定しています。また、役職員が法令等遵守を重視し、業務の適法な運営を確保するため、「法令等遵守にかかるガイドライン（遵守基準）」を制定し、法令等遵守に関する具体的な指針（基本指針）と行動基準を明示し、コンプライアンスの徹底に努めています。

法令等遵守にかかるガイドライン（遵守基準）

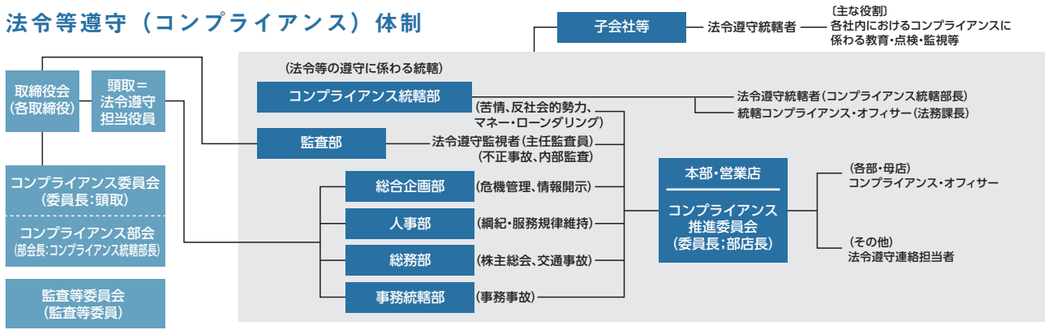
［基本指針］

（１）透明かつ健全な経営に徹し、もって信用秩序と円滑な金融の維持に最大限の意を払います。
（２）法令や企業倫理を遵守し、公正で誠実な行動を徹底します。
（３）社会の秩序や安寧に脅威を与えるものに対しては確固たる信念をもって対処します。
（４）地域からお客さまから広く社会から信頼を得られる金融サービスを提供し、「良き企業市民」として銀行と地域の共存に努めます。
（５）自由闊達な職場の気風の醸成に努め、健全な職場づくりを推進します。

［行動基準］

（１）わたしたちは、法令・定款・就業規則・行内規定を遵守しその職責を果たします。
（２）わたしたちは、お客さまに対して不公正な取引を強要しません。
（３）わたしたちは、お客さまや銀行の秘密情報、公表に至らない重要情報を他に漏らしません。
（４）わたしたちは、法令や行内規定で定められた報告を怠ったり虚偽の報告をしません。
（５）わたしたちは、銀行の公共性と高い社会的責任を自覚しその職務に専念します。
（６）わたしたちは、権限を超えまたは権限を逸脱した指示命令には従いません。
（７）わたしたちは、銀行の信用を傷つけまたは名誉を汚すような行為をしません。
（８）わたしたちは、法令や行内規定に反してお客さまに便宜を図りません。
（９）わたしたちは、職務やその地位を利用して不当な利益を図りません。
（10）わたしたちは、お客さまや他の役員および行員から正当な理由なしに借財またはその斡旋をしません。
（11）わたしたちは、職務に関連し社会的相当性を欠く接待や贈答を行いません。
（12）わたしたちは、職場の秩序維持に努めます。

法令等遵守（コンプライアンス）体制



※コンプライアンス・オフィサーおよび法令遵守連絡担当者は、コンプライアンスに係わる職務については、上位職位者の指示によらず、独立性を確保して遂行する。

内部通報制度

当行グループでは、不祥事を含む法令等違反または違反の疑いが強い行為を発見した者あるいは当該行為を行った者からの報告を受け付けるため、行内外に内部通報専用窓口「77コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。

内部専用窓口への通報に対しては、内部通報対応業務従事者が、通報の受付、調査および是正に必要な措置等を行うとともに、必要に応じて関係部署等と連携のうえ、コンプライアンス委員会等への報告等を実施します。

当行グループでは、ポスターの掲示、マニュアルの制定や研修会の開催等により、通報者の保護を含め、内部通報制度の周知に努めています。

「マネー・ローンダリング等防止にかかる当行の方針」の遵守

当行では、マネー・ローンダリング等の犯罪による金融サービスの濫用が、銀行経営における重大なリスクであるとの認識に立ち、マネー・ローンダリング等防止を経営上の重要な課題の一つとして位置付けたうえで、「マネー・ローンダリング等防止にかかる当行の方針」を制定し、当行ホームページに掲載しています。また、コンプライアンス統轄部業務担当役員がマネー・ローンダリング等防止統轄責任者として、マネー・ローンダリング等防止への対応全般を統轄しています。

マネー・ローンダリング等防止にかかる当行の方針

七十七銀行（以下、「当行」といいます。）および当行の子会社は、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与（以下、「マネー・ローンダリング等」といいます。）の防止に向け、以下のとおり、「マネー・ローンダリング等防止にかかる当行の方針」を定め、適切に業務を遂行いたします。

1. 関連法令等の遵守
マネー・ローンダリング等防止にかかる各種法令等を遵守し、適切かつ厳格に業務に取り組みます。

2. 組織的対応の実施
経営陣の主導的関与のもと、関係する全ての部署が相互に連携・協働し、組織横断的に対応します。

3. リスクに応じた態勢の構築
国際情勢や営業地域内の動向など、時々変化する経営環境に対し、適時・適切にリスクの特定・評価を行い、リスクに見合った管理態勢を整備のうえ、リスクの低減を図ります。

4. 取引受入時の厳正な判断
お客様から取引依頼を受けた際は、マネー・ローンダリング等にかかるリスクを都度、厳正に判定します。

5. コルレス契約先の管理
コルレス契約先に関する情報を定期的に収集し、その評価を適切に行うとともに、リスクに応じた対応策を講じます。また、営業実態のない架空銀行との取引は行いません。

6. 内部監査の実施
定期的に内部監査を実施し、マネー・ローンダリング等防止にかかる管理態勢の適切性を検証のうえ、更なる態勢の高度化を図ります。

7. 研修の充実
役職員全員がマネー・ローンダリング等防止の重要性を十分に認識し、知識や専門性を高めるため、適切な教育・研修を実施します。

継続的顧客管理

当行では、金融庁が策定・公表している「マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策に関するガイドライン」に基づき、すでにお取引をいただいているお客さまにおいて、お客さまに関する情報やお取引の目的等を定期的に確認させていただく取り組みを行っています。（詳細は当行ホームページに掲載しています）

情報資産の保護

金融機関は業務の性格上、お客さまの取引状況や個人情報など、適切に保護しなければならない重要な情報を多く有しています。当行では、個人情報を適切に保護するため、「個人情報保護宣言」を制定し遵守するとともに、当行ホームページに掲載しています。

11年間の主要財務データ※1

◆業績サマリー

(億円)

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
業務粗利益	779	801	751	692	677	692	721	678	758	789	801
資金利益	700	702	708	676	696	659	685	705	723	786	934
役務取引等利益	102	103	100	94	93	96	97	98	118	122	130
その他業務利益	▲23	▲4	▲57	▲78	▲112	▲63	▲61	▲125	▲83	▲119	▲263
うち国債等債券損益	▲24	▲2	▲45	▲45	▲82	▲28	▲25	▲128	▲88	▲69	▲138
経費	553	571	609	532	528	528	532	502	493	485	490
コア業務純益	250	232	187	205	231	192	214	304	353	373	449
経常利益	255	305	243	216	233	220	246	227	305	344	425
当期純利益	147	169	157	166	167	179	173	149	208	244	288
与信関係費用	▲7	▲38	▲62	▲16	▲23	23	73	76	46	12	37
親会社株主に帰属する当期純利益(連結)	151	170	159	161	183	176	182	165	222	251	298

◆貸借対照表サマリー

(億円)

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
資産の部合計	84,784	85,597	85,701	86,336	87,015	86,103	87,519	98,179	106,660	101,795	104,712
貸出金	40,078	42,277	43,579	44,503	46,271	47,250	48,946	50,975	53,402	55,702	58,674
中小企業向け	13,376	14,121	15,195	16,452	17,515	18,254	19,152	20,095	21,739	23,353	25,348
個人向け	8,316	8,860	9,316	10,125	10,965	11,342	11,763	12,118	12,492	12,910	13,278
有価証券	37,165	36,836	34,789	32,426	31,260	29,649	29,134	31,160	31,318	30,562	30,864
負債の部合計	80,919	81,018	81,270	81,706	82,189	81,291	83,120	93,161	101,662	96,888	98,945
預金＋譲渡性預金	78,765	78,549	79,712	78,214	79,643	78,918	78,885	85,517	88,464	89,106	89,628
純資産の部合計	3,865	4,579	4,431	4,630	4,826	4,812	4,399	5,018	4,998	4,908	5,767
株主資本合計	3,058	3,183	3,306	3,434	3,570	3,719	3,848	3,961	4,130	4,316	4,527
評価・換算差額等合計	801	1,390	1,117	1,189	1,256	1,094	551	1,057	867	592	1,240

◆経営指標等

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
コアOHR(コア業務粗利益経費率)※2	68.87%	71.07%	76.48%	72.17%	69.52%	73.28%	71.35%	62.27%	58.22%	56.55%	52.18%
ROE(連結)※3	4.06%	4.05%	3.54%	3.56%	3.82%	3.60%	3.89%	3.42%	4.33%	4.92%	5.38%
自己資本比率(連結)※4 ※5	12.68%	12.51%	11.21%	10.73%	10.43%	10.38%	10.31%	10.39%	10.27%	11.23%	11.15%
1株当たり純資産額(円)(連結)※6	1,027.15	1,223.49	1,165.83	6,306.73	6,613.28	6,582.31	6,057.30	6,947.19	6,944.03	6,818.61	8,121.61
1株当たり当期純利益(円)(連結)※6	40.26	45.56	42.37	215.73	246.87	237.90	246.97	222.89	300.81	338.74	402.40
1株当たり配当額(円)※7	7.50	8.50	9.00	9.00	27.00	47.50	50.00	50.00	67.50	90.00	122.50
配当性向(連結)	18.62%	18.65%	21.24%	20.86%	18.22%	19.96%	20.24%	22.43%	22.43%	26.56%	30.44%

※1 (連結)の記載がないものは単体ベース
※2 経費÷(業務粗利益－国債等債券損益)
※3 当期純利益÷期中平均純資産額(純資産額の期首と期末の単純平均)
※4 2011年度および2012年度はバーゼルⅡの値
※5 2022年度より最終化されたバーゼルⅢを早期適用し、自己資本比率を算出しています。
※6 2017年10月1日付で5株を1株に株式併合しています。2016年度の期首に当該株式併合が行われたと仮定して、1株当たり純資産額および1株当たり当期純利益を算出しています。
※7 2017年10月1日付で5株を1株に株式併合しています。2017年度の1株当たり配当額27.00円は、中間配当額4.50円と期末配当額22.50円の合計であり、中間配当額4.50円は株式併合前の配当額、期末配当額22.50円は株式併合後の配当額です。

非財務データ/外部評価

ESGハイライト

環境

◆ CO_2排出量

▲49.8%
（2013年度比）

◆ サステナブルファイナンス

6,769億円
（2021年度からの累計）

◆ Scope3

8,535,613t-CO_2

社会

◆ 管理職に占める女性割合

17.5%

◆ 男性育児休業取得率

102%

◆ 労働者の男女の賃金の差異

35.7%

◆ 平均勤続年数

16.1年

◆ 持株会加入率

97.7%

◆ 年次有給取得率

75%

ガバナンス（2024年6月末時点）

◆ 社外役員比率

50%

◆ 女性役員比率

12.5%

外部評価

「MSCI日本株女性活躍推進指数」

2024 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

※ 株式会社七十七銀行のMSCI指数への組入れ、MSCIロゴ・商標・サービスマークまたは指数名称の使用は、MSCIまたはその関連会社による株式会社七十七銀行への後援、保証、販売促進ではありません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCI指数の名称およびロゴはMSCIまたはその関連会社の商標またはサービスマークです。

「健康経営優良法人2024」

2024 健康経営優良法人
Health and productivity

次世代育成支援対策推進法にもとづく特例認定
「プラチナくるみん」

宮城県女性のチカラを活かす企業認証制度
「ゴールド認証企業」

女性活躍推進法にもとづく一般事業主認定
「えるぼし（3段階目）」

イニシアティブへの参画

「TCFD」

「TNFD」

「サステナビリティデータ標準化機構」

「GXリーグ」

プロフィール（2024年3月31日現在）

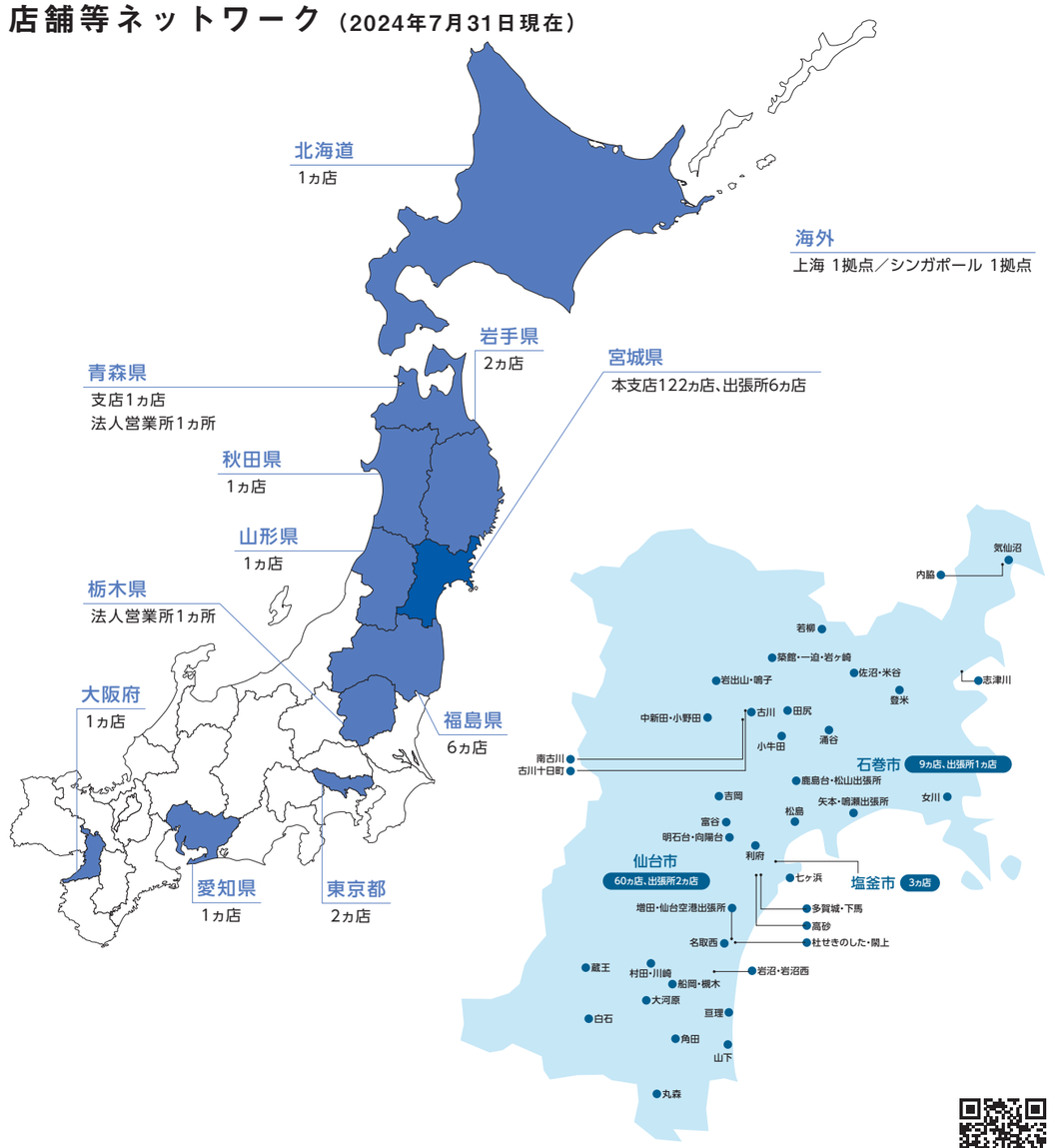
名称	株式会社七十七銀行（しちじゅうしち）	店舗数	144（本支店138、出張所6）
英文名称	The 77Bank, Ltd.	自己資本比率（国内基準）	単体10.72%　連結11.15%
本店	仙台市青葉区中央三丁目3番20号	総資産	10兆4,712億円
創業	1878年（明治11年）12月9日	預金・譲渡性預金	8兆9,628億円
資本金	246億円	貸出金	5兆8,674億円
従業員数	2,526人		

グループ会社一覧（2024年3月31日現在）

会社名（住所）	代表者	主な業務	会社概要
七十七リース株式会社 仙台市青葉区本町二丁目15番1号	田畑　卓治	リース業務	設立年月日：1974年11月25日 資本金：100百万円 従業員数：41人
七十七信用保証株式会社 仙台市太白区長町三丁目8番29号	目黒　康達	信用保証業務	設立年月日：1978年10月2日 資本金：30百万円 従業員数：20人
株式会社七十七カード 仙台市宮城野区榴岡二丁目4番22号	鈴木　広一	クレジットカード業務	設立年月日：1983年2月22日 資本金：64百万円 従業員数：42人
七十七証券株式会社 仙台市青葉区大町一丁目1番30号	志藤　敦	金融商品取引業務	設立年月日：2016年7月27日 資本金：3,000百万円 従業員数：43人
七十七リサーチ＆コンサルティング株式会社 仙台市青葉区中央三丁目3番20号	小林　淳	調査研究業務 コンサルティング業務 電子計算機器等による計算業務の受託	設立年月日：2018年7月18日 資本金：200百万円 従業員数：22人
七十七パートナーズ株式会社 仙台市青葉区中央三丁目3番20号	今野　晃	ファンド運営業務	設立年月日：2021年12月9日 資本金：100百万円 従業員数：5人
七十七ヒューマンデザイン株式会社 仙台市青葉区中央三丁目3番20号	庄司　大志	人材紹介業務	設立年月日：2022年8月8日 資本金：100百万円 従業員数：8人
七十七デジタルソリューションズ株式会社 仙台市青葉区国分町一丁目4番地9号 enspace	加藤　雅英	コンサルティング業務	設立年月日：2023年5月12日 資本金：200百万円 従業員数：10人
七十七ほけんサービス株式会社 仙台市青葉区中央一丁目7番5号	藁谷　和幸	保険募集業務	設立年月日：2024年3月1日 資本金：300百万円 従業員数：5人
七十七キャピタル株式会社 仙台市青葉区中央三丁目3番20号	今野　晃	ファンド運営業務	設立年月日：2016年7月1日 資本金：50百万円 従業員数：6人

※１2024年5月10日、業務受託子会社の設立およびシンガポール現地法人の設立準備に関し公表しています。
　詳細につきましては、決定次第改めてお知らせします。
※２従業員数は、七十七銀行からの出向者を含みます。また、臨時雇員（直パート、業務嘱託等）は含んでいません。
※３株式会社七十七カードは2024年6月27日付で代表者が金井 清から鈴木広一へ変更になっています。

店舗等ネットワーク（2024年7月31日現在）



店舗・CSコーナーの詳細についてはこちらよりご覧いただけます。

■店舗ネットワークデータ

	宮城県内市町村数	うち当行店舗有	店舗数合計	うち店舗内店舗数
宮城県内	35	30	128	33
市	14	14	109	30
（うち仙台市）			(62)	(14)
町	20	16	19	3
村	1	—	—	—
宮城県外			16	—
東京都内			2	—
その他道府県			14※1	—
合計	35市町村	30市町	144ヵ店※2	33ヵ店

※1　その他道府県支店所在地／札幌市、青森市、盛岡市、北上市、秋田市、山形市、福島市、郡山市、相馬市、南相馬市、いわき市（2ヵ店）、名古屋市、大阪市
※2　店舗数合計144ヵ店には、振込専用支店1ヵ店が含まれており、店舗内店舗数33ヵ店を考慮すると店舗の拠点数は110ヵ所となっています。

七十七銀行

2024年9月

発行　株式会社七十七銀行
　　総合企画部　企画課

〒980-8777　仙台市青葉区中央三丁目3番20号
電話　022-267-1111(代)

https://www.77bank.co.jp/

見やすく読みまちがえにくい
ユニバーサルデザインフォント
を採用しています。

この冊子は植物
油インキで印刷
しています。

ミックス
紙 | 責任ある森林
管理を支えています
FSC® C013080