

01

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

- ▶ 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

KPI（Let's Try!）の進捗状況

	2021年度 実績	2022年度 実績	2023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%	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	1.23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%	16.0%	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 （2023年度までに実施）（2023年7月末時点:6件）				
 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	12億円	30億円

FOCUS

金融×コンサルティングに取り組む意義とは？

数多くのお客さまとお取引があり、財務内容を含めた情報が集まっている当行にとって、「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。貸出だけのビジネスではなく、金融機関の立場で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が、当行独自の強みとなります。今後は、ニーズを引き出すための活動量や活動範囲を増加させていくほか、コンサルティング能力の強化や事業領域を広げることで、より地域に役立つ存在であり続けます。



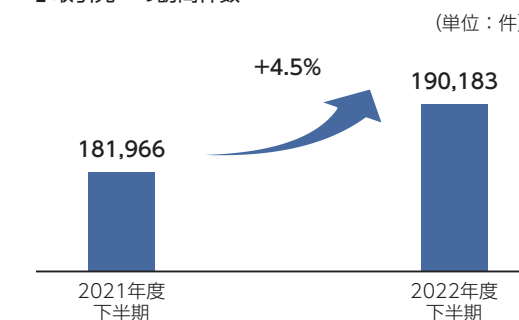
具体的な取組み

コンサルティング営業の強化

▶ 面談機会の創出・活動量の増加

幅広いお客さまにコンサルティングを提供するため面談機会を創出し、取引先への訪問件数を増加させています。また高度なコンサルティングを適切かつスピーディーに行う観点から営業店支援体制として、コンサルティング営業部営業渉外課の行員が、宮城県内の中核13店舗に常駐しています。

■ 取引先への訪問件数



▶ コンサルティング営業の浸透

営業店のコンサルティング営業への中長期的な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の行内浸透を図るとともに、行員一人ひとりの能力向上を図っています。

2022年度の「コンサルティング営業表彰」では、顧客満足度を高める取組み、地域経済に影響を与える取組み、既存の枠組みにとられない取組みなど高度な取組事例が多く報告されています。



コンサルティング営業表彰 最終選考会

▶専門人材の配置

事業承継にかかる課題に対してワンストップで支援できる体制を構築するほか、医療・介護分野における事業者に対しての支援体制を構築するため、専門チームを設置しています。また、経営改善支援等に豊富な経験のある人材を「経営支援アドバイザー」として審査部内に配置しています。

■コンサルティング営業部内

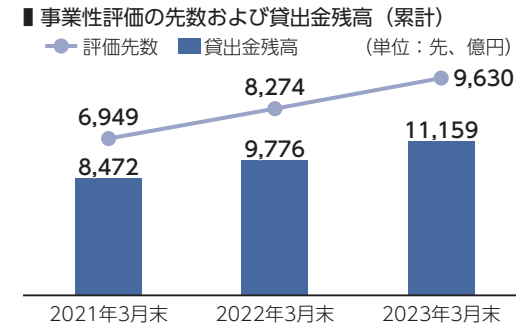
地域サポートチーム	36名
事業承継・M&Aチーム	12名
医療・ヘルスケアチーム	5名

■審査部内

経営支援アドバイザー	4名
------------	----

▶事業性評価への取組み

事業性評価を通じたお客さまとの課題共有、相互理解に向け、営業店と本部が共同で事業性評価に取り組んでいます。コンサルティング営業部に「事業性評価・法人営業推進デスク」を設置し、お客さまの課題の深掘りや各種ソリューション提案による支援を強化するなど、事業性評価の「質」の向上にも努めています。



新事業・新分野の開拓

七十七グループは、顧客と地域が抱える課題の解決に向けて新たな事業領域に進出し、銀行業を核としながら多様な事業を行うリーディングカンパニーを目指しています。

「七十七グループの強みを活かせるか」、「既存業務とのシナジー効果を発揮できるか」等をポイントとしながら、地域課題の解決に向けた取組みに注力していきます。

1.七十七パートナーズ株式会社の設立（2021年12月）

経営権取得を伴うマジョリティ投資ならびにハンズオンによる伴走型の経営執行支援を行う投資専門子会社を設立しました。従来以上に踏み込んだコンサルティング機能を発揮するとともに、地域の持続的な発展を「地域のヒト・モノ・カネ」で支えるプラットフォームを構築します。



2.七十七ヒューマンデザイン株式会社の設立（2022年8月）

「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子会社を設立しました。「CONNECT～人と企業をつなぎ、地域を未来へつなぐ～」を目指すべき姿とし、地域社会の活性化を目指します。



3.信託業務への参入（2023年4月）

お客さまの資産を「守る」「増やす」「次世代につなぐ」ことに関するニーズや課題に対してサポートを強化し、人生100年時代における高齢化、認知症リスクの増大等の地域・社会課題に対応するため、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4月竣工予定）

荒町支店兼八木山支店について建物の老朽化に伴い建替えを実施します。建替え後の建物については銀行店舗のほか、地域活性化のため賃貸用フロアと賃貸用共同住宅を併設した複合ビルを予定しています。



建替え後の外観イメージ

5.七十七デジタルソリューションズ株式会社の設立（2023年5月）

人口減少・高齢化といった社会課題を抱える東北地域において、地域企業等のデジタル化・DXに向けた取組みは、事業成長の観点から重要となっています。地域経済の持続的な成長に向けて、デジタル化支援を行う取組みを本格展開するためITコンサルティング会社を設立しました。



6.東北ヘルスケアサポート株式会社の設立（2023年4月）

ヘルスケア分野を対象とした「地域特化型」ファンドの組成は本邦初！

様々な経営課題を抱える東北地域の医療・介護事業者に対して、柔軟な資金提供を行うとともに、当行、芙蓉総合リース株式会社、日本経営グループが100%出資する株式会社ブルーライン・パートナーズのノウハウ等を掛け合わせ、ハンズオン支援等を含めた最適なソリューションを提供するための「地域特化型ヘルスケアファンド」の組成を目的とした運営会社を共同で設立しました。

顧客ネットワークの拡充

海外ネットワーク



海外ネットワークや地域における情報網を活用し、七十七グループが活躍するフィールドを拡大

▶宇都宮法人営業所の設置（2023年8月）

栃木県宇都宮市に、法人のお客さま向けのコンサルティングを行う拠点として「宇都宮法人営業所」を設置しました。営業基盤である宮城県を中心とした東北経済圏と、隣接する北関東経済圏の橋渡し役を担いながら、これまで以上にお客さまの幅広いニーズに対応します。

個人営業への取組み

▶個人営業に関する基本方針の策定

七十七グループがお客さまから選ばれ続ける企業となり、お客さまとのお取引を維持・拡大していくため、役職員が同じ目線で個人営業に取り組む必要があることから、個人営業に関する基本方針を策定いたしました。

個人営業に関する基本方針

お客さま一人ひとりの「なりたい姿」を実現する
最良のパートナーであり続けます。

お客さま一人ひとりの想いに真摯に寄り添い、満足・幸福・安心につながる最適なソリューションの提供を通じて「お客さまのなりたい姿」の実現に貢献していきます。

▶個人営業に関する基本方針に基づく行動

- ・ライフプランに応じた資産形成や円滑な資産承継、安心した暮らしを支える資金調達等に対して、最適なソリューションを提供することで「お客さまのなりたい姿」を追求いたします。
- ・資産形成・運用・承継・管理・調達の丁寧かつ親身な各種提案を通じてお客さまの生活を中長期的にバックアップすることにより、人生100年時代、高齢化、認知症リスクの増大等の地域・社会課題に対応いたします。

▶顧客起点の営業戦略

つかう

デジタルとの融合による付加価値の提供

かきる

休日営業拠点、非対面チャネルをメインとした資金ニーズ取込み

そなえる

ライフプランコンサルティングの実践

ふやす

人生100年時代を踏まえた中長期的な運用サポート

のこす

次世代取引を見据えた専門性の高いコンサルティング

▶顧客資産形成推進委員会の設置（2023年4月）

お客さまの資産形成および地域の金融リテラシー向上をより一層推進していくため、頭取を委員長とする「顧客資産形成推進委員会」を設置しました。

主な対応事項

- お客さまの資産形成に資する推進、管理態勢の整備
- NISA制度の改正を踏まえた推進方策の検討
- 地域の金融リテラシー向上に向けた対応策の検討
- NISA制度の利用促進に向けた取引先企業への普及支援策の検討
- お客さま本位の業務運営に関する取組状況等の確認

<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>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。



七十七銀行



七十七証券

▶ライフステージに応じたサポートメニュー

幅広いお客さまのニーズに対応するため、各種商品やサービスを取り扱っています。

	20歳未満	20～30代	40～50代	60～70代	80代～	
ライフイベント	進学 就職 マイカー購入	結婚・出産 マイホーム購入	子どもの進学 住宅リフォーム	親の介護 子どもの結婚 孫の誕生 孫の進学	退職 セカンドライフ 孫の結婚 相続準備 介護	
ニーズ	(金融取引を) はじめる	そなえる		(守りながら)つかう	のこす	
		かきる	ふやす		わたす	
主な商品・サービス	銀行 (決済・貸出他)	総合口座 積立預金	総合口座、積立預金、定期預金		定期預金	
		77教育ローン 77教育カードローン	給与受取		退職金受取、年金受取	
			<七十七>ダイレクトサービス、七十七銀行アプリ、七十七カード(クレジットカード、デビットカード)			
			77ローン(マイカー、リフォーム等)、住宅ローン、77カードローン	<七十七>リバースモーゲージ、リースバック		
	証券 (運用)	(ジュニアNISA) 積立投資信託	積立投資信託(つみたてNISA)、iDeCo			
投資信託、株式、外貨預金、公共債、外債、ファンドラップ						
保険 (保障)	がん保険 医療保険	個人年金保険、終身保険、収入保障保険、がん保険、医療保険				
		学資保険	介護保険			
信託 (承継)		遺言信託、遺産整理業務、暦年贈与信託、遺言代用信託				

▶富裕層・高齢者向けの営業体制

人生100年時代と言われる超高齢社会において、地域のお客さまが抱える相続・資産承継等の様々な課題や悩みに対して、適切なコンサルティングを行うため、2021年6月、営業統轄部にウェルスマネジメント室を設置しました。

各地域毎、担当者を配置し、営業店行員との帯同訪問を通じてお客さまに寄り添ったアプローチを行っています。

■ 営業統轄部内
本部渉外行員

17名

02 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2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

KPI（Let's Try!）の進捗状況

	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 目標	2030年度 なりたい姿
 「本業にかかる労働生産性」 を2倍にする	11百万円	12百万円	13百万円	16百万円
 営業店の 事務量を5割削減する	▲15%	▲25%	▲35%	▲50%
 非対面チャネルの 利用率を3倍にする	法人 13% 個人 15%	法人 15% 個人 20%	法人 17% 個人 25%	法人 30% 個人 30%



FOCUS

どのように生産性を向上させるか？

少子高齢化や人口減少が進む日本において、生産性向上は、全ての企業の課題であり、生産性の伸び悩みが日本経済の長期停滞の原因であると言われています。当行においても最重要課題と認識しており、改善に向けた取組みを進めていきます。生産性の改善を通じた収益増強へのコミットメントとして、「Vision 2030」では、「コアOHR：50%台」を掲げております。事務の削減や集約等により営業店事務を削減し、非対面取引の拡充・利用を促進するとともに、創出された人員、資本等の経営資源を戦略分野へシフトしていくことでコンサルティングの時間を創出し、生産性の向上を図ります。



具体的な取組み

営業店事務の削減

▶事務レス促進の取組状況

2022年度は、営業店の業務グループを中心に、本部集中化対象業務の拡大や、個社別非効率事務の削減、窓口事務の削減・簡略化により、創出時間153千時間、営業店人員を42名創出しました。

2023年度は、事務の洗い出しを行い削減に努めるほか、店頭タブレットの全店稼働開始により、創出時間180千時間を目標に事務レス促進を図っていきます。

▶店頭タブレットの導入（2023年9月までに全店稼働予定）

従来、お手続きの申込みにあたり、申込用紙に多数の項目を記載のうえ押印をいただいていたましたが、店頭タブレットでは、画面に表示される項目に従ってご入力いただくことで取引が完了し、「記入レス」「印鑑レス」で取引が完結でき、お手続き時間の短縮が図られます。

非対面チャネルの拡充

▶77ビジネスポータル取扱開始（2022年10月）

77ビジネスポータルは、法人・個人事業主のお客さまの入出金明細の確認をはじめとした、様々なお手続きをWEB上にてワンストップでご利用いただけるサービスです。

また、法人・個人事業主のお客さま向けの総合プラットフォームとして、お知らせ配信サービスや外部サービスとの連携も可能にしています。

▶七十七銀行アプリのリニューアル（2022年11月）

七十七銀行アプリの利便性向上を図るため、トップ画面のリニューアル等を実施しました。

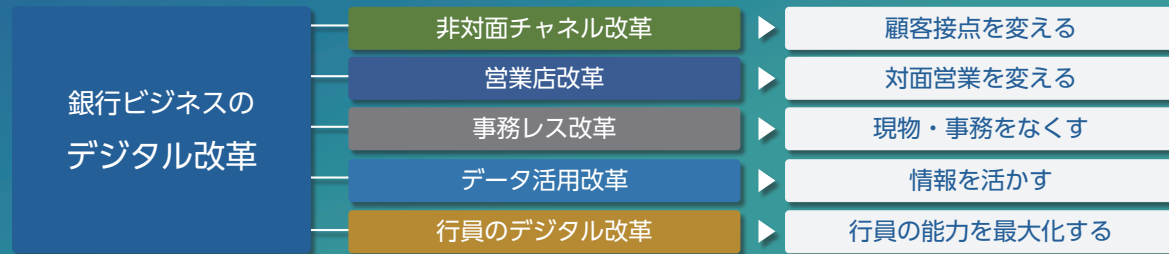
お客さまが直感的にイメージできるデザインを使用しているほか、機能やデザイン性に一貫性を持たせ、シンプルなデザイン設計としています。



（実際の操作画面）

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。

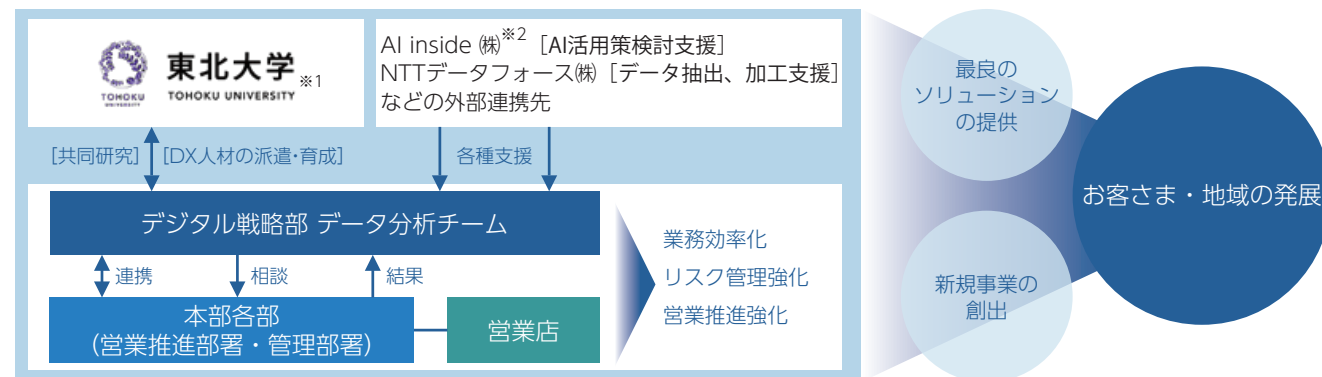


データ活用改革 「データ分析チーム」の設置（2022年11月）

データ活用分野の取組強化に向け、2022年4月より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^(注)に派遣した行員を中心に、「データ分析チーム」を設置しました。

行内の「業務効率化」、「リスク管理強化」および「営業推進強化」を目的にデータ分析案件の発掘・分析を実施していきます。

(注) 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の担い手となる専門人材を共同で育成するもの。

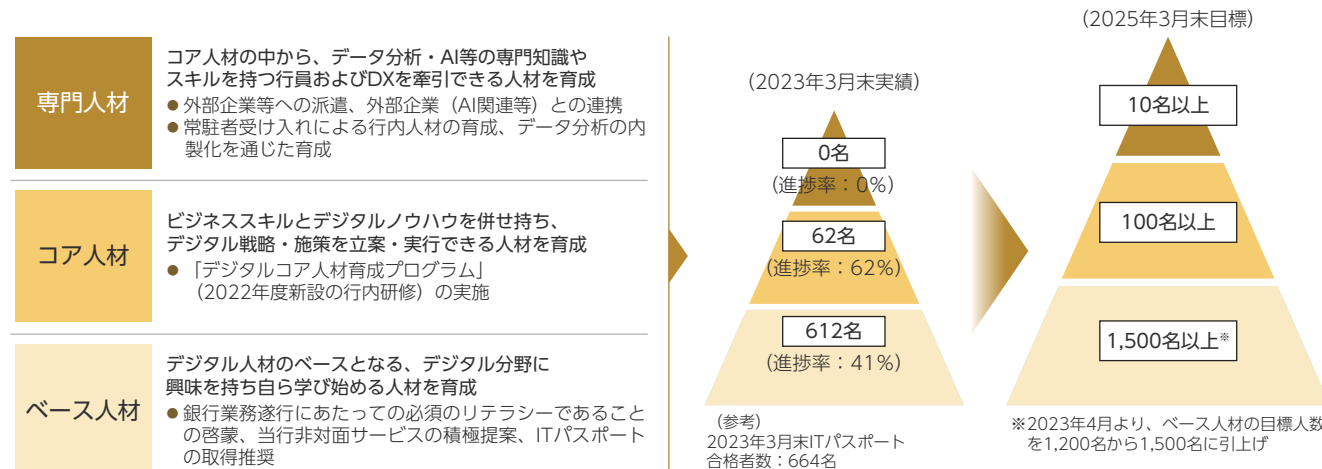


※1 2022年10月より東北大学データサイエンスカレッジに行員を派遣

※2 2022年5月より同社が提供するAIモデル構築ツールを本格導入

行員のデジタル改革 デジタル人材の育成

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。



PICK UP

MEJARシステムの更改

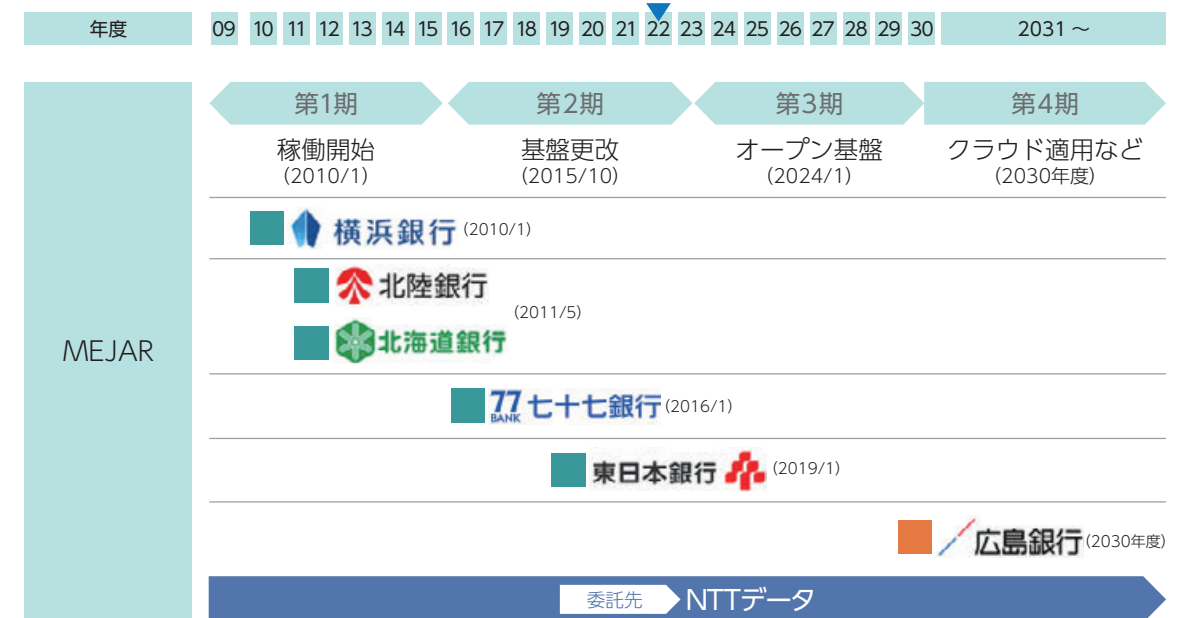


当行を含む5行（株式会社横浜銀行、株式会社北陸銀行、株式会社北海道銀行、株式会社東日本銀行）で、共同利用する勘定系システム「MEJAR」について、お客さまの多様化するニーズやデジタル化の進展に対応するため、様々なハードウェアやソフトウェアを柔軟に選択できる「オープン基盤」の採用について合意しており、2024年（第3期システム）のオープン基盤稼働に向け、システム開発を進めております。

また、2022年11月、広島銀行がMEJARに参加するとともに、6行と株式会社NTTデータにてMEJARへのクラウド適用など第4期システムの検討を進めること、およびMEJARシステム以外のシステム共同化についても検討を行うことで合意しました。

その他、システム以外の分野での連携実現も検討していきます。

6行の資金量（2023.3基準） 合計50兆円



※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

03

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

- ▶ 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

KPI (Let's Try!) の進捗状況



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



「せんだい都心再構築プロジェクト」や
「次世代放射光施設」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CO₂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

2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 目標	2030年度 なりたい姿
--------------	--------------	--------------	-----------------

1,490件	1,761件	1,800件	3,000件
--------	--------	--------	--------

10,331 t-CO ₂	9,264 t-CO ₂	9,100 t-CO ₂	0 t-CO ₂
-----------------------------	----------------------------	----------------------------	------------------------



FOCUS

七十七グループが地方創生に取り組む理由は？

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取り組んでいく必要があります。当行では、2016年より、「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、地方創生に取り組んできました。産学官金の連携・共創による地方創生の推進を通じて、地域とともに持続的な成長を目指していきます。

〈七十七銀行の地方創生ミッション〉4つの重点推進項目の更なる取組強化

1 創業・新規事業支援

- ▶ 創業・新規事業支援
- ▶ 資金供給支援
- ▶ 各種イベント協力
- ▶ 七十七ニュービジネス助成金

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
- ▶ 官民連携事業の促進
- ▶ 外部機関との連携支援

2 地域中核企業支援・育成

- ▶ 地域企業の成長支援
- ▶ ビジネスマッチング・販路開拓
- ▶ 産学連携支援
- ▶ IPO支援
- ▶ 補助金等活用支援
- ▶ 人材紹介

4 観光振興支援等

- ▶ 観光産業の事業化・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

地方の産業・経済・暮らしを創生

具体的な取組み

創業・新規事業支援

▶「77スタートアップメンバーズ」の創設（2022年8月）

創業期のお客さまに対する成長支援を一層強化するため、「〈七十七〉創業応援パッケージ」のお申込み先および東北大学発ベンチャー企業を対象とした「77スタートアップメンバーズ」を創設しました。

創業期の事業者向けイベント・セミナーや補助金等に関する情報提供のほか、創業支援関係者が実施する施策等の定期的な発信、IPO（株式上場）に向けた機運の醸成等を行っています。



地域中核企業支援・育成

▶アルプスアルパイン株式会社との「ものづくり産業等の振興に関する協定」の締結（2022年9月）

地域企業・産業の成長支援、産業振興に向けた産学官金連携による支援、地域課題の解決および地域の活性化等に向けて、アルプスアルパイン株式会社と「ものづくり産業等の振興に関する協定」を締結しました。



アルプスアルパイン株式会社との協定締結式

▶国立大学法人東北大学・株式会社東京証券取引所との連携

東北地方からの上場企業の排出を目的として、国立大学法人東北大学と株式会社東京証券取引所と連携し株式市場の活用等について提案しています。

2022年12月から2023年3月にかけて「IPO経営人材育成プログラムTOHOKU～77BK×東北大学×JPX～」を開講し、IPOに必要な知識や情報を、上場を目指す企業の経営者層の方に提供しました。



IPO経営人材育成プログラムTOHOKU～77BK×東北大学×JPX～の開講

▶海外ビジネス支援

地域のお客さまの海外進出や海外での販路開拓・拡大、各種貿易取引等の海外ビジネスについて、当行の海外ネットワークや国内外の提携機関と連携した支援を行っています。

上海、シンガポールの二つの海外拠点のほか、タイやベトナムなどへの行員派遣によりお客さまの海外ビジネスを現地でサポートしています。



FBCアセアン2022 ものづくり商談会の開催

▶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5月、地方創生への更なる貢献に向けて、100年以上経営を行っている地方長寿企業が培ってきた知恵やノウハウ等の共有および活用機会の創出を目的に「地方創生経営者フォーラム 伝燈と志命in宮城」を開催しました。

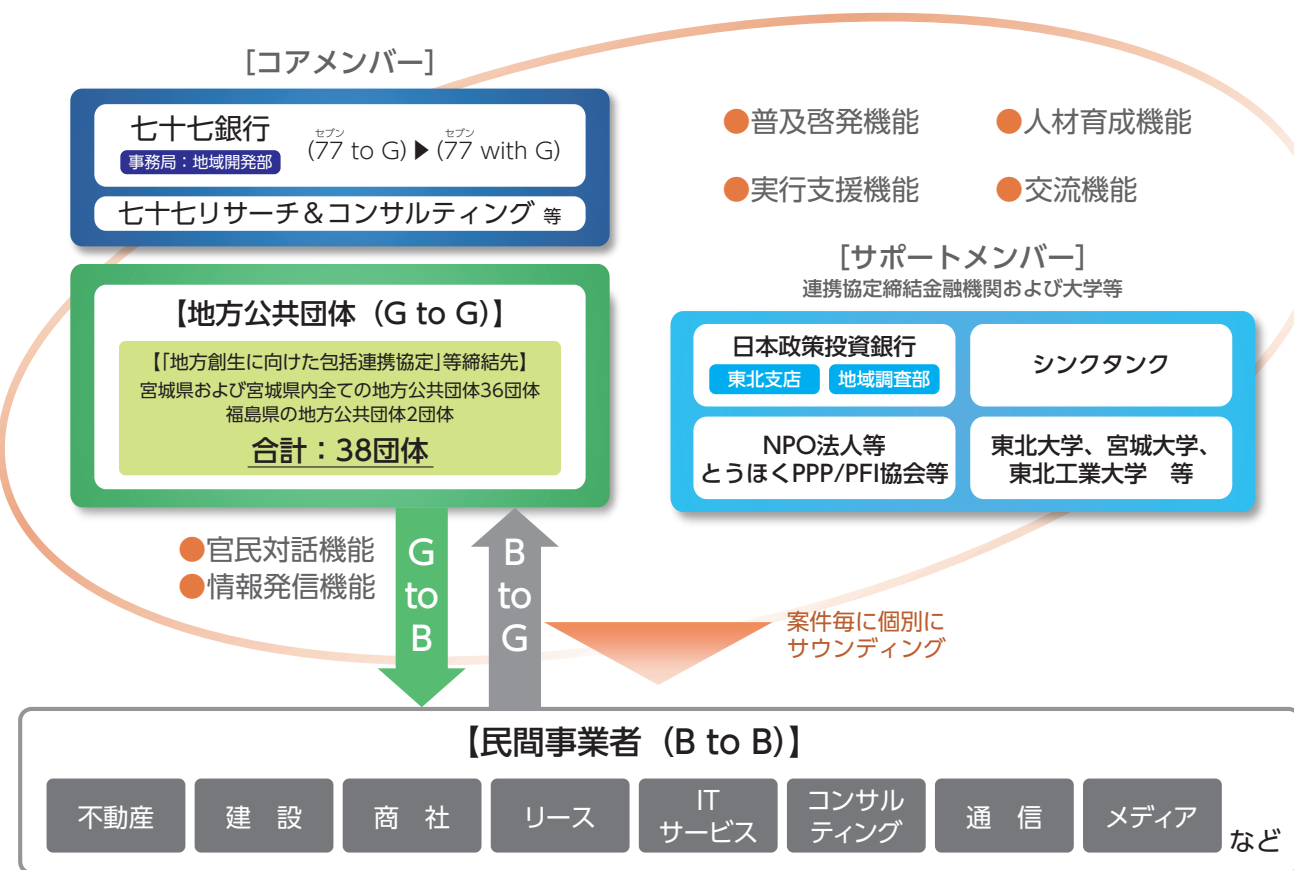


まちづくり事業の促進

▶みやぎ広域PPPプラットフォームの形成（2020年1月）

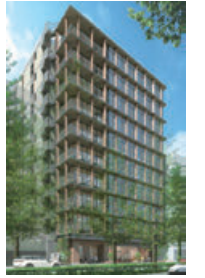
地方公共団体と提携している「地方創生に向けた包括連携に関する協定」等に基づく取組みの一環として、民間資金や民間ノウハウの活用に向けた官民の情報共有および対話促進を継続的に展開する場として、「みやぎ広域PPPプラットフォーム（通称：MAPP）」を形成しています。

みやぎ広域PPPプラットフォーム



▶せんだい都心再構築プロジェクトにかかる主な取組み

当行では、七十七キャピタル株式会社とともに組成した「77ストラテジック・インベストメント投資事業有限責任組合」を通じて、仙台市青葉区広瀬通り沿いで進められる木と鉄骨の混構造（木造ハイブリット）の環境配慮型オフィス開発プロジェクトを運営する特別目的会社に対する投資を実施いたしました。



完成予想図

▶ストラクチャー概要



▶ナノテラスにかかる主な取組み

【資金支援】

当行では、ナノテラスの建設にかかる資金調達を支援したほか、ナノテラスの運営財団である一般財団法人光科学イノベーションセンターに対して寄付金を贈呈しました。

【利用促進】

一般財団法人光科学イノベーションセンターと当行の幅広いネットワークを活用し、ナノテラスの利用企業を発掘するとともに、セミナー等の開催に協力しています。

【事業計画・戦略への助言等】

当行は、株式会社日本政策投資銀行と、ナノテラスプロジェクトの運営主体である一般財団法人光科学イノベーションセンターに監事として参画しており、事業計画および戦略面についての助言等を実施しています。



寄付金贈呈式



ナノテラス視察会の開催



地方創生マッチングイベントの開催

▶地方創生マッチングイベントの開催

2023年1月、地方創生応援税制（通称：企業版ふるさと納税）の活用促進を目的に、地方創生マッチングイベントを開催しました。

当日は、地方公共団体13の首長等より、民間事業者の方々へプレゼンテーションを実施し、延べ370名が参加したほか、本件イベントを通じて、清水建設株式会社東北支店が、加美町および亘理町へ寄付を実施しました。

当行では、2023年7月末時点で、仙台市、石巻市、白石市、丸森町、利府町、加美町、涌谷町と地方創生応援税制の推進に関する契約の締結を行っております。

観光振興支援等

▶クラウドファンディング等の活用支援

令和3年福島県沖を震源とする地震の影響で延期となっていた、瑞鳳殿本殿の修繕のため、公益財団法人瑞鳳殿が実施するクラウドファンディングを活用した資金調達プロジェクトへの協力を行いました。



サステナビリティの普及に向けた取組み

サステナビリティ関連商品の拡充

お取引先のサステナビリティの取組みを支援する観点から、各種商品のラインアップを拡充しています。

2023年4月からは、「包括評価型サステナブル関連融資（77サステナビリティ・リンク・ローン、77グリーンローン、77ソーシャルローン）」および「77オープン型グリーン外貨定期預金」の取扱いを開始しました。

いずれも、株式会社格付投資情報センターのセカンドオピニオンを取得しています。

包括評価型サステナブル関連融資の概要			
	77サステナビリティ・リンク・ローン	77グリーンローン	77ソーシャルローン
ご融資対象	事業のサステナビリティの改善および社会の持続可能性に資する野心的なSPTs®を設定するお客さま	グリーンプロジェクトへの設備投資を行うお客さま	ソーシャルローンプロジェクトへの設備投資を行うお客さま

※「Sustainability Performance Targets」の略称で、社会の持続可能性に対する貢献度合いを客観的に測定するための目標のことです。

77オープン型グリーン外貨定期預金	
内容	お客さまからお預入いただいた資金相当額を、当行が定めた基準を満たす国内外の環境分野向けの投融資に充当するものです。お客さまは本商品を通じて、環境分野における社会課題の解決に向けた取組みに貢献することができます。

サステナビリティの浸透

持続可能な社会の実現に向けては、地域へのサステナビリティの浸透が必要不可欠です。幅広くサステナビリティの考えを浸透させるため、セミナー等を開催しているほか、金融教育の提供等も行っています。

また、行内におけるサステナビリティ浸透を図るため、行員向けにサステナビリティに関連する情報等を定期的に発信するなど、サステナビリティ意識の醸成に努めています。

サステナビリティに関する連携強化

■ 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4月）

連携内容

- カーボンニュートラルの推進に関する活動の実施
- カーボンニュートラルに関する啓発活動の実施
- その他、地域におけるカーボンニュートラルに関し両社が必要と認める事項



東北電力株式会社との協定締結式

■ 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6月）

連携内容

- 地域経済の活性化に関する事項
- 豊かな社会・生活の実現に関する事項
- その他、地域のサステナビリティ推進に関すること

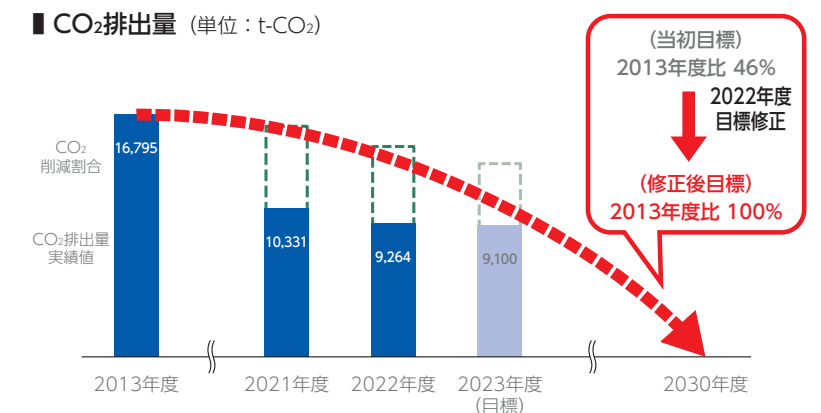


日本生命保険相互会社との協定締結式

地球温暖化・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「CO₂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。



再生可能エネルギー電力の導入

東北電力株式会社の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、「オフサイトコーポレートPPA【自己託送方式】サービス」に関する契約を締結しました。

当行が保有する宮城県富谷市に所有する未利用地に、約2,000kWの太陽光発電所「77ソーラーパーク富谷」を設置し、発電した再生可能エネルギー由来の電力を当行の本店ビルおよび一部の店舗等へ供給するものです。

2024年までの竣工・電力供給開始を目指しており、年間で約1,237t-CO₂の排出量削減につながると想定しています。

（参考）オフサイトコーポレートPPA【自己託送方式】サービスのイメージ



Scope3排出量の算定（詳細は49ページ参照）

今般、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（投融資先）の排出量を算出しました（Scope3合計：10,013,332t-CO₂）。Scope3の算出結果に基づき、投融資先のお取引先における温室効果ガス排出量の削減に向けエンゲージメントとソリューションの提供を進めてまいります。

TCFD提言への対応

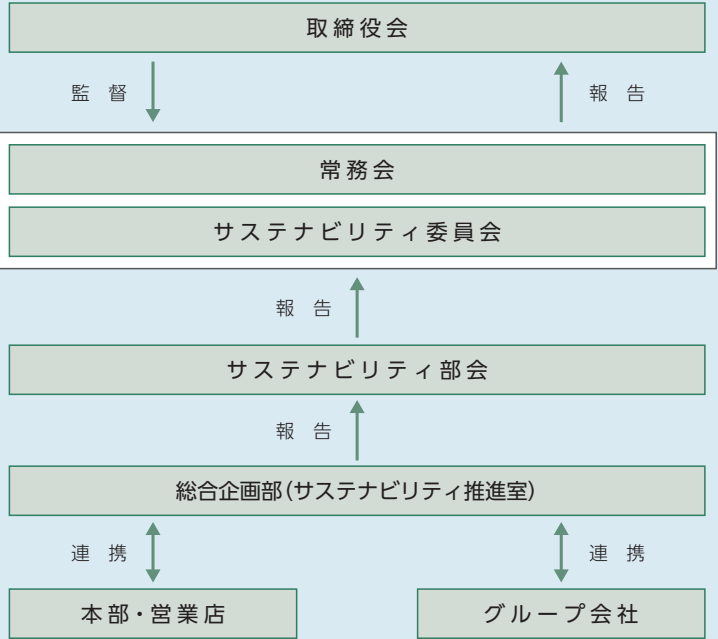
当行では、気候変動を含むサステナビリティを巡る課題への対応が重要な経営課題であるとの認識のもと、2023年4月に、社外取締役を含めた全役職員の関与のもと策定・公表した「七十七グループのマテリアリティ」において「気候変動・災害への対応」を七十七グループの重要課題として明記のうえ、取組みを強化するとともに、TCFD提言に沿った情報開示の充実を図っています。

ガバナンス

当行では、サステナビリティ推進管理に関する基本方針を定め、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、2022年1月に「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2022年7月に設置し、気候変動を含む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することとしております。

2022年度は、「サステナビリティ委員会」を5回開催し、サステナビリティ推進管理体制強化に向けた審議等を実施するとともに、その内容について取締役会へ報告いたしました。

また、2021年10月以降、年度毎に「SDGs実践計画」を策定のうえ、気候変動を含むSDGsへの取組状況を定期的に取締役会に報告し、取締役会が監督する体制を構築しております。更に、気候変動を含む環境・社会課題解決に向けた取組みをグループ全体で推進するにあたり、総合企画部内に「サステナビリティ推進室」を設置し、適切に管理する体制を整えており、施策推進の実効性を確保しております。



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」等に基づき、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」について取組みを強化してまいります。

■ リスクおよびシナリオ分析

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、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）の時間軸を認識しながら分析を進めております。

区分	想定されるリスク	時間軸		
		短	中	長
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	○	○	○
	・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	○	○	○
	・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	○	○	○
	・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			○
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	○	○	○
	・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	○	○	○
	・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	○	○	○

<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おります。

【シナリオ分析結果】

物理的リスク	・IPCC（気候変動に関する政府間パネル）4℃シナリオ（RCP8.5）に基づき、宮城県内の不動産担保物件を対象として、ハザードマップ等を参照のうえ、令和元年の台風19号と同等規模の風水害が発生した場合における担保価値への影響を地域別（市区町村別）に分析いたしました。 ・2050年までの気温上昇を考慮した分析の結果、地域別の担保価値が最大で100億円程度減少する見込みとなりました。
移行リスク	・NGFS（気候変動リスクにかかる金融当局ネットワーク）Below2℃シナリオに基づき、電力・ユーティリティセクターに該当する与信先を対象として、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について分析いたしました。 ・2050年までを対象とした分析の結果、与信費用が最大で94億円程度増加する見込みとなりました。

<炭素関連資産>

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3.6%です（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にかかる算出結果を踏まえ、お客さまの脱炭素に向けたお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おります。

お客さまの脱炭素へのお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おります。

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まいります。

項番	想定される機会	時間軸		
		短	中	長
(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	○	○	○
(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	○	○	
(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	○		
(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		○	○
(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	○	○	

＜ビジネス機会に対する主な取組内容＞

- (1) サステナビリティ関連商品の導入

A. 国際原則等に基づくサステナビリティ・リンク・ローン等8商品導入

B. SDGs定型目標型融資「77Seven Goals」の導入
- (2) 再生可能エネルギー関連融資の実行（実績：461件／2,091億円）
- (3) 各種コンサルティングに関するサービスの導入等

A. SDGs支援サービスの提供（申込実績：214件）

B. CO₂排出量可視化サービス紹介業務の開始（株式会社e-dashとの業務提携）

C. 基幹系システム「MEJAR」の共同運営行等6行にて「MEJARサステナビリティソリューション連携」のネットワークを構築し、サステナビリティ関連商品・サービスの高度化に向けた取組みを開始
- (4) 今後のビジネス機会拡大に向けた取組みの開始

A. 事業性評価への取組みをサステナビリティの観点から見直し

B. ファイナンスドエミッションの試算を通じたGHG多排出企業向けのエンゲージメントの開始
- (5) お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およびSDGs関連の投資信託商品の導入

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おります。
- 当行では、リスク管理に関する規定の改正等を通じ、気候変動に関するリスクを適切に捕捉・検証するための態勢整備を進めるとともに、定期的なシナリオ分析やストレステスト等を通じて、「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や財務への影響、信用リスクを中心とした他のリスクカテゴリーへの波及^(※)について、総合的な分析・検証を実施しております。

※デフォルト率（PD）やデフォルト時損失率（LGD）の上昇に伴う信用リスク資本の増加、有形固定資産の毀損に伴うオペレーショナル・リスク相当額（内部損失）の増加 等
- 当行では「特定事業等に対する融資方針」を定めており、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融資に取り組まないこととしております。

指標と目標

- 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、CO₂排出量削減にかかるKPIを「2013年度比で46％減」から上方修正し、「2030年度までのカーボンニュートラル実現を目指す」こととしております（対象：Scope1および2）。
- なお、2022年度のCO₂排出量は、2013年度比44.8％削減しております。

<Scope1および2>

(単位：t-CO₂)

計測項目	2013年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
Scope1（灯油、A重油等但し、ガソリンは除く）	1,894	1,638	1,600	1,483	1,185
Scope2（電気、地域温水）	14,901	10,689	10,597	8,848	8,079
当行合計（Scope1+2）	16,795	12,327	12,197	10,331	9,264
CO ₂ 排出量（当行合計）の削減量（2013年度対比）	—	▲4,468	▲4,598	▲6,464	▲7,531
CO ₂ 排出量（当行合計）の削減率（2013年度対比）	—	▲26.6％	▲27.3％	▲38.5％	▲44.8％

注 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CO₂排出量を記載しており、再生可能電力利用分についてはCO₂排出量を「0」として取り扱っております。

<Scope3>

分 類	排出量（単位：t-CO ₂ ）
Scope3合計	10,013,332
カテゴリ6（出張）	524
カテゴリ7（雇用者の通勤）	1,212
カテゴリ15（投融資先）	10,011,596

注1 Scope3の算出には、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（ver.2.5）」「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（Ver.3.3）」を使用しております。

注2 開示している排出量等につきましては、今後算出対象範囲の拡大、算出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。

●お取引先における業種別・地域別のCO₂排出量

当行投融資先全体におけるFE（注1）

No	業種分類	当行に帰属するCO ₂ 排出量（注2） （単位：t-CO ₂ ）
1	電力	2,131,840
2	金属・鉱業	921,391
3	飲料・食品	790,957
4	化学	681,057
5	建築資材・資本財	667,057
6	陸運	384,685
7	製紙・林業	228,000
8	自動車	177,089
9	不動産管理・開発	144,234
10	石油・ガス	101,396
11	海運	13,762
12	農業	11,926
13	空運	1,480
14	石炭	—
15	その他	3,756,722
—	合 計	10,011,596

注1 ファイナンスドエミッションの略であり、お取引先のCO₂排出量のうち当行に帰属する排出量を指します

注2 計測対象は当行投融資額のうち、「国内公共債投資」、「外国証券投資」、「自治体向け融資」、「非居住者向け融資」、「個人向け融資」を除いた金額です。

宮城県内事業者さまへの投融資にかかるFE

No	業種分類	当行に帰属するCO ₂ 排出量（注2） （単位：t-CO ₂ ）
1	電力	908,777
2	飲料・食品	445,853
3	陸運	152,880
4	建築資材・資本財	145,023
5	金属・鉱業	135,861
6	化学	131,520
7	自動車	73,170
8	不動産管理・開発	65,534
9	製紙・林業	33,019
10	石油・ガス	19,857
11	農業	8,816
12	海運	4,674
13	空運	—
14	石炭	—
15	その他	2,371,756
—	合 計	4,496,741

- Scope3算出結果に基づき、投融資先のお取引先における温室効果ガス排出量の削減に向け、エンゲージメントとソリューションの提供を進めてまいります。
- 気候変動に関連するリスクの低減と機会の捕捉にかかる指標と目標として、以下のKPIを設定しております。

サステナブルファイナンス累計実行額：2030年度目標1.2兆円（2022年度実績：4,257億円）

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

KPI (Let's Try!) の進捗状況



管理職に占める女性の
割合を30%以上にする



2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 目標	2030年度 なりたい姿
14.2%	16.0%	17.0%	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り組みを実施する

人事担当役員メッセージ

挑戦的な企業文化の確立に向け、 企業文化の改革に取り組みます

常務取締役 小林 寛



挑戦的な企業文化の確立

2021年度よりスタートした「Vision 2030」では、挑戦的な企業文化を確立するため、「なりたい姿」の実現に向けたキーファクターとして「人材」を掲げております。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」を育成していきます。具体的な戦略として、企業文化改革を掲げておりますが、その一環として、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するため、2023年4月に「人事制度改革」を実施いたしました。

抜本的な給与体系の見直しとしては実に57年ぶりとなり、職能型給与体系から職務型（ジョブ型）給与体系へ見直すことにより、付加価値の高い職務への挑戦を促していく内容としております。

デジタル技術の進展や他業種の参入等、これまでとは比較にならないほど、環境変化はスピードが増していると感じております。地域から求められる企業になるためには、体制を整えるだけでなく、行員一人ひとりがその状況を認識し、実行していくことが重要です。これまでの企業文化を変えることは、相応の時間を要しますが、当行が長期的に目指す「なりたい姿」の実現に向け、一歩一歩着実に取り組んでまいりたいと考えております。

57年ぶりの 人事制度改革

人事制度改革の基本的な考え方

1. 職務や役割の違いを適切に評価し処遇に反映することにより、より付加価値の高い職務への挑戦を促す観点から、**職能資格から職務を重視する人事制度へシフト**する
2. 就業意識や価値観の多様化などに応じた自律的なキャリア形成を可能にする観点等から、**職務や役割に応じた区分により職務給を細分化**するとともに、**専門職制度を導入**する
3. 職務毎の特性や挑戦意欲等を適正に評価し、より柔軟な登用を行うとともに、評価に対する納得性を高め人材育成につなげていく観点から、**人事評価制度を見直す**

挑戦的な企業文化の確立

キーワード

挑 戦

昨日の自分よりも成長することを意識しながらチャレンジし、モチベーション高く仕事に取り組むことができる

選 択（多様性）

一人ひとりの多様な価値観が受け止められ、自分らしく働ける環境が選択できる

エンゲージメント

充実したコミュニケーションのもと、銀行と職員がお互いに期待し、その期待に応え合う、双方向の確固たる信頼関係を構築

人的資本経営への取り組み

七十七グループのサステナビリティ経営のフレームワークでは、人的資本を価値創造の源泉と位置付けております。企業の成長の源泉は「人」にほかなりません。2016年にダイバーシティ推進室を新設するなど、多様な人材が働きがいを持ちながら、生き生きと働ける職場づくりを推進してきました。[Vision 2030]においても、企業文化改革戦略を掲げ、各種施策を実施しております。

人的資本経営の実現に向けては、経営戦略と連動した人材戦略が重要となってまいります。これらの状況を踏まえ、2023年4月に制定し公表した「人材育成方針」および「社内環境整備方針」を人的資本経営のポリシーとし取り組んでまいります。人材育成方針で掲げる「顧客・地域に役立つ人材」、「企業変革に資する人材」、社内環境整備方針で掲げる「働きやすい職場環境」、「働きがいのある職場環境」が土台にあり、それぞれが関連しながら七十七グループが育む人材像を形成していくものです。

今後も、人事施策の取組みにとどまることなく、適切な開示やステークホルダーとのエンゲージメント、取締役会への報告を踏まえながら、内容の拡充を図ってまいります。

女性活躍の推進に向けた取組み

2023年6月、男女共同参画会議において、プライム市場上場企業を対象とし、2030年までに女性役員の比率を30%以上を目指す方針が閣議決定されました。[Vision 2030]においても、管理職に占める女性の割合を2030年度までに30%以上とするKPIを掲げているなどの対応を進めておりますが、より一層強化していく必要があると考えております。当行の場合、女性が職員全体の半数以上を占めており、女性の活躍なくして当行の発展はないといっても過言ではございません。

2023年6月末時点において、7名の女性が支店長に就いているほか、グループ会社の取締役に女性行員が初めて就任するなど、女性が活躍できるフィールドが広がっ

ています。多様化の進展、環境の変化に柔軟に対応するためには、女性の活躍は必要不可欠であり、研修体制の拡充等を通じ、より多くの行員の方が活躍できる機会を提供する必要があると感じております。女性行員の話を見ると、「支店長にチャレンジしてみたいけど、実際の業務負担を考えると不安がある」などの声を聞くこともあるため、女性の社外取締役より女性行員と面談を行うなどの機会を設けております。人それぞれが思い描くキャリア形成に向け、体制整備を行うとともに、有益な情報を提供していきたいと考えております。

生き生きと働ける職場環境の創出

当行では、「生き生きと働ける職場環境の創出」をマテリアリティに掲げ、人材育成に加えて、多様な人材が持てる力を最大限に発揮できる組織を目指し、働きやすく、働きがいのある職場環境の整備に取り組んでいます。2023年4月には、多様なライフプランやキャリアプランの実現をサポートする観点から、留学や配偶者の転勤への同行、不妊治療等に活用できる「ライフプラン休職制度」を新たに導入したほか、仕事と家庭の両立を支援する観点から、育児休業早期復職支援制度を導入しています。各種制度の利用を促していくほか、制度を利用してもらうためには、職場の上司や同僚の理解・協力が不可欠です。研修等の機会を通じて、職員の意識改革や、行員一人ひとりのエンゲージメント向上に取り組んでいきたいと考えております。

人的資本経営への取組み

人材の多様性の確保を含む人的資本価値の向上に向け、七十七グループにおける「人材育成方針」および「社内環境整備方針」を制定しました。

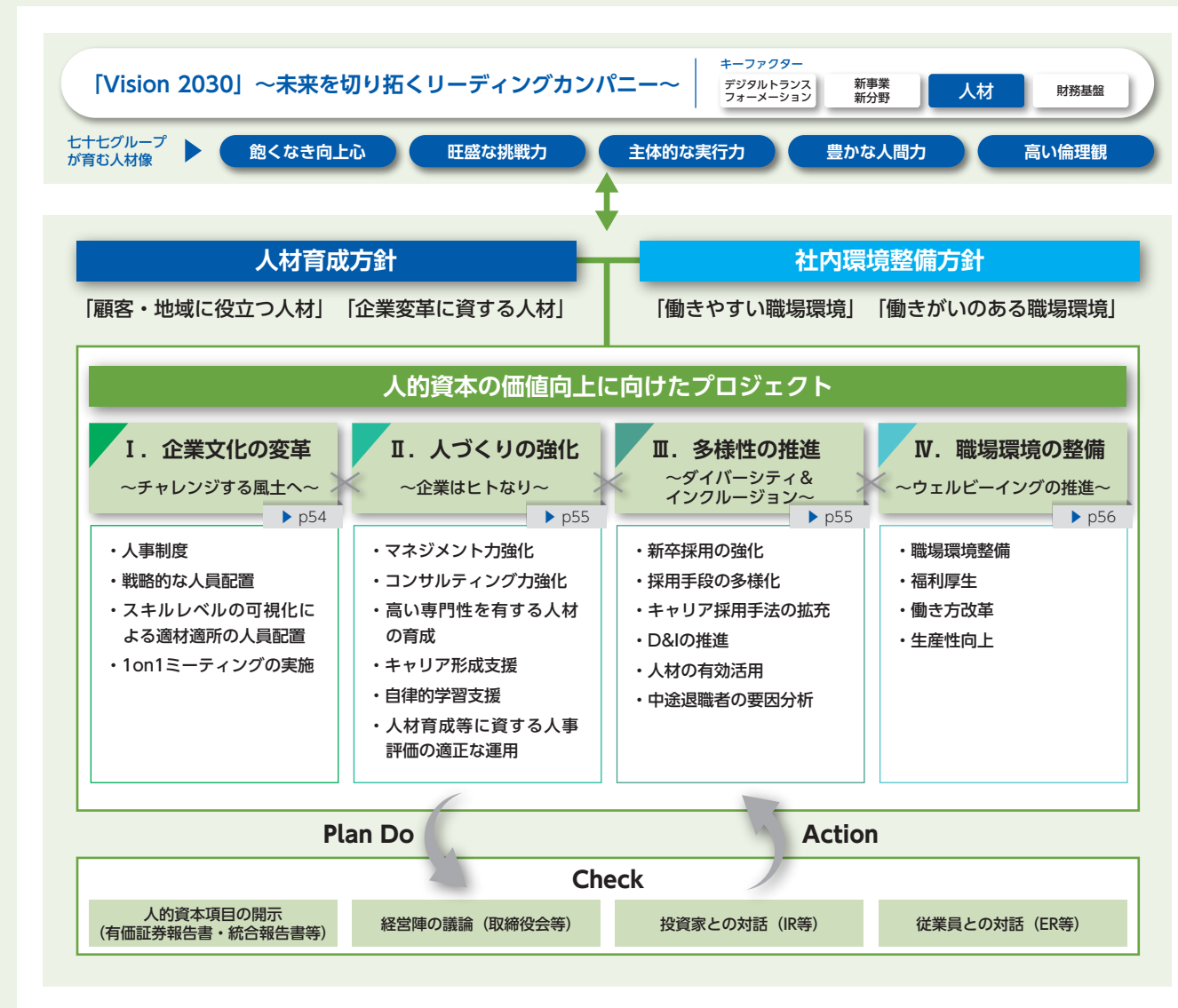
人材育成方針

七十七グループは、地域社会の繁栄に向けた「未来を切り拓くリーディングカンパニー」を目指し、地域の活性化とお客さまの課題解決に資する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」と、多様な人材が自律的なキャリア形成意識を持ち、既成概念にとらわれない創造力とチャレンジ精神溢れる「企業変革に資する人材」の育成に取り組んでいきます。

社内環境整備方針

七十七グループは、多様な人材が持てる力を最大限に発揮できる組織を目指し、円滑なコミュニケーションのもと心身ともに健康で安心して働くことができる「働きやすい職場環境」と、多様な価値観や強みを活かして生き生きと働くことができる「働きがいのある職場環境」の整備に取り組んでいきます。

七十七グループの人的資本経営



企業文化の変革 ～チャレンジする風土へ～

当行では、前例にとらわれず積極的にチャレンジし、未来を切り拓く行員の育成を通じて、挑戦的な企業文化への変革に全役職員が取り組んでいます。

▶ビジネスプランコンテストの開催

魅力ある新事業および旺盛な挑戦力を持った人材を発掘するため、2021年度に引続き2回目のビジネスプランコンテストを開催し、121名から応募がありました。2022年度のコンテストでは、最終審査員に社外取締役を加え、多様な意見を取り入れた審査を実施しました。コンテストに応募されたアイデアから一部を事業化し、2023年4月に公表しています（地域特化型ヘルスケアファンド）。

2023年度についても引き続き開催し、新規事業の継続的な創出を実現していきます。



ビジネスプランコンテスト開催

事業化された内容

～東北ヘルスケアサポート株式会社の設立～

2022年12月に開催されたビジネスプランコンテストにより表彰された内容の一部を事業化したものが、2023年4月、地域特化型ヘルスケアファンドの組成を目的に設立された東北ヘルスケアサポート株式会社です。地域のお客さまの課題を肌で感じ、銀行ビジネスとのつながりを踏まえ、アイデアが出されたものです。医療分野における地域の課題は多く山積していると感じており、新たな事業領域の拡大に向けて取り組んでいます。



東北ヘルスケアサポートの設立

▶企業文化の浸透

2021年より「Vision 2030」を開始しましたが、「Vision 2030」策定の意図や具体的な方針の内容を行員一人ひとりが理解し、行内への浸透を図るため、頭取や地区担当役員による説明会を実施しています。

また、経営計画と関連する短期経営計画や半年毎に開催している支店長会議等の内容について、営業店長や本部課長等が中心となり、部下行員への説明を行っています。

経営陣等との対話を通じ、挑戦に向けた意識を醸成するとともに、エンゲージメントの向上と企業文化の浸透に努めています。

頭取塾の開催

2023年6月、本部課長を対象に、「Vision 2030」の理解促進、経営感覚の醸成を図る観点から小林頭取が講師を務める頭取塾を開催しました。頭取塾では「Vision 2030」の内容に関する振り返りや、今後の方針のほか、本部課長への期待等について頭取の経験談を交えた説明が行われました。



頭取塾の開催

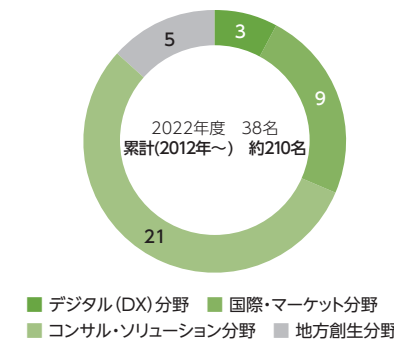
人づくりの強化 ～企業はヒトなり～

当行は、研修や自律的学習の支援等の人材育成投資を強化し、本人が持つ能力を最大限に発揮できる人材配置を組み合わせることで、地域社会への貢献や顧客満足度向上を実現させる高いコンサルティング力を持った人材や専門性の高い人材の育成に取り組んでいます。

▶外部派遣を通じた専門人材の育成

各種分野への行員の外部派遣等を通じ、コンサルティング等における専門性の向上を図っています。2012年からの累計で約210名の外部派遣を実施しており、各営業部課店やグループ会社等で専門性を発揮しています。

■外部派遣先内訳



主な派遣先の分野

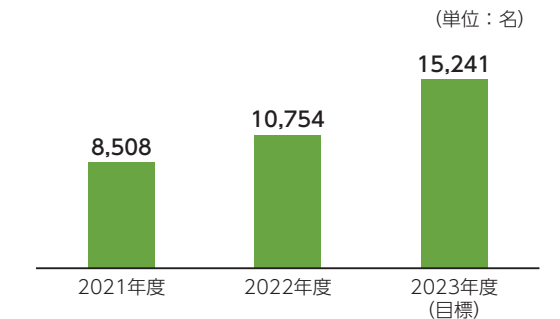
- ・デジタル (DX) 分野
(キャッシュレス業務、システム関連業務、データ活用業務 等)
- ・国際・マーケット分野
(海外進出支援業務、アドバイザー業務 等)
- ・コンサル・ソリューション分野
(コンサルティング業務、サステナビリティ関連業務、ヘルスケア関連業務、M&A業務、資産運用業務 等)
- ・地方創生分野
(地域振興業務、観光振興関連業務、不動産開発関連業務 等)

▶研修体系の拡充

2023年度は、人的資本経営に基づき「マネジメント力強化」「コンサルティング力強化」「若手行員の育成」「高い専門性を有する人材の育成」「リスクリテラシー・キャリア形成支援」の5つを重点施策として研修体制の拡充を図っています。

また、希望者に対しては、「七十七ビジネスカレッジ」と題し、「知識ブラッシュアップ」「テーマ別スキル向上」「資格試験対策」「ダイバーシティ推進」等のテーマ別に、休日・平日夜間セミナーを開催しています。

■研修・セミナー受講者数の推移



▶自律的学習支援

高度化するお客さまのニーズへの対応、各種ソリューションの範囲を広げるため、高難度の資格取得者に対し奨励金を支給するなど、自律的学習のサポートを実施し、行員のスキルアップ意識の醸成を図っています。

多様性の推進 ～ダイバーシティ&インクルージョン～

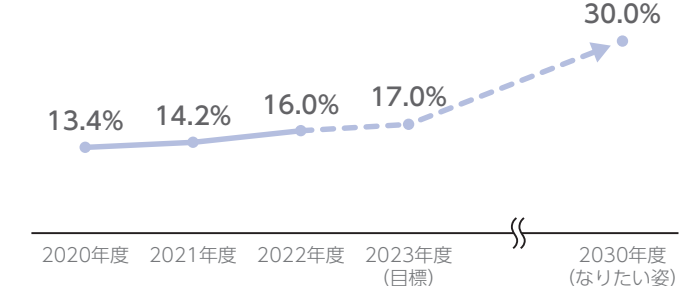
当行は、多様な人材が様々なフィールドで活躍し、宮城・東北の活性化や地域のお客さまの課題解決に貢献できるよう、ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、企業価値の向上に取り組んでいます。

▶ダイバーシティ&インクルージョン意識の浸透

女性の活躍支援を通じて、ダイバーシティを一層推進していくため、業務の実践力や仕事の幅を広げることを目的としたセミナーを実施しています。

また、雇用期間の延長、長期休職制度「ライフプラン休職制度」の導入、育児にかかる両立支援制度の拡充および副業・兼業制度の導入等により、多様性の進展に向けた選択肢の拡充を図っています。

・管理職に占める女性の割合



▶ 当行の取組みにかかる外部評価

女性活躍推進に優れた企業を選定する「MSCI日本株女性活躍指数」の構成銘柄に採用（2022年12月時点）

2022 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。

次世代育成支援対策
推進法にもとづく
特別認定
「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）」



職場環境の整備 ～ウェルビーイングの推進～

当行では、ライフスタイルやライフステージに応じた柔軟な働き方や、心身ともに健康で安心して働くことができる職場環境の整備に取り組んでいます。

▶ 健康経営の推進

従業員一人ひとりが心身ともに健康な状態で生き生きと仕事に取り組むことができるよう、2018年12月に「健康経営宣言」を策定し、健康保持・増進等健康経営への取組みを強化しています。

なお、2023年3月には、経済産業省および日本経営会議が策定している「健康経営優良法人認定制度」において「健康経営優良法人2023」に認定されました。



その他、七十七銀行健康経営宣言は当行HPにて開示しております



VOICE

ダイバーシティ推進に向けて

2023年6月にグループ会社である七十七証券の取締役に選任され、現在は取締役本社営業部長として、営業推進部門を統轄しております。

私が入行した頃と比べ、経済・金融環境の変化やIT化の進展、そしてグローバル化による産業構造の変化もあり、企業経営や人材育成の手法も大きく変わりました。

このような環境変化は今後もますます加速していくと思われます。当行が目指す「企業文化改革」を実現していくためには、多様な人々を採用・登用し、多彩な知見とスキルを経営に取り込んでいく必要があります。

ニーズに応えられる多様な人材を維持し、ダイバーシティを尊重する風土を醸成し続けることは、七十七グループにおいても重要な経営課題のひとつであると認識しています。これまで銀行本体のダイバーシティ推進室長や営業店長等を経験し、女性の活躍が大変であるとともに重要性を知っている私自身が先頭に立ち、七十七グループのダイバーシティ推進に尽力してまいりたいと考えております。



七十七証券 取締役
鈴木 恭子

プロジェクト毎の取組実績

	項 目	2021年度実績	2022年度実績
I. 企業文化の変革	FP1級・CFP取得者数	177名	▶ 192名
	中小企業診断士取得者数	32名	▶ 32名
	デジタル人材の人数※	—	▶ 674名
	本部業務トライアル参加者数	76名	▶ 96名
II. 人づくりの強化	国内外トレーニー等派遣人数	33名	▶ 38名
	一人当たり研修費用	63千円	▶ 74千円
III. 多様性の推進	新卒採用者数	124名	▶ 97名
	中途採用者数	5名	▶ 10名
	女性管理職比率	14.2%	▶ 16.0%
IV. 職場環境の整備	従業員持株会加入率	61.7%	▶ 97.6%
	年次有給休暇取得率	73.4%	▶ 75.4%
	月間平均時間外勤務時間数	12時間18分	▶ 13時間30分
	定期健康診断受診率	100%	▶ 100%
	精密検査受診率	91.3%	▶ 90.7%
	喫煙率	20.4%	▶ 20.8%
	ストレスチェック受診率	93.0%	▶ 93.4%

※ デジタル人材の育成については38ページを参照