

「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広げていきます。

- ▷ 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

戦略的背景 顧客・地域のニーズを喚起し、活躍のフィールドを広げる

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広げることで、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

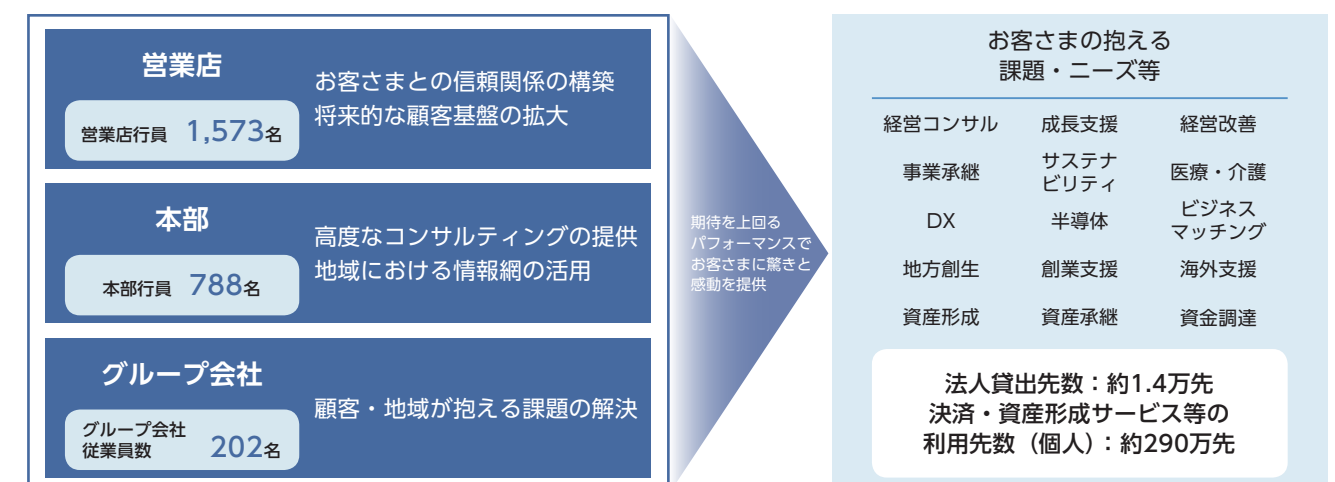
七十七ほけんサービス株式会社の設立

具体的な取組み

コンサルティング営業の強化

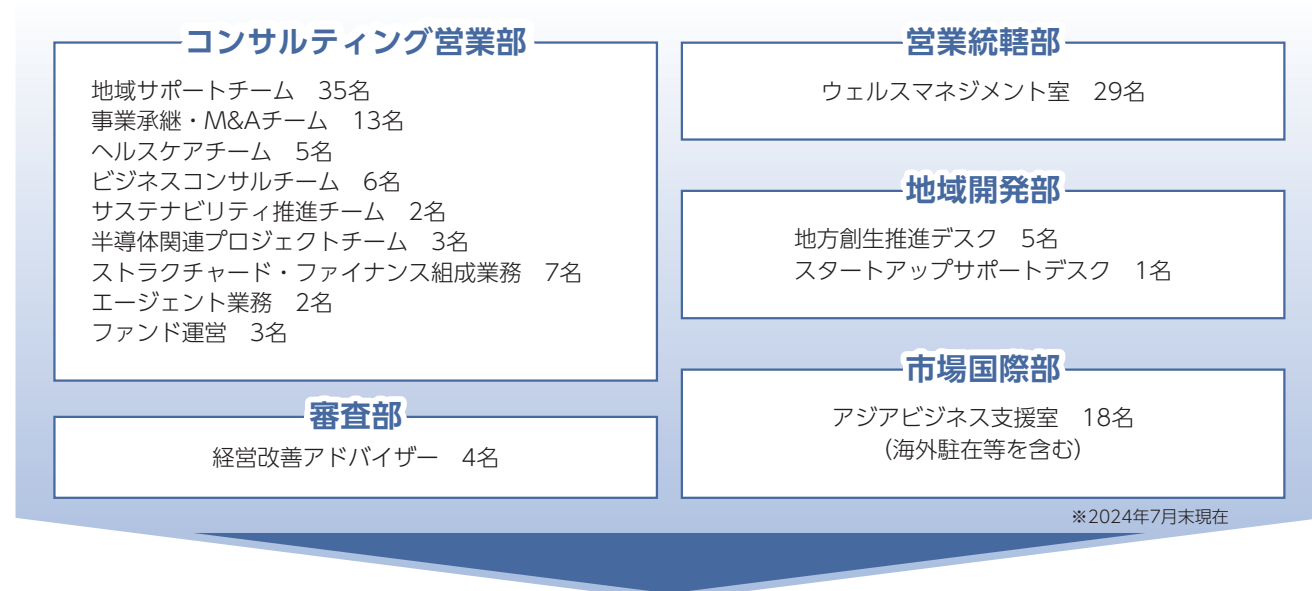
コンサルティング営業体制

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。



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。



約130名が専門性の高いコンサルティング業務に従事

VOICE お客様の声

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



一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。

一取引金融機関として、当行を選んだ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こう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。

一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。



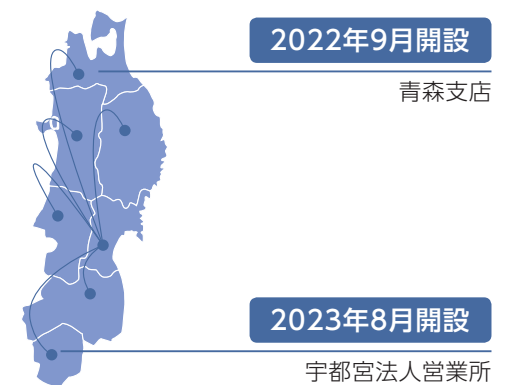
コンサルティング営業表彰 最終選考会

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。



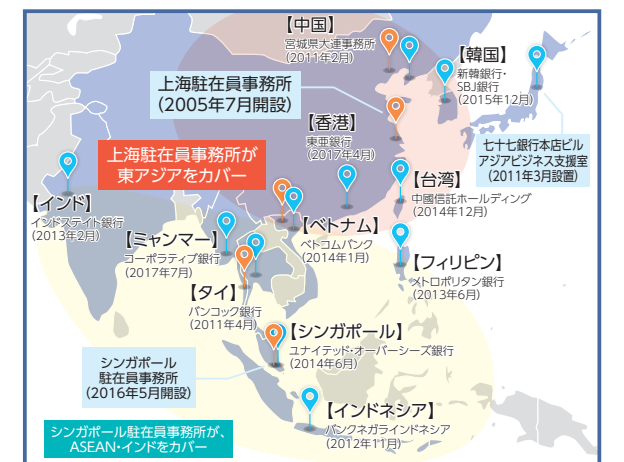
海外ビジネス支援体制

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、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>

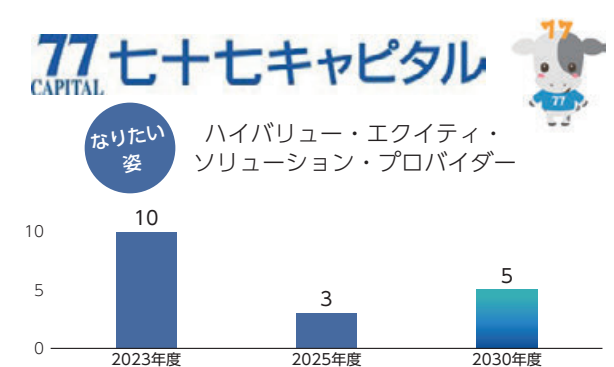
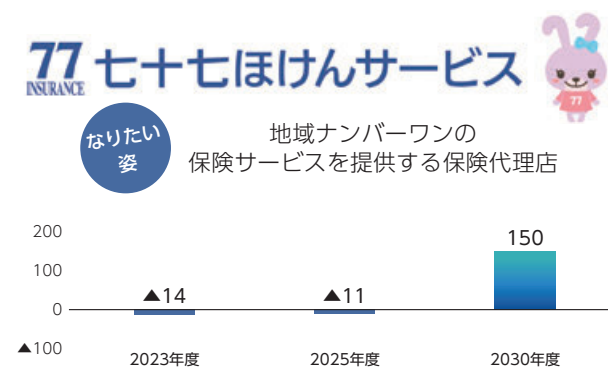
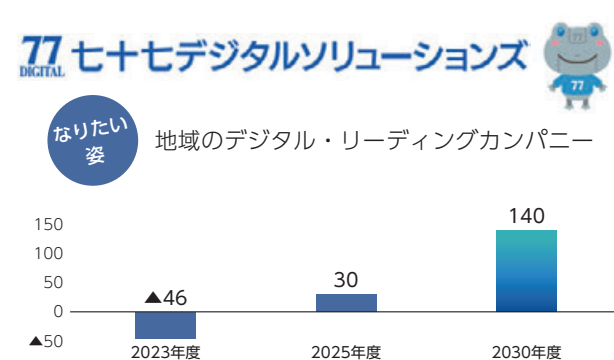
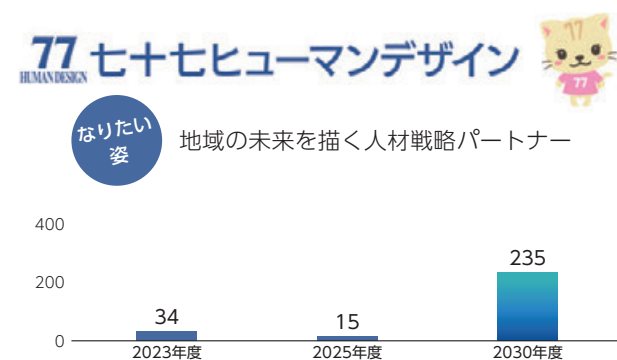
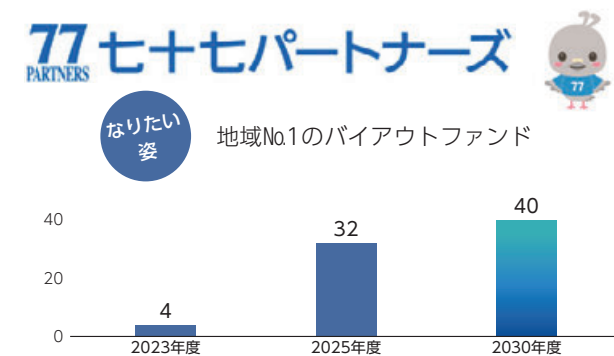
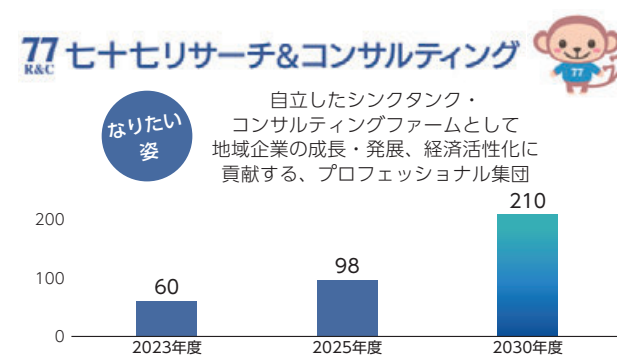
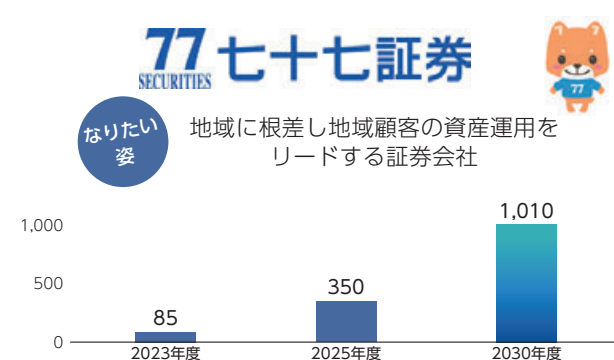
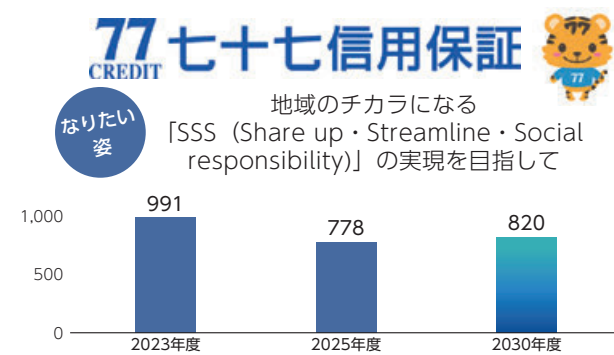
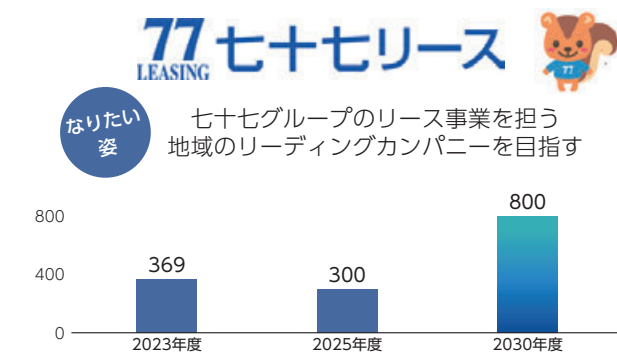


📍 行員派遣先 📍 主な提携機関等

グループ収益の強化

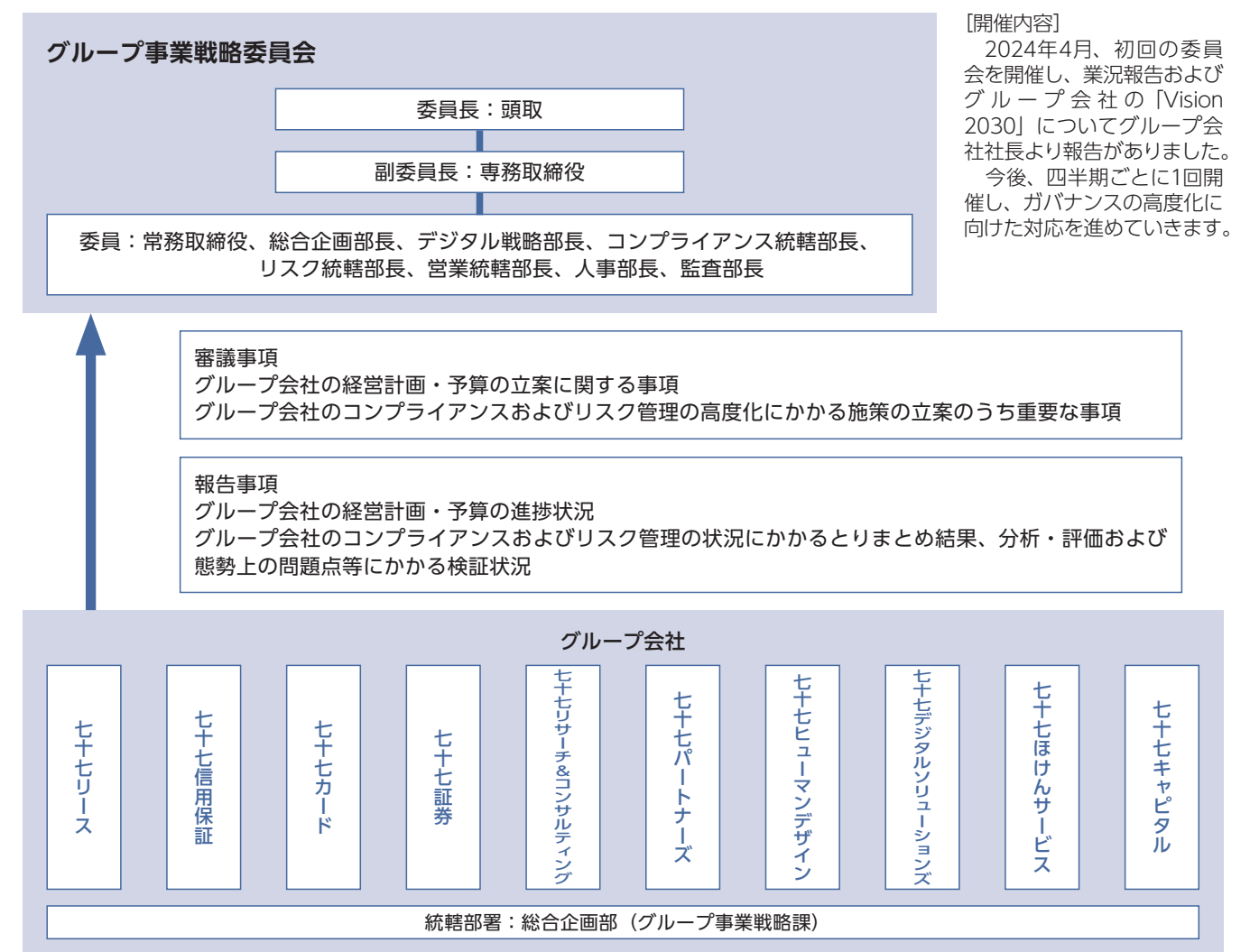
七十七グループでは、既存事業に加え、新事業・新分野の開拓により事業領域の拡大を図ってきました。今後、グループ事業を収益の第三の柱として確立するため、各社ごと「Vision 2030」を再策定し、「なりたい姿」に向けた取組みを強化していきます。2030年度には現在のグループ会社合計で、約37億円の当期純利益を目指します。

※グラフは各社の当期純利益、単位は百万円



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。



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。

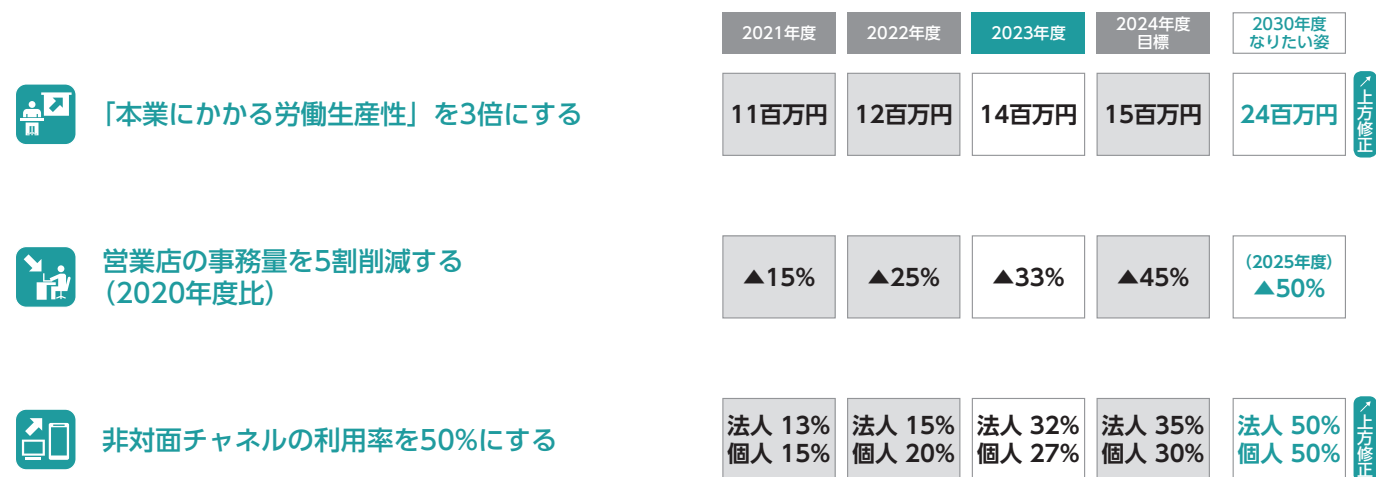
- ▷ 事務プロセスの改善（削減・集約等）、非対面取引の拡充・利用促進、生成AI等のデジタルテクノロジーの活用による省力化
- ▷ 顧客ニーズを踏まえた営業チャネルの最適化

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



2023年度の主な取組み News Release

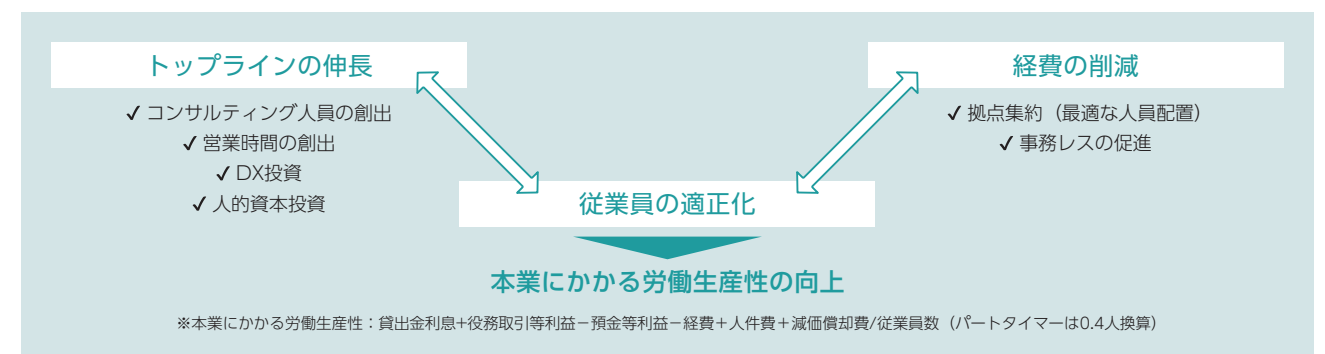
- 2023年 5月 利便性向上に向けた七十七銀行アプリのバージョンアップの実施
- 2023年 9月 七十七銀行Mikatanoワークスおよび七十七銀行Mikatanoインボイス管理の取扱開始
- 2023年 10月 店頭タブレットの全店稼働開始
- 2023年 11月 利便性向上に向けた77ビジネスポータルの新機能（他行口座連携）追加
フリーダイヤルのサービス内容拡大およびAI自動応答システム（ボイスボット）の導入
- 2024年 1月 新システム（次期共同利用システム：名称MEJAR）の稼働開始
- 2024年 2月 統合バンキングクラウドの検討に着手
- 2024年 3月 「七十七デジ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

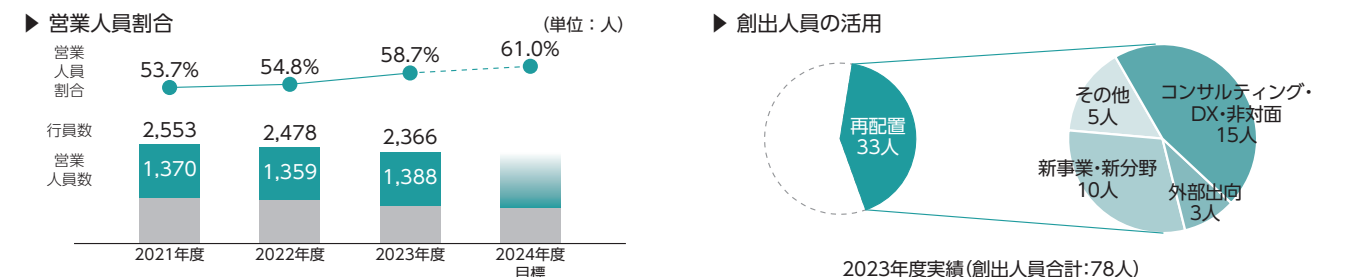
生産性の向上に向けては「『本業にかかる労働生産性』を3倍にする」KPIを掲げており、生産性向上の要素である「トップラインの伸長」「従業員の適正化」「経費の削減」に取り組んでいます。



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。



※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

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。



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。

- 登録口座の残高をカード形式で表示（アプリ起動時は非表示）
- カードデザインの変更（着せ替え）が可能



ペイジーでの税金・請求書の支払いが可能

- アプリから投資信託口座・NISA口座の開設申込が可能
- 投資信託や積立投信の各種取引が可能
- 当行取扱ファンドの検索やファンドランキングの確認が可能



主要メニュー（明細照会、振込・振替、目的別預金）を配置

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

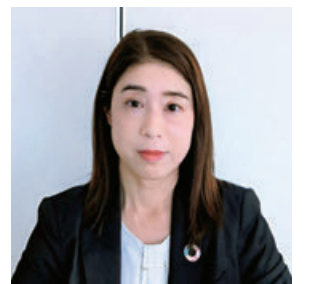
顧客の課題解決を通じた営業店の事務レス

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

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。

2023年入行
二日町支店
佐々木 詩織



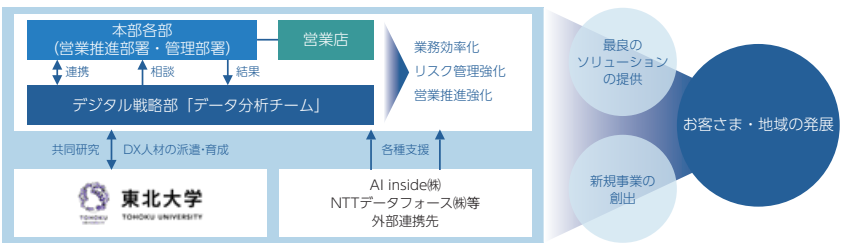
MEJARシステムの更改

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。

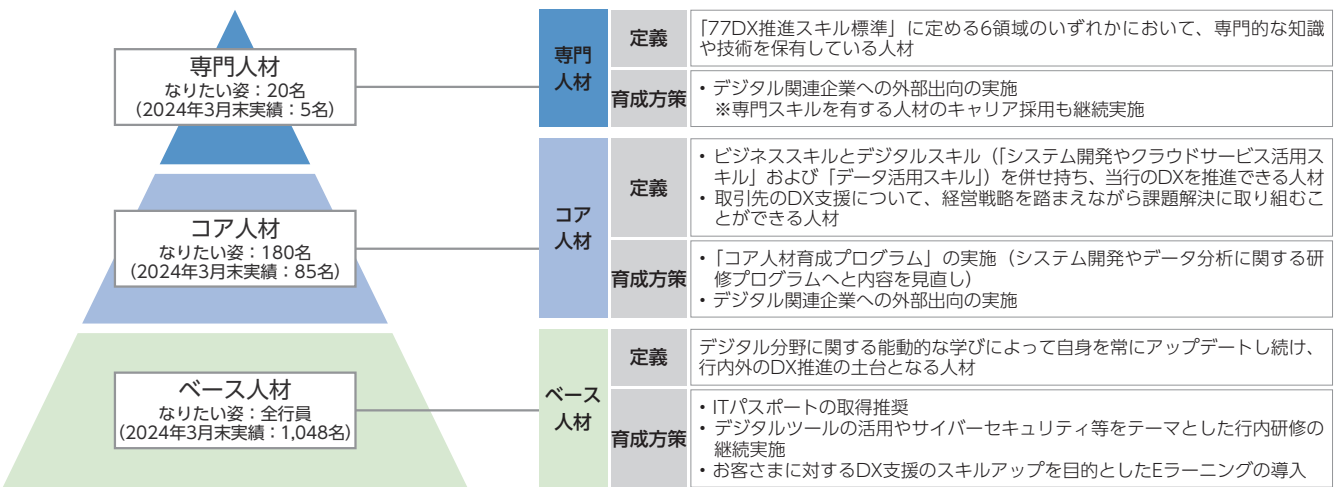


※データを活用したサービスの提供や業務の生産性向上等、DXの取組みを加速させていくため、ビジネスとデジタルテクノロジー双方の知見を併せ持ち、DXの担い手となる人材を共同で育成するもの。

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。



「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貫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な要件を定義のうえ、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、データを集集・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



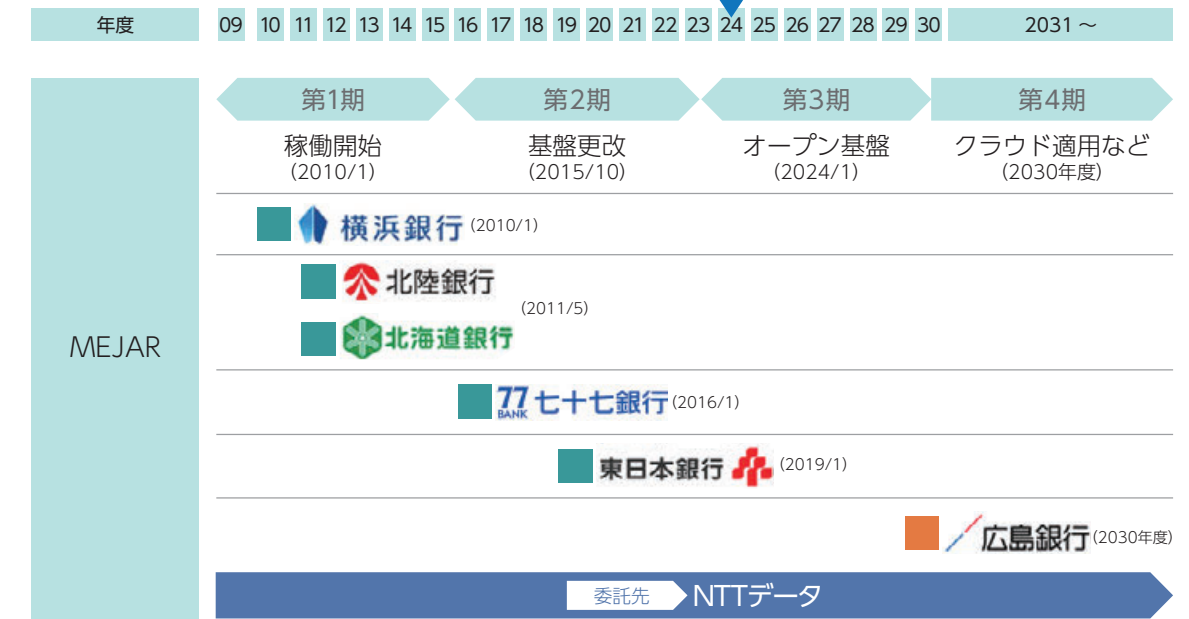
MEJARシステムの更改

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。

6行の資金量（2024.3基準） 合計51兆円



※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



「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

戦略的背景 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

	宮城県における経済成長率の向上を支援する	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度目標	2030年度 なりたい姿
	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。

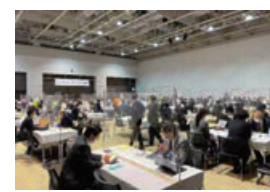
1. 創業・新規事業支援

- ✓ 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

- ✓ 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



商談会の様子

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

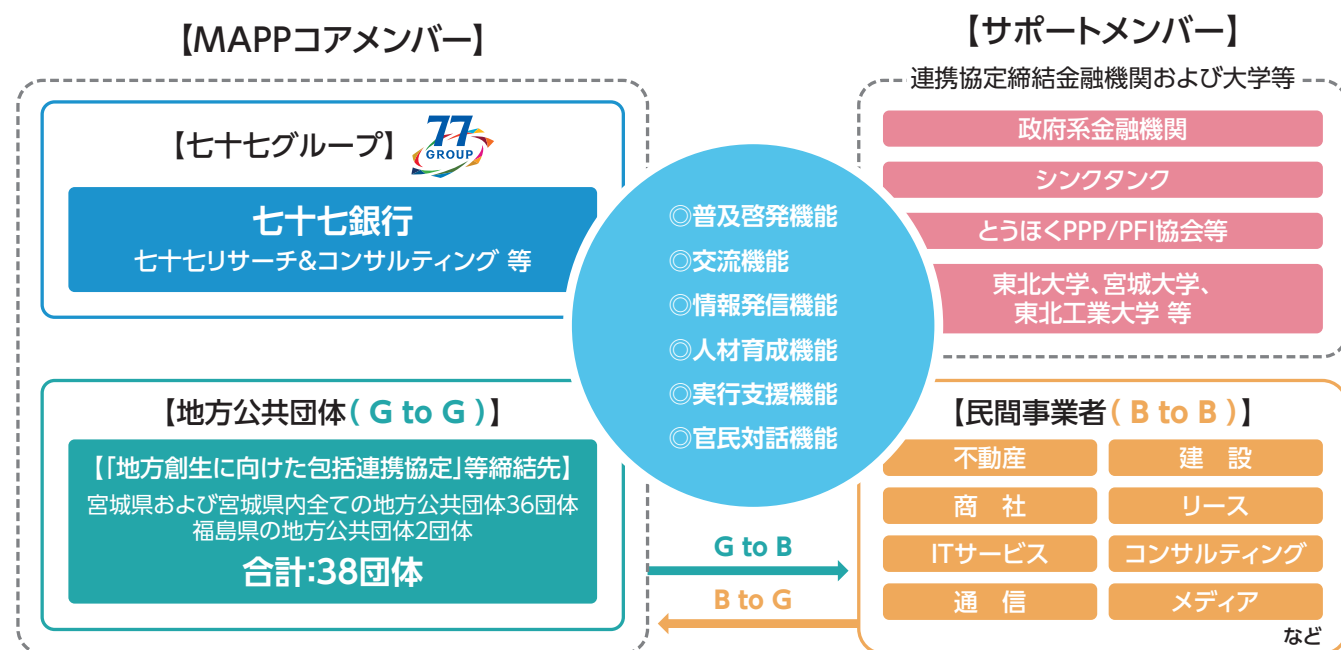
地域の様々な課題解決を通じて、自律的・持続的循環サイクルの確立を目指します。



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

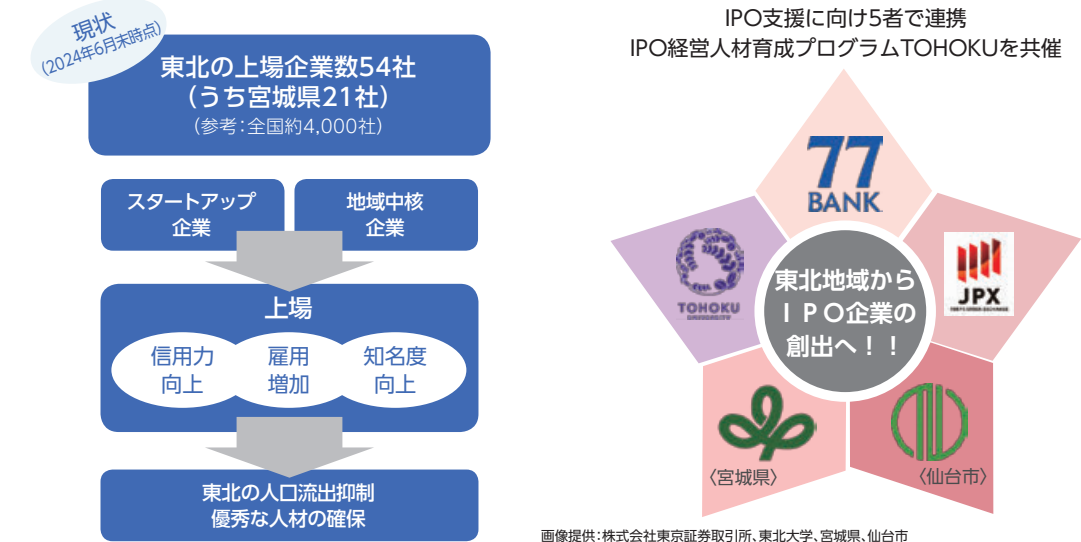
みやぎ広域PPPプラットフォーム（通称:MAPP）の形成

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

結婚相談事業への参入

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W TOKYO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。



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、従業員の皆様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

戦略的背景 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。

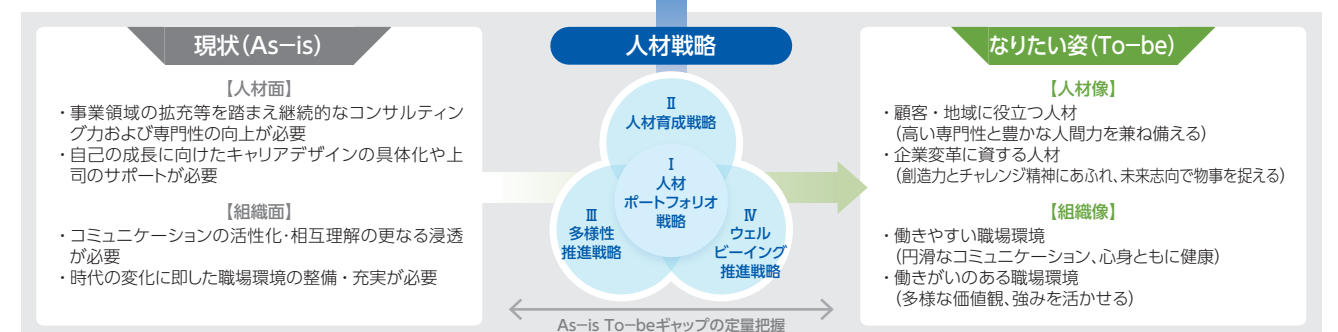
人材戦略の位置づけ

「Vision 2030」～未来を切り拓くリーディングカンパニー～

- 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

経営戦略との連動

地域をリードする人材集団



▼ 座談会



▼「Vision 2030」の浸透による変化

渡邊：「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と考え、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ね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。

渡邊：「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



▼今後思い描く目指す姿やキャリア形成

渡邊：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。



です。行員一人ひとりが自身の可能性に気づき、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。

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ものが多々あったほか、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、明るい雰囲気です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、先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ますなど、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学した理由です。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：入学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ふ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。

渡邊：1994年に入学し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

▼ 人事制度改革から1年経過

渡邊：「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、渡邊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

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。

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。

渡邊：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。



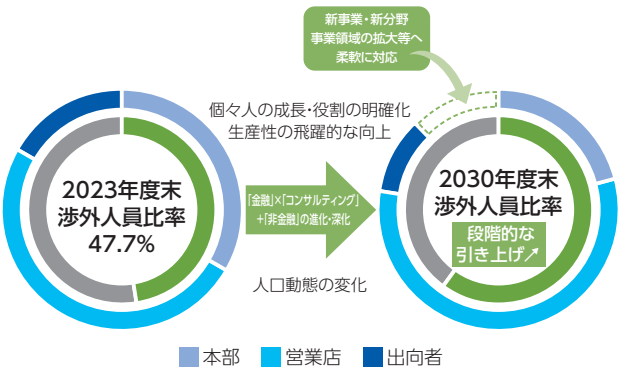
I. 人材ポートフォリオ戦略

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。

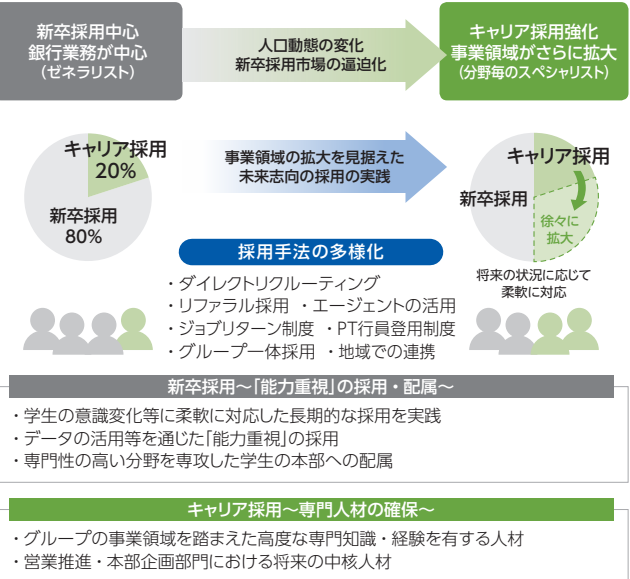
測定・管理要素	判定項目
「スキル」	✓ 法人渉外平均スキルレベル
	✓ 個人渉外平均スキルレベル
	✓ 上位資格（FP1級・CFP・中小企業診断士）保有者数
	✓ DX（専門・コア・ベース）人材の人数
「チャレンジ」	✓ エンゲージメントスコア（挑戦指数）
	✓ ジョブトライアル参加者数など
	✓ ジョブエントリー応募者数
「リターン」	✓ 渉外人員比率
	✓ 本業にかかる労働生産性
	✓ コンサルティング収益

※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

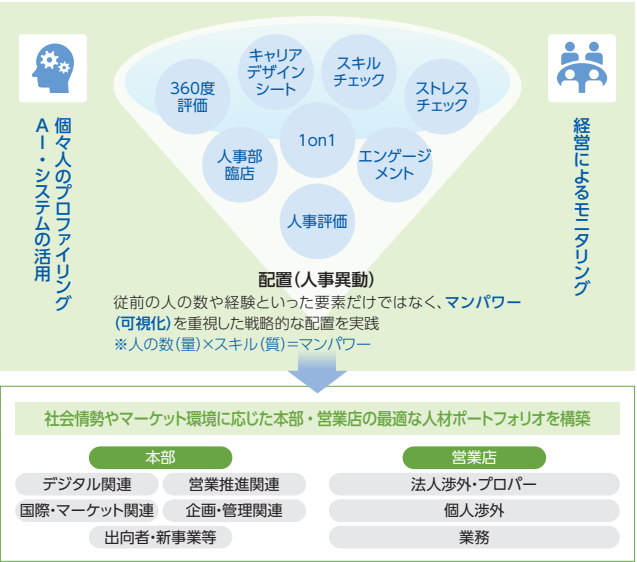
事業領域の拡大等を見据えた採用およびタレントマネジメントの実践

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



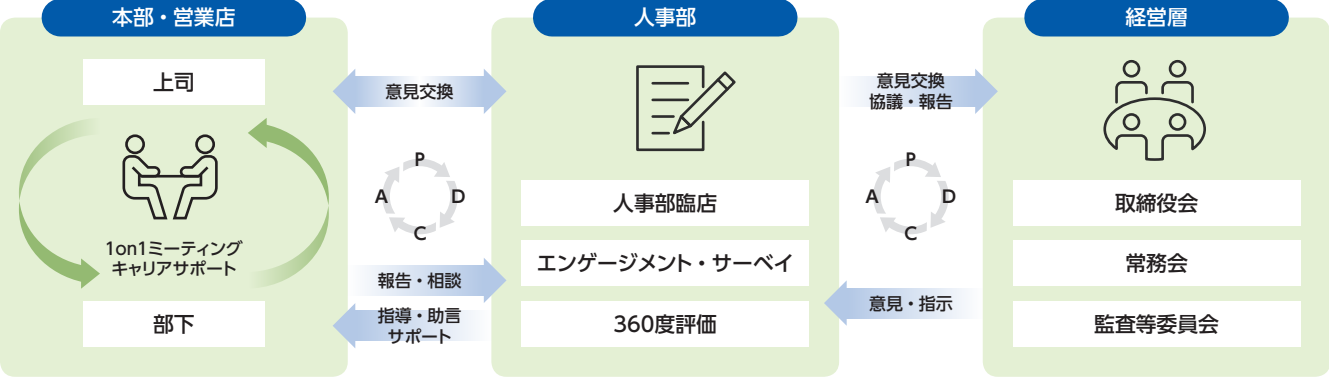
タレントマネジメントの実践



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

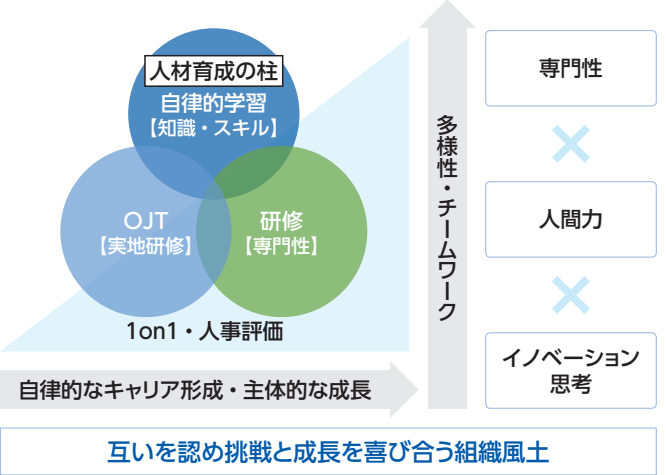
トータルエンゲージメント 3.67 (前回比：+0.01) (参考) (他社平均比：+0.02)	仕事へのエンゲージメント	3.60(前回比：+0.01)	(参考) (他社平均比：+0.01)
	職場へのエンゲージメント	3.76(前回比：±0.00)	(参考) (他社平均比：±0.00)
	会社へのエンゲージメント	3.64(前回比：+0.02)	(参考) (他社平均比：+0.03)

※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

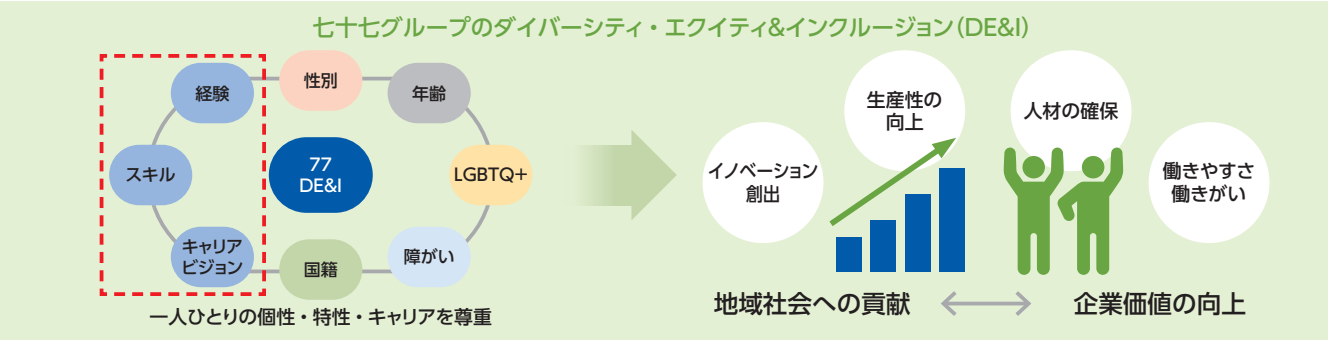
リスクリングの強化

- ▶ 渉外業務等へのリスクリング推進
- ▶ 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

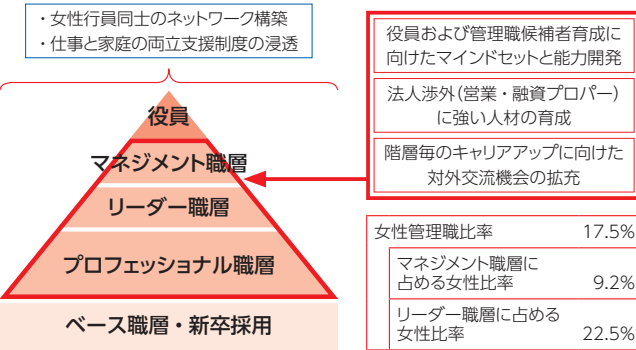
七十七グループは、多様性を認め合い尊重する意識の醸成と体制整備を通じ、多様な人材が様々なフィールドで活躍できる職場環境を実現することで、「一人ひとりが個性を発揮できる組織」へと成長します。

個性と能力を最大限発揮できる職場環境の実現

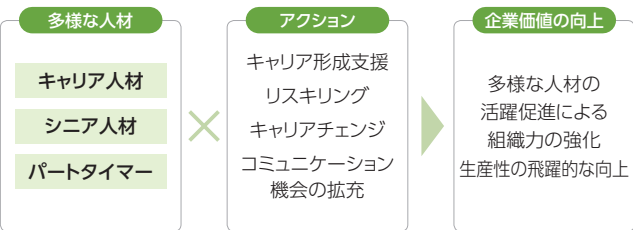


女性活躍推進のさらなる強化

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実質化等を通じ、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	健康保持・増進への積極的支援
▶ 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	▶ 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実質化
働きやすい職場環境の実現	ファイナンシャル・ウェルネスへの取組強化
▶ 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	▶ 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 (コア) 62名 (ベース) 612名	5名 85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）

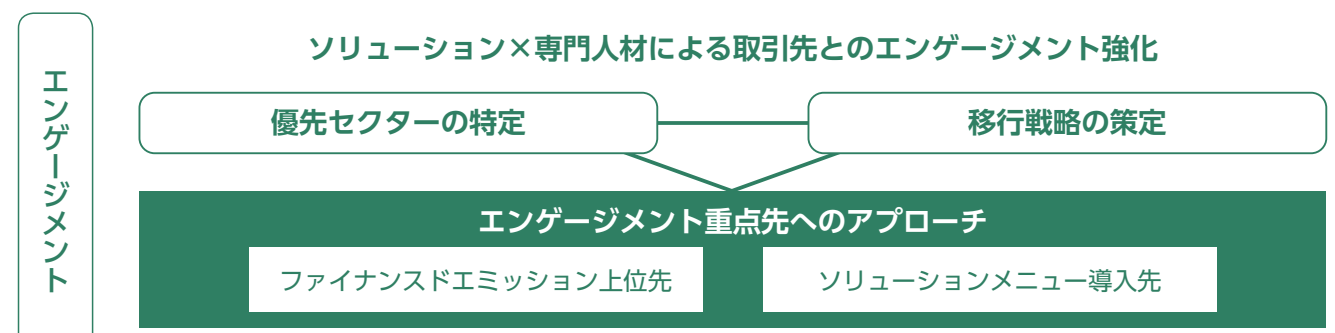
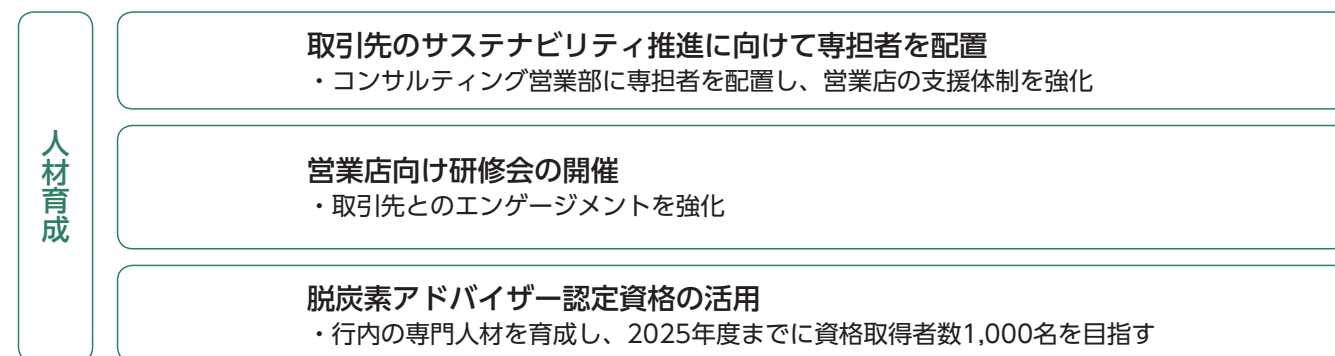
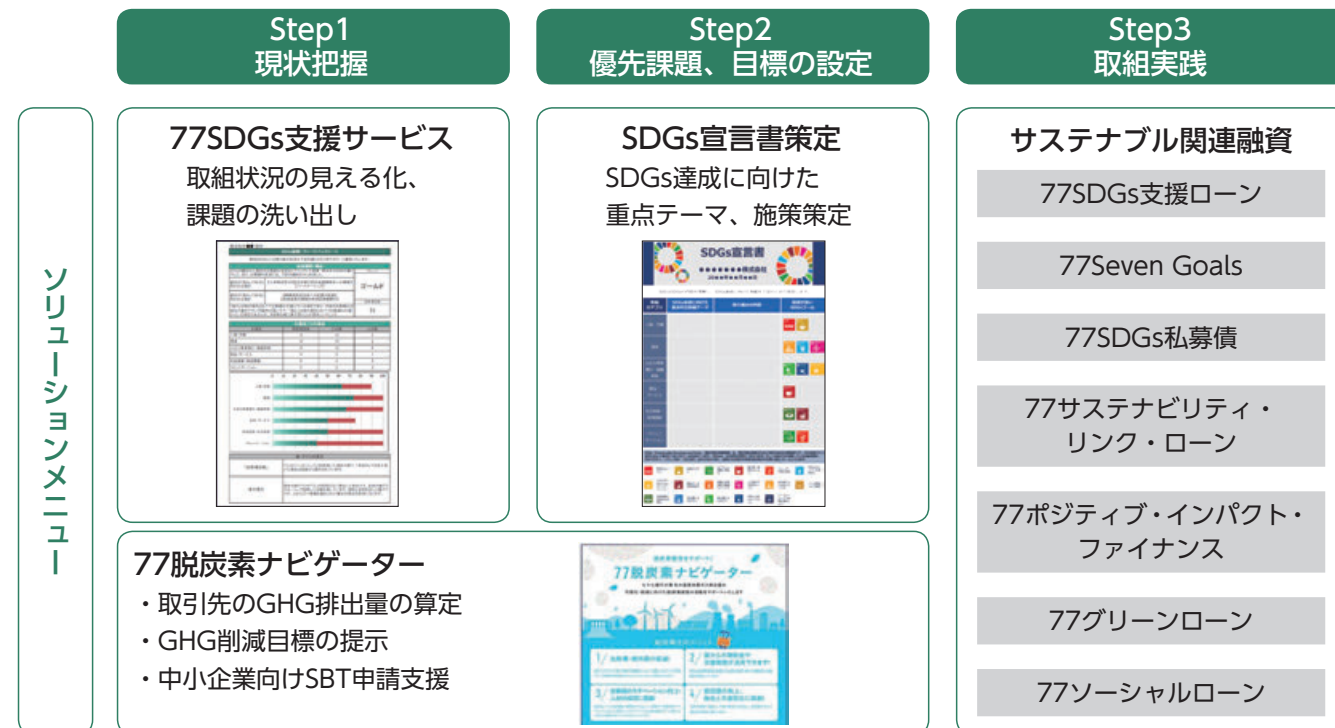
※2 行内基準に基づくスキル評価として2023年度より導入（最大5.0）

※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。



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 (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)

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。

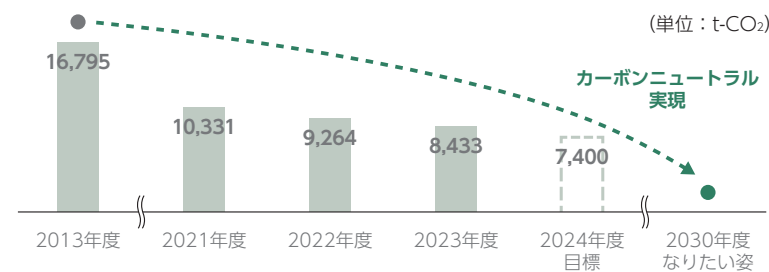


2023年10月、業界最大級のイベントである「東京サステナブルシーフードサミット」に参加し、銀行と水産業者の協働に関するパネルディスカッションに登壇しました。

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「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」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

- 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車輛の導入
- 店舗ZEB化に向けた検討
- 排出権取引活用に向けた検討

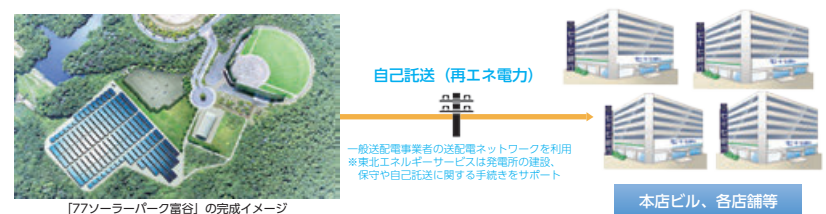
2030
Step 03

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-CO₂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。



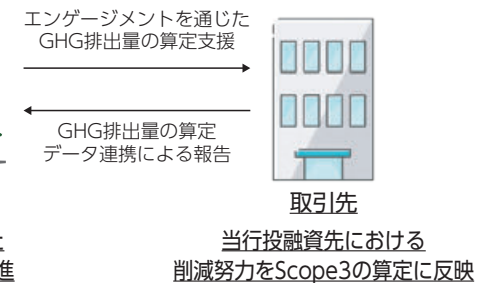
Scope3カテゴリ15の算定高度化

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>



- 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



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。



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任者のほか、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	宮城県内の事業性と信	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资等の金融仲介機能（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资機会の拡大	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资機会の拡大	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资機会の拡大	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

■ CO₂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、CO₂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CO₂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-CO₂）

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-CO₂）

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。

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

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

※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>

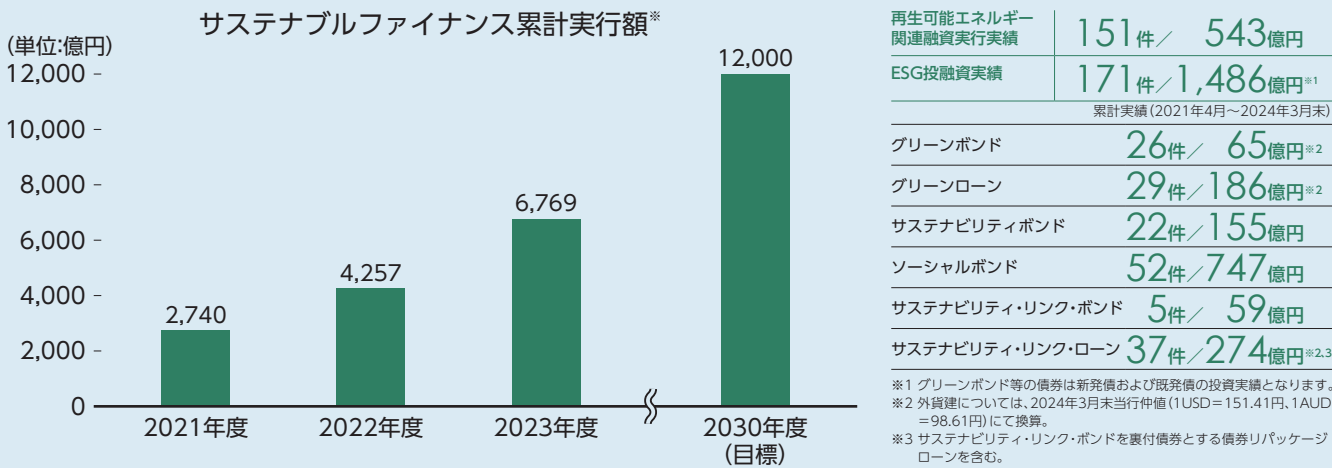
【当行投融資先全体】

	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

※ 「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。

■ 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。



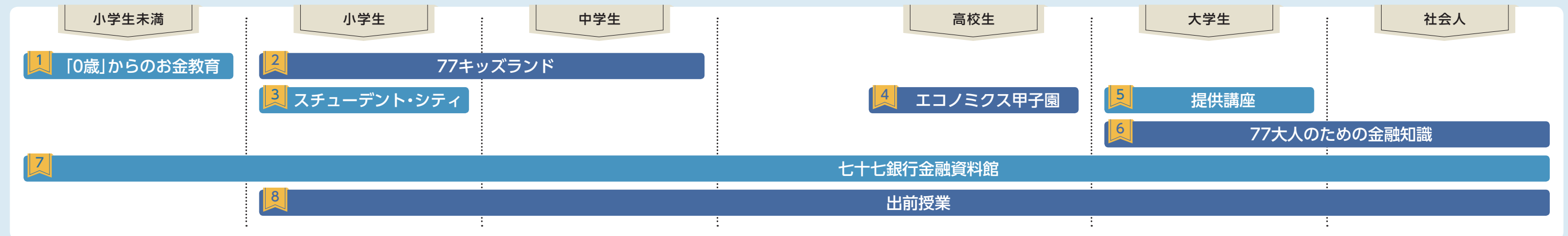
※ 地域活性化や持続可能な社会の実現に資する投融資の累計実行額（環境、医療、創業、事業承継等のSDGsへの取組支援・促進にかかる投融資）

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。



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じ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を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。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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めます。
- 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。
- 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。