

THE 77 BANK

INTEGRATED
REPORT

2026

七十七銀行統合報告書



77 BANK

Vision R.V. 2030

地域を豊かにするリーディングカンパニー

七十七グループは、1878年の創業以来、「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、幾多の困難を乗り越え、地域とともに着実に成長してきました

2021年4月にスタートした「Vision 2030」に基づく取組みを通じ、コンサルティング力の強化と生産性の向上が図られたほか、前向きでチャレンジングな企業文化に変化しつつあります

人口減少・少子高齢化が進行する中、更なる成長に向けた投資と挑戦を通じ、お客さまの課題解決やビジネスチャンスの拡大を支援していくことで、地域経済の要として、地域の未来に貢献していきます

七十七グループは、「なりたい姿」に向かって、2030年、そして更にその先へ進んでいきます

Our Mission (使命)

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に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。

Our Vision (究極の目標)

「Vision 2030」(R.V.)

Our Value (組織共通の価値観)

七十七グループのサステナビリティ宣言 〜もっと、ずっと、地域と共に。〜

Our Strategy (戦略)

短期経営計画

サステナビリティ推進計画

2026年 統合報告書 CONTENTS

七十七グループの目指す姿

- 01 七十七グループの更なる成長に向けたストーリー
- 02 トップメッセージ
- 12 「Vision 2030」(R.V.)の概要
- 16 財務担当役員メッセージ

七十七グループの価値創造

- 22 成長を続けてきたあゆみ
- 24 財務・非財務ハイライト
- 26 11年間の主要財務データ
- 28 宮城の現況とポテンシャル
- 30 価値創造の源泉／七十七グループの強み
- 32 価値創造プロセス
- 34 マテリアリティの解決
- 36 「Vision 2030」(R.V.)実現に向けた実践者たち

七十七グループの価値向上

- 40 顧客満足度ナンバーワン戦略
- 48 地域成長戦略
- 54 生産性倍増戦略
- 58 デジタル戦略の見直し
- 60 企業文化改革戦略
- 68 有価証券運用への対応
- 70 サステナビリティへの取組み
- 76 対談企画

コーポレートガバナンス

- 82 社外取締役鼎談
- 86 ガバナンス体制
- 94 リスク管理態勢
- 97 法令等遵守(コンプライアンス)の体制
- 100 プロフィール・グループ会社一覧
- 101 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 2026(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 2026」(当行ホームページ <https://www.77bank.co.jp/>に掲載)をご覧ください。





「地域を豊かにするリーディングカンパニー」を目指して、 果敢にチャレンジしていきます

代表取締役頭取

小林 英文

■ 七十七グループの経営計画「Vision」とは何か

私は、役職員向けに七十七グループの経営計画「Vision 2030」とは何かを説明する際、「航海」を例にあげています。「なりたい姿」が目的地だとすると、「目的地に向かって航海していく」といった方向付けが「Vision」であり、さらには、航海に必要な船と船員を手配し、食料や燃料を準備すること、様々なリスクを考慮して航路を計画することが「戦略」、風向きや海流によって帆を調整する、また、トラブルが発生した場合に

は航路を変えるといった対応が「戦術」と言えます。七十七グループの「Vision 2030」は、なりたい姿、その実現に向けた方向性、そして大きな目標を定めたものです。そのうえで、毎年の短期経営計画や予算を具体的な「戦略」として位置づけ、環境変化や技術の進展に柔軟に対応しながら「戦略」と「戦術」を見直し、着実に「なりたい姿」に向かって進んでいく考え方としています。これは「Vision 2030」(R.V.)においても変わりません。

■ 将来への危機感を起点に変革がスタート

あらためて2030年度までの10年間の計画期間とする「Vision 2030」策定の背景や、前半戦5年間の取り組みを振り返りたいと思います。策定当時、日本経済はいわゆる「失われた30年」と呼ばれる長期停滞、デフレ経済、マイナス金利といった厳しい環境下にありました。また、行員アンケートにおける当行への評価も、「柔軟性やスピード感に欠ける」、「先進性がない」、「高コスト・

低収益体質から脱却できていない」といった意見が多数挙がるような状況でした。地域が抱える少子高齢化や人口減少によるマーケットの縮小といった課題を前に、現状維持を前提としていては、我々も縮小均衡に陥ってしまうのではないかと危惧するなかで、「七十七グループはどうなりたいのか?」という自らへの問いかけが、「Vision 2030」策定の起点でした。

トップメッセージ

また、経営計画を策定するにあたり、先行きが不透明かつデジタル技術の進展など変化のスピードも速い経営環境のなか、従来の期間3年を前提としても、前例踏襲に終始し、失敗を恐れるあまり、実現可能な施策や他行の模倣、数値目標も過去実績をわずかに上回る程度の低い水準にとどまり、夢のない、時代に取り残された企業になってしまうのではないかという危機感があり

「Vision 2030」から「Vision 2030」(R.V.)へ

「Vision 2030」の策定後は、役職員への浸透に特に力を入れました。本部・営業店の行員に対して私から直接説明を行い、経営課題等について意見交換を行う「頭取塾」の開催など、様々な機会を捉えて繰り返し語り掛け、あらゆる取組みを「Vision 2030」と結びつけながらグループの進む方向性や考え方の統合を図ってきました。その成果は徐々にあらわれており、コンサルティング力の向上や生産性の改善を通じて収益力は大きく高まり、赤字であった顧客向けサービス業務利益も黒字化することができました。また、2024年度以降は金利上昇も追い風となって業績は大きく向上しており、こうした収益性・生産性の向上は、利益拡大を通じてステークホルダーへの還元の拡充にもつながっています。

ました。こうした状況を変えるためには、自らが先頭に立って企業文化を変革していかなければならないと強く感じたのです。そこで、七十七グループの10年後の「なりたい姿」を明確に描き、そこからのバックキャストにより、進むべき道を10年ビジョンとして定めたものが「Vision 2030」です。

勿論、我々だけの力によるものではありませんが、地域経済においても、県内総生産や県民雇用者報酬が増加傾向にあり、良い方向に進んでいると考えています。

株主還元も強化しており、「Vision 2030」がスタートする直前期である2021年3月期の配当性向は22.4%でしたが、株主還元方針で掲げた配当性向35%の目標を達成することができました。この間、連結当期純利益は165億円から約3.2倍の540億円に増加していますが、配当金総額は37億円から約5.2倍の195億円に拡大させており、利益成長を上回る還元強化を実現しています。

従業員への還元については、デジタル化の進展による来店客の減少や店舗内店舗化による営業拠点の集約を受けて総人員数が減少しているため、人件費の総額としては概ね横ばいですが、一人あたりの人件費は5年間で1割以上増加させており、なかでも人材育成のための研修費は倍増させています。また、外部トレーニーに派遣した累計の行員数も5年前から倍増させ、2025年度には327名となりました。

このほか、新事業・新分野のプロジェクトについても、目標の「3年で10件立ち上げ」を達成しており、これらの成果の積み重ねによって、お客さま、地域、株主の皆さまから、七十七グループを前向きに評価していただく場面が増え、これまで以上に地域からの期待が高まっていると実感しています。

収益性・生産性の向上			
顧客向けサービス業務利益	2020年度	2025年度	
	▲10億円	296億円	
当期純利益(連結)	2020年度	2025年度	
	165億円	540億円	
ROE(連結)	2020年度	2025年度	
	3.42%	8.53%	
コアOHR	2020年度	2025年度	
	62.27%	40.20%	

ステークホルダーへの貢献			
地域経済	県内総生産(名目)・ 県民雇用者報酬	2020年度	2025年度(推計)
		9.47兆円 4.5百万円	10.45兆円 5.0百万円
納税額	国税・地方税等	2020年度	2025年度
		83億円 (うち宮城県・仙台市) 19億円	275億円 (うち宮城県・仙台市) 55億円
従業員	一人あたり人件費等・ 外部トレーニー	2020年度	2025年度
		8.3百万円 155名	9.4百万円 327名
株主	配当性向(連結)・ 配当金総額	2020年度	2025年度
		22.4% 37億円	35.7% 195億円

スタートから5年目を迎えた2025年度には、当初の予定どおり「Vision 2030」の中間見直しを実施しました。見直し後の計画「Vision 2030」(R.V.)は、計画が順調に進捗していることを踏まえ、基本的な考え方は踏襲したうえで、時代の変化に対応し、個人と組織の更なるレベルアップを成し遂げるために「Vision 2030」を進化させたものです。なお、名称の「R.V.」はRevised Version、改訂版を意味します。

「Vision 2030」(R.V.)では、この5年間の取組みによって、生産性の高い、筋肉質な経営体質への転換が進

んできたことを踏まえ、今後は、更なる成長に向けた投資と挑戦を通じて「地域経済の要」としての役割を果たし、地域の活性化、活力ある未来の実現に貢献していくという、「七十七グループと地域の成長ストーリー」を示しています。

金利上昇に伴い、更なる収益拡大が見込まれる状況にあるなか、「いまのやり方で十分」といった考えが蔓延し、変革の歩みが停滞することのないよう、しっかりと「Vision 2030」(R.V.)の浸透を図っていきます。

新たに描く「なりたい姿」

従来は、なりたい姿を「未来を切り拓くリーディングカンパニー」としており、この5年間の取組みによって、着実に成長することができています。しかしながら、今後を展望すると、地元宮城県の人口減少は一段と進行し、地域経済の先行きに対する不透明感も増えていることに加え、足元では、デフレ経済からインフレ経済への転換という新たな局面を迎えています。世界的な政治・経済環境の変化、テクノロジーの進展など、我々を取り巻く環境が大きく変化しているなかで、地域経済を支え、発展に貢献するという七十七グループの使命に照らして考えたときに、人口減少に負けず、変化に的確に対応し、地域を豊かにしていく企業グルー

プでありたいという思いから、「Vision 2030」(R.V.)において、「地域を豊かにするリーディングカンパニー」を新たな「なりたい姿」として掲げました。

金融庁が公表した「地域金融力強化プラン」においても、地域企業の価値向上や地域課題の解決が求められており、地方銀行が果たすべき役割はより一層大きくなっています。七十七グループにおいても、地域の魅力を高めるために、これまで以上に具体的な成果を示していく必要があり、「Vision 2030」(R.V.)においては、「地域を豊かにする」ことに直結する地域成長戦略の優先度を高めて取り組んでいきます。

トップメッセージ

七十七グループの方向性

「Vision 2030」(R.V.)において、「七十七グループの方向性」として3つの方針を掲げています。

一点目は、「顧客・地域のビジネスチャンスを拡大すること」です。金融×コンサルティングのビジネスモデルをさらに強化し、そこに非金融サービスを加えることで、お客さまや地域の役に立ち、成長を支援していきます。東北地域の中心である仙台圏の豊富な情報と高いシェア・顧客基盤を有する強みを生かして、国内外の成長マーケットとの橋渡し役となることで、地域間の経済交流を活発化し、お客さまのビジネスチャンスを拡大につなげていきます。これは、七十七グループの持続性・成長性を高めることにもつながると考えています。

二点目は、「地銀トップクラスの生産性を実現すること」です。デフレ経済からインフレ経済に移行するなかにあっても、生産性が企業にとって極めて重要であることに変わりはなく、生産性が悪化すれば競争力も弱

まり、成長を阻害すると考えています。そうしたなかで、七十七グループが競争力を高めていくためには、パーヘッドにこだわり、生産性を向上させていく必要があります。地域のリーディングカンパニーとして七十七グループが模範を示し、地銀トップクラスの生産性を維持・向上させていきたいと考えています。

三点目は、「挑戦・成長し続ける組織へ進化すること」です。東北は人口減少が全国に先んじて進む地域であり、その影響は地域経済のあらゆる場面において顕在化しています。そのような環境下で、前年並みの成果に満足しては、地域経済も組織も人も衰退するばかりです。付加価値を創造するために、個人と組織の双方がチャレンジとレベルアップを繰り返し、成長し続けていかなければなりません。経営意識を持って専門性を高めることで、地域の役に立つリーディングカンパニーを目指していきます。

七十七グループの方向性 ～3つの方針～

顧客・地域の
ビジネスチャンスを
拡大する

地銀トップクラスの
生産性を実現する

挑戦・成長し続ける
組織へ進化する

キーファクター(七十七グループの飛躍的な成長に向けたエンジン)

多角化

AX

人材

投資

財務基盤

成長のエンジンとなるキーファクター

なりたい姿を実現し、グループ全体で飛躍的な成長を遂げるためのエンジンとして、5つの「キーファクター」を掲げています。

I. 多角化

お客さまの多様化するニーズに応え、成長を支援していくためには、事業の幅を広げる取組みが不可欠です。地域課題の解決や地方創生につながる事業、地域に不足している事業のうち、七十七グループとして取り組む意義と実現可能性のある分野については、積極的に多角化を検討していきます。これは、将来の収益源確保とグループの成長にもつながるものです。一方で、自前主義だけではリソース、ノウハウの両面で限界がありますので、成長スピードを加速させるため、外部との連携や買収も含めたインオーガニック投資や、他行・異業種企業とのアライアンスも強化していきます。本年3月25日に協定を締結した「南東北元気プロジェクト」もそのひとつであり、今後も様々な連携の可能性を広げていきます。

多角化を進めるもう一つの理由として、異業種による銀行業参入への対応が挙げられます。大手の事業会社が、BaaSを活用して本業との相乗効果が見込める業務に参入する動きが相次いでおり、ネットバンクの台頭も進んでいます。こうしたなかで、地方銀行グループとしてのビジネスモデルの持続性・成長性を確保するため、規制緩和の動向も踏まえながら、経営強化の一環として事業領域の拡大を進めていきます。

II. AX(AIトランスフォーメーション)

DXが浸透するなかで、AIの進歩は想定を上回るペースで進んでおり、AIエージェントの活用によって業務のあり方そのものを変革することで、人の役割を変化させ、より付加価値の高い仕事にシフトしていると考えています。AIを活用して人間の仕事を代替していくためには、人の経験に裏打ちされた暗黙知

の取り込みが不可欠であり、人とAIが融合することで、より大きな効果を生み出していきます。

今後、生産年齢人口の減少が一段と進んでいくなかで、貴重な人材は人間が担うべき仕事に振り向けていくべきです。AX・DXによって、七十七グループのお客さま満足度や生産性の向上を図るだけでなく、地域のデジタル改革も同時に推進していきます。高いハードルではありますが、地域を豊かにするためには、人口減少により人手不足が課題となっている東北地域でこそデジタル改革を実現することが重要です。

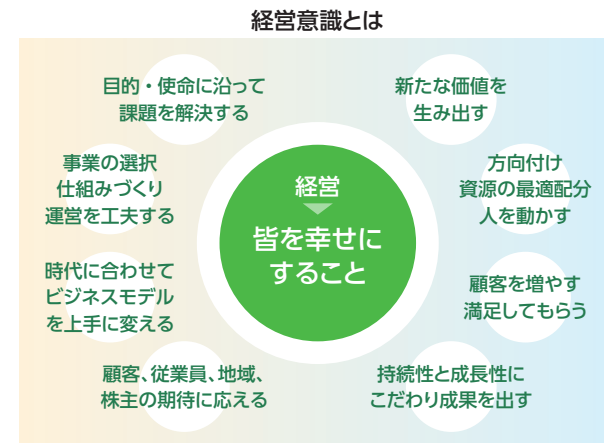
AI・デジタルツールを使いこなし、経営資源として大いに活用することで、イノベーションの創出とパーヘッドの収益向上を実現していきます。

III. 人材

「企業は人なり」と言われるとおり、最も重要な経営資源は人材です。求める人材の姿をより明確化しながら、人への投資を進めていきます。求める人材像は、顧客・地域に最も信頼されるプロフェッショナルである「顧客・地域に役立つ人材」、豊かな発想で周囲を巻き込む新しい時代の牽引者である「企業変革に資する人材」の2つです。

今回、「Vision 2030」(R.V.)を策定するにあたり、「経営意識」をキーワードのひとつとしています。記載している「経営意識」の図は、私が地元のスタートアップ企業や経営者向けに講演を行う際に説明している内容をもとに、役職員に向けて「Vision 2030」(R.V.)に盛り込んだものです。上司から指示されて仕事をするよりも、自分で気づいて改善に取り組んだほうが、やりがいと楽しさがあると考えています。経営意識を持つことで気づきが生まれ、主体的に取り組むことで仕事の付加価値が高まる。それが顧客満足につながり、上司や同僚の期待にも応えられ、一人ひとりの成長につながるとともに組織の生産性向上にも貢献できます。

トップメッセージ



経営意識を高めるために必要なこと	
問題意識を高める	解決策を考える
- Why?What? - 変化に気づく - 全体像をつかむ - 全体最適を目指す - 合理的か、根拠は?	- 長期的、多面的、根本的 - 逆転の発想 - 想像力、共感力 - 一つ駒が動くと他にどう影響するか - 目的を見失わない
数字に強くなる	マーケティング力
- B/S、P/L、資金繰り - 単価×数量 - 因果関係、相関関係 - 生産性 - リスク管理力、気づく力	- どこで・誰に(Place) - 商品・サービス(Product) - プロモーション(Promotion) - 採算(Price) - 相手の立場で考える
思考力・実行力・伝える力を高め、成果を出す!	

私は、経営とは「皆を幸せにすること」だと考えています。この考えは、「Vision 2030」(R.V.)の企業文化改革戦略において、経営意識を高めるために何が必要であるかということとあわせて示しています。問題意識を持ち、課題を発見し、その解決策を深く考えることを繰り返しながら経営意識を高める。このような、経営意識を持ち、地域に新しい価値を提供できる人材を数多く輩出することで、七十七グループは地域を牽引する存在になれると確信しています。

人材への投資においてはトータルリワードの充実を重視しており、経営意識を持ちながら、自らを高めようとする意欲ある人材には、成長機会の提供で応えています。自身の成長を通じて地域の役に立っていること、企業変革に貢献していることを実感することで、七十七グループで働く価値を高め、エンゲージメントの向上にもつなげていきます。

Ⅳ. 投資

七十七グループがより大きく成長し、飛躍していくためには「投資」が不可欠であると考え、新たにキーマンファクターに加えました。

「Vision 2030」への取組みを通じて、七十七グループの利益水準も上がり、従来以上に積極的にリスクテイクしながら投資を行える状況になってきました。地域の産業・企業の支援、地方創生、まちづくり、海外ビジネス、有価証券運用、店舗等の整備に経営資源を振り向けていきます。加えて、具体的な投資領域として、お客さまの利便性・満足度の向上、グループ全体の生産性向上に向けた投資のほか、少数精鋭で生産性の高い組織を作り上げていくためには人材育成が鍵となるため、一人あたりの人材開発投資額を増加させていきます。人材育成・キャリア採用の強化、福利厚生のさらなる充実化を通じて、経営意識を持った人材が、地域のために生き生きと活躍できる環境を整備していきます。

一方で、生産性を悪化させる無駄な投資を排除するためにも、コストマネジメントは引き続き厳格に実施する方針であり、費用対効果や最適なタイミング、投資による他の分野への影響などにも留意しながら、必要な投資にはスピーディーに対応していきたいと考えています。

そのうえで、株主の皆さまからのご期待に応えていくために株主還元方針を見直しており、2027年度までに配当性向を40%以上に引き上げる方針としたほか、株主優待制度の拡充も行っており、株主の皆さまに対しては、成長の果実をしっかりと還元していきます。

Ⅴ. 財務基盤

「Vision 2030」(R.V.)の策定にあたり、更なる成長に向けて財務目標の上方修正を行いました。

資本収益性を意識しながら、あらゆるステークホルダーの期待に応える強固な財務基盤を構築するべく、2030年度までに2回の政策金利引上げを織り込むシナリオのもと、当期純利益(連結)900億円、ROE(連結)10%、自己資本比率(連結)10%程度、コアOHR35%以

下と設定しました。

財務の安定性は信用の裏付けとなり、収益性は成長投資や株主還元の源泉となります。目標達成には顧客営業部門での収益拡大が不可欠ですので、「金融×コンサルティング+非金融サービス」の取組みを磨き上げ

複雑化するリスクへの対処

このように「Vision 2030」は順調に進捗してきましたが、一方で、グループの経営に影響を及ぼすリスクは複雑化、多様化しています。そのなかでも、顕在化した場合に、特に重要な影響を及ぼす可能性のある事象を「トップリスク」として選定のうえ、リスク事象への対応策の実施状況をモニタリング・評価することで、継続的にリスクテーマを抽出するPDCAサイクルの構築に取り組んでいます。

七十七グループのトップリスクとして選定した事象のうち、「システムリスクの顕在化」については、「サー

るとともに、強みとなりつつあるパーヘッドの生産性をより一層高めていく必要があります。高い目標を掲げてチャレンジすることで、「地域を豊かにするリーディングカンパニー」に向けて成長していきたいと考えています。

ドパーティリスク」を加えたうえで、偶発的リスクから短期的リスクへと見直しています。これは、取引のデジタル化が進展するなかで、サイバー攻撃やシステム障害、外部サービスの利用に関わるサードパーティ事故等により、大規模な業務停止・顧客情報の流出が発生した場合の影響が非常に大きくなっていることを踏まえたものであり、多層的なセキュリティの構築に加えて、訓練を通じたリスク管理態勢の強化、システムユーザーであるグループ役職員のITリテラシー向上にも継続的に取り組んでいます。足元では、フロンティア



トップメッセージ

AIが利用された高度なサイバー攻撃の増加が懸念されており、緊張感を持ってリスクに対処していきます。

このほか、グループ会社を通じた事業領域の拡大が進展していること、また、全国的にみても東北地域の人口減少は進んでおり、従来の想定よりも早期にリスクシナリオが顕在化する可能性が高まっていることを踏まえ、「グループガバナンスの複雑化」および「営業地盤

の悪化」について、時間軸を超長期から中長期に見直しています。

リスク認識の解像度を高めることで、リスク事象と向き合い、適切にコントロールしながら、安定的な金融サービスの提供とリスクに見合った収益確保を実現していきたいと考えています。

さいごに～「地域を豊かにするリーディングカンパニー」を目指して～

七十セグループは、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」という行是の理念のもと、地域とともにある金融機関として円滑な金融仲介に取り組むとともに、グループ一体となってコンサルティング力を発揮し、お客さまの課題解決と地域経済の活性化に貢献できるよう、努力を重ねてきました。いよいよ「Vision 2030」(R.V.)がスタートし、これまで以上に踏み込んで「地域を豊かにする」取組みにチャレ

ンジしていきます。

経営意識と変革を必ず成し遂げる強い意志、知恵と工夫、粘り強い行動とグループ丸となったチームワークを大切にしながら、「地域を豊かにするリーディングカンパニー」の実現に向けた取組みを通じて、企業価値の向上を図ってまいりますので、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。



「Vision 2030」(R.V.) 浸透に向けて、「頭取塾」を開催

2021年度～2030年度を計画期間とする経営計画「Vision 2030」の中間見直しを行い、2026年度からは「Vision 2030」(R.V.)がスタートしました。「Vision 2030」(R.V.)の行内への周知および浸透を目的とし、営業店・本部の行員を対象に「頭取塾」が開催されています。頭取と直接対話することで経営計画に対する理解を深めました。

参加者の声

「Vision 2030」スタート以来、当行に「挑戦的な企業文化」や「生産性向上への高い意識」が根付いたことで、業績が大きく伸びていることをあらためて実感した。頭取が描く当行の未来についての話を聞き、自分も「もっと成長したい」「きっと出来る」という前向きな気持ちになることが出来た。

お客さまに対する最良のソリューションを提供し続けることが、地域を豊かにし、結果として、当行の業績向上に寄与するとあらためて認識した。今後も、顧客本位の取組みを継続し、お客さまや地域にとって、かけがえのない存在を目指したい。

講話の中では、特に「経営意識」という言葉が印象的だった。単なる業務遂行にとどまらず、収益や成長に対する責任を意識した行動が求められていると感じた。今後は、自身の担当業務においてもより高い視座を持ち、主体的に提案・行動していきたい。

「金利のある世界」到来により当行を取り巻く環境が大きく変化するなか、「経営意識」の醸成に加え、これまで以上に行員一人ひとりに責任と成長が求められると感じた。自分の業務の中でも「経営意識」を持ち、主体的に行動していきたい。



新入行員を対象に統合報告書を活用した研修「IR DAY」を実施

2026年2月に、七十セグループとして初の試みである統合報告書を活用した研修「IR DAY～七十セグループの魅力を将来の後輩にプレゼンしよう～」を、2025年度「新入行員第六次実務研修会」で実施しました。本研修は、統合報告書の理解を通じて、七十セグループの戦略および財務状況、商品やサービス等を含めた魅力を理解することや外部目線を意識し七十セグループを俯瞰する力を身につけることなどを目的としています。研修参加者には事前に統合報告書を熟読してもらい、当日は、グループごとにディスカッション・資料作成・プレゼンテーションを行いました。

参加者の声

統合報告書を読み、あらためて七十セグループの良さを知ることができた。東北のリーディングカンパニーとしてさらに発展できるよう貢献したい。

統合報告書の内容をもとに七十セグループの魅力を考え発表するという流れの中で、経営陣がどのような思いを戦略に反映しているのかなどを知ることができた。他のグループの発表を聞くことで七十セグループへの理解をさらに深めることができた。

七十セグループが今後さらに成長していくために、自分に何ができるかを考える機会となった。

統合報告書をじっくり読み込み、七十セグループの魅力や課題を言語化したことでさらに理解が深まった。今後は、七十セグループ全体の目標や経営計画を意識したうえで日頃の業務に取り組んでいきたい。

七十セグループの「なりたい姿」や魅力について理解を深めることができた。所属している組織について知ること、幅広い選択肢のなかからお客さまに最適な提案ができると感じた。



「Vision 2030」(R.V.)の概要

なりたい姿

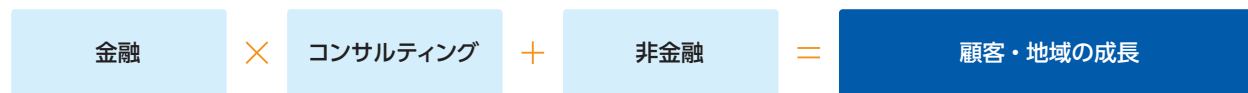


地域を豊かにするリーディングカンパニー

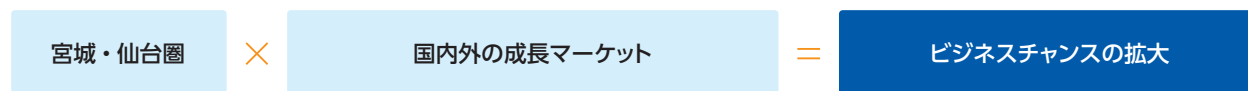
長期的に目指す「なりたい姿」

七十七グループは、地域の持続的成長に向けて、コンサルティング力を磨き上げるとともに、ビジネスチャンスを広げ、すべてのステークホルダーとともに発展し続けることで、地域を豊かにするリーディングカンパニーを目指します

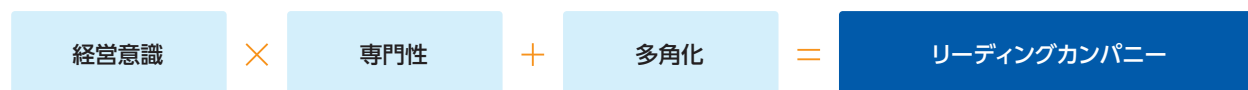
- 金融サービスの充実とコンサルティング力の強化を追求するとともに、非金融分野の事業領域を拡大する



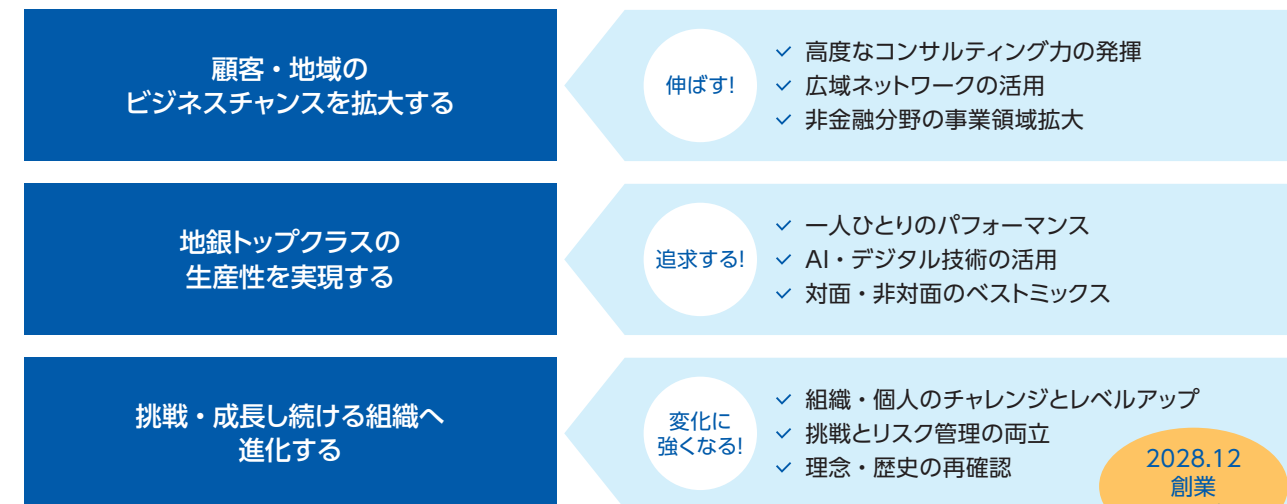
- 国内外に構築した広域ネットワークの活用により、お客さまの事業拡大をサポートする



- 個人と組織のレベルアップを図り、すべてのステークホルダーとともに発展し続ける企業グループを目指す



七十七グループの方向性



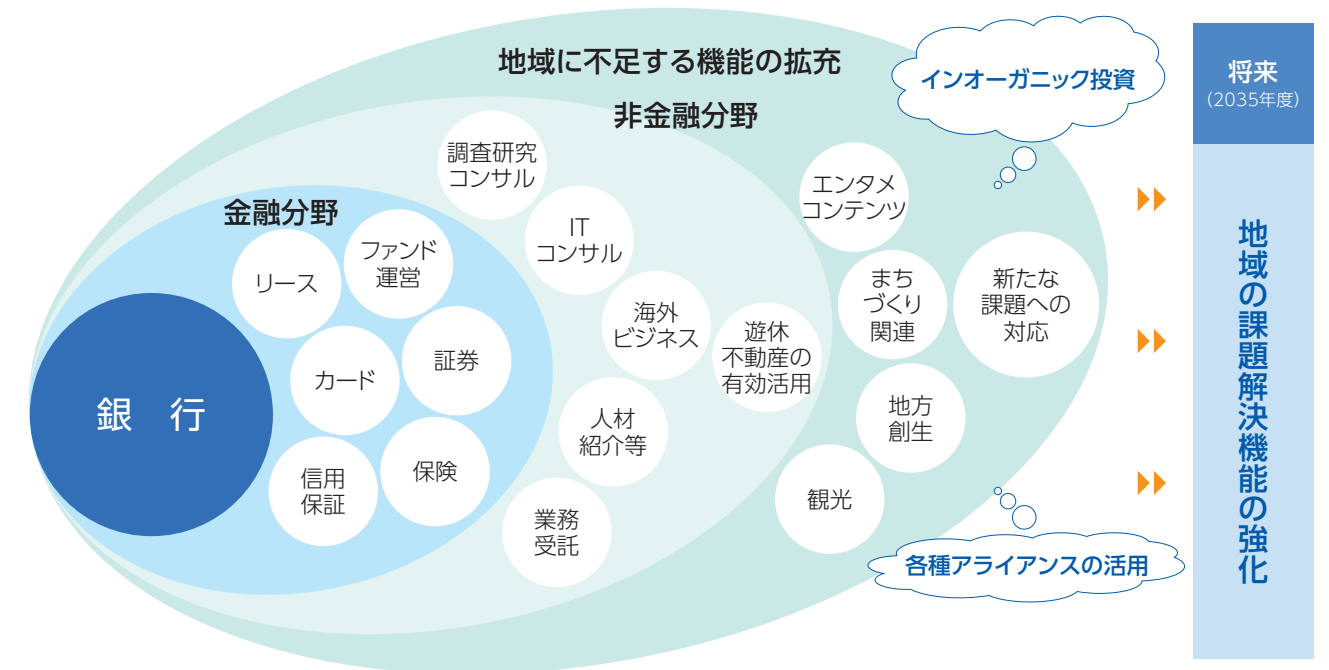
キーファクター(七十七グループの飛躍的な成長に向けたエンジン)



キーファクター

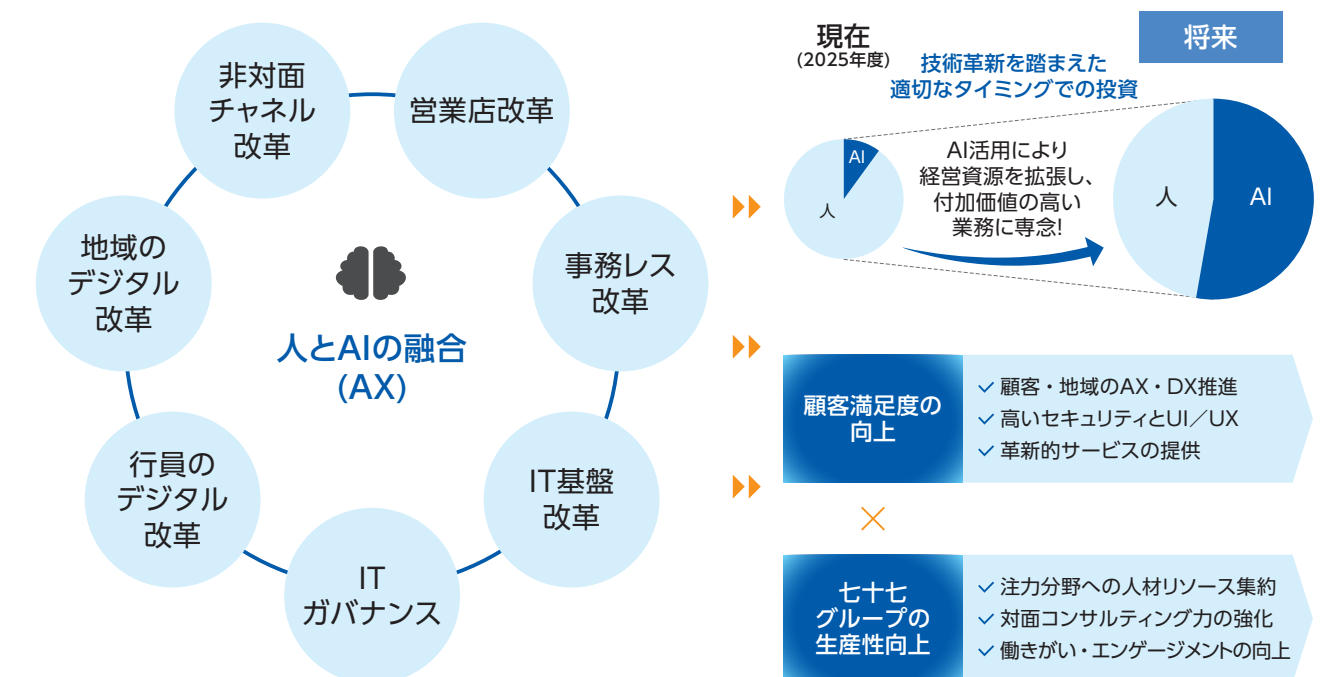
多角化

お客さまのニーズを踏まえた事業ポートフォリオを構築するとともに、各事業の自律的成長を通じ、課題解決機能を一層強化していきます



A X

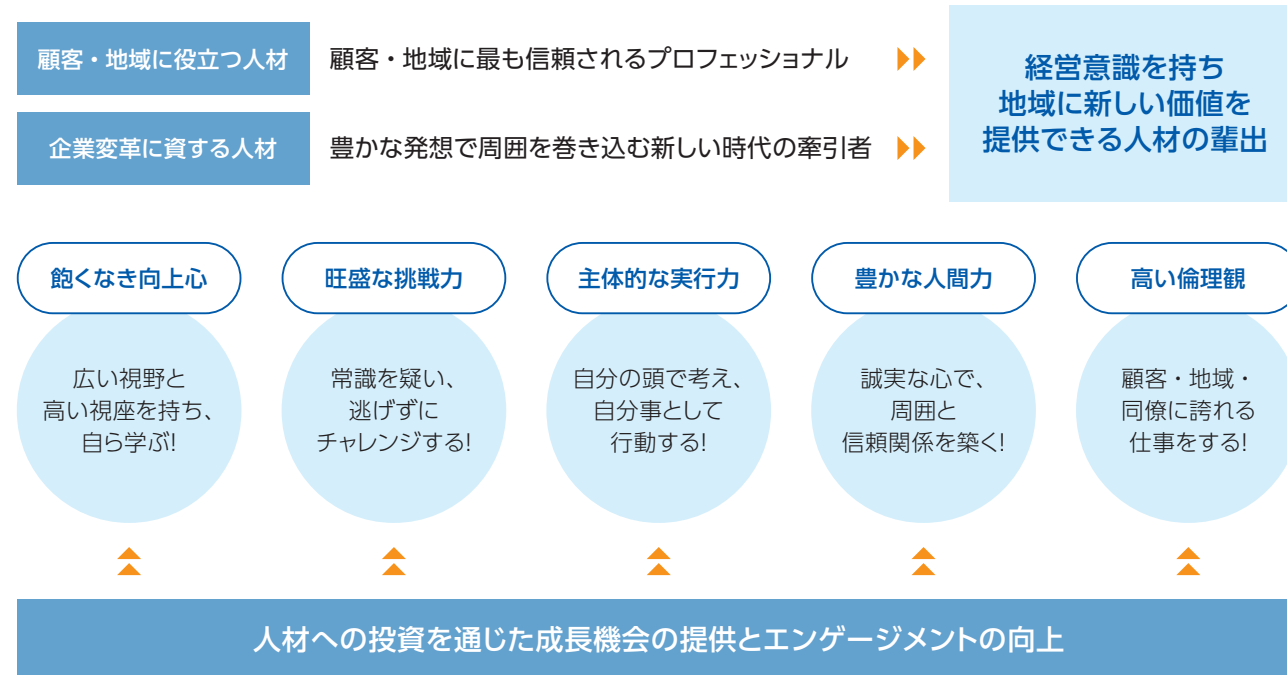
AIを経営資源として徹底的に活用し、顧客満足度の向上と七十七グループの生産性向上を実現します



「Vision 2030」(R.V.)の概要

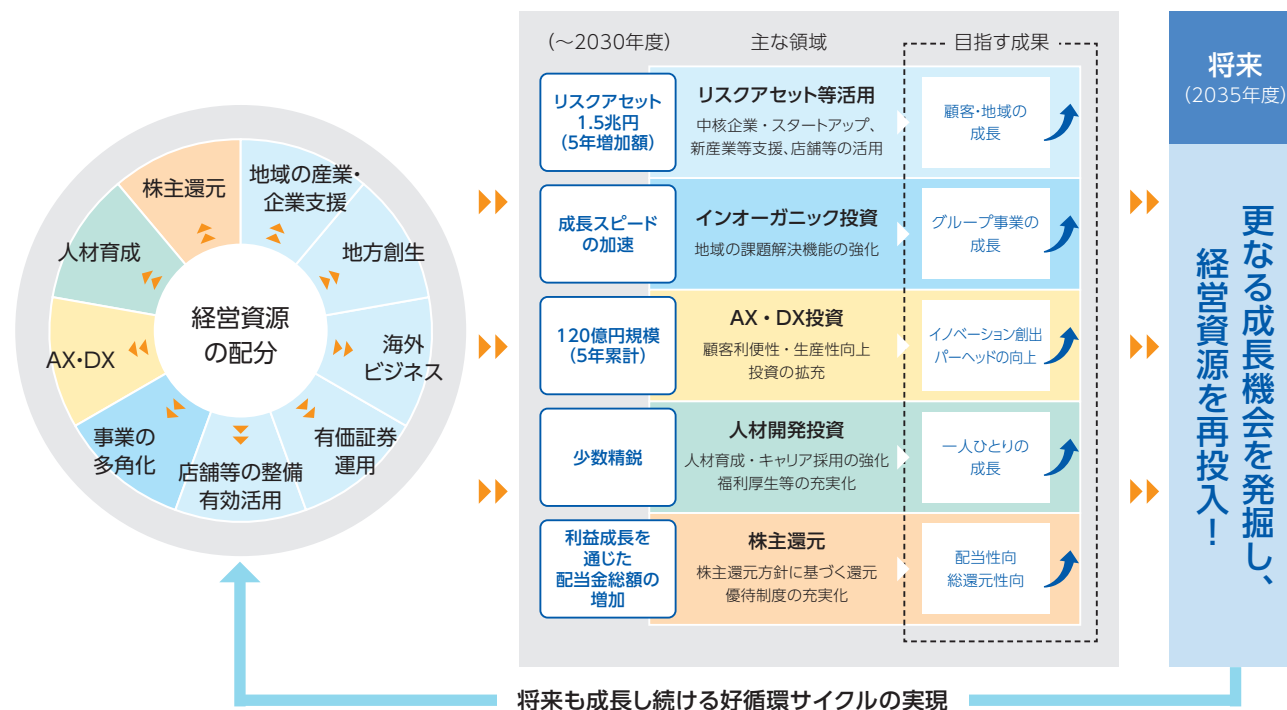
人 材

意欲ある人材への成長機会の提供と働きがいのある職場環境の構築により、地域の成長を牽引し、七十七グループの成長を支える人材を育成していきます



投 資

将来に対する積極的な成長投資を通じ、成果に結びつけ、ステークホルダーの期待に応えていきます



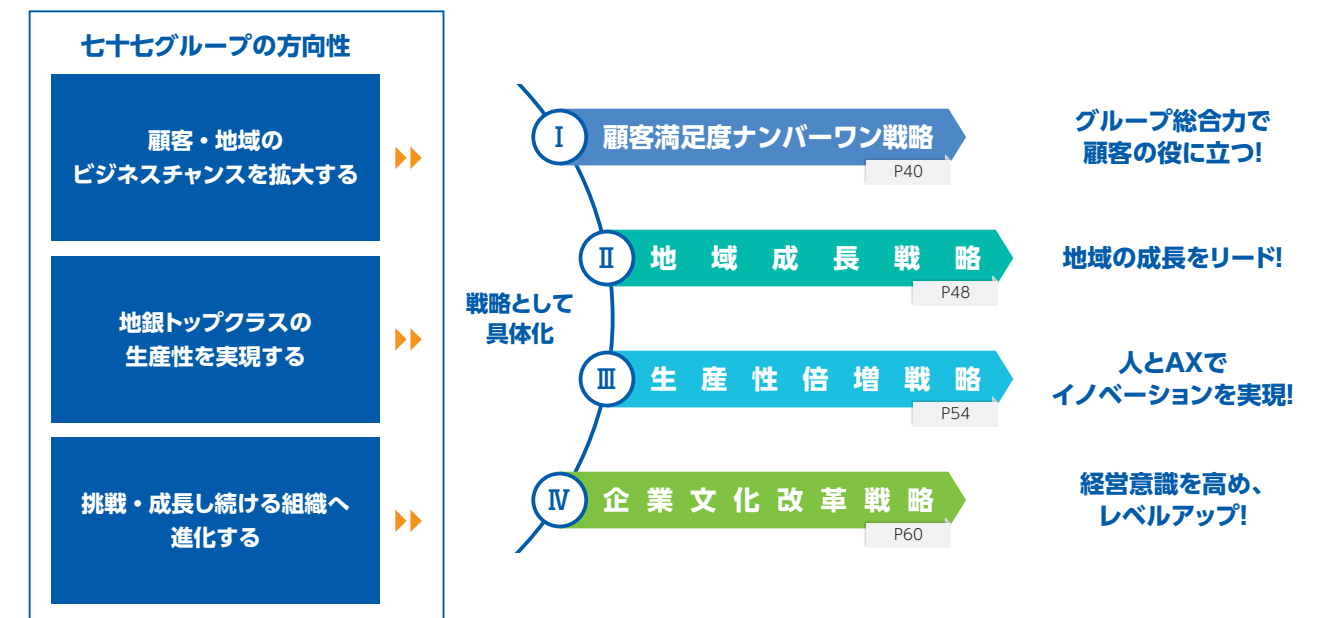
財務基盤

資本収益性を意識した経営を実践し、ステークホルダーの期待に応える強固な財務基盤を構築していきます

2025年度実績		2030年度財務目標		将来(2035年度)								
当期純利益(連結)	▶▶	当期純利益(連結)	▶▶	株主資本コストを上回るROEの実現 (10%以上)								
540億円		900億円	▶▶									
ROE(連結)	▶▶	ROE(連結)										
8.53%		10%		(2030年度の想定ポートフォリオ)								
自己資本比率(連結)	▶▶	自己資本比率(連結)		<table><tr><th>項 目</th><th>2030年度</th></tr><tr><td>貸出金</td><td>7.5兆円</td></tr><tr><td>有価証券</td><td>2.4兆円</td></tr><tr><td>預金+NCD</td><td>9.3兆円</td></tr></table>	項 目	2030年度	貸出金	7.5兆円	有価証券	2.4兆円	預金+NCD	9.3兆円
項 目	2030年度											
貸出金	7.5兆円											
有価証券	2.4兆円											
預金+NCD	9.3兆円											
10.58%		10%程度 (10.0%~10.5%)		(金利シナリオ)								
コアOHR	▶▶	コアOHR		2026年10月～ 政策金利1.0%								
40.20%		35%以下		2028年4月～ 政策金利1.25%								

なりたい姿の実現に向けた基本戦略

七十七グループの方向性を踏まえ、地域とともに七十七グループが持続的に成長していくための戦略を描きます



財務担当役員メッセージ

5期連続過去最高益を更新 新たな財務目標の達成に向けて 成長を加速させていきます

取締役常務執行役員

小田島 祥之



業績概要

【単体】	2024年度	2025年度	前年比		2026年度 (予想)	2027年度 シミュレーション
			増減額	増減率		
業務粗利益	856	1,002	146	17.0	1,255	1,368
資金利益	1,039	1,148	109	10.4	1,193	1,282
役務取引等利益	145	169	24	16.6	164	170
その他業務利益	▲ 328	▲ 315	13		▲ 102	▲ 84
経費	484	503	19	3.9	506	507
コア業務純益	583	749	166	28.3	822	933
業務純益	372	500	128	34.3	757	873
経常利益	548	763	215	39.2	870	985
当期純利益	386	528	142	36.9	600	680
与信関係費用	▲ 1	44	45		45	45
有価証券全体損益	441	582	141		598	601
調達コスト控除後	316	458	142		460	464
顧客向けサービス業務利益	225	325	100		442	561
外貨調達コスト控除後	187	296	109		419	539
【連結】						
経常利益	563	785	222	39.4	895	1,020
親会社株主に帰属する当期純利益	393	540	147	37.5	615	700

2025年度決算の振り返り

2025年度決算につきましては、「Vision 2030」で掲げた「金融」×「コンサルティング」の取組みが成果として表れるとともに、金利上昇も追い風となり、連結・単体ともに当期純利益が5期連続で過去最高益を更新しました。

要因としては、物価上昇に伴う運転資金や設備資金について、県内外のお客さまのニーズを確実に捕捉したことに加えて、市場金利や短期プライムレートの上昇を受け貸出金利が増加し、資金利益が増益となりました。また、有価証券運用においても、低利回り債券の売却損を計上したものの、より高い利回りの債券へ

の入替により円債利息が増加したほか、株価上昇を捉え株式等の売却益や金銭の信託運用益を大きく計上し、有価証券全体損益も増益となりました。また、専門性を活かしたコンサルティング営業を目指すなか、グループ全体としてお客さまへの課題解決のメニューも広がり、法人関連手数料をはじめとした役務取引等利益も着実に増加しました。

一方、経費はシステム関連費用が増加するとともに、与信関係費用は物価上昇や人手不足に起因する倒産・廃業件数の高止まりにより増加しました。

2026年度の業績予想

2026年度の業績予想は、連結の当期純利益で75億円増加の615億円を見込んでいます。政策金利は1回の引上げ(0.75%→1.00%)を織り込んでおり、先行して預金利息が増加しますが、2025年度に引き続き、資金需要への対応と金利上昇を踏まえた適切なプライシングにより貸出金利の増強に努めていきます。有価証券運用は、金利や株式市場の動向に応じた投資のタイミング等を見極めながら、第二の収益の柱として安定的な利益確保を目指していきます。

経費面では、賃上げに伴う人件費の増加や、物価上昇に伴う様々な費用の増加を想定していますが、人材開

発投資をはじめとする将来の成長に向けた投資に適切に対応しながら、個人と組織のレベルアップを図っていきます。規律を持った経費コントロールにより、生産性を表す指標であるコアOHRは地銀トップクラスの水準まで改善してきましたので、引き続き役職員一人ひとりが、生産性や効率性に対する高い意識を持って行動していきます。

また、物価上昇や人手不足等に起因した取引先のランクダウン等により、与信関係費用が増加することも想定されますので、地域経済の要としてしっかり目配りしていきます。

新たな財務目標

「Vision 2030」のスタート以降、収益性・生産性ともに改善が図られ、当初掲げていた2030年度の財務目標については、当期純利益(連結)およびROE(連結)が前倒しで達成となり、PBRも1倍近傍に到達しました。

「Vision 2030」(R.V.)の策定にあたり、新たに当期純利益(連結)900億円、ROE(連結)10%、自己資本比率(連結)10%程度、コアOHR35%以下とする財務目標を定め、強固な財務基盤を構築し、あらゆるステークホルダーの期待に応えながら地域の成長を支え続けていきたいと考えています。

2030年度の想定ポートフォリオは、貸出金7.5兆円、有価証券2.4兆円、預金9.3兆円です。預金は増加ペースの鈍化を織り込み、足元から4～5千億円伸ばす計画としています。一方、運用サイドでは、有価証券は債券を中心にボリュームを落とす反面、利回りの改善を通じて利益を確保するとともに、貸出金は採算性を意識しながら旺盛な貸出需要に対応していくことを想定して

資本収益性を意識した経営を実践し、ステークホルダーの期待に応える強固な財務基盤を構築していきます

2030年度財務目標		将来(2035年度)	
当期純利益(連結)	900億円	株主資本コストを上回るROEの実現 (10%以上)	
ROE(連結)	10%		
自己資本比率(連結)	10%程度 (10.0%~10.5%)		
コアOHR	35%以下		
		(2030年度の想定ポートフォリオ)	(金利シナリオ)
		項 目	2030年度
		貸出金	7.5兆円
		有価証券	2.4兆円
		預金+NCD	9.3兆円
			2026年10月～ 政策金利1.0%
			2028年4月～ 政策金利1.25%

財務担当役員メッセージ

ROEの向上に向けて

2025年度決算におけるROE（連結）は8.53%となり、トップラインの増加など収益性の向上に伴いROEの水準は改善傾向にあると評価しています。2030年度の目標である10%を目指し、金利上昇といった外部環境に甘えることなく、以下のポイントに目配りしながら、「Vision 2030」(R.V.)の各種施策の実践を通じて、当期純利益の増加、ROEの向上を目指していきます。

① 収益力強化

これまで磨き上げてきたビジネスモデルである「金融」×「コンサルティング」をさらに深化させ、貸出ボリュームの拡大と利回りの改善に努めていきます。また取引先の課題解決に向けた各種ソリューションを通じた非金利分野を増強し、個別採算の適正化に向けた取組みを強化します。有価証券運用においても、市場環境変化を適切に捉え、インカム収益とキャピタル収益の増強に努めながら、リスク耐性を備えた強固なポートフォリオを構築していきます。

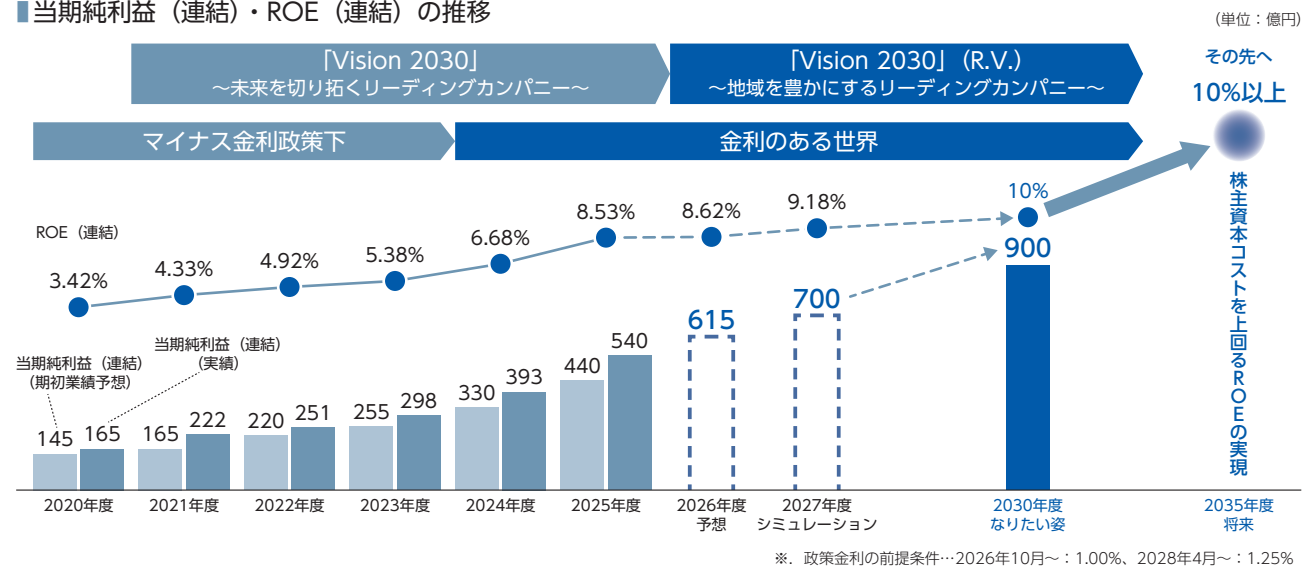
② 生産性向上

「Vision 2030」の前半戦において、事務レスや業務効率化、コストマネジメントに努めた結果、生産性の大きな改善が図られました。引き続き店舗内店舗化への取組みなど経営の効率化に努め、創出された経営資源や時間を渉外活動にシフトするとともに、AX・DXと人的資本への投資も行っていきます。

③ リスクアセットコントロール

足元では預金獲得競争の激化に伴い、調達コストの上昇や資金ポジションの縮小が進行しており、これまで以上に預金・貸出金・有価証券を一体として捉えたALM管理を徹底していきます。貸出金が堅調に増加している一方で、預金の増加が鈍化している状況を踏まえ、RORAやROAを意識した事業性貸出における顧客別・案件別採算管理を強化していきます。リスクアセットの活用先をしっかりと見極め、貸出カテゴリーごとに採算性の改善に努めていきます。

■ 当期純利益（連結）・ROE（連結）の推移



健全性の維持

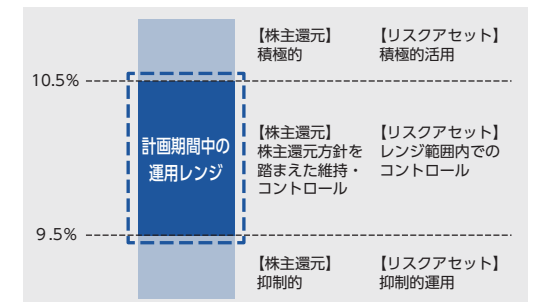
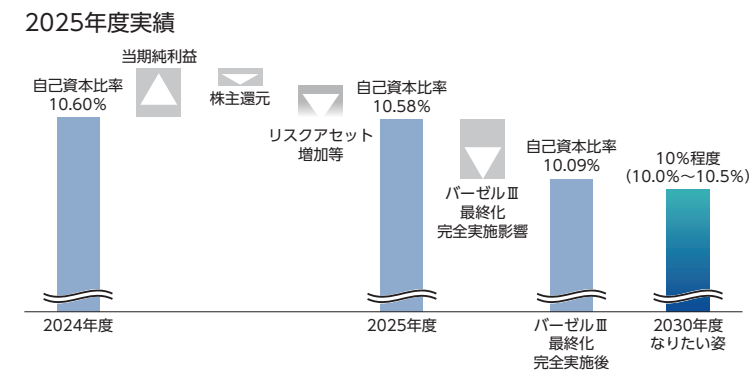
健全性につきましては、地域金融機関として、非常時に地域を支えるためには、積極的にリスクマネーを供給することが重要であり、平時より相応の自己資本が必要と考えています。一方で、資本効率を高めるといった観点から適切に自己資本をコントロールする考え方も重要です。こうしたなか当行では、2011年3月に発生した東日本大震災の際に十分な貸倒引当金を計上（自

己資本比率約1.6%低下）したことで、復興支援に全力を挙げて取り組むことができた経緯を踏まえて、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。2026年3月末

の自己資本比率（連結）は10.58%となりましたが、パーゼルⅢ最終化完全実施ベースでは10.09%となり、2027年度にかけてリスクウェイトが上昇することからさらなる低下が見込まれます。今後も、利益の蓄積状

況、リスクアセットの活用、将来に向けた成長投資、株主還元の水準等を踏まえながら、健全性の維持に向け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）の推移



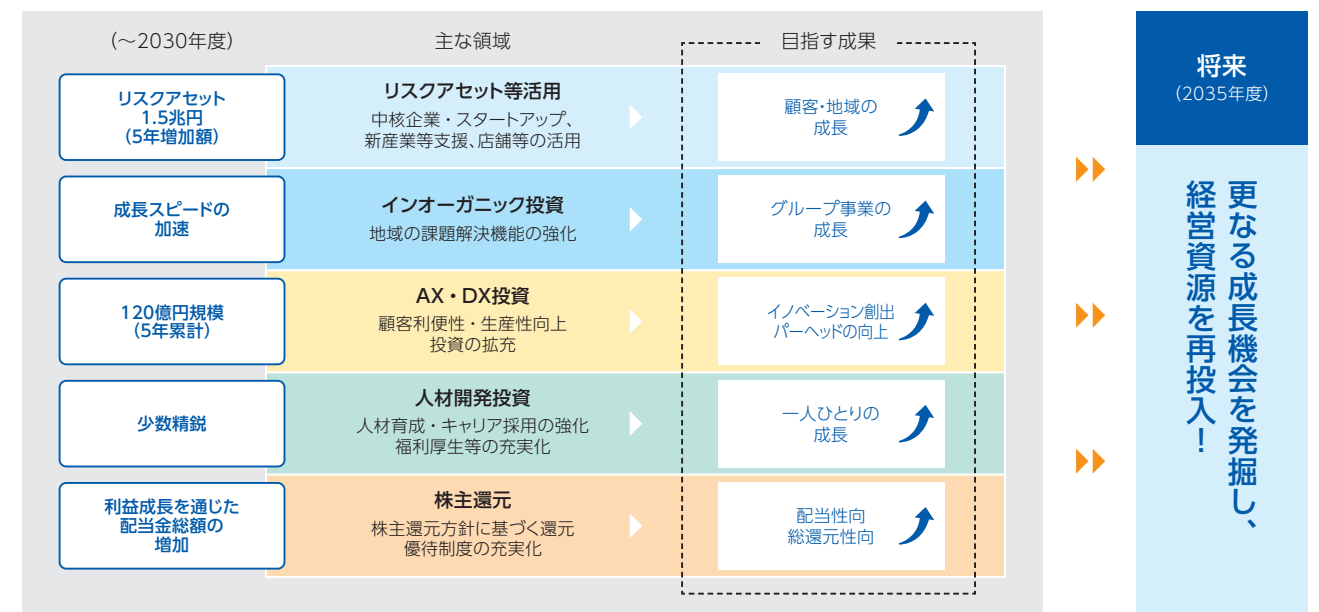
成長投資

「Vision 2030」(R.V.)の「なりたい姿」の実現に向けたキーファクターの一つに「投資」を掲げました。将来に対する積極的な成長投資を通じ、利益成長を果たしていくことでステークホルダーの期待に応えていきます。

2030年度までの5年間で、リスクアセットは1.5兆円の増加を見込んでいます。地元の中核企業のほか、スタートアップ、新産業等の支援など、積極的にリスクアセットを活用し、お客さまや地域の成長を通じて地域経済を豊かにしていきます。

また、AX・DXに対しても5年累計で120億円規模の投資を計画しています。AIをはじめとしたテクノロジーを積極的に活用し、七十七グループ内のさらなる業務効率化と生産性の向上を実現するとともに、お客さまの利便性向上に向け様々な投資を行っていきます。

地域の課題解決機能の強化に向けては、インオーガニック投資も検討し、グループ事業の成長スピードを加速させていきます。このほか、人材育成やキャリア採用の強化に向けた人材開発投資も積極的に行い、強固な組織基盤、人材ポートフォリオを構築していきます。



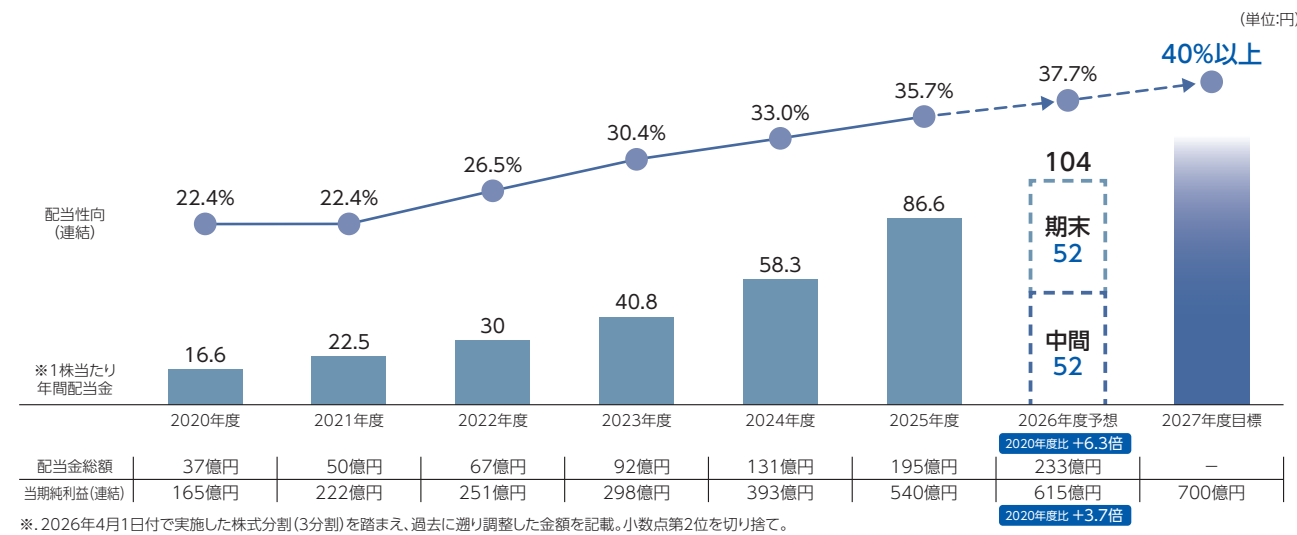
財務担当役員メッセージ

株主還元の実

2025年度の配当性向は35.7%となり、これまでの株主還元方針で掲げた目標を着実にクリアすることができました。2026年度の1株あたりの配当金は104円（株主分割前換算で312円）を予定しており、「Vision 2030」開始前の2020年度と比較し、配当金総額では6.3倍となり、当期純利益の伸びを上回る株主還元を実施していきます。引き続き、株主還元方針に基づく適切な株主還元に努め、株主利益と資本収益性の向上を目指していきます。

<株主還元方針の見直し>

・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**2027年度までに40%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。

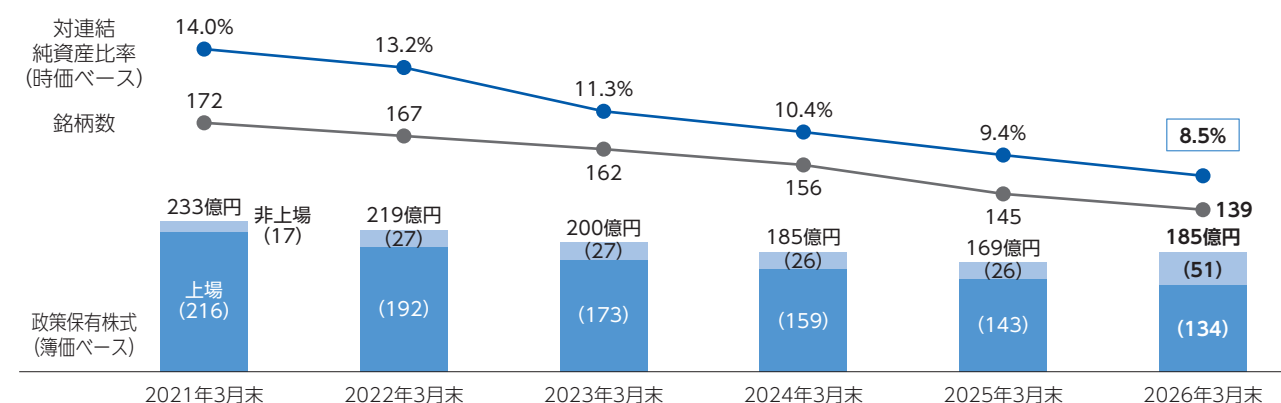


政策保有株式の縮減

当行では、「株式の政策保有に関する方針」のもと、政策保有株式の縮減を進めています。2025年度は6銘柄を縮減し、2026年3月末の政策保有株式の対連結純資産比率（時価ベース）は8.5%となりました。引き続き、株価上昇による時価の変動等にも留意しつつ、政策保有株式の縮減を進めていきます。

<株式の政策保有に関する方針>

・当行は、原則として政策保有株式を縮減する方針とし、地域金融機関として、取引先との取引関係および協力関係の維持・強化により、取引先および当行の企業価値の向上に資すると判断される場合に限り、政策保有株式を保有する。
・政策保有株式については、個別銘柄について、当行の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、保有目的等を総合的に精査し、定期的に保有の可否を判断する。

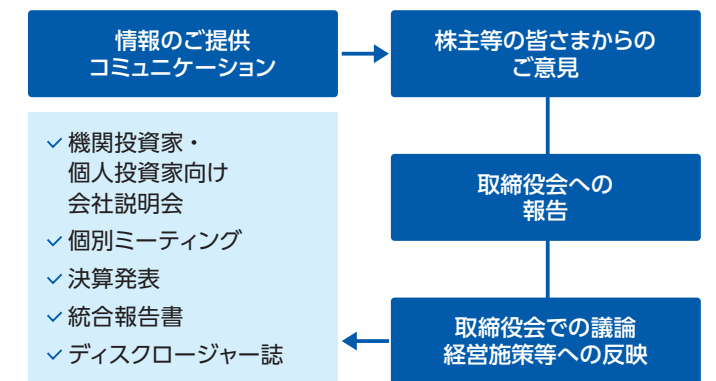


株主等とのコミュニケーション

当行では、株主等の皆さまに当行の取組みについて理解を深めていただくとともに、建設的な対話を実現するため、IRに関する部署を総合企画部に設置し体制を整備しています。IR活動では、機関投資家および個人投資家向けの会社説明会を開催するとともに、個別ミーティングを実施するなど、多くの投資家の皆さまとコミュニケーションを図っています。

また、皆さまからいただきましたご意見につきましては、業務担当役員より定期的に取り締り会へ報告するとともに、取締役会での議論を踏まえ経営戦略等に反映させています。

今後も、当行の経営戦略や業績へのご理解を深めていただくため、株主等の皆さまとの建設的な対話を通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めていきます。

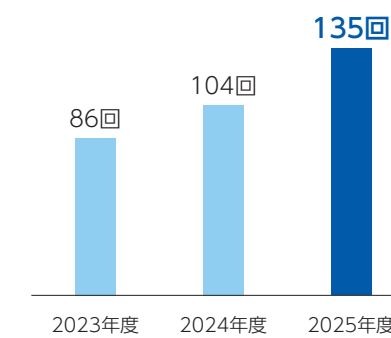


〈ご意見を踏まえた対応〉

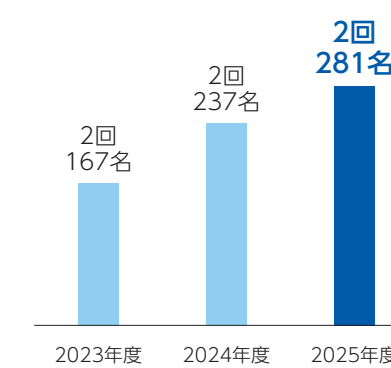
- ✓ 株主還元方針の見直し（配当性向目標の引上げ）
- ✓ 政策保有株式・純投資株式に関する議決権行使結果の開示
- ✓ IR活動・情報開示の拡充

2025年度活動実績

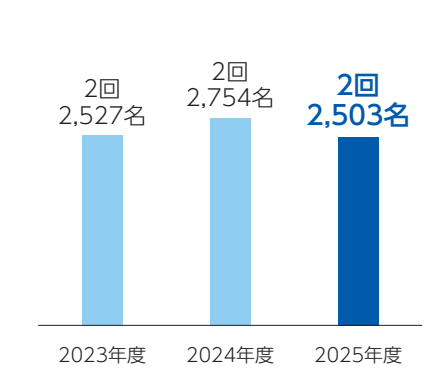
機関投資家・アナリスト等との個別ミーティング



機関投資家向け会社説明会



個人投資家向け会社説明会



最近の主な対話のテーマ

✓ 業績関連

・貸出金が好調な背景 ・預金調達状況 ・預金コストの考え方 ・円貨債券への対応 ・株系資産の活用方法 ・与信費用の動向
・役務取引等利益の水準 ・グループ会社の業績、取組み

✓ 「Vision 2030」(R.V.)等を踏まえた中長期的な取組み

・財務目標の達成時期 ・インオーガニック投資の考え方 ・広域ネットワークへの対応
・経費への対応 ・地域成長戦略の内容 ・人的資本投資への対応

✓ 資本政策関連

・配当性向、自己株式取得 ・自己資本比率の水準 ・キャピタルアロケーションの考え方



・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

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、引き続き地域とともに歩み続けていきます。

■ 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「道德経済合一」の精神が今も息づいています。



渋沢 栄一翁
1840年(天保11年)～1931年(昭和6年)
写真：深谷市所蔵

● 1878年12月

第七十七国立銀行として営業開始

● 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

● 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

● 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

1960年～

● 2005年7月

上海駐在員事務所開設

● 2016年7月

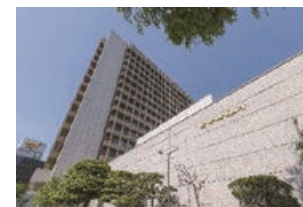
七十七キャピタル株式会社設立

● 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)

● 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



1878年～

● 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

● 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

● 2024年9月

七十七ビジネスウィズ株式会社設立

● 2025年1月

77 NEXT CONSULTING PTE. LTD. 設立

● 2025年12月

福岡法人営業所設置

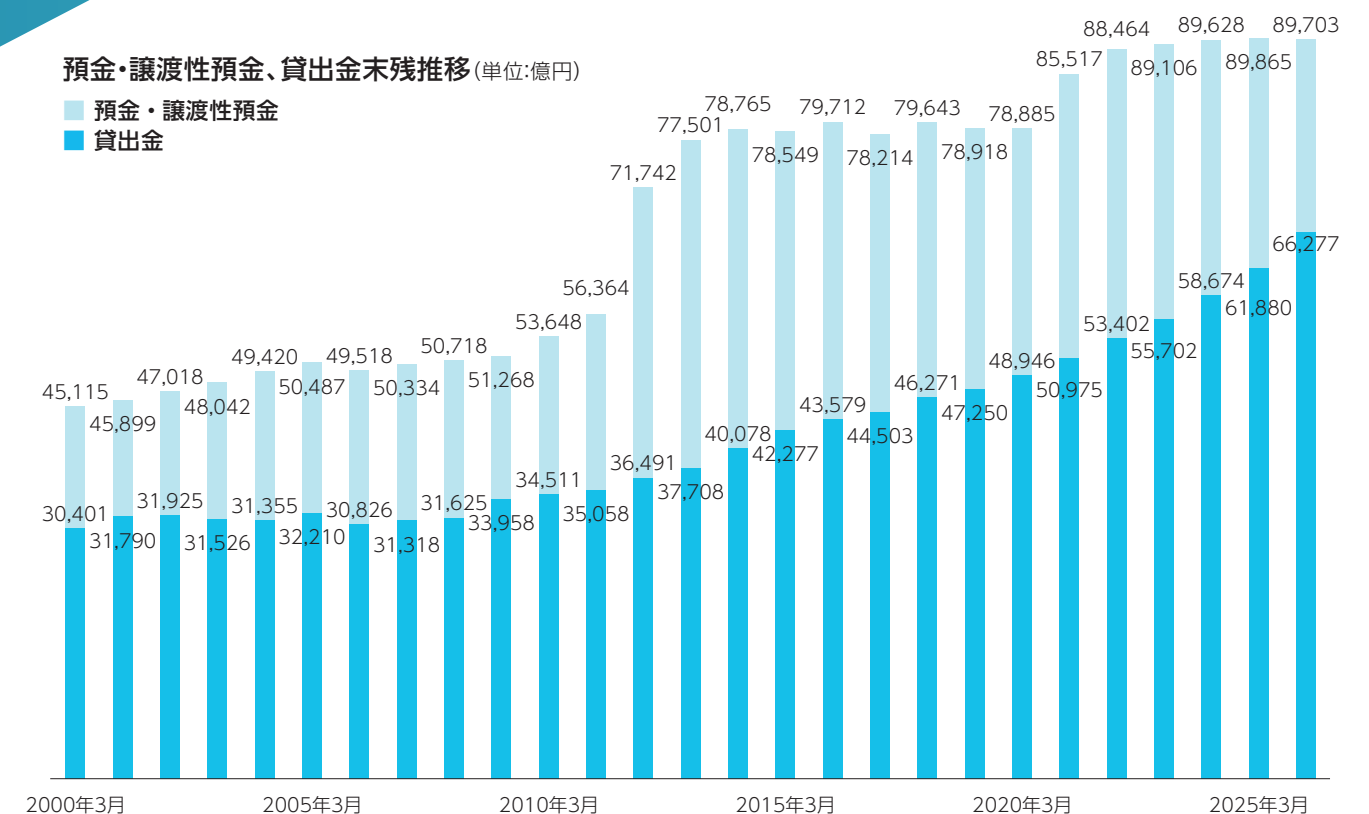
● 2026年1月

さいたま法人営業所設置



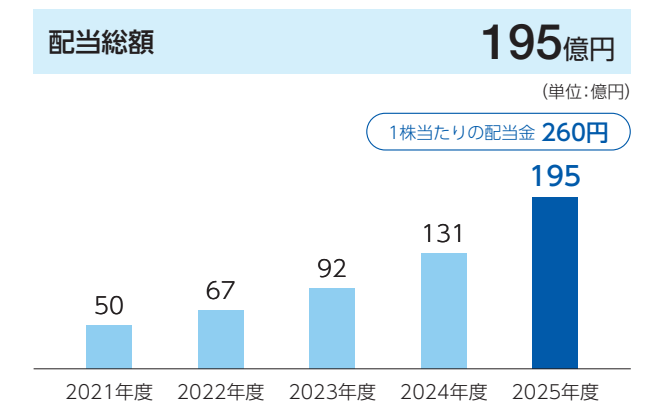
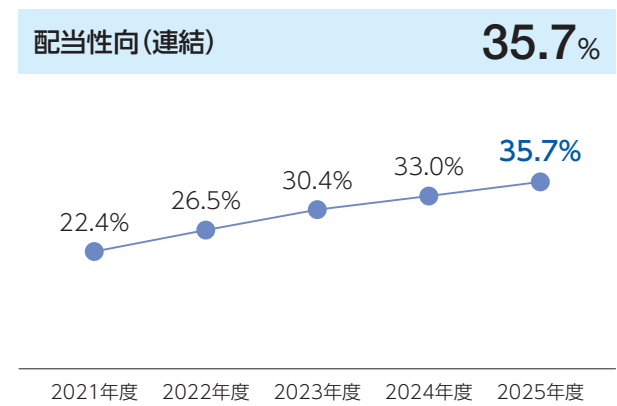
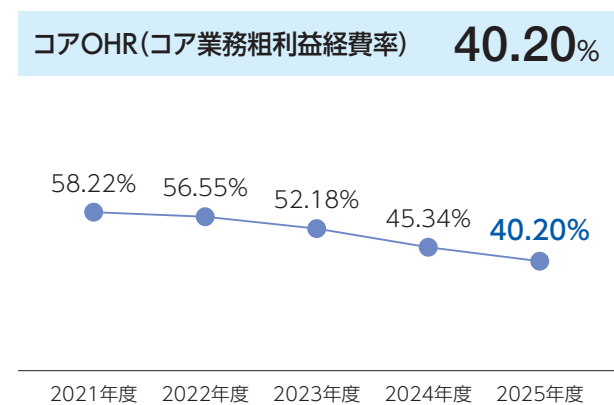
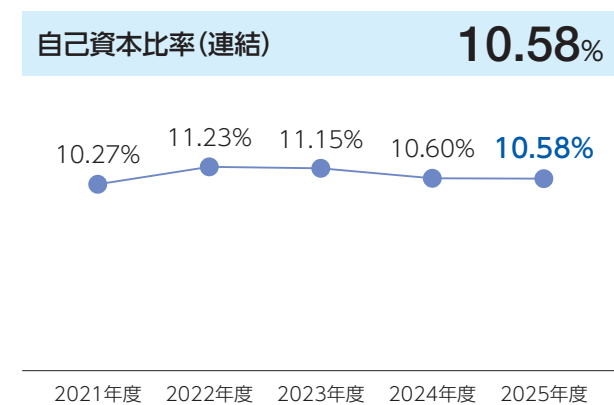
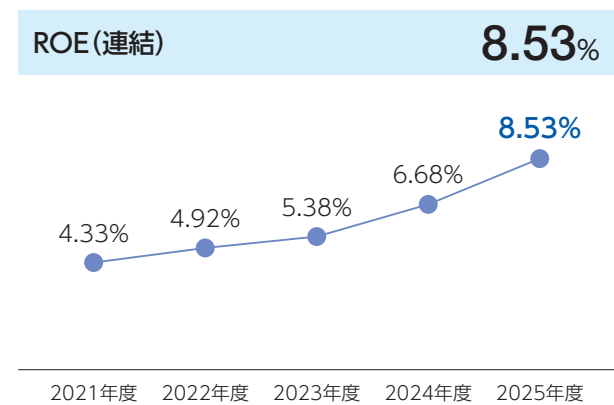
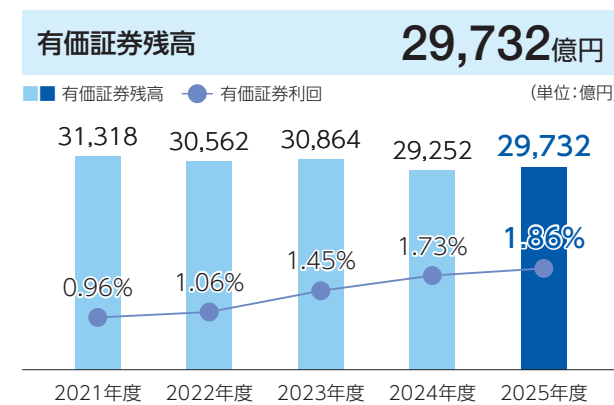
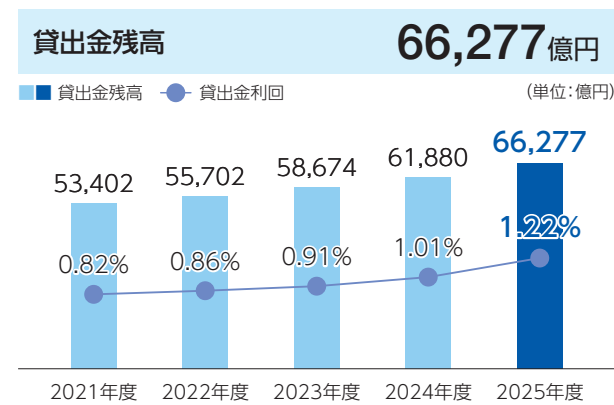
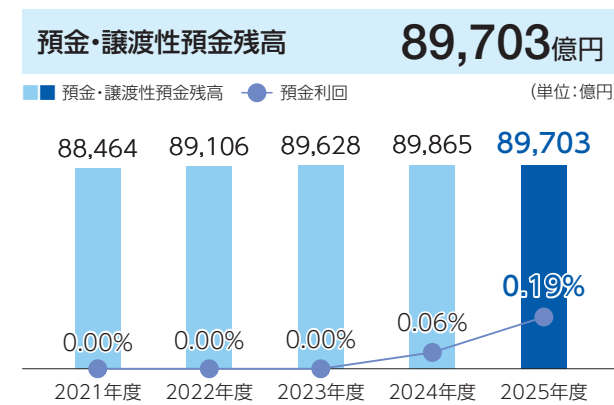
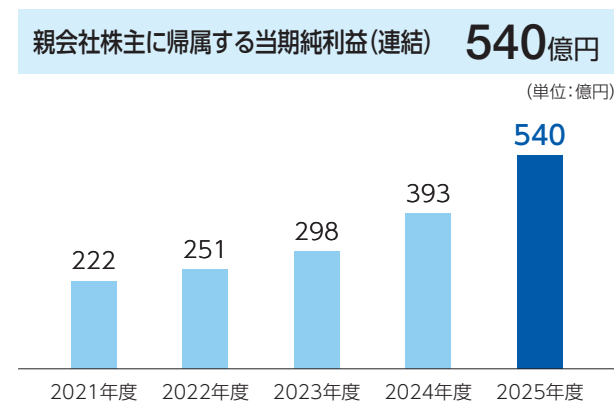
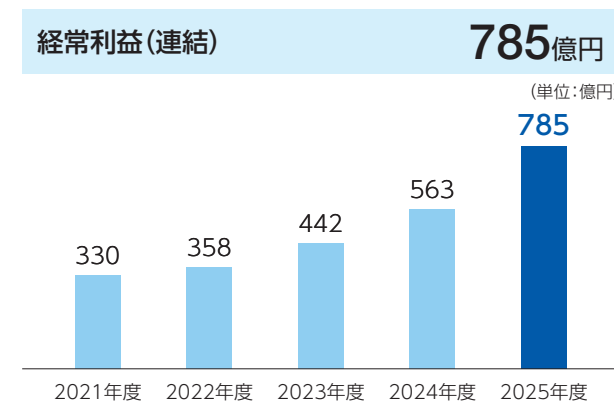
預金・譲渡性預金、貸出金末残推移(単位:億円)

■ 預金・譲渡性預金
■ 貸出金



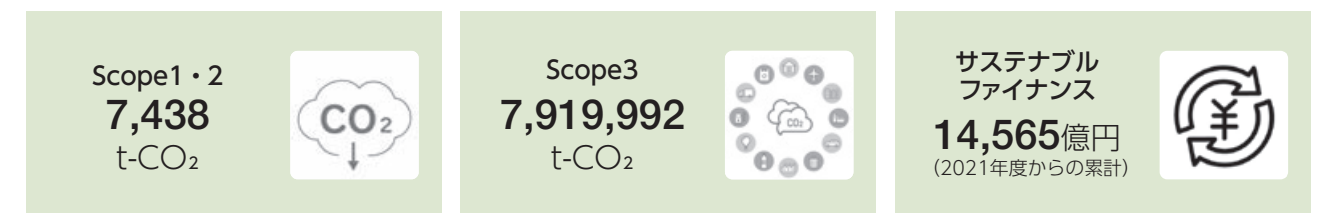
財務・非財務ハイライト

財務ハイライト(2025年度)



非財務ハイライト(2025年度)

環境



社会



* 出生日から年度を跨いで育児休業を取得した対象者が含まれるため、取得率が100%を下回っているもの(未取得者なし)

ガバナンス(2026年6月末時点)



ESG指数への組入

2026 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

※ 株式会社七十セ銀行の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セ銀行への後援、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。



11年間の主要財務データ※1

◆業績サマリー

	(億円)			
	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
業務粗利益	751	692	677	692
資金利益	708	676	696	659
役務取引等利益	100	94	93	96
その他業務利益	▲57	▲78	▲112	▲63
うち国債等債券損益	▲45	▲45	▲82	▲28
経費	609	532	528	528
コア業務純益	187	205	231	192
経常利益	243	216	233	220
当期純利益	157	166	167	179
与信関係費用	▲62	▲16	▲23	23
親会社株主に帰属する当期純利益(連結)	159	161	183	176

◆貸借対照表サマリー

	(億円)			
	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
資産の部合計	85,701	86,336	87,015	86,103
貸出金	43,579	44,503	46,271	47,250
中小企業向け	15,195	16,452	17,515	18,254
個人向け	9,316	10,125	10,965	11,342
有価証券	34,789	32,426	31,260	29,649
負債の部合計	81,270	81,706	82,189	81,291
預金＋譲渡性預金	79,712	78,214	79,643	78,918
純資産の部合計	4,431	4,630	4,826	4,812
株主資本合計	3,306	3,434	3,570	3,719
評価・換算差額等合計	1,117	1,189	1,256	1,094

◆経営指標等

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
コアOHR(コア業務粗利益経費率)※2	76.48%	72.17%	69.52%	73.28%
ROE(連結)※3	3.54%	3.56%	3.82%	3.60%
自己資本比率(連結)※4	11.21%	10.73%	10.43%	10.38%
1株当たり純資産額(円)(連結)※5※6	1,165.83	6,306.73	6,613.28	6,582.31
1株当たり当期純利益(円)(連結)※5※6	42.37	215.73	246.87	237.90
1株当たり配当額(円)※7	9.00	9.00	27.00	47.50
配当性向(連結)	21.24%	20.86%	18.22%	19.96%

※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 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。
※5 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。
※6 2026年4月1日付で1株につき3株の割合で株式分割を行っております。2024年度の期首に当該株式分割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おります。
※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。

(億円)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
	721	678	758	789	801	856	1,002
	685	705	723	786	934	1,039	1,148
	97	98	118	122	130	145	169
	▲61	▲125	▲83	▲119	▲263	▲328	▲315
	▲25	▲128	▲88	▲69	▲138	▲211	▲250
	532	502	493	485	490	484	503
	214	304	353	373	449	583	749
	246	227	305	344	425	548	763
	173	149	208	244	288	386	528
	73	76	46	12	37	▲1	44
	182	165	222	251	298	393	540

(億円)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
	87,519	98,179	106,660	101,795	104,712	103,912	103,928
	48,946	50,975	53,402	55,702	58,674	61,880	66,277
	19,152	20,095	21,739	23,353	25,348	27,551	29,595
	11,763	12,118	12,492	12,910	13,278	13,637	14,099
	29,134	31,160	31,318	30,562	30,864	29,252	29,732
	83,120	93,161	101,662	96,888	98,945	98,416	97,347
	78,885	85,517	88,464	89,106	89,628	89,865	89,703
	4,399	5,018	4,998	4,908	5,767	5,497	6,581
	3,848	3,961	4,130	4,316	4,527	4,807	5,182
	551	1,057	867	592	1,240	690	1,400

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
	71.35%	62.27%	58.22%	56.55%	52.18%	45.34%	40.20%
	3.89%	3.42%	4.33%	4.92%	5.38%	6.68%	8.53%
	10.31%	10.39%	10.27%	11.23%	11.15%	10.60%	10.58%
	6,057.30	6,947.19	6,944.03	6,818.61	8,121.61	2,578.62	3,101.34
	246.97	222.89	300.81	338.74	402.40	176.50	242.22
	50.00	50.00	67.50	90.00	122.50	175.00	260.00
	20.24%	22.43%	22.43%	26.56%	30.44%	33.05%	35.77%

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、東北地方の中核都市となっています。

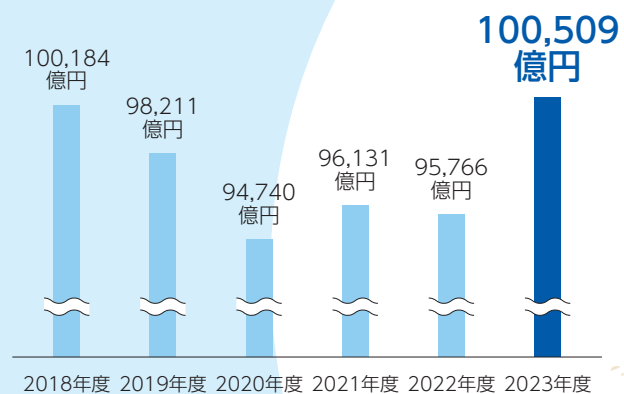
2024年11月には、東北大学が国際卓越研究大学に認定されたほか、様々なプロジェクトが進展しており、更なる経済成長・発展が期待されています。

数字で見る宮城のポテンシャル

県内総生産（名目）が5年ぶりに10兆円を突破

宮城県の2023年度の県内総生産（名目）が、過去最高となる10兆509億円を突破しました。経済活動別にみると電気・ガス・水道・廃棄物処理業、不動産業、製造業などがプラスに寄与しているほか、製造業及び建設業の総生産の増加を受け二次産業の総生産が7年ぶりに増加しました。

宮城県は、自動車や半導体など大手製造業の工場等をはじめとした企業進出が盛んであり、今後も半導体企業の進出が期待されているなど大きく発展していくポテンシャルを有しています。さらに、工場団地の造成や物流施設の開発などの各種地域開発プロジェクトが進行しているほか、仙台市中心部では、老朽化した建築物の建替えと企業立地の促進を目的に「せんだい都心再構築プロジェクト」が進展しています。



宮城県の主要な産業

宮城県は、海面漁業・養殖業産出額が全国4位であり全国屈指の水産県です。宮城県沖合は、親潮と黒潮がぶつかる生産性の高い海域であり、金華山・三陸沖漁業は世界三大漁業と呼ばれています。サンマやマグロなど多様な魚種が水揚げされるほか、「かき」や「ほや」などの養殖も盛んです。

また、肥沃な沖積平野が広がる米どころでもあり、「みやぎ米」のブランド力強化に向けて新品種「だて正夢」の生産拡大に取り組んでいます。米の農業産出額も全国7位と高い水準になっています。



宮城県の主要データ

総面積	人口	世帯数	民営事業所数
7,282km ²	2,224,980人	1,052,122世帯	104,258事業所

出典：2026みやぎのすがた、宮城県の農林水産業の概要、農林水産省「令和6年生産農業所得統計」 写真提供：宮城県観光戦略課



豊富な観光資源

宮城県は、東京駅から新幹線で約90分の距離にあるなど首都圏からのアクセスが良好であり、日本三景として名高い松島や、東北三大祭りの一つである仙台七夕など歴史と伝統に基づく観光資源が豊富な地域です。その中でも仙台七夕は、開催される3日間で200万人を超える人々が来場するなど、県内外から多くの観光客が訪れています。

主要都市とのアクセス

東京～仙台	→	新幹線	最短約	90分
札幌～仙台	→	飛行機	最短約	70分
福岡～仙台	→	飛行機	最短約	110分

研究機関と産業

東北大学・青葉山キャンパス内に設置された次世代放射光施設「ナノテラス」が本格稼働し、多くの企業が活用を開始しています。東北経済連合会の推計によると、10年間で約1兆9,000億円の経済効果が見込まれています。

また2024年11月には、東北大学が、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」の国内第1号に認定されました。企業などとの研究分野における連携が進むことで、新たな企業立地や住環境、IT・通信等のインフラ投資も期待されています。



価値創造の源泉/七十七グループの強み

1

広域ネットワーク

社会・関係資本

国内では北は札幌から南は福岡まで営業拠点を有するほか、海外ではシンガポール現地法人や上海駐在員事務所等を含めたネットワークを構築しています。国内外に展開する広域なネットワークを活用し、地元企業と成長マーケットとの橋渡しを行うことで、お客さまのビジネスチャンス拡大に貢献していきます。

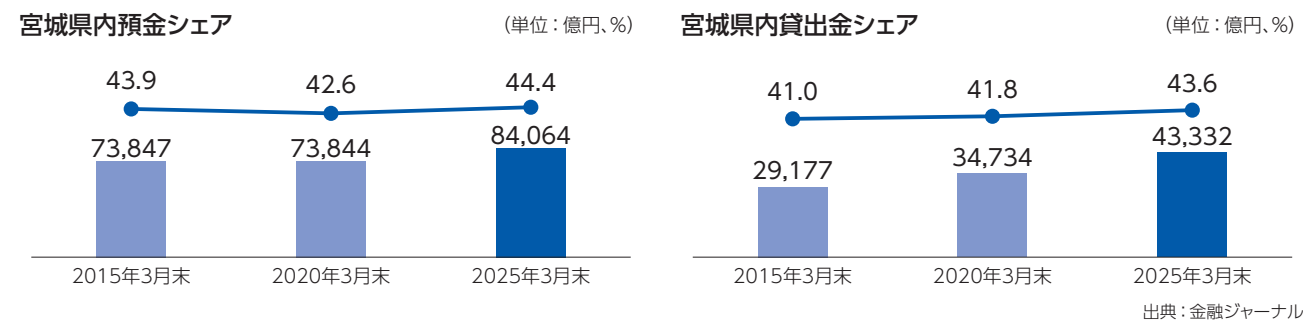


2

強固な顧客基盤

社会・関係資本

お客さまとの長きに亘る信頼関係に支えられ、預金や貸出金残高は宮城県内において高い水準を維持しています。預金シェアの地方銀行ランキングでは全国3位となるなど、高い評価をいただいています。



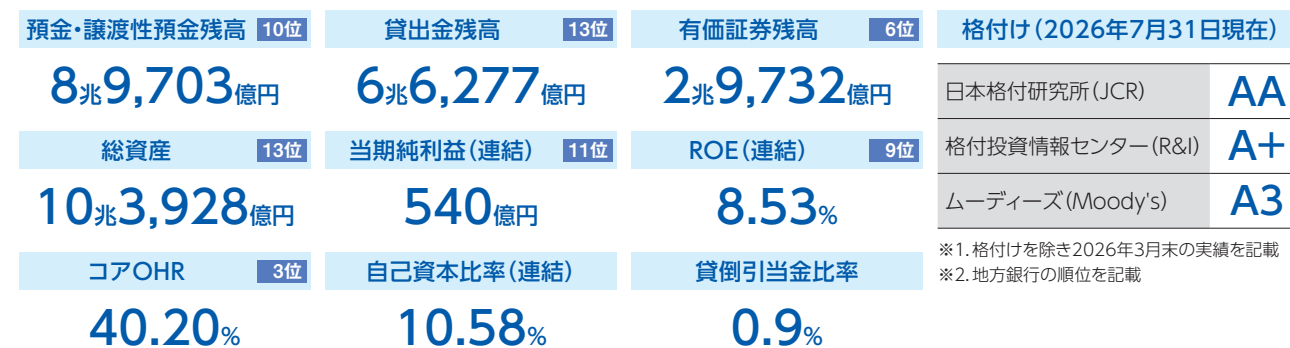
3

安定した財務基盤

財務資本

地域企業等の成長に向けた資金供給とともに、有価証券運用が収益の柱となっています。また、生産性向上に向けた取組みを強化しており、コアOHRは地方銀行でもトップクラスの水準となっています。

健全性においても、安定した自己資本比率を維持しているほか、信用リスクの悪化に備えるため十分な引当金を計上するなど、安定した経営基盤を構築することで外部格付機関からの高い水準の格付を取得しています。



4

コンサルティング営業体制

知的資本

お客さまの幅広いニーズに対応するため、金融サービスの充実とコンサルティング力の強化を追求するとともに、非金融分野の事業領域を拡大していきます。七十七グループの総合力でお客さまや地域の成長を支援していきます。



銀行・グループ会社とその業務内容

七十七銀行 (銀行業務)
七十七リース (リース業務)
七十七信用保証 (信用保証業務)
七十七カード (クレジットカード業務)
七十七証券 (金融商品取引業務)
七十七パートナーズ (ファンド運営業務)
七十七ほけんサービス (保険募集業務)
七十七キャピタル (ファンド運営業務)
七十七リサーチ&コンサルティング (調査研究業務、コンサルティング業務)
七十七ヒューマンデザイン (人材紹介業務)
七十七デジタルソリューションズ (コンサルティング業務)
七十七ビジネスウィズ (事務・計算の受託業務、コンサルティング業務)
77 NEXT CONSULTING (コンサルティング業務)

…銀行 …金融系のグループ会社 …非金融系のグループ会社

各種専担者の銀行本部配置

2021年3月末 72名 → 2026年3月末 138名

事業領域拡大に向けたグループ会社の営業体制

2021年3月末 76名 → 2026年3月末 146名

5

多様な専門人材

人的資本

高度なコンサルティング営業の実現に向けて、一人ひとりの自律的なキャリア形成やスキルアップを支援し、「顧客・地域に役立つ人材」と「企業変革に資する人材」を育成しています。

FP1級・CFP 取得者数	中小企業診断士/ 企業内弁護士/企業内公認会計士	外国人材	トレーニー等 派遣者数	キャリア採用比率
253名	33名/4名/1名	9名	333名 (2012年度からの累計)	23.4%

6

東日本大震災からの復興を通じたノウハウ

知的資本

未曾有の被害をもたらした東日本大震災により、当行でも多くの支店が被災し、人的・物的被害が発生しました。過酷な状況ではありましたが、被災地の地域金融機関として、地元である宮城県、東北の復興に向けて、金融サービスの維持および店舗網の回復に役職員が一丸となり対応しました。

震災の影響から、追加与信関係費用を550億円計上し、戦後初となる306億円の赤字となりましたが、小口現金払の実施や積極的な資金供給など、復興に向けた各種対応を進めてきました。

これらの経験を後世にも語り継いでいくとともに、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、地域社会への貢献を行っていきます。

価値創造プロセス

企業価値の向上



マテリアリティの解決

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。

マテリアリティに関連する主な機会とリスク／ 取組み・KPI

ステークホルダー	
お客さま	地域
法人	個人
株主	従業員

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)
 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)
 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
 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
 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
 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
 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

顧客満足度 ナンバーワン戦略		P40	地域成長戦略		P48	生産性倍増戦略		P54	企業文化改革戦略		P60	サステナビリティ への取組み		P70
取組み・KPI														
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度 目標	2030年度 目標						
New	 地域成長戦略 宮城県における人口の社会増	▲228人	3,282人	590人	712人	1,054人	0人超	0人超						
R.V.	 地域成長戦略 創業・スタートアップ企業への支援件数	1,490件	1,761件	2,061件	2,264件	2,640件	3,000件	4,200件						
	 地域成長戦略 宮城県内における地域開発プロジェクト関与100%を目指す													
R.V.	 顧客満足度ナンバーワン戦略 宮城県の成長を支える県外法人貸出先数を2025年度比1.2倍にする													
R.V.	 顧客満足度ナンバーワン戦略 宮城県内のメインバンク比率	56%	56%	56%	56%	55%	55%	56%以上						
	 顧客満足度ナンバーワン戦略 宮城県内の当行ローン利用率	12.7%	14.9%	15.1%	15.3%	15.6%	16.0%	20.0%						
New	 生産性倍増戦略 渉外人員比率			62%	64%	64%	69%	80%以上						
New	 企業文化改革戦略 (法人) 法人・個人渉外の平均スキルレベル (個人)			2.4 1.8	2.7 2.0	3.0 2.1	3.1 2.5	3.5以上 3.5以上						
R.V.	 顧客満足度ナンバーワン戦略 宮城県内の当行グループ預り資産保有世帯割合／グループ預り資産保有先数					8% 112,739先	9% 117,000先	13% 180,000先						
New	 顧客満足度ナンバーワン戦略 グループ一人あたり顧客営業部門収益	2百万円	2百万円	4百万円	7百万円	10百万円	14百万円	26百万円						
R.V.	 顧客満足度ナンバーワン戦略 グループ事業等関連利益	22億円	14億円	17億円	15億円	19億円	22億円	50億円						
R.V.	 生産性倍増戦略 本業にかかる一人あたり労働生産性	11百万円	12百万円	14百万円	16百万円	20百万円	23百万円	37百万円						
	 サステナビリティ GHG排出量	10,331 t-CO ₂	9,264 t-CO ₂	8,433 t-CO ₂	6,803 t-CO ₂	7,438 t-CO ₂	7,200 t-CO ₂	0 t-CO ₂						
	 サステナビリティ サステナブルファイナンス実行額 (累計)	2,740億円	4,257億円	6,769億円	9,590億円	14,565億円	1.7兆円	2.5兆円						
	 サステナビリティ サステナビリティ関連サービス支援先数 (累計)			1,418先	2,222先	3,147先	3,600先	6,000先						
	 サステナビリティ 金融教育提供者数 (累計)	8,364名	22,332名	42,833名	71,420名	97,406名	120,000名	220,000名						
New	 生産性倍増戦略 主要業務のデジタル取引比率					85%	88%	95%以上						
R.V.	 生産性倍増戦略 (法人) 非対面チャネル利用率 (個人)	13% 15%	15% 20%	32% 27%	35% 32%	38% 36%	41% 40%	60%以上 60%以上						
New	 企業文化改革戦略 従業員エンゲージメントスコア (挑戦指数)		3.5点	3.6点	3.6点	3.6点	3.6点	3.8点以上						
	 企業文化改革戦略 管理職に占める女性割合	14.2%	16.0%	17.5%	19.4%	21.3%	23.0%	30.0%以上						

「Vision 2030」(R.V.) 実現に向けた実践者たち

～七十七経済圏の拡大に向けた成長マーケットとの橋渡し～



77 NEXT CONSULTING
PTE. LTD.
マネージング・ディレクター

入江 恵一郎

(七十七銀行 執行役員)

コンサルティング営業部
さいたま法人営業所
所長

梶原 康太

コンサルティング営業部
福岡法人営業所
所長

十亀 明宏

コンサルティング営業部
宇都宮法人営業所
所長

草薙 啓太

現地の印象

福岡法人営業所 十亀 東北地域を地盤とする当行に
入行し、まさか福岡県で働くとは想像もしていません
でした。一方、七十七グループとして七十七経済圏の拡大
という一つのミッションに携わることができ光栄で
あり、また重責であると感じています。着任以降、福岡
県の魅力を学びながら多くの人と面談するなかで、福岡
県の方々は「他者を受け入れる素地がある」、「気質が
東北地域の人に似ている」と感じています。先進的な都
市開発が進展するほか、韓国や台湾などのインバウン
ドによる観光客も多く、東北地域を地盤とする私たち
にとって学ぶべきことが多くあると感じています。

77 NEXT CONSULTING 入江 私は生まれも育ち
も宮城県ですが、入行後、北京、上海に2度駐在していた
ほか、2016年にシンガポール駐在員事務所(77 NEXT

CONSULTING設立により廃止)開設にも携わっており、海外ビジネスに長く関わっています。約20年前、初めてシンガポールを訪れた際、成長が著しいASEANの綺麗な国という印象でしたが、現在では政治やビジネス、人材のいずれにおいても世界トップクラスの国へと進化を遂げています。60年前、マレーシアから独立した際、このような国になるとは誰も想像できなかったと思いますが、将来を見据えた取組み、圧倒的なスピード等、見習うべきことが多い国であると感じています。

さいたま法人営業所 梶原 私も以前、東京支店での勤務経験があり、当行の開業にも多大なご支援をいただいた渋沢栄一翁の出生地でもある埼玉県には、プライベートも含め訪れる機会がありました。さいたま法

人営業所を開設するにあたり、2024年10月頃から、埼玉県内で活動をしていましたが、人の多さは昔から変わらず、今でも驚いています。東京勤務時代は知らなかったのですが、物流網を強みとして自動車関連産業や食品関連産業を中心とした製造業が発展しており、産業と消費の両面で高いポテンシャルを持っている地域でもあります。

宇都宮法人営業所 草薙 私は宮城県出身ですが、首都圏の大学に進学し、就職活動ではメガバンクをはじめとする金融機関に内定をいただきましたが、大好きな宮城県の地域経済の発展に貢献したいと思い、Uターンで当行への就職を決めました。就職活動中の方

でこちらの統合報告書をご覧になれる方がいらっ
しゃれば、七十七グループでは我々のように宮城県外
で働いている人もいることをお伝えします。

栃木県についてですが、東北地域からのアクセスが
良く、東北に本社がある企業の営業拠点も多くありま
す。宇都宮法人営業所開設以前の北関東エリアについ
ては、北は福島県にある郡山支店、南は東京都にある東
京支店・日本橋支店がカバーしていましたが、営業の
空白エリアでもありました。そのようななか、開設によ
り栃木県内の企業とつながりを持つことができ、様々
なご相談に対応できるようになりました。

「Vision 2030」(R.V.)の実現に向けて

草薙 七十七グループの主たる営業基盤である宮城県、東北地域は、社会課題でもある人口減少が特に進んでいる地域でもあり、東北エリアに閉じこもっているは更なる縮小も避けられないという強い危機感を持っています。「Vision 2030」(R.V.)のなりたい姿として、「地域を豊かにするリーディングカンパニー」を掲げましたが、地域の持続的な成長に向けては、地域内だけで物事を完結するのではなく、成長マーケットをつながけながら、お客さまのビジネスチャンスをさらに拡大していく必要があると感じています。

梶原 これまでの信頼関係により、地元宮城県では多くのお客さまとお取引をいただいております。七十七グループには色々な情報が集まっていると感じています。

東北地域のほか東京、大阪、名古屋、札幌、海外にも拠点を置きながら営業してきましたが、新たな地域に法人営業所を開設するほか、海外現地法人の設立により、今まで以上に他県や他国の情報が集まる仕組みが構築されつつあります。お客さまに対して、金融面のみならず、サポートする幅が広がることで新たなビジネスチャンスを発掘していきたいと考えています。

入江 77 NEXT CONSULTINGでは、なりたい姿として「お取引先・地域・七十七グループと海外を結ぶGlobal Hub」を掲げて活動していますが、サポート内容についても現地マーケットの調査や販路開拓、海外での拠点設置など様々なお話をいただいております。ビジネスチャンスを拡大したいという声が多いことを改めて実感しています。加えて、今後は海外の成長を地元に取り込むことで、人口減少などの社会課題を解決する一助になりたいと考えています。

十亀 経営者の方々は、自社の成長や拡大を一番に考えている人が多いと思います。七十七経済圏を拡大させていくことで、地元企業の新たな地域への進出や今までになかった企業同士のマッチングに大きく貢献できるほか、宮城県や東北地域に新たな投資を呼び込むチャンスにもなります。七十七グループとして、新たな経済圏の構築にチャレンジすることはお客さまの成長にとどまらず、地域の成長にもつながる取組みだと感じています。



岩下食品株式会社様との公式キャラクターのコラボイベント

「Vision 2030」(R.V.) 実現に向けた実践者たち

これまでの取組内容について

入江 77 NEXT CONSULTINGでは、2025年4月より営業を開始しましたが、これまでに50社を超える企業の海外展開を支援してきました。シンガポールを拠点に、銀行から派遣しているタイやベトナム、インドネシアの駐在員とも連携しながら、サポートしています。また、ASEAN以外にも、当社内に「NEXT INDIA DESK」を設置しており、今後更なる発展が期待されるインドのビジネス情報の提供等も行っています。

十亀 福岡法人営業所は、2025年12月に開設しましたが、これまでの情報網を活用しながら、九州地域から東北地域、東北地域から九州地域といった双方向の進出にかかるトータルサポート、ビジネスマッチングを行っています。昔からお取引をいただいているお客さまも一部いらっしゃいましたが、新たなお客さまがほとんどです。宮城県や東北地域、福岡県等の情報提供を行いながら営業活動していますが、ビジネスマッチングでは約50件の引合せをしており、互いの地域に対するニーズの高さを感じています。東北地域の課題を解決する可能性を秘めたお客さまもいらっしゃるから、九州地域、東北地域、七十七グループが「WIN-WIN」となれるような関係を構築していきたいと考えています。

梶原 当行では1998年まで大宮支店を置いていましたが、埼玉県内でその事実をご存じの方はごく僅かでした。一方、埼玉県は、東京に隣接し国内でも有数のマーケットであるほか、東北新幹線で仙台駅-大宮駅間が最短1時間のアクセスでもあることから、東北地域や



福岡のラジオ番組(RKBラジオ)の収録風景

宮城県にご関心のある企業が多くいらっしゃいます。2026年1月の開設後から、数多くの企業とご面談をさせていただいており、これまで20社を超えるお客さまと融資取引を開始することができました。具体的な事例では、株式会社ペルーナ(本社：埼玉県上尾市、プライム上場)様が、宮城県仙台市にある秋保温泉郷のホテルを取得する案件をご支援しました。株式会社ペルーナ様には、東北地域の魅力向上にも貢献いただいております。

草苺 宇都宮法人営業所は、2023年8月に開設しましたが、栃木県に本社があり東北に営業拠点または製造拠点がある企業約300社、地域の有力企業約500社を中心にご面談をさせていただいており、ファイナンス面でのご支援のほか、幅広いメニューのコンサルティングを行っています。開設後3年間で、約200件のビジネスマッチングを行い、うち半分は東北地域の企業との越境マッチングをアレンジすることができているほか、融資残高は200億円を超えました。最近では東北の企業が北関東へ進出するお話を聞く際は、さいたま法人営業所の梶原所長や、77 NEXT CONSULTINGの入江社長とも連携し、お客さまのニーズに対するハブ機能を担いながら、七十七グループの支援体制を最大限に活用したご提案等も行っています。

十亀 草苺所長がおっしゃるように、東北地域を軸としながら他地域の情報も取り扱うことで、様々なお客さまとの接点を持ちやすいメリットがあると思います。特に福岡法人営業所は、東北地域からの距離もあり、七十七グループはもとより東北地域の情報を知っている人も少ないですが、東北地域等を含めた広域の情報を取り扱うことで他の金融機関との差別化も図られてい

ると感じています。

梶原 さいたま法人営業所をはじめ、各法人営業所は、組織が本部のコンサルティング営業部の傘下になるため、所長同士も含めて定期的に情報交換を行っています。それぞれ地元ではない地域で活動する難しさを共感しながら、互いに切磋琢磨し、知恵を絞りながら、どのように地域貢献できるか話しています。

入江 皆さんの法人営業所とは違い、グループ会社で

皆さんのなりたい姿

梶原 新たなエリアの開拓という点においては、地元では経験することのできない活動だと感じています。今回集まったメンバーは、シンガポール、宇都宮、福岡、さいたまといったように場所は違いますが、七十七グループの地元である宮城県・東北地域の経済発展に貢献するという面では、同じ目標や役割のもと営業していることに変わりありません。七十七経済圏の重要なピースとして、埼玉県という巨大マーケットを取り込みながら宮城県や東北地域に還元し、「地域を豊かにするリーディングカンパニー」の実現を目指していきます。

草苺 これまで、2022年に開設した青森支店の立ち上げにも携わった経験もあり、東北地域に対する想いは人一倍強いです。冒頭にもお話しましたが、東北地域の人口減少、地域の衰退には危機感を感じているなか、今までの銀行業務にとらわれない営業活動により、企業のビジネスチャンスの拡大、地域経済の活性化を図ることで、魅力ある東北地域の発展に貢献していきます。

あることから、経営を任される難しさもありますが、根底にあるのは、地域の持続的な成長に貢献することです。十亀所長と同様、海外では七十七グループはもちろんのこと、宮城県や東北地域のことを知らない方がほとんどです。宮城県や東北地域に海外から企業等呼び込むためには、優れた企業や大学、人材といった東北地域の魅力や七十七グループの強みを積極的にPRすることも重要な役割だと感じています。

十亀 福岡は遠隔地であるがゆえ、新規行としてのシェアイン等のハードルも高く、他行に負けないご提案の質や柔軟性が求められており、お客さまに新しい価値を提供できるかが今後の課題だと感じています。失敗を恐れず、あらゆることにチャレンジしながら、お客さまの印象に残り続ける活動を継続することで、七十七グループのブランド力向上を図っていきます。

入江 企業としての信用・信頼関係の構築に向けては、個々人としてお客さまのために何ができるのか、常に考えながら行動するよう社員には伝えています。どれほどテクノロジーが進化しても、最後にビジネスを支えるのは「人」であり、地域に新しい価値を提供できる人材が必要不可欠です。当社社員、銀行から派遣された行員たちとともに、人・モノ・カネそして情報が集まるASEANのゲートウェイ・シンガポールを起点に、東北地域の持続的な成長につながるビジネスやイノベーションの創出に尽力していきます。



「埼玉西武ライオンズ」本拠地ペルーナドーム前



アジア最大級のテクノロジー・カンファレンス「Asia Tech × Singapore 2026」

「なりたい姿」の実現に向けた基本戦略

顧客満足度ナンバーワン戦略

七十七グループは、地域のトータルコーディネーターとして
期待を超えるソリューションを提供します

Key Concept



Action

- ✓ 日々のリレーションを通じた安心感の提供(信用の向上)
- ✓ 高度なコンサルティングを通じたお客さまの課題解決
- ✓ 広域ネットワークを活用した成長マーケットとの橋渡し
- ✓ 自立的で豊かな生活の実現に向けた地域の金融リテラシー向上

営業活動の
生産性向上

対面・非対面でのセグメント別コンサルティング(データの蓄積・活用)
顧客ニーズやマーケットの変化を捉えた営業リソースの最適化

法人のお客さまの経営課題の解決
個人のお客さまの理想のライフプラン実現

Let's Try! (KPI)

R.V.	R.V.	R.V.	
宮城県内の メインバンク比率を 維持・向上させる	宮城県外の 法人貸出先数を 1.2倍にする (2025年度比) (顧客・地域ビジネスの チャンス向上)	宮城県内全世帯に 占める当行グループ 預り資産保有世帯 割合を1.5倍にする (2025年度比)	宮城県人口 (20歳～74歳)の 20%が当行のローン を利用している

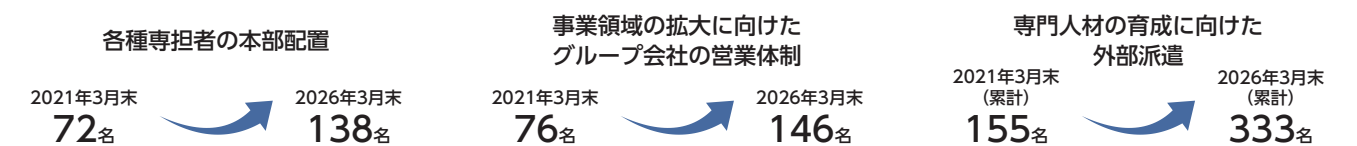
地域のトータルコーディネーター

数多くのお客さまとお取引を頂いているなか、各種課題の把握、地域情報が集まる七十七グループにとって「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、コンサルティングの強化、広域ネットワークを活用しながら、地域のトータルコーディネーターとして、法人のお客さまの企業価値の向上、個人のお客さまの幸福度の向上を目指します。

リレーション 活動の「質」と「量」をともに引上げ、強固なリレーションを構築し様々なビジネスチャンスを創出



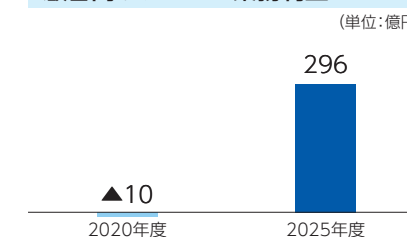
コンサルティング 専門人材の配置、育成を通じ、専門性を活かしたコンサルティング営業を実践



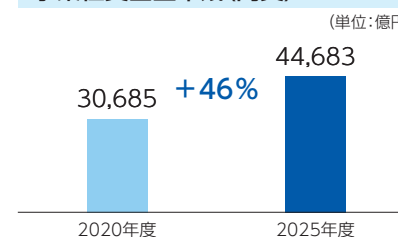
ネットワーク 広域ネットワークを活用し、成長マーケットとの橋渡し役を担うことで、地域顧客のビジネスチャンスを拡大



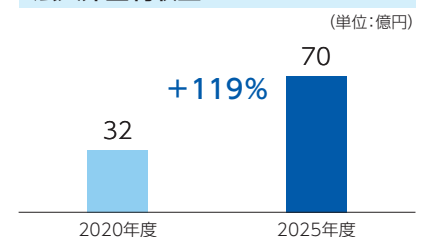
顧客向けサービス業務利益



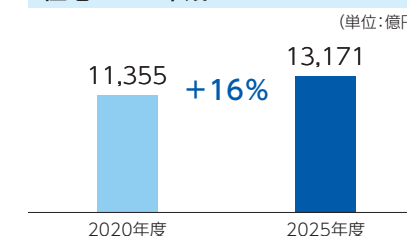
事業性貸出金平残(円貨)



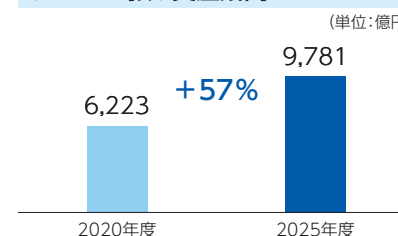
法人非金利収益



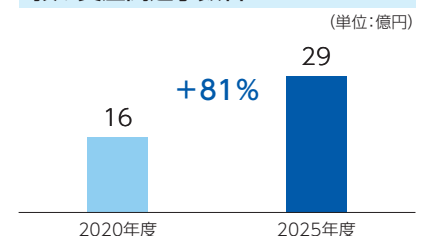
住宅ローン平残



グループ預り資産残高



預り資産関連手数料



コンサルティング営業表彰の実施

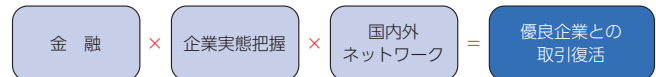
コンサルティング営業力のさらなる向上を目的として、営業店におけるコンサルティング営業の中長期的な取組プロセスを評価する「コンサルティング営業表彰」を実施しました。2025年度で7回目の開催となる本表彰では、これまでの「法人コンサル部門」「個人コンサル部門」「グループ連携部門」に加え、東名阪の営業店を対象に、東北地域に人や投資を呼び込み、地域の活性化につながる取組みを評価する「広域営業部門」を新設しました。

【各部門で最優秀賞に輝いた取組み】

「法人コンサル部門」

金融にとどまらないコンサルティング機能を発揮し、優良企業との取引復活

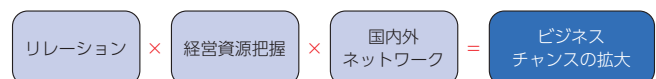
水産加工卸売業に対し、価格変動への資金対策やクーポンスワップ導入に加え、東北大学との産学連携による新商品開発支援や大手商社との連携による販路拡大など、多面的なコンサルを行い、優良企業との与信取引が再開しました。



「グループ連携部門」

海外販路開拓による成長戦略を提案

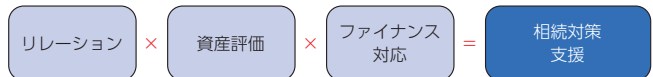
顧客の販路拡大ニーズに応え、77 NEXT CONSULTINGによる海外展開支援でインド出展・台湾輸出を実現し、経営資源ニーズ把握から営業車リース（七十七リース）や大型法人カード（七十七カード）の導入も実現しました。



「個人コンサル部門」

税理士と連携し、経済的残存年数を用いた切り口による相続対策を支援

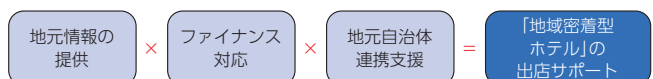
相続税の納税資金が不足する地主に対し、個人所有不動産の資産管理会社への移転・自社株集約・贈与型保険の組合せを提案し、融資や税理士、ウェルスマネジメント室と連携して不動産売却を実現し、納税資金を確保しました。



「広域営業部門」

ファイナンスにとどまらず本部協働で宮城県出店をサポート

法人顧客の地域密着型ホテル構想に対し、ファイナンスにとどまらず、地元業者や自治体との連携支援、情報提供を行いました。また、寄付型SDGs私募債を通じ、ホテル運営の基盤構築を支援しました。

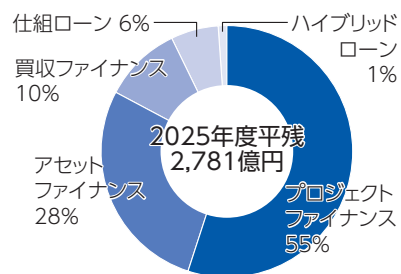


ストラクチャード・ファイナンスの取組み

ストラクチャード・ファイナンス課は、再生可能エネルギー向けプロジェクト案件等の増加に伴い、本部専担部署による案件の一元管理や深度ある案件検討を目的に、2021年6月に設置しました。プロジェクトファイナンスや不動産流動化、LBOローンを中心にアレンジメントを強化しながら融資残高を積上げ、体制面ではメガバンクを中心としたトレーニー派遣やOJTによる専門人材育成により、2026年3月現在で19名体制（2名の外部トレーニー派遣を含む）となっています。2025年4月からは、「東京サテライトデスク」をスタートし、在京プレーヤーとのリレーション深化による案件ソーシングや収益機会の獲得強化に取り組んでいます。

【プロダクト毎の取組方針、取組状況】

プロダクト毎の内訳



▶プロジェクトファイナンス

- 再生可能エネルギーへの資金供給を通じた社会貢献と収益の獲得を掲げ、太陽光発電設備や系統用蓄電池案件に取り組んでいます。

▶アセットファイナンス

- 東北地域を中心としつつ、地域およびアセットタイプが分散されたポートフォリオの構築を目指し、物流やレジデンス、オフィス案件等に取り組んでいます。

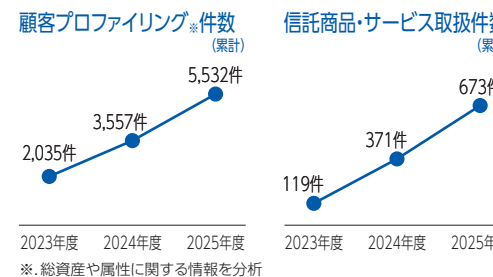
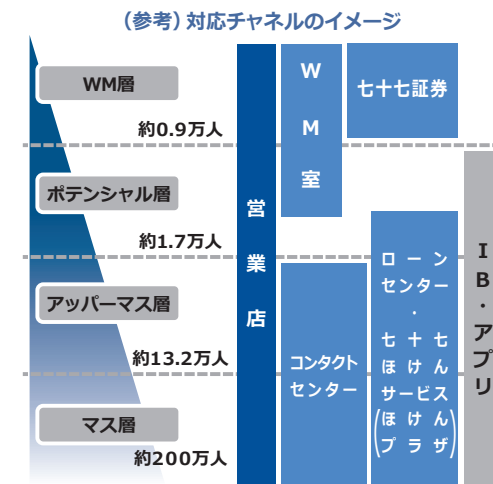
▶買収ファイナンス（LBO）

- 中堅中小企業の事業承継ニーズを支えるファイナンスの提供による持続的な地域支援を掲げ、事業承継、企業を成長させる案件に取り組んでいます。



個人営業の取組み

「金融」×「コンサルティング」の取組みを通じた課題解決力の強化に努め、顧客ニーズに対応するなど地域のトータルコーディネーターとして、多くのお客さまとリレーションを構築してきました。個人営業の強化策として、2021年6月に「ウェルスマネジメント室」を設置し、お客さまの総資産や属性に関する情報分析を行う顧客プロファイリングの取組みを浸透させ、オーダーメイドの提案を行っています。また、信託商品や各種サービスなど営業店と本部の連携にとどまらず、七十七証券や七十七ほけんサービスへの送客を通じてグループ一体となった総資産営業を強化しています。



【<七十七>お客さま本位の業務運営

当行、七十七証券および七十七ほけんサービスでは、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」を策定し、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。→

預金獲得に向けたアプローチ

預り資産保有世帯割合や当行ローン利用増加につながる預金ボリュームの獲得に向け、顧客接点の拡充を図っています。

■インターネット支店の開設

福岡法人営業所等の遠隔地における法人のお客さまや相続預金の預入ご希望のある個人のお客さま向けに、2026年4月にインターネット支店を開設しました。



■「ななぽ」の取扱開始

お客さまに当行をより身近に感じていただくとともに、お取引のメリットを実感いただくことを目的に、2026年4月より新たなポイントサービスとして、「77ポイントサービス（通称：ななぽ）」の取扱いを開始しました。貯まったポイントは、各種ポイントやギフトに交換できます。



「なりたい姿」の実現に向けた基本戦略

顧客満足度ナンバーワン戦略 (グループ事業)

七十七グループは、事業の多角化を進め、お客さまや地域が抱える課題の解決に貢献していきます

Key Concept

グループ事業

×

アライアンス

×

イン
オーガニック

Action

✓ 多様なニーズに対するグループ一体でのワンストップコンサルティング

✓ グループ事業の強化を通じた地域に不足するソリューションの提供

✓ 顧客・地域のニーズに応じたアライアンスの活用

✓ インオーガニック戦略を通じた非連続な成長の実現

課題解決機能の強化を通じた成長機会の提供

Let's Try! (KPI)

New!

グループ全体で
一人あたり顧客営業部門収益を2.5倍にする
(2025年度比)

R.V.

グループ事業等関連利益を3倍にする
(2025年度比)

長期視点での非金融分野の事業領域拡大

グループ事業の強化

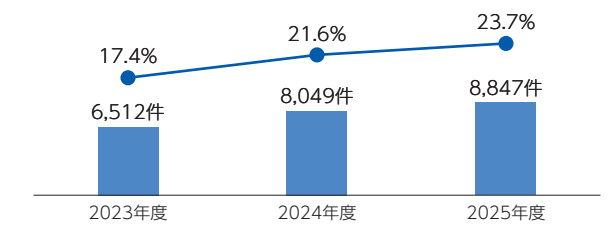
「グループガバナンスの強化

七十七グループ全体のガバナンス強化を目的として、2024年4月に「グループ事業戦略委員会」を設置しました。これによりグループ会社に対する経営関与を強化し、全社的な意識改革を促すとともに、事業の拡大を図っています。さらに2024年11月には、本部各部とグループ会社の連携強化や企画力向上、グループガバナンス強化を目的に、グループ会社を統轄する「グループ事業戦略部」を設置し、グループの総合力強化に取り組んでいます。

多様なニーズに対するグループ一体でのワンストップコンサルティング

本部・営業店・グループ会社が一体となってお客さまの潜在ニーズを深掘りのうえ、オーダーメイドな提案を行っています。営業担当者を対象にしたコンサルティング研修におけるグループ会社のソリューションについての講義や、グループの垣根を越えたジョブトライアルの実施など、お客さまの多様なニーズに対するグループ一体でのワンストップコンサルティングに向けた営業提案力の強化を図っています。また、グループ会社とお客さまとの面談の際に浮き彫りになった新たなニーズを銀行本部・営業店や他のグループ会社にもトスバックするなど、グループ連携強化策の効果が発揮されています。

グループ会社利用先数



事業領域の拡大に向けたグループ会社の営業体制

2021年3月末			2026年3月末		
76名			146名		
七十七リース	21名	デジタルソリューションズ	9名		
七十七カード	13名	七十七ほけんサービス	25名		
七十七証券	35名	七十七ビジネスウィズ	1名		
七十七リサーチ&コンサルティング	13名	77 NEXT CONSULTING	3名		
七十七パートナーズ	7名	七十七キャピタル	6名		
七十七ヒューマンデザイン	13名				

(2026年3月末の各社人数)
※グループ会社の営業部門の人数

VOICE

グループ会社社長 77 七十七ヒューマンデザイン



代表取締役 庄司 大志

「人」「企業」「地域」のご縁をつなぐ

日本の総人口は2011年以降14年連続で減少しています。また日本人人口は足元で前年に比べ約90万人の減少となり、減少幅は13年連続で拡大しています。少子高齢化を背景に生産年齢人口の不足は大きな社会課題となっており、特に地方における人手不足は深刻な状況です。私たちが基盤を置く宮城・東北はまさに課題先進地域であり、当地域の活力を維持し、向上させていくためには、様々な形で「人」「企業」「地域」のご縁をつないでいくことが必要不可欠であると私たちは考えています。

地域の「人」に関する課題解決を総合的にサポート

当社は有料職業紹介を事業の大きな柱に据えています。地域課題の解決に向け、地域の「人」に関する課題解決を総合的にサポートできる企業となることを目指し、人材紹介や副業・兼業人材の利活用促進、UIターン等への取組強化等を通じて人材マッチング機能の高度化に取り組んでいくとともに、採用ブランディングや定着支援、人材育成の分野へも事業領域を拡大していきます。また、当社が運営する結婚相談所「77結び」では、人々が希望を持って住み続けることができる持続可能な社会の実現に向け、地域のなかで安心して出会えるきっかけや場所を提供し、一組でも多くの「77結び婚」を創出していくことを目指していきます。



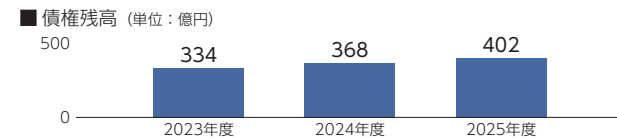
求人企業へのヒアリング場面

グループ収益の強化

77 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

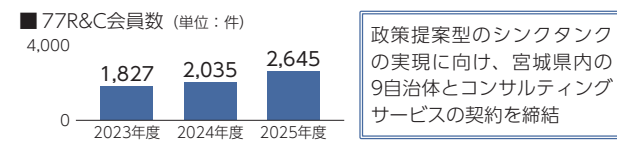
	2024年度	2025年度	2030年度
(単位：百万円) 当期純利益	274	471	802



77 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、地域経済の活性化に貢献するプロフェッショナル集団

	2024年度	2025年度	2030年度
(単位：百万円) 当期純利益	130	164	331

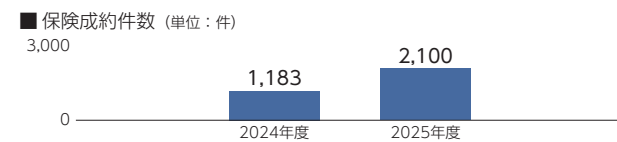


77 七十七ほけんサービス

(2024年3月設立)

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

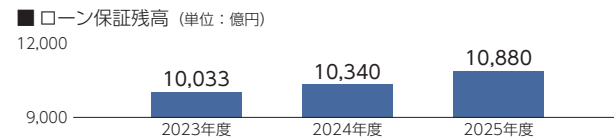
	2024年度	2025年度	2030年度
(単位：百万円) 当期純利益	▲99	▲39	154



77 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

	2024年度	2025年度	2030年度
(単位：百万円) 当期純利益	868	908	1,023

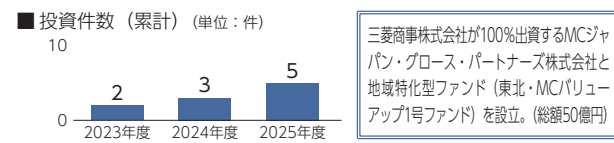


77 七十七パートナーズ

(2021年12月設立)

なりたい姿 東北No.1のバイアウトファンド

	2024年度	2025年度	2030年度
(単位：百万円) 当期純利益	3	36	54

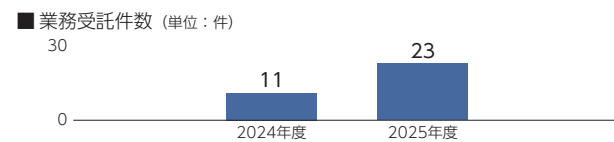


77 七十七ビジネスウィズ

(2024年9月設立)

なりたい姿 未来の業務を「ともに」設計するBPOコンサルティング会社

	2024年度	2025年度	2030年度
(単位：百万円) 当期純利益	▲21	▲17	30



77 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

	2024年度	2025年度	2030年度
(単位：百万円) 当期純利益	194	143	320

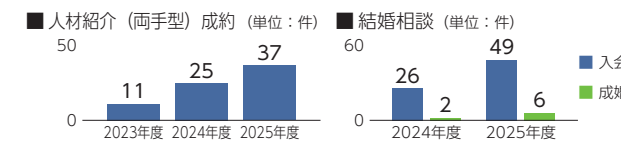


77 七十七ヒューマンデザイン

(2022年8月設立)

なりたい姿 「人」と「企業」の未来を描く、東北の「ファーストコールカンパニー」

	2024年度	2025年度	2030年度
(単位：百万円) 当期純利益	22	▲50	225

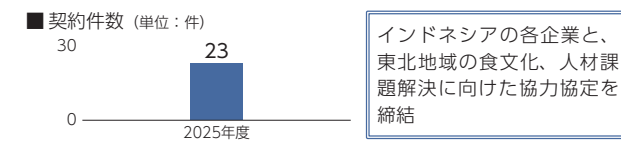


77 NEXT CONSULTING

(2025年1月設立)

なりたい姿 お取引先・地域・七十七グループと海外を結ぶGlobal Hub

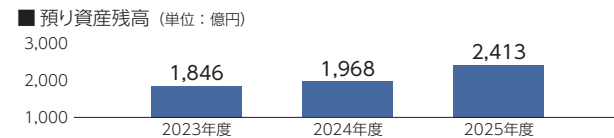
	2024年度	2025年度	2030年度
(単位：百万円) 当期純利益	—	2	129



77 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

	2024年度	2025年度	2030年度
(単位：百万円) 当期純利益	86	243	980

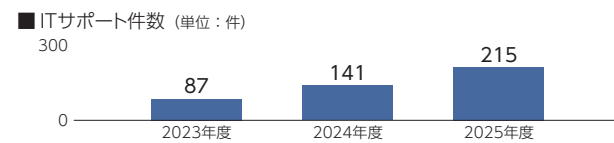


77 七十七デジタルソリューションズ

(2023年5月設立)

なりたい姿 地域のデジタル・リーディングカンパニー

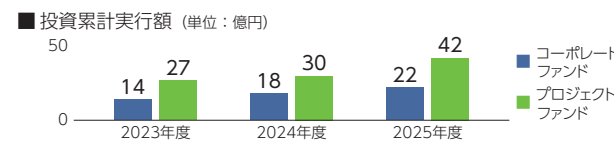
	2024年度	2025年度	2030年度
(単位：百万円) 当期純利益	▲9	25	140



77 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

	2024年度	2025年度	2030年度
(単位：百万円) 当期純利益	8	6	20



VOICE

グループ会社社長 77 七十七ほけんサービス

多様化するリスクに備える—保険の現在地

近年、頻発・激甚化する自然災害や、デジタル化の進展とともに巧妙化するサイバー攻撃、業務災害を含めた企業や経営者への損害賠償請求等、企業を取り巻くリスクは多岐にわたり複雑化しています。また、人生100年時代を迎えるなか、少子高齢化が進み、老後不安が増大しているとともに、ライフスタイルや家族の在り方が変化し、個人一人ひとりが思い描くライフプランも多様化しています。このような環境変化が進むなか、保険商品も様々なニューリスクに対応した商品が誕生していますが、まだ認知度が低いこともあり、現代の「もしも」に備える時、「保険」というキーワードを思い浮かべる企業や人は少ないのではないかと考えています。



山内主任コンサルタント

お客さまに「安心と安全」を

当社は、お客さまの声に耳を傾け、徹底した「ライフコンサルティング」や「リスクコンサルティング」を通じて、地域のお客さまに「安心と安全」を提供する最良のパートナーとして人と企業の未来に寄り添い続けます。

お客さまが抱える将来のリスクを見える化し、複雑化・多様化するリスクを正しくご認識していただくことを第一歩に、どのリスクにどう対策するのが最適かを「保険」をキーとしてご提案いたします。併せて、77グループが持つコンサルティング機能を活用し、各種リスクへの未然防止策を含めてご提案するなど、地域のお客さまが抱える「もしも」に丁寧にアプローチしていきます。



代表取締役 藁谷 和幸

VOICE

グループ会社社長 77 七十七ビジネスウィズ



代表取締役 川村 誠一

その業務、本当に社内で担う必要があるでしょうか？

人口減少が進む中、「人が足りない」「現場が回らない」といった人手不足は、多くの企業が直面する「ともに」悩む課題です。生産性の向上が求められる今、見直すべきは業務そのものではなく、その「やり方」と「流れ」ではないでしょうか。BPOは、単に業務を外部に委託するものではありません。会社全体の流れを整え、負担を軽減し、「余白」をつくる。それは、未来の成長を支えるための経営手段です。

「人手不足時代に“余白”を生み、会社を強くする ～BPOで“仕事の流れ”を設計する」

当社は、「最先端のアナログ」を掲げ、シニア人材(銀行のOB・OG)と障がいのある方が「ともに」認め合い、協力しながら、地域企業の成長を支援する会社です。

銀行で培った経験と知識を持つシニア人材と、障がいのある方がそれぞれの強みを活かし、さらにAIを活用することで、役割を補完し合う体制を構築しています。これにより、業務の効率化と品質向上を実現します。そして、皆さまの手間を減らし、「余白」を生み出すことで、より付加価値の高い仕事に集中できる環境づくりに貢献し、未来を「ともに」つくるパートナー(伴走者)として、地域の持続的な成長を支えていきます。



執務室風景

「なりたい姿」の実現に向けた基本戦略

地域成長戦略

七十七グループは、地域のトータルコーディネーターとして期待を超えるソリューションを提供します

Key Concept

若者・女性の
雇用創出

×

地域の
魅力向上

×

リーダーシップ
の発揮

Action

- ✓ 創業・スタートアップ支援を通じた若者・女性の地元定着支援
- ✓ コンテンツ・エンタメ企業の創出による新しい産業基盤の構築
- ✓ 地域の成長をリードする企業の育成・支援、進出企業支援
- ✓ 地域開発プロジェクトを主導・牽引する役割の発揮

人口減少下でも人々を惹きつける豊かな地域の創造

Let's Try! (KPI)

New!

宮城県内における
人口の社会増の
実現に貢献する

※宮城県への転入者が転出者を上回る状態

R.V.

創業・スタートアップ企業への
支援件数を1.5倍にする
(2025年度対比)

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

各種プロジェクトにおけるリーダーシップ発揮を通じた具体的な成果物の創出

地方創生への取り組み

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

2 地域中核企業支援・育成

3 まちづくり事業の促進

4 観光振興支援等

TOPIC

エンタメ・コンテンツ関連事業への参入に向けた実証実験の開始

2026年5月、エンタメ・コンテンツ関連分野に豊富な知見等を持つ東北芸術工科大学(所在地：山形県山形市)と「戦略的パートナーシップ基本合意書」を締結し、エンタメ・コンテンツ関連事業に関する実証実験を開始しました。大学の持つ豊富な知見と銀行の有するネットワークを組み合わせ、成長が期待できるエンタメ・コンテンツ関連事業により、当地に新たな産業基盤の構築を図る取組みで、銀行と大学の協働による実証実験は全国で初めてとなります。実証事業はIP関連事業、イベント関連事業、観光・商社関連事業の三分野で行い、東北に新たな産業基盤を構築し、一大クリエイティブ拠点へと育成することで、当地発IP創出や街を賑わせるイベント、地域に関連するツアーを通じて雇用を生み、若年層が地域に定着する持続的なエコシステムの創出を目指します。

実証実験の概要

- I. IP (知的財産) 関連事業
地域のクリエイター等が創出したIPの事業化に向けた企画・管理等
- II. イベント関連事業
様々な分野におけるイベントの企画・運営等
- III. 観光・商社関連事業
地域に関連した高付加価値ツアー商品等の企画・実施・販売等



<七十七グループにおける「地方創生の目指す姿」とエンタメ・コンテンツ関連事業の関係性等>



1. イベントや観光事業を起点に、交流人口・関係人口を増やし、かつ賑わいをもたらしながら、当地発のIPを創出することで、「エンタメ・コンテンツ関連事業」を宮城・東北の地場産業へと育成します。
2. エンタメ・コンテンツ関連等の雇用を創出し、大学生・専門学生の域外への流出を防ぎながら若年層が多い活力あるまちづくりにより、新たなマーケットを形成します。
3. 若年層等を対象とした魅力的なイベントの継続的な開催により、一層の交流人口・関係人口の増加を図り、新たなマーケットの取込みを狙う起業等を支援することで、これらが循環するエコシステムを構築します。

(参考) 宮城・東北の課題

主要な営業基盤である宮城県・仙台市は、東北の中心としてのポテンシャルを有する一方、足元では沿岸部を中心に事業所数減少や若者の定着率が課題であるほか、今後は人口減少ペースが一層加速する見通しです。七十七グループはこうした課題に真正面から向き合い、地域の未来に貢献していきます。

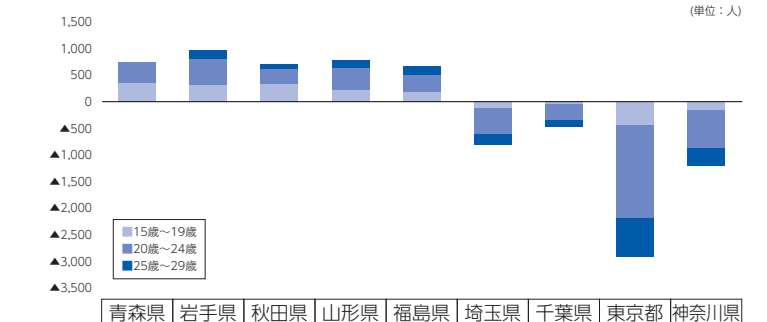
宮城県内の市町村別事業所数 (2024年：2009年対比)

上位5市町村	比率	下位5市町村	比率
利府町	113.0%	女川町	44.8%
大衡村	101.4%	南三陸町	52.7%
仙台市	100.9%	気仙沼市	53.0%
富谷市	98.4%	角田市	57.0%
名取市	95.3%	石巻市	58.2%

(県内産業構造の特徴)

支店経済	商都・学部	ものづくり産業	水産業
------	-------	---------	-----

宮城県における若年層の転出入 (2025年度)



地方創生の目指す姿

■ 中堅・中小企業の育成

Ⅰ「成長志向企業」への支援強化

七十七グループでは、「100億宣言企業」等を中心とした、挑戦的な売上目標の設定等により飛躍的な成長を目指す「成長志向企業」に対し、事業規模拡大に伴う各種資金需要への対応のほか、経営戦略の立案やM&A、海外展開などの支援を行っています。また、2026年3月には、本取組みのキックオフとして「<七十七>地域経済を担う経営者セミナー～「成長志向」が東北を変える!!～」を中小企業等の経営者向けに開催し、成長意欲の喚起を図りました。今後は「成長志向企業」に対し、グループ横断で伴走支援を強化していくことで、企業規模拡大を通じた所得の増加や雇用の促進による若年層の定着等により地方創生を加速していきます。

※中小企業庁は、売上高と賃上げ規模および域内需要創出規模の正の相関に着目し、地域経済にインパクトを与える一定規模の企業を創出するべく、「100億宣言企業」を軸とする中堅・中小企業等の積極的な支援を表明しています。



■ 海外ビジネスの支援

Ⅰ「77 NEXT CONSULTING」の設立

当行初の海外現地法人である「77 NEXT CONSULTING」は、2025年4月の営業開始以降、販路開拓にとどまらず海外進出支援にも取り組んでおり、東北の“Global Hub”としてお客さまの海外ビジネスに伴走し、支援領域を一層拡大しています。2025年9月に台湾で開催された国際半導体展示会「SEMICON Taiwan 2025」では、七十七グループが、宮城県ブースの設計・運営や事前マッチングを一貫支援し、複数社の商談成立につながりました。

「77 NEXT CONSULTING」実績
(2025年4月～2026年3月)

○提案・申請：68件
○契約：39件／
約321千\$

Ⅰ「アジアビジネス支援室」

当行は、お客さまのアジアを中心とした国際化ニーズの高まりに対応するため、2011年にアジアビジネス支援室を設置しました。海外進出や販路開拓・拡大、貿易取引などの海外ビジネスについては、「77 NEXT CONSULTING」や提携機関と連携しながら支援を行っており、2025年度は1,000件を超えるご相談に対応しました。引き続き、タイムリーな情報発信を通じて、お客さまの海外ビジネスをサポートしていきます。



最新の海外情報はこちら↓



しごとを創る

■ ファンド・エクイティの活用

Ⅰ ファンド出資の強化

後継者不在等の経営課題に対するソリューションの提供や、地域の不動産・インフラへの投資を強化するとともに、バイアウトやインフラファンドへの新規出資に取り組み、出資を強化しています。ネットワークの拡大・高収益体質のポートフォリオ構築を目指します。

77グループファンド出資総額(単位：億円)

分類	2023年	2024年	2025年
バイアウト	68	89	228
インフラ・不動産	49	51	110
ベンチャーキャピタル	27	27	47
その他	36	43	40
合 計	180	210	425

Ⅰ「七十七パートナーズ」の取組み

2021年12月に設立した七十七パートナーズでは、事業承継に課題を抱える地域企業へマジョリティ投資ならびに役員派遣を通じた社内体制整備等のハンズオン支援を行ってきました。2025年8月の、東北地域最大規模となる100億円ファンド「七十七パートナーズ第2号ファンド」設立、2026年3月の、三菱商事100%出資子会社であるMCジャパン・グロース・パートナーズとの共同運営ファンド「東北・MCバリューアップ1号ファンド」設立により、事業承継に課題を抱える企業のみならず、事業再生に取り組む企業や地域活性化に資する事業を営む企業、事業拡大等の成長ニーズを有する企業に対する支援も可能となっており、地域企業が抱える多様な課題解決に取り組んでいきます。

Ⅰ「七十七キャピタル」の取組み

2016年7月に設立した七十七キャピタルでは、地域の新産業創出等を目的とした「スタートアップ・ベンチャー投資」、地域企業の事業拡大等の場面における「成長投資」、事業承継やM&A等の「資本再構築型投資」など、幅広い分野で専門性の高いソリューションとファイナンスを提供しています。2025年11月には、IPO、M&A、MBOなど、成長支援を強化するため、「七十七キャピタル第3号投資事業有限責任組合(ファンド総額20億円)」を設立し、コーポレート、プロジェクト合わせ、投資累計実行額は60億円を超えました。2028年度までに投資累計実行額100億円を目指し、投資ペースを加速させ、地域企業のエクイティニーズに応えていきます。



まちが整備される

■ 二次交通・観光振興へのアプローチ

Ⅰカーシェアリング事業「77Mobility」および駐車場管理事業「77Park」の実証実験を開始

鉄道駅等の交通拠点から目的地等を結ぶ二次交通は、人々の移動および経済活動において重要な役割を果たしているものの、地域においては人手不足等を要因とした二次交通の不足が課題となっております。持続可能な移動手段の提供および観光振興等を図る観点から、2025年12月、国内トップシェアのカーシェアリングサービス・時間貸駐車場を展開するパーク24グループと連携し、銀行の店舗駐車場にて実証実験を開始しました。徐々に実証実験拠点を拡大し、2026年7月には、初めての地公体連携および銀行敷地外(白石市宮駐車場)に設置するなど、現在は12拠点16台で運用しています。(7月末時点) 地域の回遊性を高め、人流を活性化させることを通じて、地域の観光振興およびまちづくりに主体的に関与していきます。



<77Mobility(ななもび)>



<セレモニーの様子>



<77Park(ななばーく)>

開始日	設置場所	台数
2025年12月3日	二日町支店	3台
2026年1月15日	長町支店、八幡町支店、北仙台支店、泉支店	4台(各1台)
2026年2月2日	六丁目支店、長命ヶ丘支店、古川支店	3台(各1台)
2026年7月10日	幸町支店、石巻支店	2台(各1台)
2026年7月22日	白石蔵王駅西口駐車場	1台
2026年7月31日	仙台駅前(仙台市青葉区中央三丁目)	3台
合計		16台

ひとが住む

■ 地域内の出会いをサポート

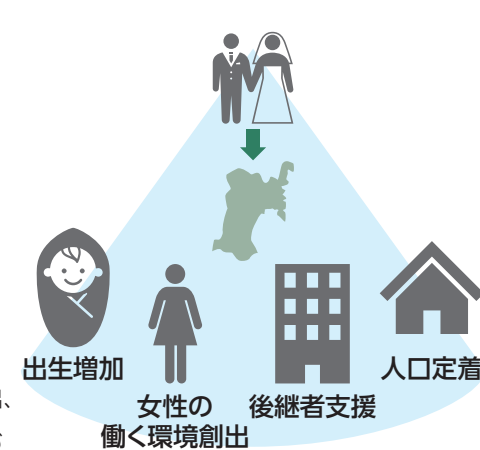
Ⅰ結婚相談所事業 77結び ～出会い、結婚 その先も、ずっと～

七十七ヒューマンデザインは、2024年4月に「I B J」正規加盟の結婚相談所「77結び(ななむすび)」の運営を開始し、開業からの2年間で入会者数77名、成婚数8件の実績を積み上げてきました。地域内での出会いを後押しすることによる人口の定着や地域企業の後継者支援、地域企業と連携した婚活イベントを開催することによる、お互いの働き方への尊重と女性が働き続けられる環境の創出など、地域の持続的成長に貢献しています。

出会いの場の創出から成婚に至るまで伴走支援を行うことで、若年層(特に女性)の流出、少子化による将来の担い手不足、後継者不足による廃業といった地域課題に直接取り組むとともに、成婚に伴う出生の増加や、結婚後のライフステージに応じた七十七グループのサービスのご案内を通じて、末永くサポートしていきます。



全国の相談所のうち10～15%しか受賞できない栄誉ある賞を受賞



南東北元気プロジェクト

2026年3月25日に株式会社七十七銀行、株式会社東邦銀行、株式会社山形銀行は、南東北の持続的な発展に向けて相互に連携するため、「南東北元気プロジェクト」に関する協定を締結しました。本協定は、3行が持つそれぞれの強みを活かし、多様化かつ複雑化する地域課題や事業者のニーズに対応した高品質なサービスを提供するほか、連携して資金供給および事業者支援に取り組むことで、南東北の経済を支える地域金融機関として一段と高いプレゼンスを発揮し、地域の持続的な発展に貢献していくことを目的としています。



連携・協力内容

1 事業者の成長や事業承継・M&A等取引先支援

- I. 3行の知見とネットワークを結集し、地域事業者の持続的な成長や円滑な事業承継に向けた支援のスピードと実効性を高める
- II. 南東北の発展に向けた資金供給を積極的に行うため、必要な資金量の確保と適切なリスク分散の両立を図る

【想定している施策】	M&A、事業承継案件の連携	販路開拓支援	共同ファンドやシンジケート・ローンの組成
------------	---------------	--------	----------------------

2 海外ビジネスの推進

- I. 3行が有する海外ネットワークや支援ノウハウを相互活用し、地域事業者に対する海外ビジネス支援体制を強化する
- II. 南東北一体で商材の産地育成支援やマーケティングを実施することにより、海外市場に対する発信力や交渉力の向上を図る

【想定している施策】	地域産品の輸出拡大支援	需要家のニーズ調査等の共同実施	海外拠点やグループ会社の共同活用	海外商談会・展示会への共同出展
------------	-------------	-----------------	------------------	-----------------

3 観光振興や魅力的な地域コンテンツの創造等による地方創生

- I. 各地域に分散する魅力的なコンテンツを一体的にプロモーションし、南東北の発信力を高め、交流人口・関係人口の増加を目指す
- II. 3行が協力して新たなコンテンツの創造や既存コンテンツの磨き上げを行うことで、南東北の更なる魅力向上を図る

【想定している施策】	観光商品の企画・販売やイベント等の実施	海外プロモーションの共同実施によるインバウンド誘致	観光関連事業者の支援
------------	---------------------	---------------------------	------------

4 地域における共通課題の深掘りと解決に向けたアイデアの創出

- I. 多様な視点と知見を掛け合わせ、課題の本質を捉えた解決策を創出する
- II. 本プロジェクトを起点として、南東北全体へと波及する社会課題解決に向けた新たな動きを生み出していく

【想定している施策】	課題の深掘りと解決策の検討を行うワーキンググループ「みらい共創ラボ」を設置	外部知見を活用した課題の深掘り・解決策検討
------------	---------------------------------------	-----------------------

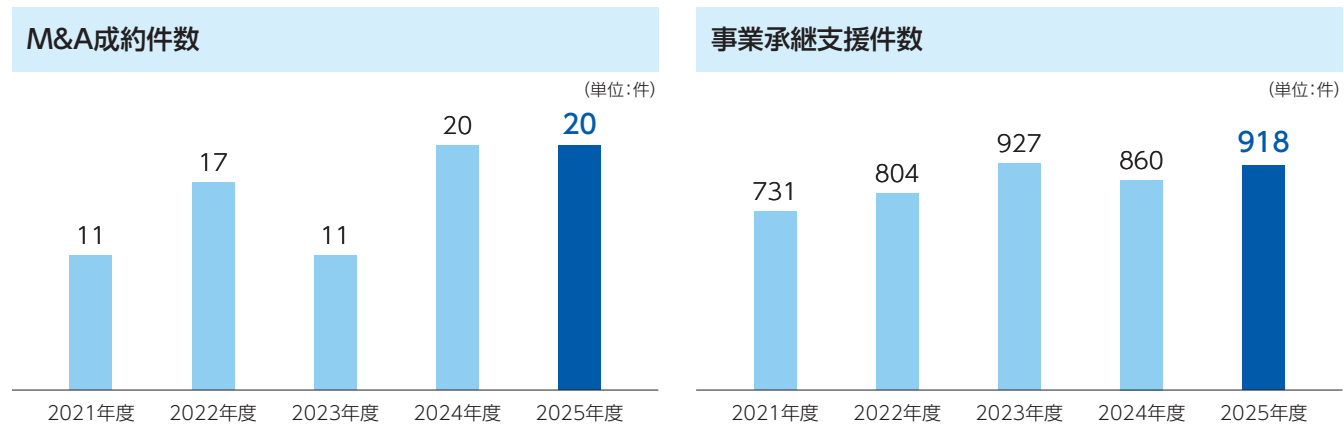
上記連携項目の推進にあたり、連携推進、ソリューション、地方創生、海外ビジネス推進の4部会を設置するとともに、3行の若手行員が主体のワーキンググループ「みらい共創ラボ」を設け、協定締結から4ヵ月で計20回以上のミーティングを実施しました。部会では、本プロジェクトのK P I「連携効果額100億円(5年間累計)」の達成に向け、具体的な施策の検討や各種案件に関する情報交換を行っています。「みらい共創ラボ」では、深掘りするテーマ(南東北共通の社会課題)やアクションプランについてディスカッションを実施し、今後外部専門家や外部団体・企業等の協力も得ながら、設定したテーマに対する解決策の創出を図っていきます。



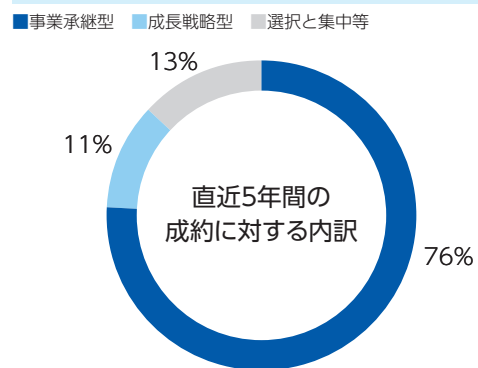
「みらい共創ラボ」の取組みの様子

事業承継・M&Aの取組み

人口減少や経営者の高齢化が進む中、事業承継やM&Aへのニーズは高まっています。当行では、コンサルティング営業部 営業涉外課に事業承継・M&Aチームを設置し、対応を強化しています。同チームは外部専門機関へのトレーニー派遣等を通じて専門知識を有する行員を育成しており、2026年5月現在、14名体制で支援を行っています。自社株の評価や株式承継対策などの事業承継支援に加え、M&Aに関するご相談にも対応しています。特にM&Aについては、事業承継や成長戦略を実現するための有力な選択肢として、お客さまの状況やご意向に応じた最適な支援に努めています。



M&Aによる譲渡理由別割合



▶ 事業承継型

後継者不在に加え、社内に後継者がいるものの、株式買取りの資金面などを理由に承継が進まない企業にとって、企業価値の維持・向上を図りながら事業を継続できる選択肢です。当行へのご相談で最も多い類型です。

▶ 成長戦略型

人口減少や市場環境の変化が進む中、「自社の更なる成長」を目的に外部企業にグループインシ、技術・人材・販路などの経営資源を迅速に獲得できる選択肢です。若年層の経営者を中心にご相談が増えています。

▶ 選択と集中

事業の選択と集中を目的としたM&Aは、非中核事業の譲渡や外部企業への承継を通じて、経営資源を重点領域へ集中させる手段です。

VOICE

お客さまの大切な事業を次世代へつなぎます



コンサルティング営業部
営業涉外課
課長

佐々木 一成

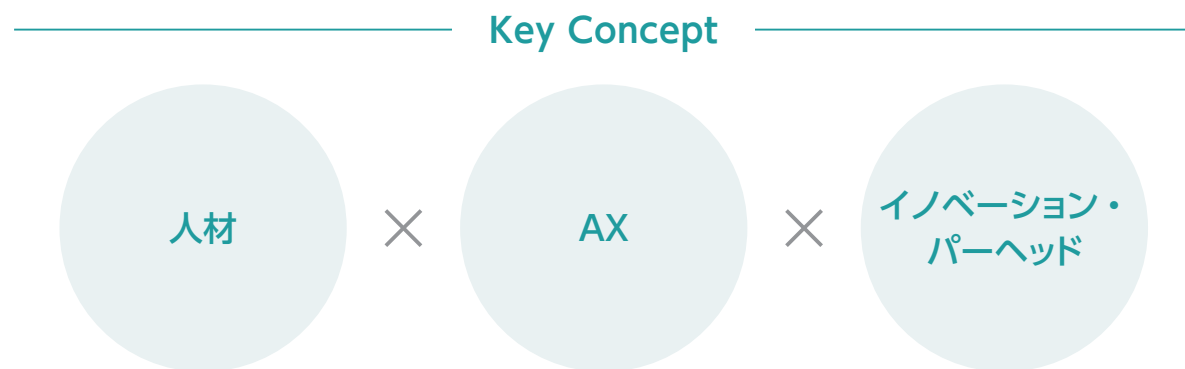
事業承継やM&Aのご相談では、従業員や取引先への影響、先代から受け継いできた想い、社風や歴史など、経営者の方が大切にしてきたものに丁寧に向き合うことを大切にしています。M&Aはあくまで事業を次世代につなぐための選択肢の一つであり、親族承継や従業員承継も含め、お客さまの状況やご意向に応じた最適な方向性を一緒に考えています。

地方金融機関として、長年のお取引を通じて培った信頼関係と地域に根差したネットワークを活かし、成約後も継続的に支援できることが当行の強みです。今後も、お客さまの将来への不安に寄り添いながら、地域企業の持続的な成長と地域産業の発展に貢献していきます。

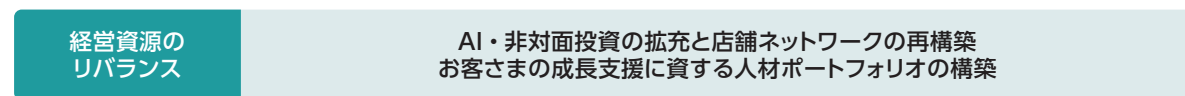


生産性倍増戦略

七十七グループは、一人ひとりのパフォーマンスを追求するとともに、AIを徹底的に活用し、創出した経営資源をイノベーションにつなげていきます



- Action**
- ✓ 一人ひとりのレベルアップを通じたパフォーマンスの追求
 - ✓ AXの実現に向けたデジタル技術の活用と業務の抜本的改革
 - ✓ 経営資源を活用したイノベーションとパーヘッドの向上

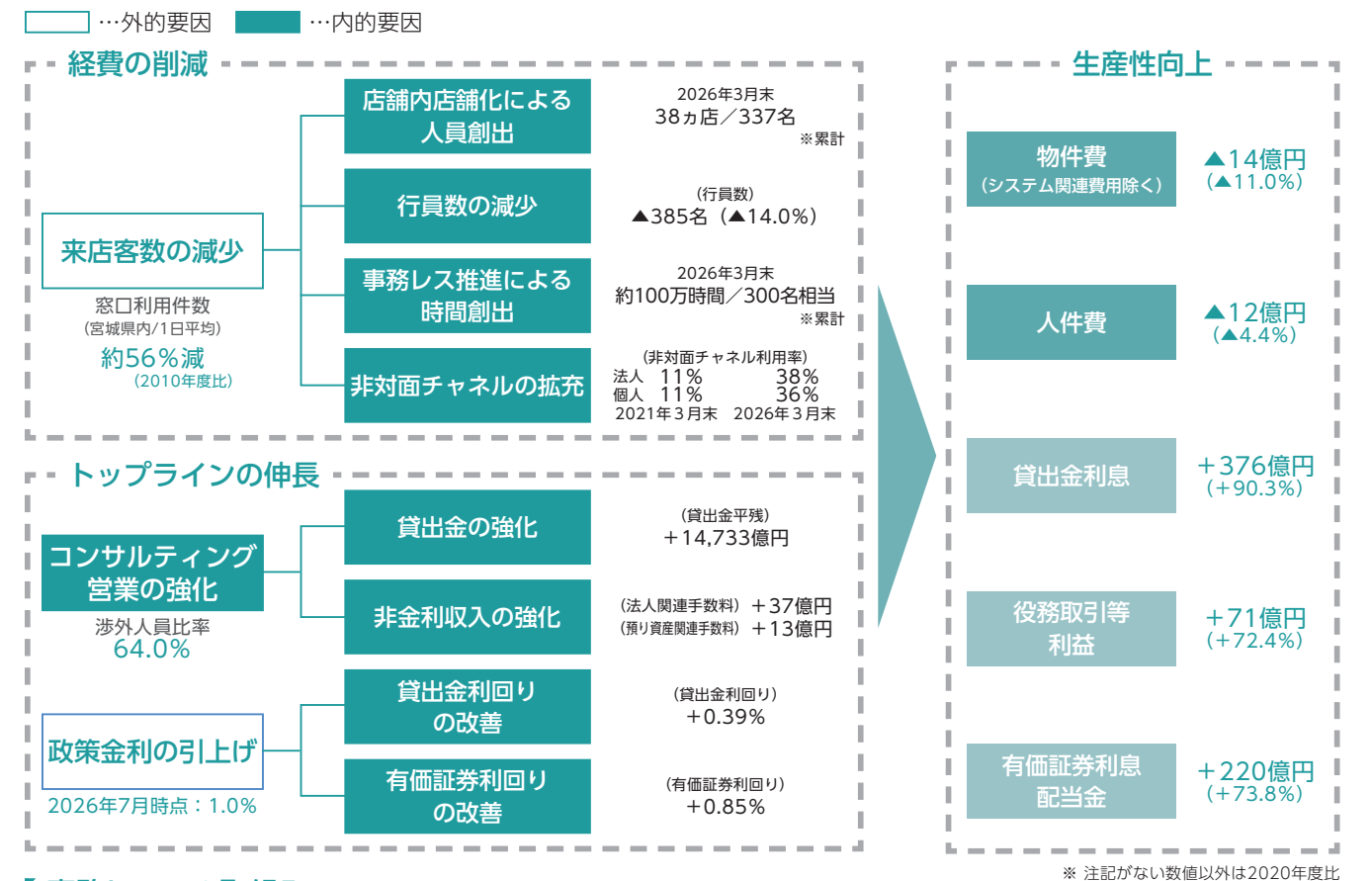


地銀トップクラスの生産性の実現

- Let's Try! (KPI)**
- R.V.** 本業にかかる一人あたり労働生産性を2倍にする(2025年度比)
 - New!** 主要業務におけるデジタル取引の割合を95%以上まで引き上げる
 - R.V.** 非対面チャネルの利用率を60%以上にする(法人・個人)
 - New!** 渉外人員の比率を80%以上に引き上げる

生産性向上に向けた取り組み

外部環境の変化を捉えた施策の実施、トップラインの伸長、経営資源のリバランス等に取り組んだ結果、生産性の向上が図られています。デジタルの活用、店舗機能の最適化、人員の創出等の施策を実施しながらトップラインの引上げを通じて生産性向上に向けた取り組みを強化していきます。



事務レスへの取り組み

【生産性向上委員会】

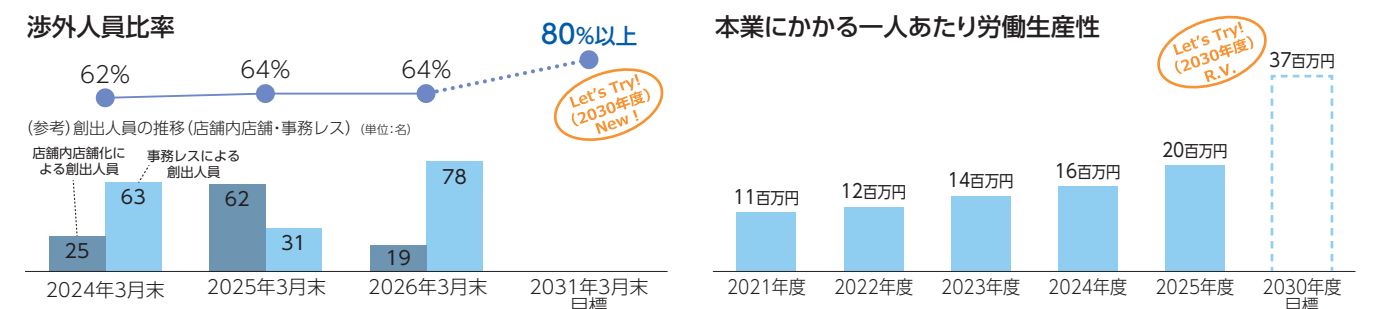
これまで営業店を中心とした事務量削減に取り組み、約100万時間(300名相当)の時間創出を実現しました。2026年度より、お客さまとのリレーション強化に向けて新たなKPI「一人あたり総面談件数」を掲げ、創出された人員と時間を営業活動にシフトさせ、営業基盤の拡大とトップラインの向上につなげていきます。

【D3ワーキンググループ】(Digitally Driven Direction、デジタル化に向かって邁進していく)

本部業務の抜本的なBPRを推進するため2025年2月に「D3ワーキンググループ」を設置しています。業務量調査を通じて選定した対象業務に対し、非効率事務の廃止・見直し、業務のデジタル化、業務の担い手変更を一体的に進め、2025年度は約69千時間の創出を行いました。今後は生成AI等の活用を前提とした業務プロセスの見直しによる生産性向上、業務変革につなげていきます。

経営資源のリバランス

創出された人員・時間や資本等を有効に活用し、経営資源のリバランスを通じて、地銀トップクラスの生産性の実現を目指していきます。



※ 渉外人員比率: (本部・営業店渉外+新事業・重点領域)/(全行員-本部・営業店統轄等)

非対面チャネルの推進

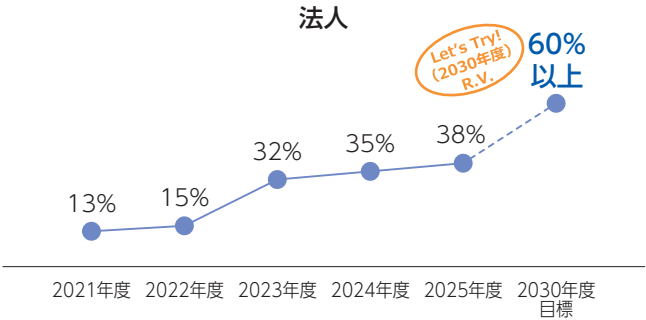
金融・非金融の両面において、地域のお客さまが求める価値を提供する日常的な接点となることをコンセプトに取り組んでいます。「Vision 2030」(R.V.)では、新たなKPIとして「主要業務のデジタル比率：95%以上」と、法人・個人ともに「非対面チャネル利用率：60%以上」を掲げ、非対面チャネルを推進していきます。

【法人】

当行にとっての業務効率化に留まらず、取引先の経費削減や事務効率化などの経営課題解決に向け、法人向けEBサービスを推進していきます。

〈今後の取組み〉

- ・法人IBの非対面申込受付
- ・請求書を活用した企業間決済サービスの導入
- ・事業者向けWEB完結型融資商品の導入
- ・でんさいの推進強化

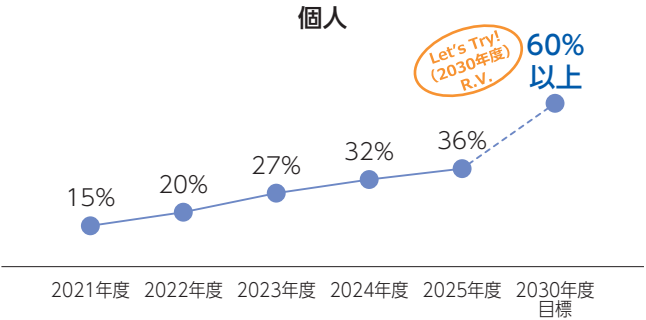


【個人】

七十七銀行アプリは、個人顧客のメインチャネルと位置づけ、今後もUI・UXの改善やセキュリティ強化に取り組んでいきます。

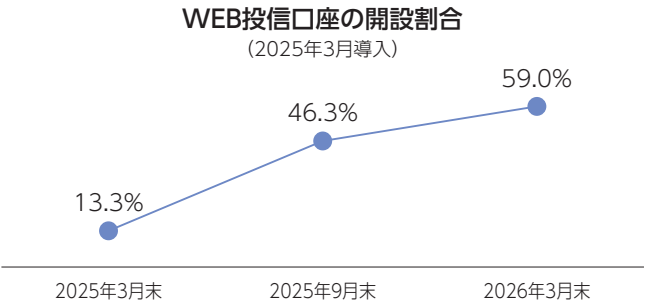
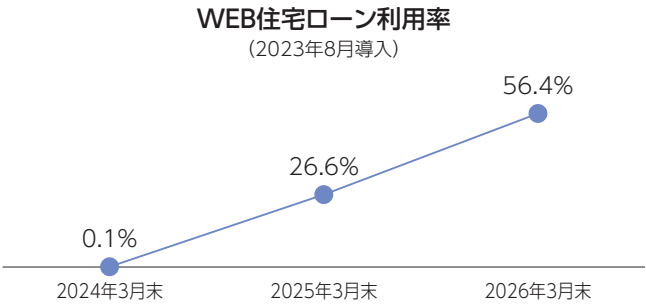
〈今後の取組み〉

- ・七十七銀行アプリの機能追加（カードローン取引機能、PayB機能等）
- ・グループ会社や外部企業との連携による周辺金融機能や非金融サービスの提供



顧客接点のシフト

非対面チャネルの活用により、お客さまの利便性を向上させるとともに、営業店事務の効率化を実現しています。



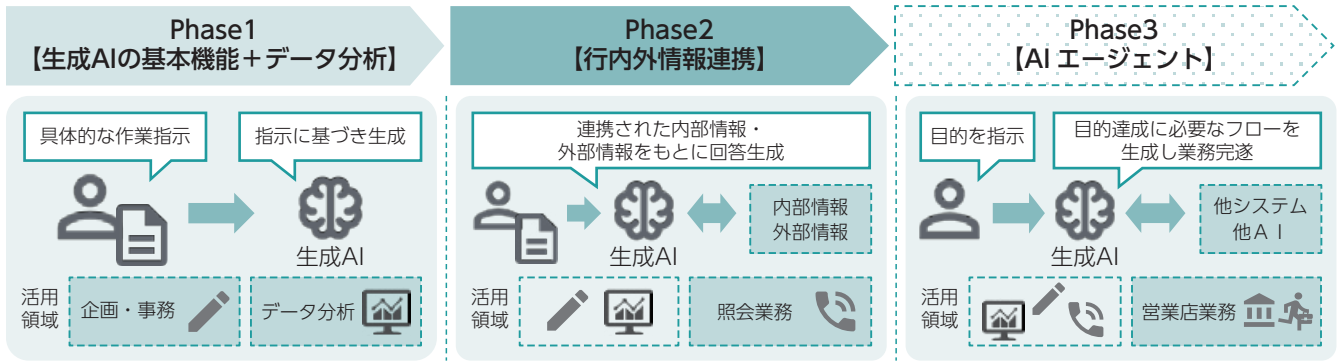
地域のデジタル改革

地域企業のDXにより、生産年齢人口が減少するなかにおいても、地域の持続的な成長をリードしていきます。AIの活用や自治体等との連携を通じて、誰も取り残されないデジタル社会を実現します。

地域企業の課題を解決 (七十七デジタルソリューションズ)	デジタル社会をリード	デジタル・ディバイドの解消
・インオーガニック戦略によりAX・開発領域のノウハウとリソースを獲得しオーダーメイドで地域企業のDXに伴走 ・地域企業・団体とのアライアンスの更なる強化	・金融×地域企業×自治体等の組織が持つ能力とデータ（人流、決済等）を活用した新サービスの創発とまちづくり事業への参入 ・デジタル通貨・ポイント経済の促進 ・AI関連のスタートアップ支援強化	・スマホ（AI）との会話で取引できるサービスを展開 ・金融犯罪（不正送金・詐欺）をAIで検知・未然防止 ・顧客へITリテラシー教育・啓蒙の実施

AIへの取組み

2025年3月に対話形式の生成AIを導入以降、研修や行内ニュースで活用事例を周知しながら、日常業務の効率化や企画業務の改善につなげています。また、本部各部の専門的な業務については、AIエージェントの試行導入を進め、業務プロセスの効率化と高度化に向けた検証を行っています。さらに、コールセンター業務では、生成AIを活用したシステムの開発を進めており、お客さま対応の品質向上と業務効率化の両立を目指しています。



＜AI活用の方向性＞

- AIを業務効率化にとどまらず、持続的な成長と企業価値向上を支える重要な経営基盤と位置付け、活用領域を拡大していきます。
- ・融資、営業分野：業務プロセスを抜本的に見直し、生産性の向上とお客さまへの提供価値の拡大を目指します。
 - ・本部業務：複数の業務を自律的に支援・遂行するAIエージェントの活用を拡大し、業務の効率化・高度化を推進します。
 - ・役職員の働き方：AI活用を前提にグループウェア等の行内OA環境の刷新を進め、役職員が日常業務の中でAIを効果的に活用できる働き方への転換を図ります。

行員のデジタル改革

行員一人ひとりがAI等をフル活用して生産性を向上させていきます。そのために、銀行業務スキルとAIスキルを兼ね備えた行員の育成・確保に努めるとともに、専門性の向上に向けて外部出向や外部駐在の受入・プロ人材の活用を強化していきます。また、新たな技術やリスクに適切に対応できるよう、行員の知識や認識を継続的にアップデートさせ、リテラシーの高い組織を実現していきます。



デジタル戦略の見直し

AI技術の急速な進展を踏まえ、 これまでのDXに向けた取組みをレベルアップし、 AXへの進化を目指します

執行役員 デジタル戦略部長
野内 敦史



■ これまでのDXの取組み

2021年に「『Vision 2030』～未来を切り拓くリーディングカンパニー～」がスタートして以来、銀行ビジネスのデジタル改革として、「七十七銀行アプリ」のUI／UX改善やセキュリティ強化、WEB投資信託口座開設サービスの開始、法人向けポータルサイト（「77ビジネスポータル」）の構築、住宅ローンのWEB申込・契約システムの導入など、非対面チャネルの拡充を進めてきました。また、営業店においては、店頭タブレットを導入し、普通預金口座開設や届出事項変更などの店頭手続きのデジタル化を図るなど、営業店事務量の削減を実現してきました。

その他、生成AIを導入したほか、データ分析チームの設置、東北大学等への行員派遣を通じたデータ分析にかかる専門人材の育成をはじめとしたデジタル人材の育成、さらに勘定系システムでは将来を見据え、共同利用システム「MEJAR」のオープン化を実現するなど、デジタル関連施策を幅広く推進してきました。

■ 取り巻く環境の変化：DXからAXへ

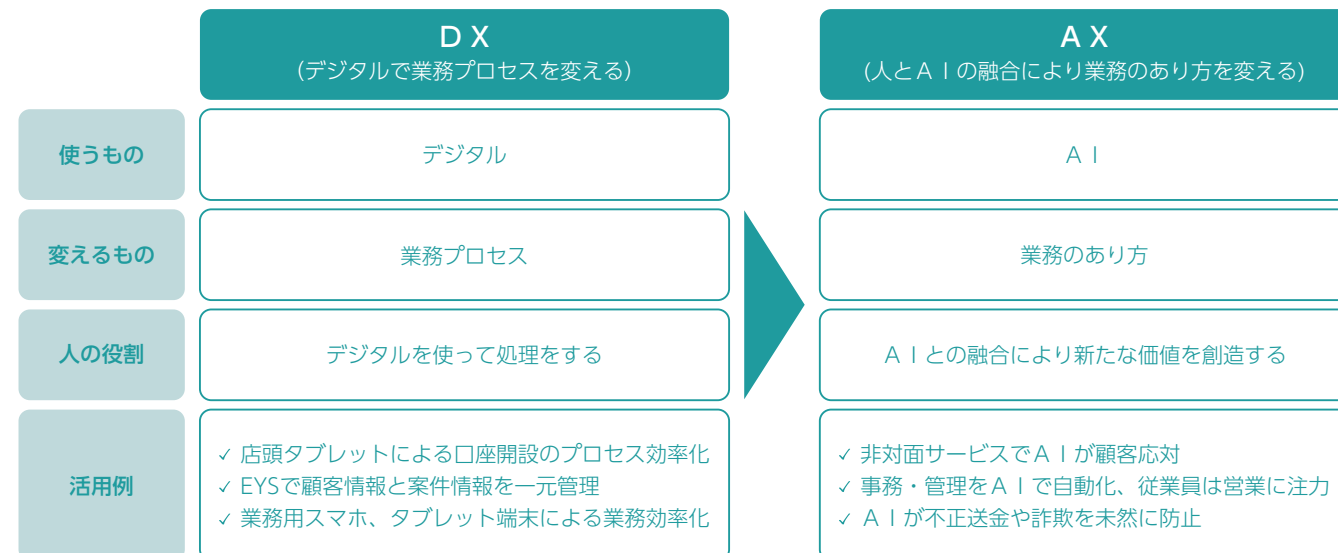
近年、生成AIをはじめ、デジタルテクノロジーは急速に進化しています。今や高度なデータ分析や自然言語処理が可能となり、ビジネスにおける新たな価値創出の可能性が大きく広がっています。

こうした大きな変化の潮流を捉え、「『Vision 2030』(R.V.)～地域を豊かにするリーディングカンパニー～」では、当行グループのなりたい姿に向けたキーファクターを、DXから「AX（AIトランスフォーメーション）」へと進化させました。

私たちが目指すAXとは単なる業務の自動化や効率化ではありません。人とAIがそれぞれの強みを発揮して融合し、業務のあり方そのものを再定義することで、お客さまにとって価値ある新たなサービスを生み出す取組みにチャレンジしていくことです。

七十七グループでは、AIが業務の高度化や自動化を担い、これにより創出した人員を対面コンサルティングに集中させることをAX実現による「なりたい姿」としました。行員一人ひとりはお客さまへの対応やより親密な関係構築、さまざまな判断といった価値創造業務に専念します。

▶ DXからAXへの進化



■ 6つの改革領域：「なりたい姿」に向かって

AXの実現に向けては、非対面チャネル改革、営業店改革、事務レス改革、地域のデジタル改革、行員のデジタル改革、IT基盤改革の6つの改革領域を設定し、これらの各領域へ段階的にAIを導入します。

非対面チャネル改革では、AIを活用して「顧客接点の強化」「顧客利便性の向上」「顧客体験の向上」を進めるほか、営業店改革では、営業・融資業務へのAI導入により、お客さまニーズの分析や提案支援を実施し、営業活動の効率化・高度化を図っていきます。

事務レス改革では、営業店のみならず本部部門や集中部門において事務処理の自動化を図るなど、生成AIを組み合わせる業務プロセスそのものを変革していきます。

行員のデジタル改革では、AIを「実務で活用する」ことを最大の目的に据え、教育・啓蒙と現場での活用を一体化して進めることで、七十七グループの役職員が日常業務でAIを活用して成果を出せるように、スキルの定着・発揮を図ってまいります。

地域のデジタル改革では、地域の生産年齢人口が減少する中においても、持続的な成長が可能となるよう、地域企業のDX支援を一層加速させるとともに、自治体や地域企業との連携を通じて地域経済のデジタル化を実現していきます。

七十七グループにおけるこうした改革の取組みを確実に進展させるため、IT基盤改革では、AI活用を見据えたIT基盤の整備と、次世代セキュリティ基盤の構築を進めていきます。具体的には、データ連携とセキュリティを前提としたクラウド基盤の整備や基幹ネットワークの刷新等を実施していくほか、生成AIやフロンティアAIの進展を背景に、フィッシング・なりすまし・脆弱性探索の自動化など、加速度的に高度化・巧妙化するサイバー攻撃に対処するため、次世代の高度なセキュリティの実装に取り組んでまいります。

AX推進にあたっては、ガバナンスも重要な要素です。AIを安全かつ効果的に利用するため、システムリスク管理を高度化するとともに、情報漏えい、誤情報の生成、外部サービス利用時のデータ管理など、AI利活用に伴うリスクへの対応を進めています。

七十七グループでは、こうしたAI利活用に伴うリスクと外部脅威を一体的にトップリスクと捉え、脅威情報の収集・分析、AI利用ルールの整備、アクセス権限・ログ管理の強化、委託先を含むリスク管理に取り組んでいます。

さらに、デジタル戦略部に専門人材を配置し、経営層の下で迅速な意思決定と対応を可能にしています。七十七グループでは、これらの取組みを通じて、利便性向上と安全・安心な金融サービスの提供を両立してまいります。

こうした取組みの確実な進展に向け、「非対面チャネル利用率」や「主要業務のデジタル取引比率」といったKPIを設定しました。「Vision 2030」(R.V.)に掲げる「なりたい姿」の実現に向け、これらの指標を道標にしながら、確固たる意志とスピード感を持ってAXを押し進めてまいります。

AIを強力な推進エンジンとして活用して目指すのは、顧客満足度の向上と圧倒的な生産性向上の両立です。七十七グループが「Vision 2030」(R.V.)に掲げる「なりたい姿」に向かって挑戦を続けてまいります。

▶ 重点戦略



「なりたい姿」の実現に向けた基本戦略

企業文化改革戦略

七十七グループは、一人ひとりが新しいことにチャレンジし、得意分野や専門性を磨くことで、組織を活性化していきます

Key Concept

チャレンジ

×

得意分野

×

コミュニケーション

Action

- ✓ お客さまの想いの実現に向けた組織・個人の新たなチャレンジ
- ✓ 得意分野・専門性を持つ多様な人材への成長機会の提供
- ✓ 誇りをもって働ける職場環境の構築とコミュニケーション活性化
- ✓ 環境変化を先読みしたガバナンス・リスク管理の高度化

挑戦・成長し続ける組織への進化

Let's Try! (KPI)

七十七グループの財産である人材への積極的な投資を通じた一人ひとりの成長支援

New!

法人・個人渉外の
平均スキルレベルを20%以上
向上させる
(2025年度比)

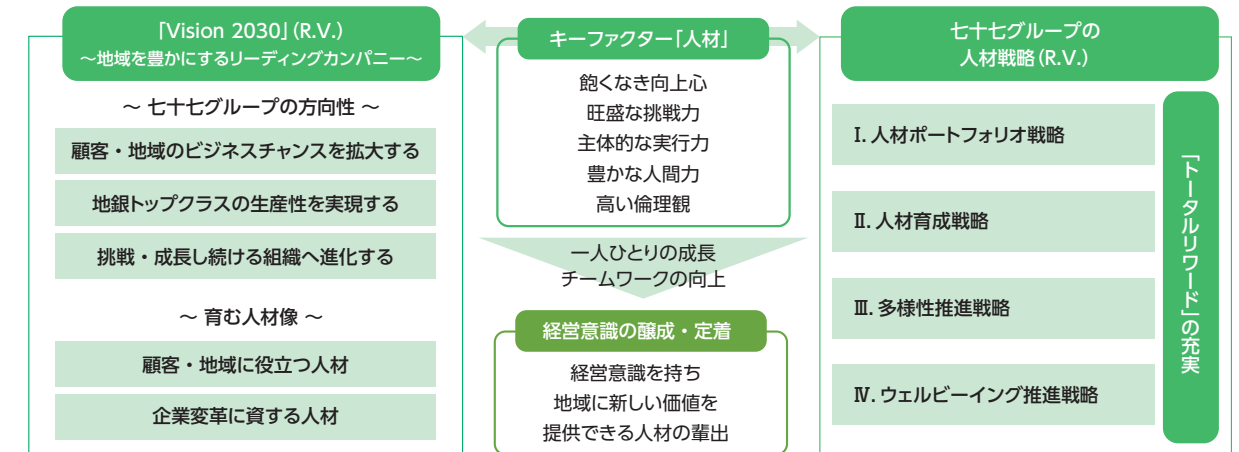
New!

従業員への
エンゲージメントスコア
(挑戦指数)を
3.8以上に引き上げる

管理職に占める女性の割合を
30%以上にする

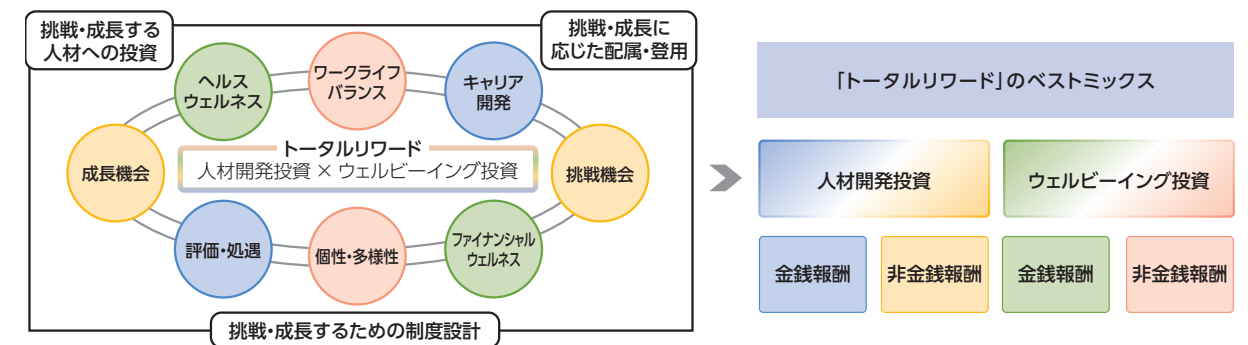
「人材戦略」の見直し

「Vision 2030」(R.V.) で掲げる事業領域の拡大や従業員の意識の多様化等を踏まえ、これまでの「人材戦略」を見直し、「人材戦略」(R.V.) を策定しました。「人材ポートフォリオ戦略」と「人材育成戦略」を拡充するとともに「トータルリワード」の充実を図りました。地域の持続的な成長を牽引し得る人的基盤の強化を目指し、「顧客・地域に役立つ人材」や「企業変革に資する人材」の育成に取り組みます。



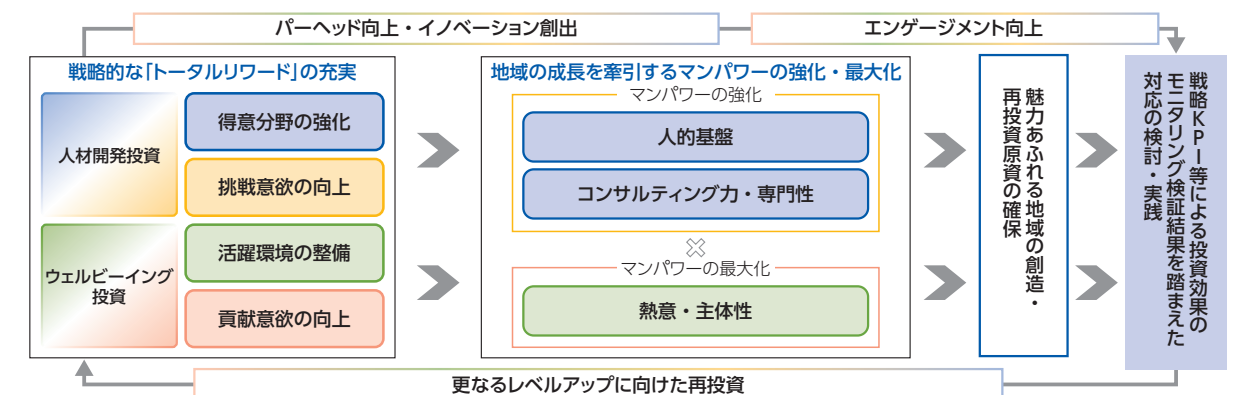
トータルリワードの充実 New

人口減少の進行や価値観の多様化等を踏まえ、金銭・非金銭の両面からなる総合的な報酬体系として「トータルリワード」を整備しました。「トータルリワード」のベストミックスを通じて、「顧客・地域に役立つ人材」や「企業変革に資する人材」を計画的に採用・育成するとともに、「働きやすく」、「働きがいのある」職場環境づくりを通じたウェルビーイングの推進により、エンゲージメントの向上と一人ひとりの価値創造力の最大化を図ります。



投資効果の測定・管理

「トータルリワード」の投資効果の測定・管理のため、戦略KPI等によるモニタリングを行います。「トータルリワード」を充実させることにより、地域の成長を牽引するマンパワーの強化と最大化に取り組み、魅力あふれる地域の創造に貢献していきます。

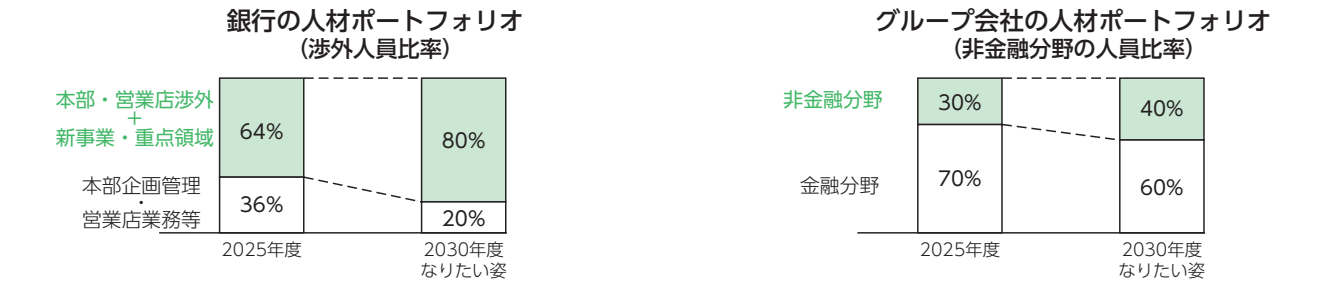


人材ポートフォリオ戦略 拡充

人材ポートフォリオ戦略では、「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ることで、「個の力を最大化し、挑戦し続ける組織」へと成長することを目指します。

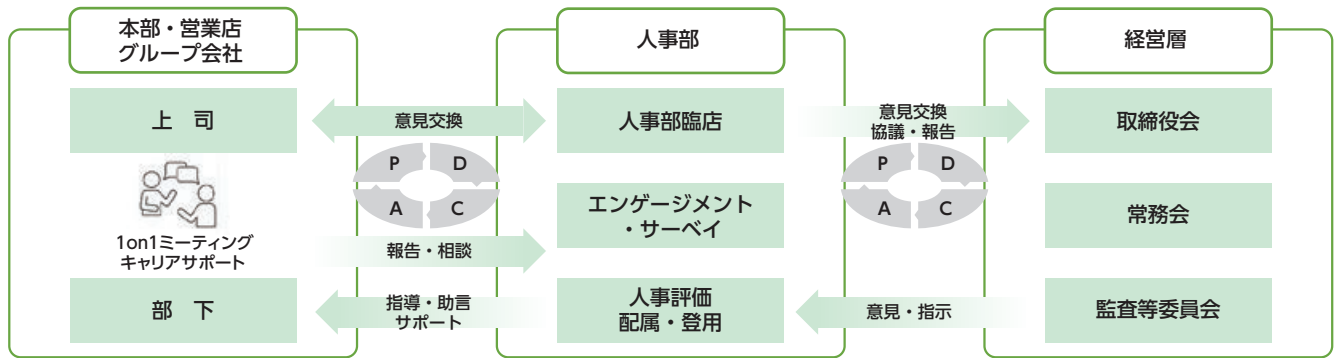
「グループ人材ポートフォリオの確立

人とAIの融合（AX）による業務の効率化・高度化を通じ、渉外分野および非金融分野を含む新分野等への人員シフトやグループ間の人材融合およびリバランスを進めることにより、将来の事業環境の変化に対応し得る人材ポートフォリオを確立します。銀行のポートフォリオでは、「渉外」「新事業・重点領域」に人員をシフトし、渉外人員比率80％以上を目指します。グループ会社のポートフォリオでは、「非金融分野」に人員をシフトし、非金融分野の人員比率40％程度を目指します。少数精鋭な人員体制を構築するとともにグループ全体で専門性を共有し、経験やノウハウの相互活用を図ることで組織の柔軟性の向上を図ります。



「挑戦的な企業文化の確立・エンゲージメント向上

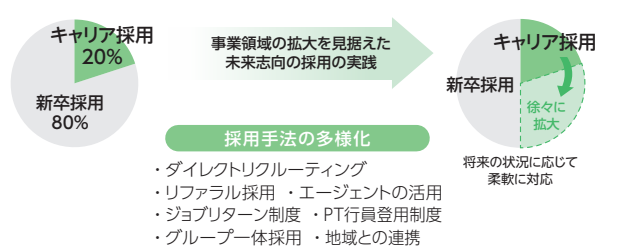
役職員一人ひとりが「経営意識」を持ち、主体的に行動することで挑戦的な企業文化を確立します。「現場・人事・経営」のコミュニケーションを活性化させ、役職員のエンゲージメントを向上させることで企業文化改革を加速させます。



	2023年度	2024年度	2025年度
トータルエンゲージメント	3.7	3.7	3.7
仕事へのエンゲージメント	3.6	3.6	3.7
職場へのエンゲージメント	3.8	3.8	3.8
会社へのエンゲージメント	3.6	3.7	3.7

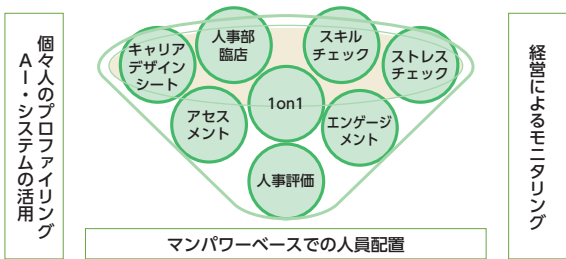
「事業領域の拡大を見据えた採用の実践

人口動態の変化による新卒採用市場の逼迫化を踏まえるとともに、「Vision 2030」(R.V.) で掲げる事業領域の拡大を見据え、多様な採用チャネルを活用することで採用の高度化を図ります。また、採用力を維持・強化するため採用手法を拡充しているほか、高度な専門性を有する人材の確保に向けてキャリア採用を強化しています。



「タレントマネジメントの実践

AIやシステムを活用して個々人のスキルや適正を可視化・活用することによって、従来の人の数や経験といった要素だけではなく「マンパワー＝人の数（量）×スキル（質）」を重視した最適かつ戦略的な配置を実践します。



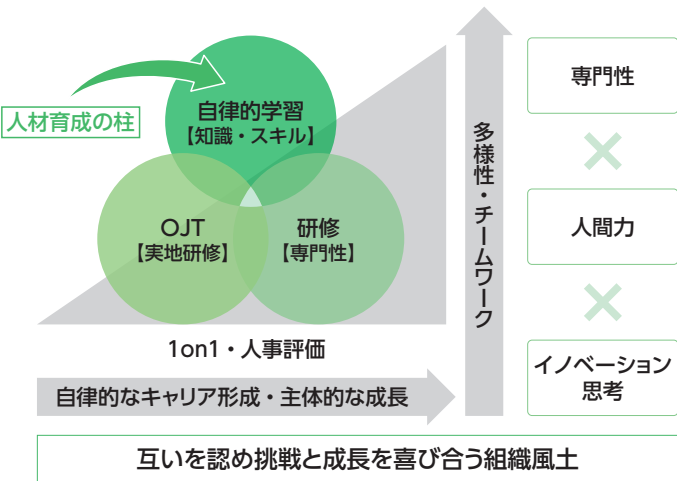
人材育成戦略 拡充

人材育成戦略では、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」への成長を目指します。

「人材育成のフレームワーク

「自律的学习」を人材育成の柱とし、OJTや専門性の高い研修により役職員の自律的なキャリア形成や主体的な成長を促進します。営業店と本部が連携したOJT等を実施することで、より高度な専門性を身につけるとともに組織を跨いだコミュニケーションを活性化し、組織全体としてのチームワークの向上を図ります。

また、自律的学习支援パッケージ「SEVENパック」を通じ、役職員一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援するとともに、「なりたい姿」の実現に向けた主体的な挑戦行動を促進します。



「専門性向上に向けた人材開発の強化

コンサルティング人材の階層別分類や専門人材の明確化を通じて、人材ポートフォリオの質の可視化・最適化を推進するとともに、専門性や得意分野を持つ多様な人材が最大限に能力を発揮できる配属・登用等を通じ、パーヘッドの向上およびイノベーションの創出を図ります。一人ひとりのキャリアビジョンや成長ステージに応じた計画的な育成を通じ、「経営意識」を兼ね備え、高い付加価値を提供できる人材の確保を目指します。

▶コンサルティング人材の育成

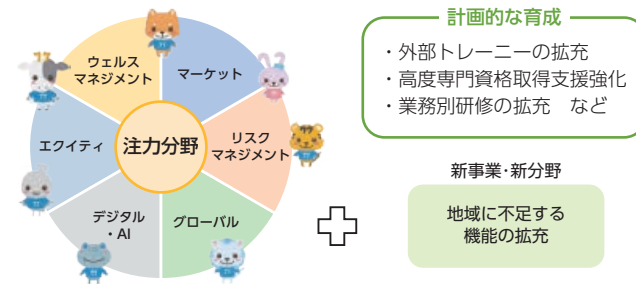
「経営意識」を兼ね備えた顧客・地域に最も信頼されるプロフェッショナルとして「コンサルティング人材」を育成することで、「金融」×「コンサルティング」のさらなる深化を図ります。コンサルティング人材を階層別に分類し、成長ステージに応じた計画的な育成を図るとともにキャリアビジョンの解像度を向上させることで、成長や挑戦意欲に応じた柔軟な配属・登用等を促進します。

コンサルティング人材の階層



▶ 多様な専門人材の育成

多様な専門人材を育成するために、外部トレーナーの拡充や高度専門資格の取得支援を強化するなど、専門性の向上に向けた研修等を整備しています。また、多様な知識やノウハウの組織知化を図るとともに、専門性の高い人材には専門職制度・高度専門職（スペシャリスト）制度の活用を促進します。



TOPICS

将来を担う次世代リーダーの育成「Beyond 2030 Project～その先の未来へ～」

将来を担う次世代リーダーの育成と、七十七グループの事業領域拡大に向けた「事業構想力」の習得、チャレンジする企業文化とアントレプレナーシップの醸成を目的に、事業構想大学院大学と連携して開催した七十七グループ独自のプログラムです。

2025年5月から2026年3月までの約10ヵ月間にわたり、公募で選ばれた10名の行員が参加しました。2026年4月に実施した最終報告会では、頭取をはじめとする役員に向けて、七十七グループにおける事業構想を発表しました。

「経営意識」を養う重要性を再認識し、プロジェクトの実現により可能となる地域社会の発展および企業価値の最大化に向けた取組みの意義を深く理解する機会となるとともに、イノベーション思考やアントレプレナーシップの醸成に繋がる取組みとなりました。



TOPICS

行内ビジネスコンテスト「アントレプレナーコンテスト2025」

役職員一人ひとりが既成概念にとらわれない創造力を発揮し、魅力ある新事業・新分野の開拓ならびにチャレンジ精神の醸成を図るとともに、旺盛な挑戦力を持った人材を継続して発掘していくことを目的に、2021年度から行内ビジネスコンテスト「アントレプレナーコンテスト」を開催しています。2025年度は、新入行員から支店長まで延べ50作品の応募があり、若手行員による応募が約46%と半数を占める結果となったほか、新入行員の応募者数が延べ11名と過去最多となりました。

地域のお客さまの多様な課題やニーズに対し、事業領域の拡大を通じて課題解決に貢献していくため、「常に考える」企業文化の醸成とそれを支える人材の育成を通じて、役職員一人ひとりが「経営意識」を持ち、主体的に行動する挑戦的な企業文化を確立します。



多様性推進戦略 継続

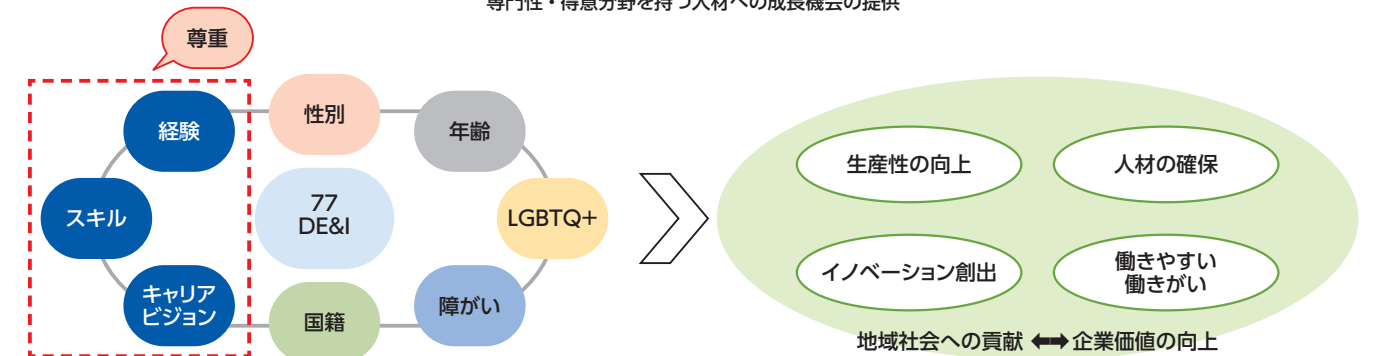
多様性推進戦略では、多様性を認め合い尊重する意識の醸成と体制整備を通じ、多様な人材が様々なフィールドで活躍できる職場環境を実現することで、「一人ひとりが個性を発揮できる組織」への成長を目指します。

「個性と能力を最大限発揮できる職場環境の実現」

七十七グループのダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）では、役職員一人ひとりの多様な業務経験・スキル・キャリアビジョン等を尊重し専門性や得意分野を持つ人材への成長機会を提供します。一人ひとりが十分に能力を発揮できる制度を整備することで、個性と能力を発揮し活躍できる職場環境を実現します。

七十七グループのダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)

一人ひとりの個性・特性・キャリアを尊重
専門性・得意分野を持つ人材への成長機会の提供



「多様な人材の活躍推進による企業価値の向上」

キャリア人材、シニア人材、パートタイマーなどの多様な人材の活躍を推進し、組織力の強化や生産性の飛躍的な向上により企業価値を向上させるため、キャリア形成支援やリスクリング、キャリアチェンジ支援などの体制を拡充しています。

TOPICS

「ダイバーシティカレッジ」を新たに開講

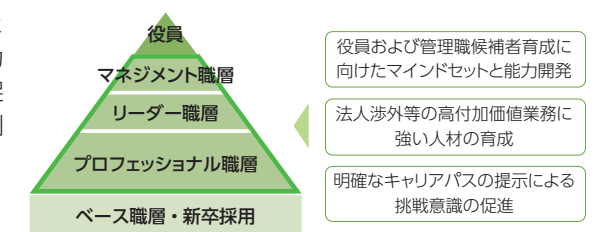
あらゆるバックグラウンドを持つ人材が協働することによるイノベーションの創出を目的として、2025年度より新たに「ダイバーシティカレッジ」を開講し、所属や年代、役職等を問わず約50名が参加しました。

「未来志向ワークショップ」と題したグループワークでは、問題解決やチームビルディングのメソッドを学びながら「多様な人材が働きやすい、働きがいのある職場環境の実現」等をテーマに議論を行い、その成果を役員等に対してプレゼンテーションを行いました。



「女性活躍推進のさらなる強化」

行内外における交流機会の拡充を通じたネットワークの構築や仕事と育児等との両立に向けた支援制度および環境の整備など、多面的な能力開発をサポートします。高付加価値業務への挑戦意欲の向上や行動を促進するとともに、マネジメント職層を見据えた人材育成や交流機会を創出することで、女性活躍推進のさらなる強化を図ります。



ウェルビーイング推進戦略 継続

ウェルビーイング推進戦略では、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」へと成長することを目指します。

健康経営の推進

従業員のみならず家族を含めた健康管理意識の醸成やデータヘルスの推進等を通じて、健康経営にかかる取組みを推進していくとともに、行内外に積極的に発信していきます。

TOPICS

健康経営優良法人2026～ホワイト500～の認定

地域の健康課題に即した取組みや日本健康会議が進める健康増進の取組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度であり、その中でも上位500社に「ホワイト500」の認定が与えられます。年々申請企業が増加しているなか、当行は2025年度に引き続き認定取得（2年連続4回目）となりました。

＜評価された主な取組み＞

- ・人材戦略（ウェルビーイング推進戦略）に基づいた職場環境の整備
- ・健康保持・増進に向けた各種福利厚生制度の拡充

健康保持・増進への積極的支援

生活習慣改善指導やメンタルヘルス対策等、健康保持・増進への積極的な支援を実践します。また、長期病欠者への職場復帰支援の充実を図っています。

TOPICS

スポーツエールカンパニー2026の認定

スポーツ庁が従業員の健康のためにスポーツ活動の支援や促進に向けた積極的な取組みをしている企業を認定する制度であり、当行は2年連続の認定取得となりました。

＜評価された主な取組み＞

- ・運動部による運動教室や技術指導の実施
- ・従業員向け「ウォーキングラリー」の継続開催

運動部による行内運動教室の開催

行員の心身両面の健康保持・増進を目的として、運動機会の提供および運動習慣の定着を図る観点から、運動部による行内運動教室を開催しています。2025年度は計2回開催され、行員とその家族110名が参加しました。

生き生きと活動的な生活を送るため、運動を通じた健康保持・増進を推進しています。

働きやすい環境の実現

七十七グループのワークライフバランス（WLB）では、一人ひとりが仕事と私生活の調和を図りながら「なりたい姿」を実現することを目指しています。ライフスタイルの多様化を踏まえた制度の拡充や文化体育会活動等を通じたコミュニケーションの活性化により、ワークライフバランスの充実を通じた一人ひとりの活躍を促進しています。

ファイナンシャル・ウェルネスへの取組強化

ファイナンシャル・ウェルネスの向上のため、福利厚生制度の理解向上と利用促進に向けた取組みを強化するとともに、時代の変化に即した福利厚生制度の見直しを行っています。

各戦略の取組実績

	項 目	2024年度実績	2025年度実績	2026年度目標
Ⅰ． 人材ポートフォリオ 戦略	渉外人員比率（銀行）	64.2%	▶ 64.4%	▶ 69%以上
	非金融分野の人員比率（グループ）	22.0%	▶ 30.0%	▶ 31%程度
	エンゲージメントスコア（挑戦指数）※1	3.6点	▶ 3.6点	▶ 3.6点以上
	本業にかかる一人あたり労働生産性	16百万円	▶ 20百万円	▶ 23百万円
	グループ一人あたり顧客営業部門収益	—	▶ 10百万円	▶ 14百万円
	ジョブトライアル参加者数	194名	▶ 235名	▶ 300名
	ジョブエントリー応募者数	7名	▶ 11名	▶ 25名
	キャリア採用者比率	16.0%	▶ 23.4%	▶ 27%程度
	キャリア採用者管理職登用比率	24.2%	▶ 26.4%	▶ 30.0%
Ⅱ． 人材育成戦略	一人あたり人材開発投資額	301千円	▶ 407千円	▶ 450千円
	法人渉外にかかる平均スキルレベル※2	2.7	▶ 3.0	▶ 3.1
	個人渉外にかかる平均スキルレベル※2	2.0	▶ 2.1	▶ 2.5
	上位資格（FP1級・CFP・中小企業診断士）保有者数	274名	▶ 286名	▶ 330名
	デジタル（専門・コア・ベース）人材の人数	（専門） 9名	▶ 13名	▶ 15名
		（コア） 109名	▶ 129名	▶ 140名
		（ベース） 1,494名	▶ 1,567名	▶ 1,745名
	一人あたり研修受講回数	6.0回	▶ 7.6回	▶ 8.0回
Ⅲ． 多様性推進戦略	女性管理職比率	19.4%	▶ 21.3%	▶ 23%以上
	女性行員に占める法人渉外・融資プロパー・本部企画業務担当の比率	24.1%	▶ 27.3%	▶ 32%以上
	男性育児休業取得率※3	92.3%	▶ 98.2%	▶ 100.0%
	リスクリング研修受講者数（法人・個人コンサルティング）	141名	▶ 155名	▶ 180名
	リスクリング研修受講者数に占める女性行員比率（法人・個人コンサルティング）	28.8%	▶ 30.9%	▶ 35.0%
	男性育児休業平均取得日数	6.0日	▶ 7.0日	▶ 8.0日
	障がい者雇用率	2.8%	▶ 2.7%	▶ 2.7%
	定着率（入行3年在職者割合）	90.2%	▶ 90.4%	▶ 90%以上
Ⅳ． ウェルビーイング 推進戦略	一人あたりウェルビーイング投資額	274千円	▶ 292千円	▶ 300千円
	アブセンティーズム（一定期間超の疾病休業者率）	2.7%	▶ 3.0%	▶ 2.5%以下
	プレゼンティーズム（心身に不調のない従業員割合）	94.4%	▶ 92.1%	▶ 95%以上
	時間外勤務時間（一人あたり・月平均）	15時間8分	▶ 16時間36分	▶ 17時間程度
	エンゲージメントスコア（働く環境指数）※1	3.4点	▶ 3.4点	▶ 3.5点以上
	年次有給休暇取得率	75.6%	▶ 75.0%	▶ 75%以上
	企業型確定拠出年金（DC）加入率	60.2%	▶ 65.0%	▶ 75%以上
	七十七銀行持株会加入率	98.7%	▶ 99.1%	▶ 99%以上
	運動習慣率	19.9%	▶ 28.9%	▶ 34%以上
	喫煙率	20.1%	▶ 16.7%	▶ 12%以下
	高ストレス者率	7.8%	▶ 7.6%	▶ 7%以下

※1 良好な状態の目安：3.5以上（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 出生日から年度を跨いで育児休業を取得した対象者が含まれるため、取得率の実績が100%を下回っている（未取得者なし）

有価証券運用への対応

収益の第2の柱として マーケットの変化を踏まえた 機動的かつ効率的な運用に努めます

資金証券部長
片平 和人



過去5年間の振り返り

「Vision 2030」開始以降の5年間の有価証券運用を振り返りますと、「超低金利環境の終焉」と「金利のある世界への回帰」という歴史的な局面変化への対応に注力した期間でした。

当初、2030年度に向けた目標として「運用残高3兆円、運用利回り1.2%以上」を掲げてスタートしました。ポートフォリオの構成は、安全性や流動性に配慮するため円貨債券が中心でした。

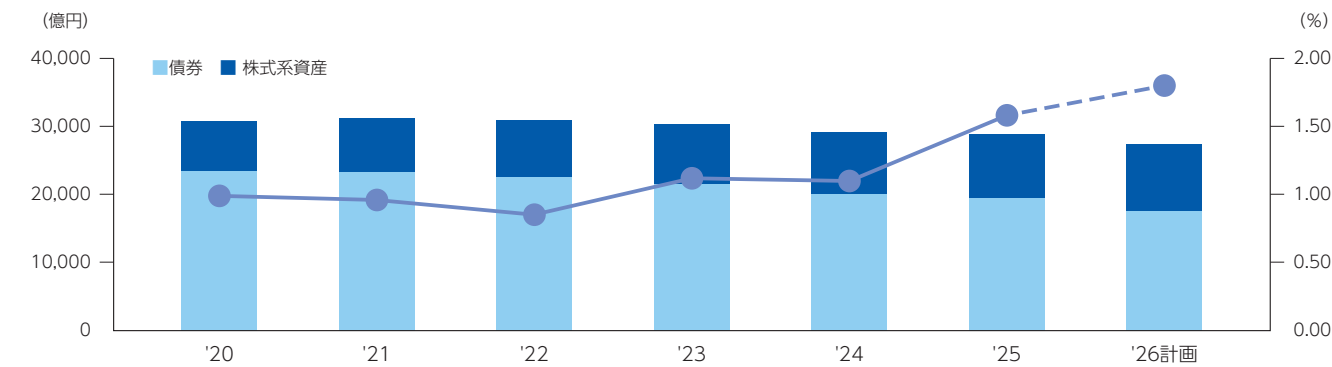
2023年度以降、先行きの金利上昇を見据え、円貨債券ポートフォリオの再構築に着手しました。具体的には、超長期債を段階的に売却し、金利リスクを削減するとともに、低利回り債を高利回り債に入れ替えることで、ポートフォリオ

の利回りを引き上げました。

また、収益増強策として投資信託や株式等の「株式系資産」を戦略的に積み上げてきました。タイミングや銘柄を分散して投資を行うことで評価益を創出、蓄積した評価益を適宜実現化することで、円貨債券や投資信託の入替取引にも活用し、良質なポートフォリオの構築につなげてきました。

こうした取組みが功を奏し、当初想定を上回る株価・金利の上昇を追い風に、「Vision 2030」で掲げた当初目標を達成しました。引き続き、今後の市場金利の動向も見据え、ポートフォリオの収益性を一層引き上げていく必要があると認識しています。

有価証券運用残高(簿価)および運用利回り(*)の推移 ※円・外調達コスト控除後



2025年度の運用状況

2025年度は、まさに激動の一年でした。4月は、米国の関税政策への懸念から株価が急落する厳しい滑り出しとなったものの、その後は企業業績の堅調さなどから、10月には日経平均株価が史上初の5万円台に到達するなど、市場変動性が極めて高い相場となりました。こうした運用環境下において、当行は以下の3つの施策を軸とした有価証券運用を行いました。

第一に、「インカム収入基盤の強化」です。円貨債券および投資信託において保有し続けても収益貢献が低い銘柄を厳選し、高利回り銘柄への入れ替えを推進しました。これによ

り保有利回りを引き上げ、安定的にキャッシュフローを生み出す「稼ぐ力」の底上げを図りました。

第二に、「評価益の創出・維持」です。タイミングを分散した投資を徹底したほか、株価が下落した局面を捉えて積極的に株式系資産の残高を積み上げました。これにより相場変動への耐性強化を図るとともに、新たな収益機会創出のための収益余力を確保しました。

第三に、「収益源泉の多様化」です。投資信託を活用して、戦略や手法、投資対象を分散・拡充させることにより、キャピタル収益獲得力の一層の向上を図りました。

2026年度の運用方針

中東情勢を巡る地政学リスクの高まりは、エネルギー価格上昇やサプライチェーンの混乱を通じて世界のインフレ動向に影を落としており、今年度も不確実性と変動性の高い投資環境が継続すると想定されますが、引き続き柔軟かつ機動的にマーケットに対応していきたいと考えています。

当行は、有価証券運用を収益の第二の柱と位置付けており、今年度もさらに収益向上を目指す計画としています。目標の達成に向けて、以下の3つの施策を軸とした有価証券運用を行います。

第一に、利上げ継続環境下において、円債ポートフォリオ

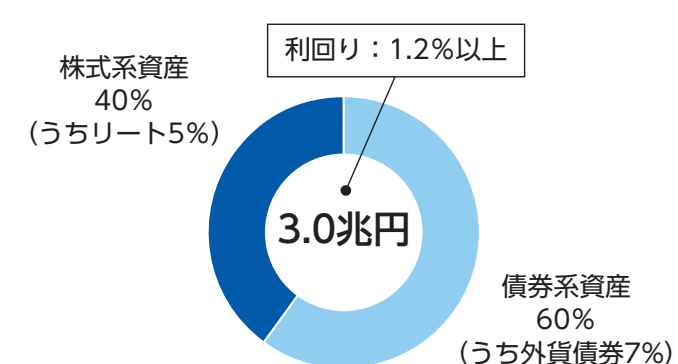
2030年度のポートフォリオイメージ

現在、有価証券は3兆円弱の規模で運用を行っていますが、今後の市場環境などを勘案すると、将来的な運用残高は2.4兆円程度と、現在よりも規模が縮小することを見込んでいます。しかし、これは運用部門の役割が縮小することを意味しません。むしろ、限られた資本で、いかに高い収益を上げるかをより意識していく必要があると考えています。

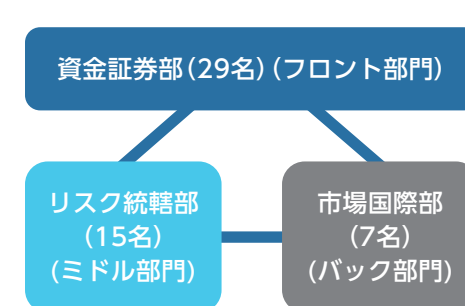
目標とする運用利回り(調達コスト控除後)は、「2.3%以上」に引き上げます。これは当初目標を1%以上も上回るチャレンジングな数字ですが、投資環境の変化に柔軟に対応しながら、ポートフォリオのリバランスを通じて収益力の向上に取り組んでいきます。

具体的には、円貨債券を引き続き当行の有価証券運用における中核資産に据えつつも、持続的に収益を獲得できるポートフォリオの構築を目指して、中長期的には現在よりも株式

（「Vision 2030」策定時の試算）



有価証券運用態勢(2026年3月末)



の利回りを段階的に引き上げます。

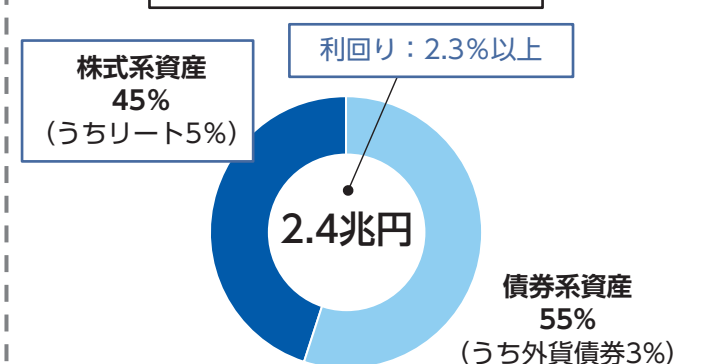
第二に、長期安定的な収益確保に向けて、株式系資産の積み上げにより評価益を維持・創出します。

第三に、将来の資金ポジション変化にも柔軟に対応できるよう、流動性にも十分配慮したポートフォリオ運営を行います。「金利のある世界」では、政策金利の引き上げによって調達利回りも上昇することになります。今後も日銀が利上げを継続していくとの想定のもと、これらの取組みを通じて、より一層、インカム収益およびキャピタル収益の増強を図っていきます。

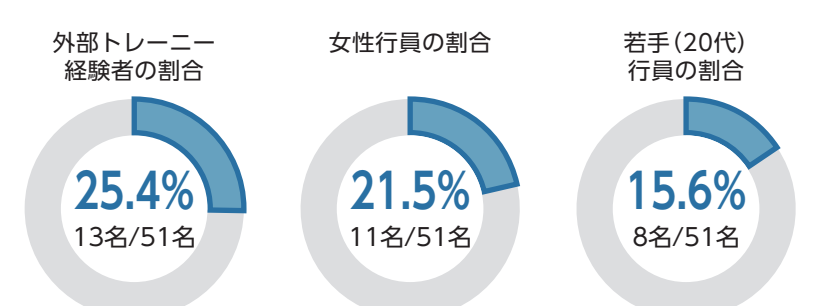
系資産の構成比率を引き上げていく方針です。これにより有価証券運用における安全性や流動性を確保しながら、収益力の引き上げを図ります。

また、こうした運用を実現するためには、土台となる市場分析力や運用力を高めていく必要があり、専門人材の育成を通じた組織力強化にも継続して取り組みます。実務に直結した知識や経験を習得する機会を提供するため、運用会社などの外部機関への派遣や証券アナリスト等の資格取得を推奨するなど、外部知見の活用と自己啓発の双方に重点を置いた人材育成を行うほか、フロント部門(資金証券部)、ミドル部門(リスク統轄部)、バック部門(市場国際部)の市場関連部門間での人材ローテーションを通じて、連携の強化やノウハウの共有に努め、持続的な組織体制の構築を進めていきます。

新たな2030年度の試算



※利回りは、調達コストを控除した損益をもとに算出



サステナビリティへの取り組み

気候変動への対応

「移行計画」の策定

七十七グループでは、「気候変動・災害への対応」をマテリアリティの1つに掲げており、気候変動に関連するリスクと機会を認識したうえで、気候変動への取組みを強化するとともに、TCFD提言に沿った情報開示を拡充しています。

2025年には、これまでの七十七グループの気候変動への取組みを整理・再評価し、「2030年Scope1,2カーボンニュートラル実現」のみならず、Scope3を含めたGHG排出量削減目標「2050年Scope1,2,3ネットゼロ実現」を設定しました。また、七十七グループのトランジション戦略として、国際的なガイダンスに基づき移行計画を策定しました。

【策定プロセス】



1. 基礎

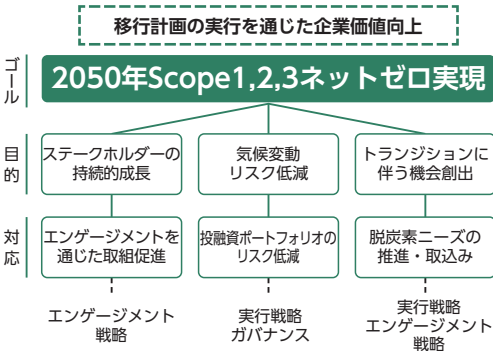
移行計画の概要

	項 目	主な内容		
基礎	野心的目標	GHG排出量削減目標「2050年Scope1,2,3ネットゼロ実現」		
	背景・目的	・取引先・地域の脱炭素を牽引し、ステークホルダーの持続的成長に貢献 ・七十七グループの気候変動にかかるリスク低減とトランジションに伴う機会創出		
ナンス ガバ	組織体制	組織全体の役割、執行・監督体制、サステナビリティ委員会における推進管理		
	リスク管理	リスク認識、シナリオ分析（物理的リスク、移行リスク）の結果、炭素関連資産の割合		
実行戦略	取組内容	七十七グループのGHG排出量削減（2030年Scope1,2カーボンニュートラル実現）に向けた取組み		
	商品・サービス	ソリューションを通じた取引先・地域の脱炭素推進		
	方針・条件	戦略実行における組織全体の方針（サステナビリティ推進管理方針、投融資方針）		
エンゲージ メント戦略	取引先	優先セクター「食品」「建設」「自動車」	エンゲージメントツール制定	
		重点先（当行FE上位先、優先セクター）とのエンゲージメント強化		
	地域	外部とのパートナーシップ締結	自治体等と連携した施策	
指標と目標	GHG排出量	2030年Scope1,2カーボンニュートラル	2050年Scope1,2,3ネットゼロ	
	エンゲージメント	GHG排出量算定支援先数	サステナブルファイナンス実行額	
		伴走支援型融資実行件数	サステナブル関連手数料	サステナビリティ関連サービス支援先数
	モニタリング指標	移行計画全体の進捗管理指標を設定		

移行計画の目的

七十七グループでは、移行計画を「脱炭素社会の実現に向けたトランジション戦略」と定義し、気候変動対応にかかる事業戦略と位置づけています。

移行計画の実行を通じて、お客さま・地域の脱炭素を牽引し、ステークホルダーの持続的成長に貢献するとともに、七十七グループの気候変動にかかるリスク低減とトランジションに伴う機会創出を図っていきます。



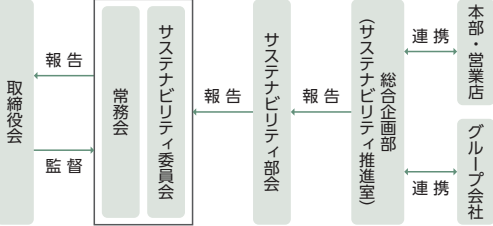
2. ガバナンス

ガバナンス体制

七十七グループでは、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るほか、総合企画部内に「サステナビリティ推進室」を設置し、施策推進の実効性を確保しています。

2025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。

＜サステナビリティに関する組織図＞



＜サステナビリティ委員会における審議・報告事項＞

- ・2024年度CO₂排出量（Scope1,2,3）の算定結果
- ・サステナビリティ関連施策および対応
- ・ESG格付機関「FTSE」のESGスコアへの対応
- ・脱炭素社会の実現に向けた「移行計画」の策定
- ・2025年度サステナビリティ情報の開示内容
- ・取引先に対するサステナビリティ経営支援の取組み
- ・グループ会社におけるサステナビリティへの取組み
- ・2025年度における人権デュー・ディリジェンスの結果と今後の取組み
- ・Scope1,2排出量の算定基準変更に伴う排出量目標の見直し
- ・2026年度「サステナビリティ推進計画」の策定

リスク管理

【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。

気候変動に関するリスクを適切に捕捉・検証するため、「物理的リスク」「移行リスク」が具現化した場合のリスク資本耐性について、ストレステストによる検証を実施しています。ストレステストの結果については、気候変動以外の信用リスクや市場リスクにかかるストレステストの結果とあわせて、ALM・収益管理委員会に報告を行っています。

＜リスク＞

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
シナリオ	IPCC（気候変動に関する政府間パネル）4℃シナリオ	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	全国の事業性や信	電力・エネルギーセクター
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40億円程度増加	与信費用が150億円程度増加

【炭素関連資産】

2025年度の当行の貸出金等（貸出金、支払承諾）に占める炭素関連資産の割合は下表のとおりです。

エネルギー	運輸	素材・建築物	農業・食料・林産物	合計
4.8%	3.2%	19.5%	2.1%	29.6%

3. 実行戦略

Scope1,2排出量

七十七グループでは、「2030年Scope1,2カーボンニュートラル実現」に向けた取組みを強化しています。2024年度からオフサイトコーポレートPPAによる約2,000kWの太陽光発電所「77ソーラーパーク富谷」が稼働を開始しており、2025年度は990t-CO₂の排出量削減に相当する発電量となりました。

今後も排出量削減に向けて、再エネ電力の調達など、様々な取組みを進めていきます。

77ソーラーパーク富谷



77ソーラーパーク富谷の上空からの写真

「2030年Scope1,2カーボンニュートラル実現」に向けた取組み



お客さまのサステナビリティ推進に向けたソリューションメニュー

お客さま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ており、今後もお客さま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。



各種方針の策定

七十七グループでは、気候変動を含めたサステナビリティ課題への対応が重要な経営課題であるとの認識のもと、各種方針を策定しています。

▶ サステナビリティ推進管理方針



▶ 特定事業等に対する投融資方針



4. エンゲージメント戦略

優先セクターの特定

当行ではScope3カテゴリ15（FE：ファイナンスド・エミッション）の削減に向けて、お客さまとのエンゲージメントを強化しています。2024年度に環境省「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」の支援対象金融機関に採択され、優先セクターを特定しました。

優先セクターの特定にあたって、貸出ポートフォリオとFE算定結果等を分析のうえ、地域特性とエンゲージメント実効性を考慮し、「食品」「建設」「自動車」の3セクターを優先セクターとしました。

エンゲージメント実施状況

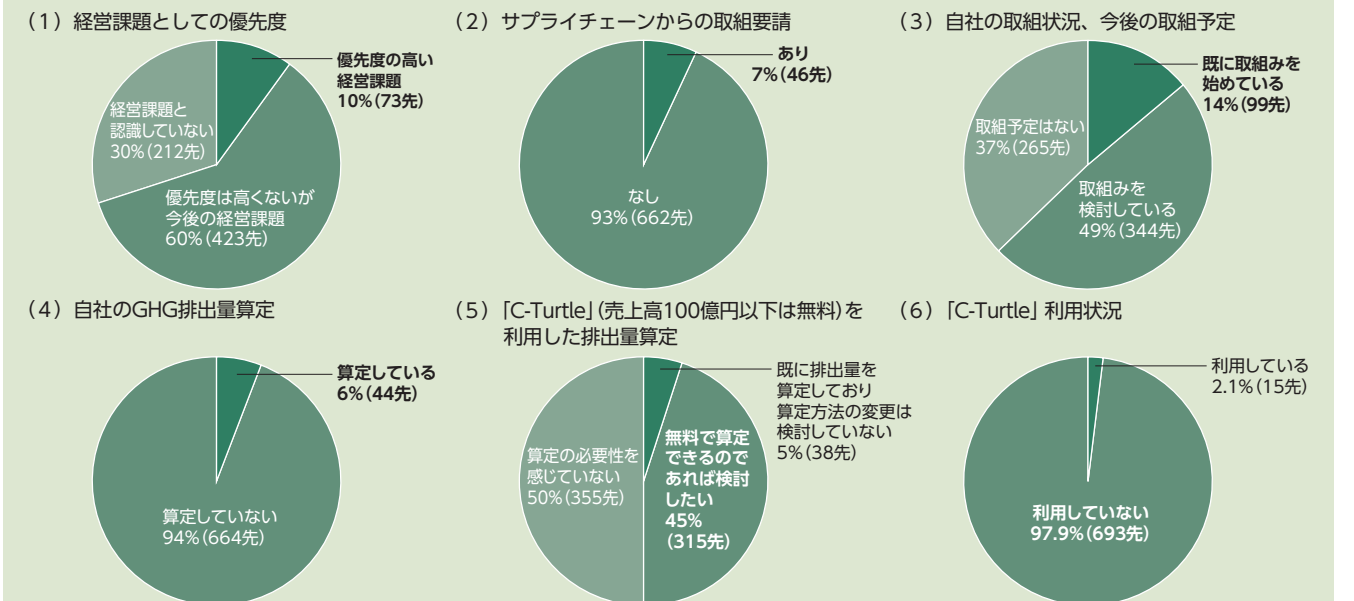
取引先とのエンゲージメントにおいては、脱炭素取組状況ヒアリングシートを活用し、経営課題としての優先度や取組状況を把握しております。2025年度は当行FE上位先を中心に、営業店主導で708先（当行FE全体の25%程度）とエンゲージメントを実施しました。

＜エンゲージメント実施先の選定基準＞ 以下の①～④に該当する先

- ①東北6県に本社を置く企業
- ②業種「電気業」を除く
- ③直近決算期の売上高が3億円超100億円未満
- ④事業性信用先のうち、当行FEが1,000t-CO₂以上の先

【当行FE上位先とのエンゲージメント結果（2025年度実施先：708先）】

2025年度に実施したエンゲージメント結果は以下の通りであり、脱炭素を優先度の高い経営課題と位置付け、既に取り組みを始めている企業は1割程度となっています。また、自社の排出量を算定している企業は44社にとどまっていることから、今後も継続的なエンゲージメントを通じて排出量算定と取組意識の醸成を図っていきます。



地域へのエンゲージメント

地域の脱炭素に向けて、東北電力株式会社、日本生命保険相互会社、地方自治体等と連携し、包括的な取組みを実施しています。地域金融機関として、脱炭素に関する地域への啓蒙・意識醸成が重要な役割であると認識しており、今後も多様なステークホルダーとの連携を進めていきます。

【主な連携内容】

提携先	時期	内容
東北電力株式会社	2023年 4 月	カーボンニュートラルの推進に関する連携協定
日本生命保険相互会社	2023年 6 月	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
仙台市	2023年11月	脱炭素選考地域に関する共同提案者

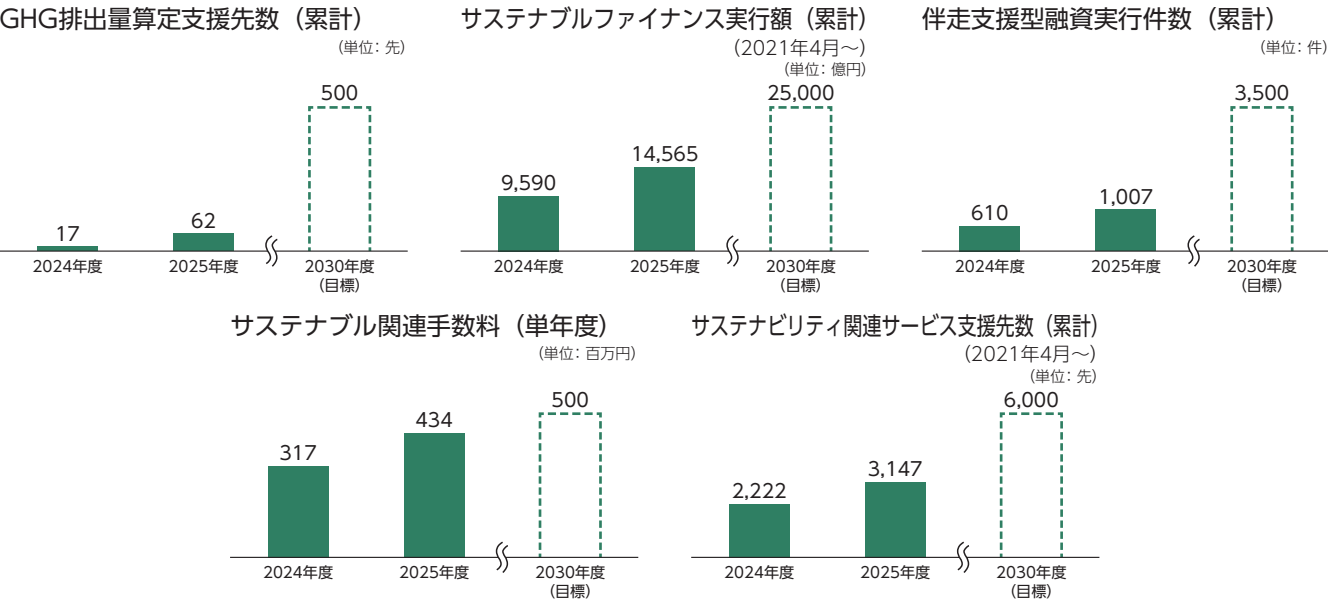
5. 指標と目標

各種KPI・モニタリング指標の設定

GHG排出量	モニタリング指標
(1) 2030年Scope1,2カーボンニュートラル (2) 2050年Scope1,2,3ネットゼロ	(1) 当行GHG排出量の推移 (2) 重点先（FE上位先、優先セクター）とのエンゲージメント実施件数 (3) 脱炭素ヒアリングシートに基づく取引先の意識・取組状況 (4) FE高排出セクターにおける排出量 (5) FE算定における一次データ使用率 (6) ストレステスト、シナリオ分析の結果 (7) 貸出ポートフォリオにおける炭素関連資産の割合
エンゲージメント	
<2030年度目標> (1) GHG排出量算定支援先数（累計）：500先 (2) サステナブルファイナンス実行額（累計）：2.5兆円 (3) 伴走支援型融資実行件数（累計）：3,500件 (4) サステナブル関連手数料（単年度）：500百万円 (5) サステナビリティ関連サービス支援先数（累計）：6,000先	

※ 1 サステナブルファイナンスは地域活性化や持続可能な社会の実現に資する投融資（主に環境、医療、創業、事業承継等）を指します。
※ 2 伴走支援型融資はサステナビリティ・リンク・ローン(SLL)、ポジティブ・インパクト・ファイナンス(PIF)、ソーシャルローン(SL)、グリーンローン(GL)、77Seven Goals、77サステナブルオーダーローンが該当します。

エンゲージメント指標の実績



GHG排出量 (Scope1,2,3)

項 目	2013年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1	1,894	1,600	1,483	1,185	1,138	1,150
Scope2	14,901	10,597	8,848	8,079	7,295	5,653
合計 (Scope1 + 2)	16,795	12,197	10,331	9,264	8,433	6,803
Scope3	—	—	—	10,013,332	8,535,613	8,220,881
合計 (Scope1 + 2 + 3)	—	—	—	10,022,596	8,544,046	8,227,684

※ 「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（省エネ法）」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、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。

項 目	2025年度	2026年度	2030年度
Scope1	1,599	—	—
Scope2	5,839	—	—
合計 (Scope1 + 2)	7,438	7,200	0
Scope3	7,919,992	—	—
合計 (Scope1 + 2 + 3)	7,927,430	—	—
オフセット量 (J-クレジット)	28		

荒町支店兼八木山支店で使用する什器等 (Scope3カテゴリ2に該当) について、J-クレジットによるカーボンオフセットを実施。

※ 1 2025年度より「GHGプロトコル」に基づき排出量を算定しており、対象となるエネルギーおよび拠点等が追加され、「CO₂排出量」から「GHG排出量」となったことに伴い、排出量は前年度より増加しています。
※ 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、2026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、92.7%となっています。

(単位：t-CO₂)

項 目	2023年度	2024年度	2025年度
Scope3合計	8,535,613	8,220,881	7,919,992
カテゴリ 1：購入した製品・サービス	—	15,527	12,949
カテゴリ 2：資本財	—	3,647	5,380
カテゴリ 3：燃料・エネルギー関連活動	—	1,392	1,207
カテゴリ 4：輸送（上流）	—	カテゴリ1に含む	カテゴリ1に含む
カテゴリ 5：廃棄物	—	591	404
カテゴリ 6：出張	494	485	478
カテゴリ 7：雇用者の通勤	1,159	1,134	1,113
カテゴリ15：投融資	8,533,960	8,198,105	7,898,461

※ 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（ver2.8）」「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（ver3.6）」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。
※ 3 Scope3カテゴリ15について、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、以下のとおり算定しています。

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

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

Scope3カテゴリ15の内訳

【当行投融資先全体】				【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	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	1,745,681	20.6	2.37	① 資本財	1,092,674	3.3	3.94
② 資本財	1,532,954	2.1	2.76	② 電力ユーティリティ	616,197	15.0	1.69
③ 加工食品・加工肉	528,626	4.0	3.53	③ 加工食品・加工肉	391,009	4.4	3.74
④ 建設資材	303,034	11.8	2.49	④ トラックサービス	178,487	3.7	3.95
⑤ トラックサービス	256,983	3.4	3.71	⑤ 石油及びガス	97,708	2.3	4.00
⑥ 石油及びガス	204,017	1.8	2.85	⑥ 建設資材	96,927	14.2	3.85
⑦ 化学	183,008	2.8	1.74	⑦ 不動産管理・開発	76,196	1.1	3.99
⑧ 金属・鉱業	166,269	3.4	1.67	⑧ 農業	60,999	6.8	3.60
⑨ 不動産管理・開発	149,485	0.9	3.29	⑨ 化学	40,138	3.8	3.54
⑩ 製紙・林業製品	95,260	3.2	2.07	⑩ 金属・鉱業	33,877	4.3	2.79
⑪ 農業	87,984	7.2	3.69	⑪ 海上輸送	22,279	13.3	4.00
⑫ 自動車及び部品	77,749	0.4	1.87	⑫ 製紙・林業製品	18,168	3.4	3.56
⑬ 海上輸送	27,190	12.5	3.59	⑬ 自動車及び部品	14,765	1.6	3.44
⑭ 旅客空輸	25,165	11.7	3.52	⑭ 飲料	5,466	2.7	3.35
⑮ 鉄道輸送	19,707	1.2	1.55	⑮ 鉄道輸送	1,190	4.0	4.00
⑯ 飲料	11,267	2.7	3.31	⑯ 航空貨物	831	2.4	4.00
⑰ 航空貨物	1,283	2.4	4.00	⑰ 旅客空輸	562	12.1	4.00
⑱ 石炭	501	8.1	4.00	⑱ 石炭	—	—	—
⑲ その他	2,482,297	1.3	2.64	⑲ その他	1,530,850	1.8	3.76
合 計	7,898,461	2.2	2.71	合 計	4,278,323	2.8	3.66

※ 1 網かけはエンゲージメント優先セクターである「食品」「建設」「自動車」に該当するセクター。
※ 2 「⑲その他」は、主にサービス業・ヘルスケア・事業協同組合等が該当する。

(単位) 排出量：t-CO₂、炭素強度：t-CO₂/百万円

七十七銀行 × 東北電力

対談企画

地域のカーボンニュートラル実現に向けて

七十七銀行
総合企画部
サステナビリティ
推進室長
長澤 健



東北電力株式会社
販売カンパニー
法人営業部
副部長
齋藤 充正

地域のカーボンニュートラル実現に向けた連携協定の締結

長澤 当行と東北電力は、気候変動への取組みを重要な経営課題の一つと位置付け、自社が排出する温室効果ガスの削減にとどまらず、地域におけるカーボンニュートラルの実現や地域社会の持続的な発展を目指すため、2023年4月に「カーボンニュートラルの推進に関する連携協定」を締結しました。当行では、地域金融機関として、地域やお客さまの取組みをサポートすることが役割であると認識していますが、東北電力では連携協定をどのように捉えていますか。

齋藤 当社としても、七十七銀行が掲げる地域とともに歩む姿勢に強く共感しており、本連携協定を大変心強く受け止めています。当社では、カーボンニュートラルに向けて再生可能エネルギーの普及に取り組んでおりますが、一事業者の努力だけで解決できる課題ではなく、地域全体で取り組むべき「地域課題」であると捉えています。東北という広いエリアでエネルギー供給を担ってきた立場として、地域の産業構造や暮らしと密接に結びついた形で進めていく必要があると考えています。

長澤 連携に懸ける想いは同じであり、再生可能エネルギーの拡大は有効な解決策の一つと考えています。太陽光発電では、大規模メガソーラーのほか、建物屋根の活用や農業と発電事業を両立させる「営農型太陽光発電」の動きが出てきており、薄くて曲がるペロブスカイト太陽電池などの技術も進展しています。このほか東北の地形や天候を活かした陸上・洋上風力発電の取組みも進んでいくと想定していますが、自然環境との共生や地域特性を有効に活用していく取組みが重要です。

齋藤 当社は、再生可能エネルギーの導入支援や省エネに関するコンサルティングなど、多様な形でお客さまの脱炭素をサポートしたいと考えており、こうした当社のエネルギー分野の知見と、地域金融機関ならではの情報・人材・幅広い顧客接点を組み合わせることで、より有効な取組みになると期待しています。

長澤 本連携協定における当行初の事業案件として、銀行で所有する総合グラウンドの未利用地に太陽光発電所「77ソーラーパーク富谷」を設置し、2024年10月から発電した電力を本店ビルなどへ供給しています。年間約2,500MWhの発電量は、一般家庭約800世帯分の年間消費電力量に相当し、CO₂排出量でも年間約1,200t-CO₂の削減となり、杉の木約14万本の植樹と同じ効果になっています。東北電力には構想段階から建設・保守・託送までの一貫したサポートをいただいております、感謝しています。



77ソーラーパーク富谷

齋藤 「77ソーラーパーク富谷」については、七十七銀行が脱炭素に取り組み、地域に発信していく大変意義のある事業案件であり、構想段階からご一緒させていただきました。当社としましては、単に太陽光発電設備を設置して終わりではなく、設備規模や立地条件の他、発電後の電力利用ま

地域企業への働きかけ

長澤 お客さまのニーズに合わせた課題解決という姿は当行の目指すビジネスモデルと共通です。お客さまと「脱炭素」をキーワードとして会話する場合でも、まずは、サプライチェーンの動向や先進事例などを丁寧に情報提供するよう努めています。そのうえで、お客さまごとにエネルギーの使用状況だけでなく脱炭素に向けた取組みへの理解度やコスト許容度などそれぞれ異なりますので、まさにオーダーメイドで解決策を考えていかなければなりません。地域企業への働きかけについて、東北電力ではどのように考えていますか。

齋藤 お話のとおり、脱炭素へのアプローチは企業ごとに異なります。昨年開催したカーボンニュートラルセミナーも、まずは皆さまに「考えるきっかけ」を提供することを目的としたものでした。多くの皆さまが何から手を付けるべきか分からない段階にある中で、制度動向や金融の視点を含めた情報発信は非常に重要だと認識しています。

長澤 今後も、セミナーや個別のエンゲージメントを通じて、潜在的なニーズを引き出していきたいと考えています。前年度は排出量上位先を中心に約700先とエンゲージメントを実施しました。現状では脱炭素を優先度の高い経営課

今後の展開

長澤 脱炭素への取組みが、企業価値を高め、他社との差別化につながることを実感いただきたいと思います。例えば、省エネへの取組みは、燃料費などのランニングコストを抑えるといった経済的なメリットだけではありません。サプライチェーンから評価され取引が拡大する可能性があるとともに、職場環境の改善などを通じた社員のエンゲージメント向上や採用の観点でも大変有効であり、自社の持続的な成長につながります。我々の役割は、地域やお客さまに脱炭素への取組みを発信しながら、興味を持っていただき、東北電力や自治体など様々なプレーヤーとともに地域全体の取組みを加速させていくことです。

齋藤 GXの推進や温室効果ガス排出量の開示要請など、制度や事業環境は着実に変化しており、脱炭素は事業者の皆さまにとって避けて通れない経営テーマになりつつあります。一方で、コストや対応負担に対する懸念もあり、いかに実効性のある形で進めていくかが大きな課題となっています。当社は、エネルギーを起点として、地域の企業や自治

でパッケージでのスキームを検討しました。まさにお客さまのニーズに合わせたオーダーメイドでの対応です。本事例からは当社自身も貴重な学びを得ることができましたので、このノウハウを活用してお客さまの脱炭素の取組みを支援していきたいです。

題と位置付けているお客さまは少ないことから、まずは皆さまに関心を持っていただき、取組みの一步を踏み出してもらえるよう働きかけを行っています。地域のカーボンニュートラル実現に向けて、役職員一人ひとりが脱炭素関連の知見やトークスキルを向上させ、主体的な役割を担っていきたくと考えています。

齋藤 セミナーの中で、七十七銀行が、資金面や経営面からの考え方を示されたことは大変有意義であったと感じています。これらの情報を当社のエネルギーに関する知見と掛け合わせ、七十七銀行と連携しながら分かりやすく届けることで、地域やお客さまの取組みを支援していきたいと考えています。



カーボンニュートラルセミナーの様子

体の皆さまに寄り添いながら伴走することを目指しています。同じ地域に根差す企業として、エネルギーと金融というお互いの強みを活かした連携を一層深めていくことで、持続可能な地域社会づくりに貢献していきます。

長澤 東北電力の持つ技術・サービス力と、当行が持つお客さまとのリレーションやネットワークを活用して、地域のカーボンニュートラルに向けた動きを加速させていきましょう。



自然資本・生物多様性への取組み

七十七グループでは、「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提言に基づくリスク分析

TNFD提言を踏まえて、LEAPアプローチによる自然資本への依存と影響を分析しています。当行の貸出ポートフォリオにおける自然資本への依存状況について、自然関連リスクを分析するツールである「ENCORE」を用いて整理しています。業種別では「農業、林業」や「漁業」は自然資本への依存度が高くなっています。

○業種別与信残高、構成比および自然資本との関連性

業 種	与信残高 (億円)	構成比	大気	生息地	土地	鉱物	海洋	土壌	生物種	水
製造業	6,201	13.0%								
農業、林業	111	0.2%								
漁 業	57	0.1%								
鉱業、採石業、砂利採取業	51	0.1%								
建設業	2,545	5.3%								
電気・ガス・熱供給・水道業	3,132	6.6%								
情報通信業	380	0.8%								
運輸業、郵便業	1,845	3.9%								
卸売業、小売業	5,786	12.2%								
金融業、保険業	4,831	10.2%								
不動産業	14,251	29.9%								
サービス業	8,397	17.6%								

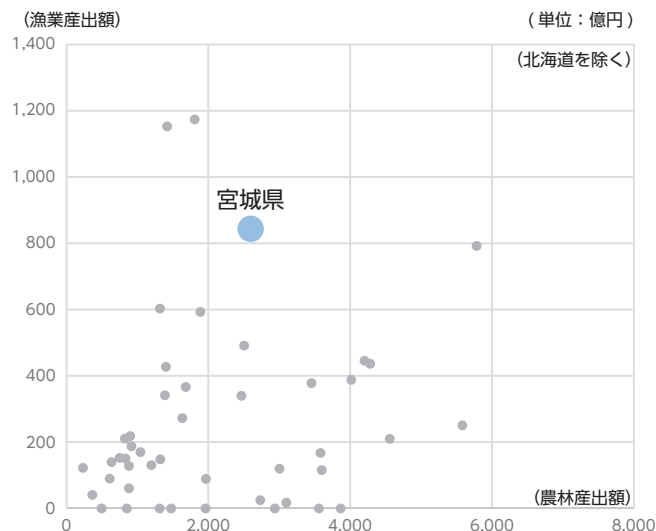
※ 「ENCORE」の分析結果を別途定量化のうえヒートマップ化したもの

「宮城県の「農業、林業」「漁業」

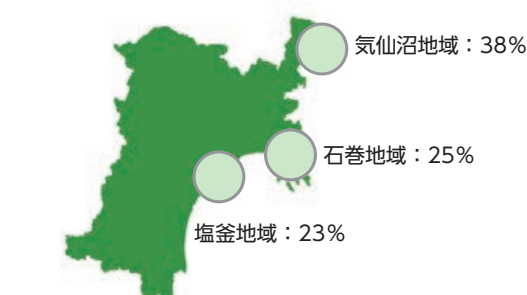
宮城県は自然資本への依存が高い「農業、林業」「漁業」のうち、米の生産や漁業が盛んに行われている特色があります。特に水産経済は北海道に次ぐ全国2位の規模（漁業算出額4位、水産加工業出荷額3位）を誇ります。まぐろ類・かつお・さんま・あわび類・うに類といった多様な漁獲品目と、それらを活かした冷凍品等が主力であり、海洋自然資本への依存度が高い営業地盤であると認識しています。

県内の主要漁港を擁する3地域における「漁業」「食料品製造業」に対する与信割合は相応の比率となっており、今後は当該地域が自然資本の変化によって受ける影響等を分析していきます。

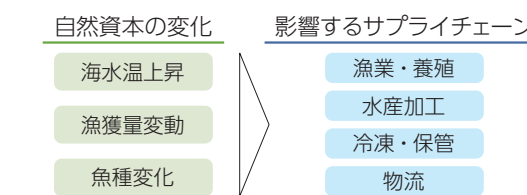
【1次産業の都道府県別経済規模】



【主要漁港3地域における漁業・食料品製造の与信割合】



【自然資本の変化により影響を受けるサプライチェーン】



「営業店が実施する「サステナブルチャレンジ」を起点とした生物多様性への取組み

テ ー マ アクアマリンふくしまと連携した海の生態系保護

概 要

当行小名浜支店・平支店とアクアマリンふくしま（公益財団法人ふくしま海洋科学館）による共同企画として海の生態系保護のためのイベントを開催しました。地域課題である生物多様性・生態系保護には、現状や課題を理解し意識を高めていくことが必要であることから、海洋の専門家であるアクアマリンふくしまの飼育員やスタッフの方から講義をいただくなど、当日は地域住民の皆さまにも参加いただきました。

**イベント
内 容**

- ①アクアマリンふくしま飼育員による地域の生態系のレクチャー
- ②アクアマリンいなわしろカワセミ水族館館長によるゴミが生態系に与える影響についての講話
- ③生物多様性・生態系保護についての意見交換
- ④海岸清掃



「サステナブルチャレンジ」

持続可能な地域社会の構築に向けて、地域の皆さまと連携を図りながら全営業店が実施する活動であり、年度ごとに優れた取組みを実施した営業店を表彰しています。2025年度は行員等のべ1,039名が参加するとともに、地域の皆さまにものべ3,296名に参加いただきました。

2025年度の活動テーマ・表彰活動

1. 気候変動への対応：南三陸グリーンアースプロジェクトへの参加
2. 生物多様性：未来へ繋ぐ植樹プロジェクト
3. サーキュラーエコノミー：障がい者就労支援施設が取り組む古本の再生・販売事業への協力
4. ダイバーシティ推進：持続的な関係人口創出に向けた地域企業との勉強会
5. 金融教育：富谷市、日本生命保険相互会社と連携したサミットでの金融教育

サーキュラーエコノミーへの取組み

「古着・古布等の回収

株式会社キョクサンと連携し、当行本店ビルにおいて古着・古布等の回収を実施しました。回収された古着・古布等は、工場で機械類の汚れをふき取る布である「ウエス」に加工されるほか、状態が良いものは古着として再利用されるなど98%以上がリサイクルされる予定です。あわせて、せっけん・ぬいぐるみの回収を実施しており、回収されたせっけん・ぬいぐるみは、株式会社キョクサンを通じて海外の子どもたちへ寄贈され、生活水準の向上のために使用されます。

回 収 量 古着・古布等：293kg
せっけん・ぬいぐるみ：292個（約57kg）



本店ビルに設置した回収ボックス

「廃棄予定のクリアファイルを利用したボールペンの製作

三菱鉛筆東北販売株式会社および株式会社東盛と連携し、廃棄予定のクリアファイルを利用したボールペンの製作を開始しました。七十七グループ内で広く使用されているクリアファイルは、DX化・ペーパーレス化が進む中で、営業店・本部において余剰が発生していました。使用していないクリアファイルを処分するのではなく、環境課題の解決に資する形で有効活用する観点から、七十七グループで使用したクリアファイルの再資源化に取り組んでいます。

**実 施
スキーム** 七十七グループ内において回収したクリアファイルを、株式会社東盛にて再生プラスチック材へ加工のうえ、三菱鉛筆株式会社が再生材を利用したボールペンを製作します。



当行グループにて回収したクリアファイル

人権尊重への取り組み

「人権に対する基本的な考え方」

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」という行是の理念およびマテリアリティに掲げる「生き生きと働ける職場環境の創出」を実現するため、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、「七十七グループの人権方針」を定め、企業に求められる人権尊重の責任を果たしていきます。

▶ 七十七グループの人権方針



「人権デュー・ディリジェンスの取り組み」

政府が策定した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」および人権方針に基づき、人権尊重にかかるモニタリング体制を整備のうえ、人権デュー・ディリジェンスを通じて、人権への影響を継続的に評価し、負の影響の防止・軽減に取り組んでいます。2025年度における主な取組内容は、以下のとおりです。

項 目		主な取組内容
人権への影響評価		人事部による全員面接およびコンプライアンス統轄部による臨店等を通じた従業員に関する人権リスクの特定
		相談窓口に寄せられた意見等に基づくお客さまやサプライチェーンとの取引を通じた人権リスクの特定
予防・是正措置の実施	教育・研修の実施	人権尊重に関する研修カリキュラムおよび休日セミナー実施（障がい特性、LGBTQ+等） 人権理解度確認テストの実施
	社内環境・制度の整備	両立支援制度および制度が利用しやすい職場環境の整備 グループ一体となった障がい者就労環境の整備
	サプライチェーンの管理	サードパーティによる人権リスク評価の実施
モニタリングの実施		労働時間状況月次モニタリングに基づき一定基準を超える対象者へのヒアリングおよび個別指導実施
		ストレスチェック、エンゲージメントサーベイの実施
		七十七銀行労働組合との意見交換を通じた人権侵害リスクの発生状況等の把握
ステークホルダーへの周知・開示		社内外のステークホルダーとの対話を目的とした人権尊重への取組状況の周知・開示

地域のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

「地方自治体との連携」

宮城県をはじめとする各自治体と連携し、各種セミナーへの参加や地域課題の解決に向けた施策を実施しています。2025年度は、仙台市が主催する「Girls Power Forum in SENDAI『先輩たちと話そう！働くっておもしろい？』」に後援し、当行行員がオブザーバーとして参加しました。



「地域企業との連携」

人事部ダイバーシティ推進室が中心となり地域企業の皆さまを対象に、キャリアやダイバーシティ、ワークライフバランスに関する出前授業を展開しています。2025年度につきましては、合計6社867名に対し社内研修等を実施しました。

「北海道・東北地銀DE&Iワークショップの開催」

北海道・東北地域に本社を置く地方銀行で協働し、年に2回DE&Iをテーマとしたワークショップを開催しています。2025年度は、出された意見にもとづく協働施策として、同業種交流会「未来をつくるキャリアクロストーク」を開催。高知銀行の河合祐子頭取を招いた基調講演や、各行で活躍する行員を招いたパネルディスカッション、企業の枠を越えた座談会等を実施し、2回の開催で約300名が参加しました。



金融リテラシーの向上

現在、スマートフォン1つで投資が行える時代になり、金融商品や金融サービスが身近になっていますが、何をしたらよいかわかりにくく思われている方もいらっしゃると思います。当行では、地域のお客さまがお金に関する知識や判断力を身に付けていただくための機会を提供し、地域の金融リテラシー向上に取り組んでいます。

「金融経済教育の提供」

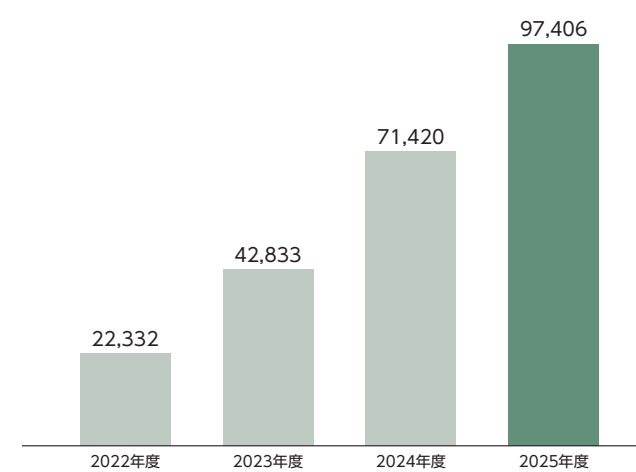
当行では、年代別にさまざまなツールを準備し、地域の多くのお客さまに「お金」に関する知識を提供しています。サステナビリティ推進計画においても、2030年度までに220,000名に金融経済教育を提供する目標を掲げています。一定の条件のもと、金融商品の運用益が非課税となるNISAの口座開設数も増加しており、お客さまの資産形成に対する関心が年々高まっています。



詳細な取組みについては当行ホームページをご覧ください。

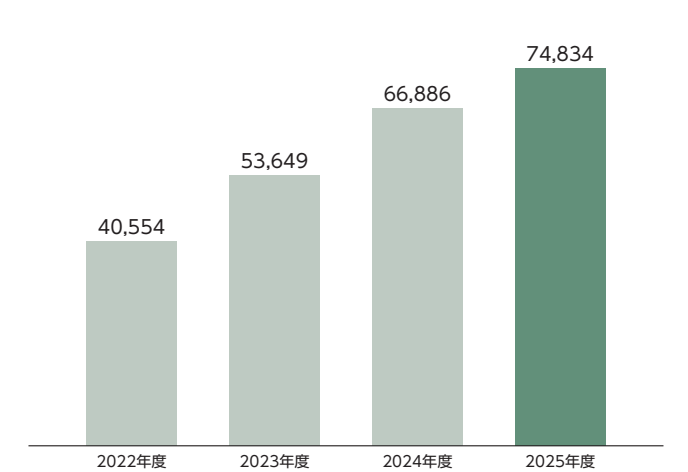
金融経済教育提供者数の推移（累計）

（単位：名）



NISA口座数の推移

（単位：件）



「金融経済教育推進機構（J-FLEC）との連携」

2026年3月、当行では、金融経済教育推進機構（J-FLEC）と共催し、初心者でも楽しく投資の基礎について学ぶことができる金融経済教育イベントを開催しました。

本イベントでは、将棋棋士・投資家の桐谷広人氏やJ-FLEC講師が登壇し、20代から60代の幅広い年齢層480名の参加者に向けて、投資の魅力を伝えるとともに、当行から金融犯罪防止に関する啓蒙などを行いました。



イベント当日の様子

「金融資料館（当行本店4階）」

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。また、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、1963年新紙幣発行時に採用されなかった「幻の渋沢千円札」についても展示しています。



場 所：七十七銀行 本店4階
開館時間：平日10時～15時 ※予約制
入 館 料：無料



予約方法等の詳細は、二次元コードよりご確認ください。

社外取締役鼎談



「Vision 2030」への期待

取締役(社外取締役)

小山 茂典

取締役(社外取締役)

奥山 恵美子

(2026年6月退任)

取締役(社外取締役)

大滝 精一

Q1 「Vision 2030」を振り返り、どのように捉えていますか。

奥山 当行として初めて10年間という長い期間の計画を策定しましたが、打ち出したタイミングは非常に良かったと思います。東日本大震災から10年という区切りと重なり、地域も組織も「どこへ向かうのか」が見えにくい時期でした。明確な「なりたい姿」を示したことで役職員にとっての羅針盤になった面が本当に大きい。「バックキャスト」の考え方も、当初は戸惑いもあったと思いますが、毎年着実に目標をクリアしながら5年間を経て、現場での実行力や自信を生みました。単なるスローガンに留まらず、日々の行動と結びつく形で定着してきたという手応えを持っています。100点満点とりたいのですが、まだまだ今後の成長に期待して85点前後という感覚です。

大滝 私も同じ考えで、長期にわたる一貫した方向性を打ち出しながら進めてきたことが最も効果的だったと思います。役職員一人ひとりだけでなく組織としても成長を実感しているのではないのでしょうか。「Vision 2030」では、リーディングカンパニーを標榜し、従来の金融サービス提供者から、非金融分野の事業領域を拡大し、課題解決型の金融グループへと活動領域が広がったと思います。様々な成功や失敗を経験した役職員一人ひとりの挑戦意欲が高まり、成果も着実に出てきています。

小山 私はこれまで企業経営に携わってきましたが、経済環境、社会環境、企業を取り巻く環境は常に変化するなかで、企業にとっての10年は非常に長いと考えて

います。しかし、「Vision 2030」を通じて一本の線が通った指針が与えられ、共有できたことが良かったと思います。そして、「変革」や「チャレンジ」が具体的にメッセージとして言語化されたことも役職員の行動を変化させていると考えています。途中で現状維持に安住したり、上手くいっているからこそ「このままでいい」となりがちな時に、常に立ち戻る「なりたい姿」があることが良かったと思います。当初は自分事と捉えられなかった方々も、徐々に共感することができた5年間

だったと感じています。

大滝 成長を実感できたという点では、マーケットからの評価も高まったと思います。金利上昇という環境変化はありましたが、「Vision 2030」で掲げた施策が徐々に成果として表れ、最高益更新という果実になっています。PBRも1倍に到達する水準となったことは、資本収益性を意識した経営が実践できている証でしょう。

Q2 新たに見直した「Vision 2030」(R.V.)に期待することを教えてください。

大滝 この5年間、金融機関を取り巻く環境はものすごいスピードで変化しています。特にAIの分野では、技術革新を積極的に取り込み、「AIを使い倒す」時代を迎えると考えています。また、多角化をキーファクターに掲げ、事業領域を広げながら、地域経済そのものを豊かにしていくことを目指しています。これまで以上に地域経済の要として、金融と非金融のそれぞれのツールを駆使しながら、異なる専門性、役職員一人ひとりの個性をグループ全体で束ねながらチャレンジしていくことを期待します。

小山 「Vision 2030」(R.V.)は、前半戦をしっかりと振り返り、今後向かうべき方向性について、全員が共感、納得できる内容、現実感があるものに上手く肉付けされたと評価しています。2030年を迎えたとき、目指してきた「変革」や「チャレンジ」が実現できたと胸を張れることを心から期待しています。しかし、企業文化を含め何かを変えることは本当に難しい。150年近い歴史のある銀行が簡単に変わることはない。変革はどの会社も考えるが、最も変わるのは、多くは重大な経営危機の時であり、危機ではなく業績が好調ななかで変わることは大きなエネルギーが必要です。それをあえて変えようというのが今回掲げるテーマであり、5年後に「変革」を実感できれば、業績目標は当然のごとく達成

できているだろうと考えています。

奥山 役職員のマインドは確かに変化していますが、5年で企業文化がすっかり変わったという企業は見たことがありません。目まぐるしい社会変化のなかで、これまで銀行員に求められてきた確かさ・信頼性・安全性だけでは組織として物足りない。今後は、プロフェッショナル性がこれまでの何倍も求められる時代です。個人も組織も一緒に変わりながら成長する。その過程でやりがいや新たな発見を楽しんでほしい。個人と組織が共に成長できる仕組みづくりを進めてほしい。

大滝 「Vision 2030」(R.V.)のKPIでは、「地域を豊かにする」ための基盤づくりとなる社会的価値に着



社外取締役鼎談

目している点が、私なりにとても肌触りがよく、地域成長戦略のやる気を感じます。また、AXのポイントの一つである取引先や地域のデジタル改革は、時間のかかる非常にハードルが高いテーマですが、「地域を豊かにする」うえで避けては通れない課題ですので、十分な戦略を持って臨んでいただきたいと思います。デジタル分野を含め地域に不足する機能を、七十七グループの

Q3 取締役会の実効性・ガバナンスに対する評価・課題をお聞かせください。

小山 私のなかでは、コーポレートガバナンスとは、株主・顧客・社員といった全てのステークホルダーにとって期待と信頼が持てる経営の仕組みを整えることだと定義しています。私自身は金融の素人ではありますが、グローバルなマネジメントを直接経験してきた経営感覚が多様性の一つの要素だと考えています。当行では既に多様なバックグラウンドの専門知見を有する社外取締役が揃っていますが、今後に向けては、必要な分野・人材はどうなのかを、長い目線でしっかり考えていくべきだと思います。

奥山 私は今回退任いたしますが、取締役に求められるスキルは、ここ数年で変化しており、デジタル領域などは特に新しいスキルが必要です。社外取締役の入れ替えや専門家の活用はケースバイケースで検討すべき

リソースで解決に導いていただきたいと思います。

小山 私は財務戦略、特にバランスシート戦略に期待しています。「金利のある世界」が到来し、これまで以上にALM管理の重要性が増しています。貸出金や有価証券に振り向ける預金の趨勢をしっかりと見極め、七十七グループならではの安定した財務基盤を確立し、さらなる成長に期待しています。

と考えています。また、多様性の一つである女性活躍については、取締役就任当初から私自身が先頭に立って応援してきました。女性の部長や支店長のほかグループ会社の非常勤取締役も当初に比べると大きく増えましたが、組織の活性化やさらなる七十七グループの成長に向けて、活躍するフィールドがより一層広がることを期待しています。

大滝 企業文化を変えるなら、まずは取締役会がオープンで、チャレンジングで、気兼ねなく自由闊達な雰囲気なくてはならないと、私は常に心掛けて行動してきました。時には執行側には耳の痛い話もあるだろうと思いますが、そうした取締役会の自由闊達な姿が組織や役職員に伝播することで、企業文化が変化していくと考えています。

当然にして自分にも厳しく、モニタリングレベルの向上に向けしっかり勉強しないといけないと考えています。世界経済の変化、地域経済の動向、技術の進化や規制の変化など取締役自身が勉強しないとすぐに時代遅れになる。今後も安穩とした時代は来ず、様々な変化が続きますが、その変化を楽しんで向き合っていく取締役会であり、役職員であり、七十七グループでありたいと考えています。

奥山 取締役の多様性や社外取締役各自がレベルアップしていくことは当然ですが、監督と執行の分離の流

れについてはどのようにお考えですか。

小山 私見ですが、取締役就任後、当行は実務遂行能力が極めて高いと感じており、執行側には高い信頼を置いています。従って、執行サイドの状況を細かくチェックするだけの取締役会ではなく、中長期的な企業戦略、組織・ガバナンスの在り方について深く議論すべき場であってほしいと考えています。その意味で執行側に対する権限の委譲をもっと進めていながら取締役会では経営課題をさらに深く十分に議論できるような環境を整えていくべきだと考えます。そのような取締役会に資する洞察や知見を持てるよう自分自身のレベルアップに努めていきます。

奥山 権限の委譲では、業務の執行機能を一層高めるよう「常務執行役員」を新設し、執行役員制度を一部見直しました。一昨年のメッセージのなかで、執行役員制度の強化の必要性について触れましたが、しっかり議

Q4 七十七グループの成長に向けたメッセージをお願いします。

奥山 七十七グループ全体で成長していくことも大事ですが、「珍しい人」や「面白い人」が揃い、スペシャリティを持つ人材を多く育ててほしいです。先見性や飛躍性、冒険心を持って、グループ内での活躍に留まらず、磁石となって外部と接し、新しいワクワクするような取組みを推進してほしいです。仙台にはそうした躍動的な方が少ないので、七十七グループそして役職員一人ひとりが「地域を豊か」に牽引していくことを期待しています。長い間、大変お世話になりました。今後も一応援団として見守っております。

大滝 地方銀行の仕事は益々魅力的になっていくと考えています。非常に多種多様な課題に対し、打ち手を検討し、掘り下げて七十七グループとしてソリューションを実践していく。法人個人を問わず、地域全体から喜んでもらえる場面が益々増えていきます。裏を返せば、地銀は重い責任を担っています。行是に「銀行の発展は、

論を重ね、改善に向けて取り組んでいただいたことに感謝しております。モニタリングモデルへの転換に向け、今後も強化すべき分野にしっかりフォーカスしながら、企業価値向上を目指し着実に前進していただくことを期待します。

地域社会の繁栄とともにある」とあり、地域と一蓮托生な部分は今も昔も本質的には何ら変わらない。役職員一人ひとりの成長を結束して七十七グループとして地域経済を成長させていく。七十七グループの成長と地域への還元、それが地域の成長としてまた七十七グループに還元される、その循環と繁栄のスパイラルを実現してほしい。

小山 足元、業績も好調で、かつ向かうべき方向性が定まっているなか、あえて一言いうなら、「油断するな。何となくこれでいいと思うな。」です。2030年に向けて変わらうと思うなら本気で変わることが求められます。約150年の長きにわたり当地域にお世話になってきたのですから、今度は我々がこの地域を豊かにしていくという気概を持ち、ぜひ、七十七グループの本気度と底力を見せていただきたいと思います。



ガバナンス体制

役員一覧（2026年7月31日現在）

取締役			
	代表取締役頭取		小林 英文
	1981年4月 当行入行	2016年5月 当行常務取締役石巻支店長 兼湊支店長	
	2006年6月 当行資金証券部長	2016年6月 当行常務取締役	
	2008年6月 当行総合企画部長	2017年6月 当行代表取締役副頭取	
	2010年6月 当行取締役総合企画部長	2018年6月 当行代表取締役頭取（現職）	
	2013年6月 当行取締役本店営業部長		
	代表取締役副頭取		小林 寛
	1991年4月 当行入行	2023年6月 当行常務取締役	
	2012年6月 当行北浜支店長	2024年6月 当行代表取締役専務	
	2014年9月 当行盛岡支店長	2025年6月 当行代表取締役副頭取（現職）	
	2017年6月 当行県庁支店長		
	2018年6月 当行地域開発部長		
	代表取締役専務		井深 修一
	1989年4月 当行入行	2021年6月 当行上席執行役員石巻支店長 兼穀町支店長	
	2013年9月 当行仙台原町支店長	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	
	2016年6月 当行市場国際部長	2023年6月 当行常務取締役	
	2019年6月 当行執行役員石巻支店長 兼湊支店長	2025年4月 当行常務取締役卸町支店長 兼中央市場支店長	
	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	2025年6月 当行代表取締役専務（現職）	
	取締役常務執行役員		小田島 祥之
	1992年4月 当行入行	2024年6月 当行常務取締役	
	2014年9月 当行東仙台支店長	2026年6月 当行取締役常務執行役員 （現職）	
	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		
	取締役常務執行役員		川口 健
	1993年4月 当行入行	2025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	
	2014年9月 当行明石台支店長	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）	
	2017年6月 当行盛岡支店長	2026年6月 当行取締役常務執行役員 （現職）	
	2019年6月 当行個人ダイレクト推進部長		
	2020年4月 当行ダイレクトチャネル推進部長		
	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	2020年7月 株式会社トーキン相談役	
	2007年4月 同社執行役員EMC事業部長	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）	
	2010年6月 同社取締役執行役員	2022年6月 当行取締役（現職）	
	2011年6月 同社取締役執行役員常務	2023年6月 伯東株式会社取締役 （現職）	
	2012年2月 同社代表取締役執行役員社長 KEMET Corporation Executive vice president		
	取締役常務執行役員		青木 一洋
	1992年4月 当行入行	2024年6月 当行常務取締役 資金証券部長	
	2014年9月 当行北浜支店長	2025年6月 当行常務取締役	
	2017年1月 七十七証券株式会社 本社営業部長	2026年6月 当行取締役常務執行役員 （現職）	
	2019年6月 当行市場国際部長		
	2021年6月 当行資金証券部長		
	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	2016年6月 株式会社コアテック 監査役	
	1992年4月 同大学経済学部教授	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）	
	1999年4月 同大学大学院 経済学研究科教授	2018年4月 大学院大学至善館 副学長（現職）	
	2011年4月 同大学経済学研究科長・ 経済学部長	2020年6月 当行取締役（現職）	
	2014年7月 公益財団法人地域創造基金 さなぶり理事長		
	取締役（社外取締役）		栗原 さやか
	2004年10月 弁護士登録	2021年6月 株式会社ジューデップ・ アドバンス取締役 （現職）	
	2004年10月 岩田合同法律事務所入所	2026年6月 当行取締役（現職）	
	2012年3月 仙台あさひ法律事務所 パートナー弁護士 （現職）		

七十七グループの目指す姿

七十七グループの価値創造

七十七グループの価値向上

コーポレートガバナンス

取締役監査等委員 黒田 隆士	
1990年4月 当行入行	2021年6月 当行執行役員人事部長
2014年6月 当行東卸町支店長	2022年6月 当行上席執行役員人事部長
2016年6月 当行泉支店長	2023年6月 当行常務取締役
2018年6月 当行古川支店長	2026年6月 当行取締役
2019年6月 当行コンサルティング営業部長	監査等委員（現職）
2020年6月 当行執行役員コンサルティング 営業部長	

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	2018年6月 東北インテリジェント通商株式 会社（現株式会社トークネット） 代表取締役社長
2012年6月 同社執行役員お客さま本部配電 部長	2021年4月 東北インテリジェント通商株式 会社（現株式会社トークネット） 代表取締役会長
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	2023年6月 東北生産性本部会長
2015年6月 東北インテリジェント通商株式 会社（現株式会社トークネット） 取締役	2023年6月 当行取締役監査等委員（現職）
	2024年4月 株式会社トークネット相談役

取締役監査等委員（社外取締役） 福田 一雄	
1981年4月 日本銀行入行	2017年6月 株式会社大阪取引所 常務執行役員
2003年5月 同行前橋支店長	2018年4月 同社取締役常務執行役員
2005年12月 同行金融機構局参事役	2019年4月 日本取引所自主規制法人 常務理事
2007年6月 同行金融研究所参事役	2023年6月 当行取締役
2008年7月 同行仙台支店長	2025年6月 当行取締役監査等委員（現職）
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	

常務執行役員

	秘書室・グループ事業戦略部・人事部担当
	渡邊 崇

上席執行役員

	監査部長 千田 一仁		東京支店長 遠藤 英樹		卸町支店長兼 中央市場支店長 鹿戸 雄介		総合企画部長 田邊 茂		営業統轄部長兼 インターネット支店長 金田 貴幸
---	---------------	---	----------------	---	----------------------------	---	----------------	---	--------------------------------

執行役員

特命事項担当（海外ビジネス）	入江 恵一郎	石巻支店長兼穀町支店長兼新中里支店長	佐藤 拓人
事務統轄部長	一柳 知秋	審査部長	森 行良
本店営業部長兼芭蕉の辻支店長兼南町通支店長	砂子 誠治	デジタル戦略部長	野内 敦史
人事部長	柴田 研将	市場国際部長	野村 敦

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

社外取締役が過半数を占める「監査等委員会」の設置および「監査等委員である取締役」に対する取締役会における議決権の付与などを通じて、取締役会および業務執行者に対する監督機能等の強化を図り、経営の透明性および客観性を確保しています。

主な機関ごとの構成員

役 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) 取締役頭取	小 林 英 文	○(議長)	○(議長)	○		○(委員長)	○(委員長)	○(委員長)
(代表取締役) 取締役副頭取	小 林 寛	○	○	○		○	○	○
(代表取締役) 専務取締役	井 深 修 一	○	○			○	○	○
取締役 常務執行役員	小田島 祥 之	○	○			○	○	○
取締役 常務執行役員	青 木 一 洋	○	○			○	○	○
取締役 常務執行役員	川 口 健	○	○			○	○	○
取締役	大 滝 精 一	○		○(委員長)				
取締役	小 山 茂 典	○		○				
取締役	栗 原 さやか	○		○				
取締役 監査等委員	黒 田 隆 士	○	△(注3)		○(委員長)	△(注3)	△(注3)	△(注3)
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	○			○			
取締役 監査等委員	福 田 一 雄	○			○			
その他の 構成員			常務執行役員 総合企画部長			常務執行役員 総合企画部長 グループ事業 戦略部長 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	常務執行役員 総合企画部長 グループ事業 戦略部長 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	常務執行役員 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 会長は選任されておりません。
※2 取締役大滝精一、小山茂典、栗原さやか、牛尾陽子、三浦直人、遠藤信哉および福田一雄は、会社法第2条第15号に定める社外取締役であります。
※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出席します。
※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。

取締役会

取締役会は、取締役（監査等委員である取締役を除く）9名（うち社外取締役3名）および監査等委員である取締役5名（うち社外取締役4名）の計14名（男性12名、女性2名）で構成されており、経営上の重要事項に係わる意思決定を図っています。（2025年度の取締役会開催回数：13回）

取締役会での具体的な検討事項（2025年度）

- ◆取締役会等に関する事項
 - ・役付取締役選定ならびに代表取締役選定
 - ・上席執行役員および執行役員選任
 - ・取締役会全体の実効性の分析・評価
- ◆七十七グループの経営戦略および業務執行に関する事項
 - ・「Vision 2030」の見直し
 - ・短期経営計画(2026年度)の策定
 - ・「デジタル戦略」の見直し
 - ・「人材戦略」の見直し
 - ・人的資本経営の進捗状況
 - ・事業者支援の対応状況
 - ・2024年度「顧客本位の業務運営に係わる実践計画」の達成状況

コーポレートガバナンス委員会

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。（2025年度のコーポレートガバナンス委員会開催回数：6回）コーポレートガバナンス委員会の委員は、社外取締役（監査等委員である取締役を除く）、代表取締役頭取および頭取を除く取締役会の定める最上位の代表取締役とし、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は、社外取締役（監査等委員である取締役を除く）の中から委員の互選により決定しています。

監査等委員会

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。また、監査等委員会の職務を補助する専任の使用人を配置し、監査等委員会を補佐する体制を整備しています。

取締役、社外取締役、監査等委員である取締役、監査等委員である社外取締役の指名方針

取締役

指名方針に掲げる要件を充足する者の中から、頭取が取締役（監査等委員である取締役を除く）候補者を推薦し、代表取締役の協議により選定を行い、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、取締役会において決定します。

【指名方針】

- ・当行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行できる知識および経験を有し、かつ、十分な社会的信用を有していること
- ・行是の理念に基づき、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献可能であると期待されること

社外取締役

指名方針に掲げる要件を充足する者の中から、頭取が社外取締役（監査等委員である取締役を除く）候補者を推薦し、代表取締役の協議により選定を行い、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、取締役会で決定します。

【指名方針】

- ・当行の経営理念を理解し、かつ、企業経営、金融、経済、財務会計、法務、税務、監査等の分野における豊富な知識と経験、および十分な社会的信用を有し、経営陣等へ適切な意見・助言を行えること
- ・当行の「独立性判断基準」における独立性の要件を充足していること

コーポレートガバナンス委員会での
主な検討事項（2025年度）

- ・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
- ・「取締役報酬等規定」の一部改正について
- ・「株式交付規定」の一部改正について
- ・「業績連動型株式報酬制度」における2025年度の目標項目設定について
- ・コーポレートガバナンスの充実に関する意見交換

監査等委員会での主な検討事項
（2025年度）

- ・「Vision 2030」および短期経営計画の重点戦略・施策への取組状況
- ・法令等遵守態勢の更なる強化に向けた取組状況
- ・マネー・ローndリング等防止態勢の高度化に向けた本部の取組状況および営業店における運用状況
- ・顧客本位の業務運営の徹底・実践状況
- ・デジタル戦略の推進を踏まえたITガバナンスの整備・発揮状況
- ・グループ会社のガバナンス強化への取組状況
- ・業務継続体制の整備状況

監査等委員である取締役

指名方針に掲げる要件を充足する者の中から、頭取が監査等委員である取締役候補者を推薦し、代表取締役の協議により選定を行い、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、監査等委員会の同意を経て、取締役会において決定します。

【指名方針】

- ・当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できる知識および経験を有し、かつ、十分な社会的信用を有していること
- ・業務執行者からの独立性を確保し、公正不偏の態度を保持することが可能であること

監査等委員である社外取締役

指名方針に掲げる要件を充足する者の中から、頭取が監査等委員である社外取締役候補者（補欠の監査等委員である社外取締役候補者を含む）を推薦し、代表取締役の協議により選定を行い、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、監査等委員会の同意を経て、取締役会において決定します。

【指名方針】

- ・当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できる企業経営、金融、経済、財務会計、法務、税務、監査等の分野における豊富な知識および経験を有し、かつ、十分な社会的信用を有していること
- ・当行の「独立性判断基準」における独立性の要件を充足し、中立の立場から客観的に監査意見を表明することが可能であること

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」(R.V.)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	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	AX・DX 生産性向上	人的資本 ダイバーシティ
監査等委員でない取締役	小 林 英 文	○		◎	●	●	●	●	◎
	小 林 寛	○		◎	◎	●	●	●	◎
	井 深 修 一	○		●	●	◎	●	●	
	小田島 祥 之	○		●		●	◎	◎	
	青 木 一 洋	○			◎	●	◎		
	川 口 健	○			●	◎		◎	
	大 滝 精 一		○	◎		●			
監査等委員である取締役	小 山 茂 典		○	◎			●	●	
	栗 原 さやか		○		◎				●
	黒 田 隆 士	○		●	●	●	●	●	●
	牛 尾 陽 子		○	●					●
	三 浦 直 人		○	●				●	
	遠 藤 信 哉		○	●		●			
	福 田 一 雄		○	●	●		●		

※ 監査等委員でない取締役に對して、特に期待するスキル等に「◎」を付しております。

【スキルの詳細】

経営戦略／企業経営	経営戦略、企業・グループ経営、サステナビリティに関する知識・経験・能力
コンプライアンス／リスク管理	コンプライアンス、リスク管理、企業審査、財務会計に関する知識・経験・能力
営業／地方創生	営業戦略、コンサルティング、地方創生、産学官連携に関する知識・経験・能力
国際／市場運用	海外展開、マーケティング、証券運用に関する知識・経験・能力
AX・DX／生産性向上	システムの企画・管理、デジタル分野、業務効率化に関する知識・経験・能力
人的資本／ダイバーシティ	人材戦略、人材育成、組織文化改革、多様性推進に関する知識・経験・能力

社外取締役の選任理由

氏名	選任理由	25年度出席状況
大 滝 精 一	大学教育に長く携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います。	取締役会 13回／13回 コーポレートガバナンス委員会 6回／6回
小 山 茂 典	グローバルなもの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、選任しました。選任後は、特に企業経営や国際業務に関する助言・監督をいただくことを期待しています。	取締役会 13回／13回 コーポレートガバナンス委員会 6回／6回
栗 原 さやか	弁護士としての豊富な経験や金融法務等に関する専門的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、選任しました。選任後は、特に金融法務に関する助言・監督をいただくことを期待しています。	－
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、選任しました。選任後は、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います。	取締役会 12回／13回 監査等委員会 18回／19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、選任しました。選任後は、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います。	取締役会 13回／13回 監査等委員会 19回／19回
遠 藤 信 哉	地方行政に長く携った豊富な経験や幅広い識見のほか、企業経営に携った実績から、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、選任しました。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います。	取締役会 13回／13回 監査等委員会 19回／19回
福 田 一 雄	日本銀行の要職を歴任し、金融市場・金融システムに長く携った実績から、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、選任しました。選任後は、特に金融政策を踏まえたリスク管理や市場運用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います。	取締役会 13回／13回 監査等委員会 13回／13回

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。

2025年度の課題・改善に向けた取組状況

●組織運営の最適化に向けた取締役メンバー構成の見直しを図ること

取締役会の機能を発揮するために必要な多様性を維持しつつ、取締役会人数を16名から14名に縮減を実施。また、監督機能の維持に向けて、金融業務に関する相当程度の知見を有するものを取締役に選任。

取組結果

●取締役総数

2024年度
16名

2025年度
14名

●議論の更なる活性化に向けた取締役運営の見直しに努めること

取締役会決議事項等において、改正内容が既決事項の反映等に伴う形式的なものおよび用語・字句の変更等、軽微な場合については、常務会協議事項としたほか、委員会報告等については事前説明を活用することで議題の軽重を踏まえて取締役会の説明を省略するなど、説明時間の配分を工夫し、経営の意思決定と監督に関する事項についての質疑応答時間を確保。

●議論時間
2024年度比
+4.0%

アンケートを通じて認識した課題

- 議論の更なる活性化に向けた取締役会運営の高度化
- 組織運営の最適化に向けた取締役会メンバー構成の見直し

※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ています。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。

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。

実施内容

2025年4月 「地銀協 監査問題研究会」(一般社団法人全国地方銀行協会主催)

2025年7月 「社外取締役向けセミナー」(株東京証券取引所主催)

2025年8月、2025年9月 グループ会社(2社)との意見交換

2025年8月～2025年12月 本部(4部)との活動状況にかかる意見交換

2025年9月 「地銀協 社外役員・銀行業務研究会」(一般社団法人全国地方銀行協会主催)

2026年1月 ITリテラシー向上セミナー

2026年1月 法令等遵守に関する役員対象セミナー

役員の報酬等

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、以下のとおりとしています。

なお、2025年6月27日開催の第141回定時株主総会の決議により「業績連動報酬」の限度額を年間90百万円から180百万円に改定しています。

▶ 構成比率



▶ 業績連動報酬

当期純利益（単体）	業績連動報酬支給月数	当期純利益（単体）	業績連動報酬支給月数
700億円超	8.5ヵ月	300億円超～350億円以下	4.5ヵ月
650億円超～700億円以下	8.0ヵ月	250億円超～300億円以下	4.0ヵ月
600億円超～650億円以下	7.5ヵ月	200億円超～250億円以下	3.5ヵ月
550億円超～600億円以下	7.0ヵ月	150億円超～200億円以下	3.0ヵ月
500億円超～550億円以下	6.5ヵ月	100億円超～150億円以下	2.0ヵ月
450億円超～500億円以下	6.0ヵ月	50億円超～100億円以下	1.0ヵ月
400億円超～450億円以下	5.5ヵ月	50億円以下	0.0ヵ月
350億円超～400億円以下	5.0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) 180百万円

▶ 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た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。

	2025年度		2026年度
	目標	実績	目標
ROE(連結)	7.55%	8.53%	8.62%
対顧客収益額(①+②)	905億円	961億円	1,152億円
(貸出金利息①)	(753億円)	(792億円)	(988億円)
(役務取引等利益②)	(152億円)	(169億円)	(164億円)
コアOHR	44.46%	40.20%	38.07%
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))	2,800先	3,147先	3,600先
DX推進項目(⑤+⑥)	73%	74%	81%
(非対面チャネル(法人)⑤)	(38%)	(38%)	41%
(非対面チャネル(個人)⑥)	(35%)	(36%)	40%

※ 2026年度のDX推進項目は、AX・DX推進項目に名称を変更

▶ 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

2025年度

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)	7	388	194	104	90
取締役 (監査等委員) (社外取締役を除く)	1	25	25	—	—
社外取締役	9	49	49	—	—

※1 支給人数には、2025年6月27日開催の第141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)1名、社外役員2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2025年度中に付与された株式交付ポイントに係る費用計上額を記載しています。

政策保有株式・純投資株式の保有状況

▶ 政策保有株式・純投資株式の保有方針

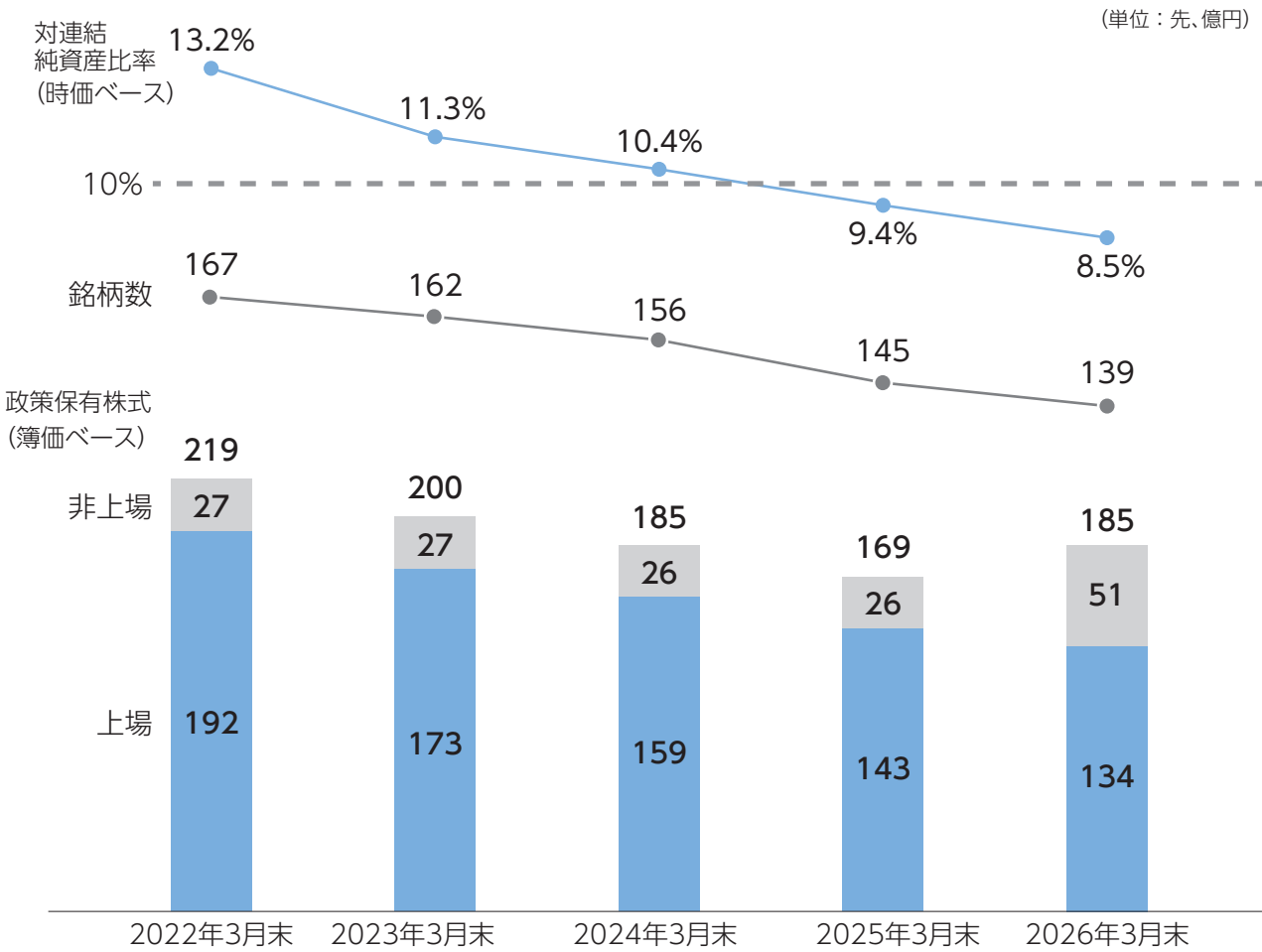
当行は、政策保有株式について、原則として縮減する方針としており、地域金融機関として、取引先との取引関係および協力関係の維持・強化により、取引先および当行の企業価値向上に資すると判断される場合に限り、保有する方針としております。保有目的が純投資目的である投資株式については、安定的な配当金の受領と値上がり益の獲得および有価証券ポートフォリオにおける分散投資効果等を目的に、中長期保有する方針としております。

政策保有株式	所管部署 コンサルティング営業部	純投資株式	所管部署 資金証券部
対連結純資産比率10%未満を維持しつつ、前年度実績を下回るよう、縮減を継続		安定的な配当金受領と値上がり益の獲得および有価証券ポートフォリオにおける分散効果等を目的に保有	

▶ 議決権の行使状況

当行は、政策投資株式・純投資目的である投資株式それぞれの目的に資する議決権行使基準を定めており、行使結果について取締役会に報告することとしております。2025年度は会社提案のうち17議案に対して反対意見を表明しております。

▶ 政策保有株式の推移



リスク管理態勢

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晒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。

トップリスク

当行では、各種のリスクシナリオが顕在化した場合の影響度と蓋然性等を整理のうえ、七十七グループに特に重要な影響を与える可能性があるリスク(トップリスク)を踏まえて短期経営計画を策定し、リスクマネジメントに努めています。また、定期的なストレステスト等を通じて、トップリスクに起因するリスクシナリオが発生した際の財務への影響等を検証しています。

2026年度の短期経営計画策定に際してのトップリスクは以下のとおりです。

時間軸	トップリスク	主なリスクシナリオ（例）
短期	ALM運営の難化	・金利上昇局面において預金獲得競争が激化、預金流出により運用原資確保が困難となるほか、調達コストが急増、業績が悪化 ・国内外の金融経済政策を発端とした急激な長期金利の上昇や金融株相場下落、為替相場の変動等により、債券評価額の減少、株式等の減損、為替差損等が発生し、業績が悪化
	コンプライアンスリスクの顕在化	・本部によるモニタリング機能等の不足により、顧客本位の業務運営に反した取扱いが発生し、損害等が発生 ・マネー・ローンドリングや金融犯罪への対策の遅れ・不備等により、顧客被害等が発生し、社会的信用が低下
	システムリスク・サードパーティリスクの顕在化	・サイバー攻撃、システム障害、サードパーティ事故等により、大規模な業務停止・顧客情報の流出が発生
短期～中長期	同業・異業種との競合激化	・デジタル技術の革新や規制緩和等を背景に業態を超えた競争が激化するなかで、相対的に競争優位性を失い、収益力が低下 ・採用競争の激化や雇用の流動化等により有能な人材確保が困難となり、業務運営に支障
	グループガバナンスの複雑化	・事業領域の拡大に伴い新たなリスクへの対応が必要となるほか、リソース配分に対する期待収益が実現せず、資本効率が低下
	営業地盤の悪化	・宮城県経済悪化に伴い業容拡大が困難となるほか、特定業種・大口与信先の業況悪化に伴い不良債権が増加 ・人口減少や東京一極集中に伴い若年層や相続預金等の域外流出が加速、将来にわたる収益基盤が縮小し、事業継続性に影響
偶発的	大規模災害等の発生	・大規模な自然災害等の発生に伴い、七十七グループおよび取引先が被災し、業績が悪化

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指針を明確にするため「災害等緊急時対応プラン」を策定しています。

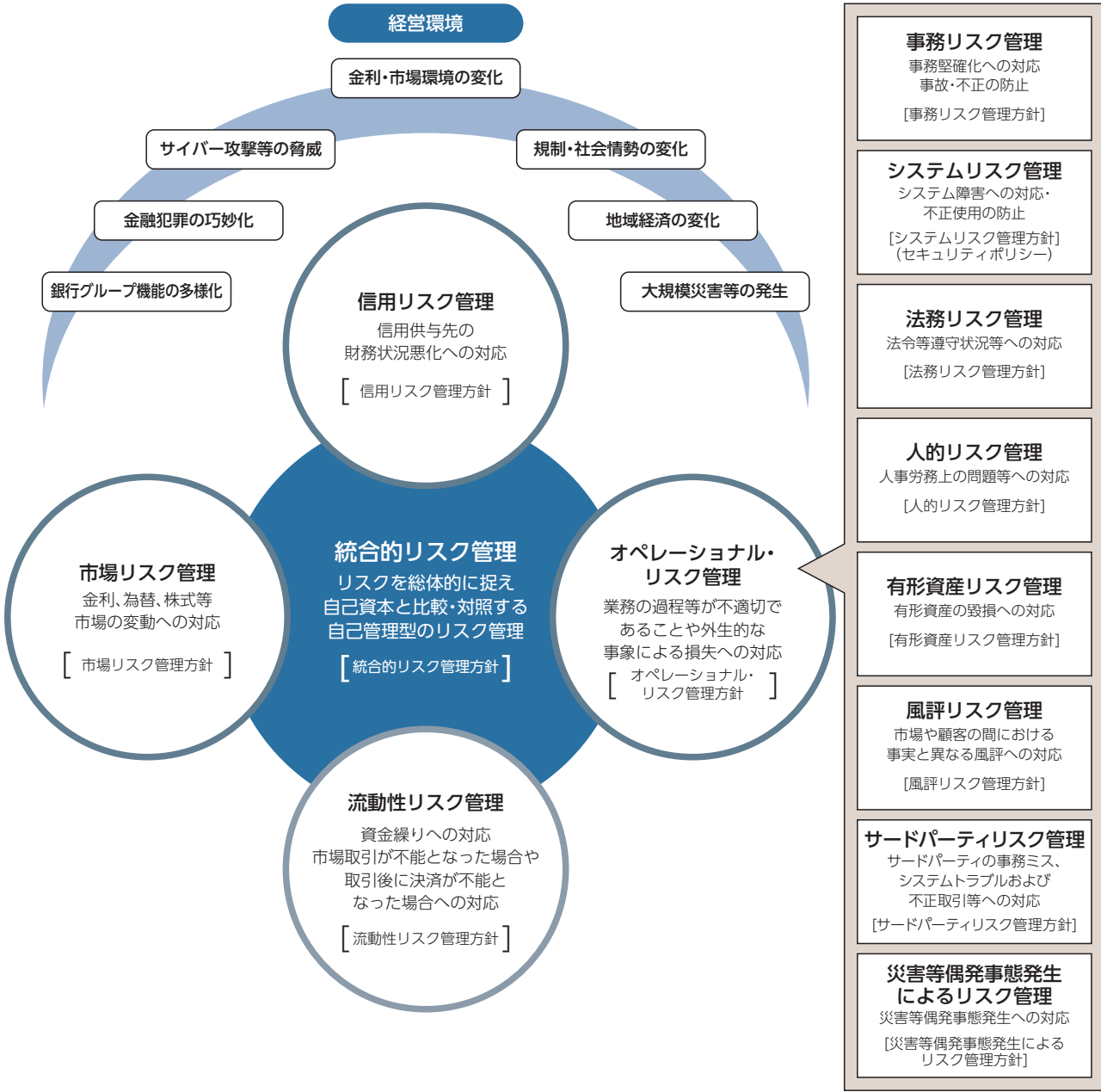
「災害等緊急時対応プラン」では、当行が不慮の災害等により損害を被り、銀行業務の遂行が通常どおり果たせなくなった場合においても、金融機能の維持の観点から必要最低限の業務を継続するため、あるいは早期に再開・復旧を図るため「業務継続計画」を定め、業務継続体制の整備に努めています。また、「災害等緊急時対応プラン」の実効性を確認するため、定期的な災害訓練や業務継続訓練を実施しているほか、東日本大震災による被害を踏まえ、災害等に対する備えをより強固なものとする見直しを実施し、当行の危機対応力の強化に努めています。

統合的リスク管理態勢の強化

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。

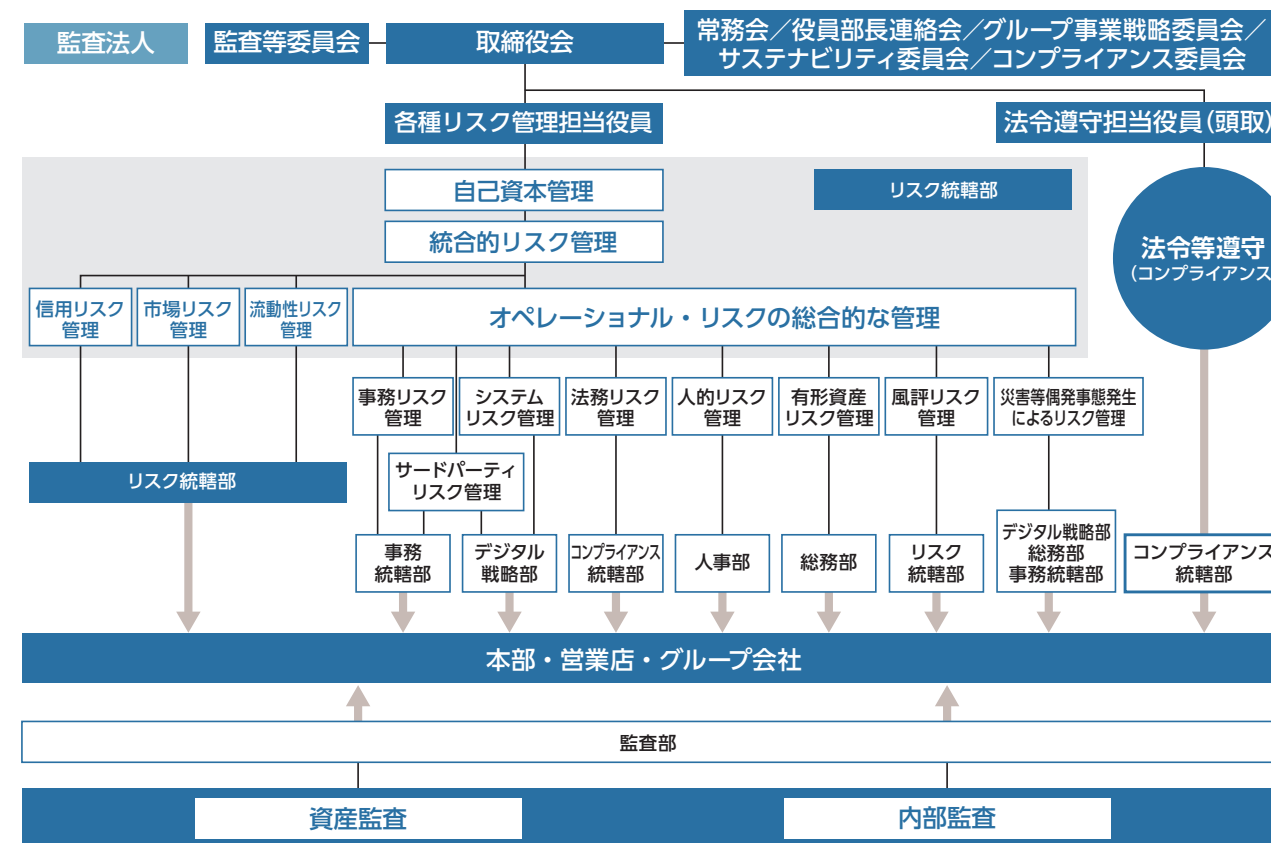
統合的リスク管理態勢





法令等遵守（コンプライアンス）の体制

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、不正なウイルスの検知等の多層的な技術的対策を実施しています。

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。

AIの適切な利用推進およびリスクへの対応

当行では、AIの適切な利用推進およびリスク管理を目的として、「AI管理規定」を制定しています。

AI管理統轄責任者(デジタル戦略部業務担当役員)およびAI管理部署(デジタル戦略部)を置き、AIシステムおよびAIサービス導入時における安全性・公平性確保等の評価を行うほか、AIの適切な利用促進、透明性確保のため、行員に対する情報提供や注意喚起を行っています。

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。

腐敗防止に関する取組み

当行では「法令等遵守にかかるガイドライン」に基づき、公務員や取引先との贈収賄を防止するとともに、コンプライアンス統轄部において「行動基準」の遵守状況を評価・管理する体制としております。また、「法令等遵守にかかるガイドライン」を周知し、遵守を徹底すべく、全役職員(パートを含む)に対して、研修会等で教育・啓蒙を実施しています。なお、2025年度における汚職行為での懲戒処分(解雇を含む)は0件であり、汚職に関連する罰金、和解にかかる費用も発生していません。

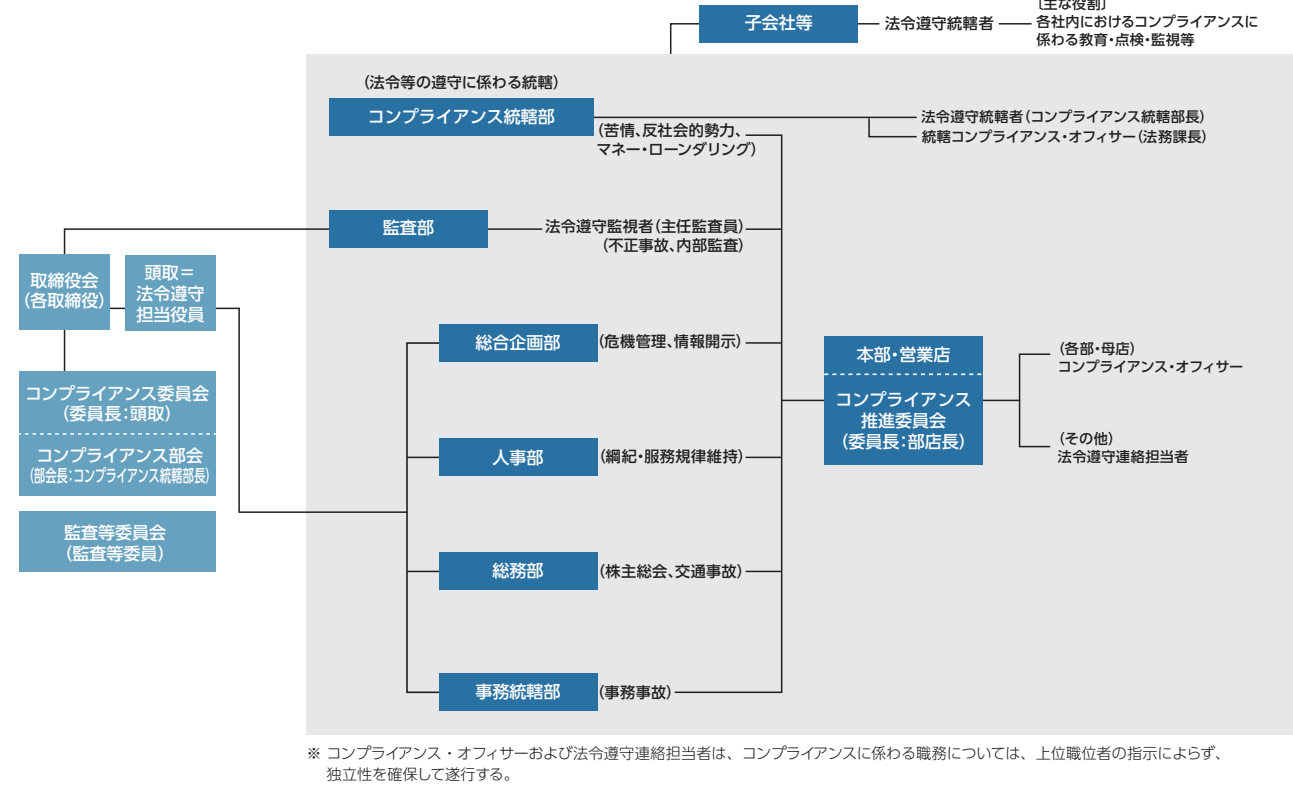
内部通報制度

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。

法令等遵守（コンプライアンス）の体制



当行が金融機関としての社会的責任と公共的使命のもと真に地域やお客さまおよび広く社会から信頼されるためには、法令や企業倫理の遵守の徹底が最も重要であると考えています。当行では、法令等遵守体制確立のため、1998年に統轄部署として法務室を新設し、その後の組織改正を経て、現在はコンプライアンス統轄部が法令等遵守の統轄部署になっています。

法令等遵守体制として、最高責任者に頭取、統轄者にコンプライアンス統轄部長、統轄コンプライアンス・オフィサーに法務課長、各本店にはコンプライアンス・オフィサー等を配置し、遵守状況の日常点検を行うとともに、違反行為の未然防止、法令等遵守意識の醸成および法令等の周知徹底に努めています。

また、法令等遵守体制の一層の整備・強化を目的に、頭取を委員長とするコンプライアンス委員会を設置しているほか、コンプライアンス委員会の下部機関としてコンプライアンス部会を、また、部店内にはコンプライアンス推進委員会を設置しています。

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。



税務に対する取組指針の制定

七十七グループとしての税務に対する取組指針を明確化する観点から、「七十七グループ税務指針」を策定しています。事業展開先の各国・地域における税法を遵守して事業活動を行うとともに、税務リスクの極小化および税金費用の最適化に取り組んでいます。



「マネー・ローnd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nd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nd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nd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ndリング等防止統轄責任者として、マネー・ローnd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nd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ndリング、テロ資金供与および拡散金融ならびに金融犯罪(以下、「マネー・ローnd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nd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nd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nd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nd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nd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。

金融犯罪対策への体制強化

当行では、お客さまの大切な資産を守るため、金融犯罪対策にかかる統轄部署としてコンプライアンス統轄部に金融犯罪対策課を設置しています。

また、金融犯罪への迅速な対応および巧妙化・多様化する金融犯罪の未然防止に向けた対策強化を目的に、頭取を委員長とする金融犯罪対策委員会を設置しているほか、金融犯罪対策委員会の下部組織として金融犯罪対策部会を設置しています。

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nd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)





プロフィール（2026年3月31日現在）

名称	株式会社七十七銀行	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	単体10.14% 連結10.58%
本店	仙台市青葉区中央三丁目3番20号	（国内基準）	
創業	1878年（明治11年）12月9日	総資産	10兆3,928億円
資本金	246億円	預金・譲渡性預金	8兆9,703億円
従業員数	2,357人	貸出金	6兆6,277億円

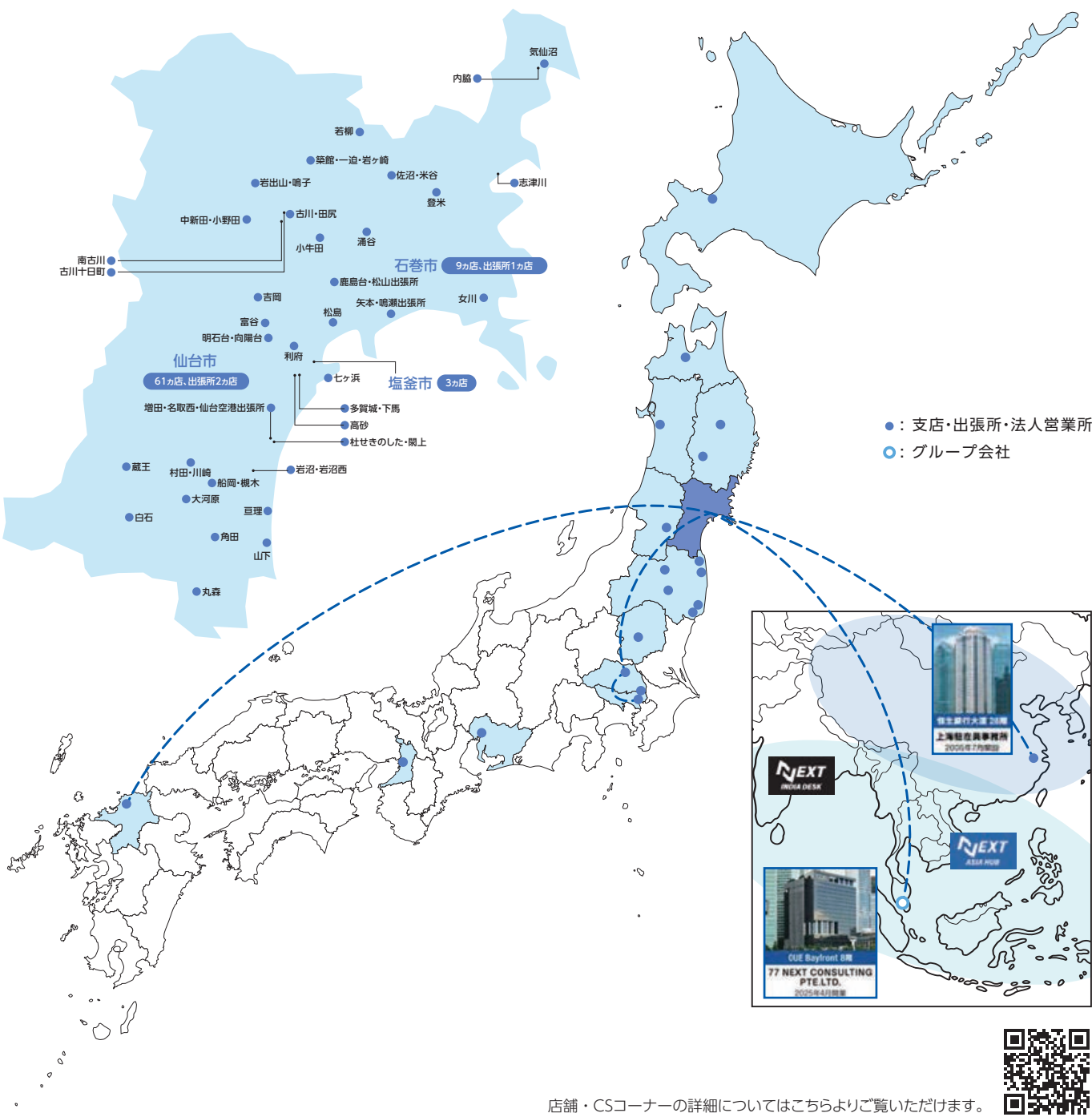
グループ会社一覧（2026年6月30日現在）

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：46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：19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：38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：58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：34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	村主 正範	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：9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：21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：28人
七十七ビジネスウィズ株式会社 仙台市青葉区木町通二丁目1番12号	川村 誠一	事務・計算の受託業務 コンサルティング業務	設立年月日：2024年9月9日 資本金：100百万円 従業員数：24人※2
77 NEXT CONSULTING PTE. LTD. 50 Collyer Quay, #08-07 OUE Bayfront, Singapore	入江 恵一郎	コンサルティング業務	設立年月日：2025年1月2日 資本金：13百万シンガポールドル 従業員数：4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	村主 正範	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：8人

※1 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。
※2 パートナー（障がい者）およびスタッフ（65歳以上の方）が主体のため、総従業員数を記載しています。



店舗等ネットワーク（2026年7月31日現在）



■店舗ネットワークデータ

	宮城県内 市町村数	うち当店店舗有	店舗数合計	
			店舗数合計	うち店舗内店舗数
宮城県内	35	30	129	38
市	14	14	110	35
（うち仙台市）			(63)	(16)
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	145ヵ店※2	38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145ヵ店には、振込専用支店1ヵ店、インターネット支店1ヵ店が含まれており、店舗内店舗数38ヵ店を考慮すると店舗の拠点数は105ヵ所となっています。

七十七銀行

2026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。

