



三十三フィナンシャルグループ サステナビリティ方針 (マテリアリティ)

三十三フィナンシャルグループは、経営理念「地域のお客さまから愛され信頼される金融グループとして、地域とともに成長し、活力あふれる未来の創造に貢献します。」のもと、企業活動を通じて「持続可能な社会・経済の実現」と「当社グループの企業価値向上」の好循環を目指します。

マテリアリティ		リ ス ク	機 会	取組み内容		SDGs
環境	気候変動への対応・環境保全 ・気候変動対応 ・環境負荷低減に向けた取組み	リスク ▶ 自然災害の発生や、気候変動に関する規制強化等に伴う企業業績悪化に起因する与信コストの増加 ▶ 気候変動への対応不足によるステークホルダーからの信頼低下		▶ 本業を通じたお客さまへの支援 ▶ TCFD提言への対応、環境保全への取組み	▶ P31、34 ▶ P43～46	
		機会 ▶ 気候変動や環境保全への対応のためのソリューション提供 ▶ 脱炭素化等に向けた設備投資等に伴うファイナンス提供 ▶ 率先した環境保全への取組みを通じた地域の環境意識の醸成				
社会	地域経済・地域社会の持続的発展への貢献 ・お客さまの課題やニーズに応じた最適なソリューションの提供 ・地域の社会課題解決の取組み	リスク ▶ 人口減少や高齢化による廃業など事業者数の減少 ▶ 産業衰退等による地域経済の低迷 ▶ 地域活動（文化、福祉、スポーツ等）減少による地域の魅力低下に起因した県外への人口流出 ▶ 地域のお客さまの金融リテラシー不足による資産形成や有効活用が進まないことによる地域経済の低迷		▶ 本業を通じたお客さまへの支援 ▶ 地域への面的活性化支援 ▶ 地域の特産品・観光資源の活用促進	▶ P31～36 ▶ P39 ▶ P40	
		機会 ▶ 経営課題の多様化・高度化に伴う多様なソリューションの提供 ▶ 産官学金連携による地域経済の活性化 ▶ 地域活動活性化による地域振興 ▶ 若い世代の資産形成や高齢化社会を見据えた資産の有効活用等に対する意識の高まりによる資産運用ビジネスの拡大		▶ 地公体等との連携による地域活性化支援 規制緩和に対応した新規事業の創出 ▶ 地域の文化活動・福祉活動の支援 次世代育成支援	▶ P41 ▶ P42	
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・人材育成、女性活躍推進、働き方改革 ・多様な人材が溢れる職場環境の整備	リスク ▶ 価値観の多様化や社会構造の変化に対応した職場環境の提供ができないことによる人材流出 ▶ 人材育成の遅れによるお客さま、地域へのサービス価値の低下		▶ お客さまの期待を超え、感動を届けられる人材になるための成長支援 ▶ 活力あふれる職場環境の構築とD&Iへの取組み	▶ P47～48 ▶ P48～50	
		機会 ▶ 専門人材や多様な人材の活躍推進による人材確保、質の高いサービスの提供、事業領域の拡大				
ガバナンス	ガバナンスの高度化 ・多様性のあるガバナンス体制の構築 ・適切な情報開示、ステークホルダーとの対話	リスク ▶ コーポレートガバナンスや内部統制の機能不全、コンプライアンス違反等による損失の発生及びそれに起因する社会的信頼の失墜 ▶ 株主、投資家、地域のお客さま等のニーズ把握不足や適切な情報開示の欠如による経営の透明性の悪化		▶ コーポレート・ガバナンス体制 ▶ ステークホルダーコミュニケーション ▶ リスク管理体制・コンプライアンス ▶ 株主還元、政策保有株式への対応	▶ P51～56 ▶ P30 ▶ P57～60 ▶ P64	
		機会 ▶ ガバナンス体制の強化による経営基盤の確立 ▶ 株主、投資家、地域のお客さま等のニーズを反映させた情報開示による経営の透明性や公正性の確保を通じた中長期的な企業価値の向上				



担当役員メッセージ

『リレーション&ソリューションを進化させ、お客さま・地域とともに成長する』

少子高齢化の進行やIT・DX化による産業構造の変化、脱炭素社会への移行など環境は大きく変化しています。それに伴い、地域のお客さまの課題やニーズも多様化・高度化しています。

そのような環境下、2024年度は、政策金利上昇の影響を確実に捕捉し、貸出金利の大幅な増加に加え、法人向けソリューション手数料も順調に推移しました。また、個人向け運用ビジネスについては、投信積立や平準払い保険などのストックビジネスへの転換を進めてまいりました。

特にサステナブルファイナンスとして太陽光ファイナンスやPIF（ポジティブ・インパクト・ファイナンス）などに注力してきたことが評価され、JCRさまより「地方金融機関サステナブルファイナンス賞」を受賞することができました。

また、長期間に亘って伴走支援が必要な事業承継についても外部トレーニー制度などで専門人材を育成し、社内でのノウハウを蓄積してきた結果、事業承継支援件数やM&A成約件数などは順調に推移しています。

2025年度は、金利のある世界となり、貸金・預金のボリュームがより重要になると認識しています。引き続きリレーション&ソリューションを実践・進化させ、お客さま本位の業務運営のもと、お客さま・地域とともに成長してまいります。

株式会社三十三銀行
取締役兼常務執行役員 堀部 勝寛



ビジネスモデル

圧倒的な
リレーションの構築
×
多様な
ソリューションの提供



『地方金融機関サステナブルファイナンス賞』受賞

2024年8月、株式会社日本総合格付研究所が主催する「JCRアワード2024」の「地方金融機関サステナブルファイナンス賞」を受賞しました。選考では、お客さまのSDGsの目標達成をサポートする「ポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）」の取組実績、サステナブルファイナンス推進体制の構築・人材育成について高い評価を頂きました。当行は、今後も地域に根ざしたサステナブルファイナンスを推進し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

● ポジティブ・インパクト・ファイナンス実績
(21年11月～25年3月)

件数	86件
実行金額	141億円



地域活性化に貢献するソリューションの進化

お客さまの多様化・複雑化する経営課題やニーズに対して多様なソリューションを提供し、お客さまの期待に応えていきます。

金融サービスの提供

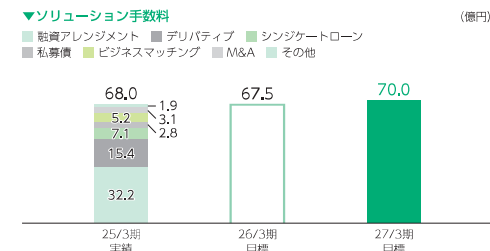
- 事業性評価に基づく金融支援及び本業支援
- 専門分野のスペシャリストによるお客さま支援強化（医療・不動産分野等）
- デリバティブ商品のラインナップ充実
- サステナブルファイナンスへの取組強化及び融資商品の拡充

非金融サービスの提供

- 事業承継・M&Aコンサルティング業務の強化
- DX化支援、DXコンサルティングの取組強化
- 脱炭素、SDGsコンサルサーサービスの拡大
- 人材紹介サービス、補助金・助成金活用支援の取組強化

法人向けソリューション

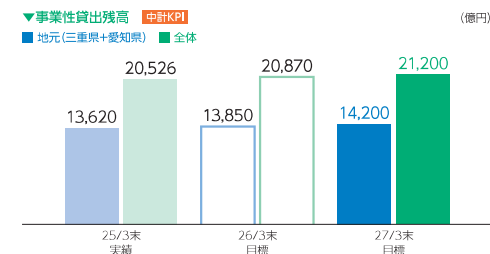
プロジェクトファイナンスやLBOファイナンス、シンジケートローンなどの多様なファイナンススキルを駆使して高度なソリューションを提供しています。お客さまの課題やニーズを的確に把握し、スピーディーな対応をすることで、強みであるソリューション力を発揮し、収益増強を図っていきます。



事業性貸出

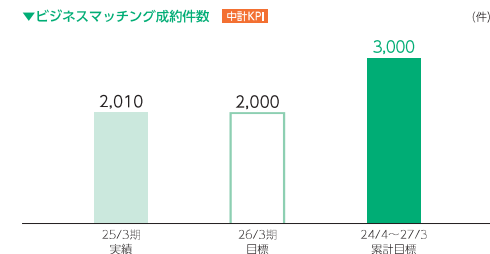
当行の特徴である広域にわたる営業エリアの特性なども踏まえた上で、事業性評価を通じ、お客さまに寄り添った伴走支援を行っています。

引き続き、地域金融機関としての使命の一つである金融仲介機能を発揮し、地域のお客さまを支援することで、地域経済を支えていきます。



ビジネスマッチング

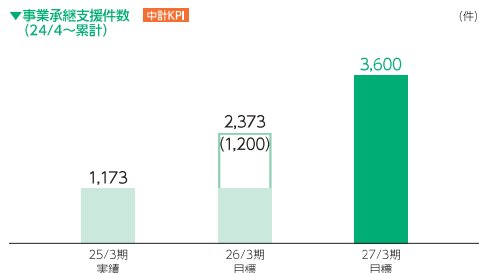
お客さまの本質的な経営課題を発見・分析し、課題解決に資するソリューションの一つとしてビジネスマッチングに注力しています。新規取引先の開拓や省エネ・再エネなどへの取組み、財務改善や新規事業の検討など様々なニーズに対して、400社以上の提携先とのマッチングを支援しています。



事業承継支援

事業承継はすべての企業が抱える経営課題として認識しており、地域のお客さまの持続的成長をサポートするために、専門部署を設置し、積極的に支援しています。

外部トレーナーなどを通じ、専門的な知識・スキルを習得した人材がコンサルティングを行い、お客さまそれぞれのニーズに最適なソリューションを提供しています。



従業員インタビュー

承継ビジネス課は、経営者が事業承継する際の自社株や事業用資産などの承継についてお手伝いさせていただいております。私たちはお客さま（経営者、後継者、従業員など）と顧問税理士などと面談を重ね、「お客さまの想いをしっかりと伺いし、想いを実現する方法について敬意をもって誠実に考えること」をあるべき姿とし取り組んでおります。

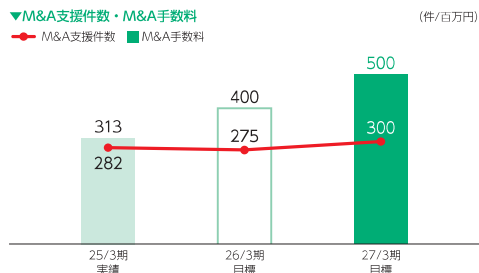
当行がお客さまの事業承継の場に臨場することができるのは、当行の諸先輩方がお客さまと築いたリレーションが礎となっています。そのことを肝に銘じ、お客さまの信頼を裏切らないソリューションを真摯にご提案することが使命と考えております。想いを伺いするリレーション力、想いを実現するソリューション力をさらに進化させるべく日々精進を重ね、お客さまからの信頼度ナンバー1を目指します。



コンサルティング営業部
承継ビジネス課長
森田 昌宏

M&A支援

事業拡大ニーズや事業承継ニーズなど様々な経営課題に対するソリューションとしてM&Aにも注力しています。年々増加する相談件数に対し、当行の広域に亘る店舗網を活用するとともに、他行や外部情報交換先とも連携し、お客さまに最適な譲渡・譲受相手先の提案を心がけています。



当行のお客さま同士でのM&A案件成約事例

三重県で製造業を営むA社の代表者は、後継者不在を理由に事業承継問題を抱えており、M&Aでの譲渡を検討していました。営業店の担当者が情報をキャッチし、コンサルティング営業部へトスアップ。メインは他行であったものの、担当者がA社代表者との強固なりレションを構築しており、アドバイザー契約を獲得。コンサルティング営業部内で、買収ニーズがありそうな先をピックアップし、B社に打診、興味を示され、成約に至りました。

本件は、A社及びB社ともに担当者が実権者と強固なりレションを築いていたことに加え、日頃から経営課題やニーズをしっかりと聴取し、営業本部へトスアップしていたことからスムーズに成約に至りました。

事業承継ファンド

地域の中堅・中小企業のお客さまの事業承継を支援するため、ファンドを活用した支援を実施しています。これまで、「三十三事業承継1号投資事業有限責任組合（愛称：33事業承継ファンド）」、「みえ事業承継応援1号投資事業有限責任組合（愛称：組み紐1号ファンド）」、「みえ事業承継応援2号投資事業有限責任組合（愛称：組み紐2号ファンド）」を組成しました。2024年度は、組み紐2号ファンドを通じて、2社のお客さまを支援しました。当行では、事業承継に課題を有するお客さまに対して有効なソリューションを提供するとともに、それに伴う資金ニーズにお応えすることを通じて、取引先企業の事業成長や雇用機会の創出、地域経済の活性化に寄与していきます。

本業支援

当行では、2024年4月から新しく営業企画部内に本業支援課を設置し、多様化するお客さまの本業の悩みや課題に対し、スピーディーに対応できるよう本業支援機能を強化しています。具体的には、①人材紹介事業、②IT・DX化支援、③SDGs・カーボンニュートラル取組み支援、④補助金・利子補給金申請支援、⑤三十三リース媒介業務、⑥ビジネスマッチングなど、地域のお客さまが抱える経営課題にダイレクトに響くサービスを提供しています。

『高卒新卒採用 個別相談会』の開催

株式会社ジンジブと協働し、採用でお悩みの経営者、人事担当者向けに高卒新卒採用に関する個別相談会を開催しています。当行の本店などで1社ずつ面談を行い、人材採用の課題やニーズをお聞きし、今後どのような採用手段をとっていくのが良いのか等のアドバイスを行いました。引き続き、人材不足や採用難という社会的課題に対し、様々なソリューションを提供していきます。



『脱炭素スタートパッケージ』 成約事例

業種：卸売業



お客さまの悩み（課題）

- ・大手取引先（プライム上場企業など）からGHG排出量についてのアンケートが届いており、対応に時間を要している。（削減目標設定など）
- ・GHG排出量のデータは集めてはいるものの算定が大変（担当者が手計算）
- ・今後も取引先からGHG排出量について開示求められることが増えそうだが、算定ツールがない。

脱炭素スタートパッケージのポイント

- ① 直近決算期（1年間）のGHG排出量をお客さまの代わりに算定
- ② 算定結果をもとに削減目標を設定し、宣言書及び目標達成に向けたロードマップを作成
- ③ 今後も自社でGHG排出量を算定できるように、クラウドツールを提供



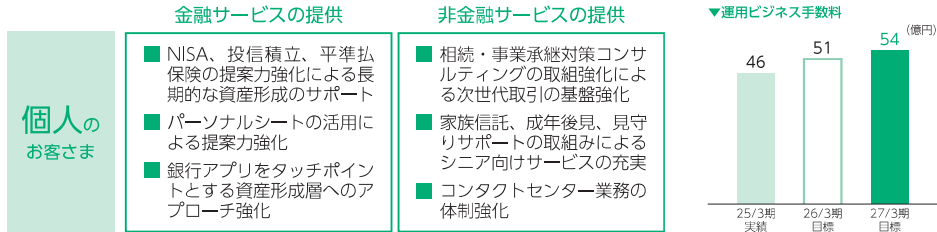
お客さまの声（成約理由）

- ・算定代行により、手間が省けて非常に助かる。
- ・GHG排出量を算定し、削減目標を設定するサポートをしてくれるので助かる。
- ・削減目標を記載したSDGs宣言書は取引先へのプロモーションにも使える。

営業戦略（個人）

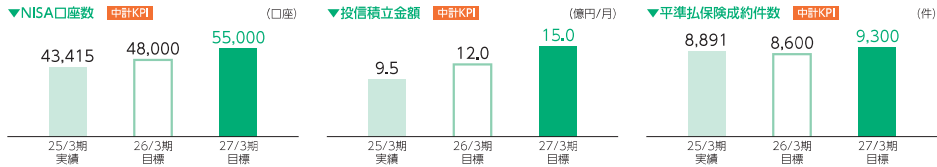
地域活性化に貢献するソリューションの進化（個人のお客さま）

お客さま一人ひとりの最善の利益に資することを前提として、お客さま本位の商品・サービスを提供することでCX（カスタマー・エクスペリエンス）の追求を徹底していきます。



預かり資産

お客さまのライフステージに応じて最適なソリューションを提供するため、「パーソナルシート」や「相続コンサルティングシート」を活用し、お客さまの状況や課題を「見える化」し、課題解決型の金融商品提案を徹底しています。また、「富裕層向け相続相談会」（2024年度：101回実施）や「職域セミナー」（2024年度：210回）など各種相談会を開催し、お客さまの資産承継・資産運用ニーズに対する幅広い情報提供と提案を行っています。



従業員インタビュー

私は、所属する営業推進部個人推進課で「お客さま本位の業務運営」のもと、コンサルティングビジネスの進化、行員スキルアップによる提案力向上のため、営業店担当者との同行訪問や勉強会、研修を日々行っております。また、相続専門税理士による無料相続相談会をはじめ、お客さまのことをよく知り、抱えている課題の共有、そして課題解決のため、パーソナルシートなどの営業支援ツールを活用したお客さま本位の営業を啓発しております。

私の今後の目標は営業推進部員として、営業店の担当者のコンサルティング能力向上の一助となることです。結果としてお客さま一人ひとりが求めていることにお応えできるよう、営業店の担当者とともにお客さまへコンサルティングソリューションを提供していきたいと考えております。



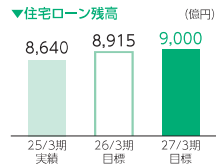
営業推進部 境井 真友穂

住宅ローン

住宅ローンの専門拠点として、ローンプラザを8拠点（三重5拠点、愛知2拠点、大阪1拠点）設置しています。住宅の新築、購入、借換、増築等だけでなく、「住宅ローンプラス」として住宅ローンにマイカー等その他資金をプラスしてお借入いただける商品も提供しています。

また、非対面取引の拡充にも注力しており、nCino株式会社が提供する「住宅ローン業務プラットフォーム」の採用を決定しました。

引き続き、お客さまの利便性向上及び業務効率化を図っていきます。

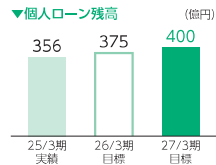


個人ローン

個人のお客さまの様々なニーズにお応えするために、マイカーローンや教育ローンなどの目的ローンと使いみち自由なカードローンやフリーローンを提供しています。

2024年11月には、より多くのお客さまにご利用いただきやすいよう、「三十三銀行 マイカーローン（ロードサービス付）」について、車庫・カーポート設置資金や電気自動車等に付随する太陽光発電システム購入費用などにも利用できるよう商品改定を行いました。

また、2025年5月より、「三十三銀行 カードローン（口座レス）」の取扱いも開始しました。

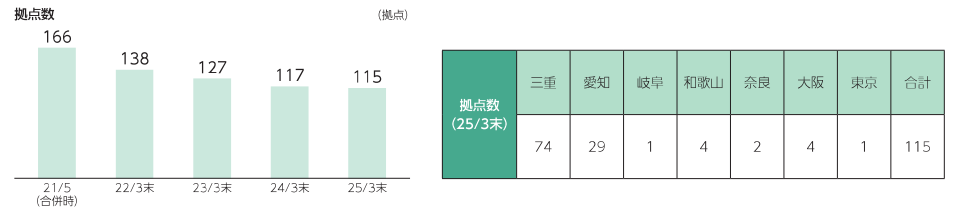


営業戦略（店舗）

エリアマーケット戦略に基づく店舗・営業体制の変革

ランチ・イン・ランチによる店舗統合を実施

合併により営業エリアが重複する店舗について、お客さまの利便性を確保するとともに、店舗ネットワークの強みを活かしつつ、店舗統合の迅速な実施による店舗ネットワークの早期最適化を推進した結果、25/3末には合併時から51拠点減少の115拠点となりました。



広域にわたる営業エリアについて、マーケット分析を行い、エリア毎に最適な戦略を策定するとともに、店舗運営の効率化に努めていきます。

店舗運営体制の効率化

兼務店の拡大

- ノウハウの集約と蓄積による提案力の強化
- 事業性先の少ない店舗から順次拡大



昼休業店舗の拡大

- 来店客数の少ない店舗から順次拡大

	（カド）	
	24/3末	25/4/1
兼務店	15	34
昼休業店舗	4	15

取引店舗の見直し

- 現在の取引店舗から遠隔地等にあるお客さまを対応する店舗を見直し、営業活動を効率化
- お客さまとの面談機会の増加により、リレーションを強化

店舗の建替

- 店舗統合や店舗の老朽化に伴い、店舗の建替を実施
- お客さまの利便性向上と職員の働きやすい職場環境を構築



本陣・中村公園前支店
（2025年5月）



上京津支店
（賃貸住宅併設ビル）
（2025年3月）



担当役員メッセージ

『DX戦略の推進による企業価値向上』

急速な技術進化やお客さまのニーズが多様化する中、DX推進による柔軟で迅速な対応が求められています。第3次中期経営計画でも、DX戦略の推進を変革のエンジンの一つとして、「お客さまの満足度を大幅にアップし、新たなサービスを体験していただくこと」、「職員が働きやすくなること」の2点を追求して様々な施策を実施しています。

2024年度は、DXによる改革のスタートの年として、全社的にIT・DXリテラシーの向上を図るとともに、目指す姿としてDX人材ポートフォリオの育成目標人数を設定しました。各種研修やe-learningによるリスキリング環境の整備を行い、新たにシステム関連資格の報奨金制度を設定しました。また、お客さまの利便性向上や業務の効率化を図るべく、「来店予約サービス」や「営業店受電集中業務」も開始しました。

2025年度は、6月より窓口タブレット「AGENT」を導入し、秋口には銀行アプリの全面刷新を予定しています。そのほか、新CRMや新融資支援システムの導入、窓口セミセルフ端末によるハイカウンター業務改革などの準備も着実に進めています。

引き続き、DXの推進により、新たな営業スタイルを確立し、収益増強と業務効率化を図ることで、中期経営計画のビジョンである「地域信頼度ナンバー1金融グループ」を目指してまいります。

株式会社三十三銀行
取締役兼常務執行役員 堀内 浩樹



IT・DX人材ポートフォリオ

名称	役割	現状 (25／3末)	育成目標人数 (27／3末)
マネージャー	事業戦略の実現に資するDX戦略の策定と推進を自らが中心となってリードし、周囲をマネジメントできる人材	5名	10名
ビジネスデザイナー	ビジネスの現場においてデジタル技術を使ったビジネスの企画立案ができる人材	79名	100名
アーキテクト／エンジニア	業務ニーズに合わせてITシステムの開発やそれを支える基盤の安定稼働を実現する人材	22名	25名
データサイエンティスト	統計等の知識をもとに、AI等を活用してデータから新たな知見を引き出し、価値を創造する人材	4名	10名
DXコンサルタント	お客さまへの伴走型のIT・DX支援を行う人材	6名	6名

IT・DX人材ポートフォリオについて

IT・DX人材に必要なスキルを定義し、ポートフォリオ上における育成・確保すべき目標人数や認定基準を定め、従業員の育成・リスキリング計画を策定・実行していきます。また、計画の進捗状況については、経営会議等において、定期的に報告しています。

リスキリング環境の整備

各種研修（ビジネスデザイナー養成プログラム等）の開催やe-learningの受講推進などを行うとともに、2024年11月からは、新たにシステム関連資格の報奨金制度を設定しました。

DXワーキンググループの運営

DXの推進及び本部、営業店等の意見を集約するため、営業店、本部の約120拠点の若手メンバーが参加するワーキンググループを運営しています。

DX関連情報の行内向け情報発信

「DXインフォ」発信による行内啓発活動による従業員のIT・DXリテラシーの向上を図っています。（2025年3月末時点累計40通発信）



「DXインフォ」

DXの推進による営業スタイルの変革

DXの推進によりお客さまとのデジタル接点と行内情報共有を強化し、お客さま毎にパーソナライズされた付加価値の高い情報の提供を拡充することで、対面チャネルと非対面チャネルの融合を促進し、ビジネスモデルである「リレーション&ソリューション」を「進化」させております。

銀行アプリの全面刷新

2025年秋に個人向けアプリの全面刷新を予定しています。これまでのアプリでは、残高照会や入出金明細照会等の機能しかなく、非対面取引はインターネットバンキングやWeb上での手続きしかできませんでしたが、今回の刷新で残高照会などの基本的な機能に加え、振込や税金・公共料金・各種料金などの支払い、住所変更などの各種手続きも可能となります。お客さまの多様化するニーズに対応した機能を追加し、新たな体験を創出していきます。

ビジネスマッチング業務の効率化

2025年4月、33BMS（三十三ビジネスマッチングシステム）の運用を開始しました。第3次中期経営計画のKPIとしてビジネスマッチング成約件数3,000件（24／4～27／3累計）を掲げており、提携先を増加させてきましたが、取扱件数が増加している反面、商材情報の未整備、紙ベースでの業務フローが残存し、本部・営業店での業務効率化が急務となっていました。本システムを導入することで、商材情報の特徴や導入メリットが整理され、よりお客さまの経営課題に適したソリューション提案が可能となりました。

オンライン完結取引の拡大

様々な取引をオンラインで完結できるように非対面取引の拡大を進めております。2025年5月からは、「三十三銀行 カードローン（口座レス）」の取扱いを開始しました。また、「住宅ローン業務プラットフォーム（nCino株式会社）」の採用も決定し、2025年度に施行を開始し、2026年度には正式導入予定です。引き続き非対面取引の拡大を進め、お客さまの利便性向上及び業務の効率化を実現していきます。

来店予約サービスの開始

2024年11月、お客さまの利便性向上を目的として、一部の出張所等を除く全営業店及び全ローンプラザを対象に来店予約サービスを開始しました。事前にご予約いただくことで店頭での待ち時間を削減し、スムーズなお手続きが可能となりました。

営業店受電集中業務の開始

2024年12月、お客さまから営業店への電話でのお問い合わせについて本部のオペレーターがお答えする「営業店受電集中業務」を開始しました。お客さまからのお電話を本部オペレーターが受付することにより、均一で高品質な対応に努め、お客さまとの会話を録音し、収集することで利便性向上や今後の商品・サービスの開発・改善を図ります。また、営業店における電話業務の効率化を促進することにより、お客さまとの面談時間をより一層創出し、営業店を事務の場からコンサルティングの場に変革します。

IT・DXの活用による生産性向上

営業店を「事務の場」から「コンサルティングの場」へと変革するため、事務をゼロベースで見直し、お客さま満足度の向上と営業店事務の効率化を図っております。

窓口セミセルフ端末の導入

ハイカウンター業務改革として2026年度下期から窓口セミセルフ端末の導入を予定しています。行員が操作方法を案内しながら、お客さま自身でタッチパネルを操作することにより、伝票記入や印鑑押印等の負担軽減や手続きに係る待ち時間を短縮できます。また、伝票レスで取引が完結するため、伝票処理の短縮や後続事務である伝票精査、編綴、本部集中されている振込など、銀行の事務量も削減でき、お客さまの満足度向上と事務量の削減を実現する予定です。

窓口タブレットの導入

2025年6月、iPadを利用したローカウンター向け窓口タブレット「AGENT」の試行導入を開始しました（9月より順次、全店に展開予定）。「AGENT」とは、店頭に設置されたiPadで手続きを簡単に完結することができるアプリのことです。これまで紙の申込書に手書き・押印いただいていた手続きが「AGENT」では、必要事項を直接タブレットに入力いただくことで、簡単に手続きが完了します。引き続き、お客さまへの新たな体験・サービスの提供及び営業店の生産性向上に努めていきます。



従業員インタビュー

私は2024年4月にDX戦略部DX戦略課に配属となりました。

DX戦略課では顧客サービス向上等に関するDX施策に取り組んでおります。現在私は新CRM（顧客管理システム）構築プロジェクトのメンバーとしてプロジェクト推進の取り組みをしています。新CRM構築の目的の一つにお客さまの情報を一元管理することがあげられます。新CRMを構築することができれば、行員にとって使いやすく、またお客さまに対してタイムリーかつ最適な情報提供が可能となります。当プロジェクトを通じて、お客さま満足度の向上と業務効率化を実現し、地域社会に貢献していきたいと考えております。



DX戦略部 松岡 大地



■ 地域への面的活性化支援

『33FG ビジネスプランコンテスト 2024』の開催

三重県及び愛知県内における、創業及び新事業の展開を促進し、起業家（第2創業を含む）の方々のビジネスプラン実現をサポートすることを目的として、ビジネスプランコンテストを開催しています。新規性・独創性に富み、今後大きな飛躍が見込まれるビジネスプランを掘り起こし、優れたビジネスプランを表彰するとともに、三十三フィナンシャルグループが事業化に向けたサポートを実施しています。2024年度は88件（一般コース48件、学生コース40件）の応募をいただき、そのうち11件（一般コース8件、学生コース3件）を表彰し、グループ全体で事業化に向けたサポートを行っています。

2013年度からの累計応募件数は700件、表彰件数は104件となりました。



次世代経営者育成塾の開講

地元中小企業の次世代経営を担う経営者を対象に、経営者として必要な実践的知識やスキルを習得していただくほか、これからの地域をけん引する経営者同士の人脈形成や交流の場として開催しています。

2024年8月開講の第11期では18名が修了し、修了者数は延べ262名となりました。

また、「次世代経営者育成塾」を修了し、経営者として必要な知識やスキルを習得していただいた方を対象に、より実践的な経営改善に取り組んでいくため「財務・経営分析ゼミ」を開催しました。

全2講座（各3回）を実施し、決算書の詳細な分析・同業他社との比較などを通じて、自社の中核となる「強み」や改善すべき「弱み」を見出し、今後の成長につなげるための中期目標を策定いただきました。



■ 地域の特産品・観光資源の活用促進

「ONSEN・ガストロノミーウォーキング」の開催

一般社団法人ONSEN・ガストロノミーツーリズム推進機構と提携し、「菰野町・志摩市・いなべ市」で、ガストロノミーウォーキングを開催し、魅力あるスポットでの“観光”・特産品などの“食”・心と体を癒やす“温泉”を満喫いただきました。



【実績】

2024年11月第5回湯の山温泉（菰野町）	参加者413名
2025年2月第2回漁師と海女のまち和具（志摩市）	参加者90名
2025年2月第2回三重いなべ（いなべ市）	参加者130名



公益財団法人三重県農林水産支援センターとの「三重県の農林水産業の振興に関する連携協定」の締結について

2025年1月、当行並びに株式会社三十三総研は、公益財団法人三重県農林水産支援センターと「三重県の農林水産業の振興に関する連携協定」を締結しました。

本協定は、互いに人的資源等を有効に活用し、幅広く連携協力関係を構築することで、県内農林水産業の振興及び地域活性化を図ることを目的としています。

また、2025年3月には、「企業の農業参入支援セミナー」を開催し、80名の方にご参加いただきました。県内での農業参入を推進するため、企業が農業参入するメリットをご紹介しますとともに、参入をお考えの企業向けの個別相談も実施しました。



地域商社（三十三地域創生株式会社）との連携

地域産業に関する商品・サービスの企画・立案、地域ブランド形成に向けた戦略策定支援等を行う三十三地域創生株式会社との連携を強化し、当行営業エリアの地域の魅力発掘や全国への発信支援をすることにより、地域の雇用機会の創出、地域経済の活性化を支援しています。

また、地域での出会いの場を創出し、地域の定住人口を増加させることを目的に開始した婚活支援事業「三十三マリッジプラザ」に関して、顧客紹介に関する業務提携もしています。

そのほか、株式会社ペイフルが展開するクレジットカードを活用する現地決済型ふるさと納税スキームについて、累計で5自治体14拠点に導入の支援をしました。



■ 地公体等との連携による地域活性化支援

「よっかいちクリーンエネルギー株式会社」の設立

2024年12月、四日市市、東邦ガス株式会社及び日鉄エンジニアリング株式会社と地域新電力会社「よっかいちクリーンエネルギー株式会社」を共同出資により設立いたしました。よっかいちクリーンエネルギーは、四日市市のゴミ処理施設「四日市市クリーンセンター」で発電した電力などを市内の公共施設に供給することで、エネルギーの地産地消及び四日市市の脱炭素化の推進に取り組みます。また、事業利益を市内の脱炭素化に資する取組みに活用するなど、資金の地域循環を通じて市の課題解決に取り組みます。そのほか、地域新電力として、松阪新電力株式会社と鈴鹿グリーンエナジー株式会社にも出資をしています。



株式会社バイウィルとのカーボンニュートラルに関する連携協定締結（伊賀市）・地域脱炭素社会の実現に向けた包括連携協定（松阪市）

地域のカーボンニュートラルの実現を目指すことを目的に、2024年10月に伊賀市及び株式会社バイウィル（以下「バイウィル」）と「カーボンニュートラルに関する連携協定」を締結し、2025年3月には、松阪市及びバイウィルと「地域脱炭素社会の実現に向けた包括連携協定」を締結しました。



■ 規制緩和に対応した新規事業の創出

人材ニーズに対応する人材紹介事業

事業先のお客さまの人的資源に関する課題へのソリューション支援を目的とした人材紹介事業について、外部より専担者を受け入れ、勉強会の開催や提携先を拡充するなど、お客さまへの提案力や対応力を強化しました。2024年度は623件の求人票作成・紹介、182件の成約となりました。（成約のうち、48件は先導的人材マッチング事業）

※先導的人材マッチング事業

事業者の本質的な課題解決等を行うためにハイレベルな人材（管理職相当）を紹介し、雇用契約または業務委託契約に至った場合、人材紹介事業を行っている金融機関に対して内閣府から補助金が交付される事業。

新たな店舗展開

2025年3月、上前津支店をリニューアルオープンいたしました。新店舗は、地域経済の活性化に寄与するため、賃貸住宅を併設した複合ビルとなっており、1階2階で営業しています。また、名古屋市内を中心に利用可能なシェアサイクルのポートとして、敷地の一部を提供しています。そのほか、2022年10月にリニューアルオープンした菟野支店・菟野中央支店は、学習塾が入居するコラボレーション店舗となっています。



上前津支店



菟野支店・菟野中央支店

■ 地域の文化活動・福祉活動の支援

公益財団法人事業を通じた地域の文化芸術振興・奨学金助成事業

公益財団法人三十三ふるさと文化財団は、社会貢献事業の一環として地域文化の発展と向上に貢献された個人及び団体を表彰する顕彰事業を行っています。2024年度は2025年1月に、表彰式及び定期コンサートを開催し、2名、1団体を表彰しました。また、熊野市及び南牟婁郡に居住する家庭の子弟の方を対象にした奨学金事業を行っています。2024年度は新たに2名に対して助成しました。



NPO応援基金

地元NPO団体に寄付を行い、活動を応援しています。2024年度は「環境保全」「次世代育成支援」「ダイバーシティ」「まちづくり」を主な活動分野とする17団体に、総額100万円を寄付しました。



■ 次世代育成支援

スポーツ振興による若者育成支援

地域のスポーツ振興による次世代育成を図ることを目的として、小学生を対象としたサッカー、ティーパーボール、ミニバスケットボールなどスポーツイベントの開催・協賛等を行っています。

【実績】

2024年4～5月 三十三銀行杯 第12回 三重県小学生ティーパーボール選手権大会（33チーム参加）
2024年11月 第35回 三十三銀行杯 三重県ミニバスケットボール選抜大会（32チーム参加）
2025年1月 三十三銀行杯 U12三重県選手権（24チーム参加）



金融リテラシー講座

若年層の金融リテラシー向上を目的とし、金融リテラシー講座を開催しています。高校や大学へ行員を講師として派遣し、社会経験の乏しい若年層が巻き込まれる可能性の高い金融トラブルを回避するための知識やキャッシュレス化に関する知識など様々なケースについて講義を行っています。2024年度は、15か所（21回）で開催しました。



地方創生セミナー

インターンシップの一環として、大学生に対して、地元（三重県・愛知県）で働くことの意義や地方創生について理解していただくことを目的に、「地方創生セミナー」を開催しています。2024年度は1月に開催し、35名の大学生が受講しました。参加学生は地方創生への取組みについて熱心に聴講するとともに、地元で働く魅力や意義について考える機会となりました。



気候変動への取組み



気候変動への対応（TCFD提言への取組み）

近年、世界各国で異常気象や大規模な自然災害による被害が甚大化しており、日本においても豪雨、台風等による大きな被害が発生するなど、気候変動が企業の事業活動に及ぼす影響は大きくなっております。こうした中、当社グループは、気候変動を含む環境対策は経営上の重要な機会とリスクになり得るとの認識のもと、2021年12月にTCFD提言に賛同しました。気候変動がお客さまや当社グループに及ぼすリスク・機会を把握・評価しながら、脱炭素社会の実現に貢献してまいります。

ガバナンス

当社グループは、「気候変動への対応・環境保全」をマテリアリティとして設定しております。この課題に適切に対応するため、グループ経営会議の下部組織として、社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置しております。同委員会は、原則として年2回開催し、気候変動への対応を含むサステナビリティに関する対応方針、取組み等を協議しております。同委員会での重要な協議事項については、「グループ経営会議」や子銀行の「経営会議」に報告し、当該経営会議において協議・決定しております。また、年1回、当社及び子銀行の取締役会に取組状況等を報告し、当該取締役会において、気候変動に対する取組みの進捗状況のモニタリングと監督を行うとともに、経営戦略やリスク管理に反映させる体制としております。

戦略

当社グループは、地域経済の持続的発展に貢献していくなかで、気候変動を含む環境対策は重要な経営課題の一つとしており、環境活動及び環境に配慮した金融商品・サービスの提供を通じて、気候変動リスクの低減に向けた取組みを進めております。

1 機会とリスク

評価項目		主な機会・リスクの内容	時間軸 (注)	リスクカテゴリー
機 会		再生可能エネルギー関連融資やESG関連投資等、サステナブルファイナンスの増加及び脱炭素支援に関するコンサルティングサービスの増加	短期～長期	——
リスク		省資源、省エネルギー化による事業コスト低減	短期～長期	——
		融資先における炭素税の導入に伴うコストの増加	中期～長期	信用リスク
		融資先における脱炭素技術の開発・導入促進に伴う研究開発や設備投資コストの増加	短期～長期	信用リスク
		気候変動への取組や開示が不十分なことに伴う当社の企業価値の低下	短期～長期	オペレーショナル リスク
		集中豪雨や台風、洪水などによる融資先から供される担保不動産の浸水に伴う追加引当の発生	短期～長期	信用リスク
		集中豪雨や台風、洪水などによる融資先の販売・製造拠点の浸水に伴う移転コストの発生や、営業停止・事業撤退に伴う売上の減少	短期～長期	信用リスク
物理的リスク		集中豪雨や台風、洪水などによる当社拠点の浸水に伴う建替コストの発生	短期～長期	オペレーショナル リスク
		海面の上昇による融資先の販売・製造拠点の浸水に伴う移転コストの発生や、事業撤退に伴う売上の減少	中期～長期	信用リスク

(注) 短期：5年程度、中期：10年程度、長期：30年程度

2 シナリオ分析

当社グループは、気候変動が財務に及ぼす影響を評価するため、一定のシナリオのもと、移行リスク、物理的リスクについてシナリオ分析を実施しております。移行リスクについては、GHG排出量の大きい「電力セクター」と地域の基幹産業である「自動車セクター」の2セクターを分析対象としております。また、物理的リスクについては、近年の水害の激甚化・頻発化を踏まえ、大規模水害を分析対象としております。なお、これらの分析結果は、一定の前提のもと、現時点で得られる限定的な情報に基づき計算したものです。

<移行リスク>

	内 容
分析対象	電力セクター、自動車セクターに対する与信
シナリオ	IEAの1.5℃シナリオ（NZE）、2℃シナリオ（SDS）
分析内容	脱炭素社会への移行に伴う、与信先の各種のコスト増加による業績悪化等を通じた与信費用への影響
分析手法	IEAのシナリオに基づき、対象与信先について将来の財務状況を予想し、債務者区分への影響を推計
分析結果	2050年までに発生し得る追加与信費用 累計約23億円

<物理的リスク>

	内 容
分析対象	事業性で与信
シナリオ	IPCCの1.5℃シナリオ（SSP1-1.9）、4℃シナリオ（SSP5-8.5）
分析内容	気候変動に起因する大規模水害による、担保不動産の毀損及び営業停止に伴う業績悪化を通じた与信費用への影響
分析手法	IPCCのシナリオから豪雨の発生頻度、河川氾濫状況の変化をシミュレーションし、洪水ハザードマップの浸水深レベルに応じた影響を推計
分析結果	2050年までに発生し得る追加与信費用 最大約53億円

3 炭素関連資産

三十三銀行の貸出金残高に占める炭素関連資産の割合は以下の通りです。

2023年度	30.2%	2024年度	30.4%
--------	-------	--------	-------

リスク管理

当社グループは、気候変動リスクを事業・財務に影響を及ぼす重要リスクとして認識しております。2025年度リスク管理の運営方針において、気候変動リスクへの対応を明記し、気候変動が及ぼす影響の分析及び把握に努めるとともに、TCFD提言に基づき段階的に開示内容の充実を図ってまいります。また、気候変動対策及び持続可能な社会の実現の観点から、環境や社会に影響を及ぼすセクターについて投融資方針を以下の通り定めております。

環境・社会に配慮した投融資方針

持続可能な社会の形成に向け、環境・社会への配慮に向けた取組みを積極的に支援するとともに、環境や社会に対してリスクや負の影響を与える可能性のある特定の事業等に対する投融資については慎重に判断し、その影響を低減・回避するよう努めます。

特定事業等に対する投融資方針

石炭火力発電	石炭火力発電所が気候変動や大気汚染等、環境に重大な影響を及ぼすことを踏まえ、石炭火力発電所の新設や拡張を資金使途とする新規投融資は、原則として行いません。例外的に対応する場合は、所在国のエネルギー政策や国際的なガイドライン等を参考に、慎重に判断します。
森林伐採	違法な森林伐採・焼却を行う事業に対する投融資は行いません。また、大規模な森林伐採事業に対する投融資については、森林の持つ二酸化炭素の吸収・貯蓄機能の重要性や生物多様性への影響等を踏まえ、慎重に対応を検討します。
大量破壊兵器等	核兵器・生物化学兵器等の大量破壊兵器や対人地雷・クラスター弾等については、その非人道性を踏まえ、これらを開発・製造する事業者に対する投融資は行いません。

指標と目標

1 サステナブルファイナンス

お客さまの再生可能エネルギー関連の取組みや、脱炭素化に向けた設備投資など、持続可能な社会実現のための融資に関して、下記の目標を設定しております。2024年度実績は1,131件、839億円となりました。

2024年度から2026年度の3年間で、「サステナブルファイナンス累計実行額1,500億円」の目標を掲げております。

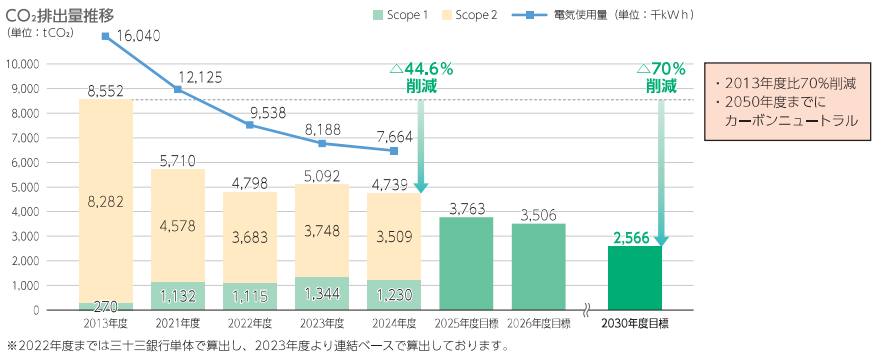
2024年度実績	2025年度目標	2024～2026年度累計目標
1,131件	700億円	1,500億円

〔（ご参考）気候変動対応に資する投融資の実績〕
日本銀行による「気候変動対応を支援するための資金供給オペレーション」にかかる投融資の実績は以下の通りです。
■三十三銀行の実行額（2024年度）：55億円

2 CO₂排出量

Scope1及びScope2について、2030年度目標を2013年度比70％削減に設定するとともに、2050年度までにカーボンニュートラルを目指してまいります。

2024年度実績は2013年度比44.6％の削減となりました。





■ 温室効果ガス排出量

2024年度より、Scope3の算定範囲を拡充しました。
実績は以下の通りです。今後もScope3の算定範囲の拡充や数値の精緻化に努めてまいります。

	算定項目	2024年度実績 (t-CO ₂)
Scope1	直接的エネルギー消費（ガス・ガソリン・軽油 等）	1,230
Scope2	間接的エネルギー消費（電力 等）	3,509
Scope3		
カテゴリ1	購入した製品・サービス	9,807
カテゴリ2	資本財	5,066
カテゴリ3	燃料エネルギー関連	734
カテゴリ4	輸送・配送（上流）	（カテゴリ1に含む）
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	304
カテゴリ6	出張	235
カテゴリ7	通勤	1,825
カテゴリ8～14	—	該当なし
カテゴリ15	投融資	3,791,377

Scope3については三十三銀行単体で算出しております。

■ Scope3 カテゴリ15の算定

Scope3カテゴリ15（投融資先の温室効果ガス排出量）については、金融機関におけるScope3の大部分を占めるため、2024年12月に株式会社NTTデータが提供する温室効果ガス排出量算定ツール「C-Turtle® FE」を導入し、PCAFスタンダードの計測手法に基づき国内法人向け融資について2024年度に初めて算定しました。

※PCAFスタンダード…金融機関が投融資先の温室効果ガス排出量を計測・報告する際に活用する国際的な基準

業種	排出量 (t-CO ₂)	データ・フォロシティ・スコア (DS)
エネルギー	石油及びガス	48,483 3.1
	石炭	8,630 2.0
	電力ユーティリティ	689,872 3.5
運輸	航空貨物	3,676 3.3
	旅客空輸	773 1.4
	海上輸送	29,593 3.8
	鉄道輸送	6,673 2.2
	トラックサービス	208,430 3.8
	自動車及び部品	65,470 2.6
素材・建築物	金属・鉱業	200,055 3.0
	化学	110,840 3.2
	建築資材	125,444 1.7
	資本財	992,787 3.5
	不動産管理・開発	83,329 3.5
農業・食料・林産物	飲料	7,463 3.8
	農業	47,313 3.9
	加工食品・加工肉	138,611 3.7
	製紙・林業製品	22,017 2.9
その他		1,001,918 3.3
総計		3,791,377

▶ データ・フォロシティ・スコア (DS)

DS	排出量データの 種類	排出量の 算出条件
高	公表されている 実績値	企業価値、第三者認証 を得た公表済みの排出 量が得られる場合
		企業価値、第三者認証 を得ていない公表済みの 排出量が得られる場合
信頼性	物理的活動量に よる推計値	企業価値、エネルギー 使用量、エネルギー原 単位が得られる場合
		企業価値、生産量、生 産量原単位が得られる 場合
	経済的活動量に よる推計値	企業価値、売上高、売 上高原単位が得られる 場合
		セクター別の総資産額 原単位が得られる場合
低		セクター別の売上高原 単位、資産回転率が得 られる場合

対象アセット	国内法人向け融資
算定方法	と（融資先の温室効果ガス排出量×AF（三十三銀行における融資残高／融資先の資金の調達額））
基準日	融資残高 2025年3月末時点 融資先の財務データ 2025年3月末時点で三十三銀行が保有する最新の決算期データ

今回の算定結果については、国際的な基準の明確化や算定の高度化等により、今後、大きく変動する可能性があります。

環境保全への取り組み

植樹活動の実施

「三十三 まなびの森」（三重郡菰野町）や御在所岳山上において、毎年植樹活動を行っています。

■ 「三十三 まなびの森」での植樹

2024年10月、当行職員並びに職員家族他17名で「植樹会
および工作教室」を行いました。



■ 御在所岳山上での植樹

2024年9月、御在所岳山上において植樹活動を行いました。
当日は、当行職員並びに職員家族他35名が参加しました。
御在所岳山上で種を採取し、「三十三 まなびの森」で育成した
ミズナラ、ドウダンツツジ、ヤシオツツジの苗木計100本を、
認定NPO法人 森林の風 様のご指導のもと、御在所岳山上に
植えました。



環境教育の実施

三重県が環境教育の実践活動として取り組むことを推進
している「みえこどもエコ活動」事業に賛同し、2025年
1月には、伊勢市立中島小学校4年生37名を対象に出前
授業を実施しました。



環境にやさしい店舗づくり

太陽光発電システムや全照明のLED化など、環境に
やさしい店舗づくりを進めています。
また、本店ビルにおいて、中部電力ミライズ株式会社が
提供する「CO₂フリーでんき」を使用しています。



お客さまの脱炭素支援

お客さまの脱炭素に向けた取組みを促進・支援する
サービスとして「脱炭素スタートパッケージ」を提供して
います。

【サービス内容】

- CO₂排出量の算定
- 削減目標の策定
- カーボンニュートラル取組宣言書の作成

人的資本への取組み



担当役員メッセージ

『誰もが活躍できる組織へ』

当社グループを取り巻く環境は、日々大きく変化しており、役員個々人の価値観やキャリアパス・ライフプランはますます多様化していますが、いつの時代も会社を支え、成長させるのは「人」です。第3次中計初年度である2024年度は、人材育成方針と社内環境整備方針のもと、変革のエンジンとして「人的資本経営の実践」を進めてまいりました。ビジョンである「地域信頼度ナンバー1金融グループ」の実現に向け、専門人材の育成や多様な働き方への理解（D&I）などを推進し、各KPIを順調に進捗させることができました。

2025年度は、新たな取組みとして、「D&I推進チーム」を発足しました。これまでは、人事部でD&Iの推進を行ってききましたが、より現場に寄り添ったD&Iの推進のため、本部・営業店からもメンバーを募り、新しくスタートを切りました。また、「タレントマネジメントシステム」も導入しました。これにより、保有しているスキルや理想のキャリアパスなどがデータとして蓄積され、人材の「可視化」と「適所適材」が可能となります。

誰もが活躍できる組織の実現を目指し、多様な人材がそれぞれの個性を発揮し、自分らしく活躍できる組織・環境作りをしてまいります。

株式会社三十三銀行
取締役兼常務執行役員 **川瀬 和也**



専門スキルを有する人材の育成

誰もがチャレンジできる環境を創造していくため、外部トレーニング派遣や外部研修への参加等の機会を拡充することで、専門的なスキルを持った人材を創出してまいります。

KPI	目標値 (2024～2026年度)	2024年度実績	2025年度目標
外部トレーニング派遣 外部研修等 参加者数	延べ240名以上	89名	80名 延べ160名以上

専門人材を育成する仕組みとして定着させ、誰もがチャレンジできる環境を創造する

従業員インタビュー

私は、メガバンクの海外拠点であるホーチミン支店（ベトナム）での研修機会をいただき、現在日系企業への営業支援を行う渉外課の一員として勤務しております。

主な業務は、新規進出企業のサポートや既存取引先への営業推進です。お客さまと交渉するにあたり、ベトナム現地法人の親会社担当である日本の法人営業部等と連携するなど、海外拠点を持つメガバンクならではの業務を経験しています。加えて、多様な視点と考え方を持つ現地スタッフと切磋琢磨しながら、グローバルに活躍する日系企業に対して支援ができることへの魅力を感じています。

お客さまが海外進出前後に抱える課題は多岐に亘ります。帰任後は、海外勤務で培ったグローバルな視野と実務経験を最大限に活かし、多様なソリューションを提供できるよう努めてまいります。



メガバンク
ホーチミントレーニー
西田 千夏

個人の能力を高めるための継続的な学習支援

全職員が主体的に学習する文化を創造していくため、年次に捉われない公募研修の拡充や、e-learningを通じたリスキリングの推進等、学びたいときに学べる環境を整備することで、職員のリスキリングに対する意欲を後押ししてまいります。

KPI	目標値 (2024～2026年度)	2024年度実績	2025年度目標
主体的な研修等 受講率	400%以上	609%	450%以上

全職員が主体的に学習する文化を創造する

従業員インタビュー

DXについて学び、担当業務に活用するヒントを得たく「ビジネスデザイナー養成研修」を受講いたしました。研修ではChatGPTの活用方法やExcelを使用したデータ分析を学びながら、お客さまの要望に対して、DXの活用方法を考えるグループ討議を行いました。この研修を通じて、どんなに些細なことでも固定概念に囚われない姿勢を持ち、お客さま目線でDXを考えることが重要だと感じました。

私は現在総務部に所属しており、主に営業店の経費事務を担当しております。研修で学んだことを活かして日々発生する経費事務の作業時間削減に取り組み、営業店がお客さまのために向き合える時間を増やしていくことが目標です。



総務部 **石原 優香**

IT/DX戦略の推進

変革への意識を持ち、IT/DX人材が育つ風土を創造していくため、最適なDX人材ポートフォリオを構築し、必要な人材育成及び採用を実施してまいります。

KPI	目標値 (2024～2026年度)	2024年度実績	2025年度目標
e-learning 受講修了者数	500名以上	378名	100名 累計400名以上

変革への意識を持ち、IT/DX人材が育つ風土を創造する

人材ポートフォリオの構築

職員のリスキリングやキャリアアップに対する意欲を向上させるため、タレントマネジメントシステム等のツールを導入することで、職員のキャリア形成をサポートする環境を構築してまいります。

成長意欲の支援

コミュニケーションが充実し、自然にキャリア形成等の成長支援ができる職場文化を創造していくため、新たな研修の開催や、1 on 1ミーティング及び人事部面接を継続的に実施する等、職員の成長支援を図ってまいります。

KPI	目標値 (2024～2026年度)	2024年度実績	2025年度目標
人事部面接 実施人数	延べ600名以上	266名	250名 延べ400名以上

コミュニケーションが充実し、自然にキャリア形成等の成長支援ができる職場文化を創造する

多様な働き方への理解（D&I）

互いに尊重し合い、個々人が誇りを持って働くことができる環境を醸成していくため、ハラスメントの再認識や女性活躍支援等に取り組んでまいります。

KPI	目標値 (2024～2026年度)	2024年度実績	2025年度目標
女性役員比率（※）	19%以上	18.1%	19%以上
男性育児休業 取得率	100%以上	151.5%	100%以上

互いに尊重し合い、個々人が誇りを持って働くことができる環境を醸成する

（※）旧女性管理職比率（算出方法に変更ありません）

従業員インタビュー

初めての出産・育児で妻の体調に不安があり、また、実家にも頼れない状況であったことから、長期間の育休取得を考えました。支店の上司や支店長にも後押ししていただき、4か月の育休を取得しました。育休取得に理解を示し、サポートしていただいた支店の方々には深く感謝しております。

育休を取得したことで、新生児の貴重な時期に日々の成長を見ることができましたし、妻のそばで一緒に喜んだり、悩んだりして乗り越えたことは、かけがえのない時間となりました。復帰後は、育休前のお客さまを改めて担当することができたので、スムーズに仕事復帰できました。今後も引き続き家庭と仕事の両立を大切に、お客さまから信頼される銀行員として質の高い金融サービスを提供できるよう日々業務に邁進してまいります。



緑・鳴海支店 **芳森 啓輔**



活きいきと働くことができる職場環境の構築

心身を充実させ、仕事で力を発揮する原動力につなげていくため、健康経営への取組みや、ワークライフバランスの推進に注力してまいります。

KPI	目標値 (2024～2026年度)	2024年度実績	2025年度目標
年次有給休暇 取得日数	17日／人以上	17.2日／人	17日／人以上
心身を充実させ仕事で力を発揮する原動力につなげる			

全役職員の働きがい向上の実現

KPI	目標値 (2024～2026年度)	2024年度実績	2025年度目標
エンゲージメント	7点以上	7.4点	7.5点
生産性を高めるとともに全役職員の働きがい向上を実現する			

※エンゲージメント指数…会社への信頼度、愛着度を指標化し、会社と職員間の関係性を数値化したもので、ストレスチェックの結果を援用し、10点評価で算出したものであり、6.3点以上でポジティブな結果となります。



従業員インタビュー

職員の様々なライフステージをサポートするための面談を実施するなかで、多くの職員が介護に関する不安を抱えていることが浮き彫りとなり、介護セミナーの開催や、幅広い領域の資格を持つ専門家への相談ができる「介護相談窓口」を設置しました。この相談窓口や、職員から直接寄せられる声に応じたサポート体制の整備を進めることで、今後も介護に関する不安を持つ職員が、安心して働くことができる職場環境の整備を行ってまいります。



人事部 田端 陽子

外部機関からの評価

プラチナくるみん

三重労働局長より、「次世代育成支援対策推進法」に基づく子育てサポート企業として、「プラチナくるみん」の特例認定を取得しています。



健康経営優良法人（大規模法人部門）

経済産業省及び日本健康会議が実施する「健康経営優良法人」認定制度において、優良な健康経営に取り組む企業として、「健康経営優良法人（大規模法人部門）」の認定を取得しています。



三重とこわか健康経営カンパニー（ホワイトみえ）

従業員の健康づくりに積極的に取組み「誰もが健康的に暮らせる“とこわか”の三重」の実現に向け「健康経営」を推進している企業として「三重とこわか健康経営カンパニー2025（ホワイトみえ）」の認定を取得しています。



D&I推進チーム「イロドリ」発足

多様な背景を持つすべての職員が安心して働き、個々の能力を発揮できる環境を整備するため、D&I推進チーム「イロドリ」を2025年4月に発足しました。

● 目指すべき姿

誰もが活躍できる組織をつくり企業価値の向上を目指す

● 推進項目

- 女性活躍の推進
- 全年齢層に向けた職場環境の改善
- 育児・介護の両立支援
- 障がい者雇用への対応

● メンバー

- チームリーダー 1名
- 専担者 2名
- 兼務者（本部・営業店） 8名



チームリーダーインタビュー

Q. これまでの経歴を教えてください

1992年に入行し、営業店での融資課、取引先課勤務を経て、33歳で取引先課長、41歳で副部長、42歳の時に支店長になり、2025年3月まで8か店の支店長を経験しました。

Q. 女性がキャリアアップする上で、何が必要だと感じていますか

私自身、入行当初から高い目標や大きな夢があったわけではなく、その時々にあった目の前のハードルを一つ一つ乗り越えてきた結果、今があるという感じです。勿論、自分だけの力では無く、上司、同僚、お客さま等に助けてもらいましたので、周りの方々には感謝しております。仕事と家庭の両立に関しても、以前に比べ格段に男性の家事、育児の参加率が増加していますが、結局のところ負担は女性のほうが大きく、女性も自分がやらなくてはと思っています。実際、女性には様々なライフイベントに影響されることも多いですが、その時々に行えることを柔軟にこなすことがキャリアアップに繋がりを、その体制を整えていく必要があると感じています。



執行役員 須藤 綾

Q. 今後の目標を教えてください

D&I推進チーム立ち上げについては、これまで人事部門が通常業務と兼務しながら取組みを進めてきましたが、女性の活躍推進や、介護による離職、職員からの多様な働き方に対するニーズ等、会社として向き合う必要がある課題が増えてきたため、更なるD&I推進を図るためにも専任チームが必要との判断に至り、リーダーを仰せつかりました。多様な背景を持つすべての職員が安心して働き、能力を十分に発揮できるよう環境を整備し、公平な評価や機会の提供を通じて、働きがいのある「誰もが活躍できる組織」をつくることで「企業価値の向上」を目指していきたいと考えています。

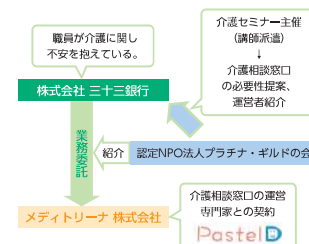
介護相談窓口の設置

メディトリーナ株式会社と、仕事と介護の両立支援相談サービスの提供に関する業務委託契約を締結し、2025年4月より、介護をしている職員向けの専用相談窓口を設置しました。

介護相談窓口は、経験豊富なコンシェルジュとの相談にとどまらず、豊富な専門家がバックに控えていることから、個々のケースに応じてきめ細やかな相談が受けられる窓口となっています。

<相談窓口の流れ>

- WEB申し込み
 - 専門家への連携
 - 専門家との相談実施
- 職員が専用サイトにて申し込みフォームを入力・送信し申し込み相談内容に基づき同社が提携している専門家に連携→コンシェルジュが受付し、必要に応じて専門家との面談をセッティング
- 実のある相談を実現するため、Face to Faceの相談窓口とし、相談は主にzoom等のオンライン相談にて実施します。





■ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

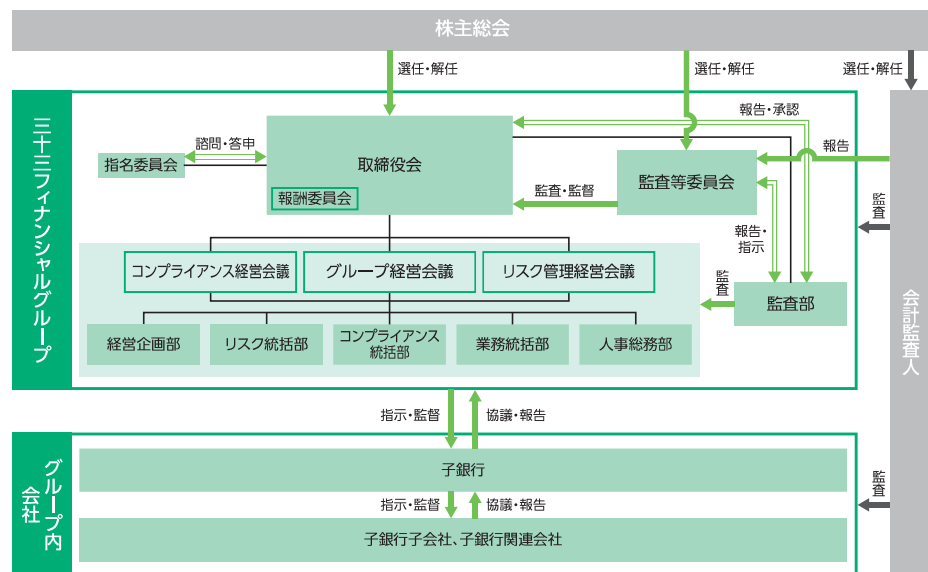
当社グループは、安定的かつ持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を図る観点から、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、迅速な意思決定により経営の効率性を高めるために、以下の基本的な考え方に基づいて、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでまいります。

- (1) 株主の権利を尊重し、平等性の確保に努めてまいります。
- (2) 株主のみならず、役職員、顧客、地域社会その他の様々なステークホルダーの利益を考慮し、適切に協働に努めてまいります。
- (3) 会社情報を適切に開示し、透明性の確保に努めてまいります。
- (4) 監査等委員会設置会社制度のもと、取締役会の監査・監督機能の強化を図るとともに、権限委譲による迅速な意思決定を行うことで、経営の効率性を高めてまいります。
- (5) 株主をはじめとするステークホルダーとの間で建設的な対話を行ってまいります。

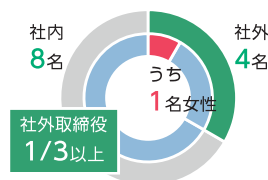
コーポレート・ガバナンス体制

当社は、上記のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方のもと、取締役会の監督機能と意思決定機能を強化することを目的として監査等委員会設置会社を採用しております。

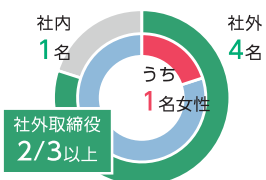
また、取締役の3分の1以上を社外取締役とするとともに指名委員会及び報酬委員会を設置することにより、社外取締役の関与・助言の機会を適切に確保し、公正で透明性の高い経営の実現に努めております。



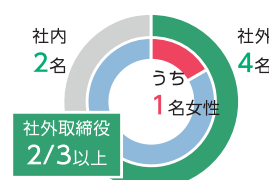
取締役会の構成
(社外取締役比率33.3%)



監査等委員会の構成
(社外取締役比率80%)



指名委員会及び報酬委員会の構成
(社外取締役比率66.6%)



● 社外 ● 社内 ● 女性 ● 男性

会社の機関の内容

経営上の意思決定、執行及び監督に係る主な経営管理組織は、以下のとおりです。

● 取締役会

原則月1回、必要に応じて適宜開催することとしております。法令及び定款に定める事項や当社及び当社グループの経営に関する重要事項について審議し、決定するとともに、取締役の職務執行を監督します。また、取締役会には監査部長が出席し、意見を述べるができるようにすることで有効・適切な監査が行われるよう配慮しております。

● 監査等委員会

原則として月1回、必要に応じて適宜開催することとしております。監査等委員である取締役は、議決権を有する取締役として取締役会に出席するほか、常勤の監査等委員を選定し、当該常勤監査等委員はグループ経営会議等の重要な会議に出席することにより、業務全般の監査を行うとともに監査等委員会での情報共有を図る体制を整備しております。

● 指名委員会及び報酬委員会

社外取締役の関与・助言の機会を適切に確保することにより、取締役候補者の選定や取締役の報酬等に関する取締役会機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的として「指名委員会」及び「報酬委員会」という2つの任意の委員会を設置しております。なお、両委員会とも社外取締役を委員長とし、代表取締役2名及び社外取締役4名で構成されております。

● グループ経営会議

取締役会が指名する取締役及び執行役員で構成され、原則週1回、必要に応じて適宜開催することとしております。取締役会の委任により、取締役会で決議された基本方針に基づき、業務執行に関する重要事項を協議決定するとともに、業務全般に亘る統制、管理を行っております。また、常勤の監査等委員及び監査部長が出席し、意見を述べるができるようにすることで有効・適切な監査が行われるよう配慮しております。

● リスク管理経営会議

グループ経営会議構成員で構成され、原則月1回、必要に応じて適宜開催することとしております。当社グループにおける各種リスクと管理の状況を的確に把握するとともに、リスクを能動的にコントロールすることで安定した収益の確保を図っております。また、常勤の監査等委員及び監査部長が出席し、意見を述べるができるようにすることで有効・適切な監査が行われるよう配慮しております。

● コンプライアンス経営会議

グループ経営会議構成員で構成され、原則月1回、必要に応じて適宜開催することとしております。取締役会の委任により、取締役会で決議された基本方針に基づいて、その具体的な執行方針を定め、コンプライアンスに関する重要事項を決定するとともに、コンプライアンス全般に亘る統制、管理を行っております。また、常勤の監査等委員及び監査部長が出席し、意見を述べるができるようにすることで有効・適切な監査が行われるよう配慮しております。

● 内部監査部門

当社グループの内部管理態勢の適切性・有効性を検証する部署として監査部を設置しております。監査部は取締役会直轄として、監査対象部署から不当な制約を受けることなく監査業務を実施できるよう、監査対象部署から独立した組織としております。監査部は、25名の体制(2025年3月末現在)で、内部管理態勢について厳正かつ効果的・効率的な監査を実施するとともに要改善事項への改善方法の提言及びフォローアップを実施しております。内部監査結果は、原則毎月取締役会に報告するほか、監査等委員会へも報告しております。また監査部は、監査等委員会及び会計監査人との意見交換を定期的に行っております。

更に、当社の監査部は、連結子会社である株式会社三十三銀行の監査部と連携することで、当社グループ全体の内部監査を統括し、グループ経営に対応した効率的なモニタリングを実施しております。

取締役の選解任の方針

取締役候補者の選定及び取締役の解任につきましては、別途選定基準等を定めております。当該選定基準等につきましては、当社ホームページにて開示しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第20条（取締役候補者の選定及び取締役の解任）、第21条（経営陣幹部の選解任）及び「別添資料1（取締役候補者選定基準）」をご参照ください。

(https://www.33fg.co.jp/company/governance/cg_kihon.pdf)



社外取締役選任理由

氏名	選任の理由	出席状況 (2024年度)
吉田 すみ江	主に弁護士としての豊富な経験や専門の見地から、助言・提言及び監査を積極的に行うなど、取締役会の意思決定の妥当性、適正性の確保及び当社の経営全般に対する監査・監督等の役割を適切に果たしております。引き続き、これらの経験や知見を当社の経営の監査・監督等に活かし、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化に貢献いただけるものと判断しております。 また、同氏は、当社グループとの間に特段の利害関係はなく、当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしております。従って、社外取締役として一般株主等の客観的視点に基づいた経営監視の役割を果たすことが可能であり、東京証券取引所及び名古屋証券取引所が指定を義務付ける独立役員としております。	取締役会 12回／12回 監査等委員会 10回／12回
松井 憲一	主に企業経営者としての豊富な経験や幅広い見地から、助言・提言及び監査を積極的に行うなど、取締役会の意思決定の妥当性、適正性の確保及び当社の経営全般に対する監査・監督等の役割を適切に果たしております。引き続き、これらの経験や知見を当社の経営の監査・監督等に活かし、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化に貢献いただけるものと判断しております。 また、同氏は、当社グループとの間に特段の利害関係はなく、当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしております。従って、社外取締役として一般株主等の客観的視点に基づいた経営監視の役割を果たすことが可能であり、東京証券取引所及び名古屋証券取引所が指定を義務付ける独立役員としております。	取締役会 12回／12回 監査等委員会 12回／12回
植田 隆	三重県副知事や三重県信用保証協会会長を務めるなど豊富な経験や幅広い見地から、助言・提言及び監査を積極的に行うなど、取締役会の意思決定の妥当性、適正性の確保及び当社の経営全般に対する監査・監督等の役割を適切に果たしております。引き続き、これらの経験や知見を当社の経営の監査・監督等に活かし、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化に貢献いただけるものと判断しております。 また、同氏は、当社グループとの間に特段の利害関係はなく、当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしております。従って、社外取締役として一般株主等の客観的視点に基づいた経営監視の役割を果たすことが可能であり、東京証券取引所及び名古屋証券取引所が指定を義務付ける独立役員としております。	取締役会 10回／10回 監査等委員会 10回／10回
清水 俊行	公認会計士及び税理士としての豊富な経験や幅広い見地から、助言・提言及び監査を積極的に行うなど、取締役会の意思決定の妥当性、適正性の確保及び当社の経営全般に対する監査・監督等の役割を適切に果たしております。引き続き、これらの経験や知見を当社の経営の監査・監督等に活かし、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化に貢献いただけるものと判断しております。 また、同氏は、当社グループとの間に特段の利害関係はなく、当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしております。従って、社外取締役として一般株主等の客観的視点に基づいた経営監視の役割を果たすことが可能であり、東京証券取引所及び名古屋証券取引所が指定を義務付ける独立役員としております。	取締役会 10回／10回 監査等委員会 9回／10回

取締役の専門性・経験（スキル・マトリックス）

氏名	役職	専門性・経験				
		企業経営	金融・経済	法務・リスク管理	財務・会計	地方創生・地域行政
渡 辺 三 憲	取締役会長	●	●	●	●	●
道 廣 剛太郎	代表取締役社長	●	●	●	●	●
山 川 憲 一	代表取締役副会長	●	●			●
堀 内 浩 樹	取締役兼執行役員	●	●	●	●	
川 瀬 和 也	取締役兼執行役員	●	●		●	
松 本 勲	取締役兼執行役員	●	●	●		
堀 部 勝 寛	取締役兼執行役員	●	●			●
前 田 泰 生	取締役（常勤監査等委員）		●		●	
吉 田 すみ江	社外取締役（監査等委員）			●		
松 井 憲 一	社外取締役（監査等委員）	●	●	●	●	
植 田 隆	社外取締役（監査等委員）			●		●
清 水 俊 行	社外取締役（監査等委員）				●	

（注）上記一覧表は、各取締役が有するすべての知見や経験を表すものではありません。

取締役会の実効性評価

当社ホームページにて開示しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第14条（取締役会の役割・責務）で毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示するとともにその機能の向上を図る旨を規定しております。これに基づき当社は、全取締役のアンケート形式による自己評価に基づき取締役会全体の実効性について分析・評価を行っております。

なお、2024年度の分析・評価については、2025年4月の取締役会において実施いたしました。その結果、引き続き取締役会は適切に運営されており、多様な知識・経験・能力を備えたバランスの取れた構成のもと、十分な実効性が確保されていることを確認いたしました。また、当社グループの安定的かつ持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、引き続き株主・投資家等との対話の内容を適切に経営に反映させるとともに、取締役会において経営上重要な事項の審議時間を確保し、建設的な議論・意見交換を自由闊達に行うこと等により、取締役会機能の更なる向上に努めてまいります。

取締役の報酬等の額の決定に関する方針

● 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等

・取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等は、その役割と責務に相応しいものにするとともに、当社の安定的かつ持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上に向けた意欲をより高めることができるよう、適切・公正かつバランスの取れたものとしております。

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等は、株主総会で承認されている報酬額の範囲内で、社外取締役を委員長とする報酬委員会が公正かつ透明性をもって審議を行い、取締役会において承認された方法に従って決定しております。

・当社は、2021年2月9日の取締役会において、「取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針」を決議しております。

取締役会は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が当該方針と整合しており、また、取締役会の内部機関として取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び執行役員の報酬等に関する事項を所管する報酬委員会が公正かつ透明性をもって審議を行っていることから、2024年度の取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容は当該方針に沿うものであると判断しております。

なお、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針の内容は次のとおりです。

①基本方針

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等は、その役割と責務に相応しいものにするとともに、当社の安定的かつ持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上に向けた意欲をより高めることができるよう、適切・公正かつバランスの取れたものとする。

②個人別の基本報酬の額または算定方法の決定方針等

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の基本報酬は、在任中に毎月支給する確定金額報酬とし、他社水準や当社グループの業績等を考慮しつつ、地位・職責等を総合的に勘案して決定するものとする。

なお、株主総会で承認されている報酬額の年額の範囲内とし、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬月額については、取締役会の内部機関として取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び執行役員の報酬等に関する事項を所管する報酬委員会において決定する。

報酬委員会は、代表取締役と社外取締役で構成し、社外取締役が委員長を務め、取締役会の内部機関として取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び執行役員の報酬等に関する事項を審議・決定する。

③個人別報酬等における確定金額報酬、業績連動報酬、非金銭報酬の割合の決定方針

持株会社の機能、グループ全体の報酬体系等を踏まえ、業績連動報酬及び非金銭報酬は設定せず、個人別の報酬等はすべて固定報酬としての確定金額報酬とする。

・役員報酬限度額は、2019年6月21日開催の第1期定時株主総会において、取締役（監査等委員である取締役を除く。）が年額300百万円以内、監査等委員である取締役が年額60百万円以内と決議頂いております。当該総会決議に係る取締役（監査等委員である取締役を除く。）の員数は8名であり、監査等委員である取締役の員数は4名であります。

● 監査等委員である取締役の報酬等

・監査等委員である取締役の報酬等は、当社の業務に関与する時間と職責が反映され、かつ、株式関連報酬その他の業績連動型の要素を含まない体系とし、株主総会で承認されている報酬額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議に従って決定しております。



リスク管理体制の強化

リスク管理の基本方針

当社グループは、地域のお客さまから愛され信頼される金融グループとして、安定・継続した金融サービスを提供していくため、リスク管理をグループ経営上の最重要課題の一つに位置づけ、統合的なリスク管理体制を構築して、リスクを的確に把握し適切に管理することにより、経営の健全性の維持を図ってまいります。

管理すべきリスクの特定

当社グループでは、業務が内包するリスクを洗い出し、管理すべきリスクを特定した上で以下のカテゴリに分類しております。

- | | |
|--|---|
| <p>(1) 信用リスク
与信先の信用事由により資産価値が減少又は滅失すること起因して損失を被るリスク</p> <p>(2) 市場リスク
金利や為替、株式等の相場変動により資産価値が減少すること起因して損失を被るリスク</p> <p>(3) 流動性リスク
予期せぬ資金の流出等により資金調達に支障をきたす、あるいは高コストの調達を余儀なくされることに起因して損失を被るリスク</p> <p>(4) オペレーショナルリスク
業務の過程、従業員の活動もしくはシステムが不適切であること、又は外生的な事象により損失を被るリスク。以下の①から⑥のカテゴリに分類しております。</p> <p>①事務リスク
不正確な事務処理や事故・不正等、あるいは顧客等に対する職</p> | <p>務上の義務や説明などを怠ることに起因して損失を被るリスク</p> <p>②システムリスク
コンピュータシステムの不正使用や停止・誤作動、あるいは保有情報の漏洩や改竄等に起因して損失を被るリスク</p> <p>③法務リスク
法令等違反や不適切な契約締結等に起因して損失を被るリスク</p> <p>④人的リスク
労務慣行や安全衛生環境の問題等に起因して損失を被るリスク</p> <p>⑤有形資産リスク
事故や自然災害等により有形資産が破損すること起因して損失を被るリスク</p> <p>⑥風評リスク
報道、評判、風説等に起因して損失を被るリスク</p> |
|--|---|

管理の方法

当社グループでは、各リスクについて、それぞれのリスクに応じた「個別リスク管理」を行うとともに、総合的に捉えたリスクを経営体力と比較・対照する「統合的リスク管理」を行っています。

個別リスク管理では、リスクを、収益を確保するために能動的に引受けて管理するリスクと、基本的に損失を発生させないように管理するリスクに大別しています。

信用リスク及び市場リスクについては、適切なリスク対比リターンの確保を管理の基本とし、リスクの計量化、ポートフォリオや限度枠管理等の徹底などによる管理を行い、その他のリスクについては、リスクを顕在化させない体制と万一顕在化した場合の対応策の整備を管理の基本とし、規程やマニュアル等の充実、業務プロセス管理の徹底などにより管理を行っています。

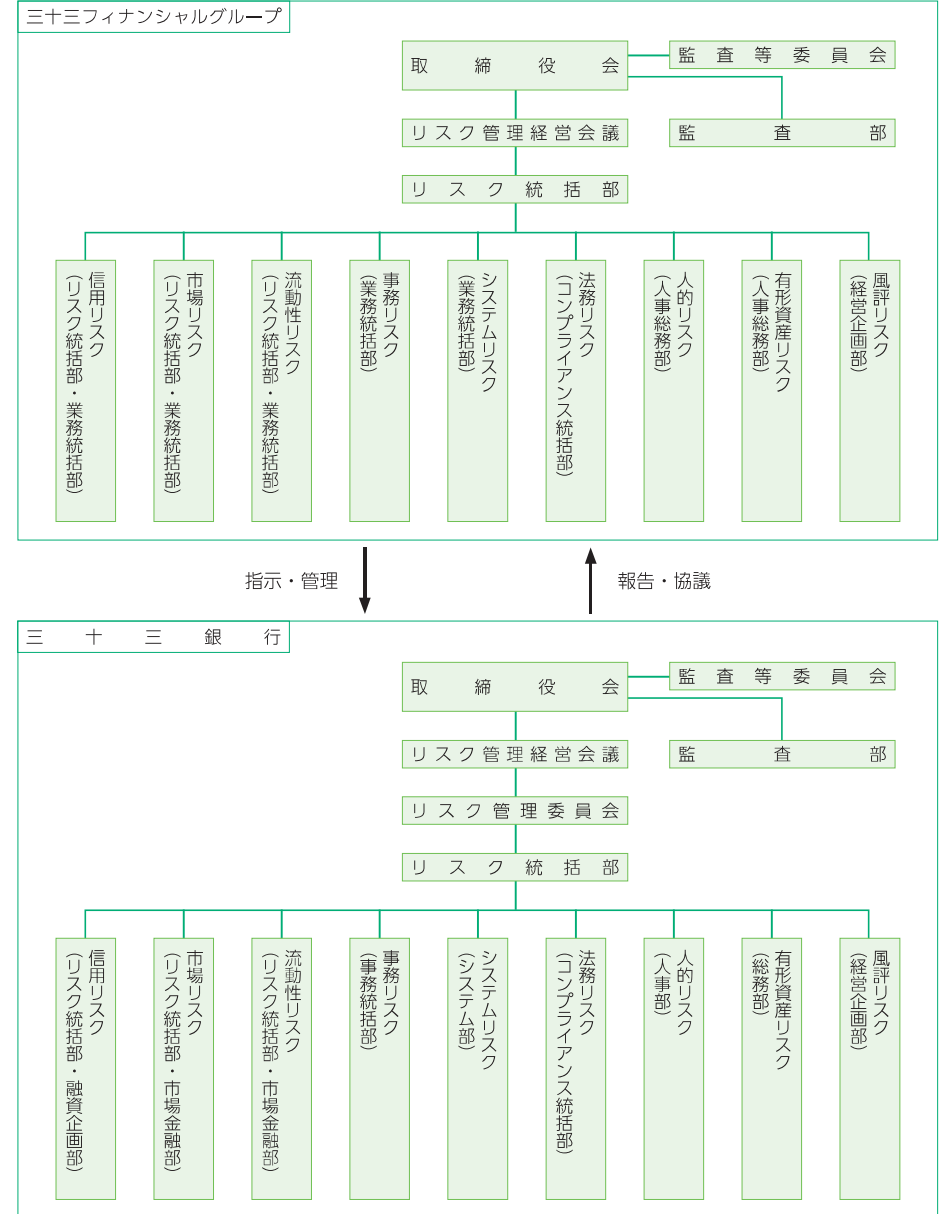
統合的リスク管理では、信用リスク、市場リスク、オペレーショナルリスクを統一的な尺度で計量・統合して評価し、自己資本と対比するほか、各リスクについても、個別の方法で質的または量的に評価し、経営体力と対照する管理を行っています。

当社グループのリスク管理体制

当社グループでは、グループ内のリスクの把握、並びに各リスクのコントロールを目的とし、グループ全体のリスクを組織横断的に統括する「リスク管理経営会議」を設置し、グループリスク管理に係る重要な方針や具体的な方策等を協議し、リスクを能動的に管理しています。

また、当社グループ全体のリスクを統括管理する「リスク統括部」を設置し、各種リスクや統合的なリスクを評価するとともに、リスクを適切にコントロールし、グループリスク管理の高度化に努めています。

当社グループのリスク管理体制図





コンプライアンスの遵守

当社グループでは、コンプライアンスを経営の最重要課題の一つとして位置づけ、コンプライアンスを重視した企業風土の醸成、コンプライアンスの着実な実践を通じて、当社の経営理念を実現し、お客さまの信頼に込めるとともに、社会に貢献してまいります。

基本方針

総合金融サービス業としての高い公共性に鑑みて、全役職員が高い倫理性をもって活動するための基本原則として「企業倫理」を制定・公表するとともに、コンプライアンスを実践するうえでの具体的な手引書として「コンプライアンスマニュアル」を制定し、役職員に周知しています。

また、コンプライアンスの着実な実施のための具体的な実践計画として、「コンプライアンスプログラム」を策定し、コンプライアンスにおける具体的施策に取り組んでいます。

企業倫理

当社及び当社の子銀行等（以下「当社グループ」といいます）は、総合金融サービス業としての高い公共性に鑑み、以下の基本原則に基づき、高い倫理性をもって、あらゆる活動を行います。

- 1. 社会からの信頼の確保**
 - ・当社グループは、銀行の持つ公共的使命を認識し、質の高い金融サービスを提供するとともに、健全で効率的な業務運営を通じて、幅広いステークホルダーからの揺るぎない信頼を確立します。
- 2. 法令やルールの厳格な遵守**
 - ・当社グループは、コンプライアンスを経営の最重要課題のひとつとして位置づけ、あらゆる法令やルールを厳格に遵守するとともに、社会的規範に反することなく、誠実かつ公正に業務を遂行します。
- 3. 社会とのコミュニケーション**
 - ・当社グループは、経営情報を公正かつ適時適切に開示し、透明な経営に徹するとともに、社会面の情報開示を積極的に推進するなど、広く社会とのコミュニケーションを図ります。
- 4. 反社会的勢力との関係遮断**
 - ・当社グループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える勢力とは断固として対決し、関係を遮断するとともに反社会的勢力との取引が発生しないように統合的管理を行います。
- 5. 全役職員の人権の尊重等**
 - ・当社グループは、全役職員の人権や個性を尊重するとともに、全役職員が働きやすい環境を確保します。
- 6. 社会貢献活動への取組**
 - ・当社グループは、地域の皆さまから愛され信頼される金融グループとして、地域社会発展のため社会貢献活動に積極的に取組みます。

運営体制

法令等遵守態勢及び顧客保護等管理態勢の整備・確立に必要な事項を協議・決定する機関として、当社は「コンプライアンス経営会議」を設置し、当社グループの透明性の高い経営の確保及び顧客満足度の向上を図っています。具体的には、コンプライアンスプログラムの進捗状況や公益通報、腐敗行為などを含むコンプライアンスの状況についてモニタリングを行うとともに取締役会に報告しています。取締役会はその報告を受け、当社グループを監督しています。

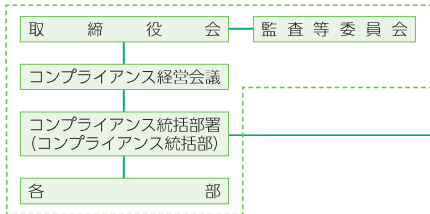
また、コンプライアンスに関する統括部署としてコンプライアンス統括部を設置し、当社グループにおけるコンプライアンス態勢の整備を行うとともに、法務問題を一元管理しています。

各部においては、部長をコンプライアンス責任者とし、次席者をコンプライアンス担当者として、各部におけるコンプライアンスの実行状況のチェック等を実施しています。

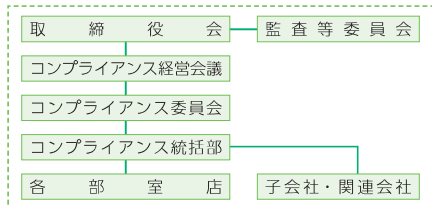
更に、子銀行の三十三銀行においてはコンプライアンスに関する統括部署であるコンプライアンス統括部は、コンプライアンス上問題となる行為が発生した場合、必要に応じて、当社のコンプライアンス統括部に報告するとともに、当社のコンプライアンス統括部は関係部署と協議のうえ速やかに対処する仕組みとしています。

コンプライアンス組織体系図

<三十三フィナンシャルグループ>



<三十三銀行>



顧客保護・個人情報保護

当社グループは、お客さま本位を第一とし、お客さまの自由な意思を尊重するとともに、「顧客保護等管理方針」を制定し、顧客説明管理、顧客サポート等管理、顧客情報管理、外部委託管理及び利益相反管理の5項目について定め、お客さまの保護と利便の向上に継続的に取り組んでいます。

お客さまからの相談・苦情等については、お客さまの立場を尊重しつつ、事実関係と責任の所在を明確にし、迅速・適切・十分に対処するとともに、それらをお客さまへのサービスの向上に役立てます。

個人情報については、個人情報保護の重要性を十分認識するとともに、「個人情報保護宣言」を制定・公表し、銀行のもつ公共的使命と社会的責任を常に自覚して、個人情報の適切な保護と利用に取り組んでいます。

また、マイナンバー制度への対応については、「特定個人情報の適正な取扱いに関する基本方針」を制定・公表し、お客さまの個人番号及び個人番号をその内容に含む個人情報（特定個人情報等）の適正な取扱いに取り組んでいます。

公益通報制度

当社グループでは、公益通報者の保護を図るとともに、不正行為（贈収賄などのあらゆる腐敗行為を含む）の早期発見と是正を図ることを目的として、公益通報制度を設けています。公益通報窓口はコンプライアンス統括部と中立性を確保するため外部の弁護士とし、当社グループの役職員及び退職者だけでなく、当社グループに継続的に物品納入等を行う事業者の従業員も利用対象者としています。

また、公益通報に対応する従事者を定め、守秘義務の徹底を図るとともに、公益通報をしたことや調査に協力したことを理由として、公益通報者等が解雇、降格等の不利益な取扱いを受けることのない仕組みを確保しています。

マネー・ローンドリング及びテロ資金供与対策

当社グループは、国際的にマネー・ローンドリング及びテロ資金供与への対策が強く求められている中、公共的使命を担う金融機関としての重要な責務であることを認識し、「マネー・ローンドリング及びテロ資金供与対策基本方針」を制定し、態勢を整備するとともに、マネー・ローンドリング及びテロ資金供与の防止のための適切な管理を行い、リスクの低減を図っています。また、本方針が遵守されるよう、役職員に対し適切な研修を実施しています。

反社会的勢力との関係遮断

「企業倫理」において、当社グループは市民社会の秩序や安全に脅威を与える勢力とは断固として対決し、関係を遮断するとともに、反社会的勢力との取引が発生しないようグループ全体で統合的な管理を行うことを謳っています。

具体的には、反社会的勢力との一切の銀行取引や商取引（備品購入や雑誌購読）等、反社会的勢力を助長するような取引は一切行わない等、関係遮断のための態勢を整備しています。

金融ADR制度への対応

金融ADR制度とは、訴訟に代わるあっせん・調停・仲裁等の当事者の合意に基づく紛争の解決方法であり、金融分野における裁判外紛争解決制度（Alternative Dispute Resolution）です。

お客さまは、金融に関する様々な苦情・トラブル（紛争）が解決しない場合は、金融庁が指定する紛争解決機関を利用し、利用者が納得すれば裁判よりも安い費用で短期間に解決を図ることができます。

当社の子銀行である三十三銀行は、公正中立な立場で苦情及び紛争の解決を図るため、以下の指定銀行業務紛争解決機関と契約を締結しています。

一般社団法人 全国銀行協会
 <連絡先> 全国銀行協会相談室
 <電話番号> 0570-017109 又は 03-5252-3772

全国銀行協会はすべての銀行業務（保険窓口販売業務、投資信託等の販売業務等含む）における苦情等の紛争解決に対応することができますが、問題解決のため他業態の紛争解決機関をご紹介しますこともあります。

<参考> 他の紛争解決機関：FINMAC（証券・金融商品あっせん相談センター）、生命保険協会、日本損害保険協会、信託協会等

三十三銀行役員一覧

三十三銀行 (2025年6月20日現在)

取締役

取締役会長	渡 辺 三 憲
取締役頭取 [代表取締役]	道 廣 剛太郎
取締役副会長 [代表取締役]	山 川 憲 一
取締役兼常務執行役員	川 瀬 和 也
取締役兼常務執行役員	堀 内 浩 樹
取締役兼常務執行役員	松 川 賢 二
取締役兼常務執行役員	松 本 勲
取締役兼常務執行役員	堀 部 勝 寛
取締役兼常務執行役員	松 岡 太 朗

取締役 (監査等委員である取締役)

取締役 [監査等委員] [非 常 勤]	前 田 泰 生
取締役 [監査等委員] [社外取締役]	中 川 昇
取締役 [監査等委員] [社外取締役]	用 弘 美
取締役 [監査等委員] [社外取締役]	清 水 香 住

※取締役のうち中川昇、用弘美、清水香住の各氏は会社法第2条第15号に定める社外取締役であります。

取締役の専門性・経験 (スキル・マトリックス)

氏名	役職	専門性・経験									
		企業 経営	金融・ 経済	法務・ リスク 管理	財務・ 会計	地方 創生・ 地域 行政	営業	審査	市場 運用	事務・ シス テム	人事・ 人材 開発
渡 辺 三 憲	取締役会長	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
道 廣 剛太郎	取締役頭取	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
山 川 憲 一	取締役副会長	●	●			●	●	●	●	●	
川 瀬 和 也	取締役兼常務執行役員	●	●		●		●				●
堀 内 浩 樹	取締役兼常務執行役員	●	●	●	●				●	●	
松 川 賢 二	取締役兼常務執行役員	●	●				●	●			●
松 本 勲	取締役兼常務執行役員	●	●	●			●				●
堀 部 勝 寛	取締役兼常務執行役員	●	●			●	●				
松 岡 太 朗	取締役兼常務執行役員	●	●							●	
前 田 泰 生	取締役 (監査等委員)		●		●						
中 川 昇	社外取締役 (監査等委員)					●					
用 弘 美	社外取締役 (監査等委員)										●
清 水 香 住	社外取締役 (監査等委員)				●						

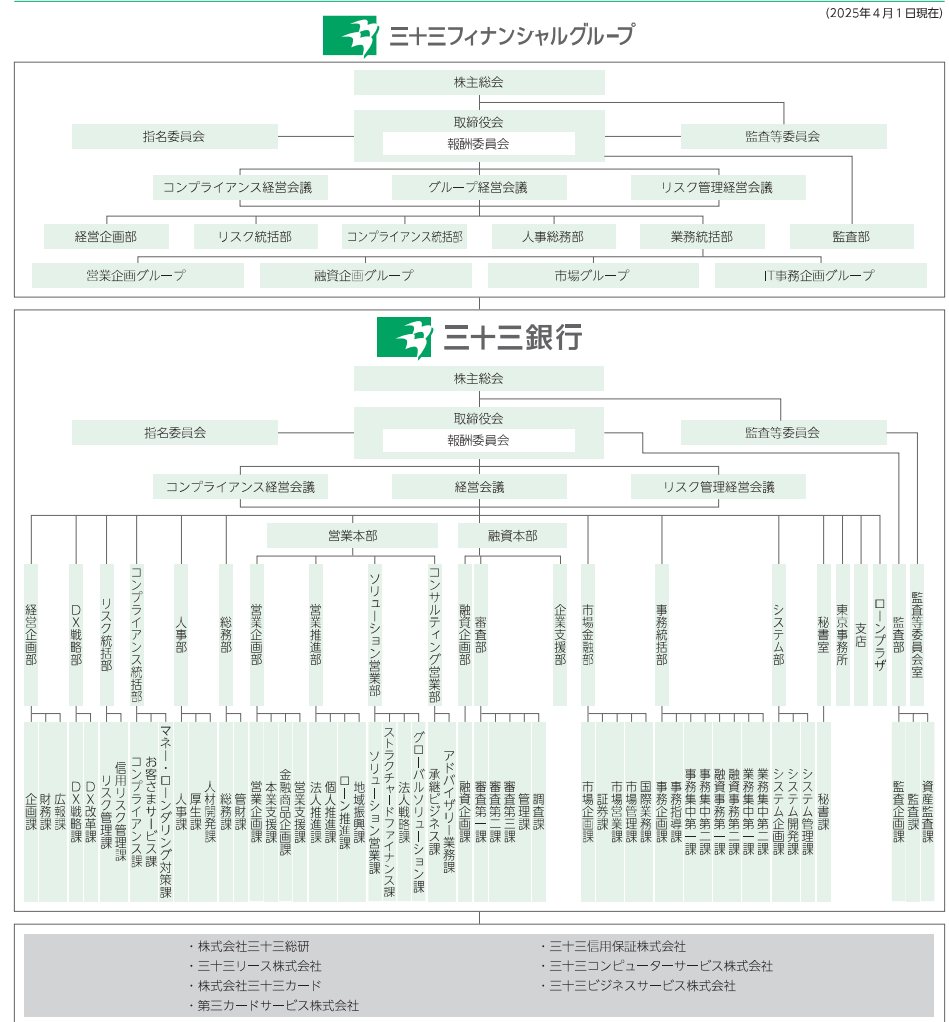
(注) 上記一覧表は、各取締役が有するすべての知見や経験を表すものではありません。

会社概要

三十三フィナンシャルグループ

本店所在地	三重県松阪市京町510番地	資本金	100億円
本社所在地	三重県四日市市西新地7番8号	設立日	2018年4月2日
代表者	代表取締役社長 道廣 剛太郎 (三十三銀行 取締役頭取)	上場証券取引所	東京証券取引所 名古屋証券取引所

組織図

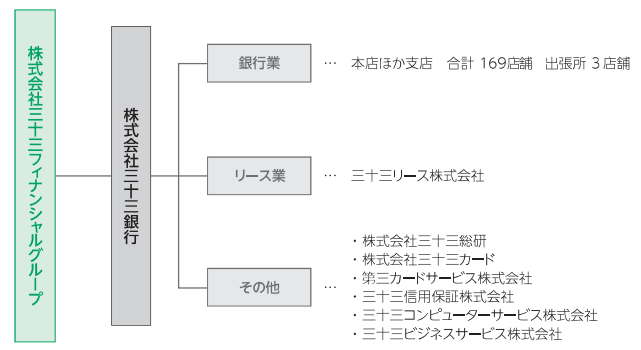




グループ企業情報

事業系統図

(2025年4月1日現在)



子会社等

(2025年4月1日現在)

会社名	所在地 (TEL)	設立年月日	資本金 (百万円)	主要な事業の内容	当社議決権比率 (%)
株式会社三十三銀行	四日市市西新地7番8号 059-353-3111	1927年7月24日	37,461	銀行業	100.00
株式会社三十三総研	四日市市西新地10番16号 059-354-7102	1996年5月8日	50	企業経営に関する情報提供・相談業務、金融経済等の調査・研究業務	(90.00)
三十三リース株式会社	四日市市幸町2番4号 059-351-2165	1979年8月22日	90	リース業	(100.00)
株式会社三十三カード	四日市市幸町2番4号 059-354-3344	1982年7月3日	90	クレジットカード業務	(100.00)
第三カードサービス株式会社	松阪市中央町303番地の1 0598-51-6828	1988年4月1日	60	クレジットカード業務	(100.00)
三十三信用保証株式会社	四日市市幸町2番4号 059-351-9433	1986年4月23日	480	信用保証業務	(100.00)
三十三コンピューターサービス株式会社	松阪市中央町520番地の1 0598-51-3689	1992年1月10日	20	システム運用受託業務	(100.00)
三十三ビジネスサービス株式会社	松阪市中央町527番地1 0598-51-1111	1980年7月24日	30	送便警備輸送業務	(100.00)

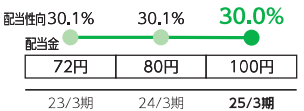
※議決権比率欄の()は、子会社における間接所有を含めた当社議決権比率であります。

株主還元

株主還元方針

当社は、株主のみなさまに対する利益還元を最重要施策の一つとして位置づけ、内部留保の充実による自己資本の向上と長期安定的な経営基盤の拡充を図りつつ、安定的な配当を継続することを基本方針としております。この基本方針を前提として、安定配当72円を維持しつつ、親会社株主に帰属する当期純利益に対する配当性向30%を目安に株主のみなさまに対する利益還元を実施いたします。

配当性向・配当金



株主優待制度

三十三フィナンシャルグループでは、株主のみなさまに対する日頃のご支援への感謝の意を込めまして、株主さま優待サービスを導入しております。

	対象となる株主さま	内容
33FG株主優待定期預金	3月末時点で70株以上保有(ミニ株は除く)	金利:店頭表示 金利+0.25% 金額:10万円以上100万円以下 期間:1年
厳選カタログギフト	3月末時点で500株以上を1年以上継続保有	株主総会の決議ご通知発送時に同封するカタログから、お好みの商品を選択

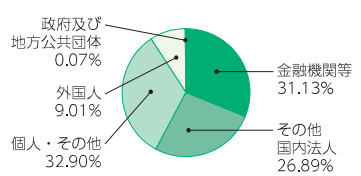
優待内容については、今後、見直しさせていただく場合がございます。

株式情報

株式の状況 (2025年3月31日現在)

発行済株式の総数	26,167,585株
株主数	18,030名

所有者別分布状況 (2025年3月31日現在)



大株主の状況 (2025年3月31日現在)

株主名	所有株式数 (千株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	2,943	11.25
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	1,236	4.72
三十三フィナンシャルグループ職員持株会	1,126	4.30
銀泉株式会社	1,062	4.06
株式会社三井住友銀行	776	2.96
三井住友カード株式会社	670	2.56
J P MORGAN CHASE BANK 3 8 5 7 8 1	325	1.24
S M B C 日興証券株式会社	269	1.03
株式会社みずほ銀行	225	0.86
S T A T E S T R E E T B A N K A N D T R U S T C O M P A N Y 5 0 5 0 0 1	221	0.84

※1. 所有株式数は千株未満を切り捨てて表示しております。
※2. 持株比率は発行済株式の総数から自己株式数(18千株)を控除して算出しております。
※3. 持株比率は小数点第3位以下を切り捨てて表示しております。

政策保有株式への対応

政策保有株式に関する方針及び政策保有株式に係る議決権行使基準につきましては、当社ホームページにて開示しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第8条(政策保有株式)及び「別添資料3(政策保有株式に係る議決権行使基準)」をご参照ください。
(https://www.33fg.co.jp/company/governance/cg_kihon.pdf)
当社及び子銀行が保有する政策保有株式については、取締役会において、定期的に個別に保有する意義や合理性を検証いたします。
検証に際しては、保有意義が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等、具体的に精査いたします。保有する意義や合理性が認められない政策保有株式は、投資先との十分な対話を踏まえた上で、適時・適切に縮減を図ってまいります。

政策保有株式

