

住宅金融支援機構の取組について



令和6年1月29日

独立行政法人住宅金融支援機構

理事 川埜 亮

目次

○ (独) 住宅金融支援機構 (JHF) の紹介

テーマ 1. 法人の使命の徹底

- (1) パーパス
- (2) 統合報告書

テーマ 2. 人材確保・育成と働きやすさ向上の取組

- (1) 人材確保・育成方針
- (2) 新卒採用と入構3年目までの育成
- (3) 専門人材の確保・育成
- (4) 働きやすさ向上の取組

テーマ 3. 役職員のモチベーション向上に資する取組

- (1) カイゼン活動
- (2) 長期ビジョン策定

テーマ 4. その他内部管理に資する取組

- (1) JHFにおけるガバナンス
- (2) 企業価値向上委員会 (内部統制委員会)
- (3) 企業価値向上取組実施計画

JHFの紹介①

組織概要

組織名称	独立行政法人住宅金融支援機構（略称：JHF）
設立	平成19年4月1日（旧住宅金融公庫 昭和25年設立）
設立根拠法	独立行政法人通則法および独立行政法人住宅金融支援機構法
主務大臣	国土交通大臣および財務大臣
理事長	毛利 信二
資本金	6,905億7,542万円（令和5年3月31日時点、全額政府出資）
買取債権等残高	23兆6,823億円（令和5年3月31日時点）
当期総利益	2,125億円（うち証券化支援勘定881億円、既往債権管理勘定994億円、令和4年度）
役職員数	905人（令和5年4月1日時点）
本店	〒112-8570 東京都文京区後楽1-4-10
支店	全国主要都市に8店舗 （札幌市、仙台市、名古屋市、大阪市、金沢市、高松市、広島市、福岡市）



JHFの紹介②

JHFの主な融資商品

【フラット35】

民間金融機関による「全期間固定金利の住宅ローン」の提供を支援

【リ・バース60】

60歳からの住宅ローン

【グリーンリフォームローン】

個人向け住宅の省エネリフォーム専用ローン

子育て世帯向け省エネ賃貸住宅建設融資

子育て世帯に必要な広さや高い省エネ性能を有する賃貸住宅の建設資金

災害復興住宅融資

災害で被災された方が被災住宅を復旧するための住宅ローン

テーマ1. 法人の使命の徹底 (1) パーパス

(1) パーパス

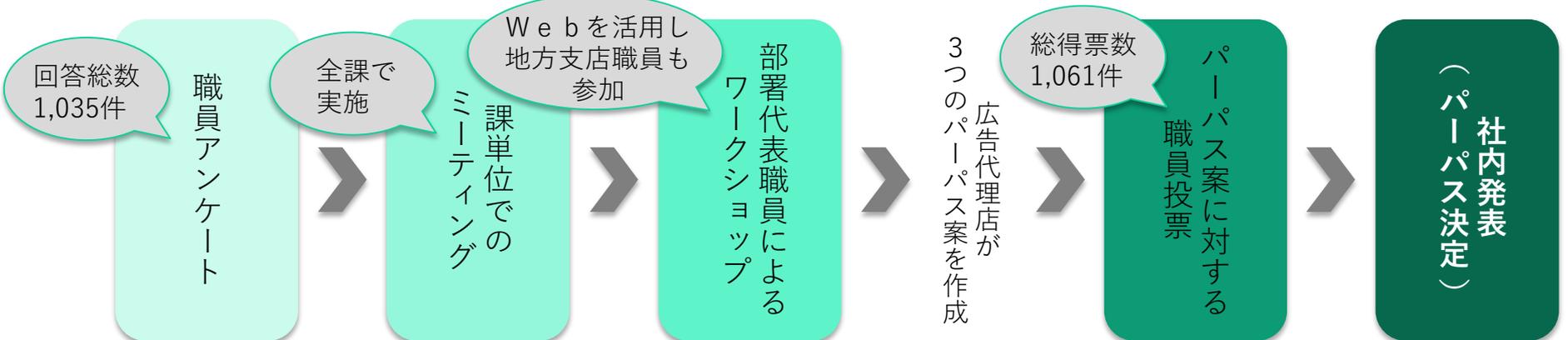
➤ パーパスとは

- ・ 「この組織がなぜ存在するのか」を示すものであり、**社会的な存在意義・志**
 - ・ JHFにおける経営理念体系※を端的に表現し、**職員の拠り所**となる言葉
- ※ JHFが追求し続ける「経営理念」、JHFがありたいと考える「目指す姿」、JHFが共有する「価値観」から構成

➤ 制定の背景（令和3年度（第四期中期目標期間開始のタイミング））

- ・ 職員に「社会にJHFが存在する意義やこれからのJHFのあるべき姿」を一緒に考えてもらい、JHFへの理解を深める（**インナーブランディング**）
- ・ 職員全員で作り上げたJHFらしさを実感できる言葉を通じて、ステークホルダーの方々にJHFが提供する価値を届ける（**アウトナーブランディング**）

➤ 制定の進め方（全職員参加型）



テーマ1. 法人の使命の徹底 (1) パーパス

➤ 制定したパーパス

「住まいのしあわせを、ともにつくる。」

➤ パーパス社内発表 (ホールでの様子)

パーパスに込める思い等、理事長から職員にメッセージを送り、直接伝達

(会場の様子)

(理事長からのメッセージ)



※ コロナ禍であったため、リアル参加は人数を絞って実施

テーマ1. 法人の使命の徹底 (1) パーパス

➤ 独立行政法人住宅金融支援機構法、経営理念及びパーパスの関係

住宅金融支援機構法第4条 (H17.7)

独立行政法人住宅金融支援機構（以下「機構」という。）は、一般の金融機関による住宅の建設等に必要な資金の融通を支援するための貸付債権の譲受け等の業務を行うとともに、国民の住生活を取り巻く環境の変化に対応した良質な住宅の建設等に必要な資金の調達等に関する情報の提供その他の援助の業務を行うほか、一般の金融機関による融通を補完するための災害復興建築物の建設等に必要な資金の貸付けの業務を行うことにより、住宅の建設等に必要な資金の円滑かつ効率的な融通を図り、もって国民生活の安定と社会福祉の増進に寄与することを目的とする。

パーパス (R3.10)

「住まいのしあわせを、ともにつくる。」

経営理念 (H18.1)

私たちは、自立的で、透明性・効率性の高い経営のもと、顧客価値の創造を目指して多様な金融サービスを提供することにより、住宅金融市場における安定的な資金供給を支援し、我が国の住生活の向上に貢献します。

職員アンケートやミーティング等を通じて職員の思いやエピソードを収集し、端的な言葉に昇華

テーマ1. 法人の使命の徹底 (1) パーパス

▶ 理事長のトップメッセージにおける活用

(統合報告書2023 (抜粋))



全てのお客さまの住まいのしあわせを、
ともにつくるために

機構は、一昨年、全役職員の投票に基づき、「住まいのしあわせを、ともにつくる。」を機構のパーパスと定めました。そして、今年、私をトップ、全役員を構成員とする「企業価値向上委員会」を設置し、パーパス達成に向かってお客さま目線で企業価値の向上に組織を挙げて取り取り組むこととしました。引き続き、機構は、少子長寿社会に相応しい住宅ローンのあり方を不断に探求し、お客さまの多様なニーズに積極的にお応えしていきます。

加えて、ステークホルダーの皆さまとの連携を更に深めることも、機構のパーパス実現には欠かせません。これまで培ってまいりましたステークホルダーの皆さまとの緊密な関係を今年度更に深化させ、お客さまの住まいのしあわせを実現するため、全役職員一丸となって前進していく覚悟です。

皆さまには、引き続きのご理解とご支援を心からお願い申し上げます。

(職員向けメッセージ)

足下では新型コロナが5類感染症に分類され、我々の行動様式は、今後一層の変化が進み、これまで以上に内外の人々との交流が活発化していくことでしょう。

また、ニューノーマルな社会を迎え、多様な価値観の浸透、働き方に対する意識・行動の変容や選択肢の広がり、デジタル化推進等、機構に求められる期待や役割も日々変化しています。

このような時代だからこそ、コンプライアンス憲章の理念に基づき、自律的に自らの役割を考え、変化を恐れず前進することが重要となります。

私たちは、これまでも地道に様々な取組を行い、コンプライアンス意識の醸成を図ってきました。職員一人ひとりに根付いた意識や行動様式は、機構の大切な財産の一つと考えています。

「住まいのしあわせを、ともにつくる。」

これからも機構が国民のみなさまに信頼、期待される存在であり続けるために、役職員が高い意識を磨き上げ、相互の信頼を深め、良質な組織文化をつくりあげていきましょう。



テーマ1. 法人の使命の徹底 (1) パーパス

▶ 階層別の職員研修における浸透の取組

パーパスの自分事化を促進するため、入構3年目研修等の階層別研修、社会人採用職員フォロー研修等において、専用のプログラムを設けてディスカッションを実施

主なディスカッションテーマ

- ・【2年目研修】自身の業務を通じてパーパスを実現したいこと（又はしたこと）
- ・【3年目研修】「自分なりの住まいのしあわせを、ともにつくる。」とは

(研修の様子)



テーマ 1. 法人の使命の徹底 (2) 統合報告書

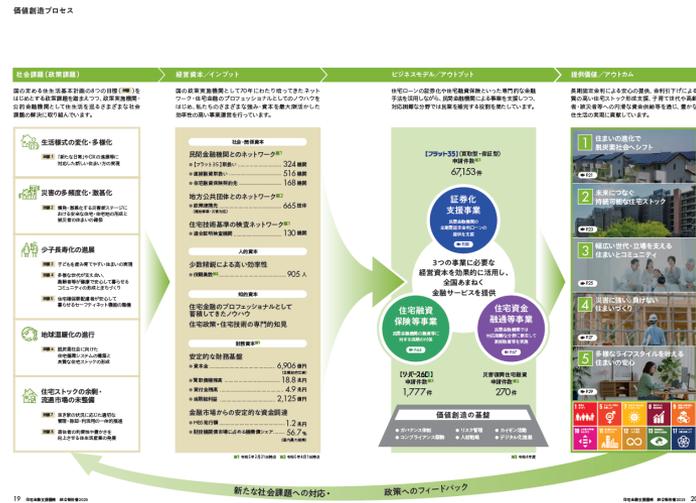
(2) 統合報告書

➤ 発行の経緯

事業報告書に記載する財務情報のみならず、ESGやSDGsに関する取組等の**非財務情報**を視覚的に分かりやすく訴求するため、令和3年度から発行

➤ 作成に当たって

- ・ **理事長と複数回の意見交換**を行い、外部コンサルタントとも協議を重ねて構成や文言をブラッシュアップ
- ・ 理事長の「JHFが提供している価値、社会課題を切り口に説明する」という思いを受け、社会課題（住生活基本計画）ごとに「私たちの提供価値」として、5つのバリューを新設。



テーマ1. 法人の使命の徹底 (2) 統合報告書

➤ 理事長メッセージ

先に紹介したパーパスとともに、理事長メッセージにて私たちの提供価値の骨子を説明することで、本篇の連動性を高め、トップの理念と具体的な取組とのつながりを明確化



独立行政法人 住宅金融支援機構
理事長
毛利 信二

住宅金融分野の政策実現集団として 住まいの社会課題解決に 一層の貢献を果たしていきます。

サステナビリティ経営の鍵は、
ステークホルダーの皆さまとの連携深化

いつも皆さまには大変お世話になっております。
独立行政法人住宅金融支援機構理事長の毛利です。着任3年目を迎え、ようやくパンデミックの脅威から抜け出し、ニューノーマルへと歩み始めた我が国経済社会が抱えるさまざまな課題に対し、機構が果たすべき役割を改めて問い直し、一つでも多くの社会課題の解決にしっかりと貢献できるよう企業価値を高めていくことで、これからも頼られる「政策実現集団」としての機構をリードしてゆく決意を新たにしています。

今年(令和5年)は、機構の主力業務である【フラット35】の提供をはじめとする証券化支援事業がスタートして20年となる節目の年であり、また第四期中期計画⁰¹期間を折り返し、次期中期計画の策定に向けた大切な年となります。これまで中期目標の着実な達成に努めてきましたが、これもステークホルダーの皆さまのご理解とご支援のおかげであり、改めて厚く御礼申し上げます。市場では金利引下げ競争が激しくなっていますが、持続可能で安定的な返済プランに基づく長期固定ローンを全国あまねく提供するという【フラット35】の魅力の本質に立ち返り、商品性を一層磨きながら、お客さま一人ひとりにとって正しい選択をしていただき、いつの時代にも選ばれ続ける【フラット35】を目指し、機構としても最大限尽力していきます。

機構は、これからも、国の住生活基本計画を踏まえ、多様化する住まいのニーズにお応えし、機構のパーパスである「住まいのしあわせを、ともにつくる。」存在であり続けるため、10年先、20年先の市場を見据えながら、あくまで住宅の質にこだわりの続けるとともに、ステークホルダーの皆さまとの連携と市場との対話をこれまで以上に深めることで、社会課題解決に一層貢献できるサステナビリティ経営を目指します。

01 → P.31-32
「中期目標・中期計画と令和4年度実績」

テーマ1. 法人の使命の徹底 (2) 統合報告書

➤ 統合報告書の活用場面

- **ステークホルダーの皆さまに配布（JHFホームページにも掲載）**
 - 計164ページのフル版に加え、ダイジェスト版（計38ページ）も作成
- **全職員に配布**
 - 組織全体の動きや理事長メッセージをより身近に
 - 職員に対し、統合報告書研修も実施

(参考：統合報告書研修に参加した職員の声)

若手になるほど、外部との付き合いのタイミングで統合報告書を使用する機会が少なくなるため、JHF全体の取組を浅く広く知ってもらえ、育成の観点でも有益な説明会だった（管理職）。

自分で一から目を通すとなると時間がかかるが、統合報告書の構造や狙いを説明してもらえたことで読み進めやすくなった（若手職員）。

口頭で説明を聞くことで理解がより深まった（若手職員）。

テーマ2. 人材確保・育成と働きやすさ向上の取組

(1) 人材確保・育成方針

令和3年9月に定めた「人材確保・育成方針」に基づき、社会経済情勢の変化に的確に対応しつつ、住宅金融市場における先進的・模範的な取組の担い手としての役割を果たし、住宅金融のプロフェッショナルとなる人材の確保・育成を実施

➤ 方針の内容（一例）

- ・ 住宅金融のプロフェッショナルとなり得る人材の確保・育成
- ・ 専門能力向上のための取組
- ・ 女性活躍の推進

テーマ2. 人材確保・育成と働きやすさ向上の取組

(2) 新卒採用と入構3年目までの育成

- ・ 学生向けセミナー等ではJHFのパーパス、業務内容、働きやすさ、キャリア形成の取組等について案内
- ・ 内々定者向けには、交流会、若手職員との個別面談、各部署の紹介等の実施を通じて学生の不安・疑問を解消

<採用パンフレット（掲載例）>

<仕事体験セミナー>

JHF 住まいのしあわせを、ともにつくる。 ずっと固定金利の安心 住宅金融支援機構【フラット35】

独立行政法人住宅金融支援機構
オンライン仕事体験

住宅金融支援機構は、全期間固定金利住宅ローン【フラット35】等を提供する政府系金融機関です。
住宅金融を通じて、住まい・まちづくりの課題解決を進めています。
仕事体験では、弊機構への理解を深めていただくコンテンツを予定しています。
ご希望のコースの専用QRコード(マイナビサイト)から是非エントリーください。
職員一同、皆さまのご参加をお待ちしております。

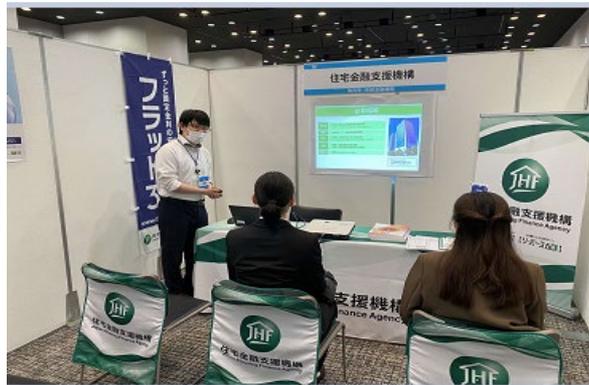
● **全学部向けコース～住宅分野の政策金融に関わる仕事を体験～**

開催日時
・1月30日(火)
・2月9日(金)
いずれの日程も13:00～17:00

内容
業界研究、業務・やりがい、働き方紹介、職員との座談会、
仕事体験(新しい住宅ローンを作るワークを予定)

▼マイナビ2025よりエントリー
[QRコード]

<企業研究セミナー>



テーマ2 . 人材確保・育成と働きやすさ向上の取組

➤ JHFに興味を持つ学生が参加する仕事体験プログラムの実施

(1 day 仕事体験プログラムの例)

- ・ 金融業界について
- ・ JHFについて
- ・ 仕事体験ワーク
(新しい住宅ローンを考えよう)
- ・ 働き方について
(福利厚生、ジョブローテーション等)



⇒ プログラムに参加した学生を対象に、更に詳しい業務説明やパーパスの説明、
仕事体験ワーク等内容を充実させたアドバンス編を実施

テーマ2 . 人材確保・育成と働きやすさ向上の取組

▶ 新卒採用後3年間（人材育成期間）における取組

土台（業務全般の知識、仕事の流れ・進め方、課題解決力・提案力）を構築

（入構1年目）

- ・ 基本行動、担当業務に関する基礎的な知識・事務処理を確実に習得できるようチェックリスト（星取表）に基づいて育成
- ・ 入構1年目職員1名につき特別指導員1名を指名
- ・ JHFを取り巻く外部環境について関心を高め、論理的思考力を養う観点から、レポート課題を設定



入構半年後フォロー研修

（入構2～3年目）

- ・ 担当業務について、背景・根拠等も含めた本質を理解することができるように育成
- ・ 入構3年目職員については、入構以来培ってきたJHFの業務に関する知識・経験・スキルを活用し、業務上の課題解決に向けた方策等を論文にまとめることで、論理思考力及びプレゼンテーション力を向上

テーマ2 . 人材確保・育成と働きやすさ向上の取組

(3) 専門人材の確保・育成

➤ 専門人材の確保

- ・ 業務の高度化・複雑化
- ・ 多くの企業においても専門人材の確保が急務
 - ⇒ 企業自らが条件を指定・抽出し、直接スカウトする採用方法（ダイレクトリクルーティング）を令和5年3月に導入し、専門性（金融リスク、IT、建築技術）を有する人材の確保を実施
 - ⇒ 上記のほか、住宅・技術分野の職員の確保に向け、現職の技術系機構職員が母校等の学生に対して機構における技術系業務に関する説明を実施

➤ 専門人材の育成

高度な専門性等が求められる専門業務分野を担うことが期待される人材を選定し、育成に配慮した配置、研修機会の確保等を通じて、中長期的観点での人材育成を実施

<専門業務分野>

①IT、②金融リスク、③監査、④住宅・建築技術、⑤マンション再生・まちづくり支援、⑥国際対応、⑦調査研究

(参考) JHFにおける専門人材の認定者数（令和5年4月時点）・・・**24人**

(参考) JHFにおける保有資格者数（令和5年4月時点）

F P 1・2級：**274人** 宅地建物取引士試験合格者：**325人**

1・2級建築士試験合格者：**66人** 証券アナリスト：**29人** 応用情報技術者：**11人** 等

テーマ2 . 人材確保・育成と働きやすさ向上の取組

(4) 働きやすさ向上の取組

● 働きやすい職場環境づくり

- ・ 職員一人ひとりがやりがいを持ち、能力を最大限に発揮できる職場作りを目指し、**各種休暇制度や在宅勤務**を導入する等、仕事と育児・介護等との両立を支援
- ・ 毎週水曜日や給与支給日を「**ノー残業デー**」とするほか、「**マンスリー休暇**」及び「**仕事と生活の調和休暇**」等の休暇取得を奨励する等、ワーク・ライフ・バランスを促進
- ・ 介護を抱える職員が相談しやすい環境を整備するため、相談窓口を設置するとともに、働きながら家族の介護を行うことができるよう、勤務時間を短縮（1日あたり2時間以内）することができる**介護短時間勤務制度**を用意
- ・ 事情により特定の勤務地でなければ勤務の継続が難しい場合に一定期間当該勤務地で勤務することができる措置（**転勤配慮措置**）等を設け、仕事と生活の両立を支援

<参考>

- ・ 女性職員育児休業取得率：100%（3名中3名取得）
- ・ 男性の育児参加のための休暇等5日以上取得率：100%（13名中13名取得）

※ いずれも令和4年度実績



※ 妊娠、出産、育児、介護等しながら勤務する職員を支援するためのハンドブックを作成

テーマ3. 役職員のモチベーション向上に資する取組

(1) カイゼン活動 (平成18年度～)

➤ 概要

- 職員による業務の効率化・事務ミス防止・職場環境改善等の工夫
 - 小さなものでもデータベースに各自登録 (全役職員が閲覧・模倣可能)
 - 1人1カイゼンを奨励 (毎年度1,000件程度の事例登録あり)
- テーマ (組織的な課題) 型カイゼンを令和元年度から導入
 - 直近では「デジタル化」のテーマを設定
- 優れた事例は毎年度表彰 (理事長から職員に対して直接表彰状を授与)

(データベースのイメージ)

(主な登録項目)

レコードの登録 (※は必須項目です。#は半角数値項目です。)

ビュー (すべて) ▼

タイトル* カイゼン概要をわかりやすく、簡潔に入力してください。

実施年月* -- ▼

登録部署名* -- ▼ 自部署を選択してください。

カイゼン前 テキスト 書式編集 (A)

カイゼン前後がわかる資料を添付 (最終入力項目) することで入力を省略できます。

カイゼン後 テキスト 書式編集 (A)

カイゼン前後がわかる資料を添付 (最終入力項目) することで入力を省略できます。

(効果) 年間削減時間 時間 概算でかまいません。時間の削減につながらない場合は入力不要です。

(効果) 年間削減金額# 千円 送料、購入費等の実額の削減がある場合のみ入力してください。

カイゼン前の状況

カイゼンによりどのように状況が変わったか

カイゼンによる効果

- ・ 年間削減時間
- ・ 年間削減金額

※ いずれも概算で構わないこととしている。

テーマ3 . 役職員のモチベーション向上に資する取組

▶ 参考：令和4年度表彰対象事例の選考基準、表彰事例等

選考基準

- (1) 効果の大きさ（削減時間等の大きさ）
- (2) 難易度（他部署又は他機関との連携、過去踏襲の見直し等）
- (3) 生産性向上への貢献性
- (4) 事務リスク削減への貢献性
- (5) その他（(1)から(4)まで以外で、全社の模範となるもの）

表彰事例

1. デジタル化枠

「動画等を活用した全国一斉金融機関説明会の実施」

-  【フラット35】を取り扱う金融機関に対し、従来は各支店が独自に制度改正事項を説明していたが、オンラインストレージ、Web会議を活用することにより本店部署が一律の内容で説明を実施可能に（金融機関・JHF支店の手間削減、説明内容の均一化）

2. 通常枠

「【フラット35】金利引下げ内容確認ツールの作成」

-  複数ある【フラット35】の金利引下げパターンを分かりやすくお客さま等にお伝えできるよう、専用のツールを作成しフラット35専用ホームページに掲載（事務リスク防止等）

テーマ3 . 役職員のモチベーション向上に資する取組

▶ 表彰状授与の様子・理事長メッセージ

(表彰状授与等の様子)



(理事長メッセージ)

令和4年度上半期業務表彰・カイゼン大会表彰式を終えて

今年の表彰式は、工事中のすまい・るホールに代えて私の部屋で賞状を授与する形で行いましたが、受賞の喜びはできるだけ多くの職員の皆さんに共有頂きたいし、改めて感謝の気持ちもお伝えするため、コメントを添えることとしました。

今回の表彰では、お客様第一にデジタル技術を駆使してサービス向上に繋げた取組もありますし、継続的な他機関への働きかけや連携の取組が結実したものもありました。いずれもその成果は、機構の業務効率化とともに金融機関を始めとするご利用者に共有され、感謝もされる、大変優れたものばかりでした。

一方で、表彰には至らないような日常のちょっとした工夫やカイゼンも、機構の強みを伸ばす源泉となります。そういう意味で、私は、全ての役職員の皆さんの日常のご尽力に、この場をお借りして感謝したいと思います。

そして、来年もこうした皆さんの努力が続けられることで機構全体の業務の効率化・事務品質の向上はもとより、外部からの更なる信頼向上にも繋がっていくことを皆さん一人一人が意識し、引き続き、日々の業務に取り組んでいただけたら、と期待しています。

これからも機構が「住まいのしあわせを、ともにつくる。」存在であり続けられるよう、健康第一に皆様の更なる奮起を期待しています。今年も残りわずか、一陽来復、来るべき2023年が皆さんとご家族にとって、そして機構にとっても実り多い年であることを祈念しています。



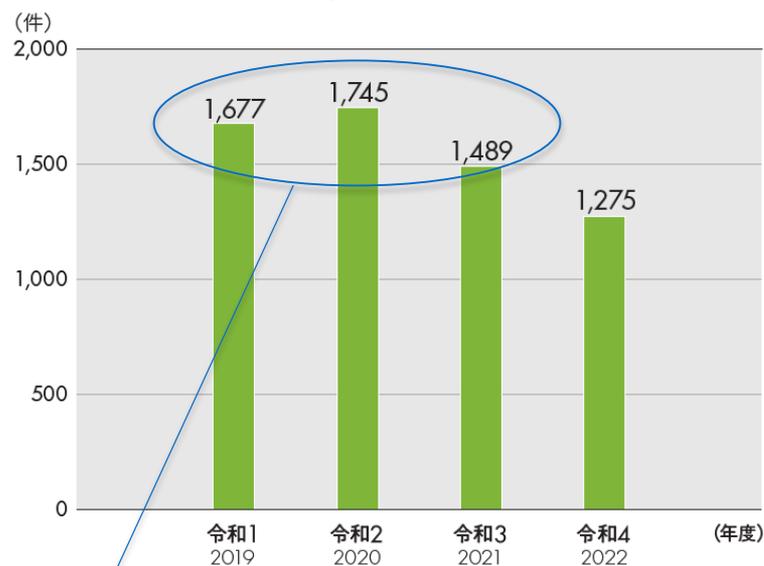
これらは授賞式後に全社掲示板において掲載

テーマ3 ． 役職員のモチベーション向上に資する取組

➤ 活動の効果

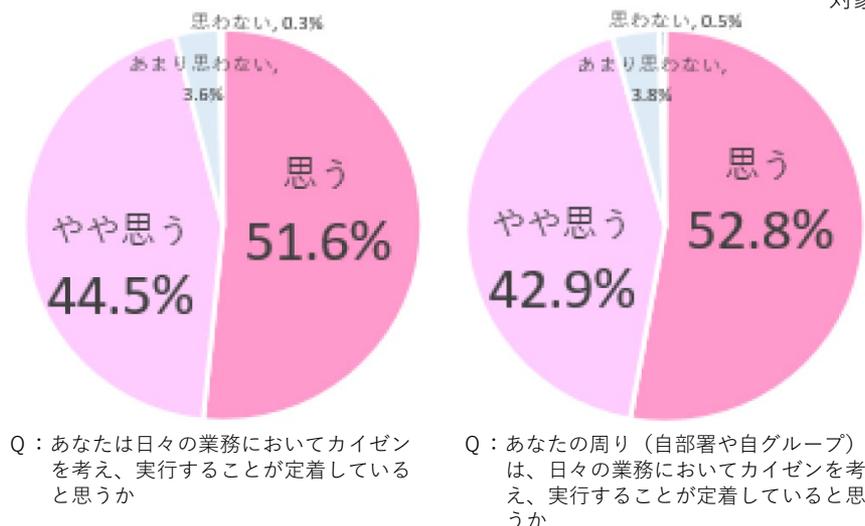
- ・ 理事長からの表彰状授与、受賞結果の全職員への周知による、**職員の達成感やモチベーションの向上**
- ・ 担当業務の制度や仕組み、手続等を**より良いものに変えていく意識**の醸成
- ・ 臨時職員とプロパー職員が**相互に意見を言える風土**が形成
- ・ 同一部署内のグループ間で**連携が深化**するとともに、**職場環境も改善**

参考：カイゼン登録件数の推移



コロナ禍におけるテレワークの浸透
(紙ベース⇒電子化)

参考：カイゼン活動に関する職員アンケート結果



⇒ これまでの取組により、カイゼンマインドは組織に確実に定着。

テーマ3 . 役職員のモチベーション向上に資する取組

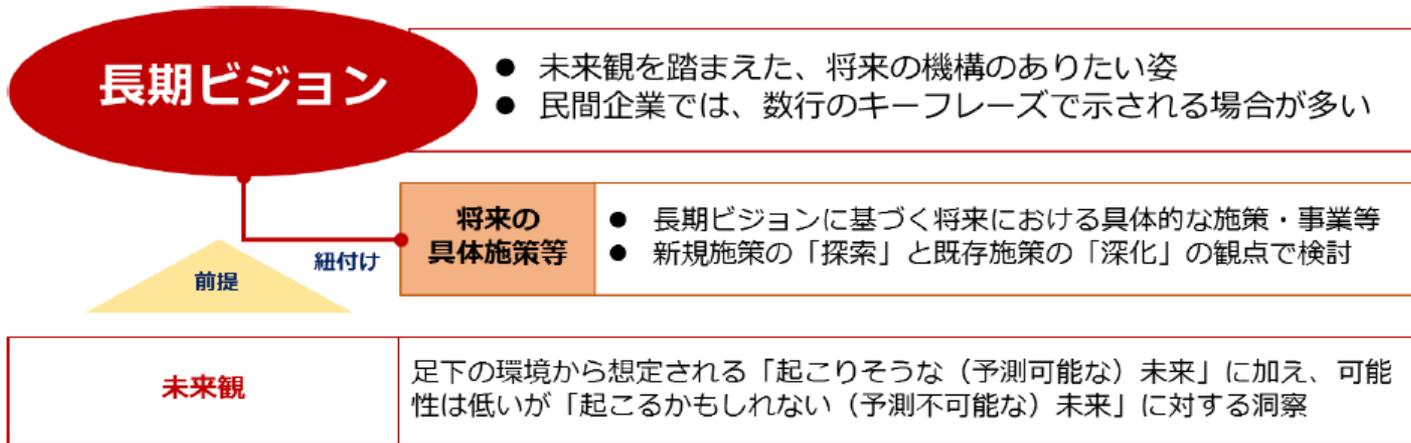
(2) 長期ビジョン策定

➤ 背景

- ・ 社会的なニーズが一層複雑化・高度化していくことが想定される
 - ・ 「なりゆき」の姿勢のままでは適時適切な対応が困難
- 政策実施機能の低下
職員のモチベーション・レベルの低下
人材流出 等のリスクを内包

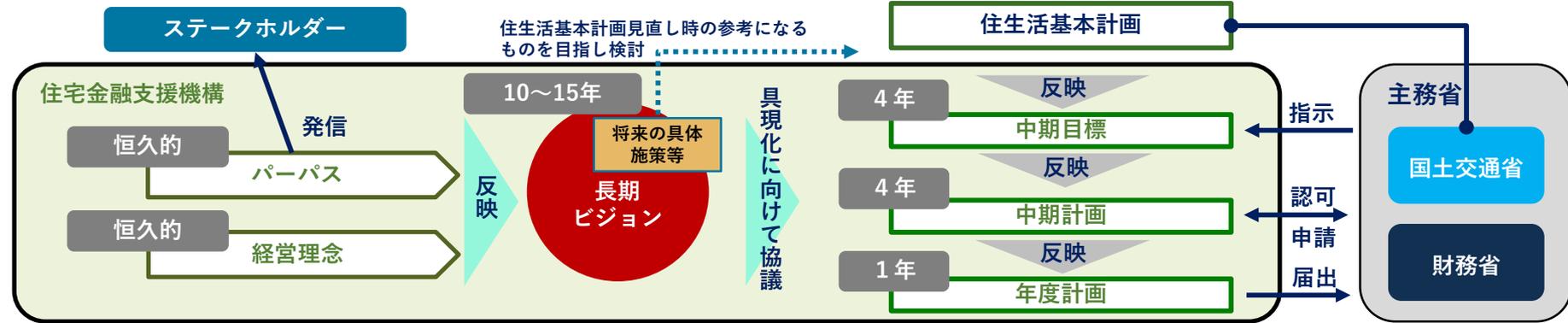


「未来観」を洞察し、「**将来のJHFのありたい姿**」を検討し**共通認識化**
(第五期中期計画の策定に向けた準備としても有効)



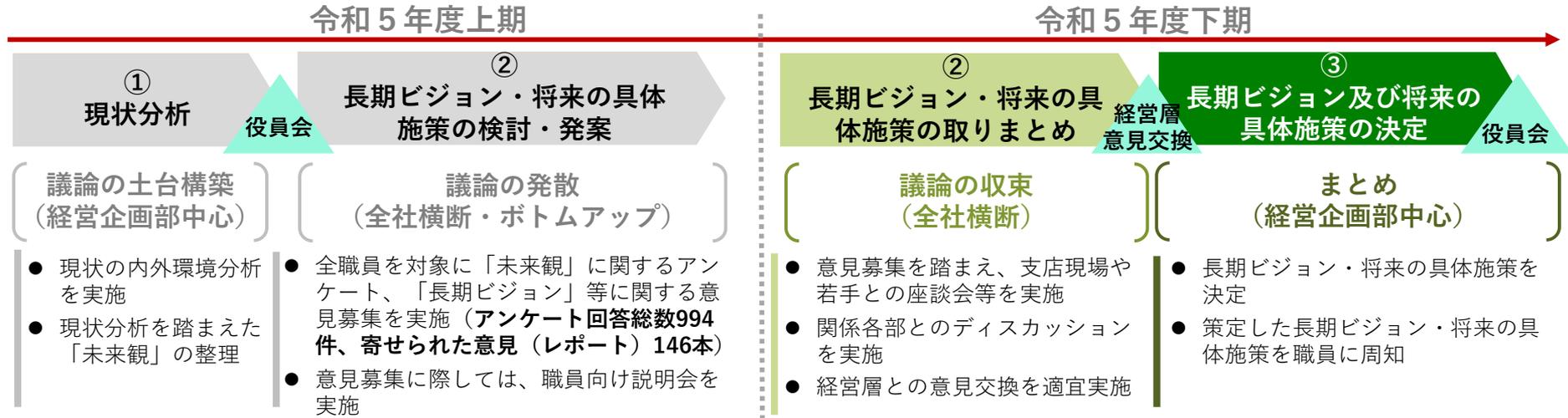
テーマ3 ． 役職員のモチベーション向上に資する取組

▶ 長期ビジョンと中期目標等との関係



▶ 検討体制・今後のスケジュール等

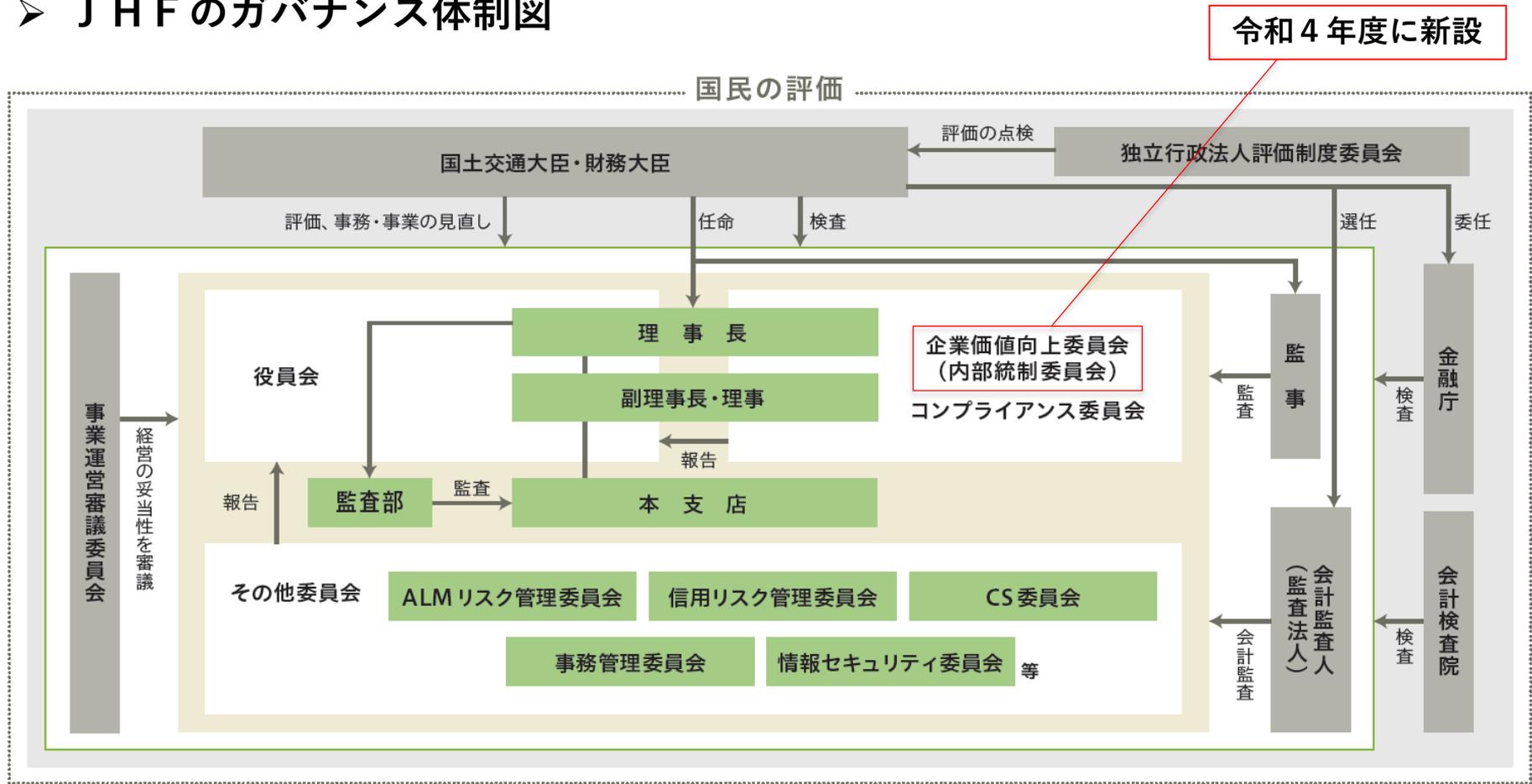
- ・ 職員の納得性を高めるため、全職員参加型で検討
- ・ 地方拠点の若手職員等も積極的に検討に参加



テーマ4. その他内部管理に資する取組

(1) JHFにおけるガバナンス

➤ JHFのガバナンス体制図



テーマ4 . その他内部管理に資する取組

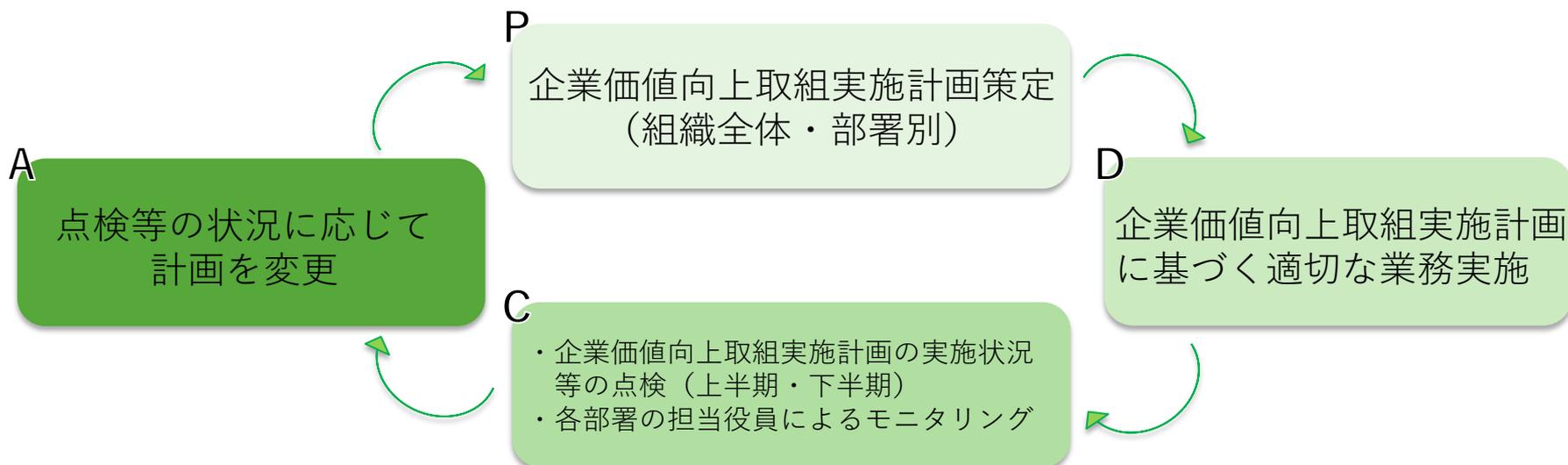
(2) 企業価値向上委員会（内部統制委員会）

- ・ 内部統制を推進し、更には企業価値の向上について組織横断的に審議を行う場
- ・ 理事長、副理事長、理事等を委員とし、毎年度2回開催
- ・ 内部統制をツールに、闊達な意思疎通・企業価値向上を図ることを意図した名称

➤ 主な審議内容

- ・ 企業価値取組実施計画（詳細は次頁）の作成・点検
 - ・ 組織横断的に検討すべき企業価値の向上に資する事項の審議
- ※ 直近開催時には、「長期ビジョン」、「パーパスの浸透」、「商標管理の適正化の取組」について議論

➤ 企業価値向上委員会を起点とした内部統制のPDCA



テーマ4 . その他内部管理に資する取組

(3) 企業価値取組実施計画

1. 組織風土に関する事項

- 内部統制担当役員の指定
- 企業価値向上委員会の開催
- 企業価値向上に資する研修の実施
 - ・ 経営方針・評価に関する研修
 - ・ 内部統制に関する研修
 - ・ 事務管理に関する研修
 - ・ コンプライアンスに関する研修
- 支店長等会議の開催

2. リスク評価と対応に関する事項

- 業務プロセス等の点検とリスク把握・評価の実施
- 事業継続計画（BCP）に基づく訓練等の実施
- 機構保有施設の点検と必要な補修の実施

3. 適確な業務実施とモニタリングに関する事項

- 中期計画等の進捗状況のモニタリング
- モニタリングを基礎とした適切な業務実績等報告書の作成
- 内部統制に関するモニタリング
- 3線型リスク管理態勢を踏まえた適確業務実施に向けた実効性確保のための取組
- 内部統制担当役員と職員の面談
- 個人情報保護に関する点検活動

4. 情報と伝達に関する事項

- 理事長の指示、法人のミッションの伝達
- 法人情報（財務情報を含む。）のWEB等での公開

5. ICTへの対応に関する事項

- デジタル化推進本部の取組
- 情報体系整備計画に基づく対応



住まいのしあわせを、ともにつくる。
住宅金融支援機構

ご清聴いただき、ありがとうございました。
