

独立行政法人住宅金融支援機構の令和3事業年度の評価結果の主要な反映状況

1. 役員人事への反映について

役員人事への反映	中期目標に定められた目標について、中期計画に沿った年度計画を着実に実施し、主務大臣による令和3年度の評価結果が「B」評価であったため、特段の反映を行っていない。
----------	--

2. 法人の運営及び予算への反映について

評価項目	主な指摘事項	令和4年度及び令和5年度の運営及び予算への反映状況
法人全体に対する評価	<p>住環境整備・向上のための一翼を担うわが国の住宅金融市場の重要なプレイヤーとして、国民が安心して居住できるための政策を推進し、ますます存在感を放ち「住まいのしあわせを、ともにつくる。」ことを実現してほしい。</p>	<p>「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、次の取組を実施することにより、機構の存在意義について機構内外の理解を深めるよう努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和3年度に策定したタグライン「住まいのしあわせを、ともにつくる。」を、パーパス（機構の存在価値）として掲げることとし、対外的な周知に注力した。 ○ 機構支店等におけるパーパスの周知状況を把握した上で、パーパスを広告等で使用する場合の留意点等について広告コンサルタントと協議し、活用環境を整備した。 ○ 諸外国にも機構の存在意義を端的に誤解なく伝えられるよう、パーパスの英訳「Working with you to create homes filled with joy.」を作成し、英語版統合報告書2022において周知した。英訳に当たっては、パーパスに込めた職員の想いを忠実に再現できるよう、原文の意図を改めて吟味し、議論と工夫を重ねた。 ○ 令和5年度においては、機構の各部署・各職員がパーパスをより自分ごととして捉えることができるよう、パーパス制定の経緯及び想いの再認識やパーパスを深く理解し自らのあるべき姿を考えることにつなげる研修の機会を創出する等、パーパスの浸透のための取組を進めていく。
	<p>職員の働き方にも十分留意し、市場環境の変化に対応できる強靱な組織をつくるように、人材の確保育成、調査・研究及びデジタル化の推進に取り組むとともに、機構の戦略目標を全職員が共有し、かつ、職員各自の日常の業務活動が有機的に連携されるように取り組んでほしい。</p>	<p>機構を取り巻く市場環境等の変化に柔軟に対応するため、次の取組を実施した。</p> <p>(職員の働き方)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 豊富な知識、経験を持つシニア層の活躍を最大限促す観点から、人事・給与制度を変更し、令和5年度から段階的に定年を65歳に延長することを決定した。 ○ 職員一人ひとりが働きやすい職場づくりを行うための取組として、テレワーク及び時差勤務を引き続き推進するとともに、勤務地に配慮するための取組として、転勤配慮措置及び出産配慮措置を設けてい

評価項目	主な指摘事項	令和4年度及び令和5年度の運営及び予算への反映状況
		<p>る。</p> <p>※ 転勤配慮措置とは、職員本人又はその家族等の事情により、特定の勤務地でなければ勤務を継続することが難しい場合に、一定期間当該勤務地で勤務することができる措置</p> <p>※ 出産配慮措置とは、職員又は職員の配偶者が出産をする場合に、一定期間勤務地の変更が行われない措置</p> <p>(人材確保育成)</p> <p>○ 関東・関西における企業説明会に加えて地方都市(名古屋市・福岡市)で開催される対面型の企業説明会や理系や建築系の学生を対象とした企業説明会等に参加し、機構業務について説明を行った。また、職員一人ひとりがやりがいを持ち、能力を最大限発揮できる働きやすい職場づくりへの取組について新卒者等に適切に伝えることを目的に、産休・育休を取得した職員の声やワーク・ライフ・バランスの促進に関する情報等を引き続き機構の採用ホームページや採用パンフレット等に掲載した。</p> <p>○ 機構への理解深化及び志望度の向上を図るため、学生が参加するグループワークの充実を図る等、インターンシップの内容を刷新した。</p> <p>○ 住宅・建築技術分野の職員の確保に向け、当該分野を専攻する学生を対象としたインターンシップ等において機構業務について説明を行った。また、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行った。</p> <p>○ 機構業務の専門化・高度化を踏まえ、住宅金融のプロフェッショナルとなり得る優れた理解力や判断力を備えた人材を確保するため、社会人採用におけるダイレクトリクルーティング(企業側が条件を指定・抽出し、直接スカウトする方法)を導入した。</p> <p>○ 人材確保・育成方針(適用期間:令和3年4月1日～令和7年3月31日)及び令和4年度人材育成実施計画に基づき、次の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構人材育成期間(入構1～3年目)に関する研修及び昇格時における昇格者研修を実施し、職員の能力・資質の向上を図った。また、外部機関での研修に職員を随時派遣し、職員の専門能力向上を図った。 ・金融、建築、IT等の専門分野における中長期的な観点での人材育成をより一層進めるため、専門人材育成プログラムの適用要件、補助内容等の拡充を行った。

評価項目	主な指摘事項	令和4年度及び令和5年度の運営及び予算への反映状況
		<p>・デジタル化関連の人材育成を進めるため、全職員向け研修を実施するとともに、自己啓発支援制度の拡充等を行った。また、デジタル化関連の基礎的な知識を有する職員を対象とした公募型研修を実施した。</p> <p>○ 職員の専門能力向上や社会貢献活動等を通じたモチベーションの向上等により組織の活性化及び強化につなげるため、兼業制度の見直しを行い、令和5年度から外部機関からの要請の有無にかかわらず兼業を実施できることとした。</p> <p>(調査研究の推進)</p> <p>○ フラット35利用者、住宅ローン利用者、高齢者、民間金融機関等への各種調査を継続して実施した。</p> <p>○ 調査結果はプレスリリース等により広く周知を行い、政府機関、シンクタンク等の研究機関、市場関係者、マスメディア等に広く活用されている。</p> <p>○ 高齢者等の住宅に対する意識調査（令和4年4月20日公表）に関して、大学教授と共同で当該調査の研究成果をまとめた「高齢者の健康と住宅サービスニーズの実証分析」が、パーソナルファイナンスに関する独創性で優れた研究として令和4年9月に「日本FP協会奨励賞」を受賞した。</p> <p>○ 情報発信及び知見獲得を目的に、高齢者等の住宅に対する意識調査の結果を活用しつつ、大学、シンクタンク、住宅メディア、住宅関連事業者等（計17団体）と幅広く意見交換を行った。</p> <p>(デジタル化の推進)</p> <p>○ 副理事長をトップとする組織横断的なデジタル化推進本部において、国民・事業者等の負担の軽減・利便性の向上等を目的としたデジタル化の推進のため、テーマ1（融資手続）・テーマ2（事務のIT化）・テーマ3（債権管理）の分科会ごとに、第四期情報体系整備計画等を前提とする取組方針及び線表に基づき、要件定義等調達手続やシステム開発等を進めた。また、各分科会における取組内容をデジタル化推進本部全体で議論するとともに、役員会へ報告を行った。</p> <p>○ フラット35取扱金融機関の意見等を踏まえ、フラット35におけるWeb申請及び電子契約に係るシステムのインフラ整備について方向性を整理し、要件定義等に着手した。</p> <p>○ 災害復興住宅融資及びマンション共用部分リフォーム融資のWeb申請フォーム及び電子契約システ</p>

評価項目	主な指摘事項	令和4年度及び令和5年度の運営及び予算への反映状況
		<p>ムの構築について、ベンダー調達手続を経て契約を締結し、開発に着手した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ グリーンリフォームローンのWeb申請フォーム及び電子契約システムの構築について、方向性を整理し、要件定義等に着手した。 ○ リ・バース60に係る付保承認申請手続のシステム化について、方向性を整理し、取組方針及び線表を定めた。 ○ 日本初の取組として、マイナンバーカード認証により取得した収入情報をフラット35、災害復興住宅融資等の申込みに活用できるサービスを令和4年10月に開始した。 ○ 災害復興住宅融資、グリーンリフォームローン等の機構直接融資について利用可能な借入申込書作成支援ツールを作成し、令和4年10月より取扱いを開始した。 ○ 住宅ローン返済中の手続について、Web申請や電子契約等の導入に向けて受託金融機関と意見交換を実施するとともに、外部コンサルタントと協働でデジタル化に向けた業務フローの整流化等を実施した上で、要件定義書の詳細化に取り組んだ。 ○ デジタル庁が策定した「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和3年12月24日デジタル大臣決定）を踏まえ、中期計画及び令和4年度年度計画を変更した。 ○ 令和3年度に運用を開始した一部のモーゲージバンク、サービサー及び機構間での債権管理業務におけるファイル授受のためのオンラインストレージについて、新たに9機関が利用を開始した。 ○ 令和3年度に試行的に利用を開始した、金融機関と機構の契約（住宅ローン債権売買基本契約、住宅融資保険契約、特定住宅融資保険契約等）に関する電子契約について規定化を行うとともに、新たに12事案の電子契約を締結した。 <p>（全職員との機構の戦略目標の共有）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 年度を通じ、理事長自らの言葉による考えや思いを「理事長メッセージ」等として全職員に向けて5回発信した。 ○ 経営方針や内部統制の更なる浸透を図るため、機構の経営や業績に関する事項をトピック的に伝える「経営情報通信」を全職員向けに5回発信するとともに、経営に関する情報を基に議論を行う「経営情報ミーティング」を全部署・全職員参加型で実施した。 ○ 支店長等会議を2回開催し、全国の各拠点所属長と経営層の意見交換と組織方針の伝達の場を設け、

評価項目	主な指摘事項		令和4年度及び令和5年度の運営及び予算への反映状況
国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項	証券化支援事業	<p>長期優良住宅に関する定量目標が未達である点は、低金利下でのローン利用者や民間金融機関の行動、住宅供給側の考え方といった市場環境の影響が大きいと評価でき、機構の努力で変えられないものもあるが、中期計画期間中で調整できるように努めていただきたい。</p>	<p>経営層の方針を円滑に浸透させた。</p> <p>○ 長期優良住宅に関する定量目標達成に向けて、令和4年度においては、フラット35維持保全型及びフラット35S（ZEH）を導入したことを機に、次のとおり取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フラット35サイトでの掲示、新聞広告、動画広告、インターネット広告等を実施し、制度内容について広く周知した。 ・住宅ローンの利用目的（新築戸建て、新築マンション若しくは既存住宅の取得又は既存住宅の取得と併せたりフォームの実施）にそれぞれ対応するフラット35の商品性等について理解が深まるよう、利用目的別のフラット35商品説明動画を作成し、フラット35サイトにおいて公開した。また、利用目的別のチラシを作成し、フラット35取扱金融機関に提供するとともに、フラット35サイトへの掲載を通じて周知を行った。 ・住宅ローン利用予定者向けの説明資料「フラット35を知ろう」により、長期優良住宅の税制面における優遇措置を訴求した。 ・長期優良住宅は、フラット35Sと令和4年4月に創設したフラット35維持保全型又は同年10月に創設したフラット35S（ZEH）を併用することができ、これによりフラット35の金利引下げ幅が拡充される等のメリットがあることを分かりやすく説明するチラシを作成し、周知を行った。また、フラット35のパンフレットにおける長期優良住宅の特集ページにおいても同様の内容を盛り込み、幅広く周知を行った。 ・機構職員がフラット35取扱金融機関、住宅関連事業者、業界団体等に対して訪問等を行い、制度周知を実施した。 <p>○ 上記取組を実施した結果、フラット35の申請件数に占める長期優良住宅の割合は令和3年度比で次のとおり上昇した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・注文住宅 令和3年度：39.4%⇒令和4年度：42.6% ・建売住宅 令和3年度：5.5%⇒令和4年度：9.3% <p>○ 令和5年度以降においても、引き続き上記のとおり住宅ローン利用予定者、民間金融機関、住宅関連事業者等に対する制度周知の取組を粘り強く行い、目標の達成に向けて努力していく。</p>
		<p>不正利用防止強化については引き続き適切な対応を期待する。</p>	<p>（フラット35不適正利用対策の継続的取組）</p> <p>令和3年度に策定したフラット35不適正利用対策の各取組を着実に実施した。主な取組は次のとおり</p>

評価項目	主な指摘事項		令和4年度及び令和5年度の運営及び予算への反映状況
			<p>○ 厳格なペナルティの発動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 買取対象金融機関との住宅ローン債権売買基本契約に基づく措置の厳格運用を継続するとともに、同契約に金融機関関与が認められる場合の違約金請求に関する規定を追加した。 ・ 不適正利用事案に関与した債務者に対しては全額繰上償還請求等の措置を講じるとともに、悪質な事案については、住宅関連事業者に対する損害賠償請求、警察への相談、監督官庁への通報を行った。また、不適正利用を行った債務者に対しては、金銭消費貸借契約に基づき、全額繰上償還請求を行うとともに、国庫補助金相当額の返還を請求し、回収を図った。 <p>○ 不適正利用発生予防策の一段の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和3年度決算検査における会計検査院の指摘を踏まえ、居住実態調査に係る内部規定を新たに整備した。今後は、当該内部規定に基づき調査を実施していく。 ・ 代理店を活用しているモーゲージバンクを対象に、代理店管理基準を定め、モーゲージバンク及び代理店への実地モニタリングにおいて当該基準への適合状況を確認した。 ・ 買取審査システムを最新モデルに改修した。また、足下で発生している不適正利用事案の手口等に関する情報を取扱金融機関に共有することで注意喚起を促すとともに、当該情報を金融機関における融資審査に活用することを要請した。 ・ 顧客が不適正利用に巻き込まれることを防止するため、パンフレット、広告、ホームページによる注意喚起を継続するとともに、新たに不適正利用防止に関するY o u T u b e 動画を作成し公開した。 <p>(行政機関、民間金融機関等との連携)</p> <p>○ 住宅ローン不適正利用防止を目的に、九州の地方銀行(17行)間で取り組んでいる「情報交換に関する協定」に参加し、情報交換を開始した。</p> <p>○ 国土交通省、関東地方整備局、1都8県(東京都、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、神奈川県、山梨県、長野県)による宅地建物取引業関係機関連絡会議に参加し、不適正利用事案の発生状況を共有の上、不適正利用に関与した住宅関連事業者への対応の連携を要請した。</p>
住宅融資保険	リ・バース60において、今後、申請から融資実行までつなげることや、融資実行後		<p>○ リ・バース60においては、付保申請件数が増加している状況を踏まえ、付保申請から融資実行まで円滑につなげられるように、引き続き金融機関への適切かつ丁寧なフォローを行った(参考:令和元年</p>

評価項目	主な指摘事項	令和4年度及び令和5年度の運営及び予算への反映状況
	<p>等事業</p> <p>の借入者の死亡等のために当該不動産の売却が必要になる局面での資金回収対応について、十分に研究しておいてほしい。</p>	<p>度付保申請実績における辞退率8.78%)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 資金回収については、令和5年3月末現在、債務者死亡による保険事故が49件発生しているが、相続調査等による手続中の案件19件を除いた30件はいずれも物件売却や相続人の弁済により全額を回収している。対応に当たっては、窓口となる金融機関と連携し、法定相続人の確認、相続人の返済意向確認（任意弁済又は物件売却）及び相続人の今後の手続について、丁寧に聞き取り、説明を行っている。また、回収状況を四半期ごとにモニタリングし、定期的に進捗等を管理する体制としている。
	<p>一般的な評価方法が確立していない「リフォーム工事により上昇する物件の担保価値の評価方法」について、民間金融機関の動向を調査し、必要に応じて行動変容に向けて民間金融機関と協議してほしい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 令和3年度に明確化したリ・バース60に関するリフォーム工事による資産価値上昇分の担保評価手法について、当該評価手法が広く活用されることで、一般に担保評価額が低い地方部におけるリフォーム工事が促進され、住宅の老朽化、空き家発生等の予防につなげることができるといった意義を踏まえ、リ・バース60取扱金融機関に対して当該担保評価手法の周知を行った。その結果、リフォーム工事に関する担保価値評価を行うことができる金融機関は7機関から45機関へ大幅に増加した。 ○ 当該担保評価方法の明確化については、複数の金融機関から当該取扱いを評価する声があり、今後も利用促進に向けて金融機関へ周知していく。 ○ 当該担保価値の評価手法について、令和5年4月から機構直接融資（高齢者向け返済特例）に応用することを決定した。
	<p>金融ジェロントロジー研究について、じっくり取り組むことが期待される。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 高齢者等の住宅に対する意識調査（令和4年4月20日公表）に関して、大学教授と共同で当該調査の研究成果をまとめた「高齢者の健康と住宅サービスニーズの実証分析」が、パーソナルファイナンスに関する独創性で優れた研究として令和4年9月に「日本FP協会奨励賞」を受賞した。【再掲】 ○ 情報発信及び知見獲得を目的に、高齢者等の住宅に対する意識調査の結果を活用しつつ、大学、シンクタンク、住宅メディア、住宅関連事業者等（計17団体）と幅広く意見交換を行った。【再掲】 ○ 高齢者等の住宅に対する意識調査において判明した高齢者の住宅に関するニーズについて、高齢者が当該ニーズに基づいて行動を起こす際の阻害要因について深掘りし、高齢者の住環境改善に寄与するため、大学教授とともに、上記各団体との意見交換で得た情報等を踏まえながら、新たにアンケート調査及び分析を開始した。 ○ （一財）高齢者住宅財団と（一社）高齢者住宅協会で構成する高齢者の住宅資産の循環活用に関する検討委員会にオブザーバーとして参加し、同委員会が国土交通省補助事業の採択を受けて実施した高齢者の住宅資産の循環活用に関する意識調査について、高齢者等の住宅に対する意識調査で得られた知見

評価項目	主な指摘事項	令和4年度及び令和5年度の運営及び予算への反映状況
	<p>住宅資 金融通 等事業</p> <p>今後発生が懸念される地震災害等に対して、平時からシミュレーション等準備されることが期待される。</p>	<p>を基に同委員会との意見交換を行った。</p> <p>○ 今後発生が懸念される地震災害等に対して、被災者に寄り添い的確に災害復興支援を行っていくため、次のとおり平時からの備えの充実に取り組んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・様々な災害の発生の都度、機構、地方公共団体、金融機関等の被害状況を確認するとともに、当該被害状況について機構内部で速やかに情報共有を行うための体制を整備している。 ・フラット35等の機構融資を利用している被災者に対する返済相談、災害復興住宅融資を利用希望の方に対する被災地における現地相談等を実施する体制を整備している。 ・機構支店等において災害対応の中核となる職員に対し、機構本店が災害対応方法等の研修を実施している。 ・機構と災害協定を締結している地方公共団体について、連携の維持・強化に向けて、当該地方公共団体の担当者に対し、機構の災害復興支援の取組の紹介や災害復興住宅融資の制度内容の説明等を実施している。 ・主要な金融機関に対して、大規模災害が発生した場合に災害復興住宅融資の受付等にご協力いただけるよう、連携の維持・強化に向けた働きかけを実施している。
	<p>今後も高経年マンション対策は取組を強化してほしい。</p>	<p>(関係団体との連携状況)</p> <p>○ (一社) マンション管理業協会、(一社) 日本マンション管理士会連合会等の全国組織の本部を訪問等により機構制度の周知を実施した。また、(一社) マンションリフォーム推進協議会(REPCO)のセミナー、(特非) 耐震総合安全機構のセミナー、(公財) マンション管理センター主催のマンション管理技術研究会及び(一社) 日本マンション管理士会連合会のセミナーで機構制度の説明を実施した。</p> <p>○ 機構が事務局として主導し設立した、マンション管理等関係団体、民間金融機関、国・地方公共団体等で構成されるマンションの価値向上に資する金融支援の実施協議会の全体会及び分科会を開催した。協議会では、令和4年度に開始されたマンション管理計画認定制度の運用状況等について、参加団体から情報共有が行われたほか、高経年マンションの長期的な資金計画のあり方について議論を実施し、取組内容についてプレスリリースを行った。</p> <p>○ 国土交通省と連携し、同省による地方公共団体向けの管理計画認定制度に関する通知において、管理計画認定取得マンション向けの機構制度チラシが併せて周知された。また、同省が主催するマンション</p>

評価項目	主な指摘事項	令和4年度及び令和5年度の運営及び予算への反映状況
		<p>政策検討会にオブザーバーとして機構職員が参加し、制度周知を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 機構各支店において、（一社）マンション管理士会等の関係団体及び地方公共団体に対し、マンション管理適正化推進計画等の状況・課題をヒアリングするとともに、（一社）マンション管理業協会の地方支部におけるセミナー等で制度周知を実施した。 ○ 地方紙（大分合同新聞、京都新聞、読売新聞（大阪）及び神戸新聞）、地方公共団体の広報誌（福岡市政だより、広報さっぽろ）、会報誌（東北マンション管理組合連合会機関誌）等でタイアップ記事等を掲載する等、機構制度と併せて地方公共団体のマンション施策の周知を行った。 ○ 地方公共団体の要請に応じ、セミナー等で機構制度の説明を実施した。 <p>（周知ツール作成等の状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 管理計画認定取得マンション向けの機構制度を周知するためのチラシを作成し、関係団体等に配付した。 ○ 「マンション大規模修繕の手引き」のダイジェスト版を作成し、マンション関係団体及び機構支店に配布した。当該ダイジェスト版は、機構ホームページからも入手できるよう資料請求フォームを作成した。また、「マンション大規模修繕の手引き」の詳細版については、セミナー等で参加者に対して配布した。 ○ 機構本店から機構支店のマンション関連業務担当者に対し、マンション管理計画認定制度及び令和4年10月制度改正事項を含む機構のマンション関連融資制度に関する研修を実施した。 ○ 機構本店及び機構支店間で高経年マンションの課題解決に向けた取組の状況を適時に共有した。 <p>（マンションすまい・る債に関する主な取組）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 主要なマンション管理会社及び地方管理会社に個別訪問を行い、マンションすまい・る債の募集概要及び制度改正事項を周知するとともに、さらなる利用向上に向けたニーズをヒアリングした。 ○ 令和3年度以前において応募が募集期間の後半に集中している特徴があるマンション管理会社を改めて訪問し、応募手続に漏れがないよう注意喚起を行うとともに、その他の主要マンション管理会社、地方のマンション管理会社、（一社）マンション管理業協会及び（一社）日本マンション管理士会連合会に対しても、メールで注意喚起を行った。

評価項目	主な指摘事項	令和4年度及び令和5年度の運営及び予算への反映状況
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 応募終了後は、在京の主要マンション管理会社のうちマンションすまい・る債利用実績が多い10社に対して個別訪問又はWeb会議により積立手続における改正事項の周知及び積立手続漏れ防止の注意喚起を行った。 ○ マンション管理会社担当者のマンションすまい・る債に対する理解を促進するため、勉強会を実施した（10社）。また、勉強会の様子を撮影した動画が、勉強会に参加したマンション管理会社のイントラネットにおいて機構のマンション管理会社向けハンドブックとともに掲載された。 ○ マンションすまい・る債周知のため、マンション管理組合に対するダイレクトメールの配信、ラジオ広告・チラシ等のツール作成及びインターネット広告の配信を実施した。また、令和4年度の応募結果等のプレスリリースを実施した結果、複数のメディアにおいて記事が掲載された。 ○ マンションすまい・る債に関する事務を委託している（株）みずほ銀行と機構の関係各部署で連携し、マンション管理会社等からのニーズを踏まえ手続書類への押印の一部廃止、署名から記名への変更等の事務手続の改善を行った。 ○ 令和5年度の募集に向け、マンション管理組合及びマンション管理会社に管理計画認定マンション向けマンションすまい・る債の取扱開始等を周知するとともに、よりわかりやすくレイアウトやフォントを工夫した応募書類の作成等を行った。
<p>その他業務運営に関する重要事項</p>	<p>女性活躍の指標については、もう一段ランクアップを期待したい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性活躍推進法に基づく行動計画（計画期間：令和3年4月2日～令和6年4月1日）において、管理職及び管理職候補（主任調査役及び調査役）における女性職員割合の目標を策定しており、令和5年4月1日時点での実績は次のとおりとなった。 <ul style="list-style-type: none"> ・管理職に占める女性職員の割合（目標5%超※）：7.0% ※ 女性活躍推進法に基づく行動計画については、令和5年度末に見直すこととなる。見直しに当たっては、足下の実態を踏まえつつ、より高みを目指した意欲的な目標水準となるよう検討を進めてまいりたい。 ・主任調査役及び調査役に占める女性職員の割合（目標30%以上）：32.6% ○ 女性職員が仕事と家庭生活を両立させながらキャリアアップしていくことを支援するため、次の取組を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ・将来的に管理職登用が期待される30歳前後の女性職員を対象に、今後のライフイベントとキャリアを考える研修を実施した。

評価項目	主な指摘事項	令和4年度及び令和5年度の運営及び予算への反映状況
	働き方改革、テレワーク体制の拡充も充実していると評価でき、引き続き推進を期待したい。	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職昇格に向けたモチベーションの醸成及び能力向上を目的として、他企業の女性職員も参加する外部研修に、管理職登用が期待される女性職員2名を派遣した。 ・女性管理職がより広い視野で活躍するためのスキルの習得を目的とし、他企業の女性管理職も参加する外部研修に職員2名を派遣した。 <ul style="list-style-type: none"> ○ 豊富な知識、経験を持つシニア層の活躍を最大限促す観点から、人事・給与制度を変更し、令和5年度から段階的に定年を65歳に延長することを決定した。【再掲】 ○ 内閣府ベビーシッター利用者支援事業を活用した補助制度を導入し、育児中の職員が働きやすい環境を整備した。 ○ 職員一人ひとりが働きやすい職場づくりを行うための取組として、テレワーク及び時差勤務を引き続き推進するとともに、勤務地に配慮するための取組として、転勤配慮措置及び出産配慮措置を設けている。【再掲】