

独立行政法人住宅金融支援機構 人材確保・育成方針

本方針の適用期間は、令和7年4月1日から令和11年3月31日までとする。

1 基本的な人材確保・育成の考え方

(1) 採用の考え方

適切かつ円滑な業務運営及び実施のため、引き続き必要な人員を確保する。人員の確保に当たっては、自ら学び、自ら考えることができ、業務遂行に必要な理解力及び判断力を備え、企業文化を変革しようとする熱意と行動力を持った住宅金融のプロフェッショナルとなり得る人材を採用する。

また、組織の更なる活性化を図るため、多様な人材の積極的な確保を念頭に置きつつ、採用活動を実施する。

(2) 人材育成の基本的な考え方

住宅金融のプロフェッショナルとなる人材の育成を実現するため、現場でのOJTと集合研修等のOFF-JTの両輪による人材育成に取り組むとともに、職員一人ひとりの自己啓発の取組を支援する。特に、新卒採用後3年間は人材育成期間と位置づけ、債権管理、融資審査、まちづくり融資等の住宅金融の基礎となる現業を担う部署及び事業推進を担う部署を中心に配置することにより、機構業務全般における土台部分を構築できるよう育成する。更に育成対象職員自身が積極的に自己研鑽に努めるとともに、上司等は、重点的に仕事に必要な知識・スキルを身につけるための指導・育成に取り組む。

また、機構業務に関連した専門性、ノウハウ、知見等を蓄積していけるよう、外部組織への派遣による育成を図る。

(3) 女性活躍の推進

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく行動計画（令和6年4月2日～令和8年4月1日）に基づき、一人ひとりが仕事と生活を両立しながら、多様な人材が活躍する働きやすい組織を目指す。

管理職に占める女性職員の割合を9%以上（令和9年4月1日には10%以上を目指す。）、管理職登用の前提となる主任調査役及び調査役に占める女性職員の割合を33%以上とすることを目標として、人材育成に取り組む。

また、第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）における女性の登用・採用に関する成果目標を踏まえ、役員に占める女性の割合を概ね2割とする。

(4) 職員エンゲージメントの向上

人事制度の見直しによる処遇改善、仕事と生活の両立支援等を通じて、職員エンゲージメントの向上を図ることにより、組織力の源泉となる人材の定着を図る。

2 専門能力向上のための取組

(1) 機構業務及び関連する専門的な知識、スキル等の習得機会の提供（研修等）

機構業務の円滑な運営のため、基本的な知識・ビジネススキルの習得、金融や住宅政策等に関する専門的な知識の習得を目的とした研修を実施する。

また、各種業務における基本的な知識及び外部環境の変化にも柔軟に対応していくため、必要な知識・スキルの習得を目的とした外部機関主催の研修又はセミナーに参加する。

(2) I T・デジタル人材の育成・確保に資する取組

I T・デジタル化を更に進展させるため、I T・デジタル化の知識・スキルの習得を目的とした研修を実施するとともに、I T・デジタル化技術を各種業務に導入していくための知識・スキル及びマネジメント能力の習得を目的とした研修を実施し、I T・デジタル化の取組をリードする人材を育成する。

また、I T・デジタル化の技術を有する外部人材との連携を図るほか、ダイレクトリクルーティング等を通じてI T・デジタル人材の確保に努める。

(3) 外部組織との人事交流・派遣の実施及び外部人材の活用

機構内の業務では習得が難しい知識・スキルの習得に当たっては、外部組織との人事交流及び人材派遣により実務経験を積み、専門能力を高めていく。

また、高度な専門知識が必要な業務については、必要に応じて外部人材との連携及び外部委託等による外部人材の活用を実施する。

(4) 中長期的な人材育成の取組

高度な専門性並びに市場での技術水準及び要求水準の進展に応じた能力の向上が求められる業務分野（監査、金融リスク、I T、住宅・建築技術、マンション再生・まちづくり支援、国際対応及び調査研究）において、今後、各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・ローテーション、研修機会の確保等を通じて、中長期的な観点で育成に取り組む。