

独立行政法人住宅金融支援機構の令和4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4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5年度及び令和6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	今後、証券化支援事業の他に、柱となる事業は何なのか、職員の仕事のやりがいという意味からも、機構は、今後の大きな将来像を考える時期に来ているのではないかと。		○ 社会的なニーズが一層複雑化・高度化していく中、機構が将来にわたって持続可能な組織であるべく、将来の機構のありたい姿を示す長期ビジョン（長期ビジョン～住宅金融支援機構 Vision 2035～）を策定しホームページで公開した。 ○ 長期ビジョンの策定に当たっては、全職員に対する意見募集や職員との意見交換を行う等、全職員参加型で取り組んだ。また、策定後は職員向けに説明会を開催し、長期ビジョンの職員への浸透を図った。
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	今後も、消費者に対して長期優良住宅が選好されるような情報を提供することや、住宅販売事業者や工務店等の知識の醸成を図ることなど、長期優良住宅が更に普及するための取組を期待する。	○ 令和5年4月に実施したフラット35の制度改正のチラシ、著名人を活用した新ビジュアルのパンフレット、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」等の周知ツールを活用し、フラット35取扱金融機関、住宅関連事業者、フラット35サイト等を通じ、住宅ローン利用予定者向けに長期優良住宅等の周知活動を行った。各種周知ツールでは、税制面の優遇措置、国の補助金等の紹介を行い、住宅ローン利用予定者にとって有益な内容となるよう工夫した。 ○ 朝日新聞社主催のSDGs関連イベント「グッドライフフェア」（令和5年9月）に出展し、省エネルギー住宅、ZEH及び長期優良住宅のメリットを訴求した。また、ファイナンシャルプランナーと連携した「今知っておきたいこれからの住宅ローン」セミナーを開催し、住宅ローンの金利タイプの選び方、具体の資金計画事例等を紹介し住宅ローン選びの参考となる情報を発信した。加えて、朝日新聞に当該セミナーに関する記事型広告を掲載するとともに、機構公式YouTubeチャンネルにおいて当該セミナーの動画を配信した。 ○ 長期優良住宅推進のため、パンフレットやフラット35サイトのランディングページで種別ごとのページを作成し内容を充実させるとともに、フラット35S（ZEH）や長期優良住宅のメリットを訴求するチラシの作成、テレビCM、新聞広告、Web広告、機構公式YouTubeチャンネルへの動画掲載等様々な媒体を用いて訴求を行った。 ○ フラット50のチラシを作成し、長期優良住宅の認知向上を図るとともに、フラット35と比べて月々の返済額が抑えることができることを訴求した。 ○ 令和6年2月のフラット35子育てプラス及び新ポイント制度の制度開始に伴い、取得対象住宅が長期優良住宅の場合は、さらに金利の引下げ期間及び引下げ幅が拡充されることについて、フラット35サイト、周知チラシ等に記載し、メリットとして訴求した。

評価項目	主な指摘事項	令和５年度及び令和６年度の運営及び予算への反映状況
	今後も、地方公共団体のニーズを踏まえた商品・運用の改善に取り組むことを期待する。 フラット３５の利用率の低下については、機構の基幹事業に関わるので十分な検討と対応が必要である。長短金利差の拡大の問題もあるが、金融機関との対話等も深めてほしい。	○ 大手住宅関連事業者に対して、機構首都圏広域事業本部と機構支店等が連携し、当該事業者の営業方針等を情報共有しながら、重層的な周知活動を行った。また、地場住宅関連事業者に対しては、機構支店等が重点的かつ積極的に訪問し周知活動を行った。 ○ （一社）不動産流通経営協会、（一社）プレハブ建築協会、（一社）全国住宅産業協会、（一社）リフォーム推進協議会等の業界団体が会する関連団体連絡会議等を通じ、フラット３５の利用状況に関する意見交換及び要望事項のヒアリングを実施した。 ○ 空き家の利活用を一層推進するため、フラット３５地域連携型（空き家対策）について、借入金利の当初引下げ期間を拡大した（令和５年４月）。 ○ 2050年カーボンニュートラルの実現に向けて、断熱等性能等級６又は７相当の性能の住宅に対する取得支援等を目的とした地方公共団体の独自の取組を支援するため、フラット３５地域連携型（地域活性化）の類型に「グリーン化」を追加するとともに、フラット３５（新築住宅）における省エネ技術基準を強化した（令和５年４月）。 ○ テレビCM（地上波及びBS放送）、新聞、Web（バナー広告及びYouTube）等を活用した広域広告による周知のほか、地方紙、交通広告等を活用した地域での広告による周知を行い、全期間固定金利の安心を訴求した。 ○ 住宅ローン利用予定者等に対して広く有益な情報提供を行うため、ファイナンシャルプランナー向けのメールマガジンを毎月発行し、情報提供を行った。 ○ 大手住宅関連事業者に対して、機構首都圏広域事業本部と機構支店等が連携し、当該事業者の営業方針等を情報共有しながら、重層的な周知活動を行った。また、地場住宅関連事業者に対しては機構支店等が重点的かつ積極的に訪問し周知活動を行った。【再掲】 ○ （一社）不動産流通経営協会、（一社）プレハブ建築協会、（一社）全国住宅産業協会、（一社）リフォーム推進協議会等の業界団体が会する関連団体連絡会議等を通じ、フラット３５の利用状況に関する意見交換及び要望事項のヒアリングを実施した。【再掲】 ○ フラット３５の令和５年10月制度改正事項について、フラット３５取扱金融機関に対し、事前に受領した質問事項への回答を反映した説明動画を活用する等の工夫を行いながら説明会を実施したほか、Q&A集を提供する等、フラット３５取扱金融機関が住宅ローン利用予定者に分かりやすく説明できるようサポートを行った。 ○ フラット２０のチラシを作成し、フラット３５と比較して借入金利が低いことに加え、長期優良住宅及びZEH水準を満たす住宅に関してはさらに金利引下げの対象となることを訴求した。 ○ フラット５０のチラシを作成し、長期優良住宅の認知向上を図るとともに、フラット３５と比べて月々の返済額が抑えることができることを訴求した。【再掲】 ○ こども未来戦略方針（令和５年６月13日閣議決定）を踏まえ、子育て世帯等に対して全国一律でこどもの人数等に応じてフラット３５の借入金利を一定期間引き下げる「フラット３５子育てプラス」を創設した（令和６年２月）。 ○ 令和４年10月から適用を開始した「ポイント制」について、フラット３５子育てプラスの制

評価項目	主な指摘事項		令和５年度及び令和６年度の運営及び予算への反映状況
			度創設と併せて、「金利引下げ幅上限の拡大（年▲0.50%→年▲1.00%）」、「ポイント上限の撤廃（４ポイント→上限なし）」、「ポイント加算方法の変更」を行った。
		今後も、不適正利用事案の発生防止については、利用者への啓発活動をはじめとして、着実に取り組んで欲しい。他方、いたずらに監視を強化するとコストがかかり、かえって多数の利用者の負担を増やすことになることから、効率的な調査体制を実現してほしい。	○ 住宅ローン利用予定者への啓発活動については、パンフレット、新聞広告、Y o u T u b e 動画等における注意喚起及び借入申込時の顧客説明の強化等の取組を引き続き実施するとともに、令和５年度は、フラット３５サイトに「不適正利用を防止するための機構の取組」及び「悪質な勧誘によって利用者が不適正利用に巻き込まれないための注意喚起」を新たに掲載し、取組を進めている。 ○ フラット３５取扱金融機関の審査部門に対し、不適正利用事案の傾向等の情報提供を行い、慎重な審査を促した。 ○ 効率的な調査体制の実現については、会計検査院からの指摘を真摯に受け止め、令和４年度から新たに実施することとした居住等の実態調査について、外部委託やＲＰＡを活用して調査を実施している。
	住宅融資保険等事業	令和５年度においても、効果的な普及啓発活動を実施し、リバースモーゲージ型住宅ローン制度について消費者の認知が促進されることを期待する。	○ 未参入の民間金融機関に対する参入勧奨、住宅関連事業者に対するリ・バース６０の説明等の啓発活動を引き続き実施している。また、リ・バース６０の認知度及び理解度の向上を図るため、テレビCM、新聞広告、インターネット等において広告を実施している。 ○ これらの取組の結果、リ・バース６０の認知度は、令和５年度末時点で15.3%（令和４年度末時点：12.2%、令和３年度末時点：10.0%）と徐々に上昇しており、リバースモーゲージ型住宅ローン制度の普及に寄与している。
		今後、住宅融資保険を活用したリバースモーゲージ型住宅ローンの増加が見込まれると思われるが、金融機関のモラル・ハザードには気を付けていただきたい。	○ リ・バース６０の取扱いを開始する金融機関に対しては、住宅融資保険約款に基づいた業務が行われることを個別に確認している。また、リ・バース６０取扱金融機関から機構に対して保険金支払請求があった際の審査については、他の住宅融資保険と同様に、住宅融資保険約款等に沿って的確な審査を行った上で支払可否を判断している。 ○ 上記過程において、リ・バース６０取扱金融機関の融資姿勢に問題等が判明した場合には、個別の指摘に留まらず、他のリ・バース６０取扱金融機関も含めて周知し、モラル・ハザードの低減を図っていくこととしている。
		今後も、空き家対策等の地方公共団体の政策ニーズを捉え、各地で行っている取組が全国に展開されることを期待する。	○ 香川県高松市と機構四国支店が行った「高松市高齢者の住替え等応援事業補助制度」に関する連携等の事例を各地に展開する等、リ・バース６０が空き家対策等の政策課題解決に活用できることを周知している。
		リフォーム工事による資産価値上昇分を評価する制度改正が導入されたことは重要かつ評価できる。以前から金融実務の課題であるとされていたところであり、この機構の取組が民間金融機関の行動変容の大きなきっかけになることを期待したい。	○ リフォーム工事による担保評価方法の見直しについて、令和５年度は、リ・バース６０の新規参入勧奨時に金融機関に対して周知を行っている。 ○ 令和５年度において当該担保評価方法を取り入れている金融機関数は50機関（前年度比４機関増）となり、当該担保評価方法の浸透が進んでいる。
	住 宅 資	省エネ改修の必要性やメリットについて、消費者	○ グリーンリフォームローンの制度内容を周知するため、セミナーを通じてライフプラン協会

評価項目	主な指摘事項	令和５年度及び令和６年度の運営及び予算への反映状況
金融通 等事業	の理解が深まるような周知活動等を実施し、一層の実績に結びつくことを期待する。	のファイナンシャルプランナー及びリフォーム事業者に対してセミナーを実施した。また、地場住宅関連事業者等に対し、グリーンリフォームローンの制度内容等の周知を実施した。 ○ フラット３５のテレビCMにおいて、グリーンリフォームローンを併せて紹介するバージョンを作成・放映することにより、住宅ローン利用予定者向けに制度の周知を図った。また、グループコミュニケーションサービス「LINE」を用いてグリーンリフォームローンの借入金利を毎月配信した。 ○ 朝日新聞社主催のSDGs関連イベント「グッドライフフェア」（令和５年９月）に出展し、省エネ住宅リフォームのメリットについて訴求した。【再掲】
	サービス付き高齢者向け賃貸住宅融資の融資承認件数減少（令和４年度３件（対前年度比▲75.0％））について、その原因や社会的ニーズを分析した上で、適切な対応に努められたい。	○ 高齢者の居住安定確保に当たっては、サービス付き高齢者向け賃貸住宅事業の安定的な事業継続が重要となること、近年の資材価格高騰や介護人材不足等の状況に加え、国のサービス付き高齢者向け住宅整備事業における補助金の段階的な縮減（新築物件に係る25㎡未満の戸当たり上限額：平成28年度120万円、令和３年度70万円）を踏まえ、機構では、サービス付き高齢者向け賃貸住宅事業者が安定して事業継続が可能かどうかを慎重に審査しており、その結果、融資承認件数が減少している。 ○ 引き続き地域の需要や実情を踏まえて事業運営の安定性・継続性を慎重に審査し、高齢者の居住の安定確保に努めていく。 ○ なお、安定的な事業継続を確認するため、既に融資した物件に対しても施設運営状況のモニタリングを行っている。
業務運営の 効率化に関する事項	デジタル化の推進に当たっては、今後もセキュリティ対策、個人情報保護に万全を期されたい。	○ 機構は、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を推進するに当たり、今後も継続して次の取組を実施することにより、適切な情報セキュリティ水準の維持・個人情報保護に誠実かつ積極的に取り組んでいく。 （情報セキュリティ） ① 政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準等の政府方針を踏まえたセキュリティポリシーの運用 ② 年次の情報セキュリティ対策推進計画の策定・点検・見直し ③ 役職員に対する情報セキュリティに関する注意喚起、研修、訓練等の実施 ④ 政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準群への準拠性について、最高情報セキュリティ責任者による監査の実施及び当該監査で判明した課題の改善等の実施 ⑤ 情報セキュリティの水準の適切な維持を目的とした情報セキュリティ委員会の開催 （個人情報保護） ① 個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）その他の諸規範を踏まえたプライバシーポリシーの策定・運用 ② 役職員向けの個人情報取扱ルール等の研修、過去に発生した個人情報漏えい等事案の横展

評価項目	主な指摘事項	令和5年度及び令和6年度の運営及び予算への反映状況
		開の実施 ③ 金融機関等の業務委託先への実地点検等の実施
財務内容の改善に関する事項	令和5年度においても、利益が生じる場合は、住宅政策上求められる施策を検討し、適時適切に実施することを期待する。	○ 令和4年度決算において生じた利益については、証券化支援勘定及び既往債権管理勘定について、将来のリスク等に備えるために必要な額を積み立てた。また、残余の発生した証券化支援勘定及び既往債権管理勘定では、それぞれ792億円及び116億円の国庫納付を行った。 ○ 令和5年度は、次の項目について新たに自主財源を活用している。 ① フラット35S（金利Bプラン（既存住宅））の金利引下げ ② まちづくり融資（長期事業資金）及びサービス付き高齢者向け賃貸住宅建設融資における省エネ性に優れた住宅（ZEH、長期優良住宅又は認定低炭素住宅）の金利引下げ ③ フラット35子育てプラスの金利引下げ（一部）（令和6年2月から） ○ 令和4年度に引き続き、次の項目について自主財源を活用している。 ① フラット35リノベ及びフラット35地域連携型（子育て支援及び空き家対策に資するものを除く。）の金利引下げ ② フラット35S（金利Bプラン（新築住宅））の金利引下げ ③ フラット35維持保全型の金利引下げ ④ フラット35融資率9割超（平成22～24年度分）の金利引下げ ⑤ 住宅融資保険勘定における出資金不足相当額の積立金の活用 ○ 令和6年度から次の項目について新たに自主財源を活用することとしている。 ① フラット35地域連携型（子育て支援）の金利引下げ ② 子育て配慮住宅（安全性・防犯性・遮音性に優れた賃貸住宅）に対する子育て世帯向け省エネ賃貸住宅融資の金利引下げ
その他業務運営に関する重要事項	女性活躍推進の計画はおおむね達成しているため、次の計画設定時においては計画を引き上げることも検討してはどうか。	○ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）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、管理職及びリーダー層における女性職員割合の目標を策定しており、令和6年4月1日時点での実績は次のとおりとなった。 ・ 管理職に占める女性職員の割合（目標5%超）：7.4% ・ 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）：35.1% 機構が定める行動計画については、令和5年度末に見直しを行い、実態を踏まえつつ、より高みを目指した目標水準として、次のとおり管理職及びリーダー層における女性職員割合の目標を設定した（計画期間：令和6年4月2日～令和8年4月1日）。 ・ 管理職に占める女性職員の割合：9%以上 ※ 令和9年4月1日には10%以上を目指す。 ・ 主任調査役及び調査役に占める女性職員の割合：33%以上 【参考】

評価項目	主な指摘事項	令和５年度及び令和６年度の運営及び予算への反映状況
		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、新たな業務経験を積む機会の設定により女性職員に対し成長の機会を提供したほか、次の取組を実施した。 ・ 仕事と育児を両立しながら自律的にキャリア形成を行うことを支援するため、育児中の職員の経験談等を共有する「仕事と育児の両立支援に関する研修」を実施した。 ・ 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。 ・ 女性管理職がより高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。
	人手不足が厳しくなっている中で、組織の持続性を保つためには、意欲ある人材を確保し、職員のやりがいが高めることが必要である。人材育成について問題が生じないように、研修の機会や、処遇・待遇を適切に整えてほしい。	○ 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５年度人材育成実施計画に基づき、次の取組を行っており、引き続き組織の持続性を保つため、意欲ある人材を確保し、職員のやりがいを高めた。 ・ 新卒採用について、円滑な業務の運営及び実施に必要な人材を確保するため、対面型の企業説明会や理系、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うとともに、機構への理解深化及び志望度向上を図るため、学生が参加するグループワークを充実させた１Ｄａｙ仕事体験等を行った。 ・ 社会人採用について、機構業務の専門化・高度化を踏まえ、業務遂行に必要な理解力及び判断力を備え、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確保するため、ダイレトリクルーティングを実施し、高度な専門性を有する人材を採用した。 ・ 機構人材育成期間（１～３年目）に関する研修及び昇格の時機を捉えた昇格者研修を実施し、職員の能力向上を図った。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。 ・ デジタル化・ＩＴ関連の人材育成を進めるため、全職員向けのセミナー及びeラーニングを実施したほか、デジタル化に係る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。また、知識を有する職員を対象とした機械学習モデルの実装等を学ぶ研修を実施し、併せてデータ分析、機械学習モデルの実装等に係る実践的な知識及びスキルの習得を目的としたデータサイエンス・コンペティションを実施した。 ○ 引き続き、研修機会の提供や各種制度の改善を図ることで、全職員のやりがい高めるとともに安心してキャリアを継続できるよう取り組んでまいりたい。