

サステナビリティへの対応



学生主催の紙ロケット教室にて、完成した紙ロケットを飛ばす子どもたち
(藤山台団地 愛知県春日井市)

SDGsへの貢献

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

URは、これまでも人口減少、少子高齢化、東京一極集中という経済社会構造上の大きな課題や、巨大地震や気候変動に対応するための防災、減災、老朽化対策の必要性といった我が国が抱える社会的課題の解決に、まちづくりやくらしづくりを通じて貢献してきました。

これからも、事業活動や業務活動等を通じて、世界共通の目標であるSDGsにも貢献していきます。



UR賃貸住宅の地域医療福祉拠点化の推進など



OJTや自己啓発支援、外部との人材交流等による人材育成など



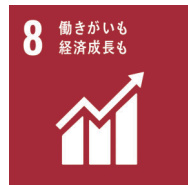
女性の積極採用や女性活躍に向けた環境整備によるダイバーシティの推進など



UR賃貸住宅の適時・適切な修繕やリノベーションによる安全で安心な住まいの提供など



まちや住まいの省エネルギー化や再生可能エネルギーの活用推進など



多様で柔軟な働き方の推進や、生産性向上に資する職場環境の整備など



道路、防災公園等のインフラ整備や、復興支援における災害に強いまちづくりなど



土地利用の高度化や、交通結節点機能の強化、公共空間の創出等による都市の再生など



建設工事により発生する建設副産物のリサイクル推進など



CO₂排出量の削減による地球温暖化対策の推進など



海洋エリアでの環境負荷の低減や自然との共生に配慮した事業の推進など



緑豊かな環境の整備や自然の力を活用するグリーンインフラの推進など



内部統制の適切な運用や情報提供による業務運営の透明性の確保など



各事業における公共団体や民間企業等多様な主体との連携・協働など

都市の国際競争力の強化と地域経済の活性化

安全かつ強靱なインフラ構築と持続可能なまちづくり

- ・都市再生事業中の地区 **98** 地区 (R4年度末時点)
- ・地方公共団体等とのまちづくりに関する協定の締結 **5** 主体 (R4年度実績)
- ・防災公園の整備と収容可能人数 **4.2** ha (R4年度実績)
17,799 人 (R4年度中に供用開始された防災公園)

海外都市開発事業への民間企業の参入支援

- ・他国との協定・覚書の締結 **10** 件 (R4年度末時点)
- ・海外からの視察・研修等による受け入れ **146** か国・**25,042**人 (R4年度末時点での累計)

災害に強いまちづくりの推進

東日本大震災からの復旧・復興支援

- ・応急仮設住宅用地の提供と支援要員等の派遣 **8** ha・**184** 人 (R4年度末までの累計)
- ・津波・原子力被災地の復興に係る整備 **29** 地区・**1,527** ha (R4年度末時点)
- ・災害公営住宅の整備 **86** 地区・**5,932** 戸 (R4年度末までの累計)

発災時の迅速・円滑な対応に向けた活動

- ・地方公共団体等に対する啓発活動 **116** 回 (R1年度からの累計)
- ・地方公共団体等とURとの関係構築 **58** 団体 (R1年度からの累計)

多様な世代が生き生きと安心して暮らし続けられるコミュニティの創出

- ### 高齢者や子育て世帯等が安心して暮らし続けられる環境の整備
- ・地域の医療福祉拠点化 **133** 団地 (R4年度末時点)
*大都市圏のおおむね1,000戸以上の団地約200団地が対象
 - ・団地内の高齢者・子育て支援施設 **1,113** 件 (R4年度末時点)

人々が安全・安心・快適に暮らせる住まいの整備

- ### UR賃貸住宅における安全・安心・快適な暮らしの実現
- ・住戸のバリアフリー化率 **62.5%** (R4年度末時点)
 - ・住棟ベースの耐震化率 **95.3%** (R4年度末時点)

環境にやさしく美しいまちなみの形成

地球温暖化対策の推進

- ・CO₂排出量の削減 (H25年度比) **34,500** トン (R4年度実績)
- ・UR賃貸住宅共用部照明のLED化 **69,718** 台 (R4年度実績)
- ・UR賃貸住宅への潜熱回収型給湯器の設置 **7,564** 戸 (R4年度実績)

建設副産物のリサイクルや環境物品等の調達の推進

- ・廃棄物の再資源化 **98.4%** (R4年度実績)
- ・建設発生土の有効利用 **98.5%** (R4年度実績)
- ・環境物品の調達 **100%** (R4年度実績)
*必要な機能・性能を有する判断の基準を満たす製品が市場に確認できなかったものを除く

事業活動を支えるガバナンス体制

適切な内部統制の推進

- ・内部統制に係るeラーニングの実施 全職員対象 **44** 回 (R4年度実績)
- ・内部統制関連研修の実施 延べ **461** 人受講 (R4年度実績)

コンプライアンスの徹底・推進

- ・コンプライアンス研修の実施 **1,000** 人受講 (R4年度実績)
- ・官製談合防止研修の実施 **581** 人受講 (R4年度実績)

様々なフィールドで活躍できる人材の育成、多様な働き方を支えるダイバーシティの推進

社会情勢の変化に対応できる人材の育成

- ・職種・階層別等研修の実施 約 **210** 件・延べ約 **11,600** 人受講 (R4年度実績)
- ・自己啓発支援として取得可能な資格 約 **80** 種類 (R4年度実績)

ダイバーシティ&インクルージョンや働き方改革の推進

- ・新規採用職員の女性比率 **51.3%** (R4年度入社)
- ・女性の管理職比率 **7.5%** (R5年4月1日時点)
- ・障害者実雇用率 **2.79%** (R4年6月1日時点)





URフォトコンテスト応募作品
(五輪 北海道札幌市)

環境への配慮

美しく安全で快適なまちをステークホルダーの皆様へ提供するため、幅広く環境を捉えた独自の環境配慮方針を宣言し、環境配慮活動を推進しています。あらゆる分野において、幅広い関係者とのパートナーシップを充実・強化して、持続可能でレジリエンスの高い循環共生型のまちづくりをめざしています。

環境に関する考え方

■ 環境配慮方針

URがめざすまちや住まいが環境にやさしいものであること、まちや住まいづくりの過程においても環境への負荷を少なくすること、さらに、このような目標は私たちの取り組みだけで達成されるものではなく、私たちの提供する環境をご利用になる皆様と一緒に進めていくことを表現したものです。この方針に従って、各事業において環境配慮を推進しています。

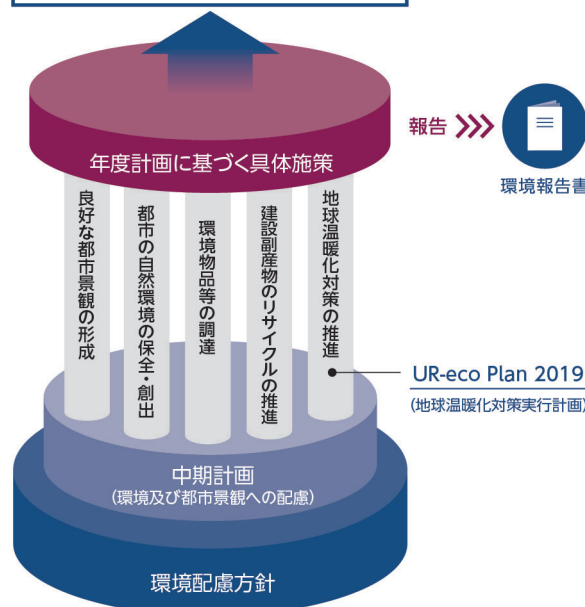
環境にやさしいまちや住まいをつくります

- 都市の自然環境の保全・再生に努めます
- まちや住まいの省エネルギー化を進めます
- 資源の有効利用と廃棄物の削減に努めます
- まちや住まいの安全・安心と快適性を確保します
- 皆様と一緒に環境に配慮したライフスタイルを考えます

環境に配慮して事業を進めます

- 環境負荷の少ない事業執行に努めます
- 環境に関して皆様とコミュニケーションを深めます

国の環境基本計画(重点戦略)への貢献



主なR4年度実績

● CO ₂ 排出量の削減(H25年度比)	34,500トン
● UR賃貸住宅共用部照明のLED化	69,718台
● UR賃貸住宅への潜熱回収型給湯器の設置	7,564戸
● 廃棄物の再資源化	98.4%
● 建設発生土の有効利用	98.5%
● 環境物品の調達	100%

※必要な機能・性能を有する判断の基準を満たす製品が市場に確認できなかったものを除く

地球温暖化対策の推進

■ UR-eco Plan 2019

地球温暖化対策に関する実行計画として、持続可能でレジリエンスの高い循環共生型のまちづくりをめざすために策定したもので、令和元年度から令和5年度までの短期目標と令和12年度までの中長期目標を示しています。

URにおける環境配慮への取り組みとSDGsへの貢献も取り入れながら、横断的に環境負荷低減を推進しています。

主体領域におけるCO₂総排出量

平成25年度(基準年度)総排出量

117,000トン

↓ 34,500トン削減 ↑

令和4年度 総排出量

82,500トン

主体領域:URが直接CO₂排出に関わっており、主体的に削減する領域

■ カーボンニュートラルの実現に向けた施策の推進

省エネルギー性能の向上

● 新築住宅におけるZEH対応

国の方針に基づき、設計に反映できるUR賃貸住宅からZEH相当の仕様として設計を実施中

● 既存住宅の改修時における複層ガラス化の推進

旧型アルミ製窓建具改修に当たっては、複層ガラス化を標準化



窓の断熱改修(複層ガラス化)のイメージ

再生可能エネルギーの創出

● 新築住宅における太陽光発電設備の設置

建替え住宅における新築設計に反映中

● オフサイトPPAモデルの検討

事業者等にヒアリングを行いながらUR賃貸住宅の屋上等を活用したオフサイトPPAモデルを検討

※オフサイトPPA
太陽光発電事業者が発電設備を設置し、発電した電力を建物所有者等が購入し、発電場所以外の場所で消費するもの



太陽光発電設備の設置イメージ

環境報告書の公表

環境配慮活動結果については、環境報告書として取りまとめ、毎年、公表しています。ダイジェスト版も作成し、UR賃貸住宅にお住まいの皆様やお客様に幅広く配布するなど、より多くの方々との環境に関する対話にも努めています。

令和5年版では、令和4年度の環境配慮活動実績について掲載しています。

事例紹介

ちばし そが 千葉市蘇我スポーツ公園の全面開園(千葉県千葉市)

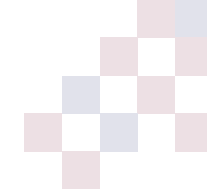
千葉市からの要請を受け、平成14年度から20年間にわたり防災公園街区整備事業を進めてきましたが、令和4年3月に千葉市蘇我スポーツ公園(約46ha)が完成し、同年4月に開園を迎えました。

当公園は民間工場跡地を防災公園として再生し、球技場やスケートパークなどを備えています。平常時にスポーツ振興の拠点として、災害時には約46haという広さを生かして地域防災の拠点として活用できるように整備しました。

また、環境への配慮として、円形球技場の芝生には、同公園内の球技場の張替えで撤去した芝を粉碎し再利用するなど、資源のリサイクルを積極的に推進しました。

千葉市蘇我スポーツ公園





Social



令和4年度新規採用職員の1年目研修の様子

人材戦略

職員の自立・成長をサポートし、能力を最大限に発揮できる環境を整備することが重要だと考えています。その方策として、「キャリア開発プログラム」「健康経営の推進」「ダイバーシティ&インクルージョン」を重要項目と位置づけ、組織全体で推進しています。

キャリア開発プログラム

多様な主体との連携・協働を通じて社会的課題を解決し、新しい価値を作っていくため、自ら考え行動する「チャレンジングな人材」、業務の専門領域を幅広い視点で捉えることができる「プロフェッショナルな人材」が必要と考えています。これらの人材を育成するために、キャリア自律支援と多様なジョブローテーションを組み合わせたキャリア開発プログラムを実践しています。

■ キャリア自律支援

● OJT
日常の業務を通じて、職員に求められる能力を育成するほか、公的機関としての高い倫理観を身につけていきます。なお、新規採用職員に対しては1on1で指導職員を配置し、定期的な業務の振り返り等を通じて職員の成長をサポートしています。

● OffJT

日常業務以外にも、職歴や職種、階層に応じて専門性や管理職のマネジメント能力を高めるため、業務別研修や階層別研修を行っています。(研修件数約210件・延べ約11,600人の職員が参加)
特に、技術系職員に対しては「研修シラバス」に基づき、これまで蓄積してきた技術力を着実に承継し、総合力と専門性をバランスよく、体系的に習得できる環境を整えています。

主なR4年度実績	
● 職種・階級別等研修の実施	約210件・延べ約11,600人
● 自己啓発支援として取得可能な資格	約80種類
● 新規採用職員の女性比率	51.3% (R4年度入社)
● 女性の管理職比率	7.5% (R5年4月1日時点)
● 障害者実雇用率	2.79% (R4年6月1日時点)

● 自己啓発支援(外での学び)

職員が自分自身の成長のため自ら考え、自ら行動することができるよう、得意分野や興味を持った分野を学ぶことができる環境を整えています。通信教育講座や外部機関主催の研修、ビジネススクール・海外短期語学留学等への派遣等、多彩なメニューを提供しているほか、職員に対して約80種類の資格取得を推奨し、積極的に取得する意識の向上に努めています。令和4年度においては、ビジネスや経営に関する講義動画コンテンツやeラーニングを、いつでもどこでも好きなだけ学ぶことができる外部機関のプログラムについて、対象となる職員を若手層まで拡充しました。また、職員のデジタルリテラシー向上のためITパスポートの資格取得を奨励し、それに係る通信教育講座、資格取得促進研修等の支援を提供することで、計143人が資格取得に至りました。

トピック 主体的なキャリア形成に向けてのサポート

URでは、「都市再生」「賃貸住宅」「震災復興支援」の大きく3つの事業に関わる「企画・計画」「設計・工事」「経営・管理」の業務のほか、事業を後方から支える「総務」「人事」「経理」等の業務があります。これら事業・業務を体系的に整備し、それぞれに求められる人物像等を可視化した「職務情報」を令和4年度に整備しました。職務情報においては、仕事の魅力、身につく・活かせる知識・スキル、求められる行動特性等を整理しており、将来的なキャリアイメージをより描きやすくすることで、職員一人一人が自らの成長を実感しながら主体的にキャリア形成することを促していきます。

■ ジョブローテーション

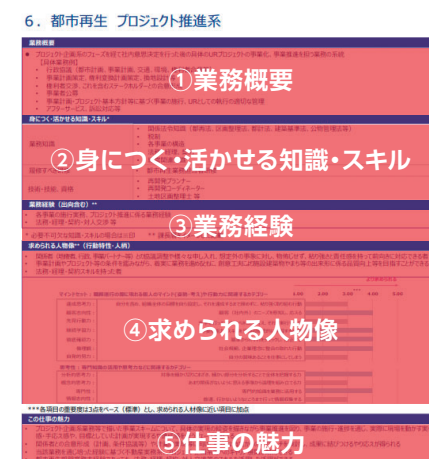
「都市再生」「賃貸住宅」「震災復興支援」の大きく3つの事業における様々な業務への理解を深めることができるよう、若手職員を対象に2~3年程度のサイクルで部門や業務領域を超えたジョブローテーションを行っています。令和3年度からは、従来のジョブローテーションの仕組みに加え、特定の部署への配属希望者を社内で募集する仕組み(社内公募制)も導入しています。また、職員を国や地方公共団体等に派遣し、それぞれの視点での政策課題の捉え方や業務の進め方等を学ぶことで、視野を広げることにより、職員の更なる成長を促しています。

トピック フィールドワークを通じた業務理解向上

URでは、自身が担当する事業地区や担当業務のみならず、フィールドワークを通じて様々な事業・業務の現場を目で見て触れることにより、職員の知見を広げることを大事にしています。コロナ禍で実施が困難な時期がありましたが、令和4年度においては、各事業地区の担当職員が、他部門・他事業所の職員を交えて、事業推進上の課題等を題材に、現地踏査しながら意見交換するなど、URの事業を肌で感じ取り、業務理解を向上させる機会を設け、多くの職員が参加しました。また、新規採用職員に震災復興支援の現場を見る機会を設けることで、URが震災復興支援で果たした役割を風化させることなく、若手層に継続的に伝承しています。

自己啓発支援メニューの種類と利用人数(令和4年度)		
通信教育・通学制講座	294コース	286人
資格等試験援助・報奨	87コース	866人
e-ラーニング	290コース	194人
外部研修	64コース	298人

※e-ラーニング以外は延べ人数



職務情報の構成



事業地区の状況を説明する地区担当職員と参加職員

社会への還元

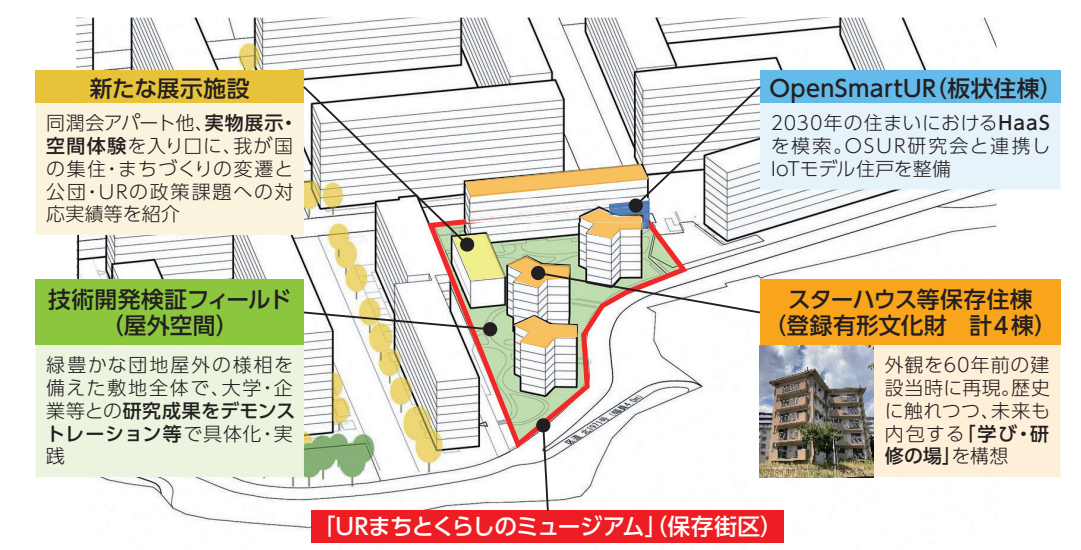
研究成果の発信、UR賃貸住宅を活用した研究機会の提供

事業や研究開発により得た知見は、UR賃貸住宅の商品性向上等のUR事業への活用のみならず、「URひと・まち・くらしシンポジウム (UR技術・研究報告会)」やHP、イベントへのブース出展、学会への発表等を通じて幅広く世の中に情報発信することで、より良い社会へとつながっていくことを期待しています。

令和5年9月に「URまちとくらしのミュージアム」開館決定

ニューヴェル赤羽台 (東京都北区) の保存街区で、都市の暮らしの歴史を学び、未来を志向する情報発信施設を整備中です。施設名称を「URまちとくらしのミュージアム」とし、令和5年9月に開館することを予定しています。

また、団地初の登録有形文化財 (建造物) に登録されたスターハウス等保存住棟4棟は、(一社) 日本建築学会の学術的監修の下、建物外壁を昭和37年竣工当時の色彩パターンに再現する改修工事が令和4年5月に完了しました。今後は、これからの暮らしの提案を行うほか、ストック社会に対応した改修技術等の実証フィールドとして活用します。



新たな展示施設には、同潤会代官山アパートを始めとする4団地計6戸の「復元住戸」を、集合住宅歴史館 (東京都八王子市) から移築・設置するほか、都市と集合住宅の暮らしの歴史や変遷等を紹介する壁床4面スクリーン投影による映像展示、模型やパネルを整備していきます。

※本ページ下部のQRコードのリンク先にて当ミュージアムの予告動画を掲載中です。



健康経営の推進

職員一人一人が職場で能力を最大限に発揮しながら、公私ともに充実した生活を送るため、最も重要かつ根源的なことは「心身の健康」であると考えています。このことから、「健康経営」をキーワードに、職員の健康維持・増進に向けた支援を行ってきており、人間ドック補助、ストレスチェック、健康セミナー開催など様々な施策を実施しています。

また、健康診断の二次検査受診推奨制度を設けており、対象の職員に、休暇取得等の配慮をすることにより、職員の自発的な検査受診を促しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

長く働き続けられる職場の実現

全ての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境を目指し、「業務の効率化」「柔軟な働き方の推進」「職員一人一人の意識改革」を進めています。

具体的には、テレワーク勤務制度・始業時刻変更制度・有給休暇の時間単位取得制度、サテライトオフィスの利用環境の整備のほか、育児・介護・治療などと仕事との両立のための研修を管理職も含めて実施しています。また、子どもの養育のための時短勤務制度 (小学校1年生まで)、子どもの看護休暇 (小学校3年生まで) など、長く働き続けられるための各種制度を設けています。

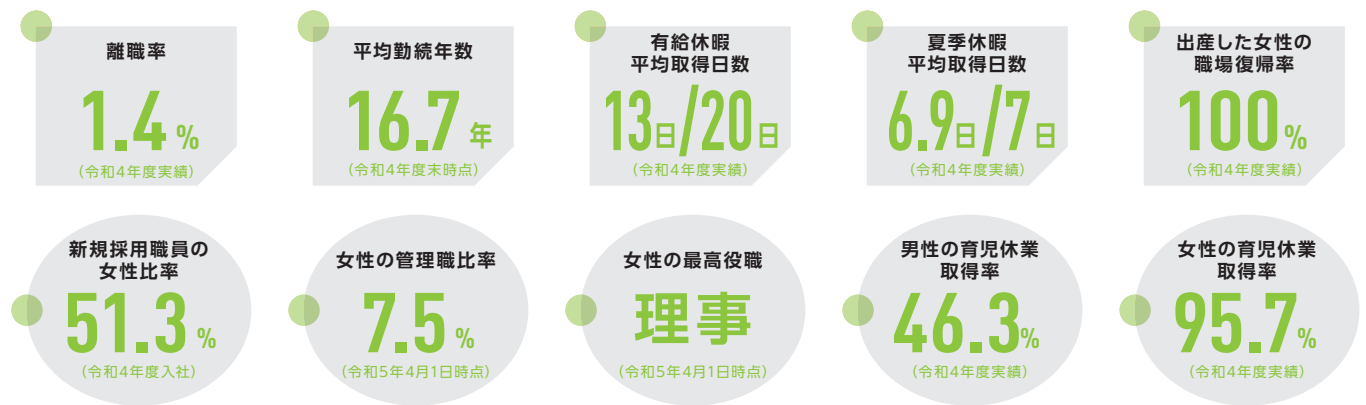
また、職員一人一人に配布されたモバイルPCにてグループウェアを活用し、離れていても職員同士がコミュニケーションを図りながら円滑に業務を進められるよう、各種研修や情報発信を行っています。

制度利用の一例

女性職員 (35歳、子4歳・6歳) の声

2度の出産で計2年半の産休・育休を取得しました。最初の復職時には勤務時間を1.5時間短縮していましたが、在宅勤務や、現場への出張時に付近のサテライトオフィスでテレワークができるようになり、現在は0.5時間の短縮で働いています。

子の成長にあわせて働く場所や時間を柔軟に変化させることができ、家庭と仕事の両立を図りながら日々の業務に取り組んでいます。



LGBTQへの理解向上

職員のLGBTQに関する理解向上のため、全職員向けにオンライン研修 (5回) 及び動画配信を実施し、併せてLGBTQの基礎知識や配慮事項等をまとめたハンドブック、執務室改善ガイドラインを作成しました。

障がい者の積極採用

障がい者雇用を積極的に進めており、令和4年6月1日現在の障害者実雇用率は2.79%です。
(令和4年障害者雇用状況 (厚生労働省調査) における民間企業の障害者実雇用率2.25% (令和4年6月1日時点))



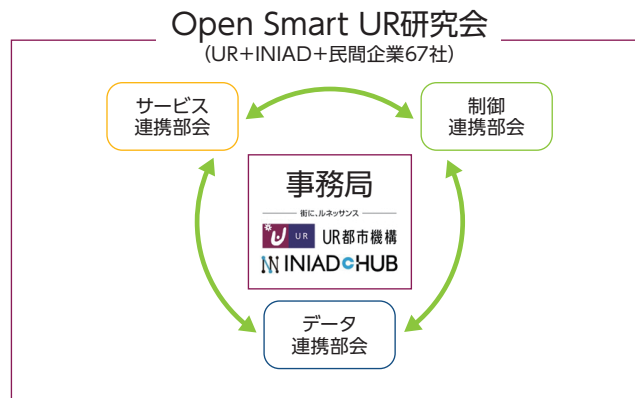
■ Open Smart UR



東洋大学情報連携学部 (INIAD) との共同研究により、UR賃貸住宅にIoTやAI等を活用して様々な生活関連サービスを提供する「HaaS (Housing as a Service)」という新たな発想のもと、情報技術を活用した魅力的で安心な生活環境である「Open Smart UR」ビジョンを提案しています。令和元年には、旧赤羽台団地のスターハウスにおいてスタートアップモデル住戸を公開したほか、UR・INIAD・民間企業が連携する「Open Smart UR研究会」(3つの部会により構成)を発足し、令和4年度末時点、民間企業67社に入会いただいています。

令和4年度は、「URまちとくらしのミュージアム」内の保存住棟を活用し、IoTやAI等を活用した生活可能なモデル住戸として「生活モニタリング住戸」を4戸整備しました。メディア・一般企業・行政等の皆様向けの内覧会を開催し、数多くの方々にご来場いただきました。

また、モデル住戸で実際に生活体験を行い、データ取得・分析(生活モニタリング)による実証実験を進めています。今後は、実証実験をふまえ、見守りや環境といった視点での新たなサービスに繋げ、社会へ還元していきます。



Open Smart UR 生活モニタリング住戸

スマート技術活用による社会課題の解決とQOLの向上

少子高齢化、暮らしや働き方の多様化、新型コロナウイルス感染症拡大を契機とした新しい生活様式、環境負荷低減などの社会課題に対し、AI・IoTなどのデジタル先端技術を活用した対応や改革・創造が求められています。これらスマート技術の活用は、社会課題の解決とQOL (生活の質) の向上に有効であると考えられています。

UR賃貸住宅においては、スマート技術の実装化に向けた技術検証と確立を目的に、さまざまな技術導入やサービス提供などの実証実験を実施しています。

■ 事例紹介 ■ かなざわ 金沢シーサイドタウンでLINE・Webアプリを活用した実証実験を実施 (神奈川県横浜市)

令和4年7月から12月まで、株式会社NTTドコモとの共同研究により、金沢シーサイドタウン並木一丁目第二団地にお住まいの方を対象に、LINE及びWebアプリを活用して、熱中症アラートや降雨通知、公園の利用状況などの団地ピンポイント情報や、行動経済学の「ナッジ」を活用したメッセージ等を配信する実証実験を実施しました。

実証実験に参加した多くの方から好評をいただき、本実証実験を通じて、LINE・Webアプリを使った情報配信が、お住まいの方のQOL向上に高い効果があることが分かりました。



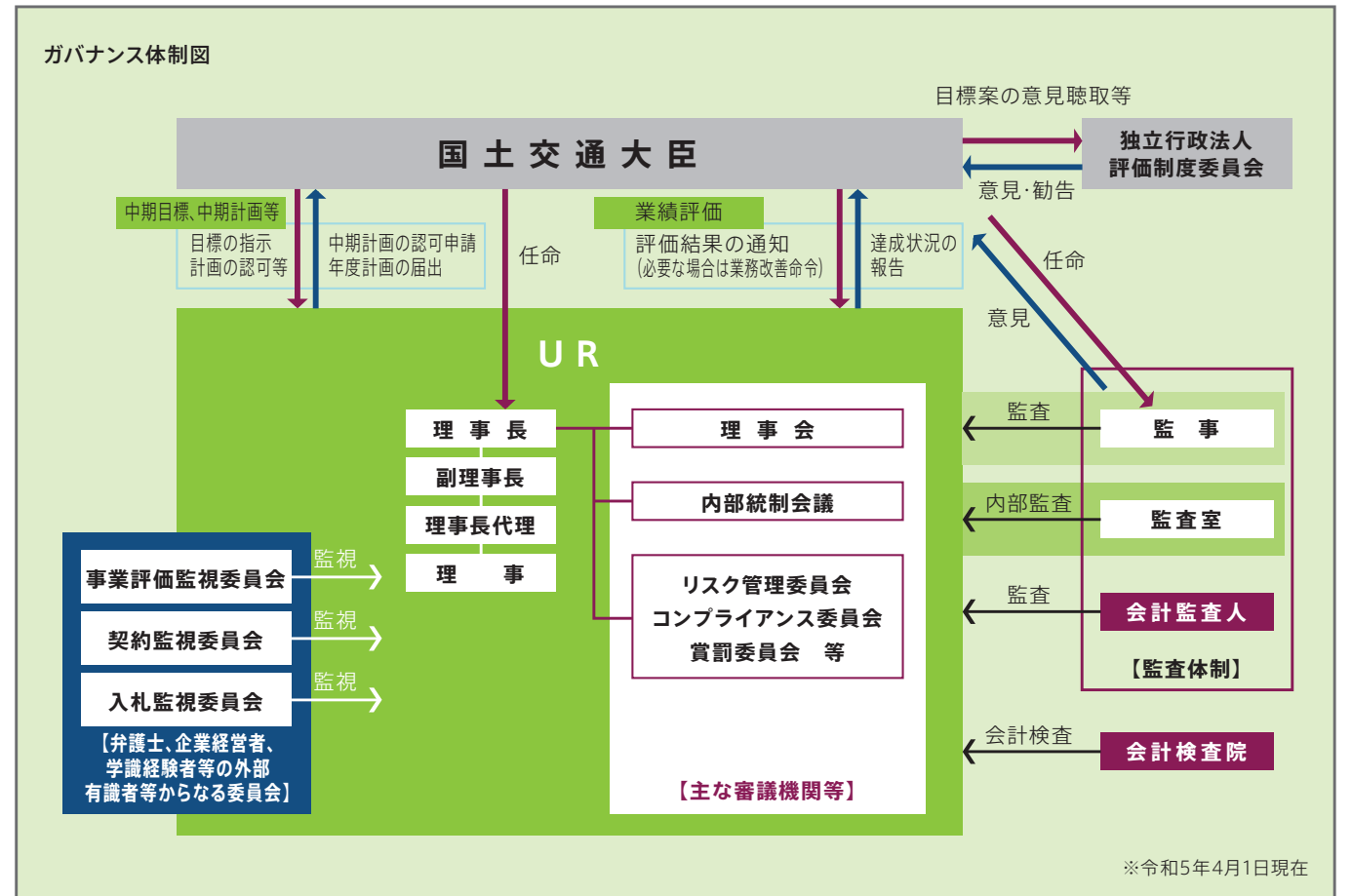
降雨通知 温熱環境(温湿度等) 公園利用状況



理事会の様子

ガバナンス体制

業務運営の効率性、自立性及び質の向上を図りつつ、国の政策を実現するための実施機関として政策実施機能の最大化を図るため、関係法令等を遵守するとともに、理事会をはじめとする内部審議機関を設置し、加えて、外部有職者を含む事業評価監視委員会等による評価・審査等を受けるなど、内外の視点を取り入れ、業務の適正を確保しています。



※令和5年4月1日現在

各機関の役割

事業評価監視委員会 <small>(委員長:岸井隆幸氏)</small>	個別事業の効率性及びその実施過程の透明性の一層の向上を図るために、URが策定した再評価・事後評価事業の対応方針案等に加えて、URが行う都市再生事業の事業実施基準への適合の検証結果等を審議し、意見がある場合は理事長に対して具申します。 ※令和4年度開催実績…4回
契約監視委員会 <small>(委員長:長沢美智子氏)</small>	適切で迅速かつ効果的な調達を実現するための調達等合理化計画の策定・自己評価の際の点検とともに、個々の契約案件の事後点検も行われ、その審議概要を公表します。 ※令和4年度開催実績…4回
入札監視委員会 <small>(4本部等に設置)</small>	入札及び契約の過程並びに契約の内容の透明性を確保するために、入札及び契約手続きの経緯等について審査し、不適切な点または改善すべき点があると認めるときは、必要な範囲で本部長等に対して意見を具申または報告します。 ※令和4年度開催実績…11回
監査室 <small>(内部監査機関)</small>	現場を中心とした監査を通じて、URにおける内部統制の現状把握、運用状況の検証及び内部統制の評価を行い、業務プロセスの改善活動のサポートにあたっています。 ※令和4年度実地監査実績…本部・支社7か所、出先事務所21か所
監事 <small>(3名)</small>	国土交通大臣に任命された監事が、業務及び会計の監査を行い、理事長及び国土交通大臣に監査結果を報告します。監事は、役職員とのコミュニケーション、理事会等重要な会議への出席、実地による往査等により監査しています。
会計監査人 <small>(EY新日本有限責任監査法人)</small>	財務諸表、事業報告書(会計に関する部分に限る。)及び決算報告書について、国土交通大臣が選任した会計監査人による監査が行われています。 ※令和4年度監査実績…本社、本部・支社等8か所
会計検査院	国が資本金の2分の1以上を出資している法人の会計については、正確性、合規性、経済性、効率性及び有効性の観点その他会計検査上必要な観点から会計検査院による検査が行われています。

内部統制の推進

独立行政法人通則法及び業務方法書の規定に基づき、内部統制の推進に関する規程を整備しています。理事長をトップとし、全役員を構成員とする内部統制会議において、リスク管理やコンプライアンスの徹底等横断的な視点に立って審議を行い、実施方針の策定を行っています。加えて、内部統制推進室を設置し、業務運営等についての実態の検証、確認、必要な見直し等を行っています。

リスク管理

理事長を委員長とするリスク管理委員会を設置し、業務の実施におけるリスクの把握、分析及び評価並びにリスク発現時における対応方針等を審議しています。

また、長期間にわたるプロジェクトを多く実施していることから、個別の事業リスクについても、日常的な執行管理のほか定期的にモニタリングを実施し、必要に応じて事業計画を見直すなど、適切なリスク管理を図っています。

リスク項目と対応例

分類	主なリスク項目	対応
事業リスク	工期延長等による事業の遅延	<ul style="list-style-type: none"> ■ 工期遅延防止に係るマニュアル等を整備 ■ 法申請に係る事前協議の実施 ■ 定期的にモニタリングを実施し事業スケジュールを確認
	金利の上昇による支払利息の増加	<ul style="list-style-type: none"> ■ 有利子負債の削減の継続 ■ 金融市場の動向を踏まえた調達手段の多様化 ■ 金利上昇が経営に及ぼす影響の試算
	賃貸住宅の価値及び魅力の低下	<ul style="list-style-type: none"> ■ 計画的な修繕工事やリノベーション・バリアフリー化の実施 ■ 団地の建替え等に伴う余剰敷地への利便施設誘致等による団地及びその周辺の魅力向上等
オペレーショナルリスク	サイバー攻撃等のシステムダウン等による業務の遅延・停止	<ul style="list-style-type: none"> ■ コンピュータセキュリティに係るインシデントに対処するための組織内CSIRT(Computer Security Incident Response Team)の構築及び訓練等の実施 ■ 定期的な標的型攻撃メール訓練、脆弱性検査及びペネトレーションテストの実施
	個人情報の漏えいによる信用の失墜	<ul style="list-style-type: none"> ■ 個人情報保護に係る規程等の整備 ■ 個人情報保護研修の実施
	談合の発生等による信用の失墜	<ul style="list-style-type: none"> ■ 発注者綱紀保持マニュアル等の整備 ■ 各種談合防止研修の実施
	重大事故や不祥事等の発生に係る報道対応の不備	<ul style="list-style-type: none"> ■ 危機管理広報マニュアルの整備 ■ 危機管理広報セミナー、報道担当者研修の実施

主なR4年度実績

- 内部統制に係るeラーニングの実施 ————— 全職員対象44回
- 内部統制関連研修の実施 ————— 延べ461人受講
- コンプライアンス研修の実施 ————— 1,000人受講
- 官製談合防止研修の実施 ————— 581人受講

■ 大規模災害等発生時の対応

災害発生時の初期対応及び被害拡大の防止、復旧又は復興の迅速な推進のため、災害発生時に役職員がとるべき行動手順や総合災害対策本部の設置・役割等について定めた「緊急時対応計画」を策定しています。

また、災害発生時に、機構の業務機能の停止・低下により社会的経済活動に重大な影響を及ぼすことのないよう、「業務継続計画(BCP)」を部門毎に策定しています。

令和4年度には、営業時間外の災害発生時に公共交通機関の影響により、役職員が事務所に参集できない場合を想定し、本社において、Web会議アプリケーションを活用した災害対応訓練を実施いたしました。訓練での気づきや訓練参加者からの意見等を踏まえ、訓練内容や各計画などの改善を行い、災害対応の実効性向上につなげています。

■ 情報セキュリティ

政府機関及び独立行政法人等の情報セキュリティ水準を向上させるための統一的な枠組みである「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」に準拠し、組織及び取り扱う情報の特性等を踏まえて「情報セキュリティポリシー」を策定しています。

また、理事長代理を議長、本社各部室長を委員とした「情報セキュリティ会議」において、情報セキュリティに関する対策基準や対策推進計画の審議等を行っています。さらに、「情報セキュリティ対策推進体制」を整備し情報セキュリティ対策の教育、自己点検及び注意喚起等を実施することにより、役職員一人一人の情報セキュリティリテラシーの向上を図っています。

コンプライアンス推進

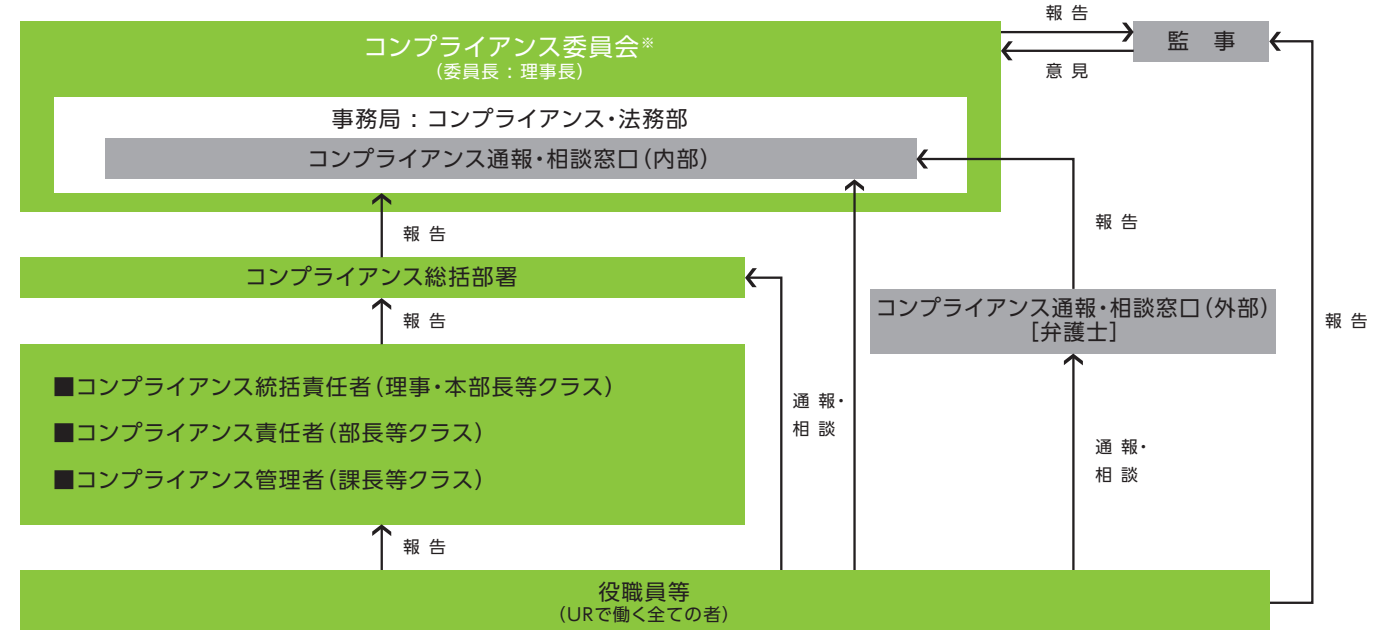
役職員一人一人がコンプライアンスの実践にあたり取るべき行動の基準として「コンプライアンス行動規範」を策定しています。

コンプライアンス推進体制については、コンプライアンスに関する事項を審議する機関として、理事長を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置しているほか、役職員による法令違反行為等に関してなされる通報及び相談を取り扱うため、「コンプライアンス通報・相談窓口(内部・外部)」を設置しています。

また、コンプライアンス意識の醸成・向上を図るため、各種の研修等による啓発活動を行っています。

お客様や社会から信用・信頼され、経営体として存続・発展していくために、日常業務においてコンプライアンスに対し真摯な姿勢で取り組んでいます。

コンプライアンス推進体制図



※事案対応及び再発防止に係る事項のうち重要なものは、内部統制会議と合同開催

