

# 2024 年度事業報告

[2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日まで]

## はじめに（事業の概況）

2024 年度は、令和 6 年奥能登豪雨をはじめとする自然災害や物価上昇が勤労者の生活を圧迫し、消費支出の落ち込み等がみられたものの、定額減税や 33 年ぶりの賃上げ率となった春闘の影響を受けた個人消費の回復等により国内経済には緩やかな持ち直しがみられました。そうした中、日本銀行が政策金利を引き上げたことにより 17 年ぶりに「金利のある世界」への転換が図られる等大きな変化を迎える中での事業運営となりました。

斯かる状況下、当協会は第 9 期中期経営計画の名称に掲げた「Next Relation」に沿って、「お客さま」「労働金庫」「職員」との繋がりを深めるための施策に以下のとおり取り組みました。

〔基本戦略 1〕に掲げた「信用保証事業を通じた勤労者福祉の向上」については、2025 年 3 月に Web 完結型保証審査におけるお客さまの申込手続きに eKYC（顔認証等のデジタル技術によりオンラインで本人確認を完結できる仕組み）を導入し、本人確認の迅速化を進めました。

また、雇用保険未加入者等を対象とするリスクリング支援資金融資制度の 2025 年 10 月取扱開始に向けて厚生労働省および労働金庫協会・労働金庫連合会と制度内容の整理を行ったほか、お客さまとの繋がりを深められるようホームページのリニューアルを進めました。

〔基本戦略 2〕に掲げた「系統保証機関としての役割発揮」については、労働金庫の融資伸長を目的として無担保ローン・有担保ローンの最終弁済時年齢の引上げや、有担保ローンの保証期間の延長等の制度改善を行ったほか、2025 年 4 月の審査支援システムと AI 保証審査モデルの接続に向けて審査支援システムの改修を支援するとともに、有担保仮申込を対象とする AI 保証審査モデルの構築を進めました。

また、北陸 3 労（勤）信協からの事業譲受を計画どおり実施しました。

〔基本戦略 3〕に掲げた「基盤となる職場環境の整備」については、適切な事業運営に貢献できる人材を継続的に輩出する仕組み作りに向けて、「日本労信協 人材育成方針」を策定したほか、信用保証事業に必要な技能（コア技能）と競合他社との差別化につながる技能（差別化技能）の整理を行いました。

また、健康経営活動に取り組み、健康経営優良法人 2025 の認定を受けました。

〔2024 年度主要計数計画の達成状況〕

※補助金付事業の実績を除く (単位：百万円、%)

	計 画 値 ①	実 績 値 ②	差 異 ③-①	達成率 ④/①	前年度比 (増減率)	
					前年度比	前年度実績
新規保証引受	1,790,829	1,931,283	140,454	107.8	9.6	1,761,404
無担保	475,776	466,372	△9,403	98.0	6.1	439,583
有担保	1,315,053	1,464,910	149,857	111.4	10.8	1,321,821
保証債務残高	15,202,891	15,281,999	79,108	100.5	3.6	14,751,553
無担保	1,602,611	1,592,396	△10,214	99.4	7.8	1,477,706
有担保	13,600,280	13,689,603	89,323	100.7	3.1	13,273,846
決算保証料	24,006	24,999	993	104.1	5.1	23,775
無担保	7,948	8,380	432	105.4	9.8	7,630
有担保	16,057	16,618	561	103.5	2.9	16,145
代位弁済	28,401	30,529	2,128	107.5	12.1	27,240
無担保	9,667	9,615	△51	99.5	6.8	8,999
有担保	18,733	20,914	2,181	111.6	14.7	18,240
延滞率	0.09	0.11	0.02	—	※ <sup>1</sup> 0.02	0.09
求償権回収金	13,883	15,396	1,513	110.9	3.1	14,939
無担保	2,303	2,071	△231	89.9	1.6	2,038
有担保※ <sup>2</sup>	11,580	13,324	1,744	115.1	3.3	12,901

※1 延滞率の前年度比 (増減率) は増減幅 (ポイント) を記載。

※2 求償権回収金の有担保実績値には担保物件処分後の回収金を含む。

1. 主要計数概況 ※補助金付事業の実績を除く。( ) 内は達成率。

(1) 保証引受等の状況

① 新規保証引受

労働金庫の融資伸長により無担保が前年度比+6.1%の4,663億72百万円(98.0%)、有担保が前年度比+10.8%の1兆4,649億10百万円(111.4%)となり、全体として前年度比+9.6%、計画値を1,404億54百万円上回る1兆9,312億83百万円(107.8%)となりました。

② 保証債務残高

新規保証引受の増加と北陸3労(勤)信協からの保証債務の引受けにより、無担保が前年度比+7.8%の1兆5,923億96百万円(99.4%)、有担保が前年度比+3.1%の13兆6,896億3百万円(100.7%)となり、全体としては前年度比+3.6%、計画値を791億8百万円上回る15兆2,819億99百万円(100.5%)となりました。

③ 決算保証料

無担保が前年度比+9.8%の83億80百万円(105.4%)、有担保が前年度比+2.9%の166億18百万円(103.5%)となり、全体としては前年度比+5.1%、計画値を9億93百万円上回る249億99百万円(104.1%)となりました。

(2) 代位弁済等の状況

① 代位弁済

無担保が前年度比+6.8%の96億15百万円(99.5%)、有担保が前年度比+14.7%の209億14百万円(111.6%)となり、全体としては前年度比+12.1%、計画値を21億28百万円上回る305億29百万円(107.5%)となりました。

代位弁済率は、前年度から0.01ポイント増の0.20%となり、担保区分別では、無担保は前年度と同率の0.63%、有担保は0.02ポイント増の0.16%となりました。

② 延滞率

保証債務の延滞残高が前年度より39億63百万円増加したことにより、計画値を0.02ポイント上回る0.11%となりました。

(3) 求償権回収金等の状況

① 求償権回収金

定例返済額の増額に向けた折衝を強化したことや不動産市況が引き続き好調だったこと等により、無担保が前年度比+1.6%の20億71百万円(89.9%)、有担保が前年度比+3.3%の133億24百万円(115.1%)となり、全体としては前年度比+3.1%、計画値を15億13百万円上回る153億96百万円(110.9%)となりました。

② 償却金額・求償権残高

償却金額は、前年度比+0.9%の99億87百万円となりました。貸倒引当金より84億58百万円、債務保証損失引当金より15億13百万円をそれぞれ充当し、残りの15百万円を貸倒損失としました。

求償権残高は、前年度比+10.9%の977億82百万円となり、担保区分別では、無担保が246億90百万円、有担保が730億92百万円となりました。

**【参考：補助金付事業の実績】**

(1) 保証引受等の状況

① 新規保証引受

技能者育成資金融資制度、求職者支援資金融資制度および北海道限定となる就職促進資金融資制度の3事業を取り扱っており、前年度比△0.5%の2億38百万円となりました。

② 保証債務残高

前年度比△9.2%の14億49百万円となりました。

(2) 代位弁済等の状況

① 代位弁済

前年度比△13.7%の22百万円であり、代位弁済率は1.42%となりました。

② 返済免除

就職促進資金融資制度のみの取扱いであり、5件0.75百万円となりました。交付要綱に従い、返済免除相当額を補助金として受け入れました。

(3) 求償権回収金等の状況

① 求償権回収金

前年度比△32.1%の12百万円となりました。交付要綱に従い、償却求償権回収金相当額の補助金を返納しました。

② 償却金額

償却金額は、前年度比△19.4%の18百万円となりました。交付要綱に従い、償却金額相当額を補助金として受け入れました。

## 2. 決算報告

(1) 経常増減の部

① 経常収益

経常収益は288億98百万円となり、前年度より13億68百万円増加しました。

増加の主な要因は、保証料が12億23百万円、受取損害金が3億49百万円増加したことにあります。

② 経常費用

経常費用は219億64百万円となり、前年度より45億5百万円増加しました。

増加の主な要因は、代位弁済の増加により求償権残高が増加し貸倒引当金繰入額が29億92百万円増加したこと、無担保の累積代弁率および貸倒実績率が上昇し債務保証損失引当金繰入額が9億77百万円となったことにあります。

③ 当期経常増減額

当期経常増減額は69億33百万円となり、前年度より31億36百万円減少しました。

(2) 経常外増減の部

北陸3労（勤）信協からの事業譲受による保証債務承継一時金14億44百万円が発生したこと等により、当期経常外増減額は15億48百万円となりました。

(3) 当期一般正味財産増減額

以上のことから、当期一般正味財産増減額は84億81百万円となり、前年度より32億37百万円減少しました。

## 3. 社員および基本財産等の状況

(1) 社員

当年度末の社員数は、富山県勤労者信用基金協会、石川県労働者信用基金協会、福井県労働者信用基金協会の退社により3社員減少し、13労働金庫、2労（勤）信協、労働金庫連合会の

16 社員となりました。

## (2) 基本財産および特定資産

当年度末の基本財産は、保証限度率が 75%となるよう当期一般正味財産増減額から 47 億 13 百万円を繰り入れた保証積立資産 1,322 億 43 百万円と寄付金積立資産 36 億 9 百万円をあわせて、1,358 億 52 百万円となりました。

特定資産は、当期一般正味財産増減額から 37 億 67 百万円を繰り入れた保証基盤安定化積立資産 1,119 億 4 百万円と退職給付引当資産 3 億 56 百万円、役員退任慰労引当資産 41 百万円をあわせて、1,123 億 3 百万円となりました。

## 4. 課題の遂行状況

### 〔基本戦略 1〕信用保証事業を通じた勤労者福祉の向上

#### 1. 労働団体との交流等を通じた勤労者の安心感の向上

##### (1) 労働団体や事業団体等との情報交換を通じた保証制度の改善等

- ① 中央労福協主催の全国研究集会等への参加を通じて、社会の貧困実態や様々な支援活動について情報交換を行いました。
- ② しんきん保証基金と全国農協保証センターとの 3 団体連絡会議や個別の意見交換等を通じて、他業態の保証条件や保証施策の動向把握に努めました。
- ③ 外部専門家による金融機関の I T ガバナンス研修等を通じて情報収集を行いました。また、外部コンサルタントが主催するリテールローン・コンソーシアムや住宅ローン不適切利用検知モデルの構築等の情報を収集し、活用の方向性等を検討しました。
- ④ リスキリング支援資金融資制度の 2025 年 10 月の取扱開始に向けて厚生労働省および労働金庫協会と制度内容を調整するとともに、保証システムおよび基幹システムの改修に向けた要件整理等を行いました。

##### (2) ホームページ等の改善によるお客さま向けの情報発信の充実

- ① 2025 年 4 月のリニューアルに向けてホームページ制作会社とコンテンツの内容を協議し、お客さまに安心してお取引いただけるよう内容を整理しました。また、当協会が更新できるホームページの範囲を広げることにより、適時、適切にお客さまに必要な情報を発信できる仕組みにしました。
- ② 健康経営に関する目標値および実績値を掲載する等、発信する情報の拡充を図りました。

#### 2. Web 完結型保証審査の利便性の向上

##### (1) 新技術や新商品の導入による Web 完結型保証審査の利便性向上

- ① お客さまの申込手続きに eKYC（顔認証等のデジタル技術によりオンライン上で本人確認を完結できる仕組み）を導入することにより、本人確認を迅速化しつつ、不正申込防止に配慮した仕組みを整備しました。
- ② 教育ローン（カード型）の 2025 年度中の取扱開始に向けて要件定義を進めました。
- ③ 導入金庫のご要望に沿って RANS システム（Web 完結型保証審査システム）の各種機能改善に取り組みました。

(2) AI保証審査の業務フローの改善等による審査結果通知の迅速化

- ① お客さまが自己申告した借入に対して信用情報の重複判定が適用されるようプログラムを改修し、AI保証審査による自動承認案件の割合を高めることにより、申込から審査結果通知までの時間の短縮を進めました。
- ② お客さまが円滑に申込入力できるよう説明内容や入力方法を改善するとともにFAQの内容を見直しました。

**3. ご返済方法の拡充等を通じたお客さまの利便性向上**

(1) 求償権のご返済方法や諸手続きの拡充による利便性の向上

- ① ホームページのリニューアルに併せて、お客さまがいつでも残高確認資料や払込取扱票の送付をホームページ上で入力フォームから依頼できる機能の構築を進めました。また、代位弁済通知を受け取ったお客さま向けのページやご相談フォームの構築を進めました。
- ② 郵送した払込取扱票により返済する方法に加えて、ペーパーレスにより返済できる仕組みを検討し、新たな仕組みを導入する場合に必要なシステム改修の内容や費用等の情報を収集しました。

(2) 家計の状況に沿った求償権のご返済方法の策定支援等

お客さまの収支状況等を聞き取りしたうえで家計の状況に応じた返済方法を提案するとともに、返済条件の見直しや返済猶予等に柔軟に対応しました。

(3) 自然災害の被災者に対する求償権の返済条件に係る柔軟な対応

- ① 災害救援ローンの保証を通じて、自然災害により被災されたお客さまに対する継続的な支援を行いました。
- ② 令和6年能登半島地震の影響で返済困難となったお客さまによる自然災害ガイドラインの利用に対して、労働金庫・弁護士等と連携して適切な事務手続きを行い、制度の趣旨に則って対応しました。

**【基本戦略2】 系統保証機関としての役割発揮**

**1. 労働金庫の融資関連課題の協働**

(1) 融資伸長策や業務効率化策への着実な対応

- ① 労働金庫からの改善要望を踏まえた保証制度の見直し案を保証業務担当各級会議等で協議し、保証条件等の改善を進めました。また、住宅ローン不適切融資を削減するため、労働金庫連合会と連携して2025年度より労働金庫への情報還元を開始するとともに、不適切利用の判明時に期限の利益の喪失等を可能にするローン規定等を検討することとしました。
- ② 労働金庫からの問合せ事項への対応や保証業務関連規程の改定にあたり、保証条件の設定理由や金庫業務に関する知見の共有を進めました。

(2) 労働金庫業務経験者の知見の活用等による金庫目線での課題対応

- ① 労働金庫への出向経験者を講師とする若手職員への研修等を通じて、金庫の業務に関する知見の共有を進めました。

- ② 金庫目線で課題対応ができる職員の育成を念頭に労働金庫への教育出向を継続することとし、2金庫に計3名の出向を受けていただきました。
  - ③ 労働金庫連合会のテスト環境にて審査支援システムや勘定系システムの研修を行い、労働金庫が利用するシステムの理解を深めました。
- (3) 信用リスク分析DBの活用支援等を通じた労働金庫の融資諸施策の検討支援  
データ分析ツールの活用に関する労働金庫からの問合せ対応を通じて、労働金庫の融資諸施策の検討を支援しました。
- (4) 保証制度や債権管理・回収に関する出張研修の実施  
労働金庫から要請を受けて代弁事例等をテーマとする出張研修を1金庫、債権管理・回収をテーマとする出張研修を3金庫で実施し、融資審査や債権管理・回収に関する情報を提供しました。

## 2. 労働金庫の融資業務の円滑化等への貢献

- (1) 保証業務担当各級会議や定期的な金庫訪問を通じた適時、適切な保証制度の改定  
金庫訪問等を通じてお伺いした他金融機関との競合上の課題等への対応等を保証業務担当各級会議にて協議し、保証条件の見直しを進めました。
- (2) 保証期間の延長や最終弁済時年齢の引き上げ等による商品性の向上
- ① 無担保ローン・有担保ローンの最終弁済時年齢を満76歳未満から満81歳未満に引き上げるとともに、有担保ローンの保証期間を最長40年から最長50年に延長しました。
  - ② 無担保新保証制度の保証限度額を500万円から1,000万円に引き上げるとともに、内訳となる当座貸越限度額を100万円から300万円に引き上げました。有担保変動保証料制度の計算対象外となる有担保新保証制度の新設は、労働金庫の活用イメージに合った制度設計が困難であることが判明したため見送りました。
- (3) 変動保証料制度や階層別保証料率制度の適切な運用の支援
- ① 2024年度に新たに変動保証料制度に係る審査基準を導入した5金庫に審査基準の運用状況等をお伺いし、2025年度以降の審査基準の見直し等を支援しました。
  - ② 勤続年数確認書類の提出を不要としたことに伴い、階層別保証料率制度に勤続年数以外の顧客属性による階層区分を新設しました。
- (4) 少子高齢化や人口減少等の社会構造の変化を見据えた融資関連施策の検討
- ① 有担保ローンの保証期間を最長50年に延長することにより、労働金庫の若年層を対象とする融資施策を支援しました。
  - ② 継続雇用される高齢者がマイプランを新規契約できるよう保証条件を改善しました。また、一時的な収入減少により返済が困難になったお客さまに対して、勤労者生活支援特別融資制度の適用条件に該当しない場合であっても元金返済据置を適用できるよう労働金庫連合会と連携しました。
  - ③ 「契約社員等」の保証限度額の引き上げについては、現在と同水準の年収を長期に確保

できる蓋然性が常用労働者より低位となるため見送りました。

- ④ 個別金庫との意見交換や労働金庫協会主催のろうきんL a bへの参加を通じて各金庫のN P O等非営利法人向け融資の状況等を確認しました。また、保証条件の見直しに向けて、次年度より各金庫や先行している他業態からの情報収集を労働金庫協会および労働金庫連合会と進めることとしました。

(5) L G B T Qをはじめ多様化が進む社会に適合する融資取引の検討

- ① 融資申込に際して性別の申告を希望しないお客さまに心理的な負担なくお取引いただけるよう各種システムの修正内容を整理し、労働金庫連合会の2025年度システム開発課題に設定いただきました。
- ② 借入申込書や保証依頼書、契約書等のユニバーサルデザイン化に向けた検討を進めました。

(6) 初期与信モデルの性能評価等の内製化と労働金庫業態に沿う信用リスク分析等の実施

- ① 現在、外部委託している初期与信モデルの性能評価業務の内製化に向けて、報告書の再現に取り組みました。
- ② 労働金庫の実態に即した形の信用リスク分析手法の検討に着手しました。
- ③ 将来、当協会にて初期与信モデルの改善対応ができるよう、初期与信モデルの再構築業務の内製化に向けた検討を進めました。

(7) A I 保証審査の導入支援およびA I 保証審査モデルの性能向上

- ① 労働金庫の審査業務の効率化に向けて、審査支援システムとA I 保証審査モデルの接続仕様を労働金庫連合会と整理しました。また、有担保仮申込を対象とするA I 保証審査モデルの構築を行いました。
- ② 2022年に構築した無担保カードと無担保ローンのA I 保証審査モデルに直近年度の審査データを学習させる等のチューニングを実施し、採用変数に偏りのない安定したモデルに更新しました。なお、2025年4月の審査支援システムとA I 保証審査モデルの接続を円滑にするため自動承認の閾値は据え置きました。

(8) R A N S システムとろうきんローン受付システムの利用領域の整理

2025~2026年度にろうきんローン受付システムの利用を進め、2027年度以降にろうきんローン受付システムの導入効果を測定するという対応方針が労働金庫協会にて確認されたことを受けて、引き続き領域整理に協力していくこととしました。

(9) アール・ワンシステム更改に向けた当協会のシステム更改方針の策定

現在「金庫独自バッチ」で処理している保証システムの機能と基幹システムで処理している機能を統合する形で新しい保証システムを構築する方向性を確認しました。保証システムの再構築にあたっては、労働金庫の改善要望や他保証機関の事務取扱内容を踏まえて事務を見直すことを併せて確認しました。また、保証システムの再構築後に、代弁審査と求償権回収に特化する形となる基幹システムの機能改善と運用コスト削減に向けた移行についても検討する方向性としました。

(10) 北陸3労（勤）信協の円滑な事業譲受と地域労（勤）信協との情報共有

- ① 北陸3労（勤）信協からの事業譲受については、2024年7月1日に保証債務を承継し、2024年8月29日に求償権の譲渡を受けて、予定どおり完了しました。
- ② 監査法人と連携して財務デューデリジェンスを実施し、会計上も適切に処理しました。

### 3. 保証債務履行能力の堅持

(1) 堅調な新規保証引受と着実な求償権回収等による保証債務履行能力の維持・向上

- ① 各種保証条件の見直しや階層別保証料率制度に新たな階層区分を追加する等の改善を通じて、堅調な新規保証引受の確保に努めました。
- ② 生協組合員向け保証料率の廃止が円滑に進むよう準備を行いました。また、2025年10月のマイプラン保証料率の改定に向けた取扱方法を整理し、労働金庫に案内しました。
- ③ 求償権の着実な回収により計画値を超える回収実績となりました。
- ④ 2024年度資金運用計画に基づき10年利付国債を20億円購入したほか、地方債（10年債）を5億円購入し、運用利回りの改善を進めました。

(2) 経営管理機能の強化を通じた財務基盤の堅持

- ① 初期与信モデル（有担保）の審査支援システムへの実装を見据えて新旧両モデルの評価を区分管理する方策等を整理しました。
- ② 当年度の新規保証引受を対象にリスクリミットを設定する方式から、既往を含む保証債務全体を対象にリスクリミットを設定するよう統一的リスク管理の方式を改めたほか、四半期毎のリスク計測に自己資本利益率やリスク・リターン・レシオ等の経営指標を加えて経営状況を管理するよう改めました。
- ③ 購入物品や契約内容の見直しを通じて費用削減に取り組むとともに、適切な予算統制に努めました。
- ④ 保証業務担当各級会議にて労働金庫に当協会の業務概況をお示ししたほか、ホームページにて代弁能力係数等の指標を公開することによりステークホルダーとの信頼関係の醸成に努めました。また当協会の職員に対しては、四半期毎のリスク量や自己資本利益率等の経営指標も共有しました。

(3) 事業の持続的な発展につながる深度あるデータ分析

各金庫がベンチマークとしている競合先金融機関の商品・金利・サービス情報を収集し、各金庫との個別協議にて活用を進めました。

## 〔基本戦略3〕基盤となる職場環境の整備

### 1. 安心して働ける職場環境の整備

(1) 保証制度の改定等が経営に及ぼす影響や経営状態の共有

- ① 各種会議等を通じて保証制度の改定内容やその背景、経営に及ぼす影響を説明し、役職員で共有しました。
- ② 業務概況や決算状況についてグループウェアでの公開や動画配信を通じ役職員間で情報共有を図りました。

(2) リーガルチェックの堅確化等内部管理態勢の強化

- ① 内部のリーガルチェックに外部専門家の知見が活用できるよう A I 契約書審査サービスを導入し、リーガルチェックの堅確化・効率化を進めました。
- ② 第三者認証（プライバシーマーク）の認証取得に向けて「個人情報保護マネジメントシステム構築・運用指針」に基づく運用を開始し、2024 年 12 月に審査機関（J I P D E C）にプライバシーマークの認証取得を申請しました。

(3) 経営方針や人材育成方針の定期的な発信と実践

- ① 役員コミットメントの発信等を通じて経営方針や人材育成方針を周知しました。
- ② 中央機関3団体（労働金庫協会・労働金庫連合会および当協会）の人材育成および人事の全体最適化の観点から人材育成マップを踏まえた人事異動を行いました。また、信用保証事業に必要な技能（コア技能）と競合他社との差別化につながる技能（差別化技能）の整理を行いました。

(4) 定年延長に合わせた人事制度や人材活用のあり方の整理

労働金庫協会・労働金庫連合会と連携して 60 歳以降の職員の職務内容や賃金水準、人事評価制度等を整備しました。

(5) 健康経営の取組みと実践

- ① 過重労働対策やメンタルケアの推進、生活習慣病の予防等の課題に取り組みました。また、ノー残業デーや年休取得強化月間等を設定し総労働時間の削減に取り組みました。
- ② 働く女性の健康支援セミナーの開催および健康管理アプリの利用推奨等を通じた健康経営に取り組み、健康経営優良法人 2025 の認定を受けました。また、健康経営推進の取組みとして、健康経営戦略マップ等を新たに策定しました。

(6) 相互に信頼し、率直に意見交換できる職場風土の醸成

- ① タウンホールミーティングを通じて役員と職員の間で率直な意見交換を行い、寄せられた意見や要望に対する対応の方向性を日信協ニュースで発信すること等により、働く環境の改善等につなげました。
- ② 役職員がお互いを信頼して働くことができる組織風土の確立に向けて、職員意識アンケート調査を行い、課題として認識した変革の風土の改善に向けた施策に取り組みました。

(7) 中央機関グループにおける賃金事務の集中化・効率化

中央機関グループの専任担当プロジェクトチームにおいて現状分析と重点課題の抽出および移行スケジュールを検討し、人事賃金システムのベンダーを選定しました。

## 2. 職員のワーク・エンゲージメントの向上

(1) 人材育成計画と期待する職員像の明確化によるやりがいの醸成

- ① 人的資本経営を念頭に置いた「日本労信協 人材育成方針」を策定したほか、職員が自身のキャリアモデルを策定できる環境の整備を開始しました。
- ② 役員からの動画発信や教育研修・採用 N e w s を通じて当協会における人的資本経営や

人材育成方針を周知しました。

- ③ 労働金庫への出向者と半期毎に面談を行い、出向者本人と出向先金庫が期待する知識や経験、実際に習得した内容のすり合わせを行いました。
- ④ 労働金庫との人材交流を継続し人事交流施策の実効性を確保できるよう、3金庫と運用のあり方等を協議しました。

## (2) 政策課題等に関与する機会の確保

- ① 表彰対象者が希望した場合は自身の提案の実現に関与できる方式の業務改善提案制度を実施し、優秀な提案2件を表彰し、2025年度中に実現することとしました。
- ② IT・DX研修にて職員が立案した、デジタル技術を活用して新たな価値を生み出すアイデアや生産性の向上に向けたアイデアの実現に向けた検討を継続することとしました。

## (3) 継続的な業務改善の取組み

- ① 各部門で業務改善の好事例の共有や業務上、気掛かりな点の改善協議を行うことにより、業務改善意識の向上に努めました。
- ② 第2線の統括部署の役割強化を目的として、情報セキュリティ統括部署から管理職を選任し、「情報セキュリティ監査」において監査トレーナーを試行しました。

## (4) SDGsへの貢献を実感できる取組みの実施

文京区役所より紹介を受けた区内の障がい者就労継続支援事業所からの物品購入を実施したほか、賞味期限が近くなった防災備蓄食品の寄贈や寄付型自動販売機の設置を通じてフードバンク団体を支援しました。

## 3. 職員の多様性の包摂

### (1) 誰もが安心して働ける職場環境の推進

- ① LGBTQへの理解を深めるための研修や、変更が必要となる人事関連規程の洗い出しのほか、労働組合との協議等を行い、職場環境の整備を進めました。
- ② 障がい者雇用に積極的に取り組んでいる他社の情報を収集し、障がいのある職員が安心して業務にあたることのできる態勢を検討しました。

### (2) 在宅勤務等、多様な働き方が選択できる就業ルールの検討

- ① 労働金庫業態の「労働金庫における在宅勤務にかかわるガイドライン」を踏まえて当協会の在宅勤務の取扱いを整備し、職員へ周知しました。
- ② 在宅勤務で使用する業務用端末の入替えに向けた準備を進めました。

### (3) 専門職（スタッフ職能）キャリアの検討

職員の意向や専門能力に応じて、多様な働き方が選べる人事制度について、中央機関3団体にて協議を開始しました。

(4) ハラスメントの無い職場環境の整備

コンプライアンス自己申告やヘルプライン等によりハラスメントの発生状況を把握するとともに、ハラスメントの相談をしやすくするため、新たに外部相談窓口を設置しました。

(5) 出産、育児、介護等に伴い業務配慮等を要する職員と同僚職員双方が安心して働ける職場環境の整備

出産・育児・介護等により長期休暇を取得する職員の所属部署に派遣職員を配置する等の対応を実施しました。

以 上

## 内部統制システムの整備状況および運用状況

### 1. 内部統制システムの整備状況

当協会は一般社団法人及び一般財団法人に関する法律第 90 条第 4 項第 5 号および一般社団法人及び一般財団法人に関する法律施行規則第 14 条に基づき業務の適正が確保できるよう内部統制システムを整備しています。

なお、2024 年度は内部統制システムの変更に関する決議は行いませんでした。

---

---

### 内部統制システムに関する基本方針

[第 290 回 (2023. 3. 24) 理事会改定、2023. 4. 1 実施]

#### I 内部統制システムの整備・運用に関する基本的な考え方

一般社団法人日本労働者信用基金協会（以下「日本労信協」という。）は、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律第 90 条 4 項第 5 号および一般社団法人及び一般財団法人に関する法律施行規則第 14 条に基づき、業務の適正を確保するための体制（以下「内部統制システム」という。）を整備し、事務の効率性・有効性を高めていく。

#### II 内部統制に関する体制の整備

##### 1. 理事の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

(1) 公益性に根ざした信用保証事業を行う日本労信協は、より高いレベルのコンプライアンスが求められていることから、理事が率先してコンプライアンス態勢の確立に取り組むとしたコンプライアンス・ポリシーを実践するとともに、全ての役職員の意識と行動の指針として役職員行動規範を定め、これらを周知・徹底して、法令、定款および社会規範等を遵守する。

また、横断的組織としてコンプライアンス統括会議を設置し、コンプライアンス全般の状況把握と総合的な検討・評価を行うことでコンプライアンス態勢の実効性確保に努め、進捗状況等の事項について理事会に報告する。

(2) 理事会は、理事会規程を定め、3 か月に 1 回以上開催するほか必要に応じて随時開催して、理事が迅速に各種リスク管理の意思決定を行える体制を整え、理事間の意思疎通を図るとともに相互に業務執行を監視する。

(3) 理事は、日本労信協における重大な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合には、直ちに代表理事および監事に報告する。

(4) 監事は、理事会へ出席するほか、監事監査基準に基づき適時に監査することにより理事の職務執行状況をチェックし、法令もしくは定款違反のおそれまたは著しく不当な事案等が生ずるおそれがあると認められるときは、直ちに理事または理事会に対し法令、定款および社会規範等の遵守に向けて助言または是正勧告することとする。

(5) 日本労信協は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは取引をはじめ一切の関係を遮断するとともに、不当要求等があった場合は、必要に応じて外部の専門機関とも

連携し、毅然とした態度で臨む。

## 2. 理事の職務の執行にかかる情報の保存及び管理に関する体制

- (1) 理事の職務執行に係る情報（社員総会・理事会・常任理事会・各種委員会議事録、稟議書等）については、社員総会規程、理事会規程、常任理事会規程、委員会規程または文書取扱規程等に基づき作成する。記録文書は、文書および電磁的記録の保存取扱規程に基づき、文書種類ごとに、定められた期間にわたり適時適切に保存・管理し、必要に応じて正当な権限を有する者が閲覧可能な状態を維持する。
- (2) 代表理事および業務執行理事（以下「代表理事等」という。）の業務執行については、理事会において、「代表理事等の業務執行状況報告」により報告する。
- (3) 個人情報等に関しては、プライバシーポリシーおよび情報セキュリティポリシー等を定め、専務理事を統括責任者とし適切な管理体制を整備し、情報漏えいの防止等を図る。

## 3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 各種リスクに関するリスク管理体制の基礎として、統合的リスク管理方針および統合的リスク管理規程を定め、個々のリスクについての管理部署を明確にする。また、リスクのモニタリングとコントロール機能発揮のため、「リスク管理統括会議」等を設置し、審議内容を理事会等に報告するなど同規程に従ったリスク管理体制を構築するとともに、ディスクロージャー誌等によりこれを開示する。
- (2) 財務報告の信頼性を確保するために、内部統制システムの有効性評価を継続的に実施する。
- (3) 自然災害等の不測の事態が発生した場合の対応としては、事業継続計画等に基づき、理事長を緊急対策本部長とする対策本部を設置して迅速な対応を行い、日本労信協における役職員の生命・資産・管理情報等の損失を最小限に止める体制を整えるものとする。

## 4. 理事の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- (1) 経営に係る重要な政策等については、常任理事会において議論を経て、執行決定を行う。
- (2) 理事会の決定に基づく業務執行が有効かつ効率的に行われることを確保するため、組織規程、理事職務権限規程、常任理事会規程、職務権限規程および業務分掌規程等を定め、これらの規程等に従い、適正な意思決定に基づく業務執行を円滑に進める。

## 5. 職員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (1) コンプライアンス・ポリシー、役職員行動規範およびコンプライアンス・プログラムから構成されるコンプライアンス・マニュアル、その他コンプライアンス態勢に係る規程等を定め、これらの研修等を通じて職員に周知・徹底する。
- (2) 職務執行に際して基になる規程等、各種契約およびその他必要なものについては、リーガル・チェックを実施する。

- (3) 役職員が法令違反その他コンプライアンス上の問題を直接通報することのできる内部通報システムとして、内部窓口のほか弁護士を外部窓口としたヘルプライン制度を整備するものとする。
  - (4) 内部監査部門が、職員の職務執行が法令および定款に適合しているかについて点検する。
6. 監事はその職務を補助すべき職員を置くことを求めた場合における当該職員に関する事項  
監事会が制定した監事会規程および監事監査基準に基づき、日本労信協職員の中から監事会事務局に専任の監事会事務局職員を任命する。
7. 前号の職員の理事からの独立性に関する事項及び当該職員に対する指示の実効性の確保に関する事項
  - (1) 監事会事務局職員は、監査業務に必要な指示命令を監事より受け、監事以外からの指示命令を受けないものとする。
  - (2) 監事会事務局職員の人事異動（異動先を含む）・人事評価・懲戒処分等については、監事の同意を得ることとする。
  - (3) 監事会事務局職員は、業務執行に係る役職を兼務しないこととする。
8. 理事及び職員が監事に報告するための体制その他の監事への報告に関する体制
  - (1) 監事は、必要に応じて理事および職員に対して報告を求めることができるものとする。  
また、監事より報告を求められた役職員は、遅滞なく必要とされる報告を適正に行うものとする。
  - (2) 監事は、コンプライアンス態勢および内部通報システムの運用に問題があると認めるときは、意見を述べるとともに、必要に応じて改善策の策定を求めることができるものとする。
9. 前号の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制  
理事は、監事への報告者について不利な取扱いを受けることのないようにすること、またその適正な運用を維持することにより、法令違反その他コンプライアンス上の問題について、監事への適切な報告体制を確保する。
10. 監事の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手續その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
  - (1) 監事はその職務について生じる費用の前払い等の請求をしたときは、担当部門において審議のうえ、当該監事の職務の執行に必要でない認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。
  - (2) 理事の職務執行を監査するために通常必要な監査費用については、理事は監事との協議

のうえ予算に計上する。

#### 11. その他監事の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監事は、会計監査人から監査計画を受領し、会計監査人が把握した内部統制システムの状況、リスクの評価と対応および監査重点項目等について説明を受け、意見交換を行うこと、また、必要に応じて会計監査人の往査および監査講評に立ち会うことのほか、会計監査人に対し監査の実施経過について、適宜報告を求めることができるものとする。

---

## 2. 内部統制システムの運用状況

### (1) 理事の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

「理事会規程」に基づき理事会を9回開催し、法令等で定められた事項や事業計画、収支予算等経営に関する重要な事項を決定しました。決定にあたっては法令・定款等への適合性および業務の適正性の観点から審議しました。

監事は理事会へ出席し意思決定の適正性を確認したほか、「監事監査基準」に基づき理事の職務執行状況をチェックし、法令および定款違反のおそれがないことを確認しました。

「反社会的勢力に対する基本方針」等に基づき取引の相手先を十分に調査し、反社会的勢力との関係が発生しないようにしました。

### (2) 理事の職務の執行にかかる情報の保存及び管理に関する体制

理事の職務執行にかかる情報（社員総会・理事会・常任理事会・各種委員会の議事録および稟議書等）の作成および保存・管理は、諸規程等に基づき適正に行いました。

### (3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

リスク管理統括会議およびコンプライアンス統括会議を定期的に行い、各種リスクの状況の把握および対策の検討を行いました。

### (4) 理事の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

理事会の決定に基づく業務執行が有効かつ効率的に行われることを確保するため、「組織規程」「理事職務権限規程」「常任理事会規程」「職務権限規程」および「業務分掌規程」等の規程に従い、適正に業務を執行しました。

### (5) 職員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

「コンプライアンス・ポリシー」「役職員行動規範」および「コンプライアンス・プログラム」等の研修を通じて法令遵守の必要性等を職員に周知・徹底しました。

規程の改定や各種契約の締結にあたっては、リーガル・チェックを適切に実施しました。また、2024年度のコンプライアンス・プログラムに沿って、法令遵守態勢の強化と法務リ

スクの対応強化を進めました。

内部監査部門は、内部監査（通常監査、個人情報保護対策監査および情報セキュリティ内部監査）を実施し、職員の職務執行について法令および定款への適合性を確認しました。

職員による「自己検査」を実施し、業務の円滑化および不正過誤の未然防止・早期発見に努めました。

#### （6）監事及び監事会事務局に関する事項

監事以外からの指示命令を受けず、業務執行にかかる役職を兼務しない監事会事務局を設置しています。監事会事務局は、監事より監査業務に必要な指示命令を受け、監事の職務の補助に従事しました。

常勤監事は理事会および常任理事会のほか、リスク管理統括会議等にもオブザーバーとして出席し、理事の業務執行の適正性を検証しました。

**[参考資料]** ※ 補助金付事業の実績を除きます。

第1表 保証引受状況

(単位：件、百万円、%)

区分	期中新規保証引受		期末保証債務残高				期中増加額			
	件数	金額	件数	金額	構成比		件数	金額	期首比	
					件数	金額			件数	金額
無担保	234,679	466,372	2,821,370	1,592,396	100.00	100.00	21,877	114,689	0.8	7.8
組織	180,897	363,380	2,448,642	1,274,730	86.79	80.05	△17,561	75,419	△0.7	6.3
未組織	53,782	102,992	372,728	317,665	13.21	19.95	39,438	39,270	11.8	14.1
有担保	67,352	1,464,910	843,690	13,689,603	100.00	100.00	19,601	415,756	2.4	3.1
組織	40,382	886,063	514,521	8,194,538	60.98	59.86	2,813	132,308	0.5	1.6
未組織	26,970	578,847	329,169	5,495,064	39.02	40.14	16,788	283,447	5.4	5.4
合計	302,031	1,931,283	3,665,060	15,281,999	100.00	100.00	41,478	530,445	1.1	3.6
組織	221,279	1,249,444	2,963,163	9,469,269	80.85	61.96	△14,748	207,728	△0.5	2.2
未組織	80,752	681,839	701,897	5,812,730	19.15	38.04	56,226	322,717	8.7	5.9

第2表 代位弁済・延滞状況

(単位：件、百万円、%)

区分	代位弁済				延滞			
	件数	金額	代位弁済率		件数	金額	延滞率	
			件数	金額			件数	金額
無担保	6,353	9,615	0.23	0.63	1,200	1,749	0.11	0.11
組織	5,020	8,031	0.20	0.65	932	1,428	0.11	0.11
未組織	1,333	1,583	0.37	0.53	268	321	0.12	0.10
有担保	1,049	20,914	0.13	0.16	863	14,787	0.10	0.11
組織	419	8,439	0.08	0.10	384	6,410	0.07	0.08
未組織	630	12,474	0.20	0.23	479	8,377	0.15	0.15
合計	7,402	30,529	0.20	0.20	2,063	16,537	0.11	0.11
組織	5,439	16,471	0.18	0.18	1,316	7,838	0.10	0.08
未組織	1,963	14,057	0.29	0.25	747	8,698	0.14	0.15

(注) 保険付保証の代位弁済(3件、1,929万円)は除外した。

第3表 求償権状況

表3-1

(単位：件、百万円)

区分	期中回収 (求償権元金)	期末償却		期末求償権残高	
	金額	件数	金額	件数	金額
無担保	1,632	2,545	5,650	22,950	24,690
有担保	10,217	411	4,337	6,786	73,092
合計	11,849	2,956	9,987	29,736	97,782

表3-2

(単位：百万円)

期中回収 (求償権元金以外)	
区分	金額
償却求償権	124
受取損害金	3,390
譲受償還益	31
合計	3,546

第4表 引当金繰入額の算出

【貸倒損失】

(単位：円)

	債権区分	引当状態	金額	充当・繰入
2024年度償却金額 9,987,976,062	2023年度末までの代弁	貸倒引当金	8,458,326,589	過年度貸倒引当金から充当
	2023年度末までの保証引受かつ2024年度期中代弁	債務保証損失引当金	1,513,896,483	過年度債務保証損失引当金から充当
	2024年度期中保証引受かつ2024年度期中代弁等	未引当	15,752,990	2024年度 貸倒損失

【貸倒引当金】

(単位：円)

2023年度 貸倒引当金	貸倒引当金 見合額	2024年度 償却金額	2024年度 貸倒引当金繰入額(*)	2024年度 貸倒引当金
52,328,816,901	663,211,826	8,458,326,589	15,192,122,412	59,735,169,479

※ 繰入額＝当年度貸倒引当金－(前年度貸倒引当金＋見合額－当年度償却金額)

※ 表内の(\*)は、上記計算による繰入額から過年度償却の取消金額(9,344,929円)を控除した額を記載。

※ 見合額は北陸3労(勤)信協からの事業譲受に伴う精算金。

【債務保証損失引当金】

(単位：円)

2023年度 債務保証損失引当金	債務保証損失 引当金見合額	2024年度 償却金額	2024年度 債務保証損失引当金 繰入額	2024年度 債務保証損失引当金
112,767,409,154	1,116,695,638	1,513,896,483	977,491,432	113,347,699,741

※ 繰入額＝当年度債務保証損失引当金－(前年度債務保証損失引当金＋見合額－当年度償却金額)

※ 見合額は北陸3労(勤)信協からの事業譲受に伴う精算金。

第5表 出捐団体一覧

(単位：千円)

団体名		出捐金額
労働金庫	北海道労働金庫	227,100
	東北労働金庫	274,200
	中央労働金庫	720,800
	新潟県労働金庫	142,100
	長野県労働金庫	120,800
	静岡県労働金庫	260,400
	北陸労働金庫	133,800
	東海労働金庫	238,000
	近畿労働金庫	556,800
	中国労働金庫	255,200
	四国労働金庫	122,060
	九州労働金庫	427,900
	沖縄県労働金庫	26,400
計		3,505,560

団体名		出捐金額
労(勤)信協	北海道労信協	1,000
	静岡勤信協	4,720
	計	5,720

労働金庫連合会	31,000
脱会社員等	66,720

合計	3,609,000
----	-----------

第6表 役職員の状況

	2023年度末	2024年度末
役員	18名(うち常勤5名)	18名(うち常勤5名)
理事	15名(うち常勤4名)	15名(うち常勤4名)
監事	3名(うち常勤1名)	3名(うち常勤1名)
職員	161名	160名
合計	179名	178名

## 第7表 会議の概要

### 1. 社員総会

開催年月日	会議名	議案
2024/6/28	第55回定時社員総会	[報告事項] ○第8期中期経営計画総括および2023年度事業報告・計算書類 ○第9期中期経営計画および2024年度事業計画 [決議事項] ○定款の一部変更(案)承認の件 ○役員補選の件 ○退任役員に対する退任記念品代贈呈の件

### 2. 理事会

開催年月日	回次	審議事項等
2024/4/26	第300回	○第8期中期経営計画総括および2023年度事業報告(素案) ○北陸3労(勤)信協の事業譲受に関する契約締結の進め方
2024/6/3	第301回	○第8期中期経営計画総括および2023年度事業報告・計算書類等(案) ○第55回定時社員総会の議事運営(案) ○RANSシステムマイグレーション対応に係る本番稼働 ○業務LANシステムサーバリプレース対応に係る本番稼働
2024/6/28	第302回	○役員補選の件
	第303回	○退任役員に対する退任記念品代贈呈の件 ○2024年度会計監査人との監査契約締結
2024/7/22	第304回	○後楽森ビル定期建物賃貸借契約の締結 ○「日本労信協 人材育成方針」の制定(案) ○経営政策委員会運営要領の改定(案) ○各委員会の委員選任
2024/9/27	第305回	○プライバシーマーク認証取得に伴う「プライバシーポリシー」の改定(案) ○「業務方法書」の改正(案) ○「公益社団法人 教育文化協会」への寄付金支出
2024/11/29	第306回	○2025年度事業計画(一次案_素案) ○基幹システムサーバリプレースに係る作業完了見込と稼働判定の進め方
2025/2/28	第307回	○2025年度事業計画(一次案) ○「相談役内規」の改定(案) ○中央機関における65歳定年延長に伴う「就業規則」の改定(案)
2025/3/24	第308回	○2025年度事業計画(最終案) ○2025年度内部監査計画(案) ○2025年度コンプライアンス・プログラム(案) ○2025年度内部統制システム実施計画(案) ○2025年度IT統制アクションプラン(案) ○理事・監事の報酬総額改定(案) ○「役員賠償責任保険」の継続加入 ○中央協定改定に伴う人事関連諸規程の改定(案) ○2025年度基幹システム運用保守契約変更覚書締結

### 3. 常任理事会

開催年月日	2024年	4/17	(488回)	5/16	(489回)	5/27	(490回)	6/19	(491回)
		7/11	(492回)	8/21	(493回)	9/18	(494回)	10/17	(495回)
		11/14	(496回)	11/21	(497回)	12/18	(498回)		
	2025年	1/23	(499回)	2/20	(500回)	3/17	(501回)		

第8表 主要制度改定等

内 容	
2024 年	
4 月	<p>○保証業務取扱規程および関連要領の改定            (無期雇用契約社員の雇用形態の見直し、住宅つなぎローンの保証限度額の見直し、無担保新保証制度の保証限度額の見直し、リバースモーゲージローンの資金使途の見直しおよびネガ情報の定義の見直し等に伴う関連規程の改定)</p> <p>○変動保証料制度の改定            (届出を受けた自治体提携融資の実績を適用保証料率の算定から除外する改定、審査基準見直し期間の設置)</p>
6 月	<p>○保証業務取扱規程およびNPO等非営利法人事業融資保証制度取扱規程の改定            (ネガ特例の適用条件の明確化)</p>
8 月	<p>○保証業務取扱規程およびNPO等非営利法人事業融資保証制度取扱規程の改定            (ネガ特例の適用が困難となる事例への対応方法の明確化)</p>
10 月	<p>○保証業務取扱規程および関連要領の改定            (健康保険証廃止に伴う勤続年数確認方法等の見直し、税務署受付印廃止後の確定申告書(控)の取扱いの見直し)</p>
2025 年	
3 月	<p>○保証業務取扱規程および関連要領の改定            (Web完結型保証審査におけるeKYCの導入)</p>
<p>&lt;参考&gt;            4 月</p>	<p>○業務方法書の改定            (有担保の保証期間の最高限度を40年から50年に延長)</p> <p>○保証業務取扱規程および関連要領の改定            (継続雇用される高齢者向けのマイプラン保証制度の見直し、生協保証料率の廃止、著しく古いネガ情報の取扱いの明確化、有担保の保証期間50年への延長、AI保証審査モデルの承認確率が一定の閾値を超える案件の保証を引き受ける特例の有担保への適用拡大)</p>