

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
VII-1	VII その他主務省令で定める業務運営に関する事項		
	1 施設及び設備に関する計画 2 人事に関する計画		
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終 年度値等)	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
—	—	—	—	—	—	—	—	—

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
V その他業務運営に関する重要な事項	VII その他主務省令で定める業務運営に関する事項	VII その他主務省令で定める業務運営に関する事項				評価
	1 施設及び設備に関する計画 該当なし。	1 施設及び設備に関する計画 該当なし。		<主要な業務実績> 該当なし。		
1 人事に関する事項  ・人員数については、東日本大震災に係る体制強化の必要性があることから、第二期中期目標期間の最終年度末の水準を維持すること。 なお、ニュータウン事業等の新規に事業着手しないこととされた業務については、業務の縮小に伴い、当該業務に係る人員を削減すること。 ・機構の中期目標で定める業務上、経営上の目標の達成に向けて、事業全体をマネジメントする能力に加え、経営感覚を発揮し自立的に取り組む人材の育成と活用を行うこと。 ・「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成 25 年 12 月 24 日閣議決定）を踏まえ、給与について、柔軟な給与制度を導入し、また、信賞必罰の考え方の下、個人業績の反映を強化する取組を実施すること。 また、給与水準について、事務・事業の特性等を踏まえた水準とするとともに、職員の士気や業績の向上に資するような業績を反映した給与のあり方について検討を行うこと。	2 人事に関する計画  (1) 方針  ・業務の的確な推進に必要な人員を確保し、人員の適正な配置により業務運営の効率化を図る。  ・機構の中期計画で定める業務上、経営上の目標の達成のために必要な人材育成を行うとともに、柔軟な給与制度の導入を進める。  (2) 人員に関する指標  「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成 25 年 12 月 24 日閣議決定）を踏まえ、常勤職員数については、第二期中期目標期間の最終年度末（平成 25 年度末）において平成 20 年度末目標 4,000 人体制から 2 割削減するとの目標を達成したところであり、東日本大震災に係る体制強化の必要性があることから、中期目標期間の最終年度末（平成 30 年度末）において、第二期中期目標期間の最終年度末の水準を維持する。  なお、ニュータウン事業等の新規	2 人事に関する計画  (1) 方針  ・業務の的確な推進に必要な人員を確保し、人員の適正な配置により業務運営の効率化を図る。  ・機構の中期計画で定める業務上、経営上の目標の達成のために必要な人材育成を行うとともに、柔軟な給与制度の導入を進める。  (2) 人員に関する指標  「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成 25 年 12 月 24 日閣議決定）を踏まえ、平成 30 年度末における常勤職員数については、第二期中期目標期間の最終年度末の水準を維持する。  なお、ニュータウン事業等の新規	<主な定量的指標> なし  <その他の指標> なし  <評価の視点> ・業務の的確な推進に必要な人員を確保し、人員の適正な配置により業務運営の効率化を図っているか。 ・機構の中期目標で定める業務上、経営上の目標の達成に向けて、事業全体をマネジメントする能力に加え、経営感覚を発揮し自立的に取り組む人材の育成と活用を行っているか。 ・給与水準について、事務・事業の特性等を踏まえた水準とするとともに、職員の士気や業績の向上に資するような業績を反映した給与のあり方について検討を行っているか。	<主要な業務実績> 人員数については、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成 25 年 12 月 24 日閣議決定）を踏まえ、東日本大震災に係る体制強化の必要性から、第二期中期目標期間の最終年度末の水準（3,194 人）を維持するものとし、平成 31 年度当初の常勤職員数を 3,202 人とした。（平成 30 年度末 3,152 人） なお、ニュータウン事業等の新規に事業着手しないこととされた業務については、その収束に応じた人員削減（106 人）を実施した。土地の供給・処分を促進するための体制確保については、適正な人員配置により効率的な業務運営を図った。  機構の中期計画等で定める人材育成の方針を踏まえ、経営感覚を発揮し、機構の抱える経営課題や目標に対して、自立的に取り組む人材の育成・活用を目的として、平成 30 年度の研修において、以下の研修等を行い、197 件延べ 697 日の研修に対し、延べ 8,819 人が参加した。 管理職研修において、機構の経営方針の徹底や経営・マネジメント手法の修得等を目的とする研修を実施し、一般職研修においては、業務に関する知識・スキルの養成を目的とする研修を実施した。 また、機構業務を行う上で必要な法務、経理・財務、経営管理等に係る研修をより充実するとともに、研修内容の定着化を図るため、必要に応じ、達成度診断を行うことにより、経営感覚や総合的な知識・能力の醸成並びに専門的技術力及び	<評定と根拠> 評定：B  人員数については、第二期中期目標期間の最終年度末の水準を適切に維持した。 人材育成については、専門的技術力・ノウハウ、民間経営・マネジメント、財務会計等研修メニューをより充実させるとともに、達成度診断を実施する等、知識の定着化を図った。 また、給与等の適正化については、柔軟な給与制度の導入及び個人業績の反映強化に係る見直し後の給与制度を適切に運用した。  「独立行政法人等における登用目標設定について」（平成 28 年 4 月 28 日付府共 390 号-1）に定められた独立行政法人等の平成 32 年度末の目標（女性管理職比率 5%）の達成に向け、平成 30 年 4 月 1 日時点で女性管理職 36 名（4.9%）と順調に推移している。さらに、女性活躍推進法における一般事業主行動計画として策定した「女性活躍推進アクションプラン」に基づく新規採用者に占める女性割合を 4 割とする目標を達成（平成 30 年 4 月採用職員 80 名のうち女性 34 名（42.5%））した。 また、女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスに関する研修等の実施や、平成 30 年 5 月より始業時刻変更制度を導入するなど、ダイバーシティ推進を強化した。	

	<p>に事業着手しないこととされた業務については、業務の縮小に伴い、当該業務に係る人員を削減する。</p> <p><b>(3) 人材育成の取組</b></p> <p>機構の中期目標で定める業務上、経営上の目標の達成に向けて、CM方式をはじめ計画策定から契約・執行まで事業全体をマネジメントする能力を有する人材の維持・育成に加え、経営感覚を発揮し自立的に取り組む人材の育成・活用を行うため、専門的技術力・ノウハウや民間の経営・マネジメント手法、財務会計知識の修得等を目的とした研修等を実施する。</p> <p>また、外部専門機関等による法令遵守の徹底を図る研修や契約担当部署の職員を対象とした研修を実施する。</p> <p><b>(4) 給与等の適正化</b></p> <p>「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(平成25年12月24日閣議決定)を踏まえ、給与について、柔軟な給与制度を導入し、また、信賞必罰の考え方の下、個人業績の反映を強化する取組を実施する。</p> <p>また、給与水準について、事務・事業の特性等を踏まえた水準とするとともに、職員の士気や業績の向上に資するような業績を反映した給与のあり方について検討を行う。</p>	<p>に事業着手しないこととされた業務については、業務の縮小に伴い、当該業務に係る人員を削減する。</p> <p><b>(3) 人材育成の取組</b></p> <p>CM方式をはじめ計画策定から契約・執行まで事業全体をマネジメントする能力を有する人材の維持・育成に加え、専門的技術力・ノウハウや民間の経営・マネジメント手法、財務会計知識の修得等を目的とした研修等を実施し、経営感覚を発揮し、機構の抱える経営課題や目標に対して、自立的に取り組む人材の育成・活用に努める。</p> <p>また、外部専門機関等による法令遵守の徹底を図る研修や契約担当部署の職員を対象とした研修を実施する。</p> <p><b>(4) 給与等の適正化</b></p> <p>「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(平成25年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成26年度に導入した柔軟な給与制度を適切に運用し、また、信賞必罰の考え方の下、個人業績の反映を強化する取組を実施する。</p> <p>また、給与水準について、事務・事業の特性等を踏まえた水準とするための取組を着実に実施する。</p> <p><b>(5) 働き方改革の推進</b></p> <p>業務運営の効率化及び職員のワーク・ライフ・バランス向上に向け、働く時間と場所の柔軟化を推進するとともに、「働き方改革」に関する</p>		<p>ノウハウの養成・継承を図った。</p> <p>加えて、OJTにより新規採用職員の育成を行うとともに、指導職員自身の成長を支援し、職場全体で人材を育成する風土の醸成を目的とした研修を実施した。</p> <p>さらに、コンプライアンス等の内部統制に係る研修や女性が能力を最大限に発揮できる職場を実現するための各種研修を実施した。</p> <p>なお、自己啓発の促進等を図るため、職務遂行上必要な資格等の受験料援助、資格等取得促進研修及び資格等試験合格者への報奨金支給を実施するとともに、通信教育講座をより充実させた。</p> <p>平成26年度から実施している「給与制度の見直し」※に基づき、平成30年度においても、引き続き特別手当における個人勤務成績の反映強化等を推進した。</p> <p>※「給与制度の見直し」(平成26年7月～)</p> <p>「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(平成25年12月24日閣議決定)を踏まえ、「給与制度の見直し」を実施した。</p> <p>具体的には、本給を級ごとに定額の職能給及び人事評価の結果により加算する加算給に再編し、下位の級の給与が上位の級の給与を上回らないよう加算給に上限額を設けたほか、管理職について扶養手当を廃止するとともに役職手当を職務給に見直すなど、給与の年功的昇給を見直し、より職務・職責を重視した制度に移行した。また、特別手当について、加算月数及び配分割合を見直し、個人の勤務成績の反映強化を図った。</p> <p>独立行政法人等における登用目標設定について」(平成28年4月28日付府共390号-1)に基づき、独立行政法人等の</p>	<p>これらを踏まえ、B評価とする。</p>	
--	--	---	--	---	------------------------	--

		る研修を実施する。		<p>平成 32 年度末の目標（女性管理職比率 5%）の達成に向け、平成 30 年 4 月 1 日時点で女性管理職 36 名（4.9%）とした。</p> <p>さらに、女性活躍推進法における一般事業主行動計画として策定した「女性活躍推進アクションプラン」に基づき採用拡大に努めた結果、平成 30 年 4 月採用職員 80 名のうち女性は 34 名（42.5%）となった。</p> <p>また、女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスに関する研修等を実施（17 回、延べ 795 人が参加）したほか、サテライトオフィスの設置促進、テレワーク制度の試行実施、始業時刻変更制度導入等、ダイバーシティ推進を強化した。</p>	
--	--	-----------	--	---	--

4. その他参考情報
無し

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
VII-2	VII その他主務省令で定める業務運営に関する事項 3 関係法人に係る取組 (1) 関係会社の整理合理化 (2) 関係法人との関係に係る透明性確保のための情報開示		
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値等)	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
平成30年度までの関係会社数の半減 (平成25年度末：26社) (計画値)	中期目標期間最終年度：13社	—	—	—	—	—	13社	—
平成30年度までの関係会社数の半減 (実績値)	—	—	21社	17社	16社	15社	13社	—
上記削減社数	—	—	▲5社	▲4社	▲1社	▲1社	▲2社	▲13社
達成率	—	—	—	—	—	—	100%	—

注) 主要な経年データのうち下線部があるものは、「主な評価指標」欄の「その他の指標」を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
<p><b>2 関係法人に係る取組</b></p> <p>関係会社について、役割や組織の在り方、機構との契約の在り方について整理した上で、中期目標期間中にその数を半減すること。</p> <p>また、賃貸住宅の修繕業務を行う関係会社については、同業務のコスト削減目標の達成状況を見極めた上で、機構との資本関係や業務の範囲等の当該関係会社のあり方について平成 29 年度中に結論を得ること。</p> <p>なお、機構と関係法人との契約及び人的関係について透明性を確保する取組を実施すること。</p>	<p><b>3 関係法人に係る取組</b></p> <p>機構と関係法人との契約及び人的関係に係る透明性の確保並びに機構のコスト削減への寄与の観点から、以下の取組を実施する。</p>	<p><b>3 関係法人に係る取組</b></p> <p>機構と関係法人との契約及び人的関係に係る透明性の確保並びに機構のコスト削減への寄与の観点から、以下の取組を実施する。</p>	<p>&lt;主な定量的指標&gt;</p> <p>関係会社について中期目標期間中にその数を半減 (中期目標期間始期 26 社)</p> <p>&lt;その他の指標&gt;</p> <p>—</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中期目標期間中の関係会社の数の半減に向けた取組を推進しているか。</li> <li>・機構と関係法人との契約及び人的関係について透明性を確保する取組を実施しているか。</li> </ul>	<p>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <p>&lt;主な定量的指標&gt;</p> <p>平成 30 年度中に関係会社数を 2 社削減し、平成 29 年度までに削減した 11 社と合わせて計 13 社削減し、中期目標期間中の半減を達成した。(平成 30 年度末 13 社)</p>	<p>&lt;評定と根拠&gt;</p> <p>評定：B</p> <p>関係会社の整理合理化については、平成 29 年度までの 11 社削減に続き、平成 30 年度においても残り 2 社の削減を実施した。</p> <p>結果として、平成 25 年度末の 26 社から、13 社削減し 13 社となり、中期目標期間中の半減を達成した。</p> <p>また、機構と関係法人との契約及び人的関係について透明性を確保する施策として「独立行政法人から関係法人への補助・取引等及び再就職の状況の概要」について、機構ホームページ公表を実施した。</p>	<p>評定</p>
	<p><b>(1) 関係会社の整理合理化</b></p> <p>関係会社については、役割や組織のあり方、機構との契約のあり方を整理した上で、機構の収益最大化に資するよう必要な合理化を行いつつグループ経営機能を強化する。</p> <p>その取組として、経営合理化の観点からの統合等を図るとともに、機構以外の株主である地方公共団体等の理解を得つつ、経営が安定し出資目的を達成した会社の株式売却を行い、平成 30 年度までに関係会社の数を半減する。</p> <p>さらに、機構が出資する関係会社について、経営状況に応じて配当を求め</p> <p>日本総合住生活株式会社については、前述の賃貸住宅管理コストの削減の達成状況を見極めた上で、機構との資本関係や業務の範囲等の当該関係会社のあり方について平成 29 年度中</p>	<p><b>(1) 関係会社の整理合理化</b></p> <p>関係会社については、経営合理化の観点からの統合等を進めるとともに、経営が安定し出資目的を達成した会社から機構以外の株主等との株式売却協議を行い、協議等が整った会社について株式売却等を実施し、関係会社を 2 社削減する。</p> <p>また、機構が出資する関係会社について、経営状況等に応じて配当を求め</p>		<p>再開発施設やニュータウン地区等の生活利便施設の管理・運営等を行う会社については、経営状況が安定し、出資目的を達成した会社から、機構以外の株主の理解を得つつ、株式売却等により関係会社としての資本関係の解消を図ることとしている。</p> <p>平成 30 年度においても、地方公共団体等、機構以外の株主と継続的に協議を実施したことにより、関係会社を 2 社削減した。</p> <p>配当については、政策評価・独立行政法人評価委員会からの指摘を踏まえ、平成 25 年度より、機構が直接出資する関係会社に対し、各社の経営状況に応じた配当を要請した。その結果、平成 30 年度においては、約 7.6 億円の配当金を受領した。</p>	<p>これらを踏まえ、B 評価とする。</p>	

	に結論を得る。					
	<p><b>(2) 関係法人との関係に係る透明性確保のための情報開示</b></p> <p>関係法人との間における人と資金の流れについて透明性を確保するため、機構から関係法人への再就職の状況及び機構と関係法人との間の補助・取引等の状況について、引き続き、一体として情報開示を実施する。</p>	<p><b>(2) 関係法人との関係に係る透明性確保のための情報開示</b></p> <p>関係法人との間における人と資金の流れについて透明性を確保するため、機構から関係法人への再就職の状況及び機構と関係法人との間の補助・取引等の状況について、引き続き、一体として情報開示を実施する。</p>		<p>関係法人との関係に係る透明性確保のために「独立行政法人から関係法人への補助・取引等及び再就職の状況の概要」を機構ホームページ上において情報開示した。</p>		

4. その他参考情報						
無し						

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
VII-3	VII その他主務省令で定める業務運営に関する事項		
	4 中期目標の期間を超える債務負担 5 独立行政法人都市再生機構法（平成15年法律第100号）第33条第2項（附則第12条第7項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する積立金の使途		
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値等)	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
—	—	—	—	—	—	—	—	—

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による 評価
				業務実績	自己評価	
	4 中期目標の期間を超える債務負担  中期目標期間中の事業を効率的に実施するために、次期中期目標期間にわたって契約を行うことがある。	4 中期目標の期間を超える債務負担  中期目標期間中の事業を効率的に実施するために、次期中期目標期間にわたって契約を行うことがある。		次期中期目標期間にわたる契約を行った。	<評定と根拠> 評定：—	評定
	5 独立行政法人都市再生機構法（平成15年法律第100号）第33条第2項（附則第12条第7項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する積立金の使途なし。	5 独立行政法人都市再生機構法（平成15年法律第100号）第33条第2項（附則第12条第7項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する積立金の使途なし。		該当なし。	<評定と根拠> 評定：—	

4. その他参考情報
無し