

様式 1-2-4-2 中期目標管理法 中期目標期間評価 項目別評価調書（業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項）様式

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	—		

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. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価						
中期目標	中期計画	主な評価指標等	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	(見込評価)	(期間実績評価)
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				評価	評価
—	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。	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	<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。	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)を維持する見込み。 ・平成27年度当初(平成26年度末) 3,201(3,128)人 ・平成28年度当初(平成27年度末) 3,196(3,136)人 ・平成29年度当初(平成28年度末) 3,199(3,160)人 ・平成30年度当初(平成29年度末) 3,187(3,126)人 ・平成31年度当初(平成30年度末) 3,202(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、業務の縮小に伴い、当該業務に係る人員を以下のとおり削減した。 <ニュータウン事業における人員推移(前年度比)> ・平成26年度 448人 ・平成27年度 420人(▲28人) ・平成28年度 386人(▲34人) ・平成29年度 328人(▲58人) ・平成30年度 255人(▲73人) ・平成31年度 149人(▲106人) 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	<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、平成27年度より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継続的に実施し、ダイバーシティ推進に係る施策を強化・推進するとともに、「働き方改革」推進のため、テレワーク制度の検討及び試行実施、より柔軟な働き方を可		

<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こと。</p>	<p>務に係る人員を削減する。</p> <p>(3) 人材育成の取組</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>(4) 給与等の適正化</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>取り組む人材の育成・活用を目的として、以下の研修等を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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管理職研修 ・業務に関する知識・スキルの養成を目的とする一般職研修 ・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 ・CM方式を含め、事業全体をマネジメントする能力を育成するための部門別研修 ・研修内容の定着化を図るため、必要に応じ、達成度診断を実施することによる、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ノウハウの養成・継承 ・OJTによる新規採用職員育成と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 ・入札及び契約の適正化推進のための、調達担当者に対する契約制度に係る研修 ・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 <p><研修実施件数（延べ参加人数）></p> <table border="1"> <tr> <td>平成26年度</td> <td>133件</td> <td>5,042人</td> </tr> <tr> <td>平成27年度</td> <td>139件</td> <td>7,295人</td> </tr> <tr> <td>平成28年度</td> <td>172件</td> <td>8,429人</td> </tr> <tr> <td>平成29年度</td> <td>175件</td> <td>7,940人</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>197件</td> <td>8,819人</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>816件</td> <td>37,525人</td> </tr> </table> <p>また、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>	平成26年度	133件	5,042人	平成27年度	139件	7,295人	平成28年度	172件	8,429人	平成29年度	175件	7,940人	平成30年度	197件	8,819人	合計	816件	37,525人	<p>能とする始業時刻変更制度の導入（平成30年5月）を実現した。</p> <p>これらを踏まえ、B評価とする。</p>	
平成26年度	133件	5,042人																					
平成27年度	139件	7,295人																					
平成28年度	172件	8,429人																					
平成29年度	175件	7,940人																					
平成30年度	197件	8,819人																					
合計	816件	37,525人																					

			<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 7 月に「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、平成 28 年度に女性活躍推進法における一般事業主行動計画として「女性活躍推進アクションプラン」を策定し、女性の採用拡大に努めた結果、以下のとおり、新卒採用に占める女性比率は 40%以上となった。</p> <p><新卒採用に占める女性比率></p> <p>平成 28 年 4 月採用 70 名中 29 名 (41.4%)</p> <p>平成 29 年 4 月採用 74 名中 30 名 (40.5%)</p> <p>平成 30 年 4 月採用 80 名中 34 名 (42.5%)</p> <p>また、平成 27 年度より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継続的に実施し、ダイバーシティ推進に係る意識づけを強化・推進するとともに、「働き方改革」推進のため、テレワーク制</p>		
--	--	--	---	--	--

			度の検討及び試行実施、より柔軟な働き方を可能とする始業時刻変更制度の導入(平成 30 年 5 月)を実現した。			
--	--	--	---	--	--	--

4. その他参考情報						
無し						

様式 1-2-4-2 中期目標管理法 中期目標期間評価 項目別評価調書（業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項）様式

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	—		

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	—
達成率	—	—	—	—	—	—	100%	—

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価						
中期目標	中期計画	主な評価指標等	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	(見込評価)	(期間実績評価)
<p>2 関係法人に係る取組</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>3 関係法人に係る取組</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><主な定量的指標></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><その他の指標></p> <p>—</p> <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 	<p><主要な業務実績></p> <p><主な定量的指標></p> <p>平成 30 年度末までに関係会社 13 社を削減し、その数を 13 社とし、中期目標期間中の半減を達成した。</p>	<p><評定と根拠></p> <p>評定：B</p> <p>関係会社の整理合理化については、中期目標を達成した。</p> <p>日本総合住生活株式会社については、業務見直しによるコスト削減により、機構の経営に寄与した。</p> <p>当該関係会社のあり方については、機構のガバナンスの下、引き続き住宅管理業務を補完しつつ、さらなる居住者へのサービス向上等といった役割を果たしていくこととした。</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ている。</p> <p>これらを踏まえ、B 評価とする。</p>	評定	評定
	<p>(1) 関係会社の整理合理化</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る。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 年度中に結論を得る。</p>		<p>下記施策により、平成 30 年度末までに、関係会社 13 社を削減し、その数を 13 社とした。</p> <p>居住者サービス会社については、機構の特定関連会社との資本関係を解消し、5 社削減した。</p> <p>都市再生事業等の支援業務を行う業務支援会社については、経営基盤の強化を図ることとして、統合再編を行い、3 社削減した。</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・運営等を行う地区サービス会社については、機構以外の株主の理解を得つつ、株式売却等により、5 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 26 年度から平成 30 年度までの間に、合計約 24.1 億円の配当金を受領した。</p>			

			日本総合住生活株式会社については、業務見直しによるコスト削減により、平成 25 年度比 10%のコスト削減を達成した。当該関係会社のあり方については、機構のガバナンスの下、引き続き住宅管理業務を補完しつつ、更なる居住者へのサービス向上等といった役割を果たしていくこととした。			
	<p>(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</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

様式 1-2-4-2 中期目標管理法 中期目標期間評価 項目別評価調書（業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項）様式

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	-		

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. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価						
中期目標	中期計画	主な評価指標等	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	(見込評価)	(期間実績評価)
-	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。	-	次期中期目標期間にわたる契約を行った。	<評価と根拠> 評価：-	評価	評価
-	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。	<評価と根拠> 評価：-		

4. その他参考情報
無し