

II. 設立目的と事業内容の適合性(事業効果、業績、CS)

戦略目標	成果測定指標	新規	単位	ウエイト (R1)	H30実績	R1目標		R2目標	ウエイト (R2)	中期経営計画 (未策定)		R2目標設定の考え方 (数値の根拠) ※累積数値による目標設定 の場合は、その理由も記載	戦略目標達成のための活動事項
						実績[見込]	実績			R2目標	最終年度 目標		
② 組織力の向上による専門性の 確保・継承	新規採用3年以内の用地職員の実践力向上研修 理解度80%以上の職員の割合	☆	%	-	-	-	-	100	10	-	-	目標値の設定は、一般的合格ラインは60点であるが、より高い目標値として優の基準である80点を理解度の目標とした。	現場での用地交渉の即戦力を早期に身に着けさせるため、特に実践力に重点を置いた研修を行うことにより、組織としてのノウハウ伝承につなげていく。
	幹部養成研修 理解度80%以上の職員の割合	☆	%	-	-	-	-	100	10	-	-	目標値の設定は、一般的合格ラインは60点であるが、より高い目標値として優の基準である80点を理解度の目標とした。	組織の基幹職員となるプロパー職員を対象に、現場の支所長、本局課長・G長候補としての養成研修を実施。その成績は昇格の判断材料にも資する。
③ 公有用地の売渡し	府への公有用地売渡し額 (短期保有分)		億円	10	60	20		↓ 8	10	-	-	大阪府との合意である取得後4年以内に買い戻すルールに基づき目標設定している	大阪府に対し、新たな長期資産保有を産み出さないよう、取得後4年以内の計画的な買戻しの徹底を要請。 ※目標値については、府の計画値で、これを上回るよう徹底を要請する。
	府への公有用地売渡し額 (長期保有分)		億円	10	27	14		-	-	-	-	-	-

III. 健全性・採算性(財務)、コスト抑制と経営資源の有効活用・自立性の向上(効率性)

④ 経営コストの抑制	用地取得に係る人件費比率 (人件費/用地取得額)		%	20	7.26	6.56		7.57	20	-	-	<p>プロパー職員の採用による人件費の増、用地取得物件の小口化に伴う取得額減の傾向により、比率が年々上昇している中で、3年間の平均値を目標とする。</p> <p>H28:5.18% H29:7.24% H30:7.26% R1:8.22%</p>	限られた人員の中で用地取得の専門機関として効率的な用地取得を実施していくことにより、目標値達成を図っていく。
						× 8.22							

【凡例】

- ・☆はR2年度からの新規項目
- ・×は目標値未達成
- ・↓は前年度実績比マイナスの目標値
- ・〔 〕内の数値は、参考として記入した実績見込値
- ・()内の数値は、当該年度の経営目標として設定していないため、参考として記入した実績値