

## 2. 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

### (中期目標)

### (中期計画)

業務運営の効率化を図るため、機動的な組織運営及び効率的な業務運営に努めるとともに、IT（情報技術）を活用した業務改善を推進することにより事務的経費の節減を実施する。

また、利水者や地域の方々との信頼関係を一層発展させるとともに、職員の意識改革を図るため、利水者との意見交換、流域に関する勉強会の実施、広報の充実等を柱とした「アクションプログラム」を本社・支社局及び全事務所で実施する。

### (年度計画)

業務運営の効率化を図るため、機動的な組織運営及び効率的な業務運営に努めるとともに、IT（情報技術）を活用した業務改善を推進することにより事務的経費の節減を実施する。

また、利水者や地域の方々との信頼関係を一層発展させるとともに、職員の意識改革を図るため、利水者との意見交換、流域に関する勉強会の実施、広報の充実等を柱とした「アクションプログラム」を本社・支社局及び全事務所で実施する。

(年度計画における目標設定の考え方)

職員が自立的に意識改革及び自己改革を図り、地域等との信頼関係をより一層発展させるため、「アクションプログラム」を作成し、その実施に取り組むこととした。

### (平成20年度における取組)

#### 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

業務運営の効率化を図るため、機動的な組織運営及び効率的な業務運営に努めるとともに、電子納品の実施、Webカメラを使った監視システムの導入等、IT（情報技術）を活用した業務改善を推進することにより事務的経費の節減（平成19年度比3.6%節減）を達成した。

また、利水者や地域の方々との信頼関係を一層発展させるとともに、職員の意識改革を図るため、利水者との意見交換、流域に関する勉強会の実施、広報の充実等を柱とした「アクションプログラム」を全事務所で実施した。

### 今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由

第1期中期目標期間から引き続き、機構事業のPR、地域や利水者のニーズを反映した業務の遂行、職員の意識改革等を行い、利水者等に機構事業について理解をいただくよう努めてきているところであり、中期計画に定めるアクションプログラムについては、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。



## (1) 機動的な組織運営

### (中期目標)

機動的な組織運営を図るため、重点的かつ効率的な組織整備を行うこと。

また、人事制度の適切な運用や職員のインセンティブ確保等による資質向上に努めること。

### (中期計画)

重点的かつ効率的な組織整備を行うことにより、機動的な組織運営を行う。

また、人事制度の運用、人材育成プログラムの推進により、職員の資質をさらに高めていくものとする。

### (年度計画)

重点的かつ効率的な組織整備を行うことにより、機動的な組織運営を行う。

また、人事制度の運用、人材育成プログラムの推進により、職員の資質をさらに高めていくものとする。

(年度計画における目標設定の考え方)

機動的な組織運営のため、組織整備、人材育成に努めることとした。

## (平成20年度における取組)

### 機動的な組織運営

業務の効率化を持続的に行うため、機動的業務運営支援グループを設置して業務遂行上の課題について検討を行い、円滑な事業執行を推進した。

各事務所で類似する業務の一括発注や、管内の広報を一括した取組、調査設計業務の支援など、業務の集約化を図ることにより、機動的な組織運営を推進するとともに、執行上の課題等を抽出した。

また、人材育成プログラムに基づく各種研修等の実施により職員の資質を高める取組を推進した。

## 今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由

適宜、関係部室、支社局及び現場事務所からなるプロジェクトチーム等を発足させることにより、円滑な業務遂行に努めた。

また、人材育成プログラムに基づく各種研修を実施することにより、職員の資質向上に努めた。

以上により、機動的な組織運営について、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。



## (1) 機動的な組織運営

### 機動的な組織運営

#### 1) 国民からの意見募集

##### (中期目標)

機動的な組織運営を図るため、重点的かつ効率的な組織整備を行うこと。  
また、人事制度の適切な運用や職員のインセンティブ確保等による資質向上に努めること。

##### (中期計画)

機構の業務、マネジメントに関して国民の意見募集を行い、業務運営に反映するものとする。

##### (年度計画)

機構の業務、マネジメントに関する国民の意見の募集方法を検討する。

(年度計画における目標設定の考え方)

一般国民に対し、インターネットを利用したアンケート調査を行うこととした。

#### (平成20年度における取組)

##### 国民からの意見募集

機構の業務、マネジメントに関して、直接国民から意見を募集する手法検討として、平成20年12月20日から平成20年12月25日にかけて、インターネットを利用したネットリサーチの試行を行った。一般市民3,000人を対象として実施し、回答率は37%であった。

具体的には以下の内容についてアンケート調査を行った。

水資源機構の認知度・知名度水準を知ること

同じく信頼度水準を知ること

認知度を上げるためのアイデアを知ること。

信頼できる理由に何があるかを知ること

信頼できない理由に何があるかを知ること

以上の情報をもとにやがて行う予定の本格調査のための調査票を設計すること

認知度・信頼度向上のための方向性について検討・吟味すること

アンケート調査において、機構を知っていると回答した割合が33.0%、機構の役割を知っていると回答した割合が32.5%という結果となった。

機構の名前を知った情報源としては、TV、ラジオや新聞、インターネットなどのニュースや記事からのものが約半数を占めていることがわかった。

今後、これらの意見を踏まえ、知名度の向上、信頼度の向上を図る方策を検討し、直接機構と関連のない一般市民に対する知名度、信頼度の向上を上げることの必要性についても十分に検討する予定である。

## 今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由

国民の意見の募集の必要性、方法について十分に検討するとともに、継続して実施している利水者アンケート結果と併せ、今後の業務運営に反映させることができると考えている。

以上により、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。

## (1) 機動的な組織運営

### 機動的な組織運営

## 2) 国民及び利水者の要望、意見の把握

### (中期目標)

機動的な組織運営を図るため、重点的かつ効率的な組織整備を行うこと。

また、人事制度の適切な運用や職員のインセンティブ確保等による資質向上に努めること。

### (中期計画)

国民及び利水者の要望、意見をアンケート調査や直接対話によりの確に把握するとともに、説明責任を徹底するなど、利水者等へのサービスの一層の向上を図る。

また、主要な業務ごとに、利水者満足度に係る具体的な指標を設定し、その向上を図る。

### (年度計画)

国民及び利水者の要望、意見をアンケート調査や直接対話等によりの確に把握するとともに、説明責任を徹底するなど、利水者等へのサービスの一層の向上を図る。

なお、アンケート等で得られた意見等については、フォローアップを行い業務に反映する。さらに、主要業務ごとの利水者満足度に係る指標の検討を行う。

(年度計画における目標設定の考え方)

機構の業務運営に対し、利水者がどのような要望、意見を有しているかを的確に把握し、これのフォローアップ等を行うことにより機構の業務運営に反映するとともに、利水者に対する説明責任を徹底することにより、利水者等に対するサービスの一層の向上を図ることとした。

## (平成20年度における取組)

### 国民及び利水者の要望、意見の把握

#### 1. 利水者アンケートの実施

建設事業及び管理業務の実施に当たって利水者等との意見交換を行い、利水者等の要望、意見を把握し、当該要望、意見に対しの確に対応し、利水者へのサービスの向上に努めた。

また、平成20年度における機構の業務運営に対し利水者がどのように感じているのか、利水者が機構に対してどのようなニーズを有しているのかを把握するため、平成21年2月に全利水者を対象に利水者アンケートを実施した。当該利水者アンケート結果の概況については、参考資料(P.380)のとおりとなっている。

なお、平成20年度においては、平成19年度利水者アンケート(平成20年3月実施)に対し寄せられた意見等に対するフォローアップを実施し、利水者サービスの向上に努めた。平成20年度利水者アンケートに対し寄せられた意見、要望に対しても当該意見等に対する改善策等の検討を行い、当該意見等を寄せた利水者と個々に協議の上、フォローアップを行うことにより、説明責任を徹底し、もって利水者等への

サービスの向上に努めている。

さらに、利水者サービスのより一層の向上を目指し、第1期中期目標期間中に実施した利水者アンケート（全5カ年分）の分析及び当該分析結果を基に指標化の検討を行い、下記のとおり利水者満足度に係る指標を設定した。

## 2. 利水者満足度に係る指標について

### (1) 各ユーザーの総合満足度（満足度の代表値）の評価方法について

満足度調査においては、設定された項目以外に不満を感じていた場合、その把握が困難であるため、満足度調査の結果が高い場合であっても、実際の満足度は低いという問題が発生することがある。

このため、項目別満足度だけでなく、総合満足度を新たにアンケートで調査した。

### (2) 機構全体及びユーザー別等の評価方法（評点方式）について

ユーザーの利用実態を踏まえ、大口ユーザーの意向を結果に反映させる重み付け評価法について「管理コストによる重み付け」により評価を行う。

また、重み付けを行わない「単純集計法」による評価を併せて算出し、「管理コストによる重み付け評価法」と比較することにより、大口ユーザーとそれ以外のユーザーの満足度の違いを確認した。

### (3) 満足度と重要度に係るクロス評価による分析について

平成20年度より項目別重要度についても、アンケートで新たに調査を行い、当該項目別重要度の集計結果を横軸とし、(2)の方法により重み付けを行った項目別満足度を縦軸とするグラフ上に各項目をプロットし、対応すべき項目（指標）の優先順位を分析した。

## 今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由

機構の業務運営に対し、各種機会及び利水者アンケートの実施を通じ利水者の要望、意見を把握した。また、当該要望等に対するフォローアップも実施した。

さらに、利水者満足度に係る指標を設定したことから、更なる説明責任の徹底と利水者サービスの向上を図ることにより、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。

## (1) 機動的な組織運営

### 機動的な組織運営

## 3) 本社・支社局における利水者等への対応の充実

### (中期目標)

機動的な組織運営を図るため、重点的かつ効率的な組織整備を行うこと。

また、人事制度の適切な運用や職員のインセンティブ確保等による資質向上に努めること。

### (中期計画)

本社・支社局においては、組織の長と利水者、関係機関等の長との直接対話を毎年行うなど、利水者等への対応の充実を図り、サービスの一層の向上に努める。

### (年度計画)

本社・支社局においては、組織の長と利水者、関係機関等の長との直接対話を行うなど、利水者等への対応の充実を図り、サービスの一層の向上に努める。

(年度計画における目標設定の考え方)

本社・支社局においては、組織の長と利水者等の長が意見交換を行う機会を毎年度設けることにより、利水者等への対応の充実を図り、サービスの一層の向上に努めることとした。

## (平成20年度における取組)

### 本社・支社局における利水者等への対応の充実

機構は、利水者等の長と直接意見交換を行うなど利水者等への対応の充実を図り、利水者等の意見を業務に反映していくこととしている。

平成20年度においては6月から9月にかけて、利水者等19機関に対して機構役員と利水者等の幹部との意見交換を行った。

機構役員からは、組織の効率化、経費節減に関するこれまでの取組及び本中期目標期間における取組を説明し、管理予算の平準化及び適正な執行等について意見を交換するとともに、利水者等からの要望の把握に努めた。

## 今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由

本社・支社局においては、組織の長と利水者等の長が意見交換を行う機会を毎年度設けることにより、利水者等への対応の充実を図り、サービスの一層の向上に努めることとし、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。



## (1) 機動的な組織運営

### 機動的な組織運営

#### 4) 効率的な業務遂行のための組織整備

##### (中期目標)

機動的な組織運営を図るため、重点的かつ効率的な組織整備を行うこと。

また、人事制度の適切な運用や職員のインセンティブ確保等による資質向上に努めること。

##### (中期計画)

効率的な業務遂行のため、繁忙期、緊急時における、機動的な業務遂行が可能な人員配置を行う。

また、総合技術センターと現場が一体となって業務を実施し、各事業における業務量の変化、各種の課題への対応を図る。

##### (年度計画)

平成20年度においては効率的な業務遂行のため、繁忙期、緊急時において機動的な業務遂行が可能となる体制を整備する。このため、総合技術推進室を総合技術センターに改組するとともに、その中に筑後川グループを設置する。

(年度計画における目標設定の考え方)

総合技術推進室を総合技術センターに改組し、筑後川グループを設置し試行することとした。

#### (平成20年度における取組)

##### 効率的な業務遂行のための組織整備

##### 1. 総合技術センター筑後川グループの設置

業務の集約化や人員配置の見直しにより業務の効率化を持続的に行うため、機動的業務運営支援グループを設置して検討を行い、比較的現場が近接している筑後川局管内をモデルとして機動的な業務運営を行う「総合技術センター筑後川グループ」を設置した。

筑後川グループでは、平成20年度に、機械設備の点検業務や堆砂測量など各事務所類似する業務の一括発注や、管内の広報企画を一括実施することによる業務の合理化、また、人材育成を兼ねた調査設計の支援、監督業務の実務研修による職員の資質向上を行ない、業務の集約配置、業務命令者の取扱、人件費負担などに係る課題を抽出した。

(参考)

機械設備の点検業務や堆砂測量など各事務所類似する業務の一括発注

(機械設備の点検業務、堆砂測量、水質調査、除草作業を実施)

管内の広報企画を一括した取組

人材育成を兼ねた調査設計の支援(管内の機械職職員が大山ダムに業務支援)

監督業務の実務研修(大山ダム、両筑平野用水での監督業務研修)

## 今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由

現在、総合技術センターの改組、筑後川グループの設置を行い、筑後川局管内を先行例として試行を開始し、各事業における業務量の変化、各種の課題への対応を図ることにより、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。

## (1) 機動的な組織運営

### 機動的な組織運営

## 5) プロジェクトチーム等の活用

### (中期目標)

機動的な組織運営を図るため、重点的かつ効率的な組織整備を行うこと。

また、人事制度の適切な運用や職員のインセンティブ確保等による資質向上に努めること。

### (中期計画)

複数の組織に横断的に関係する課題や、高度な技術力を要する課題等に対しては、プロジェクトチーム等の活用を図る。

### (年度計画)

複数の組織に横断的に関係する課題や、高度な技術力を要する課題等に対しては、プロジェクトチーム等の活用を図る。

(年度計画における目標設定の考え方)

適宜、関係部室、支社局及び現場事務所からなるプロジェクトチーム等を発足し、課題の早期解決に努めることとした。

## (平成20年度における取組)

### プロジェクトチーム等の活用

#### 1. 木曽川水系連絡導水路承継プロジェクトチーム

木曽川水系連絡導水路事業については、平成20年度早期に、事業実施計画の認可を経て直轄事業(国土交通省)から機構に事業承継する予定であった。承継に関する業務について遅滞なく遂行するため、本社及び中部支社と基本的な情報を共有するとともに、スケジュール感をもって諸課題を整理することを目的として、時限的に機構本社関係部室から構成される木曽川水系連絡導水路承継プロジェクトチームを発足させ円滑な事業承継につなげた。

#### 情報・課題等

事業承継までのスケジュール等

事業承継までの調査等の契約手続関連

環境調査、影響検討

組織事務所体制

その他

#### 2. 思川導水路契約プロジェクトチーム

思川開発事業については、平成20年6月に南摩ダムに関してCFRD構造(コンクリート表面遮水壁型ロックフィルダム)について、河川管理施設等構造令第73条第4号

の規定による特殊な構造の河川管理施設としての認定（大臣特認）を受け、速やかにダム本体および導水路施設の工事に着手する必要があったことから本社各部室及び関係事務所から構成される「思川導水路契約プロジェクトチーム」を組織した。

導水路工事の実施に際しては、民間技術を積極的に活用し、コスト縮減、工期遵守を図るために、機構として初めてとなる設計・施工を一括契約する「高度技術提案型総合評価落札方式」での契約方式の制度設計を行うとともに技術提案等の評価方法等を確定し、平成21年5月に工事広告を行った。

#### 検討内容

##### 発注方式の制度設計

- 1) 公告、契約書や諸手続の検討
- 2) 大山ダムの実績や課題を踏まえた評価方式の検討

##### 総合評価（技術提案）の評価項目の検討

- 1) 発注の制約条件の整理
- 2) 評価項目、評価方法の検討（評価基準の作成）
- 3) 審査方法、審査体制の検討（学識経験者による委員会）

##### リスク分担の検討

##### 標準案の作成

#### 今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由

適宜、関係部室、支社局及び現場事務所からなるプロジェクトチーム等を発足し、課題の早期解決に努めた。

以上により、中期計画に掲げるプロジェクトチーム等の活用については、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。

## (1) 機動的な組織運営 人事制度の運用

### (中期目標)

機動的な組織運営を図るため、重点的かつ効率的な組織整備を行うこと。

また、人事制度の適切な運用や職員のインセンティブ確保等による資質向上に努めること。

### (中期計画)

職員の能力や業績を適正に評価し、給与、人員配置等に反映する人事制度を引き続き運用するとともに、改善点等の検討を行い、その適切な運用を図る。

### (年度計画)

職員の能力や業績を適正に評価し、給与、人員配置等に反映する人事制度を引き続き運用するとともに、改善点等の検討を行い、その適切な運用を図る。

平成20年度においては、平成19年度の評価結果を給与に反映させるとともに、それに基づいた適切な人員配置等を行う。

(年度計画における目標設定の考え方)

評価制度の適切な運用を図るため、改善点を抽出し検討することとした。引き続き、評価の公平性を確保するために、新たに評価者となった職員に対して評価者トレーニングを着実に実施することとした。

## (平成20年度における取組) 人事制度の運用

人事制度については、従来の学歴、採用年次等を重視した年功序列型の制度を改め、機構の経営理念及び組織目標の実現に向け貢献している職員を適正に評価・処遇するため、平成16年度より新人事制度の運用を開始した。

平成19年度の評価結果について、平成20年7月からの月例給与及び業績手当に反映するとともに、平成20年7月の昇格についても評価結果を考慮して昇格を行うなど、インセンティブを確保した。人事配置にあたっては、評価結果、職務経験等を考慮して、本社、支社、局及び各事務所間の配置替えを行った。

また、一人ひとりが常にチームの一員であることを強く意識して行動することにより、個人レベルの技術力等を機構組織の総合力にまで高めることを目的として、導入したチームワーク力評価の判断基準を作成、周知し、平成20年度から本格導入した。

なお、制度の改正に伴う以下の措置を実施した。

改正内容を含めた制度・評価プロセスの周知

改正に伴うマニュアルの更新(運用マニュアル、システム操作マニュアル)

新たな評価者に対する制度説明の実施(随時)

新たな評価者に対する評価者トレーニングの実施(年2回)

役員の業績手当及び退職手当については、国土交通省独立行政法人評価委員会水資源機構分科会が行う業務実績の評価結果を勘案し、反映した。

#### **今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由**

人事制度については、平成16年度に運用を開始し、その後も必要に応じて改良等を行うとともに、評価結果、職務経験等を考慮して、適材適所への人員配置を行っており、中期計画に掲げる人事制度の適切な運用については、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。

## (1) 機動的な組織運営

### 職員の資質向上

#### 1) 人材育成プログラムに基づく研修内容の充実

##### (中期目標)

機動的な組織運営を図るため、重点的かつ効率的な組織整備を行うこと。

また、人事制度の適切な運用や職員のインセンティブ確保等による資質向上に努めること。

##### (中期計画)

職員がその能力を発揮できるよう、等級別に修得すべき能力、知識等を明確にし、OJT(On the Job Training: 職場での実務を通じて行う職員の教育訓練)、任用、研修、自己研鑽等を通じた職員の育成のための人材育成プログラムを充実させる。

##### (年度計画)

職員がその能力を発揮できるよう、等級別に習得すべき能力、知識等を明確にし、OJT(On the Job Training: 職場での実務を通じて行う職員の教育訓練)、任用、研修、自己研鑽等や機動的な業務執行等を通じた職員の育成のための人材育成プログラムを充実させる。また、今後の機構業務を執行していく上で必要とする専門分野を職員に示し、複数の専門分野に秀でた人材の育成に向けて取り組む。

(年度計画における目標設定の考え方)

人事育成プログラムに基づき、職員の自己研鑽を支援しその資質向上を図るため、自己研鑽しやすい環境の整備を行うこととした。

## (平成20年度における取組)

### 人材育成プログラムに基づく研修内容の充実

#### 1. 人事育成プログラムに基づく研修計画

人材育成プログラムに基づき研修計画を作成し、内部研修を実施した。また、外部機関(国土交通省、環境省等)が実施する研修についても積極的に職員を参加させ(68コース、延べ115名)、内部研修では修得できない分野の高度な専門知識の修得を図り、職員の資質の向上に努めるとともに、民間が主催する研修を受講し(7コース、延べ10名)、民間の研修生との意見、情報交換を行うことにより、民間的経営感覚、広い視野の修得を行った。

また、今後の機構業務を執行していく上で複数の専門分野に秀でた人材を育成する必要があることから、採用後5年経過毎の職員に対して面接を行い、希望する業務分野等について聞き取りを行った。

研修実施にあたり、

チームワークを発揮して、お互いに助け合い、切磋琢磨して仕事を進めていく文化をつくること、

自発的に物事を考える能力を高めること、

的確な判断力を養うこと、  
を人材育成の柱とした。

## 2. 現地研修の実施

### (1) ダム技術現地研修

大山ダムの建設現場をフィールドとして活用し、コンクリートダムの施工に係る業務の実体験を軸とし、計画論から設計・施工まで、総合的なダム技術を通じて、各自の技術力向上を図る研修を実施した。

1回目：平成21年2月 2日～2月 6日 受講者数9名

2回目：平成21年2月23日～2月27日 受講者数9名

### (2) フィルダム技術現地研修

香川用水調整池の建設現場をフィールドとして活用し、フィルダムの試験湛水に係る業務を中心に、計画論から建設・水運用に係る技術や知識の習得により、機構の技術力の維持・継承、さらには技術力の向上を図った。併せて、関係機関職員を受講対象とすることにより、機構がこれまで蓄積してきた技術力の情報提供を通じて、社会に貢献することを目的とした研修を実施した。(香川県職員8名参加)

1回目：平成20年10月20日～10月24日 受講者数13名

2回目：平成20年12月 8日～12月12日 受講者数18名

### (3) コンプライアンス研修

平成19年度に引き続き、コンプライアンス意識の徹底及び職員の法的対応ノウハウの蓄積を図ることにより、不当要求等に対して法令等に従った毅然とした対応のできる人材の育成を目的に、コンプライアンス・リスクマネジメント研修を実施した(各事務所対応者を中心に28名が受講)。

### (4) 防災士資格の取得

平成19年度に引き続き、役職員の防災意識の向上を図ることを目的に、防災士制度を活用し、今年度は13名が防災士資格の取得を行い、防災知識の習得、減災への取組を強化すると共に、自治体や地域で行っている防災士の活動実態調査を行った。

### (5) 農家滞在農業体験研修

平成19年度に引き続き、入社1年目の職員14名を対象として、今後の機構の中核を担っていく職員の育成を図るため、農家に約2週間滞在し、農作業を体験させるとともに、水利用や農業経営、農村生活の実情を身をもって知ることにより、ユーザーである農家の視点を理解させることを目的として「農家滞在農業体験研修」を実施した。



写真 - 1 サラダ菜植

#### (6) 水道業務体験研修

平成19年度に引き続き、入社3年目の職員22名を対象として、水道経營業務に関する知識を習得することに加え、職員が勤務する事務所と関連する11浄水場において水道業務を体験し、水道事業の実情を身をもって知ることにより、ユーザーである水道事業者の視点を理解させることを目的として「水道業務体験研修」を実施した。



写真 - 2 水質試験研修

#### (7) 試験・解析実習

平成19年度に引き続き、若手技術者(9名)の技術力向上を目的に、総合技術センター試験場において、材料試験・解析、水理模型実験等を実体験する「試験・解析実習」を行った。

#### (8) 全国地域リーダー養成研修

平成19年度に引き続き、地域経営、地域経済振興等地域に精通した人材育成、その推進的役割を担う職員の養成を目的とした「全国地域リーダー養成研修」に職員1名を参加(受講)させた。

#### (9) 普通救命講習会

震災や風水害等により、傷病者が多数発生したときには、通常時のような救急車による搬送・処置を期待することは困難である。

機構では、こうした事態においても職員が適切な応急救命措置を可能とするための取組として、平成18年度より本社において「普通救命講習会」を開催し、(今年度は、7月30日:受講者数17名、2月25日:受講者数16名)人工呼吸、心肺蘇生、AED(自動対外式除細動器:本社ビル2階エントランスに設置)の使用、止血の応急措置などのスキルを修得させ、震災・風水害時等における危機対処能力の向上を図った。



写真 - 3 講習会

今後も、事務所でのAEDの設置やこうした取組の拡大のための検討を進めていく。

### 今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由

人材育成プログラムに基づく研修を確実に実施することにより、中期計画に掲げる職員の資質向上については、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。



## (1) 機動的な組織運営

### 職員の資質向上

## 2) 自己研鑽しやすい環境の整備

### (中期目標)

機動的な組織運営を図るため、重点的かつ効率的な組織整備を行うこと。

また、人事制度の適切な運用や職員のインセンティブ確保等による資質向上に努めること。

### (中期計画)

職員自らが積極的に自己研鑽しやすい環境を作ることにより、機構業務に関連する公的資格の取得を促進する。

### (年度計画)

職員自らが積極的に自己研鑽しやすい環境を作ることにより、機構業務に関連する公的資格の取得を促進する。

平成20年度においては社内LANによる通信講座等の各種情報の提供や社内研修等を通じて職員への啓発などを実施する。

また、職員の水道事業体への派遣や水道施設管理技士等の資格取得への取組を引き続き実施する等、更なる関連技術の習得を図る。

(年度計画における目標設定の考え方)

公的資格に係る各種情報を提供し、公的資格の保有率を向上させることとした。また、水道事業体等へ派遣者数を拡大することにより、更なる業務関連技術の習得を図ることとした。

## (平成20年度における取組)

### 自己研鑽しやすい環境の整備

#### 1. 公的資格取得や通信教育講座等に関する情報提供

人材育成プログラムに基づく取組、公的資格取得や通信教育講座等に関する情報提供について、社内LANの人事掲示板(全社)を活用して行った。

また、技術士などの業務に活用できる資格を取得した職員(12名)の表彰を昨年度に引き続き実施した。

以上のような資格取得に関する情報提供や人材育成プログラムに基づく取組などにより、公的資格の取得を促進し、職員の資質向上を図った。

#### 公的資格の対象

法令等により有資格者の選任が義務付けられているもの、または管理業務上必要なもの

(例：電気主任技術者、建築士、ダム管理主任技術者、陸上特殊無線技士等)

業務の円滑な遂行に資する資格

(例：電気工事士、土木施工管理技士、測量士、宅地建物取引主任者等)

職員の資質向上に資する資格  
(例：技術士、行政書士等)  
業務に関連する新たな技術、情報の取得に役立ち、より高度なサービスの提供につながる資格  
(例：英語検定、コンクリート技士、ソフトウェア開発技術者等)

## 2．関連技術の習得に向けた取組（水道事業体への職員派遣等）

機構施設に密接に関連する水道施設の一部について、機構施設との一体的管理への期待が水道関係者にあることから水道技術の習得のため、平成16年度から水道事業体に職員を派遣している。平成20年度は、引き続き3名の職員を東京都、埼玉県、大阪府の3事業体に各1名ずつ派遣するとともに、「水道施設管理技士（管路3級）」の資格を10名、「水道施設管理技士（浄水3級）」の資格を5名が取得した。

また、（社）日本水道協会等が実施する水道技術に関する講習会に6名の職員を参加させるなど、水道技術の修得・向上を図った。

水道事業における技術上の業務の円滑な運営に資することを目的とした民間資格（日本水道協会が認定）。管路2級では導水、送水、配水施設の運転・維持管理ができる者とされ、管路3級では業務マニュアルを理解することで施設の運転・維持管理の補助ができる者、浄水2級は、浄水場の運転・維持管理ができる者、浄水3級は、浄水処理の運転マニュアルを理解することで浄水場の運転・維持管理の補助ができる者とされている。

## 3．自己啓発等休業

職員が大学等における修学又は国際貢献活動のために、自己啓発等休業の承認の請求を行うことができる環境を整備した。

## 今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由

引き続き、職員自らが積極的に自己研鑽しやすい環境づくりのために、情報提供等を行うことにより、中期計画に掲げる職員の資質向上については、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できるものと考えている。

## (1) 機動的な組織運営

### 職員の資質向上

## 3) 計画的な人材育成

### (中期目標)

機動的な組織運営を図るため、重点的かつ効率的な組織整備を行うこと。

また、人事制度の適切な運用や職員のインセンティブ確保等による資質向上に努めること。

### (中期計画)

ダム及び水路の建設・管理に係る技術力の更なる向上のための人員配置を行うなど、計画的な人材育成を行う。

### (年度計画)

ダム及び水路の建設・管理に係る技術力の更なる向上のための人員配置を行うなど、計画的な人材育成を行う。

(年度計画における目標設定の考え方)

業務運営における一層の合理化を図るため、組織の機能を見直し、統合を推進することとした。

## (平成20年度における取組)

### 計画的な人材育成

#### 1. 総合技術センターの活用

技術力の更なる向上のための人員配置については、総合技術センターと現場が一体となって業務を実施することにより、その業務に携わる職員の資質の向上を図っている。

総合技術推進室を総合技術センターに改組して本社から分離し、総合技術センターと現場が一体となって業務を実施することにより、その業務に携わる職員の資質の向上を図るとともに、各事業における業務量の変化、各種課題への対応を図ることとした。

当分の間、総合技術センターに筑後川グループを設置し、筑後川局管内における繁忙期、緊急時における機動的な人事配置の試行を行うこととした。

#### 2. 配置換による人材育成

事務系及び技術系職員ともに入社10年間で、各部門(総務、財務、管理等)又は幅広い職種(調査設計、環境、工務、工事等)を経験させ、その後、自ら向上していく能力を身につけさせるため、専門分野(複数)を経験させるなどの人員配置を行い、計画的な人材育成を行った。

## 今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由

引き続き、機動的な組織運営を図るため、重点的かつ効率的な組織を整備するとともに、技術力の更なる向上のための計画的な人員配置を行うことにより、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。

## (2) 効率的な業務運営

### (中期目標)

重点的かつ効率的な組織整備を行うことにより、機動的な組織運営を行う。  
また、人事制度の運用、人材育成プログラムの推進により、職員の資質をさらに高めていくものとする。

### (中期計画)

業務運営全体を通じて、情報化・電子化による業務改善、業務の一元化の推進及び外部委託を引き続き実施することにより、効率的かつ経済的な業務の推進に努める。

### (年度計画)

業務運営全体を通じて、情報化・電子化による業務改善、業務の一元化の推進及び外部委託を引き続き実施することにより、効率的かつ経済的な業務の推進に努める。

(年度計画における目標設定の考え方)

効率的な業務運営のため、各種の業務改善に計画的に取り組むこととした。

## (平成20年度における取組)

### 効率的な業務運営

#### 1. 情報化・電子化による業務改善

システムの円滑な運用と業務の更なる効率化を図るため、人事総合システム、経理システムの改造を行うとともに、知識活用のためのシステム等の的確な運用に努めた。

#### 2. 職員の自発的取組による業務改善

##### (1) 業務改善チャレンジの実施

職員一人ひとりが日頃の業務を見直すことにより、業務をスリム化するための取組として、以下のとおり、職員の自発的取組によって業務改善を進める「業務改善チャレンジ」運動を実施し、業務の効率化・簡素化に努めた。

- ・職員から業務改善提案を募集し、順次実施するとともに、実施に移された提案について全職員に紹介し、業務改善の浸透を図った。
- ・電子掲示板や業務改善チャレンジニュースの発行により、業務改善意識の向上を図った。
- ・業務改善コンテスト(応募件数130件)を実施し、表彰を通じて職員が積極的に取り組む意欲の喚起を図った。

本取組による改善事例としては、

事務所・出先事務所間が遠隔地にあるような場合の伝達型会議におけるテレビ会

議の活用（移動時間及び旅費の縮減）

発注関係書類等支援作成エクセルファイルの作成により、担当職員が誰でも容易に発注関係書類を作成できるようにしたこと、等があった。

## （２）職員同士の提案・討議に基づく組織目標の作成

職員による自発的かつ積極的な業務への取組を促すため、平成２１年度の各事務所等の組織目標について、職員からの提案・討議に基づき「下意上達」で作成することとし、全役員が全事務所へ赴むき、職員同士の提案による組織目標の作成を行った。

## ２．業務の一元化の推進及び外部委託の実施

近隣事務所の統合による間接部門のスリム化、単純・定型的な業務の外部発注の推進により、効率的かつ経済的な業務の推進に努めた。

## 今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由

業務システムの的確な運用、必要に応じたシステムの改良の実施により業務の効率化に努めた。

業務改善チャレンジなど、職員一人ひとりが業務改善提案を行う取組を実施するなど、業務の効率化に努めた。

また、事務所の統合による組織のスリム化、単純・定型的な業務の外部発注により効率的かつ経済的な業務の推進に努めた。

このような取組により、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。

## (2) 効率的な業務運営

### 情報化・電子化による業務改善

#### (中期目標)

重点的かつ効率的な組織整備を行うことにより、機動的な組織運営を行う。

また、人事制度の運用、人材育成プログラムの推進により、職員の資質をさらに高めていくものとする。

#### (中期計画)

IT（情報技術）を有効利用し、更なる業務の効率化を図ることが可能な環境を確保するため、人事総合システム、経理システム、知識活用のためのシステム等の的確な運用に努め、必要に応じてシステムの見直し、改良等を行う。

また、ネットワークを利用した情報の共有化の推進、電子納品（契約額500万円以上の全工事を対象）についても引き続き取り組むものとする。

#### (年度計画)

IT（情報技術）を有効利用し、更なる業務の効率化を図ることが可能な環境を確保するため、人事総合システム、経理システム、知識活用のためのシステム等の的確な運用に努め、必要に応じてシステムの見直し、改良等を行う。

また、ネットワークを利用した情報の共有化を推進することとし、情報提供システムや電子掲示板の情報提供充実を図るとともに、契約額500万円以上の全工事を対象として、引き続き電子納品を行う。

(年度計画における目標設定の考え方)

「人事総合システム」「経理システム」及び「情報提供システム」ともに円滑な運用を続けており、制度の改定に伴う項目変更のためのシステム改造や職員へ有益な情報提供を行い、業務の効率化及び職員の技術向上に努めていくこととした。

電子納品については、情報化の推進及び共有化を図るために、引き続き対象契約額を500万円以上の全工種で実施することとした。

## (平成20年度における取組)

### 情報化・電子化による業務改善

#### 1. 人事総合システムの改善

人事総合システムは、平成16年4月に本格導入されてから円滑な運用が続いており、平成20年度についても円滑な運用に努めるとともに、更なる業務の効率化のためにシステム改造を実施した。

平成20年度のシステム改造は、規程等の改正に伴う項目やノーツサーバ更新に伴う申請通知機能確保にかかる項目など7項目の改良を行った。

#### システムの改善点

- ・勤務関係 2項目（休日振替命令割増賃金計算集計機能追加等）

- ・ 給与関係 3項目（厚生年金基金届出データ変更等）
- ・ 評価関係 2項目（申請通知機能確保等）

## 2．経理システムの改造

経理システムについて、オペレーティングシステム（OS）がWindows X Pのクライアントにおいても使用可能となるようにシステム改造を行った。

## 3．情報提供システムの運用

機構内の技術力向上の目的から開催される技術研究発表会の資料及び電子化された工事完成図面並びにダムや水路の施工に関する技術等、機構で必要とされる技術をネットワークを介して職員に配信し、技術向上を目的とした「情報提供システム」の運用を行っている。平成20年度には、情報の更新を行い、職員へ最新情報の提供を行った。今後とも有益な情報の提供を行っていく予定である。



図 - 1 情報提供システム

## 4．電子納品の実施

電子納品については、国土交通省の基準に準拠しており、平成20年度には、契約金額500万円以上の全工種（対象件数：約500件）を対象に実施した。

今後も、契約金額500万円以上の工事を対象とし、引き続き実施していく予定である。

## 今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由

平成20年度は、人事総合システム等の的確な運用を行うとともに、7項目の改良を行うなど、円滑な運用・改造等を図ってきており、経理システムにおいても運用の適正化を図るための改造を行った。

また、「情報提供システム」によるネットワークを介した情報の共有、更には電子納品を500万円以上の全工種に引き続き適用するなど、情報化の推進を着実に進めており、中期計画に掲げる情報化・電子化による業務改善については、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。



## (2) 効率的な業務運営 組織間の役割分担の見直しと業務の一元化

### (中期目標)

重点的かつ効率的な組織整備を行うことにより、機動的な組織運営を行う。  
また、人事制度の運用、人材育成プログラムの推進により、職員の資質をさらに高めていくものとする。

### (中期計画)

新築、改築又は管理を新たに開始する施設に係る事務所については、原則として、総合事業所（総合管理所）化等を図ることにより、効率的な組織整備を図るとともに、既存施設に係る事務所等についても、業務、距離等を勘案しつつ、事務所の統合を行う。また、間接部門の効率化を推進し、本社・支社局のスリム化を行う。

### (年度計画)

既存施設に係る事務所等について、業務、距離等を勘案しつつ、事務所の統合を行うこととし、平成20年度においては、利根導水総合管理所と武蔵水路改築調査所を統合するなど、組織の効率化を図る。

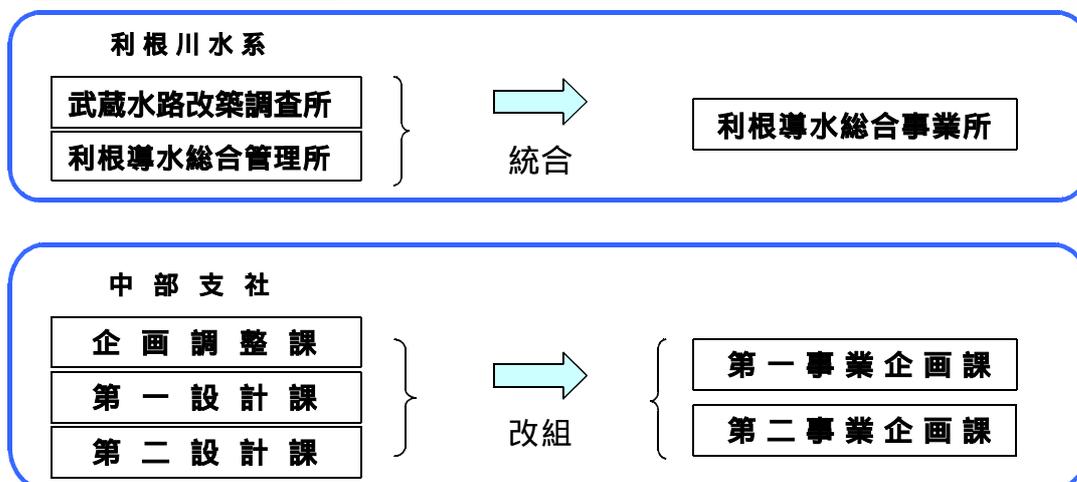
(年度計画における目標設定の考え方)

業務内容の関連が深く、事務所間の距離が近く統合により業務実施に支障が生じないものから統合を図ることとした。

## (平成20年度における取組) 組織間の役割分担の見直しと業務の一元化

平成20年度においては、利根導水総合管理所と武蔵水路改築調査所を利根導水総合事業所に統合し、組織の効率化を図った。さらに中部支社企画調整課、第一設計課、第二設計課を第一事業企画課、第二事業企画課に改組し、組織のスリム化を図った。

### 平成20年度の取り組み例



## 今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由

引き続き、業務、距離等を勘案しつつ事務所の統合、間接部門の効率化を推進することにより、より重点的かつ効率的な組織整備が図られ、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。

## (2) 効率的な業務運営 外部委託の活用

### (中期目標)

重点的かつ効率的な組織整備を行うことにより、機動的な組織運営を行う。

また、人事制度の運用、人材育成プログラムの推進により、職員の資質をさらに高めていくものとする。

### (中期計画)

単純、定型的な業務については、外部委託を100%とする他、合理的かつ効率的な業務執行を図るため、一層の機械化・電子化を推進するとともに、機構職員にしかできない業務内容を精査し、コストの検証をしたうえで外部委託の範囲を拡大する。

### (年度計画)

単純、定型的な業務については、外部委託を100%とする他、合理的かつ効率的な業務執行を図るため、一層の機械化・電子化を推進するとともに、機構職員にしかできない業務内容を精査する。

(年度計画における目標設定の考え方)

単純、定型的な業務については、外部委託100%を目指すこととした。

また、監視システムの全施設導入等による一層の機械化・電子化を推進するとともに、権利調整等の機構職員にしかできない業務内容を精査し、コストの検証をした上で民間委託の範囲を拡大することとした。

## (平成20年度における取組) 外部委託の活用

### 1. 単純定型的な業務

独立行政法人整理合理化計画において、機構が行うダム、用水路の管理業務など、機構の判断、責任等が強く求められる業務は、その業務の性格から民間企業に委ねることはできないものとして官民競争入札になじまない旨、国土交通省から内閣府あて回答しているが、単純定型的な業務については、外部委託することとして取り組んできたところである。

引き続き、単純、定型的な業務について外部委託するとともに、一層の機械化・電子化を推進した。コストの検証も踏まえ、平成20年度においては、23人のシニアスタッフを活用し、機構業務の一部を担わせている。

## 2. 監視システムの導入の取組

沼田総合管理所では、夜間・休日等の職員不在時に同規模の地震が起きた場合に備え、沼田総管からWebカメラによる監視体制の整備を実施した。ダム職員がダムへ到着するまでの間に、主要設備について簡易的な間接目視点検を実施することにより、一次点検の遅れ、地震発生直後のダム施設の安全に関する情報発信の遅れ等に対して、限定的ではあるものの速やかな情報収集が可能となった。

Webカメラは、CCTVより映像の鮮明さは劣るが、離れた沼田総合管理所よりダム施設の損壊や漏水などの目視点検としては十分使用可能であり一次点検の補助機能として対応可能であることがわかった。



図 - 1 ダム管理所と総合管理所位置図

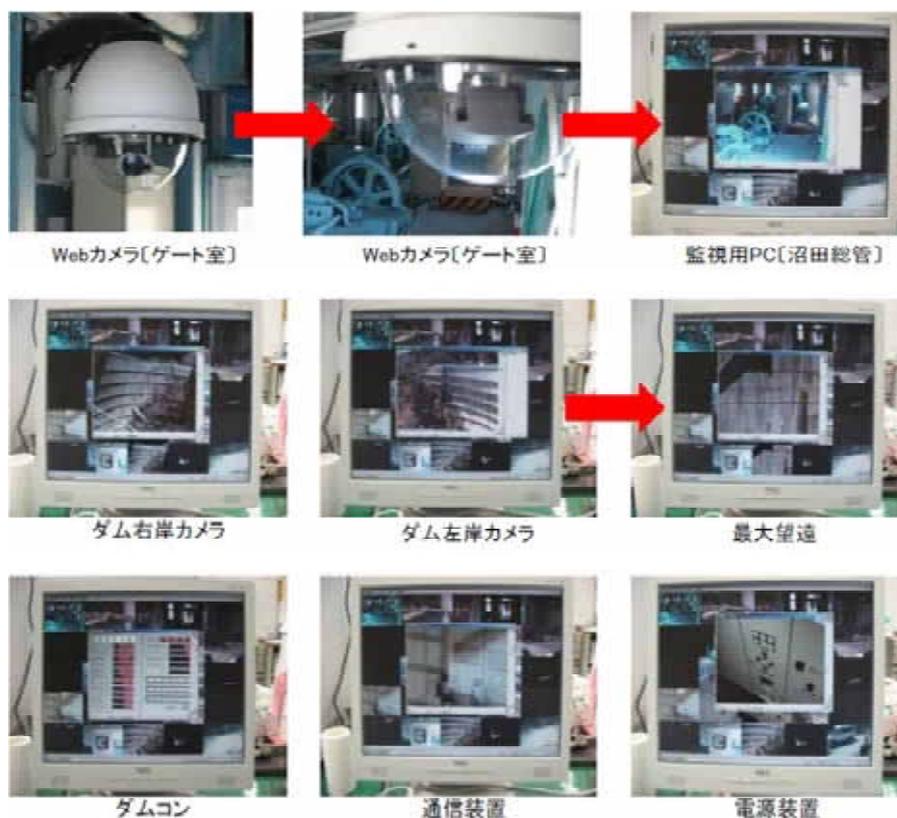


図 - 2 主なWebカメラの画像状況

### 3. 管理業務における業務内容の精査

外部委託導入における検討手順として、過去に実施した管理業務の実態調査結果を基に、管理業務の業務内容について精査し、作業区分の細分化を行い、「職員が行うべき作業」、「外部委託した方が良い作業」、「既に外部委託済み」に分類することとした。

#### 今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由

職員にしかできない業務以外をコストの検証等も行った上で外部委託、シニアスタッフに担わせることにより、職員が直接行うべき業務に集中できるよう措置することにより、合理的かつ効率的な業務執行が図られるものと考えている。

単純、定期的な業務については、徹底的な業務改善を図る検討を進めており、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。



## (2) 効率的な業務運営 継続雇用制度の活用

### (中期目標)

重点的かつ効率的な組織整備を行うことにより、機動的な組織運営を行う。  
また、人事制度の運用、人材育成プログラムの推進により、職員の資質をさらに高めていくものとする。

### (中期計画)

豊富な経験と知見を持つ人材の活用により業務運営を効率化するため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)に基づき、平成19年4月に運用を開始した継続雇用制度を活用する。

### (年度計画)

豊富な経験と知見を持つ人材の活用により業務運営を効率化するため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)に基づき、平成19年4月に運用を開始した継続雇用制度を活用する。

(年度計画における目標設定の考え方)

豊富な経験と知見を持つ人材を活用することにより、業務運営の効率化に取り組むこととした。

### (平成20年度における取組)

#### 継続雇用制度の活用

平成19年度に引き続き、豊富な経験と知見を持つ人材の活用により、平成20年度においては、継続雇用者12名を採用し、機構の業務運営の効率化の拡充を図った。

### 今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由

中期計画に掲げる継続雇用制度の活用については、平成21年度以降も豊富な経験と知見を持つ人材の活用により、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。



### (3) 事務的経費の節減

#### (中期目標)

事務的経費（人件費及び公租公課を除く。）については、前中期目標期間の最終年度（平成19年度）と中期目標期間の最終年度（平成24年度）を比較して15%節減すること。

#### (中期計画)

効率的な業務運営を図ることなどにより、事務的経費（人件費及び公租公課を除く。）については、第1期中期目標期間の最終年度（平成19年度）と中期目標期間の最終年度（平成24年度）を比較して15%節減する。

#### (年度計画)

効率的な業務運営を図ることなどにより、平成20年度の事務的経費（人件費及び公租公課を除く。）について、平成19年度に比較して、3%節減する。

（年度計画における目標設定の考え方）

中期計画の事務的経費（人件費及び公租公課を除く。）の節減に取り組むために、最終年度の目標達成に向けた具体的な数値目標を設定し、可能な項目から実施することとした。

### (平成20年度における取組)

#### 事務的経費の節減

事務的経費の節減は、各事務所の自主的取組であるアクションプログラムの実施による物件費等の節減により、平成19年度事務的経費と比較して3.6%（総額で約1.7億円）節減し、年度計画に掲げる目標（3.0%節減）を上回って達成した。

#### 1. 物件費等に関する節減

##### (1) 事務処理方法の見直し

ファイル等事務用品の再利用に伴う節減

事務等の効率化等に伴う旅費の節減

耐用年数を超えた備品の利活用等の更新時期の見直しに伴う節減

図書、定期刊行物及び追録の見直し等に伴う節減

文書発送方法の見直し等に伴う通信運搬費の節減

広報関係経費の見直しに伴う節減

福利厚生事業の見直しに伴う節減

福利厚生事業の実施にあたっては、国民に疑惑を持たれ、また、批判を受けることがないよう、各事業所へ周知・徹底を図った。また、国の取扱いに準じてレクリエーション経費の支出を停止した。

複写機関係経費の見直しに伴う節減

## (2) 業務委託方法の見直し

車両管理業務等の従事時間等の見直しに伴う節減  
文書処理補助業務の契約方式の見直しに伴う節減

## (3) 維持管理方法の見直し

政府が設置する省エネルギー・省資源対策推進会議において決定した「夏季の省エネルギー対策について」及び「冬季の省エネルギー対策について」を元に以下の取組を引き続き行うとともに、平成17年4月28日閣僚懇談会申合せ及び平成20年5月27日内閣官房長官発言の趣旨を踏まえ夏季の軽装の励行等について取組を実施した。

冷暖房の温度設定、クールビズでの執務等に伴う節減  
昼休みの全館一斉消灯及び電灯の間引きに伴う節減

## (4) 環境マネジメントシステム（ISO規格）の運用に伴う節減

前各項の取組事項のうち、電気使用量・紙使用量の節減及び廃棄物の抑制については、本社、筑後川局をはじめとして筑後川局管内6事業所、長良川河口堰管理所、川上ダム建設所及び琵琶湖開発総合管理所において、ISO14001の規格に基づく環境マネジメントシステムの運用により実施した。

## 今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由

物件費等に係る経費節減の取組により、事務的経費を平成19年度に比べ3.6%（予算比較）節減した。引き続き、経費節減を図ることにより、中期計画に掲げる事務的経費の節減については、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。

## (4) 総人件費改革に伴う人件費の削減

### (中期目標)

簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）に基づき、平成18年度から平成22年度までの5年間において、人件費（退職手当等を除く。）について5%以上の削減を行うほか、中期目標期間を通じて国家公務員に準じた人件費縮減の取組みを行うこと。

また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進めることとし、給与水準の適正性について検証し、その検証結果や取組み状況を公表すること。

### (中期計画)

簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）に基づき、平成18年度から平成22年度までの5年間において、人件費（退職手当等を除く。）について5%以上の削減を行うこととする。

総人件費改革による平成17年度の人件費に対する各年度の人件費削減率は、概ね、平成20年度3%、平成21年度4%、平成22年度5%とする。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき人件費改革を平成23年度まで継続する。

また、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、必要な給与体系の見直しを進めるとともに、機構の給与水準について検証を行い、給与水準の適正化に取り組み、検証結果及び取組状況については公表を行う。

### (年度計画)

簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）に基づき、平成20年度においては、平成17年度と比較して概ね3%（退職手当等を除く。）の人件費を削減する。

また、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、必要な給与体系の見直しを進めるとともに、機構の給与水準について検証を行い、給与水準の適正化に取り組み、検証結果及び取組状況について公表を行う。

（年度計画における目標設定の考え方）

中期計画において定めた平成20年度における人件費の削減率（平成17年度における人件費に対して概ね3%）を設定し、取り組んでいくこととした。

## (平成20年度における取組)

### 総人件費改革に伴う人件費の削減

#### 1. 人件費の削減

人件費の削減を図るため、平成19年度において自主的に実施していた本給5%カットを平成20年度においても引き続き実施した。また、同一地域内での異動を行う職員について本給を一律に減額する地域勤務型の制度（平成17年度導入）を継続運用した結果、平成17年度と比較して6.0%削減し、年度計画に掲げた目標（概ね

3.0%減)を達成した。(実績:6.0%削減)

「独立行政法人等の役員の報酬等及び職員の給与の水準」において、  
役員報酬及び職員給与の支給状況等

総務大臣の定める「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について(ガイドライン)」に基づく公表を実施

平成19年度における対国家公務員指数(116.8)

給与水準の比較指標について参考となる事項として、

- ・国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由
- ・給与水準の適切性の検証
- ・講ずる措置等

総人件費の削減状況等

を公表(ホームページ及び広報誌)した。

また、給与水準の適正化に関する取組において監査を実施し、人件費の削減実績は目標を上回っており、取組は着実に進められていることを確認した。

## 2. 給与水準

### (1) 給与抑制等の措置

機構の給与水準については、同種法人の水準や全国規模での人事異動等の勤務実態を踏まえて決定してきたが、利水者や国民の皆様のご理解が得られないものとなっていると認識し、以下に掲げる給与抑制等の措置を講じている。

#### 職員本給のカット

平成17年度から職員の本給カット(本給が反映される諸手当及び業績手当を含む。)を実施しており、平成20年度においては本給の5%カットを実施している。

なお、役員(理事長及び副理事長)については、本給(本給が反映される地域手当及び業績手当を含む。)の一部を自主返上している。

#### 業績手当の支給月数の減

業績手当については、平成15年12月期より支給月数の引下げを行っており、平成18年7月期までに合計で0.3月の引下げを行った。

#### 地域勤務型職員の制度

平成17年度から50歳以上の職員を対象とし、同一地域内での異動を行う職員については、本給(本給が反映される諸手当及び業績手当を含む。)を一律に減額する制度を導入している。なお、平成21年度より、本制度は、年齢制限を撤廃して運用している。

これらの取組により、平成22年度の対国家公務員指数を114.6とし、地域及び学歴を勘案した対国家公務員指数を118.9とすることとしている。

## (2) 機構の給与水準の根拠

機構の給与水準については、以下の状況の中で、人材を確保する必要があることを考慮した水準になっていると考えている。

### 全国異動

水資源開発水系に指定された7水系に事業所があることから、原則として職員全員が全国転勤をする必要があること。

### 単身赴任者の増

全国転勤に伴い単身赴任者の比率が国家公務員（行政職（一））の7.1%（平成20年国家公務員給与等実態調査による）に対し、機構は21.7%（平成20年4月1日現在）と高いこと。

### 勤務地の特殊性

事業の性格から、業務場所は山間僻地となり、職員は危険かつ困難な状況の中で業務を行う必要があること。

機構の給与水準については、前述の状況の中で人材を確保する必要があることから、国家公務員より高めの給与水準となっている。

また、平成19年度の地域及び学歴を勘案した対国家公務員指数は、121.2となっているが、国の指数100.0との開差21.2を地域手当の支給地別（1級地から6級地及び非支給地）に分析してみると、機構が管理するダム等の施設が所在する山間地（6級地及び非支給地）と、本社が所在するさいたま市（3級地）の寄与度が合わせて18.6ポイントを占めることから、これら2つの要因を除けば国とほぼ同水準となっている。

## 今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由

人件費の削減を図るため、本給カット及び地域勤務型制度については引き続き実施することとしている。これにより、中期計画に掲げる総人件費改革に伴う人件費の削減については、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。

「独立行政法人等の役員の報酬等及び職員の給与の水準」については、毎年、ホームページ及び広報誌において公表しており、給与水準の適切性の検証結果及び給与水準の適正化に向けた取組状況についてはこの中で公表していくこととしている。



## (5) コスト構造改善の推進

### (中期目標)

「公共事業コスト構造改善プログラム」に基づく施策を実施し、できるだけ安価に水を供給する観点から工事等のコスト縮減に取り組むこと。

### (中期計画)

平成24年度において、平成19年度と比較して15%のコスト構造の改善を達成する。このため、機構のコスト構造に関するプログラムの見直しを行い、各事業においてコスト構造の改善に取り組む。

また、建設事業・管理業務ともに、コスト縮減に資する観点から水資源開発施設に係る事業実施主体間でのコスト比較を検討する。

さらに、コスト構造の改善の取組・効果について、ホームページなど国民に分かりやすい形で公表する。

### (年度計画)

平成24年度において平成19年度と比較して15%のコスト構造の改善を達成するよう、機構のコスト構造に関するプログラムの見直しを行い、平成20年度においては8%のコスト構造の改善を達成する。

また、建設事業・管理業務ともに、コスト縮減に資する観点から水資源開発施設に係る事業実施主体間でのコスト比較の方法について調査・検討を行う。

さらに、コスト構造の改善の取組・効果について、ホームページなど国民に分かりやすい形で公表する。

(年度計画における目標設定の考え方)

平成24年度において平成19年度と比較して15%のコスト構造の改善を達成する施策をまとめた、コスト構造改善に関するプログラムを策定するとともに、コスト構造改善に取り組む、8%の改善を達成することとした。

## (平成20年度における取組)

### コスト構造改善の推進

#### 1. プログラムの策定

平成19年12月4日に閣議決定された「平成20年度予算編成の基本方針」の中で平成20年度以降についてもコスト縮減を引き続き強力に推進することが明記されたことを受けて、平成20年3月31日に「国土交通省公共事業コスト構造改善プログラム」及び「農業農村整備事業等コスト構造改善プログラム」が国土交通省及び農林水産省において策定された。また、同年5月1日には、行政効率化関係省庁連絡会議により政府全体としての「公共事業コスト構造改善プログラム」が策定された。当機構では、これらのプログラムを踏まえ、機構の事業内容や特性を考慮した独自の取組を含めた「水資源機構コスト構造改善プログラム」を同年12月16日に策定するとともに、ホームページに掲載し公表した。

表 - 1 水資源機構コスト構造改善プログラム（具体的施策）

( 1 ) 事業のスピードアップ		
【 1 】 合意形成・協議手続の改善	施策 1	事業実施段階に応じた合意形成手続を導入、推進する。
	施策 2	関係機関との調整による協議手続を迅速化、簡素化する。
【 2 】 事業の重点化・集中化	施策 3	事業評価（事後評価）の厳格な実施による透明性の向上を図る。
	施策 4	重点的な投資や事業の進捗管理の徹底による事業効果の早期発現を図る。
【 3 】 用地・補償の円滑化	施策 5	あらかじめ明示された完成時期を目標とした計画的な用地取得を実現する。
	施策 6	用地取得業務の効率化のための民間活力を活用する。
( 2 ) 計画・設計・施工の最適化		
【 1 】 計画・設計の見直し	施策 7	国等が推進する基準類を準用するとともに設計指針等は機構の独自性を活かす分野を重点整備する。
	施策 8	地域の実情にあったより合理的な計画・設計を推進する。
	施策 9	設計VE等による計画・設計の見直しを図る。
【 2 】 施工の見直し	施策 1 0	工事における事業間連携等を推進する。
	施策 1 1	建設副産物対策等を推進する。
【 3 】 民間技術の積極的な活用	施策 1 2	工事等における新技術活用システム（NETIS）を通じた民間技術を積極的に活用する。
	施策 1 3	ICTを活用した新たな施工技術（情報化施工）を推進する。
	施策 1 4	官民連携による技術研究開発を推進する。
【 4 】 社会的コストの低減	施策 1 5	工事等に伴うCO2排出の抑制による地球温暖化対策を推進する。
	施策 1 6	社会的影響の低減（騒音・振動等の抑制、大気環境に与える負荷の低減、工事による渋滞損失の低減、事故の防止）を図る。
	施策 1 7	維持管理における社会的影響の低減を図る。
( 3 ) 維持管理の最適化		
【 1 】 民間技術の積極的な活用	施策 1 8	維持管理費の低減に繋がる新技術を積極的に導入する。
	施策 1 9	施設の長寿命化を図るための技術基準類を策定する。
【 2 】 戦略的な維持管理	施策 2 0	施設の点検結果・機能診断結果等にかかるデータベースを整備する。
	施策 2 1	施設の健全度を評価するための指標を設定する。
	施策 2 2	施設の長寿命化を図るため、効率的な更新・予防保全を推進する。
	施策 2 3	地域の実情や施設特性に応じた維持管理を推進する。
( 4 ) 調達最適化		
【 1 】 電子調達の推進	施策 2 4	CALS/ECの活用による入札・契約を推進する。
	施策 2 5	電子情報の共有化による建設工事の生産性の向上を図る。
【 2 】 入札・契約の見直し	施策 2 6	総合評価方式の促進を図る。
	施策 2 7	多様な発注方式を活用する。
	施策 2 8	企業の持つ技術力・経営力を適正に評価する。
	施策 2 9	複数年にわたる工事の円滑な執行のための手続を改善する。
	施策 3 0	受発注者のパートナーシップの構築等による建設システムの生産性向上を図る。
	施策 3 1	工事等の品質確保を推進する。
【 3 】 積算の見直し	施策 3 2	市場単価方式の適用を拡大する。
	施策 3 3	市場を的確に反映した積算方式を整備する。
	施策 3 4	安全対策の徹底を図る。

## 2. 取組実績

総合的なコスト構造改善は、コストと品質の観点から公共事業を抜本的に改善し、良質な社会資本を効率的に整備・維持するため、従来から取り組んできた施策の「工事コストの縮減」、「規格の見直しによる工事コストの縮減」、「事業のスピードアップによる効果の早期発現」、「将来の維持管理費の縮減」に加え、「民間企業の技術革新によるコスト構造の改善」、「施設の長寿命化によるライフサイクルコスト構造の改善」、「環境負荷の低減効果等の社会的コスト構造の改善」に取り組んでいるものである。

平成20年度までの取組である「水資源機構コスト構造改善プログラム」の推進により、機構で実施した直接的施策による総合コスト改善率は10.1%であり、年度計画に掲げる目標(8.0%)を達成した。これに別途「行政効率化関係省庁連絡会議公共事業コスト構造改善推進ワーキンググループ」で計測される物価変動をベースにしたマクロ的算出手法による改善効果を加えた後に総合コスト改善率を算出し、公表することとした。

なお、平成19年度実績の公表は、国に準じて平成20年12月16日に行った。

総合コスト改善率は、「工事コスト構造の改善」の効果、並びに「ライフサイクルコスト構造の改善」及び「社会的コスト構造の改善」の効果に分類している(表-2)。

表-2 総合コスト改善率の考え方

	直接的施策による総合コスト改善率	物価変動を考慮した改善率
工事コスト構造の改善額	・工事コスト構造の改善効果	・工事コスト構造の改善効果に物価変動(資材費・労務費の変動)を考慮したもの
工事コスト以外の効果のコスト換算額	・ライフサイクルコスト構造の改善効果 ・社会的コスト構造の改善効果	

また、総合コスト改善率は、工事費を対象として、様々な改善効果を計上したものを評価することから当該年度の全工事費(維持及び修繕工事にかかる費用を含む)に工事コスト構造の改善額を加えた値を分母とし、工事コスト構造の改善額に工事コスト以外の効果のコスト換算額を加えた値を分子とする次の計算式で算出される。

工事コスト構造の改善額	3,021百万円
ライフサイクルコスト構造の改善額	768百万円
社会的コスト構造の改善額	0百万円
総合コスト改善額	3,789百万円( + + )
平成20年度工事費	34,537百万円

$$\begin{aligned} \text{総合コスト改善率} &= \frac{\quad + \quad}{\text{当該年度の工事費} +} \\ &= 10.1\% \end{aligned}$$

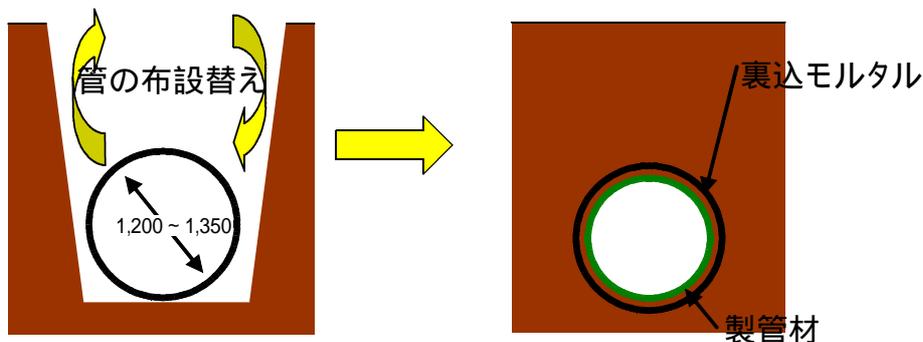
#### 具体的な取組事例

取組事例 内面更生工法による施設の再生（群馬用水総合事業所）

老朽化した既設の管水路の改築において、これまでは開削により新品に布設替えしていたが、非開削で管内部に新たな管を製管することで、約19%（約65百万円）のコストの改善を図った。

(従来)

(新)



#### 今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由

平成20年度は、コストと品質の両面を重視するコスト構造の改善に取り組むことを目標とした「水資源機構コスト構造改善プログラム」を取りまとめて、平成20年12月にホームページに公表した。新たな施策にあわせて、これまで実施してきたコスト縮減対策を引き続き進めることにより、平成20年度の総合コスト改善率は目標値を達成した。

ライフサイクルコストの改善などプログラムを推進することにより、目標である平成24年度に平成19年度と比較して15%のコスト構造改善率について、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。

## (6) 事業費の縮減

### (中期目標)

事業費については、新築・改築事業費を除き、第1期中期目標期間の最終年度(平成19年度)と中期目標期間の最終年度と比較して12%縮減すること。

また、新築・改築事業については、事業費及び事業の進捗状況を適切に管理し、円滑な業務執行を図ること。

### (中期計画)

事業費については、単価の見直しや業務執行方法の改善等を通じて効率化を推進し、新築・改築事業費を除き、第1期中期目標期間の最終年度(平成19年度)と中期目標期間の最終年度(平成24年度)と比較して12%縮減する。

また、新築・改築事業については、事業費の抑制を図るとともに事業の進捗状況を適切に管理し、円滑な業務執行を行う。

### (年度計画)

事業費については、単価の見直しや業務執行方法の改善等を通じて効率化を推進し、平成20年度においては新築・改築事業費を除き、平成19年度に比較して、2%縮減する。

また、新築・改築事業においては、事業費及び事業の進捗状況を適切に管理し、円滑な業務執行を図る。

(年度計画における目標設定の考え方)

効率的な事業執行によるコスト縮減を図ることとした。

## (平成20年度における取組)

### 事業費の縮減

平成19年度予算と比較して2.5%減となり、年度計画に掲げる目標(2%減)を達成した。

事業費の厳しい制約を受けたものの、事務的経費の節減、総合的なコストの縮減等を行ったことにより、新築・改築事業及び管理業務を計画どおり実施した。

## 今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由

事業費の厳しい制約を受けた中で、事務的経費の節減、総合的なコストの縮減等を行い、計画どおり事業を実施した。

本取組については、毎年度継続的に取り組むことにより、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。



## (7) 適切な資産管理

### (中期目標)

保有資産の見直しを計画的に実施するとともに、事業資産の管理をより適正に行うこと。

### (中期計画)

適正な資産管理に取り組むとともに、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ保有資産の見直しを行う。

### (年度計画)

適正な資産管理に取り組むとともに、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ保有資産の見直しを行う。

(年度計画における目標設定の考え方)

国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、保有資産について見直しを実施することとした。

## (平成20年度における取組)

### 適切な資産管理

#### 1. 固定資産等の適切な管理

固定資産管理においては、具体の会計処理基準を定めた固定資産管理に関する規程等を整備することにより内部統制を強化するとともに、そのフォローアップとして、固定資産の実地調査等を実施し、各事務所と打ち合わせを行いながら固定資産管理に係る認識の向上に取り組んでいる。

また、個別法に基づく事業としての資金運用については、満期保有を目的として譲渡性預金、国債及び地方債による運用を行っており、「時価又は為替相場の影響等を受ける可能性のある」資金運用は行わなかった。

#### 2. 減損

##### (1) 減損の認識に至った経緯等

事業の中止により将来の使用見込みがなくなった事業用地については、遊休状態にあることから減損を認識しているが、平成18年度に減損損失を計上したことから当期に減損損失は計上していない。

老朽化した宿舍の撤去を行った宿舍等用地については、現在は更地となっており将来の使用見込みがなく遊休状態にあることから減損を認識しているが、市場価額の下落がないことから減損損失は計上していない。

稼働率が取得時の想定と比べて低下した会議所については、有効活用を図る観点から宿舍等へ用途変更を行ったため、当初の使用目的に従って使用されなくなったことから減損を認識しているが、使用価額相当額に影響がないことから減損損失は計上していない。

## (2) 認められた兆候の概要

稼働率が取得時の想定と比べて低下している会議所、寮及び宿舎については、減損の兆候を認めている。

### 今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由

固定資産管理に関する規程等を整備し固定資産管理に係る内部統制を強化するなど、適正な資産管理に取り組んでいる。

これらの取組を実施することにより、中期計画に掲げる適切な資産管理については、本中期目標期間中、着実に達成出来るものと考えている。

## (7) 適切な資産管理

### 事業資産の管理

#### (中期目標)

保有資産の見直しを計画的に実施するとともに、事業資産の管理をより適正に行うこと。

#### (中期計画)

固定資産管理システムの導入により事務合理化を一層推進するとともに、より適正な資産管理に取り組む。

#### (年度計画)

固定資産管理システムの導入により事務合理化を一層推進するとともに、より適正な資産管理に取り組む。

(年度計画における目標設定の考え方)

固定資産管理システムの導入し、事務合理化を一層推進するとともに、より適正な資産管理に取り組むこととした。

## (平成20年度における取組)

### 事業資産の管理

固定資産管理システムの導入、運用開始により、減価償却計算、帳票出力、集計作業等を容易とするなど事務の合理化を図った。

また、同システムの運用開始により減価償却計算等におけるミスの発生を解消するためのデータ登録時のチェック体制の強化、データの確実な保全が図られるようにするとともに、事務所内はもとより本社からも最新の資産の状況確認、データ検索が行えるようにするなど、適正な資産管理に取り組んでいる。

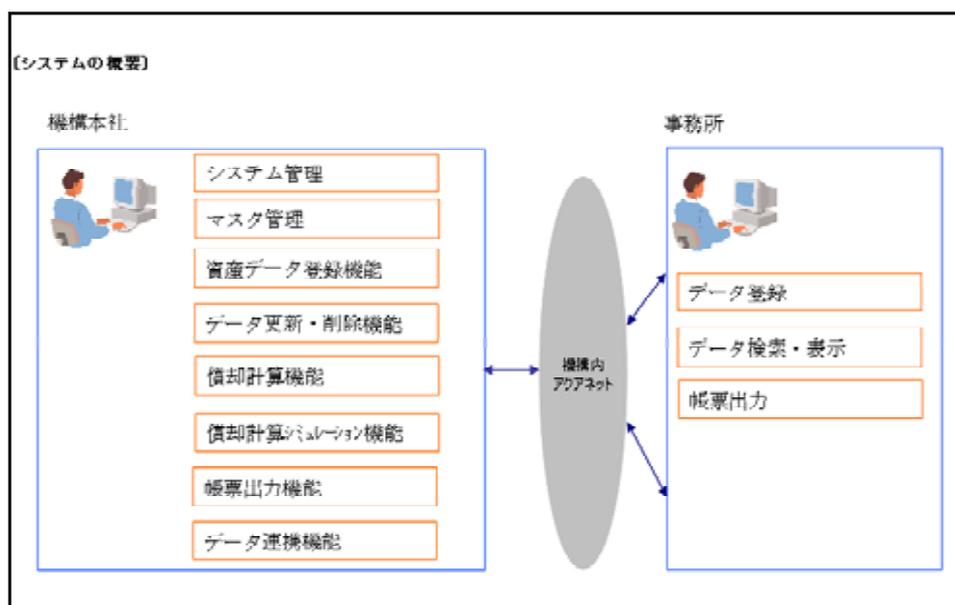


図 - 1 固定資産管理システム概念図

また、ダム、水路等の事業用固定資産については、安定的な水供給等を的確に行うため、全ての施設についてその機能が確実に発揮できるよう定期的な点検や整備を実施し、常に良好な状態に保たれるよう資産管理を実施した。

#### **今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由**

導入した固定資産管理システムの運用により事務合理化を図り、より適正な資産管理に取り組んだ。

また、事業用固定資産についても定期的な点検や整備を実施した。

これらの取組を実施することにより、中期計画に掲げる適正な資産管理については、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。

## **(7) 適切な資産管理**

### **保有資産の見直し**

#### **1) 本社宿舎の見直し**

##### **(中期目標)**

保有資産の見直しを計画的に実施するとともに、事業資産の管理をより適正に行うこと。

##### **(中期計画)**

本社宿舎については、平成24年度までに既存宿舎用地等を処分することにより、本社近傍に新宿舎を建設し集約化するとともに、平成25年度以降に本社から遠距離となっている宿舎の処分を検討する。

##### **(年度計画)**

本社宿舎について、既存宿舎用地等の処分及び新宿舎の建設にかかる計画を策定し、その実行に着手する。

(年度計画における目標設定の考え方)

中期計画に掲げている事項を達成させるための準備段階として、既存宿舎用地等の処分計画、新宿舎の整備計画及び実施方法を検討し、実施に向けて、その進捗を図ることとした。

#### **(平成20年度における取組)**

##### **本社宿舎の見直し**

既存宿舎用地等の処分及び新宿舎の整備については、宿舎計画を作成し、その実施方法を整理して、方針として決定した。

宿舎計画では、本社から遠距離となっている百合ヶ丘宿舎及び老朽化が著しい北袋宿舎の代替として、常盤平・寺尾台・高島平寮の宿舎跡地及び高円寺宿舎を処分することにより、本社近傍地(さいたま市見沼区大和田町内に宿舎用地を取得済み。)に宿舎を建設して集約化を図ることとした。

現在、既存宿舎用地等の処分及び新宿舎の整備に当たって必要となる資料の作成を行っているところであり、検討した上で手続を進める予定である。

#### **今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由**

平成20年度において、宿舎計画及び実施方法の検討を終えたところである。今後は、宿舎計画に基づいて、平成21年度に、その実行に着手することとしており、本中期目標期間中に、着実にその目的を達成できると考えている。



## **(7) 適切な資産管理**

### **保有資産の見直し**

#### **2) 本社以外の宿舎の見直し**

##### **(中期目標)**

保有資産の見直しを計画的に実施するとともに、事業資産の管理をより適正に行うこと。

##### **(中期計画)**

本社以外の宿舎については、平成24年度までに未利用宿舎及び将来未利用になる宿舎を売却等により処分する。また、低利用宿舎は、再編・整備、それに伴う処分等の可否について検討を行う。

##### **(年度計画)**

本社以外の宿舎については、未利用及び将来未利用となる宿舎の処分について、必要な手続を進める。

(年度計画における目標設定の考え方)

本社以外の宿舎の処分に必要となる事務手続を整理し、処分に向けて、その進捗を図ることとした。

#### **(平成20年度における取組)**

##### **本社以外の宿舎の見直し**

本社以外の宿舎は、独立行政法人整理合理化計画に掲げられている宿舎の他に、低利用宿舎、未利用宿舎及び将来未利用となる見込みの宿舎の処分等の可否について検討を行った。また、平成24年度までに処分することとしている宿舎について、処分に必要となる事務手続を整理し、関係資料の収集・作成を行った。

#### **今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由**

平成20年度において、処分予定宿舎の抽出を行ったところである。今後は、申請、協議及び発注等、処分に向けた具体的な手続を進め、売却まで順調に進捗させることにより、本中期目標期間中に、着実に達成できると考えている。



## **(7) 適切な資産管理**

### **保有資産の見直し**

#### **3) 会議所の見直し**

##### **(中期目標)**

保有資産の見直しを計画的に実施するとともに、事業資産の管理をより適正に行うこと。

##### **(中期計画)**

本社等の会議所については、原則として売却等の処分を行う。

##### **(年度計画)**

氷川分室について処分手続を完了する。その他の事務所の会議所について個別に見直しを行い、4カ所について処分に向けた諸手続等に関する関係者調整を進める。

(年度計画における目標設定の考え方)

平成20年度は前年度の調査に基づき、利用頻度が少なく、処分等の準備が整った分室について鋭意処分等を行うこととした。

#### **(平成20年度における取組)**

##### **会議所の見直し**

年度計画に規定したとおり、利用頻度の低かった本社保有の氷川分室を処分し、計画した4ヶ所(千葉用水2ヶ所、長良川河口堰、筑後川下流)についても処分を行った。

また、独立行政法人整理合理化計画において処分等を行うこととされている宿舎、会議所等の処分の進捗状況、処分計画等について監査を実施した。

#### **今後、中期目標等における目標を着実に達成すると見込む理由**

速やかな処分等に向けた調整等を進めており、本中期目標期間中、着実にその目的を達成できると考えている。

