

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事故改革を図り、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、その実施に取り組むこととした。

(平成21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

取組内容は2（1）～（7）（P. 332～P. 390）に記載のとおりである。

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

理由は2（1）～（7）（P. 332～P. 390）に記載のとおりである。

（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２１年度における取組）

■ 機動的な組織運営

繁忙期、緊急時に機動的な業務遂行が可能となるよう設置した総合技術センターを中心に、発注業務の管内一括発注、防災体制の協力体制、管内研修の実施等機動的組織運営を進めた。

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ており、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、職員の資質向上を図った。

以上により、本中期目標期間中、着実に目標を達成できると考えている。

（１）機動的な組織運営

①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）

一般国民からの意見を募集する方法について、検討することとした。

（平成２１年度における取組）

■ 国民からの意見募集

平成２０年度業務実績報告書に機構の業務、マネジメントについて記載しており、これに対する意見募集を主務省のホームページ上で行ったが、国民から特に意見の提出はなかった。

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

機構の業務運営に係る意見については、主務省のホームページ上で行っている業務実績報告書に対する意見募集による方法が適当と思料されることから、引き続き取り組むこととしており、本中期目標期間中、着実に目標を達成できると考えている。

(1) 機動的な組織運営

①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向上を図る。

(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21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、意見に対する的確に対応し、利水者へのサービスの向上に努めた。

また、平成21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22年1月に、水道事業者である地方公共団体や土地改良区等の利水事業者のほか、関係機関として関係都府県の窓口部局等を対象に利水者アンケートを実施した。なお、アンケートの実施にあたっては、アンケート項目について一部見直しを行った。(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. 426)のとおり。)

さらに、平成21年度においては、平成20年度利水者アンケート(平成21年2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21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。

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、着実に目標を達成できると考えている。

(1) 機動的な組織運営

①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21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

平成21年度においては、本社関東事業担当の管理職等にて、利水者等の8機関に対して表敬訪問等を行った際に、特定にテーマを設けずに意見交換を行うことにより、利水者等からの要望の把握に努めた。

本社及び各支社局の利水者窓口（利水者サービス課等）において、各種説明会等にて108機関に対して、利水者からの意見・要望の把握に努めた。

筑後川局においては、管内の水源地域、施設所在地域、利水者が重なり合うため、局及び管内事業所と連携して伺い、首長等との意見交換を行い、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ており、本中期目標期間中、着実に目標を達成できると考えている。

（１）機動的な組織運営

①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２１年度においても、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。

（年度計画における目標設定の考え方）

効率的な業務遂行のための人員配置、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する際の各種課題の検討を行うこととした。

（平成２１年度における取組）

■ 効率的な業務遂行のための組織整備

繁忙期、緊急時に機動的な業務遂行が可能となるように設置された総合技術センターを中心に適切な人員配置を行った。

また、総合技術センターと現場が一体となり、発注業務の管内一括発注、防災体制の協力体制、管内研修の実施等機動的業務運営を進めた。

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

総合技術センターを中心とした機動的業務運営を実施しており、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、着実に目標を達成できると考えている。

（１）機動的な組織運営

①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２１年度における取組）

■ プロジェクトチーム等の活用

武蔵水路改築工事契約プロジェクトチーム

武蔵水路改築工事の実施に際しては、コスト縮減、工期遵守、環境保全等を図り、地元住民への説明と合意形成、関係機関との協議、工事用地の確保等多くの調整が必要であり、契約上の設計・施工計画や工事の制約条件の設定との相互調整が不可欠であることから、現場事務所に加え、本社関係部室から構成される「武蔵水路改築工事契約プロジェクトチーム」を発足した。平成２１年度は、設計・施工計画や制約条件等の検討を行い、平成２２年度の工事契約に向け、契約手続の準備を円滑に進めた。

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

適宜、関係部室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。

必要に応じこのような取組を図ることにより、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、着実に目標を達成できると考えている。

（１）機動的な組織運営

②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２１年度においては、平成２０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、職員に対して周知を図ることとした。

（平成２１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年度より運用している。

平成２０年度の評価結果について、平成２１年７月からの月例給与及び業績手当を評価によって増減するとともに、平成２１年７月の昇格・降格についても評価結果を考慮して昇格等を行うなど、職員の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、平成２０年度の利水者アンケート結果を踏まえ、ユーザー等関係機関対応の改善に向け、人事評価における行動短文や業務目標のユーザー等関係機関への対応に関する項目について、面接において議論を深めるよう、周知を図った。

人事制度の理解を深め、周知徹底を図るため、以下の措置を実施した。

- ① 改正内容を含めた制度・評価プロセスの周知
- ② 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）
- ③ 新たな評価者に対する制度説明の実施（随時）
- ④ 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、着実に目標を達成できると考えている。

(1) 機動的な組織運営

③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整理するとともに、職員の希望も踏まえ、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21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（84コース、延べ124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（21コース、延べ33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、

- ① 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、

- ② 自発的に物事を考える能力を高めること、
 - ③ 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（再掲）

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、設計・施工に関する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。

平成21年10月26日～2月28日 受講者数18名 京都府及び香川県2名

(2) 管路機能調査研修会（再掲）

愛知用水支線水路のフィールドを活用し、管路機能の調査・診断技術に関する知識習得を目的に研修を実施した。研修については機構職員だけではなく、関係機関職員を受講対象として、広く技術情報の提供を行った。

平成21年12月16日 受講者数 140名、愛知県 4名

(3) コンプライアンス研修

平成20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46名が受講）。

(4) 防災士資格の取得

平成19年度から、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、平成21年度は49名が防災士の資格を取得し、防災知識の習得、減災への取組を強化すると共に、防災担当者会議を開催し、防災士の活用方策を検討した。

(5) 農家滞在農業体験研修

平成20年度に引き続き、入社1年目の職員18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 生姜の収穫

(6) 水道業務体験研修

平成20年度に引き続き、入社3年目等の職員15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6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20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）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、11月11日：受講者数18名、3月18日：受講者数10名）人工呼吸、心肺蘇生、AED（自動体外式除細動器：本社ビル9F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。

今後も、事務所への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。



写真-3 講習会

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、職員の自己研鑽の機会を与えており、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、着実に目標を達成できると考えている。

（１）機動的な組織運営

③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２１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２１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（１９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

- ① 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)
- ② 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)

③ 職員の資質向上に資する資格

(例：技術士、行政書士等)

④ 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21年度は、4名（東京都2名、埼玉県1名、大阪府1名）を派遣した。

また、水道技術管理者※①1名、水道施設管理技士※②11名（管路－3級7名・1級－1名及び浄水－3級2名・2級1名）に関する資格取得や専門研修1名（国立保健医療科学院－水道工学コース－）を受講させるなど水道技術の修得・向上を図った。

※①水道技術管理者は、水道事業を的確に運営するために、水道法では、「水道事業者は技術上の業務を担当する水道技術管理者を一人置かねばならない。」と規定され、水道工事の施行状況や水道施設及びその管理の状況等に関する技術上の責任者で、民間資格（日本水道協会が認定）である。

※②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）。民間企業及び水道事業体（上水道事業、簡易水道事業、水道用水供給事業の事業体及び専用水道をいう。）の技術者等を対象として水道施設維持管理の技術力を、その実務経験、試験等によって評価、判定のうえ資格として認定し、管路及び浄水（各1～3級）の施設により区分されている。

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

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、機構が積極的に情報提供及び機会の提供等を行っている。これにより、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、着実に目標を達成できるものと考えている。

（１）機動的な組織運営

③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）

人材育成のために総合技術センターの活用及び人員配置の見直しを図ることとした。

（平成２１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、外注業務の内部化の推進またHD（ホームドクター制度）の活用により、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

技術力の更なる向上のための総合技術センターの活用及び計画的な人員配置を行うことにより、本中期目標期間中、着実に目標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)

業務運営全体を通じて、情報化・電子化による業務改善、業務の一元化による組織のスリム化及び外部委託等を推進することにより、効率的で経済的な事業の推進を図ること。

(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。

また、職員一人一人が日頃の業務を見直し、自らの仕事をスリム化するための取組として、「業務改善チャレンジ」運動を引き続き実施し、業務の簡素化に努める。

(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21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

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、改良等を行ったことにより、更なる業務の効率化を図った。

また、職員一人一人が日頃の業務を見直すことにより、機構業務をスリム化するための取組として、職員からの業務改善提案の募集、実施に移された提案についての全職員への紹介等行う「業務改善チャレンジ」運動を引き続き実施し、業務の効率化・簡素化に努めた。

2. 業務の一元化の推進及び外部委託の実施

事業の管理への移行等の際しての組織の見直し、単純・定型的な業務の外部発注の推進することにより、効率的かつ経済的な業務の推進に努めた。

3. 中期計画達成に向けた取組

本社内各部室及び総合技術センターに中期計画フォローアップ委員を配備し、四半期毎（必要に応じ適宜）にフォローアップ委員会を開催することにより、各年度の執行案件の進捗状況について確認し、中期目標期間内の達成時期について情報を共有し

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

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。また、組織の見直し、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、着実に目標を達成できると考えている。

（２）効率的な業務運営

①情報化・電子化による業務改善

（中期目標）

業務運営全体を通じて、情報化・電子化による業務改善、業務の一元化による組織のスリム化及び外部委託等を推進することにより、効率的で経済的な事業の推進を図ること。

（中期計画）

I T（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）

I T（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２１年度における取組）

■ システムの円滑なる運用

１．人事総合システム

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を続けていくところである。平成２１年度については、円滑な運用に努めるとともに、サーバの老朽化に伴う更新及び業務の効率化のためのシステム改造を実施した。

平成２１年度のシステム改造は、労働基準法の改正に伴う項目など９項目の改良を行った。

○システムの改善点

- ・電子申請関係　５項目（時間単位年休の改造等）

- ・給 与 関 係 4 項目（割増賃金率の改造等）

2．経理システム

経理システムについて、平成21年度において、引き続き的確な運用に努めるとともに、更なる業務の効率化のため決議書入力画面等のシステム改造を実施した。

3．情報提供システム

情報提供システムでは、「技術情報掲示板」の円滑な運用を引き続き実施し、技術情報の共有と業務の効率化を図った。平成21年度には、より有効で利用しやすい掲示板とするため、アンケート調査を実施した。

技術情報掲示板

総合 技術発表会 機構技術 文獻・特集 資格 辞典 その他技術 お役立ち 過去の掲載

技術発表会 [H21年度発表会 特集ページ](#) [論文検索](#) [A7-ポイント検索](#)
[目次検索](#) [A7-ポイント検索](#) [A7-ポイント作成上の注意](#) [H1以前](#)

機構技術 [特記仕様書](#) [成果品～H12](#) [成果品H13～](#) [工事誌](#) [図面集](#)
[試験報告書～H14](#) [試験報告書H15～](#) [投稿論文～H15](#) [H16～H18](#)
[水資源機構の技術](#) [機構技術の分類](#) [技術5ヶ年実績報告\(H15～H19\)](#)
[CAD図面検索](#) [ビデオ](#) [パンフ](#) [水本拓く](#) [水路新生](#) [特許](#) [表彰受賞歴](#)
[事業所の施設等写真集](#)

文獻・特集 [おすすめ最新文獻](#) [立ち読みコーナー](#) [技術雑誌のブックガイド](#)
[海外の水資源資料](#) [水質浄化](#) [コンクリートの強度・耐久性](#) [洪水](#)
[洪水調節](#) [ダムへの土砂供給](#) [ダムへの想い\(感想集\)](#) [海外定期刊行物のリンク](#)

資格 [資格検索2007](#) [試験要項一覧](#) [技術関連資格要項\(詳細\)](#) [資格アンケート](#) [資格試験誌](#)

辞典 [専門用語\(和英・英和\)辞典](#) [専門用語辞典](#)

その他技術 [ダム工事監督に必要な知識](#) [講演会・講習会資料](#) [国交省新技術\(NETIS\)](#)

お役立ち [雑誌目次検索](#) [情報交換掲示板](#) [パソコンの小技巧](#) [技術情報インデックス](#)
[電子納品のポイント](#) [依頼を受けて提供した資料検索](#)

図－1 技術情報提供システムトップページ

H21年度 発表会

[論文検索](#)
[H19](#)
[H20](#)


本選 表彰論文

本選

[理事長表彰](#)
[本選論文 論文資料](#)
[本選概要一覧](#)

ブロック

[ブロック表彰論文](#)

すぐに見られる論文

[関東ブロック](#)
[中部ブロック](#)
[関西ブロック](#)
[四国ブロック](#)
[九州ブロック](#)

[概要一覧](#)
[ブロック概要一覧](#)

タイトル（↓↓直接クリックして下さい↓↓）	著者	ダウンロード
理事長表彰		
圧力式水路トンネルの大深度流入立坑における空気混入防止対策	恵川開発建設所 (伊勢下流総合管理所) 藤田将司	PDF
太山ダムにおけるアカササゲ(環境省レッドリスト絶滅危惧IA類)の保全対策の取り組み	太山ダム建設所 村田 裕	PDF
螺旋水車によるマイクロ水力発電計画	中部電力 斉藤達也	PDF
IP化とシステム内製化(技術力の向上を目指して)	千歳用水総合管理所 山田健人	PDF
除草費用の削減と水路景観・環境の向上に合わせた施設整備の検討	利根川水総合管理所 佐久間千恵	PDF
特別賞		
計画規模を超えるダム操作を認めた「下流治水マニュアル」の作成について	池田総合管理所 瀬田哲郎	PDF

図－２ 平成２１年度技術研究発表会の掲示

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、平成２１年度も引き続き、契約金額５００万円以上の工事及び１００万円以上の設計業務等で実施し、約１，１５０件の電子納品を行った。

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２１年度は、人事総合システム等の各種情報システムの的確な運用を継続して実施するとともに、信頼性の改善などのため所要の改良・改造を行うなど、円滑な運用に努めたところである。

また、「情報提供システム」による技術情報の共有などによる業務の効率化に加え、電子納品については工事５００万円以上、設計業務等１００万円以上の物件に対して引き続き適用するなど、情報化を着実に進めている。

平成２２年度には、引き続き契約管理統合支援システムの更新など、更なるＩＴ（情報技術）の利活用を図るべく予定している。

このような取組により、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、着実に目標を達成できると考えている。

（２）効率的な業務運営

②組織間の役割分担の見直しと業務の一元化

（中期目標）

業務運営全体を通じて、情報化・電子化による業務改善、業務の一元化による組織のスリム化及び外部委託等を推進することにより、効率的で経済的な事業の推進を図ること。

（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）

現場事務所において、事業の管理への移行等を踏まえ、組織の見直しを行うとともに、間接部門の効率化を推進し、スリム化を行う。

（年度計画における目標設定の考え方）

事業の管理への移行等に際し、組織体制を見直し、効率的な組織整備を図ることとした。

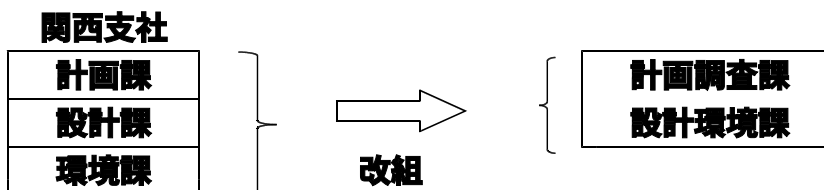
（平成２１年度における取組）

■ 組織間の役割分担の見直しと業務の一元化

平成２１年度においては、印旛沼開発施設緊急改築事業、香川用水施設緊急改築事業の完了を踏まえ、事務所の規模を縮小して、千葉用水総合事業所を千葉用水総合管理所に、香川用水総合事業所を香川用水管理所に改組し、組織の効率化を図った。

関西支社において、計画課、設計課及び環境課を統合再編し、計画調査課、設計環境課に改組し、スリム化を図った。

【平成２１年度の取組例】



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

事業の管理への移行等に際しての組織見直し、間接部門の効率化を推進することにより、引き続き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、着実に目標を達成できると考えている。

（２）効率的な業務運営

③外部委託の活用

（中期目標）

業務運営全体を通じて、情報化・電子化による業務改善、業務の一元化による組織のスリム化及び外部委託等を推進することにより、効率的で経済的な事業の推進を図ること。

（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。

（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１００％を目指すほか、コストの検証を踏まえた民間委託の範囲を拡大することとした。

（平成２１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業務運営を進めているところである。

独立行政法人整理合理化計画で指摘された「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外部委託の範囲を拡大」を踏まえ、業務内容を精査し、コストの検証をした上での単純、定型的な業務については外部委託等を行うとともに、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２１年度において、３１名のシニアスタッフを活用し、機構業務の一部を担わせ、円滑な業務遂行を図った。

また、単純業務、専門性の高い業務については、アウトソーシングにより、管理業務の効率化に努めている。

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、沼田総合管理所からWebカメラによる監視体制の整備を昨年度に引き続き進めている。

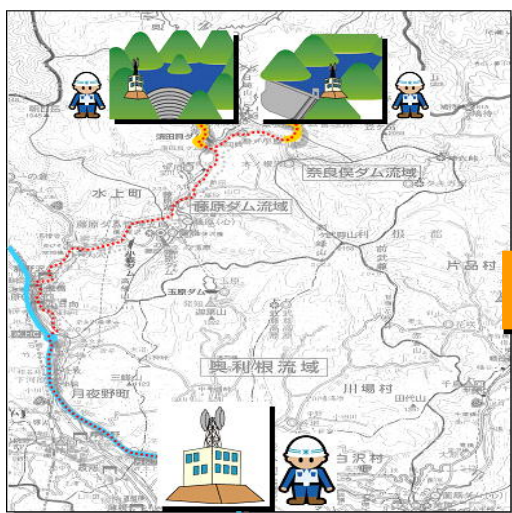
これにより地震時にダム職員がダムへ到着するまでの間に、主要設備について簡易的な間接目視点検を実施することにより、一次点検の遅れ、地震発生直後のダム施設の安全に関する情報発信の遅れ等に対して、限定的ではあるものの速やかな情報収集が可能となった。

業務執行体制した効率性を確認するため、管理職を除く職員はダム管理所から総合管理所での勤務とし、さらに、冬期においては矢木沢ダムでは人員を常駐させず、奈良俣ダムでは施設監視員のみとし、必要に応じ職員がダム管理所に出かけることでの管理を試行している。

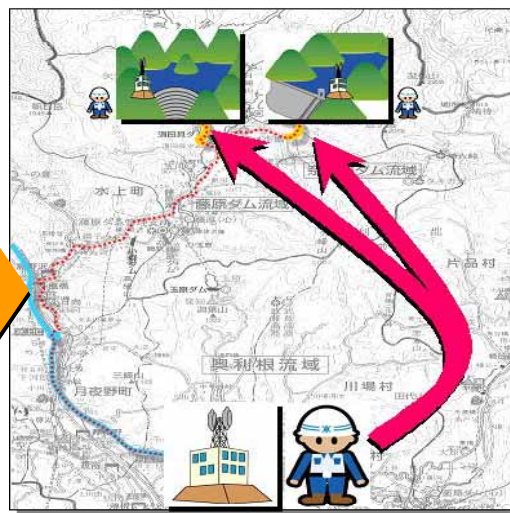
試行の結果、冬期においては、凍結防止対策などのインフラ整備や雪崩対策並びに機器異常発生時の伝達システムの充実を行うことで管理上の支障は遠隔監視及び巡視による管理での対応が可能であると見込まれる。冬期以外については、水質事故や不法投棄による違法行為などに対して、さらに監視するシステムの充実が必要であり、今後、効率的なIT化について検討していく。



図-1 ダム管理所と総合管理所位置図



各ダムにおいて勤務による管理



遠隔監視及び巡視による管理の試行(冬期)

図-2 主なWebカメラの画像状況

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、機構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、定型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、着実に目標を達成できると考えている。

（２）効率的な業務運営

④継続雇用制度の活用

（中期目標）

業務運営全体を通じて、情報化・電子化による業務改善、業務の一元化による組織のスリム化及び外部委託等を推進することにより、効率的で経済的な事業の推進を図ること。

（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２１年度における取組）

■ 継続雇用制度の活用

平成２０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２１年度においては、新たに１０名を採用し、継続雇用者３１名の雇用の確保により、機構の業務運営の効率化に寄与した。

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

中期計画に掲げる継続雇用制度の活用については、平成２２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、着実に目標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２１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、６％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２１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６％（総額で約２．９億円）節減し、年度計画に掲げる目標（６％節減）を達成した。

１．物件費等に関する節減

（１）事務処理方法の見直し

- ① ファイル等事務用品の再利用に伴う節減
- ② 事務等の効率化等に伴う旅費の節減
- ③ 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
- ④ 図書、定期刊行物及び追録の見直し等に伴う節減
- ⑤ 文書発送方法の見直し等に伴う通信運搬費の節減
- ⑥ 広報関係経費の見直しに伴う節減
- ⑦ 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

- ① 車両管理業務等の従事時間等の見直しに伴う節減
- ② 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

政府が設置している省エネルギー・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」を基に以下の取組を引き続き行うとともに、平成21年5月26日閣僚懇談会における内閣官房長官及び環境大臣の発言の趣旨を受け、夏季の軽装の励行等について取組を実施した。

- ① 冷暖房の温度設定、クールビズでの執務等に伴う節減
- ② 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

前記の取組事項のうち、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、長良川河口堰管理所、関西支社、川上ダム建設所、琵琶湖開発総合管理所、木津川ダム総合管理所、一庫ダム管理所、日吉ダム管理所及び筑後川局をはじめとして筑後川局管内6事業所において、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、着実に目標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２１年度においては、平成１７年度と比較して概ね４％（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２１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４％）を設定し、取り組んでいくこととした。

（平成２１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２０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２１年度においても引き続き実施したほか、本社課長補佐に対する職責手当の段階的縮減、管理職に対する平成２１年１２月期業績手当については、国家公務員と同様の引き下げに加え、さらに０．０５月から０．１月の引き下げを実施した。

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6.3%（「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）により、人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率。各年度における国家公務員（行政職（一））の年間平均給与の増減率は、平成18年度0%、平成19年度+0.7%、平成20年度0%、平成21年度△2.4%であり、これらを考慮しなかった場合の削減率は8.0%削減となっている。）削減し、年度計画に掲げた目標（概ね4.0%減）を達成した。

「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、

- ①役員報酬及び職員給与の支給状況等
- ②平成20年度における対国家公務員指数（116.7）
- ③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

- ④総人件費の削減状況等

を総務大臣の定める「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）」に基づき、公表（ホームページ及び広報誌）した。（平成21年度における対国家公務員指数（116.0）は、平成22年6月30日に公表した。）

職員本給のカット、本社課長補佐手当の段階的縮減、業績手当の支給月数の減、地域勤務型職員の制度など、給与水準の適正化に関する取組について、監事による監査を受けた。

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、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た。

①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21年度においては本給の5%カットを実施した。

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た。

②本社課長補佐手当の段階的縮減

本社課長補佐に対する職責手当を段階的に縮減することとした。また、国において、本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額を廃止し、本府省業務調整手当が

導入されたが、機構においては同手当の導入を見送ることとした。

③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き下げを行っており、平成18年7月期までに合計で0.3月の引き下げを行った。また、平成21年12月期業績手当については、国家公務員と同様の引き下げに加え、管理職はさらに0.05月から0.1月の引き下げを実施するとともに、理事長及び副理事長は0.15月を、理事及び監事は0.1月をそれぞれ自主返上した。

④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た。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。

これらの取組等により、平成22年度の対国家公務員指数は114.6、地域及び学歴を勘案した対国家公務員指数は118.9を下回ることを目標としている。

（２）機構の給与水準の根拠

機構の給与水準については、以下の理由により国に比べて高くなっていると考えている。

- ① 事業の性格から業務場所は山間僻地が多く、また、水の安定供給のため、危機管理上24時間即応体制を取り、災害等発生時は流域住民の生命、財産を守るため最前線の現場に出動する必要があるなど、危険かつ困難な状況の中で、常に緊張感を持って業務を行う必要があること等を考慮し、人材を確保するために必要な給与水準としていること。

ア 渇水対応（平成21年度実績）（機構の管理する7水系で対応した施設×対応日数で算出）

木曽川水系	116日
淀川水系	23日
吉野川水系	860日
筑後川水系	12日

イ 防災対応（平成21年度実績）

◇防災態勢（注意態勢、第一・第二警戒態勢）を執った回数

1, 176回

延べ2, 106日

ウ 水質事故対応（平成21年度実績）

◇7水系において機構が対応した水質事故（油脂類、化学物質等の流入等）
37件

（うち、利水者が取水停止等の措置を執るに至らなかったもの 30件）

〈対応方法別内訳〉

オイルマット等設置	19件
水質調査等	5件
巡視・監視	10件
その他	3件

② 全国（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、職員を本社において一括採用し、全国一律の給与水準にて配置していること、また、原則として職員全員が全国転勤をしていることに伴い、単身赴任者の比率及び地域手当の異動保障の受給者が国家公務員（行政職（一））と比較して機構は高いこと。

③ 地方における国家公務員は、地方機関で採用される者も多く、単身赴任者や地域手当の異動保障受給者の割合は機構に比して低くなっていること。

平成21年4月1日現在における国家公務員（行政職（一））（平成21年国家公務員給与等実態調査による）と機構との比較

単身赴任者	国家公務員	7.5%
	機構	23.8%
地域手当の異動保障	国家公務員	14.3%
	機構	23.6%

（3）諸手当及び法定外福利費の見直しについて

機構の諸手当及び法定外福利厚生費の見直し状況等については以下のとおりである。

①職責手当（俸給の特別調整額）について、国の最高額より高い支給額を定めているとの指摘に関する対応

機構職員の給与は、独立行政法人通則法の規定により勤務成績が考慮されるものでなければならないとされていることから、平成15年10月の独立行政法人への移行を機に、公平で透明性のある人事評価や、能力・業績が反映される新たな人事制度を導入し、その評価に基づき勤務成績を給与及び業績手当に反映しているところである。

これにより、機構の職責手当については、国に先んじ、経験年数の多い管理職の手当額が高くなる年功的な処遇であった定率制から、管理職の職務・職責を端的に反映するため定額制に変更したところである。

定額化にあたり、機構の事業の進捗等による職責の度合いを的確に処遇に反映させることを目的に、同レベルの管理職であっても困難度合いにより３段階の職責手当を設けたところである。この時の最も困難な職務に当たる管理職に対する職責手当の額を引き上げること及び管理監督者として相応しい処遇の実施を目的として、手当額の上限を３０／１００以内としたものである。

また、機構は労働基準法の適用を受ける法人であり、機構の全管理職は同法に規定するいわゆる「管理監督者」として位置付けていることから、時間外勤務手当を支給しない管理職に対しては、職責手当をもってその職責に相応しい処遇をする必要があるものと認識している。

機構としては、職責手当の水準に関して以上のとおり考えているところであるが、平成２２年４月より、手当額の上限を国と同様２５／１００以内とし、国の最高額である１３９，３００円に対し、機構の最高額を１３５，０００円として改正することとした。

②業績手当について、職務別加算、成績率の支給割合及び支給額算定方法が国と異なっているとの指摘に関する対応

機構の業績手当は、人事評価に基づき勤務成績を的確に反映するなど、国と同等のものになっている。また、平成２１年度１２月期業績手当については、国と同様の引き下げ（△０．３５月）に加え、管理職については、さらに、０．０５月～０．１月の引き下げを実施した。

③現場勤務手当について、国と異なる諸手当を設けているとの指摘に関する対応

現場勤務手当は、平成２１年度末をもって廃止した。

なお、機構は、労働三法の適用を受けており、労働関係法令及び最高裁判例により、労働条件の変更を行う場合は労働組合との交渉が必要であるほか、労働条件の不利益変更に際しては、不利益性を緩和する経過措置を設ける必要があることから、廃止に向けた経過措置として、平成２０年度及び平成２１年度においては減額した手当額を支給した。

④互助組織に対する法人からの支出の指摘に対する対応

互助組織に対する支出については、厚生会が国家公務員共済組合の事業の一部と同様の事業を行っていることから、国家公務員共済組合法第９９条に準じ、会費の折半分を事業主として機構が助成しているものである。互助組織への法人支出及び食堂の業務委託については、平成２１年度末をもって廃止した。なお、役職員への食事補助は行っていない。

⑤文化・体育・レクリエーションに関連する事業に対する法人からの支出

体育活動、レクリエーションについては、労働安全衛生法第７０条に基づき、事業主に課せられた義務として職員の健康の保持増進を図るため、行う必要があると

認識しているが、昨今の公的機関に向けられた社会情勢を鑑み、機構及び厚生会においても体育活動及びレクリエーションにかかる事業に対する支出は、平成20年度から実施をしていない。また、厚生会でこれまで実施していたリフレッシュ休暇支援事業についても、平成21年度をもって廃止することを決定した。

⑥慶弔見舞金、永年勤続表彰等の個人に対する給付等に係る事業に対する法人からの支出

機構が、永年勤続表彰、定年表彰に対する支出を行うことについては、国にも同様な制度があり、現時点では適切であると考ええる。

厚生会が実施する慶弔給付金は、相互扶助の精神に基づき、会員の福利厚生を図ることを目的とし、福利厚生事業の一環として行っているものであるが、機構からの公費が投入されていることから、常に関係法人厚生会や公的機関互助会の給付水準を見極めて必要に応じてその見直しを行いながら実施してきている。記念品については平成21年度以降の配付を取り止め、また、出向見舞金及び自宅見舞金の支給については平成21年度をもって廃止をすることを決定した。

⑦健康保険料の法人負担割合について

健康保険料の法人負担割合は、平成21年度末時点で50%を超えているが、国からの要請を受け、機構から健康保険組合に対して使用者、被保険者が折半となるよう要請をしており、健康保険組合の理事会、組合会を経る等、健康保険法の所要の手続きを経て、50：50となるものと見込んでいる。

⑧出張の際の支度料について

平成21年度において海外出張の際の支度料の支給実績はあるが、平成22年度からは、国と同じ取扱いとすることを決定した。

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、着実に目標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「水資源機構コスト構造改善プログラム」に基づき、平成21年度においては9%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目標に、「水資源機構コスト構造改善プログラム」の各施策について事業所ごとに取組を進め、平成21年度は総合コスト改善率9%の達成を目指す。

(平成21年度における取組)

■ コスト構造改善の推進

1. 総合コスト改善率

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年度に策定した「水資源機構コスト構造改善プログラム」の推進により、平成21年度に機構で実施した総合コスト改善率は13.6%であり、年度計画に掲

げる目標（９％）を達成した。

また、事業実施主体となる関係機関と調整を図りながら「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考慮した総合コスト改善率を算出し、その結果を公表することとしている。この内容は「水資源機構コスト構造改善プログラム」の具体的施策３４項目に分類・整理した後に、記者発表を実施及びホームページにて公表することとした。

なお、平成２０年度実績の公表は、国に準じて平成２１年１月７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－１）。

表－１ 総合コスト改善額と改善率

（単位：百万円）

改善額				平成 21 年度 発注工事費
工事コスト構造の 改善による効果	ライフサイクルコスト構 造の改善による効果	社会的コスト構造 の改善による効果	計	
6, 1 4 7	1, 0 5 9	0	7, 2 0 6	4 6, 7 9 6

総合コスト改善率は、当該年度の発注工事費（維持及び修繕工事にかかる費用を含む）にコスト改善額を加えた値を分母に、工事コストの改善額と様々な改善効果を評価した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	6, 1 4 7 百万円 ①
ライフサイクルコスト構造の改善額	1, 0 5 9 百万円 ②
社会的コスト構造の改善額	0 百万円 ③
総合コスト改善額	7, 2 0 6 百万円 (①+②+③)
平成 2 1 年度工事費	4 6, 7 9 6 百万円

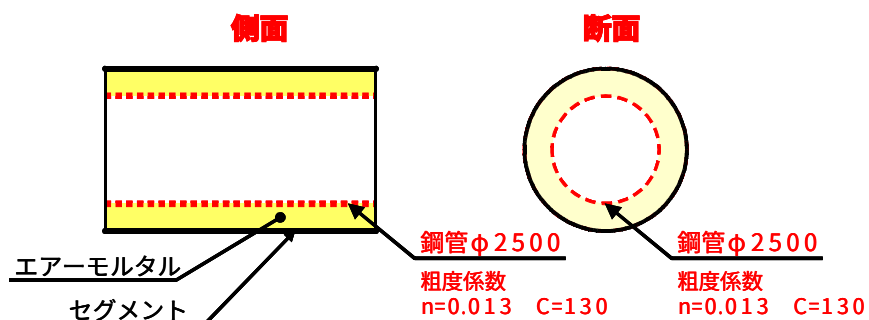
$$\begin{aligned}
 \text{総合コスト改善率} &= \frac{\text{①+②+③}}{\text{当該年度の工事費+①}} \\
 &= 13.6\%
 \end{aligned}$$

２．平成２１年度の主な取組内容

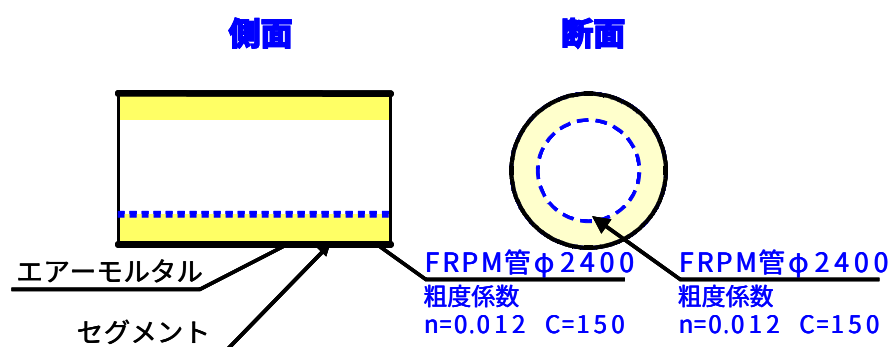
（１）内挿管の材質及び管径の見直しによるコスト縮減（豊川用水総合事業部）

内挿管について、鋼管からFRPM管とすることにより、粗度係数の減少及び流速上昇が見込まれ、結果として流量を確保しつつ内挿管の管径を縮小及びセグメント外径の縮小を図ることができる。（改善額４８０百万円）

(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21年度は「水資源機構コスト構造改善プログラム」に基づき、これまで実施してきたコスト削減対策を引き続き進めることにより、平成21年度の総合コスト改善率は目標値を達成した。

引き続き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年度に比較して15%のコスト構造改善率について、本中期目標期間中、着実に目標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21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、13%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21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13.9%減となり、年度計画に掲げる目標（13%減）を達成した。

また、新築・改築事業においては、事務的経費の節減、総合的なコストの縮減等を行い、円滑な業務執行を図った。

平成21年11月の事業仕分けにおいて、機構の事業自体が仕分け対象ではなかったものの、国土交通省の「直轄河川・直轄ダムの維持管理」の評価結果「予算要求の縮減（10%～20%）」を受け、平成22年度予算要求の減額を行った。

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

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、着実に目標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21年度における取組)

■ 適切な資産管理

1. 固定資産、現金・預金、有価証券等について

固定資産管理においては、平成20年度に資産管理に係る具体の会計処理基準を定めた「固定資産の管理に関する規程」、さらにこれを実施するために必要な事項を定めた「固定資産管理マニュアル」を整備することにより内部統制の強化を図った。平成21年度においては、固定資産の取得、除却時に作成する「固定資産の増減及び異動状況調書」について手引き書を作成し担当者会議において周知を行うなど、各事務所の担当者の固定資産管理に係る認識の向上に取り組んでいる。

また、機構は以下のとおり、現金・預金・有価証券を保有している。

ア) 資金繰り上生じる短期の余裕金を現金・預金で保有

イ) 愛知用水事業特別勘定及び豊川用水事業特別勘定における剰余金を有価証券で保有

運用方法は、独立行政法人通則法第47条に基づき、ア)の預金については、建設費等に充てる資金を支払いまでの間、一時的に保有するものであることから普通預金の他に、譲渡性預金及び大口定期預金とし、また、イ)の有価証券については、利水者負担の由来から、参議院の附帯決議において農業の負担軽減のため優先的に使用することとされ、毎年度、その運用益を愛知・豊川両用水施設の管理費に充てるものであることから国債及び地方債としている。

2. 減損

(1) 減損の認識に至った経緯等

減損の兆候又は認識を行った資産の判定は、独立行政法人会計基準に基づき適正に処理している。

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、寮及び宿舍については、減損の兆候を認めている。

3. 本社、支社局、事務所、研修施設等について

機構は、指定された7つの水系毎に国の出先機関、利水者等と調整する必要性があることから、本社を含め5つの統括的事務所を設置しているが、建設事業・管理事業の変動に合わせ、効率性等の観点から、原則的に賃借により措置することとしている。

また、機構の本社、支社、局は、その水系の事業規模に合わせた組織としており、その規模に合わせた建物を事務所として借り上げており、事業規模に応じて適切に活用されている。

機構は、本社、支社局、各現場事務所以外の東京事務所、海外事務所は、保有していない。なお、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、業務、距離等を勘案しつつ、事務所の統合を行うこと、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ことを中期計画に規定し取り組んでいる。

研修施設については、年間を通じて適切に運用・管理している。

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類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、着実に達成できるものと考えている。

(7) 適切な資産管理

①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を導入し、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21年度における取組)

■ 事業資産の管理

機構は、安全で良質な水を安定して安く供給するため、51施設（ダム、水路、堰等）を保有し、洪水調節、水供給（水道用水、工業用水及び農業用水）のため十全に活用しており、これらは機構の業務、設置目的に整合し、業務を遂行する手段として有用、有効であり、適当な資産規模であると認識している。

中期的な視点のもとで、施設の改修計画等に基づく維持管理費用を見込んだ上で、毎年の維持管理のために予算を調整し、治水、利水の各費用負担者に、実際にかかった費用を負担していただいている（落札差金等の不用額は返還している）。

また、機構では、例えばダムの新築のために、現場事務所敷地、工事のために必要な一時的な借地（原石山、土捨場、工事用道路用地等）、当該事務所の職員用宿舍等を賃借しているが、いずれも建設事業のためには必要であるものの、建設完了後は保有の必要性が薄いため、賃借しているものである。

なお、事業用資産としての金融資産、貸付金債権は有していない。

平成20年度において、固定資産管理システムの導入、運用開始を行い、各勘定科目毎の現在高の把握及び減価償却計算等を容易にし事務の合理化を図った。平成21年度においては、固定資産管理システムの円滑な運用を図るために、新規取得、資本的支出等の入力方法等についてシステムの入力マニュアルの改訂を行い、担当者会議において各事務所の担当者への周知を図るなど、より適正な資産管理に取り組んでいる。

1. 広報展示施設について

広報展示施設は、水資源開発施設の機能、役割や洪水、渇水に関する知識や情報などを広報、啓発や学習するための施設として活用されている。また、防災時の一時避難所等に指定され、災害時には施設周辺の住民等の避難施設等としての重要な役割も担っている。

運営費縮減のため、企画運営に関する業務委託を廃止したり、職員直営での運営も検討したりするなど運営の効率化を図っている。

2. 高額な設備・機器、車両・船舶の稼働状況等

通常の管理業務に関連した設備・機器、車両・船舶に関しては適切に稼働している。

また、危機管理上の設備・機器については、災害等が発生した場合に適切に稼働するように管理している。

なお、更新時にはライフサイクルコストの改善に取り組んでいる。

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

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正な資産管理については、本中期目標期間中、着実に達成できるものと考えている。

(7) 適切な資産管理

②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。

(平成21年度における取組)

■ 機構が保有する宿舎について

機構の保有宿舎については、ア) 地域の安全やライフラインとしての施設管理のため、機構業務機能の維持・確保を不断に行う必要があること、イ) 事業実施期間中においては、不測の事態への対応のほか、部分完成施設の管理、周辺地域への安全管理、用地対応等について迅速かつ適切に対応する必要があること、ウ) 業務場所は山間僻地が多いこと、から施設周辺あるいは事業施工区域周辺に設置・確保しており、平成21年度において約75%が利用されている。宿舎の設置、処分に当たっては、機構の宿舎規程に基づき、毎年度宿舎設置計画及び宿舎処分計画を策定し、設置、処分を行っている。宿舎の効率的な運用のための集約化や人員減等により不要となる宿舎について、整理合理化計画及び中期計画に基づき処分するとした宿舎はもとより、それ以外の宿舎についても、今後の利用状況等を考慮し処分等の検討をしているところである。

また、宿舎設置計画の中で宿舎を保有する必要がある場合で、地域の実情により民間賃貸住宅が活用できる場合は必要最小限の借上げを行っており、賃貸により使用する宿舎の平成21年度の入居率は99%であり、適切に活用されている。

宿舎全体（借上物件を含む）では、約80%が利用されており、機構の役職員以外の入居者はいない。今後も引き続き適正な運用を図っていく。

1. 本社宿舎の見直し

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し、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ているが、平成21年度においては、新宿舎の建設に係る設計業務を発注した。

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

平成21年度においては、宿舎計画に基づき、新宿舎建設に係る設計業務を発注し、集約化に向けて鋭意作業を行っている。平成22年度には新宿舎の建設工事に着手することとしており、本中期目標期間中に、着実に目標を達成できると考えている。

(7) 適切な資産管理

②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。

(平成21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可否について引き続き検討を行った。

平成21年度においては、愛知用水総合管理所の東山宿舎跡地、牧尾宿舎を処分した。

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

平成21年度においては、処分予定宿舎に係る申請、協議、発注等、一部の宿舎について処分に向けた具体の手続を進め、売却まで順調に推移し、他の宿舎についても同様に手続を進めることにより、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

②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)

事務所の会議所についても個別に見直しを進め、処分に向けた諸手続に関する関係者調整等を進める。

(年度計画における目標設定の考え方)

平成19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21年度における取組)

■ 会議所の見直し

平成21年度においては、6会議所（利根川下流総合管理所2会議所、岩屋ダム管理所、川上ダム建設所、木津川ダム総合管理所及び大山ダム建設所）について処分等を行った。

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

着実な処分等に向けた調整等を進めており、会議所等の計画的な処分については、本中期目標期間中、着実に目標を達成できると考えている。

