

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ために、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)

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24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

機動的な組織運営及び効率的な業務運営に努めたことにより、年度計画に定める事務的経費の節減（平成19年度比18.3%）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ために、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した。

中期目標等における目標の達成状況

業務運営の効率化に取り組むとともに、利水者等に機構事業について理解いただくため、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、職員の意識改革等に努めており、中期目標等に掲げる目標については、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

（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、機動的な組織運営の実現を図る。

また、人事制度の運用や職員のインセンティブ確保等により、資質の向上を図る。

（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２４年度における取組）

■ 機動的な組織運営

本社とは独立した業務執行体制としている総合技術センターについては、総合技術センター職員の集約化によるグループ間の連携強化、業務の効率化及び本社等経費の削減を図るため、本社との密な連携を特に要する国際グループを除き、全グループを浦和の試験所に統合移転した。

また、機械設備の点検や堆砂測量など各事務所で類似する業務の管内一括発注を推進したほか、防災態勢時の管内事務所間の協力体制を整える等、機動的組織運営を図った。

さらに、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。

中期目標等における目標の達成状況

管内での協力・連携体制を構築することにより、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。

これらの取組を継続することにより、中期目標等に掲げる目標については、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

（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）

昨年度に引き続き、主務省で実施される年度業務実績報告書の意見募集に提出された意見については、真摯に対応する。

（年度計画における目標設定の考え方）

国民からの意見募集については、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を継続することとした。

（平成２４年度における取組）

■ 国民からの意見募集

平成２３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が主務省のホームページ上で行われたが、国民から特に意見の提出はなかった。

中期目標等における目標の達成状況

機構の業務運営についての意見募集は、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いる。取組を継続することにより、中期目標等に掲げる目標については、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

（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。

また、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。

（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年度に設定した利水者満足度にかかる指標については必要に応じて見直しを行うこととした。

（平成２４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、当該要望等に対する的確に対応し、利水者等に対するサービスの向上に努めた。

また、平成２４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２５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。（当該利水者アンケート結果の概況については、参考資料のとおり。）

なお、アンケートの実施にあたっては、よりの確に要望を把握する観点から、水質事故の対応に関する設問において、漏水事故発生時の対応も併せて記入できるよう、

調査票様式の一部見直しを行うとともに、平成２５年度以降実施するアンケートの調査項目・内容についても意見を求める様式とした。

さらに、平成２４年度においては、平成２３年度利水者アンケート（平成２４年１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、利水者等に対するサービスの向上に努めた。平成２４年度利水者アンケートに対し寄せられた意見、要望についても、これら要望等に対応した改善策等の検討を行い、不満等の意見をいただいた利水者とは個々に協議の上、フォローアップ等を行うことにより、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。

中期目標等における目標の達成状況

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等も実施した。

さらに、必要に応じて利水者満足度に係る指標の見直しを継続し、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としている。

これらの取組を継続することにより、中期目標等に掲げる目標については、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

（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）

本社及び支社局においては、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２４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

本社及び支社局の利水者窓口（利水者サービス課等）において、各種説明会等を行い、利水者からの要望・意見の把握に努めた。

各ダム建設事業の利水者に対しては、各事業所による情報発信の連携体制を再構築し、事業進捗状況等を毎月定期的に報告するなど、迅速かつ的確な情報提供に努めた。

利水者へのフォローアップ対応の取組みとして、利水者からの意見・要望に対する対応実績・対応状況を資料に基づいて説明するなど、利水者に対し機構の取り組み等について理解いただけるよう対応の充実を図り、満足度向上及び利水者との信頼関係の構築に努めた。

また平成２４年６月には、本社支社局単位で、全利水者を対象とした積立金の説明会を開催し、積立金の活用の基本的考え方を説明するとともに、意見交換を行った。

さらに、平成２５年３月には、利水者からの要望を踏まえ、第３期中期計画に係る認可申請案について、全利水者を対象に情報提供を行った。

中期目標等における目標の達成状況

本社及び支社局においては、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いる。取組を継続することにより、中期目標等に掲げる目標については、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

（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２４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２４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、管内研修の実施などにより業務量の変化、各種の課題への対応を図った。

中期目標等における目標の達成状況

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っている。取組を継続することにより、中期目標等に掲げる目標については、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

（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活用し、課題の早期解決に努めることとした。

（平成２４年度における取組）

■ プロジェクトチーム等の活用

１．国土交通省基本方針に基づく理事長プロジェクト

平成２３年１１月１４日、国土交通省としての基本方針「４つの実現すべき価値、８つの新たな施策展開の方向性」が定められ、その推進について独立行政法人へ協力要請がなされた。この要請を受け、水資源機構では「国土交通省基本方針に基づく理事長プロジェクト」として、国土交通省をはじめとする関係機関と連携し、「持続可能で活力ある国土・地域づくり」に積極的に取り組んだ。

国土交通大臣 プロジェクト 検討テーマ	理事長プロジェクト	検討体制
Ⅰ 1. 低炭素・循環型システムの構築	No. 1 小水力発電等の推進、増強	○総合技術センター 総合技術センター 水路グループ 経営企画部計画課 水路事業部設計課 管理事業部管理企画課 技術管理室設備情報課
	No. 2 地下水と表流水の一体的管理への支援	○経営企画部 経営企画部企画課
	No. 3 湖沼・ダム湖からのリン回収による循環型システムの構築支援	○環境室 環境室水環境課 各管理所等
Ⅱ 1. 災害に強い住宅・地域づくり	No. 4 既存ストックの効率的な活用による防災・減災対策	○管理事業部 管理事業部管理企画課 管理事業部施設課 総合技術センター ダムグループ ○水路事業部 水路事業部設計課 総合技術センター 水路グループ 管理事業部施設課 ○経営企画部 管理事業部管理企画課 経営企画部計画課 環境室自然環境課 総合技術センター ダムグループ PTメンバー(支社局事業所)
Ⅱ 2. 社会資本の適切な維持管理・更新	No. 5 全国の直轄、補助、利水ダム、主要水路の維持管理への技術支援	
	No. 5-1 ストックマネジメント・施設の定期点検	○水路事業部 総合技術センター 水路グループ 試験解析グループ 水路事業部設計課 管理事業部施設課 ○総合技術センター 管理事業部管理企画課 総合技術センター ダムグループ 試験解析グループ ○管理事業部 技術管理室設備情報課 ○管理事業部 技術管理室設備技術課
	No. 5-2 耐震診断	○総合技術センター 総合技術センター 試験解析グループ 管理事業部管理企画課 技術管理室技術管理課
	No. 5-3 堆砂対策	○管理事業部 管理事業部管理企画課 環境室自然環境課 総合技術センター ダムグループ 施工支援グループ 関西支社 木津川総管
Ⅳ 1. 我が国が強みを有する分野の海外展開、国際貢献	No. 6 水系一貫管理が可能な組織体の設立支援	○総合技術センター 総合技術センター 国際グループ
	No. 7 水インフラ分野でのパッケージによる海外展開	○総合技術センター 総合技術センター 国際グループ 経営企画部
	No. 8 海外の災害時における技術支援	○総合技術センター 総合技術センター 国際グループ ダム事業部 水路事業部 管理事業部

表－１ 理事長プロジェクト検討体制

2. 技術5ヵ年計画

「水資源機構技術5ヵ年計画（H20－H24）」に基づき、特に重点的に実施する14のテーマについて発足したプロジェクトチームを活用し、重点プロジェクトとして取り組んだ。（取組状況は1（5）①1）技術5ヵ年計画（P. 218）参照）

3. 管理移行に向けた検討プロジェクトチーム

○ 大山ダム管理移行プロジェクトチーム

大山ダム建設事業を事業工期内に完成し、円滑かつ速やかな管理移行を行うために、筑後川局と大山ダム建設所の関係課のメンバーで構成する「大山ダム管理移行プロジェクトチーム」を平成23年度に組織した。本プロジェクトチームでは、工事・用地・撤去物等に関して解決すべき課題の整理と工程監理を行うとともに、各課が連携して、施設管理規程（案）の作成、関係法協議等の進捗を図った。その結果、平成25年3月22日には「大山ダム施設管理規程」が認可され、平成25年4月に管理に移行した。

○ 武蔵水路改築に係る管理移行プロジェクトチーム

武蔵水路改築事業を事業工期内に完成し、速やかな管理移行を行うことを目的として、本社関係部と利根導水総合事業所の関係課ならびに武蔵水路改築建設所のメンバーで構成する「武蔵水路改築に係る管理移行プロジェクトチーム」を平成24年度に組織した。本プロジェクトチームでは、関係機関との協議状況を踏まえつつ、管理移行に向けた諸課題及びその対処方針の検討・情報共有等を行った。

中期目標等における目標の達成状況

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しており、これらの取組を継続することにより、中期目標等に掲げる目標については、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

（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。

（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２４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２３年度の評価結果について、平成２４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２４年７月に昇格・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２１年度に周知を図った人事評価における面接の中で、ユーザー等関係機関への対応に関する項目について、議論を深める取組を実施した。

さらに、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。

中期目標等における目標の達成状況

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いる。

これらの取組を継続することにより、中期目標等に掲げる目標については、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

（１）機動的な組織運営

③職員の資質向上

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、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２４年度における取組）

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（３８コース、延べ６８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（１５コース、延べ１５名）、民間の研修生との意見や情報の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。

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。

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。

２．現地研修の実施

（１）ダム試験湛水現地研修

若手職員を対象に、平成２３年５月に試験湛水を開始した大山ダムをフィールドに、本体及び貯水池の安全性に関する設計上の基本事項や、漏水量観測の実地研修を通じた、設計から管理までの総合的なダム技術の維持・向上及び継承を図る研修を実施した。

平成２４年１１月１２日～１１月１６日

受講者数：１４名、機構外受講者数：２名

（２）水路技術の伝承に向けた現地研修会

水路技術の維持・向上と若手技術職員への技術継承のための取組として、安定的な通水を確保しつつトンネル、サイホン、開水路等多様な工種の改築や大規模地震対策を実施している豊川用水において現地研修会を実施した。

平成２４年１１月５日（水）～１１月９日

受講者数：９名、機構外受講者数：８３名

（３）コンプライアンス研修

平成２３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い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１６名が受講）。

（４）新規採用職員滞在型体験研修

平成２３年度に引き続き、入社１年目の職員８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「滞在型体験研修」を実施した。



写真－１ 花卉の栽培

（５）水道業務体験研修

平成２３年度に引き続き、入社３年目等の職員２９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５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 高度処理水について学ぶ

（６）試験・解析研修

平成２３年度に引き続き、若手技術職員（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、コンクリートダム本体の安定計算及び配合設計、液状化計算及び材料試験、並びに水理模型によるダム洪水吐流水実験等を実体験する「試験・解析実習」を行った。

（７）用地補償業務講習会

平成２３年度に引き続き、補償業務に携わる若手職員（１０名）を対象として、補償業務を適正に遂行するための知識の習得、現場の補償業務を円滑に実施できることを目的に、「用地補償業務講習」を行った。

（８）普通救命講習会

平成１７年度から、災害時などの非常時でも応急救急措置ができるよう、また知識習得による防災意識の維持・向上を図るため、さいたま市消防局中央消防署の方を講師に招き、本社防災室において普通究明講習会を実施した。

平成２４年３月２１日（受講者数１９名）



写真－３ 救命講習会

中期目標等における目標の達成状況

人材育成プログラムに基づく研修や、現地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、職員の資質向上を図っている。

これらの取組を継続することにより、中期目標等に掲げる目標については、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

（１）機動的な組織運営

③職員の資質向上

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。

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２４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、技術士等の業務に活用できる資格を取得した職員（１７名）の表彰を平成２３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等により、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、又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、機構では、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24年度は、3名（東京都1名、大阪広域水道企業団2名）を派遣した。

また、水道施設管理技士※19名（管路－3級5名浄水－1級1名・3級13名）に関する資格を取得す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）。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。

中期目標等における目標の達成状況

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。

これらの取組を継続することにより、中期目標等に掲げる目標については、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

（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２４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、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（事務系：総務、財務、用地、技術系：ダム、水路、設備等）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。

中期目標等における目標の達成状況

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っている。

これらの取組を継続することにより、中期目標等に掲げる目標については、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

(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、業務の効率化に努める。

(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24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「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。

この運動の一環として、役員が優秀な業務改善の取組を選定・表彰しその普及を図る「業務改善コンテスト」を実施し、60以上の改善実施事例が報告された。これらの業務改善事例の共有と職員の業務改善意識向上のため、「業務改善ニュース」(月刊)及び「メルマガちょこっとカイゼン」(週刊)を発行した。

[具体例]

- ・パソコンとインターネットを活用したWEB会議システムを導入して移動時間と出張旅費を削減
- ・辞令書を廃止して作成と交付に係る作業と経費を削減
- ・震度4の地震発生後の水路施設点検について休日・夜間の点検業務を平日・昼間に実施可能とする

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に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を図ることにより、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。

中期目標等における目標の達成状況

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。

また「業務改善チャレンジ」運動を引き続き実施し、業務の効率化に努めた。

中期目標等に掲げる目標については、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

（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提供システムについては、項目の整理や統合により利便性の向上を行い情報提供の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」は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５００万円以上の全工事及び設計業務で実施することとした。

（平成２４年度における取組）

１．システムの円滑な運用

（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るところであり、平成２４年度においても引き続き円滑な運用に努めた。

（２）経理システム

経理システムでは、平成２４年度においても引き続き的確な運用に努めた。

（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24年度には、新たに、「工事誌検索」、「図面集検索」及び「ダム・水路工設計指針」等のコンテンツを開発し、運用を開始した。



図ー１ 技術情報提供システムトップページ（該当部分）

２．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24年度も引き続き、契約金額500万円以上の工事及び設計業務等で実施し、対象となる984件のうち全件で電子納品を行った。

中期目標等における目標の達成状況

平成24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、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等による業務の効率化に加え、電子納品については工事500万円以上の工事、設計業務等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た。

これらの取組により、中期目標等に掲げる目標については、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

（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２４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２４年度においては、

- ・本社及び支社局の管理職ポスト及び定員の対前年度比約１割削減
- ・中部支社の管理部及び建設部を廃止し、事業部を設置

同 第一事業企画課及び第二事業企画課を廃止し、事業企画課を設置により間接部門の効率化を推進し、本社・支社局のスリム化を行った。

また、事業の管理への移行等を踏まえ、

- ・武蔵水路改築事業、豊川用水二期事業及び大山ダム建設事業の進捗に応じ、組織の新設・振替や適切な人員配置を行った。

以上により、機構全体の平成２４年度末定員を対前年度比５７名減とした。

中期目標等における目標の達成状況

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しており、これらの取組を継続することにより、中期目標等に掲げる目標については、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

（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、コストと効率性を勘案した上で、外部委託を行うものとし、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コストと効率性を勘案した上で、外部委託を行うものとし、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２４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、用水路の管理業務等、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。

平成２３年度に引き続き、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。

また、「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成２２年１２月７日閣議決定）において、「ダム・用水路等の管理」に関し、講ずべき措置とされた「維持管理業務等の民間委託の拡大等」については、具体的に取り組むための行動計画として、平成２３年１２月に「維持管理業務等民間委託拡大計画」を策定し、平成２４年度はモデル地区３管理所（愛知用水総合管理所、池田総合管理所、旧吉野川河口堰管理所）において試行を行った。民間委託以外の形で他の主体に任せる業務についても、広報資料館の管理運営、管理用道路維持管理、除草作業の一部について、移管するための条件など相手方との協議を行い、０．３kmの管理用道路の維持管理を移管するとともに６００m²の除草作業削減を行った。

2. 監視システムの導入の取組

1 (1) ④ 3) 機械化・電子化の推進 (P. 100) に記載。

中期目標等における目標の達成状況

単純、定型的な業務については、引き続き外部委託するとともに、平成23年12月に「維持管理業務等民間委託拡大計画」を策定し、外部委託の範囲の拡大を図るとともに、**一層の機械化・電子化を推進**してきているところであり、中期計画に掲げる目標については、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

（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２４年度における取組）

平成２３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２４年度においては、新たに２３名を採用し、継続雇用従事者８０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。

中期目標等における目標の達成状況

継続雇用制度の活用として、豊富な経験と知見を持つ人材の活用を図っている。取組を継続することにより、中期目標等に掲げる目標については、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

（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２４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、１８％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２４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１８．３％（総額で約８．９億円）節減し、年度計画に掲げる目標（１８％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）維持管理方法の見直し

平成２３年４月２８日の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り組んだほか、政府が設置している省エネルギー・省資源対策推進会議省庁連絡会において平成２３年１１月１日に決定した「冬季の省エネルギー対策について」に基づいて、暖房の温度設定に伴う節減等を引き続

き行った。

（３）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、吉野川局管内４事業所及び筑後川局管内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。

（４）公益法人等に対する会費の支出の見直し

公益法人等に対する会費の支出について、当該支出が当機構の目的・事業に照らし、業務の遂行のために真に必要なものか厳格に精査し、加入団体数の縮減を図った（平成２２年度：１７団体→平成２３年度：１６団体）。

また、「独立行政法人が支出する会費の見直し」（平成２４年３月２３日行政改革実行本部決定）では、平成２４年度以降、会費を支出しなければならない必要性が真にあるか、支出に見合った便益が与えられているかなど、支出の適正化、透明性を強化する観点から見直しを行うこととされており、これまでの自主的な取組に加え、本決定に沿ってこれまで以上に、引き続き、厳格に精査し、見直しを行うこととする。

中期目標等における目標の達成状況

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１８．３％（予算比較）節減した。

中期目標等に掲げる目標を上回る節減を達成しており、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

（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、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、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）

ラスパイレス指数を引き下げる取組を着実に実施するとともに、人件費全体の抑制を更に図る。また、機構の給与水準について検証を行い、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２２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５％）を引き続き設定し、取り組んでいくこととした。

（平成２４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

平成２３年度の給与水準の公表における主務大臣の検証結果を踏まえ、役員については、本給の６．５％カット（本給が反映される地域手当及び業績手当を含む）、地域手当の支給割合２０％カット及び地域手当の異動保障の適用の凍結を実施し、職員については、本給５％カット、地域手当の支給割合の２０％カット、地域手当の異動保障の適用の凍結、昇給の停止及び本給の現給保障の廃止を実施した。

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２３．７％（「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%、平成22年度△1.5%、平成23年度△0.23%、平成24年度0%であり、これらを考慮しなかった場合の削減率は27.1%削減となっている。）削減し、年度計画に掲げた目標（概ね5.0%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23年度における対国家公務員指数（112.1）

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24年度における対国家公務員指数（109.4）は、平成25年6月28日に公表した。）

「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を実施した。

なお、この措置による平成24年度の人件費の削減額は、843,985千円である。

【役員】

①平成24年4月から国家公務員に準じた率（本給月額の削減率9.77%）で、支給額からの減額を実施した（平成26年3月まで）。

②国家公務員の給与の見直しに準拠して、平成24年3月に本給月額を0.5%引き下げた（平成23年4月から平成24年2月分については平成24年7月期業績手当で調整）。

【職員】

①平成24年7月から等級に応じて、国家公務員に準じた率（本給月額の4.77%～9.77%）で支給額からの減額を実施した（平成26年3月まで）。なお、平成24年4月から平成24年6月分については、平成24年7月期業績手当で調整。

②給与改定については、国家公務員に準拠して平成24年12月から実施した（平成23年4月から平成24年3月分相当については平成24年7月期業績手当、平成24年4月から平成24年11月分相当については平成24年12月期業績手当で調整）。

職員本給のカット、昇給停止、地域手当のカット等、地域勤務型職員の制度等、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24年度においては本給の5%カットを実施した。

役員については、職員と同様、本給（本給が反映される地域手当及び業績手当を含む。）の6.5%カットを実施した。

②昇給停止

平成24年度の昇給を停止した。

③地域手当のカット等

地域手当を20%カットするとともに、地域手当の異動保障については、その取扱いを凍結し、支給しないこととした。

役員においてもこれらの措置を実施した。

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24年度の対国家公務員指数は109.4（対前年度比2.7ポイント減）、地域及び学歴を勘案した対国家公務員指数は115.4（対前年度比2.7ポイント減）となった。

また、今後とも利水者や国民のより一層の理解が得られるよう、平成25年度においては、以下に掲げる給与抑制等の措置を講じて、引き続き給与水準の適正化を図っていくこととしている。

①職員本給及び地域手当のカット並びに地域手当の異動保障の凍結

平成25年度においても、引き続き本給の5%カット及び地域手当の20%カットを実施するとともに、地域手当の異動保障の凍結を実施する。

なお、平成25年度については、本給カット対象者を拡大して運用する。

②地域勤務型職員制度の運用

同一地域内での異動を行う職員に対し、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である地域勤務型職員の制度については、引き続き運用する。

（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 時間即応体制を執り、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 24 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

利根川水系	148 日
木曽川水系	5 日
豊川水系	10 日
吉野川水系	32 日

イ 防災対応（平成 24 年度実績）

防災態勢（注意態勢、第一・第二警戒態勢、非常態勢）を執った回数

901 回

延べ 2,087 日

地震（震度 4 以上またはダム基礎地盤において 25 gal 以上）により臨時点検を行った回数

55 回（対前年度比 62.3%増）

ウ 水質事故対応（平成 24 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）

28 件

利水者、関係機関等と迅速な連絡調整を図るとともに、取水停止、取水位置の変更、オイルフェンス等の設置により被害拡大の防止に努めた。

〈対応方法別内訳〉

オイルマット等設置	19 件
水質調査等	1 件
巡視・監視	7 件
取水停止等	1 件

②機構は、水の安定的な供給や洪水調節を行うこと及びダム・水路など様々な形態の施設の管理・運用を行う必要があるため、職員全国転勤をさせ、水に関する豊富な経験を積ませている。このため、職員を本社において一括採用し、一律の給与水準にて配置していること。また、単身赴任者の比率が国家公務員(行政職(一))と比較して高いことから給与水準は高くなっている。

平成24年4月1日現在における国家公務員(行政職(一))(平成24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	8.2%
	機構	25.0%

(3) 国の財政支出規模や累積欠損の状況を踏まえた給与水準の適切性に関する検証

【国からの財政支出について】

支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 17.9%

(国からの財政支出 31,794,524千円)

支出予算の総額 177,159,438千円：平成24年度予算)

【検証結果】

機構の給与水準については、事業の性格から、業務場所は山間僻地が多く、また、危機管理上24時間即応体制を執る必要があるなど、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国家公務員より高い給与水準となっている。

機構としては、給与水準が利害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、従来から給与水準の適正化を図っているところであり、今後とも給与抑制等に努めることとしている。

【累積欠損額について】

累積欠損額 0円(平成23年度決算)

【検証結果】

該当なし

(4) 法定外福利厚生費の見直しについて

機構の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互助組織に対する法人からの支出等の指摘に対する対応

職員の互助組織への機構からの法人支出は、平成21年度をもって廃止した。

また、役職員への食事補助は行っていない。

なお、その他国等で支出されていないものと同様の支出も行っていない。

②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年度末をもって廃止した。

③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

慶弔見舞金のうち、出向見舞金及び自宅見舞金の支給については、平成21年度末をもって廃止した。

なお、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ている。

④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%を超えていたが、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た結果、健康保険組合の理事会、組合会を経る等、健康保険法の必要の手続を経て、平成22年10月以降、50：50となった。

中期目標等における目標の達成状況

人件費の削減を図るため、本給カット等、昇給の停止及び地域勤務型制度について実施した結果、中期目標期間において、中期計画に掲げる総人件費改革に伴う人件費の削減目標（平成18年度から平成22年度までの5年間で5%以上の削減）を達成しており、また、給与水準については、国家公務員に準じた取組及び本給カット等独自の給与抑制措置を実施する等、給与水準の適正化に取り組むとともに、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、「独立行政法人水資源機構の役職員の報酬・給与等について」を作成し、ホームページ及び広報誌において毎年公表した。

これらの取組により中期目標等に掲げる目標については、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

(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24年度においては15%の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24年度は総合コスト改善率15%に取り組むこととした。

(平成24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24年度に機構で実施した総合コスト改善率は15.2%（物価変動を考慮しな

い値）となり、年度計画に掲げる目標（１５％）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、公表することとし、平成２３年度実績は、国に準じて物価変動を考慮した値を平成２５年２月４日にホームページにて公表した。

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 平成２４年度 総合コスト改善額

（単位：百万円）

総合コスト改善額				平成24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	
3, 8 9 4	1, 1 5 2	0	5, 0 4 6	2 9, 4 0 2

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。

$$\begin{array}{lcl}
 \text{工事コスト構造の改善額} & 3, 8 9 4 \text{ 百万円} & \text{①} \\
 \text{ライフサイクルコスト構造の改善額} & 1, 1 5 2 \text{ 百万円} & \text{②} \\
 \text{社会的コスト構造の改善額} & 0 \text{ 百万円} & \text{③} \\
 \hline
 \text{総合コスト改善額} & 5, 0 4 6 \text{ 百万円} & (\text{①}+\text{②}+\text{③}) \\
 \\
 \text{平成 2 4 年度工事費} & 2 9, 4 0 2 \text{ 百万円} & \\
 \\
 \text{総合コスト改善率} & = & \frac{\text{①}+\text{②}+\text{③}}{\text{当該年度の工事費}+\text{①}} \\
 & = & 1 5. 2 \% \text{（物価変動を考慮しない値）}
 \end{array}$$

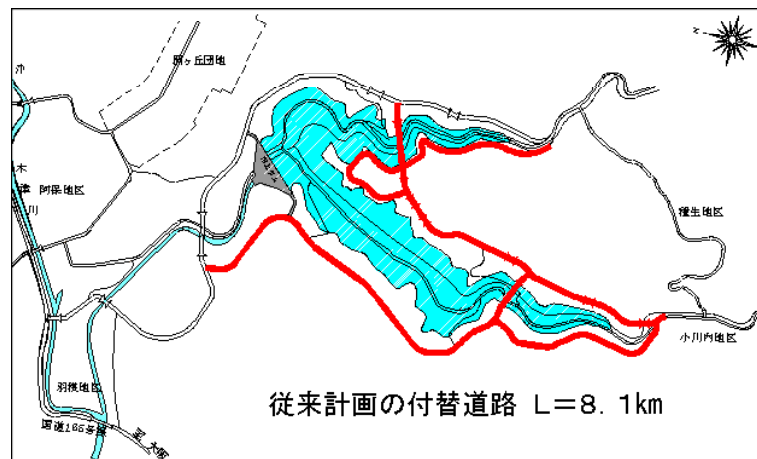
2. 平成２４年度の主な取組内容

（１）付替道路のルート見直しによるコスト縮減（川上ダム建設所）

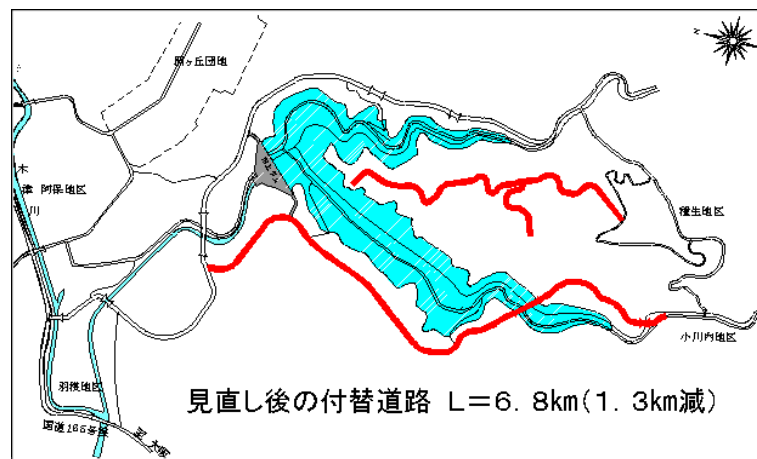
川上ダムの付替道路は、当初、全延長 8. 1 km で計画していたが、地域の合意を得て全延長 6. 8 km（減 1. 3 km）とした付替道路のルート見直しを実施し、工事費を縮減した。
（平成 2 4 年度改善額 5 9 4 百万円）

-

(従来)



(新)



中期目標等における目標の達成状況

平成24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縮減対策を引き続き進めたことにより、中期目標等に掲げる目標については、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

(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24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、28%縮減する。

また、新築・改築事業においては、国の方針等を踏まえて、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24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28%減となり、年度計画に掲げる目標（28%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うなどの円滑な業務執行を図った。

中期目標等における目標の達成状況

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。

引き続き事業費の縮減に取り組むことにより、中期目標等に掲げる目標については、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

(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24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、規程・マニュアルを整備したことを受け、担当学会議において周知を行うなど、適切な資産管理の更なる浸透を図った。

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。

事業の中止等により将来の使用見込みがなくなった事業用地、施設管理規程の変更により将来の使用見込みがなくなった導水施設、将来の使用が想定されていない宿舍及び宿舍等用地については、遊休状態にあることから減損を認識しているが、中期計画等で想定した業務運営を行ったにもかかわらず生じたものであるため、損益計算書に

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宿舍・寮等については、減損の兆候を認めている。

３．本社、支社局、事務所及び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、機構の本社及び支社局は、その水系の事業規模に合わせた組織とし、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、支社局及び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、本社及び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。

中期目標等における目標の達成状況

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おり、中期計画に掲げる適切な資産管理については、着実に達成できたものと考えている。

（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）

平成２０年度から運用を開始した固定資産管理システムにより、適正な資産管理を一層推進する。

（年度計画における目標設定の考え方）

平成２０年度に導入した固定資産管理システムにより、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こととした。

（平成２４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、建設発生土受入地、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。

また、利水者負担金を割賦で回収する債権を有しており、利水者との協議を経た上で償還表を提示し、その償還表に従って回収を行っている。

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定を行い、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適正な資産管理に取り組んだ。

平成24年度においても、担当国会議で固定資産に係るシステムへの入力方法等の手続きについて周知を行い、事務合理化の観点から引き続き適正な資産管理に取り組んでいる。

中期目標等における目標の達成状況

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おり、中期計画に掲げる適正な資産管理については、着実に達成できたものと考えている。

（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）

本社宿舎については、宿舎の集約を図るために新宿舎の建設工事を完成させるとともに既存宿舎用地等を処分する。また、本社から遠距離となっている宿舎について平成２５年度以降に処分することを検討する。

（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、既存宿舎用地等の処分、新宿舎の建設工事を完成させるとともに既存宿舎の削減に向けた見直しを実施することとした。

（平成２４年度における取組）

１．本社宿舎の見直し

宿舎用地等処分については、独立行政法人通則法（平成１１年７月１６日法律第１０３。以下「通則法」という。）第４６条の２第１項により、国庫に納付（現物納付）が原則とされている。

本年度は本社の４宿舎の処分に向けて所管財務事務所と協議を行った。高円寺宿舎及び常盤平宿舎については現物納付の協議が概ね整ったところであるが、高島平宿舎については存置されている建物基礎杭の取扱いを巡って協議が継続となり、寺尾台宿舎については存置されている建物基礎杭の取扱いを巡って現物納付の協議が整わなかったことから、売却による処分（譲渡収入を国庫納付）に変更した。

このため、これら４宿舎については処分には至らず、平成２５年度中に処分することとなった。

宿舎の集約を図るため、平成２４年９月に本社近傍地（さいたま市見沼区）に新宿舎を完成させ、遠距離となっている宿舎（百合ヶ丘宿舎・川崎市）の処分に向けて入居者の退去を平成２５年３月末にほぼ完了させた。

中期目標等における目標の達成状況

本社宿舎については、処分に向けて関係機関と協議を実施し、高円寺宿舎及び常盤平宿舎については現物納付の協議が概ね整ったところであるが、高島平宿舎については協議継続となり、寺尾台宿舎については現物納付の協議が整わなかったことから、処分には至らず、十分な実績を上げることが出来なかったものと考えている。

なお、本社から遠距離にある宿舎（百合ヶ丘宿舎・川崎市）の処分に向けて、平成25年3月末に入居者の退去をほぼ完了させた。

（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、未利用宿舎及び将来未利用と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・整備することとし、それに伴う処分等の可否について検討を行う。

（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手続を実施し、売却等により処分を実施することとした。

（平成２４年度における取組）

■ 本社以外の宿舎の見直し

２．本社以外の宿舎の見直し

計画していた１７宿舎について、楽園宿舎（名古屋市）の一部については、名古屋市の公園用地として平成２５年３月に売却処分した。楽園宿舎の残りを含む１７宿舎のうち、１宿舎については随意契約による処分の協議を行ったが、協議が整わず処分には至らなかった。残りの１６宿舎については、売却処分に必要な不動産鑑定評価、用地境界確定作業及び分筆登記等の手続きを実施したところであるが、用地境界確定作業等に時間を要し、入札公告を平成２５年２月～３月に実施することとなった。入札を実施することができた７宿舎のうち、佐渡宿舎（名古屋市）、鏡ヶ池宿舎（名古屋市）及び瑞穂寮（名古屋市）の３宿舎については売買契約を締結することができたものの処分には至らず、その他の４宿舎については入札不調となり、うち２宿舎については速やかに再公告を行ったものの、入札手続き及び売買契約の締結は平成２５年度となった。残り９宿舎については年度内に入札手続きを終わることができなかった。

このため、これら１７宿舎については処分には至らず、平成２５年度中に処分することとなった。

なお、低利用宿舎については、今後処分が可能となるよう効率的かつ適正な入居先の調整を行ったところである。

◆宿舎の処分状況(本社以外の宿舎)

区分	平成24年度 処分対象数	平成24年度手続き状況					平成24年度 処分完了数	平成24年度 処分未了数
		随意契約 協議中	入札公告	契約締結	入札不調	入札未了		
中期計画及び整理合理化 計画に位置づけられている 宿舎(売却による処分)	16		16	3	4	9	(1※) 0	16
中期計画及び整理合理化 計画に位置づけられている 宿舎(随意契約による処分)	1	1					0	1
計	17	1	16	3	4	9	(1※) 0	17

※上段()書きは、売却処分対象の1宿舎の用地の一部について、地方自治体から公園用地として譲渡の要請があり、随意契約により処分したものである。なお、用地の全部の処分が完了していないため処分完了数には含めていない。

中期目標等における目標の達成状況

本社以外の宿舎については、一般競争入札により売却処分を実施することとした全ての宿舎について、入札公告を実施し、一部の宿舎では売買契約を締結した。

入札の結果、落札決定に至らなかった宿舎については、速やかに再公告を実施するなど、売却処分に向けた諸手続きを緩めることなく実施したが、本年度中の処分に至らず、十分な実績を上げることが出来なかったものと考えている。

なお、低利用宿舎については、今後処分が可能となるよう効率的かつ適正な入居先の調整を行ったところである。

（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）

事務所の会議所処分については、平成２２年度をもって完了。

（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会議所について鋭意処分等を行うこととした。

（平成２４年度における取組）

■ 会議所の見直し

事務所の会議所処分については、平成２２年度をもって完了した。

中期目標等における目標の達成状況

処分等に向けた調整等を着実に進めた結果、全ての会議所等について処分等が完了し、中期目標等に掲げる目標については、本中期目標期間中、着実に達成できたものと考えている。

