

## (2) 人事に関する計画

### (年度計画)

- ① 本社・支社局及び全事務所の要員配置計画に基づき、計画的な人員配置の見直しを行う。その際、職員の勤務環境等の改善の観点にも留意する。
- ② 効率的な業務遂行のため、繁忙期や緊急時においては、重点的な人員配置を行う。
- ③ 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について、その適切な運用を図る。
- ④ 機構の役割を果たすために必要な人材の確保に係る方針を策定し、積極的な採用に係る広報活動に引き続き取り組むとともに、国、地方公共団体、民間企業等との人材交流を適宜行う。また、職員一人一人が活躍できる雇用環境の整備を図る。
- ⑤ 業務の効率的、効果的な遂行を実現するための人材の育成に係る方針を策定し、戦略的に人材の確保・育成を図るとともに、技術力の向上、必要な知識の修得、人間関係の構築、職種の垣根を越えた取組を推進させるための内部研修等を実施する。  
特に、情報処理技術の専門人材の確保・育成に努めるとともに、機構職員全体のITリテラシーの向上を図る。  
また、内部研修を補完し、より高度な専門的知識の修得、技術スキルの向上を図るため、外部機関が主催する研修に積極的に参加させる。  
これらの取組に加えて、ダイバーシティ推進を図るための研修等を行う。
- ⑥ 給与水準については、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24 日閣議決定）を踏まえ、国家公務員や他の独立行政法人の給与水準等を十分考慮しつつ、業務の特殊性を踏まえ、引き続きその適正化に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。
- ⑦ 働き方改革を推進し、生産性や業務効率の向上を図ることで、ワーク・ライフ・バランスの実現に努める。

### (令和4年度における取組)

#### ① 計画的な人員配置の見直し

##### ■ 職員の勤務環境等の改善の観点に留意した人員配置

本社・支社局、事務所ごとの要員配置計画（令和4年度末定員1,393名）を作成して、職員の勤務環境等の改善の観点にも留意した計画的な要員配置の見直しを行い、新たな組織体制の下で効率的な業務運営を行った。

#### 1. 本社、支社局

職員の定年延長に係る制度設計等を行うための時限的（2年）な体制として、本社に特命審議役（定年延長等担当）を新設し、配置した。

また、事業廃止に伴う追加的工事を執行するうえでの業務体制の更なる集約効率化のため関西・吉野川支社淀川本部へ編入した丹生事務所の組織を見直し、体制の強化を図った上で配置を行った。

#### 2. 事務所

思川開発建設事業及び三好支線水路緊急対策事業については、進捗に応じた組織の見直しを行った。また、木曽川用水濃尾第二施設改築事業のために必要な組織の新設・要員配置を行った。

## ② 効率的な業務遂行のための人員配置

### ■ 人員配置の重点化

効率的な業務遂行のため、事業の進捗を踏まえ思川開発事業、早明浦ダム再生事業、木曽川用水濃尾第二施設改築事及び筑後川局管内の新規事業立ち上げ等に重点的な人員配置を実施した。

## ③ 人事制度の適切な運用

### ■ 適正な人事評価と評価結果の反映

人事評価制度により職員の能力や業績を適正に評価し、その結果を昇給・昇格、人員配置等に反映させるなど適切に運用を行った。

## ④ 人材の確保に向けた取組

### ■ 人材の確保に係る方針に基づく取組

機構の役割を果たすために必要な人材を確保するための方針として、令和5年2月に令和6年度の採用計画を策定し、令和5年3月より機構ウェブサイトによる採用情報の提供や就職活動サイトの活用による広報活動を開始した。

採用計画に基づき、これまでは毎年秋頃から開始していた経験者採用の募集を前倒しで新卒採用と同時期から実施するようにしたほか、過去に機構を退職した元職員を対象としたカムバック採用の募集を開始した。さらに、高卒採用の募集を従前の電気通信職のみから、土木職や機械職にも広げて実施した。

また、コロナ禍での人材確保として、オンラインを活用しての筆記試験や適性検査の実施、WEBによる面接などを実施することにより採用試験実施について改善や向上に努めた。

### ■ 国、地方公共団体、民間企業等との人材交流

機構の役割を果たすために必要な人材を確保するため、適宜、国、地方公共団体、民間企業等との人材交流を行っている。

令和4年度における人材交流は、国、地方公共団体等の18組織と120人規模の人材交流を実施した。

### ■ 積極的な採用に係る広報活動の取組

リクルーター（機構在籍の卒業生）による大学等における会社説明会や水資源に関する出前講義の実施、また、全国の事務所をフィールドとしたインターンシップを募集、実施するなど、機構のPRに繋がる採用に係る広報活動を積極的に実施した。

機構の認知度を上げるため、関東管内において5回、中部管内において1回の1dayインターンシップ（現場見学、職員との意見交換等）を計画した。女子学生については、専用の日程を設定し、内閣府男女共同参画局の「夏のリコチャレ」にも登録を行い、機構PRに努めた。

### ■ 職員一人一人が活躍できる雇用環境の整備

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び次世代育成支援対策推進法に基づき、令和2年度から令和6年度末まで適用する一般事業主行動計画を策定し、女性活躍推進を含むダイバーシティの積極的な推進の下、仕事と育児を両立でき、一人一人が活躍できる雇用環境の更なる整備を図っている。具体的には、女性活躍推進・支援に関する情報提供、育児休業制度等の周知、育児休業等制度利用者へのフォローアップ等を実施するとともに、各事務所において執務環境の更なる整備（女性更衣室、仮泊室の整備等）計画を立て取組を実施中である。

## ⑤ 業務の効率的、効果的な遂行を実現するための人材育成

### ■ 人材育成に係る方針の策定

業務の効率的、効果的な遂行を実現するための人材の育成に係る方針として、段階的な技術力の向上、必要な知識の修得、相互の人間関係の構築、若年層の育成強化等を図るための研修や職種の垣根を越えた取組を推進させるための研修を盛り込んだ令和5年度研修計画を策定した。

また、中長期的な人材の育成に係る方針を定めた人材育成プログラムの見直しに着手した。

### ■ 研修等を通じた職員の人材育成

令和4年度研修計画に基づき、内部研修及び外部研修を実施した。実施にあたっては、対面で実施することの効果が大きいものを除き、WEBを活用したオンライン研修やWEBと集合型を併用するなど実施方法を工夫した。

#### 1. 内部研修等

職員の等級に応じた一般研修に加え、職種ごとの専門研修、若手職員を対象としたフォローアップ研修、職種の垣根を越えた分野を対象とする特別研修（管理業務特別研修、ダム防災操作研修、財務業務特別研修等）を実施した。また、若年層職員を対象とした研修内容の拡充や上席指導役の活用により、若年層の育成強化を図った（写真－1）。



写真－1 内部研修の状況

#### 2. 外部機関が主催する研修

ダム管理技術、電気通信、施工管理分野等の外部機関（国土交通省、農林水産省等）が実施する専門研修を積極的に受講させ、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、職員の資質の向上を図った。

### ■ 情報処理技術の専門人材の確保・育成及びITリテラシーの向上

若年層職員やIT担当者に情報セキュリティマネジメントの基礎知識を習得させるため、情報システム特別研修を実施する等、情報処理技術の専門人材の確保・育成に努めた。また、ITに関係する用語などを分かりやすく掲載したITマガジンを全職員に発信することで機構職員全体のITリテラシーの向上を図った。

### ■ ダイバーシティ推進を図るための研修

管理職層を対象とした研修において、ハラスメント防止及びダイバーシティ推進に係る講義を実施した。また、ハラスメント防止については各種会議にて講話を実施するとともに、11月のコンプライアンス推進月間において、機構業務に従事するすべての者を対象としたeラーニング及び事務所単位での研修、さらに役員及び幹部職員対象の研修などの取組を実施し、ハラスメントのないやりがいのある職場環境作りに努めた。

### ■ 若手職員に係る業務遂行体制整備の取組

若年層職員等が抱える悩みや疑問を共有し、安心して業務に従事できるよう課題解決に向けて組織として協同で取り組む体制を整備した。

令和3年度に引き続き、入社4年目までの職員を対象に、直接の上司に当たらない管理職がモチベーションの維持や仕事の行き詰まり感の打破等をテーマに聴取やアドバイス等のフォローを行うチューター制度を実施し、中途退職防止に取り組んだ。また令和4年度より、経験値の高い継続雇用従事者を活用したヘルプデスクを設置し、若手職員の業務遂行のフォローに取り組んだ。

## ⑥ 給与水準の適正化と検証結果及び取組状況の公表

### ■ 給与抑制の措置

以下に掲げる給与抑制の措置を講じた（表－1）。

表－1 給与抑制の措置

措 置 項 目	措 置 内 容
役職員本給	・役員及び職員の本給5%カット（諸手当、業績手当を含む。）
地域手当異動保障	・役員及び職員の地域手当の異動保障凍結

### ■ 対国家公務員指数

給与抑制等の措置により、令和4年度給与の対国家公務員指数は103.6（対前年比0.2ポイント減）（P）、また、地域及び学歴を勘案した対国家公務員指数は109.8（対前年比0.1ポイント減）（P）となった。

### ■ 給与水準の妥当性に関する検証

「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、令和4年度の給与水準の妥当性について検証を行った（表－2）。

表－2 給与水準の妥当性に関する検証結果

#### 【自己検証結果】

職員の給与水準については、機構が公共的な事業の実施を主な業務としている法人であることを踏まえ、国家公務員及び公共事業を実施している他の独立行政法人のうち、常勤職員数や事業規模で比較的同等と認められる法人を参考として設定している。

また、全国転勤を含めた人事異動及び主な業務場所が山間僻地等であること、更に災害による被害の防止等を図るため、危機管理上24時間即応体制を執っていることなど機構業務の特殊性を考慮すれば、給与水準は妥当であると考えている。（P）

#### 【主務大臣の検証結果】

当法人の業務目的は、産業の発展及び人口の集中に伴い用水を必要とする地域に対する水の安定的な供給の確保を図ることである。

その業務内容に鑑みれば、給与水準の設定の考え方は、国家公務員行政職（一）の平均給与月額及び比較的同等と認められる規模の独立行政法人を踏まえて定められており、適当である。

また、給与実績は給与水準の設定の考え方に即しており、法人の検証結果は適当である。（P）

### ■ 監事による監査

令和3年度の給与水準の妥当性に関する検証について、令和4年6月に監事による監査を受け、「理事長の報酬水準並びに役員の報酬水準及び職員の給与水準の設定についての考え方は妥当であると認められる。」との意見を得た。

### ■ 検証結果及び取組状況の公表

「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、令和3年度の給与水準の妥当性に関する検証結果及び取組状況について、令和4年6月にウェブサイトで公表した。

## ⑦ 働き方改革の推進

### ■ 働き方改革の取組

令和3年4月1日に、新型コロナウイルス感染症対策として効果的な取組も取り入れた「水資源機構の働き方改革の取組について」を理事長メッセージとともに機構内に発信した。これを受け、各部署及び全職員は、ブリッジ休暇の取得推進やMY定時退庁日の設定等ワーク・ライフ・バランスを実現するためのそれぞれの目標を掲げ、働き方改革に取り組んだ。また、在宅勤務制度やWEB会議システムを積極的に活用し、生産性や業務効率の向上を図った。

### （中期計画の達成状況）

本社・支社局、事務所ごとの要員配置計画（令和4年度末定員1,393名）を作成して、職員の勤務環境等の改善の観点にも留意した計画的な要員配置の見直しを行い、新たな組織体制の下で効率的な業務運営を行った。

繁忙期、緊急時に機動的な業務遂行が可能となるよう、事業の進捗状況を踏まえ、思川開発事業、早明浦ダム再生事業、木曽川用水濃尾第二施設改築事及び筑後川局管内の新規事業立ち上げ等に重点的な人員配置を実施し、効率的な業務遂行を図った。

人事評価制度により職員の能力や業績を適正に評価し、その結果を昇給・昇格、人員配置等に反映させるなど適切に運用を行った。

機構の役割を果たすために必要な人材を確保するための方針として、令和5年度の採用計画を策定し、募集時期の前倒しや拡大を図る他、オンラインを活用して受験機会の確保、利便性の向上に努めることにより、コロナ禍での人材確保を行った。

また、積極的な採用に係る広報活動として、大学等における会社説明会や水資源に関する出前講義、インターンシップを実施するなど、機構のPRに繋がる活動を積極的に実施した。

令和2年度から令和6年度末まで適用する一般事業主行動計画に基づき、女性活躍・推進を含むダイバーシティの積極的な推進の下、一人一人が活躍できる環境整備に取り組んだ。

業務の効率的、効果的な遂行を実現するための人材の育成に係る方針として、令和5年度研修計画を策定し、人材の確保・育成を図るとともに、技術力の向上、必要な知識の習得、人間関係の構築、職種の垣根を越えた取組を推進させるための内部研修等を実施した。

特に、情報システム特別研修を実施する等、情報処理技術の専門人材の確保・育成に努めるとともに、ITに関係する用語などを分かりやすく掲載したITマガジンを全職員に発信することで機構職員全体のITリテラシーの向上を図った。

また、ダム管理技術、電気通信、施工管理分野等の外部機関が実施する専門研修を積極的に受講させ、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、職員の資質の向上を図った。

また、これらの取り組みに加えて、女性活躍推進を含むダイバーシティ推進を図るための研修も積極的に実施した。

給与水準の適正化に取り組んだ結果、【P】令和4年度給与の対国家公務員指数は103.6（対前年比0.2ポイント減）、また、地域及び学歴を勘案した対国家公務員指数は109.8（対前年比0.1ポイント減）となった。

また、令和3年度の給与水準の妥当性について検証を行い、検証結果及び取組状況について、機構のウェブサイトにて公表した。

ブリッジ休暇の取得推進やMY定時退庁日の設定等、ワーク・ライフ・バランスを実現するためのそれぞれの目標を掲げ、在宅勤務制度やWEB会議システムを積極的に活用し、生産性や業務効率の向上を図ることで働き方改革を推進した。

これらの取組により、中期計画における所期の目標を達成することができたと考えている。

## (3) 中期目標期間を超える債務負担

## (年度計画)

中期目標期間中の事業を効率的に実施するため、必要に応じて第5期中期目標期間を超える契約を行う。

## (令和4年度における取組)

## ○ 第5期中期目標期間を超える契約

## ■ 業務の継続的かつ効率的な執行のための第5期中期目標期間を超える契約

中期目標期間中の事業を効率的に実施するため、令和4年度は、第5期中期目標期間を超える契約を67件行った(表-1)。

表-1 第5期中期目標期間を超える主な契約の一覧

事務所名	件 名
本社	成田用水施設改築事業新川揚水機場ポンプ設備改修工事 外10件
総合技術センター	総合技術センター複合機賃貸借及び保守 外1件
思川開発建設所	南摩ダム・導水路管理用制御処理設備工事
沼田総合管理所	沼田総合管理所連絡車賃貸借
荒川ダム総合管理所	滝沢ダム管理用制御処理設備工事
千葉用水総合管理所	成田用水施設改築事業小泉揚水機場ポンプ設備改修工事 外2件
下久保ダム管理所	下久保ダム管理用制御処理設備工事 外1件
草木ダム管理所	草木ダム管理用制御処理設備工事 外1件
霞ヶ浦用水管理所	霞ヶ浦用水電気防食設備保守業務
中部支社	中部支社管内通信設備外保守業務 外1件
豊川用水総合事業部	振草頭首工外遠方操作設備工事 外1件
愛知用水総合管理所	下流管理所AED賃貸借 外3件
木曽川用水総合管理所	複合機賃貸借及び保守 外1件
阿木川ダム管理所	阿木川ダム管理用制御処理設備工事
徳山ダム管理所	徳山ダム管理用制御処理設備工事 外2件
味噌川ダム管理所	味噌川ダム管理用制御処理設備工事
三重用水管理所	三重用水水管理制御処理設備工事
川上ダム建設所	川上ダム管理用制御処理設備工事 外2件
琵琶湖開発総合管理所	湖北管理所外機械警備業務 外1件
木津川ダム総合管理所	高山・青蓮寺・川上ダム昇降設備点検整備業務 外6件
日吉ダム管理所	複合機賃貸借及び保守業務
吉野川本部	吉野川管内通信設備保守業務 外3件
池田総合管理所	池田総管管内水質自動観測設備保守業務 外1件
香川用水管理所	香川用水取水工機械警備業務 外3件
筑後川局	筑後川局管内通信設備その外保守業務 外1件
筑後川上流総合管理所	筑後上流総管自家用電気工作物保守業務
筑後川下流総合管理所	筑後川下流総管自家用電気工作物等保守業務
本社及び26事務所等	67件



**（中期計画の達成状況）**

中期目標期間中の事業を効率的に実施するため、本社及び26事務所等で第5期中期目標期間を超える契約を67件行った。

これらの取組により、中期計画における所期の目標を達成することができたと考えている。

**（4）積立金の使途****（年度計画）**

国や利水者等の負担軽減を図る観点から、経常的な管理経費の縮減、大規模災害や事故等への対応、調査・検討や技術力の維持・向上等の取組に活用する。その中で、気候変動や異常気象等による治水・利水への影響、大規模災害の発生、水資源開発施設等の老朽化、治水・利水に関する技術力の維持・向上といった喫緊の課題等に重点的に対応する。

**（令和4年度における取組）****○ 積立金の活用**

本中期目標期間における水資源機構法第31条に係る積立金の処分（約145億円）については、令和4年6月30日付けで国土交通大臣の承認を受け、国及び利水者負担の軽減に資する取組に充当して活用した。

使途の透明性、客観性を確保するため、令和4年3月に国土交通省独立行政法人評価実施要領（平成27年4月1日国土交通省決定）に示されている機構担当の外部有識者に事前にチェックを受けたうえで、以下のとおり、**約\*\*\*百万円**（税込）を活用した。

なお、令和4年度末の積立金残高は**約\*\*\*億円**である。

**1. 退職給付引当金負担軽減積立金**

（約\*\*\*百万円）。

**2. 管理業務事務費負担軽減積立金**

管理業務で負担している本社・支社・局の経費の一部及び管理所等の人件費の一部に充当（約\*\*\*万円）。

**3. 管理経費等負担軽減積立金**

近年の降雨の不安定化による利水安全度の低下等による管理施設の被害、水資源開発施設の老朽化等の喫緊の課題への対応に活用（約\*\*\*百万円）（表－1）。

**4. 事業整理等積立金**

愛知用水の幹線水路農業専用区間負担金への一部充当、愛知用水及び豊川用水における事業用地の権利関係の適正化等の経費に活用（約\*\*\*百万円）。

表－1 管理経費等負担軽減積立金の主な活用内容と活用額

（単位：百万円）

項目	主な活用内容	活用額
気候変動や異常気象等による治水・利水への影響、大規模災害の発生及び水資源開発施設等の老朽化への対応	水資源開発施設の治水機能及び利水安全度の向上に関する検討、突発的な事象等への対応等の気候変動や異常気象等による治水・利水への影響への対応等に積立金を活用する。 ・管理施設における治水機能と利水安全度の向上に関する検討	<b>約***</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理施設の省力化、高度化に関する検討</li> <li>・突発的な事象等への対応</li> <li>・災害発生後の早期機能化駆歩と被害軽減の取組</li> <li>・危機管理のための施設保全</li> <li>・情報機器等の更新等</li> </ul>	
治水・利水に関する技術力の維持・向上	<p>研修等を通じた技術力の維持・向上、I C T等を活用した管理の高度化の検討等の治水・利水に関する技術力の維持・向上に積立金を活用する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修等を通じた技術力の維持・向上</li> <li>・知的財産の取得</li> <li>・統合水資源管理の普及・促進と情報収集・発信</li> <li>・I C Tを活用した管理技術の省力化・効率化の検討と実装等</li> </ul>	※***
管理経費等負担軽減積立金 計		※***

(注) 各欄の合計と合計欄の数値は、四捨五入の関係で一致しない場合がある。

### (中期計画の達成状況)

独立行政法人水資源機構法第31条に基づく積立金については、気候変動や異常気象等による治水・利水への影響、大規模災害の発生、水資源開発施設等の老朽化、治水・利水に関する技術力の維持・向上といった喫緊の課題等に重点的に活用し、国や利水者等の負担軽減を図る観点から、経常的な管理経費の縮減、大規模災害や事故等への対応、調査・検討や技術力の維持・向上等に取り組んだ。

これらの取組により、中期計画における所期の目標を達成することができたと考えている。



**(5) 利水者負担金に関する事項****(年度計画)**

- ① 利水者の負担金の支払方法について、利水者の適切な判断に資するよう、各支払方式による負担額等に関する積極的な情報提供を行い、利水者の要望には可能な限り応じる。
- ② 利水者から要望のある割賦負担金の繰上償還については、繰上償還を受ける割賦負担金の現在価値額及び経過利息額の合計額を繰上償還額として受ける。ただし、機構の成立前に償還を開始した割賦負担金の繰上償還で機構が認めたものを除く。

**(令和4年度における取組)****① 当該年度支払の活用****■ ダム等建設事業**

ダム等建設事業の利水者に対し、当該年度支払と従来方式による負担額等に関する情報提供を積極的に行った。その結果、木曽川水系連絡導水路事業の利水者が当該年度支払の継続を要望したことから支払に係る手続を行い、これによる負担金の納入を受けた。

**■ 用水路等建設事業**

用水路等建設事業の利水者に対し、当該年度支払と従来方式による負担額等に関する情報提供を積極的に行った。その結果、利根導水路大規模地震対策事業、成田用水施設改築事業、豊川用水二期事業、愛知用水三好支線水路緊急対策事業、香川用水施設緊急対策事業及び福岡導水施設地震対策事業の利水者が当該年度支払の継続を要望したことから支払に係る手続を行い、これによる負担金の納入を受けた。また、今後において改築事業等が想定される施設の利水者に対して、当該年度支払による負担額等に関する説明及び調整を行い、一部の利水者から当該年度支払活用の意向を確認した。

**■ 災害復旧工事**

令和4年7月の大雨により被害を受けた福岡導水施設の災害復旧工事の実施に当たり、災害復旧工事に係る費用負担者に対して負担金等に係る説明を行ったところ、費用負担者が当該年度支払を要望したことから、支払に係る手続を行い、これによる負担金の納入を受けた。

**② 割賦負担金の繰上償還**

利水者から要望のあった割賦負担金の繰上償還について、機構の財政運営を勘案の上、機構の成立前に償還を開始した割賦負担金の繰上償還として約17億円を受入れた。

**(中期計画の達成状況)**

当該年度支払の活用を最大限図るため、関係利水者に対し、当該年度支払と従来方式による負担額等に関する積極的な情報提供を行い、利水者の要望を踏まえた支払方法により、負担金の納入を受けた。

割賦負担金の繰上償還について、機構の財政運営を勘案の上、機構の成立前に償還を開始した割賦負担金の繰上償還として約17億円を受入れた。

これらの取組により、中期計画における所期の目標を達成することができたと考えている。