

平成20事業年度

業務実績報告書

平成20年4月1日～平成21年3月31日

平成21年6月



独立行政法人
駐留軍等労働者労務管理機構

Labor Management Organization For USFJ Employees

● 目 次 ●

第 1 章 国民の皆様へ 1

第 2 章 基本情報

1 法人の概要	
(1) 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の役割	2
(2) 機構の目的・設立	3
(3) 機構の主な業務内容	4
(4) 沿革	4
(5) 設立の根拠となる法律	4
(6) 主務大臣（主務省所管課）	4
(7) 組織（平成 20 年度末現在）	5
2 本部・支部の住所	6
3 資本金（政府出資金）の状況	7
4 役員及び常勤職員の状況	8
5 独立行政法人をめぐる改革の動き	8

第 3 章 平成 20 年度の業務実績

1 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	
(1) 業務の運営体制	11
ア 本部管理部門の縮小、組織のスリム化	16
イ 支部の組織のスリム化及び統廃合	17
ウ アウトソーシングの実施	19
エ 業務・システムの最適化、IT 化に対応した事務の電子化	20
(2) 経費の抑制	25
2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	
(1) 駐留軍等労働者の募集	27
ア 在日米軍に紹介する率 90% 以上を維持するための施策の実施	27
イ 関東地区における駐留軍等労働者の募集方式の変更	31
(2) 駐留軍等労働者の福利厚生施策	33
ア 退職準備研修の内容の充実及び質の向上	33
イ 制服、作業着及び靴類等の仕様の見直し、品質の向上	36
ウ 「殉職者賞じゅつ金」制度の導入	38
(3) 駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成	43
ア 少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方についての検討	43

イ 国との連携の下、必要となる課題についての調査、分析、改善案の作成等	...	50
第4章 予算、収支計画及び資金計画	51
第5章 簡潔に要約された財務諸表	平成20事業年度財務諸表	53
第6章 財務情報		
1 財務諸表の概況		
(1) 経常費用、経常収益、当期総損益、資産、負債、キャッシュ・フロー などの主要な財務データの経年比較・分析	55
(2) セグメント事業損益の経年比較・分析（内容・増減理由）	56
(3) セグメント総資産の経年比較・分析（内容・増減理由）	57
(4) 目的積立金の申請、取崩内容等	57
(5) 行政サービス実施コスト計算書の経年比較・分析（内容・増減理由）	...	59
2 施設等投資の状況（重要なもの）	59
3 予算・決算の概況	60
4 経費削減及び効率化目標との関係	60
第7章 事業の説明		
1 財源構造	61
2 財務データ及び業務実績報告書と関連付けた事業説明	61
第8章 短期借入金の限度額	62
第9章 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画	62
第10章 剰余金の使途	62
第11章 その他主務省令で定める業務運営に関する事項		
1 施設・設備に関する計画	63
2 人事に関する計画		
(1) 適切な人員配置	63
(2) 研修計画	64
第12章 年度計画以外の業務実績等		
1 年度計画以外の業務実績		
(1) 労務管理業務	67
(2) 労務給与業務	69

(3) 労務厚生業務	72
2 石綿（アスベスト）問題に対する相談窓口の設置	73
3 従業員ハンドブックの配布	73
4 機構の広報活動	
(1) 機構広報誌「LMO」	73
(2) 機構ホームページ	74
5 平成20年度支部長会議	74
6 契約の適正化	75
7 内部統制（コンプライアンス体制の整備）	77
8 給与水準及び総人件費改革	79
9 監査	
(1) 監事監査	80
(2) 内部監査	82
10 評価委員会の開催状況等	
(1) 防衛省独立行政法人評価委員会の開催	83
(2) 防衛省独立行政法人評価委員会委員による現地視察	85
11 本部事務所の移転	85
12 法人の長等の業務運営状況	86

第1章 国民の皆様へ

第2章 基本情報

第1章 国民の皆様へ

- ・独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構（以下「機構」という。）は、日米安全保障体制の維持に貢献するため、日本国とアメリカ合衆国との間の相互協力及び安全保障条約に基づき我が国に所在する在日米軍施設で働く駐留軍等労働者の雇入れ、提供、労務管理、給与及び福利厚生に関する業務を実施することにより、在日米軍の活動に必要な労働力の確保を図ることを目的として、平成14年4月1日に設立されました。
- ・駐留軍等労働者の労務管理等事務については、従来、機関委任事務として関係都県知事が実施しておりましたが、地方分権推進計画等により、当該機関委任事務が廃止され、現在その大部分の事務を機構が引き継ぎ実施しているところです。
- ・当機構は、発足以来、国から示された業務運営に係る目標（中期目標）の達成を課題として、業務運営の効率化及びサービス、その他の業務の質の向上に関する各種施策等の推進など、確実な業務運営に努めております。
- ・具体的には、駐留軍等労働者の募集についてインターネットによる受付を開始するなどIT化を推進するとともに、業務上災害・通勤災害を被った駐留軍等労働者に支給する特別援護金制度の導入、駐留軍等労働者のニーズに合わせた新たな福利厚生施策の実施等福利厚生業務の一層の充実を図るなど、業務の効率化及びサービスの向上等に努めております。
- ・より一層の業務の効率化、経費の抑制に努めるとともに、日米安全保障体制の一端を担う組織として、国民の皆様の期待に応えるため、懸命の努力をして参りますので、引き続きご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

-
- ・当機構は、独立行政法人通則法第29条に基づき国（主務大臣）から指示された業務運営に関する目標の達成に向け、同法第30条及び第31条の規定に基づいて、以下の計画を定めています。
 - 中期目標 機構が達成すべき業務運営に関する目標で、主務省である防衛大臣が定め、機構に対して指示するもの
 - 中期計画 中期目標を達成するための計画で、機構が作成し、防衛大臣の認可を得たもの
 - 年度計画 中期計画に基づき作成される各事業年度ごとの業務運営に関する計画で、機構が作成したもの
 - ・当機構の業務は、上記の目標、計画に基づいて実施されておりますが、同法第32条及び第34条の規定によりこれらの業務実績については、独立行政法人評価委員会の評価を受けなければならないこととなっております。
 - ・本書は、平成20年度の業務実績に関して、同委員会の評価を受ける際に提出する報告書として作成されたものですが、本報告書が国民の皆様にとりましても、当機構の業務等の理解に役立つものとなれば幸いです。

第2章 基本情報

1 法人の概要

(1) 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の役割

我が国は、日本国とアメリカ合衆国との間の相互協力及び安全保障条約第6条に基づき、施設及び区域を提供し、米国はその軍隊を我が国に駐留させている。

在日米軍がその任務を達成するために必要な労働力は、「日本国とアメリカ合衆国との間の相互協力及び安全保障条約第六条に基づく施設及び区域並びに日本国における合衆国軍隊の地位に関する協定」(以下「地位協定」という。)により、「日本国の当局の援助を得て充足される」こととなっている(地位協定第12条第4項)。

このことから、防衛省は、在日米軍の任務達成のために必要な労務の円滑な充足と労働者の権利利益の擁護を図るとの観点から、在日米軍が必要とする労働者(以下「駐留軍等労働者」という。)を雇用し、その労務を提供するいわゆる「間接雇用方式」を採ってきている。

この方式による労務提供を実施するため、防衛省と在日米軍の間で、

各軍の司令部や部隊等の事務員、技術要員、運転手、警備員等を対象とする基本労務契約(以下「MLC」という。)

非戦闘用船舶に乗り組む船員を対象とする船員契約(以下「MC」という。)

施設内の食堂、売店等の地位協定第15条に規定する諸機関(以下「諸機関」という。)のウェイトレス、販売員等を対象とする諸機関労務協約(以下「IHA」という。)

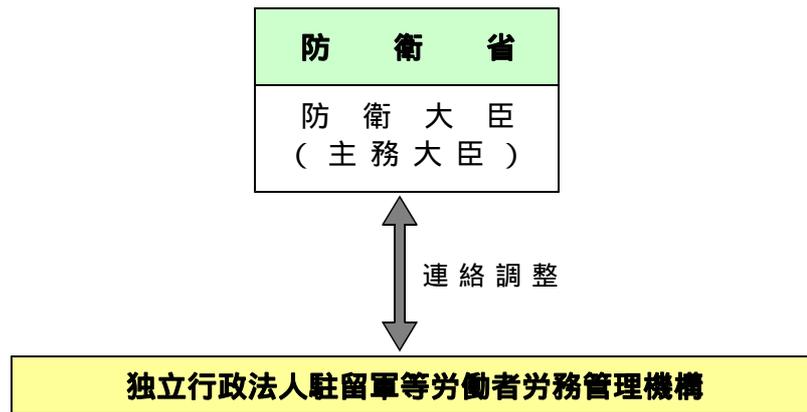
の労務提供契約が締結されている。

これらの労務提供契約については、提供される駐留軍等労働者の資格要件、労務管理の行い方、その日米の業務分担、給与その他の勤務条件の内容、労務経費の日米負担区分等、労務提供に関する具体的諸条件が細かく取り決められている。

労務提供契約における日本側の労務管理等事務は、防衛省と機構とが分担して処理している。

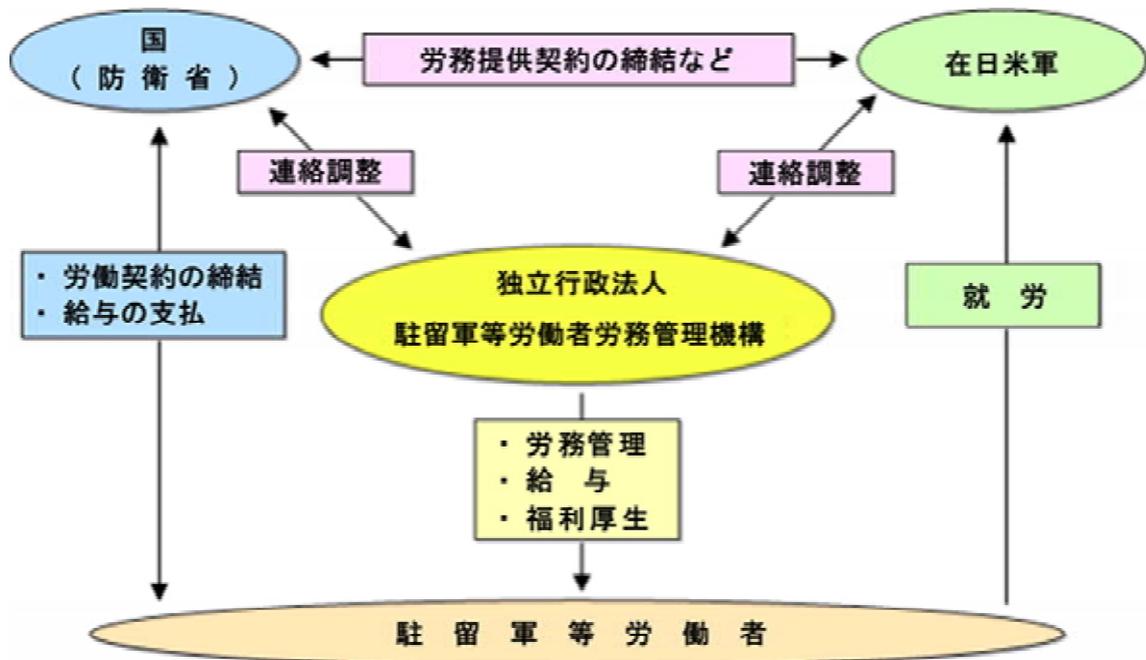
防衛省は、在日米軍との労務提供契約の締結、所要経費の概算要求等の基本に関する事務及び雇用主として自ら実施しなければならない事務を所掌し、機構は、駐留軍等労働者の雇入れ等に関する調査・分析・改善案の作成等及び労務管理等事務のうち、防衛省が所掌する事務を除く人事手続、給与等の計算、福利厚生の実施等の事務を所掌している。

国の行政組織との関係



労務管理等事務の仕組みは、次のとおりである。

労務管理等事務の仕組み



(2) 機構の目的・設立

当機構は、駐留軍等労働者の雇入れ、提供、労務管理、給与及び福利厚生に関する業務を行うことにより、駐留軍等及び諸機関に必要な労働力の確保を図ることを目的として、上述した事務を実施するため、平成14年4月1日に設立された。

(3) 機構の主な業務内容

労務管理
駐留軍等労働者の雇入れ、提供、労務管理等に関する業務
給 与
駐留軍等労働者の給与、退職手当、旅費の計算等に関する業務
福利厚生
駐留軍等労働者のほう賞、教養文化活動、制服及び保護衣等に関する業務

(4) 沿 革

平成 1 4 年 4 月 1 日 独立行政法人として機構設立
平成 1 9 年 1 月 9 日 防衛庁の省移行により、主務大臣が内閣総理大臣から防衛大臣に変更

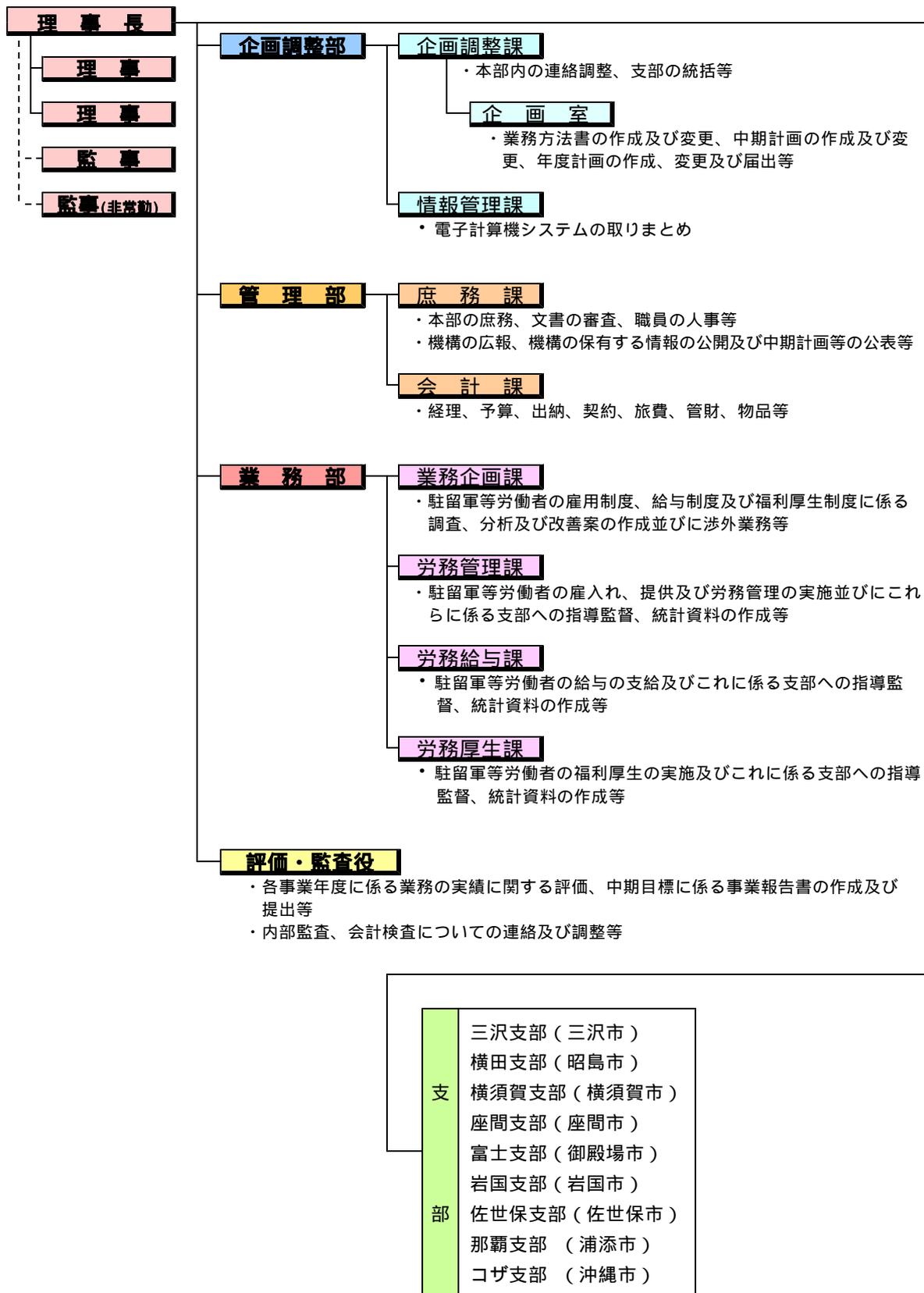
(5) 設立の根拠となる法律

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構法(平成 1 1 年法律第 2 1 7 号。以下「機構法」という。)

(6) 主務大臣 (主務省所管課)

防衛大臣 (防衛省地方協力局労務管理課)

(7) 組織 (平成20年度末現在)



那覇支部、コザ支部は、平成21年4月1日をもって統合し、新たに沖縄支部(嘉手納町)となった。

2 本部・支部の住所

本 部 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構
(東京都) 〒144-0052
東京都大田区蒲田五丁目30番15号
第20下川ビル3F
電話番号 03-5710-7220
F A X 03-5710-6144
ホームページ <http://www.lmo.go.jp>



(神奈川県) 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構
横浜事務所
〒220-0012
神奈川県横浜市西区みなとみらい
三丁目6番3号MMパークビル13F
電話番号 045-227-4112
F A X 045-227-4122



支 部 (8支部)

三 沢 支 部 〒033-0012
青森県三沢市平畑一丁目1番25号
電話番号 0176-53-4165
F A X 0176-52-3033



横 田 支 部 〒196-0014
東京都昭島市田中町568-1
昭島昭和第2ビル4F
電話番号 042-542-7660
F A X 042-542-7667



横 須 賀 支 部 〒238-0011
神奈川県横須賀市米が浜通一丁目6番地
村瀬ビル5F
電話番号 046-828-6950
F A X 046-828-6938



横浜事務所において機構の本部業務の一部を実施している

座間支部 〒228-0011
 神奈川県座間市相武台一丁目6067番地
 電話番号 046-251-1547
 F A X 046-251-0614



富士支部 〒412-0042
 静岡県御殿場市萩原550-3
 NTT萩原ビル2F
 電話番号 0550-70-1123
 F A X 0550-70-1126



岩国支部 〒740-0027
 山口県岩国市中津町二丁目15番35号
 電話番号 0827-21-1271
 F A X 0827-21-1273



佐世保支部 〒857-0056
 長崎県佐世保市平瀬町3番1号
 電話番号 0956-23-7191
 F A X 0956-23-9229



沖縄支部 〒904-0202
 沖縄県中頭郡嘉手納町字屋良1058番地1
 電話番号 098-921-5531
 F A X 098-921-5527



3 資本金（政府出資金）の状況

（単位：百万円）

区分	期首残高	当期増加額	当期減少額	期末残高
政府出資金	977	0	0	977
資本金合計	977	0	0	977

沖縄支部は、従来的那覇支部、コザ支部を統合し平成21年4月1日から新たに設置された。

4 役員及び常勤職員の状況

ア 役員 の 状況

役職	氏名	任期	担当	経歴
理事長	嶋口 武彦	自 平成18年4月 1日 至 平成22年3月31日		昭和45年 4月 防衛庁入庁 平成16年 2月 国家公務員共済組合 連合会 常務理事
理事	向 良一	自 平成19年3月 1日 (平成20年4月1日再任) 至 平成22年3月31日	企画調整・ 管理・業務担当	昭和47年 4月 防衛庁入庁 平成18年10月 朝日生命保険 相互会社顧問
監事	奥島 加奈恵	自 平成20年6月19日 至 平成22年3月31日		平成19年10月 日本労働組合 総連合会国会対策局 シニアスタッフ
監事 (非常勤)	戸高 昭二	自 平成20年6月 6日 至 平成22年3月31日		平成11年 7月 戸高公認会計士 事務所(現職)

イ 常勤職員の状況

平成20年度末における常勤職員数は336人であり、平均年齢は41.9歳(前年度は44.1歳)である。

このうち、国(防衛省)からの出向者数は160人である。

5 独立行政法人をめぐる改革の動き

政府は、「経済財政改革の基本方針2007」(平成19年6月19日閣議決定)において、101の独立行政法人について原点に立ち返って見直し、「独立行政法人整理合理化計画」を策定する旨を決定した。

これを受け、政府に置かれた「行政減量・効率化有識者会議」等を中心に見直し作業が進められ、平成19年12月24日に「独立行政法人整理合理化計画」を閣議決定し、独立行政法人が行う事務・事業の見直し、独立行政法人の廃止・民営化、統合及び非公務員化等を着実に実行することとした。

計画では、当機構に関して、次のとおり措置することが求められている。

独立行政法人整理合理化計画

【防衛省】

駐留軍等労働者 労務管理機構	事務及び事業の見直し
	<p>【福利厚生業務】 ほう賞事業については、その在り方等を見直すことについて、今中期目標期間中に関係者と協議するものとする。 駐留軍等労働者の保護衣及び制服は、平成8年の日米間の合意に基づき、99品目を機構各支部が現地米軍の要求に沿って購入しているが、経費削減等の観点から、制服の規格を統一するなど、この合意を見直すことについて、今中期目標期間中に米軍と協議を行っていく。さらに、その結果を踏まえ、本部での一括契約を実施する。</p>
	<p>【労務管理・労務給与・福利厚生業務】 駐留軍等労働者から提出される書類の受付、入力及び帳票類等の仕分などの定型的業務につき、平成20年度に本部、岩国支部及びコザ支部で外部委託し、その結果を検証した上で平成22年度までに全支部で実施するものとする。 機構情報システムに関する機器等の運用管理業務について民間競争入札を行う。</p>
	組織の見直し
	<p>【非公務員化】 現中期目標期間終了時に改めて検討対象とする。</p> <p>【本部の移転】 賃借料の年間約1億円の削減を図るため、平成19年度中に本部事務所を移転する。</p> <p>【支所・事業所等の見直し】 駐留軍再編の動向等を踏まえつつ、平成21年度に那覇支部及びコザ支部の統合、平成22年度までに富士支部及び座間支部の統合を行うものとする。</p>
	運営の効率化及び自律化
	<p>【業務運営体制の整備】 今中期目標期間中に、サーバの本部集中化、電子決裁の導入による意思決定の迅速化及び文書管理機能の導入による情報資産の一元管理を行う。</p>

注：上記「機構情報システムに関する機器等の運用管理業務について民間競争入札を行う。」については、「競争の導入による公共のサービスの改革に関する法律」（平成18年法律第51号）に基づく「公共サービス改革基本方針」（平成19年12月24日閣議決定）において、「平成22年4月から落札者による事業を実施」することとされており、平成21年度に所要の作業を行うこととしている。

また、全独立行政法人に関する横断的措置として、

随意契約の見直し（契約は原則として一般競争入札等によることとし、随意契約によることができる限度額等の基準について本年度中に国と同額の基準に設定すること等）

保有資産の見直し（各独立行政法人が保有する合理的理由の認められない土地・建物等実物資産の売却等）

官民競争入札等の積極的な適用

内部統制・ガバナンス強化に向けた体制整備（関連法人等との人・資金の流れの在り方の検討、監事機能の強化（在任期間の延長等）、一元的な評価機関による評価等）

等を措置することが求められている。

当機構は、これらの決定を受けて措置すべくフォローアップを図っている。

第 3 章 平成 2 0 年度の業務実績

第3章 平成20年度の業務実績

1 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

(1) 業務の運営体制

【中期目標】

業務運営の効率化に関する事項

業務の運営体制

- ・以下の組織及び業務の見直しにより、本部・支部の業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置となるよう前期中期目標期間の期末（平成17年度末）の人員数に対して、中期目標期間の期末（平成22年度末）までに20%の人員削減を実施すること。

【中期計画】

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

業務の運営体制

- ・「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）を踏まえ、本部・支部の業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置となるよう前期中期目標期間の期末（平成17年度末）の人員数に対して、中期目標期間の期末（平成22年度末）までに20%の人員削減を実施するため、各年度平均4%の人員削減を実施する。
このため、機構に設置したプロジェクトチームを中心として、以下の組織及び業務の見直しを実施する。
また、国家公務員の給与構造改革を踏まえて、役職員の給与について必要な見直しを進める。

【年度計画】

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

業務の運営体制

- ・中期計画に定める20%の人員削減を実施するため、前期中期目標期間の期末（平成17年度末）の人員数に対して、中期目標期間の各年度を平均して4%の人員の削減を実施することとしており、平成20年度においては4%の人員の削減を行い、中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想に基づき、以下の措置を実施するとともに、平成21年度の計画を作成する。
また、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の俸給その他の給与について必要な見直しを行う。

平成18年度、平成19年度の業務概要（参考）

人員の削減状況

平成17年度末の人員数396人に対し、平成18年度に16人の削減を実施したことにより、平成18年度末の人員数は380人となり、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構年度計画（平成18年度）（以下「平成18年度計画」という。）で掲げた「4%」の人員削減を達成した。

さらに、平成19年度に16人の削減を実施したことにより、平成19年度末の人員数は364人となり、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構年度計画（平成19年度）（以下「平成19年度計画」という。）で掲げた「4%」の人員削減を達成した。

中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想に基づいた平成19年度及び平成20年度の計画の作成状況

平成18年度は、本部に設置した「組織・業務見直し検討委員会」において「中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想」をとりまとめ、「中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想に基づく平成19年度の計画」を作成した。

同様に平成19年度には「中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想に基づく平成20年度の計画」を作成した。

国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の俸給その他の給与の必要な見直し状況

平成17年8月の人事院勧告において、平成22年度までに次に掲げる給与構造の抜本的な改革（以下「給与構造改革」という。）を実施し、完成することが盛り込まれた。

- ア 地域ごとの民間賃金水準の格差を踏まえ、俸給水準の引下げを行い、民間賃金水準が高い地域では地域間調整を図るための手当を支給
- イ 年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた俸給構造への転換
- ウ 勤務実績をよりの確に反映し得るよう昇給制度、勤勉手当制度を整備

これに対して当機構は、上記の給与構造改革を踏まえ、平成18年度及び平成19年度に独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構役員報酬規則及び独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構職員給与規則を改正し、以下の事項について見直しを実施した。

- 地域手当の新設及び支給割合の改定
- 俸給制度及び俸給表の見直し及び改定
- 勤務実績を昇給及び勤勉手当へ反映
- 広域異動手当の新設
- 俸給の特別調整額の定額化
- 扶養手当及び期末・勤勉手当の引き上げ

引き続き、平成20年度においても、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構役員報酬規則及び独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構職員給与規則を改正し、次に掲げる事項について実施した。

- 地域手当の支給割合の改定
- 勤勉手当の支給割合の変更

平成20年度における業務実績

業務の運営体制については、中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想に基づく措置を実施するため、本部に設置した「機構組織・業務検討委員会」において、業務の集約化、組織のスリム化及びアウトソーシング等構想に掲げる項目の実施、進捗管理及び内容の精査等のフォローアップを行った。

人員の削減状況

中期計画では、前期中期目標期間の期末の平成17年度末人員数396人に対し、20%（80人）を削減する計画を策定し、平成18年度から平成22年度にかけて各年度平均して4%の削減（16人）を実施することとしている。

平成20年度では、次の表のとおり平成17年度末人員数396人から平成18年度、平成19年度の削減数32人を減じた人員数364人に対し、年度当初において、各年度平均4%に当たる16人を削減して人員数を348人とした。これにより、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構年度計画（平成20年度）（以下「平成20年度計画」という。）で掲げている「4%」の人員削減を達成した。

なお、本・支部別の内訳は、本部では組織のスリム化による3人及びアウトソーシングの活用による3人の計6人。支部では組織のスリム化による4人及びアウトソーシングの活用による6人の計10人である。

人員の削減状況

(単位：人)

区 分		平成17年度 (前期中期末)	平成18年度	平成19年度 (A)	平成20年度 (B)	増 減 (B) - (A)	実 施 内 容	
本 部	企画調整部	23	17	14	13	1	・調整課と企画課を統合(-1) ・庶務課、会計課の係をそれぞれ統合(-2)及びアウトソーシング(-3)	
	管理部	33	32	30	25	5		
	業務部	27	26	25	25	0		
	評価・監査役	-	3	5	5	0		
	本部計	83	78	74	68	6	平18'~20'増減 15	
支 部	三 沢	16	16	16	16	0	・組織のスリム化(-2) 他支部へ振替(-1)	
	横 田	38	37	34	31	3		
	横須賀	54	52	52	52	0		・横浜分室の廃止(-1) 他支部からの振替(+1)
	座 間	38	37	36	36	0		
	富 士	5	5	5	5	0		
	(呉)	11	10	-	-	-	・アウトソーシング(-2) ・スリム化(-1) ・アウトソーシング(-4)	
	岩 国	18	16	20	18	2		
	佐世保	18	18	18	18	0		
	那 覇	49	47	46	45	1		
	コ ザ	66	64	63	59	4		
支部計	313	302	290	280	10	平18'~20'増減 33		
合 計	396	380	364	348	16	平18'~20'増減 48		

上表のとおり、平成20年度までに、平成17年度末人員と比較して、当機構全体で48人の削減、本部で15人、支部で33人の削減を実施したことにより、中期目標で掲げられている「今中期目標期間の期末までに20%の人員を削減すること」の達成に向け、着実に実施した。

中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想に基づいた平成21年度の計画の作成状況

本部に設置した検討委員会において、「中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想に基づく平成21年度の計画」を、次のとおり作成した。

中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想に基づく 平成21年度の計画

1 業務の集約化等

本部については、平成22年度における組織のスリム化等について検討を行うとともに、支部において、業務の集約化（業務の見直しを含む。）組織のスリム化等を次のとおり実施し、平成20年度の人員数348人から次のとおり16人を削減し、332人とする。

- (1) 業務の集約化（業務の見直しを含む。）
従業員登録票、財形貯蓄契約等記録簿の電子化
- (2) 組織のスリム化等
那覇支部及びコザ支部の統合・沖縄分室の廃止（9人削減）
- (3) アウトソーシングの実施
 - ア 三沢支部の労務管理等事務のうち受付・入力等業務などの機械的・定型的業務について、アウトソーシングを実施（2人削減）
 - イ 佐世保支部の労務管理等事務のうち受付・入力等業務などの機械的・定型的業務について、アウトソーシングを実施（2人削減）
 - ウ 沖縄支部の労務管理等事務のうち受付・入力等業務などの機械的・定型的業務について、アウトソーシングを実施（3人削減）
- (4) 支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置
岩国支部の一般職員1人を横須賀支部に振替

2 アウトソーシングの実施

本部の管理業務については、総務業務及び職員の給与計算の入力業務等のアウトソーシングを引き続き実施する。

また、労務管理等事務については、三沢支部、岩国支部、佐世保支部及び沖縄支部において、応募者及び駐留軍等労働者からの各種提出書類の受付業務等のアウトソーシングを実施する。

3 一部支部の統廃合

統合後の沖縄支部の状況を踏まえつつ、富士支部を座間支部に統合するための必要な準備を行う。

4 業務・システムの最適化等

平成19年度に作成した最適化計画を実現するため、平成20年度に選定された業者と調整を実施し、業務・システム最適化ガイドラインに基づく設計・開発段階計画等を作成の上、サーバの本部集中化を含む新システムの構築を行う。

また、機構内一般業務についての効率化・省力化を図るため、平成20年度に作成した導入方針に基づき、システムの導入等を行い試行的に運用を開始するなど、平成22年度にeラーニングを本格運用するための準備を行う。

5 在日米軍再編に伴う駐留軍等労働者の雇用の継続のための措置等への対応

- (1) 在日米軍の再編に伴う駐留軍等労働者の雇用の継続に資するための措置の実施に必要な人員の確保を含めた本部・支部組織の体制の整備について検討する。
なお、再編に伴って人員整理が見込まれる場合には、必要に応じ、別途、本部・支部組織の体制の整備について検討する。
- (2) 国と機構の業務分担の再整理の検討等を行うとともに、業務移行に伴う人員の確保を含めた本部・支部組織の体制の整備について検討する。

国家公務員の給与構造改革を踏まえた役職員の俸給その他の給与の見直し状況

平成20年度においては、平成17年度から段階的に実施している給与構造改革を踏まえ、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構役員報酬規則及び独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構職員給与規則を改正し、次に掲げる事項について実施した。

平成20年度に実施した給与の見直し事項

<p>地域手当の支給割合の改定 〔実施時期：平成20年4月1日〕</p>	<p>地域間給与配分の見直しの着実な実施のため、段階的に改定中（平成22年度完成）</p> <table data-bbox="790 537 1260 683"> <tbody> <tr> <td>本部（蒲田）</td> <td>14.5%</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>横田支部</td> <td>6.5%</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>座間支部</td> <td>5%</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>富士支部</td> <td>2.5%</td> <td>4%</td> </tr> </tbody> </table>	本部（蒲田）	14.5%	16%	横田支部	6.5%	8%	座間支部	5%	6%	富士支部	2.5%	4%
本部（蒲田）	14.5%	16%											
横田支部	6.5%	8%											
座間支部	5%	6%											
富士支部	2.5%	4%											
<p>勤勉手当の支給割合の変更 〔実施時期：平成20年4月1日〕</p>	<p>6月及び12月の勤勉手当の支給割合について、国と同様に改定</p> <p>（特定幹部職員）</p> <table data-bbox="742 840 1141 918"> <tbody> <tr> <td>6月期</td> <td>0.925月</td> <td>0.95月</td> </tr> <tr> <td>12月期</td> <td>0.975月</td> <td>0.95月</td> </tr> </tbody> </table> <p>（特定幹部職員以外の職員）</p> <table data-bbox="742 952 1141 1030"> <tbody> <tr> <td>6月期</td> <td>0.725月</td> <td>0.75月</td> </tr> <tr> <td>12月期</td> <td>0.775月</td> <td>0.75月</td> </tr> </tbody> </table> <p>（特定幹部職員とは、7級以上で俸給の特別調整額の区分が種以上の職員をいう）</p>	6月期	0.925月	0.95月	12月期	0.975月	0.95月	6月期	0.725月	0.75月	12月期	0.775月	0.75月
6月期	0.925月	0.95月											
12月期	0.975月	0.95月											
6月期	0.725月	0.75月											
12月期	0.775月	0.75月											

ア 本部管理部門の縮小、組織のスリム化

【中期目標】

業務運営の効率化に関する事項

業務の運営体制

- ・組織の在り方について抜本的な見直しを行う。
本部については、業務全般を見直し、業務の集約化などにより、管理部門を縮小し、組織のスリム化を図り、前期中期目標期間の期末（平成17年度末）の人員数に対して、中期目標期間の期末（平成22年度末）までに機構全体の削減率を上回る人員削減を実施すること。

【中期計画】

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

業務の運営体制

- ・本部については、平成18年度末までに業務全般を見直すとともに、支部とのバランスを考慮した人員数の見直しを図り、平成19年度以降、円滑な業務処理に配慮しつつ、業務の集約化やアウトソーシングの活用等により、段階的に係の統合やポストの削減等を実施する。これにより、管理部門を縮小し、組織のスリム化を図り、前期中期目標期間の期末（平成17年度末）の人員数に対して、中期目標期間の期末（平成22年度末）までに機構全体の削減率を上回る人員削減を実施する。

【年度計画】

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

業務の運営体制

- ・本部については、アウトソーシングの活用及び業務の集約化により、企画調整部の調整課及び企画課を統合するとともに、係の統合やポストの削減等を実施する。これにより、管理部門を縮小し、組織のスリム化を図る。

平成18年度、平成19年度の業務概要（参考）

本部管理部門を縮小し、組織のスリム化の実施状況

平成18年度に、本部組織内のそれぞれの課で実施している庶務業務及び当機構の事業計画・予算計画等の関連業務の集約化（業務の見直しを含む。）に向けた検討を行い、これを踏まえて、平成19年度には、広報渉外役を廃止したほか、評価役及び監査役を統合するなど管理部門を縮小し、組織のスリム化を図った。

平成20年度における業務実績

本部管理部門の縮小、組織のスリム化の実施状況

本部組織のスリム化については、平成20年度当初から、次の表のとおり削減を実施した。

平成20年度に実施した本部組織の削減状況

項目	内容	削減数	削減内訳
アウトソーシング	文書受付・発信台帳の記入等 職員の給与計算等の入力等 の機械的・定型的業務について実施	3	管理部庶務課1人、会計課2人の 一般職員を削減
業務の集約化	課及び係の統合	3	企画調整部調整課及び企画課の統 合により課長1人を削減 管理部庶務課及び会計課の係の統 合により、それぞれ1人、計2人 の係長を削減

なお、本部においては、機構全体の削減率を上回る削減を、着実に実施してきている。

イ 支部の組織のスリム化及び統廃合

【中期目標】

業務運営の効率化に関する事項

業務の運営体制

- ・組織の在り方について抜本的な見直しを行う。
支部については、今後の在日米軍の再編状況等を踏まえ、業務全般を見直し、業務の集約化などにより、組織のスリム化及び一部の支部の統廃合を実施するとともに、各支部が管轄する米軍施設の特性及び配置状況等を勘案し、管理する駐留軍等労働者数に応じ、支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置を行うこと。

【中期計画】

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

業務の運営体制

- ・支部については、今後の在日米軍の再編状況等を踏まえ、平成18年度末までに業務全般を見直し、平成19年度以降、円滑な業務処理に配慮しつつ、業務の集約化やアウトソーシングの活用等により、段階的に、以下の措置を講ずる。
係の統合やポストの削減等を実施し組織のスリム化を図る。
駐留軍等労働者へのサービスの維持及び業務の効率性等の観点から検討し、一部の支部の統廃合を実施する。
各支部の人員数について、支部職員一人当たりが管理する駐留軍等労働者数を基準として見直しを行い、各支部が管轄する米軍施設の特性及び配置状況等を勘案し、管理する駐留軍等労働者数に応じ、支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置を行う。

【年度計画】

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

業務の運営体制

- ・支部については、横須賀支部横浜分室を廃止し、ポストの削減等を行うとともに、平成21年度に那覇支部及びコザ支部を統合するため、必要な準備を行う。
なお、在日米軍の再編状況等を踏まえ、一部の支部の統廃合を引き続き検討する。

平成18年度、平成19年度の業務概要（参考）

呉支部の統合並びに支部における係の統合及びポストの削減等の実施状況

平成18年度に、各支部の業務の実態（業務フロー・処理件数等）を調査・整理し、簡素化・効率化（業務の見直しを含む。）に向けた検討を行い、これを踏まえて、平成19年度には呉支部を岩国支部に統合するなど、ポストの削減等を図った。

在日米軍の再編状況等を踏まえた一部の支部の統廃合の検討状況

在日米軍の再編状況等を踏まえ、那覇支部とコザ支部の統合を検討していたところ、統合の時期について「独立行政法人整理合理化計画」に「平成21年度に那覇支部及びコザ支部の統合を行うものとする。」ことが盛り込まれたため、現地の在日米軍及び雇用主である沖縄防衛局との緊密な連絡・調整の必要性並びに駐留軍等労働者の利便性を総合的に判断し、統合後の新支部の所在地を嘉手納町に決定した。

平成20年度における業務実績

横須賀支部横浜分室の廃止によるポストの削減等の実施状況

支部組織については、平成20年度当初において、次の表のとおり削減を実施した。

平成20年度に実施した支部組織の削減状況

項目	内容	削減数	削減内訳
分室の廃止	横須賀支部横浜分室の廃止	1	分室長1人を削減
スリム化	組織のスリム化	3	横田支部2人、那覇支部1人の一般職員を削減
アウトソーシング	応募者及び駐留軍等労働者からの各種提出書類の受付 駐留軍等労働者の労務管理等事務に係る基礎情報の出入力 各種書類の仕分け、ファイリング等の機械的・定型的業務について 試行	6	岩国支部2人、コザ支部4人の一般職員を削減。

また、上表のほか、各支部の職員一人当たりが管理する駐留軍等労働者数について、支部ごとのばらつきを是正し、支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置とするため、横田支部の一般職員1人を横須賀支部に振り替えた。

那覇支部及びコザ支部統合の準備状況

那覇支部とコザ支部の統合については、「独立行政法人整理合理化計画」に平成21年度に統合を行うことが盛り込まれたことを受け、統合後の新支部の組織及び新事務所の借り上げ等について、関係機関等との調整を含め必要な準備を行った。

在日米軍の再編状況等を踏まえた一部の支部の統廃合の検討状況

富士支部を座間支部に統合することについては、「独立行政法人整理合理化計画」に盛り込まれているとおり、平成22年度までに実施することとされており、統合後の組織等について検討を進めているところである。

ウ アウトソーシングの実施

【中期目標】

業務運営の効率化に関する事項

業務の運営体制

- ・業務全般を対象にアウトソーシングの可能性について、できる限り早期に検討し、駐留軍等労働者に係る福利厚生業務等のアウトソーシングを更に徹底するとともに、機構の管理業務等についてもアウトソーシングを実施すること。

【中期計画】

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

業務の運営体制

- ・平成18年度末までに業務全般の見直し及びアウトソーシングの実施に関する具体的な検討を行い、平成19年度以降、円滑な業務処理に配慮しつつ、現在実施している福利厚生業務等のアウトソーシングに加え、段階的に、労務管理等事務及び機構の管理業務等について、可能なものから新たなアウトソーシングを実施する。

【年度計画】

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

業務の運営体制

- ・機構の管理業務については、総務業務及び職員の給与計算の入力業務等のアウトソーシングを実施する。
また、労務管理等事務については、岩国支部及びコザ支部において、応募者及び駐留軍等労働者からの各種提出書類の受付業務等のアウトソーシングを試行するとともに、翻訳業務（ほう賞関係書類等の翻訳業務）のアウトソーシングを実施する。

平成18年度、平成19年度の業務概要（参考）

機構の管理業務のうち、広報誌の編集業務及び機構ホームページの更新業務についてのアウトソーシングの実施状況及び勤務時間管理等の業務のアウトソーシングの準備状況

平成18年度に、本部における業務のうち統計調査（駐留軍等労働者給与等実態調査）の集計等の業務のほか、管理業務等のうち庶務業務など定型的業務を集約化し、アウトソーシングすることについて、その実現可能性等の検討を行った。

その結果、平成19年度には、本部において、管理業務のうち広報誌の編集業務及び機構ホームページの更新業務を、また、労務管理等事務のうち統計調査業務（駐留軍等労働者給与等実態調査）の集計等の業務のアウトソーシングを実施した。

また、本部における管理業務のうち、文書受付・発信台帳の記入等業務及び手当認定書類の配布・受付等の業務並びに職員の給与計算等の入力業務などの機械的・定型的業務について平成20年度からアウトソーシングを実施するため、業務内容を整理・検討し、関係業者から委託方法及び契約方法に関する資料・情報を収集するなどの準備を整え、平成20年度当初から実施できるよう委託契約を締結した。

労務管理等事務のうち、岩国支部及びコザ支部における応募者及び駐留軍等労働者からの各種提出書類の受付業務等の平成20年度アウトソーシング試行の準備状況

平成19年度に、支部における労務管理等事務のうち、応募者及び駐留軍等労働者からの各種提出書類の受付業務等の機械的・定型的業務について、岩国支部及びコザ支部

においてアウトソーシングを試行するため、業務の内容を整理・検討し、関係業者から委託方法及び契約方法に関する資料を収集するなどの準備を整え、平成20年度当初から実施できるよう委託契約を締結した。

平成20年度における業務実績

機構の管理業務のうち、総務業務及び職員の給与計算の入力業務等のアウトソーシングの実施状況

本部の管理業務のうち、
文書受付・発信台帳の記入等
職員の給与計算等の入力
等の総務業務及び入力業務など機械的・定型的業務のアウトソーシングを平成20年度当初から実施した。

機構の労務管理等事務のうち、岩国支部及びコザ支部における、応募者及び駐留軍等労働者からの各種提出書類の受付業務等のアウトソーシングの試行の実施状況及び、翻訳業務のアウトソーシングの実施状況

支部における労務管理等事務のうち、
応募者及び駐留軍等労働者からの各種提出書類の受付
駐留軍等労働者の労務管理等事務に係る基礎情報の出入力
各種書類の仕分け、ファイリング
等の受付・入力等業務など機械的・定型的業務のアウトソーシングの試行を岩国支部及びコザ支部において平成20年度当初から実施した。
また、ほう賞関係書類等の翻訳業務のうち、定型的な書類等の翻訳についても、アウトソーシングを実施した。

エ 業務・システムの最適化、IT化に対応した事務の電子化

【中期目標】

業務運営の効率化に関する事項

業務の運営体制

- ・業務・システムの最適化を実現するため、「独立行政法人等の業務・システム最適化実現方策」(平成17年6月29日各府省情報化統括責任者(CIO)連絡会議決定)に基づき、国の行政機関の取組に準じて、業務・システムの最適化計画を策定し、実施すること。
また、IT化に対応した業務の効率化に取り組むこと。

【中期計画】

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

業務の運営体制

- ・国の行政機関の取組に準じて、平成19年度末までに最適化計画を策定し、実施する。
また、IT化に対応した事務の電子化を事業年度ごとに推進するなど業務の効率化に取り組む。

【年度計画】

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

業務の運営体制

- ・国の行政機関の取組に準じて、平成19年度に策定した最適化計画を実現するため、仕様書等を作成し、開発業者の選定を行う。
また、機構内一般業務についての効率化・省力化を図るため、機構内LANを活用したeラーニングの有効性について調査・検討し、導入方針を作成する。

平成18年度、平成19年度の業務概要（参考）

機構の業務・システムの見直し方針を具体化するための、最適化計画の策定状況

国の行政機関の取組に準じて、労務管理等事務全般の見直しをするため作成した業務フロー等を基に、現状分析、関係資料の作成及び検討を行い、平成18年度に策定した機構の「業務・システムの見直し方針」及び関連資料に基づき、平成19年度に

駐留軍等労働者の労務管理等事務の業務最適化については、業務の集約化・アウトソーシングの活用等、本部及び支部の組織・業務内容の見直しを行うことによる将来体系の業務フロー等基礎資料の作成

在日米軍従業員管理システムの見直しについては、サーバの本部集中化及び必要経費についての調査・検討

を行い、これら業務の見直しによる人員削減及びシステム機器の年間経常経費削減を盛り込んだ、「駐留軍等労働者の労務管理等事務の業務・システム最適化計画」を策定した。

駐留軍等労働者の労務管理等事務の業務・システム最適化計画（概要）

1 業務システムの概要等

(1) 業務の概要

駐留軍等労働者の労務管理等事務

(2) 従業員管理システムの概要

雇用管理、給与等計算及び福利厚生等各業務を支援するため、「在日米軍従業員管理システム」を導入し運用

(3) 最適化の基本理念

在日米軍の再編状況等を踏まえ、円滑な業務処理に配慮しつつ、業務の集約化やアウトソーシングの活用等、一部の支部の統廃合による人員削減及び経費の抑制、併せて従業員管理システム経常経費の抑制等

2 最適化の実施内容

(1) 駐留軍等労働者の労務管理等事務の業務最適化

本部及び支部組織・業務内容の見直し

・業務の集約化等

・アウトソーシングの活用

提供するサービスの迅速化及び質の向上

駐留軍等労働者の扶養届等各種提出書類について、機構ホームページから入手可能と変更

外部機関とのデータ授受のオンライン化

地方防衛局等へ提出する特別調達資金に係る支払結果、社会保険事務所への各種提出届等及び医療機関との健康診断対象者等資料の電子化

帳票の電子化

「従業員登録票」及び「勤労者財産形成貯蓄記録簿」の電子化

上記取組みにより、20年度から22年度の期間中に約48名の人員削減により、計94,080時間の削減

(2) 在日米軍従業員管理システムの最適化

在日米軍従業員管理システムサーバの本部集中化

本部及び8支部に分散設置したシステムサーバの本部集中

システムプログラムの見直し

「外部機関とのデータ授受のオンライン化」及び「帳票の電子化」実施のためのシステム改修

セキュリティ対策の見直し

システム使用者の生体認証方式は現状方式。個人データの安全確保、データベースの暗号化について継続して検討

上記取組みにより、従業員管理システムの経常経費に関して年間約15,000千円の削減

3 留意事項

平成20年度以降においても、労務管理等事務の業務・システム最適化計画を必要に応じて見直し

4 最適化工程表

実施項目	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度～
最適化計画策定	最適化計画の策定				最適化計画の評価・見直し
最適化計画の実施		最適化計画の実施			
業務の最適化	業務の見直し等 一部先行実施	業務の集約化・効率化推進、支部統廃合実施			
システムの最適化	システム将来 体系の検討	要件定義書の 作成	新システム 機器の構築等	新システムサーバ 導入・運用開始	

5 現行体系及び将来体系

(略)

6 最適化効果指標・サービス指標

(略)

グループウェアソフトの選定の状況及び導入状況

業務の効率化・省力化を図るための方策を検討した結果、電子決裁及び文書管理機能等を有するグループウェアソフトの導入が有効と判断し、

操作が解りやすく職員が容易に使用できること

当機構で使用するには製品の改修が必要ないこと

等を考慮し、各種市販ソフトの資料収集、販売業者のデモンストレーション確認、コンサルティング会社からの意見聴取を実施後、特定のサンプル製品に関して試行を行い、製品の選定・導入を実施した。

平成20年度における業務実績

平成19年度に策定した最適化計画を実現するための仕様書等の作成、開発業者の選定状況

国の行政機関の業務・システムの最適化の取組に準じて、平成19年度に策定した「駐留軍等労働者の労務管理等事務の業務・システム最適化計画」を実現するため、仕様書（要件定義書）等を作成した。

また、総合評価落札方式により開発業者の選定を行った。

機構内一般業務についての効率化・省力化を図るためのeラーニングの有効性の調査・検討、導入方針の作成状況

機構内LANを活用したeラーニングの有効性を検討するため、
市販のeラーニングシステム等の資料収集、分析
他機関におけるeラーニングの利用実態調査
を行い、次のとおりeラーニング導入方針を作成した。

eラーニング導入方針（概要）

機構内一般業務についての効率化・省力化を図るため、機構内LANを活用したeラーニングの有効性について調査・検討し、この結果を導入方針とする。

調査等

- 1 eラーニングの効果等について調査
 - (1) 集合研修の代替、集合研修の補完ツールとしての利用、周知・徹底教育への利用、全職員への教育機会の提供に効果
 - (2) 受講継続のモチベーション維持が困難、業務時間内での学習時間の確保ができない。新たな経費が必要（システム、ネットワーク、教材の購入・開発、維持運営費など）、コミュニケーションや行動を通して学ぶ体感型の研修には向かない、その組織特有な業務に対する市販教材がない、など問題点
- 2 イン트라ネット型システムについての調査
専用ソフト及び専用サーバを使用して、eラーニングシステムを構築し、運用する方式。各社のeラーニング専用ソフトに基本的に機能上の差はない。
- 3 他機関の導入実態調査
集合研修の代替、集合研修の補完ツール、教育機会の提供として使用。受講管理、教材の自主作成及びその改修には、相当の負担が生じるとのこと。

検討

- 1 業務の効率化等の検討
 - (1) 集合研修に係る活用
 - ア 集合研修の代替としての利用
集合研修の空いた時間の活用、部外委託研修の部外委託費、業務の削減効果
 - イ 集合研修の補完ツールとしての利用
集合研修時間の有効活用
 - (2) 他の教育への活用
 - ア 周知・徹底教育への利用
全職員に対し早期に周知・徹底が図られ、経費及び講師の業務負担の軽減
 - イ 全職員への教育機会の提供としての利用
職場においていつでも学習でき、各職員のスキルアップにつながる効果

2 問題点

eラーニングの実施に伴う教材の調達・作成・管理、受講管理などの業務負担、システムの導入経費の負担、勤務時間中の学習環境など

3 対応案

学習管理機能（コース配信、学習登録、進捗状況）のある効率的な経費面に配慮したシステムを導入、教材は市販の調達可能なものとし、実施要領等により学習しやすい環境とする。

導入方針

パソコン研修、情報セキュリティ教育、セクシャル・ハラスメントをeラーニングで実施することにより、業務の効率化・省力化が認められること、また、職員のスキルアップを図ることにより一般業務の効率化・省力化につながることを期待できることから導入。導入後もeラーニングの有効利用について検討していく。

1 実施内容

パソコン研修、情報セキュリティ教育、セクシャル・ハラスメント防止の教育をeラーニングで実施。平成21年度に教材調達、実施要領の作成及び試行。平成22年度から運用。

2 eラーニングシステム

学習管理の基本機能を有する効率的なシステム（経費面考慮）

3 教材の調達

教材は、2のシステムで動作する市販教材を調達

4 実施計画

- (1) システム構築（仕様書作成、契約、構築、試行運用）
- (2) 教材の調達
- (3) eラーニング実施要領の作成

(2) 経費の抑制

【中期目標】

業務運営の効率化に関する事項

経費の抑制

- ・人件費（退職手当を除く。）を含む機構運営関係費について、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）を基準として、中期目標期間の最終年度（平成22年度）までに15%の縮減を図ること。ただし、新規に追加されるもの、拡充分は除く。

【中期計画】

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

業務の運営体制

- ・人件費（退職手当を除く。）を含む機構運営関係費について、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）を基準として、中期目標期間の最終年度（平成22年度）までに15%の縮減を図るため、業務運営体制の見直しによる人員数の削減等により、各年度平均して人件費4%、物件費2%の抑制を図る。ただし、新規に追加されるもの、拡充分は除く。

【年度計画】

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

経費の抑制

- ・業務運営体制の見直しにより、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）を基準として、中期目標期間の経過年度を平均して人件費4%、物件費2%の経費の抑制を図る。ただし、新規に追加されるもの、拡充分は除く。

平成18年度、平成19年度の業務概要（参考）

人件費の抑制状況

平成18年度においては、年度当初に常勤職員16人の削減を実施するとともに、採用の抑制を図ったことなどにより、平成17年度に対し7.4%の抑制となり、平成18年度計画で掲げられている抑制率を達成した。

また、平成19年度においては、前年度に引き続き常勤職員数の削減（16人）を実施したことにより、前期中期目標期間の最終年度である平成17年度に対し9.5%の抑制、平成18年度から平成19年度までの経過年度平均で4.8%の抑制となり、平成19年度計画で掲げられている抑制率を達成した。

物件費の抑制状況

平成18年度においては、一括調達及び割引制度の利用により経費を削減したことと、各課単位で実施していた研修を統一して実施し、旅費を削減させるなどにより、平成17年度に対し3.3%の抑制を図り、平成18年度計画で掲げられている抑制率を達成した。

また、平成19年度においては、支部の整理統合による建物賃借料の削減によるほか、従来から用紙等の購入の際に実施していた一括調達を、更に文房具類などの汎用品についても対象とし、これらの経費を抑制したことから、前期中期目標期間の最終年度である平成17年度に対し6.4%の抑制、平成18年度から平成19年度までの経過年度平均で3.2%の抑制となり、平成19年度計画で掲げられている抑制率を達成した。

平成20年度における業務実績

人件費の抑制状況

平成20年度においては、平成18年度及び平成19年度に引き続き、常勤職員の削減（16人、3年累計48人）を実施したことにより、前期中期目標期間の最終年度である平成17年度に対し15.6%の抑制、平成18年度から平成20年度までの経過年度の平均で5.2%の抑制となり、平成20年度計画で掲げられている抑制率を達成した。

人件費（退職手当を除く。）の抑制状況については、次のとおりである。

人件費の抑制状況

（単位：百万円）

区分	平成17年度 (A)	平成20年度 (B)	増減額 (C) = (B) - (A)	抑制率(%) (D) = (C) / (A)	経過年度平均 抑制率(%) (E) = (D) / 3
人件費	2,747	2,318	429	15.6	5.2

物件費の抑制状況

平成20年度においては、平成20年2月に実施した本部事務所の移転及び平成20年4月に実施した横須賀支部横浜分室の廃止により、建物等賃借料を約1億円削減したこと、また、従前から用紙、文房具類などの汎用品等の購入について一括調達を実施していることなどにより、前期中期目標期間の最終年度である平成17年度に対し、21.6%の抑制、平成18年度から平成20年度までの経過年度の平均で7.2%の抑制となり、平成20年度計画で掲げられている抑制率を達成した。

物件費の抑制状況については、次の表のとおりである。

物件費の抑制状況

（単位：百万円）

区分	平成17年度 (A)	平成20年度 (B)	増減額 (C) = (B) - (A)	抑制率(%) (D) = (C) / (A)	経過年度平均 抑制率(%) (E) = (D) / 3
物件費	803	629	173	21.6	7.2

2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

(1) 駐留軍等労働者の募集

ア 在日米軍に紹介する率90%以上を維持するための施策の実施

【中期目標】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 駐留軍等労働者の募集

- ・在日米軍からの労務要求に迅速かつ的確に対応するため、労務要求書受理後一か月以内に資格要件を満たす者を在日米軍に紹介する率について、中期目標期間において平均90%以上の維持に努めること。

【中期計画】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

駐留軍等労働者の募集

- ・在日米軍からの労務要求に対し、労務要求書受理後一か月以内に資格要件を満たす者を在日米軍に紹介する率について、以下の措置を講ずることにより、中期目標期間において平均90%以上の維持に努める。
 - インターネットを利用した募集について、各種メディアを活用し周知徹底することにより、募集の促進を図る。
 - 携帯電話の利用による応募システムを構築する。
 - 沖縄県においては、応募の機会を増加させる観点から、インターネットを利用した事前募集を通年実施するほか、年2回実施している支部窓口での応募受付業務についても見直しを実施する。

【年度計画】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

駐留軍等労働者の募集

- ・中期計画に定める在日米軍に紹介する率90%以上を維持するため、次の施策を実施する。
 - インターネットを利用した募集について、周知徹底を図るためにポスター、パンフレット、新聞、テレビ等を活用する。
 - 沖縄県においては、応募の機会を増加させる観点から、インターネットを利用した事前募集を引き続き通年実施するほか、支部窓口での応募受付業務のうち定期募集を見直し、試行する。
 - その試行結果及び平成19年度に実施した追加募集の結果を踏まえ、通年実施に向けた検討を行う。

平成18年度、平成19年度の業務概要(参考)

在日米軍に対する紹介状況

駐留軍等労働者の募集については、在日米軍から労務要求があった場合、当機構から資格要件を満たす者を紹介し、在日米軍が面接の上、採用するというシステムになっている。

労務要求書受理後1か月以内に資格要件を満たす者を在日米軍に紹介するため、インターネットを利用した応募受付の継続実施やパンフレット、新聞等のメディアを活用した「インターネットを利用した募集に関する周知・宣伝等の施策」を講じた。

その結果、平成18年度の紹介率は90.3%、平成19年度は90.9%であった。

メディアの活用状況

インターネットを利用した募集について周知を図るため、本土では新聞広告等3種類のメディアを活用し、また、沖縄県の事前募集¹については、これらに加えて、ポスター等3種類のメディアを活用した。

那覇・コザ支部におけるインターネットを利用した事前募集の通年実施のほか、追加募集業務の実施状況

那覇・コザ支部における窓口での応募受付業務については、従前、春期の定期募集と秋期の追加募集²の年2回それぞれ約1か月間のみ実施してきた。応募の機会を増加させる観点から、平成18年度は、このうち、秋期の追加募集について、実施期間を見直し、10月から平成19年3月までの土曜日、日曜日及び祝日並びに年末年始の休日を除く各月の月上旬5日間、支部窓口で応募受付を試行的に実施した。

その結果、応募者から支部窓口における応募受付の機会が増えて便利になったとの反響があったこと等から、平成19年度は、10月から平成20年3月までの土曜日、日曜日及び祝日並びに年末年始の休日を除く各月の月上旬5日間、支部窓口にて応募受付業務を実施した。

平成20年度における業務実績

在日米軍に対する紹介状況

在日米軍からの労務要求書受理後1か月以内に資格要件を満たす者を在日米軍に紹介するため、インターネットを利用した応募受付や公共職業安定所（ハローワーク）を通じた募集等を実施した。その結果、平成20年度の紹介率は87.7%となった。

メディアの活用状況

次の表のとおり各種メディアを活用し、インターネットを利用した募集について幅広く周知した。

メディアの活用状況

利用メディア	実施時期	資料の提供先等
新聞広告	・平成20年4月	・琉球新報、沖縄タイムス
	・平成20年6月	・東奥日報、神奈川新聞、 静岡新聞、中国新聞、長崎新聞 ・琉球新報、沖縄タイムス
	・平成20年9月	・琉球新報、沖縄タイムス

1 沖縄県においては、在沖米軍施設への求職者が多いことから、事前にこれらの者を募集・登録し、在沖米軍から労務要求があり次第、その中から資格要件を満たす者を選出し紹介する方法をとっている。

2 秋期の追加募集とは、定期募集に応募できなかった求職者を対象としている募集をいう。

利用メディア	実施時期	資料の提供先等
新聞広告	・平成20年10月	・東奥日報、神奈川新聞、静岡新聞、中国新聞、長崎新聞、毎日新聞地方版 〔青森、神奈川、広島、山口、長崎の5県〕 読売新聞地方版 〔青森、神奈川、広島、山口の4県〕
	・平成20年11月	・読売新聞 長崎地方版
	・平成20年12月	・琉球新報、沖縄タイムス
パンフレット	・平成20年4月～	・公共職業安定所(ハローワーク) ・地方公共団体 ・高校・大学 ・職業能力開発校 等
機構広報誌	・平成20年4月、7月、10月 ・平成21年1月	・公共職業安定所(ハローワーク) ・地方公共団体 等

駐留軍等労働者募集パンフレット

The image displays a recruitment brochure for US military personnel in Japan. The left side shows the cover with a scenic landscape and the title '日本の安全保障に貢献 在日米軍従軍員 募集案内' (Contribute to Japan's Security: Recruitment Information for US Military Personnel in Japan). The right side shows the brochure's content, which includes sections for '採用の種類' (Types of Employment), '待遇' (Benefits), '教育訓練' (Education and Training), and '福利厚生' (Welfare and Benefits). The '採用の種類' section lists various roles like '勤務員' (Staff), '技術員' (Technicians), and '専門員' (Specialists). The '待遇' section details salary, housing, and other benefits. The '教育訓練' section describes training programs, and the '福利厚生' section lists health insurance and other welfare services.

沖縄県における事前募集については、上記に加え、次についても実施した。
なお、テレビを使っての周知に関しては、民放3社も加えた。

利用メディア	実施時期	資料の提供先等
ポスター	・平成20年4月	・公共職業安定所(ハローワーク) ・地方公共団体 ・職業能力開発校 等
テレビ	(NHK) ・平成20年5月~平成21年2月 (民放3社) ・平成20年5月、11月	・延べ23回 ・延べ 6回 ・計 29回
ラジオ	(NHK) ・平成20年6月~10月、12月 ・平成21年1月、3月	・延べ18回

那覇・コザ支部におけるインターネットを利用した事前募集の通年実施状況

沖縄県においては、平成20年5月7日からインターネットを利用した事前募集を通年実施した。その結果、インターネットを利用した応募受付については、平成19年度の56%から61%へと5ポイントの伸びを示した(前年度の伸び3ポイント)。

なお、本土においては平成19年度の40%から52%へと12ポイント伸びを示した(前年度の伸び6ポイント)。

これは、各種メディアを活用した周知による効果があったものと考えられる。

インターネットによる応募状況については、次の表のとおりである。

インターネットによる応募状況

【沖縄県】

年 度	応募者数	インターネット		支 部 窓 口	
		人数	割合	人数	割合
平成18年度	9,101人	4,810人	53%	4,291人	47%
平成19年度	8,474人	4,718人	56%	3,756人	44%
平成20年度	8,273人	5,018人	61%	3,255人	39%

【本土】

年 度	応募者数	インターネット (うち携帯電話)		公共職業安定所	
		人数	割合	人数	割合
平成18年度	3,031人	1,022人 ()	34% (-)	2,009人	66%
平成19年度	3,425人	1,364人 (150人)	40% (11%)	2,061人	60%
平成20年度	3,608人	1,866人 (342人)	52% (18%)	1,742人	48%

那覇・コザ支部における支部窓口での応募受付業務のうち定期募集の見直し、試行状況

応募の機会を増加させるため、支部窓口での応募受付業務について、平成19年度まではおおむね5月に約1か月間のみ実施してきた定期募集の実施期間を見直し、平成20年度は5月から9月までの土曜日、日曜日及び祝日を除く各月の上旬5日間、支部窓口での応募受付を試行した。この試行に当たっては、これまでおおむね5月約1か月間の定期募集が定着しているため、この時期に応募者の集中が予想されることから、5月の受付期間は連休明けから10日間と設定し、応募者の利便性を図った。

支部窓口における定期募集の実施期間

実施年	応募受付期間	
平成20年	5月7日(水)～20日(火)の10日間	土曜日、日曜日及び祝日を除く各月の月上旬5日間
	6月2日(月)～6日(金)の5日間	
	7月1日(火)～7日(月)の5日間	
	8月1日(金)～7日(木)の5日間	
	9月1日(月)～5日(金)の5日間	

那覇・コザ支部における定期募集試行結果及び平成19年度に実施した追加募集の結果を踏まえた、通年実施に向けた検討状況

平成19年度に実施した追加募集の結果及び平成20年度に実施した定期募集の実施期間の見直しの結果、応募者から「支部窓口における応募受付の機会が増えて便利になった」との反響があったこと及び各月において相当数の者が応募していることから、支部窓口での応募受付業務の見直しについては、効果があったものと考えられる。

これらを踏まえ、平成21年度は各月ごとの応募受付期間を廃止し、支部窓口での応募受付業務の通年実施を試行することとした。



応募受付窓口（那覇支部）

イ 関東地区における駐留軍等労働者の募集方式の変更

【中期目標】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 駐留軍等労働者の募集

- ・在日米軍が実施している関東地区における駐留軍等労働者の募集を、機構を通じて募集する方式に変更することについて検討し、推進すること。

【中期計画】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 駐留軍等労働者の募集

- ・在日米軍が実施している関東地区における駐留軍等労働者の募集を、機構を通じて募集する方式に変更することについて検討し、国及び在日米軍との連携を十分に図り、推進する。

【年度計画】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 駐留軍等労働者の募集

- ・在日米軍が実施している関東地区における駐留軍等労働者の募集を、機構を通じて募集する方式に変更することについて、引き続き在日米軍（陸軍、海軍及び空軍）との調整を行う。

この調整を了した軍から順次募集の方式を変更する。

平成18年度、平成19年度の業務概要（参考）

関東地区における募集を機構を通じて募集する方式に変更することについて在日米軍との調整状況及び募集方式の順次変更状況

関東地区における駐留軍等労働者の募集は在日米軍が実施しているところであるが、これを当機構を通じて募集する方式に変更することについて、国と連携を図りつつ、在日米軍に対して、募集方式を変更する理由及びメリットを説明し、公共職業安定所（ハローワーク）や機構ホームページを利用した募集方式の手順を提示して理解を求めてきた。

その結果、

平成18年8月から 海軍は、横須賀地区の全従業員について

平成19年5月から 陸軍は、座間地区の時給制臨時従業員（HPT）¹及び海軍は、厚木地区の技能・労務職について

平成20年1月から 海軍は、厚木地区の警備・消防職並びに陸軍は、座間地区の限定期間従業員及び日雇従業員について

それぞれ機構を通じて募集する方式に変更し実施した。

関東地区の在日米軍施設	
陸 軍	座間地区 （キャンプ座間、横浜ノース・ドック、相模総合補給廠、相模原住宅地区） 赤坂プレス・センター
海 軍	横須賀地区 （横須賀海軍施設、根岸住宅地区、池子住宅地区及び海軍補助施設、吾妻倉庫地区、浦郷倉庫地区、鶴見貯油施設） 厚木地区 （厚木海軍飛行場、上瀬谷通信施設、深谷通信所） ニューサンノー米軍センター
空 軍	横田地区 （横田飛行場、所沢通信施設、大和田通信所、多摩サービス補助施設）

平成20年度における業務実績

関東地区における募集を機構を通じて募集する方式に変更することについての在日米軍との調整・募集方式の変更状況

関東地区における駐留軍等労働者の募集を、機構を通じて募集する方式に変更することについて、更に推進するため、在日米各軍と調整を図った。

その結果、

平成20年7月から 空軍は、横田地区のAAFE S²の従業員について

平成20年9月から 陸軍は、座間地区のAAFE Sの従業員について

平成21年1月から 海軍は、厚木地区の既の実施している技能・労務職、警備・消防職を含む全従業員について

それぞれ機構を通じて募集する方式に変更し実施した。

¹ 時給制臨時従業員（HPT：Hourly Pay Temporary Employees）とは、必要がある場合に限り、臨時的業務を行うため、又は常用される職員を補助するために、1年を超えない期間雇用される時給の従業員をいう。

² AAFE Sとは、在日米軍基地内に売店や食堂等を設置している、「陸軍及び空軍エクスチェンジ・サービス（Army and Air Force Exchange Service）」の略称である。

機構を通じて実施している募集の状況（平成21年3月末日現在）	
陸 軍	座間地区 （時給制臨時従業員（HPT）、限定期間従業員、日雇従業員、AAFE S従業員）
海 軍	横須賀、厚木地区 （常用従業員、時給制臨時従業員（HPT）、限定期間従業員、日雇従業員）
空 軍	横田地区 （AAFE S従業員）

（２）駐留軍等労働者の福利厚生施策

ア 退職準備研修の内容の充実及び質の向上

【中期目標】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

駐留軍等労働者の福利厚生施策

- ・駐留軍等労働者の福利厚生施策については、駐留軍等労働者の要望を踏まえて実施する等により質の向上に努めること。

【中期計画】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

駐留軍等労働者の福利厚生施策

- ・定年退職を予定している駐留軍等労働者を対象とした退職準備研修について、プログラムの統一等内容の充実及び質の向上を図る。

【年度計画】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

駐留軍等労働者の福利厚生施策

- ・退職準備研修のプログラムの統一等内容の充実及び質の向上を図るための見直し案に基づき同研修を実施し、検証した後、次年度の計画を作成する。

平成18年度、平成19年度の業務概要（参考）

調査分析結果を踏まえ、退職準備研修の実施機関、プログラム及び受講対象者についての見直し案の作成状況

退職準備研修は、各支部において実施方法が支部開催や部外委託であったり、実施場所や駐留軍等労働者が受講する講義項目等もまちまちであるため、プログラムの統一を含め、同研修の内容の充実及び質の向上について検討を行うこととした。

平成18年度においては、退職準備研修の現状及び民間企業等の退職準備研修の実施状況について調査・分析し、退職準備研修の新たな枠組を確立するため、経済性・効率性も考慮し、受講対象者、実施方法、実施場所、講義項目、講師料及び使

用テキストのそれぞれについて見直しの方向性を検討した。

平成19年度においては、国及び米軍との調整を行い、協議を整えた上で、次の表のとおり見直し案を作成するとともに、平成20年度から当該見直し案を円滑に実施できるよう、駐留軍等労働者への周知、受講希望者数の把握等を行った。

検討項目	見直し前	見直し案	効果
受講対象者	定年退職予定者 (59歳)	段階的に50歳まで引き下げる。 (平成20年度は56歳以上、平成21年度は53歳以上、平成22年度以降は50歳以上)	早期に受講する機会を設けることにより、資産運用等について、より計画的な人生設計を行えるようになる。
実施方法	支部開催及び部外委託	原則として支部開催とする。	従業員のニーズに合った研修プログラムを策定・実施できる。
実施場所	支部会議室、公共施設及び民間施設	原則として支部会議室で実施する。	経済性及び研修に参加する際の利便性を図ることができる。
講義項目	各支部において過去の実施内容を踏まえ選定している。主な項目は、人生設計、退職年金制度、健康管理、資産運用等	原則として「今後の生活設計」、「退職手当制度等」、「心の健康と身体の健康」とする。	民間企業等において需要の高い講義内容と同等の講義項目を選定することにより、計画的な人生設計の策定に寄与できる。
講師料	無料又は有料 有料の場合、講師料の基準無	講師料の統一基準を設定する。	各支部、同水準のサービスを提供できる。
テキスト	(社)中高年齢者雇用福祉協会発行のテキスト、又は、講師が用意するテキスト	統一したテキストを受講者に配布する。	本部において統一したテキストを一括購入することにより、経費の削減を図ることができる。

平成20年度における業務実績

退職準備研修の見直し案に基づく研修の実施状況、検証結果及び次年度の計画の作成状況

平成20年度においては、平成19年度に作成した見直し案に基づき退職準備研修を実施し、受講者を対象に行ったアンケート調査を基に検証を行い、その結果を次の表のとおりまとめた。

検討項目	見直し案	実施状況	検証結果
受講対象者	段階的に50歳まで引き下げる。 (平成20年度は56歳以上、平成21年度は53歳以上、平成22年度以降は50歳以上)	受講年齢の引き下げにより、受講希望者が増大 平成19年度 419人 平成20年度 1,081人 (+662人) ・59歳 受講対象者の約9割 受講者の約3割 ・56歳から58歳 受講者の約7割	56歳から58歳までの受講者が約7割を占めたことから、定年退職直前ではなく、早期に受講したいとの意向が伺える。平成21年度は53歳以上としていることから引き続き検証する。
実施方法	原則として支部開催とする。	各支部とも支部開催にて実施した。	従業員のニーズにあったプログラムを策定できることから、引き続き支部開催とする。
実施場所	原則として支部会議室で実施する。	受講希望者の増大により、各支部とも支部会議室では収容できなかったことから、公共施設等で実施した。	受講者の増大は一時的であり、今後は受講希望者数が一定に落ち着けば、支部会議室での実施が可能と思われる。
講義項目	原則として「今後の生活設計」、「退職手当制度等」、「心の健康と身体の健康」とする。	見直し案による講義項目により実施した。	全講義項目とも受講者の満足度は80%以上と好評であったことから、引き続き同講義項目により実施する。更なる研修の充実を図るため、平成21年度の研修後にアンケート調査を行い、受講者の意見及び要望等を聴取する。
講師料	講師料の統一基準を設定する。	人事院の研修基準を準用した講師料を統一基準として設定したが、一部講師料が基準を超えた支部は、本部と事前協議を行った。	統一基準は、研修講師を本来業務としている企業の講師料とは隔たりがあるが、今後の所要額を見ながら必要に応じて基準額の見直しを検討する。
テキスト	統一したテキストを受講者に配布する。	複数の研修用テキストについて、内容及び価格を比較検討した結果、最適と判断した「ライフプランのてびき」を配布した。	受講者の満足度は約80%と好評であり、また一括購入により経費削減を図ることができたことから、平成21年度も同テキストを一括購入し配布する。

平成20年度は56歳以上の駐留軍等労働者を対象に実施したが、受講対象年齢を段階的に引き下げることとしていることから、平成21年度においても、見直し案及び平成20年度の検証結果を踏まえつつ、引き続き研修を実施し、更に検証を重ねることとする平成21年度の計画を作成した。



退職準備研修の様子（座間支部）

イ 制服、作業着及び靴類等の仕様の見直し、品質の向上等

【中期目標】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

駐留軍等労働者の福利厚生施策

- ・駐留軍等労働者の福利厚生施策については、駐留軍等労働者の要望を踏まえて実施する等により質の向上に努めること。

【中期計画】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置

駐留軍等労働者の福利厚生施策

- ・駐留軍等労働者に貸与している制服、作業着及び靴類等の仕様について、駐留軍等労働者の要望を踏まえ、国及び在日米軍との連携を十分図り、その見直しを実施し、品質の向上等を図る。

【年度計画】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置

駐留軍等労働者の福利厚生施策

- ・駐留軍等労働者に貸与している制服、作業着及び靴類等の仕様について、在日米各軍において区々であったものを統一するため、国及び在日米各軍との連携を十分に図り、見直し案を作成する。

平成18年度、平成19年度の業務概要（参考）

制服等の発注時の仕様の見直しが必要とされる品目について、見直しのための素案の作成状況

駐留軍等労働者に貸与している制服、作業着及び靴類等（以下「制服等」という。）は、形状、材料等の標準的な規格を概略的に示している「制服等仕様書」の範囲内で、現地米軍の要求等を考慮し購入していることから、支部間で制服等の品質及び価格に格差が生じている。

この状況を踏まえ、制服等の品質管理の均等化等について、国及び在日米軍と連携を図り、「制服等仕様書」の見直しを検討することとした。

平成18年度においては、仕様書について調査・分析を行い、「制服等仕様書」の見直しの方向性についての検討を行った。

また、平成19年度においては、国及び在日米軍と協議し、現行の「制服等仕様書」及び「制服等基準表」を見直すことで意見が一致し、当機構において、

貸与品目を99品目（約1,140仕様）から73品目（73仕様）にする。

貸与対象職種を699職種から614職種にする。

事務系職種の貸与品目、貸与数量及び貸与期間の適正化を図る。
などを内容とする見直し素案を作成した。

平成20年度における業務実績

制服、作業着及び靴類等の仕様の見直し案の作成状況

平成19年度に機構において作成した見直し素案について、国及び在日米軍に提示したところ、在日米軍は各軍との調整を踏まえ、一部修正の上、平成20年8月22日に国へ修正案を提示した。

修正案の主な内容としては、貸与品目については、カバーオールペーパー（フード付きビニール製つなぎ服）等が廃止品目から除外されたことやヘルメット等について別仕様を設けたことにより、73品目（73仕様）から76品目（95仕様）になり、貸与対象職種については、11職種（通関事務調整職ほか10職種）が追加されたことにより、614職種から625職種となり、いずれも業務上の必要性から修正されたものであった。

当機構は、今後の制服等の購入に当たり、どの受注業者からも安定的かつ同等品が納入されるよう細部の仕様を定めておく必要があることから、在日米軍と細部の仕様の調整を行った上で、米側修正案に対する見直し案を作成し、国に提示したところ、これにより平成21年1月20日に国と在日米軍との間で制服等仕様書及び制服等基準表の改正につき基本合意がなされた。

この見直しにより、これまで細分化されていた仕様について、原則1品目1仕様とすることにより品質管理の均等化が図られ、かつ、各軍共通のものを貸与することが可能となっており、また、駐留軍等労働者の要望も踏まえた内容で仕様を作成されていることから、品質の向上等が図られた内容となっている。

見直しの主な内容については、次のとおりである。

- (1) 貸与品目：99品目（約1,140仕様） 76品目（99仕様）
廃止：29品目（ジャケット、地下足袋、靴下等）
代替：18品目（略帽等） 22品目（消防員帽子等）
新規：2品目（ライフベスト、セーフティグラス）
- (2) 貸与対象職種：699職種 625職種（74職種）
廃止：93職種（会計技術職、車両配車職等）
追加：19職種（訓練技術職、ボイラー装置操作工等）
- (3) 事務系職種の貸与品目、貸与数量及び貸与期間の適正化
貸与品目：(例) 管理専門職 作業帽等 10品目 8品目
貸与数量：(例) 包装保存専門職 作業用綿手袋 5組 2組
貸与期間：(例) 包装保存専門職 作業靴 2年 3年



駐留軍等労働者に貸与する制服の例
(左：作業着、右：警備員活動服)

ウ 「殉職者賞じゅつ金」制度の導入

【中期目標】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

駐留軍等労働者の福利厚生施策

- ・駐留軍等労働者の福利厚生施策については、駐留軍等労働者の要望を踏まえて実施する等により質の向上に努めること。

【中期計画】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

駐留軍等労働者の福利厚生施策

- ・上記のほか、福利厚生施策の質の向上に資する取組を推進する。

【年度計画】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

駐留軍等労働者の福利厚生施策

- ・上記ア及びイのほか、警備職及び消防職に従事する駐留軍等労働者が職務遂行中に死亡した場合の新たな補償制度として、遺族に支給する「殉職者賞じゅつ金」について、地方公共団体及び民間企業等の実施状況を調査し、導入の可否を検討する。

平成18年度、平成19年度の業務概要（参考）

新たな法定外休業給付制度について、民間企業等の実態調査の実施状況及び導入の可否の検討状況

平成18年度に駐留軍等労働者の労働条件の中で不十分と考えられる項目の洗い出しを行い、業務災害及び通勤災害を被った場合の休業給付制度について、身分保障の期間等の格差を是正する必要があることから、新たな法定外休業給付制度について、国家公務員の諸制度との相違点に着目し、調査、分析、改善案を作成し、国に提示した。

国としては、同制度の導入に当たっては、民間企業についても調査、分析した方が良い旨の意見もあり、当機構としても、さらに内容を充実すべく、平成19年度に更に民間企業について調査を実施することとし、民間企業及び地方自治体における法定外休業給付制度の導入の状況を把握するため、各種文献及び資料を収集、民間企業等の実態調査を実施し、調査結果報告を国に提示した。

平成20年度における業務実績

「殉職者賞じゅつ金」制度についての地方公共団体及び民間企業等の実施状況の調査、導入についての検討状況

警察及び消防関連資料、各種文献、インタビューにより、地方公共団体及び民間企業等における実施状況を調査した。

地方公共団体においては、調査に必要な資料を収集し、収集した資料の分析を行った結果、地方公共団体の警察・消防職員の「殉職者賞じゅつ金」制度は、警察職員で昭和29年から、消防職員で昭和37年から確立されており、これらの資料をさらに分析し、制度導入の検討をした。

また、地方公共団体と民間企業等の実施状況においては、民間企業の警備・消防業務に従事する社員は、関連資料・各種文献等の公表資料が皆無の状況にあるため、資料調査による分析よりも、主として関係企業に対するインタビュー調査によって分析を進めた。

調査結果報告の概要は次のとおりである。

駐留軍等労働者（消防・警察職）に対する新たな賞じゅつ金制度について

1 調査結果

(1) 地方自治体の消防職員の「殉職者賞じゅつ金」について

ア 殉職者賞じゅつ金に関する法令等

国は消防職員の殉職者賞じゅつ金に関する規定を昭和37年に制定された消防表彰規程（昭和37年消防庁告示第1号）で定めており、また、地方自治体及び広域事務組合でも国と同様な消防賞じゅつ金に関する条例・規程を定めている。

消防表彰規定の賞じゅつ金は「殉職者賞じゅつ金」、「障害者賞じゅつ金」及び「殉職者特別賞じゅつ金」（59.4.1.創設）の3種類があり、消防庁長官・地方自治体の首長等は、消防庁職員又は都道府県航空消防隊職員、消防職員、消防団員に対し賞じゅつ金を支給することができることとされている。

イ 殉職者賞じゅつ金の支給要件と支給金額

消防活動は、しばしば身体に対し高度の危険が予測される状況の下において遂行されるため、消防職員が殉職する場合もある。

殉職者賞じゅつ金とは、このような災害に際し一身の危険を顧みることなく職務を遂行中に殉職した者に対してその功労に報いるため程度に応じて最高2,520万円（殉職者特別賞じゅつ金は3,000万円）支給されるものである。

この場合の功労とは消防表彰規程（昭和37年消防庁告示第一号）第5条及び第6条の2により、特別功労賞、顕功賞、功績賞を授与される程度の功労である。

殉職者賞じゅつ金の功労の程度と支給金額の関係は次の表のとおりである。

消防職員殉職者賞じゅつ金の功労の程度と支給金額

表彰の種類	功労の程度	支給金額
特別功労賞	特に抜群の功労があり他の模範となると認められる者	3,000万円 2,520万円
	抜群の功労があり他の模範となると認められる者	1,870万円
顕功賞	特に顕著な功労があると認められる者	1,360万円以下 900万円以上
功績賞	多大な功労があると認められる者	490万円

(2) 地方自治体の警察職員の「殉職者賞じゅつ金」について

ア 殉職者賞じゅつ金に関する法令等

国は警察職員の賞じゅつ金に関する規定を昭和29年に制定された警察表彰規則（昭和29年国家公安委員会規則14号）で定めており、また、都道府県の公安委員会でも国と同様な警察職員の賞じゅつ金に関する規則を定めている。

警察表彰規則では、賞じゅつ金には消防表彰規程と同様に「殉職者賞じゅつ金」、「障害者賞じゅつ金」及び「殉職者特別賞じゅつ金」の3種類があり、警察庁長官・都道府県知事は、警察庁の職員又は地方警務官、都道府県警察職員に賞じゅつ金を支給することができることとされている。

これらの者に対する殉職者賞じゅつ金は、同一の取り扱いとなっている。

イ 殉職者賞じゅつ金の支給要件と支給金額

警察職員は、個人の生命、身体及び財産を保護し、公共の安全と秩序の維持に当たるため、自らの身の危険を顧みず職務を遂行し、この結果、不幸にして殉職する場合がある。

殉職者賞じゅつ金とは、このような危害が加えられ、又は災害を被ることを予断できるのにもかかわらず、これを顧みることなくその職務を遂行したことに基づき、危害又は災害を受け殉職した者に対してその功労に報いるため程度に応じて最高2,520万円（殉職者特別賞じゅつ金は3,000万円以下）支給されるものである。

この場合の功労とは警察表彰規則第4条及び第5条の2により、警察勲功章、警察功労賞、警察功績賞または賞詞を授与される程度の功労である。

殉職者賞じゅつ金の功労の程度と支給金額の関係は次表のとおりであり、支給金額は消防職員に対する殉職者賞じゅつ金と同額となっている。

警察職員殉職者賞じゅつ金の功労の程度と支給金額

表彰の種類	功労の程度	支給金額
警察勲功章	殉職に係る事案について特に抜群の功労があり、一般の模範となると認められる者に係る者	3,000万円 2,520万円
警察功労賞	殉職に係る事案について抜群の功労があり、一般の模範となると認められる者に係る者	1,870万円
警察功績賞	殉職に係る事案について特に顕著な功労があると認められる者に係る者	1,360万円以下 900万円以上
賞 詞	殉職に係る事案について多大な功労があると認められる者	490万円

(3) 民間企業の消防及び警備業務に従事する社員の「殉職者賞じゅつ金」について

ア 民間企業における調査結果

(ア) 民間企業における消防及び警備業務に従事する社員の態様においては、調査対象企業の8割が不採算部門として経営本体から切り離し、消防及び警備業務の一部又は全部を外部に委託している。

(イ) 消防及び警備業務に従事している自社社員が業務上災害で死亡した場合の補償制度を設けている企業は8割であり、死亡一時金の平均額は約3,200万円であった。

ただし、消防及び警備業務に従事している社員と他の業務に従事している社員の補償金額に差は設けていない。

(ウ) 会社表彰、記念品、功労一時金の支給等の制度を設けている企業は2割弱であり、業務上災害で死亡した社員に対する制度を設けているのは、公益性の高い電力会社及び空港会社であった。

(エ) 調査対象企業の人事・労務担当者から、業務上災害で死亡した社員に対する殉職者賞じゅつ金についての考えを聴取したところ、企業における業務上災害による死亡は、原因が物やサービスを提供するための企業としての営利活動中に生じるものであり、警察官や消防士の使命は国家国民のための行動として社会的責任を負わされていることから、両者の位置づけは大きく異なるとの回答であった。

2 消防職及び警備職の駐留軍等労働者と地方自治体・民間企業の同種職員・社員との比較・検討 警察職員及び消防職員並びに同様な業務に従事する民間企業の社員についての調査結果を踏まえ、駐留軍等労働者の消防職及び警備職と、それらの 役割と職務、勤務時

の携行品・装備、業務上のリスク及び最近の事例等について比較・検討を行った。

(1) 警備職について

(ア) 民間企業における警備業務（警備会社社員を除く）は、侵入者及び違反者がいた場合の警察等への通報・連絡に留まっている。駐留軍等労働者の警備職は、米軍基地内の憲兵隊又は警備隊に所属し、米軍人と共に米軍基地内の治安維持活動を行っており、侵入者及び違反者の逮捕、デモ・騒乱等の鎮圧も任務としている。

(イ) 民間企業における警備社員（警備会社社員を除く）の携行品は特になく、無防備の状況である。

駐留軍等労働者の警備職の携行品は、拳銃、散弾銃等の小型武器の携行が義務づけられており、定期的の実弾射撃訓練等も行われている。

(ウ) 勤務は原則として基地内に限られるものの、その職務から、業務上のリスクは民間企業の警備業務（警備会社社員を除く）とは比べようもなく高い。

(2) 消防職について

(ア) 民間企業における消防業務は、事業所内における火災発生時の通報及び初期消火という初動体制を主な任務としており、本格的な消火活動は自治体の消防組織に委ね、その際の協力活動を行うに留まる。

(イ) 駐留軍等労働者の消防職は、米軍基地内の消防隊に所属し、日頃から厳しい訓練を重ね、米軍基地内における火災発生時には、米軍人と共に消火活動、人命救助、救急搬送などの全ての消防活動に従事している。

(ウ) 在日米軍基地と周辺自治体は、消防相互援助協定等を締結している場合があり、自治体消防からの援助要請があったときは、自治体消防の活動に加わるかたちで同様の火災対応に従事することとなる。

(エ) 勤務は原則として基地内に限られるものの、その職務から、警備職と同様、業務上のリスクは民間企業の消防業務とは比べようもなく高い。

(3) 最近の事例等については次の表のとおりである。

項目	地方自治体・警察職員	民間企業・警備社員	駐留軍等労働者・警備職
最近の事件・事故	H19.2. 軌道敷内に立ち入った女性を助けようとした交番勤務の警察官が電車と接触し殉職	H21.1.14. 大学のトイレ内で、男性が血を流して倒れているのを警備員が発見し、通報	H13.9.11. 米国同時多発テロ事件以降、在日米軍施設・区域で厳戒態勢をとっており、警備の職場環境は極度の緊張が強いられている
	H19.5. 銃器を使用した人質立てこもり事件で負傷した警察官の救出中に銃撃され殉職		H20.9.12. 在日米海軍横須賀基地に向けてゲリラによるロケット弾発射事件

項目	地方自治体・消防職員	民間企業・消防社員	駐留軍等労働者・消防職
最近の事件・事故	H15.6. 神戸市西区の民家火災で住民男性を救助しようと隊員が建物内に突入した直後、二階が崩れ落ち4名の消防士が殉職	H15.9.26. 十勝沖地震による原油タンク・ナフサタンク全面火災事故	H19.5.25. 在日米空軍嘉手納飛行場での航空機燃料漏出事故
	H19.10. 北海道美唄市の空ビル火災で二階部分で消火活動中、崩れ落ちてきた廃材の下敷きとなり2名の消防士が殉職	H19.7.16. 新潟中越地震による原子力発電所内の変圧器で火災事故	H21.1.20. 在日米空軍横田基地の国防会計財務事務所で火災。規模が大きく、火勢が強かったため東京消防庁から消防車9台の応援を受け、共に消火活動に従事

3 新たな補償制度についての検討

(1) 日本国との平和条約の効力の発生及び日本国とアメリカ合衆国との間の安全保障条

約第3条に基づく行政協定の実施等に伴い国家公務員等の一部を改正する法律（昭和27年法律第174号）では、駐留軍等労働者の勤務条件は、生計費並びに国家公務員及び民間事業の従業員の給与その他の勤務条件を考慮し定めるとされており、また、給与は、その職務の内容と責任に応ずるものでなければならないとしている。

(2) 消防職及び警備職に従事する地方自治体職員及び民間事業所社員について、「殉職者賞じゅつ金」の実施状況を調査したところ、地方自治体職員においては制度が確立しているが、民間事業所社員においては空港会社など一部の公共性の高い事業所に制度の導入が認められる状況であった。

(3) 消防及び警備に従事する地方自治体職員及び民間事業所社員の役割と職務、業務上のリスク等の勤務条件と駐留軍等労働者の消防職及び警備職と比較・検討したところ、民間事業所の社員は消防当局又は警察当局への通報などの初期対応が主であるが、駐留軍等労働者は米軍人と共に自ら治安維持活動、災害対応に当たっており、両者には大きな差異が認められた。

(4) 駐留軍等労働者の消防職及び警備職は、在日米軍基地の治安維持又は災害対応に従事するものであり、一旦出動する事態になれば地方自治体の消防職員及び警察職員とほぼ同一の職務に従事するものであり、その職務は極めて高度で業務上のリスクも高い。

4 検討結果

駐留軍等労働者は、日米安全保障条約に基づき我が国に駐留する在日米軍の任務遂行に必要な業務に従事するという重要な役割を果たしている。

特に、警備職及び消防職は、米軍人と共に米軍基地の治安維持、災害対応に当たっており、民間事業所の同種社員と比較すると、職務内容及び責任において差違が認められる。

更に、駐留軍等労働者の勤務条件においては、その職務の内容と責任に応じたものでなければならないことを考慮すれば、消防職及び警備職の駐留軍等労働者が、職務に専念し、その活動中に死亡した場合は、その功労に報いるための制度を検討する必要があると思料される。

(3) 駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成

ア 少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方についての検討

【中期目標】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成

- ・ 国の行政施策の企画立案に資するため、駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示すること。

【中期計画】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置

駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成

- ・ 国の行政施策の企画立案に資するため、「少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方」等の課題について、調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示する。

【年度計画】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとすべき措置

駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成

- ・ 少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方について検討を行うため、平成19年度調査結果を踏まえ、駐留軍等労働者に対して実施可能な具体的施策の検討を行う。

平成18年度、平成19年度の業務概要（参考）

民間企業における労働力確保のための施策の実態調査の状況及び分析状況

平成18年度は、少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方についての検討に資するため、我が国における中長期の労働力推移について各種文献資料等を基に、

西暦1920年から西暦2030年までの国民総人口の推移

総労働力人口と将来推計

在日米軍が所在する地域別労働力人口と将来推計等

我が国の人口と駐留軍等労働者全体の年齢別構成比

の各項目についての調査及び分析を実施した。

平成19年度は、少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方についての検討に資するため、民間企業における労働力確保のための施策の実態を調査・分析するという観点から、

米軍基地が所在する関係都県の経済動向・雇用情勢

民間企業の労働力確保の現状と取組み及び今後の見通し

の項目について調査を実施した。

平成20年度における業務実績

平成19年度調査結果を踏まえ、少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための実施可能な具体的施策の検討状況

平成19年度に実施した米軍基地所在都県の民間企業の労働力確保の取組等の調査結果を基に、平成20年度においては、駐留軍等労働者の特性を踏まえつつ、仕事と家庭の両立支援のための職場環境の整備、高齢化対策等の職場環境の整備など、駐留軍等労働者の確保のための実施可能な具体的施策の検討を行った。

その検討結果の概要については、次のとおりである。

参考文献：独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構編「駐留軍等労働者給与等実態調査報告書」
厚生労働省編「厚生労働白書」
人事院編「国家公務員給与等実態調査」
総務省統計局編「労働力調査」ほか

少子・高齢化における駐留軍労働者等の確保のための施策の在り方 (駐留軍等労働者に対して実施可能な具体的施策の検討)

1 駐留軍等労働者の特性の調査

(1) 雇用形態について

駐留軍等労働者の大多数は米軍基地所在市町村及びその周辺地域の出身者または居住者から雇用されており、米軍基地の始業時間が早い(午前7時30分)等の実情もあり、近隣から雇用される現状は、今後も続くものと予測される。

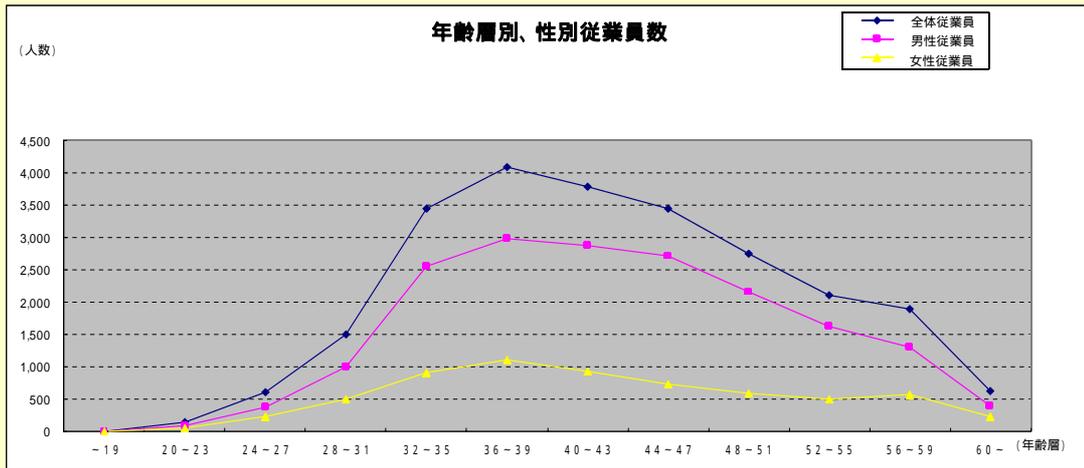
また、駐留軍等労働者は専門性の高い職種に就く。これまでのところ、米軍基地の編成に大きな変化もないことから、平成19年度の転居を伴う異動者は15名足らずと非常に少なく、民間企業でいう地域限定型社員に類似している。

(2) 若年労働者について

駐留軍等労働者の若年労働者(18～34歳まで)の比率は19.0%(24,396名中の4,638名)であり民間企業の33.1%と比べ低い。民間企業は学卒者を中心に採用し養成するという形態が底流にあり、いわゆる「フラット型」の年齢構成が多いのに対して、駐留軍等労働者の場合は、在日米軍が即戦力となる人材(技術力や専門知識)を求めため民間での実務経験者を採用しており、30歳・40歳代の比率が高いといった特徴がある。

また、10～20歳代の労働者で比較すると、民間企業従業員が20.8%、国家公務員は14.1%、駐留軍等労働者が5.6%(24,396名中の1,357名)となっている。

駐留軍等労働者の年齢層別、性別従業員数は次表のとおりである。



(3) 高齢者雇用と2007年問題についての影響

駐留軍等労働者が定年(60歳)に達し、引き続き雇用を希望する場合は、選定基準を満たしていると判断されたときは、1年を超えない期間で再雇用される。年齢は段階的に引き上げられ、平成25年4月1日以降は65歳までとなっている。

この再雇用制は早期(平成13年~)に導入され、かつ高齢者の雇用に積極的に取り組んでいることから、直近3か年(平成17~19年)の雇用延長希望者に対する採用割合は高くほぼ全員(再雇用の基準が満たすもの)が再雇用されている。また、駐留軍等労働者の年齢別構成比の分析では、そのピークが団塊世代(昭和22~24年生まれ)の約700万人)から外れていることから、「2007年問題」に関する労働者不足の影響は、特に大きな問題とはなっていない。

(4) 平均勤続年数について

雇用の流動性が問題視される現代社会において、駐留軍等労働者の平均勤続年数は、平成19年で13.4年であり10年前の平成10年と比較して1.9年伸びており、ここ10年間を通して着実に伸び続けている。このことは(6)で述べている退職者数が過去10年(平成15~19年)平均で駐留軍等労働者数の10.6%程度と低値で推移していることから、雇用は安定が続くとも予測されるが、今後、米軍再編の進捗による影響は不確定である。

また、国家公務員の平均勤続年数は、平成19年で20.2年であり10年前の平成10年と比較して1.1年伸びている。民間企業は13.0年であり10年前の平成10年と比較して1年伸びてはいるが、その伸びは両者とも駐留軍等労働者と比較すると鈍化している。

(5) 女性労働者について

駐留軍等労働者全体(男性主体の職種である警備・消防・船員等を除く。)のうち女性の占める比率は28.1%(22,382名中の6,298名)となっている。また、女性の年齢階層別では、一般的に子育て世代にあたる28歳~43歳の年齢階層が女性の駐留軍等労働者の54.3%(6,298名中の3,422名)であり、育児休業を取得した者の209名を都県別に見ると、沖縄県、神奈川県が多く育児休業取得者の80%を超える従業員がこの2県で占めている。

また、女性が就業している職種を調査したところ、女性労働者数の多い上位5位の職種は、

カウンター・アテンダント (JOB No.2039)	408名
管理専門職 (JOB No.9)	314名
管理専門職 (JOB No.10)	275名

会計技術職 (JOB No.7) 188名

ウェ이터・ウェイトレス (JOB No.2143) 170名

であり、これらを合計すると1,355名で女性の駐留軍等労働者の21.4%を占め、上位10位までの職種では2,034名で32.1%となっている。

また、国家公務員全体に占める女性の比率は15.9%(282,546名中の45,028名)、また、女性の年齢階層別は28歳~43歳が女性の国家公務員の58.0%(45,028名中の26,103名)である。

なお、日本の全就業者に占める女性労働者の比率は41.6%(6,376万人中の2,655万人)である。(平成20年度総務省統計局労働力調査)

(6) 退職者数の状況

駐留軍等労働者数は、過去10年(平成10~19年)の平均で見ると、25,064名で、その内10ヵ年平均の退職者数は10.6%に当たる2,665名であり、5ヵ年平均の退職理由は自己都合882名、契約満了497名、定年325名等である。

(7) 労働者確保の状況

当機構は、中期計画で在日米軍からの労務要求書受理後、1か月以内に資格要件を満たす者を在日米軍に紹介する率について平均90%以上の維持に努めると定め、業務運営を行っている。

平成14年度は83%と90%に満たなかったが、平成15年度から平成19年度までは90%以上を維持してきた。平成20年度は87.7%と若干下回った。この数字を見る限りは民間企業の労働力不足は駐留軍等労働者には及んでいない。

また、別の角度から見ると、労働者確保の状況は、雇用の流動性と関係してくるが、日本経済は昨秋以降急速に悪化しており、平成20年10月~12月期のGDPは年率で2桁の落ち込みとなり、それにつれ雇用情勢も厳しさを増している。民間企業の労働需要は冷え切っており、回復までにはまだ当分時間がかかると予測されている。駐留軍等労働者確保については楽観視はできないまでも日本経済が回復するまでの間、このような社会情勢を見ると安定した雇用の確保ができると予測されるものの、専門性の高い資格を要する職種や低賃金のパートタイム等の一部の職種においては、若干ではあるが雇用の確保が難しい状況も見られる。

2 駐留軍等労働者に対して実施可能な具体的施策の検討

(1) 少子・高齢化対策の基本的理念

少子・高齢化対策は社会全体が取り組んでこそ効果が上がる難しい課題ではあるが、駐留軍等労働者においてもこの取り組みを推進していかなければならないと思われる。現状において、駐留軍等労働者の雇用確保は比較的安定しており、民間企業ほど厳しいとは言い難いが、将来、少子化・高齢化のさらなる進展に伴う、人口減少により労働市場が縮小することが予測されており、その点においても、「次世代育成支援対策推進法」も念頭に、将来の駐留軍等労働者の確保ための取り組みについて検討する必要があると思料する。

(2) 具体的施策の検討について

少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための具体的施策の検討の取りまとめ方法としては、平成19年度の民間企業における労働力確保の施策についての調査及び分析結果から得られた様々な有効な取り組み等について、国家公務員及び駐留軍等労働者に対する現行の取り組みと比較検討し、さらに駐留軍等労働者の特性等を考慮した上、どのような施策が実施可能か検討することとした。

以下、高齢化対策、少子化対策、それ以外の対策の順で検討を行った。

ア 高齢化対策について

高齢化対策のうち継続雇用制度の内容についての比較においては次表のとおりである。

継続雇用制度の内容比較

	民間企業従業員	国家公務員	駐留軍等労働者
導入制度	継続雇用制度 85.4% 定年年齢の引き上げ 12.5% 定年の定め廃止 2.1%	再任用制度を導入	継続雇用制度を導入
採用割合	希望者の全員 38.6%	希望者の78.3%1,815名が再任用	希望者のほぼ全員が採用

駐留軍等労働者は早期に継続雇用制度を導入しており、先にも述べたが高齢者雇用に積極的に取り組んできたことから、現在、平成13年から希望者のほぼ全員（再雇用の基準が満たすもの）が採用されている。

このようなことから、駐留軍等労働者の高齢化対策は現行制度を維持していくことが重要であるが、平成25年4月以降は年金支給年齢が満65歳に引き上げられることから、定年の延長等の制度改正も論議される時期にきていると料する。

イ 少子化対策について

平成19年度の調査結果によれば、民間企業は少子化対策として仕事と家庭の両立支援制度や将来に向けての女性雇用確保策を重要視し、様々な制度を導入している。

特に、女性雇用確保策の切り札としての事業所内保育施設は、ハード面の整備としてニーズが多く導入企業の実例からも評価が高いが、反面、企業側にとっては運営にかかる費用負担も大きく、実際、取り組める企業も経営体質のよい企業等に限られていた。

ソフト面でも勤務時間と休暇制度の改善として、「出産・育児制度」、「勤務時間短縮等の制度」、「深夜業・残業の制限」等に取り組む企業が多い。

以下、事業所内保育施設から検討を行った。

(ア) 事業所内保育施設について

事業所内保育施設は、主に自社に勤務する従業員の子どもの対象として、事業所内または隣接地に設置される保育施設であり、特徴の一つとして自社の勤務日や勤務時間に合わせて、一般の認可保育所では対応できない休日や深夜等にも対応した保育運営も行っている。

駐留軍等労働者の子供を対象とした事業所内保育施設は実施されていないが、駐留軍等労働者の場合、全体に占める女性の比率は28.1%（22,382名中の6,298名）であることや一般的な子育て世代にあたる28歳～43歳の年齢階層が女性の駐留軍等労働者の54.3%（6,298名中の3,422名）で年間育児休業取得者も200名程度とかなりの数であり、さらに、米軍基地の祝日は日本の祝日と異なり日本の祝日でも出勤しなければならず、認可保育所では対応しきれないことなどを総合的に勘案すると、事業所内保育施設の設置は最も効果的な施策と料できる。

事業所内保育施設の内容比較

	民間企業従業員	国家公務員	駐留軍等労働者
施設数及び人数	3,441カ所 約47,000人	2カ所(東京23区内) ほか計画が4カ所 100人程度	実施されていない
保育サービス内容	常時保育 延長保育 一時保育	常時保育 延長保育 一時保育	

なお近年、厚生労働省が把握している顕在化した待機児童数のほかに、内閣府の統計によると、首都圏（東京・神奈川・千葉・埼玉）では、顕在化した待機児童数のほかに保育需要者が24万人存在しているとのデータがあったことから、首都圏で米軍基地の所在する東京・神奈川において、国の行政機関及び民間企業で積極的に少子・高齢化問題に取り組んでいる事業所を訪問し、駐留軍等労働者に対して事業所内保育施設設置を検討するため、設立のきっかけ・運営実態・効果等についてインタビュー調査を実施した。

インタビュー調査の結果は次のとおりであった。

- ・事業所内保育施設の設立には、概ね経営者トップの経営的判断が強く関与しており、特に女性の優秀な人材の確保・維持という企業目的のために設立しているとのことである。その効果は一企業内のみならず、社会全体にとって潜在的待機児童数の削減を図り、不足している認可保育所の補完にも寄与し仕事と家庭の両立支援を保障するものとして重要な役割を担っている。
- ・民間企業の事業所内保育施設の設置・運営の負担を軽くするための公的支援制度として(財)21世紀職業財団や(財)こども未来財団等による助成制度があり、今回調査では全ての民間企業でこの助成制度を活用してしていた。しかし、支給要件等で制約があり、一例をあげれば「乳幼児の定員が10名以上であること」など、この助成制度を活用できない民間企業もあるとのことであった。
- ・保育料金の高かった施設は、施設の運営を保護者からの保育料等で賄っており、保育料金の低かった施設は、保育料等のほか施設の運営に企業側からの負担があった。保育料金の低かった施設の保育料金は認可保育所程度としているとの回答であった。
- ・事業所内保育施設は、認可保育所と比較して3歳未満児を多く受け入れており、かつ、開始・終了時間についても認可保育所並みか、あるいは施設によってはそれ以上の体制で運営しているケースもあった。

(1) 出産・育児制度について

出産・育児の内容比較

	民間企業従業員	国家公務員	駐留軍等労働者
妊娠休暇	産前休暇 6週間(多胎妊娠14週間) 産後休暇 8週間	産前休暇 6週間(多胎妊娠14週間) 産後休暇 8週間 配偶者出産休暇 2日	産前休暇 6週間(多胎妊娠14週間) 産後休暇 8週間 配偶者出産休暇 2日
育児休業	法定どおり 75.4% 法定以上 24.6%	3歳に達するまでの子を養育するための休業制度	1歳に達するまでの子を養育するための休業制度 ただし、事情により1歳6ヶ月まで
保育時間	生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の保育時間	生後満1年に達しない生児を育てる職員、1日2回各々少なくとも30分以内の保育時間	生後満1年に達しない生児を育てる女子従業員は、1日2回各30分の休憩時間
子の看護休暇	小学校就学の始期に達するまでの子の看護のために、使用できる休暇(年5日以内)	小学校就学の始期に達するまでの子の看護のために、使用できる休暇(年5日以内)	小学校就学の始期に達するまでの子の看護のために、使用できる休暇(年40時間以内)、ただし国家公務員と異なり無給

このような調査結果から、少子化対策として駐留軍等労働者の育児休業制度等は、民間企業従業員と同じく、育児介護休業法の規定を基本的には満たしてはいるが、法の努力規定となっている制度をより充実させ、少子化対策に対応する必要があると思料する。

(ウ) 勤務時間短縮等について

勤務時間短縮等の内容比較

	民間企業従業員	国家公務員	駐留軍等労働者
短時間勤務	短時間勤務制度 59.6%	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、週20時間から25時間まで短時間勤務を行う制度	第3回目の誕生日の前日までの子を養育するために1日2時間を限度に勤務開始及び終了時間を30分単位で短縮できる制度
育児時間	育児短時間勤務に含まれる	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日につき2時間まで勤務を免除できる制度	短時間勤務制度を措置
始業・終業時間の変更	時差出勤 39.7% フレックスタイム制 15.1%	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、職員が、早出遅出の始業・終業の時刻を選択した勤務制度(1日の勤務時間数は同じ)	短時間勤務制度を措置

このような調査結果から、少子化対策として駐留軍等労働者の勤務時間短縮等は、民間企業従業員と同じく、育児介護休業法の規定を基本的には満たしてはいるが、法の努力規定となっている制度をより充実させ、少子化対策に対応する必要があると思料する。

(I) 深夜業・残業の制限について

深夜業・残業の制限は、民間企業従業員、国家公務員、駐留軍等労働者で違いは生じていない。また、米軍基地の勤務環境は、上司である米軍人は原則勤務時間を超えての残業等を行うことは少ないことから、長時間残業等は民間企業と比較しても少ない。

深夜業・残業の制限の内容比較

	民間企業従業員	国家公務員	駐留軍等労働者
深夜業の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、午後10時から翌日午前5時までの勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、午後10時から翌日午前5時までの勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、午後10時から翌日午前5時までの勤務制限
残業の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、超過勤務を1月24時間、1年150時間以内までの勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、超過勤務を1月24時間、1年150時間以内までの勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、超過勤務を1月24時間、1年150時間以内までの勤務制限

ウ それ以外の対応

国家公務員の勤務時間は、人事院が民間企業の所定労働時間の調査を実施し、従来の1日8時間、1週40時間勤務時間から、1日7時間45分、1週38時間45分へ改定となった。このことは、家庭生活や地域活動の充実など、広く仕事と生活の調和に寄与するとされている。

現行の駐留軍等労働者の勤務時間は法定労働時間の1日8時間、1週40時間勤務時間であり、労働基準法の定めに基づく勤務時間であるが、こうした駐留軍等労働者の勤務時間短縮にも積極的に取り組む必要があると思料する。

3 まとめ

平成20年度は、少子・高齢化社会を迎えて駐留軍等労働者に対して実施可能な施策の検討を行ってきたところである。

駐留軍等労働者の特性を踏まえた上で、今後、高齢化対策、少子化対策、それ以外の対策はどうあるべきなのかとの観点で調査を行った。

調査結果全般として、

定年の延長等の制度改正

出産、育児に関する制度は、基本的には法の規定を満たしているが、努力規定となっている制度の更なる充実を図る

事業所内保育施設の設置は有効な施策

等について、その実現に向けた検討が必要である。

今後、民間企業等の動向を踏まえつつ、引き続き多角的視点から検討を重ね、高齢化対策、少子化対策等の改善案の検討に取り組んで行くこととしている。

イ 国との連携の下、必要となる課題についての調査、分析、改善案の作成等

【中期目標】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成

- ・国の行政施策の企画立案に資するため、駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示すること。

【中期計画】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成

- ・上記、「少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方」等の課題のほか、国と連携の下、在日米軍の再編に関する対応等、必要となる課題について、調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示する。

【年度計画】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成

- ・上記アのほか、国と連携の下、必要となる課題について、調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示する。

平成18年度、平成19年度の業務概要（参考）

必要となる課題の調査、分析、改善案の作成状況

平成18年度は、在日米軍の再編に関する対応について、今後の雇用の影響に及ぼす可能性を探究するため、平成18年5月に発表された「再編実施のための日米のロードマップ」に基づき、在日米軍再編の対象となる米軍施設に在職している駐留軍等労働者の基礎データの整理とともにその他の情報収集を実施した。

このほか2件の調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示した。

平成19年度は、「米軍再編に伴う駐留軍等労働者の雇用対策について」及び「国家公務員の給与に係る人事院勧告に伴う駐留軍等労働者の給与に関するMLC、MC、IHAの改善案」を作成し、それぞれ国に提示した。

平成20年度における業務実績

必要となる課題の調査、分析、改善案の作成及び国への提示の状況

平成20年度の人事院勧告に伴う駐留軍等労働者の給与改定が行われなかったこと及び必要となる課題がなかったこともあり、上記ア以外に調査・分析等は行っていない。

第 4 章 予算、収支計画及び資金計画

第 5 章 簡潔に要約された財務諸表

第 6 章 財務情報

第 7 章 事業の説明

第 8 章 短期借入金の限度額

第 9 章 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画

第 10 章 剰余金の使途

第4章 予算、収支計画及び資金計画

【中期目標】

財務内容の改善に関する事項

- ・ 運営費交付金を充当して行う事業について「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項について配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算の範囲で業務運営を行うこと。

【中期計画】

予算（人件費の見積りを含む。） 収支計画及び資金計画

- ・ 中期計画予算（平成18年度～平成22年度）
- ・ 収支計画（平成18年度～平成22年度）
- ・ 資金計画（平成18年度～平成22年度）

【年度計画】

予算（人件費の見積りを含む。） 収支計画及び資金計画

- ・ 中期計画予算（平成20事業年度）
- ・ 収支計画（平成20事業年度）
- ・ 資金計画（平成20事業年度）

当機構の平成20年度計画、業務実施計画、予算実施計画に基づき計画的に執行した。

なお、平成20事業年度中期計画予算及び決算、平成20事業年度収支計画及び実績並びに平成20事業年度資金計画及び実績については、次の表のとおりである。

中期計画予算及び決算（平成20事業年度）

（単位：百万円）

区 分	予 算 額	決 算 額
収 入		
運営費交付金	3,768	3,768
その他収入	0	6
計	3,768	3,773
支 出		
基地従業員関係費	601	519
機構運営関係費	3,230	3,077
うち 人件費	2,475	2,382
物件費	754	695
計	3,831	3,596

注1：収入不足分については、積立金からこれを充当するものとする。

注2：計数は、四捨五入によっているので符合しない場合がある。

収支計画及び実績（平成20事業年度）

（単位：百万円）

区 分	計 画 額	実 績 額
費用の部	3,831	3,609
經常費用	3,831	3,608
基地従業員関係費	601	509
物件費	754	565
人件費	2,475	2,396
減価償却費	0	138
財務費用	0	1
収益の部	3,768	3,791
運営費交付金収益	3,768	3,699
資産見返運営費交付金戻入	0	86
資産見返物品受贈額戻入	0	0
受取利息	0	3
雑益	0	2
臨時損失	-	3
臨時利益	-	0
純利益	63	179
総利益	63	179

注：計数は、四捨五入によっているので符合しない場合がある。

平成20事業年度資金計画及び実績

（単位：百万円）

区 分	計 画 額	実 績 額
資金支出	3,831	4,066
業務活動による支出	3,831	3,487
投資活動による支出	0	523
財務活動による支出	0	56
資金収入	3,768	4,223
業務活動による収入	3,768	3,799
運営費交付金による収入	3,768	3,768
その他の収入	0	31
投資活動による収入	-	424

注：計数は、四捨五入によっているので符合しない場合がある。

第5章 簡潔に要約された財務諸表

貸借対照表 平成20事業年度財務諸表

(単位：百万円)

資産の部	金額	負債の部	金額
流動資産	899	流動負債	336
現金・預金等	864	運営費交付金債務	33
その他	34	その他	303
固定資産	1,243	固定負債	285
有形固定資産	1,119	資産見返負債	285
無形固定資産	122		
投資その他の資産	1		
		負債合計	621
		純資産の部	金額
		資本金	977
		政府出資金	977
		資本剰余金	65
		利益剰余金	608
		純資産合計	1,520
資産合計	2,141	負債純資産合計	2,141

注：貸借対照表以下の表については四捨五入により符合しない場合がある。

損益計算書 平成20事業年度財務諸表

(単位：百万円)

	金額
経常費用 (A)	3,609
業務費	2,993
人件費	1,927
減価償却費	130
その他	937
一般管理費	614
人件費	469
減価償却費	8
その他	137
財務費用	1
経常収益 (B)	3,791
運営費交付金	3,699
資産見返負債戻入	86
財務収益等	6
臨時損益 (C)	3
臨時利益 (D)	0
当期総利益 (B - A - C + D)	179

キャッシュ・フロー計算書 平成20事業年度財務諸表 (単位：百万円)

	金額
業務活動によるキャッシュ・フロー (A)	312
商品又はサービスの購入による支出	909
人件費支出	2,395
運営費交付金収入	3,768
その他収入・支出	151
投資活動によるキャッシュ・フロー (B)	99
財務活動によるキャッシュ・フロー (C)	56
資金増加額 (または減少額) (D = A + B + C)	157
資金期首残高 (E)	342
資金期末残高 (F = D + E)	499

行政サービス実施コスト計算書 平成20事業年度財務諸表 (単位：百万円)

	金額
業務費用	3,606
損益計算書上の費用	3,612
(控除) 自己収入等	6
損益外減価償却等相当額	5
引当外退職給付増加見積額	128
引当外賞与見積額	8
機会費用	12
行政サービス実施コスト	3,758

財務諸表の科目

貸借対照表

現金・預金等 : 現金、預金、たな卸資産、前払費用、未収収益など

有形固定資産 : 土地、建物、構築物、車両運搬具、工具器具備品など独立行政法人が長期にわたって使用または利用する有形の固定資産

その他の固定資産 : 有形固定資産以外の長期資産で、ソフトウェア、電話加入権、敷金など具体的な形態を持たない無形固定資産等が該当

運営費交付金債務 : 独立行政法人の業務を実施するために国から交付された運営費交付金のうち、未実施の部分に該当する債務残高

政府出資金 : 国からの出資金であり、独立行政法人の財産的基礎を構成するもの

資本剰余金 : 国から現物出資された資産で独立行政法人の財産的基礎を構成するもの

利益剰余金 : 独立行政法人の業務に関連して発生した剰余金の累計額

損益計算書

業務費 : 独立行政法人の業務に要した費用

人件費 : 給与、賞与、法定福利費等、独立行政法人の職員等に要する経費

減価償却費 : 業務に要する固定資産の取得原価をその耐用年数にわたって費用として配分する経費

財務費用 : リース物品の利息相当額

運営費交付金収益 : 国からの運営費交付金のうち、当期の収益として認識した収益

臨時損失 : 固定資産の除却損等

臨時利益 : 固定資産の売却益

キャッシュ・フロー計算書

業務活動によるキャッシュ・フロー：独立行政法人の通常の業務の実施に係る資金の状態を表し、サービスの提供等による収入、原材料、商品又はサービスの購入による支出、人件費支出等が該当

投資活動によるキャッシュ・フロー：将来に向けた運営基盤の確立のために行われる投資活動に係る資金の状態を表し、固定資産の売却等による収入・支出が該当

財務活動によるキャッシュ・フロー：リース債務の返済による支出

行政サービス実施コスト計算書

業務費用：独立行政法人が実施する行政サービスのコストのうち、独立行政法人の損益計算書に計上される費用

その他の行政サービス実施コスト：独立行政法人の損益計算書に計上されないが、行政サービスの実施に費やされたと認められるコスト

損益外減価償却等相当額：償却資産のうち、その減価に対応すべき収益の獲得が予定されないものとして特定された資産の減価償却費相当額（損益計算書には計上していないが、累計額は貸借対照表に記載されている）

引当外退職給付増加見積額：財源措置が運営費交付金により行われることが明らかな場合の退職給付引当金増加見積額（損益計算書には計上していないが、仮に引き当てた場合に計上したであろう退職給付引当金見積額を貸借対照表に注記している）

引当外賞与見積額：財源措置が運営費交付金により行われることが明らかな場合の賞与引当金見積額（損益計算書には計上していないが、仮に引き当てた場合に計上したであろう賞与引当金見積額を貸借対照表に注記している）

機会費用：国又は地方公共団体の財産を無償又は減額された使用料により賃貸した場合の本来負担すべき金額などが該当

第6章 財務情報

1 財務諸表の概況

(1) 経常費用、経常収益、当期総損益、資産、負債、 キャッシュ・フローなどの主要な財務データの経年比較・分析

経常費用

平成20年度の経常費用は3,609百万円、前年度比401百万円減（10.0%減）となっている。これは、業務運営体制の見直しによる人員の削減等により、各年度平均して、人件費4%、物件費2%の抑制を図ることを目標としており、この目標を達成するため、人員の削減（前年度比16人）人件費において前年度比201百万円減（8.4%減）となり、物件費において本部事務所移転に伴い賃借料が前年比116百万円（34.8%減）になり、また、事業費として制服の一括調達等に伴い前年比83百万円（21.5%減）したことが主な要因である。

経常収益

平成20年度の経常収益は3,791百万円、前年度比388百万円減(9.3%減)となっている。これは、運営費交付金収益が前年度比368百万円減(9.1%減)となったことが主な要因である。

当期総利益

平成20年度の当期総利益は179百万円、前年度比16百万円増(9.9%増)となっている。

資産

平成20年度末現在の資産合計は2,141百万円、前年度比82百万円増(4.0%増)となっている。これは、預金残高の増163百万円(23.2%増)が主な要因である。

負債

平成20年度末現在の負債合計は621百万円、前年度比92百万円減(12.9%減)となっている。これは、長期リース債務の46百万円減(100.0%減)が主な要因である。

業務活動によるキャッシュ・フロー

平成20年度の業務活動によるキャッシュ・フローは312百万円、前年度比33百万円減(9.5%減)となっている。これは運営費交付金収入が416百万円減(10.0%減)となったことが主な要因である。

投資活動によるキャッシュ・フロー

平成20年度の投資活動によるキャッシュ・フローはマイナス99百万円、前年度比374百万円増(4.8倍)となっている。これは、前年度に預けていた定期預金360百万円を受け入れたことによる増が要因である。

財務活動によるキャッシュ・フロー

平成20年度の財務活動によるキャッシュ・フローは56百万円減、前年度とほぼ同額となっている。

主要な財務データの経年比較

(単位：百万円)

区 分	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度
経常費用	4,648	4,530	4,065	4,010	3,609
経常収益	4,894	4,884	4,330	4,179	3,791
目的積立金取崩額	12	1	-	-	-
当期総利益	257	354	266	163	179
資産	2,352	2,694	1,924	2,059	2,141
負債	834	827	735	713	621
利益剰余金	583	937	266	429	179
業務活動によるキャッシュフロー	321	601	599	345	311
投資活動によるキャッシュフロー	368	222	65	472	99
財務活動によるキャッシュフロー	73	67	54	55	56
資金期末残高	487	1,243	524	342	499

(2) セグメント事業損益の経年比較・分析(内容・増減理由)

事業損益として、平成20年度の当期総利益は179百万円、前年度比16百万円増(9.9%増)となっている。

なお、経年比較は次の表のとおり。

事業損益の経年比較（区分経理によるセグメント情報）

（単位：百万円）

区 分	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
労務管理	47	68	65	24	24
給与支給	59	85	58	18	37
福利厚生	96	143	99	99	105
法人共通	44	59	42	21	13
合 計	245	354	265	163	179

（3）セグメント総資産の経年比較・分析（内容・増減理由）

平成20年度末現在の資産合計は2,141百万円、前年度比82百万円増（4.0%増）となっている。これは、預金の増163百万円（23.2%増）が主な要因である。
なお、経年比較は以下のとおり。

総資産の経年比較（区分経理によるセグメント情報）

（単位：百万円）

区 分	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
労務管理	454	431	407	317	355
給与支給	550	516	495	409	442
福利厚生	514	490	469	397	424
法人共通	834	1,257	553	936	919
合 計	2,352	2,694	1,924	2,059	2,141

（4）目的積立金の申請、取崩内容等

平成20年度においては、当期総利益として179百万円を計上しているが、利益の発生要因を分析したところ、経営努力により生じたものではなく、すべて業務執行上における予算の執行残であった。

このため、目的積立金の申請は行わず、積立金として整理した。

目的積立金の仕組みの活用状況

当機構は、中期計画の中で独立行政法人通則法第44条第3項に規定する剰余金（目的積立金）の用途について定めているものの、次の参照に掲げるように、目的積立金として計上するためには、特に法人の経営努力とみなされる事例がその申請要件としてなくてはならない。

しかしながら、当機構は、業務運営の財源を運営費交付金にのみ依存する法人であり、法人の経営努力による利益が発生し難い事業構造となっている。

平成20年度の当期総利益とは、中期計画予算を各年度毎の予算額における物件費2%、人件費4%の削減目標値により減額されたものに対し、平成20年度における予算上の収入不足見込額63百万円を積立金を取り崩すことなく充当し、かつ、発生した剰余金である。

【参照】

【独立行政法人会計基準第73 通則法第44条第3項による承認の額】

<参考> 経営努力認定の考え方について

- 1 利益の処分に関する書類における「独立行政法人通則法第44条第3項により主務大臣の承認を受けた額」は、当該事業年度における利益のうち独立行政法人の経営努力により生じたとされる額である。
- 2、3 (略)
- 4 「独立行政法人通則法第44条第3項により主務大臣の承認を受けようとする額」は、以下のようなものであることが必要である。
 - (1) 運営費交付金及び国又は地方公共団体からの補助金等に基づく収益以外の収益から生じた利益であって、当該利益が独立行政法人の経営努力によるものであること。
 - (2) 費用が減少したことによって生じた利益であって、当該利益が独立行政法人の経営努力によるものであること。
 - (3) その他独立行政法人において経営努力によることを立証した利益であること。

【独立行政法人の経営努力認定について(平成18年7月21日総務省行政管理局)】

独立行政法人の経営努力認定の基準を次のとおり定める。

法人全体の利益が年度計画予算を上回ること

経営努力認定の対象案件の利益の実績が原則として前年度実績額を上回ること。

前年度実績を下回った場合には、その理由を合理的に説明することが必要。

その上で、次のとおり、経営努力による収入の増加や費用の減少であることを法人が合理的に説明できること。

- ア 収入の増加や費用の節減が、当該事業年度において新規に生じたこと。(前年度以前になされた契約で1年以上効果が継続しているものについては、原則初年度のみ認める。)
- イ 収入の増加や費用の節減が、外部要因によらず法人の自主的な活動によるものであること。
(略)

平成20年度においては、外部要因によらない法人の自主的な活動による利益は発生しなかった。

したがって、この場合、総務省行政評価局の見解¹「目的積立金を計上できるのは、経営努力によるもののみであるので、経営努力によらない利益までも目的積立金として申請すべきとまでは考えていない」に基づいて、目的積立金の申請は行わず、運営費交付金の執行残は剰余金²として処理した。

1 防衛省の照会に対する総務省行政評価局の回答

「目的積立金を計上できるのは、経営努力によるもののみであるので、経営努力によらない利益までも目的積立金として申請すべきとまでは考えていない。」

「目的積立金の計画がない場合について、「中期計画に剰余金の用途の記載を行う必要がないもの」と考えると、もともと通則法44条第3項の適用がないので目的積立金についての評価の議論は生じないものとする。(目的積立金の計画がない場合、年度の評価にあたっては、当期総利益や利益剰余金がどのような要因に基づいて発生したかについて把握し評価することになる。)」

2 ただし、財務諸表上は「利益」として処理。

(5) 行政サービス実施コスト計算書の経年比較・分析

(内容・増減理由)

平成20年度の行政サービス実施コストは3,758百万円、前年度比369百万円減(8.9%減)となっている。これは、業務運営体制の見直しによる人員の削減等により、各年度平均して、人件費4%、物件費2%の抑制を図ることを目標としており、この目標を達成するため、人員の削減(前年度比16人)、人件費において前年度比201百万円減(8.4%減)となり、物件費において本部事務所移転に伴い賃借料が前年比116百万円(34.8%減)になり、また、事業費として制服の一括調達等に伴い前年比83百万円(21.5%減)したことが主な要因である。

行政サービス実施コストの経年比較

(単位：百万円)

区 分	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度
業務費用	4,265	4,215	4,058	4,002	3,606
うち損益計算書上の費用	4,648	4,530	4,065	4,016	3,612
うち自己収入	383	314	7	14	6
損益外減価償却等相当額	5	6	6	5	5
引当外退職給付増加見積額	169	153	156	101	128
引当外賞与見積額	-	-	-	7	8
機会費用	12	17	16	12	12
行政サービス実施コスト	4,452	4,391	4,238	4,127	3,758

2 施設等投資の状況(重要なもの)

機構が所有する資産(事務所)

名 称	区 分	面 積
三 沢 支 部	土 地	1,548.80m ²
	建 物	(延)494.80m ²
座 間 支 部	土 地	2,495.62m ²
	建 物	(延)804.66m ²
岩 国 支 部	土 地	720.82m ²
	建 物	(延)368.27m ²
佐 世 保 支 部	土 地	1,150.19m ²
	建 物	(延)565.44m ²
コ ザ 支 部	土 地	1,273.42m ²
	建 物	(延)1,050.68m ²

当機構の資産は、「独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構法」第10条及び附則第6条に規定する業務を実施するために保有しているものであり、その主要な固定資産である土地及び建物は、三沢、座間、岩国、佐世保及びコザ各支部の庁舎敷地及び庁舎として、平成14年4月機構発足時に国から現物出資され、執務室等として有効に使用されている。

なお、

- 平成20事業年度中に完成した主要施設等
- 平成20事業年度において継続中の主要施設等の新設・拡充
- 平成20事業年度中に処分した主要施設等

は、いずれもなかった。

主要な固定資産についての固定資産一覧表等に基づく固定資産の減損の兆候判定等を活用した適切な保有資産の見直しの取組状況

主要な固定資産（土地・建物）については、機構職員の執務室等として有効かつ効率的に使用されており、また「固定資産の減損に係る独立行政法人会計基準」及び「固定資産の減損に係る独立行政法人会計基準注解」に基づき、年度末において、一定の評価額や適切に市場価格を反映していると考えられる指標を基に減損が生じている可能性の有無を確認したが、減損の兆候はなかった。

3 予算・決算の概況

(単位：百万円)

区 分	平成16年度		平成17年度		平成18年度		平成19年度		平成20年度		
	予算	決算	差額理由								
運営費交付金	4,592	4,336	4,523	4,199	4,307	4,021	4,184	4,035	3,768	3,596	

4 経費削減及び効率化目標との関係

当機構においては、人件費（退職手当を除く。）を含む機構運営関係費を前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）を基準として、中期目標期間の最終年度（平成22年度）までに15%縮減すること（ただし、新規に追加されるもの、拡充分は除く。）となっている。

このため業務運営体制の見直しによる人員の削減等により、各年度平均して、人件費4%、物件費2%の抑制を図ることを目標としているが、この目標を達成するため、人件費については、本年度当初に人員の削減（前年度比 16人）を実施するなどして、経過年度平均の5%の経費抑制が図られている。

また、物件費については、平成20年2月に実施した本部事務所の移転及び平成20年4月に実施した横須賀支部横浜分室の廃止により、建物等賃借料を約1億円削減したこと、また、従前から用紙、文房具類などの汎用品等の購入について一括調達を実施していることなどにより、経過年度平均の7%の経費抑制が図られた。

(単位：百万円)

区 分	前中期目標期間最終年度		当中期目標期間									
	金額	比率	平成18年度		平成19年度		平成20年度		平成21年度		平成22年度	
			金額	比率	金額	比率	金額	比率	金額	比率	金額	比率
人件費	2,747	100%	2,544	93%	2,485	90%	2,318	85%	-	-	-	-
物件費	803	100%	776	97%	752	94%	629	79%	-	-	-	-

第7章 事業の説明

1 財源構造

機構の経常収益は3,791百万円、その内訳は、運営費交付金収益3,699百万円（収益の97.6%）、資産見返負債戻入86百万円（収益の2.3%）、財務収益3百万円（収益の0.1%）、雑益2百万円（収益の0.1%）である。これを各セグメントごとに区分すると、

労務管理の実施に関する業務等

運営費交付金収益716百万円（収益の18.9%）

資産見返負債戻入27百万円（収益の0.7%）

給与の支給に関する業務等

運営費交付金収益927百万円（収益の24.5%）

資産見返負債戻入28百万円（収益の0.7%）

福利厚生の実施に関する業務等

運営費交付金収益1,440百万円（収益の38.0%）

資産見返負債戻入25百万円（収益の0.7%）

法人共通

運営費交付金収益616百万円（収益の16.2%）

資産見返負債戻入6百万円（収益の0.2%）

財務収益3百万円（収益の0.3%）

雑益2百万円（収益の0.1%）

となっている。

2 財務データ及び業務実績報告書と関連付けた事業説明

機構の財源は、防衛省から交付される運営費交付金によっており、平成20年度においては、3,768百万円の交付があった。

機構の労務管理、労務給与及び労務厚生それぞれの業務及び費用は以下のとおりであり、法人共通の費用である一般管理費は614百万円であった。

労務管理業務

労務管理業務は、駐留軍等及び諸機関に必要な労働力の確保を図るため、米軍基地で勤務を希望する方の募集に関する業務や採用、退職等の人事の手続等の業務を行う業務で、当該業務に要する経費は、業務費718百万円であった。

労務給与業務

労務給与業務等は、駐留軍等労働者の毎月の給与、夏季手当・年末手当、退職手当及び旅費の計算業務等を行う業務で、当該業務に要する経費は、業務費916百万円であった。

労務厚生業務

労務厚生業務は、駐留軍等労働者に対する福利厚生事業として、ほう賞金の支払い、制服及び保護衣の購入・貸与等を行う業務で、当該業務に要する経費は、業務費1,360百万円であった。

第8章 短期借入金の限度額

平成20年度において、運営費交付金の受入れの遅延や予想外の退職手当支給等がなかったため実績はない。

第9章 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画

平成20年度は、重要な財産の譲渡及び担保の供出はなかった。

第10章 剰余金の使途

平成20年度は、剰余金の使用の実績はなかった。

第11章 その他主務省令で定める業務 運営に関する事項

第11章 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

1 施設・設備に関する計画

平成20年度は、施設・設備に関する計画は行わなかった。

2 人事に関する計画

(1) 適切な人員配置

【中期目標】

その他業務運営に関する重要事項

人事に関する計画

- ・ 人員削減を行うに当たっては、円滑な業務処理に配慮した人員の適正な配置に努めること。

【中期計画】

その他主務省令で定める業務運営に関する事項

人事に関する計画

- ・ 前期中期目標期間の期末（平成17年度末）の人員数に対して、中期目標期間の期末（平成22年度末）までに20%の人員削減を実施するに当たっては、円滑な業務処理に配慮し、業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置となるよう努める。

【年度計画】

その他主務省令で定める業務運営に関する事項

人事に関する計画

- ・ 中期計画に定める20%の人員削減を実施するに当たっては、円滑な業務処理に配慮し、業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置となるよう努める。

平成18年度、平成19年度の業務概要（参考）

人員削減の実施に当たり、円滑な業務処理に配慮し、業務内容及び業務量に応じた適切な人員の配置状況

人員削減の実施に当たっては、平成18年度は、本部においては管理部門を集約化するため、渉外役と広報広聴役の統合、支部においては総務係と経理係を統合し、それぞれスリム化を図った。また、専門職の課長代理への集約化及びライン制による円滑な業務の執行を図るための振替を行うなど、業務量に応じた適切な人員配置となるよう16人の人員削減を実施した。

平成19年度は、本部においては、渉外業務について、同業務が労務管理等業務にも関連することから両者を一元化することとし、管理部から業務部に所掌業務を移行し、渉外係を振替配置するとともに、支部においては、呉支部との統合により業務の負荷が大きくなった岩国支部の給与厚生課に課長代理を振替により新たに配置し、ライン制による業務執行体制を強化するなど、円滑な業務処理に配慮し、業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置となるよう努めた。

平成20年度における業務実績

人員削減の実施に当たり、円滑な業務処理に配慮し、業務内容及び業務量に応じた適切な人員の配置状況

人員削減の実施に当たっては、本部においては、計画業務及び審査業務の集約化により課・係の統合を進め、人員を削減するとともに、支部においては、各支部が管轄する米軍施設の特性、配置状況等に応じた適正な規模の職員配置を行うため、段階的な職員の削減を行ったほか、横田支部から横須賀支部へ一般職員の振り替えを行うなど、円滑な業務処理に配慮し、業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置となるよう努めた。

(2) 研修計画

【中期目標】

その他業務運営に関する重要事項

人事に関する計画

- ・職員養成研修等の着実な実施を図ること。

【中期計画】

その他主務省令で定める業務運営に関する事項

人事に関する計画

- ・職員の資質の向上等に資するため、職員養成研修、実務研修等の年間計画を作成し、着実に実施する。

【年度計画】

その他主務省令で定める業務運営に関する事項

人事に関する計画

- ・職員養成研修、実務研修等を着実に行うことができるよう年間の研修計画を作成し、実施する。
なお、参加者の90%以上から研修効果があったとの回答を得るよう努める。

平成18年度、平成19年度の業務概要（参考）

年間の研修計画の作成とその計画の実施状況

研修計画は、前期中期目標期間の研修実績及び研修参加者に対して実施したアンケート結果並びに毎年10月に実施している「意向調査」の研修に関する項目等を参考に作成している。

平成18年度は、当機構で実施する研修については7件実施し、外部機関で実施する研修については52件参加させた。

平成19年度は、より実践的な研修として接遇研修や語学研修を取り入れたほか、労務管理等業務初級研修、衛生管理者講習会、政府関係法人会計事務職員研修等を計画し、機構で実施する研修については10件実施し、外部機関で実施する研修については57件参加させた。

研修内容の活用状況

当機構における研修の実施に際しては、研修参加者全員に対し、研修内容に関するアンケート調査（回収率100%）を実施している。

その結果、平成18年度のアンケート結果では、研修参加者の96.5%から業務遂行上「大変役立つ」又は「役立つ」という回答を得た。

さらに、平成19年度のアンケート結果においても、研修参加者の95.7%から業務遂行上「大変役立つ」又は「役立つ」という回答を得ている。

職員の研修効果

平成18年度から、より実践的な研修として、労務管理、労務給与及び労務厚生業務全般にわたる労務管理等業務初級研修を実施し、日常の業務を通じては得られない幅広い知識の付与等、研修参加者の資質の向上が図られた。

平成19年度においても、より実践的な研修の実施を主眼に、上記の研修を引き続き実施したほか、新たに接遇研修、語学研修も実施し、研修生からも好評が得られた。

平成20年度における業務実績

年間の研修計画の作成とその計画の実施状況

平成20年度は、養成研修、業務研修及び他省庁等の実務研修等を計画し、当機構で実施する研修については8件実施し、外部機関で実施する研修については53件参加させた。

なお、研修計画の作成に当たっては、受講者に対して実施した研修内容についてのアンケート調査結果及び毎年10月に実施している人事管理全般における参考資料とするための「意向調査」の研修に関する項目等についても参考とした。

機構で実施する研修

実施研修名	参加者数
労務管理等業務初級研修	18人
接遇研修	16人
語学研修	1人
衛生管理者講習会	9人
その他（パソコン研修等）	59人
計 8件	103人

外部機関（国の機関等）で実施する研修

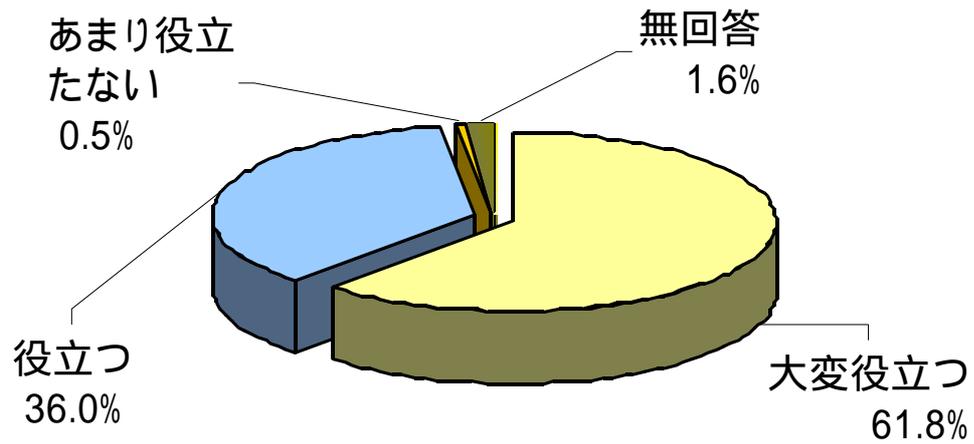
実施機関名	研修名	参加者数
防 衛 省	地方防衛局中級研修	1人
	地方防衛局上級研修	1人
人 事 院	東北地区係長研修	1人
	関東地区メンター養成研修	1人
	中国地区課長研修	1人
	九州地区JST指導者養成研修	1人
	沖縄地区中堅係員研修	3人
	その他	37人
その他（財務省等）	政府関係法人会計事務職員研修等	39人
計 53件		85人

研修内容の活用状況

平成20年度に実施した研修参加者全員に対し、研修内容に関するアンケート調査（回収率100%）を実施した。

その結果、研修参加者の97.8%から業務遂行上「大変役立つ」又は「役立つ」という回答を得た。

研修効果（対研修参加者）



注： 計数は、四捨五入によっているのので符合しない場合がある。

職員の研修効果

平成20年度の研修においては、より実践的な研修として平成19年度に引き続き労務業務全般にわたり研修するものとして、労務管理等業務初級研修を実施したほか、平成19年度から新たに実施した接遇研修及び語学研修を引き続き実施し、研修生からは今後の業務を遂行する上で大変役立つとの回答を得た。



労務管理等業務初級研修の様子

第12章 年度計画以外の業務実績等

第12章 年度計画以外の業務実績等

1 年度計画以外の業務実績

(1) 労務管理業務

ア 駐留軍等労働者の雇入れ等に関する業務は、在日米軍からの労務要求書の発出に始まり、基本的には雇用の終了に係る人事措置通知書の交付により終了する。

また、その雇用の形態としては、常用従業員、日雇従業員、限定期間従業員、高齢従業員等があり、在職中において必要に応じ、昇格、配置転換等の人事措置が在日米軍から発議され、所要の手続がとられる。

イ 平成20年4月1日現在の駐留軍等労働者の職種数については、次の表のとおり1,355種類の多岐にわたっている。



駐留軍等労働者（左：MLC「消防員」、右：IHA「カウンターアテンダント」）

駐留軍等労働者の職種数

(単位：職種)

基本給表 契・協約別	基本給表1 事務・技術	基本給表2 技能・労務	基本給表3 警備・消防	基本給表5 医療関係	基本給表6 看護関係	計
MLC	462	352	27	20	2	863
IHA	351	140	-	1	-	492
計	813	492	27	21	2	1,355

ウ 駐留軍等労働者は、平成21年3月末現在、56施設の在日米軍施設に在籍しており、在日米軍の活動を支える担い手として重要な役割を果たし、日米安保体制を実効性のあるものとしている。

駐留軍等労働者の各年度末現在の在籍者数及び労務提供契約別による各月末の駐留軍等労働者の在籍者数は、次の表のとおりである。

機構の業務の範囲として、機構法第10条第1項第1号において、駐留軍等労働者の雇入れ、提供及び労務管理の実施（労働契約の締結及び昇格その他の人事の決定を除く。）に関する業務を行うことと規定されている。

駐留軍等労働者の各年度末現在の在籍者数

(単位：人)

	平成18年度	平成19年度	平成20年度
在籍者数	25,348	25,260	25,499

労務提供契約別による各月末の駐留軍等労働者の在籍者数

(単位：人)

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月
M L C	19,093	19,163	18,917	19,194	19,225	19,169
M C	14	14	14	14	14	14
I H A	6,258	6,284	6,171	6,240	6,282	6,306
計	25,365	25,461	25,102	25,448	25,521	25,489

10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
19,211	19,271	18,864	19,152	19,197	19,152	19,134
14	14	13	14	14	14	14
6,341	6,345	6,259	6,323	6,320	6,333	6,289
25,566	25,630	25,136	25,489	25,531	25,499	25,436

注：計数は、四捨五入によっているので符合しない場合がある。

エ 駐留軍等労働者の雇入れについては、在日米軍の現地部隊が発出する労務要求書に基づき、支部は公共職業安定所（ハローワーク）ホームページを利用するなどして適格者を選定し、在日米軍に紹介している。

駐留軍等労働者の採用者数及び退職者数については、次の表のとおりである。

駐留軍等労働者の採用者数及び退職者数

(単位：人)

年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
採用者	2,730	2,790	3,234
退職者	2,596	2,866	3,009

オ 駐留軍等労働者の人事措置は、採用と退職に係るもののほか、昇格、配置転換等に係るものがあり、駐留軍等労働者の人事措置の件数については、次の表のとおりである。

駐留軍等労働者の人事措置の件数

(単位：件)

年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
採用、退職	5,326	5,656	6,243
昇格、配置転換等	12,988	11,893	11,017
計	18,314	17,549	17,260

カ 労務管理関係の証明書類（在職証明書、退職証明書等）の処理件数については、次の表のとおりである。

労務管理関係の証明書類の処理件数

（単位：件）

区 分 \ 年 度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
処理件数	3,994	4,807	5,787

（２）労務給与業務¹

ア 駐留軍等労働者の給与及び旅費の支給に当たっては、その計算及び支給に関する書類作成を機構が、その支払を地方防衛局又は地方防衛事務所が実施している。

機構は、月の初日から末日までの稼働分を毎月の給与（以下「月例給与」という。）として翌月10日又はその頃に、夏季手当及び年末手当はそれぞれ各年の6月及び12月の5日又はその頃に支払われることから、支払に先立ち給与の計算等の業務を実施している。

駐留軍等労働者の給与及び旅費に要する経費は、昭和53年度まではその全額を米側が負担してきた。昭和54年度から国家公務員の給与条件に相当する部分を超える格差給、語学手当及び退職手当の一部等については、地位協定第24条第1項に規定する維持経費に該当しないとして日本側において負担することとしてきたが（以下「地位協定給与」という。）制度が設けられた当時と社会情勢が大きく変化し、労働環境の特殊性がうすれてきたことから、平成20年度以降格差給及び語学手当については廃止され、退職手当については国家公務員に準じた制度への見直しが行われた²。

他方、基本給等の経費に関しては、新たな協定を締結³し、日本側において負担することとしている（以下「特別協定給与」という。）。日本側が負担している経費（地位協定給与及び特別協定給与）については一般会計予算で支払い、また、米側が負担している経費については特別調達資金⁴で一時的に日本側が立替払し、米側から同額の償還を受けている。

このため、駐留軍等労働者の給与の計算に当たっては、基本給及び諸手当ごとの所要額を計算するとともに、地位協定給与、特別協定給与及び特別調達資金の3つの資金区分ごとに行う必要がある。

¹ 機構の業務の範囲として、機構法第10条第1項第2号において、駐留軍等労働者の給与の支給（額の決定及び給与の支払を除く。）に関する業務を行うことと規定されている。

² これらの諸手当は、駐留軍等労働者の生活給となっており、すでに生活設計の一部となっていることを考慮して、平成20年4月以降も引き続き在籍している駐留軍等労働者に対しては、現給保障水準を補填する等の激変緩和措置が設けられた。

³ 「日本国とアメリカ合衆国との間の相互協力及び安全保障条約第六条に基づく施設及び区域並びに日本国における合衆国軍隊の地位に関する協定第二十四条についての新たな特別の措置に関する日本国とアメリカ合衆国との間の協定」

⁴ 特別調達資金設置令（昭和26年政令第205号）により昭和26年6月に設置された一般会計所属の資金で、アメリカ合衆国が負担する駐留軍等労働者の給与等を日本国側が立替払をするための回転資金をいう。

イ 月例給与・夏季手当・年末手当の支給対象者数及びその金額については、次の表のとおりである。

月例給与・夏季手当・年末手当の支給対象者数及びその金額

(単位：人、百万円)

年度等 給与等	平成18年度		平成19年度		平成20年度	
	対象者数	金額	対象者数	金額	対象者数	金額
4月月例給与	25,560	8,370	25,804	8,452	25,755	8,437
5月月例給与	25,673	8,486	25,770	8,467	25,774	8,471
夏季手当	24,883	14,605	24,874	14,599	24,878	14,812
6月月例給与	25,764	8,453	25,765	8,486	25,772	8,534
7月月例給与	25,650	8,405	25,899	8,383	25,918	8,458
8月月例給与	25,773	8,457	25,809	8,413	25,785	8,469
9月月例給与	25,848	8,336	25,865	8,380	25,899	8,397
10月月例給与	25,814	8,497	25,862	8,536	25,871	8,507
11月月例給与	25,731	8,621	25,881	8,595	25,873	8,545
年末手当	24,884	15,936	24,935	15,895	25,037	16,113
12月月例給与	25,714	8,499	25,921	8,247	25,997	8,561
1月月例給与	25,788	8,625	25,916	8,670	25,971	8,715
2月月例給与	25,728	8,752	25,734	8,822	25,889	8,760
3月月例給与	25,773	8,484	25,765	8,520	25,871	8,434
計	358,583	132,528	359,800	132,466	360,290	133,214

注：金額は、四捨五入によっているので符合しない場合がある。

ウ 退職手当は雇用が終了する常用従業員に支給される手当をいい、退職手当の支給対象者数及びその金額については、次の表のとおりである。

退職手当の支給対象者数及びその金額

(単位：人、百万円)

年度等 退職理由	平成18年度		平成19年度		平成20年度	
	対象者数	金額	対象者数	金額	対象者数	金額
定年	262	3,620	422	5,907	417	5,373
辞職等	460	2,940	504	2,862	394	2,105
計	722	6,560	926	8,769	811	7,478

エ 旅費の処理件数及びその金額については、次の表のとおりである。

旅費の処理件数及びその金額

(単位：件、百万円)

年度等 旅行	平成18年度		平成19年度		平成20年度	
	処理件数	金額	処理件数	金額	処理件数	金額
内国旅行	45,156	387	43,665	379	43,963	396
外国旅行	1,455	209	1,397	203	1,600	248
計	46,611	595	45,062	582	45,563	643

注：金額は、四捨五入によっているので符合しない場合がある。

オ 扶養手当、通勤手当、住居手当等の諸手当の届出の受理・審査、随時確認の件数については、次の表のとおりである。

諸手当の届出の受理・審査、随時確認の件数

(単位：件)

年度 区分	平成18年度	平成19年度	平成20年度
届出・審査	14,868	14,434	15,645
随時確認	33,482	24,118	23,955
計	48,350	38,552	39,600

注：随時確認については、平成19年度以降扶養・通勤・住居手当を一つにまとめた随時確認票により実施する方法に変更したため、同確認票の件数である。

カ 給与関係の証明書類（給与証明書等）の処理件数については、次の表のとおりである。

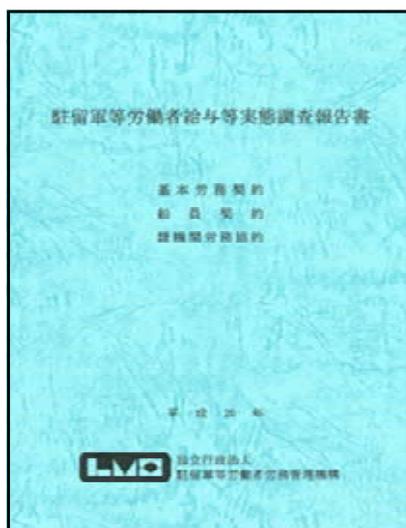
給与関係の証明書類の処理件数

(単位：件)

年度 区分	平成18年度	平成19年度	平成20年度
処理件数	3,119	3,335	3,130

キ 駐留軍等労働者の給与等実態調査については、4月1日現在における駐留軍等労働者の給与等の実態を把握することを目的として、給与のほか勤務場所、職種、年齢等を調査し、基本給表別・等級別・年齢別等の平均給与月額や各手当の平均手当月額等を内容とする「駐留軍等労働者給与等実態調査報告書」を毎年作成している。

作成した報告書については、防衛省、在日米軍、関係省庁、大学図書館等に配付し、概算要求等に係る資料作成や労働問題に関する研究等に使用されている。



第1表 基本給表別従業員数及び平均給与月額調
Table 1 Number of Employees and Average Monthly Wage by Basic Wage Table

1-1 全従業員
All employees

基本給別 Basic Wage	従業員数 No. of Emps.	1. 平均給与月額 Average Monthly Wage and % of Total									
		総額 Total Amt.	平均 A.P.	総額 Total Amt.	平均 A.P.	総額 Total Amt.	平均 A.P.	総額 Total Amt.	平均 A.P.	総額 Total Amt.	平均 A.P.
合計 Total	18,891	322,381	28,204	28,234	1,882	15,422	12	12,281	6,228	7,283	4
1	7,273	208,719	28,823	28,823	2,823	13,288	3	9,281	6,782	7,283	4
2	9,471	314,444	33,211	33,211	47	18,212	17	18,212	4,481	7,481	11
3	2,000	123,854	15,287	15,287	314	9,282	22	12,288	8,217	8,217	11
4	182	281,218	22,776	22,776	1,288	11,478	1,811	4,281	8,281	8,281	11
5	48	281,811	33,872	33,872	1,288	1,288	1,288	1,288	1,288	1,288	11

1-2 アル中心従業員
Full-time employees

基本給別 Basic Wage	従業員数 No. of Emps.	1. 平均給与月額 Average Monthly Wage and % of Total									
		総額 Total Amt.	平均 A.P.	総額 Total Amt.	平均 A.P.	総額 Total Amt.	平均 A.P.	総額 Total Amt.	平均 A.P.	総額 Total Amt.	平均 A.P.
合計 Total	18,891	322,381	28,204	28,234	1,882	15,422	12	12,281	6,228	7,283	4
1	7,273	208,719	28,823	28,823	2,823	13,288	3	9,281	6,782	7,283	4
2	9,471	314,444	33,211	33,211	47	18,212	17	18,212	4,481	7,481	11
3	2,000	123,854	15,287	15,287	314	9,282	22	12,288	8,217	8,217	11
4	182	281,218	22,776	22,776	1,288	11,478	1,811	4,281	8,281	8,281	11
5	48	281,811	33,872	33,872	1,288	1,288	1,288	1,288	1,288	1,288	11

報告書の表紙（左）とその内容の一部（右）

(3) 労務厚生業務

駐留軍等労働者に対する福利厚生事業の実施状況については、次の表のとおりである。

駐留軍等労働者に対する福利厚生事業の実施状況

区分	年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
		ほう賞	受賞者数 金額	6,089人 173百万円
災害見舞金	支給件数 金額	1件 0.3百万円	2件 0.9百万円	0件 0円
教養文化活動	参加者数 金額	12,819人 13百万円	9,275人 4百万円	11,239人 6百万円
制服及び保護衣	貸与数 金額	約189,000点 318百万円	約182,000点 304百万円	約176,000点 271百万円
退職準備研修	受講者数 金額	351人 1百万円	419人 1百万円	1,081人 2百万円
疾病予防等事業	利用者数 金額	4,946人 91百万円	5,453人 79百万円	
成人病予防健康診断	受診者数 金額			7,198人 28百万円
各種相談	相談件数 金額	1,264件 14百万円	1,008件 14百万円	839件 14百万円
特別援護金		18百万円	17百万円	27百万円
事業費計		630百万円	592百万円	519百万円

注：1 金額は、四捨五入によっているので符合しない場合がある。

2 疾病予防等事業は、平成19年度で取りやめ、平成20年度から成人病予防健康診断として実施している。

2 石綿（アスベスト）問題に対する相談窓口の設置

石綿（アスベスト）問題に対して、当機構は平成17年8月に石綿（アスベスト）問題の相談窓口を本部及び各支部に開設し、機構ホームページ、機構広報誌に窓口案内を掲載するとともに、各支部、在日米軍基地及び労働組合等に「お知らせ」を掲示することにより周知を図った。

なお、石綿（アスベスト）の相談件数については、次の表のとおりである。

石綿（アスベスト）の相談件数

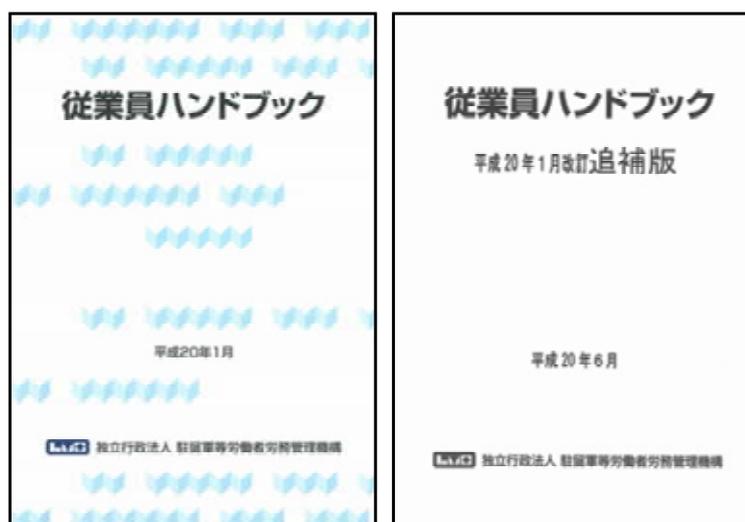
（単位：件）

区 分 \ 年 度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
健康障害	13	7	5
労災認定及び補償制度	65	48	129
計	78	55	134

3 従業員ハンドブックの配布

「従業員ハンドブック」は、駐留軍等労働者が在日米軍施設で勤務する上での様々な規則や権利、義務、責任などについて理解してもらうことを目的として刊行し、駐留軍等労働者等に配布している。

最新版は平成20年1月に改訂第三版を刊行しており、加えて、平成20年6月に格差給、語学手当、枠外昇給の廃止等に伴う経過措置等を記載した追補版を刊行し、駐留軍等労働者等に配布した。



従業員ハンドブック（左）同ハンドブック追補版（右）表紙

4 機構の広報活動

(1) 機構広報誌「LMO」

機構広報誌「LMO」は、平成14年の創刊以来、季刊号として機構の業務内容等を掲載し、駐留軍等労働者等に年間約15,000部を配布してきたところである。

機構の業務の範囲として、機構法第10条第1項第3号において、駐留軍等労働者の福利厚生の実施（法令の規定により事業主、事業者又は船舶所有者でなければ行うことができないとされる事項、宿舎に供される行政財産の管理及び永年勤続に係るものに限る表彰を除く。）に関する業務を行うことと規定されている。

なお、平成19年10月号からは、誌面を全面的にリニューアルし、併せて機構ホームページに広報誌に関するアンケート欄を掲載し、広く読者から意見を聴取することにより、誌面の一層の充実を図っているところである。



平成20年度に発行された機構広報誌「LMO」

(2) 機構ホームページ

機構ホームページは、当機構の概要、駐留軍等労働者の募集情報、業務実績、中期計画、財務諸表、契約に関する情報等について掲載し、これらの情報については随時更新を行っているところである。

なお、平成20年度末までの累計アクセス件数は、約1,028,000件となっている。



機構ホームページの画面(左:トップページ、右:求人募集ページ)

5 平成20年度支部長会議

平成20年度支部長会議は、理事長をはじめとする本部役職員と各支部の支部長が一堂に会し、次のとおり2回開催された。

第1回:平成20年6月12・13日

本部から業務の運営体制をはじめとする平成20年度計画等について説明するとともに、各支部長から各支部に係る状況報告が行われた。

第2回:平成20年10月15日

平成19事業年度業務実績評価及び平成20年度上半期業務執行状況について、本部から説明が行われた。



平成20年6月12日に開催された平成20年度支部長会議の様子

6 契約の適正化

「平成19年度における防衛省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果(契約の適正化に係るもの)について」に基づく措置

【「平成19年度における防衛省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果(契約の適正化に係るもの)についての意見」

(平成21年1月7日政策評価・独立行政法人評価委員会)】

- ・平成19年度における駐留軍等労働者労務管理機構の業務の実績に関する契約の適正化に係る貴委員会の評価結果(以下「評価結果」という。)について、以下のとおり、改善すべき点がみられた。

なお、契約事務に係る執行体制の評価については、法人の業務特殊性、契約事務量(契約金額・件数等)及び職員規模などを勘案した上で、当該体制が契約の適正実施確保の観点から有効に機能しているかについて留意されたい。

(1) 契約に係る規程類に関する評価結果

契約方式、契約事務手続、公表事項等、契約に係る規程類の整備内容の適切性に関して、駐留軍等労働者労務管理機構については、評価結果において、「契約に係る規程類については、監事が適切に確認をした上で監査を行う体制の整備ができているものといえる」旨の言及がなされている。

しかしながら、表3-(1)のとおり、会計規程等において、国の契約の基準と異なる規定として、緊急の場合以外にも、一般競争入札における公告期間を国の基準(10日)より短縮できるとされているが、このような規定が設けられていることの適切性について、評価結果において言及されていない状況がみられた。

したがって、貴委員会は、契約に係る規程類の整備内容の適切性を確保する観点から、今後の評価に当たって、国の契約の基準と異なる規定については、「独立行政法人における契約の適正化について(依頼)」(平成20年11月14日総務省行政管理局長事務連絡)をも踏まえて評価するとともに、評価結果において明らかにするよう留意されたい。

表3-(1) 国の契約の基準と異なる会計規程等の規定

「独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構における契約に関する規則」(平成14年4月1日駐労規第22号)において、緊急の場合以外にも、一般競争入札における公告期間を国の基準(10日)より短縮できるとしている。

(2) 随意契約見直し計画の実施・進捗状況等に関する評価結果

随意契約見直し計画の実施・進捗状況等に関して、駐留軍等労働者労務管理機構については、評価結果において、「監事は、「随意契約見直し計画」の実施・進

捗状況等について把握していることが確認できた」旨の言及がなされている。

しかしながら、表3-(2)のとおり当該法人における競争性のない随意契約の金額について平成19年度実績が18年度実績と比較して増加しているにもかかわらず、この原因等の検証結果が、評価結果において言及されていないとの状況がみられた。

したがって、今後の随意契約見直し計画の実施・進捗状況等に関する評価に当たっては、随意契約の金額が増加している原因等の検証結果についても評価結果において明らかにするよう留意されたい。

表3-(2)平成19年度の競争性のない随意契約の金額が18年度実績の金額と比較して増加している独立行政法人の状況

金額	
18年度	19年度(+増分)
3.87億円	5.17億円(+1.30億円)

「随意契約の見直し計画」の実施状況

平成19年度における当機構の実績に関する防衛省独立行政法人評価委員会の評価のうち、契約の適正化に係るものについて、政策評価・独立行政法人評価委員会から上記のとおり意見が出された。

この意見を踏まえて、当機構として改善・対応すべきところは適宜実施し、契約の適正化の一層の推進に努めているところである。

ア 契約事務に係る執行体制

当機構の契約事務に係る執行体制は、本部にあっては管理部長、各支部にあっては支部長を契約責任者として行っており、必要に応じて、契約責任者の補助者を任命して、その事務の一部を処理させている。

また、契約責任者が契約事務を執行するに当たっては、「独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構会計規程」及び「独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構における契約に関する規則」などの内部規定に基づき適正に実施している。

さらに、随意契約(少額随契による場合を除く。)を行う場合には、本部及び各支部に設置されている随意契約審査委員会において、随意契約によることとした理由等について審議を経て実施している。

イ 契約に係る規程類に関する評価結果

当機構の規定において、一部に国の契約基準と異なる規定があることに関して、以下のとおり改善・対応した。

緊急の場合以外にも、一般競争入札における公告期間を短縮することができる規定を設けていることについては、総務省行政管理局長からも「独立行政法人における契約の適正化について(依頼)」(平成20年11月14日付事務連絡)が、防衛省を通じて発出されており、当機構に対して所要の措置を講ずるよう要請がなされたことから、平成21年1月23日に「独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構における契約に関する規則」を一部改正(平成21年2月1日施行)し、国と同様の基準とした。

上記の改正に併せ、「独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構会計規程」を一部改正(平成21年2月1日施行)し、指名競争に付することができる規定のうち「業務運営上必要がある場合」の文言を削除し、国と同様の基準とした。

ウ 随意契約見直し計画の実施・進捗状況等に関する評価結果

平成19年度における競争性のない随意契約の実績において、件数については前年度より9件減少したものの、他方、金額においては平成18年度3.87億円から5.17億円と1.30億円増加した。

随意契約の金額が、前年度に比して増加した主な要因は、本部事務所の移転に伴う建物賃貸借契約などを複数年契約としたことによるものであり、これらの契約は、いずれも場所が限定され、供給者が一つに特定される賃貸借契約（当該契約に付随する契約を含む。）であることから、随意契約によらざるを得なかったものである。（3件、3.51億円）

平成20年度の契約について、真にやむを得ないもの（建物賃貸借契約等）による随意契約を除き、一般競争等による契約とした。

競争性のない随意契約の実施状況については、次の表のとおりである。

	平成18年度	平成19年度	平成20年度
件数	27件(34.2%)	18件(23.1%)	7件(9.5%)
金額	387,268千円 (50.0%)	517,056千円 (52.8%)	70,235千円 (10.5%)

注1：()内は、当機構における契約に占めるそれぞれの随意契約（少額随意契約を除く）の割合である。

注2：平成19年度は、本部事務所の移転に伴う建物賃貸借契約（複数年契約）等が含まれる。

7 内部統制（コンプライアンス体制の整備）

「平成19年度における防衛省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果についての意見について」に基づく措置

【「平成19年度における防衛省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果についての意見について」（平成20年11月26日政策評価・独立行政法人評価委員会）】

- ・内部統制について、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「整理合理化計画 - 2 - (1) - 「業務遂行体制の在り方」をも踏まえ、コンプライアンス体制の整備状況（倫理行動規定の策定、第三者を入れた倫理委員会等の設置、監事による内部統制についての評価の実施など）等についての評価を行うべきである。」との指摘を行ったところであり、貴委員会においてもコンプライアンス体制の整備状況の評価が行われている。
- ・各府省の独立行政法人評価委員会の中には、コンプライアンス体制の整備状況の評価にとどまらず、コンプライアンスを実践するための具体的手引書である「コンプライアンス・マニュアル」の策定及び活用、職員に対する研修の実施、内部監査結果等のマネジメントレビューへの反映等の状況を明らかにさせて評価を行っているところもある。内部統制に係る今後の評価に当たっては、このような取組も参考にしつつ、内部統制の体制の整備状況の評価のみならず内部統制のために構築した体制・仕組みの運用状況についての評価を行うことが望ましい。

当機構における内部統制の検討状況及びコンプライアンス体制の整備状況については、平成19年12月24日に閣議決定された「独立行政法人整理合理化計画」において示されている「内部統制・ガバナンス強化に向けた体制整備」中の各項目について、先行する民間企業等の取組状況等も参考にしながら、当機構における内部統制の在り方の検討を行ってきたところである。

その中において、当機構が運営費交付金のみの収入によって事業を行っている法人であり、営利を目的としない特定独立行政法人であるという性格上、直ちに同計画の全ての項目を対象として検討作業に入るには実情にそぐわない面もあり、課題となるところである。

一方、上記「平成19年度における防衛省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果についての意見について」において、コンプライアンス体制の整備状況及びその取組状況が意見として付されることとなり、当機構においては、コンプライアンス体制の整備について検討したところである。

倫理行動規定の策定状況

当機構は、特定独立行政法人であり、役職員の身分については、独立行政法人通則法第51条により国家公務員となっていることから、一般職に属する国家公務員と同様に、国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程を遵守し対応している。

第三者を入れた倫理委員会等の設置状況

体制・仕組みの運用状況

当機構における業務については、これまで監事による監事監査、評価・監査役による内部監査のほか会計検査院による実地検査など、適正な執行に努めてきたところである。

他方、平成19年12月24日に閣議決定された「独立行政法人整理合理化計画」において、内部統制の在り方について検討することとされ、また、政策評価・独立行政法人評価委員会から「平成19年度における防衛省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果についての意見について」において、コンプライアンス体制の整備状況及びその運用状況について評価すべきとの意見が付されたところである。

このことから当機構は、機構におけるコンプライアンス体制の整備について種々検討してきた結果、更なる法令遵守の強化及び業務の適正化・効率化を図るため、本部管理部長を委員長として、本部・各支部の指定された職員及び第三者として外部から招請する顧問弁護士を委員とする「内部統制(コンプライアンス)委員会」を平成21年3月31日に設置したところである。

同委員会においては、既の実施されている監事監査及び内部監査の状況も踏まえつつ、定期的に業務マニュアルに則って業務遂行がなされているか検証し、適正な業務遂行のチェック体制の強化を図るとともに、その検証結果を踏まえ、コンプライアンスを考慮した業務マニュアルの整備・促進及び既存業務マニュアルの改善などを図ることとしている。

なお、職員に対しては、研修等を通じて更なるコンプライアンスの周知徹底を図っていく考えである。

8 給与水準及び総人件費改革

「平成19年度における防衛省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果についての意見について」に基づく措置

【「平成19年度における防衛省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果についての意見について」(平成20年11月26日政策評価・独立行政法人評価委員会)】

・給与水準及び総人件費改革については、行政改革の重要方針4-(1)-ウ- (I)及び整理合理化計画 -1-(4)- -I及びウの趣旨を踏まえると、評価に当たって、以下のような取組を行う必要があると考えられる。

1 国家公務員と比べて給与水準の高い法人について、
給与水準の高い理由及び講ずる措置(法人の設定する目標水準を含む)についての法人の説明が、国民に対して納得の得られるものとなっているか。
法人の給与水準自体が社会的な理解の得られるものとなっているか。
という観点からの検証を行い、給与水準の適正化に向けた法人の取組を促す評価を行うこと

2 国の財政支出割合の大きい法人及び累積欠損のある法人について
給与水準について十分な説明責任を果たすことが求められており、特に、国家公務員と比べて給与水準が高い場合、国民の理解を得ることがより困難と考えられることから、評価に当たっては、法人の説明を踏まえてより慎重に給与水準の適切性の検証に取り組むこと

また、総人件費改革については、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第53条等に基づき、各法人において平成18年度からの5年間で5%以上の削減を基本とする取組を行うことが求められている。この取組についての評価を行うに当たっては、これまでの取組の状況と5年間で5%以上の削減を確実に達成するための展望を明らかにした上で法人の取組を促す評価を行うことが必要であると考えられる。

以上の認識のもとに、今回、当委員会において、給与水準及び総人件費改革に関する各府省の独立行政法人評価委員会の評価の取組について横断的に分析したところである。

給与水準及び総人件費改革に関する今後の評価に当たっては、これらの考え方を踏まえて評価に取り組まれない。

当機構は、通則法第2条第2項及び機構法第4条に基づく特定独立行政法人であり、役職員の身分については通則法第51条により国家公務員となっている。

このことから、機構の給与の支給基準の制定・改定に当たっては、民間企業における給与状況を調査・分析して作成された人事院の勧告及び国家公務員の給与制度を十分考慮し実施しているところである。

機構の理事長は、整理合理化計画 -1-(4)- -工を踏まえた行政改革推進本部・総務省行政管理局が提示(平成20年3月18日付事務連絡)する各府省事務次官の給与に基づく額(指定職8号俸)と比較すると83%と下回っており、また、総務省の公表(平成20年7月24日公表)によると常任理事・監事は、全独立行政法人の平均支給額と比較すると76%~92%、職員は、国家公務員の比較では88.9%、全独立行政法人との比較では79%とそれぞれ下回っている状況にある。

また、人件費の削減についても、前期中期目標期間の最終年度である平成17年

度に対し15.6%の抑制、平成18年度から20年度の経過年度平均で5.2%の抑制となっており、大幅な削減が図られたところである。

今後とも引き続き、給与水準の適正化及び総人件費の抑制に努めたい。

常勤役員の報酬及び職員の給与等の支給状況

当機構における常勤役員の報酬の支給状況及び常勤職員の給与の支給状況は次の表のとおりである。

常勤役員の報酬の支給状況

(単位：千円)

区 分	機 構 (A)	各府省事務次官 (B)	平均との差 (A) - (B)	比 率 (A) / (B)
法人の長	19,126	23,130	4,004	83%

注：行政改革推進本部・総務省行政管理局提示(20.3.18.付事務連絡)

(単位：千円)

区 分	機 構 (A)	全法人平均 (B)	平均との差 (A) - (B)	比 率 (A) / (B)
理 事	12,694	15,762	3,068	81%
理 事	11,922	15,762	3,840	76%
監 事	12,701	13,739	1,038	92%

注：平成20年7月24日総務省公表「独立行政法人の役職員の給与水準(平成19年度分)」の公表額により比較

常勤職員の給与の支給状況

(単位：千円)

区 分	機 構 (A)	全法人平均 (B)	平均との差 (A) - (B)	比 率 (A) / (B)
常勤職員	5,769	7,342	1,573	79%

注：平成20年7月24日総務省公表「独立行政法人の役職員の給与水準(平成19年度分)」の公表額により比較

9 監 査

(1) 監事監査

平成20年度の監事監査は、当機構における業務の合理的かつ能率的な運営を確保するという観点に立った上で、監事監査計画を立案する際に、

機構の役員(監事を除く。)の業務執行

機構の目的に沿った合规性、正確性及び効率性のある業務実施

独立行政法人会計基準による会計経理及び随意契約の適正化を含めた入札・

契約の実施状況

保有資産の状況

給与水準の状況

内部統制の状況及び情報公開の状況

の6つの事項を重点事項として掲げ、同計画に沿って書面監査、実地監査等によ

る監査を実施した。

このうち、～に掲げる項目については、平成19年12月24日に閣議決定された「独立行政法人整理合理化計画」において、全独立行政法人に関する横断的措置として示されたものであるため、特に重点事項として監査対象に盛り込み、監査を行ったところである。

監事監査（実地監査）の実施状況

監査区分	被監査部署名	監査実施日
業務監査 及び会計監査	本部（財務諸表等）	平成20年 6月20日
	佐世保 支部	平成20年 8月25日～27日
	三 沢 支部	平成20年 9月30日～10月2日
	横 田 支部	平成20年11月27日・28日
	本部（財務諸表等）	平成20年12月 2日・3日・9日
	コザ 支部	平成21年 1月26日～28日

監事監査結果の概要については、次のとおりである。

- (1) 独立行政法人通則法第38条第2項の規定による意見については、次のとおりである。
- 財務諸表は、法令及び諸規定に従い、機構の財政状態、運営状態等財務運営に関する事実の情報を適正に示しているものと認める。
- 決算については、機構の平成20年度の予算の区分に従って決算の状況を正しく示しているものと認める。
- 「独立行政法人会計基準による会計経理及び随意契約の適正化」を踏まえた機構の契約の見直し状況については、随意契約の限度額等基準（国と同額）の契約規則等の改正を行い、一般競争契約への移行の促進が図られているものと認められる。
- (2) 会計以外の業務に係る意見については、次のとおりである。
- 業務体制については、中期計画、年度計画の目標である業務全般の見直しや組織のスリム化を踏まえ、適切に業務が実施されていたものと認められる。
- 保有資産の状況については、機構は、収益性のある建物等の資産を保有しておらず、保有する建物等は、三沢、座間、岩国、佐世保、コザの各支部の労務管理事務を行う事務室としての機能である。
- 上記の機能の維持及び各支部建物（コザ支部を除く。）の耐震調査を実施し、建物等の保有状況について検討を行っているものと認められ、今後も引き続き検討を継続していくことが必要と考える。
- 給与水準の状況については、機構が通則法第2条第2項に基づく特定独立行政法人であり、役職員の身分は国家公務員とされていることから、人事院勧告及び国家公務員の給与制度に準じて、制定・改定が実施されており、適切なものと認められる。
- 内部統制については、平成19年12月に閣議決定された「独立行政法人整理合理化計画」（中略）に沿って行革推進本部・政独委があげる内部統制の各項目（業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、資産保全、リスクマネジメント、法令順守（コンプライアンス））の実施可能な項目について機構内部で検討を実施、法令遵守（コンプライアンス）体制の整備が検討対象として適切と判断し、コンプライアンス委員会の設置（09.3.31）が行われたことを確認した。

(3) その他の意見については、次のとおりである。

当機構における業務の合法性の確認及び合理的、経済的かつ能率的な業務運営の確保の観点からの監査を実施した結果、業務の効率化、簡素化等着実に実施されている。また、会計に関する事務処理についても法令等に従い適正に処理されている。

理事長及び理事に係る職務執行に関する不正行為又は法令若しくは規則等に違反する重大な事実認められない。

通則法第19条第5項の規定による法人の長又は主務大臣に提出する是正又は改善を要する事項及びその他必要と認められる事項は特になし。

また、監事監査は従来本部のみで実施していたものを、平成19年度からは支部に直接赴いて実地監査を行うこととし、平成19年度は3支部において実施したが、平成20年度は、さらに監査対象支部を拡大し、佐世保、三沢、横田及びコザの4支部においてそれぞれ監事監査を実施した。

なお、実施した4支部において、上記「監事監査報告書」に示した事項以外で特に是正又は改善を要する事項はなかった。



監事監査の様子（左：三沢支部、右：横田支部）

内部統制取組状況に係る監事監査の実施状況

当機構の内部統制取組状況については、監事自ら積極的に把握に努め、監事による監査においても「内部統制の状況」を重点事項に掲げた上で監査を実施し、上記「監事監査報告書」を作成の上、理事長に報告しているところである。

また、監事は、独立行政法人及び特殊法人等の監事により構成され、必要な連絡協議及び調査研究等の活動を行っている「独立行政法人、特殊法人等監事連絡会」へも加入し、監事相互間の情報交換・連携に努めるとともに、他法人における監事監査の事例を適宜参考にしつつ、当機構の監事監査業務の向上に努めている。

(2) 内部監査

平成20年度の内部監査は、機構の業務処理状況の合規性、正確性及び効率性の観点に立ち、

業務運営の効率化(業務の運営状況、経費の抑制状況)

財務諸表

福利厚生事業の状況

契約業務(契約の状況、契約情報の公表の状況)

のそれぞれの事項について、平成20年度内部監査計画の監査重点事項として定め、書面監査のほか本部、支部に直接赴いて監査する実地監査を実施した。

なお、本部での監査については、財務諸表、決算報告書、契約事務等の会計経理の適正性についても併せて監査した。

内部監査（実地監査）の実施状況

監査区分	被監査部署名	監査実施日
業務監査 及び会計監査	本部（財務諸表等）	平成20年 5月28日
	横須賀支部	平成20年 5月12日～14日
	座間支部	平成20年 6月16日～18日
	那覇支部	平成20年 9月16日～19日
	コザ支部	平成20年10月14日～17日
	本部（財務諸表等）	平成20年12月 2日・3日・9日
	佐世保支部	平成21年 1月14日～16日



内部監査の様子（左：那覇支部、右：佐世保支部）

監査に当たっては、平成20年度内部監査計画に従い、平成20年度内部監査チェックリスト及び平成20年度（内部監査）契約の適正化チェックリスト等を用いて、機構内部で定められているマニュアル（会計事務マニュアル、労務管理事務マニュアル、労務給与事務マニュアル、福利厚生事務マニュアル）等や関係規則、通達等に基づいて、各業務が適正に実施されているかを書面及び実地に監査し、関係書類の抽出点検、担当部署からの説明聴取及び実査など全般にわたって監査を行った。

以上の監査の結果、業務運営の効率化及び経費の抑制については十分図られており、契約業務（随意契約の適正化等）については、一般競争入札への移行、随意契約審査委員会の適切な運営等が行われていた。

このため、是正又は改善を要する事項はなかった。

10 評価委員会の開催状況等

（1）防衛省独立行政法人評価委員会の開催

当機構の業務実績については、独立行政法人通則法第32条及び第34条の規定に基づき、毎事業年度ごと及び中期目標期間ごとに、主務省である防衛省に設

置された第三者評価機関の防衛省独立行政法人評価委員会（以下「評価委員会」という。）の評価を受けることとなっている。

評価委員会は、機構の業務実績を事後的に評価し、その結果を機構の業務運営の改善に反映させたり、また、機構の長の責任や役職員の処遇等に反映させるといった仕組みにより、業務運営の効率化と国民に対して提供するサービスの向上等、国民の求める成果の実現を図るために、中立・公正な立場から客観的な評価を行うものである。

平成20年度の評価委員会は次の表のとおり開催され、平成19年度の業務実績及び平成20年度計画の進捗状況等について説明を行った。



平成20年7月2日に開催された第6回防衛省独立行政法人評価委員会の様子

防衛省独立行政法人評価委員会の開催状況

開催回	開催日	議題
第6回	平成20年7月2日	平成19事業年度業務実績報告、平成19事業年度財務諸表等
第7回	平成20年7月30日	平成19事業年度業務実績評価、平成19事業年度財務諸表、退職役員業績勘案率（案）等
第8回	平成20年10月31日	平成20年度上半期業務執行状況、入札・契約の適正化に係る評価等
第9回	平成21年3月12日	平成20年度業務実績評価表、業績勘案率等

防衛省独立行政法人評価委員会委員

（平成21年4月1日現在）

役職	氏名	職名等
委員長	東海 幹夫	青山学院大学経営学部教授
委員長代理	新井 誠	筑波大学ビジネス科学研究科教授
委員	内藤 恵	慶應義塾大学法学部教授
委員	中村 義人	東洋大学経営学部教授・公認会計士

(2) 防衛省独立行政法人評価委員会委員による現地視察

平成21年2月9日、防衛省独立行政法人評価委員会委員3名により岩国飛行場及び岩国支部の視察が行われ、岩国支部においては、岩国支部長の概況説明に引き続き、委員からアウトソーシングの試行状況等についての質疑が行われた。

1.1 本部事務所の移転

「平成19年度における防衛省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果についての意見について」に基づく措置

【「平成19年度における防衛省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果についての意見について」(平成20年11月26日政策評価・独立行政法人評価委員会)】

- ・平成20年2月に、主たる事務所を東京都港区から東京都大田区(本部として登記)に移転するとともに、神奈川県横浜市に新たな事務所(本法人の本部業務を実質的に実施)を設置したことについては、9月16日付けで防衛大臣から本法人に対し独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構法(平成11年法律第217号)第5条の「主たる事務所を東京都に置く。」との規定に違反するおそれがあるとして、独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第65条第1項に基づく是正要求が出されている。

今後の評価に当たっては、事務所の移転に関し、防衛大臣から本法人に対し是正要求が出されるに至った経緯及び対応状況を踏まえ、神奈川県横浜市に新たな事務所を設置した理由を明らかにした上で、評価すべきである。

今中期目標においては「人件費を含む機構運営関係費の縮減」が指示された。

これを受け、機構は本部事務所の移転を決定し、東京都内に所在する多数の物件について調査したところ、賃借料等機構が求める諸要件を満たす物件を見出すことができず、移転候補地の選定範囲を広げて検討した結果、神奈川県(横浜市)に諸要件を満たす物件が見つかったことから、これを移転候補地とし、併せて、主務省たる防衛省に対し、主たる事務所を定めた機構法第5条の規定の改正を求めてきたところである。

また、独立行政法人整理合理化計画(平成19年12月24日閣議決定)においても、「賃借料の年間約1億円の削減を図るため、平成19年度中に本部事務所を移転する」ことが決定された。

他方、防衛省は、機構法第5条の規定を改正する考えはなく、また、神奈川県(横浜市)への移転は機構法第5条の規定に抵触するものであることは明らかであると通知してきたことから、平成20年2月12日、神奈川県(横浜市)に設置する事務所(以下「横浜事務所」という。)と一体となって機能する本部事務所を東京都(大田区)に設置し、主たる事務所(以下「蒲田事務所」という。)として登記したところである。

その後、平成20年9月16日、防衛大臣は、機構の理事長が蒲田事務所に常時勤務していないことなどを理由に機構法第5条に違反しているおそれがあるとして、通則法第65条第1項の規定に基づき、かかる状況を是正するため必要な措置を講ずるよう求めてきたものである。

機構法第5条との関係における実態性の観点での改善状況

本部事務所として蒲田事務所及び横浜事務所を置き、蒲田事務所には、理事及び監事並びに評価・監査役を常駐させていたが、防衛大臣からの是正措置の求めの趣旨を踏まえ、平成20年10月14日、防衛大臣に対し、同年10月からは理事長も蒲田事務所に常駐し本部機能の強化を図ったことを報告するとともに、さらなる措置を講ずる必要があれば具体的に示すよう通知したところであるが、これについて防衛省からは、その後特段の連絡はない状況である。

他方、経費をかけずに蒲田事務所を横田支部内に移転し、企画調整及び監査部門を配置することについても、配置人員やスペース確保等の観点から引き続き検討しているところである。

本部事務所の機能が2か所に分かれている状況について、業務運営の効率化の観点での改善状況

2箇所体制における業務運営については、電子メール等を活用して効率化を図っているところである。

現在の体制は、主たる事務所を東京都に置くとした機構法第5条が改正されるまでの間の措置であり、速やかな法改正を働きかけている。

12 法人の長等の業務運営状況

理事長

理事長は、第2期中期目標期間の3年目である平成20年度を迎え、労務管理等事務を引き続き円滑かつ確実に実施するとともに、今中期計画に掲げた諸課題について適宜適切に対応できるよう、本部及び支部がより一層連携を密にし、認識を一にした上で、機構職員一丸となって業務に取り組めるよう指導力を発揮した。

また、駐留軍等労働者へのサービスその他業務の更なる質の向上に対して、どのようなことができるのかを柔軟な発想で知恵を出し、新たな施策を展開するよう指示し、実施に向けての取り組み方を示した。

理事

理事は、企画調整部担当並びに管理部及び業務部担当として、それぞれの業務を役職員が一体となって、効率的・計画的に遂行できるよう整理・実施するとともに、支部の業務運営の執行状況を把握するため支部を巡視するなど、理事長の業務運営を的確に補佐した。

監事

監事は、会計に関する法令はもとより、その他諸規定に従い、機構の業務がその目的を達成するために合理的かつ能率的に、また適正に運営されているかどうかを的確に把握する必要があること及び会計経理の適正を期することを目的として内部監査の結果も活用し、効率的な監事監査を実施するとともに、定期的開催される役員会議や業務運営に関する重要な会議に適宜出席して意見を述べた。

