

平成21事業年度

業務実績報告書

平成21年4月1日～平成22年3月31日

平成22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

はじめに 国民の皆様へ	1
-------------------	---

第1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21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

第2章 平成21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	9
ア 本部管理部門の縮小、組織のスリム化	15
イ 支部の組織のスリム化及び統廃合	16
ウ アウトソーシングの実施	18
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	23
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	25
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	25
イ 関東地区における駐留軍等労働者の募集方式の変更	30
(2) 駐留軍等労働者の福利厚生施策	33
(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 ...	38
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	38
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 ...	46

第3章 予算、収支計画及び資金計画	49
-------------------------	----

第4章 簡潔に要約された財務諸表	平成21事業年度財務諸表	51
第5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		53
(2) セグメント事業損益の経年比較・分析（内容・増減理由）		55
(3) セグメント総資産の経年比較・分析（内容・増減理由）		55
(4) 目的積立金の申請、取崩内容等		55
(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）		57
2 施設等投資の状況（重要なもの）		57
3 予算・決算の概況		58
4 経費削減及び効率化目標との関係		58
第6章 事業の説明		
1 財源構造		59
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		59
第7章 短期借入金の限度額		60
第8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		60
第9章 剰余金の使途		60
第10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		61
2 人事に関する計画		
(1) 適切な人員配置		61
(2) 研修計画		62
第11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		65
(2) 労務給与業務		67
(3) 労務厚生業務		70
2 石綿（アスベスト）問題に対する相談窓口の設置		70
3 従業員ハンドブックの配布		71

4	機構の広報活動	
(1)	機構広報誌「LMO」	71
(2)	機構ホームページ	72
5	平成21年度支部長会議	72
6	契約の適正化	73
7	独立独立法人整理合理化計画への対応	75
8	内部統制（コンプライアンス体制の整備）	78
9	人件費管理	79
10	監査	
(1)	監事監査	81
(2)	内部監査	84
11	防衛省独立行政法人評価委員会の開催	85
12	本部事務所の移転	86
13	法人の長等の業務運営状況	87

はじめに 国民の皆様へ

第1章 基本情報

はじめに 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、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おります。
- ・機構は、発足以来、独立行政法人通則法（以下「通則法」という。）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（以下「中期目標」という。）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、心の健康診断、各種相談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、国民の皆様への期待に応えるため、懸命の努力をして参りますので、引き続き御理解と御支援を賜りますようお願い申し上げます。

-
- ・機構は、中期目標の達成に向け、通則法第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

- ・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、通則法第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21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、機構の業務等の理解に役立つものとなれば幸いです。

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。)

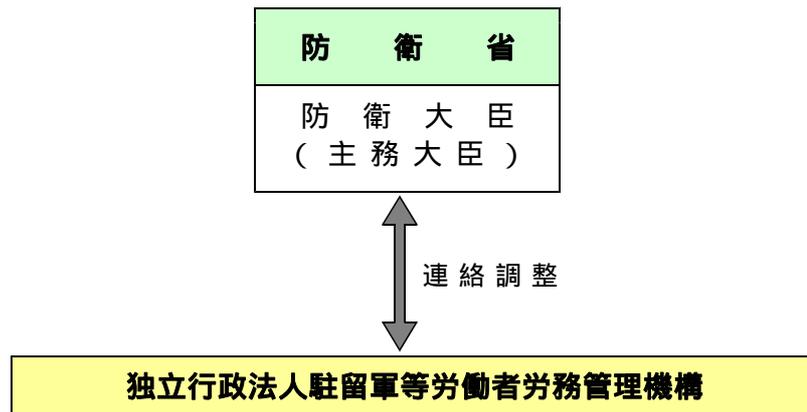
の労務提供契約が締結されている。

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。

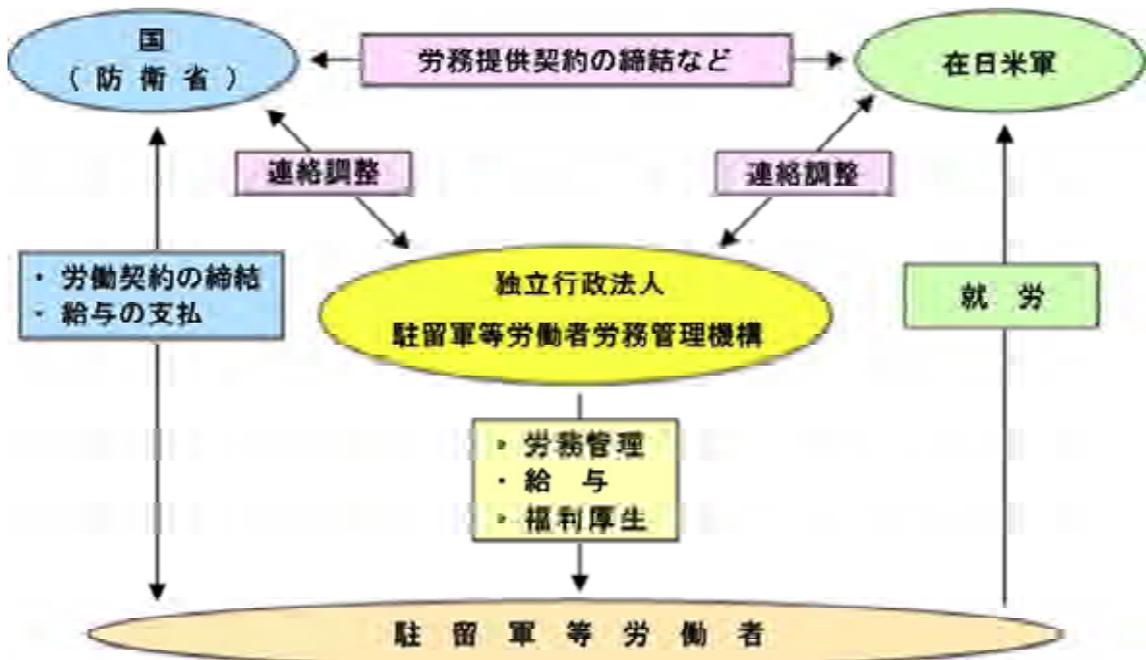
防衛省は、在日米軍との労務提供契約の締結、所要経費の概算要求等の基本に関する事務及び雇用主として自ら実施しなければならない事務を所掌し、機構は、駐留軍等労働者の雇入れ等に関する調査・分析・改善案の作成等及び労務管理等事務のうち、防衛省が所掌する事務を除く人事手続、給与等の計算、福利厚生の実施等の事務を所掌している。

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

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、在日米軍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、制服及び保護衣、成人病予防健康診断等に関する業務

(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

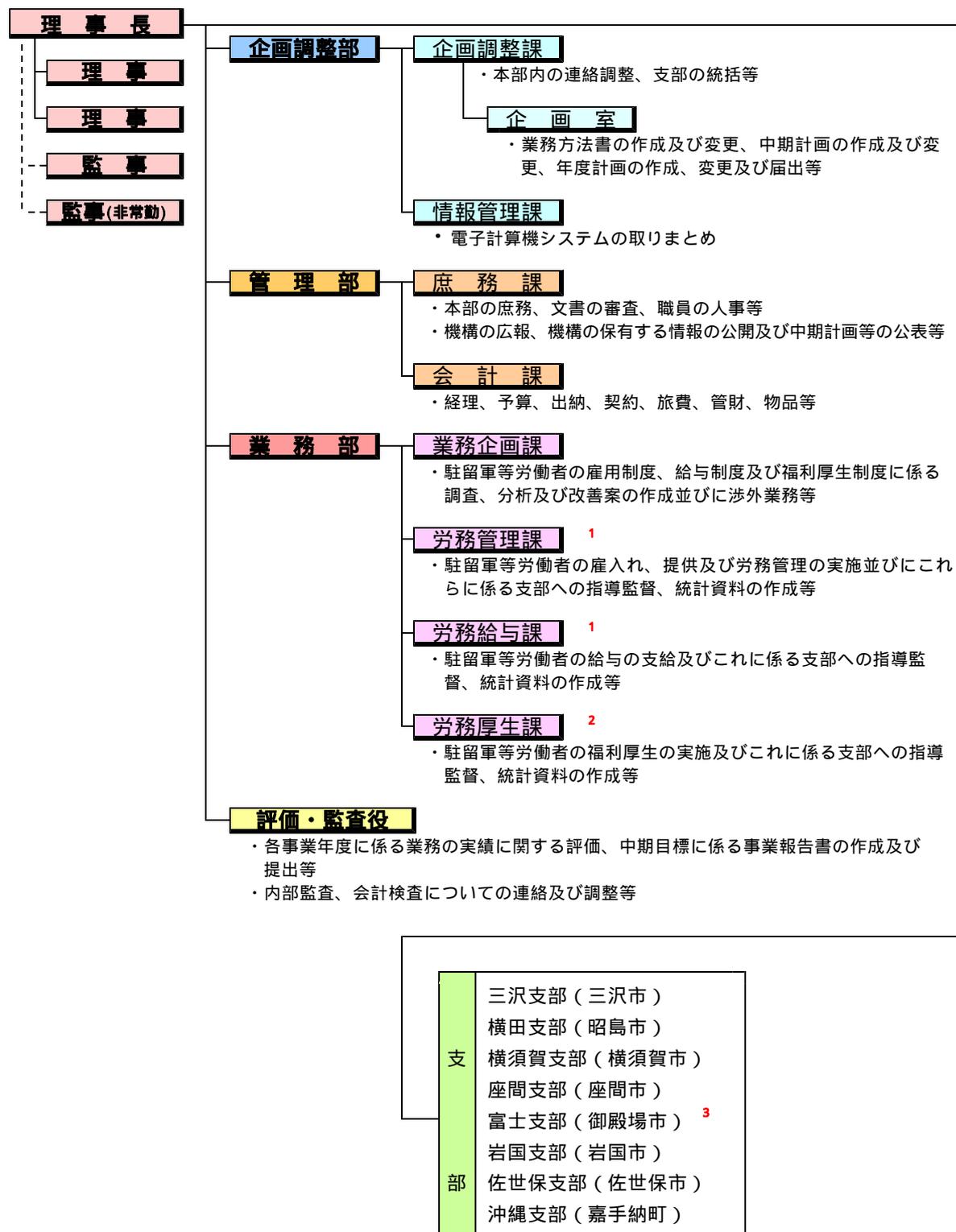
(5) 設立の根拠となる法律

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21年度末現在)



1 労務管理課、労務給与課は、平成22年4月1日をもって統合し、新たに管理給与課とした。

2 労務厚生課は、平成22年4月1日をもって、厚生課に名称変更した。

3 富士支部は、平成22年4月1日をもって、座間支部に統合した。

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 〒252-0011
 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

富士支部は、平成22年4月1日をもって、座間支部に統合した。

4 役員及び常勤職員の状況

ア 役員 の 状況 (平成 21 年度末現在)

役職	氏名	任期	経歴
理事長	嶋口 武彦 ¹	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 ²	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	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 ³	自 平成20年 6月19日 至 平成22年 6月18日	平成19年10月 日本労働組合 総連合会国会対策局
監事 (非常勤)	戸高 昭二 ⁴	自 平成20年 6月 6日 至 平成22年 6月 5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 21 年度末における常勤職員数は 326 人であり、平均年齢は 41.1 歳(前年度は 41.9 歳)である。

このうち、国(防衛省)からの出向者数は 163 人である。

-
- 1 嶋口理事長は、平成 22 年 3 月 31 日付けで任期を満了し、平成 22 年 4 月 1 日付けで、長岡憲宗新理事長が任命された。
 - 2 向理事は、平成 22 年 4 月 1 日付けで任命(再任)されている。
 - 3 奥島監事は、平成 22 年 6 月 19 日付けで任命(再任)されている。
 - 4 戸高監事は、平成 22 年 6 月 6 日付けで任命(再任)されている。

第2章 平成21年度の業務実績

第2章 平成21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%（80人）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（396人）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21年度においては4%（16人）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22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。

人員の削減状況

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

前期中期目標期間の期末（平成17年度末）時点での人員数396人に対し、平成18年度は16人の削減を実施し、平成18年度末の人員数を380人とし、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。

同様に平成19年度も16人の削減を実施し、平成19年度末の人員数を364人とし、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。

さらに、平成20年度も16人の削減を実施し、平成20年度末の人員数を348人とし、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。）で掲げた「4%」の人員削減を達成した。

人員の削減状況（平成18年度～平成20年度）

（単位：人）

区 分	平成17年度 （前期中期末）	平成18年度末		平成19年度末		平成20年度末	
	人員数	増減数	人員数	増減数	人員数	増減数	人員数
本 部	83	5	78	4	74	6	68
支 部	313	11	302	12	290	10	280
合 計	396	16	380	16	364	16	348

平成21年度における業務実績

機構の掲げる中期計画では、前期中期目標期間の期末（平成17年度末）時点での人員数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21年度は、次の表のとおり平成17年度末人員数396人から平成18年度から平成20年度までの3年間にわたる削減数48人を減じた人員数348人に対し、年度当初に各年度平均4%に当たる16人を削減して、人員数を332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21年度）（以下「平成21年度計画」という。）で掲げている「4%」の人員削減を達成した。削減人員計16人の内訳は、那覇支部及びコザ支部の統合による9人、三沢、佐世保及び沖縄支部におけるアウトソーシングの活用による7人となっている。

なお、この人員の削減に当たって、支部の統合については、駐留軍等労働者の利便性の低下を招くことのないよう、関係機関と調整を図りつつ実施したところであり、また、アウトソーシングの活用についても、前年度に引き続き、支部の円滑な業務処理に配慮しつつ実施しているところである。

人員の削減状況（平成21年度）

（単位：人）

区 分		平成17年度 (前期中期末)	平成20年度	増 減	平成21年度	実 施 内 容	
本 部	企画調整部	23	13	0	13		
	管理部	33	25	0	25		
	業務部	27	25	0	25		
	評価・監査役	-	5	0	5		
	本部計	83	68	0	68		平18'~21'増減 15
支 部	三 沢	16	16	2	14	・アウトソーシング(2)	
	横 田	38	31	0	31		
	横須賀	54	52	1	53		・他支部からの振替(1)
	座 間	38	36	0	36		
	富 士	5	5	0	5	・他支部へ振替(1)	
	(呉)	11	-	-	-		
	岩 国	18	18	1	17		
	佐世保	18	18	2	16	・アウトソーシング(2)	
	沖 縄	那覇	49	45	12	92	} ・沖縄支部に統合(9) ・アウトソーシング(3)
		コザ	66	59			
支部計		313	280	16	264	平18'~21'増減 49	
合 計		396	348	16	332	平18'~21'増減 64	

上表のとおり、平成21年度までに、平成17年度末人員と比較して、機構全体で64人の削減、本部で15人、支部で49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「今期中期目標期間の期末までに20%の人員を削減すること」の達成に向けて着実に遂行中である。

また、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、岩国支部の一般職員1人を横須賀支部に振り替えた。

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22年度の計画の作成状況

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

平成18年度からの中期目標期間を迎えるに当たって、機構の組織及び業務の見直しについての検討を進め、その結果を「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」として取りまとめ、本部に設置した「機構組織・業務見直し検討委員会」（以下「検討委員会」という。）において、構想に掲げる項目の実施、進ちょく管理及び内容の精査等のフォローアップを行うこととした。

検討委員会では、同構想の実効性を図るため、各年度ごとに「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年度計画」を策定している。

「機構組織・業務見直し検討委員会」は、平成19年4月に「機構組織・業務検討委員会」に改編した。

これによって、平成18年度においては、「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平成19年度の計画」を、同様に平成19年度においては、「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平成20年度の計画」を、さらに、平成20年度においては、「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平成21年度の計画」を作成した。

平成21年度における業務実績

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22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22年度の計画

1 業務の集約化等

本部

本部については、業務の集約化等を次のとおり実施し、平成21年度の人員数68人から次のとおり6人を削減し、62人とする。

(1) 業務の集約化

ア 業務部労務管理課と労務給与課の統合(2人削減)

イ 業務部労務厚生課内の係の統合(2人削減)

(2) 組織のスリム化

ア 管理部会計課経理系の一般職員の削減(1人削減)

イ 業務部業務企画課の専門職の削減(1人削減)

支部

支部については、組織のスリム化等を次のとおり実施し、平成21年度の人員数264人から次のとおり10人削減し、254人とする。

(1) 組織のスリム化

富士支部を座間支部に統合(2人削減、2人を座間支部に振替)

(2) アウトソーシングの実施

ア 横田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 横須賀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(4人削減)

ウ 座間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)

(3) 支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置

横田支部及び富士支部の一般職員各1人、並びに沖縄支部の一般職員4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、支部の労務管理等事務については、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 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に基づき、新たに構築した在日米軍従業員管理システムの運用を開始する。

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21年度に導入し試行したeラーニングの本格運用を開始する。

4 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。

なお、同計画に係る業務の集約化及びアウトソーシングの実施による本部及び支部の人員削減等については、平成22年度当初に達成しているところである。

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18年度～平成20年度の業務実績概要

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

これに対して機構は、上記の給与構造改革を踏まえ、平成18年度、平成19年度及び平成20年度の各年度において、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（以下「役員報酬規則」という。）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（以下「職員給与規則」という。）を改正し、以下の事項について、それぞれ見直した。

地域手当の新設及び支給割合の変更

俸給制度及び俸給表の見直し

勤務実績を考慮した昇給及び勤勉手当への反映

広域異動手当の新設

俸給の特別調整額の定額化

扶養手当の引上げ

期末・勤勉手当の支給割合の変更

平成21年度における業務実績

平成21年度の役職員の俸給その他の給与については、平成17年8月の人事院勧告以降、段階的に実施している給与構造改革を踏まえた改正を行うとともに、平成21年度は5月に人事院より臨時勧告がなされたことから、同勧告を踏まえ役員報酬規則及び職員給与規則の改正を行い、6月期の役職員の期末・勤勉手当について減額支給を行った。

また、同年8月の人事院勧告（俸給月額及び期末・勤勉手当の引下げ等）及び国家公務員の給与制度の動向を踏まえ、役員報酬規則及び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21年度に実施した給与の見直し事項

項 目	改 定 内 容																																		
地域手当の支給割合の改定 〔実施時期：平成21年4月1日〕	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） <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>本部（蒲田）</td> <td>16%</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>横田支部</td> <td>8%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>富士支部</td> <td>4%</td> <td>5%</td> </tr> </table>	本部（蒲田）	16%	17%	横田支部	8%	10%	富士支部	4%	5%																									
本部（蒲田）	16%	17%																																	
横田支部	8%	10%																																	
富士支部	4%	5%																																	
本部の課長代理等に対する俸給の特別調整額の見直し 〔実施時期：平成21年4月1日〕	本部の課長代理等に対する俸給の特別調整額の支給について廃止																																		
6月期の期末・勤勉手当に関する特例措置 〔実施時期：平成21年6月1日〕	6月期の期末・勤勉手当の支給について、支給月数の一部凍結を実施 （役員） 期末手当 1.60月 1.45月 （特定管理職員） 期末手当 1.20月 1.10月 勤勉手当 0.95月 0.85月 （特定管理職員以外の職員） 期末手当 1.40月 1.25月 勤勉手当 0.75月 0.70月 （特定管理職員とは、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）																																		
俸給月額引下げ 〔実施時期：平成21年12月1日〕	1～3級の若年層職員を除く職員については平均0.2%、役員及び7級以上職員については平均0.3%の俸給月額の引下げを実施																																		
期末・勤勉手当の支給割合の変更 〔実施時期：平成21年12月1日〕	年間支給割合の引下げ 役員 3.35月 3.10月 職員 4.50月 4.15月 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">6月期</th> <th colspan="2">12月期</th> <th colspan="2">年 間</th> </tr> <tr> <th>期末</th> <th>勤勉</th> <th>期末</th> <th>勤勉</th> <th>期末</th> <th>勤勉</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>役 員</td> <td>1.45</td> <td>-</td> <td>1.65</td> <td>-</td> <td>3.10</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>特定管理</td> <td>1.10</td> <td>0.85</td> <td>1.25</td> <td>0.95</td> <td>2.35</td> <td>1.80</td> </tr> <tr> <td>特定以外</td> <td>1.25</td> <td>0.70</td> <td>1.50</td> <td>0.70</td> <td>2.75</td> <td>1.40</td> </tr> </tbody> </table> （特定管理職員とは、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）		6月期		12月期		年 間		期末	勤勉	期末	勤勉	期末	勤勉	役 員	1.45	-	1.65	-	3.10	-	特定管理	1.10	0.85	1.25	0.95	2.35	1.80	特定以外	1.25	0.70	1.50	0.70	2.75	1.40
	6月期		12月期		年 間																														
	期末	勤勉	期末	勤勉	期末	勤勉																													
役 員	1.45	-	1.65	-	3.10	-																													
特定管理	1.10	0.85	1.25	0.95	2.35	1.80																													
特定以外	1.25	0.70	1.50	0.70	2.75	1.40																													
自宅保有職員の住居手当の廃止 〔実施時期：平成21年12月1日〕	新築・購入後5年に限り支給してきた住居手当（月額：2,500円）を廃止																																		

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、平成22年度における業務の集約化（業務の見直しを含む。）による組織のスリム化等について検討を行う。

業務の集約化による本部組織のスリム化等の検討状況

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

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。）に向けた検討を行った。

平成19年度は、前年度の検討を踏まえて、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た。

平成20年度は、企画調整部調整課及び企画課の統合のほか、管理部庶務課内及び会計課内の係の統合を行い、課長ほかを削減するとともに、機械的・定型的業務についてはアウトソーシングを活用することによって、管理部門の一般職員を削減し、本部組織のスリム化を図った。

平成21年度における業務実績

平成21年度は、平成22年度における業務の集約化（業務の見直しを含む。）による組織のスリム化等について検討することとし、「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」に掲げる業務部労務管理課と労務給与課の統合などの検討を行い、平成22年度当初からスリム化が図られるよう内部調整に努めた。

なお、本部においては、機構全体の削減率（20%）を上回る削減を、着実に実施してきており、平成22年度当初に前期中期目標期間の期末（平成17年度末）の人員に対し約25%の削減率を達成しているところである。

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、那覇支部及びコザ支部の統合、沖縄分室の廃止及びアウトソーシングの実施により、ポストの削減を行うとともに、平成22年度に富士支部及び座間支部を統合するため、必要な準備を行う。

那覇支部及びコザ支部の統合、沖縄分室の廃止及びアウトソーシングの実施によるポストの削減の実施状況

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

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。）に向けた検討を行った。

平成19年度は、前年度の検討を踏まえて、呉支部の岩国支部への統合などを行った。

平成20年度は、横須賀支部横浜分室の廃止のほか、岩国支部、コザ支部における労務管理等事務について、試行的にアウトソーシングを活用し、これらの支部の一般職員を削減した。

平成21年度における業務実績

支部組織については、平成21年度当初において、次の表のとおり削減を実施した。

平成21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
支部の統合	那覇支部及びコザ支部の統合	8人	支部長1人、課長4人、係長3人を削減
	沖縄分室の廃止	1人	分室長1人を削減
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実施	7人	三沢支部2人、佐世保支部2人、沖縄支部3人のそれぞれの一般職員を削減

なお、上表に掲げる削減とは別に、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、岩国支部の一般職員1人を横須賀支部に振り替えているところである。

富士支部及び座間支部統合の準備状況

平成20年度の業務実績概要

富士支部の座間支部への統合については、「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た。

平成21年度における業務実績

富士支部の座間支部への統合については、平成22年度当初から実施すべく、また、富士営舎地区に勤務する駐留軍等労働者の利便性の低下を招くことのないよう、座間支部職員による定期連絡便の運行及び富士防衛事務所における窓口業務の実施に係る頻度や方法などについて、南関東防衛局、在日米軍及び労働組合等関係機関と鋭意協議、調整に努めた。

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。

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

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

平成18年度に、本部における管理業務等のうち庶務・会計業務などの機械的・定型業務を集約化し、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。

この検討結果を受けて、平成19年度には、本部における管理業務のうちの広報誌の編集業務及び機構ホームページの更新業務、同じく本部における労務管理等事務のうちの統計調査業務（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・発信台帳の記入及びデータ入力

機構職員の給与計算等の入力

等の機械的・定型業務についてもアウトソーシングを実施することとし、これらの業務内容を整理・検討し、労働者派遣契約を締結した上で、翌年度である平成20年度当初からアウトソーシングを実施した。

平成21年度における業務実績

平成20年度に引き続き、本部における管理業務のうち、
文書受付・発信台帳の記入及びデータ入力
機構職員の給与計算等の入力
等の機械的・定型的業務のアウトソーシングを平成21年度当初から実施した。

労務管理等事務のうち、三沢支部、岩国支部、佐世保支部及び沖縄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実施状況

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

平成18年度に、支部における労務管理等事務のうち駐留軍等労働者の基礎情報の出入力などの機械的・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。

この検討結果を受けて、平成19年度には、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、ファイリング
等の機械的・定型的業務について、業務の内容を整理・検討し、労働者派遣契約を締結の上、翌年度である平成20年度当初から試行的に、岩国支部及びコザ支部においてアウトソーシングを実施した。

平成21年度における業務実績

平成20年度に引き続き、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、ファイリング
等の機械的・定型的業務のアウトソーシングを、三沢支部、岩国支部、佐世保支部、沖縄支部において平成21年度当初から実施した。

労務管理等事務は、業務処理の過程において米側との頻繁な調整が必要なことから、業務の包括的なアウトソーシングは困難である。一方、業務運営の効率化を図る観点から部分的なアウトソーシングの活用可否を検討した結果、機械的・定型的業務（駐留軍等労働者の基礎情報の出入力など）についてアウトソーシングを活用することにより人員を削減することが可能であると判断したことから、平成20年度に本部及び一部支部において試行し、業務の処理状況などを分析した上で、段階的な導入を開始したところであり、平成22年度までに本部の管理業務及び支部の労務管理等事務のうち全ての機械的・定型的業務をアウトソーシングすることとしている。

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に基づき新システムを構築する。
- ・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eラーニングの導入方針に基づき、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。

平成19年度に策定した最適化計画に基づく新システムの構築状況

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

平成18年度は、国の行政機関の業務・システムの最適化の取組に準じて、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機構の業務及び在日米軍従業員管理システムの現状分析と関係資料の作成及び検討を行い、「業務・システムの見直し方針」を策定した。

平成19年度は、前年度に策定した「業務・システムの見直し方針」及びその関連資料に基づき、

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、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、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の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)

平成20年度は、「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」を実現するために仕様書（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。

平成21年度における業務実績

平成22年度当初からの運用開始を実現するため、開発業者による新システムの構築が実施され、本部及び8支部に分散設置していたサーバの本部への集中化、システムプログラムの改修及び指静脈認証方式の導入等セキュリティ対策の見直しを図るとともに、ハードウェア・ソフトウェア及びネットワークの全換装等を行った。

平成22年度にeラーニングを本格運用するための準備状況

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

IT化に対応した機構内一般業務の電子化については、平成18年度に、ソフトウェアの導入による効率化に着目し、グループウェアの導入を前提とし、その機能の有効性を取捨選択する等の検討を行い、これを受けて平成19年度に、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を導入し、平成20年度から当該ソフトの本格運用を開始した。

また、平成20年度には、機構内における一般業務についての効率化・省力化を図るため、eラーニングの有効性の調査・検討を行い、eラーニング導入方針を作成した。

平成21年度における業務実績

平成20年度に作成したeラーニング導入方針においては、集合研修の一部代替、職員への周知徹底教育としてeラーニングを実施し、職員のスキルアップを図ることによ

り業務の効率化・省力化への効果が期待されるとしている。

平成21年度は、システム導入に係るソフトウェアや教材等の調達仕様書を作成の上、ソフトウェア等の調達を実施するとともに、eラーニング運用に係る実施要領を作成し、平成22年1月から3月にかけて逐次、表計算ソフト「Excel」及びプレゼンテーション用資料作成ソフト「PowerPoint」のパソコン研修、情報セキュリティ教育及びセクシャルハラスメント教育の試行的運用を実施し、平成22年度からの本格的運用のための準備を行った。



eラーニングによる表計算ソフト研修画面

(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。

人件費の抑制状況

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

平成18年度は、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、前期中期目標期間の最終年度（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。

平成19年度は、前年度に引き続き常勤職員の削減（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（平成17年度）に対し9.5%の抑制、平成18年度・平成19年度の経過年度平均で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。

平成20年度は、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）を実施したことにより、前期中期目標期間の最終年度（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。

平成21年度における業務実績

平成21年度は、平成18年度から平成20年度に引き続き常勤職員の削減（16人、4年累計64人）を実施したことにより、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）に対し20.0%の抑制、平成18年度から平成21年度までの経過年度の平均で5.0%の抑制となり、平成21年度計画で掲げられている抑制率（4.0%）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、次の表のとおりである。

人件費の抑制状況

（単位：百万円）

区分	平成17年度 (A)	平成21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) / 4
人件費	2,747	2,197	550	20.0	5.0

物件費の抑制状況

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

平成18年度は、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、前期中期目標期間の最終年度（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。

平成19年度は、岩国支部・呉支部の整理統合による建物賃借料（呉支部）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（平成17年度）に対し6.4%の抑制、平成18年度・平成19年度の経過年度平均で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などにより、前期中期目標期間の最終年度（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。

平成21年度における業務実績

平成21年度は、那覇支部及びコザ支部の統合により建物等賃借料（那覇支部）や光熱水料などが削減されたほか、各種経費の計画的・効率的執行と地道な節約努力などにより、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）に対し31.2%の抑制、平成18年度から平成21年度までの経過年度の平均で7.8%の抑制となり、平成21年度計画で掲げられている抑制率（2.0%）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21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) / 4
物件費	803	552	251	31.2	7.8

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については、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結果を踏まえ、通年実施を試行する。

在日米軍に対する紹介状況

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

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、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、採用予定者を決定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、紹介率は、平成18年度は90.3%、平成19年度は90.9%、平成20年度は87.7%であった。

平成21年度における業務実績

平成20年度の紹介率の低下について要因分析を行ったところ、

エンジニアリング専門職など特殊又は高度な資格要件が求められる職種について、資格所持等要件に該当する応募者が少なかったこと

売店レジ係等の職種においては、週末・祝日及び早朝・深夜を含む交代制勤務であり、かつ、初級の英語力を求められたため、応募者に敬遠されたこと。加えて一度に10名もの労務要求が累次にわたり行われ、所要の人数を確保できなかったこと等によることが考えられる。

これらの要因分析を踏まえて、平成21年度は、在日米軍と資格要件の緩和等について調整を図り、また、応募者の増加を図る周知活動に努めた結果、平成21年度の紹介率は95.1%となった。

メディアの活用状況

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

機構における応募システムは、当初、前期中期目標期間の平成14年度に那覇支部・コザ支部（平成21年4月1日に統合して沖縄支部）において、インターネットを利用した応募システムを構築し、平成16年度は、三沢、富士（平成22年4月1日に座間支部に統合）、呉（平成19年4月1日に岩国支部に統合）、岩国及び佐世保支部において、機構のホームページに求人情報を掲載し、その画面からインターネットによる応募受付が可能なシステムを構築した。これによって、利便性が向上し、応募者の拡大が図られた。

さらに、今期中期計画において、これらの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広く国民一般に周知することにより、募集の促進を図ることとし、平成18年度から、本土については、新聞広告、パンフレット及び機構広報誌の3種類のメディアを活用し、また、沖縄県の事前募集については、新聞広告等上記3種類のメディアに加えて、ポスター、テレビ、ラジオのメディアを活用することによって周知徹底を図った。

その結果、本土及び沖縄県いずれにおいても、インターネットを利用した応募の割合は、年々増加した。これは、効果的なメディアの活用が図られた結果と考えられる。

駐留軍等労働者 求人募集情報詳細	
:: 求人募集情報 ::	
登録番号	031210042001
職種	ウエイター・ウェイレス
職位	一般従業員
仕事の内容	お客様から注文を取り、食事を提供する。 1.顧客サービス標準の経験がある。2.テーブルセッティングが出来ること。3.お客様の注文を取り、それを厨房へ入力すること。出来ること。4.会話の人数と距離が出来ること。5.食事や飲料についてのお客様の声に即座に反応出来ること。
就業場所	多摩ビルズレクレーション(東京都、稲城市)
雇用期間	常勤(採用後6ヶ月は試用期間)
年齢	18歳以上
年齢制限の理由	日米政府間で締結された労務提供契約に基づき18歳未満不可。 基礎的な英語能力(参考例:TOEIC470点以上、証明書ご一添付要)。
必要な免許等	18歳以上の物を持ち上げることができること。
就業時間	06:30-15:15、16:15-21:00、15:15-22:00の交代制勤務。土日・祝日出勤有。
休憩時間	45分
時間外勤務の有無	有
賃金形態	日給月給制
賃金	133,100円(手当を除く基本給)
休日	週休2日(曜日未定)
賞与制度の有無	有
適用される保険	健康、厚生、労災、雇用

機構ホームページ求人募集画面

平成21年度における業務実績

平成18年度から平成20年度までにおいて、各種メディアを活用することによって、本土及び沖縄県いずれにおいても、インターネットを利用した応募の割合は、年々増加していることから、平成21年度においても引き続き各種メディアを活用することによって、インターネットを利用した募集についての周知徹底を図った。

駐留軍等労働者の応募状況

【本土】

(単位：人)

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 (ハローワーク)	
		人数	割合	人数	割合
平成18年度	3,031	1,022 ()	34% (-)	2,009	66%
平成19年度	3,425	1,364 (150)	40% (11%)	2,061	60%
平成20年度	3,608	1,866 (342)	52% (18%)	1,742	48%
平成21年度	4,085	2,162 (484)	53% (19%)	1,923	47%

【沖縄県】

(単位：人)

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	4,810	53%	4,291	47%
平成19年度	8,474	4,718	56%	3,756	44%
平成20年度	8,273	5,018	61%	3,255	39%
平成21年度	7,611	5,298	70%	2,313	30%

メディアの活用状況

活用メディア	実施時期	資料の提供先等
新聞広告	・平成21年4月	・琉球新報、沖縄タイムス
	・平成21年6月	・東奥日報、神奈川新聞、 静岡新聞、中国新聞、長崎新聞
	・平成21年7月	・琉球新報、沖縄タイムス
	・平成21年10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

活用メディア	実施時期	資料の提供先等
新聞広告	・平成21年11月	・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、 長崎の5県〕
	・平成22年1月	・琉球新報、沖縄タイムス
パンフレット	・平成21年4月から	・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21年4月、7月、10月 ・平成22年1月	・公共職業安定所(ハローワーク) ・地方公共団体 等

沖縄県における事前募集については、上記に加え、次の表に掲げるメディアを活用することにより周知徹底を図った。

メディアの活用状況（沖縄県のみ）

活用メディア	実施時期	資料の提供先等
ポスター	・平成21年4月から	・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21年8月～平成22年3月 (民放3社) ・平成21年5月	・延べ14回 ・延べ3回 ・計 延べ17回
ラジオ	(NHK) ・平成21年9月～12月 ・平成22年1月 (民放3社) ・平成21年11月	・延べ8回 ・延べ3回 ・計 延べ11回

沖縄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状況

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

沖縄県では、在沖米軍施設への求職者が多いこともあり、駐留軍等労働者の採用は、那覇支部・コザ支部（平成21年4月1日に統合して沖縄支部）にて事前に応募者を募集し登録した上で、在沖米軍からの労務要求の内容に応じて、資格要件を満たす者を登録者の中から選出し紹介する方法をとっている。

従前は、応募者が那覇支部又はコザ支部の窓口へ直接来所して応募手続を行うという方法をとっており、しかも、受付時期は春期の定期募集、秋期の追加募集の年2回、期間もそれぞれ約1か月間のみ実施していた。

しかし、応募者の利便性の向上を通じて応募者の拡大を図るため、支部窓口による応募受付に加えて、平成14年度にインターネットを利用した応募システムを構築し、平成15年度から運用を開始した。

その後、平成18年度以降、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、ポスター、パンフレット、新聞、テレビ等を活用するほか、更なる利便性の向上を図るため、平成20年5月からは、募集を毎日24時間の通年実施に切り替えた。

その結果、インターネット利用による応募者数は、応募者数全体に占める割合が平成18年度53%、平成19年度56%、平成20年度61%と年々増加し、インターネット利用の応募システムが沖縄県における事前募集の実施において重要な方法として認知されるようになった。

平成21年度における業務実績

沖縄県においては、平成20年5月に開始したインターネットを利用した事前募集の通年実施を、平成21年度においても継続した。その結果、27ページの「駐留軍等労働者の応募状況」【沖縄県】に示すとおり、インターネット利用による応募者数の応募者数全体に占める割合は、平成20年度の61%に対して平成21年度70%へと9ポイントの伸びを示した（前年度の伸びは5ポイント）。

なお、本土においては、「駐留軍等労働者の応募状況」【本土】に示すとおり、平成20年度の52%に対して平成21年度の53%へと1ポイントの伸びを示している（前年度の伸びは12ポイント）。

沖縄支部における支部窓口での応募受付業務の通年実施の試行状況

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

前述のとおり、従前は、那覇支部・コザ支部（平成21年4月1日に統合して沖縄支部）における窓口での応募受付業務については、春期の定期募集と秋期の追加募集の年2回実施されてきた。しかしながら、応募の機会を増加させる観点から、春期の定期募集、秋期の追加募集双方の応募期間を見直すこととした。

まず、平成18年度に、それまでの秋期の追加募集を、平成18年10月から翌年3月までの各月上旬5日間（土曜日、日曜日及び祝日並びに年末年始の休日を除く。）支部窓口で試行した。

「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」との応募者の反響を踏まえ、平成19年度における秋期の追加募集も前年度と同様の期間実施した。

平成20年度は、春期の定期募集について、平成20年5月から同年9月までの各月上旬5日間（土曜日、日曜日及び祝日を除く。）支部窓口での応募受付を試行した。ただし、これまで、原則として5月の約1か月間行われた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たことから、5月については連休明けから応募期間を10日間（土曜日及び日曜日を除く。）設定し、応募者の利便性を図ることとした。また、秋期の追加募集は、前年度と同様に実施した結果、定期募集の分散試行と合わせて、平成20年度は4月を除き各月において支部窓口での応募受付を行うことになり、応募者の利便性が高まった。

平成21年度における業務実績

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

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。

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。

これを踏まえ、平成21年度は毎月ごとの応募受付期間を廃止し、5月1日から支部窓口における応募受付業務を通年（土曜日、日曜日及び祝日並びに年末年始の休日を除く。）実施として試行した。

なお、平成21年度の支部窓口における応募者数は、27ページの「駐留軍等労働者の応募状況」【沖縄県】に示すとおり2,313人であった。



応募受付窓口（沖縄支部）

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。

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

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

従前から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たところであるが、これを機構を通じて募集する方式に変更することについて、平成18年度から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、機構ホームページや公共職業安定所（ハローワーク）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。

その結果は、次の表のとおりである。

関東地区における駐留軍等労働者の募集方式の変更状況（平成21年3月末現在）

区 分		勤務先、雇用種類及び職種		機構を通じた募集方式への変更状況
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)	時給制臨時従業員（HPT） ¹		平成19年5月から実施
		限定期間従業員及び日雇従業員		平成20年1月から実施
		A A F E S ² の労働者		平成20年9月から実施
		常用従業員		未実施
	・赤坂プレスセンター	全労働者		未実施
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)	全労働者		平成18年8月から実施
		全労働者	技能・労務職	平成19年5月から実施
	警備・消防職		平成20年1月から実施	
	・厚木地区 (厚木海軍飛行場、上瀬谷通信施設、深谷通信所)	全労働者		平成21年1月から実施
	・ニューサンノー米軍センター	全労働者		未実施
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)	A A F E S の労働者		平成20年7月から実施
		A A F E S 以外の労働者		未実施

平成21年度における業務実績

平成21年9月、空軍横田地区について、既に実施しているA A F E Sの労働者に加え、他の労働者についても、機構を通じて募集する方式に変更することについて大筋で空軍の理解を得、以後、日米間において実施に向けての具体的な調整を行い、平成21年10月から空軍による募集では求人が困難な救命職等の特殊又は高度な資格要件が求められる職種等について機構を通じて募集する方式に変更している。

このほか陸軍とも調整を行ったところであるが、理解を得るに至っておらず、引き続き努力していくこととしている。

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 A A F E 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。陸軍座間地区のA A F E Sの労働者の指揮系統は空軍である。

関東地区における駐留軍等労働者の募集方式の状況（平成22年3月末現在）

（ は、機構を通じた募集）

区 分			雇用の種類			備 考
			常 用 従業員	時給制 臨 時 従業員 (HPT)	その他 臨 時 従業員	
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				
		A A F E S				
	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				特殊又は高度な資格 要件が求められる職 種に限る。
		所沢通信施設				
		大和田通信所				
		多摩サービス補助施設				
		A A F E S				

(2) 駐留軍等労働者の福利厚生施策

【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並びに、平成20年度の検証結果も踏まえ同研修を実施し、更に検証を重ねた後、次年度の計画を作成する。
- ・ なお、必要に応じて退職準備研修の実施に関する関係規定の改正案を作成する。

退職準備研修の実施状況及び次年度の計画の作成状況

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

駐留軍等労働者を対象として行われる退職準備研修は、各支部において実施方法が自主開催や部外委託であったり、実施場所や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みを確立するため、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。

この検討結果を踏まえ、平成19年度は、国及び米軍との調整を行い、見直し案を作成するとともに、当該見直し案により平成20年度に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。

さらに、平成20年度は、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)	受講年齢の引下げにより、受講希望者が増大した。 〔平成19年度 419人 平成20年度1,081人 (+662人)〕 ・59歳 331人 (受講者の約3割) ・56歳から58歳 750人 (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、早い時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	原則として自主開催とする。	各支部とも自主開催にて実施した。	「労働者のニーズに合ったプログラムを策定できることから、引き続き自主開催とする。」
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数に落ち着けば、支部会議室での実施も可能と思われる。」
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、研修講師派遣を本来業務としている民間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」を本部で一括購入した上で配布した。	「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にしていることから、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を内容とする平成21年度の年度計画を作成した。

平成21年度における業務実績

平成21年度においては、見直し案及び平成20年度の検証結果を踏まえ研修を実施し、次の表のとおり更に検証を重ねた後、平成22年度の年度計画を作成した。

検討項目	実施状況	検証結果	平成22年度計画の概要
受講対象者	<p>53歳まで引き下げて実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・59歳 90人 (受講者の約1割) ・56歳から58歳 348人 (受講者の約5割) <li style="margin-left: 20px;">〔58歳・・・16.7%〕 <li style="margin-left: 20px;">〔57歳・・・9.9%〕 <li style="margin-left: 20px;">〔56歳・・・19.2%〕 ・53歳から55歳 323人 (受講者の約4割) <li style="margin-left: 20px;">〔55歳・・・16.8%〕 <li style="margin-left: 20px;">〔54歳・・・12.7%〕 <li style="margin-left: 20px;">〔53歳・・・12.9%〕 	<p>「受講者の年齢別割合がおおむね均衡した割合であったことから、受講対象者が各自の希望する年齢において受講している。」</p>	<p>対象年齢の引下げは、定年退職直前ではなく、早い時期に受講したいとの労働者の意向に沿うことができ、効果があったと考えられる。平成22年度は受講対象者の年齢を50歳まで引き下げる。</p>
実施方法	<p>各支部とも自主開催により実施した。</p>	<p>「各支部とも自主開催により計画どおり実施できた。」</p>	<p>引き続き自主開催とする。</p>
実施場所	<p>原則として支部会議室で実施するとしていたが、受講者数が多いため、沖縄支部以外は支部会議室で実施できず、公共施設等で実施した。</p>	<p>「受講対象年齢を56歳まで引き下げた平成20年度は1,081名受講したが、53歳まで引き下げた平成21年度は761名にとどまったことから、受講者数の増大は将来的に落ち着くものと考えられ、支部会議室での実施も可能である。」</p>	<p>受講者数の増大が落ち着けば、支部会議室での実施も可能と考えられる。また、無償で使用できる公共施設等もあることから、支部会議室又は公共施設等において実施できるよう見直す。</p>
講義項目	<p>原則としている「今後の生活設計」、「退職手当制度等」、「心の健康と身体の健康」で実施した。</p>	<p>「資産運用等を内容とする「経済プラン等」についての講義の希望が多い。」</p>	<p>希望の多い「経済プラン等」を講義項目に追加する。</p>

検討項目	実施状況	検証結果	平成22年度計画の概要
講師料	無償又は有償で実施した。有償で行った2支部は、統一基準（人事院の講師料支払基準を準用した基準を上回った額となった。	「統一基準の講師料と研修講師派遣を本来業務としている民間企業の講師料にはかなりの隔りがあることから、統一基準で実施することは困難である。」	統一基準の講師料と研修講師派遣を本来業務としている民間企業の講師料にはかなりの隔りがあることから、統一基準を廃止し、講師を依頼する場合は、講義項目に精通する者の選任に努め、かつ、経済性を考慮する。有償の講師を依頼する場合は、複数の講師の講師料等を比較検討し、選任理由を明確にする。
テキスト	統一したテキストを受講者に配布した。	「本部において一括購入したことにより、経費の削減が図られた。また、受講者の満足度も高い。」	引き続き統一したテキストを一括購入し配布する。



退職準備研修（沖縄支部）



研修で使用した統一テキスト「ライフプランのてびき」

退職準備研修の実施に関する関係規定の改正案の作成状況

平成21年度における業務実績

平成21年度の退職準備研修実施後の検証結果を踏まえ、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に、同研修の実施に関する規定の改正案を作成した。

改正案の概要は、次の表のとおりである。

退職準備研修の実施に関する関係規定の改正案の概要

項 目	改 正 案 の 概 要	現 行
実施場所	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支部会議室又は公共施設等で実施する。 ・ 有償の場所を選定する相応の理由がある場合は、複数の施設の使用料等を比較検討し、実施場所の選定理由を明確にする。 <p><改正理由> 支部会議室に固執することなく、経済性及び労働者の利便性を考慮し、実施場所を決定することとする。</p>	原則として支部会議室で実施する。ただし、収容人員等の関係から支部会議室での実施が困難な場合は、公共施設の利用に努める。
講義項目	<p style="text-align: center;">今後の生活設計 退職手当制度等 心の健康と身体の健康 経済プラン等</p> <p><改正理由> アンケート調査で得られた受講者の要望を考慮し、家計管理、資産運用、医療保険及び年金・税金のしくみ等に係る「経済プラン等」の講義項目を追加する。</p>	今後の生活設計 退職手当制度等 心の健康と身体の健康
講 師 料	<ul style="list-style-type: none"> ・ 講師を依頼する場合は、講義項目に精通する者の選任に努め、かつ、経済性を考慮する。 ・ 有償の講師を依頼する相応の理由がある場合は、複数の講師の講師料等を比較検討し、講師の選任理由を明確にする。 <p><改正理由> 統一基準（人事院の講師料支払基準を準用した基準）の講師料と研修講師派遣を本来業務としている民間企業の講師料にはかなりの隔たりがあることから、統一基準で実施することは困難であるため改正する。</p>	統一基準による。

(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

- ・ 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

- ・ 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、平成20年度検討結果を踏まえ、改善案の検討を行う。

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の検討状況

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

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、

1920年から2030年までの国民総人口の推移

総労働力人口の将来推計

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。

調査結果全般として、

定年延長等の制度改正

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

事業所内保育所の設置

等について、その実現に向けた検討が必要であるとした。

平成21年度における業務実績

平成21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一環として、保育所設置に関する駐留軍等労働者のニーズを把握するため、駐留軍等労働者を対象としたアンケート調査を実施し、その結果の分析を通じてその実現に向けた検討を行ったところである。

具体的には、平成22年度において、今般のアンケート調査の結果から、駐留軍等労働者の要望が多く効果が期待できると思われる横須賀海軍施設等を対象に現地調査を行うこととし、保育所設置の可否を検討の上、改善案を作成することとしている。

アンケート調査結果及び今後の取組方針の概要は次のとおりである。

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

〔保育所設置に関するアンケート調査〕

1 調査の概要

(1) 調査の目的

駐留軍等労働者（以下「従業員」という。）の子育て支援対策に対応した保育所の設置の在り方を検討するための資とすることを目的とする。

(2) 調査の対象

全従業員25,900人のうち、50歳未満の19,285人を対象とした。

注：1 現在、子育て支援対策を最も必要と思われる世代を50歳未満とした。

2 人員数は、平成21年10月31日現在である。

(3) 調査の方法

調査票（マークシート）は、米軍との調整により全従業員に対して、機構各支部が給与明細配付の際に手交し、後日、回収した。回収された調査票（マークシート）は、委託業者が全従業員分から50歳未満の従業員分を抽出し集計し、機構本部が集計結果を基に考察した。

なお、自由回答については、全従業員の意見を参考とした。

(4) 調査項目

- ・フェイスシート（性別、年齢、職種等）
- ・従業員の子育て支援対策に対応した保育所の設置に関する調査

(5) 調査の実施期間

平成21年11月5日～12月10日

(6) 回収状況（平成21年10月31日現在の人員数で算定）

有効回収調査票：18,089票（有効回収率：69.8%）

うち50歳未満：13,751票（同上：71.3%）

2 アンケート調査の結果及びその考察・検討

上記のアンケート調査結果を集計した上で、従業員の子育て支援対策に対応した保育所の設置に関する従業員の意識を把握し、考察・検討を加えた。

(1) 性別 (単位：人)

全体	男性	女性	無回答
13,751	9,819	3,537	395
100.0%	71.4%	25.7%	2.9%

男性従業員は71.4%、女性従業員は25.7%で、全従業員の性別の割合とほぼ同率であった。

(2) 年齢別

全体		20歳未満		20歳以上 30歳未満		30歳以上 40歳未満		40歳以上 50歳未満		無回答		
男女別	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
男性	9,819	71.4	12	0.1	664	4.8	4,034	29.3	5,074	36.9	35	0.2
女性	3,537	25.7	8	0.1	369	2.7	1,609	11.7	1,542	11.2	9	0.1
不明	395	2.9	1	0.0	2	0.0	7	0.1	29	0.2	356	2.6
計	13,751	100.0	21	0.2	1,035	7.5	5,650	41.1	6,645	48.3	400	2.9

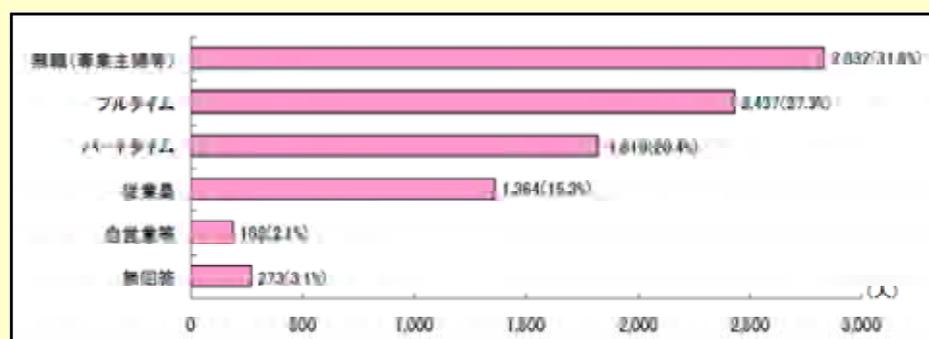
40歳以上50歳未満は48.3%で最も多く、次に30歳以上40歳未満は41.1%であった。これは子育て世代の多くの従業員が回答したものと思われる。

(3) 未既婚別 (単位：人)

全体	独身	既婚	無回答
13,751	4,445	8,913	393
100.0%	32.3%	64.8%	2.9%

・「既婚」と回答した方(総数8,913人)のうち

設問：「配偶者の就労状況は？」

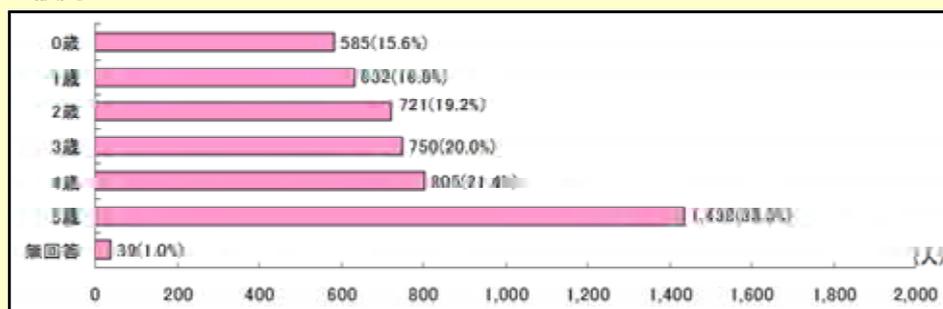


64.8%が既婚者で、そのうち、配偶者が無職(専業主婦等)は31.8%、フルタイムは27.3%、パートタイムは20.4%であった。また、共働き(従業員)は15.3%であった。

(4) 子供の有無等(複数回答可) (単位：人)

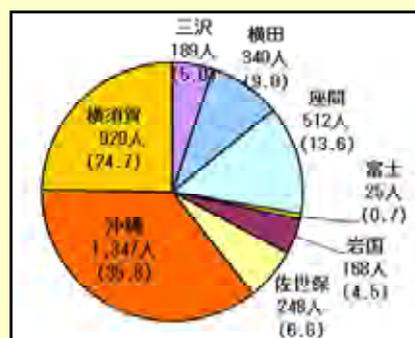
全体	小学校就学 前の子供	小学校以 上の子供	子供は いない	無回答
13,751	3,758	5,866	4,649	925
100.0%	27.3%	42.7%	33.8%	6.7%

・「小学校就学前の子供がいる」と回答した方（総数3,758人）のうち
設問：「子供の年齢は？」



注：「5歳」は、小学校就学前の6歳も含む。

保育所が必要とされる小学校就学前の子供がいる従業員は27.3%であった。そのうち、5歳の子供が38.3%で最も多く、次に4歳の21.4%であった。また、地域別に見ると沖縄が35.8%、次に横須賀が24.7%であった。（右図）



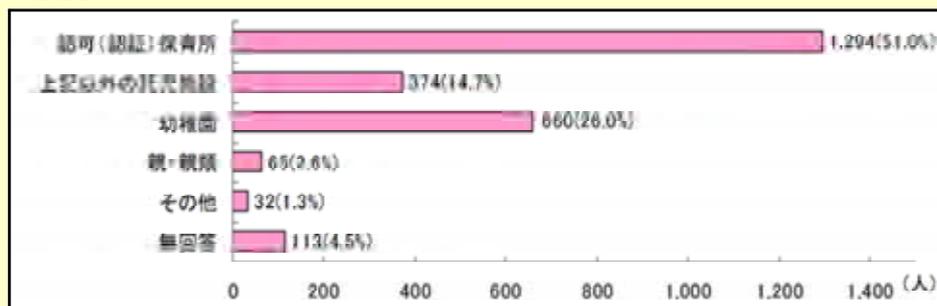
(5) 子供を施設等へ預けている状況

・前設問(4)で「小学校就学前の子供がいる」と回答した方（総数3,758人）のうち
設問1：「子供をどこかに預けているか？」

(単位：人)

全体	預けている	預けていない	無回答
3,758	2,538	1,124	96
100.0%	67.5%	29.9%	2.6%

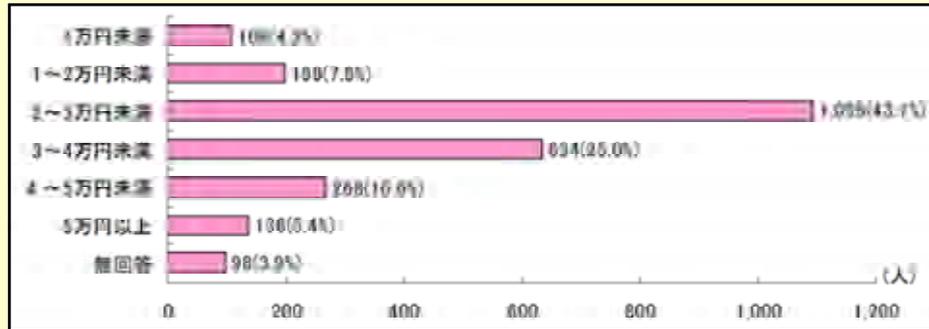
・「預けている」と回答した方（総数2,538人）のうち
設問2：「子供をどのような施設に預けているか？」



子供のいる従業員の67.5%がどこかに預けていると回答した。

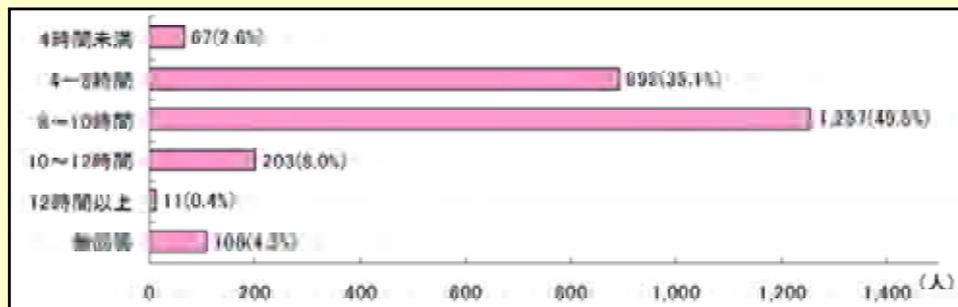
預けている場所は、認可保育所が51.0%で最も多く、次に幼稚園が26.0%であった。

設問 3 : 「施設等の子供 1 人当たりの月額料金はいくらか？」



施設等の子供 1 人当たりの月額料金は、2 万円以上 3 万円未満が 43.1% で最も多く、次に 3 万円以上 4 万円未満が 26.0% であった。

設問 4 : 「1 日平均何時間程度預けているか？」



預けている時間は、8 時間以上 10 時間未満が 49.5% で最も多く、次に 4 時間以上 8 時間未満が 35.1% であった。

設問 5 : 「今後（平成 22 年 4 月以降）も子供を預ける予定があるか、あるとすれば期間はどのくらいか？」 (単位：人)

全体	預ける予定がある	預ける予定はない	無回答
2,538	2,113	257	168
100.0%	83.3%	10.1%	6.6%

< 預ける期間 >



今後（平成 22 年 4 月以降）も子供を預ける予定がある場合、預ける期間は、2 年以上 3 年未満が 24.2% で最も多く、次に 1 年以上 2 年未満が 21.5% であった。

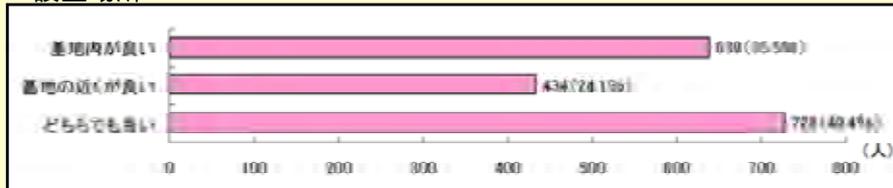
(6) 保育所等の必要性

- ・前設問(5)で「預ける予定がある」と回答した方(総数2,113人)のうち
設問1 : 「保育所等は必要か。また、必要とすればどこに設置するのがよいか？」

(単位:人)

全体	保育所等は必要	なくても良い	無回答
2,113	1,801	272	40
100.0%	85.2%	12.9%	1.9%

<設置場所>



保育所等が「必要」と回答した従業員は約85.2%であった。そのうち「基地内」が良いと回答したのは35.5%、「基地の近くが良い」と回答したのは24.1%、「どちらでも良い」と回答したのは40.4%であった。

- ・アンケート調査対象者(総数13,751人)全員に対して

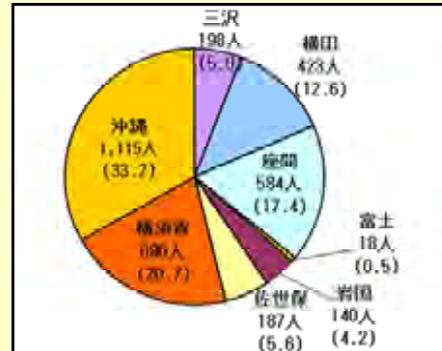
設問2 : 「基地内又は基地近くに保育所(託児所等)があった場合子供を預けるか？」

(単位:人)

全体	預ける	預けない	分からない	無回答
13,751	3,361	1,460	3,871	5,059
100.0%	24.4%	10.6%	28.2%	36.8%

基地内又は基地の近くに保育所(託児所等)があった場合、「預ける」と回答した従業員は、現時点において「分からない」と回答した従業員を含めると52.6%であった。

また、預けると回答した従業員を(総数3,361人)地域別に見ると、沖縄が33.2%、次に横須賀が20.7%であった。(右図)



- ・「預ける」と回答した方のうち(総数3,361人)

設問3 : 「預けるとした理由を次の4つのうちから選ぶとしたら？」

(単位:人)

全体	保育所の空きがないなど保育先に困っているから	祝日が日本の祝日と異なるため、その際の保育に期待できるから	職場が近いことによる利便性	その他	無回答
3,361	601	899	1,474	66	321
100.0%	17.9%	26.7%	43.9%	2.0%	9.6%

・「預けない」又は「分からない」と回答した方のうち（総数 5,331 人）

設問 4：「預けない又は分からないとした理由を次の四つのうちから選ぶとしたら？」

（単位：人）

全体	公設・民営等保育所があるから	必要なときは親・兄弟や親類等に頼めるから	基地内又は基地近くに一緒に連れてくることに問題があるから	その他	無回答
5,331	1,640	1,046	623	1,041	981
100.0%	30.8%	19.6%	11.7%	19.5%	18.4%

(7) 保育料金

・アンケート調査対象者（総数 13,751 人）全員に対して

設問：「従業員の勤務特性に合わせた保育所を設置すると、保育料金が市町村等で設置している認可保育所と比べて高くなる場合がある。その場合、1 か月(子供 1 人当たり)どの程度なら支出可能と考えるか。」

（単位：人）

全体	4万円未満	4万円台	5万円台	6万円台	7万円台	8万円台	9万円以上	分からない	無回答
13,751	5,140	429	221	56	17	8	30	3,025	4,825
100.0%	37.4%	3.1%	1.6%	0.4%	0.1%	0.1%	0.2%	22.0%	35.1%

支出可能な保育料金は、4万円未満が 37.4%で最も多く、次に4万円台が 3.1%であった。自由回答の中でも認可保育所並の料金又はそれ以下と回答している従業員が多く見られた。

(8) 自由回答における意見

このほか、自由回答の項目に 2,209 人の従業員から貴重な意見が寄せられた。

< 保育所設置に対する賛成意見 >

	所属	性別	年齢	内容	備考
1	沖縄	女性	30歳以上 40歳未満	従業員の勤務時間に合った保育所が職場の近くに必要と思う。	他90人
2	沖縄	男性	30歳以上 40歳未満	従業員の勤務時間や日本の祝日に対応できる保育所があれば、とても助かる。	他50人
3	横須賀	男性	40歳以上 50歳未満	保育所は、基地の外の方が良いです。基地内では入門パスを持っている親しか送迎ができません。	他6人
4	横田	女性	50歳以上	基地内に保育所があればどれだけ助かるかと思いました。これから若い世代が変わっていく中、少子化を無くす意味でも施設は必要だと思います。	他9人
5	座間	女性	30歳以上 40歳未満	病児保育を設置してほしい。	他5人
6	三沢	男性	30歳以上 40歳未満	日米の異文化交流や英語学習など、基地の特色を活かせるため、基地内に保育所の設置を望みます。	他5人
7	佐世保	女性	40歳以上 50歳未満	保育所は、基地の外の方が良いです。基地内では入門パスを持っている親しか送迎ができません。	他1人
8	岩国	男性	30歳以上 40歳未満	臨時で預けられる一時保育、学童保育や病後児保育などがあれば、安心して働けると思います。	他3人
9	富士	女性	30歳以上 40歳未満	基地内に保育所があると安心ですが、保育料、保育内容がどの程度になるか不安。基本的には良いと思うし、父子・母子家庭や共稼ぎの人たちにはメリットがある。	
10	横須賀 (外国籍)	男性	20歳以上 30歳未満	手当や賞与が減っているので、従業員に対する保育所の支援は、たいへん良い考えだと思います。	

< 保育所設置に対する反対意見 >

	所属	性別	年齢	内容	備考
1	沖縄	男性	30歳以上 40歳未満	保育料が高いとメリットがない。	他34人
2	横須賀	女性	40歳以上 50歳未満	基地従業員の給与が下がっている中で、思いやり予算を増やすことに疑問を感じる。減った給与を元に戻してほしい。無駄なものにお金を使わないでほしい。	他26人
3	横田	女性	40歳以上 50歳未満	基地内設置は反対ですが基地外なら理解できます。子どもは公務員ではありません。税金を駐労のためにこれ以上浪費することは国家の為に感じている。	他1人
4	座間	女性	40歳以上 50歳未満	私たちの勤務環境は外の職場と比べると休暇等も取りやすく、だいぶ恵まれていると思います。もし設置するのなら外の保育所より高い金額の料金にすべきだと思います。	他5人
5	三沢	女性	40歳以上 50歳未満	思いやり予算の削減案等で従業員自身の給料すら危ぶまれている最中、そういうことが可能なのでしょうか。	
6	佐世保	男性	50歳以上	佐世保市周辺においては保育所を設置する必要はないと思う。公営、民営の保育所が充分にある。費用の無駄。採算に疑問。	
7	岩国	男性	40歳以上 50歳未満	自分達の給料等もここ10年以上実質的に減って、まして国庫からその給料を貰っているのに、これ以上国に負担をかけるのはいかなものか。	
8	富士	男性	30歳以上 40歳未満	従業員用の保育所を作るのではなく、今ある公設の保育所の規模を大きくすることや、良くする事を上の機関に伝えた方が良いと思います。	

< その他の意見 >

	所属	性別	年齢	内容	備考
1	沖縄	女性	40歳以上 50歳未満	母親だけでも子の看護休暇が有給休暇になるとありがたい。	他5人
2	横須賀	女性	30歳以上 40歳未満	子供を持った親でも安心して働くことのできる支援を国にしていきたい。特に、現代では働く女性が多い中で、待機児童の状況や子供を産み育てる支援こそが最も現場で求められていることです。	
3	横田	男性	30歳以上 40歳未満	子供が病気の時に休める休暇（看護休暇）を作してほしい。	他3人
4	座間	女性	40歳以上 50歳未満	子育て支援、確かにとても大切だと思います。ですが、高齢化に伴い介護支援のことも是非考えていただきたいと思います。精神的負担だけを見れば介護の方が重いと思います。	
5	三沢	女性	30歳以上 40歳未満	子供が1人で留守番可能な年齢までもう少し休暇を増やしてほしい。若しくは米祝日の勤務を日本祝日の代替として認めてほしい。	
6	佐世保	女性	30歳以上 40歳未満	こういう制度を作ることに時間やお金を使うより、手当を上げたり就業時間短縮や子供の傷病休暇を有給にするべき。	他1人
7	岩国	女性	20歳以上 30歳未満	病気等の場合、保育所に行けないので休みを取らないといけないなくなり、その場合に有休を使うのではなく何か他の方法があれれば助かるのですが。	
8	富士	女性	30歳以上 40歳未満	就労時間が育児期間中は短くできる制度があるといいと思う。	

賛成意見は1,646人、反対意見が345人、その他の意見が218人であった。

賛成意見の中で多かった意見は、日本の祝日と軍休の違いがあるため、多くの従業員が不便を感じており年次有給休暇を日本の祝日に充てている状況が伺える。

また、従業員の勤務特性として始業時間が早い（7時30分）ことが取り上げられているが、厚生労働省「平成18年度地域児童福祉事業等調査」によると、保育所の開始時間は公営で8時30分～8時59分、私営で8時00分～8時29分が最も多かった。このことから従業員が子供を始業前に保育所へ預けることが困難なことが推察できる。

反対意見の中で多かった意見は、保育料が高いと子供を預けることができないため、保育所を設置しても意味がないというものである。防衛省が設置した保育所の例を見ると、認可保育所より保育料金が高くなる傾向にあり、自衛隊三宿駐屯地月7万円程度、熊本駐屯地月5万円程度、横須賀基地月6万円程度となっている。

上記の厚生労働省の調査による月額保育料は、2万円以上3万円未満が最も多く、このことは今後、設置に当たって最も大きな課題となると思われる。

3 まとめ

厚生労働省「保育所の状況（平成21年4月1日）等について」によると、平成21年4月の待機児童数は5,834人増加し、25,384人となっている。

そのうち、米軍基地に勤務する従業員が多い東京都（7,939人）、神奈川県（3,245人）、沖縄県（1,888人）が上位3位である。

今回の調査結果では、従業員の子育て支援対策に対応した保育所が設置された場合、24.4%、3,361人の従業員が子供を預けると回答しており、これに現時点においては分からないと回答した従業員を含めると52.6%、7,232人の従業員にその可能性があることが伺われ、多くの従業員が保育所の設置を望んでいることは明白である。

また、アンケート調査結果から従業員が望んでいる保育所は、

日本の祝日に預けられること

従業員の始業時間（7時30分）に合わせられること

認可保育所並の保育料等であること

であった。今後、従業員のための保育所を設置するには、最低限この三つの要素が必要であると思料される。

今回の調査は、平成20年度調査結果により、事業所内保育所の設置について、その実現に向けた検討が必要としたことから行ったが、上記の調査結果から、従業員の多くが保育所の設置を望んでいるものと考えられる。

したがって、今後、実現に向けた具体的な検討が必要となることから、平成22年度は、従業員の要望が多く、効果が期待できると思われる横須賀海軍施設等を対象に現地調査し、保育所設置の可否を検討する予定である。

参考文献：厚生労働省「平成18年度地域児童福祉事業等調査」

厚生労働省「保育所の状況（平成21年4月1日）等について」

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。

必要となる課題の調査、分析、改善案の作成、国への提示の状況

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

平成18年度は、米軍の再編に関する対応について、今後の雇用に及ぼす影響の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、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、

- ・民間企業における高年齢化に対応したスキルアップのための教育訓練及び健康保持増進対策に関する調査
- ・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の改正案の作成

を行い、それぞれ国に提示した。

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案
- ・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の改正案

を作成し、それぞれ国に提示した。

平成20年度は、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、調査・分析等は行われなかった。

平成21年度における業務実績

平成21年度は、平成21年8月に人事院勧告があったことから、その内容を分析し、その結果を基に、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の改正案を作成し、国へ提示した。

第 3 章 予算、収支計画及び資金計画

第 4 章 簡潔に要約された財務諸表

第 5 章 財務情報

第 6 章 事業の説明

第 7 章 短期借入金の限度額

第 8 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 9 章 剰余金の使途

第3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21事業年度）
- ・ 収支計画（平成21事業年度）
- ・ 資金計画（平成21事業年度）

機構の平成21年度計画、予算実施計画に基づき計画的に執行した。

なお、平成21事業年度中期計画予算及び決算、平成21事業年度収支計画及び実績並びに平成21事業年度資金計画及び実績は、次の表のとおりである。

中期計画予算及び決算（平成21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	3,657	3,657
その他収入	-	5
計	3,657	3,661
支 出		
基地従業員関係費	568	544
機構運営関係費	3,089	2,928
うち 人件費	2,342	2,226
物件費	747	703
計	3,657	3,472

注：計数は、四捨五入によっているため符合しない場合がある。

収支計画及び実績（平成21事業年度）

（単位：百万円）

区 分	計 画 額	実 績 額
費用の部	3,657	3,527
經常費用	3,657	3,525
基地従業員関係費	568	543
物件費	747	619
人件費	2,342	2,243
減価償却費	0	120
財務費用	0	3
収益の部	3,657	3,717
運営費交付金収益	3,657	3,642
資産見返運営費交付金戻入	0	70
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	-	0
臨時利益	-	0
純利益	0	190
総利益	0	190

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21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	3,657	4,073
業務活動による支出	3,657	3,386
投資活動による支出	0	637
財務活動による支出	0	50
資金収入	3,657	4,048
業務活動による収入	3,657	3,681
運営費交付金による収入	3,657	3,657
その他の収入	0	25
投資活動による収入	-	366

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4章 簡潔に要約された財務諸表

貸借対照表 平成21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	1,118	流動負債	344
現金・預金等	1,081	運営費交付金債務	36
その他	37	その他	308
固定資産	1,225	固定負債	322
有形固定資産	1,102	長期リース債務	99
無形固定資産	122	資産見返負債	223
投資その他の資産	1		
		負債合計	666
		純資産の部	金額
		資本金	977
		政府出資金	977
		資本剰余金	97
		利益剰余金	798
		純資産合計	1,678
資産合計	2,343	負債純資産合計	2,343

注：貸借対照表以下の表(～)の計数は、四捨五入によっているので符合しない場合がある。

損益計算書 平成21事業年度財務諸表 (単位：百万円)

	金額
経常費用(A)	3,527
業務費	2,898
人件費	1,781
減価償却費	112
その他	1,005
一般管理費	627
人件費	462
減価償却費	8
その他	157
財務費用	3
経常収益(B)	3,717
運営費交付金	3,642
資産見返負債戻入	71
財務収益等	5
臨時損益(C)	0
臨時利益(D)	0
当期総利益(B - A - C + D)	190

キャッシュ・フロー計算書 平成21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)	296
商品又はサービスの購入による支出	960
人件費支出	2,270
運営費交付金収入	3,657
その他収入・支出	131
投資活動によるキャッシュ・フロー (B)	271
財務活動によるキャッシュ・フロー (C)	50
資金増加額 (または減少額) (D = A + B + C)	26
資金期首残高 (E)	499
資金期末残高 (F = D + E)	473

行政サービス実施コスト計算書 平成21事業年度財務諸表 (単位：百万円)

	金額
業務費用	3,523
損益計算書上の費用	3,528
(控除) 自己収入等	5
損益外減価償却相当額	4
損益外減損損失相当額	29
引当外退職給付増加見積額	133
引当外賞与見積額	6
機会費用	13
行政サービス実施コスト	3,706

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）

損益外減損損失相当額：独立行政法人が中期計画等で想定した業務運営を行ったにもかかわらず生じた減損額（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5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21年度の経常費用は3,527百万円、前年度比82百万円減（2.3%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、人件費において人員の削減（前年度比16人）により、前年度比153百万円減（6.4%減）となり、物件費においては、前年度必要となった那覇支部及びコザ支部統合に伴う移転経費分が減となり、他方、在日米軍従業員管理システム再構築に伴う初度経費の増により、前年度比71百万円増

(5.9%増)となったことが主な要因である。

経常収益

平成21年度の経常収益は3,717百万円、前年度比74百万円減(1.9%減)となっている。これは、運営費交付金収益が前年度比57百万円減(1.5%減)となったことが主な要因である。

当期総利益

平成21年度の当期総利益は190百万円、前年度比11百万円増(6.0%増)となっている。

資産

平成21年度末現在の資産合計は2,343百万円、前年度比202百万円増(9.4%増)となっている。これは、現金及び預金の217百万円増(25.1%増)になったことが主な要因である。

負債

平成21年度末現在の負債合計は666百万円、前年度比44百万円増(7.1%増)となっている。これは、長期リース債務の99百万円増(100.0%増)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21年度の業務活動によるキャッシュ・フローは296百万円、前年度比16百万円減(5.2%減)となっている。これは運営費交付金収入が111百万円減(2.9%減)及び利息の支払額が1百万円減(1.2倍)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21年度の投資活動によるキャッシュ・フローはマイナス271百万円、前年度比172百万円減(1.7倍)となっている。これは、普通預金から定期預金に608百万円を振り替えたことによる減が要因である。

財務活動によるキャッシュ・フロー

平成21年度の財務活動によるキャッシュ・フローはマイナス50百万円、前年度比10.9%増となっている。

主要な財務データの経年比較

(単位：百万円)

区 分	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
経常費用	4,530	4,065	4,010	3,609	3,527
経常収益	4,884	4,330	4,179	3,791	3,717
目的積立金取崩額	1	-	-	-	-
当期総利益	354	266	163	179	190
資産	2,694	1,924	2,059	2,141	2,343
負債	827	735	713	621	666
利益剰余金	937	266	429	179	798
業務活動によるキャッシュフロー	601	599	345	311	296
投資活動によるキャッシュフロー	222	65	472	99	271
財務活動によるキャッシュフロー	67	54	55	56	50
資金期末残高	1,243	524	342	499	473

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。

(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21年度の当期総利益は190百万円、前年度比11百万円増(6.0%増)となっている。

なお、セグメントごとの経年比較は次の表のとおりである。

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17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
労務管理	68	65	24	24	40
給与支給	85	58	18	37	46
福利厚生	143	99	99	105	83
法人共通	59	42	21	13	20
合 計	354	265	163	179	190

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。

(3) セグメント総資産の経年比較・分析(内容・増減理由)

平成21年度末現在の資産合計は2,343百万円、前年度比202百万円増(9.4%増)となっている。これは、現金及び預金の217百万円増(25.1%増)になったことが主な要因である。

なお、セグメントごとの経年比較は次の表のとおりである。

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17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
労務管理	431	407	317	355	340
給与支給	516	495	409	442	434
福利厚生	490	469	397	424	420
法人共通	1,257	553	936	919	1,148
合 計	2,694	1,924	2,059	2,141	2,343

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。

(4) 目的積立金の申請、取崩内容等

平成21年度においては、当期総利益として190百万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

機構は、中期計画の中で通則法第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、その申請要件として、特に法人の経営努力とみなされる事例がなくはないとされている。

しかしながら、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。

【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21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考え。（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21年度の行政サービス実施コストは3,706百万円、前年度比52百万円減(1.4%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、人件費において人員の削減(前年度比16人)により、前年度比153百万円減(6.4%減)となり、物件費においては、前年度必要となった那覇支部及びコザ支部統合に伴う移転経費分が減となり、他方、在日米軍従業員管理システム再構築に伴う初度経費の増により、前年度比71百万円増(5.9%増)となっ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	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
業務費用	4,215	4,058	4,002	3,606	3,523
うち損益計算書上の費用	4,530	4,065	4,016	3,612	3,528
うち自己収入	314	7	14	6	5
損益外減価償却相当額	6	6	5	5	4
損益外減損損失相当額	-	1	-	-	29
引当外退職給付増加見積額	153	156	101	128	133
引当外賞与見積額	-	-	7	8	6
機会費用	17	16	12	12	13
行政サービス実施コスト	4,391	4,238	4,127	3,758	3,706

2 施設等投資の状況(重要なもの)

機構の資産は、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のに必要であるために保有している。その主要な固定資産である土地及び建物は、三沢、座間、岩国及び佐世保各支部の事務所敷地及び事務所等があり、これらは平成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。

また、那覇支部及びコザ支部については、平成21年4月1日をもって統合し、沖縄支部として事務所を嘉手納町に設置したところである。これら旧2支部のうち、コザ支部の土地・建物等は、機構発足時に国から出資された機構の財産であり、統合後新事務所(沖縄支部)のみで業務の遂行上問題ないことを確認し、平成21年6月23日をもって今後、機構としては使用しないことを決定した。

これについては、独立行政法人の不要財産に係る国庫納付等の規定を盛り込んだ改正独立行政法人通則法(平成22年5月21日成立。以下「改正通則法」という。)に基づき、今後適切に処分することとしている。そのため、現在、コザ支部の敷地外周を封鎖するなどして適切に管理しているところである。

なお、

平成21事業年度中に完成した主要施設等

平成21事業年度において継続中の主要施設等の新設・拡充

平成21事業年度中に処分した主要施設等

は、いずれもなかった。

機構が所有する資産（事務所）

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

機構が所有する資産（事務所以外）

名 称	区 分	面 積
コ ザ 支 部	土 地	1,273.42 m ²
	建 物	(延) 1,050.68 m ²

主要な固定資産について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

独立行政法人整理合理化計画に盛り込まれた那覇支部及びコザ支部の統合に伴い、主要な固定資産であるコザ支部の土地及び建物については減損を認識しており、これらについては、独立行政法人の不要財産に係る国庫納付等の規定を盛り込んだ改正通則法に基づき、今後適切に処分することとしている。

その他の主要な固定資産については、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、それらを示す事象はなかった。

これにより、固定資産の減損の兆候がないことから、保有資産の見直しは行わなかった。

3 予算・決算の概況

予算・決算額の推移

(単位：百万円)

区 分	平成17年度		平成18年度		平成19年度		平成20年度		平成21年度		
	予算	決算	差額理由								
運営費交付金	4,523	4,199	4,307	4,021	4,184	4,035	3,768	3,596	3,657	3,472	

4 経費削減及び効率化目標との関係

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、今期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、平成21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、平成18年度から平成21年度までの経過年度の平均で5.0%の経費抑制が図られた。

また、物件費については、那覇支部及びコザ支部の統合により建物等賃借料（那覇支部）や光熱水料などが削減されたほか、各種経費の計画的・効率的執行と地道な節約努力などにより、平成18年度から平成21年度までの経過年度の平均で約7.8%の抑制が図られた。

当中期目標期間における人件費・物件費の推移

（単位：百万円）

区分	前中期目標期間終了年度		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%	2,197	80%	-	-
物件費	803	100%	776	97%	752	94%	629	79%	552	69%	-	-

第6章 事業の説明

1 財源構造

平成21年度における機構の経常収益は3,717百万円、その内訳は、運営費交付金収益3,642百万円（収益の98.0%）、資産見返負債戻入71百万円（収益の1.9%）、財務収益3百万円（収益の0.05%）雑益2百万円（収益の0.05%）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706百万円（収益の19.0%）

資産見返負債戻入23百万円（収益の0.6%）

給与の支給に関する業務等

運営費交付金収益901百万円（収益の24.2%）

資産見返負債戻入20百万円（収益の0.5%）

福利厚生の実施に関する業務等

運営費交付金収益1,397百万円（収益の37.7%）

資産見返負債戻入23百万円（収益の0.6%）

法人共通

運営費交付金収益638百万円（収益の17.2%）

資産見返負債戻入5百万円（収益の0.1%）

財務収益3百万円（収益の0.05%）

雑益2百万円（収益の0.05%）

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21年度においては、3,657百万円の交付があった。

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627百万円であった。

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、当該業務に要した経費は、業務費689百万円である。

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、当該業務に要した経費は、業務費874百万円である。

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、制服及び保護衣の購入・貸与等を行う業務で、当該業務に要した経費は、業務費1,337百万円である。

第7章 短期借入金の限度額

平成21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く、実績はなかった。

第8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21年度は、重要な財産の譲渡及び担保の供出はなかった。

第9章 剰余金の使途

平成21年度は、剰余金の使用の実績はなかった。

**第10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 年度計画以外の業務実績等

1 施設・設備に関する計画

平成21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。

人員削減の実施に当たっての適切な人員の配置状況

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

平成18年度は、本部においては、渉外役と広報広聴役を統合し管理部門を集約化した。また、支部においては、総務係と経理係を統合したほか、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執行を図るための人員の振替など、業務量に応じた適切な人員配置を図った。これらの措置により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、渉外業務の所掌について管理部から業務部への一元化を図った。また、支部においては、呉支部を岩国支部に統合することによる支部長ほかの人員を削減、さらに、業務負荷が大きくなった岩国支部の給与厚生課に呉支部からの振替により課長代理を新たに配置し、同支部のライン制による業務執行体制を強化するなど、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配慮した。これらの措置により16人の人員削減を実施した。

平成20年度は、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した。また、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
を行い、横田支部から横須賀支部へ一般職員を振り替えるなど、業務量に応じた適切
な人員配置を図った。これらの措置により16人の人員削減を実施した。

平成21年度における業務実績

那覇支部及びコザ支部を統合し、新たに沖縄支部として再編成することにより、
支部長ほかの人員を削減した。

このほか、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い、更には円滑な業務処理ができる
よう、業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置を図るべく、岩国支部から横須
賀支部への一般職員の振替を行った。これらの措置により16人の人員削減を実施
した。

(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よう努める。

年間研修計画の作成及び実施状況

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

機構職員に対して実施する研修に係る計画は、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、機構で実施する研修については7件を実施し、外部機関で実施
する研修については52件に参加させた。

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件を実施し、外部機関で実施する研修
については57件に参加させた。

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として、機構で実施する研修については8件を実施し、外部機関で実施する研修については53件に参加させた。

平成21年度における業務実績

平成21年度は、養成研修、業務研修及び他省庁等の実務研修等として、機構で実施する研修については10件を実施し、外部機関で実施する研修については55件に参加させた。

なお、研修計画の作成に当たっては、研修参加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の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ているところである。

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	28人
接遇研修	15人
語学研修	1人
監督者研修（JST基本コース）	13人
衛生管理者講習会	7人
その他（簿記研修等）	68人
計 10件	132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JKE T指導者養成研修	1人
	関東地区中堅係員研修	1人
	中国地区係長研修	1人
	九州地区課長補佐研修	1人
	沖縄地区メンター養成研修	3人
	その他	12人
その他（財務省等）	政府関係法人会計事務職員研修等	65人
計 55件		86人

研修内容の活用状況

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

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。

平成19年度のアンケート結果では、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」という回答を得た。

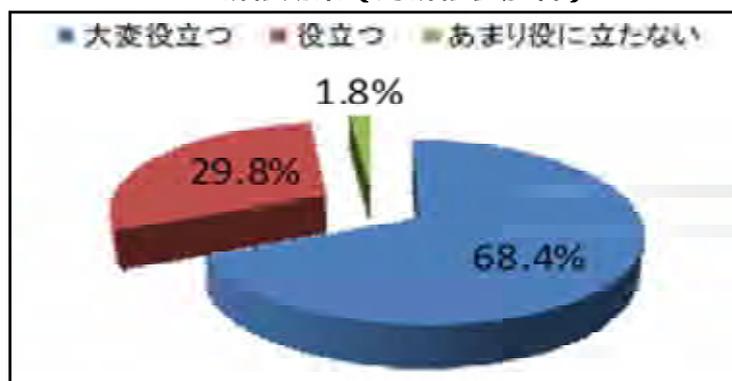
さらに、平成20年度のアンケート結果においても、研修参加者の97.8%から業務遂行上「大変役立つ」又は「役立つ」という回答を得た。

平成21年度における業務実績

平成21年度に実施した研修の参加者全員に対し、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98.2%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で符合しない場合がある。

職員の研修効果

平成18年度～平成20年度の業務実績概要

平成18年度の研修から、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、担当業務だけでは得られない幅広い知識の付与等の効果があり、研修参加者の資質の向上が図られた。

平成19年度からは、新たに接遇研修、語学研修を実施し、研修参加者からは業務遂行上、大変役立つと好評を得た。

平成20年度においても、より実践的な研修の実施を主眼として、平成18年度から実施している労務業務全般にわたる労務管理等業務初級研修や接遇研修等を実施し、研修参加者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。

平成21年度における業務実績

「接遇研修」では、的確なクレーム対応等の技術を身につけ、窓口業務の円滑な遂行に資することができた。

また、「監督者研修（JST基本コース）」では、係長（監督者）としての心構えや認識を深めさせ、基本的な管理能力を付与することにより、良き監督者としての養成に資することができた。



当機構本部で行われた接遇研修

第11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 駐留軍等労働者の職種は多岐にわたっており、平成21年4月1日現在の職種数については、次の表のとおりである。

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	350	140	-	1	-	491
計	812	492	27	21	2	1,354



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」）

ウ 駐留軍等労働者は、平成22年3月末現在、56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の各月末現在の在籍者数は、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)

区分 \ 年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
在籍者数	25,260	25,499	25,812

駐留軍等労働者の労務提供契約別の各月末現在の在籍者数

(単位：人)

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月
M L C	19,231	19,292	19,018	19,342	19,380	19,387
M C	14	14	14	14	14	14
I H A	6,343	6,395	6,276	6,362	6,401	6,456
計	25,588	25,701	25,308	25,718	25,795	25,857

10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
19,409	19,428	18,950	19,312	19,349	19,285	19,282
14	14	13	14	14	14	14
6,477	6,503	6,403	6,496	6,520	6,513	6,429
25,900	25,945	25,366	25,822	25,883	25,812	25,725

注：平均は、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、機構支部は、ホームページ、公共職業安定所（ハローワーク）を利用して募集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)

採用・退職者別 \ 年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
採用者	2,790	3,234	3,460
退職者	2,866	3,009	3,117

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)

人事措置 \ 年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
採用、退職	5,656	6,243	6,577
昇格、配置転換等	11,893	11,017	8,441
計	17,549	17,260	15,018

カ 労務管理関係の証明書類（在職証明書、退職証明書等）発行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発行の処理件数

（単位：件）

区 分	年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
処理件数		4,807	5,787	4,367

（2）労務給与業務

ア 駐留軍等労働者の給与及び旅費の支給に当たっては、在日米軍から提出された就業記録の確認、計算及び支給に関する書類作成を機構支部が、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。

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）

給与等	平成19年度		平成20年度		平成21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	25,804	8,452	25,755	8,437	25,905	8,341
5月月例給与	25,770	8,467	25,774	8,471	25,968	8,403
夏季手当	24,874	14,599	24,878	14,812	25,072	13,490
6月月例給与	25,765	8,486	25,772	8,534	25,992	8,441
7月月例給与	25,899	8,383	25,918	8,458	26,159	8,375
8月月例給与	25,809	8,413	25,785	8,469	26,100	8,417
9月月例給与	25,865	8,380	25,899	8,397	26,171	8,378
10月月例給与	25,862	8,536	25,871	8,507	26,209	8,524
11月月例給与	25,881	8,595	25,873	8,545	26,216	8,522
年末手当	24,935	15,895	25,037	16,113	25,306	16,268
12月月例給与	25,921	8,247	25,997	8,561	26,306	8,509
1月月例給与	25,916	8,670	25,971	8,715	26,329	8,627
2月月例給与	25,734	8,822	25,889	8,760	26,196	8,631
3月月例給与	25,765	8,520	25,871	8,434	26,264	7,783
計	359,800	132,466	360,290	133,214	364,193	130,709

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、その支給対象者数及び金額については、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19年度		平成20年度		平成21年度	
	対象者数	金額	対象者数	金額	対象者数	金額
定年	422	5,907	417	5,373	415	5,472
辞職等	504	2,862	394	2,105	365	2,263
計	926	8,769	811	7,478	780	7,735

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。

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19年度		平成20年度		平成21年度	
	処理件数	金額	処理件数	金額	処理件数	金額
国内旅行	43,665	379	43,963	396	43,784	411
外国旅行	1,397	203	1,600	248	1,341	197
計	45,062	582	45,563	643	45,125	609

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19年度	平成20年度	平成21年度
届出・審査	14,434	15,645	14,416
随時確認	24,118	23,955	24,038
計	38,552	39,600	38,454

注：随時確認については、扶養、通勤、住居手当の3手当をまとめて確認し、合わせて一件として計上している。

カ 給与関係の証明書類（給与証明書等）発行の処理件数については、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。

給与関係の証明書類発行の処理件数

(単位：件)

区 分 \ 年 度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
処 理 件 数	3,335	3,130	2,665

キ 毎年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、予算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当たったの基礎資料として使用されている。

駐留軍等労働者給与等実態調査報告書

基本労働契約
勤 員 契 約
非正規労働契約

平成21年

LMO

独立行政法人
駐留軍等労働者労務管理機構

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

基本給表 Grade	従業員数 No. of Staff	駐 留 軍 等 労 働 者 給 与 等 Average Monthly Wage and Costs									
		総額 Total Amt.	基本給 基本給 Basic Pay	基本給 基本給 Basic Pay	勤続手当 勤続手当 Seniority Pay						
合計 Total	18,893	322,280	285,028	28,252	1,888	11,457	11	13,285	6,284	7,001	
1	7,272	108,718	105,222	3,496	1,822	13,285	5	9,282	6,782	2,500	
2	9,422	114,488	108,728	5,760	42	18,522	17	15,282	6,882	7,400	
3	1,818	24,854	23,882	972	14	9,282	22	13,282	8,822	4,460	
4	188	28,128	27,728	400	1,288	11,478		4,822	6,282	8,822	
5	18	287,882	278,728	9,154	1,288	2,528		3,882	5,722	11,782	

1-2 アルバイト従業員
Part-time employees

基本給表 Grade	従業員数 No. of Staff	駐 留 軍 等 労 働 者 給 与 等 Average Monthly Wage and Costs									
		総額 Total Amt.	基本給 基本給 Basic Pay	基本給 基本給 Basic Pay	勤続手当 勤続手当 Seniority Pay						
合計 Total	18,893	322,280	285,028	28,252	1,888	11,457	11	13,285	6,284	7,001	
1	7,272	108,718	105,222	3,496	1,822	13,285	5	9,282	6,782	2,500	
2	9,422	114,488	108,728	5,760	42	18,522	17	15,282	6,882	7,400	
3	1,818	24,854	23,882	972	14	9,282	22	13,282	8,822	4,460	
4	188	28,128	27,728	400	1,288	11,478		4,822	6,282	8,822	
5	18	287,882	278,728	9,154	1,288	2,528		3,882	5,722	11,782	

駐留軍等労働者給与等実態調査報告書の表紙(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19年度	平成20年度	平成21年度
ほ う 賞	受賞者数		6,251人	6,373人	6,386人
	金 額		171百万円	171百万円	172百万円
災 害 見 舞 金	支給件数		2 件	0件	2件
	金 額		0.9百万円	0円	0.6百万円
教養文化活動	参加者数		9,275人	11,239人	
	金 額		4百万円	6百万円	
制服及び保護衣	貸 与 数		約182,000点	約176,000点	約95,000点
	金 額		304百万円	271百万円	295百万円
退職準備研修	受講者数		419人	1,081人	761人
	金 額		1百万円	2百万円	1百万円
疾病予防等事業	利用者数		5,453人		
	金 額		79百万円		
成人病予防健康診断	受診者数			7,198人	7,554人
	金 額			28百万円	29百万円
各 種 相 談	相談件数		1,008件	839件	1,016件
	金 額		14百万円	14百万円	13百万円
特別援護金			17百万円	27百万円	33百万円
事 業 費 計			592百万円	519百万円	544百万円

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 教養文化活動は、平成21年度から予算の執行を伴う事業は実施していないが、予算の執行を伴わないレクリエーション活動等は引き続き実施している。

3 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）による健康障害が社会問題となっているが、機構は、平成17年8月に石綿（アスベスト）問題に対する相談窓口を本部及び各支部に開設し、機構ホームページ及び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

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、宿舍に供される行政財産の管理及び永年勤続に係る表彰を除く。）に関する業務を行うことと規定されている。

軍施設及び労働組合地区本部等に「お知らせ」を掲示することにより周知を図り、駐留軍等労働者からの相談に対応している。

石綿（アスベスト）問題に対する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）問題に対する相談件数

（単位：件）

区 分 \ 年 度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
健 康 障 害	7	5	0
労災認定及び補償制度	48	129	85
計	55	134	85

3 従業員ハンドブックの配布

「従業員ハンドブック」は、駐留軍等労働者の労働条件や在日米軍施設で勤務する上での様々な規則、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、すべての駐留軍等労働者等に配布している。

最新版は平成22年1月に第4次改訂版を刊行し、駐留軍等労働者等に配布した。



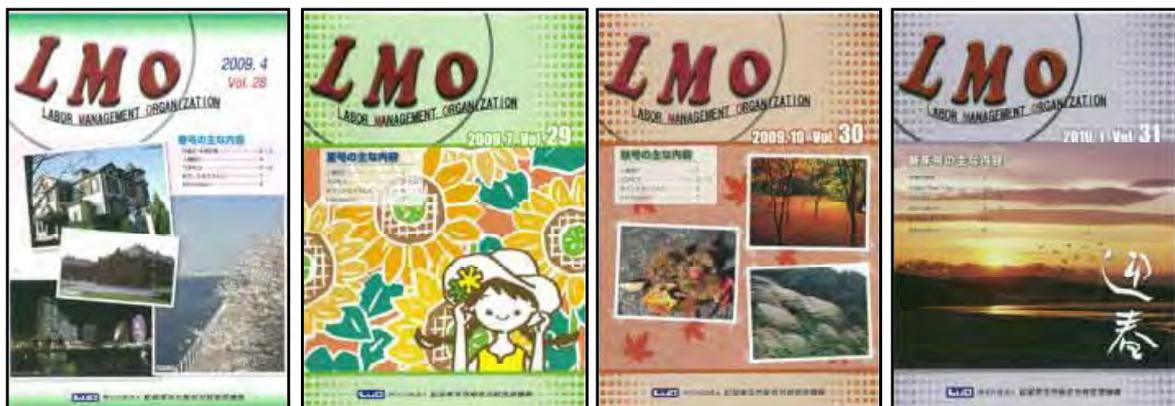
従業員ハンドブック

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部を配布している。

なお、平成19年10月号からは、駐留軍等労働者のニーズによりの確に込えられるよう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21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、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。

なお、平成14年8月のホームページ開設から平成21年度末までの累計アクセス件数は、約1,211,000件となっている。



機構ホームページ（左：トップページ、右：入札公告ページ）

5 平成21年度支部長会議

平成21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、平成21年5月21・22日の2日間にわたって開催された。

本部から業務の運営体制をはじめとする平成21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。



平成21年度支部長会議（平成21年5月21日）

6 契約の適正化

「平成20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20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」(抜粋)

(平成21年12月9日政策評価・独立行政法人評価委員会)

・平成20年度における契約の適正化に関する貴委員会の評価においては、評価を行うに当たり監事から監査の状況についてヒアリングを実施し、評価結果において契約の適正化に関する質問及びそれに対する法人の回答を添付するなどの工夫がなされている。

・しかしながら、防衛省所管独立行政法人の契約の適正化に関する評価結果について、以下のとおり、改善すべき点がみられた。

(1) 契約に係る規程類に関する評価結果

駐留軍等労働者労務管理機構においては、表4-(1)のとおり、行政管理局長事務連絡において要請されている複数年契約に関する規定が会計規程等において明確に定められていないにもかかわらず、評価結果においては、このような規定が設けられていないことについて言及されていないなどの状況がみられた。

(2) 契約事務手続に係る執行体制や審査体制の確保に関する評価結果

防衛省所管独立行政法人においては、表4-(2)のとおり、「随意契約審査委員会」を設置し、評価結果において、「随意契約審査委員会において、随意契約の適正化に関する審査が行われている旨の言及などがなされている。

また、当該法人においては、表4-(2)のとおり、「監事・会計監査人のチェック強化」などの措置も採られており、評価結果において、「すべての契約について、監事監査において徹底したチェックが行われている」旨の言及などがなされている。

(3) 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

防衛省所管独立行政法人については、表4-(3)のとおり、競争性のない随意契約件数の削減について、法人が自ら掲げた削減目標件数に達していない状況がみられるものの「真にやむを得ないものを除き、一般競争等に移行させるべく体制作りを努め、平成19年度と比べ随意契約件数がさらに減少したことは評価できる。」との評価がなされている。

(4) 契約の第三者委託に関する評価結果

防衛省所管独立行政法人については、平成20年度において特定委託契約に係る再委託の実績はないとしているところであるが、その状況等の評価において、表4-(4)のとおり、一括再委託の禁止措置及び再委託の把握措置について、契約書のひな型等において措置条項を定めていないなど、措置についての実効性が必ずしも十分に担保されているとは言い難い状況にあるが、その原因・理由を明らかにした上で評価がされていない。

また、関連公益法人等との取引等については透明性の確保が求められていることから、関連公益法人等に対して再委託がなされるような場合、間接的に関連公益法人等と取引があることとなるため、その状況を明らかにした上で評価を実施していく必要があると考えられる。

(5) 一般競争入札における1者応札に関する評価結果

一般競争入札における1者応札に関し、評価結果において、1者応札となっている原因等の把握がなされた上で、改善方策の妥当性等について言及されている。

契約に係る規程類の整備の状況及び整備内容の適切性

平成20年度における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、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 契約に係る規定に関する評価結果

総合評価方式や複数年度契約に関する規定を設けることについては、総務省行政管理局長から「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）において、これら総合評価方式や複数年契約に関する規定を含む6項目が防衛省に発出されている。これを受け、防衛省は、機構に対して「会計規程等において明確に定めること」等の所要の措置を講ずるよう要請を行った。機構としては、要請のあった6項目のうち、一般競争入札における公告期間を国と同等の基準とする等4項目については、平成20年度までに会計規程等の一部改正を行ったところであり、残りの2項目については、機構におけるこれまでの契約実績及び今後の見込み等を勘案の上、他の独立行政法人等の例を参考としつつ検討を行い、平成22年3月3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（同日施行）し、総合評価方式及び複数年度契約の要件等について規則で明確に定めた。

イ 総合評価方式等を実施する場合の要領等の整備に関する評価結果

また、上記において防衛省から機構に要請された「総合評価方式、企画競争及び公募を実施する場合の要領・マニュアル等の整備を行うこと」についても平成22年3月3日に「総合評価落札方式に関する実施要領」、「企画競争に関する実施要領」及び「公募に関する実施要領」を定め、具体的な契約手続等について整備を行った。

同様に、平成22年3月30日に「複数年契約に関する実施要領」を定めて複数年契約を締結する場合の手続等についての整備を行った。

「随意契約見直し計画」の実施・進ちょく状況

随意契約見直し計画の実施・進ちょく状況については、次のとおりである。

平成21年度における随意契約の件数は、7件（前年度7件）であり、全契約に占める割合は14.3%（前年度9.5%）で、件数については、前年度と同数であったものの、金額においては、前年度の70百万円から164百万円と94百万円増加した。

随意契約の金額が前年度に比して増加した主な要因は、横須賀支部事務所の建物賃貸借契約等を複数年契約としたことによるものであり、平成21年度7件の契約は、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。

なお、これらの建物賃貸借契約等については、その性格上、毎年単年度で契約するものではなく複数年契約をしており契約更新の時期が違うために、その年によって契約件数及び金額の増減が生じるものである。

平成21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。

また、平成21年11月17日に「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」が閣議決定されたことを受け、機構においても競争性のない随意契

約の見直しを更に徹底するとともに、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているか等について点検・見直しを行うことを目的として、平成21年12月16日に「駐留軍等労働者労務管理機構契約監視委員会設置要綱」を制定し、監事2名及び外部有識者3名の5名により構成する「駐留軍等労働者労務管理機構契約監視委員会」を設置した。

その後、同委員会は、平成22年1月25日に第1回、2月15日に第2回、3月15日に第3回をそれぞれ開催し、競争性のない随意契約及び一般競争入札等について点検・見直しを行い、この点検結果を踏まえた上で新たに「随意契約等見直し計画」を策定し、主務大臣に提出した。

なお、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19年度	平成20年度	平成21年度
件数	18件(23.1%)	7件(9.5%)	7件(14.3%)
金額	517,056千円 (52.8%)	70,235千円 (10.5%)	164,439千円 (15.7%)

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。

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。

再委託の把握及び一括再委託の禁止に係る措置の実施状況

再委託の把握及び一括再委託の禁止に係る措置については、総務省行政管理局長から「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について(依頼)」(平成19年11月15日付事務連絡)が、防衛省に対して発出され、防衛省は、機構に対して所要の措置を講ずるよう要請を行った。機構としては、一括再委託の実績はないものの「会計事務マニュアル」の契約書のひな型において一括再委託の禁止を定めていたが、平成21年12月9日政策評価・独立行政法人評価委員会から「一括再委託の禁止措置」について、上記契約書のひな型による措置だけではなく、再委託の把握措置も含んだ実効性についての意見が出された。この意見を踏まえて、これまでの契約実績及び今後の見込み等を勘案の上、検討を行い、平成22年3月3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(同日施行)し、再委託の把握及び一括再委託の禁止に係る措置について規則で定めた。

また、平成22年3月30日に「会計事務マニュアル」を一部改正し、再委託の把握及び一括再委託の禁止について、契約書のひな型において措置条項を定めた。

7 独立行政法人整理合理化計画への対応

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(当時)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」(以下「整理合理化計画」という。)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され、同計画では、機構に対しても、次のとおり措

置ることが求められた。

その後、「独立行政法人の抜本的な見直しについて（平成21年12月24日閣議決定）」（以下「閣議決定」という。）において、整理合理化計画に定められた事項（既に措置している事項を除く。）については当面凍結し、独立行政法人の抜本的な見直しの一環として再検討することとされたが、同計画において機構が措置することとされた事項については、閣議決定以前に着手し、所期の目的が達成されることが確実なものであったため、凍結されたものはない。

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
	【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。
	【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。
	組織の見直し
	【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。 【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。 【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。

	運営の効率化及び自律化
	<p>【業務運営体制の整備】</p> <p>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>

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、平成19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。

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。

官民競争入札等の活用の準備状況

整理合理化計画において機構に求められた「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。」ことについては、「競争の導入による公共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）」においても「(独)駐留軍等労働者労務管理機構が管理し、運用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い、平成22年4月から落札者による事業を実施する。」こととされている。

機構としては、平成22年4月から落札者による事業を実施するため、民間競争入札の手續等を定めた「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」に基づき、平成21年度当初から準備を開始した。平成21年4月には内閣府の官民競争入札等監理委員会事務局と調整を始め、官民競争入札等監理委員会入札監理小委員会において2回にわたる詳細な審議及びパブリックコメントを行った後、平成21年9月25日に官民競争入札等監理委員会の議を経て、「独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の情報システム運用管理業務における民間競争入札実施要項」を定め、平成21年10月26日に民間競争入札を行うための入札公告を行い、平成22年1月29日に落札者を決定し、同年3月2日に落札者と契約を締結したところである。

8 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」（抜粋）

（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（倫理行動規程の策定、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。

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、機構における内部統制の在り方の検討を行ってきている。

しかしながら、機構は、運営費交付金のみの収入によって事業を行っている営利を目的としない特定独立行政法人であるため、内部統制・ガバナンス強化において示される各項目すべてを直ちに体制整備の中に取り込むことは、機構の事業内容を勘案すれば、実情にそぐわない面もあるため、民間企業等の内部統制形式にとられない機構独自の内部統制の在り方を整理すべく模索してきた。

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たことから、機構においては、内部統制の体制整備のうち、特にコンプライアンス体制の整備について検討を重ね、適正な業務遂行のチェック体制の強化を図ることを目的とする「内部統制（コンプライアンス）委員会」を、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して、平成20年度に設置した。

コンプライアンス委員会の運用状況

機構における内部統制（コンプライアンス）委員会は、監事及び評価・監査役と密接に連携を図りつつ、機構独自で作成している種々の業務マニュアルに則って業務遂行がなされているかを検証し、適正な業務遂行のチェック体制を強化するとともに、その検証結果を踏まえ、既存の業務マニュアルの見直しや新たな業務マニュアルの整備を図ることも念頭に置きつつ運営している。

平成21年度は、平成21年6月11日、各支部の担当者（分科会チーム長）を本部に招集し、内部統制（コンプライアンス）委員会を設置するに至った経緯、設置目

的及び今後の進め方等について説明するとともに、過去、都県の渉外労務管理事務所で独自に作成されたと思われる既存業務マニュアル等の有無について確認作業を依頼し、同年8月末までに各支部における確認作業を了した。

その後、同年9月から法令・規則等の改正及び廃止に伴う既存業務マニュアルの見直し・時点修正作業を実施し11月末に同作業を了したことから、12月1日、各支部に対し、労務管理課、労務給与課及び労務厚生課に係る業務について、同業務マニュアル等に則って業務遂行がなされているかの検証作業を依頼した。

同検証作業について、平成22年1月末日をもって終了したことから、平成22年2月18日、本部において第1回内部統制(コンプライアンス)委員会を開催し、各支部から検証結果について報告がなされた。

その結果、一部の支部において業務マニュアル等に則って手続が行われていないなどの事例が数例あったことから、委員会として業務マニュアル等に則り適切に実施するよう指導した。

なお、各支部からは、今後、検証作業を行うに当たり検証体制の統一性を図る観点から、検証項目のチェックシートの作成及び新たな業務マニュアルの整備について要望されたことから、今後、順次整備していくことを確認したところである。

9 人件費管理

「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」(抜粋)

(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)- -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、簡潔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。

常勤役員の報酬及び職員の給与等の支給状況

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、機構の給与等の支給基準の制定・改定に当たっては、民間企業における給与水準を調査・分析して作成された人事院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。

機構の平成21年度の給与等の支給水準は、理事長については行政改革推進本部・総務省行政管理局が提示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81%であった。また、機構の理事・監事及び職員についても、総務省が公表（平成21年7月27日）している全独立行政法人の理事・監事の平均支給額と比較すると82%～92%であり、全独立行政法人の職員の平均支給額と比較すると75%であった。

このほか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20.0%の抑制、平成18年度から平成21年度までの経過年度平均で5.0%の抑制となり、大幅な削減が図られた。

これらの実績を踏まえつつ、今後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ることとしている。

なお、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	19,046	23,518	4,472	81%

注：各府省事務次官の支給額は、行政改革推進本部・総務省行政管理局からの提示額（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	12,639	15,495	2,856	82%
監事	12,485	13,574	1,089	92%

注：平成21年7月27日総務省公表「独立行政法人の役職員の給与水準（平成20年度分）」の公表額

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	5,508	7,306	1,798	75%

注：平成21年7月27日総務省公表「独立行政法人の役職員の給与水準（平成20年度分）」の公表額

法人の福利厚生費

機構における福利厚生費を法定福利費と法定外福利費に区分すると、法定福利費としては、主に共済組合関係の事業主負担金等があり、法定外福利費としては、労働安全衛生法第66条に基づく職員の健康診断に係る費用及び同法第13条に基づく産業医の管理料のみである。

なお、機構のレクリエーション経費については、国における同経費の取り扱いに準じ、予算の計上、執行は行っておらず、また、レクリエーション活動も実施していない。

機構における福利厚生費の執行状況については、次の表のとおりである。

福利厚生費関係執行状況

(単位：千円)

年度 区分	平成19年度	平成20年度	平成21年度
法定福利費	252,280	240,766	245,830
法定外福利費	4,669	4,560	4,555
計	256,949	245,326	250,385

10 監査

(1) 監事監査

平成21年度の監事監査は、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規性、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

の六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、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、特に重視すべき事項として監査対象に盛り込み、監査を実施した。

また、監査計画の作成に当たり、特に留意したこととして、

本部一括調達による契約案件が漸次増えつつあることから、特に本部における入札・契約の状況のチェック体制を強化すること

昨今の独立行政法人に対する業務見直しの社会的ニーズを受け、特に本部において決定した種々の業務運営等の見直しの現状を把握すること

などに対応するため、従来は本部監査1回当たり1日で行っていたところを、平成21年度は、1回当たり2日間ないし3日間と監査日数を増やし、監事の視点でもって、よりきめ細かく検証できるようにした。

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21年 6月10日・17日・18日
	座間支部	平成21年 8月25日～27日
	富士支部	平成21年 8月28日
	岩国支部	平成21年 9月 9日～11日
	横須賀支部	平成21年11月11日～13日
	本部（財務諸表等）	平成21年12月 3日・7日
	沖縄支部	平成21年12月 9日～11日

監事監査結果の概要については、次のとおりである。

平成21事業年度 監事監査報告書（概要）

[監査結果]

(1) 業務体制

中期計画、年度計画の本部・支部職員の周知状況

業務体制の見直し、経費の抑制等についてを定めた年度計画の周知は、機構内ネットワークへの掲示や支部内回覧・会議などにより、職員に周知させ、情報の共有化が図られていた。

業務運営の体制の状況

(ア) 従業員からの申請や届出に対する受付業務等の窓口業務：昼休みや年末調整時期などの業務繁忙期には、担当以外の職員が対応するなど従業員へのサービスが滞らないような体制作りができていた。また、従業員が複数の用件で訪れた場合、関係する複数の担当者同士で連携を図り対応されていた。

(イ) 従業員募集業務及び応募受付業務：新聞広告などで募集の周知を図った上で、インターネットも利用した応募受付を実施し、応募機会の拡大と募集サービスの向上を図っていた。

(ウ) 国等にデータ等を提供する業務：機構において業務の根拠及び分担を明確にする作業を行い、業務の効率化を図っていた。

(エ) 米軍と連絡・調整を行う業務：米軍から提供された従業員のデータ等を適切に扱い、業務処理がされていた。また、米軍の機構業務への認知、理解は良好であり、機構・国・米軍において円滑な意思疎通が図られていた。

支部の統廃合

那覇、コザ支部を統合し、嘉手納町へ沖縄支部として移転したが、移行に当たっては、国、米軍との入念な連絡・調整及び従業員等に対する十分な説明、周知を行うなどして円滑に実施されていた。

また、富士支部の座間支部への統合準備も上記同様の移行手続が行われた。

(2) 契約の適正化

随意契約の審査、一般競争入札の移行状況

平成20年度に随意契約の限度額等基準を国と同額に改正したことを踏まえ、少額の随意契約及び建物の借上げ契約等やむを得ない理由に基づく随意契約を除き、一般競争入札への移行が図られていた。また、一般競争へ移行できない随意契約の一部についても公募により、他者の参入を促すなど競争性の確保に努めていた。

一般競争入札における競争性の確保

契約の応札者が1者であったものについては、契約担当において、各々の入札状況を分析し、次回の入札機会における入札公告期間の確保等の対応を考えており、適切に業務処理されていると認められた。

契約監視委員会

契約監視委員会の点検・見直し作業に委員として任命され、契約状況について問題がないことを委員会として確認した。

(3) 保有資産の状況

機構が保有する建物等については、その機能を維持するために各支部において、修繕を実施し、適切に管理されていた。また、旧コザ支部の土地、建物については、国への現物返納等が可能となる改正独立行政法人通則法成立後に処分することとし、そのための財産の簿価修正等の減損の手続を行ったことを確認した。

(4) 給与水準の状況

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、適切であることを確認した。

(5) 内部統制の状況

機構に設置されたコンプライアンス委員会の内部統制に対する取組状況について、既存業務マニュアル確認作業の状況、業務マニュアルによる業務遂行の検証作業の状況、委員会の開催と検証結果報告の状況、今後、検証項目のチェックシートの作成と業務マニュアルの整備を行っていくことなどを聴取した。

[まとめ]

- (1) 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監査を実施した結果、業務体制、業務の効率化、簡素化等について理事長の指示・指導の下、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。
- (2) 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は認められない。
- (3) 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い。

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21年度は、座間、富士、岩国、横須賀及び沖縄の5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5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ところである。



監事監査（座間支部）

内部統制取組状況に係る監事監査の実施状況

機構の内部統制取組状況については、監事自らが積極的に実態の把握に努め、監事監査においても「内部統制の状況」を重点事項に掲げた上で監査を実施し、平成21年度のコンプライアンス委員会の運営実績の確認、同委員会のコンプライアンスに対する取組方法及びその効果を検証した。これらの監査結果については、上記

「監事監査報告書」中にも盛り込み、同報告書を理事長等に報告した。

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う「独立行政法人、特殊法人等監事連絡会」にも積極的に参加し、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、機構の監事監査業務の向上に努めた。

(2) 内部監査

平成21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、随意契約の適正化の状況、契約情報の公表の状況)

内部統制の状況

のそれぞれの事項について、平成21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。

また、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を実施した。

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	沖縄支部	平成21年 5月26日～29日
	本部(財務諸表等)	平成21年 6月10日・17日・18日
	岩国支部	平成21年 9月 9日～11日
	佐世保支部	平成21年10月 6日～ 8日
	横須賀支部	平成21年11月11日～13日
	本部(財務諸表等)	平成21年12月 3日・7日
	沖縄支部	平成21年12月 9日～11日
	三沢支部	平成21年12月16日～18日
	横田支部	平成22年 2月15日～17日



本部及び一部の支部では監事監査・内部監査を合同で実施(左:本部、右:沖縄支部)

監査に当たっては、平成21年度内部監査計画に従い、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。

1 1 防衛省独立行政法人評価委員会の開催

機構の業務実績については、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所管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う仕組みにより、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21年度の評価委員会は次の表のとおり開催され、平成20年度の業務実績及び平成21年度計画の進ちょく状況等について説明を行った。



第10回防衛省独立行政法人評価委員会（平成21年7月3日）

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10回	平成21年 7月 3日	平成20事業年度業務実績報告、平成20事業年度財務諸表等
第11回	平成21年 7月29日	平成20事業年度業務実績評価、平成20事業年度財務諸表、退職役員業績勘案率（案）等
第12回	平成21年11月20日	平成21年度上半期業務執行状況等
第13回	平成22年 3月16日	平成21年度業務実績項目別評価表

防衛省独立行政法人評価委員会委員

(平成22年3月31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

1 2 本部事務所の移転

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

防衛省からの指摘を踏まえ、蒲田事務所に理事長が常駐するとともに、電子メール等を活用するほか、さらにOAシステムを整備し、横浜事務所との間における電子決裁の導入や文書情報の共有化を図るなど、本部機能の更なる強化を図った。

なお、本部機能の強化等の観点から、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検討したところ、費用対効果やスペースの面で課題があることなどを整理した。

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か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するほか、さらにOAシステムを整備し、横浜事務所との間における電子決裁の導入や文書情報の共有化を図るなど、更なる効率化を図った。

なお、平成22年度当初からは、防衛省と調整の上、本部事務所の東京都内への集約化について検討しているところである。

1 3 法人の長等の業務運営状況

理事長

機構の第2期中期目標期間も平成21年度で4年目を迎え、来年度が最終年度となる中において、理事長は、中期目標に掲げられた組織・業務の見直しや経費の抑制などの業務運営の効率化を図りつつ、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係る各種施策等の推進をめざし、目標達成に向けた着実な実施に努めるべく、機構職員の認識を一つにした上で、一丸となって業務に取り組めるよう指導力を発揮した。

具体的には、

- (ア) 那覇支部・コザ支部を統合し、新たに新沖縄支部を設置するなどして業務の集約化を図るとともに、アウトソーシングの活用を更に進めることで、人員削減や組織のスリム化を進展させ、経費の抑制を達成したこと
- (イ) 駐留軍等労働者のニーズに合わせた福利厚生施策の実施として、サービスの維持・向上の観点から、駐留軍等労働者に対して貸与する制服等の品質の向上及び早期貸与、駐留軍等労働者を対象として行う退職準備研修の受講対象年齢の引下げなどの改善を図ったこと

等に取り組む、次年度の最終年度目標達成への着実な前進に努めた。

なお、今後も、引き続いて中期目標達成に向けた、更なる確実・適切な業務の実施と駐留軍等労働者のニーズを十分に踏まえた、時代に応じたサービスのあり方を追求していく考えであることを機構職員に対して示したところである。

理事

理事は、機構における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員・職員が一体となって、効率的・計画的に遂行できるよう各部の業務調整や運用実施の整理に努め、特に、理事長の示す業務運営方針を的確に把握し、それが機構内に的確に反映されるよう、具体的な実現方法を指示することによって、理事長の運営方針に係る定見と機構の運営体制が齟齬することなく円滑に進められるよう常に眼を配り、理事長を補佐した。

また、機構組織全体に関わる対外的な調整・交渉の場において、機構の代表者の一人として、自ら利害の調整を行い、当機構の業務運営をアピールするなど、対外的な信用を得べく努力した。

監事

監事は、

機構の業務が合理的、能率的に運営されているか否かを監査する業務監査
機構の会計に関する事務処理が法令等に従い適正に行われているか否かを監査する会計監査

を、それぞれ適宜監事監査として実施し、その監査結果を理事長に報告した。

さらに、業務執行担当者に対して、その業務の運営に関して、適宜資料の提出や説明を求め、時には必要に応じて助言や指導を行うなど常に眼を配り、機構の業務の適正かつ能率的な運営を目指し、また会計経理の適正化を期するよう努めた。

また、機構内で定期的開催される役員会議等のみならず、対外的に開催される重要な会議等にも機構を代表して出席し、機構の業務運営に係る所見を披瀝するなど、機構の運営実績等を監事の視点から述べ伝え、対外的な信用を得べく努力した。

