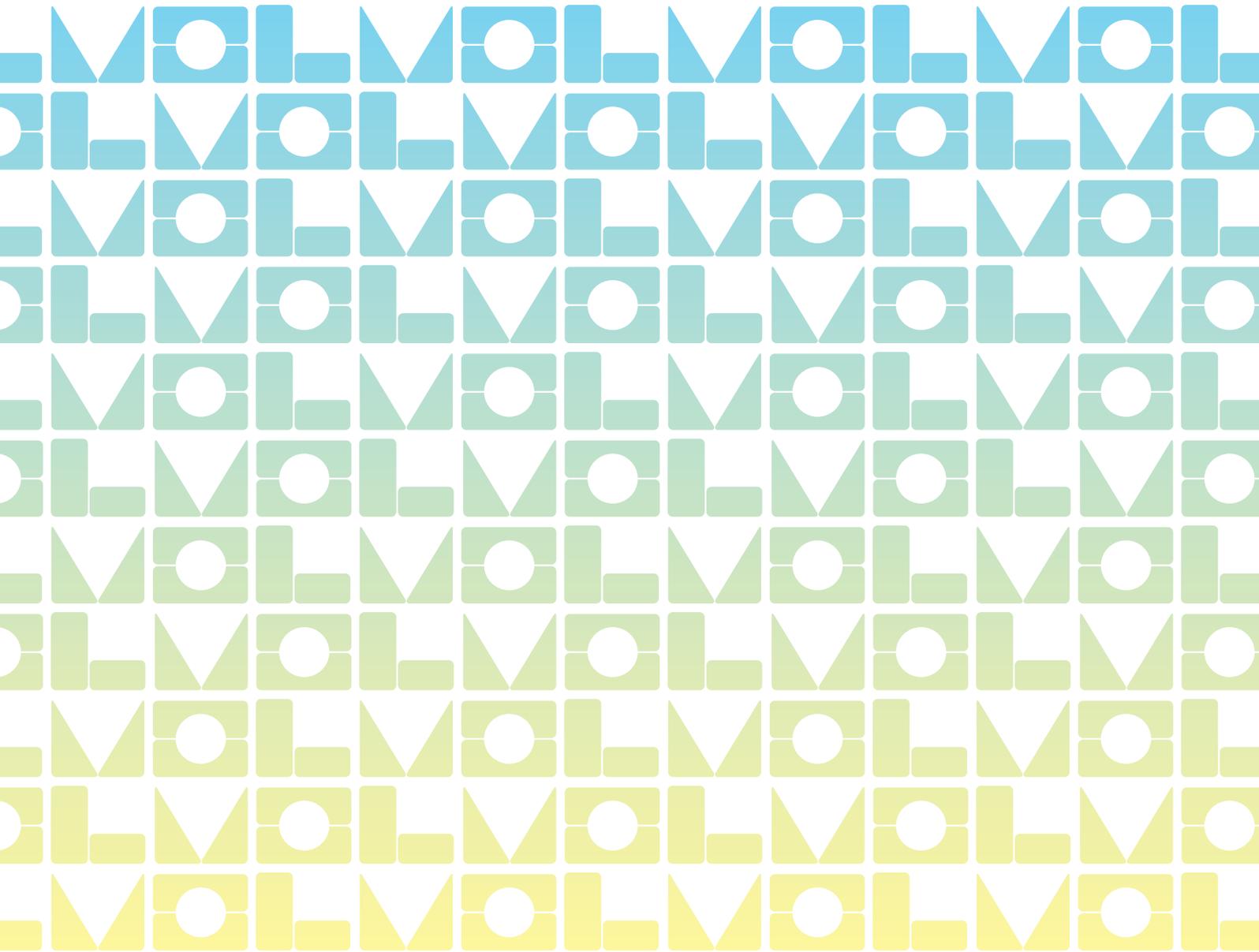

中期目標期間業務実績等報告書

—平成23年4月1日～平成27年3月31日—



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
Incorporated Administrative Agency*

● 目 次 ●

第1章 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構（エルモ） について

1 エルモの概要	1
2 エルモの役割	1
3 エルモの業務	2
4 エルモの組織	3

第2章 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構（エルモ） の業務運営

1 法人の長等の業務運営状況	5
2 エルモ内における業務運営体制	6
3 今期中期目標期間の取組状況	6
4 行政執行法人としての今後のエルモの取組	7

第3章 中期目標期間における業務実績の概要

1 中期目標期間（平成23年度～平成26年度）の業務実績概要	9
2 業務運営の効率化に関する事項	11
(1) 業務の効率化・要員縮減	11
ア 人員の削減状況等	11
イ 業務・システム最適化の実施	14
(2) 最適な業務実施体制の検討への参画等	19
(3) 契約の点検・見直し	22
(4) 経費の抑制	29
3 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	35

(1) 駐留軍等労働者の募集	35
(2) 駐留軍等労働者の福利厚生施策	39
ア 保健指導等を有効に実施するための健康情報や環境の整備	39
イ アスベストに係る労働者災害補償制度等の周知	42
ウ 駐留軍等労働者への子育て支援	43
エ 退職準備研修の効果的な実施	46
オ その他福利厚生施策の取組の推進	49
(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及び分析並び に改善案の作成	52
4 財務内容の改善に関する事項	53
(1) 予算、収支計画及び資金計画	53
(2) 短期借入金の限度額	55
(3) 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産の処分に関する 計画	55
(4) 剰余金の使途	56
5 その他業務運営に関する重要事項	57
(1) 人事に関する計画	57
ア 適切な人員配置	57
イ 職員養成研修等の着実な実施	58
(2) ほう賞事業の見直し	61
(3) 保有資産の見直し	62
(4) 給与水準の適正化等	65
(5) 内部統制の充実・強化	69
6 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構中期計画 平成23事業年 度～平成26事業年度業務実績一覧表	72

第4章 中期計画以外の業務実績等

1 内部統制の充実・強化	87
2 政府方針への対応	91
3 自然災害等に関するリスクへの対応	92
4 経ヶ岬通信所に係る労務管理等業務体制の整備	93

第5章 中期目標期間における財務情報

1	中期目標期間における予算の執行について	95
2	中期計画予算と決算の比較	95
3	収支計画、資金計画及び実績	97
(参考)	中期目標に係る業務実績に関する項目別自己評価結果一覧表 ...	99

第1章 独立行政法人駐留軍等労働者労 務管理機構（エルモ）について

第1章 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構（エルモ）について

1 エルモの概要

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構（エルモ^{※1}）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行うことにより、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いましたが、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エルモが引き継ぎ実施しています。

エルモは、発足以来、改正前の独立行政法人通則法（通則法）（平成11年法律第103号）第29条に基づき防衛大臣（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きました。

具体的には、駐留軍等労働者の募集についてスマートフォンなどからアクセス可能な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、業務災害に対する特別援護金の支給、心の健康相談に係る相談業務等各種相談、メンタルヘルス対策など駐留軍等労働者の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います。

「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）及び通則法の改正（平成26年6月13日公布）を受け、国及び在日米軍と密接に連携しつつ、駐留軍等労働者及び在日米軍のニーズを踏まえ、労務管理等業務の高度化を図っていくとともに、事務・事業の合理化・効率化を追求しております。

今般、通則法の改正により、エルモの第3次中期目標（平成23年度～平成27年度）は、平成26年度で終了し、エルモは、平成27年4月から行政執行法人（単年度管理法人）に移行し、毎事業年度、防衛大臣から年度目標の指示を受けて事業計画を作成し、同大臣の認可を受けることとされました。

日米同盟は、我が国の安全保障政策の重要な柱の1つです。

我が国周辺の安全保障環境が変化していく中で、我が国は、米国と緊密に協力し、日米同盟を深化・拡大することにより、日米両国のみならず、地域の平和と安定のための役割を果たしており、エルモはその一翼を担うという使命を果たし続けるとともに、国民の期待に応えるため、懸命の努力をしているところです。

なお、統制環境整備のため、平成27年3月3日に法人運営に関する基本的事項として、機構の運営基本理念及び役職員の行動指針を定めました。

2 エルモの役割

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ます。

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

※1 国民の皆様にとってなじみやすく、容易に記憶できる呼称として、平成25年1月に商標登録したものである。

援助を得て充足される」こととなっています（地位協定第12条4）。

このことから、国（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」を採ってきています。

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、

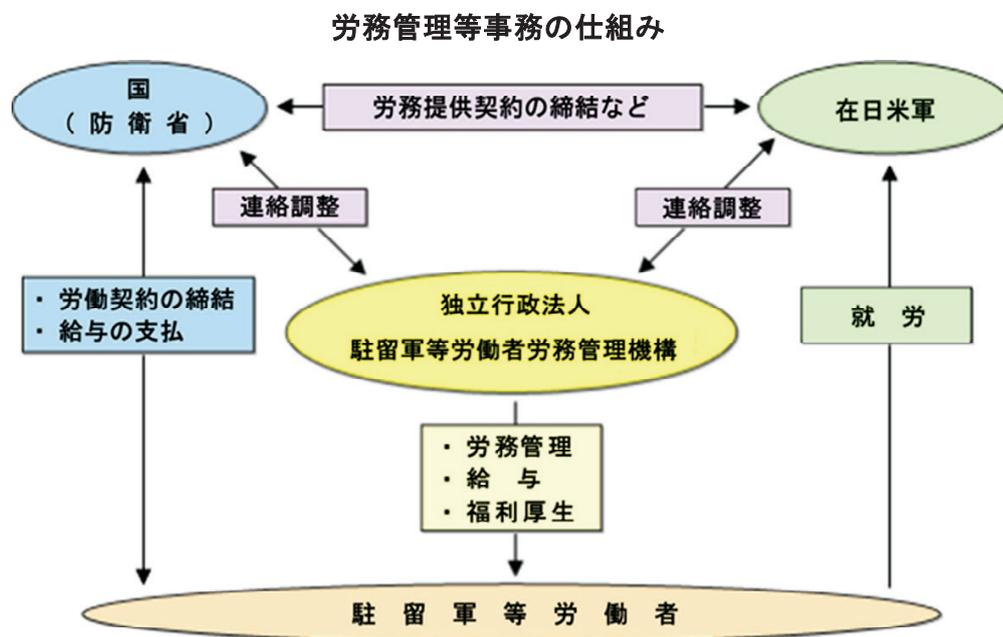
- ① 各軍の司令部や部隊等の事務員、技術要員、運転手、警備員等を対象とする基本労務契約（以下「MLC」という。）
Master Labor Contract
- ② 非戦闘的勤務として在日米軍用船舶に乗り込む船員を対象とする船員契約（以下「MC」という。）
Mariners Contract
- ③ 施設内の食堂、売店等の地位協定第15条に規定する諸機関（以下「諸機関」という。）のウェイトレス、販売員等を対象とする諸機関労務協約（以下「IHA」という。）
Indirect Hire Agreement

の労務提供契約が締結されています。

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ます。

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ます。

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、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、福利厚生の実施等及び駐留軍等労働者の雇入れ等に関する調査・分析・改善案の作成等の事務を所掌しています。



3 エルモの業務

エルモで行っている業務の概要は、次のとおりです。

(1) 労務管理業務

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

る者の募集や採用を行う駐留軍等労働者の雇入れ、提供業務。退職等の人事措置に係る手続等を行う労務管理に関する業務など。

(2) 給与業務

約25,000人の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支給に関する業務など。

(3) 福利厚生業務

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、成人病予防健康診断等に関する業務など。

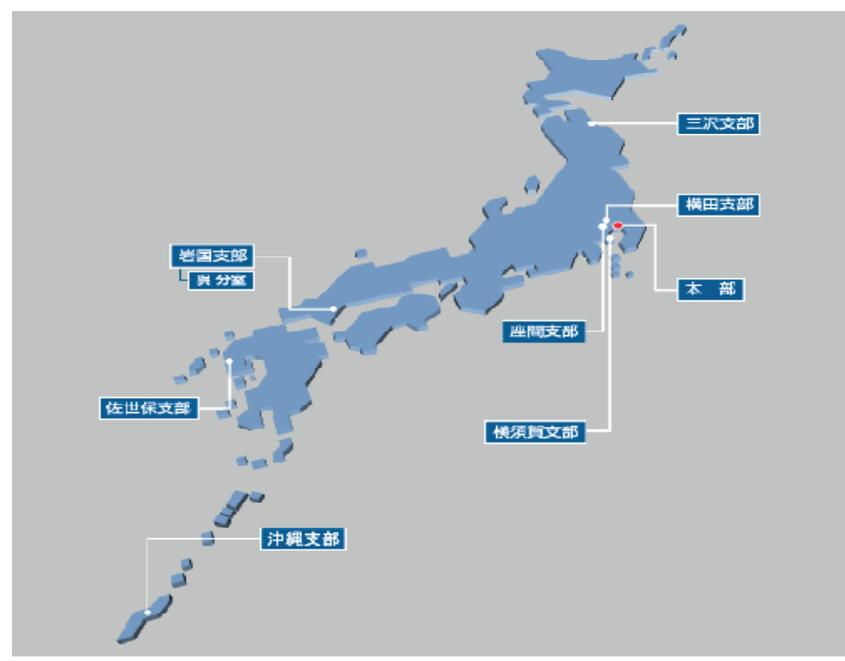
4 エルモの組織 （平成26年度末現在）

エルモでは本部のほか7支部を配置し業務を遂行しています。その名称、位置等は以下のとおりです。

名 称	位 置	管 轄 区 域
本 部	東京都港区	—
三沢支部	青森県三沢市	青森県
横田支部	東京都昭島市	東京都、埼玉県
横須賀支部	神奈川県横須賀市	神奈川県横浜市（旭区及び瀬谷区を除く。）、横須賀市及び逗子市
座間支部	神奈川県座間市	神奈川県横浜市（旭区及び瀬谷区に限る。）、座間市、大和市、相模原市、綾瀬市、静岡県及び京都府 [※]
岩国支部	山口県岩国市	広島県、山口県
佐世保支部	長崎県佐世保市	長崎県
沖縄支部	沖縄県中頭郡嘉手納町	沖縄県

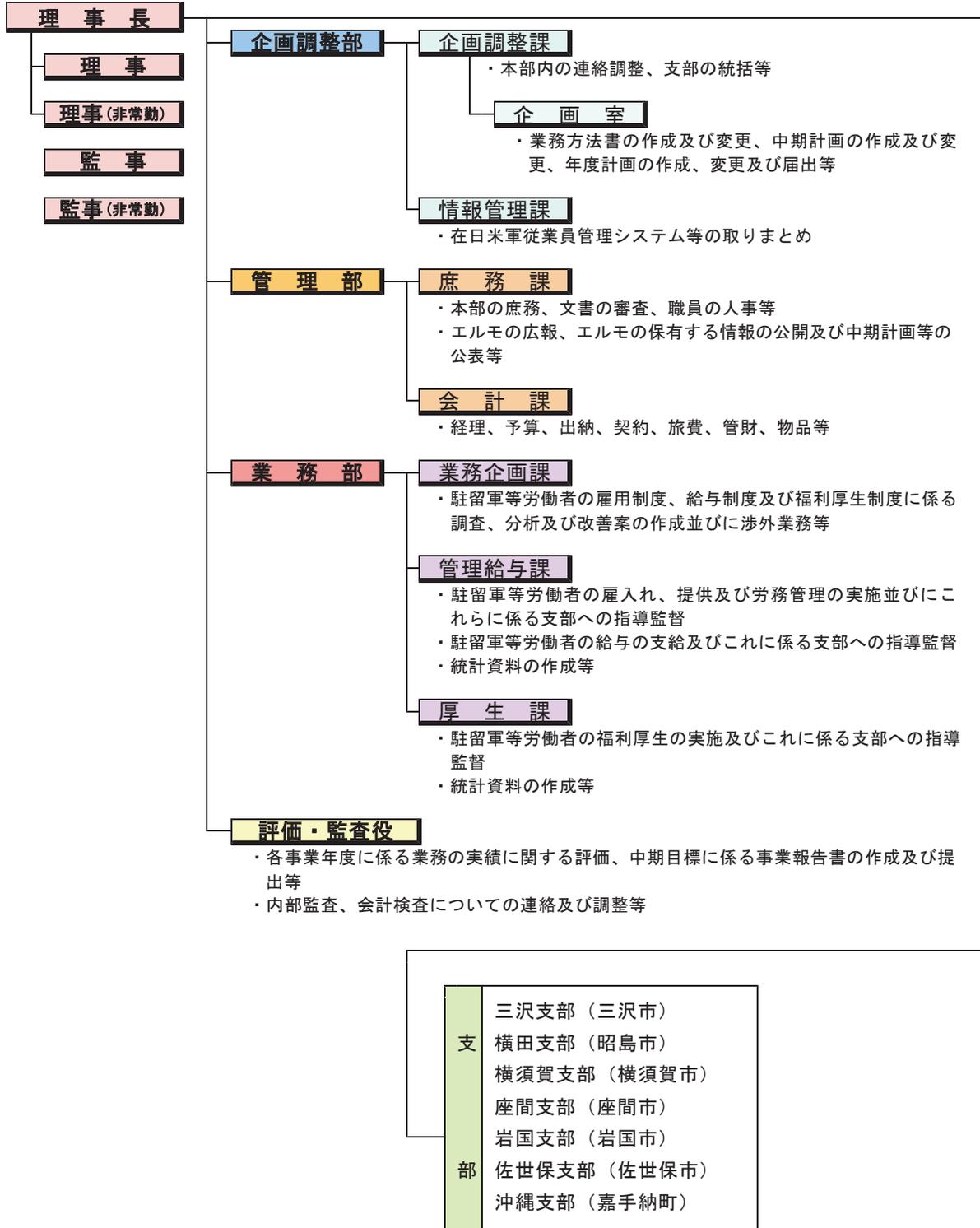
※ 米陸軍経ヶ岬通信所の設置に伴い、平成26年6月23日、京都府京丹後市に、座間支部の現地における臨時の窓口を設置

機 構 本 部 及 び 各 支 部 位 置 図



平成26年度末現在の組織は以下のとおりです。

機 構 組 織 図



第2章 独立行政法人駐留軍等労働者 労働管理機構（エルモ）の業務 運営

1 法人の長等の業務運営状況

(1) 理事長

理事長は、エルモの長として、在日米軍基地で働く駐留軍等労働者の視点に立ち、ニーズに沿った一層のサービスの向上、施策の充実に全力で取り組む姿勢を示し、その姿勢を会議等その他様々な機会を捉えてエルモ役職員に対し指導し、機構業務の円滑な遂行のためにリーダーシップを発揮する立場にいます。

第3期中期目標期間（平成23年度～平成27年度（平成27年3月末で中途終了。以下同じ。））は、前期中期目標期間の期末（平成22年度末）の人員数に対して、今期中期目標期間の期末（平成27年度末）までに15%を目標として10%以上の人員削減を実施すること、さらに、機構運営関係費についても、前期中期目標期間の最終年度を基準として、今期中期目標期間の最終年度までに9%の縮減を図るなど、厳しい目標を示され、これらの課題の処理に当たり、前例にとられない柔軟な発想と指導力を発揮し、駐留軍等労働者へのサービスの維持・向上及び業務の効率性を踏まえつつ、機構の組織・業務全般の見直しを行ってきました。

具体的には、

- ① 政府の行政改革推進会議における独立行政法人改革に係る議論への積極的な参画、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を受け、国及び在日米軍と密接に連携しつつ、駐留軍等労働者及び在日米軍のニーズを踏まえ、労務管理業務の高度化を図っていくとともに、事務・事業の合理化・効率化を追求していくよう指示したこと
- ② 内部統制委員会を設置し、具体的な内部統制実施のための内部統制要領を作成し、内部統制の更なる充実・強化を図ったこと等

そのほか、駐留軍等労働者に対して提供するサービスその他の業務の質の向上を図るために次の施策にも取り組みました。

- ① 駐留軍等労働者の募集においては、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こと及びこの目標を達成するため、各種メディアを活用して効率的な募集の促進を図ること
- ② 駐留軍等労働者の健康の保持増進を図るための保健指導等を有効に実施するための健康情報や環境の整備
- ③ 駐留軍等労働者に対するアスベストに係る労働者災害補償制度等の周知
- ④ 駐留軍等労働者への子育て支援
- ⑤ 駐留軍等労働者を対象とした退職準備研修の効果的な実施及び受講者の満足度が90%以上となるよう努める

このような取組に意を注ぎ、力を尽くしたことにより、第3期中期目標期間における中期目標及び独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構中期計画（以下「中期計画」という。）で掲げられた諸項目については、それぞれ所期の成果を達成しました。

(2) 理事

理事は、エルモにおける企画調整部門並びに管理部門及び業務部門それぞれの業務について、役職員が一丸となって、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、それがエルモ内の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エルモの運営体制がそごすることなく円滑に進められるよう常に眼を配り、理事長を補佐しました。

(3) 監 事

監事は、

- ① エルモの業務が中期目標の着実な達成に向け効果的かつ効率的に実施されているか否かを監査する業務監査
- ② エルモ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提出しました。

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、エルモの業務の適正かつ効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ました。

また、エルモ内で定期的開催される役員会議等のみならず、部外で開催される重要な会議にも出席し、エルモの運営実績等を監事の視点から述べ伝え、対外的な信用を得るべく努力しました。

2 エルモ内における業務運営体制

エルモでは、週ごとに理事長を始めとする役員及び各部長ほかの出席を得て、エルモの意思決定を行う「役員等会議」を開催し、理事長は、各部長から業務案件の説明を受け、当該案件に係る処理方針を個別具体的に指示しています。

さらに、重要な決定事項については、同会議において決定されています。

また、上記のメンバーに課長等を参加させ、情報・意見交換を行った上で、業務の全体把握を図るための「連絡会議」を月ごとに開催し、理事長等は、各部・各課等から業務案件の現状及び今後の予定について説明を受け、当該案件に係る処理方針を個別具体的に指示しています。

このほか年1回程度開催される「支部長会議」においては、本部役職員と各支部の支部長が一堂に会し、本部からは業務の運営体制を始めとする年度計画等について説明するとともに、各支部長からは、当該支部に係る状況報告を行うなどして、本部・支部間の認識を一つにし、エルモの労務管理等事務の効率的な業務運営等に資することとしています。

以上のように、理事長を始めとするエルモ役員等は、各種会議等を通じて、エルモ内の状況をよく把握し、また、適切な指示がなされるよう体制を整えています。

3 今期中期目標期間の取組状況

エルモは、防衛大臣（主務大臣）から指示された第3期中期目標を達成するため、「中期計画」を策定の上、この中期計画に基づき、毎事業年度の業務運営に関する計画（以下「年度計画」という。）を定め、同計画に掲げられた諸項目について、役職員が一体となって目的意識を培い、各事業年度ごとに計画的、段階的、積極的かつ着実に実施してきたところです。

第3期中期目標期間のうち、平成23年度から平成25年度までの3か年度の業務実績については、防衛省独立行政法人評価委員会（以下「防衛省評価委員会」という。）から毎事業年度の業務の実績に関する評価結果における総合評価表の中で、次のような評価を受けています。

○業務の実績に関する総合評価表—総合評価（業務実績全体の評価）

平成23年度

- ・平成23事業年度業務実績については、全体として年度計画に沿って的確に業務が実施されており、中期目標の達成に向けた進捗がなされたものと認められる。
- ・具体的には、平成23年度は第3期中期目標期間（5年間）の初年度にあたり、その中期目標を着実に達成すべく、業務運営の効率化を図り、年度計画（平成23年度）に掲げている「人件費2%、物件費1%の経費の抑制」を上回る経費の抑制などを図っている。
- ・次年度以降においても、引き続き、理事長のリーダーシップのもと、防衛省との連携を密にとりつつ、業務の効率化・要員縮減、経費の抑制を着実に実施するとともに、駐留軍等労働者の募集、福利厚生施策、保有資産の見直し、内部統制の充実・強化など、中期目標に掲げられた各種事項について積極的に取り組むことを期待する。
- ・「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成22年12月7日閣議決定）において講ずべき措置とされた事項について、平成23年度においてはその取組みがなされているが、引き続き平成24年度以降も適切に取組み、「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」（平成24年1月20日閣議決定）や「独立行政法人が支出する会費の見直しについて」（平成24年3月23日行政改革実行本部決定）など新しく定められた政府方針に基づく必要な措置を講じる必要がある。
- ・前年度よりも説明が分かりやすく丁寧になっている。アカウントビリティのレベルが向上していると評価できる。

平成24年度

- ・全体として、問題なく適正な業務運営が行われている。
業務運営の効率化に当たっては、計画に基づき人員を削減し続けていることによる人的資源の不足、職員への過重な負担も考慮しつつ、全体的な検討が求められる。

平成25年度

- ・全体として、適正な業務運営が行われている。
平成25年度業務実績報告書は、従来の報告書に比してわかりやすい内容となっていることから、機構の業務全体が透明性を増したものと評価できる。

上記に掲げる評価結果を踏まえ、平成26年度においても、引き続き着実な成果を挙げた結果、第3期中期目標期間における中期目標及び中期計画で掲げられた諸項目については、それぞれ所期の成果を達成しました。

4 行政執行法人としての今後のエルモの取組

今般、通則法の改正により、エルモの第3次中期目標（平成23年度～平成27年度）は、平成27年3月末で終了し、平成27年4月からは、新たに行政執行法人（単年度管理法人）とされ、防衛大臣（主務大臣）は、機構が達成すべき業務運営に関する平成27年度目標を新たに策定しました。

平成27年度目標に示された主な点としては、
[国民に対して提供するサービス・業務の質の向上に係る目標]

- ① 駐留軍等労働者の雇入れ、提供及び労務管理の実施に関する業務を円滑かつ確

実に実施するとともに、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、平成27年度において90%以上を維持するよう努めること。

- ② 駐留軍等労働者の給与の支給に関する業務を円滑かつ確実に実施するとともに、国の行政施策の企画立案に資するため、国からの求めに応じ、「駐留軍等労働者給与等実態調査」等の駐留軍等労働者の給与に係る調査及び分析並びに改善案の作成を行い、国に提示すること。
- ③ 駐留軍等労働者の福利厚生の実施に関する業務について、円滑かつ確実に実施すること。

また、50歳を超えた駐留軍等労働者に対し、退職後の生活に必要な知識を提供することにより不安なく退職後の生活への円滑な移行を図り、もって駐留軍等労働者の士気を向上させるとともに安定的な労務管理に寄与することを目的として実施している退職準備研修について、受講者に対するアンケート調査結果の満足度が90%以上となるよう努めること。

駐留軍等労働者のニーズを踏まえ、各種申請書類等の提出等が容易となる基地内窓口の設置について結論を得ること。

[機構の業務の運営体制に係る目標]

- ① 「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）において定められた支部組織における組織のフラット化、本部組織における部課の統合、国家公務員身分を有する期間業務職員の更なる活用による人件費の削減等の取組を適切に実施するとともに、平成26年度に比し8人以上の要員縮減を実施すること。
- ② 平成27年度の機構組織改編後の具体的な組織改編の方向性についての検討を今後も継続することとし、この検討においては、今後行う業務フロー・コスト分析（国の行政機関等が自らの事務・事業の見直しのために業務手順や経費について把握・分析する手法）の結果等も踏まえること。
- ③ 各支部・分室について、平成27年度から新たな体制で業務を行うこととされていることから、引き続き、職員数に比して施設規模が過大でないかの検証、近傍類似物件の賃料調査・検証を実施し、検証結果に基づき、所要の措置を実施すること。

等です。

今後は、独立行政法人の特性を最大限に発揮しつつ、理事長のリーダーシップの下、機構役職員が一丸となって、当該計画を確実に実施し、成果を積み重ねていく所存です。

第3章 中期目標期間における業務実績 の概要

1 中期目標期間（平成23年度～平成26年度）の業務実績概要

平成17年度を最終年度とする第1期中期目標期間は、関係都県が実施していた労務管理等事務を機構が円滑に引継ぎ、確実に実施するとともに効率的に事務処理ができるように基礎的な業務の仕組みや体制を整備することが最大の課題であり、この課題に役職員が一丸となって取り組んだ結果、着実に成果を上げ、一部業務は当該中期目標期間（平成14年度～平成17年度）の終了を待たずに達成するなど、内閣府独立行政法人評価委員会からも高い評価を得ました。

平成22年度を最終年度とする第2期中期目標期間においては、従前より実施してきた駐留軍等労働者に対するサービス等の内容を維持・向上させることはもちろんのこと、業務運営の効率化のため、本部・支部の業務全般を見直し、業務の集約化やアウトソーシングの活用等により、組織のスリム化や一部の支部の統廃合により大幅な人員削減を実施し、同時に、この過程において、本部の管理部門を縮小するとともに、各支部においては、支部ごとに管理する駐留軍等労働者数に応じ、管轄する米軍施設の特性及び配置状況を勘案しつつ、支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置としました。

その一方で、駐留軍等労働者の雇入れ、提供、労務管理、給与及び福利厚生などの労務管理等事務については、引き続き確実に実施することはもとより、更なるサービスその他の業務の質の向上を図るための各種施策等を推進しました。

平成23年度から新たに始まった第3期中期目標期間は、業務の一層の効率的かつ効果的な実施を図る観点から米軍再編の動向等も踏まえつつ、管理部門の簡素化等により25人の要員縮減を実施しました。

また、中期目標で掲げられた現在の業務実施体制をゼロベースで見直し、国自ら実施することも含め、最適な業務実施体制を検討することへの参画については、平成25年度の独立行政法人改革に関する分科会における議論も踏まえつつ、国とともに検討を行いました。

さらに、エルモにおける官民競争入札等については、毎年閣議決定される「公共サービス改革基本方針」に基づき、市場化テストとして「機構情報システム運用管理業務」を民間競争入札により実施し、「公共サービス改革基本方針」が策定される際には、エルモにおいて官民競争入札等に付すことにより業務の質の維持・向上及び経費節減できるものがないか検討を行いました。

内部統制については、毎年内部統制委員会を開催し、実施状況の定例報告等について審議し、また、内部統制への理解を深めるために、巡回講習を実施し、その充実・強化を図りました。

これらの取組により、第3期中期目標期間における中期目標で掲げられた諸項目については、それぞれ所期の成果を達成したところです。

各年度ごとの業務実績の実施状況及び達成状況については、P11以降のとおりです。

● エルモによる自己評価について

- 第3章以降の業務実績等については、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の業務運営並びに財務及び会計に関する省令（平成13年12月21日内閣府令第93号）等を踏まえて、中期計画等に定めた項目ごとに評価指標が設定されています。
- 評価指標については、先頭にそれぞれ「■」印を付しています。
- 業務実績等は、評価指標ごとに、次に掲げる事項を記載しています。
 - ① 「中期目標・中期計画の実施状況」
 - ② 「中期目標期間における業務運営の状況」
 - ③ エルモが自ら行った「評価、評価理由」
- さらに、上記の各項目ごとに、エルモが行った「自己評価結果」として次に掲げる事項を記載しています。
 - ① エルモが自ら行った「評価、評価理由」
 - ② 業務運営上の課題が検出された場合には「業務運営の課題・改善方策」
 - ③ 「過去の報告書に記載された改善方策の状況」（該当なし）
- 自己評価の評価については、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構における業務の実績等に関する評価基準を踏まえ、評語を決定しています。

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構における業務の実績等に関する評価基準について (抜粋)

第5 効率化評価の基準等

1 (略)

(1) 項目別評価

ア 評価区分

原則として、第4の1(1)アにおける事業計画における所期の目標を効率化評価期間における効率化計画に読み替えて準用する。

第4 年度評価の基準等

1 (略)

(1) 項目別評価

ア 評価区分

項目別評価は、年度目標の各項目に対応する事業計画の項目等について、それぞれ以下の5段階（「B」を標準とする。）により行う。

また、評価項目に複数の指標がある場合には、指標ごとの評価を総合して当該項目の評価とするものとする。

S：機構の活動により、事業計画における所期の目標を質的及び量的に上回る顕著な成果が得られていると認められる（定量的指標においては対年度目標値の120%以上で、かつ質的に顕著な成果が得られていると認められる場合）。

A：機構の活動により、事業計画における所期の目標を上回る成果が得られていると認められる（定量的指標においては対年度目標値の120%以上）。

B：事業計画における所期の目標を達成していると認められる（定量的指標においては対年度目標値の100%以上120%未満）。

C：事業計画における所期の目標を下回っており、改善を要する（定量的指標においては対年度目標値の80%以上100%未満）。

D：事業計画における所期の目標を下回っており、業務の廃止を含めた、抜本的な改善を求める（定量的指標においては対年度目標値の80%未満、又はその業務について業務運営の改善に関する監督上必要な命令をすることが必要と判断される場合）。

- 中期目標期間の業務実績に関する項目別自己評価結果については、P99～P102の一覧表をご覧ください。

※ 「第3章 3 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」に係る「財務情報及び人員に関する情報」については、財務情報は「第5章 中期目標期間における財務情報」（P95～P98）を、人員に関する情報は「第3章 2 事業運営の効率化に関する事項 (1) 業務の効率化・要員縮減 ア 人員の削減状況等」（P11～P13）をご参照ください。

2 業務運営の効率化に関する事項

□□□ (1) 業務の効率化・要員縮減 □□□

—◆ ア 人員の削減状況等 ◆—

● 第3期中期目標期間 ●

【中期目標】

—業務運営の効率化に関する事項—

○業務の効率化・要員縮減

- ・業務の一層の効率的かつ効果的な実施を図る観点から、米軍再編の動向等も踏まえつつ、業務の徹底した効率化を行い、前中期目標の終期（平成22年度末）の人員数に対して、本中期目標の終期（平成27年度末）までに15%を目標として10%以上の要員縮減を実施すること。
- ・その際、管理部門の簡素化、効率的な運営体制の確保、アウトソーシングの活用等を実施すること。

【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—

○業務の効率化・要員縮減

- ・業務の一層の効率的かつ効果的な実施を図る観点から、米軍再編の動向等も踏まえつつ、管理部門の簡素化、効率的な運営体制の確保、アウトソーシングの活用等により、業務の徹底した効率化を行い、前中期目標の終期（平成22年度末）の人員数に対して、本中期目標の終期（平成27年度末）までに15%を目標として10%以上の要員縮減を実施するため、本中期目標の期間中の各年度について平均2%以上の要員縮減を実施する。
 - *本部については、管理部門が行っている組織の運営及び管理に係る業務を中心とした業務の更なる集約化等により、段階的に係の統合等を実施する。
 - *支部については、支部間の業務効率を勘案し、在日米軍や駐留軍等労働者へのサービスの低下を招かないよう配慮しつつ、段階的に課・係の統合等を実施する。

■ 人員の削減状況

- 平成25年12月24日閣議決定を踏まえた、①本部組織の部課の統合、②支部組織のフラット化、③期間業務職員の更なる活用に係る措置についての検討及び平成27年度の業務開始に向けた所要の準備状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

エルモの掲げる中期計画では、業務の徹底した効率化を行い、前期中期目標期間の期末（平成22年度末）時点での人員数316人に対し、15%を目標として10%以上を削減する計画を策定し、平成23年度から平成27年度にかけて各年度平均して2%以上の人員削減を実施することとしました。

平成23年度

平成23年度は、平成22年度末人員数316人に対し、年度当初に各年度平均2%に当たる6人を削減して、人員数を310人としました。

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23年度）」で掲げている「2%（6人）」の人員削減を達成しました。

この人員の削減に当たっては、本部においては企画業務の集約化等を図り、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職員配置を行うことにより、駐留軍等労働者に対するサービスの低下を招くことがないよう関係者

間で綿密な調整を図り実施しました。

平成24年度

平成24年度は、平成22年度末人員数316人から平成23年度の削減数6人を減じた人員数310人に対し、6人を削減して、人員数を304人としました。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24年度）」で掲げている「2%（6人）」の人員削減を達成しました。

この人員の削減に当たっては、本部においては労務管理事務の円滑な処理に影響を与えないよう留意しつつ総務、経理等の管理部門における課内での類似業務の集約化等を行いました。

- ・本部管理部庶務課共済・厚生係の一般職員の削減

支部については、支部規模に応じた職員一人当たりが管理する駐留軍等労働者数、各支部が管轄する米軍施設の特性及び支部間のバランス（支部間の相当する係の支部の規模に応じた人数の均衡）を考慮して実施しました。

- ・横須賀支部管理課専門職の削減
- ・横須賀支部総務経理係の一般職員の削減
- ・座間支部総務経理係の一般職員の削減
- ・沖縄支部副支部長の削減
- ・沖縄支部管理課課長代理の削減

平成25年度

平成25年度は、平成22年度末人員数316人から平成23年度から平成24年度までの2年間にわたる削減数12人を減じた人員数304人に対し、6人を削減して、人員数を298人としました。

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25年度）」で掲げている「2%（6人）」の人員削減を達成しました。

この人員の削減に当たっては、本部については労務管理事務の円滑な処理に影響を与えないよう留意しつつ業務の集約化等を行いました。

- ・業務部厚生課厚生第一係の一般職員の削減

支部については、支部規模に応じた職員一人当たりが管理する駐留軍等労働者数、各支部が管轄する米軍施設の特性及び支部間のバランスを考慮して実施しました。

- ・横田支部管理課総務経理係の一般職員の削減
- ・横須賀支部厚生課厚生第一係の一般職員の削減
- ・座間支部管理課総務経理係の一般職員の削減
- ・沖縄支部給与課の課長代理の削減
- ・沖縄支部厚生課の課長代理の削減

平成26年度

平成26年度は、次の表のとおり平成22年度末人員数316人から平成23年度から平成25年度までの3年間にわたる削減数18人を減じた人員数298人に対し、7人を削減して、人員数を291人としました。

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26年度）」で掲げている「2%（7人）」の人員削減を達成しました。

本部については、労務管理事務の円滑な処理に影響を与えないよう留意しつつ業務の集約化等を行いました。

- ・企画調整部企画調整課調整係の一般職員の削減
- ・企画調整部企画調整課企画室企画専門職の削減
- ・管理部庶務課庶務・文書係の一般職員の削減

支部については、支部規模に応じた職員一人当たりが管理する駐留軍等労働者数、各

支部が管轄する米軍施設の特性及び支部間のバランスを考慮して実施しました。

- ・ 沖縄支部総務課の専門職の削減
- ・ 沖縄支部総務課総務係の一般職員の削減
- ・ 沖縄支部総務課経理係の一般職員の削減
- ・ 沖縄支部管理課管理第三係の一般職員の削減

また、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を受け、平成27年度からの①本部組織の部課の統合、②支部組織のフラット化、③期間業務職員の更なる活用、④常勤理事2名のうち1名を非常勤化に係る措置について検討し、具体的な方針を決定しました。

平成27年7月の組織改編に向け、支部組織をフラット化するため、給与業務と福利厚生業務との横断的处理を試行するなどの準備を行いました。

また、④については、国と連携を取りながら、理事2名の業務分担を見直すとともに、公募により、時期を前倒しし、平成26年10月から常勤理事2名のうち1名を非常勤理事とし、採用しました。

● 中期目標期間における業務運営の状況

前期中期目標期間の期末（平成22年度末）時点での人員数316人に対し、平成26年度末の人員数を291人とし、中期目標で掲げられた15%（4年間で12%）を目標として10%（4年間で8%）以上（25人、8%）の要員削減を実施しました。

人員の削減状況（平成23年度～平成26年度）

（単位：人）

区分	平成22年度末	平成23年度末	平成24年度末	平成25年度末	平成26年度末	削減数合計及び削減率
本部	62	61 (1)	60 (1)	59 (1)	56 (3)	6 [10%]
支部	254	249 (5)	244 (5)	239 (5)	235 (4)	19 [7%]
合計	316	310 (6)	304 (6)	298 (6)	291 (7)	25 [8%]

注：（ ）内は対前年度削減数。

【自己評価結果】

評 定： B

評 定 理 由： 前期中期目標期間の期末（平成22年度末）時点での人員数316人に対し、平成26年度末の人員数を291人とし、中期目標で掲げられた15%（4年間で12%）を目標として10%（4年間で8%）以上（25人、8%）の要員削減を達成しました。

また、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を受け、平成27年7月からの組織改編に向け、具体的な方針を決定し、支部組織をフラット化するため給与業務と福利厚生業務との横断的处理を試行するなどの準備を行いました。

また、常勤理事2名のうち1名を非常勤化する措置については、国と連携し、理事2名の業務分担を見直し、時期を前倒しし、平成26年10月から常勤理事2名のうち1名を非常勤理事とし、採用しました。

—◆ イ 業務・システム最適化の実施 ◆—

● 第3期中期目標期間 ●

【中期目標】

—業務運営の効率化に関する事項—

- 業務の効率化・要員削減

【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—

- 業務の効率化・要員削減

- ・業務の一層の効率化を図るため、業務・システム最適化指針（ガイドライン）（平成18年3月31日各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議決定）に基づき、機構が保有する情報システムの換装時期（平成26年度）に合わせて、次期システムの在り方を検討し、新たな「業務・システム最適化」を実施する。
- ・また、機構の情報セキュリティの強化を図るため、情報セキュリティ対策の推進を図る。

■ 次期システムの構築の在り方の検討及び新たな「業務・システム最適化」の実施状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

平成23年度

平成23年度は、在日米軍従業員管理システム^{*}において、新たに取り入れるべき業務等の聞き取り及び業務のフロー表の作成のため全支部を対象としたアンケート調査・現地調査を行いました。

これらの調査の結果、現行システムの改修で対応できるものは平成23年度に対応しました。

次期システムでの対応となるものは、調査結果を整理し、基礎資料として平成24年2月に理事長等に報告しました。

平成24年度

平成24年度は、次期システムの構築について検討し、円滑な実施を図るため、「在日米軍従業員管理システム再構築の検討及び実施チーム」を設置し、平成23年度に作成した基礎資料を踏まえて、在日米軍従業員管理システム再構築方針を作成しました。

さらに、同方針を基に、経費及び工期について複数業者の見積りから要件を検討し、次期システムの仕様書案を作成しました。

なお、平成19年度に策定した最適化計画については、同方針を基に見直していたところですが、工期を勘案して作成した仕様書案の内容が、業務の効率化や経費削減を図るためのものではなくなったことから、計画を変更する必要がなくなりました。

平成25年度

平成25年度は、前年度に作成した次期システムの仕様書案を基に、各業者から提示された単価や工数の妥当性について検証を重ね、エルモとしての積算の考え方を整理し、次期システムに係る所要額を積算しました。

^{*} 在日米軍従業員管理システムとは、エルモの実施する労務管理等事務の全体（雇用管理、給与、旅費、制服、健診、永年勤続表彰、ほう賞等）をシステム化したもの。これらを総括管理するために、本部及び全支部を広域インターネット網でつなぎ、本部に置かれた運用管理センターにて、ハードウェア・ソフトウェアの一元管理及び運用管を行っている。

次期システムに係る予算要求については、システムの重要性、スケジュールの妥当性、機器仕様、システム構築の具体的な内容等について資料を作成し、防衛省及び財務省に対して説明を行った結果、この経費については平成26年度政府予算案に計上され、国会で予算が成立しました。

そしてエルモは、政府調達（政府調達に関する協定（平成7年条約第23号）^{※1}）の従って、9月から調達計画書を公表し、10月に意見招請（パブリックコメント）を行いました。

平成26年1月から本件に係る入札公告を官報に掲載し、平成26年3月中旬に入札業者から提出のあった技術提案書を審査を行い、技術点を決定しました。

3月末日に入札を実施し、入札額を価格点として決定した上で、それらの総合点が最も高かった業者を契約相手業者として決定（総合評価落札方式^{※2}）しました。

平成26年度

平成26年度は、前年度に決定した契約相手業者と、4月1日に契約を締結し、次期システム構築のための設計・開発を開始しました。

さらに同年4月、次期システム構築における設計・開発のスケジュール管理を徹底するために、新たに理事（常勤）を長とする「在日米軍従業員管理システムの再構築監理プロジェクトチーム」を設置しました。

同プロジェクトチームは定期的に会議を開催し、エルモ役職員、契約相手業者及び業務・システムに関するコンサルティング業務を委託しているコンサルティング会社を含めたメンバーで作業の進捗状況を確認しました。スケジュールや問題点等を定期的に管理することで、進捗管理を推進させ、計画どおりに設計・開発を進めました。

また、当該構築に係る平成27年度所要額の予算要求については、防衛省及び財務省に対して説明を行い、所要の経費が平成27年度政府予算案に計上され、国会で予算が成立しました。

● 中期目標期間における業務運営の状況

機構が保有する情報システムの換装時期（平成26年度）に合わせて、次のとおり次期システムの在り方を検討しました。

- ① 在日米軍従業員管理システムにおいて、新たに取り入れるべき業務等の聞き取り及び業務のフロー表の作成のため全支部を対象としたアンケート調査・現地調査実施
- ② 在日米軍従業員管理システム再構築方針作成
- ③ 次期システムの仕様書案作成
- ④ 次期システムの仕様書案を基に所要額積算
- ⑤ 次期システムの調達計画書公表
- ⑥ 次期システムの仕様書案に対する意見招請（パブリックコメント）実施

そして、平成26年1月から本件に係る入札公告を官報に掲載し、3月末に総合評価落札方式により契約相手業者を決定しました。

同年4月1日、契約を締結し、次期システム構築のための設計・開発を開始しました。

次期システム構築における設計・開発に当たっては、設計・開発のスケジュール管理を徹底するために、「在日米軍従業員管理システムの再構築監理プロジェクトチーム」を設置しました。

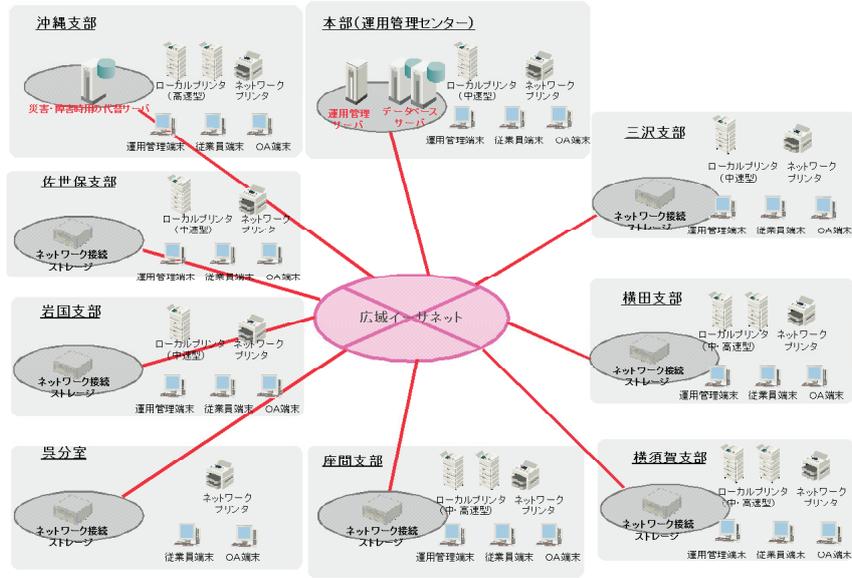
同プロジェクトチームを筆頭に定期的に会議を開催することで、進捗管理を推進させ、平成27年7月からの本格運用に向けて、計画どおりに設計・開発を進めました。

※1 政府調達に国外企業の参入を容易にするために多国間で締結された協定。「コンピューター製品及びサービス」については、総合評価落札方式適用対象契約として基準額1億円を超える調達に適用。

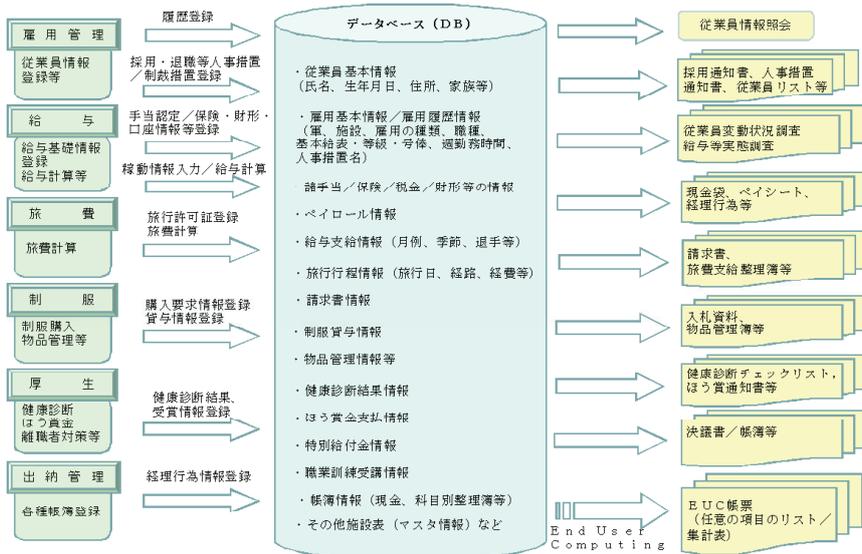
※2 応札した企業の技術力と入札価格をそれぞれ点数化し、技術点・価格点の総合点が最も高かった業者を契約相手方とする方式。

[在日米軍従業員管理システムのイメージ]

機器及びネットワーク構成



業務ソフトウェア構成



■ 情報セキュリティの強化の実施状況

平成23年度

平成23年度は、現行システムについて、システム監査を専門とする業者に外部からの不正アクセス・攻撃等に対する情報セキュリティの脆弱性の検証を行い、必要な情報セキュリティ対策が施されていることを確認しました。

他方、平成23年度に政府の情報セキュリティ政策会議が策定した「政府機関の情報セキュリティ対策のための統一技術基準」を踏まえ、メール送信内容の改ざんを防止するため、メール送信相手方への追加認証機能を有するメールサーバに更新しました。

また、メール及び外部記録媒体による情報漏洩対策としては、監視・履歴取得機能を有するサーバ機器及びソフトウェアを調達して稼働させ、併せて情報セキュリティ規定を改正しました。

平成24年度

平成24年度もシステム監査を専門とする業者による情報セキュリティの検査を行った結果、直ちに問題となる脆弱性はありませんでしたが悪意ある者からの攻撃を防御するため、コンピューターウイルス対策のソフトウェアを最新のものに更新しました。

また、応募システム*用サーバについては、サーバ内で不正な操作を行うことを防ぐための改修を行うことにより、更なる情報セキュリティの強化を図りました。

一方、職員に対しては、eラーニングを利用した視聴覚教育及び情報セキュリティ規定の遵守状況を確認するために職員自らがチェックする自己点検を行いました。

さらに、情報セキュリティに対する理解度を確認するため、職員を対象にミニテストを行い、その結果を踏まえ、正答及び解説をエルモ内のグループウェアに掲示することにより職員の情報セキュリティに対する意識の強化を図りました。

平成25年度

平成25年度もシステム監査を専門とする業者による情報セキュリティの検査を行った結果、直ちに問題となる脆弱性はありませんでしたが、パスワード等のセキュリティ設定を見直し、更なるセキュリティの強化を図りました。

一方、役職員に対する情報セキュリティ教育について平成25年7月から12月にかけて、(独)情報処理推進機構配布の情報セキュリティに関する啓発映像コンテンツを用いた視聴覚教育を行いました。

併せて平成25年8月から、エルモのシステムを安全に活用するため、独自の情報セキュリティ教育用コンテンツによる情報セキュリティ教育を行いました。

平成26年1月、職員を対象に情報セキュリティに関するミニテストを行うことで、理解度を確認しました。

正答率の低かった問題については、全職員のパソコン起動時にセキュリティ規定上の禁止事項を自動で表示させることによって、職員の情報セキュリティに対する意識の強化を図りました。

また、同年1月には、職員に対して情報セキュリティ自己点検を行い、情報セキュリティ規定の遵守状況を確認しました。

* 応募システムとは、応募者の拡大と利便性の向上を図るため、本土においては求人情報の提供と応募受付を、沖縄においては応募者の事前募集の登録をインターネットにより行うためのシステムのこと。

平成26年度

平成26年度は、これまでと同様に、システム監査を専門とする業者による情報セキュリティの検査を行いました。

特に、平成26年4月から応募システムを全面刷新したことから、新しい応募システムを中心に検査を行った結果、直ちに問題となる脆弱性はなく、情報セキュリティが確保されていることを確認しました。

役職員に対する情報セキュリティ教育についても、これまでと同様にeラーニングを活用した映像コンテンツ及び独自の教育テキストによる情報セキュリティ教育を行いました。

この教育の理解度を確保するため、職員を対象とした情報セキュリティに関するミニテストを実施しました。

正答率の低かった問題については、全職員のパソコン起動時に情報セキュリティ規定を自動で表示させることによって、職員の情報セキュリティに対する意識の強化を図りました。

また、情報セキュリティ規定の遵守状況について、職員自らがチェックする自己点検を実施しました。

自己点検を実施することによって、職員の情報セキュリティ規定の遵守状況を把握し、守るべき情報セキュリティ対策を徹底させることで、情報セキュリティの維持・向上に努めました。

● 中期目標期間における業務運営の状況

エルモにおける情報セキュリティの確保を図るため、情報システムを利用する役職員等に対し情報セキュリティを遵守させ、また情報セキュリティ対策の重要性など必要な知識を習得させるために、情報セキュリティ監督検査及び情報セキュリティ教育の実施計画を策定しました。

この実施計画に基づき、本部においてシステム監査を専門とする業者による情報セキュリティの検査を実施し、また情報セキュリティ教育については、全役職員を対象にした教育を着実に実施することによって、情報セキュリティの確保に努めました。

情報セキュリティ規定については、政府機関における情報セキュリティ対策を踏まえて対策を講じるため、政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準の改正に併せて、エルモの情報セキュリティ対策基準を見直し、情報セキュリティ対策の強化を図りました。

【自己評価結果】

評 定： B

評定理由： 次期システムの在り方の検討について、機構が保有する情報システムの換装時期（平成26年度）に合わせて計画どおりに実施しました。

また、次期システム構築については、計画どおりに設計・開発を進めました。

情報セキュリティ教育等について、計画どおりに実施し、情報セキュリティの強化を図りました。

また、情報セキュリティ対策について、政府機関における情報セキュリティ対策を踏まえて、情報セキュリティ対策基準の見直しを行い、適切に対応しました。

● 第3期中期目標期間 ●

【中期目標】

—業務運営の効率化に関する事項—

○最適な業務実施体制の検討への参画等

- ・「平成22年度末に中期目標期間が終了する独立行政法人の主要な事務及び事業の改廃に関する勧告の方向性について」（平成22年11月 政策評価・独立行政法人評価委員会）を踏まえ、国による機構の最適な業務実施体制の検討（現在の業務実施体制をゼロベースで見直し、国自ら実施することを含め、トータルコスト、業務効率等から見て、最適な業務実施体制について検討することをいう。）について、これに積極的に参画するとともに、その結論に則した所要の措置を確実に実施すること。

【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—

○最適な業務実施体制の検討への参画等

- ・「平成22年度末に中期目標期間が終了する独立行政法人の主要な事務及び事業の改廃に関する勧告の方向性について」（平成22年11月 政策評価・独立行政法人評価委員会）を踏まえ、国による機構の最適な業務実施体制の検討（現在の業務実施体制をゼロベースで見直し、国自ら実施することを含め、トータルコスト、業務効率等から見て、最適な業務実施体制について検討することをいう。）について、より効率的・効果的な業務の在り方の観点から、機構の業務内容や業務量等の実態調査を外部に委託して実施するなどしてこれに積極的に参画する。
- ・また、国が外部有識者を交えつつ検討して出した結論に則して、最適な業務実施体制への移行のための所要の措置を確実に実施する。

■ 国による最適な業務実施体制の検討についての参画状況及び最適な業務実施体制への移行のための所要の措置の実施状況

■ 平成25年12月24日閣議決定を踏まえた、①本部組織の部課の統合、②支部組織のフラット化、③期間業務職員の更なる活用に係る措置についての国と連携した検討の実施状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

平成23年度

国による機構の最適な業務実施体制の検討に資する基礎データの収集、基礎資料の作成を行うため機構組織の在り方に関する検討委員会^{*}を設置し、同委員会において業務実態調査の実施方針を決定し、業務内容等の実態調査を実施しました。

また、エルモについては、「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」（平成24年1月20日閣議決定）において、平成26年4月に行政執行法人に移行することとされるとともに、その移行に当たっては、合理化を徹底するとされていることから、今後の在日米軍の動向や駐留軍等労働者へのサービス低下を招くことがないよう配慮しつつ本部・支部の課等の統廃合等を含む業務の効率化を進めることとしています。

よって、本調査により収集した基礎データ等は、新たな法人への円滑な移行に向け、体制の検討と準備に向けて活用することとしました。

なお、この閣議決定に基づく新たな法人への移行に向け、当機構職員2名を防衛省地方協力局労務管理課へ情報収集及び法整備等の作業を行うため派遣しました。

平成24年度

エルモにおいては、平成24年1月20日に閣議決定された「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」に基づく新法人（行政執行法人）への移行に向け、整理すべき問題点を抽出し、検討するプロジェクトチームとして機構組織の在り方に関する検討委員会を活用し、新法人の組織の在り方等を含め、検討を行いました。

また、新法人移行に伴う国による最適な業務実施体制の検討（現在国が行っている事務のエルモへの移管）にエルモ職員2名を引き続き防衛省地方協力局労務管理課に派遣し、防衛省と他省庁との間の調整や法案整備に資する作業に従事させるとともに、所要の情報収集を行いました。

併せて、新法人への移行に向けた業務の効率化及びそれらによる要員縮減に向けた計画について準備を進めました。

しかしながら、平成25年1月24日の閣議決定によりエルモの行政執行法人への移行を含む「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」が当面凍結されることとなったので、今後の見直し状況を踏まえながら、引き続き国と連携して検討を進めることとなりました。

なお、平成25年1月29日の閣議決定により設置された行政改革推進本部やその下で開催される行政改革推進会議において、改めて政府一体として独立行政法人改革について検討されることとなりました。

平成25年度

平成25年1月以降、政府の行政改革推進会議において、独立行政法人改革が議論され、同会議の下に設置されたワーキンググループや内閣官房行革事務局が実施したヒアリングに国とともに参画し、エルモの組織におけるこれまでの人員削減やアウトソーシングの活用など事務・事業の合理化・効率化の取組などの説明を行いました。

エルモとしては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を受けて、機構組織の在り方に関する検討委員会に設置している作業グループにおいて、国と連携し、当該閣議決定で講ずべきとされた本部組織の部課の統合、支部組織のフラット化、期間業務職員の更なる活用による人件費の削減等に係る具体的な方法等について検討し、各支部との調整及び意見の取りまとめを行い、平成27年度からの新組織及び業務処理の在り方の案を策定しました。

平成26年度

「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を受け、平成27年度からの①本部組織の部課の統合、②支部組織のフラット化、③期間業務職員の更なる活用、④常勤理事2名のうち1名を非常勤化に係る措置について検討し、具体的な方針を決定しました。

平成27年7月の組織改編に向け、支部組織をフラット化するため、給与業務と福利厚生業務との横断的処理を試行するなどの準備を行いました。

また、④については、国と連携を取りながら、理事2名の業務分担を見直すとともに、公募により、時期を前倒しし、平成26年10月から常勤理事2名のうち1名を非常勤理事とし、採用しました。

● 中期目標期間における業務運営の状況

中期目標で掲げられた現在の業務実施体制をゼロベースで見直し、国自ら実施することも含め、最適な業務実施体制を検討することへの参画については、平成25年度

の独立行政法人改革に関する分科会における議論も踏まえつつ、国とともに検討を行いました。

【自己評価結果】

評 定： B

評定理由： 中期目標で掲げられた現在の業務実施体制をゼロベースで見直し、国自ら実施することも含め、最適な業務実施体制を検討することへの参画については、平成25年度の独立行政法人改革に関する分科会における議論も踏まえつつ、国とともに検討を行いました。

その結果、エルモについては、国の判断と責任の下で、国及び在日米軍と密接な連携を図りつつ、駐留軍等労働者の雇入れ、提供、労務管理、給与及び福利厚生など、真に必要な業務・事業に限定して、引き続き実施すべきとの結論を得たことから、独立行政法人改革に係る閣議決定事項の実施に向けた準備を行いました。

-
- ※ 平成22年4月、エルモの業務運営の一層の効率化を推進することを目的として、エルモにおける組織の在り方等の検討を行うため、本部に設置した委員会。

□□□ (3) 契約の点検・見直し □□□

● 第3期中期目標期間 ●

【中期目標】

—業務運営の効率化に関する事項—

○契約の点検・見直し

- ・「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成21年11月17日閣議決定）に基づく取組を着実に実施することにより、契約の適正化を推進し、業務運営の効率化を図ること。
- ・また、密接な関係にあると考えられる法人との契約に当たっては、一層の透明性の確保を追求し、情報提供の在り方を検討すること。

【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—

○契約の点検・見直し

- ・「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成21年11月17日閣議決定）に基づく取組を着実に実施することにより、契約の適正化を推進し、業務運営の効率化を図る。
- ・また、密接な関係にあると考えられる法人との契約に当たっては、一層の透明性の確保を追求し、情報提供の在り方を検討する。

■ 契約監視委員会を通じた契約状況の点検・見直しによる契約の適正化の推進状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

平成23年度

9月8日に契約監視委員会を開催し、平成22年度契約及び複数年契約（平成21年度以前）を対象に契約状況の点検・見直しを行いました。

契約監視委員会の議事概要は次のとおりです。

○平成23年度契約監視委員会議事概要

- 1 点検・見直しの対象契約案件（平成22年度契約）及び複数年契約（平成21年度以前）の概要説明
事務局から各案件の概要、見直し状況、応札状況等を説明。
- 2 点検・見直しの対象契約案件に対する委員会の指摘事項及び指摘事項に対する機構の具体的取組
 - (1) 委員会の指摘事項
 - ア「競争性のない随意契約（平成22年度契約）」について
 - ・ 指摘事項なし
 - イ「一者応札・一者応募（平成22年度契約）」について
 - ・ 公募については、すべて一般競争に移行するため指摘事項なし。
 - ・ 一般競争については、公告期間を見直すだけでなく、更に一者応札を回避するための取組を推進するべき。
 - ウ「競争性のない随意契約（複数年契約：平成21年度以前契約）」

- ・ 指摘事項なし

(2) 委員会の指摘事項に対する機構の具体的取組

「一者応札・一者応募（平成22年度契約）」については、公告期間の見直しに加え、更なる仕様書の見直し、十分な納期等の確保、入札に参加しなかった業者等に対し聞き取りをするなど事後点検を行うこととする。

契約監視委員会の指摘事項に対する機構の具体的取組については、「「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」における改善状況のフォローアップについて」（平成23年9月2日総務省行政管理局長事務連絡）における「一者応札・応募改善に向けての取組要領」に基づき、平成22年度に引き続き平成23年度においても一者応札となった案件について、一者応札の改善取組内容等を平成23年12月に契約監視委員会に報告し、契約監視委員会の事後点検を受けました。

平成24年度

11月15日に契約監視委員会を開催し、平成23年度における競争性のない随意契約及び一者応札・一者応募並びに平成24年度において2か年度連続して一者応札となった契約状況について契約状況の点検・見直しを行いました。

契約監視委員会の議事概要は次のとおりです。

○平成24年度契約監視委員会議事概要（第1回）

(1) 点検・見直しの対象契約案件（平成23年度契約）及び2カ年連続して一者応札となった契約状況（平成24年度契約）の概要説明
事務局から各案件の概要、見直し状況、応札状況等を説明。

(2) 点検・見直しの対象契約案件について

ア 契約監視委員会の指摘事項

- ①「競争性のない随意契約（平成23年度契約）」について
指摘事項なし
- ②「一者応札・一者応募（平成23年度契約）」について
指摘事項なし

※ 平成23年度において2カ年連続して一者応札となった契約については、平成24年1月に契約監視委員会に報告の上、事後点検を受けている。

イ 契約監視委員会の指摘事項に対する機構の具体的取組
特になし

(3) 2カ年連続して一者応札となった契約状況（平成24年度契約）について
ア 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」における改善状況のフォローアップについて（平成23年9月2日付総務省行政管理局長事務連絡）に基づき、平成24年度において前年度に引き続き一者応札となった契約について、「一者応札・応募等事案フォローアップ票」により契約監視委員会に報告し、事後点検を受けた。

イ 上記アにおいて事後点検を受けた結果、契約監視委員会より、今後も現在実施している取組を継続しつつ、当該事業をより多くの事業者にも周知するための積極的なPR方策を検討するようコメントを受けた。

契約監視委員会からのコメントに対する平成25年度契約に向けての具体的取組については、本部においては、調達概要の閲覧回数を把握できるよう、ホームページを改善し、また、調達概要を本部の掲示板に通年掲示することとしました。

支部においては、これまで実施してきた一者応札回避のための取組を継続するとともに、入札公告を支部内の掲示板のほか、最寄りの地方防衛局又は地方防衛事務所に掲示を依頼し、可能であれば調達概要も併せて掲示するなどの取組を実施することとしました。

また、平成25年2月15日にも契約監視委員会を開催し、平成25年度契約の事前点検を行いました。

契約監視委員会の議事概要は次のとおりです。

○平成24年度契約監視委員会議事概要（第2回）

平成25年度契約事前点検（平成24年度において2か年度連続して一者応札となった契約）

ア 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」における改善状況のフォローアップについて（平成24年9月7日付総務省行政管理局長事務連絡）に基づき、平成24年度において前年度に引き続き一者応札となった契約について、平成25年度において法人による改善方策が講じられているか、事前に契約監視委員会の点検を受けた。

イ 上記アの事前点検において、契約監視委員会より、機構による改善方法（法人において講ずることとする措置）が適切に講じられていることを確認したので、引き続き、一者応札・応募等の改善取組を確実に実施するための所要の手続きをとるようコメントを受けた。

平成25年度

平成25年7月22日に契約監視委員会を開催し、平成24年度における契約53件（随意契約4件、一般競争49件）について、競争性のない随意契約、一者応札・一者応募となった契約等について点検・見直しを行いました。

契約監視委員会の議事概要は次のとおりです。

○平成25年度契約監視委員会議事概要

(1) 点検・見直しの対象契約案件（平成24年度契約）及び2カ年連続して一者応札となった契約状況（平成25年度契約）の概要説明
事務局から各案件の概要、見直し状況、応札状況等を説明。

(2) 点検・見直しの対象契約案件について

ア 契約監視委員会の指摘事項

① 「競争性のない随意契約（平成24年度契約）」について
指摘事項なし

② 「一者応札・一者応募（平成24年度契約）」について
仕様書の記載内容等の見直しを検討し、幅広く参加できるようにすること。

イ 契約監視委員会の指摘事項に対する機構の具体的取組
指摘事項なし

- (3) 2カ年連続して一者応札となった契約状況（平成24年度契約）について
 ア 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」における改善状況のフォローアップについて（平成24年9月7日付総務省行政管理局長事務連絡）に基づき、平成25年度において前年度に引き続き一者応札となった契約について、「一者応札・応募等事案フォローアップ票」により契約監視委員会に報告し、事後点検を受けた。
 イ 上記アにおいて事後点検を受けた結果、契約監視委員会より、今後も現在実施している取組を継続しつつ、当該事業をより多くの事業者へ周知するための積極的なPR方策を検討するようコメントを受けた。
- (4) 公益法人（国所管）に対する支出（平成24年度）
 指摘事項なし

契約監視委員会から、一者応札・一者応募となった「職場生活に係る相談業務（3件）」及び「成人病予防健康診断（4件）」について、「仕様書の記載内容等の見直しを検討し、幅広く参入できるようにすること。」及び「今後も現在実施している取組を継続しつつ、当該事業をより多くの事業者へ周知するための積極的なPR方策を検討すること。」との意見を受け、仕様書の見直し及びPR方策を検討しました。

一者応札・一者応募となった「駐留軍等労働者の職場生活に係る相談業務」及び「駐留軍等労働者の成人病予防健康診断」の仕様内容の検討に当たっては、入札参加を見送った業者に理由を聞き取りしたところ、駐留軍等労働者の職場生活に係る相談業務については、「在日米軍に係る業務の経験を3年以上有する者」の条件が満たせないとの理由であり、駐留軍等労働者の成人病予防健康診断については、①基地内への出張健診をするための検診車や医師などの確保ができなかった、②他の企業で実施する健康診断スケジュールの関係から対応できないとの回答でした。

以上のことを踏まえて検討した結果、「駐留軍等労働者の職場生活に係る相談業務」については、駐留軍等労働者の特殊性を考慮した条件であることから、また、「駐留軍等労働者の成人病予防健康診断」については、業者側の体制確保によるところであることから、平成25年度は、現状の仕様内容にて実施したところですが、今後も応札の状況を注視し、引き続き仕様内容の見直しを検討していくこととしています。

また、事業者へ周知するための積極的なPR方策については、現在実施している取組（入札公告期間の十分な確保、入札公告掲示箇所の拡大及び調達概要の通年掲示）を継続しつつ、新たなPR方策について引き続き検討をしていくこととしました。

平成26年度

平成26年12月8日に契約監視委員会を開催し、平成25年度における契約53件（随意契約8件、一般競争45件）について、競争性のない随意契約、一者応札・一者応募となった契約について点検・見直しを行いました。

契約監視委員会の議事概要は次のとおりです。

○平成26年度契約監視委員会議事概要

- (1) 点検・見直しの対象契約案件（平成25年度契約）及び2カ年連続して一者応札となった契約状況（平成26年度契約）の概要説明
 事務局から各案件の概要、見直し状況、応札状況等を説明。
- (2) 点検・見直しの対象契約案件について
 ア 契約監視委員会の指摘事項
 ① 「競争性のない随意契約（平成25年度契約）」について
 指摘事項なし
 ② 「一者応札・一者応募（平成25年度契約）」について

引き続き積極的なPRを行うなど、競争性の確保について取り組むこと。

イ 契約監視委員会の指摘事項に対する機構の具体的取組
指摘事項なし

(3) 2カ年連続して一者応札となった契約状況（平成25年度契約）について

ア 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」における改善状況のフォローアップについて（平成24年9月7日付総務省行政管理局長事務連絡）に基づき、平成26年度において前年度に引き続き一者応札となった契約について、「一者応札・応募等事案フォローアップ票」により契約監視委員会に報告し、事後点検を受けた。

イ 上記アにおいて事後点検を受けた結果、契約監視委員会より、今後も現在実施している取組を継続しつつ、PR方法等積極的に実施すること。また、仕様内容の一部見直しを検討しており、一者応札・応募の改善に取り組んでいるとのコメントを受けた。

平成26年の防衛省独立行政法人評価委員会において、契約の点検・見直しについては、契約監視委員会の意見を受けて仕様書の見直し等の検討を行ったとしているが、入札参加条件等については改善の余地があると考えられるとの指摘を受けました。

契約監視委員会の審議後、職場生活相談業務については、これまで基地内の組織・業務・職場のルール・駐留軍等労働者独自の制度等を熟知している者が対応すべきとの判断の下、相談員は「在日米軍に関係する業務の経験を3年以上有する者」との条件を付して外部委託を行っていましたが、平成25年度の相談内容を大別すると事務的な照会等が多くを占めているなどの理由から「在日米軍に関係する業務の経験を3年以上有する者」の条件は必ずしも必要とは限らないと考え、仕様条件から除くこととしました。

今後も応札状況を注視し、現在実施している取組（入札公告期間の十分な確保、入札公告掲示箇所拡大及び調達概要の通年掲示）を継続しつつ、新たなPR方策について引き続き検討をしていくこととしました。

● 中期目標期間における業務運営の状況

「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成21年11月17日閣議決定）を受け、エルモ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（契約監視委員会）を設置し、毎年度契約監視委員会において、契約状況の点検・見直しを行い、契約の適正化を推進しています。

■ 契約状況の点検・見直しの結果等の公表状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

平成23年度

平成23年9月8日に開催した契約監視委員会における委員会の指摘事項及び指摘事項に対する機構の具体的取組について、上記概要のとおり平成23年10月26日に機構ホームページに公表しました。

このほか、契約の適正性・透明性を確保するための取組として、以下の情報を、毎月、機構ホームページにより公表しました。

- (1) 「公共調達 of 適正化について」(平成18年8月25日財計第2017号)に基づき、予定価格が一定金額以上の契約について、契約の相手方、契約金額及び予定価格等の情報を公表。
- (2) 「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)に基づき、当機構と一定の関係を有する法人と契約を締結した場合、当機構から当該法人への再就職の状況、当該法人との間の取引等の状況等の情報を公表。

平成24年度

平成24年11月15日に開催した契約監視委員会の議事概要については、平成24年12月26日に、平成25年2月15日に開催した契約監視委員会の議事概要については、平成25年3月8日にエルモのホームページに公表しました。

このほか、契約の適正性・透明性を確保するための取組として、平成23年度と同様の情報を、毎月、ホームページにより公表しました。

平成25年度

平成25年7月22日に開催した契約監視委員会での点検・見直しの結果等について、具体的な取組内容(入札公告期間の十分な確保、広告周知方法の改善、業者等からの聴き取り及び競争参加資格の拡大)の状況をホームページに公表しました。

このほか、契約の適正性・透明性を確保するための取組として、平成23年度と同様の情報を、毎月、ホームページにより公表しました。

平成26年度

平成26年12月8日に開催した契約監視委員会での点検・見直しの結果等について、概要及び指摘事項並びに指摘事項に対するエルモの具体的な取組について、ホームページに公表しました。

このほか、契約の適正性・透明性を確保するための取組として、平成23年度と同様の情報を、毎月、ホームページにより公表しました。

● 中期目標期間における業務運営の状況

契約の適正性・透明性を確保するための取組として、以下の情報を、ホームページにより公表しました。

- (1) 「公共調達の適正化について」(平成18年8月25日財計第2017号)に基づき、予定価格が一定金額以上の契約について、契約の相手方、契約金額及び予定価格等の情報
- (2) 「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)に基づき、エルモと一定の関係を有する法人と契約を締結した場合、エルモから当該法人への再就職の状況、当該法人との間の取引等の状況等の情報

【自己評価結果】

評 定： B

評 定 理 由： 一者応札・応募となっている職場生活に係る相談業務については、「在日米軍に関係する業務の経験を3年以上有する者」を仕様要件から削除することとし、仕様内容の見直しを行いました。

今後も応札状況を注視し、現在実施している取組(入札公告期間の十分な確保、入札公告掲示箇所の拡大及び調達概要の通年掲示)を継続しつつ、新たなPR方策について引き続き検討をしていくこととしました。

また、契約監視委員会での点検・見直しの結果等について、議事概要及び具体的な取組内容(入札公告期間の十分な確保、公告周知方法の改善、

業者等からの聴き取り及び競争参加資格の拡大)の状況をホームページに公表しました。

業務運営上の課題・改善方策

平成26年度において、一者応札・一者応募となった「職場生活に係る相談業務」の仕様内容について見直しを行いました。

本件は、これまで基地内の組織・業務・職場のルール・駐留軍等労働者独自の制度等を熟知している者が対応すべきとの判断の下、相談員は「在日米軍に関係する業務の経験を3年以上有する者」との条件を付して外部委託をしていました。

しかし、平成25年度の相談内容を大別すると事務的な照会等が多くを占めているなどの理由から「在日米軍に関係する業務の経験を3年以上有する者」の条件は必ずしも必要とは限らないと考え、仕様条件から除くこととしました。

また、契約監視委員会での点検・見直しの結果等について、議事概要及び具体的な取組内容（入札公告期間の十分な確保、公告周知方法の改善、業者等からの聴き取り及び競争参加資格の拡大)の状況をホームページに公表しました。

□□□ (4) 経費の抑制 □□□

● 第3期中期目標期間 ●

【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22年度）を基準として、中期目標期間の最終年度（平成27年度）までに9%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。
- ・ なお、機構運営関係費については、経費節減の余地がないかについて自己評価を行った上で、適切な見直しを行うこと。
- ・ また、官民競争入札等の積極的な導入を推進し、業務の質の維持・向上及び経費節減の一層の推進を図ること。

【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—

○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22年度）を基準として、中期目標期間の最終年度（平成27年度）までに9%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2%、物件費1%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。
- ・ なお、機構運営関係費については、経費節減の余地がないかについて自己評価を行った上で、適切な見直しを行う。
- ・ また、官民競争入札等の積極的な導入を推進し、業務の質の維持・向上及び経費節減の一層の推進を図る。

■ 人件費の抑制状況（平成22年度人件費を基準とした抑制割合）

● 中期目標・中期計画の実施状況

平成23年度

常勤職員の削減（△6人）を実施したことなどにより、前期中期目標期間の最終年度（平成22年度）に対し2.3%の抑制となり、平成23年度計画に掲げられている抑制率（2.0%）を達成しました。

平成24年度

常勤職員の削減（△6人）を実施したことなどにより、平成22年度に対し11.1%の抑制、中期目標期間における平成23年度から平成24年度までの経過年度の平均で5.6%の抑制となり、平成24年度計画に掲げられている抑制率（2.0%）を達成しました。

平成25年度

常勤職員の削減（△6人）を実施したことなどにより、平成22年度に対し11.9%の抑制、中期目標期間における平成23年度から平成25年度までの経過年度の平均で4.0%の抑制となり、平成25年度計画に掲げられている抑制率（2.0%）を達成しました。

平成26年度

平成26年度は、平成22年度に対し6.6%の抑制となりましたが、中期目標期間における平成23年度から平成26年度までの経過年度の平均で1.6%の抑制となり、平成26年度計画に掲げられている抑制率(2.0%)を達成できませんでした。

● 中期目標期間における業務運営の状況

平成26年度までの経過年度の平均で1.6%の抑制となり、中期目標に掲げる前期中期目標期間の期末(平成22年度)を基準として、中期目標期間の最終年度(平成27年度)までに、各年度平均して人件費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。)ことを達成できませんでした。

● 指標の数値

区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
抑 制 率 (%)	2.3	11.1	11.9	6.6
経過年度平均抑制率 (%)	2.3	5.6	4.0	1.6

■ 物件費の抑制状況(平成22年度物件費を基準とした抑制割合)

● 中期目標・中期計画の実施状況

平成23年度

平成23年度は、平成23年2月に実施した本部事務所の移転・集約により建物等賃借料が削減されたことなどにより、前期中期目標期間の最終年度(平成22年度)に対し23.7%の抑制となり、平成23年度計画で掲げられている抑制率(1.0%)を達成しました。

平成24年度

平成24年度は、各種経費の計画的・効率的執行と併せ、地道な節約努力により、平成22年度に対し18.3%の抑制、中期目標期間における平成23年度から平成24年度までの経過年度の平均で9.2%の抑制となり、平成24年度計画で掲げられている抑制率(1.0%)を達成しました。

平成25年度

平成25年度は、各種経費の計画的・効率的執行と併せ、地道な節約努力により、平成22年度に対し12.5%の抑制、中期目標期間における平成23年度から平成25年度までの経過年度の平均で4.2%の抑制となり、平成25年度計画で掲げられている抑制率(1.0%)を達成しました。

平成26年度

平成26年度は、各種経費の計画的・効率的執行と併せ、地道な節約努力により、平成22年度に対し20.4%の抑制、中期目標期間における平成23年度から平成26年度までの経過年度の平均で5.1%の抑制となり、平成26年度計画で掲げられている抑制率(1.0%)を達成しました。

● 中期目標期間における業務運営の状況

平成26年度までの経過年度の平均で5.1%の抑制となり、中期目標に掲げる前期

中期目標期間の期末（平成22年度）を基準として、中期目標期間の最終年度（平成27年度）までに、各年度平均して物件費1%の抑制を図る（ただし、新規に追加されるもの、拡充は除く。）ことを達成しました。

● 指標の数値

区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
抑 制 率 (%)	23.7	18.3	12.5	20.4
経過年度平均抑制率 (%)	23.7	9.2	4.2	5.1

(参考)

機構運営関係費の抑制状況

(単位：百万円)

区 分	平成22年度 (A) 前期中期目標期間 の最終年度	平成26年度 (B)	増減額 (C) = (B) - (A)	抑制率 (%) (D) = (C) / (A)
機構運営関係費	2,745	2,469	△276	10.0
人件費	2,077	1,938	△139	6.6
物件費	668	531	△137	20.4

■ 機構運営関係費の自己評価の実施状況及び適切な見直しの実施状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

平成23年度

平成23年度は、機構運営関係費の見直しに当たり、経費節減への取組について周知したほか、計画・進捗状況について各四半期毎の予算の執行状況の確認を行ったところ、不要不急などの不適正な経費の執行は見当たりませんでした。

平成24年度

平成24年度は、機構運営関係費の見直しに当たり、前年度と同様に経費節減への取組について周知したほか、計画・進捗状況について、各四半期毎の予算の執行状況の確認を行ったところ、不要不急などの不適正な経費の執行は見当たりませんでした。

平成25年度

平成25年度は、機構運営関係費の見直しに当たり、前年度と同様に経費節減への取組について周知したほか、計画・進捗状況について、各四半期毎の予算の執行状況の確認を行ったところ、不要不急などの不適正な経費の執行は見当たりませんでした。

平成26年度

平成26年度は、機構運営関係費の見直しに当たり、経費節減への取組について周知したほか、計画・進捗状況について、各四半期毎の予算の執行状況の確認を行

ったところ、不要不急などの不適正な経費の執行は見当たりませんでした。

● 中期目標期間における業務運営の状況

中期目標期間において、機構運営関係費については、経費節減の余地がないかについて自己評価を行った上で、適切な見直しを行いました。

(経費節減に係る具体的な取組事例)

年度	支部	内容
平成23年度	横須賀	事務室借上契約の更改時における積極的な引下げ交渉
	横 田	清掃業務委託における契約仕様の見直し
平成24年度	横 田	事務室借上契約の更改時における積極的な引下げ交渉
	横須賀	清掃業務委託における契約仕様の見直し
平成25年度	沖 縄	清掃業務委託における契約仕様の見直し
平成26年度	横須賀	事務室借上契約の更改時における積極的な引下げ交渉

■ 官民競争入札等の導入の検討状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

エルモにおける官民競争入札等については、毎年閣議決定される「公共サービス改革基本方針」に基づき、市場化テストとして「機構情報システム運用管理業務[※]」を民間競争入札により実施しています。

本件の民間競争入札については、平成21年度に単年度契約（平成22年4月から平成23年3月まで）の入札を、翌22年度に複数年契約（平成23年4月から平成26年12月まで）の入札を実施しました。

また、平成26年3月には、官民競争入札等監理委員会において終期の延長が了承され、平成26年4月1日付で（平成27年1月から平成27年6月まで）契約延長を行いました。

本件契約の終期を迎えるに先立ち、平成26年4月から5月にかけて官民競争入札等監理委員会において「良好に事業が実施されている。」との評価を受け、本件の「市場化テストを終了することが適当である。」との結論に至り市場化テストは終了しました。

平成23年度

平成23年度においては、当該年度に係る「公共サービス改革基本方針」が策定される際、エルモにおいて官民競争入札等に付すことにより業務の質の維持・向上及び経費節減できるものがないか検討したところ、一定金額以上の契約は既に一般競争入札に付していることから官民競争入札等による経費節減は見込めませんでした。

なお、官民競争入札等については、今後も「公共サービス改革基本方針」に基づき適切に対応することとしていますが、労務管理等事務の性質上、民間委託（アウトソーシング）は適当でないことから、新たに官民競争入札等に付す事案は見当たりませんでした。

平成24年度

平成24年度においては、当該年度に係る「公共サービス改革基本方針」が策定される際、エルモにおいて官民競争入札等に付すことにより業務の質の維持・向上及び

※エルモの保有する在日米軍従業員管理システム、応募システム、企業会計システム等の各システムについて、ハード・ソフトウェア管理、ネットワーク管理、稼働管理、セキュリティ管理、障害対応、ヘルプサポート等を行う業務。

経費節減できるものがないか検討したところ、一定金額以上の契約は既に一般競争入札に付していることから官民競争入札等による経費節減は見込めませんでした。

なお、官民競争入札等については、今後も「公共サービス改革基本方針」に基づき適切に対応することとしていますが、労務管理等事務の性質上、民間委託（アウトソーシング）は適当でないことから、新たに官民競争入札等に付す事案は見当たりませんでした。

平成25年度

平成25年度は、当該年度に係る「公共サービス改革基本方針」が策定される際、エルモにおいて官民競争入札等に付すことにより業務の質の維持・向上及び経費節減できるものがないか検討したところ、一定金額以上の契約は既に一般競争入札に付していることから官民競争入札等による経費節減は見込めませんでした。

なお、官民競争入札等については、今後も「公共サービス改革基本方針」に基づき適切に対応することとしていますが、労務管理等事務の性質上、民間委託（アウトソーシング）は適当でないことから、新たに官民競争入札等に付す事案は見当たりませんでした。

平成26年度

平成26年度は、当該年度に係る「公共サービス改革基本方針」が策定される際、エルモにおいて官民競争入札等に付すことにより業務の質の維持・向上及び経費節減できるものがないか検討したところ、一定金額以上の契約は既に一般競争入札に付していることから官民競争入札等による経費節減は見込めませんでした。

なお、官民競争入札等については、今後も「公共サービス改革基本方針」に基づき適切に対応することとしていますが、労務管理等事務の性質上、民間委託（アウトソーシング）は適当でないことから、新たに官民競争入札等に付す事案は見当たりませんでした。

● 中期目標期間における業務運営の状況

エルモにおける官民競争入札等については、毎年閣議決定される「公共サービス改革基本方針」に基づき、市場化テストとして「機構情報システム運用管理業務」を民間競争入札により実施しました。

また、「公共サービス改革基本方針」が策定される際、エルモにおいて官民競争入札等に付すことにより業務の質の維持・向上及び経費節減できるものがないか検討を行いました。

【自己評価結果】

評 定： B

評 定 理 由： 機構運営関係費としては、平成22年度に対し、抑制率10%となり、中期計画で掲げられている抑制率（ $9\% \div 5年 \times 4年 = 7.2\%$ ）を達成しました。

機構運営関係費について、各四半期ごとの予算の執行状況の確認を行うことなど、自己評価を実施した。

また、契約更改の見直し等により経費の経費節減の取組を実施しました。

官民競争入札等の導入については、「公共サービス改革基本方針」が策定される際、エルモにおいて官民競争入札等に付すことにより業務の質の維持・向上及び経費節減できるものがないか検討したところ、労務管理等事務の性質上、民間委託（アウトソーシング）は適当ではなく、

また、一定金額以上の契約は既に一般競争入札に付していることから、新たに官民競争入札等に付す事案は見当たりませんでした。

業務運営上の課題・改善方策

人件費については、前中期目標の最終年度（平成22年度）に対し、6.6%の抑制をしたものの、長期にわたる人員削減による各職場の加重負担を考慮した反面、年度当初の経費抑制のための対策が不十分であったため、経過年度平均抑制率は、1.6%となり目標の抑制率（2%）は未達となりました。

本件は、年度当初の経費抑制のための対策が不十分であったことによるものであることから、平成27年度以降については、目標達成ができるよう予算管理を厳格に行っていくこととします。

3 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

□□□ (1) 駐留軍等労働者の募集 □□□

● 第3期中期目標期間 ●

【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、本中期目標の期間において平均90%以上を維持するよう努めること。

【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、本中期目標の期間(平成23年4月1日から平成28年3月31日までの5年間)において平均90%以上の維持に努める。
- ・この目標を達成するため、各種メディアを活用して効率的な募集の促進を図る。

- 在日米軍に対する紹介状況（1か月以内に紹介した割合）
- メディアを活用した効率的な募集の促進状況
- 大学訪問や企業説明会への参画などの募集体制の強化状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

駐留軍等労働者の募集については、在日米軍からの労務要求を受けて、ホームページや公共職業安定所（ハローワーク）を活用して応募者を募り、その中から資格要件を満たす者を在日米軍に紹介する方法を採っています。

ただし、沖縄支部においては、事前に応募者を募集、登録した上で、在日米軍からの労務要求内容に応じて資格要件を満たす者を選出し紹介する方法（以下「事前募集」という。）を採っています。

いずれかの方法でエルモから紹介を受けた後、在日米軍が面接等を実施の上、採用予定者を決定しています。

エルモは、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（以下「紹介率」という。）平均90%以上を維持するため、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広く国民一般に周知することにより、効率的な募集の促進を図ってきました。

平成23年度

インターネットによる募集については、インターネット及び携帯電話による応募受付に加え、スマートフォンからの応募受付を平成23年度から全国で開始しました。

ポスターについては、平成22年度まで公共職業安定所、学校等への掲示を沖縄のみで実施していましたが、本土においてもポスターを活用した募集の周知を実施することとし、平成23年度から配布を開始しました。

パンフレットについては、毎年掲載内容について見直しを行ってきましたが、平成23年度においては、基本給額や諸手当の種類及び金額を具体的に表記し、待遇に関するページの充実を図りました。

求人情報誌については、沖縄において年々応募者が減少していることへの対策として、応募者へのアンケートで利用率が高いと判明した求人情報誌(無料頒布)の活用を平成22年度に試行した結果、前年度同時期と比較して応募者数が増加に転じたことから、平成23年度においても引き続き活用しました。

ラジオ局については、沖縄支部において、事前募集の業務についてPRしました。これらの施策を講じたことにより、紹介率は95.1%となりました。

平成24年度

ポスターについては、従来の配布先である公共職業安定所、学校等の他、駅への募集ポスター掲示が、より多くの人の目にも触れる機会も多いと考えられたことから、座間支部及び岩国支部管内の駅においても掲示を実施しました。

また、米軍基地が所在する地域の商工会議所の主催する企業説明会において、在日米軍と横須賀及び座間支部が協力して駐留軍等労働者の仕事内容、職場環境の案内、募集手続に関する説明を行いました。

これらの施策を講じたことにより、紹介率は92.5%となりました。

平成25年度

インターネットによる募集については、平成25年度末にインターネットによる応募受付の核となる応募システム用サーバーが更新の時期を迎えたことから、平成26年度からの運用を開始するため、機能改善を含めた更なる応募者の利便性の向上及び募集の拡大を目指した新たな応募システムの再構築に取り組みました。

駅ポスターについては、前年度に実績のある座間支部及び岩国支部に加え、新たに横須賀支部においても掲示を実施しました。

パンフレットについては、従来の日本語版に加え、新たに作成した英語版のパンフレットを地方自治体や大学などに配布しました。

ラジオについては、横須賀支部及び沖縄支部において、地元ラジオ局を活用し、エルモの募集業務をPRしました。

企業説明会については、横須賀支部及び座間支部に加え、新たに横田支部及び沖縄支部においても参加しました。

また、横須賀支部において、継続的に高度な技術力を有する人材を確保するため、船舶関係の学部を有する大学を訪問し、募集業務を行いました。

これらの施策を講じたことにより、紹介率は94.9%となりました。

平成26年度

インターネットによる募集については、平成26年度から応募者の利便性の向上及びインターネットによる募集を拡大を目指した応募システムの運用を開始しました。

駅ポスターについては、前年度に実績のある座間支部及び岩国支部において掲示を実施しました。

また、岩国支部においてはバス停留所やバス及び電車車内にも掲示を実施しました。

さらに、沖縄支部においてはバスの側面に広告する広報活動を実施しました。

ラジオについては、横須賀支部において、前年度に引き続き地元ラジオ局を活用し、エルモの募集業務の一環として参加する企業説明会の告知などエルモの募集業務をPRしました。

企業説明会については、横田支部、横須賀支部、座間支部、及び沖縄支部に加え、新たに三沢支部及び岩国支部においても参加し、募集業務を実施しました。

また、大学訪問については、横田支部、佐世保支部及び沖縄支部においては、支部近隣の大学への訪問を実施しました。

さらに、横須賀支部においては、前年度に引き続き、近隣及び遠方の大学における訪問も実施しました。

これらの施策を講じたことにより、紹介率は94.1%となりました。

● 中期目標期間における業務運営の状況

紹介率90%以上を維持するため、インターネットや各種メディアの活用して募集の促進を図り、また、大学訪問や企業説明会の参画などによる募集体制の強化することにより、募集の周知活動に努めました。

駐留軍等労働者の応募状況

【本土】 (単位：人)

区 分	応募者数	インターネット (うち携帯電話等)		公共職業安定所 (ハローワーク)	
平成23年度	5,575	3,667 (505)	65.8% (13.8%)	1,908	34.2%
平成24年度	7,479	5,464 (681)	73.1% (12.5%)	2,015	26.9%
平成25年度	6,326	4,803 (490)	75.9% (10.2%)	1,523	24.1%
平成26年度	6,196	4,673 (511)	75.4% (10.9%)	1,523	24.6%

【沖縄】 (単位：人)

区 分	応募者数	インターネット		支 部 窓 口	
平成23年度	5,924	4,095	69.1%	1,829	30.9%
平成24年度	5,302	3,853	72.7%	1,449	27.3%
平成25年度	4,536	3,398	74.9%	1,138	25.1%
平成26年度	4,577	3,570	78.0%	1,007	22.0%

メディアの活用状況 (全国)

区 分	実施時期	相手方等
ポスター等	・平成23年度～平成26年度	・公共職業安定所 ・地方自治体 ・大学・専門学校 等
	・平成24年度～平成26年度	・駅(座間支部、岩国支部)
	・平成26年度	・バス停留所(岩国支部) ・電車・バスの車内(岩国支部) ・バス広告(側面)(沖縄支部)
パンフレット	・平成23年度～平成26年度	・公共職業安定所 ・地方自治体 ・大学・専門学校 等
エルモ広報誌	・平成23年度～平成26年度・ (4月、7月、10月、1月)	・公共職業安定所 ・地方自治体 等
求人広報誌	・平成23年度～平成26年度 (各年度延べ36回)	・アグレ、ルーキー及びジエイウ ォーム(沖縄支部)

ラ ジ オ	・平成25年度、平成26年度	・FMブルー湘南（横須賀支部）
	・平成23年度～平成25年度	・NHKラジオ沖縄ほか1社

●指標の数値

在日米軍に対する紹介状況（1か月以内に紹介した割合）

（単位：％）

指標等	達成目標	中期目標 期間平均値	23年度	24年度	25年度	26年度	備 考
紹介率	平均90%以上	平均94.2%	95.1	92.5	94.9	94.1	

【自己評価結果】

評 定： B

評 定 理 由： 駐留軍等労働者の募集については、メディアを活用した効率的な募集の強化・促進及び大学訪問や企業説明会の参画による募集体制の強化を図り、周知活動に努めた結果、中期目標の期間（平成23年4月1日から平成27年3月31日までの4年間）における紹介率は平均94.2%となり、中期計画の紹介率平均90%以上の維持を達成しました。

□□□ (2) 駐留軍等労働者の福利厚生施策 □□□

—◆ア 保健指導等を有効に実施するための健康情報や環境の整備 ◆—

● 第3期中期目標期間 ●

【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

駐留軍等労働者の福利厚生施策については、次の事項について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。

- ・駐留軍等労働者の健康の保持増進を図るための保健指導等を有効に実施するための健康情報や環境の整備

■ 健康診断結果のデータベース構築の実施状況

健康診断結果のデータベース化とは、駐留軍等労働者の一層の健康の保持増進を図るため、産業医及び保健師による保健指導等の基礎となる個人ごとの健康診断データを長期に蓄積できるシステムを構築するものです。

なお、健康診断データベースは、次期「在日米軍従業員管理システムの再構築」に合わせて構築することとしています。

● 中期目標・中期計画の実施状況

平成23年度

平成22年度に実施した各種健康診断、人間ドック及び予防接種の個人結果表のサンプルを支部から収集し、検査項目の整理を行い、保健指導等に活用できる検査項目について、三沢支部及び沖縄支部の健康管理室に勤務する産業医から意見を聴取しました。

これら産業医の意見を踏まえ、保健指導等に活用する検査項目及び表示方法を検討、整理し、健康診断結果のデータベースを構築するための活用データの素案を作成しました。

平成24年度

平成23年度に作成した活用データの素案を基に、国（防衛省）と調整し、健康診断契約医療機関に対して電子データによる提供の可否等の確認を行い、その結果を踏まえ、産業医の意見を聴取した上で、既往歴の有無、身体測定のほか、血色素量、血糖値及びγ-GTP等の46項目の活用データを決定しました。

また、健康診断データベースは、次期システムの再構築に合わせて構築することとしていることから、データベース案については、「在日米軍従業員管理システム再構築の検討及び実施チーム」と連携を図りつつ、国と調整し、産業医の意見を聴取した上で、作成しました。

なお、データベース案は、情報システム機能構成図、データ定義表、システム画面イメージ、システム帳票イメージの4つを構成要素としています。

(ア) 情報システム機能構成図

健康診断データベースにおける健康診断結果情報の閲覧等の機能を表したものの

(イ) データ定義表

健康診断データベースにおいて、個人の検索に必要な情報となるエンプロイ番号等を管理する項目を表したものの

(ウ) システム画面イメージ

健康診断データベースにおける保健指導結果の閲覧等の画面を表したものの

(エ) システム帳票イメージ

健康診断データベースにおいて出力できる健康診断有所見者リスト等の帳票を表したものの

平成25年度

健康診断結果のデータベース構築のため、仕様書の内容に係る必要な手続として、国及び支部と調整し、健康診断結果のデータベース完成時に過去2年分の必要なデータが蓄積されるよう、国が行っている定期健康診断及びエルモが行っている成人病予防健康診断の健診データの全てを電子データにより医療機関から提供を受けました。

平成25年度の健康診断終了後、一部の支部においては医療機関から受領した健康診断データを、エルモの指定した様式に合うよう加工し、データの取り込み作業を実施しました。

在日米軍従業員管理システムの再構築後は、当該データベースを活用して、健康診断有所見者を検索したり、健康管理室に来所した従業員に健康診断結果や保健指導結果の履歴画面を示しながら保健指導等を行い、結果として健康診断における有所見率の低減につなげることをとしています。

平成26年度

平成26年度は、平成25年度と同様に、平成26年度分の国が行っている定期健康診断及びエルモが行っている成人病予防健康診断の健診データの全てを電子データにより医療機関から提供を受けるとともに、システム開発の契約相手業者と画面レイアウトなどに係る表示方法等についての調整を行いました。

在日米軍従業員管理システムの再構築後は、当該データベースを活用して、健康診断有所見者を検索したり、健康管理室に来所した従業員に健康診断結果や保健指導結果の履歴画面を示しながら保健指導等を行い、結果として健康診断における有所見率の低減につなげることをとしています。

● 中期目標期間における業務運営の状況

産業医の意見を聴取した上で46項目の活用データを決定し、国が行っている定期健康診断及びエルモが行っている成人病予防健康診断の健診データの全てを電子データにより医療機関から提供を受け、平成25年度及び平成26年度に係る健康診断結果のデータベースを構築しました。

また、システム再構築契約業者と画面レイアウトなどに係る調整等を行い、来所した従業員に健康診断結果や保健指導結果の履歴を示しながら保健指導等を行うための環境整備も行いました。

■ 支部健康管理室の整備状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

平成23年度

国（防衛省）は、各地区ごとの職種分析、不規則勤務従業員数の割合及び特殊健康診断対象者数の割合等を勘案し、平成22年度の沖縄地区に引き続き、平成23年度に三沢地区の産業医及び保健師の活動を強化するための所要経費を予算措置し、配置することとしました。

これを踏まえ、エルモは、駐留軍等労働者の健康の保持増進を図るため、国と連携し、国が契約する産業医及び保健師による保健指導等の活動の拠点として、平成22年度の沖縄支部に引き続き、関係規定を整備の上、平成23年4月、三沢支部に健康管理室を設置しました。

平成24年度

平成24年度においては、国（防衛省）による産業医及び保健師の活動を強化するための予算措置がなされなかったことから、新たな支部健康管理室の整備に係る対応はありませんでした。

平成25年度

国（防衛省）は、平成25年度に佐世保地区の産業医及び保健師の活動を強化するための所要経費を予算措置し、配置することとしました。

これを踏まえ、エルモは、国と連携し、関係規定を整備の上、平成25年4月、佐世保支部に健康管理室を設置しました。

平成26年度

国（防衛省）は、平成26年度に岩国地区の産業医及び保健師の活動を強化するための所要経費を予算措置し、配置することとしました。

これを踏まえ、エルモは、国と連携し、関係規定を整備の上、平成26年4月、岩国支部に健康管理室を設置しました。

● 中期目標期間における業務運営の状況

支部長を健康管理室長とし、業務をサポートすることで、産業医及び保健師による保健指導、健康相談等が支障無く行えるよう対応しました。

また、より多くの駐留軍等労働者に利用してもらうため、健康管理室設置に係るお知らせを作成し、駐留軍等労働者への配布、基地内への掲示及びホームページへの掲載を行うことにより、周知を図りました。

【自己評価結果】

評 定： B

評 定理由： 健康診断結果のデータベース構築及び支部健康管理室の整備、ともに計画的に実施しました。

◆ イ アスベストに係る労働者災害補償制度等の周知 ◆

● 第3期中期目標期間 ●

【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

- ・駐留軍等労働者に対するアスベストに係る労働者災害補償制度等の周知

■ 労働者災害補償制度等の周知事業の実施状況

アスベストに係る労働者災害補償制度等（労災補償制度等）の周知等は、厚生労働省から国（防衛省）に対して、アスベスト取扱い作業等に従事していた退職者へ労災補償制度等に関する周知等を行うよう依頼があったことから、国とエルモが連携を図り、元駐留軍等労働者等に対し周知を行っているものです。

周知対象者は、在職中に石綿健康診断を受診して退職した元駐留軍等労働者及び石綿健康診断を受診していないが石綿健康診断を受診した駐留軍等労働者と同職種で働いていた退職者であり、周知対象者数は約42,000人です。

本事業は、平成20年度から平成21年度までは国が、平成22年度からは、国の依頼を受け、エルモが行っているものです。

● 中期目標・中期計画の実施状況

平成23年度

国からの依頼に基づき、労働者災害補償制度等のパンフレットの作成・整理、対象者名簿の整理及び発送に係る業者との契約手続を行い、国が実施した住所確認が済んでいる1,907人に対し労働者災害補償制度等のパンフレットを送付しました。

平成24年度

平成22年度までに周知事業を実施した元駐留軍等労働者等（返送された383人を除く6,855人）に対し、「石綿による健康被害の救済に関する法律の一部を改正する法律」（平成23年法律第104号）の施行に伴う特別遺族給付金等の請求期限の延長等のお知らせを5月に発送し、再周知を行いました。

また、労災補償制度等の周知事業に係る平成24年度以降の計画（国において実施する住所確認の状況を踏まえ順次発送を行う）を8月に策定し、この計画に基づき、第1次分として10月に6,645人、第2次分として平成25年2月に2,925人の合計9,570人に対し、労災補償制度等のパンフレットを送付しました。

平成25年度

第1次分として7月に対象者500人のうち住所が確認された104人に、第2次分として11月に対象者601人のうち住所が確認された132人の合計236人に対し、労災補償制度等のパンフレットを送付しました。

平成26年度

平成26年度は、第1次分として6月に対象者501人のうち住所が確認され

た112人に、第2次分として10月に対象者600人のうち住所が確認された141人の合計253人に対し、労災補償制度等のパンフレットを送付しました。

● 中期目標期間における業務運営の状況

周知対象者である元駐留軍等労働者等に対して、平成23年度は1907人、平成24年度は9570人、平成25年度は236人、平成26年度は253人に労災補償制度等のパンフレットを送付しました。

【自己評価結果】

評 定： B

評 定理由： 住所が確認された元駐留軍等労働者等に対し、滞りなく、労災補償制度等のパンフレットを送付することにより周知しました。

—◆ ウ 駐留軍等労働者への子育て支援 ◆—

● 第3期中期目標期間 ●

【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

- ・駐留軍等労働者への子育て支援

■ 子育て支援のための保育施策の実施状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

平成23年度

平成22年度の国（防衛省）と全駐留軍労働組合との団体交渉において、労働組合側からベビーシッター育児支援事業の導入について検討してほしいとの強い要望がありました。

同事業は、一般財団法人こども未来財団が行っているベビーシッター育児支援事業を活用し、同財団から割引券の発行を受け、ベビーシッター利用者に交付するというものです。

国からの要請を受け、同事業の導入の可否について検討した結果、駐留軍等労働者の子育て及び女性労働者の雇用継続の促進に資するものであること、更に比較的経費も掛からず、既定の運営費交付金で賄えるものと見込まれました。

これを受け、平成23年5月及び6月、駐留軍等労働者に対するニーズ調査を行ったところ、同事業の対象となる乳幼児又は小学3年生までの児童を有する駐留軍等労働者の約3割が利用したいとの結果が得られたことから、関係規定を整備の上、同年8月から同事業を導入しました。

平成24年度

駐留軍等労働者の子育て支援のための保育施策について検討の資とするため、横田飛行場、横須賀海軍施設、キャンプ座間及び厚木海軍飛行場の近隣における駐留軍等労働者専用の保育施設設置の可能性並びにそれと同等の効果となる他の方法の有無についての調査検討を外部委託により行いました。

上記調査の結果、エルモが保育施設の設置を独自に行うことは経費負担が大きく将来の運営の見通しにも不安があること、また、駐留軍等労働者が望む保育施設の条件をおおむね満たす既存保育施設が存在すること等を踏まえ、「エルモが近隣の保育施設の運営情報を提供し、保育施設の選定は駐留軍等労働者に行ってもらおうこと」がエルモによる実施可能性が高い方法として提言されました。

調査検討の概要は、以下のとおりです。

○保育施設設置に係る実施可能性調査検討について（概要）

（平成24年10月）

○ 調査検討の概要

エルモは、中期計画の「駐留軍等労働者への子育て支援」に関し、平成24年度において、横田飛行場、横須賀海軍施設、キャンプ座間及び厚木海軍飛行場（以下「対象施設」という。）の近隣を対象に、保育施設の設置に係る実施可能性の調査検討を外部委託により行った。

（調査検討の内容）

エルモが提示した条件*により、対象施設の近隣において保育施設の設置及び運営等に関する次の3項目について行った。

※条件：① 定員：20人

② 開園時間：7時00分から17時00分まで

③ 開園日：月曜日から金曜日まで（米国の祝日及び年末年始を除く。）

1 調査

- (1) エルモが保育施設の整備を行い、運営を専門会社に委託する場合の経費等の調査
- (2) 対象施設近隣における保育施設の調査
- (3) 事業所内保育施設の調査

2 検討及び提案

- (1) 実施の可能性について検討及び提案
- (2) 保育施設の設置と同等の効果となる方法の検討及び提案

3 提言（最も実施の可能性が高い方法）

○ 調査検討の結果

1 実施可能性の提案

エルモが保育施設の整備を行い、運営を専門会社に委託する場合、認可外保育施設として運営し、料金を認可保育所並みの料金に設定した上で、エルモが保育料以外の財源を負担する方法があると考えられる。

この場合、開設後に係る経費（年間）は、約3600万円～4300万円。

経費低減の方法として、財源を確保するため一定枠を近隣事業者に購入してもらおう方法があるが、可能性は低いと考えられる。

2 保育施設の設置と同等の効果となる方法の提案

駐留軍等労働者が望む保育施設の条件を、おおむね満たす既存保育施設が存在すること及び待機児童数の状況を踏まえれば、まずは、

- (1) エルモが駐留軍等労働者に近隣保育施設の運営情報を提供し、近隣保育施設の利用を促す
- (2) 可能性としては低いが、前記(1)の状況を踏まえ、エルモが特定の保育施設と優先入園枠の協定を結ぶ

を行うことにより、エルモが保育施設の整備等を行わずに保育施設の設置と同等の効果が得られるのではないかと考えられる。
 エルモが保育施設を整備する場合に比較し、経費及び将来の運営の見通し等の不安も解消できるものとする。

3 提言

以上を踏まえ、将来の運営の見通し等不安のない次の案をエルモによる実施可能性が高い方法として提言する。
案 エルモが近隣の保育施設の運営情報を提供し、保育施設の選定は駐留軍等労働者に行ってもらふこと

これを受け、在日米軍施設近隣の保育施設の運営情報を駐留軍等労働者に提供することは実施可能と判断し、リーフレット「エルモからの子育て支援情報」を作成・配布することで、国（防衛省）、労働組合等関係機関と調整を了しました。

平成25年度

平成25年7月、主要な米軍施設近隣の保育施設の運営情報を記載したリーフレット「エルモからの子育て支援情報」等を就学前の子どもを有する駐留軍等労働者に配布しました。

また、支部においては、窓口にてリーフレット及び関係自治体の子育て関連のパンフレット等を常備し、来所した駐留軍等労働者に対し、配布、閲覧又は問合せ先の紹介が可能となるよう準備するとともに、対象とした米軍施設の職場内等に「お知らせ」を掲示し、支部においてリーフレット等を配布している旨周知しました。

さらに、ホームページからもリーフレット、関係自治体の子育て窓口の情報等が得られるよう措置しました。

平成26年度

リーフレット「エルモからの子育て支援情報」等の内容を更新し、支部窓口を設置するとともに、ホームページにも掲載しました。

また、子育て支援のための新たな保育施策の検討に資するため並びに現行保育施策の活用状況及び駐留軍等労働者の子育ての実態を把握するためのアンケート調査の実施について、検討を行っています。

なお、平成23年8月に導入したベビーシッター育児支援事業については、一般財団法人子ども未来財団の同事業の終了により、エルモで実施していた同事業も平成27年3月31日をもって終了しました。

リーフレット「エルモからの子育て支援情報」

The leaflet provides detailed information on childcare options in the area. It lists various licensed childcare centers with their names, addresses, and phone numbers. It also includes information about the Family Support Center, which offers services like home visits and childcare. The Children's Center and Childcare Support Center are also mentioned. A map shows the locations of these facilities. Contact information for the Elmo office and other relevant organizations is provided. A red box highlights a notice regarding the Nanny service, stating that it is being discontinued as of March 31, 2027.

● 中期目標期間における業務運営の状況

子育て支援のための保育施策について、より多くの駐留軍等労働者に利用してもら

うため、「お知らせ」の基地内掲示、エルモ広報誌「LMO」への掲載等により、周知を図りました。

【自己評価結果】

評 定： B

評定理由： 駐留軍等労働者の子育て支援のための保育施策の検討にあたっては、より有効的なものとするため、駐留軍等労働者へのニーズ調査、外部委託による調査検討を行うとともに、実施にあたっては、駐留軍等労働者の利便性を考慮したものとしました。

—◆ エ 退職準備研修の効果的な実施 ◆—

● 第3期中期目標期間 ●

【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

- ・駐留軍等労働者を対象とした退職準備研修の効果的な実施。その際、受講者の満足度が90%以上となるよう努める。

■ 退職準備研修の効果的な実施

■ 受講者の満足度

● 中期目標・中期計画の実施状況

退職準備研修は、駐留軍等労働者に退職後の生活に必要な知識を提供することにより、不安なく退職後の生活への円滑な移行を図り、もって駐留軍等労働者の士気を向上させるとともに安定的な労務管理に寄与することを目的とし実施しているものです。

これまで、各支部において実施方法、実施場所、講義項目等がまちまちであったため、前期中期計画において、プログラムの統一等内容の充実及び質の向上を図り、これを踏まえ今期中期目標期間においては、「受講者の満足度が90%以上」という数値目標を定めたものです。

平成23年度

退職準備研修のプログラムの統一等を踏まえた年間の研修計画を作成するとともに、各支部において、①講師が受講者の特性に応じた講義を行えるようにするため、受講者の性別、配偶者の扶養状況により実施日を分け、講義を実施、②過去に質問の多かった「退職手当制度等」の講義の質問対応を強化するため、説明者のほか給与担当職員を数名会場内に配置、③快適に受講していただくため、空調等の会場の環境に

配慮するなどの工夫をしました。

研修は、7支部において延べ17回実施し、受講予定者614人中538人が受講（受講率87.6%）したところであり、研修後に実施したアンケート調査の結果では、回答のあった501人のうち、490人から研修を受講して「よかった」又は「まあまあよかった」という回答を得ており、満足度は、97.8%でした。

平成24年度

各支部において、満足度向上に向けた新たな取組、受講者の意見を踏まえた取組及び昨年度から継続した取組を踏まえた年間の研修計画を作成しました。

各支部は、この研修計画を基に具体的な取組として、①従来から実施している「経済プラン等」の講義内容に加え、新たに行政書士及び消費生活アドバイザーの資格を持つ講師により、現在、身近な問題となっている消費者被害の実例や対応方法、家庭における省エネのポイント、将来必ず遭遇する遺産相続等の基礎知識について講義を実施、②「元駐留軍等労働者の話が聞きたい」との意見があったことを受け、講義項目「今後の生活設計」の講師を元駐留軍等労働者に変更、③各講師に対し、事前に受講者の年齢構成等の情報を提供し、受講者により適応した講義内容となるように調整するなど、効果的な研修となるよう工夫を行いました。

研修は、7支部において延べ15回実施し、受講予定者567人中490人が受講（受講率86.4%）しました。

研修後に実施したアンケート調査の結果は、回答のあった470人のうち、「知りたい内容と違う」、「研修時間が短い」など少数の意見があったものの、460人から「研修を受講して全体的に将来に役立つ」、「老後を考える良い機会」など、研修を受講して「良かった」又は「まあまあ良かった」という回答を得ており、満足度は97.9%でした。

なお、アンケート調査結果を踏まえ、平成25年度研修希望者募集のお知らせにおいて、研修の目的や講義の内容をより具体的に記載し、駐留軍等労働者が研修内容を理解した上で参加しやすいよう工夫を行いました。

平成25年度

各支部において、支部の新たな取組、前年度から継続した取組及び受講者の意見を踏まえた取組を考慮した年間の研修計画を作成しました。

各支部は、この研修計画を基に具体的な取組として、①「退職手当制度」において、講義の中で受講者自身の退職手当額を試算する内容を新たに追加、②従来から実施している「経済プラン等」の講義内容に加え、行政書士及び消費生活アドバイザーの資格を持つ講師により、現在、身近な問題となっている消費者被害の実例や対応方法、家庭における省エネのポイント、将来必ず遭遇する遺産相続等の基礎知識について講義を実施、③アンケート結果で要望が多かった、「経済プラン等」の年金制度に関する内容について、時間をかけ丁寧に実施するなど、効果的な研修となるよう工夫を行いました。

研修は、7支部において延べ14回の研修を実施し、受講予定者543人中471人が受講（受講率86.7%）しました。

これらの取組により、受講者からのアンケート調査結果において、「退職手当制度等」の講義については、「退職手当制度の内容が良かった」とする意見が32件あり、平成24年度における同項目に係る意見（13件）より増加しました。

また、「退職手当制度等」が役に立たない、あまり役に立たない理由については、「退職手当の講義に時間をかけてほしい」等3件の意見があり、平成24年度における同項目に係る意見（11件）より減少しました。

研修後に実施したアンケート調査の結果は、回答のあった461人のうち、「研修対象者の幅が広い」、「日本語なので分からない」など少数の意見があったものの、442人から「老後を考える良い機会」、「退職に向けて認識できた」など、研修を受講して「良かった」又は「まあまあ良かった」という回答を得ており、満足度は95.

9%でした。

平成26年度

平成26年度は、各支部において、支部の新たな取組、前年度から継続した取組及び受講者の意見を踏まえた取組を考慮した年間の研修計画を作成しました。

研修は、7支部において延べ15回の研修を実施し、受講予定者698人中、609名が受講（受講率87.2%）しました。

受講者からのアンケート調査結果において、「今後の生活設計」の講義内容に対する満足度は91.1%（対前年度比0.5%減）、「退職手当制度」の講義内容に対する満足度は93.7%（前年度比1.7%増）、「心の健康と身体の健康」の講義内容に対する満足度は91.3%（対前年度比1.4%増）、「経済プラン等」の講義内容に対する満足度は92.9%（対前年度比0.3%減）、平成26年度から新たに追加した講義項目である「定年後の雇用制度等」の講義内容に対する満足度は92.4%、研修全体の満足度として、回答のあった598人のうち、574人から研修を受講して「良かった」又は「まあまあ良かった」という回答を得ており、満足度は96.0%でした。

各支部における具体的な取組として、①「退職手当制度」において、平成25年度に引き続き、講義の中で受講者自身の退職手当額を試算する内容を取り入れると同時に、講義中や休憩時間に会場内を巡回し質疑に応じる工夫、②「今後の生活設計」及び「経済プラン」の講義においては、受講者で最大10歳の幅があるため、受講者の求めている内容と必ずしも合致しない可能性があることから、実施開催ごとの年齢を可能な限り50代前半と後半に分けて受講できるよう工夫を行ない、また、事前に講師に対して受講予定者の年齢分布を伝えておき、講義中の具体例等も受講者年齢に合せたものになるよう講師と打ち合わせするなど、効果的な研修となるよう工夫を行いました。

また、平成25年度のアンケート調査結果を踏まえ、平成26年度の研修から、①国及び米軍と調整し「定年後の雇用制度等」の講義項目を新たに追加、②外国籍従業員の受講に対応するため、統一テキスト（退職手当制度及び定年後の雇用制度等）の英訳版を作成しました。

● 中期目標期間における業務運営の状況

退職準備研修を効果的に実施するため、受講者の意見を踏まえた統一プログラムの追加や、各支部での新たな取組、前年度から継続した取組及び受講者の意見を踏まえた取組を考慮した年間の研修計画を作成し適正に実施しました。

受講者に対するアンケート調査結果において、本中期目標期間（平成23年度から平成26年度までの4年間）における各年度とも90%以上の満足度を得ました。

受講者に対するアンケート調査結果の満足度

（単位：%）

指標等	達成目標	23年度	24年度	25年度	26年度
受講者に対するアンケート調査結果の満足度	90%以上	97.8	97.9	95.9	96.0

【自己評価結果】

評 定： B

評 定理由： 各支部における新たな取組や従前から継続した取組及び受講者の意見を踏まえた取組を考慮し、効果的な研修となるよう計画し適正に実施した結果、受講者に対するアンケート調査結果において、本中期目標の期

間（平成23年度から平成26年度までの4年間）における各年度とも90%以上の満足度を得ました。

—◆ オ その他福利厚生施策の取組の推進 ◆—

● 第3期中期目標期間 ●

【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

- ・その他福利厚生施策の取組の推進

■ メンタルヘルス対策への取組の国と連携した推進状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

メンタルヘルス対策は、「労働者の心の健康の増進のための指針」（平. 18. 3. 31厚生労働省告示第3号）に基づき、国（防衛省）と連携して駐留軍等労働者のメンタルヘルス対策への取組を推進するものです。

平成23年度

心の健康に係る相談業務を引き続き実施するとともに、駐留軍等労働者自身の心身状態に気付いてもらい、心の健康相談につなげていくことを狙いとして、国と連携してメンタルヘルスセルフチェックシートを作成し、全駐留軍等労働者に配布した。

平成24年度

心の健康に係る相談業務を引き続き実施するとともに、国と連携し、新たにメンタルヘルス小冊子を作成し、11月末までに全駐留軍等労働者約2万6千人に配布しました。

メンタルヘルス小冊子は、まず、心の病気は増加傾向にあることをデータで示しつつ、駐留軍等労働者自身がストレスの要因や心の病気の発症等について理解し、心の健康状態をチェックできるようにしています。

その上で、心の病気の予防という観点から、「ストレスとのつきあい方」や「部下を持つ従業員の心得等」のポイントを紹介しています。

そして最後に、「相談することの大切さ」を知ってもらい、心の健康に少しでも不安がある方への受け皿として、心の健康相談窓口等の案内をしているものです。

メンタルヘルス小冊子を配布した11月の心の健康に係る相談の実績は、前月の16件に対し、30件と倍増しました。

なお、心の健康に係る相談内容については、職場における人間関係に関する問題が最も多く、次いで、配偶者などの家族に関する問題、健康に関する問題となっています。

平成25年度

心の健康に係る相談業務を引き続き実施するとともに、8月上旬、国と連携して、駐留軍等労働者自身の心身状態に気付いてもらい、心の健康相談につなげていくことを狙いとして、平成23年度に作成、配布したメンタルヘルスセルフチェックシートを改めて全駐留軍等労働者に配布しました。

なお、配布後の心の健康に係る相談件数については、7月の22件から8月は31件と増加しました。

相談内容については、職場に関する問題が最も多く、次いで、家族に関する問題、健康に関する問題となっています。

さらに、平成24年度に作成、配布したメンタルヘルス小冊子を増刷し、新規採用者に配布しました。

その他の取組として、①心の健康に係る相談及び職場生活相談業務の周知を目的としたポケットカードを作成し、12月の給与明細書配布時に配布、②心の健康相談の電話受付時間について、平成26年度から毎日24時間とすることを検討、決定しました。

他方、心の病気の予防・改善などの駐留軍等労働者への情報提供及び現状分析（ストレス調査）については、ストレスチェック調査を実施している民間業者に対し、実施方式、設問及び分析内容及び市場価格等の調査を行いました。

今後、メンタルヘルス対策の強化に係る労働安全衛生法の改正状況も踏まえつつ、国と連携して対応する予定です。

平成26年度

平成26年度においては、心の健康相談の電話受付時間について、24時間に拡大しました。

その結果、平成25年度の年間相談件数315件に対して、平成26年度の年間相談件数は688件と、倍以上の相談件数となりました。

さらに、平成24年度に作成したメンタルヘルス小冊子を一部改訂・増刷し、平成25年度と同様に、新規採用者に配布しました。

その他の取組として、平成25年度と同様に心の健康に係る相談及び職場生活相談業務の周知を目的としたポケットカードを作成し、全駐留軍等労働者に配布しました。

● 中期目標期間における業務運営の状況

心の健康に係る相談業務を実施し、受付時間を24時間化するなど利便性の向上を図り、当該心の健康に係る相談業務及び職場生活相談業務の周知を目的としたポケットカードを作成し全駐留軍等労働者に配布しました。

また、駐留軍等労働者自身の心身状態に気付いてもらい、心の健康相談につなげていくことを狙いとして、国と連携してメンタルヘルスセルフチェックシートやメンタルヘルス小冊子を作成し全駐留軍等労働者に配布するなど、駐留軍等労働者のメンタルヘルス対策への取組を国と連携して推進しました。

【自己評価結果】

評 定： B

評 定 理 由： 心の健康相談及びメンタルヘルス小冊子の作成・配布等により駐留軍等労働者のメンタルヘルス対策への取組を国と連携して推進しました。

■ 基地内窓口の設置に係る具体的な方法等についての調整及び検討状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

平成26年度

各種申請書類等の受け渡しを基地内でできないかという駐留軍等労働者のニーズを踏まえ、各種申請書の提出が容易となる基地窓口の設置について検討することとし、各支部から既の実施している基地への定期的な訪問等及び実現可能な対応策を報告させました。

この報告をもとに検討した結果、エルモ職員が常駐する恒常的な窓口設置は、施設の共同使用に係る日米合意が必要となる場合があり、また、施設整備費の確保や勤務させる職員の人員増が見込めないことから、現実的でないと判断しました。

このため、臨時的な窓口により対応することとし、エルモ職員による巡回窓口を具体案として、その実現性について、在日米軍司令部担当者と意見交換を行いました。

● 中期目標期間における業務運営の状況

基地内窓口の設置については、平成26年度に結論を得ることに至らなかったことから、引き続き、窓口設置による効果、窓口設置場所の確保、開設頻度等、各基地の実情を踏まえ、在日米軍との調整及び検討を継続することとしています。

【自己評価結果】

評 定： B

評 定 理 由： 基地内窓口の設置に係る調整及び検討について、具体案を策定し、在日米軍担当者と意見交換を行っており、着実に実施しました。

□□□ (3) 駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る 調査及び分析並びに改善案の作成 □□□

● 第3期中期目標期間 ●

【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及び分析並びに改善案の作成

・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及び分析並びに改善案の作成

・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及び分析並びに改善案の作成を行い、国に提示する。

■ 必要となる課題についての調査及び分析並びに改善案の作成状況及び国への提示状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

平成23年度

国（防衛省）からの依頼に基づき、駐留軍等労働者の給与等、業務災害発生に関する事案等40件について、調査、分析等を行い、国に資料を提示しました。

平成24年度

国（防衛省）からの依頼に基づき、駐留軍等労働者の給与等、業務災害発生に関する事案等46件について、調査、分析等を行い、国に資料を提示しました。

平成25年度

国（防衛省）からの依頼に基づき、駐留軍等労働者給与等実態調査、アスベスト問題に係る健康相談受付状況調査等44件について、調査等を行い、国に資料を提示しました。

平成26年度

国（防衛省）からの依頼に基づき、駐留軍等労働者給与等実態調査、育児・介護休業制度等の取得実績調査等57件について、調査等を行い、国に資料を提示しました。

● 中期目標期間における業務運営の状況

石綿問題に係る健康相談受付状況調査等定期的に報告を求められている調査等については所定の期日まで、給与改定に伴う駐留軍等労働者への追給額調査等突発的な調査等については国が求めた期日までに提示することができました。

【自己評価結果】

評 定： B

評 定 理 由： 国（防衛省）からの依頼どおり調査等を実施し、資料を提示しました。

4 財務内容の改善に関する事項

(1) 予算、収支計画及び資金計画

第3期中期目標期間

【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23年度～平成27年度）
- ・ 収支計画（平成23年度～平成27年度）
- ・ 資金計画（平成23年度～平成27年度）

■ 予算、収支計画及び資金計画の執行状況

中期計画予算を作成し、当該予算の範囲内で計画的に執行した。

なお、中期計画予算及び決算、収支計画及び実績並びに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（平成23事業年度～平成27事業年度） 決 算（平成23事業年度～平成26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	17,799	13,031
その他収入	0	4
計	17,799	13,036
支 出		
基地従業員関係費	2,871	2,173
機構運営関係費	14,929	10,164
うち 人件費	10,423	7,852
物件費	4,506	2,311
計	17,799	12,337

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。

収支計画（平成23事業年度～平成27事業年度）
実績（平成23事業年度～平成26事業年度）

（単位：百万円）

区 分	計 画 額	実 績 額
費用の部	17,896	12,203
經常費用	17,896	12,162
基地従業員関係費	2,871	2,164
物件費	4,506	1,624
人件費	10,423	8,101
減価償却費	96	258
財務費用	0	15
臨時損失	0	40
収益の部	17,896	12,920
運営費交付金収益	17,799	12,712
寄付金収益	0	0
資産見返運営費交付金戻入	96	203
資産見返物品受贈額戻入	0	0
受取利息	0	1
雑益	0	4
臨時利益	0	1
純利益	0	718
目的積立金取崩額	—	—
総利益	0	718

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。

資金計画（平成23事業年度～平成27事業年度）
実績（平成23事業年度～平成26事業年度）

（単位：百万円）

区 分	計 画 額	実 績 額
資金支出	17,799	13,525
業務活動による支出	17,799	13,211
投資活動による支出	0	212
財務活動による支出	0	102
次期中期目標の期間への繰越金	0	0
資金収入	17,799	13,220
業務活動による収入	17,799	13,218
運営費交付金による収入	17,799	13,031
その他の収入	0	186
投資活動による収入	0	2
財務活動による収入	0	0
前期中期目標の期間よりの繰越金	0	0

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。

【自己評価結果】

評 定： B

評定理由： 中期計画予算を作成し、当該予算の範囲内で計画的に執行した。

□□□ (2) 短期借入金の限度額 □□□

● 第3期中期目標期間 ●

【中期計画】

—短期借入金の限度額—

- ・短期借入金の限度額は、3億円とし、運営費交付金の受入れが遅延する場合や予想外の退職手当の支給等に用いるものとする。

● 中期目標・中期計画の実施状況

中期目標期間において、運営費交付金の受入れの遅延や予想外の退職手当の支給等がなく、実績はなかった。

□□□ (3) 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産の処分に関する計画 □□□

● 第3期中期目標期間 ●

【中期計画】

—その他業務の運営に関する重要事項—

○保有資産の見直し

- ・旧コザ支部の跡地等
支部統合に伴い廃止した旧コザ支部の土地等については、独立行政法人通則法に則して国庫に納付すること。

【中期計画】

—不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産の処分に関する計画—

- ・平成23年度中に旧コザ支部の土地及び建物等を国庫に納付する。

■ 旧コザ支部の土地及び建物等の国庫への納付状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

平成23年度

支部統合に伴い廃止した旧コザ支部の土地及び建物等の処分については、現物による国庫納付として関係機関と調整を終え、通則法第46条の2の規定に基づき、防衛大臣に認可申請し、平成24年1月27日に認可されたことから、同年1月31日に理事長と防衛大臣との間で不要財産受渡証書を取り交わし、国庫納付を了しました。

また、旧コザ支部の土地及び建物等を国庫納付したことに伴い、資本金は129百万円減少し、849百万円となりました。

平成24年度

該当なし

平成25年度

該当なし

平成26年度

該当なし

● 中期目標期間における業務運営の状況

旧コザ支部の土地及び建物等の処分については、現物による国庫納付として関係機関と調整を終え、防衛大臣に認可申請し、平成24年1月27日に認可されたことから、1月31日に理事長と防衛大臣との間で不要財産受渡証書を取り交わし、国庫納付を了しました。

【自己評価結果】

評 定： B

評 定理由： 旧コザ支部の土地及び建物等の処分について、現物による国庫納付として関係機関と調整し、防衛大臣の認可を受け、国庫納付を了しました。

(4) 剰余金の使途

● 第3期中期目標期間 ●

【中期計画】

—剰余金の使途—

- ・ 駐留軍等労働者の福利厚生施策の充実に係る経費
- ・ 広報関係施策の充実に係る経費
- ・ 職員の職場環境改善等に係る経費

● 中期目標・中期計画の実施状況

中期目標期間において、剰余金の使用の実績はなかった。

5 その他業務運営に関する重要事項

□□□ (1) 人事に関する計画 □□□

—◆ ア 適切な人員配置 ◆—

● 第3期中期目標期間 ●

【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22年度末）の人員数に対して、本中期目標の期間の終期（平成27年度末）までに15%を目標に10%以上の要員縮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。

■ 円滑な業務処理に配慮した業務内容及び業務量に応じた適切な人員の配置状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

平成23年度

本部においては、企画業務の集約化等により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職員配置を行うことにより、円滑な業務処理に配慮し、駐留軍等労働者に対するサービスの低下を招くことがないよう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ました。

平成24年度

本部においては、総務、経理等の管理部門における課内での類似業務の集約化等により人員を削減するとともに、支部においては、職員一人当たりが管理する駐留軍等労働者数、各支部が管轄する米軍施設の特性、米軍施設が支部の遠方に点在しているか、又は支部の近傍に集中しているかといった配置状況等に応じた職員配置を行うことにより円滑な業務処理に配慮し、駐留軍等労働者に対するサービスの低下を招くことがないよう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ました。

平成25年度

本部においては、業務の集約化等により人員を削減するとともに、支部においては、支部規模に応じた職員一人当たりが管理する駐留軍等労働者数、各支部が管轄する米軍施設の特性及び支部間のバランスを考慮し、円滑な業務処理に配慮し、駐留軍等労働者に対するサービスの低下を招くことがないよう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、要員縮減を実施しました。

平成26年度

本部においては、業務の集約化等により人員を削減するとともに、支部においては、

支部規模に応じた職員一人当たりが管理する駐留軍等労働者数、各支部が管轄する米軍施設の特性及び支部間のバランスを考慮し、円滑な業務処理に配慮し、駐留軍等労働者に対するサービスの低下を招くことがないよう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、要員縮減を実施しました。

● 中期目標期間における業務運営の状況

前期中期目標期間の期末（平成22年度末）の人員数に対して、本中期目標の期間の終期（平成27年度末）までに15%（4年間で12%）を目標に10%（4年間で8%）以上の要員縮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ました。

【自己評価結果】

評 定： B

評 定 理 由： 前期中期目標期間の期末（平成22年度末）の人員数に対して、今期中期目標期間の期末（平成27年度末）までに15%（4年間で12%）を目標に10%（4年間で8%）以上の要員縮減を実施するに当たり、本部においては、業務の集約化等により人員削減を行いました。

また、支部においては、支部規模に応じた職員一人当たりが管理する駐留軍等労働者数、各支部が管轄する米軍施設の特性及び支部間のバランスを考慮し、円滑な業務処理に配慮し、駐留軍等労働者に対するサービスの低下を招くことがないよう業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置を図りました。

—◆ イ 職員養成研修等の着実な実施 ◆—

● 第3期中期目標期間 ●

【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。

■ 職員養成研修、実務研修等の年間の研修計画の作成及び実施状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

平成23年度

養成研修、業務研修及び他省庁等の実務研修等として、エルモで実施する研修については5件を実施し、外部機関で実施する研修については82件に参加させました。

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ています。

平成23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（有効回答率100%）を実施しました。

その結果、研修参加者の98.9%から業務遂行上「大変役立つ」又は「役立つ」という回答を得ました。

平成24年度

年間の研修計画を作成し、エルモにおいて役職の階層別を実施する養成研修及び実務に資するための業務研修を合計7件実施し、他省庁等が主催する研修については92件に参加させました。

なお、エルモの円滑な業務運営や更なるサービスの向上に資することを目的として、過去のアンケート調査結果における意見及び機構業務におけるニーズ等を踏まえ、研修カリキュラムの見直しを行うことにより効果的な実施を図るべく努めています。

平成24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（有効回答率100%）を実施しました。

その結果、研修参加者の97.4%から業務遂行上「大変役立つ」又は「役立つ」という回答を得ました。

平成25年度

年間の研修計画を作成し、エルモにおいて役職の階層別を実施する養成研修及び実務に資するための業務研修を合計7件実施し、他省庁等が主催する研修については77件に参加させました。

なお、エルモの円滑な業務運営や更なるサービスの向上に資することを目的として、過去のアンケート調査結果における意見及び業務におけるニーズ等を踏まえ、研修カリキュラムの見直しを行うことにより効果的な実施を図るべく努めています。

平成25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（有効回答率100%）を実施しました。

その結果、研修参加者の96.7%から業務遂行上「大変役立つ」又は「役立つ」という回答を得ました。

また、研修受講後に職場管理者に対し研修効果についてのアンケートを行い、職員が研修を受講したことにより、受講前と比較して、業務に取り組む姿勢が積極的になった、その分野における知識・能力が向上した等の効果が得られていることを確認しています。

平成26年度

年間の研修計画を作成し、エルモにおいて役職の階層別を実施する養成研修及び実務に資するための業務研修を合計8件実施し、他省庁等が主催する研修については73件に参加させました。

なお、エルモの円滑な業務運営や更なるサービスの向上に資することを目的として、過去のアンケート調査結果における意見及び業務におけるニーズ等を踏まえ、研修カリキュラムの見直しを行うことにより効果的な実施を図るべく努めています。

平成26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（有効回答率100%）を実施しました。

その結果、研修参加者の97.5%から業務遂行上「大変役立つ」又は「役立つ」という回答を得ました。

また、研修受講後に職場管理者に対し研修効果についてのアンケートを行い、職員が

研修を受講したことにより、受講前と比較して、業務に取り組む姿勢が積極的になった、その分野における知識・能力が向上した等の効果が得られていることを確認しています。

● 中期目標期間における業務運営の状況

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

第3期中期目標期間においては、エルモに採用された職員のうち係長職に就く者が増加したことに伴い、初級管理者に必要な管理能力の習得及び労務管理等業務の専門的知識の付与等を目的とした係長研修を新設するなど、職員の資質及び能力の向上に努めたところです。

今後も、過去の研修実績、職場の管理監督者及び研修参加者の意見を踏まえた上で、短期的な効果はもとより、中長期的な視野に立った人材育成に努めて参ります。

【自己評価結果】

評 定： B

評定理由： 職員の資質の向上、円滑な業務運営及び更なるサービスの向上に資することを目的として、研修計画の作成や、過去のアンケート調査結果等を踏まえた研修カリキュラムの見直しを行うことより、研修の効果的な実施を図りました。

□□□ (2) ほう賞事業の見直し □□□

● 第3期中期目標期間 ●

【中期目標】

—その他業務運営に関する重要事項—

○ほう賞事業の見直し

- ・ 駐留軍等労働者に対するほう賞事業について、国民への説明責任を果たす観点から、ほう賞制度の本来の在り方に着目しつつ行われる国と在日米軍等との見直し協議に資するよう、その在り方を積極的に見直すこと。

【中期計画】

—その他—

○ほう賞事業の見直し

- ・ 駐留軍等労働者に対するほう賞事業の見直しに関する国と在日米軍等との協議に資するよう、平成23年度中に国と連携して同事業の在り方の見直しを検討し、改善案を作成する。
検討に当たっては、国民への説明責任を果たす観点から、特に優れた考案及び優秀な勤務成績を奨励し、その業績を認め、これに報いるというほう賞制度の本来の在り方に着目しつつ、実施する。

■ 国と連携したほう賞事業の在り方の見直しの検討状況及び改善案の作成状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

平成23年度

駐留軍等労働者に対するほう賞の支給実態及び民間企業におけるほう賞事業の実態を調査するとともに、国と連携して、ほう賞事業の在り方の見直しについて検討し、改善案を作成した。

【自己評価結果】

評 定： B

評定理由： ほう賞事業の在り方の見直しについて検討し、改善案を作成し国に提案しました。

□□□ (3) 保有資産の見直し □□□

● 第3期中期目標期間 ●

【中期目標】

—その他業務運営に関する重要事項—

○保有資産の見直し

支部・分室の見直し

- ・保有資産の有効活用等の観点から、各支部・分室について、職員数に比して施設規模が過大でないか、土地・建物の売却等を行い、賃貸ビルへの入居による経費の抑制を図ることができないか、近傍に所在する地方防衛事務所の庁舎に入居できないかなどを早期に検討し、結論を得て、所要の措置を講ずること。

【中期計画】

—その他—

○保有資産の見直し

支部・分室の見直し

- ・保有資産の有効活用等の観点から、機構の7支部・1分室について、職員数に比して施設規模が過大でないか、土地・建物の売却等を行い、賃貸ビルへの入居による経費の抑制を図ることができないか、近傍に所在する地方防衛事務所の庁舎に入居できないかなどを平成23年度中に検討し、結論を得る。その結果を踏まえ、所要の措置を講ずる。
- ・なお、検討に当たっては、調査及び分析を外部に委託して実施するなど民間の専門的知見を十分に活用する。

■ 支部・分室の見直しについての検討、実施状況及びその他保有資産の見直しの実施状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

平成23年度

保有資産の有効活用等の検討に当たっては、専門的知見を有する民間業者に調査・分析を委託し、その結果について報告書が提出されました。

報告書の概要は以下のとおりです。

○支部・分室の見直しに係る調査・分析報告書（概要）

（平成23年12月）

- 1 職員に比して施設規模は過大ではないか
 - (1) 三沢支部、座間支部、岩国支部、呉分室、佐世保支部
新営一般庁舎面積算定基準（官庁営繕関係基準類等の統一化に関する関係省庁連絡会議（平成15年3月20日決定））と比較して余剰面積はなく、現行面積は妥当。
 - (2) 横田支部、横須賀支部、沖縄支部
余剰面積が発生しているが、来庁者の待合スペースやカウンターが専有部分に含まれていること等を勘案すると施設規模は過大ではない。
- 2 土地・建物の売却等を行い、賃貸ビルへの入居による経費の抑制を図る

ことはできないか

(1) 三沢支部、座間支部、岩国支部、佐世保支部

売却による収入や削減される将来の修繕・維持管理費よりも、今後見込まれる賃料等の費用が高額であり、現況のまま保有継続することが妥当。

(2) 横田支部、横須賀支部、呉分室、沖縄支部

現行賃料も概ね市場水準であり、借換えコストが多額になることから、移転による経費の抑制を図ることができない。

3 近傍に所在する地方防衛事務所等の庁舎に入居できないか

各地方防衛事務所等に移転できる余剰スペースはなく、入居することはできない。

エルモが保有又は賃借する支部・分室の資産の見直しについて検討した結果、上記調査・分析結果に加え、窓口としての利便性に優れ、かつ、業務上必要となる立地条件などにも合致していることから、エルモとしては、現状のまま保有・賃借を継続することとしました。

なお、横田支部、横須賀支部、呉分室、沖縄支部については、契約更改時などに賃料額交渉を行い、経費抑制に努めることで結論としました。

上記結論は、現時点での業務実施体制や人員に基づいたものであり、今後も、必要に応じ、保有資産の見直しを行うこととしています。

平成24年度

支部事務所と地方防衛事務所の統合について、エルモの行政執行法人への移行に伴う最適な業務実施体制の検討に併せて検討していましたが、「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」（平成24年1月20日閣議決定）が当面凍結されることとなったことから、今後の見直し状況を踏まえつつ、必要に応じ、保有資産についても見直しを行うこととしています。

なお、平成24年度において検証した結果、この要因以外は、支部・分室等の資産の妥当性・必要性に特段の変更はないことから、エルモとしては、平成23年度における方針と同様に現状のまま保有・賃借を継続することとしました。

また、エルモが保有している工具器具備品等の資産は業務上必要不可欠なものであり、必要最小限のものを取得又は保有しています。

今後も適正な資産の保有に努めていくこととしています。

平成25年度

平成25年度において、職員数に対して施設の規模が過大ではないかについて検証したところ、平成23年度と比較した結果、大きな変動がなかったことから、支部・分室の資産の妥当性・必要性については特段の変更がないとし、エルモとしては、平成24年度における方針と同様に現状のまま保有・賃借を継続することとしました。

しかし、平成25年12月24日、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」が閣議決定され、業務の一層の効率化を図るべく平成27年度から新たな体制で業務を行うこととされたことから、必要に応じ、見直しを行うこととしています。

平成26年度

平成26年度は、平成23年度の3つの観点から実施した調査事項について検証を行い、平成23年度と比較した結果、エルモが保有する土地の地価動向に大きな変動はなく、職員数においても大きな差がなかったことから、支部・分室の資産の

妥当性・必要性については特段の変更がないとし、エルモとしては、現状のまま保有・賃借を継続することとしました。

● 中期目標期間における業務運営の状況

保有資産の有効活用等の検討に当たり、平成23年度に調査・分析した3つの観点の事項について、報告書の提出以降も必要に応じて検証を行い、現状のまま保有・賃借を継続することとしてきたところです。

平成26年度に、防衛省独立行政法人評価委員会の評価結果において平成23年度に3つの観点から実施した調査事項について指摘を受けたことを踏まえ、改めて調査事項について検証を行いました。平成23年時の結論と同様となったことから、これまでと同様に現状のまま保有・賃借を継続することとしました。

【自己評価結果】

評 定： B

評定理由： 平成26年の評価委員会における評価結果を踏まえ、平成23年度の3つの観点から実施した調査事項について検証を行い、平成23年時の結論と同様となったことから、現状のまま保有・賃借を継続することとしました。

業務運営上の課題・改善方策

平成26年の評価委員会において、土地・建物の売却等を行い、賃貸ビルへの入居による経費の抑制を図ることができないか及び近傍に所在する防衛事務所等の庁舎に入居できないかについて検証されていなかったとの指摘を踏まえ、改めて検証を行ったところ、現状のまま、保有を継続することが妥当であるとした平成23年時の結論と同様であったことから、エルモが保有又は賃借する支部・分室の資産の見直しについて、現状のまま保有・継続することとしました。

□□□ (4) 給与水準の適正化等 □□□

● 第3期中期目標期間 ●

【中期目標】

—その他業務運営に関する重要事項—

○給与水準の適正化等

- ・ 国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方を厳しく検証した上で、目標水準等を設定してその適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表すること。
- ・ また、総人件費についても、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すこと。

【中期計画】

—その他—

○給与水準の適正化等

- ・ 国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方を厳しく検証した上で、目標水準等を設定してその適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。
- ・ また、総人件費についても、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直す。

■ 役職員給与の在り方の検証状況及び適正化の取組状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成22年12月7日閣議決定）において、法人の給与水準は国家公務員と同等のものとなるよう努めることとされています。

平成23年度

平成23年度における給与水準は、役員のうち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80%の額でした。

また、理事及び監事については、総務省が公表（平成23年9月2日）している独立行政法人の役職員の給与水準の平均支給額と比較すると83～95%の額でした。

職員については、国家公務員と比較すると国家公務員の給与水準を100とした場合の比較指数は91.0と国家公務員の水準を下回りました。

このほか人件費についても、前期中期目標期間の最終年度（平成22年度）に対し2.3%の抑制となりました。

平成24年度

平成24年度における給与水準は、役員のうち理事長については各府省事務次官の給与に基づく額と比較すると83%の額、理事については、独立行政法人の常勤役員の年間報酬と比較すると80%の額でした。

職員については、国家公務員との比較指数は92.6と国家公務員の水準を下回りました。

このほか人件費についても、平成22年度に対し11.1%の抑制となりました。

平成25年度

平成25年度における給与水準は、役員のうち理事長については各府省事務次官の給与に基づく額と比較すると83%の額、理事については、独立行政法人の常勤役員

の年間報酬と比較すると87%の額でした。

職員については、国家公務員との比較指数は92.5と国家公務員の水準を下回りました。

このほか人件費についても、平成22年度に対し11.9%の抑制となりました。

平成26年度

平成26年度における給与水準は、役員のうち理事長については各府省事務次官の給与に基づく額と比較すると77%、理事については各府省の指定職俸給表1号俸の年間報酬と比較すると100%、監事については国家公務員の行政職（一）9級の平均年間報酬と比較すると99%でした。

職員については、国家公務員との比較指数は93.3と国家公務員の水準を下回りました。

このほか人件費についても、平成22年度に対し6.6%の抑制となりました。

● 中期目標期間における業務運営の状況

法人の給与水準については、「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成22年12月7日閣議決定）において、法人の給与水準は国家公務員と同等のものとなるよう努めることとされており、今期中期目標期間の各年度において給与水準の検証を行いました。

このほか人件費についても前期中期目標期間の最終年度（平成22年度）に対し中期目標期間における平成23年度から平成26年度までの経過年度平均で1.6%となりました。

今期中期目標期間のエルモにおける常勤役員の支給状況及び常勤職員の給与の支給状況は、次表のとおりである。

常勤役員の報酬の支給状況

（単位：千円）

区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
理事長	18,830	16,870	16,936	17,603
理 事	12,446	11,270	11,296	13,914
理 事	12,524	11,254	11,316	—
監 事※1	12,426	3,088	—	—
監 事※2	—	7,858	11,281	12,470

※1 年度途中（平成24年6月18日付）に退任した監事である。

※2 年度途中（平成24年6月19日付）に就任した監事である。

常勤職員の給与の支給状況

（単位：千円）

区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
常勤職員	5,173	4,995	5,075	5,440

注：常勤職員については、平均年間給与額である。

今後もこれまでの実績を踏まえ、給与水準の適正化及び総人件費の抑制に努めて参ります。

● 指標の数値

常勤役員の報酬及び常勤職員の給与の比較指標に対する支給状況

区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
法人の長	80%	83%	83%	77%
理 事	83%	80%	87%	100% ※1
理 事	84%	80%	87%	—
監 事	95%	—	92%	99% ※2
常勤職員	91.0%	92.6%	92.5%	93.3%

※1 各府省の指定職俸給表1号俸の年間報酬との比較である。

※2 国家公務員の行政職（一）9級の平均年間報酬との比較である。

■ 役職員給与の在り方の検証結果及び適正化の取組状況の公表状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成22年11月1日閣議決定）において、独立行政法人は、役職員の給与等の水準を毎年度公表することとされていることから、ホームページ及び広報誌「LMO」により公表しています。

平成23年度

役職員の給与等の水準をホームページ及び広報誌「LMO」により公表しました。

平成24年度

役職員の給与等の水準をホームページ及び広報誌「LMO」により公表しました。

平成25年度

役職員の給与等の水準をホームページ及び広報誌「LMO」により公表しました。

平成26年度

役職員の給与等の水準をホームページ及び広報誌「LMO」により公表しました。

なお、平成25年1月24日に改めて役職員の給与等の水準を毎年度公表することが閣議決定されました。

● 中期目標期間における業務運営の状況

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成22年11月1日閣議決定）において、独立行政法人は、役職員の給与等の水準を毎年度公表することとされており、中期目標期間である平成23年度から平成26年度の間、ホームページ及び広報誌「LMO」により公表しました。

■ 役職員の給与等についての必要な見直しの実施状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

エルモは、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ます。

このことから、エルモ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に基づく国家公務員の給与制度を十分考慮し実施しています。

平成23年度

平成24年2月29日に成立した「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」(給与改定・臨時特例法)(平成24年法律第2号)を踏まえ、役員報酬規則及び職員給与規則を改正し、役員及び40歳代以上の職員の俸給月額について、平均△0.23%の引下げを実施しました。

平成24年度

給与改定・臨時特例法を踏まえ、役員報酬規則及び職員給与規則を改正し、俸給月額等の引下げ(△9.77%~△4.77%)等を実施するとともに、「国家公務員退職手当法」(昭和28年法律第182号)の改正を踏まえ、役員退職手当規則を改正し、段階的引下げ(△13%)を実施しました。

平成25年度

平成24年度に引き続き、給与改定・臨時特例法を踏まえた措置(俸給月額等の引下げ)を実施するとともに、平成24年度人事院勧告に基づき職員給与規則を改正し、昇給時の俸給月額の増加額縮減、若年・中堅層職員の昇給回復、55歳超職員の昇給抑制を実施しました。

平成26年度

平成26年度人事院勧告に基づき役員報酬規則及び職員給与規則を改正し、俸給等の改定、昇給号俸の抑制、通勤手当額の改定、役員の期末手当及び職員の勤勉手当の支給割合の引上げを実施しました。

● 中期目標期間における業務運営の状況

エルモの給与等の支給基準の制定・改定に当たっては、平成24年2月29日に成立した「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」(給与改定・臨時特例法)(平成24年法律第2号)、「国家公務員退職手当法」(昭和28年法律第182号)の改正及び平成24年度と26年度人事院勧告を踏まえ、役員報酬規則及び職員給与規則を改正し、必要な見直しを実施しています。

【自己評価結果】

評 定： B

評定理由： 給与水準の適正化等については、国家公務員の給与水準を考慮して適切な見直しを実施するとともに、その検証結果及び取組状況を公表しています。

□□□ (5) 内部統制の充実・強化 □□□

● 第3期中期目標期間 ●

【中期目標】

—その他業務運営に関する重要事項—

○内部統制の充実・強化

- ・内部統制については、更に充実・強化を図ること。

【中期計画】

—その他—

○内部統制の充実・強化

- ・内部統制については、更に充実・強化を図る。

■ 内部統制事項の適正な運用状況及び必要に応じた見直しの実施状況

● 中期目標・中期計画の実施状況

エルモにおける内部統制については、これまで管理部長を委員長とした内部統制(コンプライアンス)委員会を設置し、業務マニュアルを整備するなどコンプライアンスの確保に努めてきたところです。

その後、平成22年3月に総務省が公表した「独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会」による報告書及び平成22年12月の政策評価・独立行政法人評価委員会による「平成21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」において独立行政法人の内部統制の具体的な考え方が示されました。

平成23年度

平成23年5月、委員長に業務部門担当理事、副委員長に企画部門担当理事、監視委員に評価・監査役、委員には本部各部長及び各支部長並びに2名の民間有識者を充てる新たな内部統制委員会を設置し、

- ① 理事長のマネジメントに係る環境の整備
- ② マネジメントの有効性
- ③ 業務遂行上のリスクの洗い出し
- ④ リスクに対するコントロール
- ⑤ コントロールの有効性の評価
- ⑥ 法令遵守の強化

を実施することにより内部統制の更なる充実・強化を図ることとしました。

その後、エルモにおける内部統制に関して同委員会で検討を重ね、平成23年9月、内部統制の基本方針、内部統制事項並びに内部統制のモニタリング及び評価等を定めた内部統制要領を制定し、同年10月から内部統制責任者(本部は部長、支部は支部長)は、通常の業務運営に当たって内部統制事項を適切に実施するよう、職員を指導・監督し、内部統制事項の実施状況を確認することとして運用を開始しました。

平成24年度

平成24年6月に開催された平成24年度内部統制委員会においては、内部統制要領が良好に運用されている状況が報告されるとともに、新たな指摘や提案がなされたことから、また、平成23事業年度監事監査報告書(6月)における意見及び第23回防衛省独立行政法人評価委員会(6月)の審議を踏まえ、それらに関し同要領の見直しを行い、次のとおり一部改正を行いました。

- (1) 内部統制要領の記述の明確化

内部統制要領の基本方針に基づき内部統制の推進を図るため、内部統制事項について、統制項目ごと統制方法に従って適切に実施するよう明記

(2) 迅速な報告の担保制度化

内部統制事項として、本部にある「長のマネジメント発揮のための統制環境の整備」を、支部においても追加

(3) 内部統制事項実施状況の定例報告化

内部統制事項の実施状況報告を、内部統制委員会委員長の指示から、定期的な年2回（上半期・下半期）の報告へと変更

平成25年度

平成25年6月に開催された平成25年度内部統制委員会においては、本部における統制環境に係る新たな実施内容として、「役員等会議等の議事概要を各支部長へ送付し、支部長がマネジメントを発揮できる環境整備を実施した」など、平成24年度下半期の本部・支部における内部統制事項の実施状況について報告がなされ、審議を行いました。

また、監視委員から提出された平成24年度評価報告書の審議、平成25年度計画における内部統制の充実のための一施策（内部統制に係る支部に対する巡回講習）に係る審議がなされました。

なお、内部統制に係る支部に対する巡回講習については、本部における教育を実施の上、7支部全てを平成25年度に実施しました。

内部統制の効果としては、半年ごとの内部統制事項の実施状況として、例えば、従業員管理システムへの情報入力に係る相互確認体制の強化、所轄警察署から講師を招き、安全運転講習会を実施し、職員に対する安全教育を実施する等が新たな取組として報告されています。

他支部における独自の取組にも触発され、更に新たな取組が順次行われており、内部統制を契機とした業務改善の深化が認められ、着実に成果が表れています。

平成26年度

平成26年5月に開催された平成26年度内部統制委員会においては、本部における会計に係る新たな実施内容として、「契約・経理業務の適切な処理に資するよう、企業会計システムに情報チェック機能を追加する等の改修を行い、業務処理の基盤整備を図った」など、平成25年度下半期の本部・支部における内部統制事項の実施状況について報告がなされ、審議を行い、リスクの網羅的洗い出しと洗い出したリスクの評価を行うという、リスクの再点検を実施しました。

また、監視委員から提出された平成25年度評価報告書の審議がなされました。

内部統制については、報告の定期化などの見直しを行い、一部改正した内部統制要領を平成24年9月から運用し、平成26年度においても引き続き運用しています。

● 中期目標期間における業務運営の状況

内部統制委員会における検討を経て制定された機構における内部統制要領を平成23年10月から運用し、平成24年度以降毎年内部統制委員会を開催し、内部統制事項の実施状況について、本部及び支部から報告がなされ、審議を行いました。

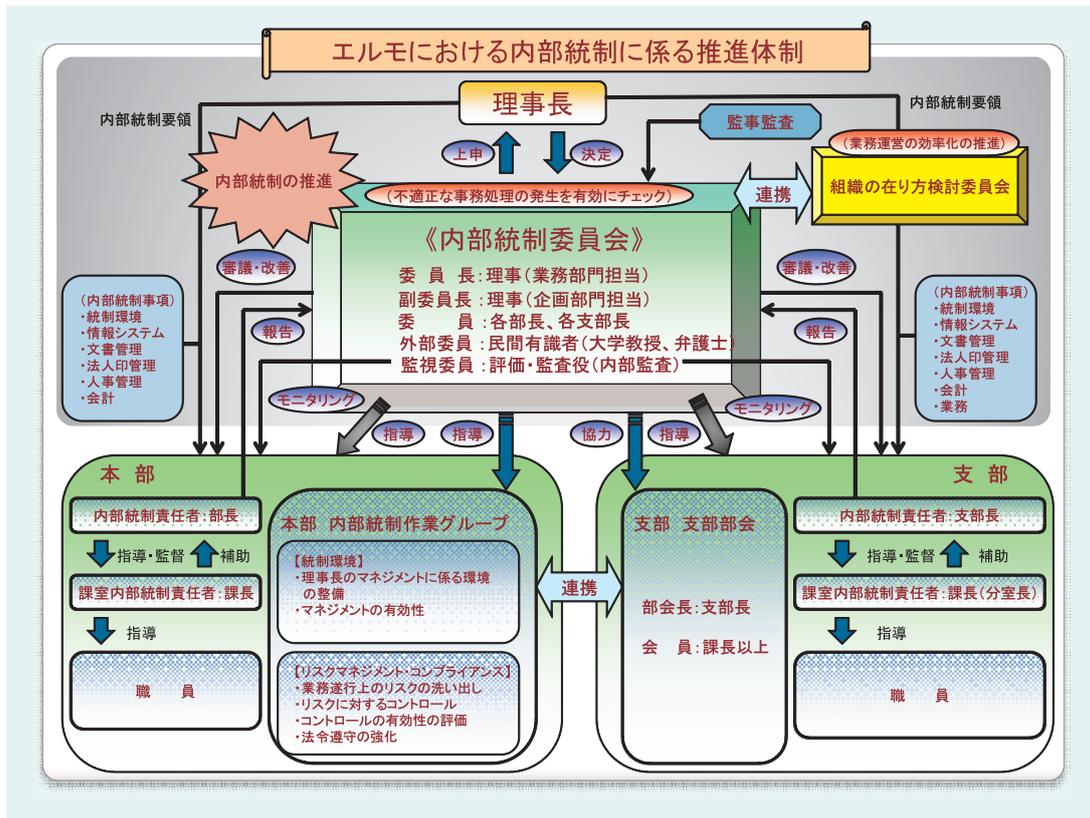
【自己評価結果】

評 定： B

評 定 理 由： 内部統制委員会における検討を経て制定された機構における内部統制要領を平成23年10月から運用し、平成24年度以降毎年内部統制委員会を開催し、内部統制事項の実施状況について、本部及び支部から報告を受け、審議を行いました。

なお、平成24年度には内部統制要領を見直し、平成25年度は、各

支部で巡回講習を行い、内部統制の更なる充実・強化を図りました。
 また、平成26年度にはリスクの網羅的洗い出しと洗い出したリスクの評価を行うという、リスクの再点検を実施しました。



6 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構中期計画 平成23事業年度～平成26事業年度業務実績一覧表

中期計画	平成23事業年度	平成24事業年度	平成25事業年度	平成26事業年度
<p>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、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いる。</p> <p>これらの業務の運営に当たっては、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構法（平成11年法律第217号）第10条の業務について、駐留軍等労働者の雇用主である国と緊密な連携を図りつつ、在日米軍の再編の動向等について十分配慮しながら、中期目標に従って業務を確実に実施する。</p> <p>第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</p> <p>1 業務の効率化・要員削減</p> <p>(1) 業務の一層の効率化かつ効果的な実施を図る観点から、米軍再編の動向等も踏まえつつ、管理部門の簡素化、効率的な運営体制の確保、アウトソーシングの活用等により、業務の徹底した効率化を行い、前中期目標の終期（平成22年度末）の人員数を対して、本中期目標の終期（平成27年度末）までに15%を目標として10%以上の要員削減を実施する。また、本中期目標の期間中の各年度について平均2%以上の要員削減を実施する。</p> <p>ア 本部については、管理部門が行っている組織の運営に係る業務を中心とした業務の更なる集約化等により、段階的に係の統合等を実施する。</p> <p>イ 支部については、支部間の業務効率を勘案し、在日米軍や駐留軍等労働者を向けるサービスの低下を招かないよう配慮しつつ、段階的に課・係の統合等を実施する。</p>	<p>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、中期計画に定めた業務の実施に当たり、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第31条の規定に基づき、平成23年度の業務運営に関する計画を以下のとおり定める。</p> <p>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</p> <p>(1) 業務の効率化・要員削減</p> <p>ア 中期計画に定める15%を目標として10%以上の要員削減を実施するため、前期中期目標期間の期末（平成22年度末）の人員数（316人）に対して、中期目標期間の各年度を平均して2%以上の要員削減を実施することとしており、平成23年度においては、以下のとおり、2%（6人）の人員削減を行うとともに、平成24年度の計画を作成する。</p> <p>(7) 本部については、ポストの削減を行うとともに、平成24年度における係の統合等について検討を行う。</p> <p>(4) 支部については、ポストの削減を行うとともに、平成24年度における課・係の統合等について検討を行う。</p> <p>・平成22年度末人員数316人に対し、年度当初に各年度平均2%に当たる6人を削減して、人員数を310人とした。これにより平成23年度計画に掲げている2%（6人）の人員削減を達成した。</p> <p>・平成24年度における本部の係の統合等についての検討及び支部の課・係の統合等について検討を踏まえた平成24年度の計画を次のとおり作成した。</p> <p>・本部については管理部門において業務の集約化等により段階的に係の統合等を実施するたため、管理課と庶務課を統合し、1人削減</p> <p>・支部については規模に合わせた職員1人当たりの駐留軍等労働者の基準を見直し、米軍施設の特長及び支隊間のパラメータを考慮し、段階的に課・係の統合等を実施するため、横須賀支部管理課専門職等5人を削減</p>	<p>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、中期計画に定めた業務の実施に当たり、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第31条の規定に基づき、平成24年度の業務運営に関する計画を以下のとおり定める。</p> <p>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</p> <p>(1) 業務の効率化・要員削減</p> <p>ア 中期計画に定める15%を目標として10%以上の要員削減を実施するため、前期中期目標期間の期末（平成22年度末）の人員数（316人）に対して、中期目標期間の各年度を平均して2%以上の要員削減を実施することとしており、平成24年度においては、以下のとおり、2%（6人）の人員削減を行うとともに、平成25年度の計画を作成する。</p> <p>(7) 本部については、ポストの削減を行うとともに、平成25年度における係の統合等について検討を行う。</p> <p>(4) 支部については、ポストの削減を行うとともに、平成25年度における課・係の統合等について検討を行う。</p> <p>・平成22年度末人員数316人から平成23年度の削減数6人を減じた人員数310人に対し、各年度平均2%に当たる6人を削減して、人員数を304人とした。これにより平成24年度計画に掲げている2%（6人）の人員削減を達成した。</p> <p>・平成25年度における本部の係の統合等についての検討及び支部の課・係の統合等について検討を踏まえた平成25年度の計画を次のとおり作成した。</p> <p>・本部については管理部門において業務の集約化等により段階的に係の統合等を実施するたため、業務部厚生課厚生第一係の一般職員を1人削減</p> <p>・支部については支部規模に合わせた職員1人当たりの駐留軍等労働者を考慮し、米軍施設の特長及び支隊間のパラメータを考慮し、段階的に課・係の統合等を実施するため、横田支部総務課の一般職員等5人を削減</p>	<p>独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構は、中期計画に定めた業務の実施に当たり、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第31条の規定に基づき、平成25年度の業務運営に関する計画を以下のとおり定める。</p> <p>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</p> <p>(1) 業務の効率化・要員削減</p> <p>ア 中期計画に定める15%を目標として10%以上の要員削減を実施するため、前期中期目標期間の期末（平成22年度末）の人員数（316人）に対して、中期目標期間の各年度を平均して2%以上の要員削減を実施することとしており、平成25年度においては、以下のとおり、2%（6人）の人員削減を行うとともに、平成26年度の計画を作成する。</p> <p>(7) 本部については、ポストの削減を行うとともに、平成26年度における係の統合等について検討を行う。</p> <p>(4) 支部については、ポストの削減を行うとともに、平成26年度における課・係の統合等について検討を行う。</p> <p>・平成22年度末人員数316人から平成23年度及び平成24年度の2年間にわたる削減数12人を減じた人員数304人に対し、各年度平均2%に当たる6人を削減して、人員数を298人とした。これにより平成25年度計画に掲げている2%（6人）の人員削減を達成した。</p> <p>・平成26年度末人員数316人から平成23年度～平成25年度の3年間にわたる削減数18人を減じた人員数298人に対し、各年度平均2%に当たる7人を削減して、人員数を291人とした。これにより平成26年度計画に掲げている2%（7人）の人員削減を達成</p> <p>・「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を受け、平成27年7月の組織改編に向け、支部組織をフラット化するたため、給与業務と福利厚生業務との横断的処理を試行するなどの準備を行った。</p>	<p>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、中期計画に定めた業務の実施に当たり、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第31条の規定に基づき、平成26年度の業務運営に関する計画を以下のとおり定める。</p> <p>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</p> <p>(1) 業務の効率化・要員削減</p> <p>ア 中期計画に定める15%を目標として10%以上の要員削減を実施するため、前期中期目標期間の期末（平成22年度末）の人員数（316人）に対して、中期目標期間の各年度を平均して2%以上の要員削減を実施することとしており、平成26年度においては、以下のとおり、2%（7人）の人員削減を行う。</p> <p>また、独立行政法人改革等に関する基本的な方針（平成25年12月24日閣議決定）を踏まえ、以下「閣議決定」という。）を踏まえ、①本部組織の部課の統合、②支部組織のフラット化、③部門業務職員の更なる活用に係る具体的な方法等について、早期に検討を行い、平成27年度の業務開始に向けた所要の準備を進める。</p> <p>・平成22年度末人員数316人から平成23年度～平成25年度の3年間にわたる削減数18人を減じた人員数298人に対し、各年度平均2%に当たる7人を削減して、人員数を291人とした。これにより平成26年度計画に掲げている2%（7人）の人員削減を達成</p> <p>・「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を受け、平成27年7月の組織改編に向け、支部組織をフラット化するたため、給与業務と福利厚生業務との横断的処理を試行するなどの準備を行った。</p>
<p>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、中期計画に定めた業務の実施に当たり、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第31条の規定に基づき、平成26年度の業務運営に関する計画を以下のとおり定める。</p> <p>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</p> <p>(1) 業務の効率化・要員削減</p> <p>ア 中期計画に定める15%を目標として10%以上の要員削減を実施するため、前期中期目標期間の期末（平成22年度末）の人員数（316人）に対して、中期目標期間の各年度を平均して2%以上の要員削減を実施することとしており、平成26年度においては、以下のとおり、2%（7人）の人員削減を行う。</p> <p>(7) 本部については、ポストの削減を行うとともに、平成26年度における係の統合等について検討を行う。</p> <p>(4) 支部については、ポストの削減を行うとともに、平成26年度における課・係の統合等について検討を行う。</p> <p>・平成22年度末人員数316人から平成23年度及び平成24年度の2年間にわたる削減数12人を減じた人員数304人に対し、各年度平均2%に当たる6人を削減して、人員数を298人とした。これにより平成25年度計画に掲げている2%（6人）の人員削減を達成した。</p> <p>・平成26年度末人員数316人から平成23年度～平成25年度の3年間にわたる削減数18人を減じた人員数298人に対し、各年度平均2%に当たる7人を削減して、人員数を291人とした。これにより平成26年度計画に掲げている2%（7人）の人員削減を達成</p> <p>・「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を受け、平成27年7月の組織改編に向け、支部組織をフラット化するたため、給与業務と福利厚生業務との横断的処理を試行するなどの準備を行った。</p>	<p>独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構は、中期計画に定めた業務の実施に当たり、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第31条の規定に基づき、平成25年度の業務運営に関する計画を以下のとおり定める。</p> <p>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</p> <p>(1) 業務の効率化・要員削減</p> <p>ア 中期計画に定める15%を目標として10%以上の要員削減を実施するため、前期中期目標期間の期末（平成22年度末）の人員数（316人）に対して、中期目標期間の各年度を平均して2%以上の要員削減を実施することとしており、平成25年度においては、以下のとおり、2%（6人）の人員削減を行うとともに、平成26年度の計画を作成する。</p> <p>(7) 本部については、ポストの削減を行うとともに、平成26年度における係の統合等について検討を行う。</p> <p>(4) 支部については、ポストの削減を行うとともに、平成26年度における課・係の統合等について検討を行う。</p> <p>・平成22年度末人員数316人から平成23年度及び平成24年度の2年間にわたる削減数12人を減じた人員数304人に対し、各年度平均2%に当たる6人を削減して、人員数を298人とした。これにより平成25年度計画に掲げている2%（6人）の人員削減を達成した。</p> <p>・平成26年度末人員数316人から平成23年度～平成25年度の3年間にわたる削減数18人を減じた人員数298人に対し、各年度平均2%に当たる7人を削減して、人員数を291人とした。これにより平成26年度計画に掲げている2%（7人）の人員削減を達成</p> <p>・「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を受け、平成27年7月の組織改編に向け、支部組織をフラット化するたため、給与業務と福利厚生業務との横断的処理を試行するなどの準備を行った。</p>	<p>独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構は、中期計画に定めた業務の実施に当たり、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第31条の規定に基づき、平成26年度の業務運営に関する計画を以下のとおり定める。</p> <p>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</p> <p>(1) 業務の効率化・要員削減</p> <p>ア 中期計画に定める15%を目標として10%以上の要員削減を実施するため、前期中期目標期間の期末（平成22年度末）の人員数（316人）に対して、中期目標期間の各年度を平均して2%以上の要員削減を実施することとしており、平成26年度においては、以下のとおり、2%（7人）の人員削減を行う。</p> <p>(7) 本部については、ポストの削減を行うとともに、平成26年度における係の統合等について検討を行う。</p> <p>(4) 支部については、ポストの削減を行うとともに、平成26年度における課・係の統合等について検討を行う。</p> <p>・平成22年度末人員数316人から平成23年度及び平成24年度の2年間にわたる削減数12人を減じた人員数304人に対し、各年度平均2%に当たる6人を削減して、人員数を298人とした。これにより平成25年度計画に掲げている2%（6人）の人員削減を達成した。</p> <p>・平成26年度末人員数316人から平成23年度～平成25年度の3年間にわたる削減数18人を減じた人員数298人に対し、各年度平均2%に当たる7人を削減して、人員数を291人とした。これにより平成26年度計画に掲げている2%（7人）の人員削減を達成</p> <p>・「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を受け、平成27年7月の組織改編に向け、支部組織をフラット化するたため、給与業務と福利厚生業務との横断的処理を試行するなどの準備を行った。</p>	<p>独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構は、中期計画に定めた業務の実施に当たり、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第31条の規定に基づき、平成26年度の業務運営に関する計画を以下のとおり定める。</p> <p>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</p> <p>(1) 業務の効率化・要員削減</p> <p>ア 中期計画に定める15%を目標として10%以上の要員削減を実施するため、前期中期目標期間の期末（平成22年度末）の人員数（316人）に対して、中期目標期間の各年度を平均して2%以上の要員削減を実施することとしており、平成26年度においては、以下のとおり、2%（7人）の人員削減を行う。</p> <p>(7) 本部については、ポストの削減を行うとともに、平成26年度における係の統合等について検討を行う。</p> <p>(4) 支部については、ポストの削減を行うとともに、平成26年度における課・係の統合等について検討を行う。</p> <p>・平成22年度末人員数316人から平成23年度及び平成24年度の2年間にわたる削減数12人を減じた人員数304人に対し、各年度平均2%に当たる6人を削減して、人員数を298人とした。これにより平成25年度計画に掲げている2%（6人）の人員削減を達成した。</p> <p>・平成26年度末人員数316人から平成23年度～平成25年度の3年間にわたる削減数18人を減じた人員数298人に対し、各年度平均2%に当たる7人を削減して、人員数を291人とした。これにより平成26年度計画に掲げている2%（7人）の人員削減を達成</p> <p>・「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を受け、平成27年7月の組織改編に向け、支部組織をフラット化するたため、給与業務と福利厚生業務との横断的処理を試行するなどの準備を行った。</p>	

イ 業務の一層の効率化を図るため、機構が保有する情報システム（在り方）の検討を行うとともに、新たな「業務・システム最適化」の実施に係る業務の見直しの実施を行う。

イ 業務の一層の効率化を図るため、新たな「業務・システム最適化」の実施に当たり、平成19年度に策定した最適化計画を見直し、次期システムの出稼書の作成等を行う。

イ 業務の一層の効率化を図るため、機構が保有する情報システム（在り方）の検討を行うとともに、新たな「業務・システム最適化」の実施に係る業務の見直しの実施を行う。

イ 業務の一層の効率化を図るため、機構が保有する情報システム（在り方）の検討を行うとともに、新たな「業務・システム最適化」の実施に係る業務の見直しの実施を行う。

イ 業務の一層の効率化を図るため、業務・システム最適化方針（ガイドライン）（平成18年3月31日各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議決定）に基づ

つき、機構が保有する情報セキュリティ対策の強化を図るため、情報セキュリティ対策の推進を図る。

また、情報セキュリティの強化を図るため、現行の制度・運用状況について検証を行う。

また、情報セキュリティの強化を図るため、引き続き強化を図る。

どしてこれに積極的に関与し、また、国が外部有識者を交えつつ検討し、出た結論に即して、最適な業務実施体制への移行のための所要の措置を確実に実施する。

機構組織の在り方に関する検討委員会を設置し、同委員会において業務実施調査の実施方針を決定し、業務内容等の実態調査を実施した。また、エルモについては「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」（平成24年1月閣議決定）において、平成26年4月に行政執行法人に移行することとされ、その移行に当たっては、合理化を徹底するとされ、今後、今後の在日米軍の動向や駐留軍等労働者のサービス低下を招くこととされていることから、本部・支節の既等の統廃合等を含む業務の効率化を進めることとしている。よって、本調査により取集した基礎データ等は、新体制の検討と準備に向けて活用することとし、なお、新たな法人への移行に向け、職員2名を国（防衛省）へ情報収集及び法整備等の作業を行うための派遣させている。

- 3 契約の点検・見直し
 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成21年11月17日閣議決定）に基づく取組を着手し、業務運営の効率化を図る。

平成23年9月8日に契約監視委員会を開催し、平成22年度契約及び複数年契約（平成21年度以前）を対象に契約状況の点検・見直しを行った。
 同委員会からのコメントに対する平成25年度契約に向けての具体的な取組については、本部において、調達業務の改善を図ることとし、支節の提示板に運用指示することとし、支節の提示板の活用、最寄りの地方防衛局等に提示を依頼し、可能であれば調達業務も併せて提示するなどの取組を実施することとした。
 平成25年2月15日にも契約監視委員会を開催し、平成25年度契約の事前点検を行った。

新法人への移行に向け、機構組織の在り方に関する検討委員会を活用し、新法人の組織の在り方を定め検討を行った。
 また、新法人移行に伴う国による最適な業務実施体制の検討（現在国が行っている事務のエルモへの移管）に職員2名を引き続き国（防衛省）へ派遣し、防衛省と他省庁との間の調整や法案整備に資する作業に従事させるとともに、所要の情報収集を行い、併せて新法人への移行に向けた業務の効率化及びそれらによる要員削減に向けた計画について準備を進めた。
 「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」（平成25年1月24日閣議決定）において「独立行政法人の制度及び組織の見直し」の基本的な方針は当面凍結されることとなったので、今後の見直し状況を踏まえながら引き続き国と連携して検討を進めることにしている。

- (3) 契約の点検・見直し
 契約監視委員会を開催し、契約状況の点検・見直しを行い、契約の適正化を推進するとともに、その結果等を公表する。

平成24年11月15日に契約監視委員会を開催し、平成23年度における競争性のない随量契約及び一者応札・一者応募並びに平成24年度において2か年度連続して一者応札となった契約状況について契約状況の点検・見直しを行った。
 同委員会からのコメントに対する平成25年度契約に向けての具体的な取組については、本部において、調達業務の改善を図ることとし、支節の提示板に運用指示することとし、支節の提示板の活用、最寄りの地方防衛局等に提示を依頼し、可能であれば調達業務も併せて提示するなどの取組を実施することとした。
 平成25年2月15日にも契約監視委員会を開催し、平成25年度契約の事前点検を行った。

議の下に設置されたワーキンググループや内閣府行政改革推進本部事務局が実施したヒアリングに国とともに参加し、エルモの組織におけるこれまでの人員削減やアウトソーシングの活用など事務・業務の合理化・効率化の取組などを説明を行った。
 また、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を受け、機構組織の在り方に関する検討委員会を立ち上げ、国と連携し、国と連携し、当該閣議決定で講ずべきとされた本部組織の部課の統合、業務グループにおいて、国と連携し、当該閣議決定で講ずべきとされた本部組織の部課の統合、定額課のフラット化、期間業務職員の見直し等について検討、各支節との調整及び意見の取りまとめを行い、平成27年度からの新組織及び業務処理の在り方の案を策定した。

- (3) 契約の点検・見直し
 契約監視委員会を開催し、契約状況の点検・見直しを行い、契約の適正化を推進するとともに、その結果等を公表する。

7月に契約監視委員会を開催し、平成24年度における随量契約53件（随量契約4件、一般競争49件）について、競争性のない随量契約、一者応札・一者応募となった契約等について点検・見直しを行った。
 同委員会から、一者応札・一者応募となった「職場生活に関する相談業務（3件）」及び「成人病予防健康診断（4件）」について、「任務等の記載内容等を見直しを検討し、幅広く参加できるようにすること。」及び「今後とも現在実施している取組を継続しつつ、当該事業をより多くの事業者に周知するための積極的なPR施策を検討すること。」との意見をを受け、仕書の見直し及びPR施策を検討した。
 一者応札・一者応募となった「職場生活に関する相談業務」及び「成人病予防健康診断」の仕書内容の検討に当たっては、入札参加を見送った業者が理由を聞き取り、相談業務は「在日米軍に所属する業務の継続を3年以上有する者」の条件を満たさないという理由で、成人病予防健康診断は、①基地内への出張出張をすための検診車や医師などの確保ができなかった、②他の企業や医師などの確保が困難であったため、検診を実施できなかった理由であった。
 検診した結果、相談業務は駐留軍等労働者の特殊性を考慮した条件であり、成人病予防健康診断は業者側の体制確保によるため、平成25年度は現状の仕書内容にて実施したが、今後も応札の状況を注視し、引き続き仕書内容の見直しを検討していくこととした。
 また、事業等に周知するための積極的なPR施策については、現在実施している取組を継続しつつ新たなPR施策について引き継ぎを検討していくこととした。

- ・契約監視委員会での点検・見直しの結果等について具体的な取組内容をホームページに公表した。
 このほか、契約の適正性・透明性を確保するための取組として、以下の情報を毎月ホームページに掲載した。

平成25年度に案を策定した平成27年7月の組織改編に向け、支部組織をフラット化するたため給与業務と福利厚生業務との横断的処理を試みるなどの準備を行った。

- (3) 契約の点検・見直し
 契約監視委員会を開催し、契約状況の点検・見直しを行い、契約の適正化を推進するとともに、その結果等を公表する。

平成26年12月8日に契約監視委員会を開催し、平成25年度における随量契約53件（随量契約8件、一般競争45件）について、競争性のない随量契約、一者応札・一者応募となった契約について点検・見直しを行った。
 一者応札・一者応募となった「職場生活に関する相談業務」の仕書内容については、これまで基地内の組織・業務・職場のルール・駐留軍等労働者独自の制度等を熟知している者が対応できるとの判断の下、相談業務は「在日米軍に所属する業務の継続を3年以上有する者」との条件を付して外部委託をしようとした。
 しかし、平成25年度の相談業務を大別すると、事務的な照会等が多くを占めている理由から「在日米軍に所属する業務の継続を3年以上有する者」の条件は必ずしも必要とは限らないと考え、仕様条件から除くこととした。

- ・契約監視委員会での点検・見直しの結果等について、競争性及び具体的な取組内容（入札公表期間の十分な確保、公表周知方法の改善、業者等からの働き取り及び競争参加資格の拡大）の状況をホームページに掲載した。

また、密接な関係にあると考えられる法人との契約に当たっては、一層の透明性の確保を求め、情報提供の在り方を検討する。

<p>する。</p> <p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成22年度の国(防衛省)と全駐留軍労働組合との団体交渉において、労働組合側からベビーシッター兼育児支援事業の導入について検討してほしいとの強い要望があった。 ・同事業は、一般財団法人ことも未来財団が行っているベビーシッター兼育児支援事業を活用し、同財団から割引券の発行を受け、ベビーシッター利用者に交付するというもの。 ・国からの要請を受け、同事業の導入の可否について検討した結果、駐留軍労働者の子育て及び女性労働者の雇用継続の促進に資するものであること、更に比較的経費も抑えられ、既定の運営費交付金で賄えるものであると見込まれた。 ・これを受け、平成23年5月及び6月、駐留軍労働者に対するニーズ調査を行ったところ、同事業の対象となる乳幼児又は小学3年生まで利用の児童を有する駐留軍労働者の約3割が利用したいとの結果が得られたことから、関係規定を整備の上、同年8月から同事業を導入した。 	<p>エ 退職準備研修について、年間の研修計画を作成し、効果的な実施を図ることにより、受講者に対するアンケート調査結果の満足度が90%以上となるよう努める。</p> <p>→</p> <p>・退職準備研修のプログラムの一等を踏まえた年間の研修計画を作成するとともに、各支部において</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 講師が受講者の特性に成じた講義を行うことや、受講者の性別、配偶者の扶養状況により実施日を分けて講義を実施 ② 過去に質問の多かった「退職手当制度等」の質問を強化するため、説明書のほか給与担当職員を数名会場内に配置 ③ 空調等会場の環境に配慮等の工夫を行い、7支部延べ17回実施、538人が受講した。 <p>・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を実施した。</p> <p>その結果、回答のあった501人のうち、490人の人から「よかった」又は「まあまあよかった」との回答を得ており、満足度90%以上を達成した。</p> <p><満足度：97.8%></p>	<p>エ 退職準備研修について、年間の研修計画を作成し、効果的な実施を図ることにより、受講者に対するアンケート調査結果の満足度が90%以上となるよう努める。</p> <p>→</p> <p>・各支部において、満足度向上に向けた新たな取組を継続し、受講者の意見を踏まえた取組を継続した取組を踏まえた年間の研修計画を作成した。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 「経済プラザ」等の講義内容に加え、新たに行政書士及び消費生活アドバイザーの資格を持つ講師に加え、消費生活アドバイザーの資格を有する若年エネのポイン、運送相続等の基礎知識について講義を実施、 ② 「元駐留軍労働者」の講話が聞き手との意見を交わす機会を設け、受講者の年齢構成等の講師に対し、事前に受講者の年齢構成等の情報を提供し、受講者により適切な講義内容となるよう工夫を行った。 ③ 7支部延べ15回実施、490人が受講した。 <p>・研修後に実施したアンケート調査の結果、回答のあった470人のうち「知りたい内容と違う」「研修時間が短い」など少数の意見があったものの、460人から「研修を受講して全体的に将来に役立つ」「老後を考える良い機会」など、研修を受講して「良かった」又は「まあまあ良かった」との回答を得ており、満足度90%以上を達成した。</p> <p><満足度：97.9%></p>
<p>する。</p> <p>→</p> <p>・平成25年7月、主要な米軍施設近隣の保育施設の運営情報を記載したリーフレット「エルモからの子育て支援情報」等を就学前の子どもを有する駐留軍労働者に配布した。</p> <p>・また、支部においては、窓口でリーフレット及び関係自治体の子育て関連のパンフレット等を閲覧又は問合せ先を紹介し、窓口においてリーフレット等を配布している旨周知した。</p> <p>・さらに、ホームページからもリーフレット、関係自治体の子育て窓口の情報等が得られるよう配置した。</p>	<p>エ 退職準備研修について、年間の研修計画を作成し、効果的な実施を図ることにより、受講者に対するアンケート調査結果の満足度が90%以上となるよう努める。</p> <p>→</p> <p>・各支部において、支部の新たな取組、前年度から継続した取組及び受講者の意見を踏まえた取組を考慮した年間の研修計画を作成した。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 「退職手当制度」において、講義の中で受講者自身の退職手当額を試算する内容を新たに追加、 ② 従来から実施していた「経済プラザ」の講義内容に加え、行政書士及び消費生活アドバイザーの資格を持つ講師により、現在、身近な問題となっている消費生活の実例や対応方法、家庭における省エネのポイント、将来必ず遭遇する運送相続等の基礎知識について講義を実施、 ③ アンケート結果で要望が多かった「経済プラザ」の年金制度に関する内容について、時間をかけ丁寧に実施するなど、効果的な研修となるよう工夫を行った。 <p>・研修後に実施したアンケート調査の結果、回答のあった461人のうち、研修対象者の幅が広がったこと、442人から「老後を考える良い機会」「運送に向けて認識できた」など、研修を受講して「良かった」又は「まあまあ良かった」との回答を得ており、満足度90%以上を達成した。</p> <p><満足度：95.9%></p>	<p>エ 退職準備研修について、年間の研修計画を作成し、効果的な実施を図ることにより、受講者に対するアンケート調査結果の満足度が90%以上となるよう努める。</p> <p>→</p> <p>・各支部において、支部の新たな取組、前年度から継続した取組及び受講者の意見を踏まえた取組を考慮した年間の研修計画を作成した。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 「退職手当制度」において、講義の中で受講者自身の退職手当額を試算する内容を新たに追加、 ② 従来から実施していた「経済プラザ」の講義内容に加え、行政書士及び消費生活アドバイザーの資格を持つ講師により、現在、身近な問題となっている消費生活の実例や対応方法、家庭における省エネのポイント、将来必ず遭遇する運送相続等の基礎知識について講義を実施、 ③ アンケート結果で要望が多かった「経済プラザ」の年金制度に関する内容について、時間をかけ丁寧に実施するなど、効果的な研修となるよう工夫を行った。 <p>・研修後に実施したアンケート調査の結果、回答のあった461人のうち、研修対象者の幅が広がったこと、442人から「老後を考える良い機会」「運送に向けて認識できた」など、研修を受講して「良かった」又は「まあまあ良かった」との回答を得ており、満足度90%以上を達成した。</p> <p><満足度：96.0%></p>
<p>する。</p> <p>→</p> <p>・平成23年8月8日に導入したベビーシッター兼育児支援事業については、一般財団法人ことも未来財団の同事業の終了により、エルモでも実施していた同事業も平成27年3月31日をもって終了した。</p>	<p>エ 退職準備研修について、年間の研修計画を作成し、効果的な実施を図ることにより、受講者に対するアンケート調査結果の満足度が90%以上となるよう努める。</p> <p>→</p> <p>・各支部において、支部の新たな取組、前年度から継続した取組及び受講者の意見を踏まえた取組を考慮した年間の研修計画を作成した。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 「退職手当制度」において、講義の中で受講者自身の退職手当額を試算する内容を新たに追加、 ② 従来から実施していた「経済プラザ」の講義内容に加え、行政書士及び消費生活アドバイザーの資格を持つ講師により、現在、身近な問題となっている消費生活の実例や対応方法、家庭における省エネのポイント、将来必ず遭遇する運送相続等の基礎知識について講義を実施、 ③ アンケート結果で要望が多かった「経済プラザ」の年金制度に関する内容について、時間をかけ丁寧に実施するなど、効果的な研修となるよう工夫を行った。 <p>・研修後に実施したアンケート調査の結果、回答のあった461人のうち、研修対象者の幅が広がったこと、442人から「老後を考える良い機会」「運送に向けて認識できた」など、研修を受講して「良かった」又は「まあまあ良かった」との回答を得ており、満足度90%以上を達成した。</p> <p><満足度：96.0%></p>	<p>エ 退職準備研修について、年間の研修計画を作成し、効果的な実施を図ることにより、受講者に対するアンケート調査結果の満足度が90%以上となるよう努める。</p> <p>→</p> <p>・各支部において、支部の新たな取組、前年度から継続した取組及び受講者の意見を踏まえた取組を考慮した年間の研修計画を作成した。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 「退職手当制度」において、講義の中で受講者自身の退職手当額を試算する内容を新たに追加、 ② 従来から実施していた「経済プラザ」の講義内容に加え、行政書士及び消費生活アドバイザーの資格を持つ講師により、現在、身近な問題となっている消費生活の実例や対応方法、家庭における省エネのポイント、将来必ず遭遇する運送相続等の基礎知識について講義を実施、 ③ アンケート結果で要望が多かった「経済プラザ」の年金制度に関する内容について、時間をかけ丁寧に実施するなど、効果的な研修となるよう工夫を行った。 <p>・研修後に実施したアンケート調査の結果、回答のあった461人のうち、研修対象者の幅が広がったこと、442人から「老後を考える良い機会」「運送に向けて認識できた」など、研修を受講して「良かった」又は「まあまあ良かった」との回答を得ており、満足度90%以上を達成した。</p> <p><満足度：96.0%></p>
<p>する。</p> <p>→</p> <p>・平成22年度の国(防衛省)と全駐留軍労働組合との団体交渉において、労働組合側からベビーシッター兼育児支援事業の導入について検討してほしいとの強い要望があった。</p> <p>・同事業は、一般財団法人ことも未来財団が行っているベビーシッター兼育児支援事業を活用し、同財団から割引券の発行を受け、ベビーシッター利用者に交付するというもの。</p> <p>・国からの要請を受け、同事業の導入の可否について検討した結果、駐留軍労働者の子育て及び女性労働者の雇用継続の促進に資するものであること、更に比較的経費も抑えられ、既定の運営費交付金で賄えるものであると見込まれた。</p> <p>・これを受け、平成23年5月及び6月、駐留軍労働者に対するニーズ調査を行ったところ、同事業の対象となる乳幼児又は小学3年生まで利用の児童を有する駐留軍労働者の約3割が利用したいとの結果が得られたことから、関係規定を整備の上、同年8月から同事業を導入した。</p>	<p>エ 退職準備研修について、年間の研修計画を作成し、効果的な実施を図ることにより、受講者に対するアンケート調査結果の満足度が90%以上となるよう努める。</p> <p>→</p> <p>・退職準備研修のプログラムの一等を踏まえた年間の研修計画を作成するとともに、各支部において</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 講師が受講者の特性に成じた講義を行うことや、受講者の性別、配偶者の扶養状況により実施日を分けて講義を実施 ② 過去に質問の多かった「退職手当制度等」の質問を強化するため、説明書のほか給与担当職員を数名会場内に配置 ③ 空調等会場の環境に配慮等の工夫を行い、7支部延べ17回実施、538人が受講した。 <p>・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を実施した。</p> <p>その結果、回答のあった501人のうち、490人の人から「よかった」又は「まあまあよかった」との回答を得ており、満足度90%以上を達成した。</p> <p><満足度：97.8%></p>	<p>エ 退職準備研修について、年間の研修計画を作成し、効果的な実施を図ることにより、受講者に対するアンケート調査結果の満足度が90%以上となるよう努める。</p> <p>→</p> <p>・各支部において、支部の新たな取組、前年度から継続した取組及び受講者の意見を踏まえた取組を考慮した年間の研修計画を作成した。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 「退職手当制度」において、講義の中で受講者自身の退職手当額を試算する内容を新たに追加、 ② 従来から実施していた「経済プラザ」の講義内容に加え、行政書士及び消費生活アドバイザーの資格を持つ講師により、現在、身近な問題となっている消費生活の実例や対応方法、家庭における省エネのポイント、将来必ず遭遇する運送相続等の基礎知識について講義を実施、 ③ アンケート結果で要望が多かった「経済プラザ」の年金制度に関する内容について、時間をかけ丁寧に実施するなど、効果的な研修となるよう工夫を行った。 <p>・研修後に実施したアンケート調査の結果、回答のあった461人のうち、研修対象者の幅が広がったこと、442人から「老後を考える良い機会」「運送に向けて認識できた」など、研修を受講して「良かった」又は「まあまあ良かった」との回答を得ており、満足度90%以上を達成した。</p> <p><満足度：96.0%></p>
<p>する。</p> <p>→</p> <p>・平成25年7月、主要な米軍施設近隣の保育施設の運営情報を記載したリーフレット「エルモからの子育て支援情報」等を就学前の子どもを有する駐留軍労働者に配布した。</p> <p>・また、支部においては、窓口でリーフレット及び関係自治体の子育て関連のパンフレット等を閲覧又は問合せ先を紹介し、窓口においてリーフレット等を配布している旨周知した。</p> <p>・さらに、ホームページからもリーフレット、関係自治体の子育て窓口の情報等が得られるよう配置した。</p>	<p>エ 退職準備研修について、年間の研修計画を作成し、効果的な実施を図ることにより、受講者に対するアンケート調査結果の満足度が90%以上となるよう努める。</p> <p>→</p> <p>・各支部において、支部の新たな取組、前年度から継続した取組及び受講者の意見を踏まえた取組を考慮した年間の研修計画を作成した。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 「退職手当制度」において、講義の中で受講者自身の退職手当額を試算する内容を新たに追加、 ② 従来から実施していた「経済プラザ」の講義内容に加え、行政書士及び消費生活アドバイザーの資格を持つ講師により、現在、身近な問題となっている消費生活の実例や対応方法、家庭における省エネのポイント、将来必ず遭遇する運送相続等の基礎知識について講義を実施、 ③ アンケート結果で要望が多かった「経済プラザ」の年金制度に関する内容について、時間をかけ丁寧に実施するなど、効果的な研修となるよう工夫を行った。 <p>・研修後に実施したアンケート調査の結果、回答のあった461人のうち、研修対象者の幅が広がったこと、442人から「老後を考える良い機会」「運送に向けて認識できた」など、研修を受講して「良かった」又は「まあまあ良かった」との回答を得ており、満足度90%以上を達成した。</p> <p><満足度：95.9%></p>	<p>エ 退職準備研修について、年間の研修計画を作成し、効果的な実施を図ることにより、受講者に対するアンケート調査結果の満足度が90%以上となるよう努める。</p> <p>→</p> <p>・各支部において、支部の新たな取組、前年度から継続した取組及び受講者の意見を踏まえた取組を考慮した年間の研修計画を作成した。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 「退職手当制度」において、講義の中で受講者自身の退職手当額を試算する内容を新たに追加、 ② 従来から実施していた「経済プラザ」の講義内容に加え、行政書士及び消費生活アドバイザーの資格を持つ講師により、現在、身近な問題となっている消費生活の実例や対応方法、家庭における省エネのポイント、将来必ず遭遇する運送相続等の基礎知識について講義を実施、 ③ アンケート結果で要望が多かった「経済プラザ」の年金制度に関する内容について、時間をかけ丁寧に実施するなど、効果的な研修となるよう工夫を行った。 <p>・研修後に実施したアンケート調査の結果、回答のあった461人のうち、研修対象者の幅が広がったこと、442人から「老後を考える良い機会」「運送に向けて認識できた」など、研修を受講して「良かった」又は「まあまあ良かった」との回答を得ており、満足度90%以上を達成した。</p> <p><満足度：96.0%></p>

(4) 駐留軍労働者を支援とした退職準備研修の効率的な実施。その際、受講者の満足度が90%以上となるよう努める。

(5) その他福利厚生施策の取組の推進

オ 心の健康相談その他の駐留軍等労働者のメンタルヘルス対策への取組を国と連携して推進する。

→

・心の健康相談の電話受付時間について、24時間

オ 心の健康相談その他の駐留軍等労働者のメンタルヘルス対策への取組を国と連携して推進する。

→

・心の健康に係る相談業務を引き続き実施すると

オ 心の健康相談その他の駐留軍等労働者のメンタルヘルス対策への取組を国と連携して推進する。

→

・心の健康に係る相談業務を前年度に引き続き実施

オ 心の健康相談その他の駐留軍等労働者のメンタルヘルス対策への取組を国と連携して推進する。

→

・心の健康に係る相談業務を前年度に引き続き実施

<p>施すとともに、駐留軍等労働者自身の心身状態に気付いてもらい、心の健康相談に繋がってヘルスチェックシートを作成し、全駐留軍等労働者に配布した。</p>	<p>ともに、8月、国と連携して、駐留軍等労働者自身の心身状態に気付いてもらい、心の健康相談につなげていくことを狙いとして、平成23年度に配布したメンタルヘルスセルフチェックシートを改めて全駐留軍等労働者に配布した。なお、配布後の相談件数は、7月の222件から8月は311件と増加した。</p> <p>さらに、平成24年度に配布したメンタルヘルス小冊子を増刷し、新規採用者に配布した。その他の取組として、心の健康相談及び職場生活相談業務の周知を目的としたポケットカードを作成し、配布した。</p>	<p>ともに、8月、国と連携して、駐留軍等労働者自身の心身状態に気付いてもらい、心の健康相談につなげていくことを狙いとして、平成23年度に配布したメンタルヘルスセルフチェックシートを改めて全駐留軍等労働者に配布した。なお、配布後の相談件数は、7月の222件から8月は311件と増加した。</p> <p>さらに、平成24年度に配布したメンタルヘルス小冊子を増刷し、新規採用者に配布した。その他の取組として、心の健康相談及び職場生活相談業務の周知を目的としたポケットカードを作成し、配布した。</p> <p>① 心の健康相談の電話受付時間について、平成26年度から毎日24時間とすることを検討し、決定した。</p> <p>② 心の健康相談の電話受付時間について、平地方、心の病気の予防・改善などの情報提供及び現状分析については、ストレスチェック調査を実施している民間業者に対し実施方式、設置及び分析内容及び市場価格等の調査を行った。</p>	<p>施すとともに、国と連携し、新たにメンタルヘルス小冊子を作成し、11月末までに全駐留軍等労働者約2万6千人に配布した。メンタルヘルス小冊子は、まず、心の病気が増加傾向にあることを丁寧に示し、駐留軍等労働者自身がストレスの要因や心の病気の発症等について理解し、心の上での病気の予防という観点から「ストレスとのつきあい方」などのポイントを紹介し、最後に「相談することの大切さ」を知ってもらう、心の健康相談窓口等の案内をしている。</p> <p>小冊子を配布した11月の心の健康に係る相談実績は前月の16件から30件へ倍増した。</p>	<p>ともに、8月、国と連携して、駐留軍等労働者自身の心身状態に気付いてもらい、心の健康相談につなげていくことを狙いとして、国と連携してメンタルヘルスセルフチェックシートを作成し、全駐留軍等労働者に配布した。</p>
<p>第3 予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画 別紙1～別紙3のとおり</p>	<p>第3 予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画 別紙1～別紙3のとおり</p>	<p>第3 予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画 別紙1～別紙3のとおり</p>	<p>第3 予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画 別紙1～別紙3のとおり</p>	<p>第3 予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画 別紙1～別紙3のとおり</p>
<p>第4 短期借入金限度額 短期借入金の限度額は3億円とし、運営費交付金の受入れが遅延する場合や予想外の退職手当の支給等に用いるものとする。</p>	<p>第4 短期借入金限度額 短期借入金の限度額は3億円とし、運営費交付金の受入れが遅延する場合や予想外の退職手当の支給等に用いるものとする。</p>	<p>第4 短期借入金限度額 短期借入金の限度額は3億円とし、運営費交付金の受入れが遅延する場合や予想外の退職手当の支給等に用いるものとする。</p>	<p>第4 短期借入金限度額 短期借入金の限度額は3億円とし、運営費交付金の受入れが遅延する場合や予想外の退職手当の支給等に用いるものとする。</p>	<p>第4 短期借入金限度額 短期借入金の限度額は3億円とし、運営費交付金の受入れが遅延する場合や予想外の退職手当の支給等に用いるものとする。</p>
<p>第5 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産の処分に関する計画 平成23年度中に旧コザ支部の土地及び建物等を国庫に納付する。</p>	<p>第5 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産の処分に関する計画 平成23年度中に旧コザ支部の土地及び建物等を国庫に納付する。</p>	<p>第5 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産の処分に関する計画 平成23年度中に旧コザ支部の土地及び建物等を国庫に納付する。</p>	<p>第5 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産の処分に関する計画 平成23年度中に旧コザ支部の土地及び建物等を国庫に納付する。</p>	<p>第5 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産の処分に関する計画 平成23年度中に旧コザ支部の土地及び建物等を国庫に納付する。</p>
<p>第3 予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画 別紙1～別紙3のとおり</p>	<p>第3 予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画 別紙1～別紙3のとおり</p>	<p>第3 予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画 別紙1～別紙3のとおり</p>	<p>第3 予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画 別紙1～別紙3のとおり</p>	<p>第3 予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画 別紙1～別紙3のとおり</p>

員の給与水準を下回っている。
 人件費についても、前期中期目標期間の最終年度である平成22年度に対し2.3%の抑制となっている。
 ・「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成22年11月1日閣議決定)に基づき、役員報酬の給与等の水準をホームページ及び広報誌により公表した。

また、政府における総人件費削減の取組を踏まえて、役員報酬の給与について必要な見直しを行う。

- ・エルモは特定独立行政法人であり、役員報酬の身分は国家公務員であることから、給与等の支給基準の制定・改定に当たっては、人事院勧告に基づき国家公務員の給与と制度を十分考慮し実施しており、平成24年2月29日に成立した国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)を踏まえ、役員報酬規則及び職員給与規則を改正し、役員及び40歳以上の職員に適用する法律を改正し、役員及び40歳以上の職員の俸給月額について平均0.23%の引下げを実施した。

(4) 内部統制の充実・強化
 内部統制については、従来の体制について見直しを行い、更なる充実・強化を図る。

- ・平成23年5月に役員及び民間有識者をメンバーとする新たな内部統制委員会を設置し、①理事長のマネジメントに係る環境の整備 ②業務遂行上のリスクの洗い出し ③リスクに対するコントロール ④コンプライアンスの有効性の評価 ⑤法令遵守の強化 ⑥実施することとした。
 また、平成23年9月に内部統制の基本方針、内部統制事項並びに内部統制のモニタリング及び評価等を定めた内部統制要領を制定し、同年10月から運用を開始した。

となっており、
 ・「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成22年11月1日閣議決定)に基づき、役員報酬の給与等の水準をホームページ及び広報誌により公表した。

また、政府における総人件費削減の取組を踏まえて、役員報酬の給与について必要な見直しを行う。

- ・エルモは特定独立行政法人であり、役員報酬の身分は国家公務員であることから、給与等の支給基準の制定・改定に当たっては、人事院勧告に基づき国家公務員の給与と制度を十分考慮し実施しており、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)の制定及び国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)の改正を踏まえ、役員報酬規則、役員退職手当規則及び職員給与規則を改正し、以下の事項について実施した。
 ・ 役員報酬について9.77%の引下げ
 ・ 職員報酬について9.77%の引下げ
 ・ 7%の引下げ及び俸給の特例調整額(管理職手当)について10%の引下げ
 ・ 役員及び40歳以上の職員の俸給月額、引下げに伴う年間給与額の調整として、格差分を平成24年6月支給の期末手当から差引く
 ・ 平成24年4月において30歳未満の職員については最大2号俸、30歳以上36歳未満の職員については最大1号俸、給与構造改革により抑制されてきた昇給を回復
 ・ 役員退職手当について2%の引下げ

(3) 内部統制の充実・強化
 内部統制については、平成23年5月に新たに設置した内部統制委員会の下、引き続き内部統制事項の適正な運用を行い、必要があれば見直しを行う。

- ・エルモにおける内部統制要領を平成23年10月から運用しており、6月開催の内部統制委員会においては内部統制要領が良好に運用されている状況が報告されたことにも、新たな指摘や提案がなされたことから、平成23年度末監査報告書における意見及び第23回評価委員会の審議を踏まえ、同要領の見直しを行い、次のとおり一部改正を行った。
 ① 内部統制要領の記述の明確化
 ② 迅速な報告の担保強化
 ③ 内部統制事項実施状況の定例報告化

となっており、
 ・「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成22年11月1日閣議決定)に基づき、役員報酬の給与等の水準をホームページ及び広報誌により公表した。

また、政府における総人件費削減の取組を踏まえて、役員報酬の給与について必要な見直しを行う。

- ・エルモは特定独立行政法人であり、役員報酬の身分は国家公務員であることから、給与等の支給基準の制定・改定に当たっては、人事院勧告に基づき国家公務員の給与と制度を十分考慮し実施しており、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)の制定を踏まえ、職員給与規則を改正し、以下の事項について実施した。
 ・ 役員報酬について9.77%の引下げ
 ・ 職員報酬について9.77%の引下げ
 ・ 7%の引下げ及び俸給の特例調整額(管理職手当)について10%の引下げ
 ・ 高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減
 ・ 平成25年4月において31歳以上39歳未満の職員については最大1号俸、給与構造改革により抑制されてきた昇給を回復
 ・ 55歳を超え、職員の昇給についてその者の勤務成績が特に良好である場合に限り、行い、標準の勤務成績では昇給を停止

(3) 内部統制の充実・強化
 内部統制については、内部統制委員会の下、平成24年度に報告の定期化などの見直しを行った内部統制事項の適正な運用を行う。

- ・報告の定期化などの見直しを行い、改正した内部統制要領を平成24年9月から運用しており、6月開催の内部統制委員会においては、本報における統制環境に係る新たな実施内容として、「役員等会議等の議事録を各支部長へ送付し、支部長がマネジメントを発揮できる環境整備を実施した」など、平成24年度下半期の本部・支所における内部統制事項の実施状況について報告がなされ、審議を行った。
 また、監査委員から提出された平成24年度評価報告書の審議、平成25年度計画における内部統制の充実のための施策(内部統制に係る支部に対する巡回講習)に係る審議がなされた。なお、巡回講習については、本部における教育を実施の上、7支所全てを平成25年度に実施した。

員の給与水準を下回っている。
 人件費についても、前期中期目標期間の最終年度である平成22年度に対し6.6%の抑制となっている。
 ・「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成22年11月1日閣議決定)に基づき、役員報酬の給与等の水準をホームページ及び広報誌により公表した。

また、政府における総人件費削減の取組を踏まえて、役員報酬の給与について必要な見直しを行う。

- ・エルモは特定独立行政法人であり、役員報酬の身分は国家公務員であることから、給与等の支給基準の制定・改定に当たっては、人事院勧告に基づき国家公務員の給与と制度を十分考慮し実施しており、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)を踏まえ、役員報酬規則及び職員給与規則を改正し、以下の事項について実施した。
 ・ 役員報酬について200円から600円の引上げ
 ・ 職員の俸給額を平均0.3%引上げ(3級以上の職員の高位の号俸及び再任用職員については改定なし)
 ・ 職員報酬について27年1月1日における昇給の号俸数を1号俸抑制
 ・ 交通用費使用者に係る通勤手当について、使用距離に応じて100円から7,100円の引上げ
 ・ 役員報酬の期末手当の支給月数について0.15月分の引上げ、3.10月に
 ・ 職員の勤続手当の支給月数について0.15月分の引上げ、4.10月に

(3) 内部統制の充実・強化
 内部統制については、内部統制委員会の下、引き続き内部統制事項(統制環境の整備、情報セキュリティの確保、文書管理の徹底等)の適正な運用を行う。

- ・改正した内部統制要領を平成24年9月から運用しており、5月開催の内部統制委員会においては、本部における統制に係る新たな実施内容として、「契約・経理業務の適切な処理に資するよう、企業会計システムに情報セキュリティ機能を追加する等の改修を行い、業務処理の基盤整備を図った」など、平成25年度下半期の本部・支所における内部統制事項の実施状況について報告がなされ、審議を行った。
 また、監査委員から提出された平成25年度評価報告書の審議がなされた。

5 事業の透明性の確保等
 複数の候補からの選択を要する事業の実施期に当たっては、第三者委員会を設置するなど適切な方法により事前・事業の実施期

期中・完了後の評価を行い、評価結果を事業の選定・実施・実施の透明性の確保等に努める。

第9 中期計画以外の業務実績等
1 内部統制の充実・強化

<p>・組織にとって重要な情報等の把握状況</p> <p>↓</p> <p>・定期的に関連する各種会議において、理事長は各部各課等から業務案件の現状及び今後の対応について説明・報告を受け、処理方針を個別具体的に指示している。</p> <p>・法人のミミクションの役職員に対する周知徹底状況</p> <p>↓</p> <p>・各種会議における指示、決定事項は各部長、課長等が部署に持ち帰り、各担当者に具体的な処理を指示している。</p> <p>↓</p> <p>・各支部署に対しては会議資料をその都度送付し、情報の共有と周知を図っている。エルモ全体毎年1回以上支部長会議を開催し、エルモ全体の業務の把握、情報・意見交換等を行い、本部と各支部署との連絡の緊密化を図っている。理事長は研修等及び各支部署を巡視の際には訓示を行い、エルモのミミクションについて周知徹底を図っている。</p> <p>・法人のミミクションや中期目標の達成を阻害する要因（リスク）の洗い出しの状況並びに組織全体として取組むべき重要なリスクの把握・対応状況</p> <p>↓</p> <p>・法的・継続的な労働提供を阻害する要因（リスク）とこれに対する措置を、本部及び各支部署から洗い出し、内部統制事項として取りまとめ、内部統制要領を制定した。</p> <p>↓</p> <p>・内部統制要領において、内部統制責任者は通常の業務運営に当たって内部統制事項の実施状況を確認し、委員会に報告することとしており、日常的なリスク発生の防止及びリスク発生時の早期発見に努めるなど組織全体として重要なリスクの把握・対応を行っている。</p>	<p>・組織にとって重要な情報等の把握状況</p> <p>↓</p> <p>・定期的に関連する各種会議において、理事長は各部各課等から業務案件の現状及び今後の対応について説明・報告を受け、処理方針を個別具体的に指示している。</p> <p>・法人のミミクションの役職員に対する周知徹底状況</p> <p>↓</p> <p>・各種会議における指示、決定事項は各部長、課長等が部署に持ち帰り、各担当者に具体的な処理を指示している。</p> <p>↓</p> <p>・各支部署に対しては会議資料をその都度送付し、情報の共有と周知を図っている。エルモ全体の業務の把握、情報・意見交換等を行い、本部と各支部署との連絡の緊密化を図っている。理事長は研修等及び各支部署を巡視の際には訓示を行い、エルモのミミクションについて周知徹底を図っている。</p> <p>・法人のミミクションや中期目標の達成を阻害する要因（リスク）の洗い出しの状況並びに組織全体として取組むべき重要なリスクの把握・対応状況</p> <p>↓</p> <p>・前年度に制定した内部統制要領において、通常の業務運営に当たって、内部統制事項の実施状況を把握し、組織全体として重要なリスクの把握・対応を行っている。</p> <p>↓</p> <p>・エルモにおけるリスクは、役職員の倫理行動規程の逸脱といった法令遵守を阻害する要因に加え、給与計算の遅延など駐留軍等労働者に対するサービスが滞ること及びそれにより駐留軍等労働者、在日米軍や主務省からの信頼を失うこととあり、これらのリスクを踏まえ、優先的に対応すべき重要な課題とこれに対する措置を内部統制事項として取りまとめ、同要領を運用している。</p>	<p>・組織にとって重要な情報等の把握状況</p> <p>↓</p> <p>・定期的に関連する各種会議において、理事長は各部各課等から業務案件の現状及び今後の対応について説明・報告を受け、処理方針を個別具体的に指示している。</p> <p>・法人のミミクションの役職員に対する周知徹底状況</p> <p>↓</p> <p>・各種会議における指示、決定事項は各部長、課長等が部署に持ち帰り、各担当者に具体的な処理を指示している。</p> <p>↓</p> <p>・各支部署に対しては会議資料をその都度送付し、情報の共有と周知を図っている。エルモ全体の業務の把握、情報・意見交換等を行い、本部と各支部署との連絡の緊密化を図っている。理事長は研修等及び各支部署を巡視の際には訓示を行い、エルモのミミクションについて周知徹底を図っている。</p> <p>・法人のミミクションや中期目標の達成を阻害する要因（リスク）の洗い出しの状況並びに組織全体として取組むべき重要なリスクの把握・対応状況</p> <p>↓</p> <p>・平成23年10月に制定した内部統制要領において、通常の業務運営に当たって、内部統制事項の実施状況を確認するものとし、組織全体として重要なリスクの把握・対応を行っている。</p> <p>↓</p> <p>・エルモにおけるリスクは、役職員の倫理行動規程の逸脱といった法令遵守を阻害する要因に加え、給与計算の遅延など駐留軍等労働者に対するサービスが滞ること及びそれにより駐留軍等労働者、在日米軍や主務省からの信頼を失うこととあり、これらの洗い出ししたリスクを踏まえ、組織全体で優先的に対応すべき重要なリスクを把握した上で、これらのリスクに対する措置を内部統制事項として取りまとめ、同要領を運用している。</p> <p>↓</p> <p>例えば、駐留軍等労働者の雇用管理情報システムの入力業務に係るリスクとしては、誤りや不正等によるエルモへの駐留軍等労働者からの信頼の低下・喪失が考えられ、その対応策として内容に誤りがないよう複数名で確認する等の措置を採っている。</p>	<p>・組織にとって重要な情報等の把握状況</p> <p>↓</p> <p>・定期的に関連する各種会議において、理事長は各部各課等から業務案件の現状及び今後の対応について説明・報告を受け、処理方針を個別具体的に指示している。</p> <p>・法人のミミクションの役職員に対する周知徹底状況</p> <p>↓</p> <p>・各種会議における指示、決定事項は各部長、課長等が部署に持ち帰り、各担当者に具体的な処理を指示している。</p> <p>↓</p> <p>・各支部署に対しては会議資料をその都度送付し、情報の共有と周知を図っている。エルモ全体の業務の把握、情報・意見交換等を行い、本部と各支部署との連絡の緊密化を図っている。理事長は研修等及び各支部署を巡視の際には訓示を行い、エルモのミミクションについて周知徹底を図っている。</p> <p>・法人のミミクションや中期目標の達成を阻害する要因（リスク）の洗い出しの状況並びに組織全体として取組むべき重要なリスクの把握・対応状況</p> <p>↓</p> <p>・平成23年10月に制定した内部統制要領において、通常の業務運営に当たって、内部統制事項の実施状況を確認するものとし、組織全体として重要なリスクの把握・対応を行っている。</p> <p>↓</p> <p>・エルモにおけるリスクは、役職員の倫理行動規程の逸脱といった法令遵守を阻害する要因に加え、給与計算の遅延など駐留軍等労働者に対するサービスが滞ること及びそれにより駐留軍等労働者、在日米軍や主務省からの信頼を失うこととあり、これらの洗い出ししたリスクを踏まえ、組織全体で優先的に対応すべき重要なリスクを把握した上で、これらのリスクに対する措置を内部統制事項として取りまとめ、同要領を運用している。</p> <p>↓</p> <p>例えば、駐留軍等労働者の雇用管理情報システムの入力業務に係るリスクとしては、誤りや不正等によるエルモへの駐留軍等労働者からの信頼の低下・喪失が考えられ、その対応策として内容に誤りがないよう複数名で確認する等の措置を採っている。</p>	<p>・組織にとって重要な情報等の把握状況</p> <p>↓</p> <p>・定期的に関連する各種会議において、理事長は各部各課等から業務案件の現状及び今後の対応について説明・報告を受け、処理方針を個別具体的に指示している。</p> <p>・法人のミミクションの役職員に対する周知徹底状況</p> <p>↓</p> <p>・各種会議における指示、決定事項は各部長、課長等が部署に持ち帰り、各担当者に具体的な処理を指示している。</p> <p>↓</p> <p>・各支部署に対しては会議資料をその都度送付し、情報の共有と周知を図っている。エルモ全体の業務の把握、情報・意見交換等を行い、本部と各支部署との連絡の緊密化を図っている。理事長は研修等及び各支部署を巡視の際には訓示を行い、エルモのミミクションについて周知徹底を図っている。</p> <p>・法人のミミクションや中期目標の達成を阻害する要因（リスク）の洗い出しの状況並びに組織全体として取組むべき重要なリスクの把握・対応状況</p> <p>↓</p> <p>・平成23年10月に制定した内部統制要領において、通常の業務運営に当たって、内部統制事項の実施状況を確認するものとし、組織全体として重要なリスクの把握・対応を行っている。</p> <p>↓</p> <p>・エルモにおけるリスクは、役職員の倫理行動規程の逸脱といった法令遵守を阻害する要因に加え、給与計算の遅延など駐留軍等労働者に対するサービスが滞ること及びそれにより駐留軍等労働者、在日米軍や主務省からの信頼を失うこととあり、これらの洗い出ししたリスクを踏まえ、組織全体で優先的に対応すべき重要なリスクを把握した上で、これらのリスクに対する措置を内部統制事項として取りまとめ、同要領を運用している。</p> <p>↓</p> <p>例えば、駐留軍等労働者の雇用管理情報システムの入力業務に係るリスクとしては、誤りや不正等によるエルモへの駐留軍等労働者からの信頼の低下・喪失が考えられ、その対応策として内容に誤りがないよう複数名で確認する等の措置を採っている。</p> <p>平成26年度には、リスクの網羅的洗い出しと洗い出ししたリスクの評価を行うという、リスクの再点検を実施し、内部統制の推進に努めた。</p>
<p>・内部監査の状況</p> <p>↓</p> <p>・内部統制委員会における監視委員として、内部統制のモニタリングの役割も担いつつ内部監査を実施している。</p> <p>① 業務運営の効率化 ② 財務諸表</p>	<p>・内部監査の状況</p> <p>↓</p> <p>・内部統制委員会における監視委員として、内部統制のモニタリングの役割も担いつつ内部監査を実施している。</p> <p>① 業務運営の効率化 ② 財務諸表</p>	<p>・内部監査の状況</p> <p>↓</p> <p>・内部統制委員会における監視委員として、内部統制のモニタリングの役割も担いつつ内部監査を実施している。</p> <p>① 業務運営の効率化 ② 財務諸表</p>	<p>・内部監査の状況</p> <p>↓</p> <p>・内部統制委員会における監視委員として、内部統制のモニタリングの役割も担いつつ内部監査を実施している。</p> <p>① 業務運営の効率化 ② 財務諸表</p>	<p>・内部監査の状況</p> <p>↓</p> <p>・内部統制委員会における監視委員として、内部統制のモニタリングの役割も担いつつ内部監査を実施している。</p> <p>① 業務運営の効率化 ② 財務諸表</p>

<p>③ 駐留専等労働者に係る福利厚生事業の状況</p> <p>④ 契約業務</p> <p>⑤ 保有資産管理の状況</p> <p>⑥ 内部統制の充実・強化の状況</p> <p>⑦ 新たな組織への移行に当たったの対応状況を重視事項として、本部及び各支部の実地監査及び書面監査を実施した。</p> <p>⑧ 内部統制については、定例会議における業務の進捗状況の確認、各種通知等の周知により情報の共有化及び共通認識の保持が図られており、リスク対応についても内部統制要領に掲げる統制方法が適切に実施されていたため、是正又は改善を要する事項はなかった。</p>	<p>・法人の長の取組状況及びび法人・監事の積極的な取組状況</p> <p>・理事長は、確実な業務運営に努めるべく、役員に業務の進捗を報告させ、指示を下し、方針を決定し、法人の長としての指導力を遺憾なく発揮している。</p> <p>・新たに内部統制委員会を設置し、積極的に内部統制の充実・強化に向け取り組んでいる。</p> <p>・監事は、監査の実施に当たり、特に「内部統制に係る体制の充実・強化の状況」及び「理事長のマネジメントの状況」に留意して、監査を実施した。</p>	<p>・法人の長の取組状況及びび法人・監事の積極的な取組状況</p> <p>・理事長は、研修及び各支部を巡視する際に訓辞を行い、エルモの使命について職員へ周知を図っている。</p> <p>・監事は支部監査の際、事務事業の実施状況を担当管理者から聴取するとともに、担当役員等からも聴取・対話を行い課題の把握を行っている。また、前年度監査報告書で監事が所見を述べた事項について、進捗状況を確認するなどフォローアップに努めた。</p>	<p>・公益法人等への会費の支出の見直し・点検状況及び会費支出の公表状況</p> <p>・「独立行政法人が支出する会費の見直しについて」を受け、適正化・透明性を強化する観点から5月に指針を定め、会費を支出する必要があるものに対し、必要最低限の金額を支出することとした。</p> <p>・支出先、名目・趣旨、支出金額等について四半期毎に防衛者に報告を行い、点検を受け、公表の対象となる年10万円以上のものについては、該当がない旨をホームページに公表している。</p>
<p>③ 駐留専等労働者に係る福利厚生事業の状況</p> <p>④ 契約業務</p> <p>⑤ 保有資産管理の状況</p> <p>⑥ 内部統制の充実・強化の状況</p> <p>⑦ 新たな組織への移行に当たったの対応状況を重視事項として、本部及び各支部の実地監査及び書面監査を実施した。</p> <p>⑧ 内部統制については、定例会議における業務の進捗状況の確認、各種通知等の周知により情報の共有化及び共通認識の保持が図られており、リスク対応についても内部統制要領に掲げる統制方法が適切に実施されていたため、是正又は改善を要する事項はなかった。</p>	<p>・法人の長の取組状況及びび法人・監事の積極的な取組状況</p> <p>・理事長は、研修及び各支部を巡視する際に訓辞を行い、エルモの使命について職員へ周知を図っている。</p> <p>・監事は支部監査の際、事務事業の実施状況を担当管理者から聴取するとともに、担当役員等からも聴取・対話を行い課題の把握を行っている。また、前年度監査報告書で監事が所見を述べた事項について、進捗状況を確認するなどフォローアップに努めた。</p>	<p>・公益法人等への会費の支出の見直し・点検状況及び会費支出の公表状況</p> <p>・「独立行政法人が支出する会費の見直しについて」を受け、適正化・透明性を強化する観点から5月に指針を定め、会費を支出する必要があるものに対し、必要最低限の金額を支出することとした。</p> <p>・支出先、名目・趣旨、支出金額等について四半期毎に防衛者に報告を行い、点検を受け、公表の対象となる年10万円以上のものについては、該当がない旨をホームページに公表している。</p>	<p>・公益法人等への会費の支出の見直し・点検状況及び会費支出の公表状況</p> <p>・平成26年度、会費を支出したのものについては、支出先、名目・趣旨、支出金額等を四半期毎に防衛者に報告し、点検を受けているところであり、同決定において公表の対象となつていない年10万円以上のものについては、内外情勢調査会委員(259,200円)1件をホームページにおいて公表している。</p> <p>・なお、その他の他会費支出は、人事行政に関する研修会への賛助会費(10,000円)の1件である。</p>
<p>③ 駐留専等労働者に係る福利厚生事業の状況</p> <p>④ 契約業務</p> <p>⑤ 保有資産管理の状況</p> <p>⑥ 内部統制の充実・強化の状況</p> <p>⑦ 新たな組織への移行に当たったの対応状況を重視事項として、本部及び各支部の実地監査及び書面監査を実施した。</p> <p>⑧ 内部統制については、定例会議における業務の進捗状況の確認、各種通知等の周知により情報の共有化及び共通認識の保持が図られており、リスク対応についても内部統制要領に掲げる統制方法が適切に実施されていたため、是正又は改善を要する事項はなかった。</p>	<p>・法人の長の取組状況及びび法人・監事の積極的な取組状況</p> <p>・理事長は、研修及び各支部を巡視する際に訓辞を行い、エルモの使命について職員へ周知を図っている。</p> <p>・監事は支部監査の際、事務事業の実施状況を担当管理者から聴取するとともに、担当役員等からも聴取・対話を行い課題の把握を行っている。また、前年度監査報告書で監事が所見を述べた事項について、進捗状況を確認するなどフォローアップに努めた。</p>	<p>・公益法人等への会費の支出の見直し・点検状況及び会費支出の公表状況</p> <p>・「独立行政法人に対する支出の点検・見直し状況」を受け、契約による支出は、契約内、契約金額等については契約の相手方、契約内容、契約金額等について毎月ホームページに公表している。</p> <p>・公表された支出については点検・見直しを行い、その結果を次年度に公表することとしている。</p>	<p>・公益法人に対する支出状況の公表状況及び公益法人に対する支出の点検・見直し状況</p> <p>・平成26年度の公益法人に対する支出については、契約によるもの及び契約以外のものも0件であり、契約内、契約金額等については毎月ホームページに公表している。</p> <p>・目的積立金の仕組みの活用状況(利益発生要因の分析)</p> <p>・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新規性・自主性のある活動により運営交付金等に基づかない収入を増加させたり、費用を削減させたりすることを通じ、利益を増加させたりする旨をホームページに公表している。</p>
<p>③ 駐留専等労働者に係る福利厚生事業の状況</p> <p>④ 契約業務</p> <p>⑤ 保有資産管理の状況</p> <p>⑥ 内部統制の充実・強化の状況</p> <p>⑦ 新たな組織への移行に当たったの対応状況を重視事項として、本部及び各支部の実地監査及び書面監査を実施した。</p> <p>⑧ 内部統制については、定例会議における業務の進捗状況の確認、各種通知等の周知により情報の共有化及び共通認識の保持が図られており、リスク対応についても内部統制要領に掲げる統制方法が適切に実施されていたため、是正又は改善を要する事項はなかった。</p>	<p>・法人の長の取組状況及びび法人・監事の積極的な取組状況</p> <p>・理事長は、確実な業務運営に努めるべく、役員に業務の進捗を報告させ、指示を下し、方針を決定し、法人の長としての指導力を遺憾なく発揮している。</p> <p>・新たに内部統制委員会を設置し、積極的に内部統制の充実・強化に向け取り組んでいる。</p> <p>・監事は、監査の実施に当たり、特に「内部統制に係る体制の充実・強化の状況」及び「理事長のマネジメントの状況」に留意して、監査を実施した。</p>	<p>・法人の長の取組状況及びび法人・監事の積極的な取組状況</p> <p>・理事長は、研修及び各支部を巡視する際に訓辞を行い、エルモの使命について職員へ周知を図っている。</p> <p>・監事は支部監査の際、事務事業の実施状況を担当管理者から聴取するとともに、担当役員等からも聴取・対話を行い課題の把握を行っている。また、前年度監査報告書で監事が所見を述べた事項について、進捗状況を確認するなどフォローアップに努めた。</p>	<p>・公益法人等への会費の支出の見直し・点検状況及び会費支出の公表状況</p> <p>・「独立行政法人に対する支出の点検・見直し状況」を受け、契約による支出は2件、契約以外の支出は0件であり、支出額については契約の相手方、契約内容、契約金額等について毎月ホームページに公表している。</p> <p>・公表された支出については点検・見直しを行い、その結果を次年度に公表することとしている。</p> <p>・目的積立金の仕組みの活用状況(利益発生要因の分析)</p> <p>・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法人の経営努力とみなされる事例がなくならなくてはならない。</p> <p>・しかしながら、エルモは業務運営の財源を運営</p>

2 政府方針への対応

3 目的積立金

	<p>事業交付金にのみ依存する法人であり、法人の経営努力により利益が発生し難い事業構造となっている。</p> <p>本年度は、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ため、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として処理した。</p>	<p>加せられるものであるとされている。エルモ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り利益が発生し難い事業構造となっている。</p> <p>本年度は、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ため、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として処理した。</p>	<p>を増加させるものであるとされている。エルモ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り利益が発生し難い事業構造となっている。</p> <p>本年度は、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ため、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として処理した。</p>
<p>4 自然災害等に関するリスクへの対応</p>	<p>・法令や国等からの指示・要請に基づく取組状況及び法人の自発的な取組状況</p> <p>↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大規模地震の発生時に役員等々の安全確保に努めつつ業務の継続性を確保することを趣旨として、平成24年3月に業務継続計画（BCP）を策定した。 本計画は防災からおよそ3日前後までの対応を念頭に置いて、役員等々の安全確認、職員の参集、関係機関との連絡調整、情報収集、情報システムの高検・復旧などを定めている。 このほか、平素からの取組として、備蓄、訓練などを定めており、本年度は、本部において、安全確認訓練、徒歩参集訓練及び情報システム対策訓練を実施した。 	<p>・法令や国等からの指示・要請に基づく取組状況及び法人の自発的な取組状況</p> <p>↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大規模地震の発生時に役員等々の安全確保に努めつつ業務の継続性を確保することを趣旨として、平成24年3月に業務継続計画（BCP）を策定した。 本計画は防災からおよそ3日前後までの対応を念頭に置いて、役員等々の安全確認、職員の参集、関係機関との連絡調整、情報収集、情報システムの高検・復旧などを定めている。 このほか、平素からの取組として、備蓄、訓練などを定めており、本年度は、本部において、安全確認訓練、徒歩参集訓練及び情報システム対策訓練を実施した。 	<p>・法令や国等からの指示・要請に基づく取組状況及び法人の自発的な取組状況</p> <p>↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大規模地震の発生時に役員等々の安全確保に努めつつ業務の継続性を確保することを趣旨として、平成24年3月に業務継続計画（BCP）を策定した。 本計画は防災からおよそ3日前後までの対応を念頭に置いて、役員等々の安全確認、職員の参集、関係機関との連絡調整、情報収集、情報システムの高検・復旧などを定めている。 このほか、平素からの取組として、備蓄、訓練などを定めており、本年度は、本部において、安全確認訓練、徒歩参集訓練及び情報システム対策訓練を実施した。
<p>5 運営費交付金債務</p>	<p>・運営費交付金債務残高の状況（未執行となつている理由及び資金の保有の必要性に留意して評価）</p> <p>↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成23年度に交付された運営費交付金債務の期首残高は13万円で、運営費交付金利益に振り替えた額は10万円、期末残高は3万円であった。 平成24年度に交付された運営費交付金債務の期首残高は1,900万円で、運営費交付金収益に振り替えた額は1,900万円、期末残高は3万円であった。 平成25年度に交付された運営費交付金は31億4,100万円で、運営費交付金収益に振り替えた額は30億3,600万円、資産見返運営費交付金に振り替えた額は7,300万円、期末残高は3,200万円であった。 なお、期末残高の内訳は、平成23年度交付分は主に応募システムサーバ証明書の前払費用として2万円（期間進行基準を採用）等を、平成24年度交付分は主に自動車リースサイクル預託金として3万円（期間進行基準を採用）等を、平成25年度交付分は主に労務上乘せ補償保険、自動車保険等の前払費用として1,200万円（期間進行基準を採用）及び制服、印刷物等のたな卸し資産として1,400万円（業務達成基準を採用）等をそれぞれ計上したものの 	<p>・運営費交付金債務残高の状況（未執行となつている理由及び資金の保有の必要性に留意して評価）</p> <p>↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成23年度に交付された運営費交付金債務の期首残高は13万円で、運営費交付金利益に振り替えた額は10万円、期末残高は3万円であった。 平成24年度に交付された運営費交付金債務の期首残高は1,900万円で、運営費交付金収益に振り替えた額は1,900万円、期末残高は3万円であった。 平成25年度に交付された運営費交付金は31億4,100万円で、運営費交付金収益に振り替えた額は30億3,600万円、資産見返運営費交付金に振り替えた額は7,300万円、期末残高は3,200万円であった。 なお、期末残高の内訳は、平成23年度交付分は主に応募システムサーバ証明書の前払費用として2万円（期間進行基準を採用）等を、平成24年度交付分は主に自動車リースサイクル預託金として3万円（期間進行基準を採用）等を、平成25年度交付分は主に労務上乘せ補償保険、自動車保険等の前払費用として1,200万円（期間進行基準を採用）及び制服、印刷物等のたな卸し資産として1,400万円（業務達成基準を採用）等をそれぞれ計上したものの 	<p>・運営費交付金債務残高の状況（未執行となつている理由及び資金の保有の必要性に留意して評価）</p> <p>↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度末において、運営費交付金債務はありません。

第3章

中期目標期間における業務実績の概要

第 4 章 中期計画以外の業務実績等

1 内部統制の充実・強化

■ 組織にとって重要な情報等の把握状況

主要業務や懸案事項等について、毎月1回、理事長、理事、監事、各部長及び各課長等が出席する連絡会議を開催し、理事長は、それらの業務の進捗状況、問題点等を担当課長等から報告させ、対応方針などを直接指示しています。

また、毎週1回、理事長、理事、監事及び各部長等による役員等会議を開催し、重要事項についての意思決定を行うほか、業務全般についての情報・意見交換等を行っています。

このほか、支部の各支部長を集めて本部において開催される支部長会議や支部担当者を集めて開催される担当者会議等、定期的な会議等を開催することによって、現場の問題が適宜、理事長に報告されています。

また、本部と各支部との緊急時の連絡網も整備し、問題が発生した場合は直ちに理事長に報告できる体制を整えています。

このように、理事長は、各部各課等から業務案件の現状及び今後の対応について、日々の説明・報告に加えて定例的に開催する各種会議においても説明・報告を受け、当該案件に係る処理方針を個別具体的に指示しています。

■ 法人のミッションの役職員に対する周知徹底状況

連絡会議、役員等会議において指示、決定された事項については、各部長、課長等がそれぞれ部署に持ち帰り、各担当者を集めて、その具体的な処理について指示しています。

また、各支部長に対しても会議資料をその都度送付し、情報の共有と周知を図っているところです。

このほか、本部内各課長代理等による代理等会議など担当職員が主体となる各種会議を定期的で開催し、連絡会議、役員等会議において決定された事項を具体的に処理するために、各課横断的な調整を行っています。

また、毎年、支部長会議を開催することによって、エルモ全体の業務の把握、情報・意見交換等を行い、本部と各支部との連絡の緊密化を図っています。

同会議において決定された事項については、各支部長がそれぞれ支部に持ち帰り、支部担当者に会議内容を報告の上、具体的な処理について指示しています。

また、本部で行われた係長研修において、内部統制について講義を行うなど、周知徹底しました。

なお、理事長は研修等及び各支部巡視の際は訓示を行い、エルモのミッションについて職員への周知徹底に努めています。

■ 法人のミッションや中期目標の達成を阻害する要因（リスク）の洗い出しの状況並びに組織全体で優先的に対応すべき重要なリスクの把握及びこれらのリスクへの対応状況

エルモは、平成23年5月に設置した新たな内部統制委員会において、エルモが抱えるリスクとこれに対する措置について検討し、同年10月に「独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構における内部統制要領」を制定しました。

同要領において、通常の業務運営に当たって、内部統制事項の実施状況を確認するものとし、日常的なリスク発生の防止及びリスク発生の早期発見に努めるなど組織全体と

して重要なリスクの把握・対応を行っています。

また、エルモにおけるミッションや中期目標の達成を阻害する要因（リスク）は、役職員の倫理行動規程の逸脱といった法令遵守等を阻害する要因に加え、給与計算の遅延など駐留軍等労働者に対するサービスが滞ること及びそれにより駐留軍等労働者、在日米軍や主務省からの信頼を失うことであり、これらの洗い出したリスクを踏まえ、組織全体で優先的に対応すべき重要なリスクを把握した上で、これらのリスクに対する措置を内部統制事項として取りまとめ、同要領を運用しています。

例えば、駐留軍等労働者の雇用管理、給与、福利厚生等に係る情報の従業員管理システムへの入力業務に係るリスクとしては、誤びゅう・不正等によるエルモへの駐留軍等労働者等からの信頼の低下・喪失が考えられ、その対応策として、内容に誤りがないよう複数名で確認する等の措置を採っています。

平成24年度は、引き続き、内部統制要領を運用し、内部統制委員会においては、内部統制要領が良好に運用されている状況が報告されるとともに、委員会への実施状況報告を定期的に行うこと等を内容とする内部統制要領の一部改正を行いました。

平成25年度においても、引き続き、昨年度一部改正を行った内部統制要領を運用し、内部統制委員会においては、内部統制要領が良好に運用されている状況が報告されました。

平成26年度には、リスクの網羅的洗い出しと洗い出したリスクの評価を行うという、リスクの再点検を実施しました。

■ 内部監査の状況

内部監査は、エルモの業務の実態及び財産の状況を的確に把握し、エルモの業務の適正かつ効率的な運営に資するとともに、会計経理に適正を期することを目的として、評価・監査役が本部及び各支部において、エルモの業務の全般にわたり業務監査及び会計監査を行うものです。

その監査結果については、当該監査により洗い出された問題点とその現状、事実関係、是正又は改善を要する事項等を示した監査報告書を作成し、理事長に報告することとしています。

なお、平成23年5月に設置された内部統制委員会において、評価・監査役は監視委員に充てられており、委員長（業務部門担当理事）の指示により、内部統制のモニタリングとしての役割も担いつつ、内部監査を実施しています。

監査に当たっては、毎年度、エルモ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、前年度末までに「内部監査計画」を作成し、次の事項を重視事項として、本部及び各支部の実地監査及び書面監査を実施しました。

- (1) 業務運営の効率化
- (2) 財務諸表
- (3) 駐留軍等労働者に係る福利厚生事業の状況
- (4) 契約業務
- (5) 保有資産の状況（平成23年度）
- (6) 人件費管理の状況
- (7) 内部統制の充実・強化の状況
- (8) 新たな組織への移行に当たっての対応状況（平成24年度）

また、本部での監査においては、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ました。

内部監査計画により、各業務が関係規則、通達等に基づき適正に実施されているか、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いました。

その際、監事との連携を図るため、監事監査の結果も参考としました。

内部監査（実地監査）の実施状況

被監査部署名	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
本部	● 監事監査と合同で年2回実施（6月、12月）			
三沢支部	●	（監事監査）	●	（監事監査）
横田支部	●	（監事監査）	●	（監事監査）
横須賀支部	（監事監査）	●※	（監事監査）	●
座間支部	（監事監査）	●	（監事監査）	●
岩国支部	（監事監査）	●	（監事監査）	●
佐世保支部	●	（監事）	●	（監事監査）
沖縄支部	（監事監査）	●※	（監事監査）	●

※ 監事監査と合同で実施

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ました。

また、内部統制については定例会議における業務の進捗状況の確認、各種通知等の周知により情報の共有化及び共通認識の保持が図られており、リスク対応についても内部統制要領に掲げる統制方法が適切に実施されていました。

このため、特筆すべき是正又は改善を要する事項はありませんでした。

【自己評価結果】

評 定： B

評定理由： 組織にとって重要な情報等の把握については、定期的な会議等を開催することによって、理事長は、各部各課等から業務案件の現状及び今後の対応について説明を受け、中期計画や年度計画その他業務の進捗状況や問題点を把握し、個別具体的に指示しました。

法人のミッションの役職員に対する周知徹底については、各種会議における指示、決定事項は各部長、課長等が部署に持ち帰り、各担当者に具体的な処理を指示しました。

また、係長研修において、内部統制について講義を行い、エルモのミッションについて職員への周知徹底に努めました。

法人のミッションや中期目標の達成を阻害する要因（リスク）の洗い出しの状況並びに組織全体で優先的に対応すべき重要なリスクの把握及びこれらのリスクへの対応については、内部統制委員会における検討を経て制定された機構における内部統制要領を平成23年10月から運用し、組織全体で優先的に対応すべき重要なリスクの把握・対応を行いました。

内部統制委員会では内部統制が良好に運用されている状況が報告されましたが、平成26年にはリスクの再点検（リスクの網羅的洗い出しとリスクの評価）を行いました。

内部監査については、毎年度重視事項を定めて内部監査計画を作成し、内部監査を適切に実施した。また、内部監査報告書については、監査後1月以内に作成して理事長へ報告しました。

■ 法人の長の取組状況及び法人・監事の積極的な取組状況

理事長は、研修等及び各支部巡視の際は訓辞を行い、日米同盟の一翼を担うエルモの使命について、職員への周知を図るなど内部統制の充実・強化に努めています。

また、独立行政法人通則法の改正に伴い、業務方法書に内部統制システムの整備に係る条項を追加するための準備をしました。

その過程で、理事長がリーダーシップを発揮できる環境を整備するために、エルモの運営基本理念と役職員の行動指針を制定しました。

監事は、支部における実地監査の際、事務事業の実施状況について、担当管理者から詳細に聴取するとともに、担当係員等からも緊密な聴取・対話を行い、課題の把握を行っています。

また、監事監査報告書において監事が所見を述べた事項について、本部の担当部署から今後の対応方針や措置状況等を提出させ監事監査の中で進捗状況等を確認するなど、フォローアップに努めました。

さらに、エルモの内部統制に係る体制の充実・強化の状況については、特に留意して監査を実施し、監事監査報告書においても言及し、積極的に取り組みました。

【自己評価結果】

評 定： B

評 定 理 由： 理事長は、各種会議や研修、各支部の巡視を通して、訓示を行い、エルモの使命について職員へ周知を図りました。

また、前事業年度監事監査報告書において監事が所見を述べた事項について、次年度監事監査の中で進捗状況等を確認するなど、フォローアップに努めました。

また、統制環境の整備のために、運営基本理念と役職員の行動指針を制定しました。

監事は、毎年度、監事監査報告書について、理事長に対して直接説明し、役員等会議の場で報告し、報告書において、理事長の指示事項等の適正性、役職員との意思疎通の有無を把握したところ、マネジメントが概ね有効に機能していると言及しており、監事が内部統制の充実・強化に向け積極的に取り組んでいます。

また、前年度のフォローアップを含めて監査を実施し、内部統制に係る体制の充実・強化の状況、理事長のマネジメント状況について特に留意して監査を実施しました。

2 政府方針への対応

■ 公益法人等への会費の支出の見直し・点検状況及び会費支出の公表状況

エルモでは「独立行政法人が支出する会費の見直しについて」（行政改革実行本部決定）を受け、適正化・透明性を強化する観点から平成24年5月に指針を定め、会費を支出する必要性が真にあるものに対し、必要最低限の金額を支出することとしました。

会費を支出したものについては、支出先、名目・趣旨、支出金額等を四半期毎に防衛省に報告し、点検を受けているところであり、同決定において公表の対象となっている年10万円以上のものについては、内外情勢調査会会費（259,200円）1件をホームページにおいて公表しています。

なお、その他の会費支出は、人事行政に関する研修会への賛助会費1件（10,000円）です。

【自己評価結果】

評 定： B

評定理由： 公益法人等への会費の支出の見直し・点検状況及び会費支出についてホームページに公表しました。

■ 公益法人に対する支出状況の公表状況及び公益法人に対する支出の点検・見直し状況

エルモにおいては、公益法人に対する支出について、契約の相手方、契約内容、契約金額等を、毎月、ホームページにおいて公表し、点検・見直しを行い、その結果をホームページに公表することとしております。

平成24年度以降の公益法人に対する支出については、契約による支出は平成24年度は2件、平成25年度は0件、平成26年度は0件、契約以外からの支出は平成24年度以降0件です。

なお、国所管の公益法人への支出の点検・見直しについては、該当がない旨をホームページに公表しています。

【自己評価結果】

評 定： B

評定理由： 公益法人に対する支出状況の公表状況及び公益法人に対する支出の点検・見直し状況についてホームページに公表を行いました。

3 自然災害等に関するリスクへの対応

■ 法令や国等からの指示・要請に基づく取組状況や法人の自発的な取組状況

エルモでは、東日本大震災の発生、首都直下地震の切迫性の高まり、各省庁における取組状況などを踏まえ、大規模地震の発生時に、役職員等の安全確保に努めつつ、業務の継続性を確保することを趣旨として、平成24年3月に業務継続計画（BCP[※]）を策定しました。

同計画は、エルモの業務の継続性が、主として、人的資源である役職員と物的資源である在日米軍従業員管理システムによって支えられているとの基本的考え方に立ち、災害の発生からおよそ3日前後までの対応を念頭に置いて、役職員等の安否確認、職員の参集、関係機関との連絡調整、情報収集、情報システムの点検・復旧などを定めています。

このほか、平素からの取組として、備蓄、訓練などを定めており、非常用糧食や飲料水などの備蓄品の整備、また、本部においては、首都直下地震の発生を想定し、安否確認訓練、徒歩参集訓練及び情報システム対策訓練を実施し、支部においては各地域での地震の発生を想定し、安否確認訓練を実施しました。

これらの訓練は、迅速な初動体制の確立のほか、役職員の防災意識の向上にも寄与しています。

【自己評価結果】

評 定： B

評定理由： 法人の自発的な取組としてBCP（業務継続計画）を策定し、平素より備蓄品の整備や各種訓練を実施するなど、大規模地震の発生時に備えた取組を実施しました。

※ Business Continuity Planの略

4 経ヶ岬通信所に係る労務管理等業務体制の整備

日本国内で、米陸軍車力通信所（青森県つがる市）に次いで2番目となる弾道ミサイルの探知・追尾を目的としたTPY-2レーダー（Xバンドレーダーとも呼称）を配備するため、京都府京丹後市に所在する航空自衛隊経ヶ岬分屯基地に隣接した土地等が平成25年12月に新規提供され、これまで米軍専用施設がなかった近畿中部防衛局管内に新たに米陸軍経ヶ岬通信所が設置されました。

米陸軍経ヶ岬通信所の新設に伴い、米側から、同通信所に勤務する駐留軍等労働者を雇用するよう労務要求があり、平成26年9月中旬から、逐次、採用することとなりました。

駐留軍等労働者の募集等の労務管理業務を行うエルモとしては、近畿中部防衛局管内に支部等の出先機関がないことから、平成26年6月23日、京丹後市に、座間支部の現地における臨時の募集窓口として「京丹後臨時募集窓口」を設置するとともに、同月25日に募集を開始し、地元応募者等からの募集相談や応募書類の受付などを行うこととしました。

当該募集の採用までの期間が短い中で、米側の要求に迅速に答えるために、エルモ本部と座間支部が協力し、現地に募集窓口（同年9月16日「労務管理窓口」に改組）を開設することとしたものです。

また、現地における労務管理等事務の円滑な実施を図るため、平成27年度要求において、京丹後支部の設置を要求し、新支部の設置が認められたところです。



座間支部京丹後臨時募集窓口

第5章 中期目標期間における財務情報

1 中期目標期間における予算の執行について

平成23年度から平成27年度までの5年間における機構の中期計画予算の収入については、国から交付される運営費交付金により構成されています。

また、当該収入を財源とする支出については、基地従業員関係費、機構運営関係費により構成されています。

基地従業員関係費とは、駐留軍等労働者の福利厚生施策に係る経費であり、機構運営関係費とは、人件費と物件費で構成され、機構の役職員の給与及び事務所の賃借料並びに従業員の労務管理、給与及び福利厚生のための管理システムに係る経費など機構を運営するために必要となる経費です。

これらの経費の抑制については、中期目標の「第2 業務運営の効率化に関する事項」の中に「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22年度）を基準として、中期目標期間の最終年度（平成27年度）までに9%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。」と定められており、これに基づき、各年度平均して人件費2%以上、物件費1%以上の抑制を図り、所期の目標を達成しています。

2 中期計画予算と決算の比較

平成23年3月に主務大臣から認可を受けた中期計画予算のうち平成23年度から平成26年度までの4年間の予算額と決算額を比較してみると、収入については、147百万円の減額、支出については、846百万円の減額となっています。

当該差額の内訳は、次の表に示すとおりですが、各年度における効率的な執行の結果発生した残額等によるものであり、以下、収入及び支出別に中期計画予算との差額の主な要因をみてみます。【表1】

【表1】中期目標期間のうち平成23年度から平成26年度の間における予算、決算等の状況
(単位：百万円)

区 分	中期計画 予 算 額	年度計画 予算額累計	決算額計	差 額
収 入	(a)	(b)	(c)	(c)-(a)
運営費交付金	13,183	13,183	13,031	△ 152
その他の収入	0	0	4	4
収 入 計	13,183	13,183	13,036	△ 147
支 出	(a)	(b)	(c)	(c)-(a)
基地従業員関係費	2,294	2,294	2,173	△ 120
機構運営関係費	10,889	10,889	10,164	△ 726
支 出 計	13,183	13,183	12,337	△ 846

注：計数は、四捨五入によっているの符合しない場合がある。

(1) 収入

中期目標期間のうち平成23年度から平成26年度までの間としては、中期計画予算13,183百万円に対し、収入の決算は13,036百万円であり、147百万円の収入減となっています。

その内訳は、交付される機構の運営形態が独立採算制を前提するものでなく、そ

のほとんどを国から交付される運営費交付金で賄っており、その運営費交付金の収入の減として152百万円となっています。

なお、その他の収入については、受取利息が主です。【表2】

【表2】中期計画予算と決算の各年度比較

(単位：百万円)

区 分	平成23年度		平成24年度		平成25年度	
	計 画	決 算	計 画	決 算	計 画	決 算
運営費交付金	3,397	(-) 3,397	3,356	(△152) 3,204	3,141	(-) 3,141
その他の収入	0	(1) 1	0	(1) 1	0	(1) 1
計	3,397	(1) 3,398	3,356	(△150) 3,205	3,141	(1) 3,142

区 分	平成26年度		平成23年度～平成26年度合計			平成27年度	中期計画 合 計
	計 画	決 算	計 画	決 算	差 額	計 画	
運営費交付金	3,290	(-) 3,290	13,183	13,031	△ 152	4,616	17,799
その他の収入	0	(1) 1	0	4	4	0	0
計	3,290	(1) 3,291	13,183	13,036	△ 147	4,616	17,799

注：1 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 上段の()書きは、中期計画予算と決算の差額である。

運営費交付金の算定*

運営費交付金の算定方法については、いわゆる「ルール方式」を採用し、各年度の予算編成の過程において消費者物価指数等を具体的に決定し、運営費交付金を算定しています。

中期計画における運営費交付金の算定については、効率化係数を人件費0.98、物件費0.99として計算しており、前年度に対し人件費は効率化△2%、物件費は効率化△1%で推移する仮定となっています。

※ 運営費交付金の算定ルール

- ・ 毎事業年度における運営費交付金は、次の構成による。
運営費交付金＝機構運営関係費（人件費＋物件費）＋基地従業員関係費
 - ・ 毎事業年度の運営費交付金は、次により算定される。
人件費＝（直前の事業年度における基本給等予算額×A1）＋（直前の事業年度における基本給等のうち、昇給の影響を受けるもの×B）±C±D
基本給等＝基本給＋諸手当＋超過勤務手当＋共済組合負担金＋児童手当拠出金
物件費＝直前の事業年度における予算額（特殊要因増額分を除く。）×A2×E±D
基地従業員関係費＝直前の事業年度における予算額×E±D
- 注：1 A1は、人件費の効率化係数であり、中期目標の期間中、前年度比2%の効率化を図る。
2 A2は、物件費の効率化係数であり、中期目標の期間中、前年度比1%の効率化を図る。
3 Bは、昇給原資率
4 Cは、給与改定分（俸給のベースアップ分＋俸給以外の改定分）
5 Dは、特殊要因増減
6 Eは、消費者物価指数であり、前年度における実績値を考慮
7 人件費の特殊要因増減の中には、退職手当、退職者・派遣者給与、公務災害補償費が含まれる。

(2) 支出

中期目標期間のうち平成23年度から平成26年度までの間としては、中期計画予算13,183百万円に対し、決算額は12,337百万円であり、846百万円の減額となっています。

これは、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中期計画予算に比べ減額となっています。【表3】

【表3】中期計画予算と決算の各年度比較

(単位：百万円)

区 分	平成23年度		平成24年度		平成25年度	
	計 画	決 算	計 画	決 算	計 画	決 算
基地従業員関係費	568	(△ 30) 538	586	(△ 15) 572	563	(△ 14) 549
機構運営関係費	2,829	(△ 220) 2,609	2,769	(△ 357) 2,413	2,578	(△ 114) 2,464
計	3,397	(△ 250) 3,147	3,356	(△ 371) 2,984	3,141	(△ 128) 3,013

区 分	平成26年度		平成23年度～平成26年度合計			平成27年度	中期計画 合 計
	計 画	決 算	計 画	決 算	差 額	計 画	
基地従業員関係費	577	(△ 62) 515	2,294	2,173	△ 120	577	2,871
機構運営関係費	2,713	(△ 35) 2,678	10,889	10,164	△ 726	4,039	14,929
計	3,290	(△ 97) 3,193	13,183	12,337	△ 846	4,616	17,799

注：1 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 上段の()書きは、中期計画予算と決算の差額である。

3 収支計画、資金計画及び実績

収支計画、資金計画及び実績については、次の表のとおりです。

なお、中期目標期間のうち平成23年度から平成26年度の間における収支計算及び実績（損益計算書）の総利益718百万円については、積立金として整理する予定です。

また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11条第3項及び独立行政法人の組織、運営及び管理に係る共通的な事項に関する政令（平成12年政令第316号）第5条の規定に基づき、積立金総額718百万円を国庫へ納付する予定です。

中期目標期間のうち平成23年度から平成26年度の間における収支計画及び実績 （損益計算書）

(単位：百万円)

区 分	中期計画	年度計画 累 計	実績累計	中期計画・ 実績差額	左 記 内 訳	
					中期計画・ 年度計画差額	年度計画・ 実績差額

費用の部	13,273	13,273	12,203	1,070	0	1,070
経常費用	13,273	13,273	12,162	1,111	0	1,111
基地従業員関係費	2,294	2,294	2,164	129	0	129
物件費	2,510	2,562	1,624	885	△ 52	938
人件費	8,380	8,328	8,101	279	52	227
減価償却費	90	90	258	△ 168	0	△ 168
財務費用	0	0	15	△ 15	0	△ 15
臨時損失	0	0	40	△ 40	0	△ 40
収益の部	13,273	13,273	12,920	352	0	352
経常収益	13,273	13,273	12,920	353	0	353
運営費交付金収益	13,183	13,183	12,712	471	0	471
寄付金収益	0	0	0	0	0	0
資産見返運営費交付金戻入	90	90	203	△ 113	0	△ 113
資産見返物品受贈額戻入	0	0	0	0	0	0
財務収益	0	0	1	△ 1	0	△ 1
雑益	0	0	4	△ 4	0	△ 4
臨時利益	0	0	1	△ 1	0	△ 1
純利益	0	0	718	△ 718	0	△ 718
目的積立金取崩額	-	-	-	-	-	-
総利益	0	0	718	△ 718	0	△ 718

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。

中期目標期間のうち平成23年度から平成26年度の間における資金計画及び実績
(キャッシュ・フロー計算書)

(単位：百万円)

区 分	中期計画	年度計画 累 計	実績累計	中期計画・ 実績差額	左 記 内 訳	
					中期計画・ 年度計画差額	年度計画・ 実績差額
資金支出	13,183	13,183	13,525	△ 342	0	△ 342
業務活動による支出	13,183	13,183	13,211	△ 28	0	△ 28
投資活動による支出	0	0	212	△ 212	0	△ 212
財務活動による支出	0	0	102	△ 102	0	△ 102
次期中期目標期間への繰越金	0	0	0	0	0	0
資金収入	13,183	13,183	13,220	△ 37	0	△ 37
業務活動による収入	13,183	13,183	13,218	△ 35	0	△ 35
運営費交付金収入	13,183	13,183	13,031	152	0	152
その他の収入	0	0	186	△ 186	0	△ 186
投資活動による収入	0	0	2	△ 2	0	△ 2
財務活動による収入	0	0	0	0	0	0
前期中期目標期間よりの繰越金	0	0	0	0	0	0
資金増加額	0	0	△ 305	305	0	305
資金期首残高	0	0	1,251	△ 1,251	0	△ 1,251
資金期末残高	0	0	946	△ 946	0	△ 946

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。

参 考

中期目標に係る業務実績に関する項目別自己評価結果一覧表

中期目標の各項目	中期計画の各項目 (平成23年度～平成26年度)	指 標	自己評価	参照ページ
第2 業務運営の効率化に関する事項 業務運営については、以下の各事項に関し具体的な措置を講ずることにより、効率化を図るものとする。	第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 業務の効率化・要員縮減 業務の一層の効率的かつ効果的な実施を図る観点から、米軍再編の動向等も踏まえつつ、業務の徹底した効率化を行い、前中期目標の終期（平成22年度末）の人員数に対して、本中期目標の終期（平成27年度末）までに15%を目標として10%以上の要員縮減を実施すること。 その際、管理部門の簡素化、効率的な運営体制の確保、アウトソーシングの活用等を実施すること	1 業務の効率化・要員縮減 (1) 業務の一層の効率的かつ効果的な実施を図る観点から、米軍再編の動向等も踏まえつつ、管理部門の簡素化、効率的な運営体制の確保、アウトソーシングの活用等により、業務の徹底した効率化を行い、前中期目標の終期（平成22年度末）の人員数に対して、本中期目標の終期（平成27年度末）までに15%を目標として10%以上の要員縮減を実施するため、本中期目標の期間中の各年度について平均2%以上の要員縮減を実施する。 ア 本部については、管理部門が行っている組織の運営及び管理に係る業務を中心とした業務の更なる集約化等により、段階的に係の統合等を実施する。 イ 支部については、支部間の業務効率を勘案し、在日米軍や駐留軍等労働者へのサービスの低下を招かないよう配慮しつつ、段階的に課・係の統合等を実施する。	・人員の削減状況（平成22年度末人員を基準とした削減割合） 【主な指標】 ・平成25年12月24日閣議決定を踏まえた、①本部組織の部課の統合、②支部組織のフラット化、③期間業務職員の更なる活用に係る措置についての検討及び平成27年度の業務開始に向けた所要の準備状況	B	11 11
	(2) 業務の一層の効率化を図るため、業務・システム最適化指針（ガイドライン）（平成18年3月31日各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議決定）に基づき、機構が保有する情報システムの換装時期（平成26年度）に合わせて、次期システムの在り方を検討し、新たな「業務・システム最適化」を実施する。 また、機構の情報セキュリティの強化を図るため、情報セキュリティ対策の推進を図る。	・次期システムの構築に向けた調整及び手続の進捗状況 【主な指標】 ・情報セキュリティの強化の実施状況	B	14 17
2 最適な業務実施体制の検討への参画等 1と並行して、「平成22年度末に中期目標期間が終了する独立行政法人の主要な事務及び事業の改廃に関する勧告の方向性について」（平成22年11月 政策評価・独立行政法人評価委員会）を踏まえ、国による機構の最適な業務実施体制の検討（現在の業務実施体制をゼロベースで見直し、国自ら実施することを含め、トータルコスト、業務効率等から見て、最適な業務実施体制について検討することを含む。）について、これに積極的に参画するとともに、その結論に則した所要の措置を確実に実施すること。	2 最適な業務実施体制の検討への参画等 1と並行して、「平成22年度末に中期目標期間が終了する独立行政法人の主要な事務及び事業の改廃に関する勧告の方向性について」（平成22年11月 政策評価・独立行政法人評価委員会）を踏まえ、国による機構の最適な業務実施体制の検討（現在の業務実施体制をゼロベースで見直し、国自ら実施することを含め、トータルコスト、業務効率等から見て、最適な業務実施体制について検討することを含む。）について、より効率的・効果的な業務の在り方の観点から、機構の業務内容や業務量等の実態調査を外部に委託して実施するなどこれに積極的に参画する。 また、国が外部有識者を交えつつ検討して出した結論に則して、最適な業務実施体制への移行のための所要の措置を確実に実施する。	・国による最適な業務実施体制の検討についての参画状況及び最適な業務実施体制への移行のための所要の措置の実施状況 ・平成25年12月24日閣議決定を踏まえた、①本部組織の部課の統合、②支部組織のフラット化、③期間業務職員の更なる活用に係る措置についての国と連携した検討の実施状況 【主な指標】	B	19 19
1 契約の点検・見直し 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成21年11月17日閣議決定）に基づく取組を着実に実施することにより、契約の適正化を推進し、業務運営の効率化を図る。 また、密接な関係にあると考えられる法人との契約に当たっては、一層の透明性の確保を追求し、情報提供の在り方を検討すること。	3 契約の点検・見直し 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成21年11月17日閣議決定）に基づく取組を着実に実施することにより、契約の適正化を推進し、業務運営の効率化を図る。 また、密接な関係にあると考えられる法人との契約に当たっては、一層の透明性の確保を追求し、情報提供の在り方を検討する。	・契約監視委員会を通じた契約状況の点検・見直しによる契約の適正化の推進状況 【主な指標】 ・契約状況の点検・見直しの結果等の公表状況	B	22 26
4 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22年度）を基準として、中期目標期間の最終年度（平成27年度）までに9%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。 なお、機構運営関係費については、経費節減の余地がないかについて自己評価を行った上で、適切な見直しを行うこと。 また、官民競争入札等の積極的な導入を推進し、業務の質の維持・向上及び経費節減の一層の推進を図ること。	4 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22年度）を基準として、中期目標期間の最終年度（平成27年度）までに9%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2%、物件費1%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。 なお、機構運営関係費については、経費節減の余地がないかについて自己評価を行った上で、適切な見直しを行うこと。 また、官民競争入札等の積極的な導入を推進し、業務の質の維持・向上及び経費節減の一層の推進を図る。	・人件費の抑制状況（平成22年度人件費を基準とした抑制割合） 【主な定量的指標】 ・物件費の抑制状況（平成22年度物件費を基準とした抑制割合）	B	29 30
		・機構運営関係費の自己評価の実施状況及び適切な見直しの実施状況		31
		・官民競争入札等の導入の検討状況		32
第3 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	第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 在日米軍からの労働要求に迅速かつ確に対応するため、労働要求書受理後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、本中期目標の期間において平均90%以上の維持に努めること。	1 駐留軍等労働者の募集 在日米軍からの労働要求に迅速かつ確に対応するため、労働要求書受理後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、本中期目標の期間（平成23年4月1日から平成28年3月31日までの5年間）において平均90%以上の維持に努める。	・在日米軍に対する紹介状況（1か月以内に紹介した割合） 【主な定量的指標】 ・メディアを活用した効率的な募集	B	35 35

参考

	この目標を達成するため、各種メディアを活用して効率的な募集の促進を図る。	の促進状況		
		・大学訪問や企業説明会などの募集体制の強化		3 5
2 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。	2 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、次の事項について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。 (1) 駐留軍等労働者の健康の保持増進を図るための保健指導等を有効に実施するための健康情報や環境の整備	・健康診断結果のデータベース構築の実施状況 【主な指標】 ・支部健康管理室の整備状況	B	3 9 4 1
	(2) 駐留軍等労働者等に対するアスベストに係る労働者災害補償制度等の周知	・労働者災害補償制度等の周知事業の実施状況	B	4 2
	(3) 駐留軍等労働者への子育て支援	・子育て支援のための保育施策の実施状況	B	4 3
	(4) 駐留軍等労働者を対象とした退職準備研修の効果的な実施。その際、受講者の満足度が90%以上となるよう努める。	・退職準備研修の効果的な実施状況 ・受講者の満足度	B	4 6 4 6
	(5) その他福利厚生施策の取組の推進	・メンタルヘルス対策への取組の国と連携した推進状況 ・基地内窓口の設置に係る具体的な方法等の調整及び検討状況	B B	4 9 5 1
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及び分析並びに改善案の作成 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及び分析並びに改善案の作成を行い、国に提示すること。	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及び分析並びに改善案の作成 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及び分析並びに改善案の作成を行い、国に提示すること。	・必要となる課題についての調査及び分析並びに改善案の作成状況及び国への提示状況	B	5 2
第4 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で定めた事項に配慮した予算を定めた中期計画（独立行政法人通則法第30条第1項の中期計画をいう。）を作成し、当該予算の範囲で業務運営を行うこと。	第3 予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画	・予算、収支計画及び資金計画の執行状況	B	5 3
	第4 短期借入金の限度額 短期借入金の限度額は3億円とし、運営費交付金の受入れが遅延する場合や予想外の退職手当の支給等に用いるものとする。	・短期借入金の適正な執行状況	—	5 5
第5 その他業務運営に関する重要事項 3 保有資産の見直し (1) 旧コザ支部の跡地等 支部統合に伴い廃止した旧コザ支部の土地等については、独立行政法人通則法に則して国庫に納付すること。	第5 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産の処分に関する計画 平成23年度中に旧コザ支部の土地及び建物等を国庫に納付する。	・旧コザ支部の土地及び建物等の国庫への納付状況	B	5 5
	第6 剰余金の使途 1 駐留軍等労働者の福利厚生施策の充実に係る経費 2 広報関係施策の充実に係る経費 3 職員の職場環境改善等に係る経費	・剰余金の適正な執行状況	—	5 6
第5 その他業務運営に関する重要事項	第7 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 なし	・施設・設備に関する適正な計画状況（該当なし）	—	—
1 人事に関する計画 (1) 人員縮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。	2 人事に関する計画 (1) 前中期目標の期間の終期（平成22年度末）の人員数に対して、本中期目標の期間の終期（平成27年度末）までに15%を目標に10%以上の要員縮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。	・円滑な業務処理に配慮した業務内容及び業務量に応じた適切な人員の配置状況	B	5 7
(2) 職員養成研修等の着実な実施を図ること。	(2) 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。	・職員養成研修、実務研修等の年間計画の作成及び実施状況	B	5 8
	第8 その他			
2 ほう賞事業の見直し 駐留軍等労働者に対するほう賞事業について、国	1 ほう賞事業の見直し駐留軍等労働者に対するほう賞事業の見直しに関する国と在日米軍等との協議に資するよ	・国と連携したほう賞事業の在り方の見直しの検討状況及び改善案の	B	6 1

<p>民への説明責任を果たす観点から、ほう賞制度の本来の在り方に着目しつつ行われる国と在日米軍等との見直し協議に資するよう、その在り方を積極的に見直しこと。</p>	<p>う、平成23年度中に国と連携して同事業の在り方の見直しを検討し、改善案を作成する。 検討に当たっては、国民への説明責任を果たす観点から、特に優れた考案及び優秀な勤務成績を奨励し、その業績を認め、これに報いるというほう賞制度の本来の在り方に着目しつつ、実施する。</p>	<p>作成状況</p>		
<p>3 保有資産の見直し (2) 支部・分室の見直し 保有資産の有効活用等の観点から、各支部・分室について、職員数に比して施設規模が過大でないか、土地・建物の売却等を行い、賃貸ビルへの入居による経費の抑制を図ることができないか、近傍に所在する地方防衛事務所の庁舎に入居できないかなどを早期に検討し、結論を得て、所要の措置を講ずること。 (3) その他 保有資産については、(1)及び(2)に掲げるもののほか、経済合理性等の観点に沿って、その保有の必要性について不断に見直しを行い、支障のない限り、国への返納等を行うこと。</p>	<p>2 保有資産の見直し (1) 支部・分室の見直し 保有資産の有効活用等の観点から、機構の7支部・1分室について、職員数に比して施設規模が過大でないか、土地・建物の売却等を行い、賃貸ビルへの入居による経費の抑制を図ることができないか、近傍に所在する地方防衛事務所の庁舎に入居できないかなどを平成23年度中に検討し、結論を得る。その結果を踏まえ、所要の措置を講ずる。 なお、検討に当たっては、調査及び分析を外部に委託して実施するなど民間の専門的知見を十分に活用する。 (2) その他 保有資産については、(1)に掲げるもののほか、経済合理性等の観点に沿って、その保有の必要性について不断に見直しを行い、支障のない限り、国への返納等を行う。</p>	<p>・支部・分室の見直しについての検討、実施状況及びその他保有資産の見直しの実施状況</p>	<p>B</p>	<p>62</p>
<p>4 給与水準の適正化等 国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方を厳しく検証した上で、目標水準等を設定してその適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表すること。 また、総人件費についても、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すこと。</p>	<p>3 給与水準の適正化等 国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方を厳しく検証した上で、目標水準等を設定してその適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。 また、総人件費についても、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直す。</p>	<p>・役職員給与の在り方の検証状況及び適正化の取組状況 【主な指標】 ・役職員給与の在り方の検証結果及び適正化の取組状況の公表状況 ・役職員の給与等についての必要な見直しの実施状況</p>	<p>B</p>	<p>65 67 67</p>
<p>5 内部統制の充実・強化 内部統制については、更に充実・強化を図ること。</p>	<p>4 内部統制の充実・強化 内部統制については、更に充実・強化を図る。</p>	<p>・内部統制事項の適正な運用状況及び必要に応じた見直しの実施状況</p>	<p>B</p>	<p>69</p>
<p>6 事業の透明性の確保等 複数の候補からの選択を要する事業の実施に当たっては、第三者委員会を設置するなど適切な方法により事前・事業の実施期間中・完了後の評価を行い、評価結果を事業の選定・実施に適切に反映させることにより、事業の透明性の確保等に努めること。</p>	<p>5 事業の透明性の確保等 複数の候補からの選択を要する事業の実施に当たっては、第三者委員会を設置するなど適切な方法により事前・事業の実施期間中・完了後の評価を行い、評価結果を事業の選定・実施に適切に反映させることにより、事業の透明性の確保等に努める。</p>	<p>(該当なし)</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>中期目標以外の業務実績等</p>	<p>第9 年度計画以外の業務実績等</p>			
	<p>1 内部統制の充実・強化</p>	<p>①組織にとって重要な情報等の把握状況 ②法人のミッションの役職員に対する周知徹底状況 【主な指標】 ③法人のミッションや中期目標の達成を阻害する要因(リスク)の洗い出しの状況並びに組織全体で優先的に対応すべき重要なリスクの把握及びこれらのリスクへの対応状況 ④内部監査の状況 ・法人の長の取組状況及び法人・監事の積極的な取組状況</p>	<p>B</p>	<p>87 87 87 88 90</p>
	<p>2 政府方針への対応</p>	<p>・公益法人等への会費の支出の見直し・点検状況及び会費支出の公表状況 ・公益法人に対する支出状況の公表状況及び公益法人に対する支出の点検・見直し状況</p>	<p>B</p>	<p>91 91</p>
	<p>3 自然災害等に関するリスクへの対応</p>	<p>・法令や国等からの指示・要請に基づく取組状況及び法人の自発的な取組状況</p>	<p>B</p>	<p>92</p>

参考

注) 中期目標についての自己評価の目安
平成27年3月31日改正の独立行政法人駐留等労働者労務管理機構の業務運営並びに財務及び会計に関する省令(平成13年12月1日内閣府令第93号)等を踏まえ、中期計画等の評価項目に、下記の独立行政法人駐留等労働者労務管理機構における業務の実績等に関する評価基準評定を目安として、自己評価結果欄に標語を記載した。

○ 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構における業務の実績等に関する評価基準（抜粋）

第5 効率化評価の基準等

1…

(1) 項目別評定

ア 評定区分

原則として、第4の1(1)アにおける事業計画における所期の目標を効率化評価期間における効率化計画に読み替えて準用する。

第4 年度評価の基準等

1…

(1) 項目別評定

ア 評定区分

項目別評定は、年度目標の各項目に対応する事業計画の項目等について、それぞれ以下の5段階（「B」を標準とする。）により行う。また、評定項目に複数の指標がある場合には、指標ごとの評定を総合して当該項目の評定とするものとする。

S：機構の活動により、事業計画における所期の目標を質的及び量的に上回る顕著な成果が得られていると認められる（定量的指標においては対年度目標値の120%以上で、かつ質的に顕著な成果が得られていると認められる場合）。

A：機構の活動により、事業計画における所期の目標を上回る成果が得られていると認められる（定量的指標においては対年度目標値の120%以上）。

B：事業計画における所期の目標を達成していると認められる（定量的指標においては対年度目標値の100%以上120%未満）。

C：事業計画における所期の目標を下回っており、改善を要する（定量的指標においては対年度目標値の80%以上100%未満）。

D：事業計画における所期の目標を下回っており、業務の廃止を含めた、抜本的な改善を求める（定量的指標においては対年度目標値の80%未満、又はその業務について業務運営の改善に関する監督上必要な命令をすることが必要と判断される場合）。

なお、業務実績を定量的に測定し難い場合においては、以下のとおり段階を読み替えたうえで、評定を行うものとする。

S：－

A：難易度を高く設定した目標について、目標の水準を満たしている。

B：目標の水準を満たしている（「A」に該当する事項を除く。）。

C：目標の水準を満たしていない（「D」に該当する事項を除く。）。

D：目標の水準を満たしておらず、その業務について業務運営の改善に関する監督上必要な命令をすることが必要と判断される場合を含む、抜本的な業務の見直しを求める。

