

令和元事業年度監事監査報告



独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構（エルモ）

令和2年6月2日

目 次

I 監査の方法及びその内容	1
1 実地による監査対象部署	1
2 重視事項	1
II 監査結果	2
1 全般的事項	2
2 前年度主要課題の措置状況	6
3 業務運営の効率化	7
4 財務の状況	12
5 駐留軍等労働者に関する業務の状況	12
6 人事管理の状況	17
7 保有資産に係る措置の状況	19
8 内部統制等の状況	19
9 理事長の意思決定の状況	20
10 情報公開・個人情報の保護に関する業務の状況	22
11 機構の広報活動の状況	22
III 独立行政法人改革等に関する基本的な方針等過去の閣議決定 において定められた監査事項についての意見	22
1 給与水準	22
2 保有資産の見直し	23
IV 全般的な結果又は意見	23

独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）第19条第4項及び同法第38条第2項に基づき、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。）の令和元事業年度（平成31年4月1日～令和2年3月31日）の業務、事業報告書、財務諸表（貸借対照表、損益計算書、利益の処分に関する書類、行政コスト計算書、純資産変動計算書、キャッシュ・フロー計算書及びこれらの附属明細書）及び決算報告書について監査し、その方法及び結果を取りまとめたので、以下のとおり報告する。

I 監査の方法及びその内容

監事は、監事監査規程等に基づき、理事長、理事、内部監査部門、業績評価部門その他職員（以下「役職員」という。）と意思疎通を図り、情報の収集及び監査の環境の整備に努めるとともに、特に重点をおいて監査する項目（重視事項）を設定し、役員等会議、連絡会議、支部長会議その他機構の業務に関する重要な会議に出席し、役職員からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、本部及び支部において業務、財産の状況等及び防衛大臣に提出する書類を調査した。

また、通則法、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）又は他の法令に適合することを確保するための体制その他機構の業務の適正を確保するための体制（財務報告プロセスを含む。以下「内部統制システム」という。）について、役職員からその整備及び運用の状況について定期的に報告を受け、必要に応じて説明を求めた。

1 実地による監査対象部署

- (1) 本部（令和元年12月5日・6日、令和2年5月28日・29日）
- (2) 支部 座間支部（令和元年7月25日・26日）
横須賀支部（令和元年9月12日・13日）
沖縄支部（令和元年10月23日～25日）
岩国支部（令和2年1月15日～17日）

2 重視事項

- (1) 全般的事項
- (2) 前年度主要課題の措置状況
- (3) 業務運営の効率化
 - ア 業務運営の状況
 - イ 駐留軍等労働者へのサービス向上に向けての業務改善の状況
 - ウ 契約業務

- (4) 財務の状況
 - ア 財務諸表等
 - イ 経費の削減の状況
- (5) 駐留軍等労働者に関する業務の状況
 - ア 労務管理業務の状況
 - イ 給与業務の状況
 - ウ 福利厚生業務の状況
- (6) 人事管理の状況
- (7) 保有資産に係る措置の状況
- (8) 内部統制等の状況
 - ア 内部統制の推進の状況
 - イ リスク管理の状況
- (9) 理事長の意思決定の状況
- (10) 情報公開・個人情報の保護に関する業務の状況
- (11) 機構の広報活動の状況

さらに、機構の組織運営に不可欠な関係各機関とのコミュニケーション・機構内の意思疎通、組織運営を担う人材を育成するための環境作り及び機構としてワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むという観点から、①風通しの良い組織運営、②人材育成と教育・対話、③ワーク・ライフ・バランスの推進の3本を念頭に置きつつ監査に臨んだ。

以上の方法等に基づき、機構が実施する当該事業年度に係る業務、財務諸表等について監査した。

II 監査結果

1 全般的事項

(1) 組織の見直しによる組織運営最適化の状況

機構は、平成27年7月に、組織改編するとともに、支部組織のフラット化として給与業務と福利厚生業務との横断的事務処理体制（マルチ的事務処理体制）を導入し、さらに平成29年3月に官民競争入札等監理委員会において了承された業務フロー・コスト分析（以下「業務フロー・コスト分析」という。）の結果を踏まえた業務改善措置に各支部が取り組み、令和元年度も本部において取組状況を確認しつつ、フォローアップを行っている。

《結果又は意見》

令和元年度末における機構の要員数は282人であり、機構発足時の408人に比し、約3割削減され、職員個々人への過度な業務負担が懸念される状

況は変わらないことから、業務の効率化・平準化及び業務フロー・コスト分析に基づく業務改善措置の実効性の確保について引き続き取り組み、組織運営の更なる最適化に努められたい。

なお、業務フロー・コスト分析に関しては、「Ⅱ 3 (1) ア 業務の効率化及び組織改編の状況」に記述 (P7)。

(2) 人材育成について

機構の職員は、機構のプロパー職員と防衛省からの出向者（再任用者を含む。）で構成されている。

機構発足時に3割に満たなかったプロパー職員は、平成27年度に6割を超え、令和元年度においては、係長相当職の8割以上がプロパー職員である。

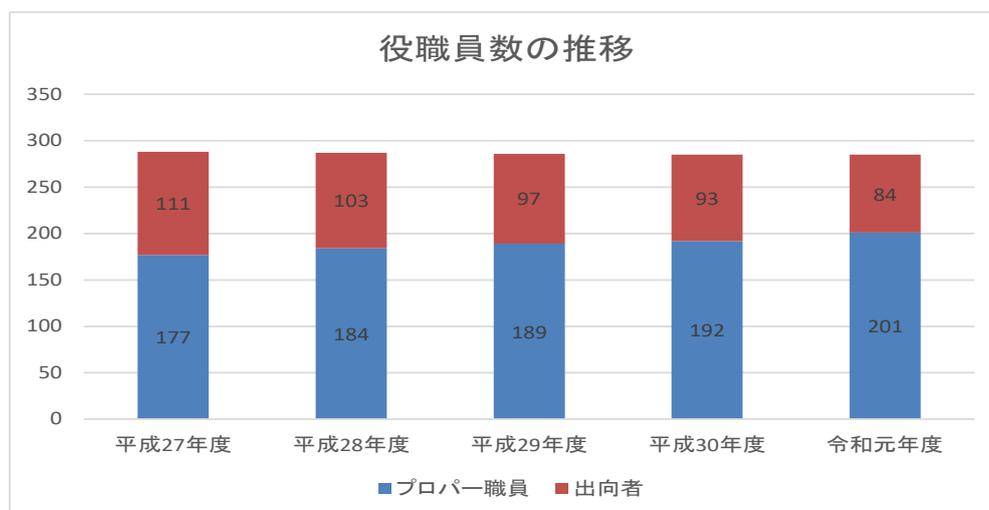
機構役職員の防衛省からの出向状況等の推移

(単位：人)

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
役員数(うち出向者数)	5 (1)	5 (1)	5 (1)	5 (1)	5 (1)
職員数(うち出向者数)	283 (110)	282 (102)	281 (96)	280 (92)	280 (83)
合計(うち出向者数)	288 (111)	287 (103)	286 (97)	285 (93)	285 (84)
プロパー職員の割合(%)	61.5	64.1	66.1	67.4	70.5

※1 役職員数は、年度末現在

※2 内数の出向者数は、防衛省からの出向者数



プロパー職員については、今後、上位職や管理職に登用されることから、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構人事管理方針（平成27年4月1日

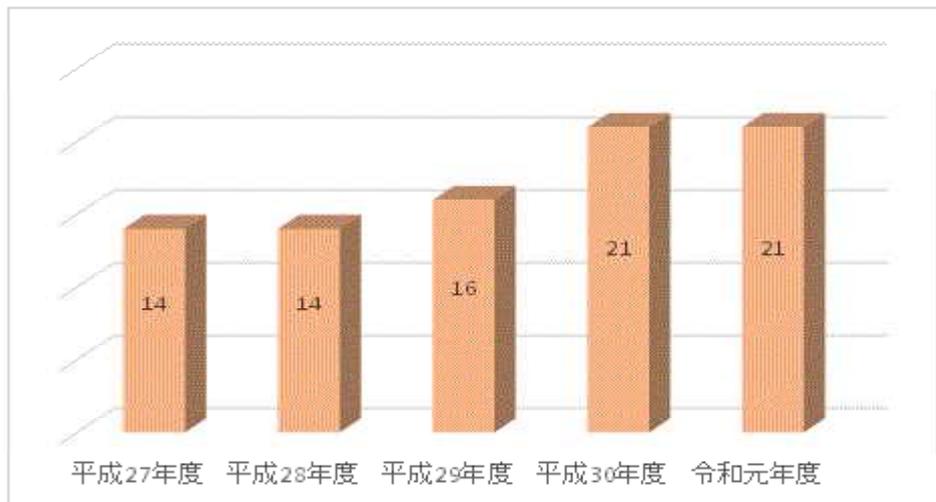
理事長決裁) (以下「人事管理方針」という。) を踏まえ、可能な限り防衛省との人事交流を追求し、プロパー職員に防衛行政に係る各種実務を通じた高い総合力を習得させるよう努めている。令和元年度は、防衛本省及び地方防衛局に21人の職員(うち女性職員4人)が出向した。なお、これまでの出向経験者は48人であり全体の24.4%となっている。

プロパー職員の育成に向けた新たな取り組みとして、本部においては、機構についての中期的将来の姿をイメージし、その実現に係る施策を検討するためのプロジェクトチーム「エルモ202X」を設置し、支部においては係長級以下職員による「カイゼン委員会」の立上げを実施することにより、人材を育成する環境を整備している。

また、係長以下の職員を対象に、機構内の意思疎通を図るとともに役員等からの講話を行う、役員等との定期的な懇談会(以下「エルモサロン」という。)を引き続き開催して、プロパー職員の育成に取り組んでいる。

なお、新しく管理職に任命された職員に対しては、管理職向けの講習を行っている。

機構のプロパー職員の防衛省への出向状況の実績



《結果又は意見》

防衛省からの出向者の異動時期・出向期間・配属部署は、機構の業務運営の継続性・効率化に与える影響が大きいと考えられることから、人事異動に当たっては、防衛省の人事担当部署との綿密な調整・連携を継続するとともに、支部ごとの実情を踏まえたプロパー職員の配置に配慮されたい。

機構の役割(ミッション)を達成する遂行力の維持・向上には、上位職への登用に適する幅広い視野・経験を有するプロパー職員の育成が必須であり、その契機となる人事交流の機会を多くのプロパー職員が得られるように、人事管理方針に基づく適正な人事管理に努めるとともに、意欲と能

力を有する女性職員の積極的な登用・人事交流にも考慮されたい。

また、人材育成については、組織内の意思疎通や本部及び各支部におけるプロパー職員を中心とした新たな取り組みに加え、既に行われているエルモサロンの開催、新任管理職への講習など、今後とも継続して実施されたい。

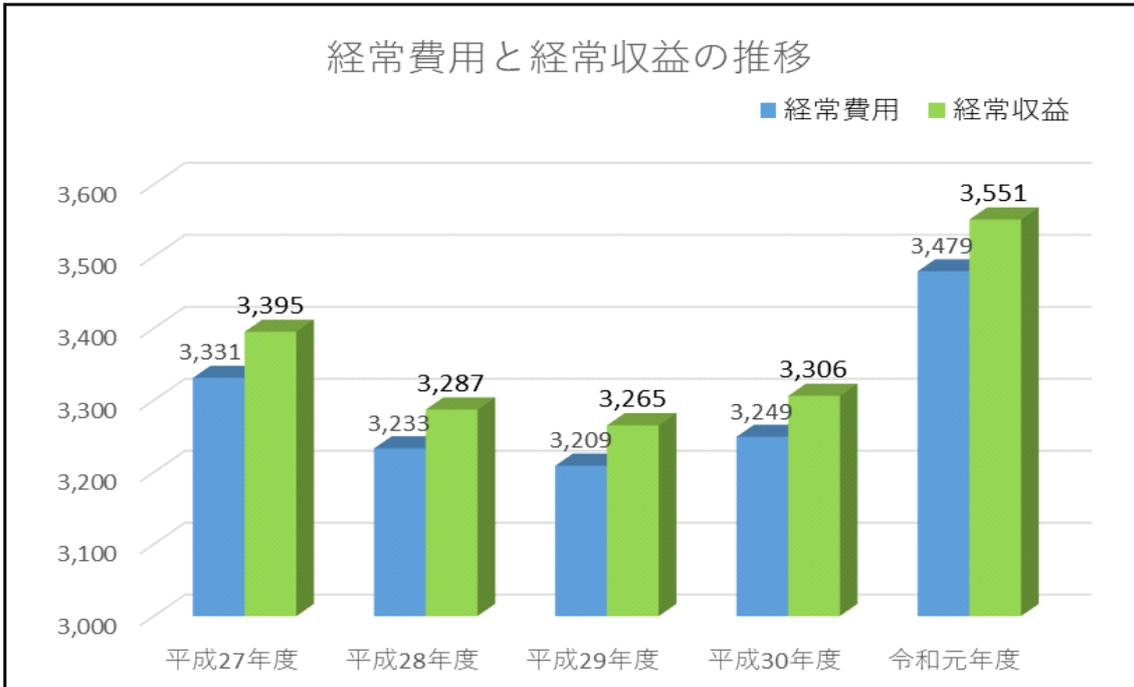
(3) 予算執行に当たって

運営費交付金、人件費等の推移

(単位：百万円)

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
経常費用(A)	3,331	3,233	3,209	3,249	3,479
業務費	2,834	2,753	2,727	2,761	2,962
人件費	1,652	1,679	1,715	1,745	1,627
減価償却費	312	322	338	342	364
その他	870	751	674	674	971
一般管理費	487	472	475	483	507
人件費	381	381	376	383	366
減価償却費	11	11	11	12	15
その他	96	80	89	88	126
財務費用	10	8	7	4	10
経常収益(B)	3,395	3,287	3,265	3,306	3,551
運営費交付金	3,106	2,990	2,956	2,991	3,014
資産見返負債戻入	289	297	308	313	314
財務収益等	1	1	0	2	223
臨時損益(C)	2	1	0	1	3
その他調整額(D)	-	48	49	48	58
当期総利益(B-A-C+D)	62	101	104	104	126

※ 計数は、四捨五入によっているの符合しない。



《結果又は意見》

経常費用については、全役職員に対して経費節減に係る取組の周知徹底、四半期ごとの経費の自己評価の実施を行い、適正かつ効率的に執行された。

経常費用の執行に当たっては、引き続き全役職員がコスト意識を持ち、効率的な経費の運用を図ることにより、駐留軍等労働者へのサービスの向上、その他の業務の質の向上に努めることを徹底されたい。

また、前年度との比較分析を行い、より効果的に経費を配分されたい。

2 前年度主要課題の措置状況

ア 人材育成について

指摘事項「人材育成については、組織内の意思疎通やプロパー職員を中心としたエルモサロンの開催、新任管理職への講習など、今後とも継続して実施されたい。」の対応については、「Ⅱ 1 (2) 人材育成について」に記述 (P3,4)。

イ 健康管理室

指摘事項「駐留軍等労働者の健康の保持増進を図るために健康管理室の適切な運営に努めるとともに、特に横田及び横須賀支部については、健康管理室を在日米軍施設内に設置する機構初の体制であることから、その運営状況について注視されたい。」の対応については、「Ⅱ 5 (3) ア 健康管理室」に記述 (P15)。

ウ 内部統制の推進の状況（リスク管理の状況を含む。）

指摘事項「今後も理解の深化を促し、内部統制が形骸化しないような講習（研修）内容の充実化等の工夫を講じて、内部統制及びリスク管理に関する機構全体の意識向上を図るよう、重点的かつ継続的に取り組まれない。」の対応については、「Ⅱ 8 内部統制等の状況」に記述（P 19、20）。

3 業務運営の効率化

（1）業務運営の状況

ア 業務の効率化及び組織改編の状況

【業務フロー・コスト分析の結果】

機構は、業務フロー・コスト分析を踏まえ、①業務量の平準化（係別業務分担の見直し、繁忙期における他課からの支援など）、②既存システムの有効活用、③窓口対応、電話対応の効率化を示した。令和元年度においても、各支部が策定した平準化策を適宜実施するとともに、既存システムの有効活用として実施したEUC操作講習会について、各支部のニーズを把握し、講習内容の充実を図っている。さらに、各支部のEUC共有化に関して、近隣3支部で現地調査、各支部から詳細な要望の聴取を実施するなどEUC共有化をより推進することとしている。

また、窓口対応及び電話対応の効率化を図るため、駐留軍等労働者からの問合せに対する回答について、平成30年4月のホームページへの掲載開始以降も、四半期ごとにQ&Aの内容を見直すことで、支部職員の窓口対応や電話対応での効率化が図られるよう努めている。

《結果又は意見》

業務フロー・コスト分析に基づく業務改善措置については、その効果について検証しつつ、業務の効率化を推進されたい。

【期間業務職員の活用状況等】

期間業務職員は、令和元年度末時点で17人となっている。

上記に加え、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づく雇用7人、育児休業等に関する制度の利用者等の代替18人を活用している。

イ 情報管理の状況

【従業員管理システムの稼働状況及び次期システム更新に係る進捗状況】

現行の従業員管理システムは、システム全体の稼働状態についての総合的な監視やシステムの運用管理体制の弾力的運用、アクセス権限の随

時見直しの徹底やファイヤーウォールなどの水際対策を間断なく実施することにより安定的な稼働（令和2年3月末現在：稼働率99.9%）を確保している。

令和2年度に次期従業員管理システムの稼働を開始させるに当たり、平成29年度のシステム更新に係る在り方の検討結果を踏まえ、次期システム更新のための設計・開発に着手し、既に機器の搬入が完了、アプリケーション及びEUCの動作確認を完了し、平行稼働を行った。

《結果又は意見》

従業員管理システムは主たる業務を正確かつ効率的に補完するものであり、安定的な稼働を維持しなければならない。次期システム更新について、令和2年4月から本格稼働できるようしっかりとした工程管理を行い、信頼性の高いシステム構築に向け、設計・開発を行っており、本格稼働後も現システム同様に安定的な稼働を維持されたい。

【情報セキュリティ対策の推進状況】

職員に対しては、「令和元年度情報セキュリティ教育訓練の実施計画」に基づき、サイバー攻撃及び情報保全の重要性をテーマとした映像コンテンツの視聴並びに関係資料閲読による個別教育、「標準型攻撃メール」への対処、情報セキュリティ規程改正などを内容とした集合教育、「標準型攻撃メール」への基本的な対処訓練の実施、端末起動時に情報セキュリティ関係のポップアップ画面の表示の継続などにより、職員の情報セキュリティ意識の維持、強化及び情報セキュリティの確保を図った。

さらに、監督検査については、「令和元年度情報セキュリティ監督検査実施計画」に基づき、外部監督検査及び内部監督検査を実施し、必要な措置を講じている。

《結果又は意見》

近年、サイバー攻撃が巧妙化し、情報セキュリティ対策の重要度が高くなってきていることから、情報セキュリティ強化には、システム上の対策はもとより、職員個々人の情報セキュリティに対する意識向上が肝要である。

標的型攻撃メール対処訓練は、機構の職員が接する可能性がある訓練用メールで実施するとともに、巡回教育の浸透度を確保する機会でもあり、工夫された、より現実的で効果的な教育の一つとして機能している。同時に、端末起動時に情報セキュリティ関係のポップアップ画面に表示される注意喚起と対処方法の周知内容も、とても工夫されている。

情報セキュリティに係る意識向上は、基本的なことを継続的に行い、危機感を持続させることが重要であり、引き続きPDCAサイクルを十分に機能させ、情報セキュリティ対策に繋がる教育・訓練の強化に取り組まれない。

(2) 駐留軍等労働者へのサービス向上に向けての業務改善の状況

【駐留軍等労働者の次世代育成支援等の実施状況】

防衛省と在日米軍により策定された「次世代育成支援・女性活躍推進のための在日米軍従業員に対する行動計画」に基づき、育児や介護に関する様々な制度等を取りまとめた「在日米軍従業員のための仕事と家庭の両立支援ハンドブック」を作成し、平成30年3月に駐留軍等労働者に配付後、平成30年4月以降は、新たに採用された駐留軍等労働者に配付することで引き続き周知に努めている。

《結果又は意見》

次世代育成支援及び女性活躍推進については、駐留軍等労働者に対する重要なサービスの一つである。これらを推進するため、今後も防衛省等の関係機関と連携を密にし、在日米軍従業員のための仕事と家庭の両立支援ハンドブック及びホームページを活用する等、駐留軍等労働者への十分な周知を図りたい。

【支部の窓口業務による駐留軍等労働者へのサービスの状況】

駐留軍等労働者に係る各種証明書の発行手続、扶養手当・通勤手当・住居手当等の届出の受理、福利厚生事業の各種届出の受理及び駐留軍等労働者の募集案内・応募受付等の窓口業務は、駐留軍等に必要な労働力の確保を図ることを目的とした機構の役割（ミッション）を達成するための重要な業務の一つである。

各支部は、玄関に窓口受付時間の案内を掲示、窓口カウンターに担当業務のプレート版を設置、来客用ソファを設置、昼休みの当番を配置する等、創意工夫を講じて窓口業務のサービスの向上に努め、本部は、窓口対応能力向上研修や語学研修の実施、これまでの失敗事例からも学べる「エルモ・ヒヤリハット事例集」を活用し、職員の基礎知識の付与、事務処理能力の向上を図っている。

《結果又は意見》

いずれの支部もそれぞれの実情に即した創意工夫を講じ、駐留軍等労働者へのサービスの向上に努めている。

【支部と国及び米軍との業務連携の現況】

各支部では、防衛事務所等及び現地米軍に車両による定期便を運行しており、円滑な書類等の授受や情報の共有化を図っている。

《結果又は意見》

関係機関との緊密な連携の下、確実な情報共有を図るとともに、定期便については、引き続き運行者、利用者の実情を踏まえ有益な手段となるように運行されたい。

(3) 契約業務

ア 契約の状況

令和元年度契約状況

(単位：千円)

区 分	件 数	契約金額
契約件数	45	744,163
一般競争	34	367,557
うち、総合評価落札方式	7	24,427
随意契約	11	376,606
企画・公募	0	0
不落随契	2	146,454
特命随契	9	230,153

※ 契約件数は、少額随意契約を除く。

※ 単価契約は、支出額で計上。

※ 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。

上位5件の契約内容

(単位：千円)

	件名又は品目	契約金額	契約方式
1	制服類（フィールドジャケット消防ほか65件）	183,133	一般競争
2	本部事務所賃貸借	156,147	随意契約(特命)
3	靴及び安全具類（編上げ靴ほか33件）	144,971	随意契約(不落)
4	応募システムの再構築、機器の換装及び保守	32,560	一般競争
5	沖縄支部建物賃貸借	25,603	随意契約(特命)

イ 随意契約の適正化の状況

令和元年度随意契約実績（特命）

随意契約件名	内 容	理 由
応募システム保守	システム保守1年延長契約	競争性のない随意契約
横須賀支部駐車場賃貸借料	駐車場賃貸借契約	
沖縄支部建物賃貸借	建物賃貸借契約	
在日米軍従業員管理システムのソフトウェア改修	ソフトウェア改修に係る契約	
企業会計システムのソフトウェア改修及びデータ移行	ソフトウェア改修及びデータ移行に係る契約	
情報システムのセキュリティに係る分析・調査	システムの動作履歴等の分析・調査に係る契約	
応募システムのソフトウェア改修	ソフトウェア改修に係る契約	
人事給与システムの構築及びデータ移行	ソフトウェア構築及びデータ移行に係る契約	
本部事務所賃貸借	建物賃貸借契約期間延長	

ウ 調達等合理化の取組の推進の状況

令和元年度独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構調達等合理化計画において重点的に取り組む分野として掲げる「一者応札・応募の解消」については、結果として一者応札となった場合にはその原因把握と分析に努め、調達予定情報をホームページに公表している。

「本部一括調達」については、事務用消耗品、電子複写機用紙等に加え、その他の消耗品等の購入についても、可能なものから順次実施している。

「少額随意契約関係」については、オープンカウンター方式を一部について導入し、応札機会の拡大に努めている。

なお、契約監視委員会において、契約状況の点検・見直し・確認等のほか、当該年度の調達等合理化計画及び前年度の取組結果についての点検を行っている。

《結果又は意見》

少額随意契約を除く随意契約については、随意契約審査委員会に諮っており、随意契約を行った理由及び適用条項は適切であった。その他の契約は一般競争入札により処理されており、特に問題はなかった。

調達等合理化計画の取組の推進については、引き続きPDCAサイクルにより、公正性・透明性を確保しその効果を検証しつつ、適確な計画策定及び実施に努められたい。

4 財務の状況

(1) 財務諸表等

財務諸表及び決算報告書は、機構の財政状態、運営状況、キャッシュ・フローの状況をすべての重要な点において適正に表示している。

なお、機構においては民間企業同様、前年度の予算執行内容を精査し、より効果がある支出となるよう分析がなされている。

また、事業報告書は、法令に従い、機構の状況を正しく示している。

(2) 経費の縮減の状況

物件費については、経費節減への取組について周知したほか、不適正な経費の執行はなく、経費の抑制等を行っている。各種経費の計画的・効率的執行と地道な節約努力を行うとともに、予算実施計画と実績状況について四半期ごとの自己評価を行うこと等により、対前年度縮減率は3.0%となり、平成31年度独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構年度目標及び平成31年度独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構事業計画（以下「平成31年度目標等」という。）に掲げる3%の縮減を達成した。

機構運営関係費の縮減状況

(単位：百万円)

区 分	平成30年度 (A)	令和元年度 (B)	増△減額 (C) = (B) - (A)	縮減率(%) (D) = (C) / (A)	備考
物件費	434	421	△13	3.0%	

※ 人件費及び特殊要因を除く。

《結果又は意見》

物件費は、節約による縮減が限界に近づいているが、経費節減への取組の意識を保持し、今後も、四半期ごとの自己評価を有効に活用しながら、節約努力を継続されたい。

5 駐留軍等労働者に関する業務の状況

(1) 労務管理業務の状況

ア 労務管理業務の円滑・確実な実施

機構が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

定所等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事務手続を遅滞なく確実に実施している。

イ 紹介率90%以上の維持

近年、有効求人倍率が高水準に推移し続け、労働力確保が一層厳しさを増す状況の中、在日米軍からの労務要求に速やかに対応するため、公共職業安定所、学校、主要駅等への機構作成ポスターの掲示、地方自治体、学校等への機構作成パンフレットの配布、求人情報誌、ラジオ等のメディアの活用、大学等訪問、企業説明会等への参加の推進により、労務要求書受理後1箇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。）90%以上の維持に努めている。

令和元年度は、応募者アンケート結果等を踏まえ、インターネット求人サイトの利用をさらに拡充するとともに、NPO法人の新たな活用、商業施設等でのポスター・パンフレットの掲示を拡大するなどの取り組みを行うとともに、各支部の意見を踏まえアンケートの実施要領を改正し、アンケート結果をより募集活動に反映できるようにした。

《結果又は意見》

労働力確保が厳しい環境下においても、各支部における絶え間ない努力と工夫により紹介率90%以上を維持している。引き続き、新たな応募者アンケートの結果及び求職者の動向等に基づく多角的な視点からの分析を行い、募集に係る広報活動の方法・媒体・範囲の拡大等について柔軟かつ意欲的に探求し、募集活動に伴う職員の負担を考慮しつつ、労務要求に速やかに対応できる態勢の維持・発展に努められたい。

(2) 給与業務の状況

【給与業務の円滑・確実な実施】

駐留軍等労働者の給与及び旅費の支給に当たり、その計算業務等を所定の手続を経て円滑かつ確実に行っており、また、駐留軍等労働者の給与改定作業についても遅滞なく実施した。

返納金債権の回収に係る措置については、前年度に引き続き、新規採用者への説明、防衛省との情報共有、従業員ハンドブックでの返納事例紹介等により実施しており、さらに、各種手当の支給条件に変更が生じた場合、速やかに変更手続を行うよう給与明細書に印字していたところ、ホームページに手続に関する書類が掲載されていることを周知する目的として、今年度からQRコードも給与明細書に印字するようにした。

給与振込口座の1口座化に係る駐留軍等労働者への周知については、6

月及び12月の給与明細配付時に、1口座への変更を呼びかける「お知らせ」を配付した。

制裁出勤停止の季節手当への反映状況については、制裁を受けた駐留軍等労働者のうち支給率が変更となる駐留軍等労働者は全員適切な支給率により計算されていた。

(3) 福利厚生業務の状況

ア 福利厚生業務の円滑・確実な実施

【ほう賞休暇の付与】

従来現金支給によるほう賞制度は廃止され、休暇を付与する新たなほう賞制度が平成31年4月1日に施行された。

ほう賞休暇にはオン・ザ・スポットほう賞休暇と勤務成績ほう賞休暇があり、オン・ザ・スポットほう賞休暇は、特別な行為又はサービスが認められた場合に付与され、勤務成績ほう賞休暇は、評価期間中に優秀な勤務成績だった場合に毎年1月1日に付与される。令和元年度における付与件数はオン・ザ・スポットほう賞休暇が2,173件、勤務成績ほう賞休暇が2,747件であった。

《結果又は意見》

ほう賞休暇に係る事務処理（休暇申請に係る処理、休暇付与後の休暇管理等）に当たっては、各支部が効率的に進められるよう注視されたい。

【災害見舞金】

駐留軍等労働者の住居や家財が、水害や火災、震災、台風等の損害を受けた場合などに支給しているものであり、令和元年度においては3件の事案に対し、適切に支給されていた。

【制服及び保護衣の管理】

制服及び保護衣の着用を義務付けられている特定の職種の駐留軍等労働者にこれらを貸与しているものであり、適切に処理されている。

なお、平成28年度に見直された調達に係る仕様書や納品・検品に係る事務手続については、円滑に実施されていた。

また、制服及び保護衣の返納手続については、経済性や保全上の観点を考慮し、適切に管理を行うために平成30年12月に実施要領を改正し、平成31年4月1日から施行され、各支部において新たな規定に基づき適切に実施されている。

【成人病予防健康診断】

常用の駐留軍等労働者に対し、定期健康診断以外に、胃検査等7項目の検査について、対象年齢者のうち、受診を希望する者に実施しているものであり、防衛省と調整し、同省が実施する定期健康診断とほぼ同一時期に実施している。

また、未受診者に対しては、書面又は電話で勧奨するなど、受診率向上に努めるとともに、従来より行っている広報誌「LMO」に受診勧奨の記事の掲載に加え、ホームページにお知らせを掲載し、健康管理の重要性を周知し、受診勧奨を行っていた。

《結果又は意見》

駐留軍等労働者の健康管理は非常に重要なものである。駐留軍等労働者に対する成人病予防健康診断受診の周知を広く行い、受診率の更なる向上に努力されたい。

【健康管理室】

駐留軍等労働者の健康の保持増進を図るため、防衛省と連携し、防衛省が契約する産業医及び保健師の活動拠点として、京丹後支部を除く各支部に健康管理室を設置し、産業医及び保健師により駐留軍等労働者への保健指導、健康相談等を実施していた。健康管理室を在日米軍施設内に設置する機構初の体制である横田及び横須賀支部についても、適切に運用されていた。

《結果又は意見》

駐留軍等労働者の健康の保持増進を図るために、引き続き丁寧な周知を行いながら、健康管理室の適切な運営に努められたい。

【心の健康相談】

駐留軍等労働者及びその家族の心の健康対策として、精神的不安、自信喪失等に起因する職場不適應の軽減、解消を図るため、助言、指導などを行っているものであり、平成26年度から電話相談受付を365日24時間に拡大する等、利便性の向上を図っている。

【特別援護金】

駐留軍等労働者が業務災害又は通勤災害により死亡した場合、身体に障害が残った場合及び無給となった場合に労災保険に上乘せして支給しているものであり、適切に処理されていた。

【社会保険等手続】

社会保険等に係る書類を駐留軍要員健康保険組合（以下「駐健保」という。）、年金事務所等の関係機関へ提出するに当たり、所定の事務手続を経て、適切に処理されていた。

【永年勤続表彰、定期健康診断、ストレスチェック】

機構は、防衛省が駐留軍等労働者に対する永年勤続表彰、定期健康診断、定期的に医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施するに当たり、必要な支援を行っており、いずれの事業においても、防衛省と調整の上、必要な措置を執っていた。

【健康保険証検認手続】

駐健保が行う被扶養者資格の再確認のため調査を実施するに当たり、所定の事務手続を経て、適切に処理されていた。

【職場生活相談】

駐留軍等労働者の勤務環境の特殊性に起因する職場及び家庭生活における悩み又は不安等を軽減・解消することを目的として、相談対応を行っているものであり、全支部において令和元年度の相談件数は299件であった。

【ポケットカード及び小冊子の配付等】

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一環として、心の健康相談及び職場生活相談の連絡先を記載したポケットカードを作成し、全ての駐留軍等労働者に配付している。

また、メンタルヘルス小冊子をホームページに掲載するとともに、全ての新規採用者にこれを配付した。

イ 退職準備研修満足度90%以上

50歳以上の常用の駐留軍等労働者に対し、今後の生活設計、退職手当制度など退職後の生活について必要な知識を習得するための研修を実施しており、令和元年度においては、受講者からのアンケート調査結果を踏まえ、講義内容を見直したほか、外部講師との綿密な事前調整や英語版テキストの作成などの工夫が講じられた結果、受講者の満足度は97.3%であった。なお、今年度から受講者から提出されるアンケートの内容を見直して、選択式の回答を増やし、受講者が回答しやすいように工夫した。

《結果又は意見》

退職準備研修については、効果的な研修となるよう年度ごとに研修計画を作成の上実施し、全体の満足度は平成31年度目標等に定める90%以上を達成しており、引き続きPDCAサイクルを有効に活用し、更なる充実化に努められたい。

ウ 基地内臨時窓口について

駐留軍等労働者に対してより良いサービスの提供を行うための一環として、平成30年4月から横田基地内において基地内臨時窓口を設置し、開設日等については、基地内の掲示板にお知らせを掲示するとともに、ホームページにおいて、当該お知らせを掲載し、駐留軍等労働者への周知に努めている。

《結果又は意見》

基地内臨時窓口は、横田基地内に正式に設置してから間もないものの、引き続き丁寧な周知活動を実施し、現行の運営体制を維持できるよう努められたい。

6 人事管理の状況

(1) 役職員の給与水準の適正化等

国家公務員である機構の役職員の給与水準については、国家公務員の給与水準を参酌し、手当を含め役職員給与の在り方を検証した上で、その適正化に取り組み、検証結果及び取組状況を公表している。

《結果又は意見》

機構の役職員の給与等は、必要な検証を踏まえた措置がとられており、適切な水準と考える。

(2) 人事に関する計画

人事管理方針における基本方針を踏まえ、人事ローテーションについては、部課間の異動や地域性に偏重することのないよう支部間交流を拡大するとともに、若手職員を中心に本部・支部間の異動を積極的に行い、識能の拡充、組織の活性化及び業務の適正化を図ることとしている。

また、キャリアプランに基づき、個々の職員の適性に応じた適材適所の補職、高い能力と実績のある優秀者の上位職への積極的な登用を図ろうとしている。

《結果又は意見》

組織の安定的な運営、健全的な発展には、将来の組織の在り方を含めた中長期的な視点による人材育成が必要と考えられることから、有効なキャリアプランに基づき、必要な能力を有する人材が適確に育成できるような人事管理に努められたい。

(3) 働き方改革への対応、職場環境の整備

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が平成31年4月1日施行されたことから、残業時間の上限規制、年5日間の年休取得、労働時間の客観的な把握、産業医・産業保健機能の強化などについて、取り組みを進めている。

メンタルヘルス対策として、各管理職員に対し、メンタルヘルス不調者に対する対応の周知、全職員を対象に教育資料の配布・受講、各研修においてメンタルヘルスに係る講義を実施し、さらに、ストレスチェックを実施し、職員の心理面の状況把握に努めている。

働き方改革の趣旨を踏まえ、職員の働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むよう指示を行うとともに、各会議等の機会を捉えて同様の指示をしている。

《結果又は意見》

働き方改革への対応については、関係法令の趣旨を踏まえ、各施策を進め、超過勤務の状況や年休の取得状況を把握し、引き続きワーク・ライフ・バランスの実現に取り組み、職員が健全に業務遂行できる環境整備の推進に努められたい。

(4) 研修の計画・実施の状況

職員の研修については、初任研修・係長研修の養成研修、窓口対応能力向上研修・語学研修・簿記研修の業務研修のほか、専門的な技能を付与する実務者研修を実施、他府省等が主催する研修にも参加させている。

防衛省が実施する選抜研修や地方防衛局等上級研修へのプロパー職員派遣については、積極的に防衛省と調整を行っている。

《結果又は意見》

各種研修は、知識の付与・拡大、実務能力の向上のほか、職員同士の連携及び士気の高揚・持続等を期待する人材育成の基礎であり、何を修得させるのか明確な目的をもって企画し、その成果を高める取組を継続してい

くことが重要である。そのことから受講者アンケート等を有効に活用し、PDCAサイクルを十分に機能させることで、より効果的な研修の計画・実施に努められたい。また、防衛省が実施する研修への派遣については、今後も防衛省と鋭意調整されたい。

7 保有資産に係る措置の状況

(1) 固定資産の管理状況

財務諸表のとおり、適正に管理されている。

(2) 支部庁舎建物劣化診断調査結果を踏まえた修繕計画の進捗状況とインフラ長寿命化計画（行動計画）の取組状況

令和6年度までの劣化診断修繕計画を作成し、計画的かつ合理的な施設管理を進めている。

平成29年度からは、対象支部（三沢支部、座間支部、岩国支部及び佐世保支部）管轄内の地方防衛局（東北防衛局、南関東防衛局、中国四国防衛局及び九州防衛局）の技術的支援を得るため、相談窓口が設置され、協力体制が構築されており、令和元年度は、三沢支部、座間支部及び佐世保支部において、支援を受けた。今後も行動計画に基づき、必要な修繕・更新等を適切な時期に着実かつ効率的・効果的に実施し、当該施設をできる限り長期的に利用できるよう努めることとしている。

《結果又は意見》

建設技術の知見を有しない機構において行動計画を推進していくためには、相談窓口の活用（地方防衛局の協力）は必要不可欠であり、今後も良好な連携の維持に努められたい。

また、支部における定期的な点検・診断が効果的に実施できるような環境整備を推進されたい。

(3) 保有資産の見直しに係る検証状況

「Ⅲ 2 保有資産の見直し」に記述（P23）。

8 内部統制等の状況

【内部統制の推進の状況（リスク管理の状況を含む。）】

令和元年6月13日に開催された第5回リスク管理委員会において、「リスク評価及びリスク低減策の検討結果」について審議の上、その結果の内部統制事項への反映について提言され、同日開催された第9回内部統制委員会において、リスク管理委員会の提言を受けた内部統制事項の改正並びに平成30

年度における内部統制事項の推進状況及び内部監査をもって実施するモニタリングの結果等について審議された。

令和元年度における内部統制に係る支部の巡回講習については、ハラスメントに関する法制化の動きや不正対策について新たに説明するなど、エルモ内外の直近の動向に即した講習内容の充実化を図るとともに、本部のリスク管理委員会においてリスク分析表に新たに追加された項目の事例について、発生原因や対応策などを受講者自らが考える場を設けるなどの工夫を行った。

本部においても、職員の内部統制に対する理解を更に深めてもらい、内部統制の推進を図ることを目的として、昨年度同様、内部統制講習を実施した。

《結果又は意見》

内部統制の推進は、リスクの発生防止又は発生した場合の損失の最小限化を図ることも含め、機構の役割（ミッション）を有効かつ効率的に果たすために必要な要素であり、職員に内部統制の意義、具体的な考え方及び取組等を理解させるための継続的な教育は有効である。

今後も理解の深化を促し、内部統制が形骸化しないような講習（研修）内容の充実化等の工夫を講じて、内部統制及びリスク管理に関する機構全体の意識向上を図るよう、重点的かつ継続的に取り組まれない。

9 理事長の意思決定の状況

【機構の役員（監事を除く。）の業務執行の状況】

（1）理事長

機構における役員等会議等の重要な会議への出席、役員（監事を除く。以下「役員」という。）との定期的な会合及び理事長へのヒアリングを通じ、法人の長としての業務運営方針を確認するとともに、法人が対処すべき課題、リスク管理、監査上の重要課題等について意見交換した。

（2）理事

総務部門担当（常勤）と労務部門担当（非常勤）の理事に対して、理事長の示す業務運営方針を適確に理解し具体的な実現方法を指示しているか、担当業務を掌理し理事間の連携を図っているか等についてヒアリングした。

《結果又は意見》

理事長及び理事は、役員等会議等において、業務の執行に係る指示・指導のみならず、業務の改善、検討すべき課題等に係る率先した提案により、組織全体で業務改善に取り組む環境を整備している。また、今後、機構のプロパー職員が機構の組織運営の要となっていくことを見据え、人材育成

・人事交流について常に注視する等、機構の役員としてのマネジメントについて適切に機能している。

【理事長の意思決定の状況】

機構においては、運営基本理念及び役職員の行動指針により理事長の倫理観及び姿勢、運営上の方針が役職員に周知され、また、役員及び幹部職員が出席する定例的な会議を開催する等の統制環境を整備するとともに、理事長の意思決定が法令等に違反せず合理的になされていることを確認した。

また、内部統制の推進状況について、次の視点で確認した。

(1) 組織にとって重要な情報等の把握

理事長は、役員等会議、連絡会議、支部長会議等重要な会議において業務の進捗状況の報告を求め、あるいは、個別案件ごとに説明を求めることにより、組織にとって必要な情報の収集に努めるとともに、必要な指示を行っている。

(2) 法人のミッションの役職員に対する周知徹底

理事長は、機構の役割や使命について、運営基本理念及び役職員の行動指針を定め、グループウェアを活用した掲示及びカードサイズに印刷した運営基本理念を全ての役職員に携帯させて役職員に周知徹底している。

また、支部に対しては、役員等会議及び連絡会議での業務進捗状況及び議事録を送付するとともに、必要に応じて指示等を行っている。

さらに、在日米軍司令部及び防衛省その他関係機関と情報を密にし、機構の業務の円滑かつ適確な実施に努めている。

(3) 法人のミッションや年度目標の達成を阻害する要因（リスク）の洗い出し、組織全体として取り組むべき重要なリスクの把握・対応

理事長は、機構の役割（ミッション）の達成に障害となる役職員の法令違反、駐留軍等労働者への給与遅配や個人情報の漏えい等のリスクの重要性を認識し、リスクの発生の防止及びリスクが発生した場合の損失の最小化を図り、もって機構の業務の円滑な運営に資するリスク管理を指揮し、与えられた任務の確実な実施に取り組んでいる。

(4) 内部監査

理事長は、内部監査方針、重視事項等を記載した内部監査計画に基づき、内部監査担当部門の職員に書面による方法及び実地による方法により監査の実施を命じ、監査結果を報告させている。

《結果又は意見》

理事長は、機構の運営基本理念と役職員の行動指針について役職員に対して常に喚起させていること、理事長の指示事項等が適切に処理されていること、役職員と十分に意思疎通が図られていること等から、理事長のリーダーシップが十分に発揮され、マネジメントが有効に機能しており、法人の長としての意思決定の適確性が認められる。

また、8、9を通して内部統制システムに関する理事長の職務の執行について、指摘する重大な事項は認められない。

10 情報公開・個人情報の保護に関する業務の状況

情報公開・個人情報の保護については、いずれも規則等による体制整備を行っており、業務については規則等に基づき確実に実施している。

また、個人情報保護については、各職員の端末にポップアップ画面で注意喚起する工夫及び本部から各支部に対して巡回教育を行っている。

11 機構の広報活動の状況

機構の広報活動は、駐留軍等労働者をはじめ、広く一般の国民の理解と関心を深めるため、広報誌「LMO」とホームページを活用している。

広報誌「LMO」については、平成14年から季刊号として発行し、機構の業務内容、活動状況等について掲載し、ハローワーク及び地方自治体等へ配布している。

ホームページについては、平成30年4月、効果的な情報発信を進めていくため、リニューアルし、駐留軍等労働者の募集情報、駐留軍等労働者を対象とした情報など関連情報を分かりやすく発信している。

Ⅲ 独立行政法人改革等に関する基本的な方針等過去の閣議決定において定められた監査事項についての意見

1 給与水準

「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、役職員が国家公務員である法人については、国家公務員の給与を参酌するとされている。

令和元年度における給与水準について、理事長は各府省事務次官の給与額と比較すると83%、理事（常勤）は基準としている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%、また、職員は国家公務員との比較指数が94%となっている。

機構の役職員の給与は、適正に見直されている。

2 保有資産の見直し

機構の保有資産については、令和元年度において、「独立行政法人の保有資産の不要認定に係る基本的視点について」（平成26年9月2日付け総管査第263号総務省行政管理局長通知）に基づき不要資産に該当するかの検証を実施し、その結果、保有資産である三沢、座間、岩国及び佐世保各支部の土地等については、いずれも不要資産に該当しないことを確認し、継続して保有していくこととしている。

IV 全般的な結果又は意見

上記の監査結果のとおり、機構の業務が、理事長等の指示・指導の下、法令等に従い適正に実施され、年度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ものと認められる。

また、通則法第19条第9項に基づき理事長又は防衛大臣に提出する意見並びに同法第19条の2に基づき理事長及び防衛大臣へ報告する事項もない。

令和2年6月2日

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構

監 事 寺 田 弘

監 事 菱 山 園 子