

平成27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

平成28年6月9日

項 目	頁
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 重点監査項目（重視事項）	1
II 監査結果	2
1 全般的事項	2
2 前年度課題の措置状況	6
3 業務運営の効率化	6
4 財務の状況	1 2
5 駐留軍等労働者に関する業務の状況	1 4
6 人事管理の状況	1 9
7 保有資産の措置状況	2 1
8 内部統制の実施状況	2 1
9 理事長の意思決定の状況	2 2
10 経ヶ岬通信所に係る労務管理等業務体制の整備状況	2 3
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	2 4
1 給与水準	2 4
2 契約の点検・見直し	2 4
3 保有資産の見直し	2 5
IV 全般的な結果又は意見	2 6

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項の規定に基づき、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。）の平成27事業年度（平成27年4月1日～平成28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、キャッシュ・フロー計算書、利益の処分に関する書類（案）、行政サービス実施コスト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を実施し、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

各監事は、監査計画に基づき、理事長、理事、内部監査部門その他職員（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、監査の重点監査項目（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及び財産の状況を調査するとともに防衛大臣に提出する書類を調査した。

また、役員（監事を除く。）の職務の執行が通則法、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（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（平成27年12月2日・3日、平成28年6月1日・2日）
- (2) 支部
座間支部（平成27年9月9日・10日）
横須賀支部（平成27年10月7日・8日）
京丹後支部（平成27年10月29日・30日）
沖縄支部（平成27年11月18日～20日）
岩国支部（平成28年1月20日～22日）

2 重点監査項目（重視事項）

- (1) 全般的事項
- (2) 前年度課題の措置状況
- (3) 業務運営の効率化
 - ア 業務の運営状況
 - 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状況
 - ウ 契約業務
- (4) 財務の状況
 - ア 財務諸表

- イ 人件費を含む経費の縮減状況
- (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) 保有資産の措置状況
- (8) 内部統制の実施状況
 - ア 内部統制の推進状況
 - イ リスク評価と対応状況
- (9) 理事長の意思決定の状況
- (10) 経ヶ岬通信所に係る労務管理等業務体制の整備状況

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の監査を行った。

II 監査結果

1 全般的事項（前年度全般的事項のフォロー含む。）

(1) 独立行政法人の制度・組織の見直し状況

「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）において機構の講ずべき措置として次の3点が示された。

- ・ 単年度管理型の法人とする。
- ・ 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、平成27年度から開始し段階的に拡大していくことにより、業務の一層の効率化を図る。
- ・ 平成27年度中に、常勤理事2名のうち1名を非常勤化する。

これに基づき、機構は、平成26年10月に時期を前倒しして常勤理事の1名を非常勤化し、平成27年7月に本部においては企画調整部と管理部を統合し、横田、横須賀及び座間支部においては給与課と厚生課を統合し、沖縄支部においては総務課と管理課を統合した。

また、支部組織のフラット化に当たっては、沖縄支部を除く各支部において、平成26年10月からマルチ的事務処理（給与業務と福利厚生業務との横断的事務処理）を試行し、平成27年7月に支部組織規則を改正してマルチ的事務処理体制に移行した。

期間業務職員については、横須賀・座間（各1人）・沖縄（2人）の各支部において更なる期間業務職員の活用を行った。

閣議決定事項の実施に当たっては、役員等会議、機構組織の在り方検討委員会、支部長会議、担当者会議、研修会等において、役職員の認識を一つにすべく、議論、実施状況報告、勉強等を行った。

《結果又は意見》

機構は閣議決定事項を着実に実施し、期間業務職員を除く職員数にあつては平成26年度に比し8人縮減した。

これにより、平成27年度末時点での機構の職員数は、283人となり、平成14年4月の機構発足時の408人に比し、約3割減となっている。

職員は、不断の努力とチームワークを駆使し効率的に業務を遂行しているが、職員への過度な負荷が心配されることから新たな事務処理体制の検証も踏まえ、職員への負荷が軽減するように配慮するとともに、駐留軍等労働者に対するサービスの維持・向上に努められたい。

(2) 国（防衛省）との人事交流について

機構役職員の国（防衛省）からの出向状況等の推移

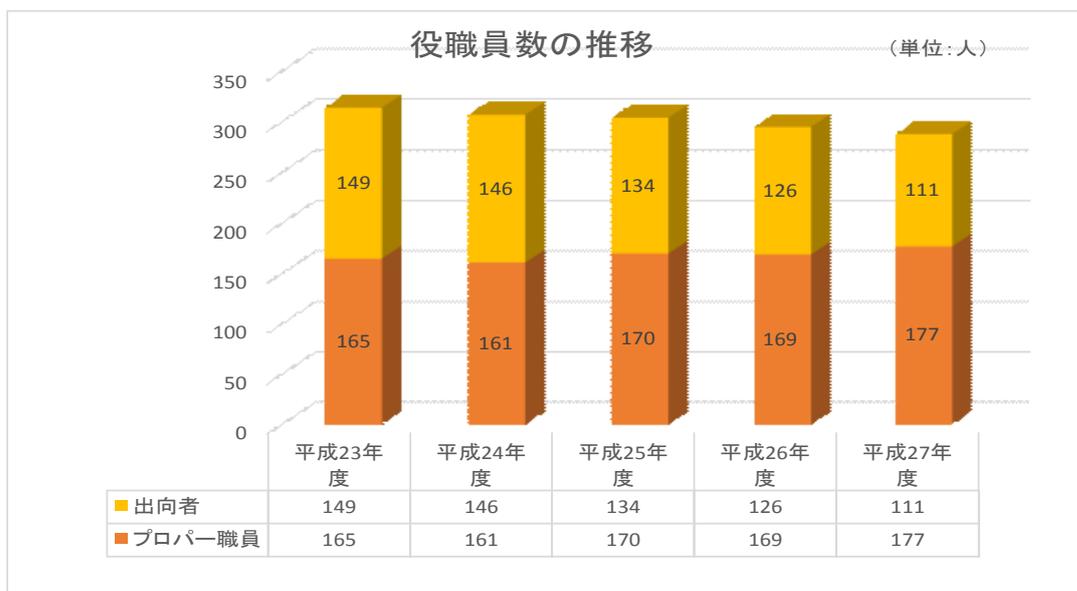
（単位：人）

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
役員数(うち出向者数)	5 (0)	5 (1)	5 (1)	5 (1)	5 (1)
職員数(うち出向者数)	309 (149)	302 (145)	299 (133)	290 (125)	283(110)
合計(うち出向者数)	314 (149)	307 (146)	304 (134)	295 (126)	288(111)
役職員出向割合(%)	47.5	47.6	44.1	42.7	38.5

※1 役職員数は、年度末現在

※2 内数の出向者数は、国（防衛省）からの出向者数

※3 役職員出向割合は、出向者数を役職員数で除した割合（小数点以下第2位四捨五入）



機構の役職員は、プロパー職員と国（防衛省）からの出向者（再任用者を含む。）で構成され、その約4割を国（防衛省）からの出向者が占めている。

そのため、出向者の出向時期、期間、配属先部署が機構の業務運営の継続性・効率化に与える影響が大きいことから、人事異動に当たっては、国（防衛省）の人事担当部署と綿密に調整し、連携することが求められる。

また、機構設立後10数年経過し、機構設立時採用の多くのプロパー職員が専門職及び係長に就く時期となっている。

平成27年4月1日、理事長は、プロパー職員の補職、国（防衛省）との人事交流、人事のローテーション、女性職員の登用等具体的な方針を示した人事管理方針を定めた。

《結果又は意見》

これまでプロパー職員の補職、防衛省との人事交流等について明確な方針がなかったが、今後は機構のミッション遂行力を高めるためにも、この人事管理方針に基づいたプロパー職員の人材育成計画を明確にし、人事管理の強化を図りたい。

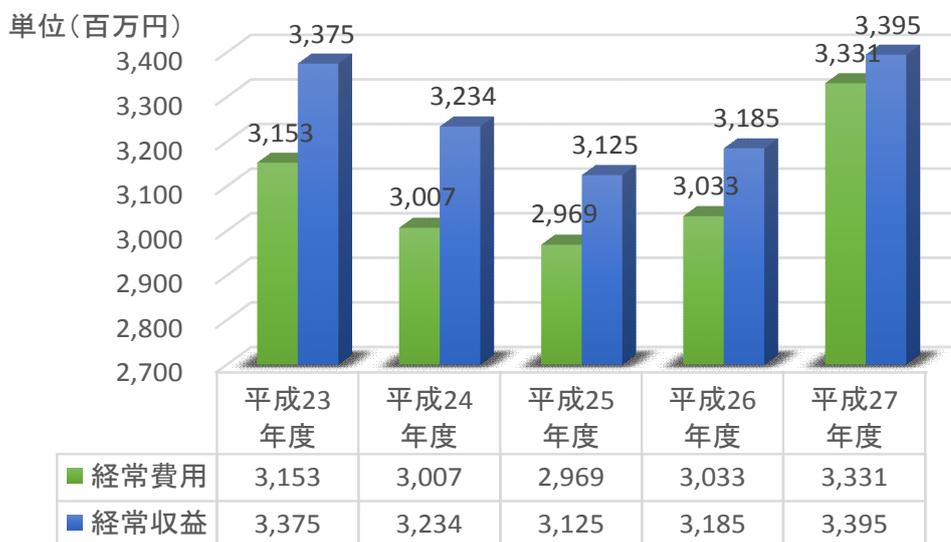
(3) 予算執行に当たって

運営費交付金、人件費等の推移

(単位:百万円)

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
経常費用(A)	3,153	3,007	2,969	3,033	3,331
業務費	2,576	2,460	2,426	2,475	2,834
人件費	1,689	1,514	1,536	1,635	1,652
減価償却費	62	62	53	50	312
その他	824	884	837	790	870
一般管理費	571	543	541	557	487
人件費	455	419	408	446	381
減価償却費	8	8	8	7	11
その他	107	116	126	105	96
財務費用	7	5	3	1	10
経常収益(B)	3,375	3,234	3,125	3,185	3,395
運営費交付金	3,324	3,187	3,055	3,146	3,106
資産見返負債戻入	50	45	70	38	289
財務収益等	1	1	1	1	1
臨時損失(C)	5	1	34	0	2
臨時利益(D)	0	0	0	-	-
当期総利益(B-A-C+D)	217	226	122	152	62

経常費用と経常収益の推移



《結果又は意見》

経常費用（業務費、一般管理費）の執行に当たっては、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 前年度課題の措置状況

【前年度の監事監査報告において指摘した事項及び機構の対応】

ア 人件費・物件費の抑制状況

「人件費については、支出分析を十分に行い、計画を達成するよう努められたい。」については、目標達成ができるよう適宜予算執行状況及び執行見込状況を把握し適切な予算管理に努めた。

イ 内部統制の充実・強化の状況

「平成27年度には巡回講習等の実施で、機構全体の意識向上を図られたい。」については、10月から11月にかけて支部職員に対し意識向上を図るために本部による巡回講習を実施した。

Ⅱ 8 内部統制の実施状況で記述

3 業務運営の効率化

(1) 業務の運営状況

ア 業務の効率化・組織改編の状況

【本部組織の部課の統合状況】

【支部組織のフラット化の状況(マルチ的事務処理を含む。)

機構は、平成27年7月1日付で、本部組織の部課の統合については、企画調整部と管理部を統合し総務部とし、企画調整課と庶務課を統合して総務課とした。その他、企画調整部に属していた情報管理課を、情報管理室として、労務部（業務部を改称）の労務企画課（業務企画課を改称）に置いた。

また、支部組織のフラット化については、横田・横須賀・座間の各支部の給与課と厚生課を統合して給与厚生課とし、三沢・岩国・佐世保の各支部の給与係と厚生係を統合して給与厚生係とした。また、沖縄支部においては総務課と管理課を統合して管理課とした。

支部組織のフラット化に当たっては、支部の旧給与課及び旧厚生課の課（係）間の繁閑の差を減らすとともに駐留軍等労働者へのサービスの向上を目的として、沖縄支部を除く各支部は、平成26年10月から本部から示された標準モデルを参考に各支部長が内容を定めたマルチ的事務処理（給与業務と福利厚生業務との横断的事務処理）を試行し、平成27年7月からマルチ的事務処理の本運用を開始した。

その後、機構は、マルチ的事務処理の支部における実施状況を確認するため、10月上旬からヒアリングを実施した。その結果、中規模支部（横田・横須賀・座間）において負担等が増大しているとの意見（マルチ的事務処理による負担感や超過勤務の増大など）があったことから、その原因を分析するため、さらに、課長代理以下の職員全員に対するアンケート及び係長以下の職員に対するヒアリングも実施した。

平成27年12月、機構は、このアンケート及びヒアリングの結果を踏まえ、各係間での業務量の調整やマルチ的事務処理の範囲の設定等を行うとともに支部における課題の解消に取り組むことにより、各職員の負担軽減を図ることとした。

《結果又は意見》

マルチ的事務処理については、職員の業務に対する熟練度に頼るところが大きく、円滑に実施するためには管理職の適切なマネジメントが重要である。したがって、支部組織のフラット化に伴うマルチ的事務処理を定着させるためには、マルチ的事務処理を考慮した人事配置が必要であるとともに各係間の業務量の調整や職員の業務に対する熟練度等の支部が抱える問題点のフォローアップが必要である。

【期間業務職員の活用状況】

平成27年度の期間業務職員の活用状況は44人（アウトソーシング14人、再編3人、更なる活用4人、障害者雇用3人、病休育休代替20人）であり、全職員数の15%近くになっている。中にはマル

手的事務処理に携わっている者もいる。

《結果又は意見》

期間業務職員の活用により人件費の削減や業務の推進に大きく貢献しているが、当該職員は雇用期間が限定されていることから、期間業務職員の多用が円滑な業務処理に支障を来すことのないよう、処遇面を含めた期間業務職員の活用方法を考える必要がある。

イ 情報管理の状況

【従業員管理システム再構築状況及び次期システムの在り方検討状況】

現行のシステムは、平成27年7月に換装し安定的に稼働（平成28年3月末現在：稼働率100%）している。

次期システムについては、平成32年3月末までに導入すべく、次期システム見直し方針を作成し、それに基づいて作業を行っている。

《結果又は意見》

システムとは主たる業務を精確かつ効率的に補完するものであるため、次期システムについては、労務部及び各支部から実務的なニーズを把握しよりよいものを構築されたい。

【情報セキュリティ対策の推進状況】

「平成27年度情報セキュリティ教育実施計画」に基づき、Eラーニングを活用した啓蒙動画（映像コンテンツ）やオリジナル教材を順次配信し全役職員を対象にした情報セキュリティ教育を実施した。また「触発するような教育」として機構にとって初めてとなる実践訓練「標的型攻撃メール対応訓練」を2月に実施した。

また、「平成27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、外部監督検査においてセキュリティ強化に関する意見が付されたため、必要な措置を採った。

更に、情報セキュリティ規定の遵守状況について、職員を対象に自己点検を実施し、守るべき情報セキュリティ対策を徹底している。

《結果又は意見》

オリジナル教材や「触発するような教育」など非常に工夫をされている。個人情報流出に係る注意喚起等の情報セキュリティに対する基本的なことを継続的に行うことが重要であり、これを踏まえて引き続き継続して情報セキュリティ対策に取り組まされたい。

(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状況

【駐留軍等労働者の子育て支援の実施状況】

平成26年度末に一般財団法人こども未来財団によるベビーシッター育児支援事業が廃止されたことを受け、平成23年8月に導入した機構のベビーシッター育児支援事業を廃止した。

一方、駐留軍等労働者の子育て支援の施策の一つである、リーフレット「エルモの子育て支援情報」については、防衛省及び米軍等と調整の上、保育施設の利用時間等の時点修正、市町村が実施している「ファミリーサポートセンター事業」及び平成27年度から始まった「利用者支援事業」の掲載を追加した「平成28年3月改訂版」を作成し、支部窓口を設置するとともに、機構ホームページにも掲載している。

また、子育て支援のための新たな施策の検討に資するため並びに現行施策の活用状況及び従業員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は、現行の国の子育て支援施策の状況を調べたところ、内閣府等の方針で新たな施策が進行中であることから、アンケート調査の実施時期及び内容を再検討することとしている。

《結果又は意見》

子育て世代の駐留軍等労働者への支援は機構の重要な福利厚生業務であり、リーフレットの内容を充実させるとともに、今後は駐留軍等労働者の子育て環境の実態把握と具体的な施策の検討を引き続き行うことが求められる。

【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、支部では重要な業務として位置付けられる。

このことから各支部は、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、創意工夫を図るとともに、窓口業務のサービスの向上に努めていた。

一方、本部は、支部職員を本部に参集して接遇研修及び初級英会話研修を開催し、スキルアップを図っている。

《結果又は意見》

窓口のレイアウト等のハード面のみならず来訪者に対して迅速・丁寧に対応する等のソフト面においても駐留軍等労働者へのサービスの維持・質の向上が図れるよう努められたい。

【支部と国及び米軍との業務連携の現況】

各支部は、防衛事務所等及び現地米軍に車両による定期便を毎日又は隔日に運行しており、書類等の授受が円滑に行われていた。また、防衛事務所等と定期的に連絡調整会議を開催するなどして、緊密な連携に努めていた。

《結果又は意見》

引き続き関係機関との緊密な連携を維持されたい。

(3) 契約業務

ア 契約の状況

(単位：千円)

区 分		件 数	契約金額
契約件数		39	622,093
	一般競争	32	520,635
	うち、総合評価落札方式	3	129,952
	随意契約	7	101,458
	企画・公募	0	0
	不落随契	2	9,641
	特命随契	5	91,816

※ 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件の契約内容は、以下のとおりである。

(単位：千円)

	件名又は品目	契約金額	契約方式
1	靴及び安全具類の購入	146,147	一般競争
2	制服類の購入	144,254	一般競争
3	情報システムの運用管理業務委託	120,213	一般競争
4	在日米軍従業員管理システムソフトウェア改修	29,917	特命随契
5	横田支部建物賃貸借契約	27,638	特命随契

イ 随意契約の適正化の状況

随意契約件名	内 容	理 由
横田支部建物賃貸借契約	建物賃貸借契約	競争性のない随意契約
横須賀支部駐車場賃貸借契約	建物賃貸借に付随する契約	
沖縄支部建物賃貸借契約	建物賃貸借契約	
岩国支部駐留軍等労働者の成人病予防健康診断	健康診断に係る契約	不落随意契約
座間支部駐留軍等労働者の成人病予防健康診断	健康診断に係る契約	
在日米軍従業員管理システムソフトウェア改修	ソフトウェア改修に係る契約	競争性のない随意契約
在日米軍従業員管理システムソフトウェア改修（その2）	ソフトウェア改修に係る契約	

ウ 調達等合理化の取組の推進

調達等合理化の取組の推進については、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）に基づいて出された「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成27年5月25日総務大臣決定）を受け、平成27年6月、平成27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を定めた。

競争性のない随意契約の見直しを徹底するとともに一般競争入札等にも真に競争性が確保されているかについて点検・見直しを行うため、平成27年6月30日に契約監視委員会を開催した。

同委員会では平成26年度における契約46件（随意契約6件、一般競争契約40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を点検し、その結果等についてホームページに公表した。

同委員会の指摘を受けた一者応札となっている「成人病予防健康診断」については、入札参加希望業者に関する情報を支部と本部が共有し、入札に関するPR活動等を行い、一部を除き改善された。

重点的に取り組む分野として、「平成27年度の事務用消耗品等の調達については、既に契約済みであるが、毎年度、本部及び支部合わせて250品目程度を一般競争入札において本部一括調達している。平成28年度契約に向けて品目の精査を行い購入する品目を削減できないか等検討を行う。」とした。

品目の精査を行った結果、慣習的に使用しているものを中心に削減することとし、購入品目を2割程度削減して経費節減に努めることと

している。

なお、機構は、平成27年6月8日、調達等合理化計画に関する推進委員会設置要綱を作成し、調達等の合理化計画に関する推進委員会及び同委員会作業グループを設置している。

《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、随意契約をし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。

引き続き点検・見直しに努められたい。

調達等合理化の取組については、PDCA サイクルにより、公正性・透明性を確保しつつ、自立的かつ継続的に調達等の合理化に取り組み、調達の合理化を推進しようとするものである。平成27年度計画の取組については、契約監視委員会において確実に実施されたことを確認した。引き続き適確な計画策定及び実施に努められたい。

エ 法人間共同調達の検討

消耗品等の共同調達を実施することにより経費を節減できないか近傍（東京都港区）に所在する8つの独立行政法人に対し本件に係る調整を実施した。

各法人は、主務省及び法人内部から検討を指示されていない、小規模調達でありメリットがない等の理由から協力することは難しいとのことであったことから、法人間共同調達の実施は極めて困難な状況であるとの結論に至った。

消耗品等の共同調達について、平成28年度は昨年度とは違うエリアの独立行政法人と調整する等、引き続き実施に向けて検討することとしている。

《結果又は意見》

共同調達のための研究、調整は適切に実施された。平成28年度も努力されたい。

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・フローの状況及び行政サービス実施コスト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ものと認める。

決算報告書注記に記載のとおり、予算額は、事業計画において各セグメントに区分していないため、全額を合計に計上している。

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ものと認める。

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。引き続き、今後も実施するよう留意されたい。

(2) 人件費を含む経費の縮減状況

人件費については、平成26年度は縮減目標を達成することができなかったことに鑑み、平成27年度はその対策として、毎月執行額を把握し、適宜執行見込額を推計しながら適切な予算管理を行うとともに、平成27年度においては常勤職員数の削減（△8人）などにより、対前年度縮減率は4.3%となった。

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、計画・進捗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なく、支部事務所借上契約の更新時における積極的な賃料の引下げ交渉、IP電話の活用などにより電話料等の経費の抑制等を行っていた。このような各種経費の計画的・効率的執行と地道な節約努力などにより、対前年度縮減率は8%となった。

その結果、人件費を含む機構運営関係費については、対前年度縮減率5.1%となり目標の4%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26年度 (A)	平成27年度 (B)	増減額 (C) = (B) - (A)	縮減率 (%) (D) = (C) / (A)	備考
機構運営関係費	2,575	2,445	△130	5.1%	
人件費	2,076	1,986	△90	4.3%	
物件費	499	459	△40	8.0%	

※ 退職手当及び特殊要因を除く。

※ 平成27年度(B)は、人件費においては給与改定分等4千7百万円、物件費においては在日米軍従業員管理システム再構築等費用12億3千5百万円を除く。

《結果又は意見》

人件費及び物件費は、緩やかな減少傾向にある。物件費については、節約による縮減が限界に近づいており、今後、支出とその効果について分析し、より一層の効率的な支出を図られたい。

また、人件費については引き続き、毎月執行額を把握し、適宜執行見込額を推計しながら適切な予算の管理に努められたい。

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

米側から出された労務要求に対して、ハローワーク等により募集をかけ応募者を米側へ紹介するという業務を遅滞なく確実に実施しているのを確認した。

イ 紹介率90%以上の維持

1ヶ月以内の紹介率90%以上を維持するため、ポスター及びパンフレットを作成し、地方自治体や公的機関及び大学などの教育機関へ配布するとともに、求人情報誌への掲載や駅構内へのポスター掲示などを実施している。特に技術職のような募集困難職種については米側担当者と共に大学へ足を運ぶなどして紹介率向上に努力している。

また、募集促進のための応募者アンケートについては、その内容を見直し、回答しやすいものになっている。

《結果又は意見》

有効求人倍率の上昇等雇用環境が改善されてきており、米側からの労務要求にこれまでどおり応えるためには従来以上の工夫が必要である。募集チャンネルの拡大等いろいろな角度から検討されたい。

(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、米側から提出された就業記録や旅行許可書の確認を行い、給与及び旅費の計算及び支給に関する書類の作成を問題なく処理しており、また、国家公務員の給与改定に伴い駐留軍等労働者の給与改定を実施するとされたことから、給与の引上げ、改定差額の遡及分の支給等の給与改定作業を遅滞なく実施していたことを確認した。

なお、返納金債権の回収に係る防衛省に対する会計検査院からの改善措置要求への対応として、機構は、①新規採用の駐留軍等労働者への説明会で手当の返納事例等を説明、②駐留軍等労働者が①の説明を受けた旨のチェックリストへの署名、③駐留軍等労働者との電話等調整記録を支部と国（防衛省）間で管理簿により情報共有することとした。また、在籍従業員に対しては、従業員ハンドブックで返納事例を紹介している。

給与振込口座の1口座化に係る従業員への周知については、7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。

(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

【ほう賞の支給】

職場における節約・能率又は改善に貢献する考案・発明、勤務成績が優秀な駐留軍等労働者あるいは公共の利益となる功績等があった駐留軍等労働者に対しほう賞を支給しているもので、問題なく処理されているのを確認した。

【制服及び保護衣の購入・貸与】

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貸与しているもので、平成27年度の制服及び保護衣の購入に係る入札を平成27年3月に実施し、4月1日付けで契約した。制服等の貸与の手続については、おおむね問題なく処理されているのを確認した。

【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項目の検査を検査項目ごとの対象年齢のうち、受診希望者に実施しているもので、国（防衛省）が実施する定期健康診断と同一時期になるよう国（防衛省）と調整し、また受診を促す「お知らせ」を配布するなど、受診率向上に努力しており、今後更に受診率を向上するための施策を検討する意向を確認した。

《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。受診率向上、特に2項目（子宮がん検査、乳がん検査）について更に努力されたい。

【健康管理室】

健康管理室は、平成22年度に沖縄支部、平成23年度に三沢支部、平成25年度に佐世保支部、平成26年度に岩国支部、平成27年度に座間支部に設置し、産業医及び保健師による駐留軍等労働者への保健指導等を行っているもので、利用率が徐々に上がって来ている。

【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、自信喪失等の職場不適應の軽減、解消を図るため、相談を行っているもので、平成26年度から電話相談受付を毎日24時間に拡大したことにより相談件数が倍以上に増加しており、駐留軍等労働者にとって非常に重要な施策であることから、この施策は今後も継続することを確認した。

【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乗せして支給しているもので、問題なく処理されているのを確認した。

【社会保険等手続】

社会保険等の手続事務については、支部において、駐留軍等労働者から提出された被扶養者に係る認定の届出等を基に、各種社会保険に係る書類の作成及び内容確認を行った上で国（防衛省）に送付し、国が記名押印した書類を受理後、支部が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に提出するなどの処理を行っているもので、問題なく処理されているのを確認した。

【永年勤続表彰、定期健康診断】

これらは、国（防衛省）が主体となって実施し機構が支援しているものであり、いずれも問題なく処理されているのを確認した。

【健康保険証検認手続】

健康保険証の検認に係る手続事務については、駐健保が被扶養者資格の再確認のため調査を実施するに当たり、支部において、駐健保から送付された健康保険被扶養者調査書及び案内文書等を被保険者である駐留軍等労働者に配布し、また、同労働者から提出された調査書及び各種証明書類等を確認した上で、駐健保へ提出するなどの処理を行っているもので、問題なく処理されているのを確認した。

【職場生活相談】

職場生活相談は、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、従前は、各支部とも業務委託により対応していたが、近年は入札参加者がいない等の理由で、座間支部、横須賀支部及び沖縄支部を除き支部職員が対応している。

なお、沖縄支部においては、平成26年度まで業務委託により対応していたものの、平成27年度に係る入札では落札者が契約を辞退したため、支部職員が相談業務を実施することとなった。

平成27年度の職場生活相談の契約状況は、下表のとおりである。

（単位：千円）

区分 \ 支部名	三 沢	横 田	横須賀 座 間	京丹後	岩 国	佐世保	沖 縄	計
契 約 方 式	—	—	一般競争	—	—	—	—	—

契約金額	—	—	3,132	—	—	—	—	3,132
前年度契約金額	—	—	3,752	—	—	—	3,000	6,752

平成27年度の職場生活相談の相談件数は、下表のとおりである。
(単位：件)

区分 \ 支部名	三 沢	横 田	横須賀 座 間	京丹後	岩 国	佐世保	沖 縄	計
電 話	0	53(53)	91(69)	0	6(6)	0	28(28)	178(156)
面 談	6(6)	4(4)	162(160)	0	16(16)	5(5)	15(15)	208(206)
合 計	6(6)	57(57)	253(229)	0	22(22)	5(5)	43(43)	386(362)
前年度合計	10(10)	52(52)	282(219)	—	27(27)	2(2)	227(74)	600(384)

※ ()内の数字は支部相談室における実績件数で、内数である。

平成27年度の職場生活相談の相談内容は、下表のとおりである。
(単位：件)

相 談 内 容	件 数	全相談件数に 占める割合(%)
職場の問題に関すること	362	93.8
健康上の問題に関すること	8	2.1
その他	16	4.1
合 計	386	100

《結果又は意見》

職場生活相談は、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

としたものであり、駐留軍等労働者にとって非常に重要な施策であることから、継続して実施されたい。また、相談業務に携わる職員の負担にも配慮されたい。

【ポケットカード及び小冊子の配付等】

「労働者の心の健康増進のための指針」（平成18年3月31日厚生労働省告示第3号）を踏まえて国（防衛省）が策定した「駐留軍等労働者に係るメンタルヘルスへの取組の基本的な考え」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一環として、平成27年度も例年と同様に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の統計資料等を更新している。メンタルヘルス小冊子は機構ホームページに掲載するとともに、新規採用者に配付している。

【アスベストに係る労働者災害補償制度等の周知事業】

アスベスト問題に係る取組事項として、退職した駐留軍等労働者又はその遺族に対する労働者災害補償制度等の周知事業を実施している。

平成27年度は、平成24年度に策定したアスベストによる健康被害周知事業の計画に従い、対象者を国（防衛省）と調整の上、石綿にばく露した疑いのある住所確認された274人の元駐留軍等労働者等に対し労働者災害補償制度等のパンフレットを送付した。

内訳

- ・ 第1次分 対象者600人のうち住所が確認された142人
 - ・ 第2次分 対象者602人のうち住所が確認された132人
- なお、この事業については、平成27年度で終了した。

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、定年退職後の生活設計、健康管理などについて必要な知識・情報等の提供を行っているものである。

平成27年度については、平成26年度を受講者アンケート結果において、受講者から特例解雇について知りたいという意見が多数あったことから、これまでの「今後の生活設計」、「心の健康と身体の健康」、「経済プラン等」、「退職手当制度等」、「定年後の雇用制度等」の講義項目の中の「定年後の雇用制度等」の講義において「定年退職と特例解雇の違いについて」を配付し受講者に特例解雇制度の知識が身に付くよう努め、京丹後支部を除く7支部で合計16回の退職準備研修が実施された。また、上記アンケート結果で少数ながらアンケートが日

本語で読めないとの意見があったことから、外国籍従業員等への対応としてアンケートの英語版を配布した。

また、平成27年度も受講者自身に退職手当の試算を行わせるなど創意工夫が図られており、受講者の満足度は96.3%を得られた。

《結果又は意見》

本部及び支部は、アンケートの結果を分析し次年度の研修に反映することにより、より一層の研修の充実を図っている。引き続き努力されたい。

ウ 基地内窓口設置の検討状況

駐留軍等労働者に対してより良いサービスの提供を行っていく一環として、各種申請書類等の受渡しが容易となる基地内窓口の設置について、支部がすでに実施している基地への定期的な訪問等を活用した形とし、国（防衛省）と一体となって米側と調整した結果、横田基地内で試行的に実施することになったことを確認した。

6 人事管理の状況

(1) 役職員の給与水準の適正化

機構は、役職員の給与等について、国家公務員の給与、民間企業の役員・従業員の給与等、その他の事情を考慮の上、独自に支給基準を定めるものとされており、機構においては、国家公務員との均衡を考慮して、一般職給与法に準拠した措置を講じている。

《結果又は意見》

機構の役員及び職員の給与は、国家公務員の給与体系に準拠した措置がとられており、適切な水準であると考ええる。

(2) 人事に関する計画の状況

平成27年4月1日に人事管理方針（理事長決裁）を決めている。それによると、

- ・ 組織の効率的な運営に資するため、個々の職員の適性に応じた適材適所の補職を図る。
- ・ 高い能力と実績のある優秀者については、上位職への積極的な登用を図る。
- ・ 昇任管理を前提とした補職管理を推進する。
- ・ 優秀者については、可能な限り本部勤務、広域異動及び防衛省との人事交流を追求する。
- ・ 女性職員の積極的な登用を行う。

等とされている。今後はこの人事管理方針を基に人事異動等を進めてい

くとしている。

また、国（防衛省）との人事交流については、平成27年度末に4名帰任し、平成28年度当初にその後任として4名を送り込んだ。

プロパー職員の人材育成強化の試みについては、課長代理及び専門職に就くことを前提としたキャリアプランを作成していくとしている。

《結果又は意見》

1(2) 国（防衛省）との人事交流について及び3(1)ア業務の効率化・組織改編の状況【本部組織の部課の統合状況】【支部組織のフラット化の状況(マルチ的事務処理を含む。)】で述べたように、国（防衛省）との人事交流が業務運営の継続性・効率化に与える影響が大きいことやマルチ的事務処理に向けた職員の業務に対する熟練度を向上させる必要があることから、将来の組織の在り方を含め、人事に関する計画の検討が必要と考えられる。

(3) 職員の勤務実態

平成27年7月1日、支部における業務の効率化を目的として、支部組織のフラット化(マルチ的事務処理を含む。)を実施した。これは、これまで分けていた給与業務と厚生業務について分けられていた課又は係を統合し、担当者も給与業務と厚生業務を横断的に実施するものである。そのため超過勤務が増となっているが、支部職員に対するアンケート及びヒアリングからは職員の健康への影響は確認できなかったとのことであった。

《結果又は意見》

支部職員の負担軽減を図るため、支部内において各係間での業務量の調整やマルチ的事務処理の範囲の再設定等の取り組みが必要である。

(4) 研修の計画・実施の状況

平成27年3月に平成27年度の年間研修計画を作成しており、養成研修、業務研修、他省庁等が主催する研修に区分して実施している。このうち、養成研修については、初任者研修を4月に実施し、係員研修を翌年1月に実施した。

業務研修については、次のとおり実施した。

(集合)窓口対応能力向上研修	平成27年9月実施
(集合)初級英会話研修	平成27年12月実施
(委託)簿記研修	平成28年1月～2月実施
(委託)語学研修	平成27年9月～平成28年2月実施
(委託)衛生管理者講習	平成27年10月実施

《結果又は意見》

職員の養成は、機構にとって重要な施策であり、継続されたい。

7 保有資産の措置状況

(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

現在、平成33年度までの各支部庁舎の修繕計画（全体計画）を策定し、それに基づいて修繕工事を実施している。平成27年度は三沢支部（トイレ）及び佐世保支部（トイレ）の修繕工事を実施し、完成している。

(3) 支部・分室の見直しに係る検証状況

Ⅲ 3 保有資産の見直しで記述

8 内部統制の実施状況

【内部統制の推進状況（リスク評価と対応状況を含む。）】

機構における内部統制の体制は、平成23年5月24日に理事（業務部門担当）を委員長、理事（企画部門担当）を副委員長、評価・監査役を監視委員とし、各部長、各支部長及び2名の民間有識者を委員とする新たな内部統制委員会が設置され、統制環境の整備やリスクの評価・対応等について充実・強化を図っていくこととなった。

内部統制の具体的な取組として、平成23年9月28日に基本方針、内部統制事項（統制項目、統制方法）、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1日から運用を開始した。

内部統制要領は、平成24年6月11日の内部統制委員会での提言等を踏まえ、内部統制事項の実施状況報告を定例化するなど同要領の見直しを行い同年9月11日に一部改正が行われた。

平成26年11月、総務省からの通知「『独立行政法人の業務の適性を確保するための体制等の整備』について」に基づき、平成27年4月1日に業務方法書を改正して内部統制システムの整備に関する事項を記載すると同時に理事長を委員長にする等内部統制委員会設置要綱を改正するとともに内部統制要領を改正し、常勤理事を内部統制担当役員、推進責任者を部長（本部）及び支部長（支部）とし、内部統制推進部門を企画室とする等内部統制の推進を図った。また、新たにリスク管理要領を制定し、リスク管理委員会を設置した。平成27年6月16日、第1回リスク管理委員会を開催しリスクの評価及び低減策を含んだリスク分析表を審議し、その結果を反映させた内部統制要領別表（内部統制事項）の改正について内部統制委員会に提言した。同日開催された内部統制委員会では当該別表について

て審議の上改正するとともに平成26年度下半期の内部統制事項の実施状況報告及び監視委員による平成26年度評価報告について審議を行った。

また、平成27年3月には機構の運営基本理念と役職員の行動指針を策定し統制環境を整備した。

なお、平成25年度末に行われた内部統制に係る巡回講習は、平成26年度は行われなかったが、平成27年度には「講習とミニテスト」という形で行われ内部統制に対する理解を深めるよう努めている。

《結果又は意見》

巡回講習については効果のある形で取り組んでおり、評価できる。内部統制では、職員に対する継続的な教育が必要であり、今後、内容を更に深め、理解・浸透させるよう努め、機構全体の意識向上を図られたい。内部統制への取組については、重点的かつ継続的に取り組んでもらいたい。

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

理事長に対して、年度目標の達成に向けての抱負について監事自らヒアリングを実施した。

また、法人の長として、機構の業務運営を総理するに当たって、そのマネジメントが十分に発揮される環境にあるか、また機構のミッションが役職員に周知徹底されているか等の現状についてもヒアリングを実施した。

(2) 理事

理事（総務部門担当）と理事（労務部門担当）に対して、相互の担当職務が関連する場合にそれぞれ連携を図りつつ、理事長を補佐して担当業務を掌理しているかについてヒアリングを実施した。

《結果又は意見》

理事長及び理事のヒアリングを含め日常的な業務運営を通して、機構運営に係るマネジメントについては、適切に機能していることを確認した。

役員等会議においても、理事長のみならず理事からも業務の改善、検討すべき課題等の提案がなされ、組織として業務改善がなされるなど、適切に機能している。

【理事長の意思決定の状況】

内部統制の充実・強化に向けて、「政策評価・独立行政法人評価委員会」が平成23年12月に示した留意点（平成22年度業務実績の評価結果の

意見)に基づき、理事長のマネジメントの現状を把握し、その運営状況を以下のとおり確認した。

(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出席し、業務案件の報告を受け、必要な指示を行っている。また、理事長自ら出席しない会議においても、会議終了後、議事内容等の報告を受けることにより、組織にとって必要な情報の収集に努めている。

(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、上記の会議、グループウェア及びLMO(機構広報誌)等を利用して役職員に周知徹底している。一方、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ことにより、情報の共有を図っている。

また、在日米軍司令部と情報を密にし、米軍調整が円滑に図れることに努めている。

(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、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、内部統制項目とその統制方法などをとりまとめた内部統制要領に基づき、機構が保有する情報システムに対する情報セキュリティの体制整備及びシステム障害時のバックアップ体制整備など、適宜、リスク管理に取り組んでいる。

(4) 内部監査

理事長は、平成27年度の内部監査計画の策定において重視事項を定め、監査職員に書面及び実地監査を実施させ、監査結果を報告させている。併せて、内部統制状況のモニタリングを実施させることにより、内部統制の強化を図っている。

《結果又は意見》

理事長の指示事項等が適切に伝達され、処理されているか、役職員と十分に意思疎通が図られているか等を監査したところ、マネジメントが有効と判断した。

理事長が発揮したリーダーシップは十分に評価されるものであり、法人の長としての意思決定の適格性を認めるところである。

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 経ヶ岬通信所に係る労務管理等業務体制の整備状況

平成25年12月に京都府京丹後市に米陸軍経ヶ岬通信所が設置され、平成26年9月からは、同通信所に勤務する駐留軍等労働者の雇用等労務管理が行われるようになったため、平成26年6月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」を設置し、同年9月には雇用等労務管理を行う窓口として「労務管理窓口」を開設し対応していたが、平成27年4月10日、京丹後支部を設置し、現地における労務管理等業務処理体制を整備した。

平成28年4月に雇用主事務が座間防衛事務所から京都防衛事務所に移管されることに伴い、それに合わせて同支部に従業員管理システムを本稼働させるべく準備を進め、一元的な業務処理実施体制を整備した。

《結果又は意見》

機構にとって初めての支部創設である。同支部の運営が順調に行われるようフォローしていただきたい。

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。

平成27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84%、理事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%、監事は基準としている行政職（一）9級の平均年間報酬と比較すると98%、また、職員は国家公務員との比較指数が91.5となっている。

上記から機構の役職員の給与は、適正な見直しがされていると評価できる。

2 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）を受け、競争性のない随意契約の見直しを徹底するとともに更に、一般競争入札等に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に部外有識者を含む契約監視委員会を平成21年12月に設置し、同委員会で点検が行われてきた。

「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成27年5月25日総務大臣決定）が出された後も引き続き競争性のない随意契約の見直しを徹底するとともに一般競争入札等にも真に競争性が確保されているかについて点検・見直しを行うため、平成27年6月30日に同委員会を開催している。

《結果又は意見》

契約の点検・見直しについては、平成27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競争性のない随意契約の見直しを徹底するとともに一般競争入札等にも真に競争性が確保されているかについて点検・見直しを行うこととしている。この取組については次年度以降においても引き続き実施されたい。

3 保有資産の見直し

機構は、「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）に留意し、継続的に保有資産の見直しを行っている。

平成23年度、専門的知見を有する民間業者に調査・分析を委託し、

- ①職員に比し、施設規模が過大でないか。
- 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が出来ないか。
- ③近傍に所在する防衛事務所の庁舎に入居できないか。

の3つの観点で保有資産の有効活用等の検討を行ったが、その後、①のみの検証の継続となっていたことから、平成26年度は、機構職員により、改めて、3つの観点で検証を行った。

検証結果は、

- ①については、平成23年度検証時の職員数に対し25年度の職員数に大きな差が無かった。
- ②については、機構が保有する土地の地価動向及び各支部所在地域の賃料相場に大きな変動が無かった。
- ③については、各防衛事務所に機構が入居できる余剰スペースがない。

とのことから、現状のまま、保有・賃貸を継続することとなった。

平成27年度から新たな体制で業務を行うこととなったため、年度目標及び事業計画において掲げられた措置「職員数に比して施設規模が過大ではないかの検証」及び「近傍類似物件の賃料調査・検証」を実施した。

その結果、まず、職員数に大きな変動はない。次に、支部近傍の不動産取引業者に直接赴き、賃貸借契約している支部について、近傍類似物件の賃料調査を行ったところ、近年は土地価格の上昇に伴い、賃貸物件についても値上げの傾向が見込まれ、これ以上の賃料減額については厳しい状況である。保有資産の支部については、現事務所周辺で現状と同程度の物件を見つけることが困難な状況であった。

この検証結果から、「駐留軍等労働者の利便性等を考慮すると当分の間は、引き続き、現有物件を計画的に修繕して使用することが良いと考え

られる。」との結論を出している。

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、理事長等の職務の執行に関する不正の行為又は法令等に違反する重大な事実は認められない。

さらに、通則法第19条第9項の規定による理事長又は主務大臣に提出する是正又は改善を要する事項及びその他必要と認められる事項は特にない。

平成28年6月9日

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構

監 事 山 口 洋 子

監 事 東海林 伸 興

