防地労第２２２８３号
令和８年８月３１日

独立行政法人
駐留軍等労働者労務管理機構理事長　殿

防衛大臣
（公印省略）

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の令和７事業年度における業務の実績に関する評価の結果について（通知）

標記について、独立行政法人通則法（平成１１年法律第１０３号）第３５条の１１第６項の規定により、別添のとおり通知します。

添付書類：独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の令和７事業年度における業務の実績に関する評価の結果

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の
令和７事業年度における業務の実績に関する評価の結果

令和８年８月３１日
防　　衛　　省

年度評価　評価の概要様式

1. 評価対象に関する事項		
法人名	独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構	
評価対象事業年度	年度評価	令和7年度
	効率化評価期間	令和7～令和11年度

2. 評価の実施者に関する事項				
主務大臣	防衛大臣			
法人所管部局	地方協力局	担当課、責任者	労務管理課長　鈴木　哲哉	
評価点検部局	大臣官房	担当課、責任者	企画評価課長　今井　悠次郎	

3. 評価の実施に関する事項
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。）から提出のあった自己評価を基礎として評価を行った。 また、機構の実情を踏まえた評価に資するため、理事長ほか役員ヒアリングを以下のとおり実施した。 ・実施日：令和8年7月21日（火） ・場　所：機構本部会議室 ・相手方：理事長　青木健至、理事　高橋祐一、理事　坂川健太郎、監事　内藤靖博、監事　高安　彰子 ・聴取者：地方協力局次長　末富　理栄 地方協力局労務管理課室長　菊地　康二　ほか

4. その他評価に関する重要事項
―

年度評価　総合評定様式

1. 全体の評定						
評定 (S、A、B、C、D)	B：全体として所期の目標を達成していると認められる。	(参考)効率化評価期間における過年度の総合評定の状況				
		令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
		B	－	－	－	－
評定に至った理由	項目別評定は、21項目のうち、A評定が2項目、B評定が18項目、評価の対象外が1項目となっており、また法人全体の評定を引き下げる事象もなかったため、B評定とした。					

2. 法人全体に対する評価	
法人全体の評価	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、給与の支給に関する業務及び福利厚生の実施に関する業務並びに業務の効率化・組織改編及び調達等合理化の取組について、理事長のリーダーシップの下、的確に遂行している。また、特に重大な業務運営上の課題は検出されておらず、計画どおり順調な組織運営を行っている。
全体の評定を行う上で特に考慮すべき事項	特に全体の評定に影響を与える事象はなかった。

項目別評定で指摘した課題、改善事項	該当なし
その他改善事項	該当なし
主務大臣による監督命令を検討すべき事項	該当なし

4. その他事項	
監事等からの意見	なし
その他特記事項	なし

年度評価　項目別評定総括表様式

年度目標（事業計画）		年度評価					項目別調書№.	備考
		3年度	4年度	5年度	6年度	7年度		
Ⅰ. 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								
	駐留軍等労働者の雇入れ、提供及び労務管理の実施に関する業務	B	B	B	A	A	Ⅰ-1	
	駐留軍等労働者の給与の支給に関する業務	B	B	B	B	B	Ⅰ-2	
	駐留軍等労働者の福利厚生の実施に関する業務	B	B	B	B	B	Ⅰ-3	
	駐留軍等労働者に係る申請、届出、書類の交付その他の手続きに関する業務	－	－	－	－	B	Ⅰ-4	
Ⅱ. 業務運営の効率化に関する事項								
	業務の効率化・組織改編（業務の効率化）	B	B	B	B	B	Ⅱ-1-1	
	業務の効率化・組織改編（機構運営関係費の縮減状況）	B	B	B	B	B	Ⅱ-1-2	

年度目標（事業計画）		年度評価					項目別調書№.	備考
		3年度	4年度	5年度	6年度	7年度		
Ⅲ. 財務内容の改善に関する事項								
	予算、収支計画及び資金計画	B	B	B	B	B	Ⅲ-1	
	短期借入金の限度額	－	－	－	－	－	Ⅲ-2	
Ⅳ. その他業務運営に関する重要事項								
	人事に関する計画（人員の適正な配置）	B	B	B	B	B	Ⅳ-1-1	
	人事に関する計画（研修計画）	B	B	B	B	B	Ⅳ-1-2	
	人事に関する計画（職場環境の整備）	B	B	B	B	B	Ⅳ-1-3	
	人事に関する計画（女性職員の採用及び登用の積極的な推進）	B	B	B	B	B	Ⅳ-1-4	
	積立金の使途	B	B	B	B	B	Ⅳ-2	
	給与水準の適正化等	B	B	B	B	B	Ⅳ-3	
	機構の広報活動	B	B	B	B	B	Ⅳ-4	

	業務の効率化・組織改編（システムの安定的な稼働の確保等）	B	B	B	B	B	Ⅱ-1-3			保有資産に係る措置	B	B	B	B	B	Ⅳ-5	
										内部統制の推進	B	B	B	B	B	Ⅳ-6	
	調達等合理化の取組の推進	B	B	B	B	B	Ⅱ-2			情報セキュリティ対策の推進	B	B	A	A	A	Ⅳ-7	
										情報公開・個人情報の保護	B	B	B	B	B	Ⅳ-8	

年度評価　項目別評定調書　（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. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅰ－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		
業務に関連する政策・施策	－	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	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条第1項第1号
当該項目の重要度、困難度	【困難度：高】 紹介率95％以上 1か月以内という短期間のうちに資格要件を満たす者をより多く在日米軍へ紹介することは困難度が高い。	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号：令和7年度－5391

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
紹介率	90％以上	90％以上	90.8％	91.3％			
紹介率	95％以上	95％以上			92.4％	95.8％	98.8％

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
予算額（千円）	697,726	678,092	801,768	860,787	810,890
決算額（千円）	664,632	629,513	775,650	882,351	784,661
経常費用（千円）	707,009	663,811	719,483	783,931	805,633
経常利益（千円）	37,240	56,136	30,641	△18,470	44,163
行政サービス実施コスト（千円）	707, 496	664,252	719,888	785,980	805,951
従事人員数	65	65	65	65	65

注1）予算額、決算額は支出額を記載、人件費については共通経費部分を除き各業務に配賦した後の金額を記載

注2）上記以外に必要と考える情報があれば欄を追加して記載しても差し支えない

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
			業務実績	自己評価	評定	A
Ⅰ－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 ※以下、項目別に記載				〈評定と根拠〉 評定：A 根拠：　労務管理業務を円滑かつ確実に実施するとともに、駐留軍等労働者の募集については、インターネット求人	〈評定に至った理由〉 在日米軍からの労務要求に対し、資格要件を満たす者を紹介するため、駐留軍等労働者の募集に当たっては、募集ポスターの掲示やパンフレットの配布（地方公共団体、ハローワーク、コンビニ等の商業施設やサービスエリア等）、応募者へのアンケート結果を踏まえ	

					サイトの積極的な活用、大学等訪問や企業説明会への参加推進、ハローワークで求職者に直接説明できるイベントの開催、アンケート結果を踏まえた効果的と考えられる施策の検討・実施等、様々な取組により、募集の周知活動の強化を図ったことから、令和７年度の紹介率は９８．８％となり、目標値の９５％以上を達成した。	て行っているインターネット求人サイトやXといった様々なメディアの活用などを継続して行っている。 また、大学訪問や企業説明会といった対面による募集活動にも積極的に取り組み、三沢支部においては東京都で開催されたＵＩターン企業説明会に参加し、自治体と連携した地元人材の確保に取り組んだ。 このような取り組みにより、要件を満たす者を紹介した率は98．8％（要求1，375件の内、1，358件を紹介）となり、年度目標・事業計画（紹介率95％以上、困難度：高）を達成した。 また、人事措置通知書の交付等に当たっては、在日米軍や関係機関との調整を円滑に行い、法令及び労務提供契約等に規定する各種事務手続を確実に実施するとともに、駐留軍等労働者に対する各種証明書の発行への対応等を適切に実施し、サービスの向上に努めている。 以上のことを踏まえ、当該目標を達成していると評価できることからA評定とした。
	① 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。以下「機構法」という。）第10条第1項第1号に規定する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（同項第4号に規定する附帯業務を含む。）について、円滑かつ確実に実施すること。	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（在日米軍からの労務要求書の受理、募集及び人事措置通知書の交付等）を円滑かつ確実に実施する。	〈定性的指標〉 ◇ 労務管理業務の実施状況	〈主要な業務実績〉 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（在日米軍からの労務要求書の受理、募集及び人事措置通知書の交付等）の実施に当たっては、地方防衛局・地方防衛事務所、在日米軍の現地部隊及び関係機関と日々調整を行いながら、国内法令、労務提供契約等に基づき、おおむね円滑に実施した。	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠: 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（在日米軍からの労務要求書の受理、募集及び人事措置通知書の交付等）については、在日米軍からの労務要求による募集及び人事措置の事務手続並びに駐留軍等労働者からの申請による各種証明書の発行への対応等、防衛省、在日米軍及び関係機関と連携を図りつつ、おおむね円滑に実施した。	
	② 特に、在日米軍からの労務要求については、在日米軍から提出された労務要求書を受領した後、期間内に資格要件を満たす者を在日米軍に紹介する必要があるため、募	② 在日米軍からの労務要求に対し、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、以下の措置を講ずることにより、95%以上の維	〈定量的指標〉 ◇ 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:95%以上	〈主要な業務実績〉 ② 令和７年度においては、前年度から引き続き目標値が９５%以上（困難度「高」）とされたことから、次のとおり、インターネット求人サイト等を活用するとともに、ハローワークで求職者に直接説明できるイベントの開催、また、支部主催の募集説明会を開催するなど、より効果的と考えら	〈評定と根拠〉 評定:A 根拠: 令和７年度の紹介率は、従前から実施しているインターネット求人サイト等の活用、在日米軍が求める高度な技術力を有する人材を確保するための大学等訪問や企業説明会への参加推進等に加え、ハローワークで求職者に直接説明できるイベントの開催を行	

	集については、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（ハローワーク）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方法を採っている。	持に努める。 ア ポスターを作成し、公共職業安定所、学校及び主要駅等に掲示する。（令和7年度ポスター作成予定枚数：17，600枚） イ パンフレットを作成し、地方公共団体及び学校等に配布するとともに、採用希望者への説明に活用する。（令和７年度パンフレット作成予定部数：１９，０５０部） ウ インターネット求人サイト等のメディアを活用する。	〈定性的指標〉 ◇ ポスターの作成及び掲示状況 〈定性的指標〉 ◇ パンフレットの作成及び配布状況 〈定性的指標〉 ◇ 募集の周知活動におけるメディア等の活用	れる募集周知活動の一層の強化を図った。その結果、前年度（９５．８％）を上回る９８．８％となった。 ア ポスター 令和７年度は、ポスターを１９，３００枚作成し、地方公共団体、公共職業安定所（ハローワーク）、学校等へ配布するとともに、駅、郵便局等に掲示した。また、各支部では、コンビニ等の商業施設への掲示を拡大した。 イ パンフレット 令和７年度は、パンフレットを１７，７００部作成し、地方公共団体、公共職業安定所（ハローワーク）、学校等へ配布するとともに、郵便局へ配置した。また、大学、専門学校等での募集の周知活動、企業説明会及び在日米軍施設でのイベントにおいて活用するとともに各支部では、コンビニ等の商業施設への配置をした。さらに、座間支部では高速道路サービスエリアに配置した。 ウ 以下のメディア等を活用した。 (a) インターネット求人サイト (b) ＳＮＳ (c) 広報誌 (d) 求人情報誌 (e) 各種イベント	い、また、支部主催の募集説明会を開催するなど、募集周知活動の一層の強化を図った結果、紹介率は前年度（９５．８％）を上回る９８．８％になり、事業計画に定める目標値９５％以上（困難度「高」）を達成した。		

		エ 在日米軍が求める高度な技術力を有する優秀な人材確保のため、大学等の訪問や企業説明会への参加を推進する。	〈定性的指標〉 ◇ 大学等訪問や企業説明会への参加状況	エ 令和７年度における各支部（京丹後支部を除く。）の実施状況として、米軍施設周辺の大学等への訪問を行った。企業説明会では、在日米軍と支部が協力して駐留軍等労働者の仕事内容、職場環境の案内及び募集手続に関する説明を実施した。横須賀支部においては、ハローワークで求職者に直接説明できるイベントの開催を行った。三沢支部においては、東京都で開催されたＵＩターン企業説明会に参加し、自治体と協力し地元への誘致を行った。また、横須賀支部及び沖縄支部においては、支部主催の募集説明会を開催した。	
		オ 応募者に対してアンケート調査を実施し、アンケート調査の結果を踏まえた、より効果的な募集施策を検討及び実施する。	〈定性的指標〉 ◇ アンケート調査の結果を踏まえた募集施策の検討・実施	オ 令和７年度においても、引き続き効果的な募集を実施するため、応募者に対しアンケート調査を実施した。また、令和６年度応募者へのアンケート調査において、回答のあった３，２３４人の結果を踏まえ、より効果的と考えられる募集施策の検討を行い、以下の取組を実施した。 ・インターネット求人サイトへの求人広告の掲載 ・電車内中吊り広告の掲示 ・ハローワーク等における支部主催の募集説明会の開催	
	③ なお、駐留軍等労働者の雇用の継続に資するため、駐留軍等の再編の円	③ なお、駐留軍等労働者の雇用の継続に資するため、駐留軍等の	〈定性的指標〉 ◇ 技能教育訓練の実施状況	〈主要な業務実績〉 ③ －	〈評定と根拠〉 評定: － 根拠: －

	滑な実施に関する特別措置法(平成19年法律第67号)第16条に規定する技能教育訓練を実施する必要が生じた場合には、防衛省と連携し、円滑かつ確実に実施すること。	再編の円滑な実施に関する特別措置法（平成１９年法律第６７号）第１６条に規定する技能教育訓練を実施する必要が生じた場合には、防衛省と連携し、円滑かつ確実に実施する。				

4. その他参考情報

機構は、駐留軍等労働者へのサービス向上を図るため、在日米軍従業員管理システムを活用しつつ、円滑かつ確実な事務手続の遂行に努めている。

ただし、当該事務手続きに係る現状の管理体制においては、システム入力時の確認手順など人的ミスを誘発するリスクといった課題があることが判明した。そのため、通達を発出するなどし、係るリスクの低減に向け、確認手続の実施状況の点検及び確認手順の見直しを行い組織的な管理体制の整備を実施することにより、万全の体制で臨むこととした。

年度評価　項目別評定調書（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)様式

1. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅰ－2	駐留軍等労働者の給与の支給に関する業務		
業務に関連する政策・施策	－	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	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条第1項第2号
当該項目の重要度、困難度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号：令和7年度－5391

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
予算額（千円）	824,471	834,359	998,956	1,033,094	956,277
決算額（千円）	839,396	817,846	966,541	1,033,319	982,696
経常費用（千円）	910,630	847,997	890,246	961,760	1,013,413
経常利益（千円）	△9,572	26,272	37,417	1,965	△24,072
行政サービス実施コスト（千円）	911,157	848,448	890,704	964,002	1,013,754
従事人員数	149	149	149	149	149

注1）予算額、決算額は支出額を記載、人件費については共通経費部分を除き各業務に配賦した後の金額を記載

注2）上記以外に必要と考える情報があれば欄を追加して記載しても差し支えない

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価 業務実績	法人の業務実績・自己評価 自己評価	主務大臣による評価
			Ⅰ－2　駐留軍等労働者の給与の支給に関する業務 ※以下、項目別に記載	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:　駐留軍等労働者の給与の支給に関する業務については、在日米軍から提出された、就業記録に基づく給与計算及び旅行許可証に基づく旅費計算の実施、四手当随時確認の実施、各種証明書の発行、年末調整など、防衛省、在日米軍	評定　B 〈評定に至った理由〉 駐留軍等労働者の給与の支給に関する業務については、月例給与、夏季手当及び年末手当等並びに旅費について、法令や労務提供契約等に規定する計算及び書類作成を確実に実施するとともに、諸手当の届出受理・審査や随時確認、給与証明等の発行手続を適切かつ丁寧に実施した。 駐留軍等労働者の給与等に係る施策の立案・検討の資とするため、当省から機構に依頼した45件の調査等については、正確な調査・分析をまとめた資料が期限ま

					及び関係機関と連携を図りつつ、おおむね円滑に実施した。 防衛省からの依頼に応じた調査を実施し、令和７年度は４５件の給与に係る調査を行い、提示したことにより、行政施策の企画立案に資することができた。	でに提出された。また、駐留軍等労働者の給与等の実態を把握することを目的とした「駐留軍等労働者給与等実態調査報告書」についても、詳細に調査・分析の上で期限までに取りまとめ、当省及び関係機関等へそのデータを提供した。 以上のことを踏まえ、当該目標を達成していると評価できることからB評定とした。
	① 機構法第10条第1項第2号に規定する駐留軍等労働者の給与の支給に関する業務（同項第4号に規定する附帯業務を含む。）について、円滑かつ確実に実施すること。	① 駐留軍等労働者の給与の支給に関する業務（給与、旅費に係る計算及び書類作成等）を円滑かつ確実に実施する。	〈定性的指標〉 ◇ 給与業務の実施状況	〈主要な業務実績〉 ① 駐留軍等労働者の給与の支給に関する業務（給与、旅費に係る計算及び書類作成等）の実施に当たっては、地方防衛局・地方防衛事務所、在日米軍の現地部隊及び関係機関と日々調整を行いながら、国内法令、労務提供契約等に基づき、おおむね円滑に実施した。	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠: 駐留軍等労働者の給与の支給に関する業務（給与、旅費に係る計算及び書類作成等）については、在日米軍から提出された、就業記録に基づく給与計算及び旅行許可証に基づく旅費計算の実施、四手当随時確認の実施、各種証明書の発行、年末調整など、防衛省、在日米軍及び関係機関と連携を図りつつ、おおむね円滑に実施した。	
	② また、機構では、駐留軍等労働者の給与等の計算業務を通じて、これまでの支払額等の情報を蓄積していることから、防衛省からの求めに応じ、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に係る調査及び分析並びに改善案の作成を行い、防衛省に提供するこ	② 防衛省の行政施策の企画立案に資するため、防衛省からの求めに応じ、「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、防衛省に提供する。	〈定性的指標〉 ◇ 給与に係る調査及び分析並びに改善案の作成、防衛省への提供状況	〈主要な業務実績〉 ② 「駐留軍等労働者給与等実態調査」を作成し、防衛省、在日米軍、関係省庁、大学図書館等、計２４か所にデータを配布した。また、防衛省からの依頼に応じた調査を実施し、令和７年度は４５件の調査を行い、防衛省に提供した。旧格差給等受給者の推移に係るデータ等、定期的に報告を求められている調査については、所定の期日までに、また、突発的に求める労働問題、制度改正等の調査については、防衛省が求めた期日までにそれぞれ提供した。	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:防衛省からの依頼に応じ、令和７年度は４５件の給与に係る調査を行い、提供したことにより、行政施策の企画立案に資することができた。	

	と。					

4. その他参考情報

機構は、駐留軍等労働者へのサービス向上を図るため、在日米軍従業員管理システムを活用しつつ、円滑かつ確実な事務手続の遂行に努めている。
ただし、当該事務手続きに係る現状の管理体制においては、システム入力時の確認手順など人的ミスを誘発するリスクといった課題があることが判明した。そのため、通達を発出するなどし、係るリスクの低減に向け、確認手続の実施状況の点検及び確認手順の見直しを行い組織的な管理体制の整備を実施することにより、万全の体制で臨むこととした。

年度評価　項目別評定調書（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）様式

1. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅰ－3	駐留軍等労働者の福利厚生の実施に関する業務		
業務に関連する政策・施策	－	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	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条第1項第3号
当該項目の重要度、困難度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号：令和7年度－5391

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
満足度	90％以上	90％以上	97.4％	95.8％			
満足度	95％以上	95％以上			96.4％	97.4％	98.4％

②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
予算額（千円）	1,221,724	1,247,231	1,241,240	1,520,014	1,448,717
決算額（千円）	1,201,923	1,250,373	1,399,423	1,485,170	1,466,347
経常費用（千円）	1,271,231	1,283,257	1,314,975	1,393,198	1,484,859
経常利益（千円）	31,007	5,327	29,431	44,650	△3,870
行政サービス実施コスト（千円）	1,271,873	1,283,852	1,315,594	1,396,091	1,485,325
従事人員数	1-2に含む	1-2に含む	1-2に含む	1-2に含む	1-2に含む

注1）予算額、決算額は支出額を記載、人件費については共通経費部分を除き各業務に配賦した後の金額を記載

注2）上記以外に必要と考える情報があれば欄を追加して記載しても差し支えない

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
			業務実績	自己評価	評定	B
Ⅰ－3　駐留軍等労働者の福利厚生の実施に関する業務 ※以下、項目別に記載				〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:　駐留軍等労働者の福利厚生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、退職準備研修については、受講者の意見等を踏まえ、効果的な研修となるよう改善策を練り年間研修計画を作成し、入念な準備ときめ細やかな工	〈評定に至った理由〉 福利厚生業務の実施については、制服及び保護衣の購入・貸与、退職準備研修の実施、成人病予防健康診断の実施、心の健康に係る相談、業務災害を受けた者等への特別援護金の支給など、当省、在日米軍及び関係機関と連携して、国内法令、労務提供契約等に基づき適正かつ円滑に実施した。 退職準備研修については、前年度までのアンケート調査結果を踏まえて年間研修計画を作成し、効果的な研修となるよう英語版テキストの作成など種々の工夫を

					夫を行い実施した。その結果、アンケートでの満足度は９８．４％であり、事業計画に定める９５％以上を達成した。	行い、7支部において延べ18回実施した結果、受講者の満足度は98．4%となり、年度目標・事業計画（満足度95%以上）を達成した。 次世代育成支援・女性活躍推進については、「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、駐留軍等労働者に対し育児・介護制度を周知するとともに、「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（日本語版及び英語版）」を作成・配布し、ホームページにも掲載している。 併せて、女性の活躍推進に向けて、パンフレットやホームページを活用し、駐留軍等労働者として活躍する女性の事例紹介を行った。 以上のことを踏まえ、当該目標を達成していると評価できることからB評定とした。
	① 機構法第10条第1項第3号に規定する駐留軍等労働者への福利厚生の実施に関する業務（同項第4号に規定する附帯業務を含む。）について、円滑かつ確実に実施すること。	① 駐留軍等労働者の福利厚生の実施に関する業務（制服及び保護衣の購入・貸与、退職準備研修の実施、成人病予防健康診断の実施、心の健康に係る相談、業務災害を受けた者等への特別援護金の支給、社会保険の手続及び定期健康診断・ストレスチェック・永年勤続表彰の計画及び実施支援、基地内臨時窓口業務等）の実施に当たっては、地方防衛局・地方防衛事務所、在日米軍の現地部隊及び関係機関と日々調整を行いながら、国内法令、労務提供契約等に基づき、円滑かつ確実に実施する。	〈定性的指標〉 ◇ 福利厚生業務の実施状況	〈主要な業務実績〉 ① 駐留軍等労働者の福利厚生の実施に関する業務（制服及び保護衣の購入・貸与、退職準備研修の実施、成人病予防健康診断の実施、心の健康に係る相談、業務災害を受けた者等への特別援護金の支給、社会保険の手続及び定期健康診断・ストレスチェック・永年勤続表彰の計画及び実施支援、基地内臨時窓口業務等）の実施に当たっては、地方防衛局・地方防衛事務所、在日米軍の現地部隊及び関係機関と日々調整を行いながら、国内法令、労務提供契約等に基づき、円滑かつ確実に実施した。	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠: 駐留軍等労働者の福利厚生の実施に関する業務（制服及び保護衣の購入・貸与、退職準備研修の実施、成人病予防健康診断の実施、心の健康に係る相談、業務災害を受けた者等への特別援護金の支給、社会保険の手続及び定期健康診断・ストレスチェック・永年勤続表彰の計画及び実施支援、基地内臨時窓口業務等）については、防衛省、在日米軍及び関係機関と連携を図りつつ、円滑かつ確実に実施した。	
	② 特に、50歳以上の駐留軍等労働者に対し、60歳以降の働き方に関する知識や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	② 退職準備研修について、過去の受講者に対するアンケート調査結果の分析・検証を行った上で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、アンケート調査結果の満足度が95%以上となるよう努	〈定量的指標〉 ◇ 退職準備研修における受講者の満足度:95%以上	② 退職準備研修について、７支部において計１８回開催し、合計５７７人が受講した。受講後のアンケートでは、回答のあった５７２人のうち、５６３人、９８．４％の受講者から「満足」又は「やや満足」という回答を得た。令和７年度においては、前年度から引き続き目標値が９５％以上とされたことから、前年度まで	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠: 前年度までに実施したアンケート調査結果等を踏まえ、効果的な研修となるように計画するなどした結果、受講者に対して実施したアンケート調査での満足度は９８．４％であり、事業計画に定める目標を達成した。	

	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は、受講者に対するアンケート調査結果を踏まえた研修計画を作成した上で、効果的な研修を実施すること。	める。また、引き続きアンケート調査を実施する。		のアンケート調査結果を踏まえて改善策を練り年間研修計画を策定するとともに、より効果的な研修となるよう、これまでの取組（①外部講師との綿密な事前調整の実施、②内部講師による予行練習の実施、③日本語が不得手な受講者のための英語版テキストの作成及び職員による通訳サポート、④研修前に質問等を受付し、講義などで関連する内容と共に説明、⑤退職手当の試算における職員によるサポートの実施）のほかに、受講人数が多い場合は開催回数を増やし１回あたりの受講人数を減らすことで職員によるサポートを手厚くする等、入念な準備ときめ細やかな工夫を行い、受講者の理解が深まるよう取り組んだ。実施に当たっては、研修開催前に支部担当者のＷＥＢ会議等を実施し、満足度向上のために情報や改善に向けた取組の共有を行い、研修開始後も複数回開催する支部においては、初日の実施状況を分析し、２回目以降に向けて直ちに改善するとともに、本部から後続の支部に展開するなど、目標の達成に向けた対策を講じた。新たな取組としては、令和５年度に年度目標・事業計画の満足度が９５％に引き上げられたことから、当該満足度を確実に達成させるため、これまで無償講師が実施し各支部の満足度にばらつきが生じていた「経済プラン等」及び「今後の生活設計」を有償講師とする予算が今年度確保できたため、		

				アンケート結果等から受講者の要望を踏まえ、専門的知見を活用した質の高い講義を目指し、一部支部において有償講師による講義を実施した。また、近年は他機関の研修も対面からオンラインへ移行する傾向がみられることから、こうした社会的な動きを踏まえて必要な準備を行い、一部支部でオンライン講義を実施した。		
	③　さらに、防衛省が策定した「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、所要の対策を行うこと。	③　さらに、防衛省が策定した「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、駐留軍等労働者に対し、育児・介護制度の周知を行うとともに、採用パンフレット等を活用し、駐留軍等労働者として活躍する女性の事例紹介等を行う。	〈定性的指標〉 ◇　「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」に基づく所要の対策状況	③　防衛省及び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、働きながら子育て・介護のしやすい職場環境作り及び仕事と生活との調和の実現に向けた取組を一層進めていくための様々な制度等の内容を駐留軍等労働者に周知するため、「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（日本語版及び英語版）」を作成し、駐留軍等労働者へ配布するとともに、ホームページでも閲覧できるよう掲載した。令和７年度においては、新設された制度の内容を当該ハンドブックに追加するなどし、新規採用者に加え育児・介護制度利用者に対して配布した。また、女性の活躍推進に向けて、パンフレット等を活用し、駐留軍等労働者として活躍する女性の事例紹介を行った。	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:　駐留軍等労働者に対し、育児・介護制度の周知を行うとともに、募集案内用パンフレット等を活用し、駐留軍等労働者として活躍する女性の事例紹介等を行った。	

4. その他参考情報
ー

年度評価　項目別評定調書(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)様式

1. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅰ－4	駐留軍等労働者に係る申請、届出、書類の交付その他の手続に関する業務		
当該項目の重要度、困難度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号:令和7年度－5391

2. 主要な経年データ

評価対象となる指標	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
			業務実績	自己評価	
					B
駐留軍等労働者に係る手続について、個人情報の適正な取扱いの確保を徹底しつつ、更なる電子化を推進するなど、駐留軍等労働者へのサービスその他の業務の質の向上に努めること。	駐留軍等労働者に係る手続について、令和５年１０月から情報システムを利用した電子申請及び電子届出が、また、令和７年１月から同システムを利用した給与明細などの書類の電子交付が、それぞれ可能となったところ、引き続き個人情報の適正な取扱いの確保を徹底しつつ、更なる電子化を推進するなど、駐留軍等労働者が更に利用しやすく、また、安全安心に利用できる環境の整備に	〈定性的指標〉 ◇ 更なる電子化の推進	〈主要な業務実績〉 駐留軍等労働者に係る手続きについて、電子申請及び電子届出における利用者の利便性向上の施策として、電子申請及び電子届出後に受付メールを自動送信する機能を搭載することにより電子による提出書類のエルモへの到達に対する利用者の不安の解消に対応したほか、申請届出フォルダ内の申請・届出書類別のフォルダに認識番号を付与することにより書類の提出先の視認性を高め、利用者からのフォルダが見つけにくいとの意見に対応した。また、電子交付における利用者の利便性向上の施策として、給与明細の支給額を大きく表示する変更により視認性を高め、スマートフォン利用者からの見づらいとの意見に対応したほか、電子交付後の通知メール記載のリンク先を、一律、電子交付フォルダに遷移する方法から、電子	〈評定と根拠〉 評定：B 根拠： 駐留軍等労働者に係る手続について、電子申請及び電子届出並びに電子交付における利用者の利便性向上の施策を講じることにより駐留軍等労働者へのサービスその他の業務の質の向上に努めた。利用者の利便性向上の施策は次のとおり。 ・電子申請届出後に受付メールを自動送信する機能を搭載 ・申請届出フォルダ内の申請・届出書類別のフォルダに認識番号を付与 ・電子申請届出後に受付メールを自動送信する機能を搭載 ・給与明細の表示をスマートフォンで見やすくなるように変更 ・交付書類を簡略に確認できるように電子交付後の通知メール記載のリンク先を変更	〈評定に至った理由〉 駐留軍等労働者に係る電子申請・電子届出及び電子交付について、利用者から寄せられた意見・要望を踏まえ、受付メールの自動送信機能の追加、申請・届出フォルダの視認性向上、給与明細の表示改善及び通知メールのリンク先の見直しなど、利用者の利便性向上に資する各種改善を実施した。 また、これらの取組を通じて、駐留軍等労働者が利用しやすく、安全安心に利用できる環境の整備を推進し、サービスその他の業務の質の向上を図った。 以上のことを踏まえ、当該目標を達成していると評価できることからB評定とした。

		努めることにより、駐留軍等労働者へのサービスその他の業務の質の向上を図る。		交付フォルダ内の電子交付書類別のフォルダにそれぞれ遷移する方法に変更することにより交付書類を簡略に確認できるようにし、利用者からの交付書類にたどり着けないという意見に対応した。以上の施策を講じ、駐留軍等労働者が更に利用しやすく、また、安全安心に利用できる環境の整備に努めることにより、駐留軍等労働者へのサービスその他の業務の質の向上に努めた。		

4. その他参考情報
ー

年度評価　項目別評定調書（業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項）様式

1. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅱ－1－1	業務の効率化・組織改編（業務の効率化）		
当該項目の重要度、困難度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号：令和7年度－5391

2. 主要な経年データ

評価対象となる指標	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	（参考情報） 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
			業務実績	自己評価	評定　B
業務の効率化については、業務の質の低下を招かないよう配慮しつつ、業務フロー・コスト分析の結果を踏まえた業務改善策を着実に進めること。	①業務の効率化については、業務の質の低下を招かないよう配慮しつつ、業務フロー・コスト分析の結果を踏まえた業務改善策を着実に進める。	〈定性的指標〉 ◇　業務フロー・コスト分析結果を踏まえた業務改善策の取組状況	〈主要な業務実績〉 平成29年3月22日の第190回官民競争入札等監理委員会における業務フロー・コスト分析の結果を踏まえ、業務の質の低下を招かないよう配慮しつつ、3つの業務改善策（①係別の業務量の平準化、②既存システムの有効活用、③窓口対応及び電話対応の効率化）を実施した。 【3つの業務改善策】 ①　係別の業務量の平準化 超過勤務時間を指標として、個人別・係別に把握・分析し、業務の平準化策として、必要に応じ、業務分担の見直し及び繁忙期における他の係からの支援などに努めた。 ②　既存システムの有効活用（既存のシステムデータとアプリケーションソフトウェアの連携による更なる	〈評定と根拠〉 評定：B 根拠：　業務フロー・コスト分析の結果を踏まえた3つの改善策について、次のとおり実施した。 係別の業務量の平準化については、超過勤務時間数を指標として、個人別・係別に把握・分析し、必要に応じ、業務分担の見直し及び繁忙期における他の係からの支援を行うなど、当該平準化に努めた。 既存システムの有効活用（既存のシステムデータとアプリケーションソフトウェアの連携による更なる活用）に係るEUC操作講習会については、各支部（京丹後支部を除く。）の受講者に対し、対面形式により開催した。また、EUCの管理の改善及び利便性の向上を図った。 窓口対応及び電話対応の効率化（一般的な対応をホームページに	〈評定に至った理由〉 業務の質の低下を招かないよう配慮しつつ、業務フロー・コスト分析の結果を踏まえ、①係別の業務量の平準化、②既存システムの有効活用、③窓口対応及び電話対応の効率化の3つの業務改善策について、次のとおり実施した。 ①については、超過勤務時間を指標として、個人別・係別に把握・分析し、業務分担の見直し及び繁忙期における他の係からの支援など、業務量の平準化を実施した。 ②については、既存のシステムデータとアプリケーションソフトウェアの連携による更なる活用を目的とするEUC操作講習会を対面により実施し、職員の技能向上を図った。また、EUCを整理し、管理の改善及び利便性の向上を図った。 ③については、窓口対応及び電話対応の効率化を図るため、各支部における駐留軍等労働者からの問合せ内容をQ＆A方式にまとめ、随時、ホームページに追加掲載した。 また、在日米軍従業員管理システムの改修による業務効率化を踏まえ、令和８年度以降の職位数の縮減に係る計画を策定し、令和８年度から令和12年度

				活用） EUC操作講習会について、より効果的な内容となるよう支部のニーズを把握し、各支部（京丹後支部を除く。）の受講者に対し、対面形式（初級編）により開催し、職員の技能向上を図った。 また、前年度に引き続き、EUCを整理し、EUCの管理の改善及び利便性の向上を図った。 ※　EUCとは、End User Computingの略。エンドユーザ（システム利用者）がツールを利用して、自分たちが望む形にデータの処理、加工を行うこと。 ③　窓口対応及び電話対応の効率化（一般的な対応をホームページに掲載） 窓口対応及び電話対応の効率化を図るため各支部における駐留軍等労働者からの問合せ内容をQ&A方式にまとめ、随時、追加掲載した。	掲載）については、駐留軍等労働者からの問合せ内容をQ&A方式にまとめ、随時、ホームページに掲載した。	までの間に合計５職位を削減する方針を定めるなど、今後の更なる業務運営の効率化に向けた取組を進めた。 以上のことを踏まえ、当該目標を達成していると評価できることからB評定とした。
		②　また、在日米軍従業員管理システムの改修による事務手続の電子化等に伴い、一定程度の業務の効率化が図られていくことを踏まえ、職位数の縮減について検討し、令和８年度以降の当該縮減に係る計画を策定する。	〈定性的指標〉 ◇　職位数の縮減についての検討状況	〈主要な業務実績〉 令和８年１月２１日、令和８年度以降の職位数の削減に係る計画について、概要を次のとおり策定した。 ・　令和８年度から令和１２年度までの間の各年度末までに、職位数を１ずつ削減し、合計で５つの職位を削減 ・　削減する具体の職位は、本部及び各支部の各年度の業務量等を踏まえ、各年度末までに決定する。	〈評定と根拠〉 評定：B 根拠：　在日米軍従業員管理システムの改修による事務手続の電子化等に伴い、一定程度の業務の効率化が図られていくことを踏まえた令和８年度以降の職位数の縮減に係る計画について、令和７事業年度内に策定した。	

4. その他参考情報
―

年度評価　項目別評定調書(業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項)様式

1. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅱ－1－2	業務の効率化・組織改編(機構運営関係費の縮減状況)		
当該項目の重要度、困難度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号:令和7年度－5391

2．主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
縮減率	3%	3%	3.0%	3.0%	3.0%	3.0%	8.0%	

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価					
年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
			業務実績	自己評価	評定　B
Ⅱ－１－２　業務の効率化・組織改編（機構運営関係費の縮減状況） ※以下、項目別に記載				〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:　機構運営関係費（人件費、事務室等借料、法令等により生じる義務的経費及び特殊要因を除く。）について、前年度から３％の縮減を達成するとともに、物件費について計画的かつ効率的な執行及び経費節減に向けた自己評価を実施した。	〈評定に至った理由〉 機構運営関係費(人件費、事務室等借料、法令等により生じる義務的経費及び特殊要因を除く。)については、各種経費の計画的・効率的な執行及び継続的な節約努力により、令和6年度を基準として3．0%以上(約３７百万円)の縮減となり、年度目標・事業計画(縮減率3%)を達成した。 物件費についても、昼休みの消灯や複写機のコピー枚数の削減といった節約努力を継続的に行うとともに、毎四半期に予算の執行状況の確認・自己評価を行っており、経費節減に係る取組を確認した。 以上のことを踏まえ、当該目標を達成していると評価できることからB評定とした。
機構運営関係費(人件費、事務室等借料、法令等により生じる義務的経費及び特殊要因を除く。)については、前年度を基準として3%の縮減を図ること。	①　機構運営関係費(人件費、事務室等借料、法令等により生じる義務的経費及び特殊要因を除く。)については、前年度を基準として3%の縮	〈定量的指標〉 ◇　機構運営関係費（人件費事務室等借料、法令等により生じる義務的経費及び特殊要因を除く。）の縮減率：３％	〈主要な業務実績〉 ①　令和７年度においては、機構運営関係費の計画的かつ効率的な執行及び経費節減に向けた取組を強力かつ継続的に推進していくことを本部内及び各支部に周知・徹底したことにより、機構運営関係費（人件費、事務室等借料、法令等	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:　前年度の機構運営関係費（人件費、事務室等借料、法令等により生じる義務的経費及び特殊要因を除く。）約４５７百万円を基準として、その３％以上に当たる約３７百万円を縮減した。ただし、目標	

		減を図る。		により生じる義務的経費及び特殊要因を除く。）について前年度から３％の縮減を達成した。	を大幅に超える縮減となった主な要因は、情報システムの更改に伴う新旧システムの並行稼働期間が満了し、旧システム賃借料等が皆減したことによるもの。	
		② また、物件費については、計画的・効率的に執行し、経費節減の余地がないかについて自己評価を毎四半期に行った上で、適切な見直しを行う。	〈定性的指標〉 ◇ 物件費の自己評価の実施及び適切な見直しの実施状況	② 令和７年度における物件費については、上記①の取組に加え、毎四半期に予算の執行状況を確認するとともに、経費節減に係る各種取組状況の検証及び自己評価を実施したところ、今後とも引き続き、かかる取組を更に推進することとした。	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠: 物件費について、毎四半期に執行状況を確認したところ、不適正な執行は散見されず、かつ、計画的かつ効率的な執行がなされており、また、昼休みの消灯や複写機のコピー枚数の削減など、経費節減に向けた各種取組が的確に履行されており、今後とも引き続き、かかる取組を更に推進することとした。	

4. その他参考情報

―

年度評価　項目別評定調書(業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項)様式

1. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅱ－1－3	業務の効率化・組織改編(システムの安定的な稼働の確保等)		
当該項目の重要度、困難度	ー	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号:令和7年度－5391

2．主要な経年データ

評価対象となる指標	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
システムの安定的な稼働の確保	安定的な稼働の確保	99.9%以上	99.9%以上	99.9%以上	99.9%以上	99.9%以上	99.9%以上	

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
			業務実績	自己評価	評定 B
Ⅱ－１－３　業務の効率化・組織改編(システムの安定的な稼働の確保等) ※以下、項目別に記載				〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:　システムの安定的な稼働を確保するための対策を行うことにより、令和7年4月から令和8年3月末までのシステム稼働率は99.9%以上を確保した。	〈評定に至った理由〉 在日米軍従業員管理システム等の安定的な稼働の確保については、 ・　システムの稼働状態について、良好な動作環境を保持するための総合的な監視、 ・　システムの不具合等が生じた場合にできる限り早く解消するため、サポート体制を柔軟に設定。 ・　アクセス権限の随時見直しの徹底、 ・　不審メールに関する情報の速やかなファイアウォールへ登録といった間断ない水際対策の実施などを行っており、これらの取組の徹底により、年度目標・事業計画(システム稼働率99.9%以上)を達成した。 また、在日米軍従業員管理システム等の次期換装（令和11年度）に向けて、令和7年度に「在日米軍従業員管理システム再構築推進プロジェクトチーム」を設置するとともに、外部有識者の助言を踏まえながら次期システムの在り方について検討を行い、RFI（情報提供依頼）を実施するなど、将来を見据えたシステム再構築の準備を着実に進めた。
①　機構では、駐留軍等労働者の労務管理等業務の効率化、駐留軍	①　在日米軍従業員管理システム等について、運用管理・保守体制を維持	〈定量的指標〉 ◇　システムの安定的な稼働(システム稼働率99.9%以上)の	〈主要な業務実績〉 ①　在日米軍従業員管理システム等の安定的な稼働を確保するために、システム全体の稼働状況を的確に把握しながら、その運	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:　労務管理等業務の基盤となる在日米軍従業員管理システム等の安定的な稼働を確保するた	

	等労働者へのサービス向上等を図るため、総合的な電算処理システムとして在日米軍従業員管理システム等を開発し運用しているところ、デジタル庁が策定した「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和３年１２月２４日デジタル大臣決定）に則り、当該情報システム等の安定的な稼働を確保するなど、適切な整備及び管理を行うこと。	し、デジタル庁が策定した「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和3年12月24日デジタル大臣決定）に則り、当該情報システム等の安定的な稼働（システム稼働率：99．9％以上）を確保するなど、適切な整備及び管理を行う。	確保	用管理・保守体制を維持した結果、システム稼働率は99．9％以上を確保した。令和7年度においては、システムの安定的な稼働を確保するため、引き続き次の取組を行った。 ア データベースサーバ等のハードウェアが安定かつ良好な動作状態にあるか、ネットワークが正常に稼働しているかなどシステム全体の稼働状態について、良好な動作環境を保持できるよう総合的な監視等を行った。 イ システムの不具合等が生じた場合であっても、できる限り速やかに解消できるよう、あらかじめ、システムの運用予定時間等を把握し、サポート体制を柔軟に設定する等、システムの運用管理体制を弾力的に運用した。また、ネットワーク構成上の不具合に対しては、システムの運用管理事業者及び保守事業者と連携し、適切に対応した。 ウ ソフトウェア更新時のシステムへの影響の有無等を事前に検証するとともに、アクセス権限の随時見直しの徹底等を行った。 エ 府省庁あてに送られてくる多数の不審メールに関する情報を基に速やかにファイアウォールへブラックリスト登録を行うなど、水際対策を間断なく実施した。 ※ 在日米軍従業員管理システム等とは、機構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、健康診断、永年勤続表彰等）をシステ	め、運用管理・保守体制の維持を図ることにより、令和7年4月から令和8年3月末までのシステム稼働率99．9％以上を確保した。	以上のことを踏まえ、当該目標を達成していると評価できることからB評定とした。

				ム化したものである。これらを総括管理するために、本部及び全支部を広域イーサネット網で結び、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理を行っている。		
	② 併せて、業務の一層の効率化等を図るため、在日米軍従業員管理システム等の次期換装（令和11年度）に向けて、当該情報システム等の今後の在り方について検討を開始すること。	② 併せて、業務の一層の効率化等を図るため、在日米軍従業員管理システム等の次期換装（令和11年度）に向けて、当該情報システム等の今後の在り方について検討を開始する。	〈定性的指標〉 ◇ 次期システムの在り方の検討状況	〈主要な業務実績〉 ② 業務の一層の効率化を図るため、在日米軍従業員管理システム等の次期換装（令和11年度）に向けて、令和7年度、「在日米軍従業員管理システムの再構築推進プロジェクトチーム」を設置し、外部有識者の助言を踏まえ、次期システムの在り方について検討し、RFI（※）を実施した。 ※RFI（Request for Information）とは、システム開発業者に対して、機構のシステムの現状及び在日米軍従業員管理システム等の次期換装時において実現したい内容を示し、技術的な実現可能性とおおよその調達費用について広く情報提供を依頼するものである。	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠: 在日米軍従業員管理システムの再構築推進プロジェクトチームを設置し、次期システムの在り方を検討し、RFIを実施した。	

4. その他参考情報

―

年度評価　項目別評定調書(業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項)様式

1. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅱ－2	調達等合理化の取組の推進		
当該項目の重要度、困難度	―	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号:令和7年度－5391

2．主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価					
年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
			業務実績	自己評価	評定 B
	Ⅱ－２　調達合理化の取組の推進 ※以下、項目別に記載			〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:　令和７年度契約監視委員会からの意見等を踏まえ、調達等合理化計画の取組事項として、一者応札となった要因等を調査・分析し、その解消に向け、あらかじめ、調達予定情報等をホームページ等に掲載するなどの取組を実施することとした。また、調達等合理化の取組を推進するため、少額随意契約による場合でも、見積書を徴する相手方を特定せずに、調達内容をホームページに掲載するなどして見積合わせを行うオープンカウンター方式について、本部において継続するとともに、各支部への拡充を図り、更なる競争性、公平性及び透明性の確保に努めた。さらに、契	〈評定に至った理由〉 調達等合理化計画に基づき、契約監視委員会を開催し、競争性のない随意契約及び一者応札・一者応募となった契約の計15件について審議し、併せて令和6年度における調達等合理化計画について点検を行った。そして、一者応札等となった要因等を調査・分析するとともに、あらかじめ調達予定情報をホームページに公表し、解消に向けての対策を図っている。 また、調達等合理化の取組を推進するため、従来から実施していた事務用消耗品、電子複写機用紙等について、本部において一括調達を行った。 さらに、オープンカウンター方式を本部において継続するとともに、調達案件の拡大として各支部にも実施を図らせ、更なる競争性、公平性及び透明性の確保に努めている。 加えて、予定価格が一定金額以上の契約情報をホームページで公表した。 以上のことを踏まえ、当該目標を達成していると評価できることからB評定とした。

					約の適正性・透明性を確保するため、契約状況等をホームページに公表した。
	①　「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）に基づく取組を着実に実施することにより、調達等合理化の取組を推進すること。	①「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）に基づく取組を着実に実施することにより、調達等合理化の取組を推進する。	〈定性的な指標〉 ◇　調達等合理化計画の取組状況	〈主要な業務実績〉 ①　令和７年６月１３日に令和７年度契約監視委員会を開催し、同委員会において、点検・見直しの対象案件である令和６年度における競争性のない随意契約（６件）及び一者応札・一者応募となった契約（９件）について審議した結果、その概要は次のとおりである。 ア 同委員会事務局から、競争性のない随意契約６件のうち、５件は場所が限定され、供給者が一に特定される事務室等の賃貸借契約（付随契約含む。）であり、残る１件は既調達のシステムに連接するソフトウェア改修等に係る契約であり、当該システムの構築業者以外の者による履行は困難であることから、いずれもかかる随意契約によらざるを得ないものであり、また、一者応札・一者応募は、繁忙期などで要員・設備等の確保が困難であるなどの理由から、一者応札・一者応募となった旨を説明した。 イ 同委員会から、今後も一者応札・一者応募の解消に向け、引き続き更なる競争性の確保等に取り組むよう指摘がなされた。併せて、令和６年度調達等合理化計画における取組結果及び令和７年度における調達等合理化計画について、かかる事項の点検が行わ	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:　令和７年度契約監視委員会からの意見等を踏まえ、調達等合理化計画の取組事項として、一者応札となった要因等を調査・分析し、その解消に向け、次の取組を実施することとした。 ア 調達予定情報等をホームページ等に掲載することにより、入札参加者の拡大を図ること。 イ 前記ホームページ等への掲載に加え、広く個別に調達予定情報等を周知・宣伝し、新たな入札参加者の発掘に努める。 ウ 調達予定情報等をできる限り早い段階で広報し、事業者側の検討又は準備期間の確保を図る。 エ 入札参加資格の要件、条件の緩和及び仕様書の見直しを引き続き検討。 オ 同様の役務等の調達を履行する防衛省との間で、共同調達を実施。また、調達等合理化の取組を推進するため、少額随意契約による場合でも、見積書を徴する相手方を特定せずに、調達内容をホームページに掲載するなどして見積	

				れ、令和７年度においても引き続きコンプライアンスを徹底の上、競争性の確保等に努めるよう意見が提示された。なお、競争性のない随意契約に関しては、特段の意見等は提示されなかった。 契約監視委員会からの意見等を踏まえ、重点的に取り組む分野である、一者応札・一者応募の解消に向けた取組については、一者応札となった要因等を調査・分析するとともに、あらかじめ、調達予定情報をホームページに公表し、その解消に向けて対策を講じたところ、今後とも引き続き、応札状況を注視し、これまで実施してきた取組（入札公告期間の十分な確保、入札公告掲示箇所の拡大、調達概要の通年掲示等）を継続しつつ、積極的なＰＲに努めることとした。 調達等合理化の取組を推進するため、事務用消耗品、電子複写機用紙等については、経費の節減及び事務処理の効率化などの観点から、これまで本部及び支部分を一括して調達する、本部一括調達を実施してきたところ、令和７年度においても、本部一括調達の対象案件の拡大につき検討を行い、可能なものから順次実施した。また、機構と同様の役務等の調達を履行する防衛省等との間で、更なる経費の節減及び事務処理の効率化などの観点から、各支部において共同調達を実施したとこ	合わせを行うオープンカウンター方式を令和５年度より本部のみならず各支部においても実施拡大を図ったところ、これにより競争性及び公正性の向上が確認されたことから、令和７年度においても本部各支部で可能なものから順次実施し、更なる競争性、公平性及び透明性の確保に努めた。		

				ろ、その他の調達についても、共同調達の実現に向けた検討・協議を行った。少額随意契約による場合でも、見積書を徴する相手方を特定せずに、調達内容をホームページに掲載するなどして見積合わせを行うオープンカウンター方式を令和５年度より本部のみならず各支部においても実施拡大を図ったところ、これにより競争性及び公正性の向上が確認されたことから、令和７年度においても本部各支部で可能なものから順次実施し、更なる競争性、公平性及び透明性の確保に努めた。		
		② また、契約の適正性・透明性を確保するため、「公共調達の適正化について」（平成18年8月25日付け財計第2017号）等に基づき、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、予定価格等の情報をホームページにおいて公表する。	〈定性的指標〉 ◇ 予定価格が一定金額以上の契約についての公表状況	② 契約の適正性・透明性を確保するための取組として、以下の情報について、毎月、ホームページにおいて公表した。 ア「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 イ 「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、機構と一定の関係を有する法人と契約を締結した場合、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	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠: 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ホームページに公表した。なお、令和７年度において、当機構と一定の関係を有する法人との間で、何らかの契約を締結した実績はなかった。	

4. その他参考情報
―

年度評価　項目別評定調書（業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項）様式

1. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅲ－1	予算、収支計画及び資金計画		
当該項目の重要度、困難度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号：令和7年度－5391

2．主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	（参考情報） 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価					
年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
			業務実績	自己評価	
適正な財政管理を行い、第3の1(2)を達成するとともに、経費全体の効率化に努め、健全な財務内容を維持すること。	適正な財政管理を行い、第2の1(2)を達成するとともに、経費全体の効率化に努め、健全な財務内容を維持すること。	〈定性的指標〉 ◇　適正な財政管理及び経費全体の効率化及び健全な財務内容の維持状況	〈主要な業務実績〉 機構の業務の財源に充てるために必要な金額（運営費交付金）を防衛省から示達を受け、当該業務を遂行するための各経費の四半期ごとに執行状況を確認するなど、適正な財政管理を行い、また、機構運営関係費（人件費、事務室等借料、法令等により生じる義務的経費及び特殊要因を除く。）の3%縮減を達成するとともに、同関係費を計画的かつ効率的に執行するなど、当該業務の財源の確保とその執行における財務バランスを確保し、健全な財務内容を維持した。	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:　防衛省から機構の業務の財源に充てるために必要な金額（運営費交付金約３８億円）の示達を受け、当該業務を遂行するための各経費の四半期ごとの執行状況を確認するなど、適正な財政管理を行い、また、令和６年度の機構運営関係費（人件費、事務室等借料、法令等により生じる義務的経費及び特殊要因を除く。）約４５７百万円を基準として、その３%以上に当たる約３７百万円を縮減するとともに、機構運営関係費を計画的かつ効率的に執行（約４２０百万円）するなど、当該業務の財源の確保とその執行における財務バランスを確保し、健全な財務内容を維持した。	評定　B 〈評定に至った理由〉 機構運営関係費（人件費、事務室等借料及び特殊要因を除く。）について、各種経費の計画的・効率的な執行及び継続的な節約努力により、年度目標・事業計画（縮減率3%）を達成し、節約努力を継続的に行うとともに、毎四半期に予算の執行状況の確認・自己評価を行うなど、健全な財務内容の維持に努めた。 以上のことを踏まえ、当該計画を達成していると評価できることからB評定とした。

4. その他参考情報
ー

年度評価　項目別評定調書(業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項)様式

1. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅲ－2	短期借入金の限度額		
当該項目の重要度、困難度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号:令和7年度－5391

2．主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価						
年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
			業務実績	自己評価		
－	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。	〈定性的指標〉 ◇　短期借入金の使用状況	〈主要な業務実績〉 令和7年度において、短期借入金は使用しなかった。	〈評定と根拠〉 評定:－ 根拠:短期借入金は使用しなかったため評価せず。	評定	－
					〈評定に至った理由〉 実績がないため評価せず	

4. その他参考情報
－

年度評価　項目別評定調書（業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項）様式

1. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅳ－1－1	人事に関する計画（人員の適正な配置）		
当該項目の重要度、困難度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号：令和7年度－5391

2．主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	（参考情報） 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価						
年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
			業務実績	自己評価		
－	円滑かつ確実な業務処理を行うため、人員の適正な配置に努める。	〈定性的指標〉 ◇　円滑な業務処理に配慮した人員の適正な配置状況	〈主要な業務実績〉 各支部における職員1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における業務量のバランスを考慮し、駐留軍等労働者に対するサービスの低下等を招くことがないよう、各支部の業務内容及び業務量に応じた適正な人員配置に努めた。	〈評定と根拠〉 評定：B 根拠：駐留軍等労働者に対するサービスの低下等を招くことがないよう、各支部における職員1人当たりが管理する駐留軍等労働者数等を考慮し、各支部その業務内容及び業務量に応じた適正な人員配置に努めた。	評定	B
					〈評定に至った理由〉 職員1人当たりが管理する駐留軍等労働者数や、各支部が管轄する米軍施設の特性（軍種の数など）及び支部間バランスを考慮して、円滑な業務処理に配慮し、かつ、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、業務の内容・量に応じた適正な人員配置とすべく努めた。 以上のことを踏まえ、当該計画を達成していると評価できることからB評定とした。	

4. その他参考情報
－

年度評価　項目別評定調書(業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項)様式

1. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅳ－1－2	人事に関する計画(研修計画)		
当該項目の重要度、困難度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号:令和7年度－5391

2．主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価					
年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
			業務実績	自己評価	
－	年間の研修に係る計画を作成し、職員養成研修等の着実な実施を図る。	〈定性的指標〉 ◇　年間の研修計画の作成及び研修の実施状況	〈主要な業務実績〉 年間の研修計画について、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作成した。その研修計画に基づき実施を検討し、機構で行う研修に５件、外部機関が実施する研修に６４件、それぞれ職員を参加させた。機構で実施する養成研修として「初任研修」、「上級管理職研修」及び「女性活躍推進研修」を実施したほか、業務研修として「窓口対応能力向上研修」、「ハラスメント防止講習」を実施した。これらの研修については、研修カリキュラムの見直しを行うなどの改善を行いつつ、着実な実施を図った。また、外部機関で実施する研修として、人事院主催研修（係長研修、管理監督者研修等）、財務省主催研修（政府関係法人会計事務職員研修等）等	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:　年間の研修計画について、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作成し、職員を研修に参加させ、目標達成に適切に取り組んだ。	評定　B 〈評定に至った理由〉 職員の資質の向上、機構としての円滑な業務運営及び駐留軍等労働者に対する更なるサービスの向上に資することを目的として、年間の研修計画を作成した。 そして、機構として実施する養成研修（初任研修、上級管理職研修及び女性活躍推進研修）や業務研修（窓口対応能力向上研修、ハラスメント防止講習）を実施するとともに、外部機関が実施する研修として、人事院主催研修（係長研修、管理監督者研修等）、財務省主催研修（政府関係法人会計事務職員研修等）など、計６９件の研修に職員を参加させ、職員の資質向上に努めた。 また、機構で実施する各種研修については、研修内容や受講者のニーズ等を踏まえ、研修カリキュラムの見直しを行うなど改善を図りつつ着実に実施し、職員の能力開発及び業務遂行能力の向上に努めた。 以上のことを踏まえ、当該計画を達成していると評価できることからB評定とした。

に職員を参加させた。

機構で実施した研修

区分	対象	目的	参加者数
初任研修 （６日間）	新規採用者	新規採用職員に対し、国家公務員としての基本的な心構え及び職務遂行に必要な基本的知識を付与すること。	6人
女性活躍推進研修 （２日間）	女性の係長	女性登用の現状を踏まえ、女性職員の主体的・積極的なスキル・キャリアアップのモチベーションを高められる環境を形成すること。	8人
上級管理職研修 （２日間）	管理職の者	エルモ職員の管理職への登用の現状を踏まえ、エルモの幹部職員として求められる資質の向上、管理者として必要な意識改革及び業務管理・人材育成能力の習得を図ること。	4人
窓口対応能力 向上研修 （４日間）	窓口業務対象者等	窓口への来訪者等に対する適切な接遇方法、クレーム対応（ クレーム及びカスタマーハラスメントによるメンタルヘルス対策を含む。）、を習得させ、行政サービスの向上を図ること。	14人
ハラスメント防止講習 （１日間）	６級以上の職員	組織マネジメントの観点から、ハラスメントの防止、発生した場合等の役割及び理解の向上を促しハラスメントがない職場とすること。	33人
計　5件			65人

外部機関(国の機関等)で実施した研修

区分	研修名	参加者数
人事院	第８０回東北地区中堅係員研修	1人
	第６４回関東地区係長研修	1人
	令和７年度中国地区マネジメント	1人
	令和７年度九州地区メンター養成研修	3人
	第２回沖縄地区管理監督者研修	1人
	その他	130人
財務省	第６３回政府関係法人会計事務職員研修	1人
	第５４回会計事務職員契約管理研修	1人
防衛省	内局研修（係員級）	3人
	内局研修（係長級）	2人
公正取引委員会	入札談合等関与行為防止法等研修会	43人
その他	公文書管理研修等	18人
計65件		205人

4. その他参考情報
ー

年度評価　項目別評定調書(業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項)様式

1. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅳ－1－3	人事に関する計画(職場環境の整備)		
当該項目の重要度、困難度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号:令和7年度－5391

2．主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価					
年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
			業務実績	自己評価	
－	職員の心身の健康を確保するためメンタルヘルス対策の充実に取り組むとともに、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進等、職場環境の整備を図る。	〈定性的指標〉 ◇　メンタルヘルス対策への取組	〈主要な業務実績〉 メンタルヘルス対策として、役職員に対し、ｅラーニングでメンタルヘルスに係る教育を実施した。また、支部長会議等の機会を捉えて、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むよう幹部職員を指導するとともにテレワークの推進等を図った。 ① メンタルヘルス対策 令和７年９月、労働安全衛生法に基づき、職員のメンタル不調の予防や集団分析による職場環境の改善を目的に、ストレスチェックを実施した。令和８年３月、厚生労働省が所管する「自殺対策強化月間」に合わせ、役職員に対し、ｅラーニングで教育資料「１５分で分かるセルフケア」を受講させた。令和７年９月、支	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:心身の健康を確保するため、ｅラーニング等を活用して、メンタルヘルス対策の充実に取り組むとともに、幹部職員に対し、管下職員の超過勤務縮減、年次休暇取得及びテレワーク活用について指導を行うなど、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ることにより職場環境の整備を図った。	評定　B 〈評定に至った理由〉 メンタルヘルス対策への取組として、役職員に対しeラーニングによる教育、メールを活用した周知(管理監督者に対する気づきの促しや相談しやすい環境整備)、ストレスチェック等を実施した。 ワーク・ライフ・バランスの実現に係る取組として、まとまった休暇の取得や定時退庁の促進について、個々の職員に社内メールを活用して周知しており、また、幹部職員に対しては、支部長会議等において、管下職員の超過勤務縮減、テレワーク及び両立支援制度の活用、メンタルヘルス対策を指導するなど、管理職のマネジメント能力の向上に係る取組を積極的に行った。 また、ハラスメント防止に係る取組等による職場環境の整備に努めた。 以上のことから、当該計画を達成していると評価できるため、B評定とした。

				部長会議において、管理監督職に対して、メンタルヘルスケアについて指導した。管理監督者に対し、メンティー（新規採用者）がメンター（先輩職員）との相談をしやすくする配慮を行うことが管理監督者の役割であることをメールで周知したことで、新規採用者が相談する上で職場からの配慮を受けられるようにし、相談しやすい環境を整備した。		
			〈定性的指標〉 ◇　仕事と生活の調和(ワーク･ライフ･バランス)の推進	② ワーク・ライフ・バランスの推進 　まとまった年次休暇の取得や定時退庁の促進について、社内メールを活用して周知した。令和７年９月、支部長会議において、幹部職員へテレワーク及び両立支援制度の活用について指導した。		
			〈定性的指標〉 ◇　職場環境整備の状況	③ その他の職場環境の整備 　令和７年４月、支部長参加型の連絡会議において、ハラスメントの防止・排除に努めるよう指導するとともに、６月には管理職を対象としたハラスメント防止講習を実施した。同年９月カスタマーハラスメント（カスハラ）対策に係る法制化の動きを踏まえ、組織的なハラスメント対策を推進することを目的として、カスハラの定義、駐留軍等労働者等への対応に係る基本的な心構え、対応手順及び相談体制等を内容としたカスハラ対応マニュアルを制定する等の取組を実施したほか一部支部に試験的に録画・録音機器を設置するなどカスハラを抑		

				止するための対策を進めた。また、同年１２月、国家公務員のハラスメント防止週間に合わせて、役職員に対し、ｅラーニングで教育を実施する等、ハラスメントの根絶への取り組みを実施した。さらに、令和８年３月、逆パワーハラスメントを防止するため、業務指示の形骸化、チームモラルの崩壊等を防ぐことを目的に、ｅラーニングで教育を実施した。その他、令和７年１２月、役職員等の生命を守るという観点から本部役職員に対しＡＥＤ操作講習を行ったことにより、職場における安全環境の向上を図った。		

4. その他参考情報
ー

年度評価　項目別評定調書(業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項)様式

1. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅳ－1－4	人事に関する計画(女性職員の採用及び登用の積極的な推進)		
当該項目の重要度、困難度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号:令和7年度－5391

2．主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価					
年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
			業務実績	自己評価	
－	女性の職業生活における活躍の推進に関する取組として、女性職員の採用及び登用を積極的に推進する。	〈定性的指標〉 ◇　女性職員の登用の状況 ◇　女性職員の採用の状況	〈主要な業務実績〉 令和７年４月１日付けで、女性職員１名が主任に、２名が係長に、１名が課長に昇任した。また、機構で実施する研修及び人事院等で実施される研修に女性職員を積極的に参加させた。機構で実施する研修では、エルモとして初めて係長級の女性職員を対象に、スキル・キャリアアップのモチベーションの向上を目的として実施した「女性活躍推進研修」を実施し、８名の女性職員が参加した。さらに、外部機関で実施された研修についても延べ５０名の女性職員が参加した。 国家公務員試験合格者に対しての採用活動につい	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:女性の職場生活における活躍の推進に関する取組として、女性職員の昇任、研修員の選考、採用活動を積極的に推進した。	評定　B 〈評定に至った理由〉 女性職員の採用については、対面及びオンラインによる業務説明会の実施や人事院が主催する官庁合同業務説明会へ参加し、機構における女性職員の活躍の状況を積極的にPRした結果、全採用者12名のうち女性6名の内定を出している。これにより、全職員262名のうち105名(40．1%)が女性職員となっており、これは国家公務員の平均25．4%(令和7年7月1日現在)を大きく上回っている。 また、女性職員の登用については、令和7年4月1日付けで女性職員1名が主任に、2名が係長に、1名が課長に昇任した結果、課長級、課長代理級、係長級あわせて122名のうち32名(26．2%)が女性職員となっている。 次に、女性職員の研修への参加については、年間で延べ270名の職員が研修に参加しており、そのうち女性職員は延べ21．4%となっている。 以上のことを踏まえ、当該計画を達成していると評価できることからB評定とした。

				ては、対面及びオンラインによる業務説明会を実施し、機構の業務内容を説明するとともに、人事院が主催する官庁合同業務説明会への参加、各種学校で実施した説明会においても女性職員の活躍状況を積極的にＰＲした。その結果、令和７年度国家公務員採用試験からの採用者全１２名のうち、女性６名に内定を出した。		

4. その他参考情報
ー

年度評価　項目別評定調書(業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項)様式

1. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅳ－2	積立金の使途		
当該項目の重要度、困難度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号:令和7年度－5391

2．主要な経年データ

評価対象となる指標	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
			業務実績	自己評価		
－	令和７年度繰越積立金は、令和７年度以前に取得し令和８年度へ繰り越した棚卸資産、前払費用等の費用に充当する。	〈定性的指標〉 ◇　繰越積立金の充当状況	〈主要な業務実績〉 令和６年度繰越積立金８０百万円は、計画のとおり棚卸資産及び前払費用への充当のため８０百万円を取り崩した。	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:　計画のとおり棚卸資産及び前払費用の費用に充当した。	評定	B
					〈評定に至った理由〉 令和6年度の繰越積立金(約80百万円)について、事業計画のとおり棚卸資産及び前払費用に充当した。 このため、当該計画を達成したと評価できることから、B評定とした。	

4. その他参考情報
－

年度評価　項目別評定調書(業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項)様式

1. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅳ－3	給与水準の適正化等		
当該項目の重要度、困難度	―	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号:令和7年度－5391

2．主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価					
年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
			業務実績	自己評価	評定 B
Ⅳ－３　給与水準の適正化等 ※以下、項目別に記載				〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:　国家公務員の給与水準を考慮し、手当を含め役職員給与の在り方を検証した上で、関係規則の適切な見直しを行い、その適正化に取り組むとともに、その検証結果及び取組状況を公表した。	〈評定に至った理由〉 機構は行政執行法人であり、その役職員は国家公務員の身分を有することから、役員の給与水準はそれぞれの役員の職責に相応する国家公務員の給与水準を、職員の給与水準は独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)の規定に基づき、一般職の国家公務員の給与をそれぞれ参酌し設定している。令和6年度において、人事院勧告に基づく一般職給与法の改正に準じて、役員報酬規則及び職員給与規則を改正し、役職員の給与水準は、それぞれ相応する国家公務員の給与水準に比して同水準、又は、やや低いものとなっており、規則の適切な見直しやその適正化に取り組んだと認められる。 また、役職員の給与の支給状況、検証結果及び取組状況について、機構のホームページにおいて公表した。 以上のことを踏まえ、当該目標を達成したと評価できることからB評定とした。
機構の役職員の給与水準について、「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、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、役職員給与の適正化に	①　機構の役職員の給与水準について、国家公務員の給与水準も考慮し、役職員給与の在り方を検証した上で、役員報酬規則、役員退職手当規則及び職員給与規則の適切な見直しを行い、その適正化に	〈定性的指標〉 ◇　役職員給与の在り方の検証、規則の適切な見直しの実施及び適正化の取組状況	〈主要な業務実績〉 ①　基本的な方針において、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こととされている。これを踏まえ、令和７年度における給与水準を検証した結果、役員のうち理事長については、各府省の事務次官の給与に基づく額と比較すると８１％の額、理事（常勤）については、各府省の行政職（一）９級の年間報酬と比較すると	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:　役職員の給与水準について、国家公務員の給与水準を考慮し、手当を含む役職員給与の在り方を検証した上で、役員報酬規則及び職員給与規則の見直しを行い、その適正化に取り組んだ。	

	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。	取り組む。 ② また、検証結果及び取組状況をホームページにおいて公表する。	 ◇ 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	１００％の額となった。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が９５．０となった。令和７年人事院勧告に基づく一般職給与法の改正に準じ、役員報酬規則及び職員給与規則を改正し、役職員給与の適正化に取り組んだ。 ② 基本的な方針において、独立行政法人は、役職員の給与水準を毎年度公表することとされていることから、役職員の給与の支給状況、検証結果及び規則の見直し状況について、ホームページで公表した。	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠： 役職員の給与の支給状況、検証結果及び規則の見直し状況をホームページで公表した。	

4. その他参考情報
―

年度評価　項目別評定調書(業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項)様式

1. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅳ－4	機構の広報活動		
当該項目の重要度、困難度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号:令和7年度－5391

2．主要な経年データ

評価対象となる指標	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
広報誌の発行	4回以上	4回以上	4回	4回	4回	4回	4回	

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
			業務実績	自己評価	評定　B
Ⅳ－４　機構の広報活動 ※以下、項目別に記載				〈評定と根拠〉 評定:A 根拠:広報誌「ＬＭＯ」を年４回発行するとともに、ハローワーク及び地方公共団体等へ配布し、ホームページ及びＸを活用し業務内容を紹介する等、国民に対し、機構の業務内容等について広く理解が深まるよう広報活動を推進してきたところである。とりわけ令和７年１２月に当該ホームページを刷新したことは、ウェブアクセシビリティの向上や、コンテンツ・マネジメント・システムの導入につながり、高齢者や障害者を含む全てのユーザーがウェブサイトやアプリケーションにアクセスしやすくなり、また、職員自らが自由な発想の下、迅速かつ	〈評定に至った理由〉 広報誌「ＬＭＯ」については、年４回発行し、全国の米軍施設で働く駐留軍等労働者の業務内容や活動状況、福利厚生事業に関する情報、駐留軍等労働者及び機構職員の採用情報等を掲載するとともに、地方公共団体やハローワーク等へ配布し、機構の業務内容等に対する理解促進及び広報活動の推進に努めた。 また、ホームページにおいては、法令等に基づく公表事項、駐留軍等労働者へのお知らせ、契約情報等について掲載するとともに、更新情報をＳＮＳ（Ｘ）で発信するなど、幅広い年代層に向けた効果的な情報発信に取り組んだ。 さらに、ホームページを全面的にリニューアルし、ウェブアクセシビリティの向上及びコンテンツ・マネジメント・システムの導入を実現したことにより、高齢者や障害者を含む利用者の利便性向上を図るとともに、職員自らが迅速かつ的確にコンテンツを作成・発信できる環境を整備した。その結果、ホームページへのコンテンツ掲載件数は令和６年度の296件から令和７年度は566件へ大幅に増加し、機構の業務

					的確にコンテンツを作成することが可能となり、これまで以上に機構や駐留軍等労働者の業務内容の周知宣伝、機構の主要業務である駐留軍等労働者の募集業務等を、より円滑かつ効果的に行うことが可能となり、所期の目標を上回る成果が得られていると認められる。	内容や駐留軍等労働者の業務内容の周知・広報及び募集業務に係る情報発信機能の強化が図られた。 以上のことを踏まえ、当該目標は達成したと評価できることからB評定とした。
	機構を社会に定着した組織とし、もって駐留軍等労働者の労務管理等業務の円滑な実施に資するため、機構の業務内容等について広く理解が深まるよう、広報活動を推進すること。また、当該広報活動の更なる推進の一環として、利便性の向上のためホームページの刷新等を図ること。	①機構の業務内容等について広く理解が深まるよう、広報誌のハローワーク及び地方自治体等への配布、ホームページの活用等により、広報活動を推進する。	〈定量的指標〉 ◇　年４回以上の広報誌の発行	〈主要な業務実績〉 ①　広報誌「ＬＭＯ」は、平成１４年の創刊以来、季刊号として機構の業務内容等について理解を得ることを目的として発行し、駐留軍等労働者をはじめ、一般の方々の理解と関心を深めるため、ハローワーク及び地方公共団体等へ配布した。年４回、各号２，３９５部、年間９，５８０部を発行し、全国の各米軍施設に勤務する駐留軍等労働者の活躍や福利厚生事業（心の健康相談、アスベスト（石綿）に係る健康相談窓口の案内）等に関する記事及び各支部における行事予定等を掲載し、駐留軍等労働者に対する情報提供を行うとともに、機構の事業計画や、駐留軍等労働者の募集に係る取組及び機構職員採用情報を掲載するなど広く業務内容を紹介し対外的なＰＲに努めた。	〈評定と根拠〉 評定：Ｂ 根拠：広報誌「ＬＭＯ」を計４回発行し、ハローワーク及び地方公共団体等に配布するなど、機構の業務内容等について広く理解が深まるよう、ホームページやＸなどのＳＮＳを活用して広報活動を推進した。	
		②また、当該広報活動の更なる推進の一環として、機構のホームページ	〈定性的指標〉 ◇　ホームページの刷新	〈主要な業務実績〉 ②　機構のホームページでは、法律等に基づく公表事項をはじめ、駐留軍等労働者へのお知らせや機構の契約に関する情	〈評定と根拠〉 評定：Ａ 根拠：令和７年１２月における機構のホームページのリニューアルにより、ウェブアクセシ	

		で提供される情報や機能を誰もが支障なく利用できるよう、ウェブアクセシビリティの向上を含め、ホームページの刷新を図る。		報等について５６６件掲載した。更に、機構のホームページについて、より「分かりやすい」、「利用しやすい」ものとするため、内容の刷新を図ることとし、令和７年１２月にリニューアルしたものを公開した。これにより、ウェブアクセシビリティ（ホームページで提供される情報や機能を誰もが支障なく利用できること）の向上や、コンテンツ・マネジメント・システム（Web サイトの制作・更新を専門知識なしで行えるシステム）の導入につながり、高齢者や障害者を含む全てのユーザーがウェブサイトやアプリケーションにアクセスしやすくなり、また、職員自らが自由な発想の下、迅速かつ的確にコンテンツを作成することが可能となり、これまで以上に機構や駐留軍等労働者の業務内容の周知宣伝、機構の主要な業務の一つである駐留軍等労働者の募集業務を、より円滑かつ効果的に行うことが可能となった。	ビリティ（ホームページで提供される情報や機能を誰もが支障なく利用できること）の向上や、コンテンツ・マネジメント・システム（Web サイトの制作・更新を専門知識なしで行えるシステム）の導入につながり、高齢者や障害者を含む全てのユーザーがウェブサイトやアプリケーションにアクセスしやすくなり、また、職員自らが自由な発想の下、迅速かつ的確にコンテンツを作成することが可能となり、これまで以上に機構や駐留軍等労働者の業務内容の周知宣伝、機構の主要業務である駐留軍等労働者の募集業務等を、より円滑かつ効果的に行うことが可能となったものであり、所期の目標を上回る成果が得られていると認められる。	

4. その他参考情報
―

年度評価　項目別評定調書（業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項）様式

1. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅳ－5	保有資産に係る措置		
当該項目の重要度、困難度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号：令和7年度－5391

2．主要な経年データ

評価対象となる指標	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	（参考情報） 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
			業務実績	自己評価	評定：B
保有資産については、適切に管理するとともに、「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」（総管査第263号。平成26年9月2日）に基づき不要資産に該当するかの検証を実施し、検証結果に基づき所要の措置を講ずること。	機構の保有資産については、適切に管理するとともに、「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、検証結果に基づき所要の措置を講ずる。	〈定性的指標〉 ◇　機構の保有資産に係る適切な管理並びに不要資産に該当するかの検証及びその結果を踏まえた所要の措置の実施状況	〈主要な業務実績〉 機構の保有資産については、適切に管理するとともに、「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）の「不要財産の判定の視点」における以下の指標を参考に、不要資産に該当するか否かを検証した。 ① 事業が廃止又は事業規模が縮減された場合の検証について 令和７年度において事業の廃止又は事業規模の縮減はなかった。 ② 法人が直接使用していないもの（法人の業務を委託等している場合を除く。）の検証について 機構が直接事務・事業の用に供していた。	〈評定と根拠〉 評定：B 根拠：　機構の保有資産たる三沢、座間、岩国及び佐世保各支部の土地及び建物について、当機構の会計課職員が直接現地に赴き、その利用状況及び保有の必要性等を検証し、いずれも不要資産に該当しないことを確認した。	〈評定に至った理由〉 機構の保有資産については、機構の職員が現地調査を実施し適切に管理していることが確認された。 また、①事業の廃止・規模縮小、②法人の直接使用、③支部（保有資産）の必要性、といった指標を参考に検証を行い、保有資産（三沢、座間、岩国及び佐世保各支部の土地及び建物）について、いずれも不要資産に該当せず、機構が労務管理等事務を実施するための拠点として必要であることを確認した。 以上のことを踏まえ、当該目標は達成したと評価できることからB評定とした。

				③ 本部が首都圏にあること（東京都在）に対して座間支部（神奈川県在）の土地・建物の必要性の検証について 座間支部の管轄区域は、神奈川県座間市、大和市、相模原市及び綾瀬市並びに静岡県と広範囲にわたっており、同支部は当該管轄区域内において労務管理等業務を滞りなく実施しており、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構法第３条の規定に基づく機構の目的を達成するためには、同区域内に支部を置く必要があり、また、既述したとおり、令和７年度において事業の廃止又は事業規模の縮減などがない以上、同支部の土地・建物は、今後とも引き続き、必要不可欠なものである。 三沢、座間、岩国及び佐世保各支部においては、在日米軍施設及び区域に勤務する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遂行しており、これらの業務を迅速かつ適切に処理するためには、当該在日米軍施設及び区域の近傍に支部を置くことが求められる。したがって、各支部における業務の廃止又は事業規模の縮減などがない以上、これら各支部の土地・建物（機構の保有資産）は、今後とも引き続き、必要不可欠なものである。		

4. その他参考情報
―

年度評価　項目別評定調書(業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項)様式

1. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅳ－6	内部統制の推進		
当該項目の重要度、困難度	―	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号:令和7年度－5391

2．主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価					
年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
			業務実績	自己評価	
Ⅳ－６　内部統制の推進 ※以下、項目別に記載				〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:　内部統制講習をオンラインにより開催し、内部統制・リスク管理の意義や必要性等を説示するとともに、受講者自らが具体の内部統制方法、リスクの発生原因や対応策等を再考する機会を設けるなど、職員一人一人の内部統制・リスク管理に関する意識の向上に努めた。また、リスク管理委員会においてリスク分析表の見直し案について審議し、了承を得た上で、新たなカスハラ対策の追記、リスク評価の見直し、新たな再発防止策の追加等の所要の見直しを行った同表を発動するなどし、職員一人一人のリスク管理に関する意識の向上及びリスクごとの対応策に係る実効性・	評定　B 〈評定に至った理由〉 理事長を委員長とする内部統制委員会において、内部統制事項に係る推進状況報告書及び評価報告書を審議し、実効性のある内部統制システムの運用であることを確認するとともに、これら報告書については、役職員に周知し情報共有を図るなどし、内部統制の推進を着実に行っている。 また、役職員への周知・情報共有に加えて、令和8年2月に、内部統制推進月間を設け、内部統制の取組状況の確認及び再点検を実施し、その結果をイントラネットに掲載するとともに、役職員の使用するパソコン起動時にポップアップ画面を表示し、内部統制の意義や必要性等に係る周知活動を行うなど、職員一人一人の内部統制に関する意識の向上に努めている。 以上のことを踏まえ、当該目標を達成したと評価できることからB評定とした。

					執行力の向上に努めた。さらに、令和８年２月を、内部統制推進月間及びリスク管理推進月間とし、内部統制項目・統制方法等及びリスク管理項目・対策等の確認及び再点検を実施するとともに、パソコン起動時のポップアップ画面に内部統制・リスク管理の意義や必要性等を表示するなどし、職員一人一人の内部統制・リスク管理に関する意識の向上及びこれらの実効性・執行力の向上に努めた。
	① 機構の内部統制委員会の下、内部統制のモニタリングによる定期的な評価の実施や役職員の内部統制に対する意識向上を図る等、実効性のある内部統制システムの運用に努めること。	① 内部統制委員会の下、内部統制のモニタリングによる定期的な評価の実施や役職員の内部統制に対する意識向上を図る等、実効性のある内部統制システムの運用に努める。	〈定性的指標〉 ◇ 内部統制に係る教育の実施	〈主要な業務実績〉 令和７年９月２６日、理事長を委員長とする内部統制委員会（民間有識者である外部委員を含む。）を開催し、令和６年度における内部統制事項に係る推進状況報告書及び令和６年度内部統制に係る評価報告書について審議し、実効性のある内部統制システムの運用であることを確認の上、これら報告書について、イントラネットにより役職員へ周知し情報共有を図るなど、内部統制の推進に努めた。 また、同委員会において、①上記推進状況報告を踏まえた改善(案)、②昨年度に実施した内部統制に係る新たな取組の評価、③令和７年度における取組として「内部統制推進月間について令和８年２月を目途に設定すること」、「内部統制項目・統制方法等の再点検・周知徹底」、「内部統制の周知活動」及び「内部統制	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:内部統制に係る教育の実施として、令和８年２月の内部統制推進月間において、本部・各支部職員を対象とした内部統制講習をオンラインにより開催し、内部統制・リスク管理の意義や必要性等を説示するとともに、受講者自らが内部統制項目・統制方法等及びリスク管理項目・対応策等の確認及び再点検を行う場を設け、具体の内部統制方法、リスクの発生原因や対応策等を再認識させる機会を提供するなど、職員一人一人の内部統制・リスク管理に関する意識の向上に努めた。

				講習会の開催」について、それぞれ審議し了承された。 これを受け、令和８年２月を内部統制推進月間とし、同月間において、個々の職員が、上記推進状況を踏まえた改善(案)を含め、内部統制項目・統制方法等の確認及び再点検を実施し、その結果を取りまとめの上、イントラネットに掲載するとともに、役職員の使用するパソコン起動時のポップアップ画面に、内部統制の意義や必要性等を表示するなどの周知活動を行い、職員一人一人の内部統制に関する意識の向上に努めた。 また、内部統制に係る教育として、同月間において、本部及び各支部の職員を対象とした内部統制講習を実施したところ、その内容につき敷衍すれば、内部統制・リスク管理の意義や必要性等を説示するとともに、受講者自らが内部統制項目・統制方法等及びリスク管理項目・対応策等の確認及び再点検を行う場を設け、具体の内部統制方法、リスクの発生原因や対応策等を再認識させる機会を提供するなど、職員一人一人の内部統制・リスク管理に関する意識の向上に努めた。	
	② また、リスク管理委員会の下、リスク評価を定期的に実施し、その結果を踏まえ所要の見直しを	② また、リスク管理委員会の下、リスク評価を定期的に実施し、その結果を踏まえ所要の見直しを	〈定性的指標〉 ◇ リスク評価の定期的な実施及び結果を踏まえた見直しの実施	〈主要な業務実績〉 ② 令和７年９月２６日、理事長を委員長とするリスク管理委員会（民間有識者である外部委員を含む。）を開催し、①カスハラ対策に係る取組、②リスク分析表に係るリスク評価	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠: リスク評価の定期的な実施及びその結果を踏まえた所要の見直しの実施として、リスク管理委員会においてリスク分析表の見直し案について審	

	行うこと。	実施する。		及びリスク低減策の検討（「制度改正等により新たなリスクが発生していないか」、「把握しているリスクの重要性が変動していないか」、「リスクの対応策（コントロール）について見直しの必要はないか」との視点で検討）等について、それぞれ審議し、了承された。 これを受け、リスク分析表について、新たなカスハラ対策の追記、リスク評価の見直し、新たな再発防止策の追加等の所要の見直しを行ったものを発動し、また、かかる所要の見直し等内容については、イントラネットにより役職員に対し周知するなどし、職員一人一人のリスク管理に関する意識の向上及びリスクごとの対応策に係る実効性・執行力の向上に努めたところである。	議し、了承を得たところである。 これを受け、リスク分析表について、新たなカスハラ対策の追記、リスク評価の見直し新たな再発防止策の追加等の所要の見直しを行ったものを発動し、また、かかる所要の見直し等の内容をイントラネットにより役職員に対し周知するなどし、職員一人一人のリスク管理に関する意識の向上及びリスクごとの対応策に係る実効性・執行力の向上に努めた。	
		③ さらに、内部統制及びリスク管理について更なる実効性の確保のため、新たに推進月間を設け、内部統制及びリスク管理に係る項目の再点検や周知活動等を実施する。	〈定性的指標〉 ◇ 新たに推進月間を設け、内部統制及びリスク管理に係る項目の再点検、周知活動等の実施	〈主要な業務実績〉 令和７年９月２６日に開催された内部統制委員会において、①令和６年度における内部統制事項に係る推進状況報告書を踏まえた改善(案)、②昨年度に実施した内部統制に係る新たな取組の評価、③令和７年度における取組として「内部統制推進月間について令和８年２月を目途に設定すること」等について、それぞれ審議し了承された。 これを受け、令和８年２月を内部統制推進月間とし、同月間において、内部統制項目・統制方法等の確認・再点検を実施し、その結果を取りまとめの上、イントラネットに掲	〈評定と根拠〉 評定：B 根拠： 令和７年９月２６日に開催された内部統制委員会における審議、了承を受け、令和８年２月を内部統制推進月間とし、同月間において、内部統制項目・統制方法等の確認・再点検を実施し、その結果を取りまとめの上、イントラネットに掲載したほか、内部統制講習を開催し、内部統制の意義や必要性等について説示するとともに、役職員の使用するパソコン起動時のポップアップ画面において内部統制の意義や必要性等を表示するなどの周知活動を行うことにより、職員一人一人の内部統制に関する意識の向上及びその実効性・執行力の向上に努めた。また、	

				載したほか、内部統制講習を開催し、内部統制の意義や必要性等について説示するとともに、役職員の使用するパソコン起動時のポップアップ画面に内部統制の意義や必要性等を表示するなどの周知活動を行った。 また、同日に開催されたリスク管理委員会において、①カスハラ対策に係る取組、②リスク分析表に係るリスク評価及びリスク低減策の検討、③昨年度に実施したリスク管理に係る新たな取組の評価、④令和７年度における取組として「リスク管理推進月間について令和８年２月を目途に設定すること」等について、それぞれ審議し了承された。 これを受け、令和８年２月をリスク管理推進月間とし、同月間において、個々の職員が、新たなカスハラ対策の追記、リスク評価の見直し、新たな再発防止策の追加等を施したリスク分析表に係るリスク管理項目・対応策等の確認・再点検を実施し、その結果を取りまとめの上、イントラネットに掲載したほか、前記内部統制講習においてリスク管理の意義や必要性等について説示するとともに、役職員の使用するパソコン起動時のポップアップ画面にリスク管理の意義や必要性等を表示するなどの周知活動を行った。	同日に開催されたリスク管理委員会における審議、了承を受け、令和８年２月をリスク管理推進月間とし、同月間において、個々の職員が、新たなカスハラ対策の追記、リスク評価の見直し、新たな再発防止策の追加等を施したリスク分析表に係るリスク管理項目・対応策等の確認・再点検を実施し、その結果を取りまとめの上、イントラネットに掲載したほか、前記内部統制講習においてリスク管理の意義や必要性等について説示するとともに、役職員の使用するパソコン起動時のポップアップ画面にリスク管理の意義や必要性等を表示するなどの周知活動を行うことにより、職員一人一人のリスク管理に関する意識の向上及びその実効性・執行力の向上に努めた。	

4. その他参考情報
ー

年度評価　項目別評定調書(業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項)様式

1. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅳ－7	情報セキュリティの対策の推進		
当該項目の重要度、困難度	【困難度:高】 情報セキュリティの強化が求められているところ、引き続きセキュリティ対策を強く推進するため、ベンチマークによる自己診断スコアを平均4.0以上に設定	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号:令和7年度－5391

2．主要な経年データ

評価対象となる指標	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
ベンチマークによる自己診断	平均3.5以上	平均3.5以上	平均3.9	平均3.9				
ベンチマークによる自己診断	平均4.0以上	平均4.0以上			平均4.0	平均4.0	平均4.0	

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
			業務実績	自己評価	
政府の情報セキュリティ対策における方針を踏まえ、適切な情報セキュリティ対策を実施し、情報セキュリティの強化を図ること。	政府の情報セキュリティ対策における方針を踏まえ、情報セキュリティに関する内部規程に適宜反映させるとともに、当該規程が遵守されていることを確認するための監査や自己点検を実施する。また、役職員のセキュリティ意識の向上を図るため、最新の情報セキュリティ動向に応じた教育テキ		〈主要な業務実績〉 ・「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」(サイバーセキュリティ戦略本部決定。以下「統一基準群」という。)の改正等を踏まえ、「情報セキュリティ対策の基本に関する規則」「情報セキュリティ対策基準」等(以下「情報セキュリティ関係規程」という。)の改正等を行った。 ・横田支部、座間支部、京丹後支部及び佐世保支部を対象として、システムを利用して業務を遂行するに当たり、シス	〈評定と根拠〉 評定:A 根拠:　統一基準群の改正等を踏まえ、情報セキュリティ関係規程の改正等を行った。また、当該規定が遵守されていることを確認するため、情報セキュリティ監査及び自己点検を実施した。 役職員のセキュリティ意識の向上と情報セキュリティ対策の強化を図るため、最新の情報セキュリティ動向に応じた教育テキストを用いた教育、標的型攻撃メールに対処するための訓練を実施することにより、組織的対応能力の	評定　A (評定に至った理由) 政府方針を踏まえ、情報セキュリティ関係規定の整備(改正等)を行うとともに、役職員に対する情報セキュリティに関する教育及び標的型攻撃メールに対応するための訓練を実施した。 さらに、各支部を対象として関係規定の遵守状況を確認する情報セキュリティ監査を実施し、役職員に対して、情報セキュリティの維持向上を図るため、関係規則を遵守しているか否かについて、自己点検を実施するなど、情報セキュリティに係る組織的対応能力の強化に係る取組に積極的かつ継続的に取り組んだ。 そして、情報セキュリティ対策ベンチマークver.5.1による自己診断のスコアは、平均4.0となり、目標値(平均4.0以上)を達成している。

		ストを用いた教育及び情報セキュリティインシデントに適切に対処するための訓練を実施することにより、組織的対応能力の強化に取り組む。		テム運用、情報の取扱い等に関して、情報セキュリティの確保に係る関係規程を遵守していることを確認するための情報セキュリティ監査を実施した。また、役職員に対して、情報セキュリティ関係規程を遵守しているか否かについて、情報セキュリティの維持向上を図るため、自己点検を実施した。 ・ 役職員に対して、映像コンテンツ及び教育テキストを用いた情報セキュリティ教育を実施した。教育テキストに関しては、最新の情報セキュリティ動向を踏まえた構成とし、メールを受信した場合の対処方法について実演を行う等、役職員に分かりやすく丁寧に解説する形で教育を実施した。また、これらの教育の理解度等を確認するため、情報セキュリティに関する理解度ミニテストを実施した。さらに、情報セキュリティに対する意識向上を図るため、日々の端末起動時に、情報セキュリティインシデント発生時の緊急連絡体制、長期休暇明けの不審メールへの注意喚起等を図示したポップアップの表示を行った。 ・ 役職員に対して、情報を盗み出すようなウイルスを感染させるよう誘導する「なりすましメール」の形態による標的型攻撃メールが送付されたという想定により、受信者が情報セキュリティ関係規程に基づいた対処を適切かつ迅速にできるかを主眼として、標的型攻撃メール対処訓練を実施	強化に取り組んだ。 情報セキュリティインシデント発生時への組織的対応能力を強化するため、CSIRT要員及び役職員による情報セキュリティインシデント対処訓練を実施した。この他に、CSIRT要員6名が、NICT(情報通信研究機構)主催のCSIRT訓練に参加した。 ベンチマークによる自己診断を実施し、更に外部機関(コンサルティング会社)による確認も行った結果、スコアは平均4．0となり、目標値の平均4．0以上を達成した。	以上のことを踏まえ、当該目標を達成したと評価できることからA評定とした。

				した。訓練の結果、対処率９１．０％（対象者７８名中７１名）であった。対処能力を確認するとともに、全役職員に対して不審メールの着眼点及びテレワーク実施中等における注意点等を含めた教育資料を配布し、閲読させた。本訓練では、業務で利用するクラウドストレージサービスからパスワードの変更を促すメールを送信し、訓練対象者に体験実施させたことにより、役職員それぞれに情報セキュリティの必要性をより現実的なものと捉えさせ、訓練の必要性の理解及び対処意識の向上を図ることができた。 また、情報セキュリティインシデント発生時への組織的対応能力を強化するため、CSIRT（※）要員及び役職員による情報セキュリティインシデント対処訓練を実施した。この他にCSIRT 要員がNICT（情報通信研究機構）主催のCSIRT訓練に参加した。 ※CSIRT とは、Computer Security Incident Response Teamの略。機関等において発生したサイバー攻撃等の情報セキュリティインシデントに対処するため、当該機関等に設置された体制のこと。		
			〈定量的指標〉 ◇　情報セキュリティ対策ベンチマークver.5.1（令和4年3月22日公開独立行政法人情報処理推進機構作成）による自己診断スコア：平均4．0以上	・　ベンチマークによる自己診断を実施し、更に外部機関(コンサルティング会社)による確認も行った結果、スコアは平均4．0となり、目標値の平均4．0以上を達成した。		

4. その他参考情報
ー

年度評価　項目別評定調書(業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項)様式

1. 事務及び事業に関する基本情報			
Ⅳ－8	情報公開・個人情報の保護		
当該項目の重要度、困難度	－	関連する政策評価・行政事業レビュー	行政事業レビュー番号:令和7年度－5391

2．主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価					
年度目標	事業計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
			業務実績	自己評価	評定 B
Ⅳ－８　情報公開・個人情報の保護 ※以下、項目別に記載				〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:情報公開請求については、情報公開窓口の設置、手続き等、適切に実施した。 個人情報保護については、個人情報の安全管理に関する巡回教育、個人情報漏えい対処訓練等、適切に実施した。	〈評定に至った理由〉 保有する個人情報を適切かつ安全に管理するため、個人情報保護教育研修計画を定め、各種研修において職員の教育、インシデント発生想定訓練等を実施するとともに、管理者及び実務担当者を含めた全職員に対し、個人情報の安全管理について巡回教育等を行った。また、令和7年度に個人情報漏えい事案が発生したことを踏まえ、原因分析を行った上で再発防止策を講じるとともに、確認体制の強化や職員への周知徹底を図るなど、個人情報保護に係る取組を推進した。さらに、情報公開請求への適切な対応のため、役職員に対する教育を実施するとともに、実際の開示請求に当たっても、制度に則った対応を法定期限内に適切に行った。以上のことを踏まえ、当該目標を達成したと評価できることからＢ評定とした。
「独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律」(平成13年法律第140号)、「個人情報の保護に関する法律」(平成15年法律第57号)及び「行政手続における特定の個人を識別するための番号の	「独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律」(平成13年法律第140号)、「個人情報の保護に関する法律」(平成15年法律第57号)、及び「行政手続における特定の個人を識別するための番	〈定性的指標〉 ◇　個人情報の保護に関する周知及び教育の実施	〈主要な業務実績〉 ①　保有する個人情報の適切な安全管理に資するために「令和７年度個人情報保護教育研修計画」を定め、本部の個人情報保護担当者により、初任研修の研修員及び転入者等に対し、教育を実施するとともに、個人情報保護の現場責任者である各支部保護管理者を始め、全役職員に対して教育を実施	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:　個人情報保護の重要性、職責に応じた役割や責任など個人情報の取扱いについて理解を深めるとともに意識の高揚を図るため、年度初めに初任研修の研修員及び転入者等に対し、教育を実施するとともに、個人情報の適切な安全管理について全役職員に対して	

	利用等に関する法律」（平成25年法律第27号）に基づき、適切に対応するとともに、職員への周知及び教育を実施すること。	号の利用等に関する法律」（平成25年法律第27号）に基づき、適切に対応するとともに、職員への周知を行う。また、個人情報に係る支部巡回教育等及び個人情報漏えい対処等の訓練を実施する。		した。さらに、情報セキュリティインシデントの発生により保有個人情報が漏えいしたことを想定した個人情報漏えい対処訓練を実施し、主に本部関係各課等における初動対応に重点を置き、関連規則等にのっとった対応がとられているかを確認した。また、役職員の使用するパソコン起動時に個人情報の安全管理に係るポップアップ画面を表示したほか、個人情報保護に係る理解度を確認するためのミニテストを実施した。	教育等を実施した。また、個人情報漏えい対処訓練においては、本部関係各課等において、関連規則等にのっとった初動対応がなされ、個人情報の適正な取扱いに係る意識の醸成が図られた。	
			〈その他の指標〉 ◇　情報公開への適切な対応	〈主要な業務実績〉 ② 「独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の情報公開に関する規則（平成１４年駐労規第４１号）」及び「独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の保有する個人情報の開示、訂正及び利用停止並びに行政機関等匿名加工情報の提供に関する規則（令和４年駐労規第２号）」を定め、保有する法人文書及び個人情報の開示を行っている。 ア また、令和７年度に開示請求のあった法人文書６件について、開示決定等を迅速に行い、独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律第１０条に基づく開示決定等の期限内に手続を実施するとともに、独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律（平成１３年法律第１４０号）第１８条第１項の規定に基づく審査請求について、情報	〈評定と根拠〉 評定:B 根拠:　情報公開請求への適切な対応については、情報公開制度及び個人情報保護制度の趣旨を踏まえ、開示請求をしようとする方の利便性に配慮し、全国に９か所（本部及び各支部）の窓口をそれぞれ設置している。令和７年度に開示請求のあった法人文書６件及び個人情報３件について、それぞれ開示決定等を迅速に行い、法律に基づく開示決定等の期限内に手続を実施した。	

				公開・個人情報保護審査会から諮問に対する答申を受けたことから、行政不服審査法（平成２６年法律第６８号）第４４条の規定に基づき、裁決書を作成し、審査請求人に通知した。 イ　令和７年度に開示請求のあった個人情報３件について、開示決定等を迅速に行い、個人情報の保護に関する法律第８３条に基づく開示決定等の期限内に手続を実施した。		

4. その他参考情報

－