

# 平成18事業年度 業務実績報告書

平成18年4月1日～平成19年3月31日

平成19年6月



独立行政法人  
駐留軍等労働者労務管理機構

# 目次

## 第1章 概況

1 全般	
(1) 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の役割	1
(2) 機構の目的・設立	2
(3) 機構の主な業務内容	2
2 機構の概要	
(1) 所在地	3
(2) 組織（平成18年度末現在）	5
(3) 資本金（政府出資金）	6
(4) 設立の根拠となる法律	6
(5) 主務大臣	6
(6) 役員及び職員の状況	6

## 第2章 平成18年度の業務実績

1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置	
(1) 業務の運営体制	7
・ 人員の削減状況	7
・ 中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想の作成状況	9
・ 平成19年度の計画の作成状況	13
・ 役職員の俸給その他の給与の見直し状況	15
ア 本部の業務全般の見直し	16
・ 本部組織のスリム化に向けた業務全般の見直し状況	16
イ 支部の業務全般の見直し	18
・ 支部業務の集約化等に向けた業務全般の見直し状況	18
ウ アウトソーシング化に係る業務全般の見直し	20
・ 新たなアウトソーシングの実施に係る検討状況	20
エ 業務・システムの見直し方針の策定等	21
・ 業務・システムの見直し方針の策定状況	21
・ 業務の効率化・省力化を図るための方策の検討状況	22
(2) 経費の抑制	23
・ 人件費の抑制状況	23
・ 物件費の抑制状況	24
2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置	
(1) 駐留軍等労働者の募集	25
ア 在日米軍に紹介する率90%以上を維持するための施策の実施	25
・ 在日米軍に対する紹介状況	25
・ メディアの活用状況	26
・ 携帯電話の利用による応募システムの検討状況	28
・ 携帯電話の利用による応募システムの構築状況	28

・ 那覇・コザ支部における追加募集業務の見直しの状況	28
・ 那覇・コザ支部における追加募集業務の試行の実施状況	28
イ 関東地区における駐留軍等労働者の募集方式の変更	29
・ 関東地区における募集方式の変更、調整及び実施の状況	29
(2) 駐留軍等労働者の福利厚生施策	30
ア 退職準備研修の調査分析及びプログラム等の見直しの検討	30
・ 退職準備研修のプログラム等の見直しの検討状況	30
イ 制服、作業着及び靴類等の仕様についての調査分析及び品質の均等化等の検討	33
・ 制服等の品質の均等化及び既製品導入等の検討状況	33
ウ 調査、分析、改善案の国への提示及び実施可能な施策の実施	35
・ 福利厚生施策の質の向上に資する取組の推進状況	35
(3) 駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成	36
ア 少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方についての検討	36
・ 中長期の労働力推移についての調査及び分析の実施状況	36
イ 国との連携の下、必要となる課題についての調査、分析、改善案の作成等	39
・ 必要となる課題の調査、分析、改善案の作成状況	39

### 第3章 予算、収支計画及び資金計画 43

### 第4章 短期借入金の限度額 44

### 第5章 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画 44

### 第6章 剰余金の使途 44

### 第7章 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

1 施設・設備に関する計画	45
2 人事に関する計画	45
(1) 適切な人員配置	45
・ 人員の配置状況	45
(2) 研修計画	46
・ 研修計画の作成及び実施の状況	46
・ 研修内容の活用状況	48
・ 職員の研修効果	48

### 第8章 年度計画以外の業務実績等

1 年度計画以外の業務実績	49
(1) 労務管理業務	49
(2) 労務給与業務	52
(3) 労務厚生業務	55
2 石綿（アスベスト）問題に対する相談窓口の設置	56

3	従業員ハンドブックの刊行	56
4	機構の広報活動	57
	(1) 機構広報誌	57
	(2) 機構ホームページ	57
5	平成18年度支部長会議	58
6	機構における随意契約の適正化	58
	(1) 随意契約の基準の見直し等	58
	(2) 公募方式の試行等	59
7	内部監査	60
8	評価委員会等の開催状況等	61
	(1) 内閣府独立行政法人評価委員会等の開催	61
	(2) 防衛省独立行政法人評価委員会の開催	62
9	法人の長等の業務運営状況	63

# 第1章 概況

## 1 全般

### (1) 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の役割

我が国は、日本国とアメリカ合衆国との間の相互協力及び安全保障条約第6条に基づき、施設及び区域を提供し、米国はその軍隊を我が国に駐留させている。

在日米軍がその任務を達成するために必要な労働力は、「日本国とアメリカ合衆国との間の相互協力及び安全保障条約第六条に基づく施設及び区域並びに日本国における合衆国軍隊の地位に関する協定」（以下「地位協定」という。）により、「日本国の当局の援助を得て充足される」こととなっている（地位協定第12条第4項）。

このことから、防衛施設庁は、在日米軍の任務達成のために必要な労務の円滑な充足と労働者の権利利益の擁護を図るとの観点から、在日米軍が必要とする労働者（以下「駐留軍等労働者」という。）を雇用し、その労務を提供するいわゆる「間接雇用方式」を採ってきている。

この方式による労務提供を実施するため、防衛施設庁と在日米軍の間で、

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

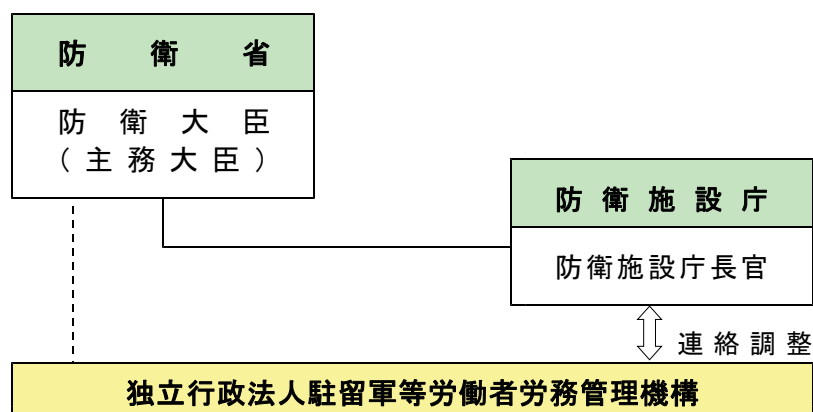
の労務提供契約が締結されている。

これらの労務提供契約については、提供される駐留軍等労働者の資格要件、労務管理の行い方、その日米の業務分担、給与その他の勤務条件の内容、労務経費の日米負担区分等、労務提供に関する具体的諸条件が細かく取り決められている。

労務提供契約における日本側の労務管理等事務は、防衛施設庁と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。）とが分担して処理している。

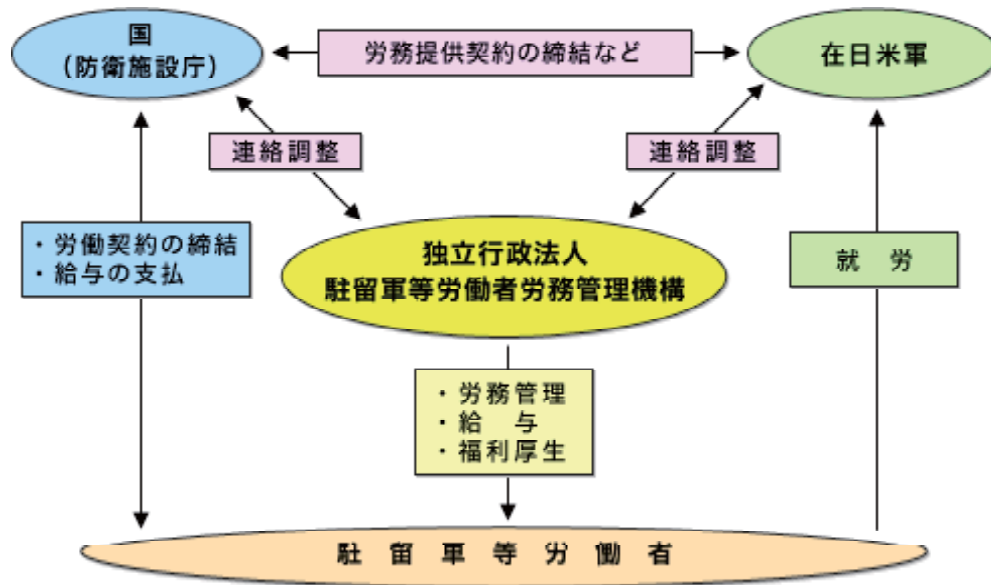
今般、平成19年1月9日に防衛省へ移行したことに伴い、機構を所管する主務大臣が内閣総理大臣から防衛大臣に変更されたが、引き続き防衛施設庁は、在日米軍との労務提供契約の締結、所要経費の概算要求等の基本に関する事務及び雇用主として自ら実施しなければならない事務を所掌し、機構は、駐留軍等労働者の雇入れ等に関する調査・分析・改善案の作成等及び労務管理等事務のうち、防衛施設庁が所掌する事務を除く人事手続、給与等の計算、福利厚生の実施等の事務を所掌している。

#### ● 国の行政組織との関係（平成19年1月9日現在）



労務管理等事務の仕組みは、次のとおりである。

### 労務管理等事務の仕組み



## (2) 機構の目的・設立

機構は、駐留軍等労働者の雇入れ、提供、労務管理、給与及び福利厚生に関する業務を行うことにより、駐留軍等及び諸機関に必要な労働力の確保を図ることを目的として、上述した事務を実施するため、平成14年4月1日に設立された。

## (3) 機構の主な業務内容

- ・ 労務管理  
駐留軍等労働者の雇入れ、提供、労務管理等に関する業務
- ・ 給与  
駐留軍等労働者の給与、退職手当、旅費の計算等に関する業務
- ・ 福利厚生  
駐留軍等労働者のほう賞、教養文化活動、制服及び保護衣等に関する業務

## 2 機構の概要

### (1) 所在地

- 主たる事務所 〒105-6215  
東京都港区愛宕二丁目5番1号  
愛宕グリーンヒルズMORIタワー15F  
電話番号 03-5425-3169  
F A X 03-5425-3157  
ホームページ <http://www.lmo.go.jp>



- 従たる事務所（10支部）

- 三 沢 支 部 〒033-0012  
青森県三沢市平畑一丁目1番25号  
電話番号 0176-53-4165  
F A X 0176-52-3033



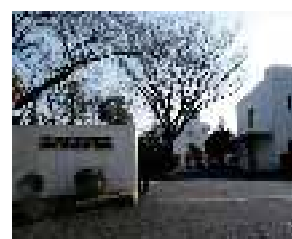
- 横 田 支 部 〒196-0014  
東京都昭島市田中町568-1  
昭島昭和第2ビル4F  
電話番号 042-542-7660  
F A X 042-542-7667



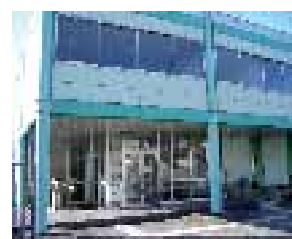
- 横 須 賀 支 部 〒238-0011  
神奈川県横須賀市米が浜通一丁目6番地  
村瀬ビル5F  
電話番号 046-828-6950  
F A X 046-828-6938



- 座 間 支 部 〒228-0011  
神奈川県座間市相武台一丁目6067番地  
電話番号 046-251-1547  
F A X 046-251-0614



- 富 士 支 部 〒412-0042  
静岡県御殿場市萩原550-3  
NTT萩原ビル2F  
電話番号 0550-70-1123  
F A X 0550-70-1126



呉 支 部 ※ 〒737-0051  
広島県呉市中央一丁目6番9号  
センタービル呉駅前2F  
電話番号 0823-32-7087  
F A X 0823-25-2008



岩国支部 〒740-0027  
山口県岩国市中津町二丁目15番35号  
電話番号 0827-21-1271  
F A X 0827-21-1273



佐世保支部 〒857-0056  
長崎県佐世保市平瀬町3番1号  
電話番号 0956-23-7191  
F A X 0956-23-9229



那覇支部 〒901-2133  
沖縄県浦添市字城間1985番地1  
オリオン会館2F  
電話番号 098-879-1021  
F A X 098-876-1399



コザ支部 〒904-0023  
沖縄県沖縄市久保田三丁目5番10号  
電話番号 098-932-1090  
F A X 098-932-1950

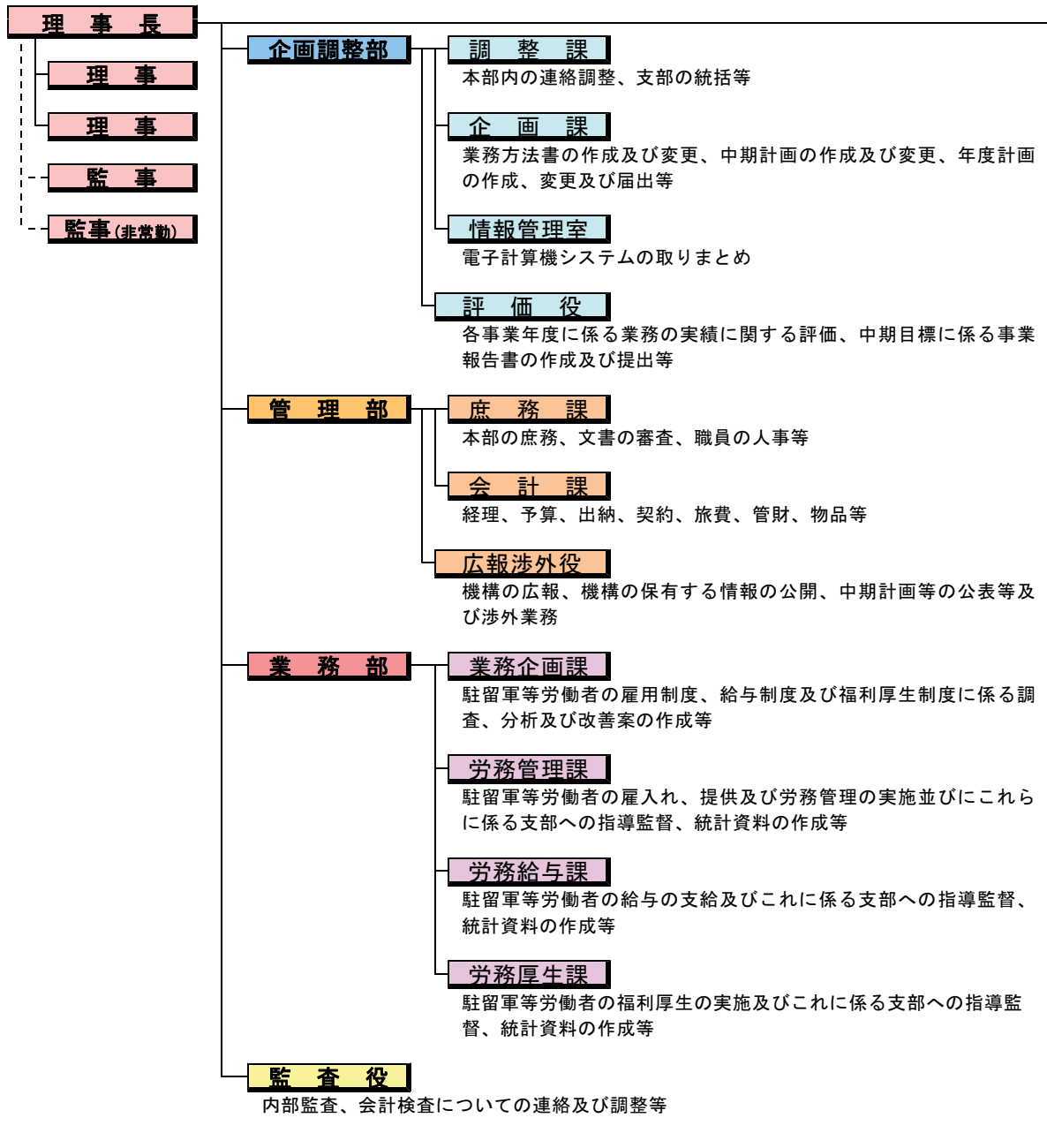


---

※ 呉支部は、平成19年4月1日をもって岩国支部に統合され岩国支部呉分室となり、同ビルの4Fに移転した。



## (2) 組織（平成18年度末現在）



**支 部**

- 三沢支部（三沢市）
- 横田支部（昭島市）
- 横須賀支部（横須賀市）
- 座間支部（座間市）
- 富士支部（御殿場市）
- 呉支部（呉市）※
- 岩国支部（岩国市）
- 佐世保支部（佐世保市）
- 那覇支部（浦添市）
- コザ支部（沖縄市）

※ 呉支部は、平成19年4月1日をもって岩国支部に統合され岩国支部呉分室となった。

### (3) 資本金（政府出資金）

金9億7,721万2,299円

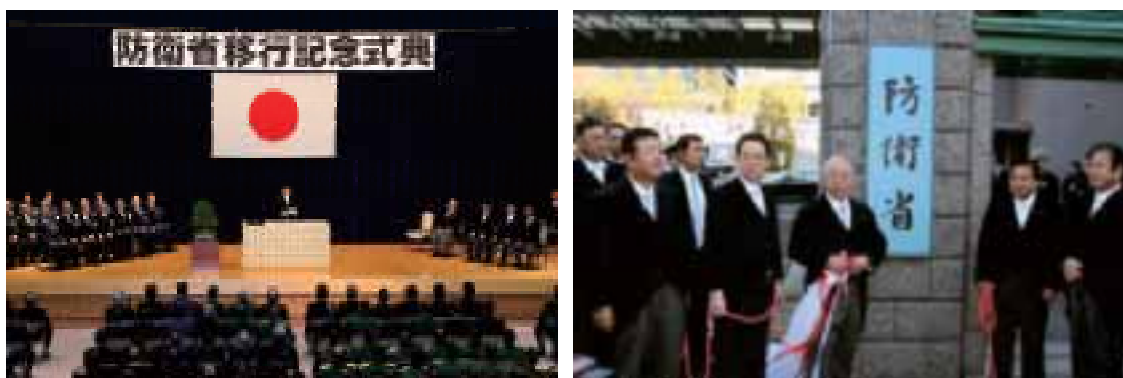
### (4) 設立の根拠となる法律

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構法（平成11年法律第217号。以下「機構法」という。）

### (5) 主務大臣

内閣総理大臣（平成14年4月1日～平成19年1月8日）

防衛大臣（平成19年1月9日～）\*



防衛省移行記念式典の様子及び門標除幕式（中央：久間防衛大臣）〔防衛省〕

### (6) 役員及び職員の状況

#### ア 役員

役職	氏名	任期	備考
理事長	嶋口 武彦	H. 18. 4. 1～H. 22. 3. 31	常勤
理事	原澤 繁樹	H. 18. 4. 1～H. 20. 3. 31	常勤
理事	向 良一	H. 19. 3. 1～H. 20. 3. 31	常勤
監事	目取真栄文	H. 18. 4. 1～H. 20. 3. 31	常勤
監事	劔持 俊夫	H. 18. 4. 1～H. 20. 3. 31	非常勤

#### イ 職員

	H. 18. 1. 1現在	H. 19. 1. 1現在	増△減
常勤職員数	392名	374名	△18名

\* 平成19年1月9日、防衛省移行に伴い、主務大臣が内閣総理大臣から防衛大臣へ変更になった。

## 第2章 平成18年度の業務実績

### 1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

#### (1) 業務の運営体制

##### 【中期目標】

##### 第2 業務運営の効率化に関する事項

##### 1 業務の運営体制

以下の組織及び業務の見直しにより、本部・支部の業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置となるよう前期中期目標期間の期末（平成17年度末）の人員数に対して、中期目標期間の期末（平成22年度末）までに20%の人員削減を実施すること。

##### 【中期計画】

##### 第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

##### 1 業務の運営体制

「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）を踏まえ、本部・支部の業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置となるよう前期中期目標期間の期末（平成17年度末）の人員数に対して、中期目標期間の期末（平成22年度末）までに20%の人員削減を実施するため、各年度平均4%の人員削減を実施する。

このため、機構に設置したプロジェクトチームを中心として、以下の組織及び業務の見直しを実施する。

また、国家公務員の給与構造改革を踏まえて、役職員の給与について必要な見直しを進める。

##### 【年度計画】

##### 1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

##### (1) 業務の運営体制

中期計画に定める20%の人員削減を実施するため、平成18年度に概ね4%の人員削減を実施するとともに、平成19年度以降において各年度平均4%の人員削減を実施すべく以下の組織及び業務の見直しを行い、中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想及び平成19年度の計画を作成する。

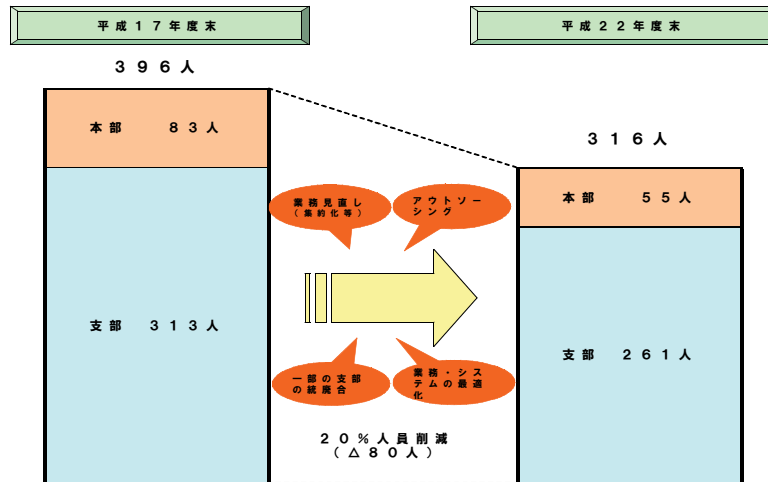
また、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の俸給その他の給与について必要な見直しを行う。

### 平成18年度における業務実績

#### ■ 人員の削減状況

平成17年度末人員数396人に対し、80人を削減する計画を策定し、平成18年度から平成22年度にかけて各年度平均して16人の削減（△4%）を実施することとしている。

## 中期目標に基づく人員削減の構想



平成18年度当初に16人の削減を実施した。これにより、下表の人員の削減状況に示すとおり、平成17年度末の人員数396人に対し、平成18年度の人員数は380人(△4%)となり、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構年度計画(平成18年度)(以下「平成18年度計画」という。)で掲げている「4%」の人員削減は達成された。

### 人員の削減状況

(単位：人)

区 分		平成17年度末 (前期中期末)	平成18年度	増減	実 施 内 容
本部	企画調整部	23	17	△6	渉外役と広報広聴役を統合するなど業務の集約化及び組織のスリム化を実施
	管 理 部	33	32	△1	
	業 務 部	27	26	△1	
	監 査 役	0	3	3	業務執行の状況を中立的な立場で監査するため、いずれの部にも属さない組織として独立
	本部計	83	78	△5	
支部	三 沢	16	16	0	総務係と経理係を統合するなど業務の集約化及び組織のスリム化を実施
	横 田	38	37	△1	
	横 須 賀	54	52	△2	
	座 間	38	37	△1	
	富 士	5	5	0	
	呉	11	10	△1	
	岩 国	18	16	△2	
	佐 世 保	18	18	0	
	那 覇	49	47	△2	
	コ ザ	66	64	△2	
支部計	313	302	△11		
合 計	396	380	△16		

## ■ 中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想の作成状況

本部に、機構業務の見直し作業をするためのプロジェクトチームとして、「業務の見直しに関する検討チーム」を平成17年12月に設置したが、平成18年5月、新たに支部の統合とアウトソーシング関係も検討する要員を加えた「組織・業務見直し検討委員会」に改編し、駐留軍等労働者へのサービスの維持・向上及び業務の効率性の観点から、機構の組織及び業務の見直しについて検討を進め、次のとおり「中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想」をとりまとめ、今中期目標期間中は、本構想をベースに設定された目標の達成に向けて、着実に実施するよう努めることとしている。

### ○中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想（要旨）

#### 1 業務の集約化等

(1) 本部については、業務の集約化（業務の見直しを含む。）、組織のスリム化等を次のとおり実施する。

##### ア 業務の集約化\*

実施項目	実施時期
(ア) イン트라ネット上の機構ホームページの廃止等広報業務の見直し	平成19年度
(イ) チェック業務（会計監査・業務監査に係る業務及び業務実績評価に係る業務）の集約化	平成19年度
(ウ) 情報開示業務（法人文書情報公開窓口及び個人情報開示窓口）の集約化	平成19年度
(エ) 渉外業務及び労務管理等業務の集約化	平成19年度
(オ) 勤務時間管理業務等の各課等の庶務業務の集約化	平成20年度
(カ) 旅費業務等会計業務の見直し	平成20年度
(キ) 計画業務（業務実施計画及び予算実施計画）の集約化	平成20年度
(ク) 審査業務（規則審査及び文書審査）の集約化	平成20年度
(ケ) 労務管理業務及び労務給与業務の集約化	平成22年度

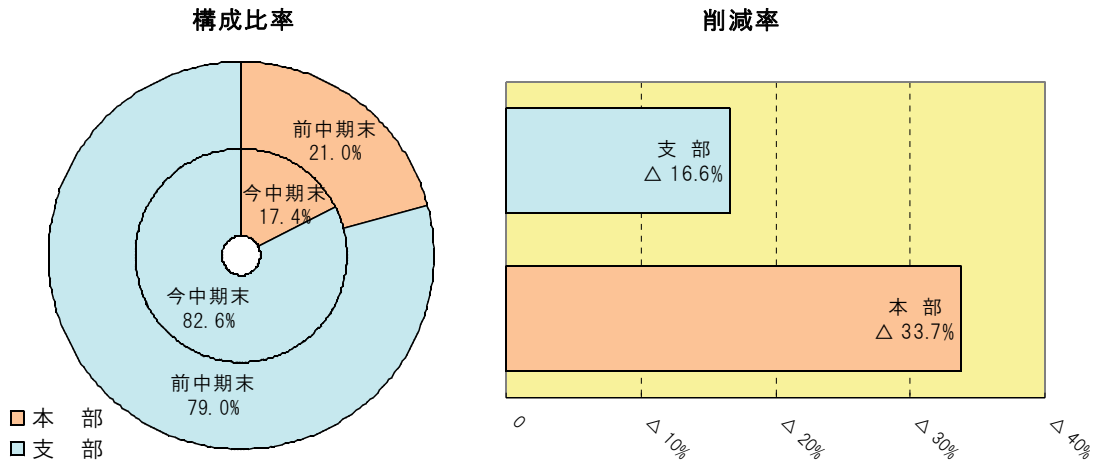
##### イ 組織のスリム化

中期目標期間中に本部の平成17年度末の人員数83人中28人（アウトソーシングによる削減分5人を含む。）を削減し、55人とする。特に、本部の管理部門については、上記28人中21人を削減するものであり、大幅な縮小となるものである。

また、この本部の削減率は、支部の削減率が16.6%であるのに対し、33.7%であり、機構全体の削減率である20%を上回るものである。

なお、この削減により、機構全体の本部・支部の構成比率は、本部が21.0%から17.4%に減少し、支部は79.0%から82.6%に増加する。

\* 実施項目の具体的な内容については、17ページの表を参照。



(単位：人)

区 分		前中期末	今中期末	削減数	削減率
職 員 数	本 部	83	55	△ 28	△ 33.7%
	支 部	313	261	△ 52	△ 16.6%
	合 計	396	316	△ 80	△ 20.2%
構成比率	(本 部)	21.0%	17.4%		
	(支 部)	79.0%	82.6%		

(2) 支部については、業務の集約化（業務の見直しを含む。）、組織のスリム化等を次のとおり実施する。

ア 業務の集約化※

実 施 項 目	実施時期
(7) 駐留軍等労働者の三手当（扶養・通勤・住居の各手当）の随時確認方法の簡素化（システムに登録している現在の届出・認定内容を出力した帳票を確認する方法への変更）	平成19年度
(イ) 支部長名での発簡文書の専決処理の実施	平成19年度
(ウ) 駐留軍等労働者からの各種提出書類及び提出要領に係る情報のWeb提供の実施	平成20年度
(エ) 旅費業務の見直し（本部の旅費業務の見直しと連動）	平成20年度
(オ) 従業員登録票、地方税台帳、財形貯蓄契約等記録簿の電子化	平成21年度

イ 組織のスリム化

中期目標期間中に支部の平成17年度末の人員数313人中52人（一部支部の統廃合による削減分13人及びアウトソーシングによる削減分24人を含む。）を削減し、261人とする。

※ 実施項目の具体的な内容については、19ページの表を参照。

ウ 一部支部の統廃合

- (7) 平成19年度に呉支部を岩国支部に統合する。統合に当たり、廃止に係る呉地区に分室を設置する。
- (4) 在日米軍の再編状況等を踏まえ、那覇支部とコザ支部を統合する。また、関東地区の支部については、富士支部を座間支部に統合するほか、在日米軍の再編状況等を更に踏まえ、引き続き統廃合を検討する。

エ 支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置

各支部の職員一人当たりが管理する駐留軍等労働者数について、これまで支部により26人～103人とばらつきがあったところ、このばらつきを88人～99人に是正する。この是正は、各業務量の調査結果及び現地の米軍施設の特性等を考慮した適正な規模の職員配置となっている。

2 アウトソーシング

本部及び支部の業務のうち、機械的・定型的業務、民間の知識・技術を活用できる業務について、機構として責任をもった適正な執行に留意しつつ、次に掲げる業務のアウトソーシングを新たに実施し、29人削減する。

(1) 機構の管理業務等

実施項目	実施時期
ア 広報誌の編集業務及び機構ホームページの更新等業務	平成19年度
イ 集約・一元化した総務・人事業務（各課共通業務） (7) 勤務時間管理業務 (4) 文書受付・発信台帳の記入等業務 (ウ) 手当認定書類の配布・受付その他の業務	平成20年度
ウ 職員の給与計算の入力業務	平成20年度
エ 職員の旅費業務	平成20年度

(2) 労務管理等事務

実施項目	実施時期
ア 統計調査業務（駐留軍等労働者給与等実態調査）の集計等の業務	平成19年度
イ 支部における受付・入力等業務 (7) 応募者及び駐留軍等労働者からの各種提出書類の受付業務 (4) 米軍からの要求書類の受付業務 (ウ) 基礎情報の電算システムへの入力業務 (エ) ペイロール、ペイシート、振込明細書等の仕分けその他の業務	平成21・22年度 (平成20年度試行)
ウ 翻訳業務（ほう賞関係書類等の翻訳業務）	平成20年度

### 3 業務・システムの最適化等

#### (1) 業務の最適化

##### ア 本部及び支部の組織・業務内容の見直し

上記1の「業務集約化等」及び上記2の「アウトソーシング」を実施する。

##### イ 提供するサービスの迅速化、質の向上

上記1(2)ア(イ)の「駐留軍等労働者からの各種提出書類等に係る情報をWebで提供する」等の措置を検討の上、実施する。

##### ウ 外部機関とのデータ授受のオンライン化

外部機関のオンライン状況を踏まえ、紙媒体による外部機関とのデータ授受を、システムを利用したデータ授受方式に変更することを検討する。

#### (2) システムの最適化

##### ア サーバ等の本部集中化

全国9支部に設置したサーバを本部サーバに統合し、システム経費の削減を行う。

##### イ 組織見直しに対応するシステムの改善

段階的な業務の効率化、組織見直しに対応するため、システムの改修を逐次行う。

##### ウ セキュリティ対策の見直しによる安全性の向上

最新の技術動向を考慮し、設置済みの指紋認証装置について最適な装置に更新する等、セキュリティの見直しを行う。



指紋認証装置

#### (3) 最適化計画の策定

平成19年度のできる限り早い時期に、機構の業務・システムの最適化計画を策定する。

### 4 本部事務所の移転

中期計画に定める経費の抑制に資するため、平成20年度に本部事務所を移転する。

### 5 在日米軍再編に伴う駐留軍等労働者の雇用の継続のための措置等への対応

- (1) 駐留軍等の再編の円滑な実施に関する特別措置法<sup>※</sup>が成立した場合における駐留軍等労働者の雇用の継続に資するための措置の実施に必要な人員の確保を含めた本部・支部の組織の体制を整備する。

なお、再編に伴って人員整理が見込まれる場合には、必要に応じ、別途、本部・支部組織の体制整備について検討する。

- (2) より効率的な業務処理の観点からの国と機構の業務分担の再整理の検討等により、業務移行に伴う人員の確保を含めた本部・支部の組織の体制を整備する。

再編実施の一つとして、全面的又は部分的な返還が検討されている6施設のうちのカンブ桑江（左）と牧港補給地区（右）  
〔防衛施設庁〕



※ ① 平成18年5月に日米安全保障協議委員会で承認された駐留軍等の再編を実現するために、駐留軍等の再編による住民の生活の安定に及ぼす影響の増加に配慮することが必要と認められる防衛施設の周辺地域における住民の生活の利便性の向上及び産業の振興等に寄与するための特別の措置を講じる等の特例を定めている。  
② 平成19年5月23日の参議院本会議で可決・成立し、5月30日に公布された。



## ■ 平成19年度の計画の作成状況

本部に設置した「組織・業務見直し検討委員会」※において、「中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想に基づく平成19年度の計画」を、次のとおり作成した。

### ○中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想に基づく平成19年度の計画

#### 1 業務の集約化等

##### (1) 本部

本部については、業務の集約化（業務の見直しを含む。）、組織のスリム化等を次のとおり実施する。

##### ア 業務の集約化

(7) イン트라ネット上の機構ホームページの廃止

(4) チェック業務（会計監査・業務監査に係る業務及び業務実績評価に係る業務）の集約化

(9) 情報開示業務（法人文書情報公開窓口及び個人情報開示窓口）の集約化

(5) 渉外業務及び労務管理等業務の集約化

##### イ 組織のスリム化

平成18年度の人員数78人から次のとおり4人を削減し、74人とする。

(7) 監査役と評価役の統合（1人削減）

(4) 広報渉外役の廃止（1人削減）

(9) 業務部労務厚生課課長代理（労務厚生第一・第二担当）と同課課長代理（労務厚生第三・第四担当）の統合（1人削減）

(5) 業務部労務厚生課労務厚生第三係と労務厚生第四係の統合（1人削減）

##### (2) 支部

支部については、業務の集約化（業務の見直しを含む。）、組織のスリム化等を次のとおり実施する。

##### ア 業務の集約化

(7) 駐留軍等労働者の三手当（扶養・通勤・住居の各手当）の随時確認方法の簡素化（システムに登録している現在の届出・認定内容を出力した帳票を確認する方法への変更）

(4) 支部長名での発簡文書の専決処理の実施

##### イ 組織のスリム化

平成18年度の人員数302人から次のとおり12人を削減し、290人とする。

(7) 横田支部一般職員の削減（3人削減）

(4) 座間支部管理課専門職の廃止（1人削減）

(9) 呉支部の岩国支部への統合に伴う呉支部長等の削減等（6人削減）

(5) 那覇支部一般職員の削減（1人削減）

(4) コザ支部一般職員の削減（1人削減）

##### ウ 一部支部の統廃合

(7) 呉支部を岩国支部に統合する。統合に当たり、廃止に係る呉地区に分室を設置する。

(4) 在日米軍の再編状況等を踏まえ、那覇支部とコザ支部の統合を含めた支部の統廃合を引き続き検討する。

※ 平成17年12月、プロジェクトチームとして「業務の見直しに関する検討チーム」を設置し、平成18年5月、「組織・業務見直し検討委員会」に改編した。9ページを参照。

## 2 アウトソーシング

次に掲げる業務について、アウトソーシングの実施又は準備を行う。

### (1) 機構の管理業務等

- ア 広報誌の編集業務及び機構ホームページの更新等業務【実施】
- イ 集約・一元化した総務・人事業務（勤務時間管理業務等）【準備】
- ウ 職員の給与計算の入力業務【準備】
- エ 職員の旅費業務【準備】

### (2) 労務管理等事務

- ア 統計調査業務（駐留軍等労働者給与等実態調査）の集計等の業務【実施】
- イ 支部における受付・入力等業務【試行準備（岩国支部及びコザ支部）】
- ウ 翻訳業務（ほう賞関係書類等の翻訳業務）【準備】

## 3 業務・システムの最適化等

機構の業務・システムの最適化計画を平成19年度のできるだけ早期に策定するとともに、最適化計画に基づく事項を実施するための準備を行う。

また、機構内一般業務の効率化を図るため、グループウェアソフト<sup>※</sup>の導入を行う。

## 4 本部事務所の移転

中期計画に定める経費の抑制に資するため、平成20年度に本部事務所を移転するための準備を行う。

## 5 在日米軍再編に伴う駐留軍等労働者の雇用の継続のための措置等への対応

- (1) 在日米軍の再編に伴う駐留軍等労働者の雇用の継続に資するための措置の実施に必要な人員の確保を含めた本部・支部組織の体制の整備について検討する。  
なお、再編に伴って人員整理が見込まれる場合には、必要に応じ、別途、本部・支部組織の体制の整備について検討する。
- (2) 国と機構の業務分担の再整理の検討等を行うとともに、業務移行に伴う人員の確保を含めた本部・支部組織の体制の整備について検討する。



再編実施の一つとして、全面的な返還が検討されている普天間飛行場（左）と同飛行場代替施設の移設場所になっているキャンプ・シュワブ（右）〔防衛施設庁〕

※ グループウェアソフトとは、会社や部署などのグループでの作業を効率化するために、ユーザー間のコミュニケーションや情報共有をするためのソフト。LANでの利用が前提で、ソフトをインストールしたコンピュータ同士で電子メールができるほか、文書共有、スケジュール（業務進捗）管理、ワークフロー（電子申請）の管理などができる。

## ■ 役職員の俸給その他の給与の見直し状況

平成17年8月の人事院勧告において、平成22年度までに次に掲げる給与構造の抜本的な改革（以下「給与構造改革」という。）を実施し、完成することが盛り込まれた。

- ① 地域ごとの民間賃金水準の格差を踏まえ、俸給水準の引下げを行い、民間賃金水準が高い地域では地域間調整を図るための手当を支給
- ② 年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた俸給構造への転換
- ③ 勤務実績をよりの確に反映し得るよう昇給制度、勤勉手当制度を整備

平成18年度においては、この給与構造改革を踏まえ、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構役員報酬規則及び独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構職員給与規則を改正し、主に次に掲げる事項について実施した。

### 機構が給与構造改革を踏まえて平成18年度に実施した主な事項

俸給表及び俸給制度の見直し	職員の俸給表の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・俸給表の水準を全体として平均4.8%引き下げ、これまでの1級・2級（係員級）及び4級・5級（係長級）の統合並びに従来の職責を上回る職務に対応した級を新設（11級制→10級制）</li> <li>・きめ細かい勤務実績の反映を行うために号俸の4分割を実施するとともに平成21年度までの間は昇給幅を1号俸抑制</li> </ul>											
	役員報酬の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員と同様に見直しを行い、引下げを実施</li> </ul>											
地域手当の新設	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでの調整手当を廃止し、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、地域手当を支給</li> </ul>												
勤務実績の給与への反映	昇給への反映	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の勤務成績に基づき、5段階に区分し、良好な成績で勤務した場合の4号俸昇給を基準として、8号俸から0号俸までの範囲で昇給</li> </ul>											
	勤勉手当への反映	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の勤務成績に基づき、勤務成績が特に優秀な職員（特優者）、勤務成績が優秀な職員（優秀者）及び勤務成績が良好な職員（標準者）の3段階に区分して支給</li> <li>・勤勉手当の成績率</li> </ul> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>本部課長相当職以上の職員</th> <th>その他の職員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>特優者</td> <td>111/100</td> <td>87/100</td> </tr> <tr> <td>優秀者</td> <td>101/100</td> <td>79/100</td> </tr> <tr> <td>標準者</td> <td>91/100</td> <td>71/100</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">注：懲戒処分を受けた職員及び勤務成績が良好でない職員については、減額の措置がある</p>	区分	本部課長相当職以上の職員	その他の職員	特優者	111/100	87/100	優秀者	101/100	79/100	標準者	91/100
区分	本部課長相当職以上の職員	その他の職員											
特優者	111/100	87/100											
優秀者	101/100	79/100											
標準者	91/100	71/100											

## ア 本部の業務全般の見直し

### 【中期目標】

#### 第2 業務運営の効率化に関する事項

##### 1 業務の運営体制

###### (1) 組織の在り方について抜本的な見直しを行う。

ア 本部については、業務全般を見直し、業務の集約化などにより、管理部門を縮小し、組織のスリム化を図り、前期中期目標期間の期末（平成17年度末）の人員数に対して、中期目標期間の期末（平成22年度末）までに機構全体の削減率を上回る人員削減を実施すること。

### 【中期計画】

#### 第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

##### 1 業務の運営体制

- (1) 本部については、平成18年度末までに業務全般を見直すとともに、支部とのバランスを考慮した人員数の見直しを図り、平成19年度以降、円滑な業務処理に配慮しつつ、業務の集約化やアウトソーシングの活用等により、段階的に係の統合やポストの削減等を実施する。これにより、管理部門を縮小し、組織のスリム化を図り、前期中期目標期間の期末（平成17年度末）の人員数に対して、中期目標期間の期末（平成22年度末）までに機構全体の削減率を上回る人員削減を実施する。

### 【年度計画】

#### 1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

##### (1) 業務の運営体制

ア 本部については、支部とのバランスを考慮した人員数の見直しを図り管理部門を縮小し組織をスリム化するため、円滑な業務処理に配慮しつつ、業務の集約化やアウトソーシングの活用等により、段階的に係の統合やポストの削減等を実施する観点から業務全般を見直す。

### 平成18年度における業務実績

#### ■ 本部組織のスリム化に向けた業務全般の見直し状況

本部については、それぞれの課で実施している庶務業務及び機構の事業計画・予算計画等の関連業務の集約化（業務の見直しを含む。）に向けた検討を行った。

その結果、平成19年度以降計画している実施項目、実施時期及び実施内容については、次頁の表のとおりである。

実施項目	実施時期	実施内容
① イン트라ネット <sup>※1</sup> 上の機構ホームページの廃止等広報業務の見直し	平成19年度	インターネットと重複して本部・支部用の各イントラネット上に掲載している機構ホームページを廃止し、機構ホームページの掲載に係る業務を効率化
② チェック業務（会計監査・業務監査に係る業務及び業務実績評価に係る業務）の集約化	平成19年度	より適正な機構業務の執行及び中期目標の達成状況を総合的にチェックするために、会計監査・業務監査（監査役）と各事業年度に係る業務実績の評価業務（評価役）を集約化
③ 情報開示業務（法人文書情報公開窓口及び個人情報開示窓口）の集約化	平成19年度	法人文書に係る請求に対しては広報担当が、個人情報に係る請求に対しては文書担当が各々処理していた業務を1つに集約化し、窓口業務を効率化
④ 渉外業務及び労務管理等業務の集約化	平成19年度	従来、渉外担当が整理していた米軍・労働組合・訴訟関連資料については、労務管理等業務に影響を与えるものであり、業務企画課で一元的に実施することにより、労務管理等業務をより適切に実施
⑤ 勤務時間管理業務等の各課等の庶務業務の集約化	平成20年度	出勤簿の整理などの勤務時間管理業務や文書受付業務等を本部内1か所に集約化し、各部課等における庶務業務を効率化
⑥ 旅費業務等会計業務の見直し	平成20年度	各部課等で実施している旅費業務等をアウトソーシングし、会計業務を効率化
⑦ 計画業務（業務実施計画及び予算実施計画）の集約化	平成20年度	業務実施計画の作成（調整課）と予算実施計画の作成（会計課）を一体として作成するとともに、中期計画・年度計画の作成（企画課）業務を集約化し、事業計画・予算計画の作成業務をより効率的に実施
⑧ 審査業務（規則審査及び文書審査）の集約化	平成20年度	規則審査業務（企画課）及び文書審査業務（庶務課）を集約化し、規則と細部運用等通達類の内容の整合性を保持しつつ、より効率的に審査業務を実施
⑨ 労務管理業務及び労務給与業務の集約化	平成22年度	労務管理業務（労務管理課）及び労務給与業務（労務給与課）を集約化し、制度の運用及び改正（MLC、MC及びIHAの一部改正）等をより適宜適切に対応

上記①～⑨までを実施すること等により、中期目標期間中に本部の平成17年度末の人員数83人中28人（アウトソーシングによる削減分5人を含む。）を削減し、55人とすることとした。<sup>※2</sup>

※1 イン트라ネットとは、通信プロトコルTCP/IPを初めとするインターネット標準の技術を用いて構築された企業内ネットワークのこと。

※2 職員の削減に係る構成比等については、10ページを参照。

## イ 支部の業務全般の見直し

### 【中期目標】

#### 第2 業務運営の効率化に関する事項

##### 1 業務の運営体制

###### (1) 組織の在り方について抜本的な見直しを行う

イ 支部については、今後の在日米軍の再編状況等を踏まえ、業務全般を見直し、業務の集約化などにより、組織のスリム化及び一部の支部の統廃合を実施するとともに、各支部が管轄する米軍施設の特性及び配置状況等を勘案し、管理する駐留軍等労働者数に応じ、支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置を行うこと。

### 【中期計画】

#### 第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

##### 1 業務の運営体制

(2) 支部については、今後の在日米軍の再編状況等を踏まえ、平成18年度末までに業務全般を見直し、平成19年度以降、円滑な業務処理に配慮しつつ、業務の集約化やアウトソーシングの活用等により、段階的に、以下の措置を講ずる。

ア 係の統合やポストの削減等を実施し組織のスリム化を図る。

イ 駐留軍等労働者へのサービスの維持及び業務の効率性等の観点から検討し、一部の支部の統廃合を実施する。

ウ 各支部の人員数について、支部職員一人当たりが管理する駐留軍等労働者数を基準として見直しを行い、各支部が管轄する米軍施設の特性及び配置状況等を勘案し、管理する駐留軍等労働者数に応じ、支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置を行う。

### 【年度計画】

#### 1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

##### (1) 業務の運営体制

イ 支部については、在日米軍の再編状況等を踏まえ、円滑な業務処理に配慮しつつ、業務の集約化やアウトソーシングの活用等により、段階的に、係の統合やポストの削減等、一部の支部の統廃合及び管理する駐留軍等労働者数に応じ支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置を行う観点から業務全般を見直す。

### 平成18年度における業務実績

#### ■ 支部業務の集約化等に向けた業務全般の見直し状況

支部については、支部の業務の実態（業務フロー・処理件数等）を調査・整理し、簡素化・効率化（業務の見直しを含む。）に向けた検討を行った。

その結果、平成19年度以降計画している実施項目、実施時期及び実施内容については、次頁の表のとおりである。

実施項目	実施時期	実施内容
① 駐留軍等労働者の三手当（扶養・通勤・住居の各手当）の随時確認方法の簡素化（システムに登録している現在の届出・認定内容を出力した帳票を確認する方法への変更）	平成19年度	従前、駐留軍等労働者が変更事項を含む基本事項を支部指定の書類に記入・提出の上、支部において従業員管理システムや帳票の記録内容と照合・確認し変更事項について修正を行っていたが、これを当該システムにより作成された基本事項と三手当に係る内容を記載した「確認票」を駐留軍等労働者に事前に確認させ、同確認票と証明書（住民票や定期券の写し等）を支部に提出する方法に変更することで、同確認票と証明書のみで容易に三手当に係る確認作業ができ、時間を効率化
② 支部長名での発簡文書の専決処理の実施	平成19年度	定型又は軽易な内容のものについて、課長等専決で決裁までの階層を少なくすることにより、時間を効率化
③ 駐留軍等労働者からの各種提出書類及び提出要領に係る情報のWeb提供の実施	平成20年度	従業員からの各種提出資料（扶養・通勤・住居届等）及びその提出要領に係る情報をWeb上に提供することで、従業員が個々に確認できる環境にして支部への問い合わせ件数の減少を図り、サービスの向上及びこれら業務を効率化
④ 旅費業務の見直し（本部の旅費業務の見直しと連動）	平成20年度	各課等で実施している旅費業務等をアウトソーシングし、これら業務を効率化
⑤ 従業員登録票、地方税台帳、財形貯蓄契約等記録簿の電子化	平成21年度	記録簿について、現在、紙ベースで調製・管理している台帳・帳簿を廃止して電子化し、台帳・帳簿への記入業務を効率化

上記①～⑤までを実施すること等により、中期目標期間中に支部の平成17年度末の人員数313人中52人（一部支部の統廃合による削減13人及びアウトソーシングによる削減分24人を含む。）を削減し、261人とすることとした。\*

駐留軍等労働者へのサービスの維持・向上及び業務の効率性の観点から、関東、中国及び沖縄の3地区の支部の統廃合について検討を行った。

その結果、呉支部を岩国支部に統合し、廃止される呉支部所在地に業務に支障がないよう分室を設置することにより窓口機能を維持することとした。

また、沖縄地区については、在日米軍の再編状況等を踏まえ、那覇支部とコザ支部を統合し、関東地区については、富士支部を座間支部に統合するほか、在日米軍の再編状況等を更に踏まえ、引き続き統廃合を検討することとした。

各支部の職員一人当たりが管理する駐留軍等労働者について、これまで支部により26人～103人とばらつきがあったところ、各業務量の調査結果及び現地の米軍施設の特性等を考慮して適正な規模の職員配置を行った結果、このばらつきを88人～99人に是正することとした。



統廃合を実施・検討中の3地区の支部の位置図

\* 職員の削減に係る構成比等については、10ページを参照。

## ウ アウトソーシング化に係る業務全般の見直し

### 【中期目標】

#### 第2 業務運営の効率化に関する事項

##### 1 業務の運営体制

- (2) 業務全般を対象にアウトソーシングの可能性について、できる限り早期に検討し、駐留軍等労働者に係る福利厚生業務等のアウトソーシングを更に徹底するとともに、機構の管理業務等についてもアウトソーシングを実施すること。

### 【中期計画】

#### 第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

##### 1 業務の運営体制

- (3) 平成18年度末までに業務全般の見直し及びアウトソーシングの実施に関する具体的な検討を行い、平成19年度以降、円滑な業務処理に配慮しつつ、現在実施している福利厚生業務等のアウトソーシングに加え、段階的に、労務管理等事務及び機構の管理業務等について、可能なものから新たなアウトソーシングを実施する。

### 【年度計画】

#### 1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

##### (1) 業務の運営体制

- ウ 円滑な業務処理に配慮しつつ、現在実施している福利厚生業務等のアウトソーシングに加え、段階的に労務管理等事務及び機構の管理業務等について、可能なものから新たなアウトソーシングを実施する観点から業務全般を見直す。

## 平成18年度における業務実績

### ■ 新たなアウトソーシングの実施に係る検討状況

本部及び支部の業務のうち、統計調査（駐留軍等労働者給与等実態調査）の集計等の業務のほか、機構の管理業務等のうち庶務業務など定型的業務を集約化し、アウトソーシングすることについて、その実現可能性等の検討を行った。

その結果、平成19年度以降、機械的・定型的業務、民間の知識・技術を活用できる業務について、機構として責任をもった適正な執行に留意しつつ、機構の管理業務等にあっては、

- ① 広報誌の編集業務及び機構ホームページの更新等業務
- ② 集約・一元化した総務・人事業務（勤務時間管理業務、文書受付・発信台帳の記入等業務、手当認定書類の配布・受付その他の業務）
- ③ 職員の給与計算の入力業務
- ④ 職員の旅費業務

のアウトソーシングを実施することとした。

また、労務管理等事務にあっては、

- ① 統計調査業務（駐留軍等労働者給与等実態調査）の集計等の業務
- ② 支部における受付・入力等業務
  - ・ 応募者及び駐留軍等労働者からの各種提出書類の受付業務
  - ・ 米軍からの要求書類の受付業務
  - ・ 基礎情報の電算システムへの入力業務
  - ・ ペイロール、ペイシート、振込明細書等の仕分けその他の業務
- ③ 翻訳業務（ほう賞関係書類等の翻訳業務）

のアウトソーシングを実施することとした。

また、上記業務のアウトソーシングを新たに実施することにより、29人削減することとした。



## エ 業務・システムの見直し方針の策定等

### 【中期目標】

#### 第2 業務運営の効率化に関する事項

##### 1 業務の運営体制

- (3) 業務・システムの最適化を実現するため、「独立行政法人等の業務・システム最適化実現方策」（平成17年6月29日各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議決定）に基づき、国の行政機関の取組に準じて、業務・システムの最適化計画を策定し、実施すること。

また、IT化に対応した業務の効率化に取り組むこと。

### 【中期計画】

#### 第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

##### 1 業務の運営体制

- (4) 国の行政機関の取組に準じて、平成19年度末までに最適化計画を策定し、実施する。

また、IT化に対応した事務の電子化を事業年度ごとに推進するなど業務の効率化に取り組む。

### 【年度計画】

#### 1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

##### (1) 業務の運営体制

- エ 国の行政機関の取組に準じて、平成19年度末までに最適化計画を策定し、IT化に対応した事務の電子化を推進するため、在日米軍従業員管理システム<sup>※</sup>について、現行の業務フローを作成し、業務・システムの分析を行い、主要課題を抽出し、その解決方向案の検討を行い、業務・システムの見直し方針を策定する。

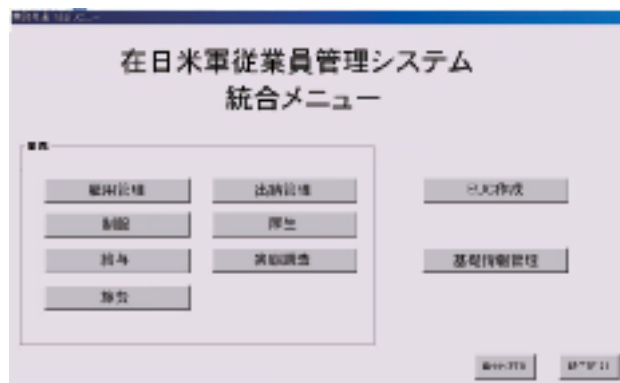
また、機構内一般業務について、より一層の業務の効率化・省力化を図るための方策についての検討を行う。

## 平成18年度における業務実績

### ■ 業務・システムの見直し方針の策定状況

国の行政機関の取組に準じて、労務管理等事務全般の見直しをするため作成した業務フロー等を基に、機構の業務及び在日米軍従業員管理システムの現状分析、関係資料の作成及び検討を行い、平成18年度末までに機構における「業務・システムの見直し方針」を策定した。

今後、平成19年度末までに最適化計画の策定を行うため、当該計画に係る将来体系図等の資料の作成並びに防衛施設庁及び社会保険事務所等との調整等を実施することとしている。



在日米軍従業員管理システムのトップ画面

※ 在日米軍従業員管理システムとは、駐留軍等労働者の雇入れ、提供、労務管理、給与及び福利厚生に関する各種情報をデータベース化し、電算機による業務処理を行うことを目的として構築したものであり、本部及び支部をネットワークで結んでいる。

なお、駐留軍等労働者の労務管理等事務の業務・システム見直し方針の概要については、次のとおりである。

**駐留軍等労働者の労務管理等事務の業務・システム見直し方針の概要**

**対象範囲**

駐留軍等労働者の労務管理等事務に係る業務及びそれに関連するシステム

**最適化の基本理念**

円滑な業務処理に配慮した、支部の統廃合、本部・支部業務の段階的なアウトソーシングの活用及び業務の集約化・効率化、駐留軍等労働者への更なるサービス向上、システム経費の更なる削減等を図ることを今回の最適化の基本理念とする。

**見直し方針**

- 1 業務の最適化
  - (1) 本部及び支部の組織・業務内容の見直し  
【業務の集約化・効率化、アウトソーシングの活用 等】
  - (2) 提供するサービスの迅速化、質の向上  
【駐留軍等労働者用ホームページの開設 等】
  - (3) 外部機関とのデータ授受のオンライン化  
【証明書等のオンライン提出 等】
- 2 システムの最適化
  - (1) サーバ等の本部集中化  
【支部分散システムから、本部集中システムへ】
  - (2) 組織再編成に対応するシステムの改善  
【業務効率化、組織再編成を支援するためのシステム改善】
  - (3) セキュリティ対策の見直しによる安全性の向上  
【NISC基準<sup>※1</sup>に対応したセキュリティ対策】
- 3 最適化計画の策定  
2007年度中のできる限り早期に、「駐留軍等労働者の労務管理等事務」の業務・システムの最適化計画を策定する。

## ■ 業務の効率化・省力化を図るための方策の検討状況

IT化に対応した機構内一般業務の電子化については、前期中期目標期間中において職員用パソコンのオンライン化、インターネット端末の充実及びIP電話<sup>※2</sup>の導入等により、ハードウェアを利用した効率化等を図ってきたところであるが、平成18年度においてはソフトウェアの導入による効率化に着目し、グループウェアソフトの導入について、その機能の有効性を取捨選択する等の検討を行った。

その結果、今後、電子決裁及び文書管理等のソフトウェアの選定及び導入を行うこととしている。

※1 NISC基準とは、内閣官房情報セキュリティセンター（NISC：National Information Security Center）が策定した「政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準」をいう。

※2 IP電話（Internet Protocol-Phone）とは、インターネットを活用した電話サービスのことをいい、インターネット環境を利用することによって携帯グループ同士のIP電話を利用した通話は時間に関係なく無料、一般加入電話への通話も全国一律というサービスを実現している。

## (2) 経費の抑制

### 【中期目標】

#### 第2 業務運営の効率化に関する事項

##### 2 経費の抑制

人件費（退職手当を除く。）を含む機構運営関係費について、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）を基準として、中期目標期間の最終年度（平成22年度）までに15%の縮減を図ること。ただし、新規に追加されるもの、拡充は除く。

### 【中期計画】

#### 第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

##### 1 業務の運営体制

人件費（退職手当を除く。）を含む機構運営関係費について、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）を基準として、中期目標期間の最終年度（平成22年度）までに15%の縮減を図るため、業務運営体制の見直しによる人員数の削減等により、各年度平均して人件費4%、物件費2%の抑制を図る。ただし、新規に追加されるもの、拡充は除く。

### 【年度計画】

#### 1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

##### (2) 経費の抑制

業務運営体制の見直しにより、人件費概ね4%、物件費概ね2%の経費の抑制を図る。ただし、新規に追加されるもの、拡充は除く。

### 平成18年度における業務実績

駐留軍等労働者労務管理機構中期計画（以下「中期計画」という。）において、「人件費（退職手当を除く。）を含む機構運営関係費について、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）を基準として、中期目標期間の最終年度（平成22年度）までに15%の縮減を図るため、業務運営体制の見直しによる人員数の削減等により、各年度平均して人件費4%、物件費2%の抑制を図る。」とされており、平成18年度計画においては、業務運営体制の見直しにより、人件費概ね4%、物件費概ね2%の抑制を実施することとした。

### ■ 人件費の抑制状況

人件費については、平成18年度当初に常勤職員数の削減（△16人）を実施したこと、更に、平成19年度以降の常勤職員の削減計画に対応するため採用の抑制を図ったことなどにより、平成17年度に対し7.4%の抑制となり、平成18年度計画で掲げられている抑制率は達成された。

なお、人件費（退職手当を除く。）の抑制状況については、下表のとおりである。

#### 人件費（退職手当を除く。）の抑制状況

（単位：百万円）

	平成17年度	平成18年度	対前年度増減額	抑制率(%)
人 件 費	2,747	2,544	△203	7.4

## ■ 物件費の抑制状況

物件費については、従来から行っていた一括購入及び割引制度の利用による経費の削減を実施するとともに、各課単位で実施していた研修を統一して実施したことにより旅費を削減したこと、更に、平成19年度以降の執行に対応するため可能な限り抑制を図ったことなどにより、平成17年度に対し3.3%の抑制となり、平成18年度計画で掲げられている抑制率は達成された。

なお、物件費の抑制状況については、下表のとおりである。

### 物件費の抑制状況

(単位：百万円)

	平成17年度	平成18年度	対前年度増減額	抑制率(%)
物件費	803	776	△26	3.3

注：対前年度増減額の欄は、四捨五入によっているもので符合しない。

## 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

### (1) 駐留軍等労働者の募集

#### ア 在日米軍に紹介する率90%以上を維持するための施策の実施

##### 【中期目標】

##### 第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

##### 1 駐留軍等労働者の募集

- (1) 在日米軍からの労務要求に迅速かつ確に対応するため、労務要求書受理後一か月以内に資格要件を満たす者を在日米軍に紹介する率について、中期目標期間において平均90%以上の維持に努めること。

##### 【中期計画】

##### 第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

##### 1 駐留軍等労働者の募集

- (1) 在日米軍からの労務要求に対し、労務要求書受理後一か月以内に資格要件を満たす者を在日米軍に紹介する率について、以下の措置を講ずることにより、中期目標期間において平均90%以上の維持に努める。
  - ア インターネットを利用した募集について、各種メディアを活用し周知徹底することにより、募集の促進を図る。
  - イ 携帯電話の利用による応募システムを構築する。
  - ウ 沖縄県においては、応募の機会を増加させる観点から、インターネットを利用した事前募集を通年実施するほか、年2回実施している支部窓口での応募受付業務についても見直しを実施する。

##### 【年度計画】

##### 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

##### (1) 駐留軍等労働者の募集

- ア 中期計画に定める在日米軍に紹介する率90%以上を維持するため、次の施策を実施する。
  - (ア) インターネットを利用した募集について、周知徹底を図るためにポスター、パンフレット、新聞、テレビ等を活用する。
  - (イ) 携帯電話の利用による応募システムを検討し、現行の応募システムの改修を行い、携帯電話の利用による応募システムを構築する。
  - (ウ) 沖縄県においては、応募の機会を増加させる観点から、インターネットを利用した事前募集を通年実施するほか、年2回実施している支部窓口での応募受付業務のうち追加募集を見直し、試行する。

### 平成18年度における業務実績

#### ■ 在日米軍に対する紹介状況

駐留軍等労働者の募集については、在日米軍から労務要求があった場合、当機構より適格者を差し向け、在日米軍が面接の上、採用するというシステムになっている。

在日米軍から発出された労務要求書受理後1か月以内に資格要件を満たす者を紹介するため、インターネットによる応募受付の継続実施やパンフレット、新聞等のメディア

を活用した当該インターネットによる募集に関する周知・宣伝等の施策を講じたことにより、紹介率は90.3%となった。

## ■ メディアの活用状況

インターネットによる募集については、①新聞広告、②パンフレット、③機構広報誌の3種類のメディアを活用した。

また、沖縄の事前募集<sup>※</sup>については、これらに加えて、①ポスター、②チラシ、③テレビ（NHK）、④ラジオ（NHK）の4種類のメディアを活用し、募集の周知を図るため、幅広い広報活動を行った。

なお、メディアの活用状況については、下表のとおりである。



メディアの活用例（テレビ）

### メディアの活用状況

区分	利用メディア	実施時期	資料の提供先等
本土 ・ 沖縄	新聞広告	・平成18年4月、5月、6月、9月、10月、11月	・東奥日報（6月・10月） ・静岡新聞（5月・10月） ・中国新聞（5月・10月） ・長崎新聞（5月・10月） ・琉球新報（4月・9月） ・沖縄タイムス（4月・9月） ・読売新聞地方版（11月） ・毎日新聞地方版（11月） （青森、神奈川、広島、山口、長崎の5県）
	パンフレット	・平成18年4月～	・公共職業安定所（ハローワーク） ・地方公共団体 ・職業能力開発校 等
	機構広報誌	・平成18年4月、7月、10月 （沖縄：平成18年4月、10月） ・平成19年1月	・公共職業安定所（ハローワーク） ・地方公共団体 等
沖縄	ポスター	・平成18年4月	・公共職業安定所（ハローワーク） ・地方公共団体 ・職業能力開発校 等
	チラシ	・平成18年4月～	・求職者
	テレビ （NHK）	・平成18年5月、9月、10月、11月、12月 ・平成19年1月、2月	・延べ回数17回
	ラジオ （NHK）	・平成18年5月、9月、10月、11月	・延べ回数7回

※ 沖縄県においては、在沖米軍施設への求職者が多いことから、事前にこれらの者を募集・登録し、在沖米軍から労務要求があり次第、その中から適格者を選出し紹介する方法をとっている。



パンフレットの表紙（左）とその内容の一部（右）

インターネットによる応募受付については、本土においては平成17年度の29%から34%へと5ポイントの伸びを示した。

沖縄の事前募集については、平成17年度の49%から53%へと4ポイントの伸びを示した。

なお、インターネットによる応募状況については、下表のとおりである。

### インターネットによる応募状況

#### 【本土】

年 度	求人者数	応募者数	公共職業安定所		インターネット	
			人数	割合	人数	割合
平成17年度	499人	2,941人	2,098人	71%	843人	29%
平成18年度	592人	3,031人	2,009人	66%	1,022人	34%

#### 【沖縄】

年 度	募集区分	受付区分	インターネット受付		窓口受付		合 計	
			人数	割合	人数	割合	人数	割合
平成17年度	定期募集		2,388件	36%	4,212件	64%	6,600件	100%
	追加募集		631件	32%	1,320件	68%	1,951件	100%
	定期・追加募集期間外		2,286件	—	—件	—	2,286件	—
	合 計		5,305件	49%	5,532件	51%	10,837件	100%
平成18年度	定期募集 (18.5.8~18.5.31)		2,125件	40%	3,136件	60%	5,261件	100%
	追加募集 (18.10~19.3)		542件	32%	1,155件	68%	1,697件	100%
	定期・追加募集期間外		2,143件	—	—件	—	2,143件	—
	合 計		4,810件	53%	4,291件	47%	9,101件	100%

■ **携帯電話の利用による応募システムの検討状況**

本土におけるインターネットによる応募受付については、平成16年度から実施してきているところであるが、更に応募者の利便性の向上を図る観点から、この応募システムに新たに携帯電話用のホームページを作成・追加し、求職者が携帯電話から当該ホームページにアクセスし、駐留軍等労働者の求人情報の閲覧や申込みができるようにした。



携帯電話の応募システム画面

■ **携帯電話の利用による応募システムの構築状況**

携帯電話の利用による応募システムについては、平成18年10月に現行の応募システムの改修に着手、計画どおり携帯電話による応募システムを構築し、平成19年3月に試行的に運用を実施した。

■ **那覇・コザ支部における追加募集業務の見直しの状況**

那覇・コザ支部における窓口での応募受付業務については、従前、春期の定期募集と秋期の追加募集\*の年2回それぞれ約1か月間実施してきた。このうち、秋期の追加募集について、応募の機会を増加させる観点から、その方法を見直し、平成18年10月から平成19年3月までの土曜日、日曜日及び祝日を除く各月の上旬1週間、支部窓口で応募受付を試行的に行うこととした。

■ **那覇・コザ支部における追加募集業務の試行の実施状況**

那覇・コザ支部における追加募集については、次の日程により試行を行った。  
なお、当該期間中における窓口受付の件数は1,155件である。

平成18年	10月2日(月)～6日(金)の5日間	土曜日、日曜日及び祝日 を除く各月の上旬1週間 の期間で試行を実施
	11月1日(水)～7日(火)の4日間	
	12月1日(金)～7日(木)の5日間	
平成19年	1月9日(火)～12日(金)の4日間	
	2月1日(木)～7日(水)の5日間	
	3月1日(木)～7日(水)の5日間	

\* 秋期の追加募集とは、定期募集に応募できなかった求職者を対象としている募集をいう。



## イ 関東地区における駐留軍等労働者の募集方式の変更

### 【中期目標】

#### 第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

##### 1 駐留軍等労働者の募集

- (2) 在日米軍が実施している関東地区における駐留軍等労働者の募集を、機構を通じて募集する方式に変更することについて検討し、推進すること。

### 【中期計画】

#### 第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

##### 1 駐留軍等労働者の募集

- (2) 在日米軍が実施している関東地区における駐留軍等労働者の募集を、機構を通じて募集する方式に変更することについて検討し、国及び在日米軍との連携を十分に図り、推進する。

### 【年度計画】

#### 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

##### (1) 駐留軍等労働者の募集

- イ 在日米軍が実施している関東地区における駐留軍等労働者の募集を、機構を通じて募集する方式に変更することについて検討し、国及び在日米軍（陸軍、海軍及び空軍）との調整を行う。

この調整を了した軍から順次募集の方式を変更する。

### 平成18年度における業務実績

#### ■ 関東地区における募集方式の変更、調整及び実施の状況

在日米軍が実施している関東地区における駐留軍等労働者の募集を、機構を通じて募集する方式に変更することについては、国と連携を図りつつ、在日米各軍に対し、募集方式を変更する理由、メリットを説明した上で公共職業安定所（ハローワーク）や機構ホームページを利用した募集方式の手順を提示し理解を求めた。

これに対し、在日米各軍は、一定の理解を示しながらも、次のとおり募集手順の細部について調整が必要であるとしている。

平成19年3月末日現在における在日米各軍との調整及び実施の状況	
在日米陸軍	募集手順の細部について調整を了し、試行的に時給制臨時従業員（HPT）※の募集を変更後の方式により実施することとしている。
在日米海軍	横須賀海軍施設では、平成18年8月から機構を通じて募集する方式に変更して実施している。 なお、他の海軍施設については、募集手順の細部について調整を進めている。
在日米空軍	募集手順の細部について調整を進めている。

なお、在日米海軍の理解を得て、横須賀海軍施設における駐留軍等労働者の募集については、変更後の方式により実施することができた。

※ 時給制臨時従業員（HPT：Hourly Pay Temporary Employees）とは、IHAのみにある雇用の形態で、必要がある場合に限り、臨時的業務を行うため、又は常用される職員を補助するために、1年を超えない期間雇用される時給の従業員をいう。

## (2) 駐留軍等労働者の福利厚生施策

### ア 退職準備研修の調査分析及びプログラム等の見直しの検討

#### 【中期目標】

#### 第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

#### 2 駐留軍等労働者の福利厚生施策

駐留軍等労働者の福利厚生施策については、駐留軍等労働者の要望を踏まえて実施する等により質の向上に努めること。

#### 【中期計画】

#### 第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

#### 2 駐留軍等労働者の福利厚生施策

(1) 定年退職を予定している駐留軍等労働者を対象とした退職準備研修について、プログラムの統一等内容の充実及び質の向上を図る。

#### 【年度計画】

#### 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

#### (2) 駐留軍等労働者の福利厚生施策

ア 定年退職を予定している駐留軍等労働者を対象とした退職準備研修のプログラムの統一等内容の充実及び質の向上を図るため、調査分析を行い、同研修の実施機関、プログラム及び受講対象者の見直しについて検討を行う。

### 平成18年度における業務実績

#### ■ 退職準備研修のプログラム等の見直しの検討状況

退職準備研修は、各支部において実施方法が自主開催や部外委託であったり、実施場所や駐留軍等労働者が受講する講義項目等も区々であるため、プログラムの統一を含め、同研修の内容の充実及び質の向上について検討を行うこととした。



退職準備研修の様子（左：座間支部、右：那覇支部）

平成18年度においては、各支部が実施している退職準備研修の実施状況の把握並びに民間企業及び地方公共団体等（53団体）が実施している同種の研修に係る実施状況について、調査・分析を実施した。

なお、平成18年度における退職準備研修の現状（富士支部を除く9支部）※1、調査・分析の対象とした民間企業及び地方公共団体等（53団体）並びに民間企業等の退職準備研修の実施状況については、下表のとおりである。

○ 平成18年度における退職準備研修の現状（富士支部を除く9支部）

調査項目	退職準備研修の現状	実施支部数
実施方法	・ 自主開催	6支部
	・ 部外委託	3支部
実施場所	・ 支部会議室	1支部
	・ 公共施設	4支部
	・ 民間施設	4支部
講義項目※2	・ 3つの講義項目	2支部
	・ 4つの講義項目	6支部
	・ 6つの講義項目	1支部
受講対象者	・ 定年退職予定者に限定	9支部
講師料	・ 無料	4支部
	・ 一部有料	4支部
	・ 有料	1支部
使用テキスト	・ 社団法人中高年齢者雇用福祉協会が発行するテキストを使用	5支部
	・ 講師が用意するテキストを使用	4支部

○ 調査・分析の対象とした民間企業及び地方公共団体等（53団体）

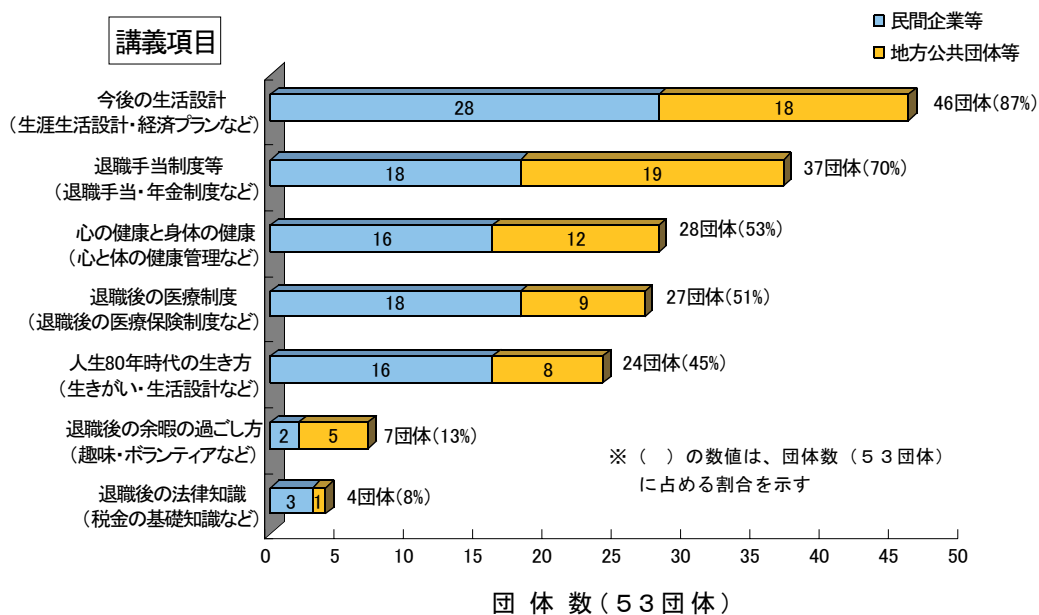
調査区分	調査団体	調査数
民間企業等（30団体）	・ 株式会社等	16団体
	・ 民間労働組合等	8団体
	・ 民間企業年金基金等	6団体
地方公共団体等（23団体）	・ 都県	8団体
	・ 政令指定都市	2団体
	・ 特別区	1団体
	・ 市町村	8団体
	・ 市町村職員共済組合等	4団体

※1 富士支部については、平成18年度中の退職準備研修の受講対象者がいなかった。

※2 講義項目の主なものは、今後の生活設計、心の健康と身体の健康、退職手当制度等及び人生80年時代の生き方等である。

## ○ 民間企業等の退職準備研修の実施状況

### ① 講義項目（複数回答）



### ② 受講対象者

受講対象者	民間企業等 (30団体)	地方公共団体等 (23団体)	計 (53団体)
退職予定者	3 団体 (10%)	1 1 団体 (48%)	1 4 団体 (27%)
50歳以上	2 3 団体 (77%)	1 1 団体 (48%)	3 4 団体 (64%)
50歳未満	4 団体 (13%)	1 団体 ( 4%)	5 団体 ( 9%)

調査・分析の結果、民間企業等における実施状況との比較においても、講義項目についてはさほど差異はないものの、受講対象者については顕著な違いがあることが明らかとなった。

これらの状況を踏まえ、退職準備研修の新たな枠組を確立するため、経済性・効率性も考慮し、実施方法、実施場所、講義項目、受講対象者、講師料及び使用テキストについて、見直しの検討を引き続き行うこととした。

なお、退職準備研修の見直しの方向性については、次のとおりである。

検討項目	現 状	見直しの方向性
実施方法	・ 自主開催 ・ 部外委託	・ 自主開催する方向で検討
実施場所	・ 支部会議室 ・ 公共施設 ・ 民間施設	・ 支部会議室で実施する方向で検討
講義項目	・ 3つの講義項目 ・ 4つの講義項目 ・ 6つの講義項目	・ 有意義な講義項目を選定
受講対象者	・ 定年退職予定者に限定	・ 受講対象年齢の幅を設定
講師料	・ 無料 ・ 一部有料 ・ 有料	・ 研修内容及び経済性も考慮
使用テキスト	・ 社団法人中高年齢者雇用福祉協会が発行するテキストを使用 ・ 講師が用意するテキストを使用	・ 研修内容及び経済性も考慮

## イ 制服、作業着及び靴類等の仕様についての調査分析及び品質の均等化等の検討

### 【中期目標】

#### 第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

##### 2 駐留軍等労働者の福利厚生施策

駐留軍等労働者の福利厚生施策については、駐留軍等労働者の要望を踏まえて実施する等により質の向上に努めること。

### 【中期計画】

#### 第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

##### 2 駐留軍等労働者の福利厚生施策

(2) 駐留軍等労働者に貸与している制服、作業着及び靴類等の仕様について、駐留軍等労働者の要望を踏まえ、国及び在日米軍との連携を十分図り、その見直しを実施し、品質の向上等を図る。

### 【年度計画】

#### 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

##### (2) 駐留軍等労働者の福利厚生施策

イ 駐留軍等労働者に貸与している制服、作業着及び靴類等の品質の向上等を図るため、その仕様について調査分析を行い、品質の均等化及び既製品の導入等について検討する。

## 平成18年度における業務実績

### ■ 制服等の品質の均等化及び既製品導入等の検討状況

各支部が労務提供契約に基づき、駐留軍等労働者に貸与している制服、作業着及び靴類等（以下「制服等」という。）を購入する際は、国と在日米軍との間で合意した、形状、材料等の標準的な規定を広範に示している「制服等仕様書」の範囲内で、現地米軍のニーズや勤務地の気候等を考慮し、業者に発注するための仕様書を作成していることから、支部間で制服等の品質及び価格に格差が生じている。

この状況を踏まえ、制服等の品質向上を図るため、制服等の品質の均等化及び既製品の導入等について、国及び在日米軍と連携を図り、「制服等仕様書」の見直しを検討することとした。



制服等の検品の様子（左：横須賀支部、右：コザ支部）

平成18年度においては、各支部が業者に発注するため作成した仕様書について調査・分析を行い、「制服等仕様書」の見直しの方向性について検討を行った。

なお、主な制服等の仕様の見直しに係る検討状況は、下表のとおりである。



見直し検討となっている制服類の例

### 主な制服等の仕様の見直しに係る検討状況

分類	品目名	主な仕様の違い	見直しの方向性
制服類	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 運転手衣（上下）</li> <li>・ レインコート（警備員用）</li> <li>・ 長袖シャツ（P/W）</li> <li>・ 半袖シャツ</li> <li>・ ズボン（冬用）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 材質の違い</li> <li>・ 日本製、外国製の違い</li> <li>・ 既製品とオーダー品の違い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 品質の均等化について 材質や素材の厚さを統一できる品目については、仕様を統一化し、品質の均等化を検討</li> </ul>
作業着類	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ エプロン（布）</li> <li>・ 作業衣（上下）</li> <li>・ フィールドジャケット（冬用）</li> <li>・ レインコート（上下）</li> <li>・ 作業用シャツ（夏用）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 材質、混紡率の違い</li> <li>・ 日本製、外国製の違い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 既製品の導入について オーダー品については、既製品を購入することを検討</li> </ul>
安全具類	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ カバーオールペーパー</li> <li>・ 作業用革手袋</li> <li>・ 作業用ゴム手袋</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 材質の違い</li> <li>・ 日本製、外国製の違い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 従業員の安全面、米軍施設が所在する地域の気候条件等を考慮し、発注時の仕様を統一するよう検討</li> </ul>
靴類	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 安全ゴム長靴</li> <li>・ 雨長靴</li> <li>・ 編上靴</li> <li>・ 作業靴</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 材質の違い</li> <li>・ 日本製、外国製の違い</li> <li>・ 靴底の違い</li> <li>・ 重さの違い</li> </ul>	

## ウ 調査、分析、改善案の国への提示及び実施可能な施策の実施

### 【中期目標】

#### 第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

##### 2 駐留軍等労働者の福利厚生施策

駐留軍等労働者の福利厚生施策については、駐留軍等労働者の要望を踏まえて実施する等により質の向上に努めること。

### 【中期計画】

#### 第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

##### 2 駐留軍等労働者の福利厚生施策

(3) 上記のほか、福利厚生施策の質の向上に資する取組を推進する。

### 【年度計画】

#### 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

##### (2) 駐留軍等労働者の福利厚生施策

ウ 上記ア及びイのほか、下記(3)の課題に関する調査、分析、改善案を国に提示し、国との調整の上、実施可能な施策を実施する。

## 平成18年度における業務実績

### ■ 福利厚生施策の質の向上に資する取組の推進状況

駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件は、国家公務員及び民間企業の従事員における給与その他の勤務条件を考慮して定められているが、駐留軍等労働者の労働条件の中で不十分と考えられる事項の洗い出しを行った。

その結果、

- ① 業務災害及び通勤災害を被った場合の休業給付制度
- ② 駐留軍等労働者（消防・警備職）に対する賞じゅつ金制度
- ③ 駐留軍等労働者の永年勤続表彰の在り方

の3件について現状の調査を実施した。

その中でも、早期に改善案を作成すべきものとして、駐留軍等労働者が業務災害及び通勤災害を被った場合の休業給付制度について身分保障の期間等に格差が見受けられたことから、この格差を是正する必要があるため、新たな法定外休業給付制度について、国家公務員の諸制度との相違点に関し、次のとおり調査、分析、改善案を作成し、国に提示した。

#### ① 休職に伴う身分保障期間について

国家公務員………人事院規則11-4（職員の身分保障）に基づき業務災害及び通勤災害とも最長3年。  
駐留軍等労働者…業務災害は最長3年であるが、通勤災害は最長1年9か月。

#### ② 休業給付について

国家公務員………業務災害及び通勤災害とも、身分保障期間の3年間については全額（100%）支給。  
駐留軍等労働者…業務災害及び通勤災害とも、最初の3か月については全額支給。以降については、  
労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第14条に基づき60%及び  
労働者災害補償保険特別支給金支給規則第3条に基づき20%（合計80%）支給。

国としては、新たな法定外休業給付制度の導入の検討に当たっては、民間企業についても調査、分析した方が良い旨の意見もあり、当機構としても内容を充実すべく、更に民間企業における法定外給付制度の実態について調査を実施することとした。

### (3) 駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成

#### ア 少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方についての検討

##### 【中期目標】

第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

- 3 駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成  
国の行政施策の企画立案に資するため、駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示すること。

##### 【中期計画】

第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

- 3 駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成  
(1) 国の行政施策の企画立案に資するため、「少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方」等の課題について、調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示する。

##### 【年度計画】

2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

- (3) 駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成  
ア 少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方について検討を行うため、我が国における中長期の労働力推移について調査し、分析を行う。

#### 平成18年度における業務実績

##### ■ 中長期の労働力推移についての調査及び分析の実施状況

少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方について検討を行うため、我が国における中長期の労働力推移について、『2005年度労働力需給の推計』（独立行政法人労働政策研究・研修機構編）、『労働力調査』（総務省統計局編）『日本の将来推計人口（平成14年1月推計）』（国立社会保障・人口問題研究所編）等の各種文献資料等を基に、

- ① 西暦1920年から西暦2030年までの国民総人口の推移
- ② 都道府県人口と将来推計
- ③ 総労働力人口\*と将来推計
- ④ 地域別労働力人口と将来推計等

の項目について調査を実施した。

その結果については、次頁の労働力推移についてのおりであるが、引き続き今後の我が国の人口動態の状況を注視し、逐次当該施策に係る検討を重ねて行くこととした。

\* 労働力人口とは、15歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたものをいう。



○ 労働力推移について

各種文献資料等から、平成17年は、我が国が明治32年に人口動態の統計を取り始めて以来、初めて出生数が死亡数を下回り、自然増加数が減となる状況となっている。

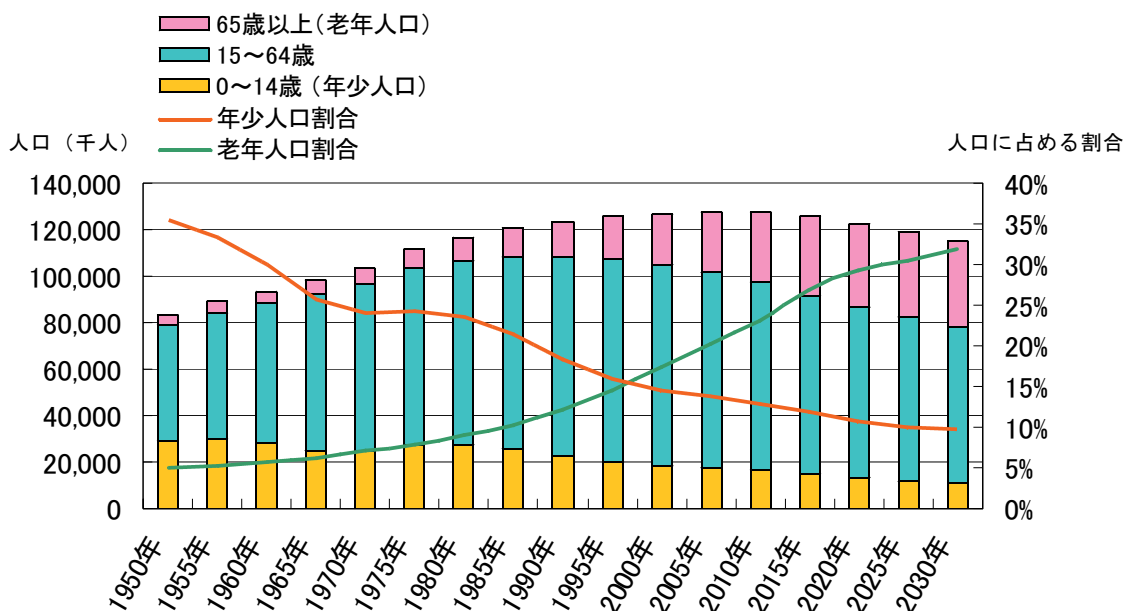
また、平成17年の合計特殊出生率\* 1.26も過去最低を記録しており、少子化が進む一方、平均寿命の伸長とともに高齢化が進行している。

他方、国（政府）においては、これまで様々な角度から少子化対策を進めてきているところであるが、合計特殊出生率の低下の流れを変えるには至っておらず、今後も合計特殊出生率は、1.3台で推移すると予測されている。

このような状況から、我が国の人口は長期にわたり減少で推移するとともに、少子・高齢化が進行していくこととなり、必然的に労働力人口も減少の一途をたどるものと考えられている。

なお、我が国の年齢別人口の推移と将来推計については次のとおりであり、2030年には年少人口割合は9.7%に減少し、逆に老年人口割合は31.8%に増加し、超高齢化社会となる。

我が国の年齢別人口の推移と将来推計

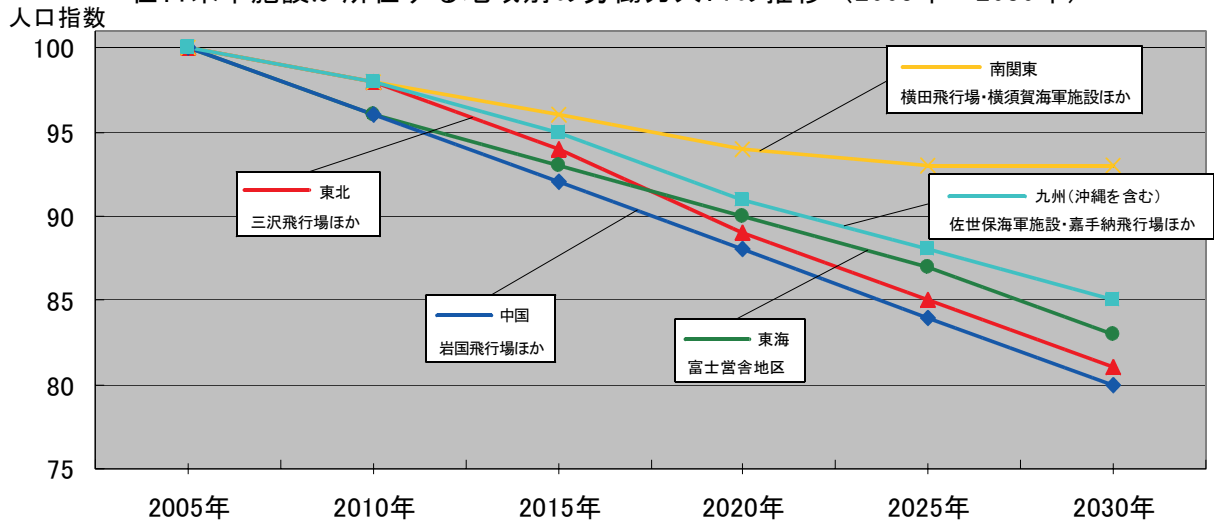


資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」

また、労働力人口の減少の推移を在日米軍施設が所在する地域別に表すと次頁のとおりであり、全体的に減少傾向ではあるが、特に東北及び中国地域の労働力人口の減少が著しく、2030年の労働人口指数は80前後の値で、この分析では駐留軍等労働者を含む当該地域の雇用に与える影響が懸念されるが、今後、引き続き労働力人口の動向について注視していく必要がある。

\* 合計特殊出生率とは、人口統計上の指標で、1人の女性が一生に産む子供の数を示す。

在日米軍施設が所在する地域別の労働力人口の推移（2005年～2030年）



注：2005年労働力人口=100

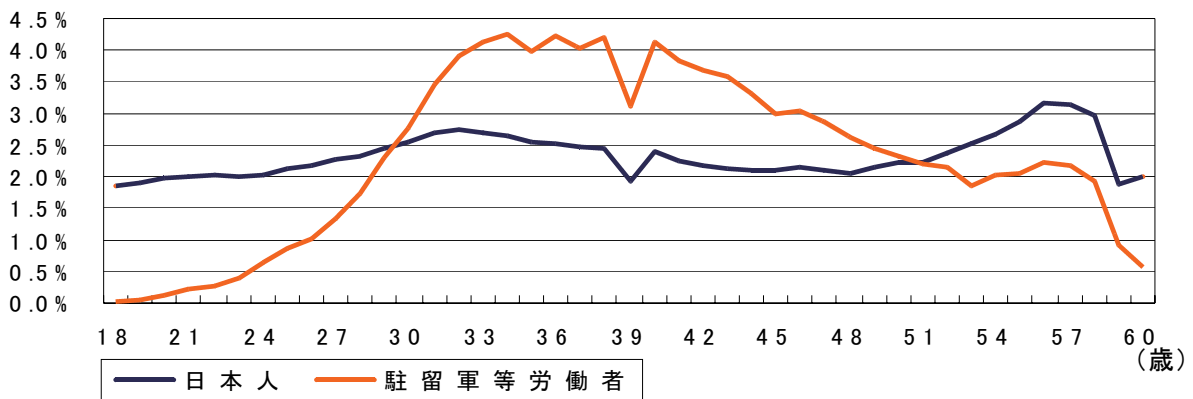
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

：独立行政法人労働政策研究・研修機構「2005年度労働力需給の推移」

さらに、我が国の人口と駐留軍等労働者全体（18歳から60歳まで）の年齢別構成比について表すと次のとおりであり、18歳から29歳及び51歳以降の構成比については駐留軍等労働者が低いが、逆に30歳から50歳までの構成比については駐留軍等労働者が高くなっている。

このことは、民間企業の年齢別構成比においては、毎年、学卒者を中心に採用するため、いわゆる「フラット型」が多いのに対し、駐留軍等労働者の場合は、在日米軍が即戦力となる人材を求めため中途採用者を中心に採用する割合が高く、30歳・40歳台の比率が70.6%と高くなっているという特徴があると考えられる。

我が国の人口と駐留軍等労働者全体の年齢別構成比



資料出所：総務省統計局「平成17年国勢調査」（平成17年10月1日現在）

駐留軍等労働者の年齢別従業員数（平成17年10月1日現在）

以上のとおり、平成18年度は中長期的な我が国の労働力人口の推移の観点から調査を行ったところであるが、引き続き多角的な視点から、少子・高齢化社会を迎えての民間企業における労働力確保の対応等を調査することにより、民間企業等の動向及び駐留軍等労働者の特性を踏まえつつ、駐留軍等労働者確保のための施策の検討の資にしていきたいと考えている。

## イ 国との連携の下、必要となる課題についての調査、分析、改善案の作成等

### 【中期目標】

第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

- 3 駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成  
国の行政施策の企画立案に資するため、駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示すること。

### 【中期計画】

第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

- 3 駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成  
(2) 上記(1)のほか、国と連携の下、在日米軍の再編に関する対応等、必要となる課題について、調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示する。

### 【年度計画】

2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

- (3) 駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成  
イ 上記アのほか、国と連携の下、在日米軍の再編に関する対応等、必要となる課題について、調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示する。

## 平成18年度における業務実績

### ■ 必要となる課題の調査、分析、改善案の作成状況

平成18年度は、「在日米軍の再編に関する対応」ほか2件の調査、分析、改善案の作成を、次のとおり実施した。

### ○ 在日米軍の再編に関する対応

在日米軍の再編に関する対応については、第166回通常国会に提出中の「駐留軍等の再編の円滑な実施に関する特別措置法」が成立していない<sup>※1</sup>ところであるが、今後の雇用に影響を及ぼす可能性を探求するため、平成18年5月に発表された「再編実施のための日米のロードマップ<sup>※2</sup>」に基づき、在日米軍再編の対象となる米軍施設に在職している駐留軍等労働者の基礎データ（職種、住所、年齢、定年退職予定者）の整理とともにその他の情報収集を実施した。

なお、基礎データの整理内容については、次のとおりである。

- |   |
|---|
| 1 普天間飛行場に勤務している駐留軍等労働者の職種、住所、年齢等の整理               |
| 2 沖縄地区・厚木海軍飛行場の定年退職予定者について、10年スパンで施設別、年度別、職種別等に整理 |
| 3 近年における在日米軍施設の閉鎖等に伴う人事措置について整理                   |

※1 平成19年5月23日の参議院本会議で可決・成立し、5月30日に公布された。

※2 平成17年10月29日の日米安全保障協議委員会（2+2）において、自衛隊及び米軍の役割・任務・能力並びに在日米軍の兵力構成見直しについて協議を進め、これらに関する勧告が承認された。日米両国政府は、引き続き協議を進め、平成18年5月1日の「2+2」において、在日米軍の兵力構成見直し等についての具体的措置を含む最終的な取りまとめが承認され、具体的施策を実施するための詳細が示された。

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

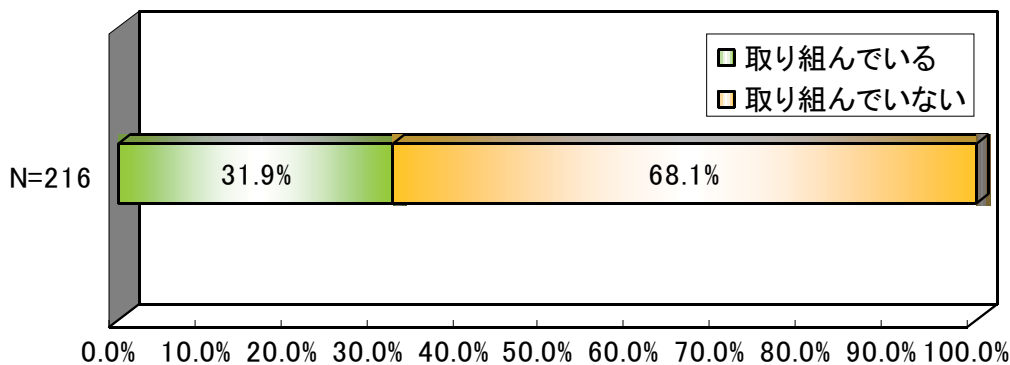
本調査は、民間企業の従業員や地方自治体の消防職員の高年齢化に対応したスキルアップのための教育訓練及び健康保持増進対策の現状と問題点などを調査、分析することにより、駐留軍等労働者の高年齢化に対応したスキルアップのための教育訓練及び健康保持増進対策の在り方について検討するための資とすることを目的に実施し、国に提示した。

調査は、①民間企業を対象としたアンケート（2,000社対象、回収率10.8%（216社））及び②ヒアリング調査（4社）、③地方自治体を対象としたアンケート（東京都及び14政令指定都市の消防部門対象、回収率33.3%（5自治体））及び④ヒアリング調査（三沢、相模原、岩国及び佐世保の各市の4消防本部）の4調査を実施した。

今後の駐留軍等労働者の高年齢化に対応したスキルアップのための教育訓練及び健康保持増進対策の在り方についての4調査の結果及び考察は、次のとおりである。

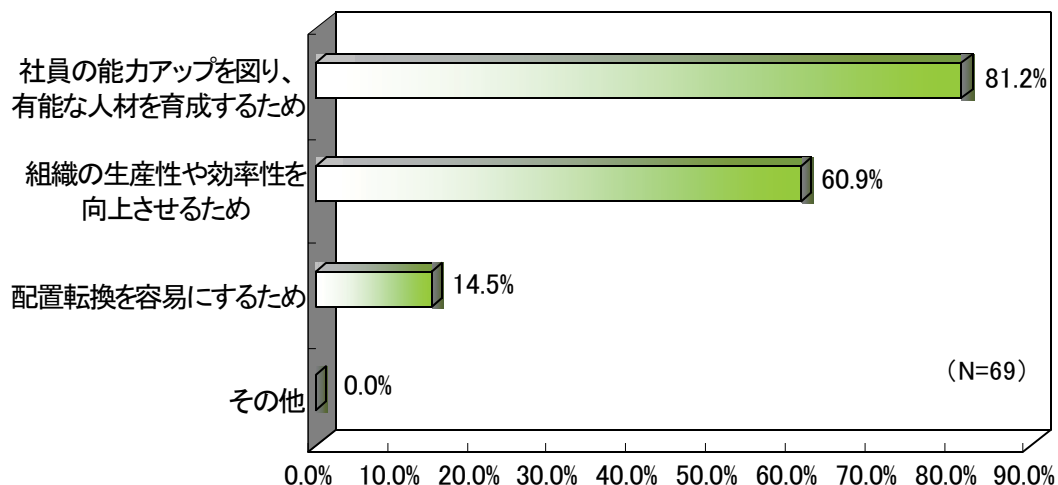
### 1 民間企業に対するアンケート調査結果

#### (1) スキルアップのための教育訓練の実施有無



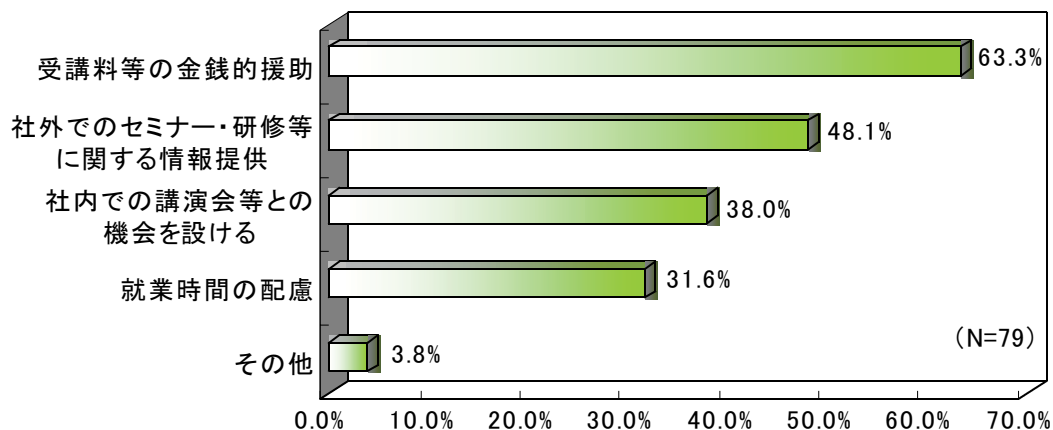
社員の高年齢化に対応したスキルアップのための教育訓練を実施している企業は31.9%であった。

#### (2) スキルアップのための教育訓練の実施目的（複数回答）



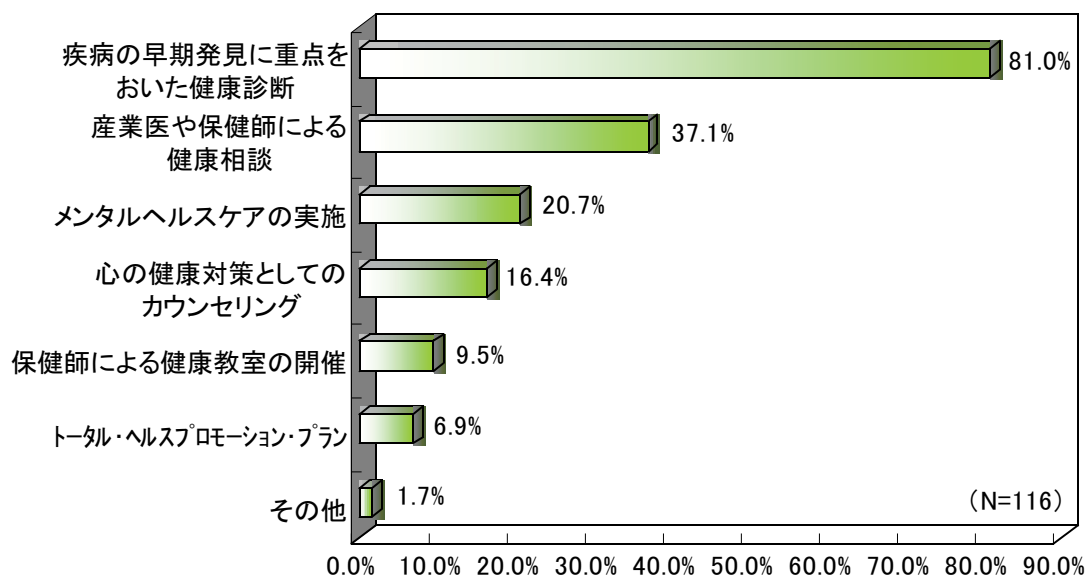
社員の高年齢化に対応したスキルアップのための教育訓練の実施目的（複数回答）は、「社員の能力アップを図り、有能な人材を育成するため」が81.2%で最も高い。

### (3) 自己啓発に対する支援内容（複数回答）



自己啓発に対する支援制度があると回答した企業は36.6%と3社に1社の割合となっており、その内容（複数回答）は、「受講料等の金銭的援助」が63.3%で最も高い。

### (4) 健康保持増進対策の実施内容（複数回答）



社員の高齢化に対応した健康保持増進対策を実施していると回答した企業は53.7%と過半数を占めており、その内容（複数回答）は、「疾病の早期発見に重点をおいた健康診断」が81.0%と最も高い。

## 2 民間企業に対するヒアリング調査結果

- (1) 体系的な社員教育計画を実施しているが、特に高齢化に対応したスキルアップのための教育訓練を行っているのではなく、若年層を含めた対策を行っている。
- (2) 社員の健康づくり対策として、健康診断のほか、産業医による健康診断の事後措置、メンタル休業者職場復帰支援を実施し、健康意識の向上対策として、安全衛生担当者を外部で開催される講習会に参加させ、得られた情報を社内に取り組みようとしている。

- 3 地方自治体（政令指定都市）に対するアンケート調査結果
- (1) 消防職員の高年齢化に対応したスキルアップのための教育訓練は、各自で消防職員としてのスキルアップを図っており、加齢による職務への影響はないとして全ての自治体において実施されていなかった。
  - (2) 消防職員の高年齢化に対応した健康保持増進対策については、全ての自治体において実施されており、具体的には「産業医や保健師による健康相談」、「メンタルヘルスケアの実施」が多かった。
- 4 地方自治体（在日米軍施設が所在する4市<sup>※1</sup>の消防本部）に対するヒアリング調査結果
- (1) 消防職員の高年齢化を想定した教育訓練は実施していない。その理由は、各自が消防職員としての体力の維持・増強に努めるのは当然のことであり、自主的にトレーニングを行う個人の自己管理に任せているからであるとのことであった。
  - (2) 消防職員の高年齢化に対応した健康保持増進対策については、いずれの自治体とも消防活動や救急活動に従事する消防職員に健康な肉体と強靱な体力が必要であるとの観点から、職員の健康管理に積極的に取り組んでおり、今後の取り組みとしては、生活習慣病への取り組み強化、惨事ストレス<sup>※2</sup>についての対策を検討している。

## 5 考察

### (1) 高年齢化に対応したスキルアップのための教育訓練の在り方

公的年金制度の改正により年金支給開始年齢が段階的に引き上げられ、平成25年度から65歳支給となることから、雇用と年金の連携を図るため、65歳まで働き続けることを希望する駐留軍等労働者が増えてくるものと思われるが、65歳まで働き続けるには、加齢による身体能力低下により職務遂行が困難になることも考えられる。そのため、駐留軍等労働者が日頃からスキルアップを図ることが必要であると考え、駐留軍等労働者が積極的にスキルアップに取り組むようにするためには、自己啓発に対する金銭的な支援や就業時間の配慮、外部の教育訓練の情報提供などについて検討していくことが必要であると考え。

### (2) 高年齢化に対応した健康保持増進対策の在り方

今後の健康保持増進対策としては、①産業医や保健師が健康診断結果に基づき個別に駐留軍等労働者を指導する体制の整備、②今回の民間企業のアンケート調査結果によれば、健康保持増進対策として実施している企業数割合は6.9%とまだ少ないが、産業医が駐留軍等労働者の健康測定を実施し、その結果に基づいた運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導や保健指導を行うといったトータル・ヘルスプロモーション・プランの実施、③衛生委員会等において、健康保持増進計画を策定し、駐留軍等労働者の健康保持増進を図るための基本対策等を調査・審議する体制の確立などが考えられるが、いずれにしても高年齢者を含めた駐留軍等労働者に対する心身両面にわたる健康管理の積極的推進が必要である。

## ○ 国家公務員の給与に係る人事院勧告に伴う駐留軍等労働者の給与に関するMLC、MC及びIHAの改善案の作成

駐留軍等労働者の給与改定は、国家公務員と同時同率に実施するとの方針の下に行われており、平成18年8月の人事院勧告の内容を分析し、その結果を基に駐留軍等労働者の扶養手当、地域手当及び広域異動手当に係る改善案を作成し、国に提示した。

※1 三沢市、相模原市、岩国市及び佐世保市の4市。

※2 救助を実施した後、要救助者を救えなかったことについて、後に自虐するなどのストレスが起こることをいう。

### 第3章 予算、収支計画及び資金計画

機構の平成18年度計画、業務実施計画、予算実施計画に基づき計画的に執行した。

なお、平成18事業年度中期計画予算及び決算、平成18事業年度収支計画及び実績並びに平成18事業年度資金計画及び実績については、下表のとおりである。

平成18事業年度中期計画予算及び決算

(単位：百万円)		
区 分	予 算 額	決 算 額
収 入		
運営費交付金	4,307	4,307
受託収入	336	—
その他収入	0	6
計	4,643	4,314
支 出		
基地従業員関係費	680	630
機構運営関係費	3,627	3,390
うち 人件費	2,716	2,613
物件費	911	777
受託経費	336	—
計	4,643	4,021

注1： 計数は、四捨五入によっているので符合しない。

注2： 受託経費は、国（防衛施設庁）が直接実施することとなったことから、当該業務に係る決算額は、ない。

平成18事業年度収支計画及び実績

(単位：百万円)		
区 分	計 画 額	実 績 額
費用の部	4,739	4,065
経常費用	4,739	4,063
基地従業員関係費	680	629
受託業務費	336	—
物件費	911	668
人件費	2,716	2,621
減価償却費	96	144
財務費用	0	3
臨時損失	0	—
収益の部	4,739	4,332
運営費交付金収益	4,307	4,235
受託収入	336	—
寄付金収益	0	—
資産見返運営費交付金戻入	90	84
資産見返物品受贈額戻入	5	5
受取利息	0	0
物品受贈益	0	—
雑益	0	6
臨時利益	0	1
純利益	0	266
目的積立金取崩額	—	—
総利益	0	266

注1： 計数は、四捨五入によっているので符合しない。

注2： 受託経費は、国（防衛施設庁）が直接実施することとなったことから、当該業務に係る実績額は、ない。

平成18事業年度資金計画及び実績

(単位：百万円)

区 分	計 画 額	実 績 額
<b>資金支出</b>	<b>4,643</b>	<b>5,046</b>
業務活動による支出	4,643	4,926
投資活動による支出	0	65
財務活動による支出	0	54
次期中期目標の期間への繰越金	0	—
<b>資金収入</b>	<b>4,643</b>	<b>4,327</b>
業務活動による収入	4,643	4,327
運営費交付金による収入	4,307	4,307
受託収入	336	—
その他の収入	0	20
投資活動による収入	0	—
財務活動による収入	0	—
前期中期目標の期間よりの繰越金	0	—

注1： 計数は、四捨五入によっているので符合しない。

注2： 受託経費は、国（防衛施設庁）が直接実施することとなったことから、当該業務に係る実績額は無い。

## 第4章 短期借入金の限度額

平成18年度は、借入れは行わなかった。

## 第5章 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画

平成18年度は、重要な財産の譲渡及び担保の供出はなかった。

## 第6章 剰余金の使途

平成18年度は、第2期中期目標期間の初年度のため、実績がない。



## 第7章 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

### 1 施設・設備に関する計画

平成18年度は、施設・設備に関する計画は行わなかった。

### 2 人事に関する計画

#### (1) 適切な人員配置

##### 【中期目標】

##### 第5 その他業務運営に関する重要事項

##### 人事に関する計画

- (1) 人員削減を行うに当たっては、円滑な業務処理に配慮した人員の適正な配置に努めること。

##### 【中期計画】

##### 第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

##### 2 人事に関する計画

- (1) 前期中期目標期間の期末（平成17年度末）の人員数に対して、中期目標期間の期末（平成22年度末）までに20%の人員削減を実施するに当たっては、円滑な業務処理に配慮し、業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置となるよう努める。

##### 【年度計画】

##### 4 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

##### 人事に関する計画

- ア 中期計画に定める20%の人員削減を実施するに当たっては、円滑な業務処理に配慮し、業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置となるよう努める。

### 平成18年度における業務実績

#### ■ 人員の配置状況

中期計画に定める20%の人員削減を実施するため、平成18年度の人員削減の実施に当たり、管理部門の集約化として、本部においては渉外役と広報広聴役を統合し、支部においては総務係と経理係を統合するなどのスリム化を行った。また、関係都県から機構が労務管理等事務を引き継いで4年が経過し、業務処理を安定的に行う態勢になったことから、専門職の課長代理への集約化による削減又はライン制による円滑に業務を執行するための振替を行うなど、業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置となるよう16名の人員削減を実施した。



係の統合を行った横田支部

## (2) 研修計画

### 【中期目標】

#### 第5 その他業務運営に関する重要事項

##### 人事に関する計画

(2) 職員養成研修等の着実な実施を図ること。

### 【中期計画】

#### 第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

##### 2 人事に関する計画

(2) 職員の資質の向上等に資するため、職員養成研修、実務研修等の年間計画を作成し、着実に実施する。

### 【年度計画】

#### 4 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

##### 人事に関する計画

イ 職員養成研修、実務研修等を着実に行うことができるよう年間の研修計画を作成し、実施する。

なお、参加者の90%以上から研修効果があったとの回答を得るよう努める。

### 平成18年度における業務実績

#### ■ 研修計画の作成及び実施の状況

平成18年度の研修計画については、前期中期目標期間の研修実績を踏まえ、より実践的な研修を取り入れ、係員研修、労務管理等業務初級研修、政府関係法人会計事務職員研修、衛生管理者講習会等を計画し、機構で実施する研修については7件実施し、外部機関で実施する研修については52件参加させた。

研修計画の作成に当たっては、研修参加者に対して実施した研修内容に関するアンケート調査結果及び毎年10月に実施している「意向調査」の研修に関する項目等を参考とした。



上級研修の様子



労務管理等初任研修の様子

なお、機構で実施する研修及び外部機関で実施する研修への参加については、次頁の表のとおりである。

○ 機構で実施する研修

実施研修名	参加者数
係員研修	11人
労務管理等業務初級研修	18人
衛生管理者講習会	14人
その他（パソコン研修等）	89人

※ 衛生管理者講習会を受けた研修参加者のうち、第一種衛生管理者試験（国家資格）を受けた者（12人）の合格率は100%（平成18年度における当該試験の合格率は、54.4%）

○ 外部機関で実施する研修への参加

① 国の機関

実施機関名	研修名	参加者数
防衛施設庁	中級研修	1人
	その他（中堅幹部研修等）	7人
人 事 院	東北地区係長研修	1人
	関東地区中堅係員研修	1人
	中国地区接遇指導者養成研修	1人
	九州地区課長・課長補佐研修	1人
	沖縄地区中堅係員研修	2人
	その他	16人
その他（会計検査院等）	政府関係法人会計事務職員研修等	5人

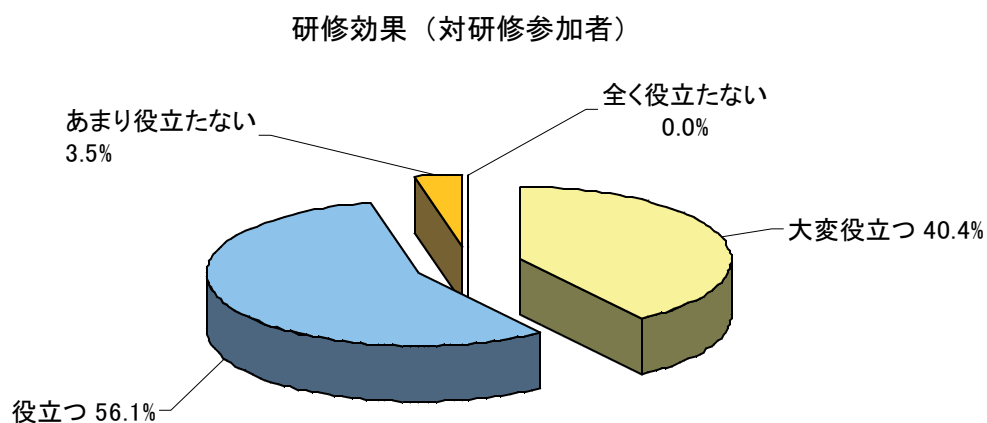
② その他の機関

実施機関名	研修名	参加者数
(財) 日本人事行政研究所	任用実務研修会等	12人
(財) 日本労働研究所 (財) 労務行政研究所	労働法令の罰則に学ぶリスクマネジメント等	16人
(社) 芝法人会	源泉所得税講習会	3人

## ■ 研修内容の活用状況

平成18年度に実施した研修参加者全員に対し、研修内容に関するアンケート調査(無記名式)を行った。(回収率100%)

その結果は次のとおりであり、研修参加者の96.5%から業務遂行上「大変役立つ」又は「役立つ」という回答を得た。



## ■ 職員の研修効果

より実践的な研修として、平成18年度から労務管理、労務給与及び労務厚生業務全般にわたり研修するものとして実施した労務管理等業務初級研修では、日常の業務を通じては得られない幅広い知識の付与等により職員の資質の向上が見られた。

さらに、労務厚生業務等を行うに当たり必要な知識を習得させ、衛生管理者資格の取得を目指す衛生管理者講習会については、講習後に実施された労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)に基づく第一種衛生管理者試験(国家資格)を受験した12名全員が合格し、研修による効果には大きなものがあった。

## 第8章 年度計画以外の業務実績等

### 1 年度計画以外の業務実績

#### (1) 労務管理業務\*

ア 駐留軍等労働者の雇入れ等に関する業務は、在日米軍からの労務要求書の発出に始まり、基本的には雇用の終了に係る人事措置通知書の交付により終了する。

また、その雇用の形態としては、常用従業員、日雇従業員、限定期間従業員、高齢従業員等があり、在職中において必要に応じ、昇格、配置転換等の人事措置が在日米軍から発議され、所要の手続が執られる。

イ 平成18年4月1日現在の駐留軍等労働者の職種数については、下表のとおり1,329種類の多岐にわたっている。



技術職に従事する駐留軍等労働者



消防職に従事する駐留軍等労働者

#### 駐留軍等労働者の職種数

(単位：職種)

基本給表 契・協約別	基本給表1 事務・技術	基本給表2 技能・労務	基本給表3 警備・消防	基本給表5 医療関係	基本給表6 看護関係	計
MLC	453	347	27	20	2	849
IHA	342	137	—	1	—	480
計	795	484	27	21	2	1,329

\* 機構の業務の範囲として、機構法第10条第1項第1号において、駐留軍等労働者の雇入れ、提供及び労務管理の実施（労働契約の締結及び昇格その他の人事の決定を除く。）に関する業務を行うことと規定されている。

ウ 駐留軍等労働者は、平成19年3月末現在、55の在日米軍施設に在籍しており、在日米軍の活動を支える担い手として重要な役割を果たし、日米安保体制を実効性のあるものとしている。

なお、駐留軍等労働者の各年度末現在の在籍者数及び労務提供契約別による各月末の駐留軍等労働者の在籍者数は、下表のとおりである。



在日米軍施設の一つである嘉手納飛行場〔防衛施設庁〕



在日米軍施設に勤務する駐留軍等労働者

### 駐留軍等労働者の各年度末現在の在籍者数

(単位：人)

	平成17年度	平成18年度
在籍者数	25,256	25,348

### 労務提供契約別による各月末の駐留軍等労働者の在籍者数

(単位：人)

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月
M L C	19,153	19,198	19,115	19,214	19,211	19,145
M C	12	12	12	12	12	12
I H A	6,218	6,270	6,217	6,269	6,279	6,246
計	25,383	25,480	25,344	25,495	25,502	25,403

10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
19,149	19,134	18,958	19,101	19,127	19,042	19,129
12	12	11	12	12	12	12
6,286	6,298	6,270	6,276	6,291	6,294	6,268
25,447	25,444	25,239	25,389	25,430	25,348	25,409

エ 駐留軍等労働者の雇入れについては、在日米軍の現地部隊が発出する労務要求書に基づき、支部は公共職業安定所（ハローワーク）、ホームページを利用するなどして適格者を選定し、在日米軍に紹介している。

なお、駐留軍等労働者の採用者数及び退職者数については、下表のとおりである。



駐留軍等労働者の募集の様子（那覇支部）

### 駐留軍等労働者の採用者数及び退職者数

（単位：人）

採用・退職者別 \ 年度	平成17年度	平成18年度
採用者	2,795	2,730
退職者	2,600	2,596

オ 駐留軍等労働者の人事措置は、採用と退職に係るもののほか、昇格、配置転換等に係るものがあり、駐留軍等労働者の人事措置の件数については、下表のとおりである。

### 駐留軍等労働者の人事措置の件数

（単位：件）

人事措置 \ 年度	平成17年度	平成18年度
採用、退職	5,395	5,326
昇格、配置転換等	16,740	12,988
計	22,135	18,314

カ 在職証明書及び退職証明書等の労務管理関係の証明書類の処理件数については、下表のとおりである。

### 労務管理関係の証明書類の処理件数

（単位：件）

区分 \ 年度	平成17年度	平成18年度
処理件数	4,296	3,994

## (2) 労務給与業務※<sup>1</sup>

ア 駐留軍等労働者の給与及び旅費の支給に当たっては、その計算及び支給に関する書類作成を支部が実施し、その支払を防衛施設局又は防衛施設事務所が実施している。

機構は、月の初日から末日までの稼働分を毎月の給与(以下「月例給与」という。)として翌月10日又はその頃に、夏季手当及び年末手当は6月及び12月の5日又はその頃に支給されることから、支給に先立ち給与の計算等の業務を実施している。

駐留軍等労働者に支払う給与及び旅費に要する経費は、昭和53年度まではその全額を米側が負担してきた。昭和54年度から国家公務員の給与条件に相当する部分を超える

格差給、語学手当及び退職手当の一部等(以下「格差給等給与」という。)については、地位協定第24条第1項に規定する維持経費に該当しないとして日本側において負担することとしている。

他方、基本給等の経費に関しては、日米間で新たに、「日本国とアメリカ合衆国との間の相互協力及び安全保障条約第六条に基づく施設及び区域並びに日本国における合衆国軍隊の地位に関する協定第二十四条についての新たな特別の措置に関する日本国とアメリカ合衆国との間の協定」を締結し、その全部又は一部(以下「特別協定給与」という。)を日本側において負担することとしている。日本側が負担している経費(格差給等給与及び特別協定給与)については一般会計予算で支払い、また、米側が負担している経費については特別調達資金※<sup>2</sup>で一時的に日本側が立替払い、米側から同額の償還を受けている。

このため、駐留軍等労働者の給与の計算に当たっては、基本給及び諸手当ごとの所要額を計算するとともに、格差給等給与、特別協定給与及び特別調達資金の3つの資金区分ごとに行う必要がある。



給与明細書の作成(横須賀支部)

※<sup>1</sup> 機構の業務の範囲として、機構法第10条第1項第2号において、駐留軍等労働者の給与の支給(額の決定及び給与の支払を除く。)に関する業務を行うことと規定されている。

※<sup>2</sup> 特別調達資金設置令(昭和26年政令第205号)により昭和26年6月に設置された一般会計所属の資金で、アメリカ合衆国が負担する駐留軍等労働者の給与等を日本国側が立替払いをするための回転資金をいう。



イ 月例給与・夏季手当・年末手当の支給対象者数及びその金額については、下表のとおりである。

月例給与・夏季手当・年末手当の支給対象者数及びその金額

(単位：人、百万円)

年度等 給与等	平成17年度		平成18年度	
	対象者数	金額	対象者数	金額
4月月例給与	25,395	8,231	25,560	8,370
5月月例給与	25,484	8,411	25,673	8,486
夏季手当	24,792	14,270	24,883	14,605
6月月例給与	25,691	8,355	25,764	8,453
7月月例給与	25,762	8,266	25,650	8,405
8月月例給与	25,615	8,372	25,773	8,457
9月月例給与	25,672	8,307	25,848	8,336
10月月例給与	25,670	8,505	25,814	8,497
11月月例給与	25,684	8,632	25,731	8,621
年末手当	24,898	15,756	24,884	15,936
12月月例給与	25,741	8,457	25,714	8,499
1月月例給与	25,709	8,566	25,788	8,625
2月月例給与	25,560	8,703	25,728	8,752
3月月例給与	25,618	8,429	25,773	8,484
計	357,291	131,259	358,583	132,528

注：金額は、四捨五入によっているので符合しない。

ウ 退職手当は雇用が終了する常用従業員に支給される手当をいい、退職手当の支給対象者数及びその金額については、下表のとおりである。

退職手当の支給対象者数及びその金額

(単位：人、百万円)

年度等 退職理由	平成17年度		平成18年度	
	対象者数	金額	対象者数	金額
定年	234	3,479	262	3,620
辞職等	470	2,634	460	2,940
計	704	6,113	722	6,560

エ 旅費の処理件数及びその金額については、下表のとおりである。

### 旅費の処理件数及びその金額

(単位：件、百万円)

年度等 旅行	平成17年度		平成18年度	
	処理件数	金額	処理件数	金額
内国旅行	45,168	410	45,156	387
外国旅行	1,385	177	1,455	209
計	46,553	586	46,611	595

注：金額は、四捨五入によっているので符合しない。

オ 扶養手当、通勤手当、住居手当等の諸手当の届出の受理・審査、随時確認の件数については、下表のとおりである。

### 諸手当の届出の受理・審査、随時確認の件数

(単位：件)

年度 区分	平成17年度	平成18年度
届出・審査	16,769	14,868
随時確認	22,820	33,482
計	39,589	48,350

カ 源泉徴収票、給与証明書等の給与関係の証明書類の処理件数については、下表のとおりである。

### 給与関係の証明書類の処理件数

(単位：件)

年度 区分	平成17年度	平成18年度
処理件数	3,795	3,119

キ 駐留軍等労働者の給与等実態調査については、4月1日現在における駐留軍等労働者の給与等の実態を把握することを目的として、給与のほか勤務場所、職種、年齢等を調査し、基本給表別・等級別・年齢別等の平均給与月額や各手当の平均手当月額等を内容とする『駐留軍等労働者給与等実態調査報告書』を毎年作成している。

作成した報告書については、防衛施設庁、在日米軍、関係省庁、大学図書館等に配付し、概算要求等に係る資料作成や労働問題に関する研究等に使用されている。



### (3) 労務厚生業務\*

駐留軍等労働者に対する福利厚生事業の実施状況については、下表のとおりである。

駐留軍等労働者に対する福利厚生事業の実施状況

区 分	年 度	平成17年度	平成18年度
	ほう賞	受賞者数	5,791人
金 額		172百万円	173百万円
災害見舞金	支給件数	7件	1件
	金 額	1百万円	0.3百万円
教養文化活動	参加者数	25,737人	12,819人
	金 額	33百万円	13百万円
制服及び保護衣	貸 与 数	約176,000点	約189,000点
	金 額	298百万円	318百万円
退職準備研修	受講者数	202人	351人
	金 額	1百万円	1百万円
疾病予防等事業	利用者数	4,592人	4,946人
	金 額	89百万円	91百万円
各種相談	相談件数	1,617件	1,264件
	金 額	14百万円	14百万円
特別援護金		19百万円	18百万円
事業費 計		627百万円	630百万円

注：金額は、四捨五入によっているもので符合しない。



教養文化活動の様子（左：横須賀支部《いも掘り大会》、右：那覇支部《爬龍船競漕》）

※ 機構の業務の範囲として、機構法第10条第1項第3号において、駐留軍等労働者の福利厚生の実施（法令の規定により事業主、事業者又は船舶所有者でなければ行うことができないとされる事項、宿舎に供される行政財産の管理及び永年勤続に係るものに限る表彰を除く。）に関する業務を行うことと規定されている。

## 2 石綿（アスベスト）問題に対する相談窓口の設置

石綿（アスベスト）問題に対して、機構は平成17年8月に石綿（アスベスト）問題の相談窓口を開設し、機構ホームページ、各支部、在日米軍施設及び労働組合等に掲示し周知を図った。

なお、石綿（アスベスト）の相談件数については、下表のとおりである。



石綿（アスベスト）問題の相談窓口を各支部に設置（那覇支部）

### 石綿（アスベスト）の相談件数

（単位：件）

区 分 \ 年 度	平成17年度	平成18年度
健 康 障 害	96	13
労災認定及び補償制度	71	65
計	167	78

## 3 従業員ハンドブックの刊行

『従業員ハンドブック』は、駐留軍等労働者が在日米軍施設で勤務する上での様々な規則や権利、義務、責任などについて理解してもらうことを目的として平成14年9月に刊行した。

改訂を平成15年5月に行ったが、労働基準法等及び国家公務員の給与制度の改正に伴う労務提供契約の改正があったことから、平成18年9月に再改訂版を刊行し、駐留軍等労働者等に配布した。



## 4 機構の広報活動

### (1) 機構広報誌

機構広報誌は、機構の業務内容等を駐留軍等労働者等に対し広報するため、平成18年度においても四半期ごとに発行（計約15,000部）し、駐留軍等労働者等に配布した。



平成18年度に発行された機構広報誌「LMO」

### (2) 機構ホームページ

機構ホームページについては平成14年8月に開設し、機構の概要、募集情報や情報公開等機構に関する情報を広く国民に周知しているところである。また、平成17年12月にホームページを更新し、業務実績及び調達情報等の項目を新たに増やすとともに、デザインを一新してより親しみのあるものとした。

なお、平成18年度末までの累計アクセス件数は、約660,000件となっている。



機構ホームページの画面

## 5 平成18年度支部長会議

平成18年度支部長会議は、理事長をはじめ本部役職員と支部長が一堂に会し、平成18年5月18日及び19日の2日間にわたって開催された。

本部から第2期中期目標、第2期中期計画及び平成18年度計画並びにこれらに基づき機構が実施すべき具体的な施策等として機構組織の在り方、アウトソーシング業務、システムの最適化等について説明するとともに、各支部長から、各支部に係る状況報告が行われた。



平成18年5月18日に開催された平成18年度支部長会議の様子

## 6 機構における随意契約の適正化

### (1) 随意契約の基準の見直し等

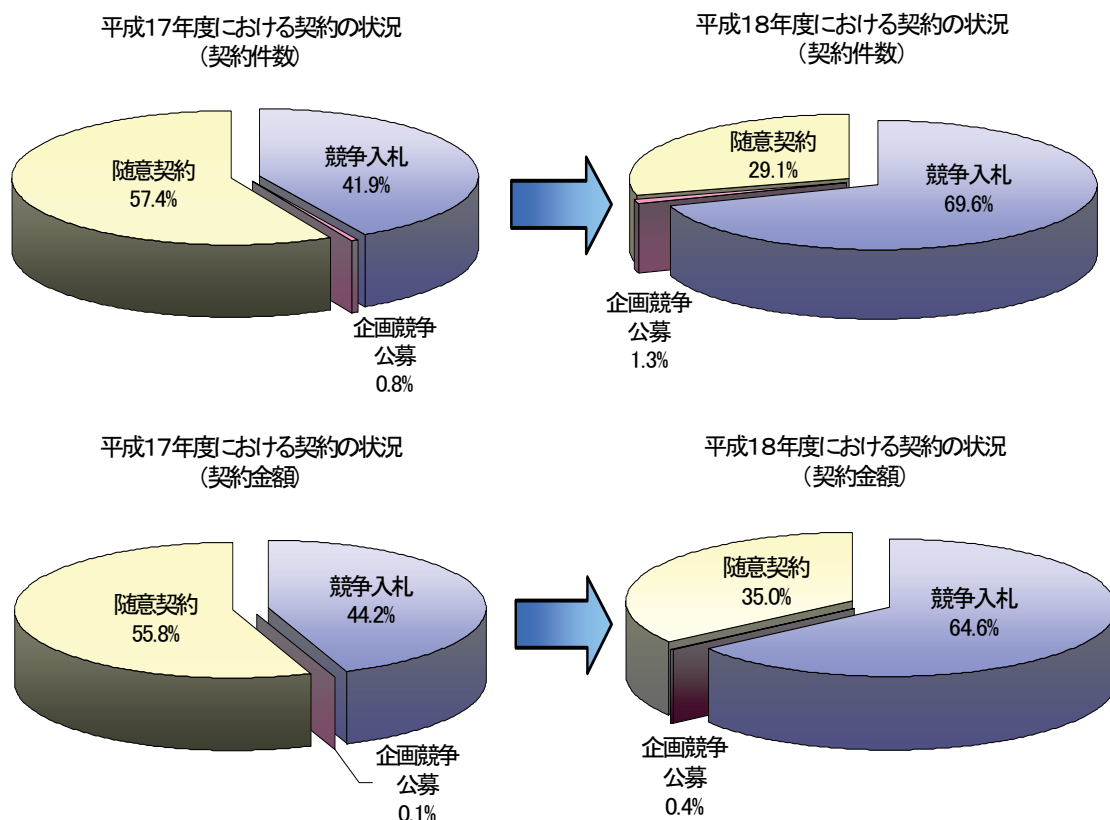
機構における随意契約の適正化については、業務の公共性及び運営の透明性を確保するため、防衛施設庁からの要請に基づき、

① 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構における契約に関する規則第26条に規定している随意契約とすることができる基準を国の基準と同水準に見直すことにより一般競争入札の範囲拡大を図り、

② 同規則第29条の2（随意契約に関する情報の公表）を新たに定め、一定額以上の随意契約（理由等を含む。）について機構ホームページ上で公表することとし、平成18年6月から施行した。

この結果、次頁の機構における契約の締結状況のとおり、契約件数に占める随意契約の割合が平成17年度の57.4%から平成18年度においては29.1%（28.3ポイント減）へと、契約金額に占める随意契約の割合が平成17年度の55.8%から平成18年度においては35.0%（20.8ポイント減）へと大幅に改善された。

## 機構における契約の締結状況



### 【参考】

- ア 競争的手続の導入により改善することとした主なもの
- ・ 平成18事業年度における会計コンサルティング業務委託
  - ・ 庁舎清掃委託
  - ・ 駐留軍等労働者等に対する心の健康相談委託業務 等
- イ 随意契約によることがやむを得ないとしている主なもの
- ・ 支部事務室賃貸借契約 等

## (2) 公募方式の試行等

ア 随意契約の適正化に係る国における取組（「公共調達適正化について」（平成18年8月25日付け財計第2017号。財務大臣から各省各庁の長あて。))を踏まえ、平成19年度契約に向けて平成18年度中に、従来競争性がない随意契約としていた契約の一部について、公募方式<sup>※</sup>を試行し、競争性及び透明性の担保を図った。

イ 機構における随意契約の適正化を図るため、機構本部管理部長から各支部長に対し「随意契約に関する留意事項」を通知し、随意契約の取扱いについて、より一層の適正化に努めることとした。

<sup>※</sup> ここでいう「公募」とは、行政目的達成のため、どのような設備又は技術等が必要であるかをホームページ等で具体的に明らかにした上で、参加者を募ることをいう。

## 7 内部監査

機構の業務の実態及び財産の状況を的確に把握し、適正かつ効率的な運営に資するとともに、会計経理の適正を期することを目的として、内部監査（以下「監査」という。）を次のとおり実施した。

本部に対しては、財務諸表等に関する監査を平成18年5月及び11月に実施しており、その結果については、次のとおりである。

財務諸表（利益の処分に関する書類を除く。）について、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正しく示しているものと認められた。

利益の処分に関する書類は、法令に適合しているものと認められた。

決算報告書は、機構による予算の区分に従って決算の状況を正しく示しているものと認められた。

また、支部に対しては、業務運営の効率化（業務の運営状況及び経費の抑制状況）、福利厚生事業の状況及び随意契約の状況を重視事項とし、監査を実施した。

なお、監査の実施状況については、下表のとおりである。



佐世保支部における監査の様子

### 監査の実施状況

被監査部署名	監査実施日
本部（財務諸表等）	平成18年 5月25日
座間支部	平成18年 6月12日～14日
コザ支部	平成18年 7月11日～14日
横須賀支部	平成18年 9月13日～15日
那覇支部	平成18年10月24日～27日
本部（財務諸表等）	平成18年11月30日
呉支部	平成19年 1月10日～12日
佐世保支部	平成19年 2月14日～16日



## 8 評価委員会等の開催状況等

### (1) 内閣府独立行政法人評価委員会等の開催

平成18年度の内閣府独立行政法人評価委員会及び駐留軍等労働者労務管理機構分科会は下表のとおり開催され、同評価委員会及び同分科会において、平成17年度の業務実績、中期目標期間の業務実績及び平成18年度計画の進捗状況等について説明を行った。



平成18年7月26日に開催された第13回駐留軍等労働者労務管理機構分科会の様子

#### 内閣府独立行政法人評価委員会及び駐留軍等労働者労務管理機構分科会の開催状況

内閣府独立行政法人評価委員会	駐留軍等労働者労務管理機構分科会
第20回 平成18年8月28日 場所：内閣府本府 議題：中期目標期間の業務実績評価、役員退職金に係る業績勘案率の審議結果報告等	第12回 平成18年6月23日 場所：(持ち回り) 議題：平成17事業年度財務諸表
第21回 平成18年11月2日 場所：内閣府本府 議題：平成18年度上半期業務実績等の報告	第13回 平成18年7月26日 場所：機構本部 議題：平成17年度業務実績、中期目標期間業務実績及び退職役員の個人業績のヒアリング等
第22回 平成19年1月5日 場所：(持ち回り) 議題：中期目標、中期計画及び業務方法書の一部変更	第14回 平成18年8月9日 場所：防衛施設庁 議題：平成17年度業務実績評価、中期目標期間の業務実績評価及び役員退職金に係る業績勘案率の審議等

## (2) 防衛省独立行政法人評価委員会の開催

防衛省の省移行に伴い、平成19年1月9日に設置された防衛省独立行政法人評価委員会の第1回会議が同年3月8日、防衛省において開催された。

防衛省独立行政法人評価委員会は、機構業務の実績評価を行うため、有識者5名で構成された審議会である。

会議では、委員長の選出後、委員長の進行で委員長代理の指名に続き議事に入り、議事規則等の決定、平成18年度評価基準等について審議が行われた。

### 防衛省独立行政法人評価委員会の開催状況

回数	開催日	議題
第1回	平成19年3月8日	平成18年度評価基準等



平成19年3月8日に開催された第1回防衛省独立行政法人評価委員会の様子

### 防衛省独立行政法人評価委員会委員

(平成19年3月8日現在)

委員長	東海 幹夫	青山学院大学経営学部教授
委員長代理	大沢真知子	日本女子大学人間社会学部教授
委員	雨宮 孝子	明治学院大学大学院法務職研究科教授
委員	大森 彌	東京大学名誉教授
委員	小町谷育子	弁護士

## 9 法人の長等の業務運営状況

### ○ 理事長

理事長は、第2期中期目標期間の初年度である平成18年度を迎え、労務管理等事務を引き続き円滑かつ確実に実施するとともに、今中期計画に掲げた諸課題について適宜適切に対応していくため、本部及び支部がより一層連携を密にし認識を一にした上で、一丸となって業務に取り組み、また、更なる駐留軍等労働者に対するサービスその他業務の質の向上に向けてどのようなことができるのか、柔軟な発想の下、知恵をしぼり、新たな施策を展開することも考えるよう指示した。



各支部の支部長に指示する嶋口機構理事長

具体的には、

- ① 在日米軍の再編状況等を踏まえた支部の統廃合を検討し、在日米軍の再編に当たっての新たな業務処理について、国に対して在日米軍と調整を進めるよう要請すること。
  - ② より効率的な業務処理の観点から、国と機構の業務分担の再整理について、国と調整するとともに、国に対して在日米軍と調整を進めるよう要請すること。
- 等である。

また、機構の主要な課題としては、業務運営の効率化に関するものとして、中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想の作成、人員の削減、経費の抑制、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ものとして、退職準備研修のプログラム等の見直しの検討、制服等の品質の均等化及び既製品導入の検討などがあるが、これらの施策の推進について強力な指導力を発揮した。

### ○ 理事

理事は、企画調整担当及び管理・業務担当として、それぞれの業務を役職員が一体となって、効率的・計画的に遂行できるよう整理・実施するとともに、支部の業務運営の執行状況を把握するため支部を巡視するなど、理事長の業務運営を的確に補佐した。

### ○ 監事

監事は、会計に関する法令はもとより、その他諸規定に従い、機構の業務がその目的を達成するために合理的かつ能率的に、また適正に運営されているかどうかを的確に把握する必要があること及び会計経理の適正を期することを目的として内部監査の結果も活用し、効率的な監事監査を実施するとともに、定期的開催される連絡会議や業務運営に関する重要な会議に適宜出席して意見を述べた。

