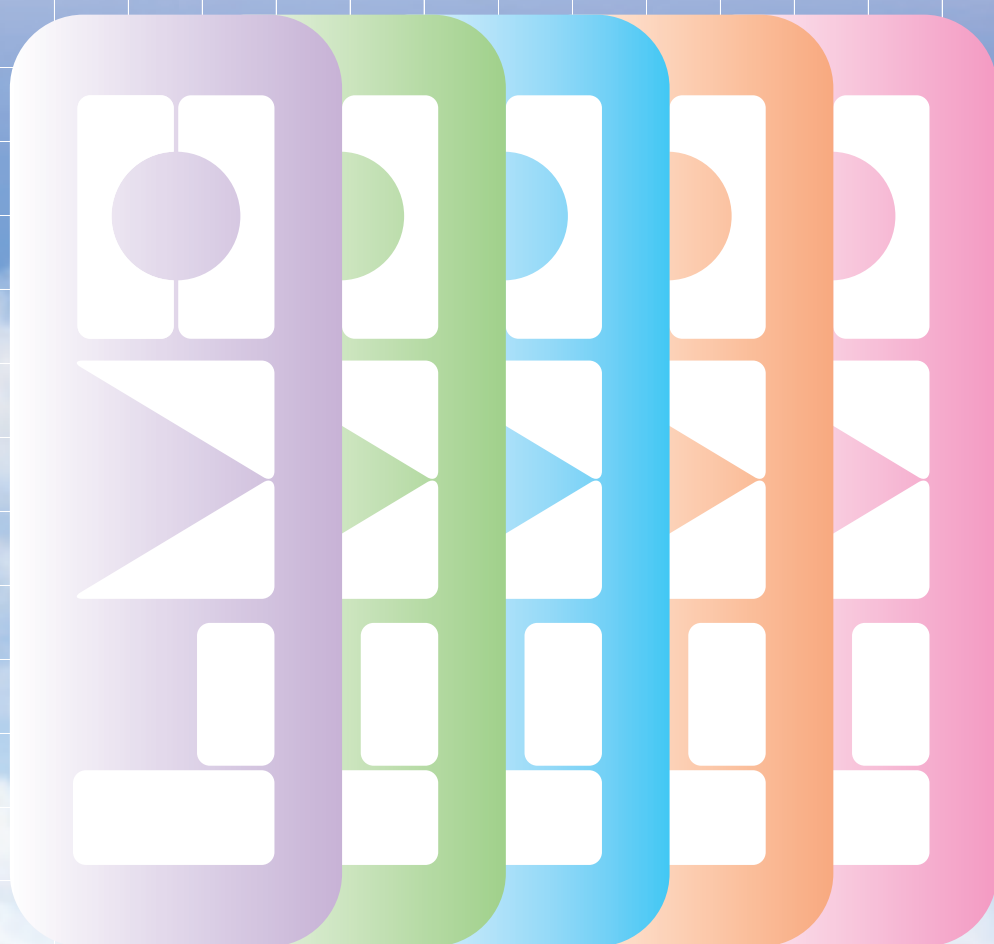


中期目標期間事業報告書

—平成18年4月1日～平成23年3月31日—



独立行政法人
駐留軍等労働者労務管理機構

Labor Management Organization For USFJ Employees

● 目 次 ●

第 1 章 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構について

1	機構の概要	1
2	機構の役割	1
3	機構の業務	2
4	機構の組織	3

第 2 章 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の業務運営

1	法人の長等の業務運営状況	5
2	機構内における業務運営体制	6
3	今期中期目標期間の取組状況	6
4	中期目標期間終了時における機構組織・業務の検討、見直し	8
5	次期中期目標への機構の取組	10

第 3 章 中期目標期間における業務実績の概要

1	中期目標期間（平成 18 年度～平成 22 年度）の業務実績概要	11
2	業務運営の効率化に関する事項	12
(1)	業務の運営体制	12
ア	本部の業務全般の見直し	14
イ	支部の業務全般の見直し	15
ウ	アウトソーシングの実施	17
エ	業務システムの最適化、IT 化に対応した事務の電子化	19
(2)	経費の抑制	21

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	23
(1)	駐留軍等労働者の募集	23
	ア 在日米軍に紹介する率90%以上を維持するための措置	23
	イ 関東地区における駐留軍等労働者の募集方式の変更	25
(2)	駐留軍等労働者の福利厚生施策	28
	ア 退職準備研修の内容の充実及び質の向上	28
	イ 制服、作業着及び靴類等の仕様の見直し、品質の向上等	29
	ウ 福利厚生施策の質の向上に資する取組	30
(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	32
	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」等の課題についての改善案の作成	32
	イ 国と連携の下、必要となる課題についての調査、分析、改善案の作成等	33
4	財務内容の改善に関する事項	35
(1)	予算、収支計画及び資金計画	35
(2)	短期借入金の限度額	37
(3)	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	37
(4)	剰余金の使途	37
5	その他業務運営に関する重要事項	38
(1)	施設・整備に関する計画	38
(2)	人事に関する計画	38
	ア 適切な人員配置	38
	イ 研修等の年間計画の作成	40
6	独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構中期計画 平成18事業年度～平成22事業年度業務実績一覧表	42

第4章 中期計画以外の業務実績等

1	契約の適正化	55
2	保有資産	58
3	官民競争入札等	59
4	内部統制	60
(1)	コンプライアンス体制の整備	60
(2)	法人の長のマネジメントに係る体制作りの状況	62
(3)	内部統制取組状況に係る監事監査の実施状況	63
5	人件費管理	65
6	目的積立金	66
7	本部事務所の移転	67

第5章 中期目標期間における財務情報

1	中期目標期間における予算の執行について	69
2	中期計画予算と決算の比較	70
3	収支計画、資金計画及び実績	76

第 1 章 独立行政法人駐留軍等労働者労働管理機構について

1 機構の概要

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構（以下「機構」という。）は、我が国に所在する在日米軍施設で働く駐留軍等労働者の雇入れ、提供、労務管理、給与及び福利厚生に関する業務を実施することにより、在日米軍の活動に必要な労働力の確保を図ることを目的として、平成14年4月1日に設立された。

駐留軍等労働者の労務管理等事務については、従来、機関委任事務として関係都県知事が実施していたが、地方分権推進計画等により、当該機関委任事務が廃止され、現在その大部分の事務を機構が引き継ぎ実施している。

これらの業務は、日米地位協定で定める間接雇用の原則の下、在日米軍に対する労務提供契約上の義務履行に係るものであり、その実施に当たっては、国（防衛省）及び在日米軍と密接な連携を図りながら確実に履行しなければならないものである。

機構は、発足以来、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）第29条に基づき防衛大臣（主務大臣）から指示された業務運営に関する目標（以下「中期目標」という。）の達成を課題として、業務運営の効率化及びサービス、その他の業務の質の向上に関する各種施策等の推進など、確実な業務運営に努め、より一層の業務の効率化、経費の抑制に努めるとともに、日米安全保障体制の一翼を担う組織として、国民の期待に応えるため、懸命の努力をしているところである。

2 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4）。

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

この方式による労務提供を実施するため、防衛省と在日米軍の間で、

- ① 各軍の司令部や部隊等の事務員、技術要員、運転手、警備員等を対象とする基本労務契約（以下「MLC」という。）
Master Labor Contract
- ② 非戦闘的勤務として在日米軍用船舶に乗り込む船員を対象とする船員契約（以下「MC」という。）
Mariner's 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

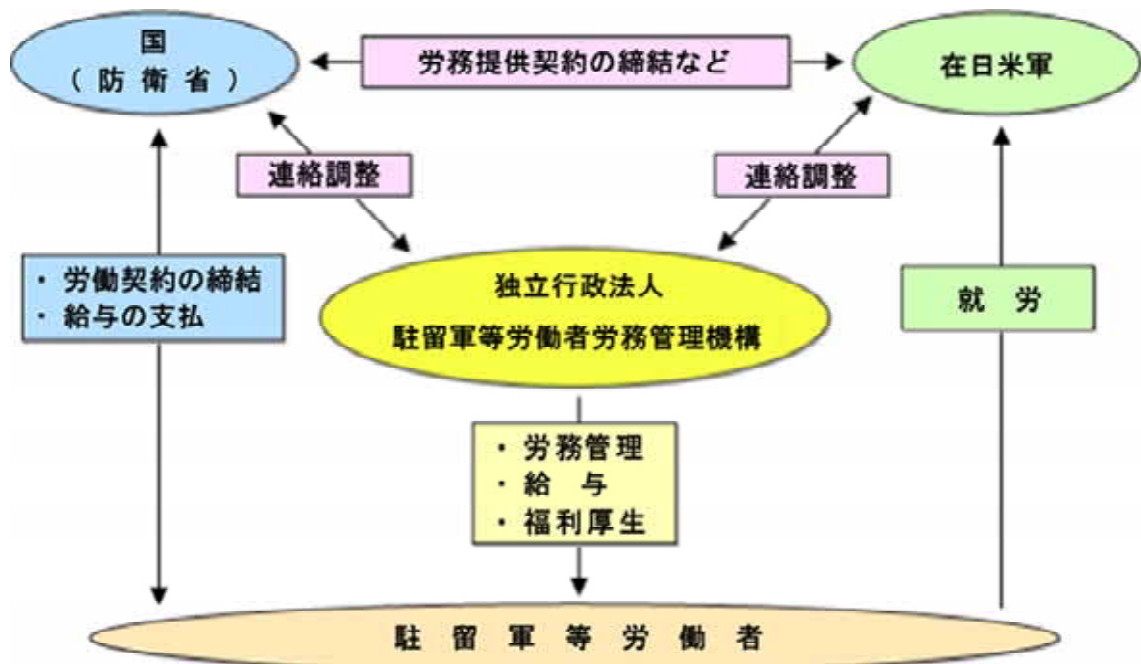
の労務提供契約が締結されている。

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、防衛省と機構とが分担して処理している。

防衛省は、在日米軍との労務提供契約の締結、所要経費の概算要求等の基本に関する事務及び雇用主として自ら実施しなければならない事務を所掌し、機構は、労務管理等事務のうち、防衛省が所掌する事務を除く人事手続、給与等の計算、福利厚生の実施等及び駐留軍等労働者の雇入れ等に関する調査・分析・改善案の作成等の事務を所掌している。

労務管理等事務の仕組み



3 機構の業務

機構で行っている業務の概要は、次のとおりである。

(1) 労務管理業務

駐留軍等及び諸機関に必要な労働力の確保を図るため、米軍基地で勤務を希望する者の募集や採用を行う駐留軍等労働者の雇入れ、提供業務。退職等の人事措置に係る手続等を行う労務管理に関する業務など。

(2) 給与業務

約26,000人の駐留軍等労働者の毎月の給与、夏季手当・年末手当、退職手当及び旅費の支給に関する業務など。

(3) 福利厚生業務

駐留軍等労働者に対する福利厚生事業として、ほう賞金の支払、制服及び保護衣の購入・貸与、成人病予防健康診断等に関する業務など。

4 機構の組織

機構では本部のほか7支部を配置し業務を遂行している。その名称、位置等は以下のとおりである。

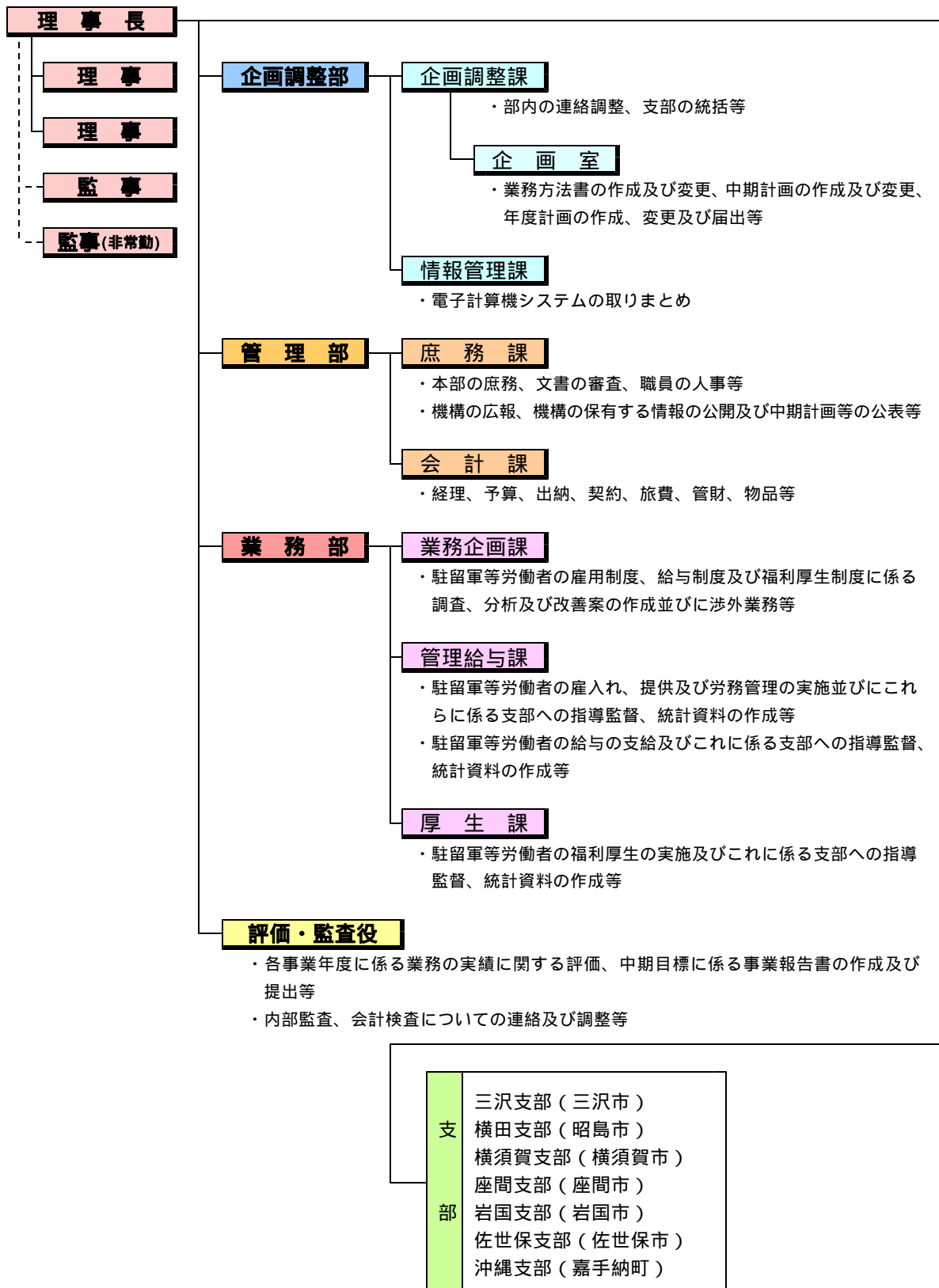
名 称	位 置	管 轄 区 域
本 部	東京都港区	-
三沢支部	青森県三沢市	青森県
横田支部	東京都昭島市	東京都、埼玉県
横須賀支部	神奈川県横須賀市	神奈川県横浜市（旭区及び瀬谷区を除く。）横須賀市及び逗子市
座間支部	神奈川県座間市	神奈川県横浜市（旭区及び瀬谷区に限る。）座間市、大和市、相模原市、綾瀬市及び静岡県
岩国支部	山口県岩国市	広島県、山口県
佐世保支部	長崎県佐世保市	長崎県
沖縄支部	沖縄県中頭郡嘉手納町	沖縄県

機 構 本 部 及 び 各 支 部 位 置 図



平成22年度末現在の組織は以下のとおりである。

機 構 組 織 図



第2章 独立行政法人駐留軍等労働者労働管理機構の業務運営

1 法人の長等の業務運営状況

(1) 理事長

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

第2期中期目標期間は、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、今期中期目標期間の期末（平成22年度末）までに20%（80人）の人員削減を実施すること、さらに、機構運営関係費についても、前期中期目標期間の最終年度を基準として、今期中期目標期間の最終年度までに15%（約5億円）の縮減を図るなど、厳しい目標を示され、これらの課題の処理に当たり、前例にとらわれない柔軟な発想と指導力を発揮し、駐留軍等労働者へのサービスの維持・向上及び業務の効率性を踏まえつつ、機構の組織・業務全般の見直しを行ってきた。

具体的には、

本部において、業務の集約化等による役、課、系の統合・廃止等を実施

支部において、業務の集約化等による課、系の統合及び支部の統廃合等を実施
入力業務等の機械的・定型的業務におけるアウトソーシングの活用

等の組織のスリム化及び経費の抑制に積極的に取り組むと同時に、

駐留軍等労働者の募集においては、労務要求書受理後1か月以内での在日米軍への紹介率について平均90%以上を達成すること

関東地区における募集方式の変更については、機構を通じて募集する方式への移行を積極的に推進すること

駐留軍等労働者の退職準備研修の内容の充実及び質の向上を図ること

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を検討し、改善案を作成すること

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は、これまで細分化されていたものを原則1品目1仕様とすることにより品質管理の均等化を図るとともに、駐留軍等労働者の要望を踏まえた内容で作成し、これまでに以上に品質の向上を図ること

等の駐留軍等労働者に対して提供するサービスその他の業務の質の向上を図るための施策にも取り組んだ。

このような取組に意を注ぎ、力を尽くしたことにより、第2期中期目標期間における中期目標及び中期計画で掲げられた諸項目については、それぞれ所期の成果を達成した。

(2) 理事

理事は、機構における企画調整部門並びに管理部門及び業務部門それぞれの業務について、役職員が丸となって、効率的・計画的に遂行できるよう各部の業務調整や運用実施の整理に努め、特に、理事長の示す業務運営方針を的確に把握し、それが機構内に的確に反映されるよう、具体的な実現方法を指示することによって、理事長の運営方針に係る定見と機構の運営体制が齟齬することなく円滑に進められるよう常に眼を配り、理事長を補佐した。

また、機構組織全体に関わる対外的な調整、交渉の場において、機構の代表者の一人として、自ら利害の調整を行い、当機構の業務運営をアピールするなど、対外的な信用を得るべく努力した。

(3) 監 事

監事は、

機構の業務が合理的、能率的に運営されているか否かを監査する業務監査

機構の会計に関する事務処理が法令等に従い適正に行われているか否かを監査する会計監査

を、それぞれ適宜監事監査として実施し、その監査結果を理事長に報告した。

さらに、業務執行担当者に対して、その業務の運営に関して、適宜資料の提出や説明を求め、時には必要に応じて助言や指導を行うなど常に眼を配り、機構の業務の適正かつ効率的な運営を目指し、また会計経理の適正化を期するよう努めた。

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

2 機構内における業務運営体制

機構では、週ごとに理事長を始めとする役員及び各部長ほかの出席を得て、機構の意思決定を行う「役員等会議」を開催し、理事長は、各部長から業務案件の説明を受け、当該案件に係る処理方針を個別具体的に指示している。さらに、重要な決定事項については、同会議において決定されている。

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

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

以上のように、理事長を始めとする機構役員等は、各種会議等を通じて、機構内の状況をよく把握し、また、適切な指示がなされるよう体制を整えているものである。

3 今期中期目標期間の取組状況

機構は、防衛大臣（主務大臣）から指示された第2期中期目標期間（平成18年度～平成22年度）を達成するため、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構中期計画（以下「中期計画」という。）を策定の上、この中期計画に基づき、毎事業年度の業務運営に関する計画（以下「年度計画」という。）を定め、同計画に掲げられた諸項目について、役職員が一体となって目的意識を培い、各事業年度ごとに計画的、段階的、積極的かつ着実に実施してきたところである。

第2期中期目標期間のうち、平成18年度から平成21年度までの4か年度の業務実績については、防衛省独立行政法人評価委員会（以下「防衛省評価委員会」という。）から毎事業年度の業務の実績に関する評価結果における総合評価表の中で、次のような評価を受けている。

業務の実績に関する総合評価表 総合評価（業務実績全体の評価）

平成18年度

- ・機構の平成18事業年度業務実績については、全体として年度計画に沿って的確に業務が実施されており、中期目標の達成に向け着実に進捗しているものと認められる。
- ・平成18年度は第2期中期目標期間の初年度であるが、中期目標を着実に達成すべく、機構の運営努力により、年度計画に掲げている「人件費概ね4%、物件費概ね2%の経費の抑制」について、平成19年度以降を見通し、その抑制率を大きく上回っている。また、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等の促進を継続したと認められる。
- ・今中期目標期間においても、支部の統合を含めての組織の見直し及び事務の効率化等を引き続き促進させ、その着実な実施によって、より一層の成果を上げていくことを期待する。

平成19年度

- ・機構の平成19事業年度業務実績については、全体として年度計画に沿って的確に業務が実施されており、中期目標の達成に向け着実に進捗しているものと認められる。
- ・平成19年度は今中期目標期間の2年目であるが、中期目標を着実に達成すべく、機構の運営の効率化を図ることにより、年度計画に掲げている「年度平均4%の人員削減」を実施するとともに、「人件費概ね4%、物件費概ね2%の経費の抑制」について、平成20年度以降を見通し、その抑制率を大きく上回る経費の抑制を図っている。
- ・本部事務所の機能が2箇所に分かれている状況については、業務運営の効率化及び機構法との関係で手続上の重大な課題を残している観点から望ましいものではなく、速やかに是正されたい。
- ・今中期目標期間においても、支部の統合を含めての組織の見直し及び事務の効率化等を引き続き促進させ、その着実な実施によって、より一層の成果を上げていくことを期待する。また、計画に沿って事業を実施することにとどまらず、計画の前倒し着手に積極的に取り組み、成果の拡大を図ることを期待する。

平成20年度

- ・機構の平成20事業年度業務実績については、全体として年度計画に沿って的確に業務が実施されており、中期目標の達成に向け着実に進捗しているものと認められる。
- ・平成20年度は今中期目標期間の3年目であるが、中期目標を着実に達成すべく、機構の運営の効率化を図ることにより、年度計画に掲げている「年度平均4%の人員削減」を実施するとともに、「人件費概ね4%、物件費概ね2%の経費の抑制」について、平成21年度以降を見通し、その抑制率を大きく上回る経費の抑制を図っている。
- ・本部事務所の機能が2箇所に分かれている状況については、業務運営の効率化の観点から望ましいものではなく、国との調整を行い適切な措置を講じられたい。
- ・今中期目標期間においても、支部の統合を含めての組織の見直し及び事務の効率化等を引き続き促進させ、その着実な実施によって、より一層の成果を上げていくことを期待する。また、計画に沿って事業を実施することにとどまらず、計画の前倒し着手に積極的に取り組み、成果の拡大を図ることを期待する。
- ・さらに、国民からのニーズを積極的に把握して、業務運営体制や業務の改善を図るよう、広報誌やホームページ等を活用して国民からの意見を募集することが望ましい、また、国民からの意見を職員一人一人が把握することにより、職員の業務に対する意識の高揚を図ることを期待する。

平成21年度

- ・平成21事業年度業務実績については、全体として年度計画に沿って的確に業務が実施されており、中期目標の達成に向け着実に進捗しているものと認められる。
- ・具体的には、平成21年度は今中期目標期間（5年間）の4年目にあたり、その中期目標を着実に達成すべく、業務運営の効率化を図りつつある。年度計画（平成21年度）に掲げている「年度平均4%の人員削減」や「人件費概ね4%、物件費概ね2%の経費の抑制」など次年度以降を見通しつつ、その抑制率を大きく上回る経費の抑制を図っている。
- ・しかしながら、本部事務所の機能が2箇所に分かれている状況については、防衛省からの改善措置要求の趣旨及び業務運営の効率化の観点から改善が図られるべき課題を残しており、今後、防衛省と十分に調整を行い、適切な対応を執ることを期待する。
- ・今中期目標期間においても、支部の統合を含めての組織の見直し及び事務の効率化等を引き続き促進させ、その着実な実施によって、より一層の成果を上げていくことを期待する。また、計画に沿って事業を実施することにとどまらず、計画の前倒し着手に積極的に取り組み、成果の拡大を図ることを期待する。

上記に掲げる評価結果を踏まえ、平成22年度においても、引き続き着実な成果を挙げた結果、第2期中期目標期間における中期目標及び中期計画で掲げられた諸項目については、それぞれ所期の成果を達成した。

4 中期目標期間終了時における機構組織・業務の検討、見直し

平成22年度末に機構の第2期中期目標期間が終了することから、防衛大臣（主務大臣）は、通則法第35条第1項及び「中期目標期間終了時における独立行政法人の組織・業務全般の見直しについて」（平成15年8月1日閣議決定）に基づき、機構組織及び業務の全般の検討を行い、見直しについての当初案を作成し、通則法第35条第2項の規定に則り、防衛省評価委員会の意見も聴いた上で、平成22年8月31日に同案を総務省へ提出した。

その後、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会（以下「政独委」という。）は、上記当初案を基に防衛省に対してヒアリング等を行い、検討を加えた上で、通則法第35条第3項に基づき、平成22年11月26日に「独立行政法人の主要な事務及び事業の改廃に関する勧告の方向性について」を取りまとめ、防衛大臣（主務大臣）に対して意見・指摘を行った。

また、行政刷新会議においても「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」が取りまとめられ、平成22年12月7日に閣議決定された。

防衛大臣（主務大臣）は、これら政独委からの意見・指摘及び行政刷新会議の決定を踏まえ、「独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の組織・業務全般の見直しについて」を作成し、平成22年12月24日付けで政独委に対して通知し、その後、この見直し案に基づいて、第3期中期目標期間における中期目標案の策定に着手した。

防衛大臣（主務大臣）作成の組織・業務全般の見直し案の内容は次のとおりである。

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の組織・業務全般の見直しについて

- 1 事務及び事業の見直し
 - (1) 法人業務の在り方の見直し

ア 業務の効率化・要員縮減

業務の一層の効率かつ効果的な実施を図る観点から、米軍再編の動向等も踏まえつつ、業務の徹底した効率化を行い、次期中期目標期間中に、15%を目標として10%以上の要員縮減を実施する。

イ 最適な業務実施体制の検討

アと並行して、現在の業務実施体制をゼロベースで見直し、国自ら実施することを含め、トータルコスト、業務効率等から見て、最適な業務実施体制についての結論を次期中期目標期間中のできる限り早期に得て、所要の措置を講ずる。見直しに当たっては、真に国家公務員でなければできない業務とそれ以外の業務を従来の枠に捕らわれることなく厳しく精査する。

(2) ほう賞事業の見直し

駐留軍等労働者に対するほう賞事業について、国民への説明責任を果たす観点から、ほう賞制度の本来の在り方に着目しつつ、その在り方を見直しを在日米軍等と引き続き協議する。

2 組織面の見直し

業務運営の効率化・法執行の適正化の観点から、東京都大田区に置かれている事務所と横浜市に置かれている事務所を平成23年3月末までに東京都内の一か所に集約させる。当該集約に当たっては、平成20年2月に実施した本部事務所移転に伴う経費削減の効果を後退させないようにする。

機構の平成19年度及び平成20年度の財務諸表の承認については、機構が当該集約のために必要な措置を講じたことを確認した後に行う。

3 保有資産の見直し

(1) 旧コザ支部の跡地等

支部統合に伴い廃止した旧コザ支部の土地等については、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）に則して国庫に納付する。

(2) 支部・分室の見直し

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

4 業務全般に関する見直し

(1) 効率化目標の設定等

管理部門の簡素化、効率的な運営体制の確保、アウトソーシングの活用等により業務運営コストを縮減することとし、一般管理費及び事業費に係る効率化目標について、これまでの効率化の実績を踏まえ、同程度以上の努力を行うとの観点から具体的な目標を設定する。

なお、一般管理費については、経費節減の余地がないかについて自己評価を行った上で、適切な見直しを行う。

また、官民競争入札等の積極的な導入を推進し、業務の質の維持・向上及び経費削減の一層の推進を図る。

(2) 給与水準の適正化等

国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方を厳しく検証した上で、目標水準等を設定してその適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。

また、総人件費についても、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直す。

(3) 契約の点検・見直し

「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」(平成21年11月17日)に基づく取組を着実に実施することにより、契約の適正化を推進し、業務運営の効率化を図る。

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

(4) 保有資産の見直し等

保有資産については、3に掲げるもののほか、経済合理性等の観点に沿って、その保有の必要性について不断に見直しを行い、支障のない限り、国への返納等を行う。

(5) 内部統制の充実・強化

内部統制については、更に充実・強化を図る。

(6) その他

複数の候補からの選択を要する事業の実施に当たっては、第三者委員会を設置するなど適切な方法により事前・期中・完了後の評価を行い、評価結果を事業の選定・実施に適切に反映させることにより、事業の透明性の確保等に努める。

5 次期中期目標への機構の取組

「独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の組織・業務全般の見直しについて」を踏まえ、防衛大臣(主務大臣)は、機構に対し第3期中期目標期間(平成23年度～平成27年度)における中期目標を新たに策定し、指示した。

中期目標に示された主な点としては、

[機構の業務の運営体制に係る目標]

業務の一層の効率的かつ効果的な実施を図るため、前中期目標の終期(平成22年度末)の人員数に対して、本中期目標の終期(平成27年度末)までに15%を目標として10%以上の要員縮減を実施する。

国による機構の最適な業務実施体制の検討(現在の業務実施体制をゼロベースで見直し、国自ら実施することを含め、トータルコスト、業務効率等から見て、最適な業務実施体制について検討することをいう。)について、これに積極的に参画するとともに、その結論に則した所要の措置を実施する。

各支部・分室について、近傍に所在する地方防衛事務所の庁舎への入居などを検討し、結論を得て、所要の措置を講ずる。

[国民に対して提供するサービス・業務の質の向上に係る目標]

労務要求書受理後1か月以内に資格要件を満たす者を在日米軍に紹介する率について、本中期目標の期間において平均90%以上を維持するよう努める。

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。

等である。

機構は、これらの目標を次期中期目標期間中に達成すべく、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構中期計画を策定し、平成23年度から計画の実行に着手している。

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

第3章 中期目標期間における業務実績 の概要

1 中期目標期間（平成18年度～平成22年度）の業務実績概要

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

平成18年度から新たに始まった第2期中期目標期間においては、従前より実施してきた駐留軍等労働者に対するサービス等の内容を維持・向上させることはもちろんのこと、業務運営の効率化のため、本部・支部の業務全般を見直し、業務の集約化やアウトソーシングの活用等により、組織のスリム化や一部の支部の統廃合により大幅な人員削減を実施し、同時に、この過程において、本部の管理部門を縮小するとともに、各支部においては、支部ごとに管理する駐留軍等労働者数に応じ、管轄する米軍施設の特性及び配置状況を勘案しつつ、支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置としたところである。

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

これらの取組により、第2期中期目標期間における中期目標で掲げられた諸項目については、それぞれ所期の成果を達成したところである。

各年度ごとの業務実績の実施状況及び達成状況については、次頁以下のとおりである。

2 業務運営の効率化に関する事項

(1) 業務の運営体制

第2期中期目標期間

【中期目標】

業務運営の効率化に関する事項

業務の運営体制

- ・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】

業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

業務の運営体制

- ・「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。

平成18年度における業務実績

前期中期目標期間の期末（平成17年度末）時点での人員数396人に対し、平成18年度は、16人の削減を実施し、平成18年度末の人員数を380人とし、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）で掲げた「4%」の人員削減を達成した。削減の内訳は、本部においては、渉外役及び広報広聴役の統合等による5人、支部においては、係の統合等による11人である。

なお、機構の組織及び業務の見直しについて検討を進めるべく「組織・業務見直し検討委員会」を設置し、「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」を取りまとめ、今期中期目標期間中は、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た。

また、平成17年8月の人事院勧告において、平成22年度までに給与構造の抜本的な改革（以下「給与構造改革」という。）を実施することが盛り込まれ、機構においてもこの給与構造改革を踏まえ、職員の俸給表及び役員報酬の見直し（俸給水準の引下げ）地域手当の新設及び勤務実績の給与・勤勉手当への反映が実施されるよう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（以下「役員報酬規則」という。）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（以下「職員給与規則」という。）を改正した。

平成19年度における業務実績

16人の削減を実施し、平成19年度末の人員数を364人とし、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19年度）で掲げた「4%」の人員削減を達成

した。削減の内訳は、本部においては、広報渉外役の廃止、評価役及び監査役の統合等による4人、支部においては、呉支部の岩国支部への統合による6人、その他一般職員等の削減による6人の計12人である。

また、給与構造改革を踏まえた役職員の俸給等の見直しについては、地域手当の支給割合の改正、広域異動手当の新設、俸給の特別調整額の定額化等が実施されるよう役員報酬規則及び職員給与規則を改正した。

平成20年度における業務実績

16人の削減を実施し、平成20年度末の人員数を348人とし、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20年度）で掲げた「4%」の人員削減を達成した。削減の内訳は、本部においては、課及び係の統合等による3人、アウトソーシングの活用による3人の計6人、支部においては、横須賀支部横浜分室の廃止及びその他一般職員の削減による4人、アウトソーシングの活用による6人の計10人である。

また、給与構造改革を踏まえた役職員の俸給等の見直しについては、地域手当の支給割合の改正、勤勉手当の支給割合の改正が実施されるよう役員報酬規則及び職員給与規則を改正した。

平成21年度における業務実績

16人の削減を実施し、平成21年度末の人員数を332人とし、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21年度）で掲げた「4%」の人員削減を達成した。削減の内訳は、支部において、那覇支部及びコザ支部の統合による9人、アウトソーシングの活用による7人である。

また、給与構造改革を踏まえた役職員の俸給等の見直しについては、地域手当の支給割合の改正、俸給の特別調整額の見直し、俸給月額及び期末・勤勉手当の引下げ等が実施されるよう役員報酬規則及び職員給与規則を改正した。

平成22年度における業務実績

16人の削減を実施し、平成22年度末の人員数を316人とし、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22年度）で掲げた「4%」の人員削減を達成した。削減の内訳は、本部においては、課及び係の統合等による6人、支部においては、富士支部の座間支部への統合による2人、アウトソーシングの活用による8人の計10人である。

また、給与構造改革を踏まえた役職員の俸給等の見直しについては、地域手当の支給割合の改正、俸給月額及び期末・勤勉手当の引下げ等が実施されるよう役員報酬規則及び職員給与規則を改正した。

以上、前期中期目標期間の期末（平成17年度末）時点での人員数396人に対し、平成22年度末の人員数を316人とし、中期目標で掲げられた20%（80人）の人員削減を達成した。

また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた役職員の俸給等の見直しについては、職員の俸給表及び役員報酬の見直し（俸給水準の引下げ）、地域手当の新設及び勤務実績の給与・勤勉手当への反映が実施されるよう役員報酬規則及び職員給与規則を改正した。

人員の削減状況（平成18年度～平成22年度）

（単位：人）

区分	平成17年度末	平成18年度末	平成19年度末	平成20年度末	平成21年度末	平成22年度末	削減数合計及び削減率
本部	83	78 (5)	74 (4)	68 (6)	68 (0)	62 (6)	21 [25%]
支部	313	302 (11)	290 (12)	280 (10)	264 (16)	254 (10)	59 [19%]
合計	396	380 (16)	364 (16)	348 (16)	332 (16)	316 (16)	80 [20%]

注：()内は対前年度削減数。

ア 本部の業務全般の見直し

第2期中期目標期間

【中期目標】

業務運営の効率化に関する事項

業務の運営体制

- ・組織の在り方について抜本的な見直しを行う。
- ・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】

業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

業務の運営体制

- ・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。

平成18年度における業務実績

本部組織内の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。）に向けた検討を行い、今期中期目標期間中に実施すべき項目、時期、内容について策定した。

また、業務の集約化等により、渉外役及び広報広聴役を統合したほか、管理部庶務課の一般職員、業務部内の専門職のポストを削減した。

平成19年度における業務実績

広報誌の編集業務及び機構ホームページの更新業務をアウトソーシングし、また、広報渉外役を廃止したほか、業務実績評価に係る業務と会計監査・業務監査に係る業務を集約化することにより評価役及び監査役を統合するなど管理部門を縮小した。さらに、

労務厚生課内の係を統合するとともに、課長代理のポストを統合した。

平成20年度における業務実績

業務の集約化等により、企画調整部調整課及び企画課を統合したほか、管理部庶務課内及び会計課内の係を統合した。

また、

文書受付・発信台帳の記入、

機構職員の給与計算等の入力

等の機械的・定型的業務についてアウトソーシングを活用し、庶務課及び会計課の一般職員を削減した。

平成21年度における業務実績

平成22年度における業務の集約化（業務の見直しを含む。）による組織のスリム化について検討することとし、業務部労務管理課と労務給与課の統合等の検討を行い、平成22年度当初から実施できるよう内部調整に努めた。

平成22年度における業務実績

業務の集約化等により、業務部労務管理課と労務給与課を統合したほか、労務厚生課内の係を統合した。さらに、管理部会計課の一般職員と業務部業務企画課の専門職のポストを削減した。

以上、本部においては、業務の集約化等により、前期中期目標期間の期末（平成17年度末）の人員に対し約25%の削減率を達成し、中期目標に掲げられた機構全体の削減率（20%）を上回る人員削減を達成したところである。（14頁人員の削減状況（平成18年度～平成22年度）参照）

イ 支部の業務全般の見直し

第2期中期目標期間

【中期目標】

業務運営の効率化に関する事項

業務の運営体制

- ・組織の在り方について抜本的な見直しを行う。
- ・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】

業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

業務の運営体制

- ・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。

平成18年度における業務実績

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。）に向けた検討を行い、今期中期目標期間中に実施すべき項目、時期、内容について策定した。

さらに、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い、その結果、呉支部を岩国支部に統合、那覇支部と沖縄支部を統合、富士支部を座間支部に統合することとした。

このほか、各支部の職員1人当たりが管理する駐留軍等労働者について、これまで支部間でばらつきがあったため、現地の米軍施設の特性等を考慮しつつ、適正な規模の職員配置とするため、段階的に支部間で職員の振替を行うなどして、ばらつきを是正することとした。

また、業務の集約化により、各支部の総務係と経理係を統合するなどした。

平成19年度における業務実績

呉支部を岩国支部に統合し、駐留軍等労働者及びその応募者へのサービスや現地在日米軍、地方防衛局等との円滑な事務処理体制を維持するため、呉地区に呉分室を設置した。

このほか、座間支部の専門職のポスト、横田支部、那覇支部及びコザ支部の一般職員を削減した。

平成20年度における業務実績

横須賀支部横浜分室を廃止したほか、横田支部、那覇支部の一般職員を削減した。

また、労務管理等事務のうち、

応募者及び駐留軍等労働者からの各種提出書類の受付

駐留軍等労働者の労務管理等事務に係る基礎情報の出入力

各種書類の仕分け、ファイリング

等の機械的・定型的業務のアウトソーシングを岩国支部、コザ支部で試行的に実施し、同時にこれらの支部の一般職員を削減した。

さらに、支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置とするため、横田支部の一般職員1人を横須賀支部に振り替えた。

平成21年度における業務実績

那覇支部及びコザ支部を統合することにより、新たに沖縄支部を設置し、併せて那覇支部沖縄分室を廃止した。

また、労務管理等事務のうち、機械的・定型的業務のアウトソーシングについては、既に試行的に実施していた支部に加え、三沢支部、佐世保支部、沖縄支部で実施し、同時にこれらの支部の一般職員を削減した。

さらに、支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置とするため、岩国支部の一般職員1人を横須賀支部に振り替えた。

平成22年度における業務実績

富士支部を座間支部に統合したほか、労務管理等事務のうち、機械的・定型的業務の

アウトソーシングについて、既に実施していた支部に加え、横田支部、横須賀支部、座間支部で実施し、同時にこれらの支部の一般職員を削減した。

さらに、支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置とするため、横田支部から1人、富士支部から1人、沖縄支部から4人の一般職員を横須賀支部に振り替えた。

以上、支部においては、業務の集約化及び支部の統廃合等により、大幅な組織のスリム化を図るとともに、支部間で一般職員を振り替えるなどして、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ったところである。

ウ アウトソーシングの実施

第2期中期目標期間

【中期目標】

業務運営の効率化に関する事項

業務の運営体制

- ・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】

業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

業務の運営体制

- ・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。

平成18年度における業務実績

機構業務のうち、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、その実現可能性の検討を行った。

その結果、平成19年度以降に、機構の管理業務にあっては、

機構広報誌の編集及び機構ホームページの更新等の業務

総務・人事業務

機構職員の給与計算の入力業務

機構職員の旅費の支払に係る業務

のうち、機械的・定型的業務等についてアウトソーシングすることとした。

また、機構の労務管理等事務にあっては、

統計調査業務の集計等の業務

支部で行う受付・入力等業務

翻訳業務

のうち、機械的・定型的業務等についてアウトソーシングすることとした。

平成19年度における業務実績

機構の管理業務のうち、本部における機構広報誌の編集業務と機構ホームページの更新業務についてアウトソーシングを実施した。

また、労務管理等事務のうち、本部における統計調査業務（駐留軍等労働者給与等実態調査）の集計等の業務についてアウトソーシングを実施した。

平成20年度における業務実績

機構の管理業務のうち、本部における
文書受付・発信台帳の記入及びデータ入力
機構職員の給与計算等のデータ入力
等の機械的・定型的業務についてアウトソーシングを実施した。

また、労務管理等事務のうち、支部における
応募者及び駐留軍等労働者からの各種提出書類の受付
駐留軍等労働者の労務管理等事務に係る基礎情報の出入力
各種書類の仕分、ファイリング
等の機械的・定型的業務のアウトソーシングを岩国支部、コザ支部において試行的に実施した。

このほか、ほう賞関係書類等の翻訳業務のうち、定型的な書類の一部についてアウトソーシングを実施した。

平成21年度における業務実績

平成20年度に引き続き、機構の管理業務のうち、本部における
文書受付・発信台帳の記入及びデータ入力
機構職員の給与計算等の入力
等の機械的・定型的業務についてアウトソーシングを実施した。

また、労務管理等事務のうち、支部における
応募者及び駐留軍等労働者からの各種提出書類の受付
駐留軍等労働者の労務管理等事務に係る基礎情報の出入力
各種書類の仕分、ファイリング
等の機械的・定型的業務のアウトソーシングを、既に試行的に実施していた支部に加え、三沢支部、岩国支部、佐世保支部、沖縄支部において実施した。

平成22年度における業務実績

平成21年度に引き続き、機構の管理業務のうち、本部における
文書受付・発信台帳の記入及びデータ入力
機構職員の給与計算等の入力
等の機械的・定型的業務についてアウトソーシングを実施した。

また、労務管理等事務のうち、支部における
応募者及び駐留軍等労働者からの各種提出書類の受付
駐留軍等労働者の労務管理等事務に係る基礎情報の出入力
各種書類の仕分、ファイリング
等の機械的・定型的業務のアウトソーシングを、既に実施していた支部に加え、横田支部、横須賀支部、座間支部において実施した。これにより全ての支部においてアウトソーシングを実施することとなった。

以上、これらアウトソーシングの活用により、組織のスリム化を行い、業務運営体制の効率化を図った。

エ 業務システムの最適化、IT化に対応した事務の電子化

第2期中期目標期間

【中期目標】

業務運営の効率化に関する事項

業務の運営体制

- ・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】

業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

業務の運営体制

- ・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。

平成18年度における業務実績

国の行政機関の業務・システムの最適化の取組に準じて、労務管理等事務全般を見直すために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と関係資料の作成及び検討を行い、「駐留軍等労働者の労務管理等事務の業務・システムの見直し方針」(以下「業務・システムの見直し方針」という。)を策定した。

また、IT化に対応した機構内一般業務の電子化については、グループウェアソフトの導入による効率化に着目し、その機能の有効性を取捨選択する等の検討を行い、その結果、電子決裁、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た。

平成19年度における業務実績

業務・システムの見直し方針及び関連資料を基に、同方針の具体的実施に向けた計画案の検討を行い、

業務の集約化等及びアウトソーシングの活用による本部及び支部の組織・業務内容の見直し等による労務管理等事務の業務最適化

在日米軍従業員管理システムサーバの本部集中化等による在日米軍従業員管理システムの最適化

の2つを柱とした「駐留軍等労働者の労務管理等事務の業務・システム最適化計画」(以下「業務・システム最適化計画」という。)を策定し、平成19年度から同計画に則って業務の見直し等について、一部先行実施した。

また、電子決裁及び文書管理等の機能を有するグループウェアソフトを導入するため、各種市販ソフトの中から、コンサルティング会社の意見も踏まえつつ、製品を選定し、導入した。これにより機構内LANを活用することで電子決裁、文書管理等が実現可能となった。

平成20年度における業務実績

業務・システム最適化計画を実現するため、業務の最適化を図るべく業務の集約化・効率化を推進し、支部の統廃合の実施に向けた検討を進めるとともに、システムの最適

化を図るべく新システム機器構築のための仕様書（要件定義書）を作成し、総合評価方式により開発業者の選定を行った。

また、機構内LANを活用したeラーニングの有効性を検討した上で、eラーニング導入方針を作成した。

平成21年度における業務実績

平成22年度当初からの運用開始を実現するため、業務の最適化を図るべく業務の集約化・効率化を推進し、支部の統廃合の実施を進めるとともに、システムの最適化を図るべく、開発業者により新システムを構築し、本部及び8支部に分散設置していたサーバの本部への集中化、システムプログラムの改修及び指静脈認証方式の導入等セキュリティ対策の見直しを図り、ハードウェア・ソフトウェア及びネットワークの全換装等を行った。

また、eラーニング運用に係る実施要領を作成の上、パソコン研修や情報セキュリティ教育、セクシャルハラスメント教育の試行的運用を実施し、平成22年度からの本格運用のための準備を行った。

平成22年度における業務実績

平成21年度に構築された新システムは、業務・システム最適化計画どおり年度当初から運用を開始し、同システムの運用状況が安定的に稼働維持していることを検証した。

また、平成21年度までの業務・システム最適化計画の実施について、実施状況及び実施評価に係る報告書を作成し、当該計画が確實かつ順調に実施されていることを検証した。

また、eラーニングの試行的運用の結果に基づき本格的運用に係る実施要領を作成するとともに、新たに個人情報保護に係る教育も追加し、eラーニングの本格的運用を実施した。

以上、業務・システム最適化の実現については、業務・システム最適化計画の確實かつ順調に実施により、人員の削減及び経費の抑制が図られることとなった。

また、IT化に対応した事務の電子化についても、グループウェア及びeラーニングの導入により、業務の効率化が図られることとなった。

(2) 経費の抑制

第2期中期目標期間

【中期目標】

業務運営の効率化に関する事項

経費の抑制

- ・人件費（退職手当を除く。）を含む機構運営関係費について、前期中期目標期間の最終年度（平成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、拡充分は除く。

【中期計画】

業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

経費の抑制

- ・人件費（退職手当を除く。）を含む機構運営関係費について、前期中期目標期間の最終年度（平成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、拡充分は除く。

平成18年度における業務実績

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、さらに、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、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）に対し7.4%の抑制となった。

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などにより、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）に対し3.3%の抑制となった。

平成19年度における業務実績

人件費については、平成19年度当初に常勤職員数の削減（16人）を実施したことにより、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）に対し9.5%の抑制、平成18年度から平成19年度までの経過年度の平均で4.8%の抑制となった。

物件費については、平成19年4月に実施した呉支部の岩国支部への統合による建物賃借料の削減によるほか、従来から用紙等の購入の際に実施していた一括調達を、更に文房具類などの汎用品についても対象とし、これらの経費を抑制したことから、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）に対し6.4%の抑制、平成18年度から平成19年度までの経過年度の平均で3.2%の抑制となった。

平成20年度における業務実績

人件費については、平成20年度当初に常勤職員数の削減（16人）を実施したことにより、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）に対し15.6%の抑制、平成18年度から平成20年度までの経過年度の平均で5.2%の抑制となった。

物件費については、平成20年2月に実施した本部事務所の移転及び平成20年4月に実施した横須賀支部横浜分室の廃止により、建物等賃借料を約1億円削減したこと、また、従前から用紙、文房具類などの汎用品等の購入について一括調達を実施している

ことなどにより、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）に対し21.6%の抑制、平成18年度から平成20年度までの経過年度の平均で7.2%の抑制となった。

平成21年度における業務実績

人件費については、平成21年度当初に常勤職員数の削減（16人）を実施したことにより、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）に対し20.0%の抑制、平成18年度から平成21年度までの経過年度の平均で5.0%の抑制となった。

物件費については、那覇支部及びコザ支部の統合により建物等賃借料（那覇支部）や光熱水料などが削減されたことなどにより、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）に対し31.2%の抑制、平成18年度から平成21年度までの経過年度の平均で7.8%の抑制となった。

平成22年度における業務実績

人件費については、平成22年度当初に常勤職員数の削減（16人）を実施したことにより、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）に対し24.4%の抑制、平成18年度から平成22年度までの経過年度の平均で4.9%の抑制となった。

物件費については、座間支部及び富士支部の統合により建物等賃借料（富士支部）や光熱水料などが削減されたことなどにより、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）に対し37.1%の抑制、平成18年度から平成22年度までの経過年度の平均で7.4%の抑制となった。

これらの措置を講じたことにより、中期目標期間における「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。」を達成することができた。

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

ア 在日米軍に紹介する率90%以上を維持するための措置

第2期中期目標期間

【中期目標】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 駐留軍等労働者の募集

- ・在日米軍からの労務要求に迅速かつ的確に対応するため、労務要求書受理後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】

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

駐留軍等労働者の募集

- ・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。
 - 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。
 - 携帯電話の利用による応募システムを構築する。
 - 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。

平成18年度における業務実績

インターネットによる募集については、新聞広告、パンフレット及び機構広報誌の3種類のメディアを活用し、沖縄県の事前募集については、これらに加えて、ポスター、チラシ、テレビ(NHK)及びラジオ(NHK)の4種類のメディアを活用し、幅広い広報活動を行い、周知を図った。

また、本土における応募受付について、応募者の利便性の向上を図るため、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駐留軍等労働者の求人情報を閲覧したり、募集応募の申込みができるように、現行の応募システムの改修を行い、試行的に運用を開始した。

このほか、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那覇支部・コザ支部における窓口での応募受付業務について、応募の機会を増加させるため、秋期の追加募集の方法を見直し、平成18年10月から翌年3月までの各月の月上旬5日間(土曜日、日曜日及び祝日並びに年末年始を除く。)、両支部の窓口で応募受付を試行的に実施した。

これらの施策を講じたことにより、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は、90.3%となった。

平成19年度における業務実績

インターネットによる募集及び沖縄県の事前募集については、平成18年度に引き続

き各種メディアを活用し、幅広い広報活動を行い、周知を図った。

また、平成18年度から本土において試行的に運用していた携帯電話の利用による応募システムについて、本格運用を開始するとともに、各種メディアを活用し周知を図った。

このほか、那覇支部・コザ支部における窓口での応募受付業務のうち、平成18年度から試行的に実施していた秋期の追加募集について、応募者からの反応等が好評であったことを受けて、引き続き、平成19年10月から翌年3月までの各月の上旬5日間(土曜日、日曜日及び祝日並びに年末年始を除く。)両支部の窓口で応募受付を実施した。

これらの施策を講じたことにより、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は、90.9%となった。

平成20年度における業務実績

インターネットによる募集及び沖縄県の事前募集については、平成19年度に引き続き各種メディアを活用し、幅広い広報活動を行い、周知を図った。

また、那覇支部・コザ支部における窓口での応募受付業務のうち、春期の定期募集について、平成20年5月から同年9月までの各月の上旬5日間(5月については連休明けから10日間。いずれも土曜日、日曜日及び祝日を除く。)両支部の窓口で応募受付を試行的に実施した。

さらに、秋期の追加募集について、平成19年度に引き続き、平成20年10月から翌年3月までの各月の上旬5日間(土曜日、日曜日及び祝日並びに年末年始を除く。)両支部の窓口で応募受付を実施し、その結果を受けて、平成21年度に通年実施を試行することとした。

このほか、那覇支部・コザ支部においては、インターネットを利用した募集を平成20年5月から毎日24時間の通年実施した結果、応募者数全体の中で、インターネット利用による応募者数の割合が増加した。

これらの施策を講じたが、特殊又は高度な資格要件が求められる職種について、要件に該当する応募者が少なかったことなどもあり、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は、87.7%であった。

平成21年度における業務実績

インターネットによる募集及び沖縄県の事前募集については、平成20年度に紹介率が低下したことについて、その要因分析を行い、その分析結果を踏まえて、在日米軍と資格要件の緩和等について調整を行ったほか、応募者の増加を図るべく、平成20年度に引き続き各種メディアを活用し、幅広い広報活動を行い、周知を図った。

また、沖縄支部(平成21年4月1日に那覇支部とコザ支部が統合)における窓口での応募受付業務について、各月ごとの応募受付期間を廃止し、試行的に通年(土曜日、日曜日及び祝日並びに年末年始を除く。)実施した。

このほか、沖縄支部においては、インターネットを利用した募集についても、平成20年度に引き続き、毎日24時間通年実施し、応募者数全体の中で、インターネット利用の増加を図った。

これらの施策を講じたことにより、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は、95.1%となった。

平成22年度における業務実績

インターネットによる募集及び沖縄県の事前募集については、平成21年度に引き続き各種メディアを活用し、幅広い広報活動を行い、周知を図った。

また、沖縄支部における支部窓口での応募受付業務の通年実施については、平成21年度に引き続き実施した。

さらに、沖縄支部におけるインターネットを利用した事前募集の通年実施についても、平成21年度に引き続き実施した。

これらの施策を講じたことにより、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は、97.5%となった。

以上により、在日米軍からの労務要求書受理後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は5年間平均で92.5%となり、中期目標期間において平均90%以上を達成した。

駐留軍等労働者の応募状況

【本土】

(単位：人)

区 分	応募者数	インターネット (うち携帯電話)		公共職業安定所 (ハローワーク)	
平成18年度	3,031	1,022 ()	33.7% ()	2,009	66.3%
平成19年度	3,425	1,364 (150)	39.8% (11.0%)	2,061	60.2%
平成20年度	3,608	1,866 (342)	51.7% (18.3%)	1,742	48.3%
平成21年度	4,085	2,162 (484)	52.9% (22.4%)	1,923	47.1%
平成22年度	4,798	2,831 (500)	59.0% (17.7%)	1,967	41.0%

【沖縄県】

(単位：人)

区 分	応募者数	インターネット		支 部 窓 口	
平成18年度	9,101	4,810	52.9%	4,291	47.1%
平成19年度	8,474	4,718	55.7%	3,756	44.3%
平成20年度	8,273	5,018	60.7%	3,255	39.3%
平成21年度	7,611	5,298	69.6%	2,313	30.4%
平成22年度	6,518	4,564	70.0%	1,954	30.0%

イ 関東地区における駐留軍等労働者の募集方式の変更

第2期中期目標期間

【中期目標】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

駐留軍等労働者の募集

- ・在日米軍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】

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

駐留軍等労働者の募集

- ・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。

平成18年度における業務実績

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、在日米各軍に対し、募集方式を変更する理由やメリット、また、機構ホームページや公共職業安定所（ハローワーク）を利用した募集方式の手順を説明し理解を求めた。

その結果、在日米海軍の理解を得て、横須賀地区における駐留軍等労働者の募集方式を変更した。

平成19年度における業務実績

引き続き在日米各軍と調整を図った結果、在日米陸軍においては、時給制臨時従業員（HPT）¹、限定期間従業員及び日雇従業員の募集方式を変更した。

また、在日米海軍においては、厚木地区の技能・労務職及び警備・消防職の労働者の募集方式を変更した。

平成20年度における業務実績

引き続き在日米各軍と調整を図った結果、在日米陸軍においては、座間地区のAAFE S²の労働者の募集方式を変更した。

また、在日米海軍においては、厚木地区で既に実施している技能・労務職及び警備・消防職を含む全ての労働者の募集方式を変更した。

さらに、在日米空軍においては、横田地区のAAFE Sの労働者の募集方式を変更した。

平成21年度における業務実績

引き続き在日米各軍と調整を図った結果、在日米空軍においては、横田地区で既に実施しているAAFE Sの労働者に加え、救命職等の求人が困難な特殊又は高度な資格要件が求められる職種等の労働者について、募集方式を変更した。

平成22年度における業務実績

引き続き在日米各軍と調整を行った結果、在日米陸軍においては、座間地区及び赤坂プレス・センターの常用従業員のうち求人が困難な特殊又は高度な資格要件が求められる職種の労働者及び赤坂プレス・センターの時給制臨時従業員（HPT）、限定期間従業員及び日雇従業員について、募集方式を変更した。

また、在日米空軍においては、AAFE S及び求人が困難な特殊又は高度な資格要件が求められる職種等に加え、それ以外の労働者について、漸次、募集方式を変更している。

平成22年度末において調整未了の在日米海軍のニューサンノー米軍センターについては、今後も引き続き調整を行い、理解を求めていきたい。

在日米軍が実施していた関東地区における駐留軍等労働者の募集については、国及び在日米軍と連携を十分に図ることにより、おおむね機構を通じて募集する方式に変更した。

関東地区における駐留軍等労働者の募集方式の変更達成状況（平成23年3月末現在）

（ は、機構を通じての募集に変更）

区 分			雇用の種類			備 考
			常 用 従 業 員	時 給 制 臨 時 従 業 員 (HPT)	そ の 他 臨 時 従 業 員	
陸 軍	横田支部	赤坂プレス・センター				常用従業員の募集は、 特殊又は高度な資格 要件が求められる職 職種に限る。
	横須賀支部	横浜ノース・ドック				
	座間支部	キャンプ座間				
		相模総合補給廠				
	相模原住宅地区					
海 軍	横田支部	ニューサンノー米軍センター				
	横須賀支部	横須賀海軍施設				
		根岸住宅地区				
		池子住宅地区及び海軍補助施設				
		吾妻倉庫地区				
		浦郷倉庫地区				
		鶴見貯油施設				
座間支部	厚木海軍飛行場					
空 軍	横田支部	横田飛行場				募集業務の一部は、 空軍においても実施
		所沢通信施設				
		大和田通信所				
		多摩サービス補助施設				
AAFES	横田支部	横田飛行場				
	横須賀支部	横浜ノース・ドック				
	座間支部	キャンプ座間				
		相模総合補給廠				
		相模原住宅地区				

注： は、機構ホームページ及びハローワークへ募集情報を掲載している。

- 1 時給制臨時従業員（HPT：Hourly Pay Temporary Employees）とは、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 AAFESとは、在日米軍基地内に売店や食堂等を設置している、「陸軍及び空軍エクスチェンジ・サービス（Army and Air Force Exchange Service）」の略称である。陸軍座間地区のAAFESの労働者の指揮系統は空軍である。

(2) 駐留軍等労働者の福利厚生施策

ア 退職準備研修の内容の充実及び質の向上

第2期中期目標期間

【中期目標】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 駐留軍等労働者の福利厚生施策

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

【中期計画】

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

駐留軍等労働者の福利厚生施策

- ・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。

平成18年度における業務実績

駐留軍等労働者を対象として行われる退職準備研修は、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、実施場所や講義項目等もまちまちであったため、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。

平成18年度は、退職準備研修の現状及び民間企業等の退職準備研修の実施状況について調査、分析し、退職準備研修の新たな枠組みを確立するため、経済性、効率性も考慮し、受講対象者、実施方法、実施場所、講義項目、講師料及び使用テキストのそれぞれについて見直しの方向性を検討した。

平成19年度における業務実績

平成18年度の検討結果を踏まえ、平成19年度は、国及び在日米軍との調整を行い、見直し案を作成するとともに、当該見直し案により平成20年度に円滑に実施できるよう駐留軍等労働者への周知、受講希望者数の把握等を行った。

見直し案は、次のとおりである。

受講対象者： 段階的に50歳まで引き下げる。

実施方法： 原則として自主開催とする。

実施場所： 原則として支部会議室で実施する。

講義項目： 原則として「今後の生活設計」、「退職手当制度等」及び「心の健康と身体の健康」とする。

講師料： 講師料の統一基準を設定する。

使用テキスト： 統一したテキストを受講者に配布する。

平成20年度における業務実績

平成19年度に作成した見直し案に基づき退職準備研修を実施し、受講者を対象に行ったアンケート調査を基に検証を行い、平成21年度の年度計画を作成した。

平成21年度における業務実績

平成19年度に作成した見直し案及び平成20年度の検証結果を踏まえ退職準備研修を実施し、更に検証を重ねた後、平成22年度の年度計画を作成するとともに、退職準備

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に、同研修の実施に関する関係規定の改正案を作成した。

平成22年度における業務実績

平成21年度に作成した退職準備研修の実施に関する関係規定の改正案を基に、平成22年5月13日、同研修の実施に関する関係規定を整備した。

関係規定の概要は、次のとおりである。

受講対象者： 50歳以上とする。

実施方法： 自主開催とする。

実施場所： 支部会議室又は公共施設等で実施する。

有償の場所を選定する相応の理由がある場合は、複数の施設の使用料等を比較検討し、実施場所の選定理由を明確にする。

講義項目： 「今後の生活設計」、「退職手当制度等」、「心の健康と身体の健康」及び「経済プラン等」とする。

講師料： 講師を依頼する場合は、講義項目に精通する者の選任に努め、かつ、経済性を考慮する。

有償の講師を依頼する相応の理由がある場合は、複数の講師の講師料等を比較検討し、講師の選任理由を明確にする。

使用テキスト： 統一したテキストを受講者に配布する。

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、現状及び民間企業等の退職準備研修の実施状況を調査、分析し、見直しの方向性を検討した後、国及び在日米軍との調整を経て見直し案を作成するとともに、当該見直し案に基づき研修を実施し、検証を重ねた後、関係規定の整備を行い、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った。

イ 制服、作業着及び靴類等の仕様の見直し、品質の向上等

第2期中期目標期間

【中期目標】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

駐留軍等労働者の福利厚生施策

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

【中期計画】

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

駐留軍等労働者の福利厚生施策

- ・駐留軍等労働者に貸与している制服、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。

平成18年度における業務実績

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。）は、形状、材料等の標準的な規格を概略的に示している「制服等仕様書」の範囲内で現

地米軍の要求等を考慮し購入していることから、支部間で制服等の品質及び価格に格差が生じていた。

この状況を踏まえ、制服等の品質管理の均等化等について、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。

平成18年度は、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の検討を行った。

平成19年度における業務実績

平成18年度の検討結果を踏まえ、国及び在日米軍と協議し、現行の「制服等仕様書」及び「制服等基準表」を見直すことで意見が一致し、見直し素案を作成した。

見直し素案の主な内容は、次のとおりである。

貸与品目を99品目（約1,140仕様）から73品目（73仕様）にする。

貸与対象職種を699職種から614職種にする。

事務系職種の貸与品目、貸与数量及び貸与期間の適正化を図る。

平成20年度における業務実績

平成19年度に作成した見直し素案について、国及び在日米軍に提示したところ、在日米軍は各軍との調整を踏まえ、一部修正の上、平成20年8月22日に国へ修正案を提示した。

当機構は、在日米軍と細部の仕様の調整を行った上で、修正案に対する見直し案を作成し、国に提示したところ、平成21年1月20日に国と在日米軍との間で「制服等仕様書」及び「制服等基準表」の改正について基本合意がなされた。

見直しの主な内容は、次のとおりである。

貸与品目を99品目（約1,140仕様）から76品目（99仕様）とした。

貸与対象職種を699職種から625職種とした。

事務系職種の貸与品目、貸与数量及び貸与期間を見直して、適正化を図った。

駐留軍等労働者に貸与している制服等について、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、「制服等仕様書」及び「制服等基準表」の見直しを実施し、品質の向上等を図った。

貸与する職種ごとに貸与品目、貸与数量及び貸与期間並びに物品の分類を定めたもの。

ウ 福利厚生施策の質の向上に資する取組

第2期中期目標期間

【中期目標】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

駐留軍等労働者の福利厚生施策

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

【中期計画】

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

駐留軍等労働者の福利厚生施策

・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。

平成18年度における業務実績

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救済措置として、法定外休業給付制度を新たに導入するか否かについて検討するため、まず、駐留軍等労働者に付与される労働条件の中で、不十分と考えられる項目を洗い出した。その結果、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、国家公務員と比較して休職に伴う身分保障期間及び休業給付の額に格差が見られたことから、これを是正するための検討を行うため、国家公務員の諸制度との相違点に関し、調査、分析、改善案を作成し、国に提示した。

平成19年度における業務実績

法定外休業給付制度の導入の可否について、平成18年度に作成した改善案に加えて、民間企業についても調査、分析した方が良いとの意見が国から出されたため、更に民間企業等にも実態調査を実施することとした。まず、民間企業及び地方自治体における法定外休業給付制度の導入の状況を把握するため、各種文献及び資料を収集、民間企業等の実態調査を実施し、その調査結果報告書を国に提示した。

平成20年度における業務実績

警備職及び消防職に従事する駐留軍等労働者が職務遂行中に死亡した場合の新たな補償制度として、遺族に支給する殉職者賞じゅつ金制度について、地方自治体及び民間企業等における実施状況を調査するため、警察、消防それぞれから関連資料及び各種文献の収集、関係者へのインタビュー等を行った。

地方自治体については、調査に必要な資料を収集し、収集した資料の分析を行った結果、地方自治体の警察・消防職員の「殉職者賞じゅつ金」制度は、警察職員、消防職員とも既に確立されており、これらの資料を更に分析し、制度導入の検討を行った。

また、民間企業等の実施状況については、民間企業の警備、消防業務に従事する社員は、関連資料・各種文献等の公表資料が皆無の状況にあるため、資料調査による分析よりも主として関係企業に対するインタビュー調査によって分析を進めた。これらの調査、分析を基に調査報告書を作成して、国に提示した。

「業務災害及び通勤災害を被った場合の法定外休業給付制度」については平成18年度及び平成19年度に、また「駐留軍等労働者（消防・警備職）に対する新たな賞じゅつ金制度」については平成20年度に調査、分析を行い、調査報告書を作成して、国に提示した。

このうち、前者についてはその後も検討を行い、平成21年3月14日から駐留軍等労働者に対する休業特別援護金制度を導入したところである。

(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」等の課題についての改善案の作成

第2期中期目標期間

【中期目標】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、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】

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

駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、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、「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。

平成18年度における業務実績

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に資するため、我が国における中長期の労働力推移と題して、次の各項目について調査を実施した。

- 1920年から2030年までの国民総人口の推移
- 都道府県人口と将来推計
- 総労働力人口の将来推計
- 地域別労働力人口と将来推計等

平成19年度における業務実績

民間企業における労働力確保のための施策と題して、次の項目について調査を実施した。

- 米軍基地が所在する関係都県の経済動向・雇用情勢
- 民間企業の労働力確保の現状と取組及び今後の見通し

平成20年度における業務実績

駐留軍等労働者の特性を踏まえた上で、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実施可能な具体的施策の調査、検討を実施した。

調査結果全般としては、次のとおりであるとして、民間企業等の動向を踏まえつつ、引き続き多角的視点から検討を重ね、高齢化対策、少子化対策等の改善案の検討に取り組んでいくこととした。

- 定年の延長等の制度改正が必要
- 出産、育児に関する制度は、基本的には法の規定を満たしているが、努力規定となっている制度の更なる充実
- 事業所内保育施設の設置は有効

平成 21 年度における業務実績

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の一つとして有効な少子化対策を講ずるため、保育施設の設置についての検討を行うこととし、これに伴い、利用者のニーズを確認する必要があることから対象となる駐留軍等労働者にアンケート調査を実施した。

その結果、多くの駐留軍等労働者が保育施設の設置を望んでいることが明らかになるとともに、駐留軍等労働者が望んでいる保育施設は、日本の祝日に預けられること、職場の始業時間（7時30分）に合わせられること、認可保育所並の保育料等の三つの要素が最低限必要であることが判明した。

平成 22 年度における業務実績

平成 21 年度の保育施設設置に関するアンケート調査で多くの駐留軍等労働者がその設置を望んでいることが明らかになったことから、平成 21 年度調査の追加調査・補足調査と位置付けて、横田飛行場、横須賀海軍施設、キャンプ座間及び嘉手納飛行場を対象に、その近傍の物件調査を実施するなどして、保育施設設置の可否を具体的に検討するとともに、その他の保育施策についても調査を実施した。

また、平成 18 年度からの検討結果を踏まえ、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、改善案を取りまとめ、これを調査報告書として国に提示した。

イ 国と連携の下、必要となる課題についての調査、分析、改善案の作成等

第 2 期中期目標期間

【中期目標】

国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、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】

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

駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成

- ・ 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。

平成 18 年度における業務実績

米軍の再編に関する対応について、今後の雇用に及ぼす影響の可能性を探究するため、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」に基づき、米軍再編の対象となる米軍施設に在籍している駐留軍等労働者の基礎データの整理とともに、その他の情報収集を実施した。

このほか、

民間企業等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報告書

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 の改正案

等を作成し、それぞれ国に提示した。

平成19年度における業務実績

米軍再編に伴う駐留軍等労働者の雇用対策について（案）
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の改正案
等を作成し、それぞれ国に提示した。

平成20年度における業務実績

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改定が行われなかったこと及び必要となる課題がなかったこともあり、調査、分析等は行われなかった。

平成21年度における業務実績

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の改正案等を作成し、国に提示した。

平成22年度における業務実績

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の改正案等を作成し、国に提示した。

国の行政施策の企画立案に資するため、国との連携の下、駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る必要となる課題について、調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示した。

4 財務内容の改善に関する事項

(1) 予算、収支計画及び資金計画

第2期中期目標期間

【中期目標】

財務内容の改善に関する事項

- ・ 運営費交付金を充当して行う事業について「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項について配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算の範囲で業務運営を行うこと。

【中期計画】

予算（人件費の見積りを含む。） 収支計画及び資金計画

- ・ 中期計画予算（平成18年度～平成22年度）
- ・ 収支計画（平成18年度～平成22年度）
- ・ 資金計画（平成18年度～平成22年度）

機構の中期計画予算を作成し、当該予算の範囲内で計画的に執行した。

なお、中期計画予算及び決算、収支計画及び実績並びに資金計画及び実績は、次の表のとおりである。

中期計画予算及び決算（平成18事業年度～平成22事業年度）

（単位：百万円）

区 分	予 算 額	決 算 額
収 入		
運営費交付金	20,261	19,404
受託収入	1,678	-
その他収入	0	34
計	21,939	19,438
支 出		
基地従業員関係費	3,401	2,826
機構運営関係費	16,860	15,598
うち 人件費	12,482	11,901
物件費	4,378	3,698
受託経費	1,678	-
計	21,939	18,424

注：計数は、四捨五入によっているので符合しない場合がある。

収支計画及び実績（平成18事業年度～平成22事業年度）

（単位：百万円）

区 分	計 画 額	実 績 額
費用の部	22,443	18,520
經常費用	22,443	18,459
基地従業員関係費	3,401	2,815
受託業務費	1,678	0
物件費	4,378	3,035
人件費	12,482	11,967
減価償却費	504	625
財務費用	0	17
臨時損失	0	61
収益の部	22,443	19,536
運営費交付金収益	20,261	19,053
受託収入	1,678	0
寄付金収益	0	0
資産見返運営費交付金戻入	498	441
資産見返物品受贈額戻入	6	7
受取利息	0	19
雑益	0	14
臨時利益	0	2
純利益	0	1,016
目的積立金取崩額	-	-
総利益	0	1,016

注：計数は、四捨五入によっているので符合しない場合がある。

資金計画及び実績（平成18事業年度～平成22事業年度）

（単位：百万円）

区 分	計 画 額	実 績 額
資金支出	21,939	24,479
業務活動による支出	21,939	18,961
投資活動による支出	0	5,277
財務活動による支出	0	241
次期中期目標の期間への繰越金	0	0
資金収入	21,939	24,487
業務活動による収入	21,939	19,580
運営費交付金による収入	20,261	19,404
受託収入	1,678	0
その他の収入	0	176
投資活動による収入	0	4,907
財務活動による収入	0	0
前期中期目標の期間よりの繰越金	0	0

注：計数は、四捨五入によっているので符合しない場合がある。

(2) 短期借入金の限度額

第2期中期目標期間

【中期計画】

短期借入金の限度額

- ・短期借入金の限度額は、4億円とし、運営費交付金の受入れが遅延する場合や予想外の退職手当の支給等に用いるものとする。

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

(3) 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

第2期中期目標期間

【中期計画】

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

中期目標期間において、重要な財産の譲渡及び担保の供出はなかった。

(4) 剰余金の使途

第2期中期目標期間

【中期計画】

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

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

中期目標期間において、剰余金の使用の実績はなかった。

5 その他業務運営に関する重要事項

(1) 施設・整備に関する計画

第2期中期目標期間

【中期計画】

施設整備に関する計画

なし

中期目標期間において、施設・整備に関する計画は行わなかった。

(2) 人事に関する計画

ア 適切な人員配置

第2期中期目標期間

【中期目標】

その他業務運営に関する重要事項

人事に関する計画

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

【中期計画】

その他主務省令で定める業務運営に関する事項

人事に関する計画

- ・前期中期目標期間の期末（平成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。

平成18年度における業務実績

本部においては、渉外役と広報広聴役を統合し管理部門を集約化した。また、支部においては、総務係と経理係を統合したほか、専門職の課長代理への集約化及びライン制による円滑な業務執行を図るための人員の振替など、業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置を図った。

平成19年度における業務実績

本部においては、渉外業務の所掌について管理部から業務部への一元化を図った。また、支部においては、呉支部を岩国支部に統合することによって支部長ほかの人員を削減、さらに、業務負荷が大きくなった岩国支部の給与厚生課に呉支部からの振替により課長代理を新たに配置し、同支部のライン制による業務執行体制の強化を図るなど、業

務内容及び業務量に応じた適切な人員配置を図った。

平成20年度における業務実績

本部においては、計画業務及び審査業務の集約化により、課・系の統合を進め課長ほかの人員を削減した。また、支部においては、横須賀支部横浜分室を廃止し、分室長を削減したほか、各支部が管轄する米軍施設の特性、配置状況等に応じた適正な規模の職員配置を行うため、段階的な職員の削減を行い、横田支部から横須賀支部へ一般職員を振り替えるなど、業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置を図った。

平成21年度における業務実績

那覇支部及びコザ支部を統合し、新たに沖縄支部として再編成することにより、支部長ほかの人員を削減した。

このほか、各支部が管轄する米軍施設の特性、配置状況等に応じた適正な規模の職員配置を行うため、段階的な職員の削減を行い、更には円滑な業務処理ができるよう、業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置を図るべく、岩国支部から横須賀支部への一般職員の振替を行った。

平成22年度における業務実績

本部においては、労務管理業務と労務給与業務の集約化等により、課・系の統合を進めるなどして課長ほかの人員を削減した。また、支部においては、富士支部を座間支部に統合し、支部長ほかの人員を削減したほか、各支部が管轄する米軍施設の特性、配置状況等に応じた適正な規模の職員配置を行うため、段階的な職員の削減を行い、横田支部から1名、富士支部から1名、沖縄支部から4名の一般職員を横須賀支部へ振り替えるなど、業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置を図った。

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、今期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り、本部においては、業務の集約化による課・系の統合等を行った。また、支部においては、業務の集約化による課、系の統合及び支部の統廃合を行ったほか、支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置となるための人員の振替等を行い、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を図った。

イ 研修等の年間計画の作成

第2期中期目標期間

【中期目標】

その他業務運営に関する重要事項

人事に関する計画

- ・職員養成研修等の着実な実施を図ること。

【中期計画】

その他主務省令で定める業務運営に関する事項

人事に関する計画

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

平成18年度における業務実績

前期中期目標期間の研修実績を参考に、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件を実施し、外部機関で実施する研修については52件に参加させた。

機構で実施する研修のうち、労務管理等業務初級研修は、新たに労務管理、労務給与及び労務厚生それぞれの業務全般にわたる研修として実施し、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る職員の資質の向上が見られた。

このほか、衛生管理者講習会では、労務厚生業務等に必要な知識を習得させ、衛生管理者資格の取得を目指すものであり、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。

なお、研修参加者全員に対し、研修内容に関するアンケート調査を実施した結果、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。

平成19年度における業務実績

平成18年度の研修実績及び研修参加者に対して実施したアンケート結果等を参考に、より実践的な研修として新たに接遇研修や語学研修を取り入れたほか、労務管理等業務初級研修、衛生管理者講習会、政府関係法人会計事務職員研修等を計画し、機構で実施する研修については10件を実施し、外部機関で実施する研修については57件に参加させた。

このうち、衛生管理者講習会では、講習後に実施された第一種衛生管理者試験を受験した10名のうち9名が合格し（合格率90%。平成19年度当該試験の合格率54.7%）、研修による効果には大きなものがあった。

なお、研修参加者全員に対し、研修内容に関するアンケート調査を実施した結果、95.7%から業務遂行上「大変役立つ」又は「役立つ」という回答を得た。

平成20年度における業務実績

平成19年度の研修実績及び研修参加者に対して実施したアンケート結果等を参考に、養成研修、業務研修及び他省庁等の実務研修等を計画し、機構で実施する研修については8件を実施し、外部機関で実施する研修については53件に参加させた。

このうち、より実践的な研修として、平成19年度に引き続き労務管理等業務初級研修、接遇研修及び語学研修を実施した。

なお、研修参加者全員に対し、研修内容に関するアンケート調査を実施した結果、97.8%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。

平成21年度における業務実績

平成20年度の研修実績及び研修参加者に対して実施したアンケート結果等を参考に、養成研修、業務研修及び他省庁等の実務研修等を計画し、機構で実施する研修については10件を実施し、外部機関で実施する研修については55件に参加させた。

このうち、接遇研修は、的確なクレーム対応等の技術を身につけ、窓口業務の円滑な遂行に役立つことを目的として実施し、また、監督者研修（JST基本コース）は、係長（監督者）としての心構えや認識を深めさせ、基本的な管理能力を付与することにより、良き監督者としての養成を目的として実施した。

なお、研修参加者全員に対し、研修内容に関するアンケート調査を実施した結果、98.2%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。

平成22年度における業務実績

平成21年度の研修実績及び研修参加者に対して実施したアンケート結果等を参考に、養成研修、業務研修及び他省庁等の実務研修等として、機構で実施する研修については7件を実施し、外部機関で実施する研修については51件に参加させた。

このうち、語学研修において、新たに一般職員の語学力の向上を図るため、英語の基本的な表現を習得させることを目的に実施した。これは、現場ですぐに役立つ窓口対応や、電話での簡単な取り次ぎ方法など、実践的な内容としたことにより、支部での窓口業務等の円滑な遂行に資している。また、本研修参加者のアンケートでは、本研修の継続及び中級・上級クラスの実施要望など、英語に対する学習意欲の高揚が確認できた。

なお、全研修の研修参加者に対し、研修内容に関するアンケート調査を実施した結果、99.3%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。

第2期中期目標期間においては、労務管理等業務、接遇及び語学研修の新設など、労務管理等事務全般に幅広く活用できる、より実践的な研修の実施に注力し、職員の資質の向上に努めたところである。

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

ひ職員俸給表、俸給制度の見直し並びに地域手当の新設等を実施

え、地域手当の支給割合の改定、広域勤労手当の新設及び俸給の特別調整額の定額化等を実施

さらに、平成20年度に本部事務場所を移転するため、必要な準備を行う。

・経費抑制を図るため、本部事務所の移転先の検討、前手続の準備を行った上、平成20年2月に本部事務所を東京都大田区及び神奈川県横浜市に移転

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とともに、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る。

・それぞれの課で実施している庶務業務及び構造的業務計画・予算計画等の関連業務の集約化等に向けた検討を実施

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重等労働者数に応じて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。

・駐留重等労働者からの各種提出書類の受付業務等の集約化等に向けた検討を実施

ア 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る。中期目標期間の期末(平成17年度末)から、中期目標期間の初末(平成22年度末)までに構構全体の削減率を上回る人員削減を実施する。

イ 支部については、那覇支部及びコガ支部の統合、沖縄分室の廃止及びアウトソーシングの実施により、ポストの削減を行う。

・那覇支部及びコガ支部を統合するとともに、沖縄分室を廃止し、支部長、課長、分室長等9人を削減。また、三才支部、佐世世支部及び沖縄支部において、構造的・定型的業務についてアウトソーシングを実施し7人の一般職員を削減。

・富士支部及び鹿間支部統合について、平成22年度から実施すべく、また、富士管轄地区に勤務する駐留重等労働者の利便性の低下を招くことのないよう、鹿間支部職員による定期連絡便の運行及び富士防衛事務所における窓口業務の実施に係る頻度や方法などについて、関係機関と協議調整、調整を実施

イ 支部については、那覇支部及びコガ支部の統合、沖縄分室の廃止及びアウトソーシングの実施により、ポストの削減を行う。平成22年度に富士支部及び鹿間支部を統合するため、必要な準備を行う。

・那覇支部及びコガ支部を統合するとともに、沖縄分室を廃止し、支部長、課長、分室長等9人を削減。また、三才支部、佐世世支部及び沖縄支部において、構造的・定型的業務についてアウトソーシングを実施し7人の一般職員を削減。

地域手当の支給割合の改定、勤労手当の支給割合の変更を実施

地域手当の支給割合の改定、本部課長代理等に対する俸給の特別調整額の廃止等を実施するとともに、平成21年5月になされた人事院臨時勧告を踏まえ、6月期の役員支給を廃止、また、同年8月の人事院勧告及び国家公務員の給与制度の動向を踏まえ、俸給月額の見直し及び住居手当(自宅)の廃止を実施

ア 本部については、平成22年度における業務の集約化(業務の見直しを含む。)による組織のスリム化等について検討を行う。

・平成22年度における業務の集約化(業務の見直しを含む。)による組織のスリム化等について検討を行う。1.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資する業務管理課と労務給与課の統合、平成22年度当初からのスリム化が図られるよう内部調整を実施

イ 支部については、那覇支部及びコガ支部の統合、沖縄分室の廃止及びアウトソーシングの実施により、ポストの削減を行うとともに、平成22年度に富士支部及び鹿間支部を統合するため、必要な準備を行う。

・那覇支部及びコガ支部を統合するとともに、沖縄分室を廃止し、支部長、課長、分室長等9人を削減。また、三才支部、佐世世支部及び沖縄支部において、構造的・定型的業務についてアウトソーシングを実施し7人の一般職員を削減。

・富士支部及び鹿間支部統合について、平成22年度から実施すべく、また、富士管轄地区に勤務する駐留重等労働者の利便性の低下を招くことのないよう、鹿間支部職員による定期連絡便の運行及び富士防衛事務所における窓口業務の実施に係る頻度や方法などについて、関係機関と協議調整、調整を実施

イ 支部については、那覇支部及びコガ支部の統合、沖縄分室の廃止及びアウトソーシングの実施により、ポストの削減を行う。

・本年度当初において、富士支部の鹿間支部への統合及び横田支部、構須支支部、鹿間支部においてアウトソーシングによる一般職員を削減。

また、各支部の職員一人当たりが管理する駐留重等労働者数について、支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置とすため、横田支部から1人、富士支部から1人、沖縄支部から4人の一般職員の構須支支部への振替を実施

イ 支部については、那覇支部及びコガ支部の統合、沖縄分室の廃止及びアウトソーシングの実施により、ポストの削減を行う。

・那覇支部及びコガ支部を統合するとともに、沖縄分室を廃止し、支部長、課長、分室長等9人を削減。また、三才支部、佐世世支部及び沖縄支部において、構造的・定型的業務についてアウトソーシングを実施し7人の一般職員を削減。

・富士支部及び鹿間支部統合について、平成22年度から実施すべく、また、富士管轄地区に勤務する駐留重等労働者の利便性の低下を招くことのないよう、鹿間支部職員による定期連絡便の運行及び富士防衛事務所における窓口業務の実施に係る頻度や方法などについて、関係機関と協議調整、調整を実施

イ 支部については、那覇支部及びコガ支部の統合、沖縄分室の廃止及びアウトソーシングの実施により、ポストの削減を行う。

・本年度当初において、富士支部の鹿間支部への統合及び横田支部、構須支支部、鹿間支部においてアウトソーシングによる一般職員を削減。

また、各支部の職員一人当たりが管理する駐留重等労働者数について、支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置とすため、横田支部から1人、富士支部から1人、沖縄支部から4人の一般職員の構須支支部への振替を実施

地域手当の支給割合の改定、勤労手当の支給割合の変更を実施

地域手当の支給割合の改定、本部課長代理等に対する俸給の特別調整額の廃止等を実施するとともに、平成21年5月になされた人事院臨時勧告を踏まえ、6月期の役員支給を廃止、また、同年8月の人事院勧告及び国家公務員の給与制度の動向を踏まえ、俸給月額の見直し及び住居手当(自宅)の廃止を実施

ア 本部については、平成22年度における業務の集約化(業務の見直しを含む。)による組織のスリム化等について検討を行う。

・平成22年度における業務の集約化(業務の見直しを含む。)による組織のスリム化等について検討を行う。1.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資する業務管理課と労務給与課の統合、平成22年度当初からのスリム化が図られるよう内部調整を実施

イ 支部については、那覇支部及びコガ支部の統合、沖縄分室の廃止及びアウトソーシングの実施により、ポストの削減を行う。

・那覇支部及びコガ支部を統合するとともに、沖縄分室を廃止し、支部長、課長、分室長等9人を削減。また、三才支部、佐世世支部及び沖縄支部において、構造的・定型的業務についてアウトソーシングを実施し7人の一般職員を削減。

・富士支部及び鹿間支部統合について、平成22年度から実施すべく、また、富士管轄地区に勤務する駐留重等労働者の利便性の低下を招くことのないよう、鹿間支部職員による定期連絡便の運行及び富士防衛事務所における窓口業務の実施に係る頻度や方法などについて、関係機関と協議調整、調整を実施

イ 支部については、那覇支部及びコガ支部の統合、沖縄分室の廃止及びアウトソーシングの実施により、ポストの削減を行う。

・本年度当初において、富士支部の鹿間支部への統合及び横田支部、構須支支部、鹿間支部においてアウトソーシングによる一般職員を削減。

また、各支部の職員一人当たりが管理する駐留重等労働者数について、支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置とすため、横田支部から1人、富士支部から1人、沖縄支部から4人の一般職員の構須支支部への振替を実施

イ 支部については、那覇支部及びコガ支部の統合、沖縄分室の廃止及びアウトソーシングの実施により、ポストの削減を行う。

・那覇支部及びコガ支部を統合するとともに、沖縄分室を廃止し、支部長、課長、分室長等9人を削減。また、三才支部、佐世世支部及び沖縄支部において、構造的・定型的業務についてアウトソーシングを実施し7人の一般職員を削減。

・富士支部及び鹿間支部統合について、平成22年度から実施すべく、また、富士管轄地区に勤務する駐留重等労働者の利便性の低下を招くことのないよう、鹿間支部職員による定期連絡便の運行及び富士防衛事務所における窓口業務の実施に係る頻度や方法などについて、関係機関と協議調整、調整を実施

イ 支部については、那覇支部及びコガ支部の統合、沖縄分室の廃止及びアウトソーシングの実施により、ポストの削減を行う。

・本年度当初において、富士支部の鹿間支部への統合及び横田支部、構須支支部、鹿間支部においてアウトソーシングによる一般職員を削減。

また、各支部の職員一人当たりが管理する駐留重等労働者数について、支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置とすため、横田支部から1人、富士支部から1人、沖縄支部から4人の一般職員の構須支支部への振替を実施

<p>2 経費の抑制</p> <p>人件費（退職手当を除く。）を含む機構運営費について、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）を基準として、中期目標期間の経過年度を平均して人件費4.2%、物件費2%の経費削減を図る。ただし、新規に追加されるもの、拡充分は除く。</p> <p>業務運営体制の見直しにより、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）を基準として、中期目標期間の経過年度を平均して人件費4.4%、物件費2%の経費削減を図る。ただし、新規に追加されるもの、拡充分は除く。</p> <p>人件費については、常勤職員の削減率：7.4% ></p> <p>物件費については、一括購入及び割引制度の利用による経費の抑制を実施率：3.3% ></p>	<p>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の措置</p> <p>1 駐留軍等労働者の募集</p> <p>(1) 在日米軍からの労働要求に対し、労働要求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ことにより、中期目標期間において平均9.0%以上の維持に努める。</p> <p>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/周知徹底を図ることにより、募集の促進を図る。</p> <p>イ 携帯電話の利用による応募システムを構築する。</p>	<p>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の措置</p> <p>(1) 駐留軍等労働者の募集</p> <p>ア 中期計画に定める在日米軍に紹介する率9.0%以上を維持するため、次の施策を実施する。</p> <p>・在日米軍に対し1か月以内に紹介した割合<紹介率：9.0.3% ></p> <p>(7) 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。</p> <p>・各種メディアを活用し、インターネットを利用した募集及び沖縄の事前募集の周知を実施</p> <p>(4) 携帯電話の利用による応募システムを構築し、現行の応募システムの改修を行い、携帯電話</p>	<p>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の措置</p> <p>(1) 駐留軍等労働者の募集</p> <p>ア 中期計画に定める在日米軍に紹介する率9.0%以上を維持するため、次の施策を実施する。</p> <p>・在日米軍に対し1か月以内に紹介した割合<紹介率：9.0.9% ></p> <p>(7) 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。</p> <p>・各種メディアを活用し、インターネットを利用した募集及び沖縄の事前募集の周知を実施</p> <p>(4) 平成18年度に構築した携帯電話の利用による応募システムの運用を開始するとともに、</p>	<p>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の措置</p> <p>(1) 駐留軍等労働者の募集</p> <p>ア 中期計画に定める在日米軍に紹介する率9.0%以上を維持するため、次の施策を実施する。</p> <p>・在日米軍に対し1か月以内に紹介した割合<紹介率：8.7.7% ></p> <p>(7) 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。</p> <p>・各種メディアを活用し、インターネットを利用した募集及び沖縄の事前募集の周知を実施</p>	<p>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の措置</p> <p>(1) 駐留軍等労働者の募集</p> <p>ア 中期計画に定める在日米軍に紹介する率9.0%以上を維持するため、次の施策を実施する。</p> <p>・在日米軍に対し1か月以内に紹介した割合<紹介率：9.5.1% ></p> <p>・前年度の紹介率低下を招いた要因分析を実施。その分析結果を踏まえ、在日米軍と資格要件の緩和等について調査。応募者の増加を図るため周知活動に努力</p> <p>(7) 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。</p> <p>・各種メディアを活用し、インターネットを利用した募集及び沖縄の事前募集の周知を実施</p>
<p>2 経費の抑制</p> <p>業務運営体制の見直しにより、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）を基準として、中期目標期間の経過年度を平均して人件費4.2%、物件費2%の経費削減を図る。ただし、新規に追加されるもの、拡充分は除く。</p> <p>人件費については、常勤職員の削減率：1.6人、4年累計6.4人）を実施したことにより、平成17年度に対し2.0.0%の抑制、平成18年度～平成21年度までの経過年度の平均で5.0.0%の抑制を実施</p> <p>物件費については、本部業務所の移転及び構築費等支那費削減の廃止により、建物賃借料の削減によるほか、従来から行っていた用紙等の購入の際に実施していた一括購置を、さらに文房具類などの汎用品についても対象としたことから、平成17年度に対し6.4%の抑制、経過年度の平均で3.2%の抑制を実施</p>	<p>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の措置</p> <p>(1) 駐留軍等労働者の募集</p> <p>ア 中期計画に定める在日米軍に紹介する率9.0%以上を維持するため、次の施策を実施する。</p> <p>・在日米軍に対し1か月以内に紹介した割合<紹介率：8.7.7% ></p> <p>(7) 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。</p> <p>・各種メディアを活用し、インターネットを利用した募集及び沖縄の事前募集の周知を実施</p>	<p>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の措置</p> <p>(1) 駐留軍等労働者の募集</p> <p>ア 中期計画に定める在日米軍に紹介する率9.0%以上を維持するため、次の施策を実施する。</p> <p>・在日米軍に対し1か月以内に紹介した割合<紹介率：9.5.1% ></p> <p>・前年度の紹介率低下を招いた要因分析を実施。その分析結果を踏まえ、在日米軍と資格要件の緩和等について調査。応募者の増加を図るため周知活動に努力</p> <p>(7) 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。</p> <p>・各種メディアを活用し、インターネットを利用した募集及び沖縄の事前募集の周知を実施</p>	<p>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の措置</p> <p>(1) 駐留軍等労働者の募集</p> <p>ア 中期計画に定める在日米軍に紹介する率9.0%以上を維持するため、次の施策を実施する。</p> <p>・在日米軍に対し1か月以内に紹介した割合<紹介率：9.7.5% ></p> <p>・中期目標期間平均：9.2.5% ></p> <p>5か年平均9.0%以上を達成</p> <p>(7) 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。</p> <p>・各種メディアを活用し、インターネットを利用した募集及び沖縄の事前募集の周知を実施</p>	<p>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の措置</p> <p>(1) 駐留軍等労働者の募集</p> <p>ア 中期計画に定める在日米軍に紹介する率9.0%以上を維持するため、次の施策を実施する。</p> <p>・在日米軍に対し1か月以内に紹介した割合<紹介率：9.7.5% ></p> <p>・中期目標期間平均：9.2.5% ></p> <p>5か年平均9.0%以上を達成</p> <p>(7) 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。</p> <p>・各種メディアを活用し、インターネットを利用した募集及び沖縄の事前募集の周知を実施</p>	<p>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の措置</p> <p>(1) 駐留軍等労働者の募集</p> <p>ア 中期計画に定める在日米軍に紹介する率9.0%以上を維持するため、次の施策を実施する。</p> <p>・在日米軍に対し1か月以内に紹介した割合<紹介率：9.7.5% ></p> <p>・中期目標期間平均：9.2.5% ></p> <p>5か年平均9.0%以上を達成</p> <p>(7) 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。</p> <p>・各種メディアを活用し、インターネットを利用した募集及び沖縄の事前募集の周知を実施</p>
<p>2 経費の抑制</p> <p>業務運営体制の見直しにより、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）を基準として、中期目標期間の経過年度を平均して人件費4.2%、物件費2%の経費削減を図る。ただし、新規に追加されるもの、拡充分は除く。</p> <p>人件費については、常勤職員の削減率：1.6人、5年累計8.0人）を実施したことにより、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）に対し2.2.4.4%の抑制、平成18年度～平成22年度までの経過年度の平均で4.9%の抑制となり、4%以上の抑制率を達成</p> <p>物件費については、盛岡支部及び倉土支部の統合により、建物賃借料（土支部）や光熱水料などが削減されたほか、各種経費の計画的・効率的執行と地道な節約努力などにより、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）に対し、3.7.1%の抑制、平成18年度～平成22年度までの経過年度の平均で7.4%の抑制となり、平成22年度計画で達成されている抑制率（2.0.0%）を達成</p>	<p>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の措置</p> <p>(1) 駐留軍等労働者の募集</p> <p>ア 中期計画に定める在日米軍に紹介する率9.0%以上を維持するため、次の施策を実施する。</p> <p>・在日米軍に対し1か月以内に紹介した割合<紹介率：9.7.5% ></p> <p>・中期目標期間平均：9.2.5% ></p> <p>5か年平均9.0%以上を達成</p> <p>(7) 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。</p> <p>・各種メディアを活用し、インターネットを利用した募集及び沖縄の事前募集の周知を実施</p>	<p>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の措置</p> <p>(1) 駐留軍等労働者の募集</p> <p>ア 中期計画に定める在日米軍に紹介する率9.0%以上を維持するため、次の施策を実施する。</p> <p>・在日米軍に対し1か月以内に紹介した割合<紹介率：9.7.5% ></p> <p>・中期目標期間平均：9.2.5% ></p> <p>5か年平均9.0%以上を達成</p> <p>(7) 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。</p> <p>・各種メディアを活用し、インターネットを利用した募集及び沖縄の事前募集の周知を実施</p>	<p>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の措置</p> <p>(1) 駐留軍等労働者の募集</p> <p>ア 中期計画に定める在日米軍に紹介する率9.0%以上を維持するため、次の施策を実施する。</p> <p>・在日米軍に対し1か月以内に紹介した割合<紹介率：9.7.5% ></p> <p>・中期目標期間平均：9.2.5% ></p> <p>5か年平均9.0%以上を達成</p> <p>(7) 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。</p> <p>・各種メディアを活用し、インターネットを利用した募集及び沖縄の事前募集の周知を実施</p>	<p>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の措置</p> <p>(1) 駐留軍等労働者の募集</p> <p>ア 中期計画に定める在日米軍に紹介する率9.0%以上を維持するため、次の施策を実施する。</p> <p>・在日米軍に対し1か月以内に紹介した割合<紹介率：9.7.5% ></p> <p>・中期目標期間平均：9.2.5% ></p> <p>5か年平均9.0%以上を達成</p> <p>(7) 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。</p> <p>・各種メディアを活用し、インターネットを利用した募集及び沖縄の事前募集の周知を実施</p>	<p>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の措置</p> <p>(1) 駐留軍等労働者の募集</p> <p>ア 中期計画に定める在日米軍に紹介する率9.0%以上を維持するため、次の施策を実施する。</p> <p>・在日米軍に対し1か月以内に紹介した割合<紹介率：9.7.5% ></p> <p>・中期目標期間平均：9.2.5% ></p> <p>5か年平均9.0%以上を達成</p> <p>(7) 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。</p> <p>・各種メディアを活用し、インターネットを利用した募集及び沖縄の事前募集の周知を実施</p>

<p>の利用による応募システムを構築する。</p> <p>↓</p> <p>・携帯電話の利用による応募システムの検討及び構築を行い試行的に運用</p>	<p>(9) 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毎年実施するほか、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。</p> <p>↓</p> <p>・追加募集業務を見直し、平成18年10月から平成19年3月までの各月上旬5日間試行的に実施</p>	<p>(1) 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引き続き毎年実施するほか、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。</p> <p>↓</p> <p>・平成20年5月からインターネットを利用した事前募集を毎日24時間通年実施</p> <p>・定期募集業務を見直し、平成20年5月から9月までの各月上旬5日間試行的に実施</p> <p>・追加募集業務について、平成20年10月から平成21年3月までの各月上旬5日間実施。また、平成19年度及び平成20年度の見直し結果を受け、平成21年度に通年実施を試行することと決定</p>	<p>ポスター等を活用し、周知を図る。また、必要に応じて見直しを行う。</p> <p>↓</p> <p>・携帯電話の利用による応募システムの本格運用を開始。各種メディアを活用し周知を実施</p>	<p>(1) 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引き続き毎年実施するほか、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。</p> <p>↓</p> <p>・引き続きインターネットを利用した事前募集を毎年実施</p> <p>・支部窓口における応募受付業務を通年実施</p>	<p>(2) 駐留軍等労働者の福利厚生施策</p> <p>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的充実及び質の向上を図るため、プログラムの統一等内容的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、プログラムの見直しについて検討を行う。</p> <p>↓</p> <p>・在日米台軍との調整を図った結果、陸軍においては、横須賀地区について、機構を通じた募集方式に変更</p>
<p>の活用による応募システムを構築する。</p> <p>↓</p> <p>・携帯電話の利用による応募システムの構築及び構築を行い試行的に運用</p>	<p>(9) 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毎年実施するほか、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。</p> <p>↓</p> <p>・追加募集業務を見直し、平成18年10月から平成19年3月までの各月上旬5日間試行的に実施</p>	<p>(1) 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引き続き毎年実施するほか、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。</p> <p>↓</p> <p>・平成20年5月からインターネットを利用した事前募集を毎日24時間通年実施</p> <p>・定期募集業務を見直し、平成20年5月から9月までの各月上旬5日間試行的に実施</p> <p>・追加募集業務について、平成20年10月から平成21年3月までの各月上旬5日間実施。また、平成19年度及び平成20年度の見直し結果を受け、平成21年度に通年実施を試行することと決定</p>	<p>ポスター等を活用し、周知を図る。また、必要に応じて見直しを行う。</p> <p>↓</p> <p>・携帯電話の利用による応募システムの本格運用を開始。各種メディアを活用し周知を実施</p>	<p>(1) 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引き続き毎年実施するほか、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。</p> <p>↓</p> <p>・引き続きインターネットを利用した事前募集を毎年実施</p> <p>・支部窓口における応募受付業務を通年実施</p>	<p>(2) 駐留軍等労働者の福利厚生施策</p> <p>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的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、プログラムの見直しについて検討を行う。</p> <p>↓</p> <p>・在日米台軍との調整を図った結果、陸軍においては、横須賀地区について、機構を通じた募集方式に変更</p>
<p>の活用による応募システムを構築する。</p> <p>↓</p> <p>・携帯電話の利用による応募システムの構築及び構築を行い試行的に運用</p>	<p>(9) 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引き続き毎年実施するほか、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。</p> <p>↓</p> <p>・追加募集業務を見直し、平成18年10月から平成19年3月までの各月上旬5日間試行的に実施</p>	<p>(1) 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引き続き毎年実施するほか、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。</p> <p>↓</p> <p>・平成20年5月からインターネットを利用した事前募集を毎日24時間通年実施</p> <p>・定期募集業務を見直し、平成20年5月から9月までの各月上旬5日間試行的に実施</p> <p>・追加募集業務について、平成20年10月から平成21年3月までの各月上旬5日間実施。また、平成19年度及び平成20年度の見直し結果を受け、平成21年度に通年実施を試行することと決定</p>	<p>ポスター等を活用し、周知を図る。また、必要に応じて見直しを行う。</p> <p>↓</p> <p>・携帯電話の利用による応募システムの本格運用を開始。各種メディアを活用し周知を実施</p>	<p>(1) 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引き続き毎年実施するほか、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。</p> <p>↓</p> <p>・引き続きインターネットを利用した事前募集を毎年実施</p> <p>・支部窓口における応募受付業務を通年実施</p>	<p>(2) 駐留軍等労働者の福利厚生施策</p> <p>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的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、プログラムの見直しについて検討を行う。</p> <p>↓</p> <p>・在日米台軍との調整を図った結果、陸軍においては、横須賀地区について、機構を通じた募集方式に変更</p>

<p>(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、品質の向上を図る。</p>	<p>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仕様に向上を図るため、平成18年度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。</p> <p>↓</p> <p>・「制服等仕様書」について調査、分析を行い、その見直しの方向性を検討</p>	<p>・平成18年度の検討結果を踏まえ、国及び在日米軍との調整を行い、受講対象年齢を段階的に50歳まで引き下げることや講師料の統一基準を設定すること等を内容とする見直し案を作成</p> <p>・見直し案により平成20年度に円滑に実施できるように駐留軍等労働者への周知、受講希望者数の把握等を実施</p> <p>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、平成18年度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。</p> <p>↓</p> <p>・「制服等仕様書」及び「制服等基準表」について、貸与品目を99品目から73品目に、貸与対象職種を699職種から614職種に削減すること等を内容とする見直し案を作成</p>	<p>ウ 上記ア及びイのほか、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救済措置として新たな法定外休業給付制度について、民間企業等の実態調査を実施し、導入の可否を検討する。</p> <p>↓</p> <p>・新たな法定外休業給付制度について、各種文書及び資料の収集、民間企業及び地方自治体の実態調査を実施し、調査結果報告書を国に提示</p> <p>(業務災害及び通勤災害を被った場合の法定外休業給付制度については、その後も検討を行い、平成21年3月14日から駐留軍等労働者に対する「休業特別環境給付金制度」を導入)</p>	<p>を基に検証を行い、平成21年度計画を作成</p> <p>↓</p> <p>・見直し案及び平成20年度の検証結果を踏まえ研修を実施し、検証を重ねた後、平成22年度年度計画を作成</p> <p>・退職準備研修の実施に関する関係規定の改正案を作成</p>	<p>イ 駐留軍等労働者の給与とその他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成</p> <p>ウ 上記ア及びイのほか、整備課及び消防隊に従事する駐留軍等労働者が職務遂行中に死亡した場合には新たな補償制度として、連族に支給する「殉職者遺児奨励金」について、地方公共団体及び民間企業等の実施状況を調査し、導入の可否を検討する。</p> <p>↓</p> <p>・地方自治体については、資料を分析した結果、既に制度が確立されていることが判明。これらの資料を更に分析し、制度導入を検討</p> <p>・民間企業の書籍・消防業務に従事する社員については、主として関係企業へのインタビュー調査によって分析</p> <p>・これらの調査、分析を基に調査報告書を作成して国に提示</p>	<p>(3) 駐留軍等労働者の給与とその他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成</p> <p>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、平成20年度検討結果を踏まえ、改善案の作成を行い、国に提示する。</p> <p>↓</p> <p>・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、平成20年度検討結果を踏まえ、改善案の作成を行い、国に提示する。</p> <p>↓</p> <p>・保育所設置に関するアンケート調査で多くの駐留軍等労働者がその設置を望んでいることが明らかになったことから、平成21年度の追加調査・補足</p>
<p>(3) 駐留軍等労働者の給与とその他の勤務条件等に係る取組を推進する。</p>	<p>イ 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。</p>	<p>ウ 上記ア及びイのほか、整備課及び消防隊に従事する駐留軍等労働者が職務遂行中に死亡した場合には新たな補償制度として、連族に支給する「殉職者遺児奨励金」について、地方公共団体及び民間企業等の実施状況を調査し、導入の可否を検討する。</p> <p>↓</p> <p>・地方自治体については、資料を分析した結果、既に制度が確立されていることが判明。これらの資料を更に分析し、制度導入を検討</p> <p>・民間企業の書籍・消防業務に従事する社員については、主として関係企業へのインタビュー調査によって分析</p> <p>・これらの調査、分析を基に調査報告書を作成して国に提示</p>	<p>を基に検証を行い、平成21年度計画を作成</p> <p>↓</p> <p>・見直し案及び平成20年度の検証結果を踏まえ研修を実施し、検証を重ねた後、平成22年度年度計画を作成</p> <p>・退職準備研修の実施に関する関係規定の改正案を作成</p>	<p>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仕様に向上を図るため、平成18年度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。</p> <p>↓</p> <p>・「制服等仕様書」及び「制服等基準表」について、貸与品目を99品目から73品目に、貸与対象職種を699職種から614職種に削減すること等を内容とする見直し案を作成</p>	<p>(3) 駐留軍等労働者の給与とその他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成</p> <p>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、平成20年度検討結果を踏まえ、改善案の作成を行い、国に提示する。</p> <p>↓</p> <p>・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、平成20年度検討結果を踏まえ、改善案の作成を行い、国に提示する。</p> <p>↓</p> <p>・保育所設置に関するアンケート調査で多くの駐留軍等労働者がその設置を望んでいることが明らかになったことから、平成21年度の追加調査・補足</p>	<p>(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。</p>
<p>(3) 駐留軍等労働者の給与とその他の勤務条件等に係る取組を推進する。</p>	<p>イ 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。</p>	<p>ウ 上記ア及びイのほか、整備課及び消防隊に従事する駐留軍等労働者が職務遂行中に死亡した場合には新たな補償制度として、連族に支給する「殉職者遺児奨励金」について、地方公共団体及び民間企業等の実施状況を調査し、導入の可否を検討する。</p> <p>↓</p> <p>・地方自治体については、資料を分析した結果、既に制度が確立されていることが判明。これらの資料を更に分析し、制度導入を検討</p> <p>・民間企業の書籍・消防業務に従事する社員については、主として関係企業へのインタビュー調査によって分析</p> <p>・これらの調査、分析を基に調査報告書を作成して国に提示</p>	<p>を基に検証を行い、平成21年度計画を作成</p> <p>↓</p> <p>・見直し案及び平成20年度の検証結果を踏まえ研修を実施し、検証を重ねた後、平成22年度年度計画を作成</p> <p>・退職準備研修の実施に関する関係規定の改正案を作成</p>	<p>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仕様に向上を図るため、平成18年度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。</p> <p>↓</p> <p>・「制服等仕様書」及び「制服等基準表」について、貸与品目を99品目から73品目に、貸与対象職種を699職種から614職種に削減すること等を内容とする見直し案を作成</p>	<p>(3) 駐留軍等労働者の給与とその他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成</p> <p>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、平成20年度検討結果を踏まえ、改善案の作成を行い、国に提示する。</p> <p>↓</p> <p>・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、平成20年度検討結果を踏まえ、改善案の作成を行い、国に提示する。</p> <p>↓</p> <p>・保育所設置に関するアンケート調査で多くの駐留軍等労働者がその設置を望んでいることが明らかになったことから、平成21年度の追加調査・補足</p>	<p>(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。</p>

<p>までの国民総人口の推移、「総労働力人口の将来推計」等についての調査及び分析を実施</p>	<p>今後の見通し」について調査・分析を実施</p>	<p>二一ズを把握するため、対象となる駐留軍等労働者にアンケート調査を実施</p>	<p>重と位置付けて、横田飛行場、横須賀海軍施設、キャンプ田原及び兼手跡飛行場を対象に、その近隣の物件調査を実施するなどして、保育施設設置の可否を検討するとともに、その他の保育施設についても調査を実施</p> <p>・平成18年度からの検討結果を踏まえ、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改善案を取りまとめ、国に提示</p>
<p>(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。</p> <p>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。</p> <p>↓</p> <p>・米軍再編の対象となる米軍施設に在籍している駐留軍等労働者の基礎データの整理と情報収集を実施</p> <p>・民間企業等における高齢化に対する健康保持増進対策に関する調査報告書、「駐留軍等労働者の給与に関するMLC等の改正案」等を作成し、国に提示</p>	<p>イ 上記アのほか、国と連携の下、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。</p> <p>↓</p> <p>・米軍再編に伴う駐留軍等労働者の雇用対策について(案)、「駐留軍等労働者の給与に関する改正案」等を作成し、国に提示</p>	<p>イ 上記アのほか、国と連携の下、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。</p> <p>↓</p> <p>・人事院勧告に伴う駐留軍等労働者の給与と改定が行われなかったこと及び必要となる課題がなかったこともあり、調査・分析等は未実施</p>	<p>イ 上記アのほか、国と連携の下、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。</p> <p>↓</p> <p>・「駐留軍等労働者の給与に関するMLC等の改正案」等を作成し国へ提示</p>
<p>第3 予算(人件費の見積りを含む。)収支計画及び資金計画 別紙1～別紙3のとおり</p> <p>第4 短期借入金の限度額 短期借入金金の限度額は、4億円とし、運営費交付金の受け入れが遅延する場合や予想外の退職手当の支給等に用いるものとする。</p> <p>第5 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しよつとすときは、その計画 重要な財産等の処分等に関する計画は見込まれない。</p> <p>第6 剰余金の使途 ・ 駐留軍等労働者の福利厚生施策の充実に係る経費 ・ 広報関係施策の充実に係る経費 ・ 職員の職場環境改善等に係る経費</p> <p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項 1 施設・設備に関する計画 2 人事に関する計画</p> <p>(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に配慮し、業務内容及び業務量となるよう努める。</p>	<p>3 予算(人件費の見積りを含む。)収支計画及び資金計画 別紙1～別紙3のとおり</p> <p>↓</p> <p>・財務諸表のとおり執行</p>	<p>3 予算(人件費の見積りを含む。)収支計画及び資金計画 別紙1～別紙3のとおり</p> <p>↓</p> <p>・財務諸表のとおり執行</p>	<p>3 予算(人件費の見積りを含む。)収支計画及び資金計画 別紙1～別紙3のとおり</p> <p>↓</p> <p>・財務諸表のとおり執行</p>
<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項 1 施設・設備に関する計画 2 人事に関する計画</p> <p>(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に配慮し、業務内容及び業務量となるよう努める。</p>	<p>4 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>人事に関する計画</p> <p>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。</p> <p>↓</p> <p>・業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置を実施</p>	<p>4 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>人事に関する計画</p> <p>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。</p> <p>↓</p> <p>・人員削減を実施するに当たっては、本部に</p>	<p>4 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>人事に関する計画</p> <p>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。</p> <p>↓</p> <p>・人員削減の実施に当たっては、本部において、「人員削減の実施に当たっては、本部に部及びコザ支部を統合し、新たに沖縄</p>

<p>約化により課・係の統合を進め、人員を削減するとともに、支部においては、各支部が管轄する米置施設の状態に応じた適正な規模の職員配置を行ったため、段階的な削減を行いつつ、更に、円滑な業務の処理ができるよう、業務内容及び業務量に適切な人員配置を図るべく、岩国支部から横須賀支部への一般職員の振替を実施</p>	<p>支所として再編成することにより、支所長ほかの人員を削減。このほか、各支部が管轄する米置施設の状態に応じた適正な規模の職員配置を行ったため、段階的な削減を行いつつ、更に、円滑な業務の処理ができるよう、業務内容及び業務量に適切な人員配置を図るべく、岩国支部から横須賀支部への一般職員の振替を実施</p>	<p>約化により課・係の統合を進め、人員を削減するとともに、支部においては、各支部が管轄する米置施設の状態に応じた適正な規模の職員配置を行ったため、段階的な削減を行いつつ、更に、円滑な業務の処理ができるよう、業務内容及び業務量に適切な人員配置を図るべく、岩国支部から横須賀支部への一般職員の振替を実施</p>	<p>こととし、管理部から業務部に移行し、支部においては、異支部との統合により業務負担が大きくなつた岩国支部の給与厚生課に課長代理を振り替えによる配置直し、ライン制による業務執行体制を強化するなど円滑な業務処理に配慮し、業務内容及び業務量に適切な人員配置となるよう努力</p>	<p>イ 職員養成研修、実務研修等を着実に進めることの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。</p>	<p>(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。</p> <p>(参考1) 前期 中期目標期間の期末(平成17年度末)の人員数 3,960人 中期目標期間の期末(平成22年度末)の人員数の見込み 3,160人</p> <p>(参考2) 中期目標期間中の人員費総額 11,074百万円 ただし、上記の額は、役員報酬並びに職員基本給、職員給与当、超過勤務手当、休職者給与及び国際機関派遣職員給与に相当する範囲の費用である。</p>
<p>イ 職員養成研修、実務研修等を着実に進めることの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。</p>	<p>イ 職員養成研修、実務研修等を着実に進めることの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。</p>	<p>イ 職員養成研修、実務研修等を着実に進めることの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。</p>	<p>イ 職員養成研修、実務研修等を着実に進めることの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。</p>	<p>イ 職員養成研修、実務研修等を着実に進めることの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。</p>	<p>イ 職員養成研修、実務研修等を着実に進めることの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。</p>
<p>イ 職員養成研修、実務研修等を着実に進めることの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。</p>	<p>イ 職員養成研修、実務研修等を着実に進めることの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。</p>	<p>イ 職員養成研修、実務研修等を着実に進めることの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。</p>	<p>イ 職員養成研修、実務研修等を着実に進めることの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。</p>	<p>イ 職員養成研修、実務研修等を着実に進めることの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。</p>	<p>イ 職員養成研修、実務研修等を着実に進めることの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。</p>
<p>イ 職員養成研修、実務研修等を着実に進めることの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。</p>	<p>イ 職員養成研修、実務研修等を着実に進めることの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。</p>	<p>イ 職員養成研修、実務研修等を着実に進めることの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。</p>	<p>イ 職員養成研修、実務研修等を着実に進めることの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。</p>	<p>イ 職員養成研修、実務研修等を着実に進めることの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。</p>	<p>イ 職員養成研修、実務研修等を着実に進めることの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。</p>

<p>・ 契約に係る情報の公表状況 ↓</p> <p>・ 平成20年1月から、競争入札及び随 意契約に関する情報等は月ごとに機構 ホームページで公表することとした。</p>	<p>い随意契約及び一般競争入札等につい て点検・見直しを行い、新たに「随意 契約等見直し計画」を策定</p> <p>・ 契約に係る規程類の整備の状況及び 整備内容の適切性（総合評価方式や複 数年契約に関する規定の整備状況、総 合評価方式、企画競争及び公募を実施 する場合は、競争要領・マニュアルの整備状 況。） ↓</p> <p>・ 契約に係る規程類の整備状況について は、「独立行政法人駐留置等労働者労 務管理機構における契約に関する規 則」を一部改正し、総合評価方式及び 複数年契約の要件等について規則で明 確に定義</p> <p>・ 総合評価方式等を実施する場合の要領 等の整備状況については、「総合評価 落札方式に関する実施要領」、「企画競 争に関する実施要領」及び「公募に関 する実施要領」を定め、具体的な契約 手続等について整備</p> <p>・ 「複数年契約に関する実施要領」を定 めて複数年契約を締結する場合の手続 等についての整備</p> <p>・ 再委託の把握及び一括再委託の禁止に 係る措置の実施状況 ↓</p> <p>・ 「独立行政法人駐留置等労働者労務管 理機構における契約に関する規則」を 一部改正し、一括再委託の禁止及び再 委託の把握に係る措置について定め た。また、「会計業務マニュアル」を 一部改正し、一括再委託の禁止及び再 委託の把握について、契約書のひな型 において措置事項を定めた。</p>	<p>を明確し、競争性のない随意契約及び 一般競争入札等について点検・見直し を行った。</p>
<p>・ 主要な固定資産についての固定示唆日 間表等に基づく固定資産の減損の兆候 判定等を活用した適切な保有資産の見 直しの取組状況 ↓</p> <p>・ 主要な固定資産については、機構職員 の執務室等として有効かつ効率的に使 用されており、また、年度末において、 一定の評価額や適切に市場価値を反映 していると考えられる可能性の有無を 確認したが、減損の兆候はなかった。</p>	<p>・ 主要な固定資産についての減損の兆候 判定等を活用した適切な保有資産の見 直しの取組状況 ↓</p> <p>・ 主要な固定資産は固定資産は機構職員の執 務室等として、有効かつ効率的に使用 されており、一定の評価額や適切に市 場価値を反映していると考えられる指 標を基に減損が生じている可能性の有 無を確認したが、それらを示す事象は なかった。</p> <p>・ これにより、固定資産の減損の兆候が ないことから、保有資産の見直しは行 わなかった。</p> <p>・ 保有資産を保有する必要性及び現在地 に立地する必要性等の検証を踏まえた 保有資産の見直しの取組状況 ↓</p> <p>・ 機構の主要な固定資産は三沢、座間、 岩国及び佐世保支部の事務所敷地及 び事務所等であるが、いずれの支部も 所管する米軍施設の近傍に所在してお り、米軍や防衛事務所等との連絡・調 整の拠点として、また駐留置等労働者 へのサービスを提供する窓口として、距</p>	<p>・ 主要な固定資産についての減損の兆候 判定等を活用した適切な保有資産の見 直しの取組状況 ↓</p> <p>・ 主要な固定資産は固定資産は機構職員の執 務室等として、有効かつ効率的に使用 されており、一定の評価額や適切に市 場価値を反映していると考えられる指 標を基に減損が生じている可能性の有 無を確認したが、それらを示す事象は なかった。</p> <p>・ これにより、固定資産の減損の兆候が ないことから、保有資産の見直しは行 わなかった。</p> <p>・ 保有資産を保有する必要性及び現在地 に立地する必要性等の検証を踏まえた 保有資産の見直しの取組状況 ↓</p> <p>・ 機構の主要な固定資産は三沢、座間、 岩国及び佐世保支部の事務所敷地及 び事務所等であるが、いずれの支部も 所管する米軍施設の近傍に所在してお り、米軍や防衛事務所等との連絡・調 整の拠点として、また駐留置等労働者 へのサービスを提供する窓口として、距</p>
<p>・ 主要な固定資産についての固定示唆日 間表等に基づく固定資産の減損の兆候 判定等を活用した適切な保有資産の見 直しの取組状況 ↓</p> <p>・ 主要な固定資産については、機構職員 の執務室等として有効かつ効率的に使 用されており、また、年度末において、 一定の評価額や適切に市場価値を反映 していると考えられる可能性の有無を 確認したが、減損の兆候はなかった。</p>	<p>・ 主要な固定資産についての減損の兆候 判定等を活用した適切な保有資産の見 直しの取組状況 ↓</p> <p>・ 主要な固定資産は固定資産は機構職員の執 務室等として、有効かつ効率的に使用 されており、一定の評価額や適切に市 場価値を反映していると考えられる指 標を基に減損が生じている可能性の有 無を確認したが、それらを示す事象は なかった。</p> <p>・ これにより、固定資産の減損の兆候が ないことから、保有資産の見直しは行 わなかった。</p> <p>・ 保有資産を保有する必要性及び現在地 に立地する必要性等の検証を踏まえた 保有資産の見直しの取組状況 ↓</p> <p>・ 機構の主要な固定資産は三沢、座間、 岩国及び佐世保支部の事務所敷地及 び事務所等であるが、いずれの支部も 所管する米軍施設の近傍に所在してお り、米軍や防衛事務所等との連絡・調 整の拠点として、また駐留置等労働者 へのサービスを提供する窓口として、距</p>	<p>・ 主要な固定資産についての減損の兆候 判定等を活用した適切な保有資産の見 直しの取組状況 ↓</p> <p>・ 主要な固定資産は固定資産は機構職員の執 務室等として、有効かつ効率的に使用 されており、一定の評価額や適切に市 場価値を反映していると考えられる指 標を基に減損が生じている可能性の有 無を確認したが、それらを示す事象は なかった。</p> <p>・ これにより、固定資産の減損の兆候が ないことから、保有資産の見直しは行 わなかった。</p> <p>・ 保有資産を保有する必要性及び現在地 に立地する必要性等の検証を踏まえた 保有資産の見直しの取組状況 ↓</p> <p>・ 機構の主要な固定資産は三沢、座間、 岩国及び佐世保支部の事務所敷地及 び事務所等であるが、いずれの支部も 所管する米軍施設の近傍に所在してお り、米軍や防衛事務所等との連絡・調 整の拠点として、また駐留置等労働者 へのサービスを提供する窓口として、距</p>

3 官民競争入札等

- ・官民競争入札の活用状況の検討状況
- ↓
- ・平成22年度に実施予定

- ・官民競争入札等の活用の準備状況
- ↓
- ・平成21年度当初から内閣府官民競争入札等監理委員会事務局と調整を始め、官民競争入札実施委員会入札監理小委員会において審議及びパブリックコメントを行った後、官民競争入札等監理委員会の審議を経て、「独立行政法人駐留型労働者労務管理機構の情報システム運用管理業務における民間競争入札実施要項」を定め、民間競争入札を行うための入札公告を行い、落札者を決定し契約を締結

- ・官民競争入札等の導入の推進状況
- ↓
- ・平成22年度開始事業については、実施要項等に基づき適切に運営され、その実施状況は公共サービス改革委員会に則り官民競争入札等監理委員会にも報告され、その内容が公表された。
- ・平成23年度開始事業についても、平成22年度開始事業と同様、官民競争入札等監理委員会の審議を経て、「独立行政法人駐留型労働者労務管理機構の情報システム運用管理業務における民間競争入札実施要項」を定め、民間競争入札のための入札公告を行い、落札者を決定し、契約を締結

4 内部統制（コンプライアンス体制の整備）

- ・倫理行動規定の策定状況（コンプライアンス・マニュアル等）
- ↓
- ・当機構は、特定独立行政法人であり、役職員の身分については、独立行政法人運則法第51条により国家公務員となっていることから、一般職に属する国家公務員と同様に、国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程を遵守し対応
- ・第三者を入れた倫理委員会等の設置状況
- ・体制・仕組みの運用状況（コンプライアンス・マニュアル等の活用状況、職員研修の実施状況、内部監査結果等のマネジメントレビューへの反映状況等）

- ・コンプライアンス委員会の運用状況
- ↓
- ・過去に都県の渉外労務管理事務所で作成したと思われる業務マニュアル等の有無の確認作業を行うとともに、既存業務マニュアルの見直し・時点修正作業を実施し、これらのマニュアル等に則って業務が遂行されているかの検証作業を実施
- ・この検証結果については、内部統制（コンプライアンス）委員会を組織し、各支部から報告を受けるところ、一部の支部において業務マニュアル等に則って手続が行われていないなどの事例が数例あったことから、委員会として業務マニュアル等に則り適切に実施するよう指導

- ・コンプライアンス委員会の運用状況
- ↓
- ・業務マニュアル等の整備状況等を把握し、業務遂行上における問題点等を洗い出し及び業務マニュアルの整備促進を図るため、点検作業の実施の上、内部統制（コンプライアンス）委員会を組織し、点検結果を報告した。その結果、未整備の業務マニュアル等で現在修正作業中のものがあったことから、今後本部及び支部において十分な調整を行いながら、早期に修正作業を進めていくこととした。
- ・さらに、総務省「独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会」の報告等を踏まえ、コンプライアンスの確保に特化していた今までの内部統制の取組について、より充実・強化していく必要があることから、同委員会において、次期中期目標期間のできる限り早期に、体制及び取組内容を検討し、充実・強化を図る。
- ・充実・強化に当たっては、統制環境の整備やリスクの評価・対応など研究会報告書等に則ったものとする。

- ・コンプライアンス体制の整備・強化（法令遵守の強化及び適正化・効率化）を図るため、本部管理部長を委員長として、本部・各支部の指定された職員及び第三者として外部から招聘する顧問弁護士を委員とする「内部統制（コンプライアンス）委員会」を平成21年3月31日に設置。同委員会において、既に実施されている監事監査及び内部監査の状況も踏まえつつ、定期的に業務マニュアルに則って業務遂行がなされているか検証し、適正な業務遂行のチェック体制の強化を図るとともに、その検証結果を踏まえ、コンプライアンスを考慮した業務マニュアルの改善などを図ることとした。
- ・なお、職員に対しては、研修等を通じて要なるコンプライアンスの周知徹底を図っていくこととした。

- ・法人の長がリーダーシップを発揮できる環境整備について、定期的に開催する各種会議を設け、理事長は各部各課等から業務案件の現状及び今後の対応について説明、報告を受け、当該案件に係る処理方針を個別具体的に指示している。
- ・機構のミッションの役員への周知にについて、各種会議の指示、決定事項は、各部長、課長等が部署に持ち帰り、各

- ・法人の長がリーダーシップを発揮できる環境整備について、定期的に開催する各種会議を設け、理事長は各部各課等から業務案件の現状及び今後の対応について説明、報告を受け、当該案件に係る処理方針を個別具体的に指示している。
- ・機構のミッションの役員への周知にについて、各種会議の指示、決定事項は、各部長、課長等が部署に持ち帰り、各

<p>担当者に具体的な処理を指示している。また、各支部長には会議資料をその都度送付し、情報の共有と周知を図っている。毎年1回以上支部長会議を開催し、機構全体の業務の把握、情報の連携の緊密化を図っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員交換等を行い、本部と各支部との連携の緊密化を図っている。 ・ 組織全体で取り組むべき重要な課題（リスク）の把握・対応等について、機構にとつてリスクとは、業務効率性の低下によつて労務提供に係る事務処理の遅滞により労務提供自体に影響が生じることであり、これらのリスクの発生を防ぐため、機構職員の業務遂行が確実になされるよう、業務マニュアル等を作成し、マニュアル等に則つて業務処理を行うよう徹底させることにより、適正かつ円滑な業務遂行を担保している。 ・ 内部統制の現状把握とその課題への対応について、内部統制（コンプライアンス）委員会において課題となつた案件は理事長に報告され、必要に応じ理事の判断を仰いでいる。また本部及び支部で実施される内部監査は内部統制のモニタリングとしての役割も担つており、監査結果については監査報告書を作成し、理事長等に報告している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 内部統制の整備及び運用状況並びに法人の長のマネジメントに留意した監査の実施状況 ・ 機構の内部統制への取組状況については、監査監査においても重要事項として取り上げて監査を実施し、本年度の内部統制（コンプライアンス）委員会の運営実績と同委員会のコンプライアンスに対する取組状況を確認 ・ 法人の長のマネジメント状況については、リーダーシップを發揮できる環境整備 ・ 法人のミッションの役員への周知徹底 ・ 組織全体で取り組むべき重要な課題（リスク）の把握・対応等 ・ 内部統制の現状把握・課題対応計画の作成 ・ 本部事務所の新内儀約化 ・ 視点から、理事長の指示事項等の適正性、役員との意思疎通の有無を把握したところ、いずれもマネジメントが有効に機能していることを確認 ・ 常勤役員報酬及び職員給与等の支給状況（給与水準の適切性） ・ 当機構の給与等の支給基準の制定・改定に当たっては、民間企業における給与水準を調査・分析して作成された人事院勧告及び国家公務員の給与制度を十分考慮し実施している。 ・ 理事長については、行政改革推進本部 ・ 総務省行政管理局が提示する各府省
<ul style="list-style-type: none"> ・ 監事による内部統制の取組状況の監査 ・ 内部統制の取組状況については、積極的に把握に努め、監事監査においても「内部統制の状況」を重要事項に掲げた上で監査を実施し、監査監査報告書を作成の上、理事長に提出 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 内部統制の取組状況に係る監事監査の実施状況 ・ 内部統制の取組状況については、積極的に把握に努め、監事監査においても「内部統制の状況」を重要事項に掲げた上で監査を実施し、内部統制（コンプライアンス）委員会の運営実績の確認、同委員会のコンプライアンスに対する取組方法及びその効果を検証し、監事監査報告書を作成の上、理事長に提出 ・ 常勤役員報酬及び職員給与等の支給状況（給与水準の適切性） ・ 当機構の給与等の支給基準の制定・改定に当たっては、民間企業における給与水準を調査・分析して作成された人事院勧告及び国家公務員の給与制度を十分考慮し実施している。 ・ 理事長については、行政改革推進本部 ・ 総務省行政管理局が提示する各府省
<ul style="list-style-type: none"> ・ 監事による内部統制の取組状況の監査 ・ 内部統制の取組状況については、積極的に把握に努め、監事監査においても「内部統制の状況」を重要事項に掲げた上で監査を実施し、監査監査報告書を作成の上、理事長に提出 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 常勤役員報酬及び職員給与等の支給状況（給与水準の適切性） ・ 理事長については、行政改革推進本部 ・ 総務省行政管理局が提示する各府省 ・ 事務次官の給与に基づく額と比較すると83%となっている。 ・ また、常任の理事・監事は、総務省が公表している独立行政法人の給与水準の平均支給額と比較すると76%～9

2%、職員は、同じく独立行政法人の平均支給額と比較すると79%となっており、それぞれ下回っている状況

事務次官の給与に基づくと比較すると81%となっている。
また、常任の理事・監事並びに職員については、総務省が公表している独立行政法人の給与水準の平均支給額と比較すると、理事・監事が82～92%、職員が75%であった。
人件費の削減についても、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）に對し20.0%の抑制、平成18年度～平成21年度の経過年度平均で5.0%の抑制となり、大幅な削減が図られた。

・法人の福利厚生費

・機構における法定福利費は、主に共済組合関係の事業主負担金等があり、法定外福利費は、労働安全衛生法第66条に基づく職員の健康診断に係る費用及び同法第13条に基づく産業医の管理料のみである。
レクリエーション経費については、国における同経費の取り扱いに準じ、予算の計上、執行は行っており、また、レクリエーション活動も実施している。

事務次官の給与に基づくと比較すると74%となっている。
また、常任の理事・監事及び職員については、総務省が公表している独立行政法人の平均支給額と比較すると、理事・監事が84～95%、職員が78%であった。
人件費の削減についても、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）に對し24.4%の抑制、平成18年度～平成22年度の経過年度平均で4.9%の抑制となり、大幅な削減が図られた。

6 目的積立金

・目的積立金の仕組みの活用状況（利益発生要因の分析）

↓
・目的積立金として計上するためには、特に法人の経営努力とみなされる事例がその申請要件とみなされなければならない。しかしながら、当機構は、業務運営の財源を運営費交付金にのみ依存する法人であり、法人の経営努力による利益が発生し難い事業構造となっている。平成20年度においては、外部要因によらない法人の自主的な活動による利益は発生しなかったため、目的積立金の申請は行わず、運営費交付金の執行残は剰余金として処理

・目的積立金の仕組みの活用状況（利益発生要因の分析）

↓
・目的積立金として計上するためには、特に法人の経営努力とみなされる事例がその申請要件とみなされなければならない。しかしながら、当機構は、業務運営の財源を運営費交付金にのみ依存する法人であり、法人の経営努力による利益が発生し難い事業構造となっている。平成22年度においては、外部要因によらない法人の自主的な活動による利益は発生しなかったため、目的積立金の申請は行わず、運営費交付金の執行残は剰余金として処理

7 本部事務所の移転
本部事務所の実態適正化への対応状況

・機構法第5条との関係における実態性の観点での改善状況

↓
・蒲田事務所には、理事及び監事並びに副理・監事役を常駐させ、更に、防衛大臣からの是正措置の求めの趣旨を踏まえ、平成20年10月からは理事職も蒲田事務所へ常駐し本部機能を強化。
他方、経費をかけずに蒲田事務所を横田支内部内に移転し、企画調整及び監査部門を配置することについても、配置人員やスペース確保等の観点から引き続き検討

・機構法第5条との関係における実態性の観点での改善状況

↓
・防衛省からの指摘を踏まえ、蒲田事務所に理事職が常駐するとともに、電子メール等を活用するほか、さらにOASシステムを整備し、精査事務所との間における電子決裁の導入や文書情報の共有化を図るなど、本部機能を更に強化。
なお、本部機能の強化等の観点から、蒲田事務所を横田支内部内に移転し、企画調整及び監査部門を配置することについて検討したところ、費用対効果やスペースの面で課題があることなどを整理

・機構法第5条との関係における実態性の観点での改善状況

↓
・防衛省独立行政法人評価委員会から2か所体制について非効率である旨指摘されたこと、及び、平成22年4月、防衛省から本部事務所を東京部内の1か所に集約するよう指示を受けたことなどを踏まえ、同日、本内部にプロジェクトチームを設置し、防衛省、在日米台軍司令部との移動に際する利便性等を考慮した移転先地の選定及び調査を行い、防衛省との調整を図りつつ、平成23年2月に本部事務所を東京部内港区に移転・集約した。
なお、経費については、平成20年2月に実施した本部事務所移転による経費削減の効果（賃借料や地域手当の削減額）を後進させることのないよう、新たな本部事務所に係る賃借料を抑制

<p>契約の適正化本部事務所の運営効率化への対応状況</p>		<ul style="list-style-type: none"> 本部事務所の機能が2箇所に分かれている状況について、業務運営の効率化の観点での改善状況 本部事務所を浦田事務所と横浜事務所との2か所に置くこととした体制の業務運営については、電子メール等を活用して効率化を図っている。なお、主たる事務所を東京都に置くこととした措置であり、選やかな法改正の働きかけを実施 	<ul style="list-style-type: none"> 本部事務所の機能が2箇所に分かれている状況について、業務運営の効率化の観点での改善状況 2か所体制における業務運営については、電子メール等を活用するほか、さらにはOAシステムを整備し、横浜事務所との間における電子決裁の導入や文書情報の共有化を図るなど、更なる効率化を図った。 	<ul style="list-style-type: none"> 本部事務所の機能が2箇所に分かれている状況について、業務運営の効率化の観点での改善状況 平成23年2月に本部事務所を東京都港区に移転・移転・集約した。なお、移転・集約前の業務運営については、電子メール等を活用するほか、OAシステムを整備し、電子決裁の導入や文書情報の共有化を行うなど業務運営の効率化に努めた。 	<p>し、経費の節減に最大限努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 本部事務所の機能が2箇所に分かれている状況について、業務運営の効率化の観点での改善状況 平成23年2月に本部事務所を東京都港区に移転・移転・集約した。なお、移転・集約前の業務運営については、電子メール等を活用するほか、OAシステムを整備し、電子決裁の導入や文書情報の共有化を行うなど業務運営の効率化に努めた。
--------------------------------	--	---	--	---	--

第4章 中期計画以外の業務実績等

1 契約の適正化

平成18年度における業務実績

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、

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（以下「契約規則」という。）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を拡大

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た。

この結果、機構の契約の締結状況は、機構全ての契約件数に占める随意契約の件数の割合、機構全ての契約金額に占める随意契約の金額の割合は、平成17年度に比して平成18年度はいずれも大幅に低減し改善された。

さらに、従来競争性がないことを理由として随意契約にしていた一部の契約について、試行的に公募方式を導入し、競争性及び透明性の担保を図った。

平成19年度における業務実績

独立行政法人の随意契約に関しては、平成18年3月29日付け総務省行政管理局長からの「独立行政法人における随意契約の適正化について（依頼）」（平成18年3月29日付事務連絡）によって、

業務方法書又は会計規程等で随意契約の基準を具体的に規定し、ホームページ上で公表すること。

一定額以上の随意契約について、ホームページ上で個々の契約内容を公表することを要請された。

他方、「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）において、随意契約の見直しに関して、機構が措置するべきものとして、

原則として一般競争入札等によることとし、随意契約によることができる限度額等の基準について、国と同額の基準に設定すること。

「随意契約見直し計画」を策定し、競争性のない随意契約を一般競争入札等に移行させ、競争性のない随意契約の比率を国並みに引き下げること。

一般競争入札等による場合であっても、特に企画競争、公募を行う場合には、真に競争性、透明性が確保される方法により実施すること。

入札及び契約の実施について、監事による監査、評価委員会による事後評価において、厳正にチェックすること。
が定められ、機構においても、随意契約の見直し計画を策定した。

また、同計画を実施するため、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構会計規程（以下「会計規程」という。）及び契約規則の内容を見直し、

随意契約の適用の厳格化を図る。

新たに「競争入札」の情報を機構ホームページで公表するとともに、従来から公表している随意契約の情報だけでなく、競争入札の情報についても公表する。旨の規定を盛り込み、平成19年度から同計画の実施に取り組むこととし、可能なものから一般競争入札及び公募に移行した。

また、平成20年1月から、競争入札及び随意契約に関する情報を月ごとに機構のホームページ上において公表している。

平成20年度における業務実績

当機構の規定において、一部に国の契約基準と異なる規定があったため、以下のとおり改善、対応した。

緊急の場合以外にも、一般競争入札における公告期間を短縮することができる規定が設けられていたため、契約規則を一部改正（平成21年2月1日施行）し、一般競争入札における公告期間について国と同様の基準とした。

上記の改正に併せ、会計規程を一部改正（平成21年2月1日施行）し、指名競争に付することができる規定のうち「業務運営上必要がある場合」の文言を削除し、国と同様の基準とした。

随意契約見直し計画の実施・進捗状況については、平成20年度における随意契約の件数は、7件（前年度18件）であり、全契約に占める割合は9.5%（前年度23.1%）で、件数については、前年度から11件減少し、金額においては、前年度の517百万円から70百万円と447百万円減少した。件数が減少した主な要因は、同計画に則り、随意契約から一般競争入札、公募に移行したことによっている。

随意契約によった7件の契約は、いずれも場所が限定され、供給者が一つに特定される賃貸借契約（当該契約に付随する契約を含む。）等であり、随意契約によらざるを得ないものであった。建物賃貸借契約等については、その性格上、毎年単年度で契約するものではなく複数年契約をしており契約更新の時期が違うために、その年によって契約件数及び金額の増減が生じている。

なお、平成20年度の契約について、真にやむを得ないもの（建物賃貸借契約等）による随意契約を除き、一般競争入札等による契約とした。

平成21年度における業務実績

総合評価方式や複数年契約については、総務省行政管理局長からの「独立行政法人における契約の適正化について（依頼）」（平成20年11月14日付事務連絡）によって、総合評価方式や複数年契約に関する規定を設けることについて依頼され、当機構におけるこれまでの契約実績及び今後の見込み等を勘案の上、他の独立行政法人等の例を参考としつつ検討を行い、契約規則を一部改正（平成22年3月3日施行）し、総合評価方式及び複数年契約の要件等を規則で明確に定めた。

また、上記に関連して「総合評価落札方式に関する実施要領」、「企画競争に関する実施要領」及び「公募に関する実施要領」を新たに定め、具体的な契約手続等について整備を行った。さらに、「複数年契約に関する実施要領」についても新たに定め、複数年契約を締結する場合の手続等についての整備を行った。

同様に、再委託の把握及び一括再委託の禁止に係る措置については、総務省行政管理局長からの「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について（依頼）」（平成19年11月15日付事務連絡）において所要の措置を講ずるよう要請され、契約規則を一部改正（平成22年3月3日施行）し、再委託の把握及び一括再委託の禁止に係る措置について規則で定めるとともに、「会計事務マニュアル」を平成22年3月30日に一部改正し、契約書のひな型において措置条項を定めた。

随意契約見直し計画の実施・進捗状況については、平成21年度における随意契約の件数は、7件（前年度7件）であり、全契約に占める割合は14.3%（前年度9.5%）で、件数については、前年度と同数であったものの、金額においては、前年度の70百万円から164百万円と94百万円増加した。金額が増加した主な要因は、横須賀支部事務所の建物賃貸借契約を複数年契約としたことによっている。

随意契約によった7件の契約は、いずれも場所が限定され、供給者が一つに特定される賃貸借契約（当該契約に付随する契約を含む。）等であり、随意契約によらざるを得ないものであった。建物賃貸借契約等については、その性格上、毎年単年度で契約するものではなく複数年契約をしており契約更新の時期が違うために、その年によって契約

件数及び金額の増減が生じている。

なお、平成21年度の契約について、真にやむを得ないもの（建物賃貸借契約等）による随意契約を除き、一般競争入札等による契約とした。

他方、平成21年11月17日に「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」が閣議決定されたことを受け、機構においても競争性のない随意契約の見直しを更に徹底するとともに、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかについて点検・見直しを行うことを目的として、平成21年12月16日に「駐留軍等労働者労務管理機構契約監視委員会設置要綱」を制定し、監事2名及び外部有識者3名の5名により構成する「駐留軍等労働者労務管理機構契約監視委員会」を設置した。同委員会は、平成22年1月25日に第1回、2月15日に第2回、3月15日に第3回をそれぞれ開催し、競争性のない随意契約及び一般競争入札等について点検・見直しを行い、この点検結果を踏まえた上で新たに「随意契約等見直し計画」を策定し、主務大臣に提出した。

平成22年度における業務実績

随意契約見直し計画の実施・進捗状況については、平成22年度における随意契約の件数は、8件（前年度7件）であり、全契約に占める割合は14.0%（前年度14.3%）で、件数については、前年度より1件、金額においては、前年度の164百万円から313百万円と149百万円増加した。随意契約の件数及び金額が前年度に比して増加した主な要因は、本部事務所移転に伴い本部事務所の建物賃貸借契約を複数年契約としたこと及び本部移転に伴う原状回復工事等によっている。

平成22年度の8件の契約のうち官報公告掲載契約を除く7件は、いずれも場所が限定され、供給者が一つに特定される賃貸借契約（当該契約に付随する契約を含む。）等であり、随意契約によらざるを得ないものであった。これらの建物賃貸借契約等については、その性格上、毎年単年度で契約するものではなく複数年契約をしており契約更新の時期が異なるために、その年によって契約件数及び金額の増減が生じている。

なお、平成22年度の契約について、真にやむを得ないもの（建物賃貸借契約等）による随意契約を除き、一般競争入札等による契約とした。

競争性のない随意契約の実施状況については、次表のとおり。

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
件数	27件(34.2%)	18件(23.1%)	7件(9.5%)	7件(14.3%)	8件(14.0%)
金額	387,268千円 (50.0%)	517,056千円 (52.8%)	70,235千円 (10.5%)	164,439千円 (15.7%)	313,292千円 (36.1%)

注：1 （ ）内は、当機構における契約に占めるそれぞれの随意契約（少額随意契約を除く。）の割合である。

2 平成19年度及び平成22年度は、本部事務所の移転に伴う建物賃貸借契約（複数年契約）等が含まれる。

以上のように、機構における随意契約の適正化等については、業務の公共性及び運営の透明性を確保するために、「随意契約等見直し計画」を策定し、競争入札及び随意契約について機構ホームページ上において公表するとともに、会計規程及び契約規則を一部改正し国と同様の基準とした。

また、「駐留軍等労働者労務管理機構契約監視委員会」を設置し、競争性のない随意契約及び一般競争入札等について点検・見直しを行うことにより更に競争性の確保及び契約の透明性が確保され、機構における契約の適正化が図られることとなった。

2 保有資産

平成18年度における業務実績

平成18事業年度中に完成した主要施設等
平成18事業年度において継続中の主要施設等の新設・拡充
平成18事業年度中に処分した主要施設等
は、いずれもなかった。

平成19年度における業務実績

平成19事業年度中に完成した主要施設等
平成19事業年度において継続中の主要施設等の新設・拡充
平成19事業年度中に処分した主要施設等
は、いずれもなかった。

平成20年度における業務実績

機構の資産は、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構法（平成11年法律第217号。以下「機構法」という。）第10条及び附則第6条に規定する業務を実施するために保有している。その主要な固定資産である土地及び建物は、三沢、座間、岩国、佐世保及びコザ各支部の事務所敷地及び事務所等があり、これらは平成14年4月機構発足時に国から現物出資され、機構の執務室等として有効かつ効率的に使用されている。

なお、

平成20事業年度中に完成した主要施設等
平成20事業年度において継続中の主要施設等の新設・拡充
平成20事業年度中に処分した主要施設等
は、いずれもなかった。

また、主要な固定資産（土地・建物）については、機構職員の執務室等として有効かつ効率的に使用されており、また「固定資産の減損に係る独立行政法人会計基準」及び「固定資産の減損に係る独立行政法人会計基準注解」に基づき、年度末において、一定の評価額や適切に市場価格を反映していると考えられる指標を基に減損が生じている可能性の有無を確認したが、減損の兆候はなかった。

平成21年度における業務実績

那覇支部及びコザ支部については、平成21年4月1日をもって統合し、沖縄支部として事務所を嘉手納町に設置した。これら旧2支部のうち、コザ支部の土地・建物等は、機構発足時に国から出資された機構の財産であり、統合後新事務所（沖縄支部）のみで業務の遂行上問題ないことを確認し、平成21年6月23日をもって以降、機構としては使用しないことを決定した。

旧コザ支部土地及び建物については、減損を認識し、これらについては、独立行政法人の不要財産に係る国庫納付等の規定を盛り込んだ改正独立行政法人通則法（平成22年5月21日成立。以下「改正通則法」という。）に基づき、適切に処分することとした。そのため、敷地外周を封鎖するなどして適切に管理した。

なお、

平成21事業年度中に完成した主要施設等
平成21事業年度において継続中の主要施設等の新設・拡充
平成21事業年度中に処分した主要施設等
は、いずれもなかった。

平成22年度における業務実績

機構の主要な固定資産である土地及び建物は、三沢、座間、岩国及び佐世保各支部の

事務所敷地及び事務所等があり、執務室等として有効に使用されている。

いずれの支部も所管する米軍施設の近傍に所在しており、米軍や防衛事務所等との連絡・調整の拠点として、また、駐留軍等労働者へ様々なサービスを提供する窓口として、距離・交通条件等の利便性にも優れ、機構の諸業務に適した立地条件を有している。

したがって、当該資産は、機構が行うべき種々の業務の執務室等として、有効かつ必要な資産であることから、引き続き使用していくこととした。

また、旧コザ支部の土地・建物等の処分については、改正通則法に基づき、平成23年度中に国庫納付することとし、所要の調整を進めた。

なお、

平成22事業年度中に完成した主要施設等

平成22事業年度において継続中の主要施設等の新設・拡充

平成22事業年度中に処分した主要施設等

は、いずれもなかった。

機構の保有する土地及び建物は、次表のとおり。(平成22年度末現在)

機構が所有する資産(事務所)

名称	区分	面積
三沢支部	土地	1,548.80㎡
	建物	(延)494.80㎡
座間支部	土地	2,495.62㎡
	建物	(延)804.66㎡
岩国支部	土地	720.82㎡
	建物	(延)368.27㎡
佐世保支部	土地	1,150.19㎡
	建物	(延)565.44㎡

機構が所有する資産(事務所以外)

名称	区分	面積
旧コザ支部	土地	1,273.42㎡
	建物	(延)1,050.68㎡

3 官民競争入札等

独立行政法人整理合理化計画では、機構に対して「機構情報システムに関する機器等の運用管理業務について民間競争入札を行う」ことが求められ、また、競争の導入による公共サービスの改革に関する法律(平成18年法律第51号。以下「公共サービス改革法」という。)に基づく「公共サービス改革基本方針」(平成19年12月24日閣議決定)においても「(独)駐留軍等労働者労務管理機構が管理し、運用する機構情報システムに関する機器等の運用管理業務について民間競争入札を行い、平成22年4月から落札者による事業を実施する」こととされた。

平成21年度における業務実績

平成22年4月から事業を実施するため、民間競争入札の手続等を定めた公共サービス改革法に基づき、平成21年度当初から内閣府官民競争入札等監理委員会事務局と調整を始め、官民競争入札等監理委員会入札監理小委員会で行われた審議及びパブリックコメント、官民競争入札等監理委員会での審議を経て、「独立行政法人駐留軍等労働者

労務管理機構の情報システム運用管理業務における民間競争入札実施要項」(平成21年9月25日)を定め、民間競争入札のための入札公告を行い、落札者を決定し、契約を締結した。

平成22年度における業務実績

「公共サービス改革基本方針」(平成22年7月6日閣議決定)において、平成22年度開始事業は「(独)駐留軍等労働者労務管理機構が管理し、運用する機構情報システムに関する機器等の運用管理業務について、実施要項等に基づき適切に運営する」こととされ、また、平成22年度開始事業に引き続き平成23年度開始事業として「(独)駐留軍等労働者労務管理機構が管理し、運用する機構情報システムに関する機器等の運用管理業務について民間競争入札を実施する」こととされた。

平成22年度開始事業については、実施要項等に基づき適切に運営され、その実施状況は公共サービス改革法の手続に則り官民競争入札等監理委員会にも報告され、その内容についても公表されたところである。

また、平成23年度開始事業についても、平成22年度開始事業同様、官民競争入札等監理委員会の審議等を経て「独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の情報システム運用管理業務における民間競争入札実施要項」(平成22年11月22日)を定め、入札公告を行い、民間競争入札により落札者を決定し、契約を締結した。

4 内部統制

(1) コンプライアンス体制の整備

機構における内部統制の検討状況及びコンプライアンス体制の整備状況については、独立行政法人整理合理化計画において示されている「内部統制・ガバナンス強化に向けた体制整備」中の各項目について、先行する民間企業等の取組状況等も参考にしながら、機構における内部統制の在り方の検討を行ってきた。

しかしながら、機構は、運営費交付金のみの収入によって事業を行っている営利を目的としない特定独立行政法人であるため、内部統制・ガバナンス強化において示される各項目すべてを直ちに体制整備の中に取り込むことは、機構の事業内容を勘案すれば、実情にそぐわない面もあるため、民間企業等の内部統制形式にとらわれない機構独自の内部統制の在り方を整理すべく模索してきた。

平成20年度における業務実績

機構におけるコンプライアンス体制の整備について種々検討してきた結果、更なる法令遵守の強化及び業務の適正化・効率化を図るため、本部管理部長を委員長として、本部・各支部の指定された職員及び第三者として外部から招請する顧問弁護士を委員とする「内部統制(コンプライアンス)委員会」を設置した。

同委員会においては、既に実施されている監事監査及び内部監査の状況も踏まえつつ、定期的に種々の業務マニュアルに則って業務遂行がなされているかを検証し、適正な業務遂行のチェック体制を強化するとともに、その検証結果を踏まえ、既存業務マニュアルの見直しや新たな業務マニュアルの整備を図ることも念頭に置きつつ運営していくこととした。

また、上記の内部統制(コンプライアンス)委員会の運営とは別に、機構職員のコンプライアンスに対する意識の向上についても、研修等を通じて更なる周知徹底を図っていくこととした。

なお、倫理行動規定(コンプライアンス・マニュアル等)の策定について、当機構は

特定独立行政法人であり、役職員の身分については独立行政法人通則法第51条により国家公務員となっていることから、一般職に属する国家公務員と同様に、国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程を遵守し対応している。

平成21年度における業務実績

平成21年度の内部統制（コンプライアンス）委員会においては、過去、都県の渉外労務管理事務所で独自に作成したと思われる業務マニュアル等についての有無の確認作業を行った後、法令・規則等の改正及び廃止に伴う既存業務マニュアルの見直し・時点修正作業を実施し、これらのマニュアル等に則って業務が遂行されているかの検証作業を実施した。

同検証作業に基づいて、平成22年2月18日、本部において内部統制（コンプライアンス）委員会を開催し、各支部から検証結果についての報告を受けたところ、一部の支部において業務マニュアル等に則って手続が行われていないなどの事例が数例あったことから、委員会として業務マニュアル等に則り適切に実施するよう指導した。

なお、各支部からは、今後、検証作業を行うに当たり検証体制の統一性を図る観点から、検証項目のチェックシートの作成及び新たな業務マニュアルの整備について要望されたことから、今後、順次整備していくことを確認した。

平成22年度における業務実績

平成21年度に各支部から検証項目のチェックシートの作成及び新たな業務マニュアルの整備について要望されたことを受け、その検証作業を行った結果、業務マニュアル等に

実際の業務に即していない

各支部における現場の業務と乖離が一部ある

などの問題点が確認されたことから、チェックシートの作成よりも再度業務マニュアル等の見直しを最優先に行うこととし、点検作業を行った。

具体的には、業務を遂行する上でコンプライアンス確保の根幹となる業務マニュアル等について、整備状況等を把握し、業務遂行上における問題点等を洗い出すことと、業務マニュアル等の整備促進、改正作業の進捗を目的として、本部及び各支部に対し、必要な改正がなされているか、実際の業務に即した内容になっているか等の観点を中心に点検作業を実施した。

同点検作業に基づいて、平成23年3月23日、本部において内部統制（コンプライアンス）委員会を開催し報告を行った。

その内容は、既存の業務マニュアル等について、修正を要するもののうち、既に修正作業実施済のものがあること、未整備の業務マニュアル等について、現在修正作業中であることを報告した。

また、今後、本部及び支部において十分な調整を行いながら、早期に修正作業を進めていくこととした。

さらに、総務省「独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会」報告書等を踏まえ、次期中期目標期間のできる限り早期に、内部統制に関する体制及び取組み内容を検討し、充実・強化を図るとした方針を決定した。

以上のように、今期中期目標期間においては、機構独自の内部統制の在り方の検討を行い、内部統制（コンプライアンス）委員会を設置した上で、適正な業務遂行のチェックを行ってきたところであるとともに、次期中期目標期間において内部統制の更なる充実・強化を図ることとしたところである。

(2) 法人の長のマネジメントに係る体制作りの状況

政独委からの「平成21年度における防衛省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果についての意見について」において、法人における内部統制の充実・強化を図るためには、法人の長の指導力が十分に発揮できる体制作りが重要であるとされていることから、法人の長のマネジメントに係る4つの事項、理事長がリーダーシップを発揮できる環境整備、機構のミッションの役職員への周知徹底、組織全体で取り組むべき重要な課題（リスク）の把握・対応等、内部統制の現状把握とその課題への対応については、次のとおり体制を整えている。

法人の長のマネジメントに係る体制作りの状況

理事長がリーダーシップを発揮できる環境整備

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

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

このほか、機構支部の各支部長を集めて本部において開催される支部長会議や支部担当者を集めて開催される担当者会議等、定期的な会議等を開催することによって、現場の問題が適宜、理事長に報告されるとともに、本部と各支部との緊急時の連絡網も整備し、問題が発生した場合は直ちに理事長に報告できる体制を整えている。

このように、定期的に開催する各種会議を設けることによって、理事長は、各部各課等から業務案件の現状及び今後の対応について説明・報告を受け、当該案件に係る処理方針を個別具体的に指示している。

機構のミッションの役職員への周知徹底

連絡会議、役員等会議において指示、決定された事項については、各部長、課長等がそれぞれ部署に持ち帰り、各担当者を集めて、その具体的な処理について指示している。また、各支部長に対しても会議資料をその都度送付し、情報の共有と周知を図っているところである。このほか、本部内各課長等の出席を得て行われる課長等会議など担当職員が主体となる各種会議を定期的で開催し、連絡会議、役員等会議において決定された事項を具体的に処理するために、各課横断的な調整を行っている。

また、毎年1回～2回程度、支部長会議を開催することによって、機構全体の業務の把握、情報・意見交換等を行い、本部と各支部との連絡の緊密化を図っている。同会議において決定された事項については、各支部長がそれぞれ支部に持ち帰り、支部担当者に会議内容を報告の上、具体的な処理について指示している。

組織全体で取り組むべき重要な課題（リスク）の把握・対応等

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おり、安定的・継続的な労務提供を阻害する要因（リスク）とは、業務効率性の低下によって労務提供に係る事務処理の遅滞により、労務提供自体に影響が生じることであると考えている。これらのリスクの発生を防ぐために機構は、機構職員の業務遂行が確実になされるよう、労務管理、給与及び福利厚生の各業務ごとに業務マニュアル等を作成し、このマニュアル等に則って事務処理を行うよう徹底させることにより、適正かつ円滑な業務遂行を担保している。

内部統制（コンプライアンス）委員会は、各支部が業務マニュアル等に則って適正な業務遂行がなされているかを検証し、改善を要する事例については、委員会が指導し、また、既存のマニュアル等の見直しや新たなマニュアル等の整備も行っており、今後、機構におけるリスクの把握、対応等には、同委員会の役割と機能が一層重要に

なってくるものと考えている。

内部統制の現状把握とその課題への対応

内部統制（コンプライアンス）委員会において課題となった案件については、委員会終了後、同委員会から理事長に対して報告がなされ、必要に応じて理事長の判断を仰いでいる。

また、機構の業務処理状況の合規性、正確性及び効率性の観点に立って実施される内部監査は、内部統制のモニタリングとしての役割も担いつつ、平成22年度当初に定めた内部監査監査計画に沿って、本部及び支部の内部監査を実施している。その監査結果については、当該監査によって洗い出された問題点とその現状、事実関係、被監査部署に対する指導事項及び改善案等を示した監査報告書を作成し、理事長等に報告している。

このほか、予算実施計画については、担当課が同計画案を作成の上、理事長の決裁を得ており、通則法第38条の規定に基づき作成される財務諸表についても、担当課において財務諸表等案を作成の上、理事長等へ報告及び内容説明等を行い、了承を得て、防衛大臣へ提出している。

(3) 内部統制取組状況に係る監事監査の実施状況

監事は、機構の「内部統制の状況」を重視事項に掲げて監査を実施し、内部統制の整備及び運用状況並びに法人の長のマネジメントについて、監事監査報告書に特に項目を設けて記述し、理事長に提出している。

監事としては、今後とも機構の内部統制の充実、強化への取組の実態とそれに伴う課題について、積極的に監査を行っていくこととしている。

内部統制の整備及び運用状況並びに法人の長のマネジメントに留意した監事監査の実施状況

平成20年度における業務実績

内部統制の取組状況について、その状況を把握すべく、監事監査計画の重視事項に「内部統制の状況」を掲げ、内部統制（コンプライアンス）委員会の設置に係る検討状況、同委員会の設置及び運営方針について担当者から説明を求め、積極的に把握に努めた。その上で、これらの監査結果を盛り込んだ監事監査報告書を作成し、理事長に報告した。

監査では、機構は、独立行政法人整理合理化計画において、「独立行政法人における監事の在り方を含めた内部統制のあり方について、第三者の専門的知見も活用し、検討を行う。」とされ、また、行革推進本部・政独委が内部統制の要素（業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、資産保全、リスクマネジメント、法令順守（コンプライアンス））があげたことから、その各項目の中で機構として実施可能な項目について検討を行ったこと。さらに、防衛省独立行政法人評価委員会から平成20事業年度の業務実績評価において、内部統制に係る評価項目を「コンプライアンス体制の整備」とされたことから、機構においては法令遵守（コンプライアンス）体制の整備が検討対象として適切と判断し、第三者として外部から招請する顧問弁護士を委員とするコンプライアンス委員会を設置したことなど、適切に対応していることを確認した。

平成21年度における業務実績

内部統制の取組状況について、その状況を把握すべく、監事監査計画の重視事項に「内部統制の状況」を掲げ、内部統制（コンプライアンス）委員会の運営実績の確認、同委

員会が実施した業務マニュアルに則った業務の遂行状況の検証作業及び検証結果に対する対応状況などのコンプライアンスに対する取組方法及びその効果の確認を行った。その上で、これらの監査結果を盛り込んだ監事監査報告書を作成し、理事長に報告した。

監査では、コンプライアンス委員会の内部統制の取組として、各支部ごとの既存業務マニュアルの有無の確認、既存業務マニュアルの見直しの実施、業務マニュアルによる業務遂行状況の検証、委員会における検証結果の報告、今後の検証におけるチェックシートの作成と新たな業務マニュアルの整備を順次進めることとしたとの取組状況を委員会事務局から報告を受け、確認した。

平成22年度における業務実績

内部統制の取組状況について、その状況を把握すべく、監事監査計画の重視事項に内部統制の整備及び運用状況並びに法人の長のマネジメントを掲げ、次のとおり監事監査を実施した。その上で、これらの監査結果を盛り込んだ「監事監査報告書」を作成し、理事長に報告した。

< 内部統制の整備及び運用状況 >

機構の内部統制への取組状況については、監事監査においても重視事項として取り上げて監査を実施し、平成22年度の内部統制（コンプライアンス）委員会の運営実績と同委員会のコンプライアンスに対する取組状況を確認した。

同委員会では、機構のコンプライアンス確保の根幹となる規則・業務マニュアル等の整備状況等を把握し、業務遂行上の問題点等を洗い出すことと、業務マニュアル等の整備促進及び改正作業等の推進を目指して、本部及び各支部において、

法改正等に伴い必要な改正がなされているか

業務マニュアル等が実際の業務に即した内容となっているか、また、現場の業務とかい離していないか

業務マニュアル等の中に、業務遂行上必要な手続が網羅されているか

等の観点から点検作業が行われ、平成23年3月に開催した同委員会において、その結果が報告がされ、引き続き修正作業を進めていくことが確認された。

他方、機構における内部統制の現状が、業務マニュアルの整備によるコンプライアンスの確保に特化しており、統制環境やリスクの評価・対応まで踏み込んでいない状況にあることを踏まえて、今後、内部統制全般についてより充実・強化していくために、機構の内部統制への取組を見直すこととし、同委員会において、その見直し方針が決定されたところである。

今後は、この見直し方針を踏まえて、機構の内部統制の更なる充実・強化がなされることを期待し、引き続き注視していきたい。

なお、同委員会には、監事もオブザーバーとして出席しており、上記の審議内容等については、議事進行の上での詳細なニュアンスも含めて把握することができ、機構の内部統制における同委員会が果たす役割を確認した。

< 法人の長のマネジメントの状況 >

平成22年12月に政独委が示した法人の長のマネジメントと監事監査の評価の視点に基づき、法人の長のマネジメントの状況を把握し、その運営状況を以下のとおり確認した。

リーダーシップを発揮できる環境整備

理事長は、役員等会議、連絡会議、支部長会議等重要な会議に出席し、業務案件の報告を受け、必要な指示を行っている。また、内部統制（コンプライアンス）委員会等、理事長自ら出席しない会議においても、その内容等については会議終了後報告を受けている。このように、機構において、理事長のリーダーシップが発揮される環境にあることは、上記の会議結果及び理事長との直接面談等により確認した。

法人のミッションの役職員への周知徹底

理事長は、機構の役割や使命について、上記の会議や機構内グループウェア、LMO（機構広報誌）などを通じて役職員に周知させている。また、各支部に対しては、連絡会議等で議題となった案件の処理の進捗状況や議事録等を送付し、周知を図っている。

組織全体で取り組むべき重要な課題（リスク）の把握・対応等

理事長は、機構の重要な課題として、駐留軍等労働者への給与遅配や個人情報の漏えい等のリスクの重要性を認識し、その対応として、機構が運用する「従業員管理システム」の情報セキュリティ態勢の整備やシステム障害に対するバックアップ態勢の整備など、機構の特性をよく理解した上で、適宜、リスクの解消に取り組んでいる。

内部統制の現状把握・課題対応計画の作成

理事長は、平成20年度に機構内に内部統制（コンプライアンス）委員会を設置するに至った経緯をよく理解し、その後の機構の内部統制の現状及び課題について、担当職員から適宜報告を受けて、これらの課題へ対応すべく、平成23年度から始まる中期計画に、内部統制の更なる充実・強化を掲げて、積極的に取り組んでいる。

本部事務所の都内集約化

本部事務所の都内集約化については、理事長の指示により、本部事務所移転の検討のためのプロジェクトチームが設置された。このチームによる移転先地の選定、調査や防衛省との調整等、種々のプロセスを経て、移転が実現するまでの種々の局面で、理事長の関係者に対する指示の状況等について把握した。

上記の視点から、理事長の指示事項等の適正性、役職員との意思疎通の有無を把握したところ、いずれもマネジメントが有効に機能していることを確認した。特に、本部事務所の移転問題に関しては、理事長自らが都内集約化の検討を指示し、当該移転問題を収束させる過程の中で、時には自ら対外的な調整を行うなど、理事長が発揮したリーダーシップは十分に評価されるものであり、法人の長としての適格性を認めるところである。

なお、上記内部統制の整備及び運用状況、法人の長のマネジメントについては、監事監査報告書の中においても、特に項目を設けて記述したところであり、監事としては、今後も機構の内部統制の充実・強化への取組の実態とそれに伴う課題について、積極的に踏み込んでいきたいと考えている。

5 人件費管理

常勤職員の報酬及び職員の給与等の支給状況（給与水準の適切性）

機構は、通則法第2条第2項及び機構法第4条に基づく特定独立行政法人であり、役職員の身分については通則法第51条により国家公務員となっている。

このことから、機構の給与等の支給基準の制定・改定に当たっては、民間企業における給与水準を調査・分析して作成された人事院勧告及び国家公務員の給与制度を十分考慮し実施している。

機構の中期目標期間中の給与等の支給水準は、理事長については、平成18年度及び平成19年度は総務省が公表している独立行政法人の役職員の給与水準の平均支給額、平成20年度から平成22年度までは行政改革推進本部・総務省行政管理局が提示する各府省事務次官の給与に基づく額（指定職8号俸）を下回っており、また、機構の理事・監事及び常勤職員についても、総務省が公表している独立行政法人の役職員の給与水準の平均支給額を下回っていた。

今期中期目標期間の機構における常勤役員の報酬の支給状況及び常勤職員の給与の支給状況は、次表のとおり。

常勤役員の報酬の支給状況

(単位：千円)

区 分	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
理事長	17,181	19,126	19,214	19,046	17,371
理 事	13,356	12,694	-	-	5,209
理 事	835	11,922	12,835	12,639	12,632
監 事	11,372	12,701	8,621	12,485	12,436

常勤職員の給与の支給状況

(単位：千円)

区 分	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
常勤職員	5,656	5,769	5,802	5,508	5,560

注：常勤職員については、平均年間給与額である。

法人の福利厚生費

機構における福利厚生費を法定福利費と法定外福利費に区分すると、法定福利費としては、主に共済組合関係の事業主負担金等があり、法定外福利費としては、労働安全衛生法第66条に基づく職員の健康診断に係る費用及び同法第13条に基づく産業医の管理料のみである。

レクリエーション経費については、国における同経費の取り扱いに準じ、予算の計上、執行は行っておらず、また、レクリエーション活動も実施していない。

6 目的積立金

今期中期目標期間においては、総利益として1,016百万円を計上しているが、利益の発生要因を分析したところ、経営努力により生じたものではなく、すべて業務執行上における予算の執行残であった。

このため、目的積立金の申請は行わず、積立金として整理した。

機構は、中期計画の中で通則法第44条第3項に規定する剰余金（目的積立金）の用途について定めているものの、目的積立金として計上するためには、その申請要件として、特に法人の経営努力とみなされる事例がなくてはならないとされている。

しかしながら、機構は、業務運営の財源を運営費交付金にのみ依存する法人であり、法人の経営努力による利益が発生し難い事業構造となっている。

今期中期目標期間においては、外部要因によらない法人の自主的な活動による利益は発生しなかった。

したがって、この場合、総務省行政評価局の見解¹「目的積立金を計上できるのは、経営努力によるもののみであるので、経営努力によらない利益までも目的積立金として申請すべきとまでは考えていない」に基づいて、目的積立金の申請は行わず、運営費交

付金の執行残は剰余金²として処理した。

1 防衛省の照会に対する総務省行政評価局の回答

「目的積立金」を計上できるのは、経営努力によるもののみであるので、経営努力によらない利益までも目的積立金として申請すべきとまでは考えていない。」

「目的積立金の計画がない場合について、「中期計画に剰余金の使途の記載を行う必要がないもの」と考えると、もともと通則法44条第3項の適用がないので目的積立金についての評価の議論は生じないものとする。（目的積立金の計画がない場合、年度の評価にあたっては、当期総利益や利益剰余金がどのような要因に基づいて発生したかについて把握し評価することになる。）

2 ただし、財務諸表上は「利益」として処理。

7 本部事務所の移転

機構法第5条との関係における実態性の観点での改善状況

本部事務所については、平成14年の機構設立以来、東京都港区（愛宕）に置いていたが、賃借料の抑制（約1億円の抑制）を図る観点から、平成20年2月12日、本部事務所を東京都大田区（蒲田）及び神奈川県横浜市（みなとみらい）に置き、適切な業務運営に努めてきた。

その後、防衛省評価委員会から2か所体制について非効率である旨指摘されたこと、及び、平成22年4月、防衛省から本部事務所を東京都内の1か所に集約するよう指示を受けたことなどを踏まえ、平成23年2月に本部事務所を東京都港区（三田）に移転・集約した。

なお、東京都港区（愛宕）から、東京都大田区（蒲田）及び神奈川県横浜市（みなとみらい）への移転によって、大幅な経費の削減が図られてきたが、東京都港区（三田）への再移転に際しては、この経費削減の効果（賃借料や地域手当の削減額）を後退させることのないよう、新たな本部事務所に係る賃借料を抑制し、経費の削減に最大限努めた。

本部事務所の機能が2箇所に分かれている状況について、業務運営の効率化の観点での改善状況

平成23年2月に本部事務所を東京都港区に移転・集約した。

なお、移転・集約前の業務運営については、電子メール等を活用するほか、OAシステムを整備し、電子決裁の導入や文書情報の共有化を行うなど業務運営の効率化に努めた。

第5章 中期目標期間における財務情報

1 中期目標期間における予算の執行について

平成18年度から平成22年度までの5年間における機構の中期計画予算の収入については、国から交付される運営費交付金及び国との間の受託契約の締結による受託収入により構成されている。また、当該収入を財源とする支出については、基地従業員関係費、機構運営関係費及び受託経費により構成されている。

基地従業員関係費とは、駐留軍等労働者の福利厚生施策に係る経費であり、機構運営関係費とは、人件費と物件費で構成され、機構の役職員の給与及び事務所の賃借料並びに従業員の労務管理、給与及び福利厚生のための管理システムに係る経費など機構を運営するために必要となる経費である。受託経費とは、駐留軍等労働者の雇用主として国が実施しなければならない保健及び安全の保持に関する業務等のうち、国自ら実施する必要のない事務に関し、機構と国との間で受託契約を締結して機構が実施する受託事業に係る経費である。

なお、受託事業については、平成18年4月以降、国（防衛施設庁）が直接実施することとなったことから、収入及び支出の決算額はないものとなっている。

これらの経費の抑制については、中期目標の「第2 業務運営の効率化に関する事項」の中に「人件費（退職手当を除く。）を含む機構運営関係費について、前期中期目標期間の最終年度（平成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、拡充分は除く。」と定められており、これに基づき、各年度平均して人件費4%以上、物件費2%以上の抑制を図り、所期の目標を達成した。

2 中期計画予算と決算の比較

平成18年3月に主務大臣から認可を受けた中期計画予算と、平成18年度から平成22年度までの5年間の中期目標期間全体の決算額を比較してみると、収入については、2,501百万円の減額、支出については、3,515百万円の減額となっている。

当該差額の内訳は、次の表に示すとおりであるが、受託事業について平成18年4月以降、国（防衛施設庁）が直接実施することとなったこと、及び各年度における効率的な執行の結果発生した残額等によるものであり、以下、収入及び支出別に中期計画予算との差額の主な要因をみている。【表1】

【表1】中期目標期間における予算、決算等の状況

(単位：百万円)

区 分	中期計画 予 算 額	年度計画 予算額累計	決算額計	中期計画予算 ・決算額差額	左 記 内 訳	
					中期計画・ 年度計画差額	年度計画・ 決算額差額
収 入	(a)	(b)	(c)	(c)-(a)	(b)-(a)	(c)-(b)
運営費交付金	20,261	19,404	19,404	△ 857	△ 857	-
受託収入	1,678	336	-	△ 1,678	△ 1,343	△ 336
その他の収入	0	0	34	34	-	34
収入計	21,939	19,740	19,438	△ 2,501	△ 2,200	△ 302
支 出	(a)	(b)	(c)	(c)-(a)	(b)-(a)	(c)-(b)
基地従業員 関係費	3,401	3,075	2,826	△ 575	△ 327	△ 249
機構運営 関係費	16,860	16,393	15,598	△ 1,261	△ 467	△ 794
受託経費	1,678	336	-	△ 1,678	△ 1,343	△ 336
支出計	21,939	19,803	18,424	△ 3,515	△ 2,136	△ 1,379

注：計数は、四捨五入によっているの符合しない場合がある。

(1) 収入

中期目標期間全体としては、中期計画予算21,939百万円に対し、収入の決算は19,438百万円であり、2,501百万円の収入減となった。

その内訳は、交付される機構の運営形態が独立採算制を前提するものでなく、そのほとんどを国から交付される運営費交付金で賄っており、その運営費交付金の収入の減として857百万円、及び駐留軍等労働者の雇用主として国が実施しなければならない事務のうち、国自ら実施する必要のない事務に関する受託事業の受託収入の減として1,678百万円となっている。

なお、その他の収入については、各年度に発生した剰余金を通則法第47条に規定されている余裕金の運用の趣旨を踏まえ、銀行へ定期預金として預けたことによる受取利息が主である。【表2】

【表2】中期計画予算と決算の各年度比較

(単位：百万円)

区 分	平成18年度		平成19年度		平成20年度	
	中期計画	決 算	中期計画	決 算	中期計画	決 算
運営費交付金	4,307	(-) 4,307	4,181	(3) 4,184	4,053	(△286) 3,768
受 託 収 入	336	(△336) -	336	(△336) -	336	(△336) -
その他の収入	0	(6) 6	0	(14) 14	0	(6) 6
計	4,643	(△329) 4,314	4,517	(△319) 4,198	4,389	(△616) 3,773

区 分	平成21年度		平成22年度		中期目標期間		
	中期計画	決 算	中期計画	決 算	中期計画	決 算	差 額
運営費交付金	3,927	(△271) 3,657	3,792	(△304) 3,488	20,261	19,404	△ 857
受 託 収 入	336	(△336) -	336	(△336) -	1,678	-	△1,678
その他の収入	0	(5) 5	0	(4) 4	0	34	34
計	4,263	(△602) 3,661	4,128	(△636) 3,492	21,939	19,438	△2,501

注：1 計数は、四捨五入によっているので符合しない場合がある。

2 上段の()書きは、中期計画と決算の差額である。

① 運営費交付金の算定※

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

中期計画における運営費交付金の算定については、効率化係数を人件費0.96、物件費0.98として計算しており、前年度に対し人件費は効率化△4%、物件費は効率化△2%で推移する仮定となっている。

※ 運営費交付金の算定ルール

- ・ 毎事業年度における運営費交付金は、次の構成による。
運営費交付金＝機構運営関係費（人件費＋物件費）＋基地従業員関係費
- ・ 毎事業年度の運営費交付金は、次により算定される。
人件費＝（直前の事業年度における基本給等予算額×A1）＋（直前の事業年度における基本給等のうち、昇給の影響を受けるもの×B）±C±D

基本給等＝基本給＋諸手当＋超過勤務手当＋共済組合負担金＋児童手当拠出金

物件費＝直前の事業年度における予算額（特殊要因増額分を除く。）×A2×E±D

基地従業員関係費＝直前の事業年度における予算額×E±D

注：1 A1は、人件費の効率化係数であり、中期目標の期間中、前年度比4%の効率化を図る。

2 A2は、物件費の効率化係数であり、中期目標の期間中、前年度比2%の効率化を図る。

3 Bは、昇給原資率

4 Cは、給与改定分（俸給のベースアップ分＋俸給以外の改定分）

5 Dは、特殊要因増減

6 Eは、消費者物価指数であり、前年度における実績値を考慮

7 人件費の特殊要因増減の中には、退職手当、休職者・派遣者給与、公務災害補償費が含まれる。

② 運営費交付金の各年度比較

運営費交付金の中期計画予算全体と年度計画予算の累計額を比較すると、基地従業員関係費については、平成19年度に疾病予防等事業を取りやめた（平成20年度から成人病予防健康診断として実施）ほか、教養文化活動の平成20年度以降未実施（予算の執行を伴わないレクリエーション活動等は平成21年度以降も引き続き実施している）等の影響もあり、中期計画予算に比べ327百万円の減額となっている。

また、機構運営関係費については、平成20年2月に実施した本部事務所の移転により建物等賃借料を削減したことなどにより中期計画予算に比べ530百万円の減額となっており、合わせて857百万円の減額となっている。【表3】

【表3】運営費交付金の各年度比較

(単位：百万円)

区 分	平成18年度		平成19年度		平成20年度	
	中期計画	年度計画	中期計画	年度計画	中期計画	年度計画
基地従業員関係費計	680	(-) 680	680	(△ 23) 658	680	(△ 79) 601
前年度予算額	-	-	680	680	680	658
消費者物価指数影響額	-	-	-	△ 2	-	-
機構運営関係費からの振替	-	-	-	-	-	-
その他増減額	-	-	-	△ 20	-	△ 57
機構運営関係費計	3,627	(-) 3,627	3,501	(25) 3,526	3,373	(△207) 3,167
前年度予算額	-	-	3,627	3,627	3,501	3,526
給与改定	-	-	-	21	-	29
効率化係数相当額	-	-	△ 124	△ 124	△ 120	△ 121
消費者物価指数影響額	-	-	-	△ 3	-	-
基地従業員関係費への振替	-	-	-	-	-	-
その他増減額	-	-	△ 2	5	△ 8	△ 268
運営費交付金合計	4,307	(-) 4,307	4,181	(3) 4,184	4,053	(△286) 3,768

区 分	平成21年度		平成22年度		中期目標期間		
	中期計画	年度計画	中期計画	年度計画	中期計画	年度計画	差 額
基地従業員関係費計	680	(△113) 568	680	(△113) 568	3,401	3,075	△ 327
前年度予算額	680	601	680	568	-	-	-
消費者物価指数影響額	-	2	-	-	-	0	0
機構運営関係費からの振替	-	-	-	-	-	-	-
その他増減額	-	△ 36	-	-	-	△ 113	△ 113
機構運営関係費計	3,247	(△158) 3,089	3,112	(△191) 2,921	16,860	16,329	△ 530
前年度予算額	3,373	3,167	3,247	3,089	-	-	-
給与改定	-	3	-	△ 45	-	8	8
効率化係数相当額	△ 115	△ 110	△ 111	△ 108	△ 471	△ 463	8
消費者物価指数影響額	-	3	-	-	-	0	0
基地従業員関係費への振替	-	-	-	-	-	-	-
その他増減額	△ 11	27	△ 24	△ 15	△ 45	△ 252	△ 207
運営費交付金合計	3,927	(△271) 3,657	3,792	(△304) 3,488	20,261	19,404	△ 857

注：1 計数は、四捨五入によっているので符合しない場合がある。

2 上段の()書きは、中期計画と年度計画の差額である。

(2) 支出

中期目標期間全体としては、中期計画予算21,939百万円に対し、決算額は18,424百万円であり、3,515百万円の減額となった。

この内訳は、駐留軍等労働者の雇用主として国が実施しなければならない事務のうち、国自ら実施する必要のない事務に関する受託事業の受託経費の減として1,678百万円、及び平成20年2月に実施した本部事務所の移転により建物等賃借料を削減したこと、また、各種経費の計画的・効率的執行と地道な節約努力などにより中期計画予算に比べ1,837百万円の減額となっている。【表4】

【表4】中期計画予算と決算の各年度比較

(単位：百万円)

区 分	平成18年度		平成19年度		平成20年度	
	中期計画	決 算	中期計画	決 算	中期計画	決 算
基地従業員関係費	680	(△ 50) 630	680	(△ 88) 592	680	(△ 161) 519
機構運営関係費	3,627	(△237) 3,390	3,501	(△ 58) 3,443	3,373	(△ 296) 3,077
受託経費	336	(△336) -	336	(△336) -	336	(△ 336) -
計	4,643	(△622) 4,021	4,517	(△481) 4,035	4,389	(△ 793) 3,596

区 分	平成21年度		平成22年度		中期目標期間		
	中期計画	決 算	中期計画	決 算	中期計画	決 算	差 額
基地従業員関係費	680	(△ 136) 544	680	(△140) 541	3,401	2,826	△ 575
機構運営関係費	3,247	(△ 318) 2,928	3,112	(△353) 2,759	16,860	15,598	△1,261
受託経費	336	(△ 336) -	336	(△336) -	1,678	-	△1,678
計	4,263	(△ 790) 3,472	4,128	(△828) 3,300	21,939	18,424	△3,515

注：1 計数は、四捨五入によっているので符合しない場合がある。

2 上段の()書きは、中期計画と決算の差額である。

① 中期計画予算と年度計画予算の比較

中期計画予算と年度計画予算を比較すると、基地従業員関係費については、疾病予防等事業を平成19年度で取りやめた（平成20年度から成人病予防健康診断として実施）ほか、教養文化活動の平成20年度以降未実施（予算の執行を伴わないレクリエーション活動等は平成21年度以降も引き続き実施している）等の影響もあり、中期計画予算に比べ327百万円の減額となっている。

機構運営関係費については、平成20年2月に実施した本部事務所の移転により建物等賃借料を削減したことなどにより中期計画予算に比べ467百万円の減額となっている。

また、受託事業について平成18年4月以降、国（防衛施設庁）が直接実施することとなったことにより、受託経費は中期計画予算に比べ1,343百万円の減額となっている。【表5】

【表5】中期計画予算と年度計画予算の各年度比較

（単位：百万円）

区 分	平成18年度		平成19年度		平成20年度	
	中期計画	年度計画	中期計画	年度計画	中期計画	年度計画
基地従業員関係費	680	(-) 680	680	(△22) 658	680	(△79) 601
機構運営関係費	3,627	(-) 3,627	3,501	(25) 3,526	3,373	(△143) 3,230
受託経費	336	(-) 336	336	(△336) -	336	(△336) -
計	4,643	(-) 4,643	4,517	(△333) 4,184	4,389	(△558) 3,831

区 分	平成21年度		平成22年度		中期目標期間		
	中期計画	年度計画	中期計画	年度計画	中期計画	年度計画	差 額
基地従業員関係費	680	(△113) 568	680	(△113) 568	3,401	3,075	△ 327
機構運営関係費	3,247	(△158) 3,089	3,112	(△191) 2,921	16,860	16,393	△ 467
受託経費	336	(△336) -	336	(△336) -	1,678	336	△1,343
計	4,263	(△606) 3,657	4,128	(△639) 3,488	21,939	19,803	△2,136

注：1 計数は、四捨五入によっているの符合しない場合がある。

2 上段の()書きは、中期計画と年度計画の差額である。

② 年度計画予算と決算の比較

基地従業員関係費については、制服等の一般競争入札による本部一括調達の実施や契約に当たっての入札残等の、いわゆる執行残により249百万円の減額となっている。

機構運営関係費については、平成20年2月に実施した本部事務所の移転により建物等賃借料を削減したこと、また、各種経費の計画的・効率的執行と地道な節約努力などにより794百万円の減額となっている。

また、受託事業について平成18年4月以降、国（防衛施設庁）が直接実施することとなったことにより、受託経費は336百万円の減額となっている。

【表6】

【表6】年度計画予算と決算の各年度比較

(単位：百万円)

区 分	平成18年度		平成19年度		平成20年度	
	年度計画	決 算	年度計画	決 算	年度計画	決 算
基地従業員関係費	680	(△ 51) 630	658	(△ 66) 592	601	(△ 82) 519
機構運営関係費	3,627	(△237) 3,390	3,526	(△ 83) 3,443	3,230	(△153) 3,077
受託経費	336	(△336) -	-	(-) -	-	(-) -
計	4,643	(△622) 4,021	4,184	(△149) 4,035	3,831	(△235) 3,596

区 分	平成21年度		平成22年度		中期目標期間		
	年度計画	決 算	年度計画	決 算	年度計画	決 算	差 額
基地従業員関係費	568	(△ 24) 544	568	(△ 27) 541	3,075	2,826	△ 249
機構運営関係費	3,089	(△161) 2,928	2,921	(△162) 2,759	16,393	15,598	△ 794
受託経費	-	(-) -	-	(-) -	336	-	△ 336
計	3,657	(△184) 3,472	3,488	(△189) 3,300	19,803	18,424	△1,379

注：1 計数は、四捨五入によっているので符合しない場合がある。

2 上段の()書きは、年度計画と決算の差額である。

3 収支計画、資金計画及び実績

収支計画、資金計画及び実績については、次の表のとおりである。

なお、中期目標期間における収支計算及び実績（損益計算書）のうち、総利益1,016百万円については、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構法（平成11年法律第217号）第11条第3項及び独立行政法人の組織、運営及び管理に係る共通的な事項に関する政令（平成12年政令第316号）第7条の規定に基づき、国庫へ納付することとしている。

中期目標期間における収支計画及び実績（損益計算書）

（単位：百万円）

区 分	中期計画 全 体	年度計画 累 計	実績累計	中期計画・ 実績差額	左 記 内 訳	
					中期計画・ 年度計画差額	年度計画・ 実績差額
費用の部	22,443	20,006	18,520	3,923	2,437	1,486
経常費用	22,443	20,006	18,459	3,984	2,437	1,547
基地従業員関係費	3,401	3,075	2,815	586	326	260
受託業務費	1,678	336	0	1,678	1,342	336
物件費	4,378	3,999	3,035	1,343	379	964
人件費	12,482	12,394	11,967	515	88	427
減価償却費	504	203	625	△ 121	301	△ 422
財務費用	0	0	17	△ 17	0	△ 17
臨時損失	0	0	61	△ 61	0	△ 61
収益の部	22,443	19,943	19,536	2,907	2,500	407
経常収益	22,443	19,943	19,534	2,909	2,500	409
運営費交付金収益	20,261	19,404	19,053	1,208	857	351
受託収入	1,678	336	0	1,678	1,342	336
寄付金収益	0	0	0	0	0	0
資産見返運営費交付金戻入	498	198	441	57	300	△ 243
資産見返物品受贈額戻入	6	5	7	△ 1	1	△ 2
財務収益	0	0	19	△ 19	0	△ 19
雑益	0	0	14	△ 14	0	△ 14
臨時利益	0	0	2	△ 2	0	△ 2
純利益	0	△ 63	1,016	△ 1,016	63	△ 1,079
目的積立金取崩額	-	-	-	-	-	-
総利益	0	△ 63	1,016	△ 1,016	63	△ 1,079

注：計数は、四捨五入によっているため符合しない場合がある。

中期目標期間における資金計画及び実績（キャッシュ・フロー計算書）

（単位：百万円）

区 分	中期計画 全 体	年度計画 累 計	実績累計	中期計画・ 実績差額	左 記 内 訳	
					中期計画・ 年度計画差額	年度計画・ 実績差額
資金支出	21,939	19,803	24,479	△ 2,540	2,136	△ 4,676
業務活動による支出	21,939	19,803	18,961	2,978	2,136	842
投資活動による支出	0	0	5,277	△ 5,277	0	△ 5,277
財務活動による支出	0	0	241	△ 241	0	△ 241
次期中期目標期間への繰越金	0	0	0	0	0	0
資金収入	21,939	19,740	24,487	△ 2,548	2,199	△ 4,747
業務活動による収入	21,939	19,740	19,580	2,359	2,199	160
運営費交付金収入	20,261	19,404	19,404	857	857	0
受託収入	1,678	336	0	1,678	1,342	336
その他の収入	0	0	176	△ 176	0	△ 176
投資活動による収入	0	0	4,907	△ 4,907	0	△ 4,907
財務活動による収入	0	0	0	0	0	0
前期中期目標期間よりの繰越金	0	0	0	0	0	0
資金増加額	0	△ 63	8	△ 8	63	△ 71
資金期首残高	0	0	3,080	△ 3,080	0	△ 3,080
資金期末残高	0	0	3,089	△ 3,089	0	△ 3,089

注：計数は、四捨五入によっているので符合しない場合がある。

(参考1)

平成18年度～平成22年度 年度計画予算と決算

(単位：円)

区分	平成18年度			平成19年度			平成20年度		
	計画額 (A)	実績額 (B)	差額 (A-B)	計画額 (A)	実績額 (B)	差額 (A-B)	計画額 (A)	実績額 (B)	差額 (A-B)
収入									
運営費交付金	4,307,364,000	4,307,364,000	0	4,184,133,000	4,184,133,000	0	3,767,311,000	3,767,811,000	0
受託収入	335,634,000	0	335,634,000	0	0	0	0	0	0
その他収入	0	6,173,345	△ 6,173,345	4,184,133,000	13,819,671	△ 13,819,671	0	5,627,608	△ 5,627,608
計	4,642,998,000	4,313,537,345	329,460,655	4,184,133,000	4,197,952,671	△ 13,819,671	3,767,311,000	3,773,438,608	△ 5,627,608
支出									
基地従業員関係	680,302,000	630,261,286	50,040,714	658,080,000	592,022,767	66,057,233	601,184,000	519,267,646	81,916,354
機構運営関係費	3,627,062,000	3,390,380,237	236,681,763	3,526,053,000	3,443,336,400	82,716,600	3,229,390,000	3,077,103,518	152,786,382
うち 人件費	2,715,800,000	2,613,261,991	102,538,009	2,642,115,000	2,587,930,727	54,184,273	2,475,449,000	2,382,403,349	93,045,651
物件費	911,262,000	777,118,246	134,143,754	883,938,000	855,405,673	28,532,327	754,441,000	694,700,269	59,740,731
受託総費	335,634,000	0	335,634,000	0	0	0	0	0	0
計	4,642,998,000	4,020,641,523	622,356,477	4,184,133,000	4,035,359,167	148,773,833	3,831,074,000	3,596,371,264	234,702,736

注1) 「計画額(A)」「実績額(B)」欄の数値は、年度計画予算による。
 (年度計画予算は百万円単位であり、四捨五入の関係で合計等は必ずしも一致しない。)

注2) 「実績額(B)」「差額」欄の数値は、決算報告書による。

【人件費の見積り】

役員報酬並びに職員基本
 給、職員諸手当、超過勤
 務手当、休職者給与及び
 国際機関派遣職員給与に
 相当する費用

平成18年度
 計画
 実績
 2,399 百万円
 2,294 百万円

平成19年度
 計画
 実績
 2,335 百万円
 2,274 百万円

平成20年度
 計画
 実績
 2,183 百万円
 2,084 百万円

区分	平成21年度			平成22年度			中期目標期間		
	計画額 (A)	実績額 (B)	差額 (A-B)	計画額 (A)	実績額 (B)	差額 (A-B)	計画額 (A)	実績額 (B)	差額 (A-B)
収入									
運営費交付金	3,658,578,000	3,656,578,000	2,000	3,488,140,000	3,488,140,000	0	19,404,026,000	19,404,026,000	0
受託収入	0	0	0	0	0	0	335,634,000	0	335,634,000
その他収入	0	4,572,144	△ 4,572,144	0	3,665,389	△ 3,665,389	0	33,858,157	△ 33,858,157
計	3,658,578,000	3,661,150,144	△ 4,572,144	3,488,140,000	3,491,805,389	△ 3,665,389	19,739,660,000	19,437,884,157	301,775,843
支出									
基地従業員関係	567,568,000	543,922,610	23,645,390	567,568,000	540,575,590	26,992,410	3,074,702,000	2,826,049,899	248,652,101
機構運営関係費	3,089,010,000	2,928,499,847	160,510,153	2,920,572,000	2,758,971,550	161,600,450	16,392,587,000	15,598,291,552	794,295,348
うち 人件費	2,341,960,000	2,225,938,289	116,021,711	2,218,251,000	2,090,983,005	127,267,995	12,363,575,000	11,900,517,361	463,057,639
物件費	747,050,000	702,561,558	44,488,442	702,321,000	667,988,545	34,332,455	3,999,012,000	3,697,774,291	301,237,709
受託総費	0	0	0	0	0	0	335,634,000	0	335,634,000
計	3,658,578,000	3,472,422,457	186,155,543	3,488,140,000	3,299,547,140	188,592,860	19,802,923,000	18,424,341,551	1,378,581,449

注1) 「計画額(A)」「実績額(B)」欄の数値は、年度計画予算による。
 (年度計画予算は百万円単位であり、四捨五入の関係で合計等は必ずしも一致しない。)

注2) 「実績額(B)」「差額」欄の数値は、決算報告書による。

【人件費の見積り】

役員報酬並びに職員基本
 給、職員諸手当、超過勤
 務手当、休職者給与及び
 国際機関派遣職員給与に
 相当する費用

平成21年度
 計画
 実績
 2,084 百万円
 1,953 百万円

平成22年度
 計画
 実績
 1,985 百万円
 1,844 百万円

中期目標期間
 計画
 実績
 10,986 百万円
 10,449 百万円

(参考2)

平成18年度～平成22年度 収支計画と実績

区分	平成18年度				平成19年度				平成20年度			
	計画額 (A)	実績額 (B)	差額 (A-B)		計画額 (A)	実績額 (B)	差額 (A-B)		計画額 (A)	実績額 (B)	差額 (A-B)	
費用の部	4,738,570,323	4,065,404,119	673,166,204		4,291,280,551	4,016,243,885	275,031,666		3,831,074,000	3,611,754,143	219,319,857	
経常費用	4,738,570,323	4,065,404,119	673,166,204		4,291,280,551	4,009,751,263	281,529,288		3,831,074,000	3,608,846,879	222,227,121	
基地従業員関係費	580,302,000	628,036,325	52,265,675		658,080,000	590,997,509	67,082,491		601,184,000	507,791,739	93,392,261	
委託業務費	335,634,000	0	335,634,000		0	0	0		0	0	0	
物件費	911,262,000	668,756,115	242,505,885		883,938,000	673,588,271	210,349,729		754,441,000	566,218,305	188,222,694	
人件費	2,715,800,000	2,621,319,146	94,480,854		2,642,115,000	2,597,273,723	44,836,277		2,475,449,000	2,395,847,840	79,601,160	
減価償却費	95,572,323	144,418,317	48,845,994		107,147,551	145,864,437	38,716,886		137,802,105	137,802,105	0	
財務費用	0	2,874,216	2,874,216		0	2,022,323	2,022,323		0	1,186,889	1,186,889	
臨時損失	0	0	0		0	6,497,622	6,497,622		0	2,907,264	2,907,264	
収益の部	4,738,570,323	4,331,606,101	406,964,222		4,291,280,551	4,179,013,004	112,267,547		3,767,811,000	3,790,582,165	22,771,165	
運営費交付金収益	4,307,364,000	4,235,128,574	72,235,326		4,184,133,000	4,067,407,422	116,725,578		3,767,811,000	3,698,938,207	68,872,793	
受託収入	335,634,000	0	335,634,000		0	0	0		0	0	0	
寄付金収益	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
資産見返運営費交付金戻入	90,223,588	84,132,929	6,090,659		106,800,009	96,801,351	9,998,658		0	85,865,187	85,865,187	
資産見返物品受贈額戻入	5,348,735	5,348,741	6		347,542	984,560	637,018		0	225,845	225,845	
受取利息	0	329	329		0	11,404,724	11,404,724		0	3,324,834	3,324,834	
雑益	0	5,701,926	5,701,926		0	2,414,947	2,414,947		0	2,302,774	2,302,774	
臨時利益	0	1,293,502	1,293,502		0	0	0		0	25,317	25,317	
純利益	0	266,201,982	266,201,982		0	162,764,119	162,764,119		△	178,928,022	178,928,022	
目的積立金取崩額	0	0	0		0	0	0		△	63,263,000	63,263,000	
総利益	0	266,201,982	266,201,982		0	162,764,119	162,764,119		△	178,928,022	178,928,022	

注1) 「計画(A)」欄の数値は、年度計画の収支計画による。

注2) 「実績(B)」欄の数値は、損益計算書による。

区分	平成21年度				平成22年度				中期目標期間			
	計画額 (A)	実績額 (B)	差額 (A-B)		計画額 (A)	実績額 (B)	差額 (A-B)		計画額 (A)	実績額 (B)	差額 (A-B)	
費用の部	3,556,578,000	3,527,677,706	28,900,294		3,488,140,000	3,298,682,577	189,457,423		20,005,642,874	18,519,767,430	1,485,875,444	
経常費用	3,556,578,000	3,527,228,830	28,349,170		3,488,140,000	3,247,635,703	240,504,297		20,005,642,874	18,458,866,794	1,546,776,080	
基地従業員関係費	567,568,000	542,921,775	24,646,225		567,568,000	544,830,707	22,737,293		3,074,702,000	2,814,578,055	260,123,945	
委託業務費	0	0	0		0	0	0		335,634,000	335,634,000	0	
物件費	747,050,000	619,179,199	127,870,801		702,321,000	507,645,738	194,674,262		3,999,012,000	3,035,388,629	963,623,371	
人件費	2,341,960,000	2,242,751,029	99,208,971		2,218,251,000	2,109,703,317	108,547,683		12,393,575,000	11,966,900,055	426,674,945	
減価償却費	0	119,742,482	119,742,482		0	77,203,917	77,203,917		202,719,874	625,031,258	422,311,384	
財務費用	0	2,634,345	2,634,345		0	8,251,024	8,251,024		0	16,968,797	16,968,797	
臨時損失	0	448,876	448,876		0	51,045,874	51,045,874		0	60,900,636	60,900,636	
収益の部	3,556,578,000	3,717,315,481	160,737,481		3,488,140,000	3,517,324,520	29,184,520		19,942,379,874	19,535,941,271	406,438,603	
運営費交付金収益	3,556,578,000	3,641,661,406	84,683,406		3,488,140,000	3,409,467,416	78,672,584		19,404,026,000	19,052,903,125	351,122,875	
受託収入	0	0	0		0	0	0		335,634,000	335,634,000	0	
寄付金収益	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
資産見返運営費交付金戻入	0	70,261,632	70,261,632		0	103,465,820	103,465,820		197,023,597	440,526,919	243,503,322	
資産見返物品受贈額戻入	0	292,473	292,473		0	159,858	159,858		5,696,277	7,011,478	1,315,201	
受取利息	0	3,005,589	3,005,589		0	1,245,101	1,245,101		0	18,980,577	18,980,577	
雑益	0	1,566,555	1,566,555		0	2,420,288	2,420,288		0	14,406,490	14,406,490	
臨時利益	0	227,926	227,926		0	565,037	565,037		△	2,112,682	2,112,682	
純利益	0	189,637,775	189,637,775		0	218,641,943	218,641,943		△	1,016,173,841	1,079,435,841	
目的積立金取崩額	0	0	0		0	0	0		△	63,263,000	63,263,000	
総利益	0	189,637,775	189,637,775		0	218,641,943	218,641,943		△	1,016,173,841	1,079,435,841	

注1) 「計画(A)」欄の数値は、年度計画の収支計画による。

注2) 「実績(B)」欄の数値は、損益計算書による。

(参考3)

平成18年度～平成22年度 資金計画と実績

(単位：円)

区分	平成18年度			平成19年度			平成20年度		
	計画額 (A)	実績額 (B)	差額 (A-B)	計画額 (A)	実績額 (B)	差額 (A-B)	計画額 (A)	実績額 (B)	差額 (A-B)
I 資金支出	4,642,998,000	5,045,657,435	△ 402,659,435	4,184,133,000	7,125,032,231	△ 2,940,899,231	3,831,074,000	4,066,362,971	△ 235,288,971
業務活動による支出	4,642,998,000	4,926,318,843	△ 283,320,843	4,184,133,000	7,125,032,231	△ 2,940,899,231	3,831,074,000	4,066,362,971	△ 235,288,971
投資活動による支出	0	64,838,922	△ 64,838,922	0	3,182,935,715	△ 3,182,935,715	0	522,949,126	△ 522,949,126
財務活動による支出	0	54,499,670	△ 54,499,670	0	54,746,763	△ 54,746,763	0	56,453,697	△ 56,453,697
次期中期への繰越金	0	0	0	0	0	0	0	0	0
II 資金収入	4,642,998,000	4,327,028,655	315,969,345	4,184,133,000	6,942,678,148	△ 2,758,545,148	3,767,811,000	4,223,169,352	△ 455,358,352
業務活動による収入	4,642,998,000	4,327,028,655	315,969,345	4,184,133,000	6,942,678,148	△ 2,758,545,148	3,767,811,000	4,223,169,352	△ 455,358,352
運営費交付金による収入	4,307,364,000	4,307,364,000	0	4,184,133,000	4,184,133,000	0	3,767,811,000	3,767,811,000	0
受託収入	335,634,000	0	335,634,000	0	0	0	0	0	0
その他の収入	0	19,664,655	△ 19,664,655	0	48,065,148	△ 48,065,148	0	31,147,912	△ 31,147,912
投資活動による収入	0	0	0	0	2,710,480,000	△ 2,710,480,000	0	424,210,440	△ 424,210,440
財務活動による収入	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前中期よりの繰越金	0	0	0	0	0	0	0	0	0
III 差 額 (II-I)	0	△ 718,628,780	718,628,780	0	△ 182,354,083	182,354,083	△ 63,263,000	156,806,381	△ 220,069,381

注1 「計画額 (A)」欄の数値は、年度計画の資金計画による。

注2 「実績額 (B)」欄の数値は、キャッシュ・フロー計算書による。

(単位：円)

区分	平成21年度			平成22年度			中期目標期間		
	計画額 (A)	実績額 (B)	差額 (A-B)	計画額 (A)	実績額 (B)	差額 (A-B)	計画額 (A)	実績額 (B)	差額 (A-B)
I 資金支出	3,656,578,000	4,073,280,128	△ 416,702,128	3,488,140,000	4,168,735,723	△ 680,595,723	19,802,923,000	24,479,068,488	△ 4,676,145,488
業務活動による支出	3,656,578,000	3,385,647,859	270,930,141	3,488,140,000	3,274,569,198	213,570,802	19,802,923,000	18,960,845,801	842,077,199
投資活動による支出	0	637,312,754	△ 637,312,754	0	868,695,733	△ 868,695,733	0	5,276,732,250	△ 5,276,732,250
財務活動による支出	0	50,319,515	△ 50,319,515	0	25,470,792	△ 25,470,792	0	241,490,437	△ 241,490,437
次期中期への繰越金	0	0	0	0	0	0	0	0	0
II 資金収入	3,656,578,000	4,047,695,921	△ 391,117,921	3,488,140,000	4,946,821,588	△ 1,458,681,588	19,739,660,000	24,487,393,664	△ 4,747,733,664
業務活動による収入	3,656,578,000	3,681,389,913	△ 24,811,913	3,488,140,000	3,540,347,397	△ 52,207,397	19,739,660,000	19,579,923,025	159,736,975
運営費交付金による収入	3,656,578,000	3,656,578,000	0	3,488,140,000	3,488,140,000	0	19,404,026,000	19,404,026,000	0
受託収入	0	0	0	0	0	0	335,634,000	0	335,634,000
その他の収入	0	24,811,913	△ 24,811,913	0	52,207,397	△ 52,207,397	0	175,897,025	△ 175,897,025
投資活動による収入	0	366,306,008	△ 366,306,008	0	1,406,474,191	△ 1,406,474,191	0	4,907,470,639	△ 4,907,470,639
財務活動による収入	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前中期よりの繰越金	0	0	0	0	0	0	0	0	0
III 差 額 (II-I)	0	△ 25,584,207	25,584,207	0	778,085,865	778,085,865	△ 63,263,000	8,325,176	△ 71,588,176

注1 「計画額 (A)」欄の数値は、年度計画の資金計画による。

注2 「実績額 (B)」欄の数値は、キャッシュ・フロー計算書による。

