

●平成19事業年度●

業務実績報告書

平成19年4月1日～平成20年3月31日

平成20年6月



独立行政法人
駐留軍等労働者労務管理機構

目次

第1章 国民の皆様へ	1
-------------------------	---

第2章 基本情報

1 法人の概要	
(1) 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の役割	2
(2) 機構の目的・設立	3
(3) 機構の主な業務内容	4
(4) 沿革	4
(5) 設立の根拠となる法律	4
(6) 主務大臣（主務省所管課）	4
(7) 組織（平成19年度末現在）	5
2 本部・支部の住所	6
3 資本金（政府出資金）の状況	7
4 役員及び常勤職員の状況	8
5 給与水準の適正化.....	8
6 独立行政法人をめぐる改革の動き.....	9

第3章 平成19年度の業務実績

1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置	
(1) 業務の運営体制	11
ア 本部の業務全般の見直し	17
イ 支部の業務全般の見直し	18
ウ アウトソーシング化に係る業務全般の見直し	19
エ 業務・システムの見直し方針の策定等	21
(2) 経費の抑制	24
2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成 するためとるべき措置	
(1) 駐留軍等労働者の募集	26
ア 在日米軍に紹介する率90%以上を維持するための施策の実施	26
イ 関東地区における駐留軍等労働者の募集方式の変更	31
(2) 駐留軍等労働者の福利厚生施策	32
ア 退職準備研修のプログラム等の見直し案の作成	32
イ 制服、作業着及び靴類等の仕様の見直しのための素案の作成	34
ウ 法定外休業給付制度の導入の可否	36
(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 ...	39

ア 少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方 についての検討	39
イ 国との連携の下、必要となる課題についての調査、分析、改善案の作成等 ...	44
第4章 予算、収支計画及び資金計画	47
第5章 簡潔に要約された財務諸表	49
	平成19事業年度財務諸表
第6章 財務情報	
1 財務諸表の概況	
(1) 経常費用、経常収益、当期総損益、資産、負債、キャッシュ・フロー などの主要な財務データの経年比較・分析	51
(2) セグメント事業損益の経年比較・分析（内容・増減理由）	52
(3) セグメント総資産の経年比較・分析（内容・増減理由）	53
(4) 目的積立金の申請、取崩内容等	53
(5) 行政サービス実施コスト計算書の経年比較・分析（内容・増減理由） ...	53
2 施設等投資の状況（重要なもの）	54
3 予算・決算の概況	54
4 経費削減及び効率化目標との関係	54
第7章 事業の説明	
1 財源構造	55
2 財務データ及び業務実績報告書と関連付けた事業説明	55
第8章 短期借入金の限度額	56
第9章 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画	56
第10章 剰余金の使途	56
第11章 その他主務省令で定める業務運営に関する事項	
1 施設・設備に関する計画	57
2 人事に関する計画	
(1) 適切な人員配置	57
(2) 研修計画	58
第12章 年度計画以外の業務実績等	
1 年度計画以外の業務実績	

(1) 労務管理業務	61
(2) 労務給与業務	63
(3) 労務厚生業務	67
2 石綿（アスベスト）問題に対する相談窓口の設置	68
3 従業員ハンドブックの刊行	68
4 機構の広報活動	
(1) 機構広報誌「LMO」	68
(2) 機構ホームページ	69
5 平成19年度支部長会議	69
6 随意契約の適正化	70
7 監査	
(1) 監事監査	73
(2) 監事監査（臨時監査）	74
(3) 内部監査	75
8 評価委員会の開催状況等	
(1) 防衛省独立行政法人評価委員会の開催	76
(2) 防衛省独立行政法人評価委員会委員による現地視察	77
9 法人の長等の業務運営状況	78

第1章 国民の皆様へ

第2章 基本情報

第1章 国民の皆様へ

- ・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、日米安全保障体制の維持に貢献するため、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に基づき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日に設立されました。
- ・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おりましたが、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ところです。
- ・機構は、発足以来、国から示された業務運営に係る目標（中期目標）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ております。
- ・具体的には、駐留軍等労働者の募集についてインターネットによる受付を開始するなどIT化を推進するとともに、業務上災害・通勤災害を被った駐留軍等労働者に支給する特別援護金制度の導入、駐留軍等労働者のニーズに合わせた新たな福利厚生施策の実施等福利厚生業務の一層の充実を図るなど、業務の効率化及びサービスの向上等に努めております。
- ・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端を担う組織として、国民の皆様の期待に応えるため、懸命の努力をして参りますので、引き続きご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

-
- ・機構は、独立行政法人通則法第29条に基づき国（主務大臣）から指示された業務運営に関する目標の達成に向け、同法第30条及び第31条の規定に基づいて、以下の計画を定めています。
 - 中期目標 機構が達成すべき業務運営に関する目標で、主務省である防衛大臣が定め、機構に対して指示するもの
 - 中期計画 中期目標を達成するための計画で、機構が作成し、防衛大臣の認可を得たもの
 - 年度計画 中期計画に基づき作成される、各事業年度ごとの業務運営に関する計画で、機構が作成したもの
 - ・機構の業務は、上記の目標、計画に基づいて実施されておりますが、同法第32条及び第34条の規定によりこれらの業務実績については、独立行政法人評価委員会の評価を受けなければならないこととなっております。
 - ・本書は、平成19年度の業務実績に関して、同委員会の評価を受ける際に提出する報告書として作成されたものですが、本報告書が国民の皆様にとりましても、機構の業務等の理解に役立つものとなれば幸いです。

第2章 基本情報

1 法人の概要

(1) 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の役割

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

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

このことから、防衛省は、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、

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

非戦闘用船舶に乗り組む船員を対象とする船員契約(以下「MC」という。)

Mariners Contract

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

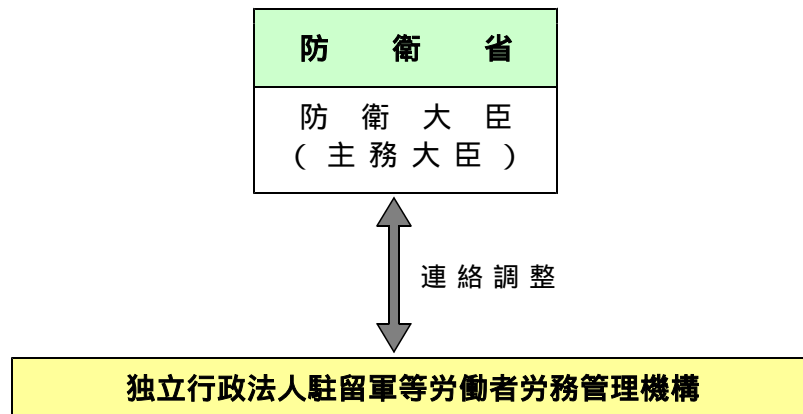
の労務提供契約が締結されている。

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。

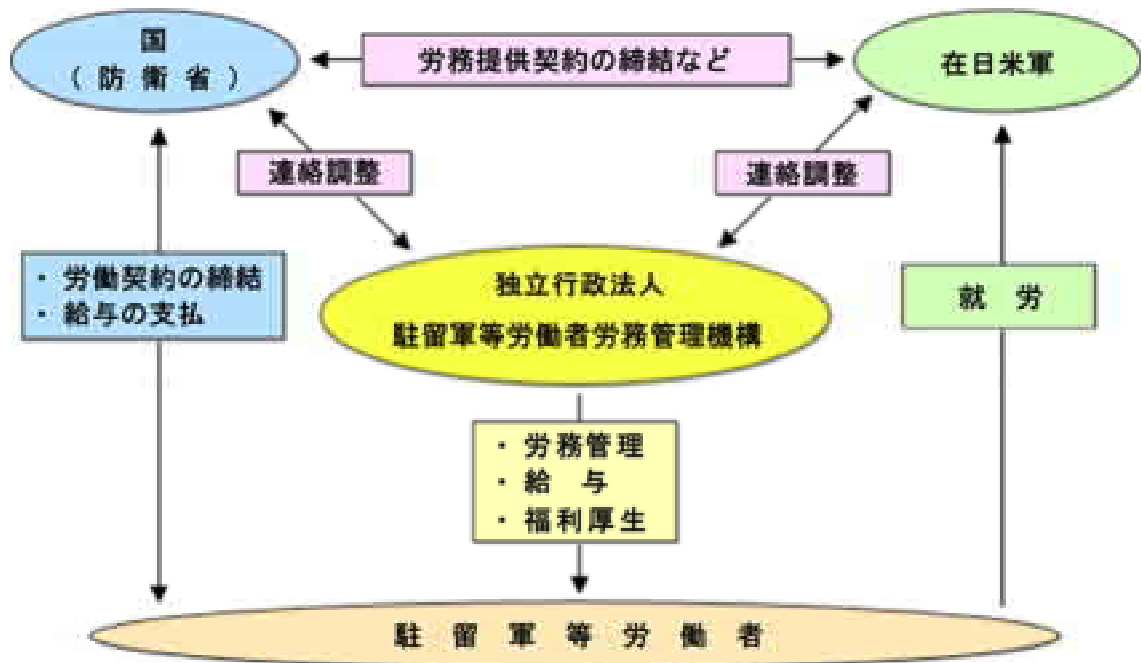
防衛省は、在日米軍との労務提供契約の締結、所要経費の概算要求等の基本に関する事務及び雇用主として自ら実施しなければならない事務を所掌し、機構は、駐留軍等労働者の雇入れ等に関する調査・分析・改善案の作成等及び労務管理等事務のうち、防衛省が所掌する事務を除く人事手続、給与等の計算、福利厚生の実施等の事務を所掌している。

国の行政組織との関係



労務管理等事務の仕組みは、次のとおりである。

労務管理等事務の仕組み



(2) 機構の目的・設立

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

(3) 機構の主な業務内容

労務管理

駐留軍等労働者の雇入れ、提供、労務管理等に関する業務

給与

駐留軍等労働者の給与、退職手当、旅費の計算等に関する業務

福利厚生

駐留軍等労働者のほう賞、教養文化活動、制服及び保護衣等に関する業務

(4) 沿革

平成14年 4月 1日 独立行政法人として機構設立

平成19年 1月 9日 防衛庁の省移行により、主務大臣が内閣総理大臣から防衛大臣に変更

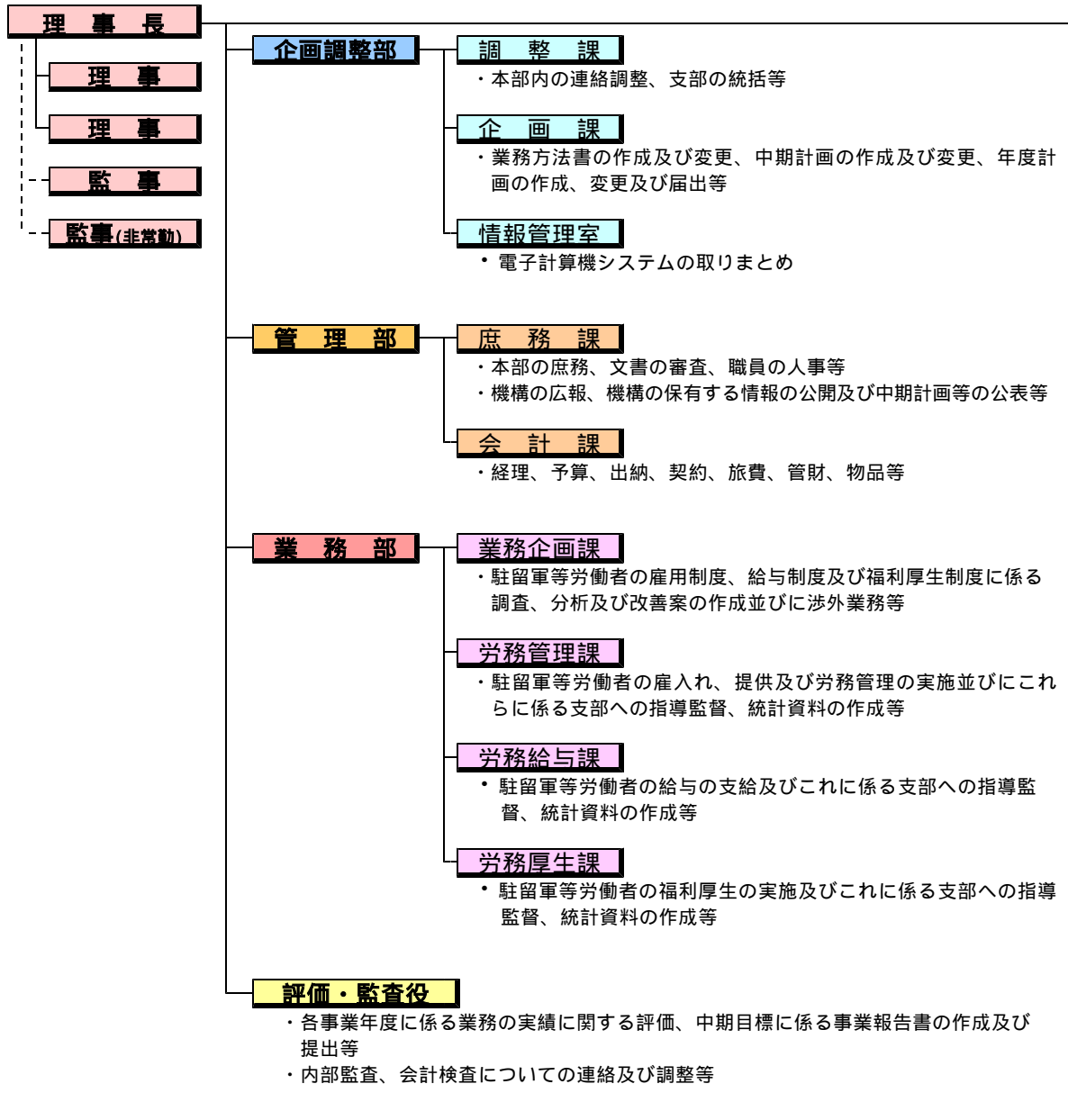
(5) 設立の根拠となる法律

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

(6) 主務大臣(主務省所管課)

防衛大臣(防衛省地方協力局労務管理課)

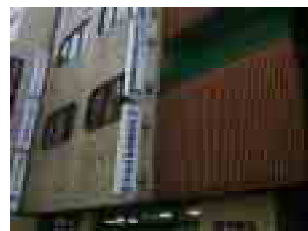
(7) 組織 (平成19年度末現在)



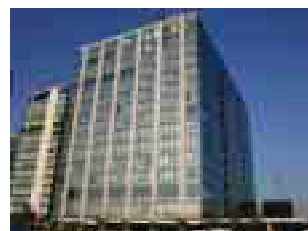
支 部	三沢支部 (三沢市)
	横田支部 (昭島市)
	横須賀支部 (横須賀市)
	座間支部 (座間市)
	富士支部 (御殿場市)
	岩国支部 (岩国市)
	佐世保支部 (佐世保市)
	那覇支部 (浦添市)
	コザ支部 (沖縄市)

2 本部・支部の住所

本 部 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構
(東京都) 〒144-0052
東京都大田区蒲田五丁目30番15号
第20下川ビル3F
電話番号 03-5710-7220
F A X 03-5710-6144
ホームページ <http://www.lmo.go.jp>



(神奈川県) 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構
横浜事務所
〒220-0012
神奈川県横浜市西区みなとみらい
三丁目6番3号MMパークビル13F
電話番号 045-227-4112
F A X 045-227-4122



支 部 (9支部)

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



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



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



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



横浜事務所において機構の本部業務の一部を実施している。

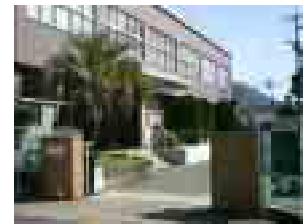
富士支部 〒412-0042
 静岡県御殿場市萩原550-3
 NTT萩原ビル2F
 電話番号 0550-70-1123
 F A X 0550-70-1126



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



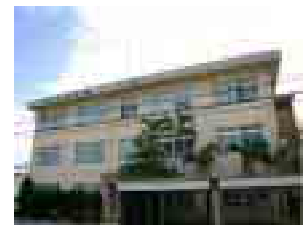
佐世保支部 〒857-0056
 長崎県佐世保市平瀬町3番1号
 電話番号 0956-23-7191
 F A X 0956-23-9229



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



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



3 資本金（政府出資金）の状況

（単位：百万円）

区 分	期首残高	当期増加額	当期減少額	期末残高
政府出資金	977	0	0	977
資本金合計	977	0	0	977

4 役員及び常勤職員の状況

ア 役員 の 状況

役職	氏名	任期	担当	経歴
理事長	嶋口 武彦	自 平成18年4月 1日 至 平成22年3月31日		昭和45年 4月 防衛庁入庁 平成16年 2月 国家公務員共済組合 連合会 常務理事
理事	原澤 繁樹	自 平成18年4月 1日 至 平成20年3月31日	企画調整担当	昭和42年 4月 防衛施設庁入庁 平成16年 2月 防衛施設庁総務部 施設調査官
理事	向 良一	自 平成19年3月 1日 至 平成20年3月31日	管理・業務担当	昭和47年 4月 防衛庁入庁 平成18年10月 朝日生命保険相互会社 顧問
監事	目取眞 栄文	自 平成18年4月 1日 至 平成20年3月31日		平成 2年 7月 全駐留軍労働組合 中央執行委員長
監事 (非常勤)	劔持 俊夫	自 平成18年4月 1日 至 平成20年3月31日		平成10年 3月 霞ヶ関監査法人 代表社員 (現職)

イ 常勤職員の状況

平成19年度末における常勤職員数は363人であり、平均年齢は44.1歳
(前年度は42.5歳)である。

このうち、国(防衛省)からの出向者数は167人である。

5 給与水準の適正化

機構の給与体系は、現行の国の制度に準じているが、給与水準は次の表のとおり常勤役員、常勤職員ともに国家公務員及び全独立行政法人の平均支給額を下回っている状況にある。

常勤役員の報酬の支給状況

(単位：千円)

区分	機構 (A)	全法人平均 (B)	平均との差 (A) - (B)	比率 (A) / (B)
法人の長	17,181	18,859	1,678	91%
理事	12,329	15,957	3,628	77%
監事	11,372	13,841	2,469	82%

注：平成19年7月23日時点総務省取りまとめ(平成18年度データによる)

常勤職員の給与の支給状況

(対国家公務員)

(単位：千円)

区分	機 構 (A)	国家公務員平均 (B)	平均との差 (A) - (B)	比 率 (A) / (B)
常勤職員	5,513	6,594	1,081	84%

(対全法人)

(単位：千円)

区分	機 構 (A)	全法人平均 (B)	平均との差 (A) - (B)	比 率 (A) / (B)
常勤職員	5,513	7,071	1,558	78%

注：平成19年7月23日時点総務省取りまとめ（18年度データによる）

6 独立行政法人をめぐる改革の動き

政府は、「経済財政改革の基本方針2007」（平成19年6月19日閣議決定）において、101の独立行政法人について原点に立ち返って見直し、「独立行政法人整理合理化計画」を策定する旨を決定した。

これを受け、政府に置かれた「行政減量・効率化有識者会議」等を中心に見直し作業が進められ、平成19年12月24日に「独立行政法人整理合理化計画」を閣議決定し、独立行政法人が行う事務・事業の見直し、独立行政法人の廃止・民営化、統合及び非公務員化等を着実に実行することとした。

計画では、当機構に関して、次のとおり措置することが求められている。

独立行政法人整理合理化計画

【防衛省】

駐留軍等労働者 労務管理機構	事務及び事業の見直し
	<p>【福利厚生業務】</p> <p>ほう賞事業については、その在り方等を見直すことについて、今中期目標期間中に関係者と協議するものとする。</p> <p>駐留軍等労働者の保護衣及び制服は、平成8年の日米間の合意に基づき、99品目を機構各支部が現地米軍の要求に沿って購入しているが、経費削減等の観点から、制服の規格を統一するなど、この合意を見直すことについて、今中期目標期間中に米軍と協議を行っていく。さらに、その結果を踏まえ、本部での一括契約を実施する。</p>

	<p>【労務管理・労務給与・福利厚生業務】 駐留軍等労働者から提出される書類の受付、入力及び帳票類等の仕分などの定型的業務につき、平成20年度に本部、岩国支部及びコザ支部で外部委託し、その結果を検証した上で平成22年度までに全支部で実施するものとする。 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う。</p>
	<p>組織の見直し</p>
	<p>【非公務員化】 現中期目標期間終了時に改めて検討対象とする。 【本部の移転】 賃借料の年間約1億円の削減を図るため、平成19年度中に本部事務所を移転する。 【支所・事業所等の見直し】 駐留軍再編の動向等を踏まえつつ、平成21年度に那覇支部及びコザ支部の統合、平成22年度までに富士支部及び座間支部の統合を行うものとする。</p>
	<p>運営の効率化及び自律化</p>
	<p>【業務運営体制の整備】 今中期目標期間中に、サーバの本部集中化、電子決裁の導入による意思決定の迅速化及び文書管理機能の導入による情報資産の一元管理を行う。</p>

また、全独立行政法人に関する横断的措置として、

随意契約の見直し（契約は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本年度中に国と同額の基準に設定すること等）

保有資産の見直し（各独立行政法人が保有する合理的理由の認められない土地・建物等実物資産の売却等）

官民競争入札等の積極的な適用

内部統制・ガバナンス強化に向けた体制整備（関連法人等との人・資金の流れの在り方の検討、監事機能の強化（在任期間の延長等）、一元的な評価機関による評価等）

等を措置することが求められている。

第 3 章 平成 1 9 年度の業務実績

第3章 平成19年度の業務実績

1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

(1) 業務の運営体制

【中期目標】

業務運営の効率化に関する事項

業務の運営体制

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

【中期計画】

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。

【年度計画】

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

- ・中期計画に定める20%の人員削減を実施するため、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、中期目標期間の各年度を平均して4%の人員の削減を実施することとしており、平成19年度においては4%の人員の削減を行い、中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想に基づき、以下の措置を実施するとともに、平成20年度の計画を作成する。
また、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の俸給その他の給与について必要な見直しを行う。
さらに、平成20年度に本部事務所を移転するため、必要な準備を行う。

平成18年度の業務概要（参考）

人員の削減状況

平成18年度当初に16人の削減を実施し、これにより平成17年度末の人員数396人に対し、平成18年度の人員数は380人（4%）となり、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構年度計画（平成18年度）（以下「平成18年度計画」という。）で掲げた「4%」の人員削減を達成した。

平成19年度の計画の作成状況

本部に設置した「組織・業務見直し検討委員会」において「中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想」をとりまとめ、それに基づき「中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想に基づく平成19年度の計画」を作成した。

役職員の俸給その他の給与の見直し状況

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

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

機構は、上記の給与構造改革を踏まえ、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構役員報酬規則及び独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構職員給与規則を改正し、以下の事項について見直しを実施した。

- 地域手当の新設
- 俸給表及び俸給制度の見直し
- 勤務実績を昇給及び勤勉手当へ反映

平成19年度における業務実績

業務の運営体制については、中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想に基づく措置を実施するため、平成19年4月、本部に「機構組織・業務検討委員会」（「組織・業務見直し検討委員会」を改編。以下「検討委員会」という。）を設置し、業務の集約化、組織のスリム化及びアウトソーシング等構想に掲げる項目の実施、進捗管理及び内容の精査等のフォローアップを行った。

人員の削減状況

中期計画では、前期中期目標期間の期末の平成17年度末人員数396人に対し、20%（80人）を削減する計画を策定し、平成18年度から平成22年度にかけて各年度平均して4%の削減（16人）を実施することとしている。

平成19年度では、次の表のとおり平成17年度末人員数396人から平成18年度の削減数16人を減じた人員数380人に対し、16人を削減して人員数を364人としたことにより、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構年度計画（平成19年度）（以下「平成19年度計画」という。）で掲げている「4%」の人員削減を達成した。

なお、駐留軍等の再編の円滑な実施に関する特別措置法（平成19年法律第67号）第25条の規定に、当機構を活用した技能教育訓練その他の適切な措置を講ずることが盛り込まれていることから、検討委員会内に「米軍再編対策班」を編成し、米軍再編に伴う駐留軍等労働者の雇用対策、配置転換及び技能教育訓練等に関する検討を行うため、4人の職位の増員を行ったところであるが、平成19年3月に予定されていた在日米軍の再編に係るマスタープランの公表がなされなかったことから、年度末に職位数を4人削減している。

人員の削減状況

(単位：人)

区 分		平成17年度 (前期中期末)	平成18年度 (A)	平成19年度 (B)	増 減 (B)-(A)	実 施 内 容
本部	企画調整部	23	17	14	3	広報渉外役を廃止するなど業務の集約化及び組織のスリム化を実施
	管理部	33	32	30	2	
	業務部	27	26	25	1	
	(監査役)	-	3	-	3	チェック業務の集約化として評価役及び監査役を統合
	評価・監査役	-	-	5	5	
本部計		83	78	74	4	
支部	三 沢	16	16	16	0	呉支部を岩国支部に統合するなど業務の集約化及び組織のスリム化を実施
	横 田	38	37	34	3	
	横 須 賀	54	52	52	0	
	座 間	38	37	36	1	
	富 士	5	5	5	0	
	(呉)	11	10	-	10	
	岩 国	18	16	20	4	
	佐 世 保	18	18	18	0	
	那 覇	49	47	46	1	
	コ ザ	66	64	63	1	
支部計		313	302	290	12	
合 計		396	380	364	16	

上表のとおり、平成19年度までに、平成17年度末人員と比較して、機構全体で32人の削減（8.1%）、本部で9人（10.8%）、支部で23人の削減（7.3%）を実施したことにより、中期目標で掲げられている「今中期目標期間の期末までに20%の人員を削減すること」及び「本部においては機構全体の削減率を上回る削減を実施すること」（17頁参照）との目標の達成に向け、着実にスリム化を実行した。

中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想に基づいた平成20年度の計画の作成状況

本部に設置した検討委員会において、「中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想に基づく平成20年度の計画」を、次のとおり作成した。

中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想に基づく 平成20年度の計画

1 業務の集約化等

(1) 本部

本部については、業務の集約化（業務の見直しを含む。）組織のスリム化等を次のとおり実施し、平成19年度の人員数74人から次のとおり6人を削減し、68人とする。

ア 業務の集約化

(ア) 計画業務（業務実施計画及び予算実施計画）の集約化

(イ) 審査業務（規則審査及び文書審査）の集約化

イ 組織のスリム化

(ア) 企画調整部調整課と企画課の統合（1人削減）

(イ) 管理部庶務課庶務係と文書・広報係の統合（1人削減）

(ウ) 管理部会計課経理第一係と経理第二係の統合（1人削減）

ウ アウトソーシング

管理部庶務課及び会計課の機械的・定型的業務について、アウトソーシングを実施（3人削減）

(2) 支部

支部については、業務の集約化（業務の見直しを含む。）組織のスリム化等を次のとおり実施し、平成19年度の人員数290人から次のとおり10人を削減し、280人とする。

ア 業務の集約化

駐留軍等労働者からの各種提出書類及び提出要領に係る情報のWeb提供の実施

イ 組織のスリム化等

(ア) 横田支部一般職員の削減（2人削減）

(イ) 横須賀支部横浜分室の廃止に伴う分室長の削減（1人削減）

(ウ) 那覇支部一般職員の削減（1人削減）

ウ アウトソーシングの試行

(ア) 岩国支部の労務管理等事務のうち受付・入力等業務などの機械的・定型的業務について、アウトソーシングを試行（2人削減）

(イ) コザ支部の労務管理等事務のうち受付・入力等業務などの機械的・定型的業務について、アウトソーシングを試行（4人削減）

エ 支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置

横田支部の一般職員1人を横須賀支部に振替

2 アウトソーシングの試行状況分析

岩国支部及びコザ支部におけるアウトソーシングの試行状況の分析を行い、その分析結果を踏まえ、平成21年度からの両支部における実施並びに三沢支部及び佐世保支部で実施するため必要な準備を行う。

3 一部支部の統廃合

独立行政法人整理合理化計画として「米軍再編の動向を踏まえつつ、平成21年度に那覇支部及びコザ支部の統合」する旨閣議決定されたことを受け、これを着実に実施するため必要な準備を行う。

4 業務・システムの最適化等

平成19年度に作成した最適化計画を着実に実現するため、要件定義書及び提案依頼書を作成し、開発業者の選定を行う。

また、機構内の一般業務について、効率化・省力化を図るため、機構内LANを有効

活用した e - ラーニングの有効性について、機構内各組織からの要望、学習教材の内容及び必要経費等を調査・検討し、導入方針を策定する。

5 在日米軍再編に伴う駐留軍等労働者の雇用の継続のための措置等への対応

(1) 在日米軍の再編に伴う駐留軍等労働者の雇用の継続に資するための措置の実施に必要な人員の確保を含めた本部・支部組織の体制の整備について検討する。

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

(2) 国と機構の業務分担の再整理の検討等を行うとともに、業務移行に伴う人員の確保を含めた本部・支部組織の体制の整備について検討する。

国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の俸給その他の給与に必要な見直し状況

平成 19 年度においては、平成 17 年度から段階的に実施している給与構造改革を踏まえ、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構役員報酬規則及び独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構職員給与規則を改正し、次に掲げる事項について実施した。

平成 19 年度に実施した給与の見直し事項

<p>地域手当の支給割合の改定 〔実施時期：平成 19 年 4 月 1 日〕</p>	<p>現在、段階的に改定中であるが、平成 22 年度における完成型の支給割合と平成 18 年 3 月 31 日における調整手当の支給割合との差が 6 % 以上の地域の地域手当支給割合について、今後の改定分の一部を繰り上げて改定</p> <table border="0"> <tr> <td>本 部</td> <td>13 %</td> <td>14 . 5 %</td> </tr> <tr> <td>横田支部</td> <td>4 %</td> <td>6 . 5 %</td> </tr> <tr> <td>座間支部</td> <td>4 %</td> <td>5 %</td> </tr> <tr> <td>富士支部</td> <td>1 %</td> <td>2 . 5 %</td> </tr> </table> <p>ただし、理事長（指定職相当）については、14 %に一部据え置き</p>	本 部	13 %	14 . 5 %	横田支部	4 %	6 . 5 %	座間支部	4 %	5 %	富士支部	1 %	2 . 5 %						
本 部	13 %	14 . 5 %																	
横田支部	4 %	6 . 5 %																	
座間支部	4 %	5 %																	
富士支部	1 %	2 . 5 %																	
<p>広域異動手当の新設 〔実施時期：平成 19 年 4 月 1 日〕</p>	<p>広域にわたる異動を行う職員を対象に支給 支給額： (俸給 + 俸給の特別調整額 + 扶養手当) × 支給率 支給率： 移動距離が60km以上300km未満 3 % (但し、19年度は2 %) 移動距離が300km以上 6 % (但し、19年度は4 %)</p>																		
<p>俸給の特別調整額の定額化 〔実施時期：平成 19 年 4 月 1 日〕</p>	<p>各級・各支給区分ごとに定額で支給 (単位：円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>級</th> <th>区分</th> <th>俸給の特別調整額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10</td> <td>種</td> <td>139,300</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">9</td> <td>種</td> <td>130,300</td> </tr> <tr> <td>種</td> <td>104,200</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">8</td> <td>種</td> <td>117,500</td> </tr> <tr> <td>種</td> <td>94,000</td> </tr> <tr> <td>種</td> <td>82,200</td> </tr> </tbody> </table>	級	区分	俸給の特別調整額	10	種	139,300	9	種	130,300	種	104,200	8	種	117,500	種	94,000	種	82,200
級	区分	俸給の特別調整額																	
10	種	139,300																	
9	種	130,300																	
	種	104,200																	
8	種	117,500																	
	種	94,000																	
	種	82,200																	

俸給の特別調整額の定額化 〔実施時期：平成19年4月1日〕	<table border="1" data-bbox="778 219 1315 609"> <tr> <td rowspan="3">7</td> <td>種</td> <td>88,500</td> </tr> <tr> <td>種</td> <td>77,400</td> </tr> <tr> <td>種</td> <td>66,400</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">6</td> <td>種</td> <td>72,700</td> </tr> <tr> <td>種</td> <td>62,300</td> </tr> <tr> <td>種</td> <td>51,900</td> </tr> <tr> <td>本部代理等</td> <td>33,200</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">5</td> <td>種</td> <td>59,500</td> </tr> <tr> <td>種</td> <td>49,600</td> </tr> <tr> <td>本部代理等</td> <td>31,700</td> </tr> </table> <p>(ただし、平成22年度まで経過措置中)</p>	7	種	88,500	種	77,400	種	66,400	6	種	72,700	種	62,300	種	51,900	本部代理等	33,200	5	種	59,500	種	49,600	本部代理等	31,700
7	種		88,500																					
	種		77,400																					
	種	66,400																						
6	種	72,700																						
	種	62,300																						
	種	51,900																						
	本部代理等	33,200																						
5	種	59,500																						
	種	49,600																						
	本部代理等	31,700																						
俸給表の改定 〔実施時期：平成19年4月1日〕	初任給を中心に若年層に限定した改定（中高年齢層は据え置き） 1 級：63号俸まで（改正率1.1%） 2 級：36号俸まで（改正率0.6%） 3 級：16号俸まで（改正率0.0%） 4 級以上：改定なし（指定職を含む）																							
扶養手当の引き上げ 〔実施時期：平成19年4月1日〕	配偶者以外に係る支給月額を500円引上げ 6,000円 6,500円																							
期末・勤勉手当の引き上げ 〔実施時期：平成19年11月30日〕	期末・勤勉手当を0.05月分引上げ 4.45月分 4.5月分（総支給月数）																							

本部事務所移転先の検討、諸手続等の準備状況

機構運営関係費の縮減を図るための経費抑制の推進を目的とした本部事務所の移転については、「本部の移転に関するプロジェクトチーム」を設置し、移転先の検討、諸手続等の準備を行った上、平成20年2月に東京都港区から東京都大田区及び神奈川県横浜市に移転した。

本部事務所を移転するに当たっては、機構法第5条に「主たる事務所を東京都に置く」と規定されていることから東京都大田区の事務所を主たる事務所として登記した。

本部事務所の移転による経費の抑制効果としては、事務所賃借料について、坪単価の低減（47%）により年間約1億円、人件費についても、地域手当の低減により今中期目標期間の期末（平成22年度）には年間約3千万円の経費の削減が見込まれる。

なお、本件は、「独立行政法人整理合理化計画」において、「賃借料の年間約1億円の縮減を図るため、平成19年度中に本部事務所を移転する」とこととされたところである。

（注：移転先事務所の所在については、6頁「本部・支部の住所」参照。）

ア 本部の業務全般の見直し

【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。

【年度計画】

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、アウトソーシングの活用及び業務の集約化により、広報渉外役を廃止し、評価役及び監査役を統合するとともに、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。

平成18年度の業務概要（参考）

本部組織のスリム化に向けた業務全般の見直し状況

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

平成19年度における業務実績

本部管理部門を縮小し、組織のスリム化の実施状況

本部については、本年度当初において、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。更に、労務厚生課の4係を3係に、課長代理の2ポストを1ポストにそれぞれ統合し、スリム化を図った。

イ 支部の業務全般の見直し

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

【年度計画】

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、呉支部を岩国支部に統合するとともに、呉地区に分室を設置し、係の統合及びポストの削減等を行う。
なお、在日米軍の再編状況等を踏まえ、一部支部の統廃合を引き続き検討する。

平成18年度の業務概要（参考）

支部業務の集約化等に向けた業務全般の見直し状況

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

平成19年度における業務実績

呉支部の統合並びに支部における係の統合及びポストの削減等の実施状況

本年度当初において、呉支部を岩国支部に統合し、駐留軍等労働者及び応募者に対するサービス並びに現地の在日米軍及び地方防衛局等との円滑な事務処理の体制を維持する観点から、呉地区に分室を設置した。

この統合により、支部長及び副支部長各1人並びに係長及び一般職員各2人の計6人の人員を削減した。また、座間支部管理課専門職1人を廃止することにより、同支部組織をライン制に集約化したほか、中期計画に定める職員配置を段階的に実施するため、横田支部で3人、那覇及びコザ支部でそれぞれ1人の一般職員を削減した。



呉支部と統合した岩国支部（左：支部外観、右：支部窓口）

在日米軍の再編状況等を踏まえた一部の支部の統廃合の検討状況

在日米軍の再編状況等を踏まえ、那覇支部とコザ支部の統合を検討していたところ、統合の時期について「独立行政法人整理合理化計画」に「平成21年度に那覇支部及びコザ支部の統合を行うものとする。」ことが盛り込まれた。（10頁参照）

これを踏まえ、統合後の新支部の所在地については、現地の在日米軍及び雇用主である沖縄防衛局との緊密な連絡・調整の必要性並びに駐留軍等労働者の利便性を総合的に判断し、嘉手納町に決定した。

ウ アウトソーシング化に係る業務全般の見直し

【中期目標】

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。

【年度計画】

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

- ・機構の管理業務については、広報誌の編集業務及び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するとともに、平成20年度から勤務時間管理等の業務のアウトソーシングを実施するための準備を行う。
また、労務管理等事務については、岩国支部及びコザ支部において、応募者及び駐留軍等労働者からの各種提出書類の受付業務等のアウトソーシングを平成20年度に試行するための準備を行う。

平成18年度の業務概要（参考）

新たなアウトソーシングの実施に係る検討状況

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

平成19年度における業務実績

機構の管理業務のうち、広報誌の編集業務及び機構ホームページの更新業務についてのアウトソーシングの実施状況

機構の管理業務のうち、本部における広報誌の編集業務及び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するとともに、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。

機構の管理業務のうち、平成20年度からの勤務時間管理等の業務のアウトソーシングの準備状況

機構の管理業務のうち、本部における文書受付・発信台帳の記入等業務及び手当認定書類の配布・受付等の業務並びに職員の給与計算等の入力業務などの機械的・定型的業務について、平成20年度からアウトソーシングを実施するため、業務内容を整理・検討し、関係業者から委託方法及び契約方法に関する資料・情報を収集するなどの準備を整え、平成20年度当初から実施できるよう委託契約を締結した。

労務管理等事務のうち、岩国支部及びコザ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業務等の平成20年度アウトソーシング試行の準備状況

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業務等の機械的・定型的業務について、平成20年度から岩国支部及びコザ支部においてアウトソーシングを試行するため、業務の内容を整理・検討し、関係業者から委託方法及び契約方法に関する資料を収集するなどの準備を整え、平成20年度当初から実施できるよう委託契約を締結した。

エ 業務・システムの見直し方針の策定等

【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。

【年度計画】

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、機構の業務・システムの最適化に関して、平成18年度に策定した機構の業務・システムの見直し方針を具体化するため、最適化計画の策定を行う。
また、機構内一般業務についての効率化・省力化を図るため、グループウェアソフトの選定及び導入を行う。

平成18年度の業務概要(参考)

業務・システムの方針の策定状況

国の行政機関の取組に準じて、労務管理等事務全般の見直しをするため作成した業務フロー等を基に、現状分析、関係資料の作成及び検討を行い、機構の「業務・システムの見直し方針」を策定した。

業務の効率化・省力化を図るための方策の検討状況

市販ソフトウェアの導入による効率化に着目し、グループウェアソフトの導入について、その機能の有効性を取捨選択する等の検討を行った結果、電子決裁及び文書管理機能を有するソフトウェアの導入が有効と判断した。

平成19年度における業務実績

機構の業務・システムの見直し方針を具体化するための、最適化計画の策定状況

平成18年度に作成した当機構の「業務・システムの見直し方針」及び関連資料を基に、業務の集約化・アウトソーシングの活用等、本部及び支部の組織・業務内容の見直しを行うことによる将来体系の業務フロー等基礎資料を作成し、また、在日米軍従業員管理システムの見直しについて、サーバの本部集中化及び必要経費についての調査・検討を行い、これら業務の見直しによる人員削減及びシステム機器の年間経常経費削減を盛り込んだ、「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」を次のとおり策定した。

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（概要）

1 業務システムの概要等

(1) 業務の概要

駐留軍等労働者の労務管理等事務

(2) 従業員管理システムの概要

雇用管理、給与等計算及び福利厚生の各業務を支援するため、「在日米軍従業員管理システム」を導入し運用

(3) 最適化の基本理念

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、一部の支部の統廃合による人員削減及び経費の抑制、併せて従業員管理システム経常経費の抑制等

2 最適化の実施内容

(1) 駐留軍等労働者の労務管理等事務の業務最適化

本部及び支部組織・業務内容の見直し

・業務の集約化等

・アウトソーシングの活用

提供するサービスの迅速化及び質の向上

駐留軍等労働者の扶養届等各種提出書類について、機構ホームページから入手可能と変更

外部機関とのデータ授受のオンライン化

地方防衛局等へ提出する特別調達資金に係る支払結果、社会保険事務所への各種提出届等及び医療機関との健康診断対象者等資料の電子化

帳票の電子化

「従業員登録票」及び「勤労者財産形成貯蓄記録簿」の電子化

上記取組みにより、20年度から22年度の期間中に約48名の人員削減により、計94,080時間の削減

(2) 在日米軍従業員管理システムの最適化

在日米軍従業員管理システムサーバの本部集中化

本部及び8支部に分散設置したシステムサーバの本部集中

システムプログラムの見直し

「外部機関とのデータ授受のオンライン化」及び「帳票の電子化」実施のためのシステム改修

セキュリティ対策の見直し

システム使用者の生体認証方式は現状方式。個人データの安全確保、データベースの暗号化について継続して検討

上記取組みにより、従業員管理システムの経常経費に関して年間約15,000千円の削減

3 留意事項

平成20年度以降においても、労務管理等事務の業務・システム最適化計画を必要に応じて見直し

4 最適化工程表

実施項目	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度～
最適化計画策定	最適化計画の策定				最適化計画の評価・見直し
最適化計画の実施		最適化計画の実施			
業務の最適化	業務の見直し等 一部先行実施	業務の集約化・効率化推進、支店統廃合実施			
システムの最適化	システム関連 体系の検討	要件定義書の 作成	新システム 機器の構築等	新システムサーバ 導入・運用開始	

5 現行体系及び将来体系
(略)

6 最適化効果指標・サービス指標
(略)

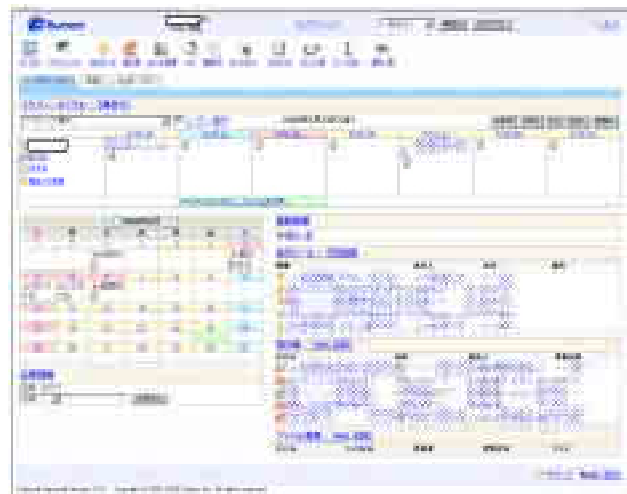
グループウェアソフトの選定の状況及び導入状況

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に当たり、

操作が解りやすく職員が容易に使用できること

機構で使用する際には製品の改修が必要ないこと

等を考慮し、各種市販ソフトの資料収集、販売業者のデモンストレーション確認、コンサルティング会社からの意見聴取を実施後、特定のサンプル製品に関して試行を行い、製品の選定・導入を実施した。



導入したグループウェアソフトのサンプル画面

(2) 経費の抑制

【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

業務の運営体制

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

【年度計画】

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

- ・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%、物件費2%の経費の抑制を図る。ただし、新規に追加されるもの、拡充分は除く。

平成18年度の業務概要（参考）

人件費の抑制状況

平成18年度当初に常勤職員数16人の削減を実施したこと、更に、平成19年度以降の常勤職員の削減計画に対応するため、採用の抑制を図ったことなどにより、平成17年度に対し7.4%の抑制となり、平成18年度計画で掲げられている抑制率を達成した。

物件費の抑制状況

一括調達及び割引制度の利用により経費を削減したことと、各課単位で実施していた研修を統一して実施し、旅費を削減させるなどにより、平成17年度に対し3.3%の抑制を図り、平成18年度計画で掲げられている抑制率を達成した。

平成19年度における業務実績

人件費の抑制状況

人件費については、平成18年度に引き続き常勤職員数の削減（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である平成17年度に対し9.5%の抑制、経過年度の平均で4.8%の抑制となり、平成19年度計画で掲げられている抑制率を達成した。

人件費（退職手当を除く。）の抑制状況については、次のとおりである。

人件費の抑制状況

(単位：百万円)

区分	平成17年度 (A)	平成19年度 (B)	増減額 (C) = (B) - (A)	抑制率(%) (D) = (C) / (A)	経過年度平均 抑制率(%) (E) = (D) / 2
人件費	2,747	2,485	262	9.5	4.8

物件費の抑制状況

物件費については、支部の整理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である平成17年度に対し6.4%の抑制、経過年度の平均で3.2%の抑制となり、平成19年度計画で掲げられている抑制率を達成した。

物件費の抑制状況については、次のとおりである。

物件費の抑制状況

(単位：百万円)

区分	平成17年度 (A)	平成19年度 (B)	増減額 (C) = (B) - (A)	抑制率(%) (D) = (C) / (A)	経過年度平均 抑制率(%) (E) = (D) / 2
物件費	803	752	51	6.4	3.2

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

(1) 駐留軍等労働者の募集

ア 在日米軍に紹介する率90%以上を維持するための施策の実施

【中期目標】

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。

【年度計画】

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

- ・中期計画に定める在日米軍に紹介する率90%以上を維持するため、次の施策を実施する。

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。

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、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。

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通年実施するほか、年2回実施している支部窓口での応募受付業務のうち追加募集を、平成18年度の試行結果を踏まえ、実施する。

平成18年度の業務概要（参考）

在日米軍に対する紹介状況

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

在日米軍から発出された労務要求書受理後1か月以内に資格要件を満たす者を在日米軍に紹介するため、インターネットによる応募受付の継続実施やパンフレット、新聞等のメディアを活用した当該インターネットによる募集に関する周知・宣伝等の施策を講じたことにより、紹介率は90.3%であった。

メディアの活用状況

インターネットによる募集については、新聞広告等3種類のメディアを、また、沖縄の事前募集¹については、これらに加えて、ポスター等3種類のメディアを活用した募集の周知を図った。

携帯電話の利用による応募システムの構築等の状況

本土における応募受付について、更に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の閲覧や申込みができるように、平成18年10月から現行の応募システムの改修に着手、構築し、平成19年3月に試行的に運用を開始した。

那覇・コザ支部における追加募集業務の見直し等の状況

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

平成19年度における業務実績

在日米軍に対する紹介状況

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ため、インターネットによる応募受付の継続実施や公共職業安定所（ハローワーク）を通じた募集等の結果、紹介率は90.9%となった。

メディアの活用状況

次の表のとおり各種メディアを活用し、幅広く募集の周知を図った。

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

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

メディアの活用状況

利用メディア	実施時期	資料の提供先等
新聞広告	・平成19年4月、6月、9月、10月	<ul style="list-style-type: none"> ・東奥日報（6月・10月） ・神奈川新聞（6月・10月） ・静岡新聞（6月・10月） ・中国新聞（6月・10月） ・長崎新聞（6月・10月） ・琉球新報（4月・9月） ・沖縄タイムス（4月・9月） ・読売新聞地方版（10月） ・毎日新聞地方版（10月） （青森、神奈川、広島、山口、長崎の5県）
パンフレット	・平成19年4月～	<ul style="list-style-type: none"> ・公共職業安定所(ハローワーク) ・地方公共団体 ・高校・大学 ・職業能力開発校 等
機構広報誌	<ul style="list-style-type: none"> ・平成19年4月、7月、10月 ・平成20年1月 	<ul style="list-style-type: none"> ・公共職業安定所(ハローワーク) ・地方公共団体 等

上記に加え、沖縄事前募集においては、次についても実施した。

利用メディア	実施時期	資料の提供先等
ポスター	・平成19年4月	<ul style="list-style-type: none"> ・公共職業安定所(ハローワーク) ・地方公共団体 ・職業能力開発校 等
テレビ (NHK)	<ul style="list-style-type: none"> ・平成19年5月、10月、11月 ・平成20年1月、2月、3月 	・延べ回数12回
ラジオ (NHK)	<ul style="list-style-type: none"> ・平成19年5月、10月、11月 ・平成20年1月、2月、3月 	・延べ回数17回

その結果、インターネットによる応募受付については、本土においては平成18年度の34%から40%へと6ポイントの伸びを示した。

また、沖縄の事前募集については、平成18年度の53%から56%へと3ポイントの伸びを示した。

なお、インターネットによる応募状況については、次の表のとおりである。

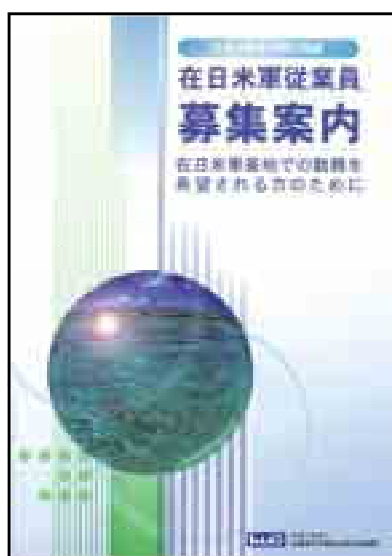
インターネットによる応募状況

【本土】

年 度	求人者数	応募者数	公共職業安定所		インターネット	
					(うち携帯電話)	
平成18年度	592人	3,031人	2,009人	66%	1,022人	34%
					—	-
平成19年度	884人	3,425人	2,061人	60%	1,364人	40%
					(150人)	(11%)

【沖縄】

年 度	受付区分		インターネット受付		窓口受付		合 計	
	募集区分							
平成18年度	定期募集 (18.5.8~18.5.31)		2,125件	40%	3,136件	60%	5,261件	100%
	追加募集 (18.10~19.3)		542件	32%	1,155件	68%	1,697件	100%
	定期・追加募集期間外		2,143件	-	- 件	-	2,143件	-
	合 計		4,810件	53%	4,291件	47%	9,101件	100%
平成19年度	定期募集 (19.5.7~19.5.31)		1,929件	41%	2,784件	59%	4,713件	100%
	追加募集 (19.10~20.3)		493件	34%	972件	66%	1,465件	100%
	定期・追加募集期間外		2,296件	-	- 件	-	2,296件	-
	合 計		4,718件	56%	3,756件	44%	8,474件	100%



在日米軍従業員募集パンフレットの表紙（左）とその内容の一部（右）

携帯電話の利用による応募システムの運用開始・周知及び必要な見直しの状況

本土における携帯電話の利用による応募システムについては、平成18年度に、携帯電話から機構のホームページにアクセスし、駐留軍等労働者の求人情報の閲覧や申込みができるように、応募システムを改修・構築、試行し、平成19年4月から運用を開始した。

携帯電話の利用による募集については、

- 新聞広告
- パンフレット
- 機構広報誌

の3種類のメディアを活用し、広報活動を行った結果、その利用状況は、インターネットによる応募受付総数の約11%（150人）の利用があり、利用者からの反応は、いつでも検索ができ便利で使いやすいとの意見もあり好評であった。



携帯電話の応募システム画面

那覇・コザ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のほか、追加募集業務の実施状況

那覇・コザ支部における支部窓口での応募受付業務については、平成18年度の試行の結果、支部窓口における応募受付の機会が増えて便利になったとの応募者の反応等を踏まえ、平成19年10月から翌年3月までの6か月間（各月の上旬1週間）、次の日程により実施した。

なお、当該期間中における窓口受付件数は、972件である。



応募受付窓口（コザ支部）

平成19年	10月1日（月）～ 5日（金）の5日間	土曜日及び日曜日を除く 各月の上旬1週間の期間 で実施
	11月1日（木）～ 7日（水）の5日間	
	12月3日（月）～ 7日（金）の5日間	
平成20年	1月7日（月）～ 11日（金）の5日間	
	2月1日（金）～ 7日（木）の5日間	
	3月3日（月）～ 7日（金）の5日間	

イ 関東地区における駐留軍等労働者の募集方式の変更

【中期目標】

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。

【年度計画】

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、引き続き在日米軍（陸軍、海軍及び空軍）との調整を行う。
この調整を了した軍から順次募集の方式を変更する。

平成18年度の業務概要（参考）

関東地区における募集方式の変更、調整及び実施の状況

関東地区における駐留軍等労働者の募集は在日米軍が実施しているところであるが、これを機構を通じて募集する方式に変更することについて、機構は国と連携を図りつつ、在日米軍に対して、募集方式を変更する理由及びメリットを説明し、公共職業安定所（ハローワーク）や機構ホームページを利用した募集方式の手順を提示して理解を求めてきた。

これに対して、在日米軍は、一定の理解を示し、在日米海軍の横須賀海軍施設において、機構を通じて募集する方式で実施することができた。

平成19年度における業務実績

関東地区における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軍との調整状況及び募集方式の順次変更状況

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、更に推進するため、在日米各軍と調整を図った結果、在日米陸軍については、時給制臨時従業員（HPT）の募集を平成19年5月から、限定期間従業員及び日雇従業員の募集を平成20年1月からそれぞれ実施した。

また、在日米海軍については、厚木飛行場の技能・労務職の従業員の募集を平成19年5月から、警備・消防職の募集を平成20年1月からそれぞれ実施した。

なお、在日米空軍については、陸軍及び空軍エクスチェンジ・サービス(AAFES)の従業員の募集を平成20年度から実施することで調整を了している。

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

平成20年3月末日現在における在日米各軍との調整及び実施の状況	
在日米陸軍	時給制臨時従業員（HPT）、限定期間従業員及び日雇従業員の募集を変更後の方式により実施している。
在日米海軍	横須賀海軍施設では、機構を通じて募集する方式に変更して実施しており、厚木飛行場についても、技能・労務職及び警備・消防職の従業員の募集を変更後の方式により実施している。
在日米空軍	陸軍及び空軍エクスチェンジ・サービス（AAFE S）の従業員の募集について変更後の方式により平成20年度から実施することとしている。

（2）駐留軍等労働者の福利厚生施策

ア 退職準備研修のプログラム等の見直し案の作成

【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。

【年度計画】

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の調査分析結果を踏まえ、同研修の実施機関、プログラム及び受講対象者について見直し案を作成する。

平成18年度の業務概要（参考）

退職準備研修のプログラム等の見直しの検討状況

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

平成18年度においては、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を確立するため、経済性・効率性も考慮し、

受講対象者：受講対象年齢の幅を設定

実施方法：支部開催する方向で検討
 実施場所：支部会議室で実施する方向で検討
 講義項目：有意義な講義項目を選定
 講師料：研修内容及び経済性も考慮
 使用テキスト：研修内容及び経済性も考慮
 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

調査分析結果を踏まえ、退職準備研修の実施機関、プログラム及び受講対象者についての見直し案の作成状況

平成18年度に作成した見直しの方向性を踏まえ、退職準備研修のプログラムの統一等内容の充実及び質の向上を図るため、国及び米軍と受講対象年齢を引き下げること等について調整を行い、協議が整ったことから、次の表のとおり見直し案を作成した。

検討項目	見直し前	見直し案	効果
受講対象者	定年退職予定者 (59歳)	段階的に50歳まで引き下げる。 (平成20年度は56歳以上、平成21年度は53歳以上、平成22年度以降は50歳以上)	早期に受講する機会を設けることにより、資産運用等について、より計画的な人生設計を行えるようになる。
実施方法	支部開催及び部外委託	原則として支部開催とする。	従業員のニーズに合った研修プログラムを策定・実施できる。
実施場所	支部会議室、公共施設及び民間施設	原則として支部会議室で実施する。	経済性及び研修に参加する際の利便性を図れる。
講義項目	各支部において過去の実施内容を踏まえ選定している。主な項目は、人生設計、退職年金制度、健康管理、資産運用等	原則として「今後の生活設計」、「退職手当制度等」、「心の健康と身体の健康」とする。	民間企業等において需要の高い講義内容と同等の講義項目を選定することにより、計画的な人生設計の策定に寄与できる。
講師料	無料又は有料 有料の場合、講師料の基準無	講師料の統一基準を設定する。	各支部、同水準のサービスを提供できる。
テキスト	(社)中高年齢者雇用福祉協会発行のテキスト、又は、講師が用意するテキスト	統一したテキストを受講者に配布する。	統一したテキストとすることにより、本部において一括購入し、経費の削減が図れる。

受講対象者については、受講対象年齢を50歳以上にすることにより受講対象者が増大することから、国及び在日米軍と協議の上、段階的に年齢を引き下げるとともに、各

年度に上限受講者数（1,500人）を定めた。

講師料については、総務省が実施している国家公務員を対象とした退職準備研修に使用している諸謝金等使用基準を参考に定めた。

なお、平成19年度中に、平成20年度に円滑に見直し案を実施できるよう、駐留軍等労働者への周知、受講希望者数の把握等を実施した。



退職準備研修の様子（左：横田支部、右：コザ支部）

イ 制服、作業着及び靴類等の仕様の見直しのための素案の作成

【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。

【年度計画】

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品質の向上等を図るため、平成18年度の検討結果を踏まえ、発注時の仕様の見直しが必要とされる品目について、見直しのための素案を作成する。

平成18年度の業務概要（参考）

制服等の品質の均等化及び既製品導入等の検討状況

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広範に示している「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る。

この状況を踏まえ、制服等の品質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年度においては、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

材質や素材の厚さ等について、品質の均等化
オーダー品については、既製品を購入
勤務地の気候条件等を考慮し、仕様の統一
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、制服等の発注時の仕様の見直しが必要とされる品目について、見直しのための素案の作成状況

「制服等仕様書」は、99品目について形状、材料等の標準的な規格を広範に示していることから、制服等を購入する際には、現地米軍の要求等を踏まえて仕様が細分化され、多いものでは1品目に対し99種類の仕様が存在し、合わせて約1,140種類となっている。

機構は、このような状況を改善するため、国及び在日米軍に協力要請し、機構を含めた3者で調整会議を開催し協議したところ、これらの問題は、現行の「制服等仕様書」及び「制服等基準表」に起因するものであることから、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た。

見直しは、次の手法により行うこととした。

「制服等仕様書」

仕様書は、1品目1仕様とし、原則として既製品とする。

貸与品目は、過去の実績等を勘案し、不用な品目を廃止する。

品目を集約又は分割し、代替品目を貸与する。

新規品目は、必要最小限とする。

「制服等基準表」

貸与対象職種を削除又は追加する。

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。



駐留軍等労働者に貸与する制服

この見直し手法に基づき、「制服等仕様書」及び「制服等基準表」の見直し素案を作成した。

見直し素案の主な内容については、次のとおりである。

- (1) 貸与品目：99品目 73品目（73仕様）
 - 廃止：33品目（ジャケット、地下足袋、靴下等）
 - 代替：13品目（略帽等） 14品目（消防員帽子等）
 - 新規：6品目（防水ジャケット、ライフベスト等）
- (2) 貸与対象職種：699職種 614職種（85職種）
 - 廃止：93職種（車両配車職、航空貨物作業員、薬剤補助職等）
 - 追加：8職種（航空機補給専門職、ボイラー装置操作工等）
- (3) 事務系職種の貸与品目、貸与数量及び貸与期間の適正化
 - 貸与品目：(例)管理専門職 作業衣等 15品目 11品目
 - 貸与数量：(例)作業用綿手袋 5組 2組
 - 貸与期間：(例)作業靴 2年 3年

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 法定外休業給付制度の導入の可否

【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。

【年度計画】

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。

平成18年度の業務概要（参考）

駐留軍等労働者の労働条件の中で不十分と考えられる項目の洗い出しを行い、業務災害及び通勤災害を被った場合の休業給付制度について、身分保障の期間等の格差を是正する必要があるため、新たな法定外休業給付制度について、国家公務員の諸制度との相違点に関し、調査、分析、改善案を作成し、国に提示した。

国としては、同制度の導入に当たっては、民間企業についても調査、分析した方が良い旨の意見もあり、当機構としても、内容を充実すべく、平成19年度に更に民間企業について調査を実施することとした。

平成19年度における業務実績

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の実施状況及び導入の可否の検討状況

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、調査結果報告を国に提示した。

調査結果報告の概要は次のとおりである。

民間企業等における休業給付制度の導入の状況

法定外休業給付制度の導入状況

調査項目	民間企業調査	地方自治体調査	国家公務員調査	駐留軍等労働者
業務災害による 法定外休業給付制度	60%が導入	72.1%が導入	100%が導入	なし
休業給付の 合計補償率	96.3%	95.0%	100%	80%（法定分）
通勤災害による 法定外休業給付制度	51.8%が導入	72.1%が導入	100%が導入	なし
休業給付の 合計補償率	94.5%	95.0%	100%	80%（法定分）

注：民間企業調査の有効回答数は4,936社、地方自治体調査の有効回答数は152自治体

法定外休業給付制度の導入状況は、民間企業においては、業務災害による法定外休業給付制度の導入率が60%、通勤災害による法定外休業給付制度の導入率が51.8%、地方自治体においては、業務災害、通勤災害による法定外休業給付制度の導入率はともに72.1%であった。

民間企業における法定外休業給付制度の規模別導入状況

企業規模	業務災害	通勤災害
従業員数1,000名以上	68.5%	53.0%
300～999名	52.8%	44.0%
299名以下	54.7%	47.2%

民間企業における法定外休業給付制度の規模別導入状況は、従業員数1,000名以上の企業では、業務災害について68.5%、通勤災害について53.0%の導入率であった。

民間企業（従業員数1,000名以上）における法定外休業給付の補償状況

補償内容	業務災害	通勤災害
100%補償	93.2%	54.4%
81～99%補償	3.4%	11.6%
100%超補償	0.7%	0%
付加給付なし	2.7%	34.0%

従業員数1,000名以上の民間企業の法定外休業給付の補償状況は、100%補償している企業は、業務災害については93.2%、通勤災害については54.4%であった。

資料出所：人事院「民間企業の勤務条件等調査」

産労総合研究所「労務事情」

労務研究所「旬刊福利厚生」

住友生命保険相互会社「企業の福利厚生制度に関するアンケート調査」

駐留軍等労働者は、日米安全保障条約に基づき我が国に駐留する在日米軍の任務遂行に必要な労働力を提供するという重要な役割を果たしており、かつ、使用者が在日米軍という特殊な環境で働いており、業務上及び通勤途上の不慮の災害を被り休業をやむなくされた場合に、休業前の給与水準を補償され安心して業務に専念できる制度を導入することは重要な施策であると思料される。

更に、「日本国との平和条約の効力の発生及び日本国とアメリカ合衆国との間の安全保障条約第3条に基づく行政協定の実施等に伴い国家公務員法等の一部を改正する等の法律(昭和27年法律第174号)」第9条により駐留軍等労働者の勤務条件は、国家公務員及び民間企業の従事者における条件を考慮して定めるとされているところである。

また、駐留軍等労働者の業務災害及び通勤災害の発生状況について、実績が収集可能な平成10～18年について調査したところ、業務災害は1,568件、うち休業91日以上の件数が12件、通勤災害は164件、うち休業91日以上の件数が6件であった。これら18件について、法定外休業給付制度を導入した場合の年間所要額を概算したところ、約1,524千円であった。

調査結果によれば、国家公務員においては、業務災害、通勤災害により休業した場合は、休業前の給与を100%支給しており、また、従業員数1,000名以上の民間企業においては、業務災害により休業した場合、93.2%の企業が給与の100%を補償し、通勤災害により休業した場合、54.4%の企業が給与の100%を補償している。

このことから、駐留軍等労働者についても、業務災害、通勤災害により休業した場合の給付を、現行の労働者災害保険補償保険法に基づく80%補償から、100%補償に引き上げるための新たな法定外休業給付制度を導入する必要がある。

また、当該制度の導入については、関係機関と調整を進めている。

(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についての検討

【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。

【年度計画】

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

- ・少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方について検討を行うため、民間企業における労働力確保のための施策の実態調査及び分析を行う。

平成18年度の業務概要(参考)

中長期の労働力推移についての調査及び分析の実施状況

少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方について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について各種文献資料等を基に、

西暦1920年から西暦2030年までの国民総人口の推移

総労働力人口と将来推計

在日米軍が所在する地域別労働力人口と将来推計等

我が国の人口と駐留軍等労働者全体の年齢別構成比

の各項目について調査及び分析を実施し、平成19年度は少子・高齢化社会を迎えての民間企業における労働力確保のための施策について調査及び分析を行うこととした。

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の実態調査の状況及び分析状況

少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方についての検討に資するため、民間企業における労働力確保のための施策の実態を調査・分析するという観点から、

ア 米軍基地が所在する関係都県の経済動向・雇用情勢

イ 民間企業の労働力確保の現状と取組み及び今後の見通しの項目について調査を実施したところである。

その結果の概要については、次のとおりである。

参考文献：日本銀行編「地域経済報告 - さくらレポート - 」
厚生労働省編「労働経済白書」
厚生労働省編「女性労働白書」ほか

民間企業における労働力確保のための施策について

ア 米軍基地が所在する関係都県の経済動向・雇用情勢

日本経済の現状は、2002年2月から始まった現在の景気回復局面は2008年1月で72ヶ月と丸6年となり、1965年から1970年にかけて5年間近く続いた戦後最長の景気回復期間『いざなぎ景気』を抜いた。

しかし、少子・高齢化社会問題は、単なる人口減少に止まらず、国の成長を支える労働人口の減少が経済成長、雇用情勢の悪化等の諸問題を引き起こすとされている。

そのため、米軍基地が所在する関係都県の過去5年間（平成15年～19年）の経済動向・雇用情勢について、県内実質経済成長率、完全失業率、所定内賃金の3項目を調査した。

米軍基地が所在する関係都県の経済・雇用情勢

	経済情勢 (県内実質経済成長率)	雇用情勢	
		完全失業率	所定内賃金
青森県	H15～17は平均でマイナス成長であったが、H18は反転し大幅改善を見込んでおり、H19はほぼ横ばい	6.5%から5.7%へ高止まりながらやや改善	227千円から229千円へほぼ横ばい
埼玉県	H15～17は各年で2%台半ばから3%台半ばのプラス成長、H18・19についても安定したプラス成長が期待できる	5.4%から3.6%へ大幅改善	305千円から296千円へ3.0%の悪化
東京都	H15～17は各年で1%台後半から2%台後半のプラス成長、H18・19についても安定したプラス成長が期待できる	5.0%から3.8%へ大幅改善	365千円から374千円へ2.7%の改善
神奈川県	H15～17は各年で1%から2%台半ばのプラス成長、H18・19についても安定したプラス成長が期待できる	4.8%から3.8%へ改善	335千円から334千円へほぼ横ばい
静岡県	H15～17は各年で1%台前半から4%台後半の高いプラス成長、H18・19についても高いプラス成長が期待できる	3.8%から2.6%へ大幅改善	291千円から288千円へほぼ横ばい
広島県	H15～17は各年で高いプラス成長、H18・19についても製造業を中心に引き続き高いプラス成長が期待できる	4.5%から3.4%へ大幅改善	293千円から278千円へ5.1%の大幅悪化
山口県	H15は-0.2%、H16・17は反転し大幅に改善、H18・19も輸出産業を中心にプラス成長が期待できる	4.3%から3.2%へ大幅改善	264千円から267千円へほぼ横ばい
長崎県	H15～17は平均で1.4%のプラス成長、H18・19についてもプラス成長が期待できる	5.2%から4.0%へ大幅改善	244千円から245千円へほぼ横ばい
沖縄県	H15～17は平均で1.6%のプラス成長、H18・19についても観光事業・設備投資を中心にプラス成長が期待できる	高止まりのまま7.8%から7.4%へほぼ横ばい	234千円から227千円へ3.0%の悪化

資料出所：内閣府「県民経済計算」及び都県担当部署へのインタビュー調査

総務省統計局「労働力調査 都道府県別結果」

厚生労働省「平成19年度賃金構造基本統計調査結果（都道府県別速報）」

東京都及び隣接する埼玉県・神奈川県さらに静岡県は安定したプラス成長を遂げており、景気・雇用とも堅調に推移している。広島県・山口県も東京都他3県ほどの強さはないが、ほぼ堅調に推移している。長崎県の景気はやや弱含み、雇用面では、以前、完

全失業率は悪化していたが、ここ2～3年の動きでは改善傾向にある。沖縄県・青森県は、プラス成長ながらも景気回復が遅れており、完全失業率・所定内賃金は共に全国ワースト1位・2位である。

全国的に景気と雇用を見ると、日本の成長エンジンとして産業・経済の中核をなしている東京都周辺（首都圏）、愛知県周辺（中部圏）等の都市部は、安定したプラス成長を遂げているのに対し、地方は景気回復スピードは都市部より鈍く、そのため、都市と地方で雇用格差・賃金格差が生じており、年々その差が拡大の傾向にある。

イ 民間企業の労働力確保の現状と取組み及び今後の見通し

民間企業における労働力確保に関する導入事例について調査した。

(1) 高齢化対策について

65歳雇用延長制度の内容

規模別に見た継続雇用制度の内容

(%)

従業員数	社数	定年の定め廃止	定年年齢の引き上げ	継続雇用制度の導入
100人以下	2,498	1.4	10.2	88.4
101～300人	2,281	0.7	7.4	91.9
301～1000人	1,144	0.3	4.5	95.2
1001人以上	629	0.8	3.8	95.4
総計	6,552	0.9	7.6	91.5

9割以上の企業が再雇用制度を中心とした継続雇用制度を導入している。

最近3年間の雇用延長希望者の採用割合

規模別に見た最近3年間における雇用延長希望者の採用割合

(%)

従業員数	社数	ほぼ全員	9 - 8割	7 - 6割	5 - 4割	3割以下
100人以下	1,861	73.7	7.2	3.7	6.6	8.8
101～300人	1,588	69.1	9.9	5.5	7.8	7.7
301～1000人	760	53.7	14.2	8.9	9.5	13.7
1001人以上	422	36.3	12.3	11.8	14.7	24.9
総計	4,631	65.5	9.7	5.9	8.2	10.7

「ほぼ全員」と回答した企業は、65.5%であった。規模別では、規模が小さくなるほど「ほぼ全員」の割合が高くなっている。

(2) 少子化対策について

両立支援制度の導入の有無

両立支援制度の導入の有無

(%)

社数	制度有り	制度無し	無回答
1,279	79.9	13.9	6.2

8割近くの企業が「制度有り」と回答。企業規模別では、企業規模5,000人以上で87.5%で、100人未満では64.3%とその差が大きい。

両立支援制度内容別導入状況

両立支援制度の内容別導入企業割合（複数回答）

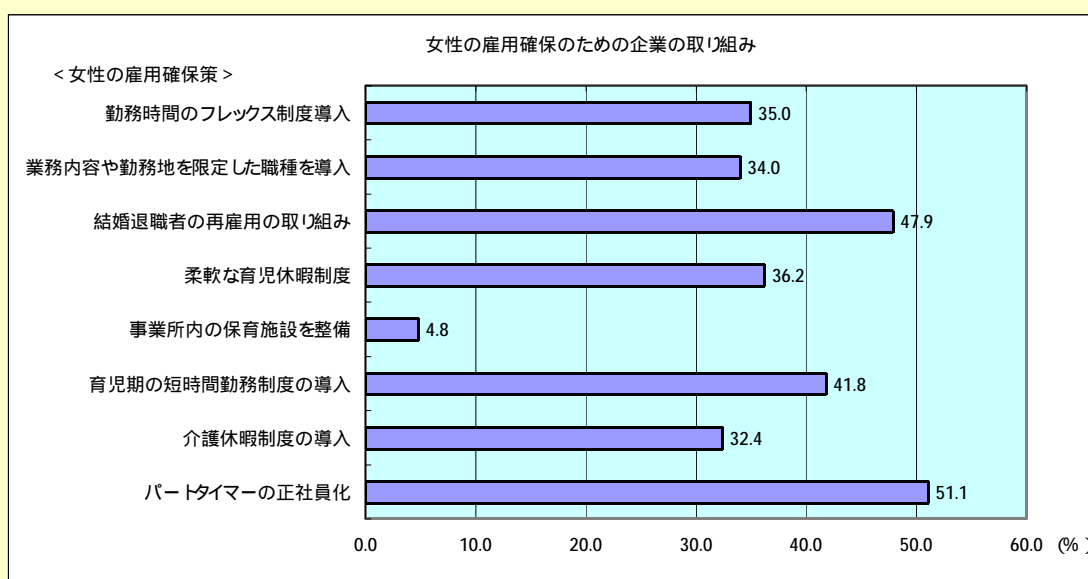
(%)

社数	出産・育児・介護制度	短時間勤務制度	始業・就業時間の変更	週・月の所定労働日数の短縮	残業の免除
1,022	89.9	66.9	38.0	12.4	42.1

社数	休日労働の免除	深夜業の免除	フレックスタイム制	出産・育児・介護費用の補助	その他
1,022	23.9	51.3	11.2	1.7	2.6

仕事と家庭の両立支援制度の導入割合（複数回答）は、出産・育児・介護休暇（89.9%）、短時間勤務制度（66.9%）が高い。

将来に向けての女性雇用確保策（複数回答）



今後の取り組み余地の高い項目は、「パートタイマーの正社員化」(51.1%)、「結婚退職者の再雇用の取り組み」(47.9%)である。

ウ 米軍基地が所在する関係都県の民間企業における労働力確保の導入事例

米軍基地が所在する関係都県及び周辺地域で、民間企業が「高齢化対策として」あるいは「少子化対策として」導入している事例について調査した。

調査地域は、「青森県周辺」、「東京都・埼玉県・神奈川県・静岡県」、「広島県・山口県」、「長崎県周辺」、「沖縄県」の5地区とし、企業所在地・業種・従業員数・定年年齢・取組んでいる少子化・高齢化対策の内容等について整理を行い、そこから見えてくる地域の特性等を分析した。

エ 上記ア、イ、ウに対する考察

(1) 高齢化対策について

65歳雇用延長制度については、9割以上の企業が再雇用制度を中心に導入しているが、希望者全員の継続雇用については、規模が小さい企業ほど割合が高くなっており、大企業では低い。

これを区域別に見てみると、中小・零細といった規模が小さい企業が多い。地方部

の青森県、広島県・山口県、長崎県では、景気・雇用情勢が都市部と比べ低迷しており、以前から継続雇用制度を導入していた企業が多いこと、雇用延長対象者そのものが小人数であり企業の負担も少ないこと、一般的に若年労働者を採用しにくいといったことから「希望者全員」を継続雇用する割合が高くなっている。

一方、大企業の多い、都市部の東京都・埼玉県・神奈川県・静岡県では、地方部と比べ景気・雇用情勢が良く、大企業では、雇用延長対象者の人数が多く、年功賃金制等によって高齢者の賃金水準が高く企業の負担が大きいこと、若年労働者を比較的採用できることなどから、60歳以降の雇用延長に慎重な企業が多く「会社が必要と認めたものに限る」といった対象者を制限している企業が多くなっている。

(2) 少子化対策について

人口減少・少子・高齢化社会において労働力人口の減少に歯止めをかけるためには、高齢者の雇用と共に女性の労働力は欠かせず、今後、女性の職場進出が一層進むと考えられている。しかしながら、日本の企業風土には出産・育児など女性が就業を継続していく上での阻害要因への対策が不十分なのが実態である。

女性を主体とした仕事と家庭の両立支援制度は、8割近くの企業が制度を導入しているが、企業規模別による差が大きい。

また、将来に向けての女性雇用策を約半数程度の企業が重要視しており、「事業所内託児所の整備」は、仕事と子育ての両立支援策としてニーズが多く導入企業の実例からも評価が高いが、反面、企業側にとっては運営にかかる負担が大きく、実際、取り組める企業も経営体質の良い大企業等に限られている。この調査の結果を導入事例と比較して見ると、中小・零細といった規模が小さい企業が多い、地方部の青森県、広島県・山口県、長崎県、沖縄県では、景気・雇用情勢が都市部と比べ低迷しており、中小・零細企業は、自社の生産維持を目的とした取り組み事例が多く、「出産・育児・介護休暇」「短時間勤務制度」を導入している企業の割合は、調査結果とほぼ一致するが、「始業・就業時間の変更」、「深夜業の免除」、「残業の免除」を導入している企業は少ない。

一方、大企業の多い、都市部の東京都・埼玉県・神奈川県・静岡県では、地方部と比べ景気・雇用情勢が良く、大企業は成長戦略として社員の囲い込みも含め少子化対策に取り組む企業が多く、「出産・育児・介護休暇」、「短時間勤務制度」に加えて「始業・就業時間の変更」を導入する企業の割合が高い。ただし、「深夜業の免除」、「残業の免除」は、地方部と同様に導入している企業は少ない。また、大企業は、将来に向けての女性雇用策等で「パートタイマーの正社員化」、「結婚退職者の再雇用の取組み」、「事業所内託児所の整備」を導入する企業も多い。

オ 労働力確保のためのその他の取組み

少子・高齢化対策以外にも民間企業は労働力確保のための様々な取組みを行っている。

(1) 外国人労働者

中・長期の労働力不足に対して、民間企業では女性や高齢者雇用の促進と共に外国人労働者の積極的雇用を行っており、平成18年度で厚生労働省が公表した外国人雇用事業所及び外国人労働者は、33,990事業所、390,220人で、過去5年間で大幅に増加しており、今後も、この傾向は続くと考えられる。

(2) 非正規社員の正社員化

中長期的な労働者不足に伴い、パートなど非正規社員への依存度は高まっている中、パート社員と正規社員の差別待遇を禁止する改正パートタイム労働法が平成20年4月1日に施行になった。

厚生労働省が発表した平成20年2月の毎月勤労統計調査(速報)によると、パートを除いた「一般労働者」は、前年同月より2.4%増の33,024千人であり、

15年8ヶ月ぶりの高い伸びを示している。

このことは、施行に先駆けてパートの正社員化に取り組む企業が増えており、それが着実に数字になって現れた形であり、加えて、都市部を中心とした人手不足で企業が人材確保を急いでおり、パートやアルバイト、派遣社員を正社員にする動きが加速している。

(3) 初任給の引き上げ

労務行政研究所が東証一部上場企業1,751社やそれに類する12社を対象とした「2008年度の新入社員の初任給に関する調査」によれば、2008年度に初任給を引き上げた企業は3社に1社であり、数年来初任給の据え置きが続いていたが、今年になって、労働需給の関係が変化し、人材獲得競争が激化している様子がうかがえる。

オ まとめ

以上、平成19年度は、少子・高齢化社会を迎えて民間企業における労働力確保のための様々な取組の現状について調査を行ったところである。

近年、都市部と地方の格差が言われており、米軍基地所在都県についてみると、東京都・埼玉県・神奈川県・静岡県エリアが都市部に、青森県、広島県・山口県、長崎県、沖縄県エリアが地方に該当するが、本調査においても、前者と後者の間には経済動向及び雇用情勢において差違が認められ、民間企業における労働力確保の取組についても差違が認められたところである。

今後、民間企業等の動向及び駐留軍等労働者の特性を踏まえつつ、引き続き多角的な視点から検討を重ね、駐留軍等労働者に対し実施可能な少子・高齢化対策の検討を行いたいと考えている。

イ 国との連携の下、必要となる課題についての調査、分析、改善案の作成等

【中期目標】

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、「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」等の課題のほか、国と連携の下、在日米軍の再編に関する対応等、必要となる課題について、調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示する。

【年度計画】

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

- ・ 上記アのほか、国と連携の下、在日米軍の再編に関する対応等、必要となる課題について、調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示する。

平成18年度の業務概要（参考）

必要となる課題の調査、分析、改善案の作成状況

在日米軍の再編に関する対応については、今後の雇用の影響に及ぼす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、在日米軍再編の対象となる米軍施設に在職している駐留軍等労働者の基礎データの整理とともにその他の情報収集を実施した。

このほか2件の調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示した。

平成19年度における業務実績

必要となる課題の調査、分析、改善案の作成等の状況

平成19年度は「在日米軍の再編に関する対応」ほか1件の調査、分析、改善案の作成を行った。

在日米軍の再編に関する対応

在日米軍の再編に関する対応については、本部に設置した検討委員会に「米軍再編対策班」を編成し、配置転換に関するアンケート調査票並びに技能教育訓練の内容及び実効性について検討していたところであるが、平成19年3月に予定されていた在日米軍の再編に係るマスタープランの公表がなされず、具体的な内容が判明しなかったため、その検討内容については、一般的な内容にとどまったものである。

なお、国に対しては、米軍再編に伴う駐留軍等労働者の雇用対策について（案）の作成を行い提示した。

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、IHAの改善案の作成

駐留軍等労働者の給与改定は、国家公務員と同時同率に実施するとの方針の下に行われており、平成19年8月の人事院勧告の内容を分析し、その結果を基に駐留軍等労働者の基本給、扶養手当、夏季手当、年末手当に係る改善案を作成し、国に提示した。

第4章 予算、収支計画及び資金計画

第5章 簡潔に要約された財務諸表

第6章 財務情報

第7章 事業の説明

第8章 短期借入金の限度額

第9章 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画

第10章 剰余金の使途

第4章 予算、収支計画及び資金計画

【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）

【年度計画】

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19事業年度）
- ・ 収支計画（平成19事業年度）
- ・ 資金計画（平成19事業年度）

機構の平成19年度計画、業務実施計画、予算実施計画に基づき計画的に執行した。
 なお、平成19事業年度中期計画予算及び決算、平成19事業年度収支計画及び実績並びに平成19事業年度資金計画及び実績については、下表のとおりである。

中期計画予算及び決算（平成19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	4,184	4,184
その他収入	0	14
計	4,184	4,198
支 出		
基地従業員関係費	658	592
機構運営関係費	3,526	3,443
うち 人件費	2,642	2,588
物件費	884	855
計	4,184	4,035

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。

収支計画及び実績（平成19事業年度）

（単位：百万円）

区 分	計 画 額	実 績 額
費用の部	4,291	4,010
經常費用	4,291	4,008
基地従業員関係費	658	611
物件費	884	655
人件費	2,642	2,597
減価償却費	107	146
財務費用	0	2
収益の部	4,291	4,179
運営費交付金収益	4,184	4,067
資産見返運営費交付金戻入	107	97
資産見返物品受贈額戻入	0	1
受取利息	0	11
雑益	0	2
臨時損失	-	6
純利益	0	163
目的積立金取崩額	-	-
総利益	0	163

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。

平成19事業年度資金計画及び実績

（単位：百万円）

区 分	計 画 額	実 績 額
資金支出	4,184	7,125
業務活動による支出	4,184	3,887
投資活動による支出	0	3,183
財務活動による支出	0	55
次期中期目標の期間への繰越金	0	-
資金収入	4,184	6,943
業務活動による収入	4,184	4,232
運営費交付金による収入	4,184	4,184
その他の収入	-	48
投資活動による収入	-	2,710
財務活動による収入	-	-
前期中期目標の期間よりの繰越金	-	-

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。

第5章 簡潔に要約された財務諸表

貸借対照表 平成19事業年度財務諸表

(単位：百万円)

資産の部	金額	負債の部	金額
流動資産	736	流動負債	362
現金・預金等	702	運営費交付金債務	30
その他	34	その他	331
固定資産	1,323	固定負債	351
有形固定資産	1,150	資産見返負債	305
無形固定資産	172	その他	46
投資その他の資産	1		
		負債合計	713
		純資産の部	金額
		資本金	
		政府出資金	977
		資本剰余金	60
		利益剰余金	429
		純資産合計	1,346
資産合計	2,059	負債純資産合計	2,059

注：貸借対照表以下の表については四捨五入により符合しない場合がある。

損益計算書 平成19事業年度財務諸表

(単位：百万円)

	金額
経常費用 (A)	4,010
業務費	3,194
人件費	2,031
減価償却費	139
その他	1,024
一般管理費	814
人件費	566
減価償却費	7
その他	240
財務費用	2
経常収益 (B)	4,179
運営費交付金	4,067
資産見返負債戻入	98
財務収益等	14
臨時損失 (C)	6
当期総利益 (B - A - C)	163

キャッシュ・フロー計算書 平成19事業年度財務諸表 (単位：百万円)

	金 額
業務活動によるキャッシュ・フロー (A)	345
商品又はサービスの購入による支出	1,032
人件費支出	2,591
運営費交付金収入	4,184
その他収入・支出	216
投資活動によるキャッシュ・フロー (B)	472
財務活動によるキャッシュ・フロー (C)	55
資金増加額 (または減少額) (D = A + B + C)	182
資金期首残高 (E)	524
資金期末残高 (F = D + E)	342

行政サービス実施コスト計算書 平成19事業年度財務諸表 (単位：百万円)

	金 額
業務費用	4,002
損益計算書上の費用	4,016
(控除)自己収入等	14
(その他の行政サービス実施コスト)	125
損益外減価償却等相当額	5
引当外退職給付増加見積額	101
引当外賞与見積額	7
機会費用	12
行政サービス実施コスト	4,127

財務諸表の科目

貸借対照表

現金・預金等 : 現金、預金、たな卸資産、前払費用、未収収益など

有形固定資産 : 土地、建物、構築物、車両、工具など独立行政法人が長期にわたって使用または利用する有形の固定資産

その他の固定資産 : 有形固定資産以外の長期資産で、ソフトウェア、電話加入権、敷金など具体的な形態を持たない無形固定資産等が該当

運営費交付金債務 : 独立行政法人の業務を実施するために国から交付された運営費交付金のうち、未実施の部分に該当する債務残高

政府出資金 : 国からの出資金であり、独立行政法人の財産的基礎を構成するもの

資本剰余金 : 国から現物出資された資産で独立行政法人の財産的基礎を構成するもの

利益剰余金 : 独立行政法人の業務に関連して発生した剰余金の累計額

損益計算書

業務費 : 独立行政法人の業務に要した費用

人件費 : 給与、賞与、法定福利費等、独立行政法人の職員等に要する経費

減価償却費 : 業務に要する固定資産の取得原価をその耐用年数にわたって費用として配分する経費

財務費用 : 利息の支払いを要する経費

運営費交付金 : 国からの運営費交付金のうち、当期の収益として認識した収益

臨時損失 : 固定資産の除却損益

キャッシュ・フロー計算書

業務活動によるキャッシュ・フロー：独立行政法人の通常の業務の実施に係る資金の状態を表し、サービスの提供等による収入、原材料、商品又はサービスの購入による支出、人件費支出等が該当

投資活動によるキャッシュ・フロー：将来に向けた運営基盤の確立のために行われる投資活動に係る資金の状態を表し、固定資産の売却等による収入・支出が該当

財務活動によるキャッシュ・フロー：リース債務の返済による支出

行政サービス実施コスト計算書

業務費用：独立行政法人が実施する行政サービスのコストのうち、独立行政法人の損益計算書に計上される費用

その他の行政サービス実施コスト：独立行政法人の損益計算書に計上されないが、行政サービスの実施に費やされたと認められるコスト

損益外減価償却等相当額：償却資産のうち、その減価に対応すべき収益の獲得が予定されないものとして特定された資産の減価償却費相当額（損益計算書には計上していないが、累計額は貸借対照表に記載されている）

引当外退職給付増加見積額：財源措置が運営費交付金により行われることが明らかな場合の退職給付引当金増加見積額（損益計算書には計上していないが、仮に引き当てた場合に計上したであろう退職給付引当金見積額を貸借対照表に注記している）

引当外賞与見積額：財源措置が運営費交付金により行われることが明らかな場合の賞与引当金見積額（損益計算書には計上していないが、仮に引き当てた場合に計上したであろう賞与引当金見積額を貸借対照表に注記している）

機会費用：国又は地方公共団体の財産を無償又は減額された使用料により賃貸した場合の本来負担すべき金額などが該当

第6章 財務情報

1 財務諸表の概況

（1）経常費用、経常収益、当期総損益、資産、負債、キャッシュ・フローなどの主要な財務データの経年比較・分析

経常費用

平成19年度の経常費用は4,010百万円と、前年度比56百万円減（1.4%減）となっている。これは、備品消耗品・印刷製本費に係る経費が前年度比14百万円減（24.1%減）となったことが主な要因である。

経常収益

平成19年度の経常収益は4,179百万円と、前年度比151百万円減（3.5%減）となっている。これは、運営費交付金収益が前年度比168百万円減（4.0%減）となったことが主な要因である。

当期総利益

平成19年度の当期総利益は163百万円は、前年度比103百万円減（38.9%減）となっている。

資産

平成19年度末現在の資産合計は2,059百万円と、前年度比135百万円増(7.0%増)となっている。これは、預金残高の増178百万円(33.9%増)が主な要因である。

負債

平成19年度末現在の負債合計は713百万円と、前年度比22百万円減(3.1%減)となっている。これは、長期リース債務の56百万円減(54.8%減)が主な要因である。

業務活動によるキャッシュ・フロー

平成19年度の業務活動によるキャッシュ・フローは345百万円と、前年度比944百万円増(2.7倍)となっている。これは前期中期計画期間終了時に剰余金を国庫に返納した額937百万円が主な要因である。

投資活動によるキャッシュ・フロー

平成19年度の投資活動によるキャッシュ・フローは472百万円減と、前年度比408百万円減(86.2%減)となっている。これは、定期預金の預け入れによる360百万円の支出が主な要因である。

財務活動によるキャッシュ・フロー

平成19年度の財務活動によるキャッシュ・フローは55百万円減と、前年度とほぼ同額となっている。

主要な財務データの経年比較

(単位：百万円)

区 分	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度
経常費用	4,766	4,648	4,530	4,065	4,010
経常収益	4,985	4,894	4,884	4,330	4,179
目的積立金取崩額	-	12	1	-	-
当期総利益	218	257	354	266	163
資産	1,933	2,352	2,694	1,924	2,059
負債	655	834	827	735	713
利益剰余金	338	583	937	266	429
業務活動によるキャッシュフロー	273	321	601	599	345
投資活動によるキャッシュフロー	136	368	222	65	472
財務活動によるキャッシュフロー	108	73	67	54	55
資金期末残高	607	487	1,243	524	342

(2) セグメント事業損益の経年比較・分析(内容・増減理由)

事業損益として、平成19年度の当期総利益は163百万円と、前年度比102百万円減(38.6%減)となっている。

なお、経年比較は次の表のとおり。

事業損益の経年比較(区分経理によるセグメント情報)

(単位：百万円)

区 分	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
労務管理	69	47	68	65	24
給与支給	51	59	85	58	18
福利厚生	66	96	143	99	99
法人共通	33	44	59	42	21
合 計	219	245	354	265	163

(3) セグメント総資産の経年比較・分析（内容・増減理由）

平成19年度末現在の資産合計は2,059百万円と、前年度末135百万円増（7.0%増）となっている。これは、預金の増178百万円（33.9%増）が主な要因である。なお、経年比較は以下のとおり。

総資産の経年比較（区分経理によるセグメント情報）

（単位：百万円）

区 分	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
労務管理	378	454	431	407	317
給与支給	480	550	516	495	409
福利厚生	436	514	490	469	397
法人共通	639	834	1,257	553	936
合 計	1,933	2,352	2,694	1,924	2,059

(4) 目的積立金の申請、取崩内容等

平成19年度において、目的積立金の申請は行っていない。

(5) 行政サービス実施コスト計算書の経年比較・分析

（内容・増減理由）

平成19年度の行政サービス実施コストは4,127百万円と、前年度比111百万円減（2.6%減）となっている。これは、引当外退職給付増加見積額の55百万円減（35.1%減）が主な要因である。

行政サービス実施コストの経年比較

（単位：百万円）

区 分	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度
業務費用	4,397	4,265	4,215	4,058	4,002
うち損益計算書上の費用	4,766	4,648	4,530	4,065	4,016
うち自己収入	369	383	314	7	14
損益外減価償却等相当額	17	5	6	6	5
引当外退職給付増加見積額	118	169	153	156	101
引当外賞与見積額	-	-	-	-	7
機会費用	13	12	17	16	12
行政サービス実施コスト	4,546	4,452	4,391	4,238	4,127

2 施設等投資の状況（重要なもの）

機構が所有する資産（事務所）

名 称	区 分	面 積
三 沢 支 部	土 地	1,548.80m ²
	建 物	(延)494.80m ²
座 間 支 部	土 地	2,495.62m ²
	建 物	(延)804.66m ²
岩 国 支 部	土 地	720.82m ²
	建 物	(延)368.27m ²
佐 世 保 支 部	土 地	1,150.19m ²
	建 物	(延)565.44m ²
コ ザ 支 部	土 地	1,273.42m ²
	建 物	(延)1,050.68m ²

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

3 予算・決算の概況

（単位：百万円）

区 分	平成15年度		平成16年度		平成17年度		平成18年度		平成19年度		
	予算	決算	予算	決算	予算	決算	予算	決算	予算	決算	差額理由
運営費交付金	4,710	4,492	4,592	4,336	4,523	4,199	4,307	4,021	4,184	4,035	

4 経費削減及び効率化目標との関係

機構においては、人件費（退職手当を除く。）を含む機構運営関係費を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%縮減すること（ただし、新規に追加されるもの、拡充は除く。）となっている。

この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%の抑止を図ることを目標としているが、この目標を達成するため、人件費については、本年度当初に人員数の削減（前年度比 16人）を実施するなどして、経過年度平均の5%の経費抑制が図られている。

また、物件費については、支部の整理統合による建物賃借料等の削減を実施し、更に、従来から用紙等の購入の際に実施していた一括調達を、文具用品類などの汎用品についても対象としていくこととし、これらの措置により、経過年度平均の3%の経費抑制が図られた。

（単位：百万円）

区 分	前期中期目標期間最終年度		当中期目標期間									
	金 額	比 率	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	
			金 額	比 率	金 額	比 率	金 額	比 率	金 額	比 率	金 額	比 率
人件費	2,747	100%	2,544	93%	2,485	90%	-	-	-	-	-	-
物件費	803	100%	776	97%	752	94%	-	-	-	-	-	-

第7章 事業の説明

1 財源構造

機構の経常収益は4,179百万円で、その内訳は、運営費交付金収益4,067百万円（収益の97.3%）、資産見返負債戻入98百万円（収益の2.3%）、財務収益11百万円（収益の0.3%）、雑益2百万円（収益の0.1%）である。これを各セグメントごとに区分すると、

労務管理の実施に関する業務等

運営費交付金収益737百万円（収益の17.6%）

資産見返負債戻入30百万円（収益の0.7%）

給与の支給に関する業務等

運営費交付金収益941百万円（収益の22.5%）

資産見返負債戻入29百万円（収益の0.7%）

福利厚生の実施に関する業務等

運営費交付金収益1,572百万円（収益の37.6%）

資産見返負債戻入29百万円（収益の0.7%）

法人共通

運営費交付金収益817百万円（収益の19.6%）

資産見返負債戻入10百万円（収益の0.2%）

財務収益11百万円（収益の0.3%）

雑益2百万円（収益の0.1%）

となっている。

2 財務データ及び業務実績報告書と関連付けた事業説明

機構の財源は、防衛省から交付される運営費交付金によっており、平成19年度においては、4,184百万円の交付があった。

機構の労務管理、労務給与及び労務厚生それぞれの業務及び費用は以下のとおりであり、法人共通の費用である一般管理費は814百万円であった。

労務管理業務

労務管理業務は、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方の募集に関する業務や採用、退職等の人事の手続等の業務を行う業務で、当該業務に要する経費は、業務費742百万円であった。

労務給与業務

労務給与業務等は、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計算業務等を行う業務で、当該業務に要する経費は、業務費952百万円であった。

労務厚生業務

労務厚生業務は、駐留軍等労働者に対する福利厚生事業として、ほう賞金の支払い、制服及び保護衣の購入・貸与等を行う業務で、当該業務に要する経費は、業務費1,501百万円であった。

第8章 短期借入金の限度額

平成19年度において、運営費交付金の受入れの遅延や予想外の退職手当支給等がなかったため実績はない。

第9章 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画

平成19年度は、重要な財産の譲渡及び担保の供出はなかった。

第10章 剰余金の使途

当機構は、業務運営の財源を全て運営費交付金で賄っており、事業を行うに当たっては中期目標を達成すべく経費の計画的かつ効率的執行を心がけているところである。

平成19年度において経営努力による利益が生じているが、利益剰余金として計上している。

第11章 その他主務省令で定める業務 運営に関する事項

第11章 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

1 施設・設備に関する計画

平成19年度は、施設・設備に関する計画は行わなかった。

2 人事に関する計画

(1) 適切な人員配置

【中期目標】

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。

【年度計画】

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

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

平成18年度の業務概要（参考）

人員の配置状況

平成18年度の人員削減の実施に当たり、管理部門を集約化するため、本部においては渉外役と広報広聴役の統合、支部においては総務係と経理係を統合し、スリム化を図った。また、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の執行を図るための振替を行うなど、業務量に応じた適切な人員配置となるよう、16人の人員削減を実施した。

平成19年度における業務実績

人員削減の実施に当たり、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の配置状況

人員削減を実施するに当たっては、本部においては、渉外業務について労務管理等業務にも関連することから一元化することとし、管理部から業務部に所掌業務を移行し、渉外係を振替配置するとともに、支部においては、呉支部との統合により業務の負荷が大きくなった岩国支部の給与厚生課に課長代理を振替により新たに配置し、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応じた適切な人員配置となるよう努めた。

(2) 研修計画

【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。

【年度計画】

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

- ・職員養成研修、実務研修等を着実に行うことができるよう年間の研修計画を作成し、実施する。
- なお、参加者の90%以上から研修効果があったとの回答を得るよう努める。

平成18年度の業務概要(参考)

平成18年度の研修計画は、前期中期目標期間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並びに毎年10月に実施している「意向調査」の研修に関する項目等を参考に作成した。

その結果、機構で実施する研修については7件実施し、外部機関で実施する研修については52件参加させた。

また、研修参加者全員に対し、研修内容に関するアンケート調査を実施し、研修参加者の96.5%から業務遂行上「大変役立つ」又は「役立つ」という回答を得た。

平成19年度における業務実績

年間の研修計画の作成とその計画の実施状況

平成19年度の研修計画については、これまで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並びに毎年10月に実施している「意向調査」の研修に関する項目等を踏まえ、より実践的な研修として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件実施し、外部機関で実施する研修については57件参加させた。

なお、機構で実施する研修及び外部機関で実施する研修への参加実績については、次のとおりである。



機構で実施した研修の様子(接遇研修)

機構で実施する研修

実施研修名	参加者数
労務管理等業務初級研修	17人
接遇研修	14人
語学研修	1人
衛生管理者講習会	10人
その他（パソコン研修等）	95人
計 10件	137人

外部機関（国の機関等）で実施する研修

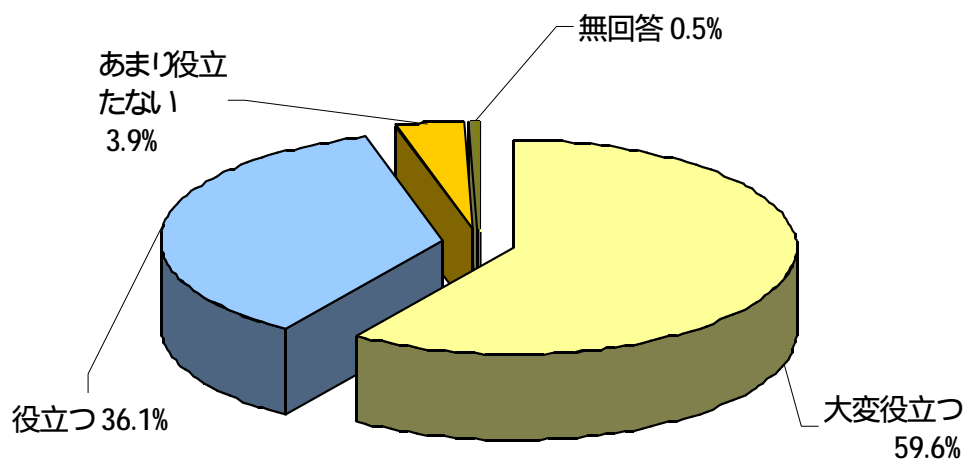
実施機関名	研修名	参加者数
人 事 院	東北地区メンター養成研修	1人
	関東地区係長研修	1人
	中国地区課長補佐研修	1人
	九州地区女性職員キャリアアップ研修	1人
	沖縄地区中堅係員研修	2人
	その他	45人
その他（財務省等）	政府関係法人会計事務職員研修等	21人
計 57件		72人

研修内容の活用状況

平成19年度に実施した研修参加者全員に対し、研修内容に関するアンケート調査(回収率100%)を実施した。

その結果、研修参加者の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。

研修効果（対研修参加者）



注： 計数は、四捨五入によっているので符合しない。

職員の研修効果

平成19年度の研修においては、より実践的な研修として平成18年度に引き続き労務業務全般にわたり研修するものとして、労務管理等業務初級研修を実施したほか、平成19年度から新たに接遇研修及び語学研修を実施し、研修生からは今後の業務を遂行する上で「大変役立つ」との回答を得た。

また、労務厚生業務等を行うに当たり必要な衛生管理者資格の取得を目指す衛生管理者講習会においては10名が受講し、その後に実施された国家資格である第一種衛生管理者試験を受験し、9名（合格率90%）が合格した。（平成19年度当該試験の合格率54.7%）

この結果からみても、同研修による効果には大きなものがあった。

第12章 年度計画以外の業務実績等

第12章 年度計画以外の業務実績等

1 年度計画以外の業務実績

(1) 労務管理業務

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

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

イ 平成19年4月1日現在の駐留軍等労働者の職種数については、次の表のとおり1,335種類の多岐にわたっている。



警備職に従事する駐留軍等労働者



技能職（コック）に従事する駐留軍等労働者

駐留軍等労働者の職種数

(単位：職種)

基本給表 契・協約別	基本給表1 事務・技術	基本給表2 技能・労務	基本給表3 警備・消防	基本給表5 医療関係	基本給表6 看護関係	計
M L C	4 5 6	3 4 7	2 7	2 0	2	8 5 2
I H A	3 4 5	1 3 7	-	1	-	4 8 3
計	8 0 1	4 8 4	2 7	2 1	2	1, 3 3 5

ウ 駐留軍等労働者は、平成20年3月末現在、56施設の在日米軍施設に在籍しており、在日米軍の活動を支える担い手として重要な役割を果たし、日米安保体制を実効性のあるものとしている。

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

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

駐留軍等労働者の各年度末現在の在籍者数

(単位：人)

	平成17年度	平成18年度	平成19年度
在籍者数	25,256	25,348	25,260

労務提供契約別による各月末の駐留軍等労働者の在籍者数

(単位：人)

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月
M L C	19,085	19,119	18,948	19,140	19,193	19,170
M C	12	13	14	14	14	14
I H A	6,313	6,355	6,265	6,306	6,334	6,346
計	25,410	25,487	25,227	25,460	25,541	25,530

10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
19,173	19,182	18,885	19,091	19,084	18,996	19,089
14	14	13	14	14	14	14
6,353	6,350	6,244	6,297	6,278	6,250	6,308
25,540	25,546	25,142	25,402	25,376	25,260	25,410

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。

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

駐留軍等労働者の採用者数及び退職者数については、次の表のとおりである。

駐留軍等労働者の採用者数及び退職者数

(単位：人)

年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
採用者	2,795	2,730	2,790
退職者	2,600	2,596	2,866

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

駐留軍等労働者の人事措置の件数

(単位：件)

人事措置 \ 年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
採用、退職	5,395	5,326	5,656
昇格、配置転換等	16,740	12,988	11,893
計	22,135	18,314	17,549

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

労務管理関係の証明書類の処理件数

(単位：件)

区分 \ 年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
処理件数	4,296	3,994	4,807

(2) 労務給与業務¹

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

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

駐留軍等労働者に支払う給与及び旅費に要する経費は、昭和53年度まではその全額を米側が負担してきた。昭和54年度から国家公務員の給与条件に相当する部分を超える格差給、語学手当及び退職手当の一部等（以下「格差給等給与」という。）については、地位協定第24条第1項に規定する維持経費に該当しないとして日本側において負担することとしている。

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

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

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

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

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

月例給与・夏季手当・年末手当の支給対象者数及びその金額

(単位：人、百万円)

年度等 給与等	平成17年度		平成18年度		平成19年度	
	対象者数	金額	対象者数	金額	対象者数	金額
4月月例給与	25,395	8,231	25,560	8,370	25,804	8,452
5月月例給与	25,484	8,411	25,673	8,486	25,770	8,467
夏季手当	24,792	14,270	24,883	14,605	24,874	14,599
6月月例給与	25,691	8,355	25,764	8,453	25,765	8,486
7月月例給与	25,762	8,266	25,650	8,405	25,899	8,383
8月月例給与	25,615	8,372	25,773	8,457	25,809	8,413
9月月例給与	25,672	8,307	25,848	8,336	25,865	8,380
10月月例給与	25,670	8,505	25,814	8,497	25,862	8,536
11月月例給与	25,684	8,632	25,731	8,621	25,881	8,595
年末手当	24,898	15,756	24,884	15,936	24,935	15,895
12月月例給与	25,741	8,457	25,714	8,499	25,921	8,247
1月月例給与	25,709	8,566	25,788	8,625	25,916	8,670
2月月例給与	25,560	8,703	25,728	8,752	25,734	8,822
3月月例給与	25,618	8,429	25,773	8,484	25,765	8,520
計	357,291	131,259	358,583	132,528	359,800	132,466

注：金額は、四捨五入によっているので符合しない。

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

退職手当の支給対象者数及びその金額

(単位：人、百万円)

年度等 退職理由	平成17年度		平成18年度		平成19年度	
	対象者数	金額	対象者数	金額	対象者数	金額
定年	234	3,479	262	3,620	422	5,907
辞職等	470	2,634	460	2,940	504	2,862
計	704	6,113	722	6,560	926	8,769

エ 旅費の処理件数及びその金額については、次の表のとおりである。

旅費の処理件数及びその金額

(単位：件、百万円)

年度等 旅行	平成17年度		平成18年度		平成19年度	
	処理件数	金額	処理件数	金額	処理件数	金額
内国旅行	45,168	410	45,156	387	43,665	379
外国旅行	1,385	177	1,455	209	1,397	203
計	46,553	586	46,611	595	45,062	582

注：金額は、四捨五入によっているのので符合しない場合がある。

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

諸手当の届出の受理・審査、随時確認の件数

(単位：件)

年度 区分	平成17年度	平成18年度	平成19年度
届出・審査	16,769	14,868	14,434
随時確認	22,820	33,482	29,410
計	39,589	48,350	43,844

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

給与関係の証明書類の処理件数

(単位：件)

年度 区分	平成17年度	平成18年度	平成19年度
処理件数	3,795	3,119	3,335

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

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

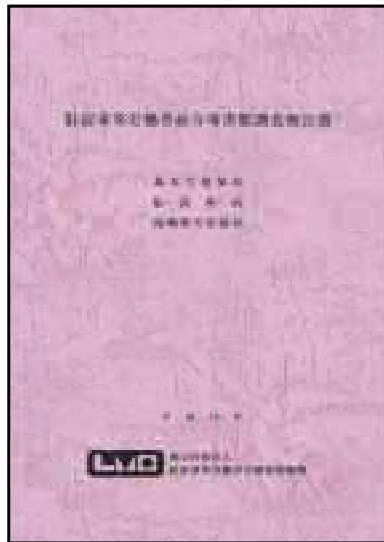


表1 表 基本給表別従軍員数及び平均給等月額表
Table 1: Stationed Personnel and Average Monthly Salary by Basic Salary Table

以下、(1)～(4)の調査結果を示す。

(1) 駐留軍等労働者 (Stationed Personnel)

基本給表 (Basic Salary Table)	従軍員数 (Number of Personnel)	平成19年12月18日 (December 18, 2007)				平成20年3月28日 (March 28, 2008)			
		平均給 (Average Salary)	最高給 (Maximum Salary)	最低給 (Minimum Salary)	標準給 (Standard Salary)	平均給 (Average Salary)	最高給 (Maximum Salary)	最低給 (Minimum Salary)	標準給 (Standard Salary)
1	1,000	100,000	150,000	80,000	100,000	150,000	80,000	100,000	
2	1,000	100,000	150,000	80,000	100,000	150,000	80,000	100,000	
3	1,000	100,000	150,000	80,000	100,000	150,000	80,000	100,000	
4	1,000	100,000	150,000	80,000	100,000	150,000	80,000	100,000	

(2) 駐留軍等労働者 (Stationed Personnel)

基本給表 (Basic Salary Table)	従軍員数 (Number of Personnel)	平成19年12月18日 (December 18, 2007)				平成20年3月28日 (March 28, 2008)			
		平均給 (Average Salary)	最高給 (Maximum Salary)	最低給 (Minimum Salary)	標準給 (Standard Salary)	平均給 (Average Salary)	最高給 (Maximum Salary)	最低給 (Minimum Salary)	標準給 (Standard Salary)
1	1,000	100,000	150,000	80,000	100,000	150,000	80,000	100,000	
2	1,000	100,000	150,000	80,000	100,000	150,000	80,000	100,000	
3	1,000	100,000	150,000	80,000	100,000	150,000	80,000	100,000	
4	1,000	100,000	150,000	80,000	100,000	150,000	80,000	100,000	

報告書の表紙（左）とその内容の一部（右）

ク 駐留軍等労働者の給与等については、格差給等の廃止等を盛り込んだ見直しを行うべく、防衛省が全駐留軍労働組合と協議を重ね、平成19年12月18日の労使交渉において合意に達した。

その後、在日米軍との調整を経て、平成20年3月28日に基本労務契約、同月31日に船員契約及び諸機関労務協約の改正を了し、平成20年4月1日から次のとおり実施することとなった。

格差給の廃止

基本給に10%上乘せされていた「格差給」を廃止

語学手当の廃止

合格した語学試験のレベルに応じて支給されていた「語学手当」を廃止

退職手当の改正

国家公務員の退職手当に準じた内容に改正

枠外昇給制度の廃止

基本給表の最高号俸を越えて昇給させる「枠外昇給制度」の廃止

しかしながら、上記に掲げる諸手当等は、駐留軍等労働者の生活給となっており、すでに生活設計の一部となっていることを考慮して、引き続き在籍している駐留軍等労働者に対しては、現給保障水準を補填する等の激変緩和措置を設けて対応している。

機構では、上記の改正内容に沿って、平成20年4月以降においても給与の支給に支障が出ないよう対応しているところである。

(3) 労務厚生業務

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

駐留軍等労働者に対する福利厚生事業の実施状況

区 分		年 度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
ほ う 賞	受賞者数		5,791人	6,089人	6,251人
	金 額		172百万円	173百万円	171百万円
災 害 見 舞 金	支給件数		7件	1件	2件
	金 額		1百万円	0.3百万円	0.9百万円
教 養 文 化 活 動	参加者数		25,737人	12,819人	9,275人
	金 額		33百万円	13百万円	4百万円
制 服 及 び 保 護 衣	貸 与 数		約176,000点	約189,000点	約182,000点
	金 額		298百万円	318百万円	304百万円
退 職 準 備 研 修	受講者数		202人	351人	419人
	金 額		1百万円	1百万円	1百万円
疾 病 予 防 等 事 業	利用者数		4,592人	4,946人	5,453人
	金 額		89百万円	91百万円	79百万円
各 種 相 談	相談件数		1,617件	1,264件	1,008件
	金 額		14百万円	14百万円	14百万円
特 別 援 護 金			19百万円	18百万円	17百万円
事 業 費 計			627百万円	630百万円	592百万円

注：金額は、四捨五入によっているので符合しない場合がある。



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

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

2 石綿（アスベスト）問題に対する相談窓口の設置

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

なお、石綿（アスベスト）の相談件数については、次の表のとおりである。

石綿（アスベスト）の相談件数

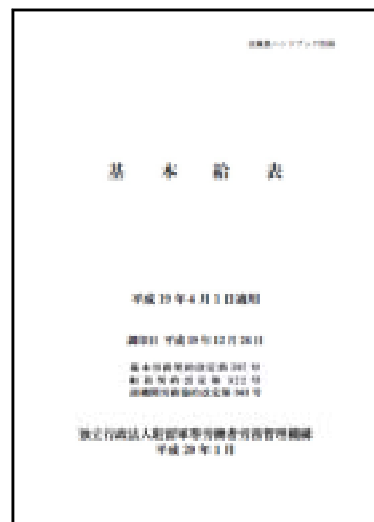
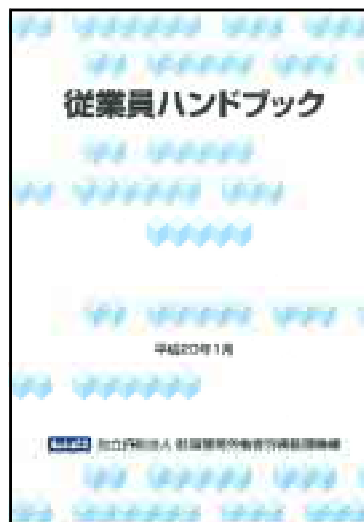
（単位：件）

区 分 \ 年 度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
健 康 障 害	96	13	7
労災認定及び補償制度	71	65	48
計	167	78	55

3 従業員ハンドブックの刊行

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

その後、労働基準法等及び国家公務員の給与制度の改正に伴う労務提供契約の改正を受けた改訂を行い、平成20年1月に改訂第三版を刊行し、駐留軍等労働者等に配布した。



4 機構の広報活動

（1）機構広報誌「LMO」

機構広報誌「LMO」は、平成14年の創刊以来、季刊号として機構の業務内容等を掲載し、駐留軍等労働者等に年間約15,000部を配布してきたところである。

しかし、駐留軍等労働者のニーズにより的確に伝えられるよう平成19年10月号から、誌面を全面的にリニューアルした。

これは、従来の広報誌が、機構に関係する事項を主に掲載していたのに対して、駐留軍等労働者に直接必要な情報を提供できる記事を掲載することに主眼をおいたものである。

さらに、機構ホームページに広報誌に関するアンケート欄を掲載し、広く読者から意見を聴取することにより、今後一層の誌面の充実を目指しているところである。



平成19年度に発行された機構広報誌「LMO」(右2つがリニューアル後)

(2) 機構ホームページ

機構ホームページは、機構の概要や駐留軍等労働者の募集情報、情報公開等に係る情報を広く国民に周知させるため、平成14年8月に開設した。

その後、平成17年12月に業務実績や調達情報等の項目を新たに増やし、より親しみのあるデザインにリニューアルして現在に至っている。

さらに、中期目標・計画、年度計画をはじめ、役員名簿、財務諸表、随意契約に関する情報等、機構が公表すべき資料についても、随時更新し掲載しているところである。

なお、平成19年度末までの累計アクセス件数は、約850,000件となっている。



機構ホームページの画面

5 平成19年度支部長会議

平成19年度支部長会議は、理事長をはじめ本部役職員と支部長が一堂に会し、平成19年5月14日及び15日の2日間にわたって開催された。

本部から、中期計画に定められた機構業務の集約化やアウトソーシングの活用等について説明するとともに、各支部長から、各支部に係る状況報告が行われた。



平成19年5月14日に開催された平成19年度支部長会議の様子

6 随意契約の適正化

「平成18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」に基づく措置

【「平成18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」(平成20年1月31日政策評価・独立行政法人評価委員会)】

- ・随意契約の適正化については、「独立行政法人における随意契約の適正化について」(平成19年2月16日付け総務省行政管理局長及び行政評価局長から各府省官房長あて事務連絡)において、各府省の年度評価等の際に平成18年11月の当委員会の指摘を踏まえて事後評価を行うことが要請されている。しかしながら、業務実績報告書に随意契約件数等の実績が記載されているものの、評価結果においては、「評価委員会において事後評価を行い、議事録にて公表した」とされており、評価結果は貴委員会の議事録において委員会見解として公表されている。今後の評価に当たっては、整理合理化計画 - 1 - (1)「随意契約の見直し」等をも踏まえ、「随意契約見直し計画」の実施状況等について厳格な評価を行うとともに、その結果を評価結果において明らかにするべきである。

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発信の事務連絡により、

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。

とされた。

また、「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。

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の上、平成19年12月に

機構ホームページ上に公表し、同計画に則って作業に取り組んでいるところである。

「随意契約見直し計画」の実施状況

(一般競争入札の導入・範囲拡大や契約の見直し状況)

ア 従来、機構では随意契約によることのできる限度額の基準は、一律250万円以下であったが、平成18年6月から契約の種類ごとに国の基準に定める金額に改め、同基準額を超える随意契約については、契約の相手方、契約金額、随意契約とした理由を機構ホームページ上で公表した。

その後、平成20年1月に「独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構会計規程」及び「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」を次のとおり改正した。

随意契約できる規定のうち、「業務運営上必要がある場合」を削除し、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」中の公表項目を追加する(根拠条文、予定価格、落札率、再就職の役員の数)。

イ 従来行ってきた随意契約を見直し、次の表のとおり一般競争入札又は企画競争若しくは公募により、競争性及び透明性を担保することとした。

見直し項目	件数	金額(千円)
競争性のある契約形態への移行	19件	146,131
一般競争入札に移行	12件	128,527
・制服類の購入	2件	20,259
・機構情報システム運用管理業務委託	1件	94,500
・庁舎清掃委託	2件	3,206
・労働者派遣等	5件	8,358
・複写機保守	2件	2,203
企画競争を実施	1件	3,150
・教養文化活動事業	1件	3,150
公募を実施	6件	14,454
・職場生活に係る相談事業の委託(離対センター)	3件	9,788
・永年勤続者表彰に係るレセプションの実施	1件	1,529
・文書ファイル管理システムの保守	1件	1,889
・機械警備	1件	1,247
事務・事業の取り止め (駐留軍等労働者に対する福利厚生事業の一部委託事業)	1件	44,995
見直し(措置)後の随意契約(平成18年度ベース)	8件	199,293

注：金額は、四捨五入によっているので符合しない。

ウ 機構における契約に占める随意契約の割合は、次の表のとおりである。なお、金額、割合増加の要因としては、本部事務所移転が挙げられる。

	平成17年度	平成18年度	平成19年度
件数	74件(57.4%)	23件(29.1%)	18件(23.1%)
金額	972,736千円 (55.8%)	270,587千円 (35.0%)	517,056千円 (52.8%)

注：()内は、当機構における全契約に占めるそれぞれの随意契約の割合である。

また、「随意契約の適正化の一層の推進について」(平成19年11月2日公共調達の適正化に関する関係省庁連絡会議決定)において、随意契約の見直しが厳正に実施されるよう、それぞれの「随意契約見直し計画」に基づく各般の措置について4項目が定められ、次の表のとおり当機構としてそれぞれ措置したところである。

「随意契約見直し計画」に基づく項目	項目に対する機構の措置															
イ．一般競争入札、公募・企画競争など競争性のある契約形態への移行に際し、契約の内容に応じた適切な競争的手続きが適用されているか	契約の内容に応じた適切な競争的手続きを適用している。															
ロ．移行後の契約形態において、制限的な応募条件等を設定することにより競争性の発現を阻害していないか	競争性の発現を阻害するようなことはない。															
ハ．引き続き随意契約により契約を行うこととされたものについて、法令等に照らし適正に執行されているか	<p>関係法令等に照らして精査したところ、引き続き随意契約により契約を行うこととしたものは、次のとおりである。</p> <table border="1" data-bbox="785 976 1347 1173"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>件数</th> <th>金額(千円)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>建物賃貸借</td> <td>6件</td> <td>195,660</td> </tr> <tr> <td>駐車場借上</td> <td>1件</td> <td>1,638</td> </tr> <tr> <td>清掃業務委託</td> <td>1件</td> <td>1,995</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>8件</td> <td>199,293</td> </tr> </tbody> </table> <p>なお、これらは当該場所でなければ行政事務を行うことが不可能であることから、場所が限定され、供給者が一に特定される賃貸借契約(それに付随する契約を含む。)に全て該当するものである。</p>	項目	件数	金額(千円)	建物賃貸借	6件	195,660	駐車場借上	1件	1,638	清掃業務委託	1件	1,995	合計	8件	199,293
項目	件数	金額(千円)														
建物賃貸借	6件	195,660														
駐車場借上	1件	1,638														
清掃業務委託	1件	1,995														
合計	8件	199,293														
ニ．特に、所管の公益法人との間で引き続き随意契約により契約を行うこととされたものについて、その執行に当たり十分な注意が払われているか	所管している公益法人はない。															

契約に係る情報の公表状況

平成19年5月21日付け総務省行政管理局長及び行政評価局長発信の事務連絡により、競争入札及び随意契約の件数、金額、予定価格、落札率、競争入札に移行した事例、随意契約によることとした理由等の公表に当たっては、「公共調達の適正化について」(平成18年8月25日付財計第2017号)に即して行うこととされた。

機構はこれを受け、平成20年1月に「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」を改正し、当該情報を月ごとに機構のホームページ上に公表しているところである。

7 監査

(1) 監事監査

平成19年度の監事監査は、機構における業務の合理的かつ能率的な運営を確保するという観点に立ち、機構の役員（監事を除く。）の業務執行、機構の目的に沿った合規性、正確性及び効率性のある業務実施、独立行政法人会計基準による会計経理及び契約の実施状況、これら3つの事項を平成19事業年度監事監査計画の重点事項として、本部においては平成19年5月及び12月に実施しており、その結果については、次のとおりである。

- (1) 通則法第38条第2項の規定による意見については、次のとおりである。
財務諸表は、法令及び諸規定に従い、機構の財政状態、運営状態等財務運営に関する事実の情報を適正に示しているものと認める。
決算報告書は、機構の平成19年度の予算の区分に従って決算の状況を正しく示しているものと認める。
「独立行政法人における随意契約の適正化」を踏まえた機構の契約の見直し状況については、「随意契約見直し計画」を策定し、可能なものから一般競争入札等に移行するよう努力しているものと認められる。
- (2) 会計以外の業務に係る意見については、次のとおりである。
業務実績報告書は、機構の平成19年度の業務運営状況を正しく示しているものと認める。
- (3) その他の意見については、次のとおりである。
理事長及び理事に係る職務執行に関する不正行為又は法令若しくは規則等に違反する重大な事実とは認められない。
財務諸表、決算報告書及び業務実績報告書に重要な影響を与える不正及び誤謬並びに違法行為は認められない。
通則法第19条第5項の規定による法人の長又は主務大臣に提出する是正又は改善を要する事項及びその他必要と認められる事項は特になし。

また、平成19年度からは、支部においても監事監査を実施することとし、平成19年8月、9月、12月に3支部についてそれぞれ監事監査を行ったところ、是正又は改善を要する事項はなかった。



監事監査の様子（左：座間支部、右：那覇支部）

(2) 監事監査(臨時監査)

機構の本部事務所は、平成20年2月12日、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西区みなとみらいに移転した。平成14年4月1日の機構設立以来、当該移転が機構にとって大きな事業の一つとなったことから、

機構業務の持続的な運営の確保
経費の抑制及び契約の適正化等

の観点から、平成20年2月に臨時監査を実施しており、その結果については、次のとおりである。

- 平成19年12月に閣議決定された「独立行政法人整理合理化計画」などを踏まえると、機構にとって「機構運営関係費の抑制」が喫緊の課題であり、本部事務所の移転により賃借料の削減を図ることが最も効果的で、かつ、平成19年度中に移転する必要がある。本部事務所の移転を検討する場合、最も重要なことは、行政サービスを低下させることなく中期計画に定める経費抑制の実現を図ることであり、当該方針に合致する移転先が東京都以外である場合には、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5条を改正しなければならない。
- 機構が複数の民間不動産賃貸紹介業者を通じ、100件以上の物件を探索したところ、東京都内に機構が求める諸要件を満たす物件がなく、神奈川県(横浜市)に最適な物件があった。在日米軍施設が多数所在する神奈川県であれば、行政サービスが低下するおそれもなく、中期計画に定める経費抑制が確実に図れ、機構法第5条の改正が行われることを前提に問題ないと判断した。
- ところが、防衛省は、移転手続に着手する時期になってから、機構法第5条を改正する考えはなく、また、神奈川県(横浜市)への移転は機構法第5条の規定に抵触するものであることは明らかであると通知してきた。このため機構は、機構業務を掌理している役員を常時配置して、主たる事務所としての位置付けを担保し、神奈川県(横浜市)に設置した事務所と一体となって機能する本部事務所を東京都大田区蒲田に設置し、登記している。
- 監事としては、東京都(大田区蒲田)に設置した事務所と神奈川県(横浜市)に設置した事務所を並存させている現状は、機構が機構法第5条に抵触しないようにするためのもので、中期計画に定める経費抑制の観点からも已むを得ない処置であると思慮している。
- 独立行政法人通則法第29条は、主務大臣は、三年以上五年以下の期間において独立行政法人が達成すべき業務運営に関する目標(以下「中期目標」という。)を定め、これを当該独立行政法人に指示するとともに、公表しなければならないと規定している。機構は、主務大臣から指示された中期目標のもと中期計画を策定し、経費抑制の実現を図るために本部事務所を移転した。
- 移転先が東京都内ではなく神奈川県(横浜市)であることが問題になっているが、通則法第3条第1項は、独立行政法人は、その行う事務及び事業が国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から確実に実施されることが必要なものであることにかんがみ、適正かつ効率的にその業務を運営するよう努めなければならない。また、同法第3条第3項は、この法律及び個別法の運用に当たっては、独立行政法人の業務運営における自主性は、十分配慮されなければならないと規定している。
- 国民的理解を得るためには、機構法第5条を改正するのが、現状の問題を継続させない唯一の方法であると判断しているが、防衛省と機構が対立するのではなく、常に国民的視点に立ち、一致協力して機構目的の業務に関する行政サービスの向上に努めるよう、監事として強く要望するものである。

・なお、移転作業の段取りは休日を活用して業務運営に支障を来さないように配慮し実施されており、契約等の会計面でも特に指摘する事項もなく、日常業務の遂行の面からみても、業務運営への影響や特段の支障は見当たらなかった。

(3) 内部監査

平成19年度の内部監査は、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ち、

業務運営の効率化(業務の運営状況、経費の抑制状況)

財務諸表

福利厚生事業の状況

契約業務(一般競争入札の状況、随意契約の状況)

のそれぞれの事項を平成19年度内部監査計画の監査重点事項として、本部及び支部で実施した。



横田支部で実施した内部監査の様子

本部に対しては、財務諸表、決算報告書、契約事務等に関する監査を平成19年5月及び11月に実施しており、その結果については、次のとおりである。

財務諸表について、機構の採用する会計方針は独立行政法人会計基準及び企業会計原則に準拠しており、機構の財政状態、運営状況、キャッシュ・フローの状況及び行政サービス実施コストの状況を正しく示しているものと認められた。

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

契約状況については、積極的に一般競争契約を行っているものと認められた。また、契約の見直しについては、独立行政法人における「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」(平.19.8.10.閣議決定)を踏まえた「随意契約見直し計画」を作成し、可能なものから一般競争契約等に移行するとともに、「独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構会計規程」の一部を改正し、随意契約の適用の厳格化を図ること、「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」も一部改正し、公表範囲の拡大を行うための作業を進めていることが認められた。

また、支部に対しては、労務管理等事務の執行状況等について、平成19年度の内部監査実施計画における重視事項

業務の運営状況

経費の抑制状況

福利厚生事業の状況

契約業務

のほか、関係書類の抽出点検、担当部署からの説明聴取及び実査などの方法により全般にわたって監査を実施したところ、是正又は改善を要する事項はなかった。

なお、監査の実施状況については、次の表のとおりである。

監査の実施状況

監査区分	被監査部署名	監査実施日
監事監査	本部（財務諸表等）	平成19年 5月29日
	座間支部	平成19年 8月23日
	岩国支部	平成19年 9月27日・28日
	本部（財務諸表等）	平成19年12月 4日
	那覇支部	平成19年12月 5日～ 7日
監事監査 （臨時監査）	本部	平成20年 2月27日
内部監査	本部（財務諸表等）	平成19年 5月24日
	富士支部	平成19年 7月 9日・10日
	コザ支部	平成19年 7月24日～27日
	横須賀支部	平成19年 9月10日～12日
	三沢支部	平成19年10月10日～12日
	本部（財務諸表等）	平成19年11月30日
	岩国支部	平成20年 1月 9日～11日
	横田支部	平成20年 1月28日～30日

8 評価委員会の開催状況等

（1）防衛省独立行政法人評価委員会の開催

機構の業務実績については、独立行政法人通則法第32条及び第34条の規定に基づき、毎事業年度ごと及び中期目標期間ごとに、主務省である防衛省に設置された第三者評価機関の防衛省独立行政法人評価委員会（以下「評価委員会」という。）の評価を受けることとなっている。

評価委員会は、機構の業務実績を事後的に評価し、その結果を機構の業務運営の改善に反映させたり、また、機構の長の責任や役職員の処遇等に反映させるという仕組みにより、業務運営の効率化と国民に対して提供するサービスの向上等、国民の求める成果の実現を図るために、中立・公正な立場から客観的な評価を行うものである。

平成19年度の評価委員会は次の表のとおり開催され、平成18年度の業務実績及び平成19年度計画の進捗状況等について説明を行った。



平成19年7月2日に開催された第2回防衛省独立行政法人評価委員会の様子

防衛省独立行政法人評価委員会の開催状況

開催回	開催日	議題
第2回	平成19年7月2日	平成18年度業務実績報告、平成18年度契約実績、平成18事業年度財務諸表、中期目標の変更等
第3回	平成19年7月31日	平成18年度業務実績評価、契約実績の評価、平成18事業年度財務諸表
第4回	平成19年12月19日	平成19年度上半期業務実績、契約方法の見直し等
第5回	平成20年3月26日	平成19年度業務実績の評価基準等

防衛省独立行政法人評価委員会委員

(平成20年3月26日現在)

委員長	東海 幹夫	青山学院大学経営学部教授
委員長代理	新井 誠	筑波大学ビジネス科学研究科教授
委員	大森 彌	東京大学名誉教授
委員	小町谷 育子	弁護士
委員	内藤 恵	慶應義塾大学法学部准教授

(2) 防衛省独立行政法人評価委員会委員による現地視察

平成20年2月25日、防衛省独立行政法人評価委員会委員2名により横須賀海軍施設及び横須賀支部の視察が行われた。

9 法人の長等の業務運営状況

理事長

理事長は、第2期中期目標期間の2年目である平成19年度を迎え、労務管理等事務を引き続き円滑かつ確実に実施するとともに、今中期計画に掲げた諸課題について適宜適切に対応できるよう、本部及び支部がより一層連携を密にし、認識を一にした上で、機構職員一丸となって業務に取り組めるよう指導力を発揮した。

また、駐留軍等労働者へのサービス
その他業務の更なる質の向上に対して、どのようなことができるのかを柔軟な発想で知恵を出し、新たな施策を展開するよう指示し、実施に向けての取り組み方を示した。



支部長会議席上で指示を出す嶋口理事長

理事

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

監事

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

