

平成22事業年度

# 業務実績報告書

平成22年4月1日～平成23年3月31日

平成23年6月



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 ●

はじめに 国民の皆様へ .....	1
-------------------	---

## 第1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22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 .....	7

## 第2章 平成22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 .....	9
ア 本部管理部門の縮小、組織のスリム化 .....	12
イ 支部の組織のスリム化及び統廃合 .....	13
ウ アウトソーシングの実施 .....	15
エ 業務・システムの最適化、IT化に対応した事務の電子化 .....	17
(2) 経費の抑制 .....	20
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 .....	23
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 .....	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 .....	28
(2) 駐留軍等労働者の福利厚生施策 .....	31
(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 ...	33
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 .....	33
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 ...	41

第3章 予算、収支計画及び資金計画 .....	43
-------------------------	----

<b>第4章 簡潔に要約された財務諸表</b>	平成22事業年度財務諸表	45
<b>第5章 財務情報</b>		
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		47
(2) セグメント事業損益の経年比較・分析（内容・増減理由）		49
(3) セグメント総資産の経年比較・分析（内容・増減理由）		49
(4) 目的積立金の申請、取崩内容等		49
(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）		51
2 施設等投資の状況（重要なもの）		52
3 予算・決算の概況		53
4 経費削減及び効率化目標との関係		54
<b>第6章 事業の説明</b>		
1 財源構造		54
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
<b>第7章 短期借入金の限度額</b>		55
<b>第8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</b>		55
<b>第9章 剰余金の使途</b>		55
<b>第10章 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</b>		
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
<b>第11章 年度計画以外の業務実績等</b>		
1 年度計画以外の業務実績		
(1) 労務管理業務		62
(2) 労務給与業務		65
(3) 労務厚生業務		68
2 石綿（アスベスト）問題に対する取組		68
3 従業員ハンドブックの配布		69

4	機構の広報活動	
(1)	機構広報誌「LMO」	69
(2)	機構ホームページ	70
5	平成22年度支部長会議	71
6	独立行政法人整理合理化計画への対応	71
7	契約の適正化	73
8	官民競争入札等	75
9	内部統制	
(1)	コンプライアンス体制の整備	76
(2)	法人の長のマネジメントに係る体制作りの状況	78
(3)	監事監査の実施	80
(4)	内部監査の実施	84
10	人件費管理	85
11	防衛省独立行政法人評価委員会の開催	87
12	本部事務所の移転	88
13	法人の長等の業務運営状況	89

はじめに 国民の皆様へ

第1章 基本情報

- ・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おります。
- ・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、心の健康相談、各種相談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翼を担う組織として、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、引き続き御理解と御支援を賜りますようお願い申し上げます。

- 
- ・機構は、中期目標の達成に向け、通則法第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で、今期中期計画は平成18年度から平成22年度までの5年間

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、通則法第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、今期中期目標期間の最終年度である平成22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。

### (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4）。

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、

- 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

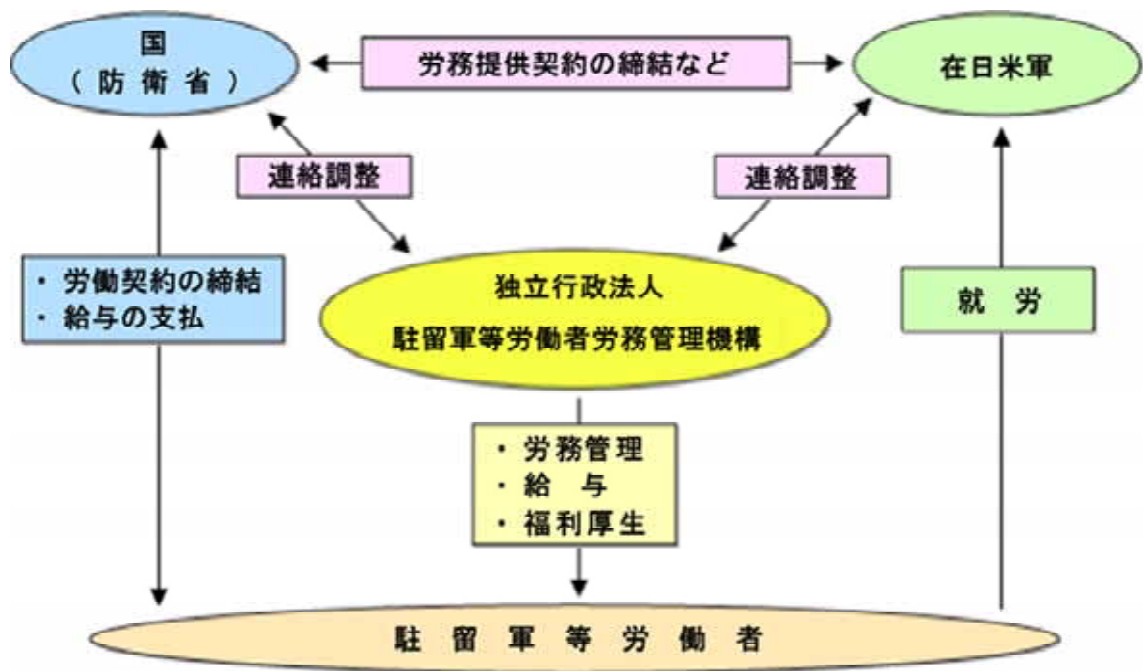
の労務提供契約が締結されている。

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



### (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、在日米軍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

労務給与

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、制服及び保護衣、成人病予防健康診断等に関する業務

---

### ( 4 ) 沿 革

---

平成 1 4 年 4 月 1 日 独立行政法人として機構設立

平成 1 9 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 1 1 年法律第 2 1 7 号。以下「機構法」という。)

---

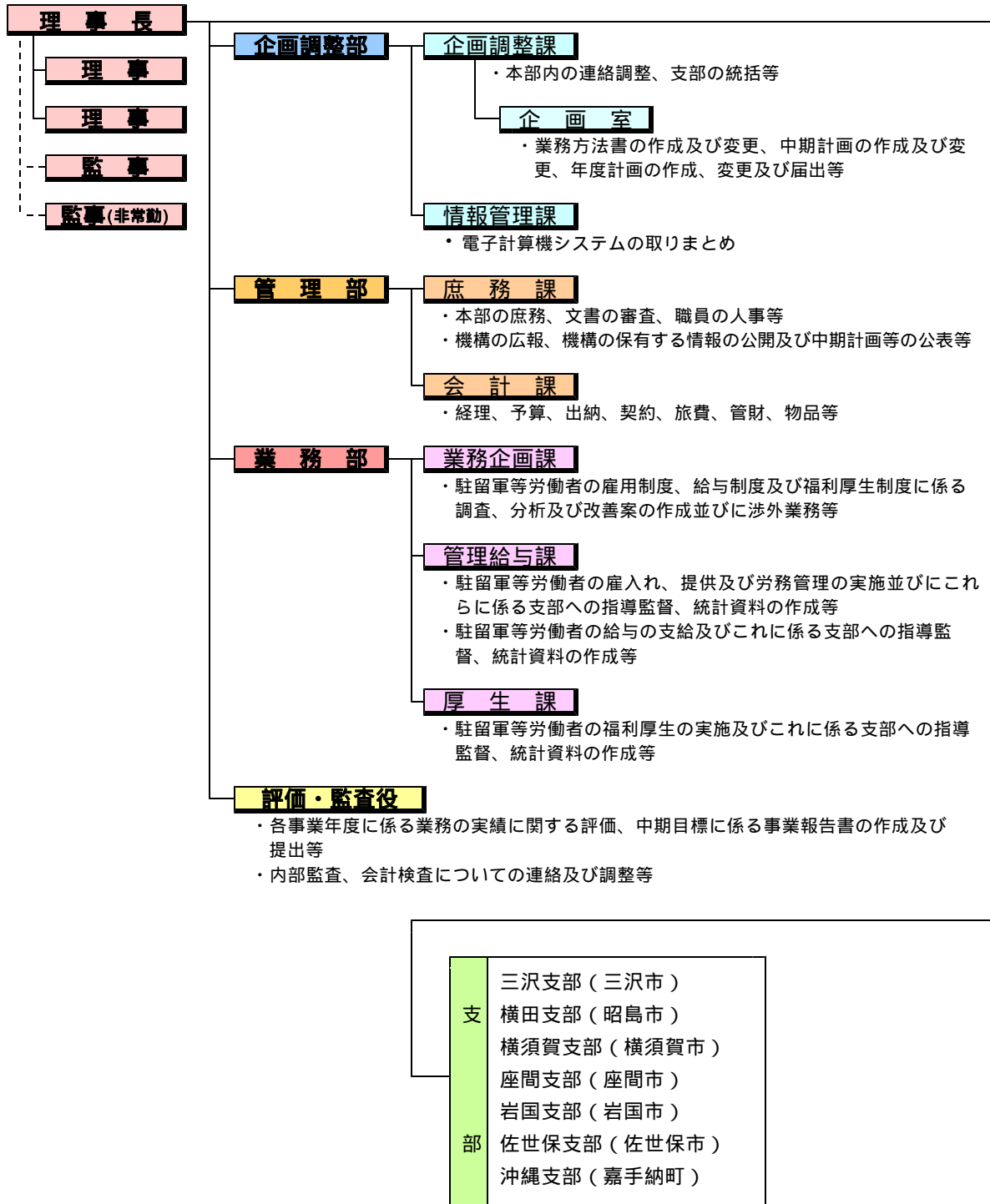
### ( 6 ) 主務大臣 ( 主務省所管課 )

---

防衛大臣 ( 防衛省地方協力局労務管理課 )

---

( 7 ) 組織 ( 平成 2 2 年度末現在 )



## 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  
〒108-0073  
東京都港区三田三丁目2番6号  
Gスクエア三田  
電話番号 03-5730-2163  
F A X 03-5730-2172  
ホームページ <http://www.lmo.go.jp>



### 支 部（7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  
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  
電話番号 046-828-6950  
F A X 046-828-6938



**座 間 支 部** 〒252-0011  
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



**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



沖縄支部 〒904-0202  
 沖縄県中頭郡嘉手納町字屋良1058番地1  
 電話番号 098-921-5531  
 F A X 098-921-5527



### 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（平成22年度末現在）

役職	氏 名	任 期	経 歴
理事長	長岡 憲宗	自 平成22年 4月 1日 至 平成26年 3月31日	昭和52年 4月 防衛庁入庁 平成19年 9月 防衛省経理装備局長 平成21年 9月 防衛省経理装備局会計課防衛会計 問題調査分析官（再任用） 平成21年 9月 防衛省参与（非常勤）
理 事	向 良一	自 平成19年 3月 1日 （平成20年 4月 1日再任） （平成22年 4月 1日再任） 至 平成24年 3月31日	昭和47年 4月 防衛庁入庁 平成16年 7月 東京防衛施設局総務部長 平成18年10月 朝日生命保険相互会社顧問
理 事	山川 一夫	自 平成22年10月 1日 至 平成24年 9月30日	平成18年 9月 全駐留軍労働組合中央執行委員長
監 事	奥島 加奈恵	自 平成20年 6月19日 （平成22年 6月19日再任） 至 平成24年 6月18日	平成19年 9月 日本労働組合総連合会国会対策局
監 事 （非常勤）	戸高 昭二	自 平成20年 6月 6日 （平成22年 6月 6日再任） 至 平成24年 6月 5日	平成11年 7月 戸高公認会計士事務所（現職）

## イ 常勤職員の状況

平成22年度末における常勤職員数は306人であり、平均年齢は40.4歳(前年度は41.1歳)である。

このうち、国からの出向者は150人である。

## 第2章 平成22年度の業務実績

## 第2章 平成22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%（80人）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（396人）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22年度においては4%（16人）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。

#### 人員の削減状況

##### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

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）（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。

同様に平成19年度も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）（以下「平成19年度計画」という。）で掲げた「4%」の人員削減を達成した。

平成20年度も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）（以下「平成20年度計画」という。）で掲げた「4%」の人員削減を達成した。

平成21年度も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）（以下「平成21年度計画」という。）で掲げた「4%」の人員削減を達成した。

### 人員の削減状況（平成18年度～平成21年度）

（単位：人）

区 分	平成17年度 (前期中期末)	平成18年度末		平成19年度末		平成20年度末		平成21年度末	
	人員数	増減数	人員数	増減数	人員数	増減数	人員数	増減数	人員数
本 部	83	5	78	4	74	6	68	0	68
支 部	313	11	302	12	290	10	280	16	264
合 計	396	16	380	16	364	16	348	16	332

### 平成22年度における業務実績

機構の掲げる中期計画では、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、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22年度は、次の表のとおり平成17年度末人員数396人から平成18年度から平成21年度までの4年間にわたる削減数64人を減じた人員数332人に対し、年度当初に各年度平均4%に当たる16人を削減して、人員数を316人とした。これにより、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22年度）（以下「平成22年度計画」という。）で掲げている「4%」の人員削減を達成した。削減人員計16人の内訳は、本部では課及び係の統合等により6人、支部では富士支部の座間支部への統合により2人、アウトソーシングにより8人となっている。

なお、この人員の削減に当たって、支部の統合については、駐留軍等労働者の利便性の低下を招くことのないよう、関係機関と調整を図りつつ実施したところであり、また、アウトソーシングの活用についても、前年度に引き続き、支部の円滑な業務処理に配慮しつつ実施しているところである。



## 人員の削減状況（平成22年度）

（単位：人）

区 分		平成17年度 (前期中期末)	平成21年度	増 減	平成22年度	実 施 内 容	
本 部	企画調整部	23	13	0	13	・ポストの削減(1) ・労務管理課と労務給与課の統合(2)、厚生課内の係の統合(2)及びポストの削減(1)	
	管理部	33	25	1	24		
	業務部	27	25	5	20		
	評価・監査役	-	5	0	5		
	本部計	83	68	6	62		平18'~22'増減 21
支 部	三 沢	16	14	0	14	・アウトソーシング(2)、他支部への振替(1) ・アウトソーシング(4)、他支部からの振替(6) ・アウトソーシング(2)、統合による振替(2) ・統合による削減(2)、統合による振替(2)及び他支部への振替(1)	
	横 田	38	31	3	28		
	横須賀	54	53	2	55		
	座 間	38	36	0	36		
	(富 士)	5	5	5	0		
	( 呉 )	11	-	-	-		
	岩 国	18	17	0	17		
	佐世保	18	16	0	16		
	沖 縄	那覇	49	92	4		88
		コザ	66				
支部計		313	264	10	254	平18'~22'増減 59	
合 計		396	332	16	316	平18'~22'増減 80	

上表のとおり、平成22年度までに、平成17年度末人員と比較して、機構全体で80人の削減、うち本部で21人、支部で59人の削減を実施したことにより、中期目標で掲げられている「中期目標期間の期末(平成22年度)までに20%の人員削減を実施すること」とされた目標を達成したところである。

また、各支部の職員一人当たりが管理する駐留軍等労働者数について、支部ごとのばらつきを是正し、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。

なお、本中期目標期間において実施した80人の人員削減は、国家公務員が「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)」に基づき実施している削減目標(5年で5%の純減)の4倍にもあたるものである。

## ア 本部管理部門の縮小、組織のスリム化

### 【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、業務の集約化により、業務部の労務管理課及び労務給与課を統合するとともに、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。

## 業務の集約化による本部組織のスリム化等の実施状況

### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

平成18年度に、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、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するなど本部組織のスリム化を図った。

平成19年度は、前年度の検討を踏まえて、広報渉外役を廃止したほか、評価役及び監査役を統合するなど管理部門を縮小した。

平成20年度は、企画調整部調整課及び企画課の統合のほか、管理部庶務課内及び会計課内の係の統合を行い、課長ほかを削減するとともに、機械的・定型的業務についてはアウトソーシングを活用することによって、管理部門の一般職員を削減し、本部組織のスリム化を図った。

平成21年度は、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することとし、業務部労務管理課と労務給与課の統合などの検討を行い、平成22年度当初からスリム化が図られるよう内部調整に努めた。

## 平成 22 年度における業務実績

本部組織については、平成 22 年度当初において、次の表のとおり削減を実施した。

### 平成 22 年度に実施した本部組織の削減状況

項目	内容	削減数	削減内訳
業務の集約化等	労務管理課と労務給与課の統合	2 人	課長 1 人、課長代理 1 人を削減
	労務厚生課内の係の統合	2 人	係長 1 人、一般職員 1 人を削減
	ポストの削減	2 人	業務企画専門職 1 人、会計課一般職員 1 人を削減

なお、本部においては、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、機構全体の削減率（20%）を上回る人員削減を実施することとされた目標を達成したところである。

## イ 支部の組織のスリム化及び統廃合

### 【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、富士支部の座間支部への統合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。

## 富士支部の座間支部への統合及びアウトソーシングの実施によるポストの削減の実施状況

### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

平成18年度に、各支部の業務の実態（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。）に向けて検討を行った。また、業務の集約化により総務係と経理係を統合するなどした。

平成19年度は、前年度の検討を踏まえて、呉支部の岩国支部への統合などを行った。

平成20年度は、横須賀支部横浜分室の廃止のほか、岩国支部、コザ支部における労務管理等事務について、試行的にアウトソーシングを実施し、これらの支部の一般職員を削減した。

平成21年度は、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、既に試行的に実施している支部に加え、三沢支部、佐世保支部及び沖縄支部においてアウトソーシングを実施した。

なお、富士支部の座間支部への統合については、平成20年度から統合後の組織等について検討を進め、平成21年度に、富士営舎地区に勤務する駐留軍等労働者の利便性の低下を招くことのないよう、座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、南関東防衛局、在日米軍及び労働組合等関係機関と鋭意協議、調整に努めた。

### 平成22年度における業務実績

支部組織については、平成22年度当初において、次の表のとおり削減を実施した。

#### 平成22年度に実施した支部組織の削減状況

項目	内容	削減数	削減内訳
支部の統合	富士支部の座間支部への統合	2人	支部長1人、管理係長1人を削減 一般職員2人を座間支部へ振替
アウトソーシング	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・定型的業務について実施	8人	横田支部2人、横須賀支部4人、座間支部2人のそれぞれの一般職員を削減

なお、上表に掲げる削減とは別に、各支部の職員一人当たりが管理する駐留軍等労働者数について、支部ごとのばらつきを是正し、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ているところである。

この結果、段階的に行ってきた支部間における職員の振替については、計画どおり進められ、駐留軍等労働者数に応じて支部間のバランスが考慮された適正な規模の職員配置となった。

## ウ アウトソーシングの実施

### 【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、総務業務及び職員の給与計算の入力業務等のアウトソーシングを引き続き実施する。  
また、労務管理等事務については、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実施する。

## 機構の管理業務のうち、総務業務及び職員の給与計算の入力業務等のアウトソーシングの実施状況

### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

平成18年度に、本部における管理業務等のうち庶務・会計業務などの機械的・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。

この検討結果を受けて、平成19年度には、本部における管理業務のうちの広報誌の編集業務及び機構ホームページの更新業務、本部における労務管理等事務のうちの統計調査業務（駐留軍等労働者給与等実態調査）の集計等の業務のアウトソーシングを実施した。

また、本部における管理業務のうち、

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も業務内容を整理・検討し、労働者派遣契約を締結した上で、平成20年度当初からアウトソーシングを実施した。

さらに、平成21年度においても、平成20年度に引き続き、上記に掲げる業務のアウトソーシングを実施した。

### 平成22年度における業務実績

平成21年度に引き続き、本部における管理業務のうち、

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・定型的業務のアウトソーシングを平成22年度当初から実施した。

## 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業務等のアウトソーシングの実施状況

### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

平成18年度に、支部における労務管理等事務のうち駐留軍等労働者の基礎情報の出入力などの機械的・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。

この検討結果を受けて、平成19年度には、支部における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、ファイリング

等の機械的・定型的業務について、業務の内容を整理・検討し、労働者派遣契約を締結の上で、平成20年度当初から試行的に、岩国支部及びコザ支部においてアウトソーシングを実施した。

さらに、平成21年度当初からは、上記に掲げる業務のアウトソーシングを、三沢支部、佐世保支部、沖縄支部においても実施した。

### 平成22年度における業務実績

平成21年度に引き続き、支部における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、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、横田支部、横須賀支部、座間支部において平成22年度当初から実施した。

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したところである。

なお、本部及び支部における労働者派遣契約による機械的・定型的業務のアウトソーシングについては、派遣業者と調整の上、派遣労働者の「受入期間の制限」がなく、「職員への雇用申込義務」が発生することのない専門26業務として実施してきたが、厚生労働省が派遣業務の具体的な解釈を示したことにより、当該業務は専門26業務に該当しないと判断せざるを得ず、永続的な派遣労働者の活用が困難となったため、平成23年度以降労働者派遣契約は締結せず、代替措置として、期間業務職員（非常勤）により対応することとした。

---

労務管理等事務は、業務処理の過程において米側との頻繁な調整が必要なことから、業務の包括的なアウトソーシングは困難である。一方、業務運営の効率化を図る観点から部分的なアウトソーシングの活用の可否を検討した結果、機械的・定型的業務（駐留軍等労働者の基礎情報の出入力など）についてアウトソーシングを活用することにより人員を削減することが可能であると判断したことから、平成20年度に本部及び一部支部において試行し、業務の処理状況などを分析した上で、段階的な導入を開始したところであり、平成22年度までに本部の管理業務及び支部の労務管理等事務のうち全ての機械的・定型的業務をアウトソーシングしたところである。

## エ 業務・システムの最適化、IT化に対応した事務の電子化

### 【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

- ・平成19年度に作成した最適化計画に基づき、新たに構築した在日米軍従業員管理システムの運用を開始する。  
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、平成21年度に導入し試行したeラーニングの本格運用を開始する。

## 最適化計画に基づき、新たに構築した在日米軍従業員管理システムの運用状況

### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

平成18年度は、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の見直しをするため作成した業務フロー等を基に機構の業務及び在日米軍従業員管理システムの現状分析と関係資料の作成及び検討を行い、「業務・システムの見直し方針」を策定した。

平成19年度は、前年度に策定した「業務・システムの見直し方針」及びその関連資料に基づき、

駐留軍等労働者の労務管理等事務の業務最適化について、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の作成

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、支部統廃合実施			
システムの最適化	システム将来 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)

平成20年度は、「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」を実現するために仕様書（要件定義書）等を作成し、総合評価落札方式により開発業者の選定を行った。

平成21年度は、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。

#### 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について、業務・システム最適化計画どおり平成22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状況について、実施状況及び実施評価に係る報告書を作成するとともに、当該計画が確実かつ順調に実施されていることを検証し、目標値である48名の人員削減及び年間約15百万円以上の経常経費の削減が確認された。

#### eラーニングの本格運用の実施状況

##### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

IT化に対応した機構内一般業務の電子化については、平成18年度に、ソフトウェアの導入による効率化に着目し、グループウェアの導入を前提とし、その機能の有効性を取捨選択する等の検討を行い、これを受けて平成19年度に、電子決裁及び文書管理機能等を有するグループウェアソフトを導入し、平成20年度から当該ソフトの本格運用を開始した。

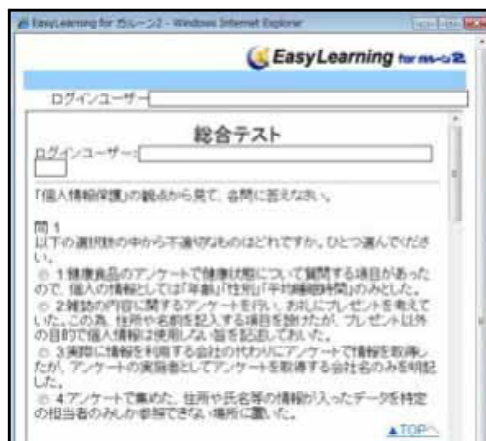
また、平成20年度に、機構内における一般業務についての効率化・省力化を図るた

め、eラーニングの有効性の調査・検討を行い、eラーニング導入方針を作成し、これを受けて、平成21年度に、ソフトウェアや教材等を調達し、eラーニング運用に係る実施要領を作成の上、平成22年1月から3月にかけて、表計算ソフト「Excel」及びプレゼンテーション用資料作成ソフト「PowerPoint」の習熟研修、情報セキュリティ教育及びセクシャルハラスメント教育研修を試行的に実施した。

### 平成22年度における業務実績

平成22年度は、平成21年度の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学習コンテンツの調達を行い、eラーニングの本格的運用を実施した。

なお、平成20年度に作成したeラーニング導入方針において、集合研修の一部代替、職員への周知徹底教育としてeラーニングを実施し、職員のスキルアップを図ることにより業務の効率化・省力化への効果が期待されるとしているところであり、今後、業務の効率化・省力化の効果について注視していくこととする。



eラーニングによる個人情報研修画面

## (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。

## 人件費の抑制状況

### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

平成18年度は、年度当初に常勤職員16人の削減を実施するとともに、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年度は、前年度に引き続き常勤職員の削減（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・平成19年度の経過年度平均で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。

平成20年度は、平成18年度及び平成19年度に引き続き常勤職員の削減（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平均で5.2%の抑制となり、平成20年度計画で掲げられている抑制率を達成した。

平成21年度は、平成18年度から平成20年度に引き続き常勤職員の削減（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%の抑制となり、平成21年度計画で掲げられている抑制率を達成した。

### 平成22年度における業務実績

平成22年度は、平成18年度から平成21年度に引き続き常勤職員の削減（16人、5年累計80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%の抑制となり、平成22年度計画で掲げられている抑制率（4.0%）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、次の表のとおりである。

### 人件費の抑制状況

（単位：百万円）

区分	平成17年度 (A)	平成22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) / 5
人件費	2,747	2,077	670	24.4	4.9

## 物件費の抑制状況

### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

平成18年度は、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、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年度は、岩国支部・呉支部の整理統合による建物賃借料（呉支部）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・平成19年度の経過年度平均で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。

平成20年度は、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%の抑制となり、平成20年度計画で掲げられている抑制率を達成した。

平成21年度は、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）や光熱水料等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%の抑制となり、平成21年度計画で掲げられている抑制率を達成した。

### 平成22年度における業務実績

平成22年度は、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%の抑制となり、平成22年度計画で掲げられている抑制率（2.0%）を達成した。

物件費の抑制状況については、次の表のとおりである。

### 物件費の抑制状況

（単位：百万円）

区分	平成17年度 (A)	平成22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) / 5
物件費	803	505	298	37.1	7.4

## 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、次の施策を実施し、その達成状況について検証する。

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。

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、支部窓口での応募受付業務についても通年実施する。

#### 在日米軍に対する紹介状況（1か月以内に紹介した割合）

##### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

駐留軍等労働者の募集については、在日米軍からの労務要求を受けて、機構でホームページや公共職業安定所（ハローワーク）を活用して応募者を募るというシステムになっている。その後、機構から資格要件を満たす者を在日米軍に紹介し、在日米軍が面接の上、採用予定者を決定している。ただし、沖縄支部においては、後述するように、事前に応募者を募集し登録した上で、在日米軍からの労務要求の内容に応じて資格要件を

満たす者をその中から選出し紹介する方法を採っている。

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、インターネットを利用した応募受付の実施やパンフレット、新聞等のメディアを活用した「インターネットを利用した募集に関する周知、宣伝等の施策」を講じた。

その結果、紹介率は、平成18年度は90.3%、平成19年度は90.9%、平成20年度は87.7%、平成21年度は95.1%であった。

## 平成22年度における業務実績

平成22年度においても応募者の増加を図るための周知活動等に努めた結果、紹介率は97.5%となった。

## メディアの活用状況

### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

機構における応募システムは、前期中期目標期間（平成14年度～平成17年度）において、機構のホームページに求人情報を掲載し、その画面からインターネットによる応募受付が可能なシステムを逐次各支部に導入した。これによって、利便性が向上し、応募者の拡大が図られた。

さらに、今期中期計画において、これらの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広く国民一般に周知することにより、募集の促進を図ることとし、平成18年度から、本土については、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、また、沖縄県の事前募集については、新聞広告等上記3種類のメディアに加えて、ポスター、テレビ、ラジオのメディアを活用することによって周知徹底を図った。

その結果、本土及び沖縄県いずれにおいても、インターネットを利用した応募の割合は年々増加した。これは、効果的なメディアの活用が図られた結果と考えられる。

駐留軍等労働者 求人募集情報詳細	
:: 求人募集情報 ::	
登録番号	031710042001
職種	ウエイター・ウェイレス
職位	一般従業員
仕事の内容	お客様から注文を取り、食事を配膳する。 1.お客様サービス関連の経験がある。2.ダブルセッティングが出来ること。3.お客様から注文を取り、それを満席へ入力することが出来ること。4.食器の入立と取扱いが出来ること。5.食事や飲料についてのお客様からの問いに受付が出来ること。
就業場所	多摩ヒルズレクレーション(東京都、稲城市)
雇用期間	常用(採用後のヶ月は試用期間)
年齢	19歳以上
年齢制限の理由	日米政府間で締結された労働提供契約に基づき19歳未満不可。 基礎的な英語能力(参考例:TOEIC470点以上、証明書コピー添付等)。
必要な免許資格等	1.9年以内の物を持ち上げることができること。
就業時間	06:30-15:15、16:15-21:00、19:15-22:00の交代制勤務。土・日・夜日出勤有。
休憩時間	45分
就業外勤務の有無	有
賃金形態	日給月給制
賃金	133,100円(手当を除く基本給)
休日	週休2日(曜日未定)
育児休業制度の有無	有
適用される保険	健康、厚生、労災、雇用

機構ホームページ求人募集画面

## 平成22年度における業務実績

平成22年度においても引き続き各種メディアを活用することによって、インターネットを利用した募集についての周知徹底を図った。その中で、本土における新聞広告については、応募者又は採用予定者に対するアンケート調査の結果からその利用割合が低かったため実施を見送ったところである。他方、沖縄県においては、インターネットを利用した応募の割合は年々増加しているものの、全体の応募者数が減少傾向にあることから、アンケート調査の結果から有効と考えられる無料配布の求人情報誌を新たに活用しての周知徹底を図った。

## 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%

## メディアの活用状況

区 分	実施時期	資料の提供先等
パンフレット	・平成22年4月～	・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	・平成22年4月、7月、10月、 平成23年1月	・公共職業安定所(ハローワーク) ・地方公共団体 等

沖縄県における事前募集については、上記に加え、次の表に掲げるメディアを活用することにより周知徹底を図った。

## メディアの活用状況（沖縄県のみ）

区 分	実施時期	資料の提供先等
新 聞	・平成22年 4月	・琉球新報、沖縄タイムス
	・平成22年10月	・琉球新報、沖縄タイムス
ポ ス タ ー	・平成22年4月～	・公共職業安定所（ハローワーク） ・地方公共団体 ・職業能力開発校 等
テ レ ビ （NHK）	・平成22年4月～平成23年3月	・延べ12回
ラ ジ オ （NHK）	・平成22年4月～平成23年3月	・延べ12回
求 人 情 報 誌 （無料配布）	・平成22年11月～平成23年3月	・延べ18回

### 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の状況

#### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

沖縄県では、在沖米軍施設への求職者が多いこともあり、駐留軍等労働者の採用は、那覇支部・コザ支部（平成21年4月1日に統合して沖縄支部）にて事前に応募者を募集し登録した上で、在沖米軍からの労務要求の内容に応じて、資格要件を満たす者を登録者の中から選出し紹介する方法を採っている。

従前は、応募者が那覇支部又はコザ支部の窓口にて直接来所して応募手続を行うという方法を取っており、しかも、受付時期は春期の定期募集、秋期の追加募集の年2回、期間もそれぞれ約1か月間のみ実施していた。

しかし、応募者の利便性の向上を通じて応募者数の拡大を図るため、支部窓口による応募受付に加えて、平成14年度にインターネットを利用した応募システムを構築し、平成15年度から運用を開始した。

その後、平成18年度以降、インターネットを利用した募集について周知を図るため、ポスター、パンフレット、新聞、テレビ等を活用するほか、更なる利便性の向上を図るため、平成20年5月からは、募集を毎日24時間の通年実施に切り替えた。

その結果、インターネット利用による応募者数は、応募者数全体に占める割合が平成18年度52.9%、平成19年度55.7%、平成20年度60.7%、平成21年度69.6%と年々増加し、インターネット利用の応募システムが沖縄県における事前募集の実施において重要な方法として認知されるようになった。

#### 平成22年度における業務実績

沖縄県においては、平成20年5月に開始したインターネットを利用した事前募集の通年実施を平成22年度においても継続した。

その結果、25ページの「駐留軍等労働者の応募状況」【沖縄県】に示すとおり、インターネット利用による応募者数の応募者数全体に占める割合は、平成21年度の69.6%に引き続き70.0%と高い割合を維持した。

また、本土においても、「駐留軍等労働者の応募状況」【本土】に示すとおり、平成21年度の52.9%に引き続き59.0%と高い割合を維持した。

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。



## 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の状況

### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

前述のとおり、従前は、那覇支部・コザ支部（平成21年4月1日に統合して沖縄支部）における窓口での応募受付業務については、春期の定期募集と秋期の追加募集の年2回実施されてきた。しかしながら、応募の機会を増加させる観点から、春期の定期募集及び秋期の追加募集双方の応募期間を見直すこととした。

まず、平成18年度に、それまでの秋期の追加募集を、平成18年10月から翌年3月までの各月上旬5日間（土曜日、日曜日及び祝日並びに年末年始の休日を除く。）支部窓口で試行した。

「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」との応募者の反響を踏まえ、平成19年度における秋期の追加募集も前年度と同様の期間実施した。

平成20年度は、春期の定期募集について、平成20年5月から同年9月までの各月上旬5日間（土曜日、日曜日及び祝日を除く。）支部窓口での応募受付を試行した。ただし、これまで、原則として5月の約1か月間行われた定期募集が定着しているため、この時期に応募者の集中が予想されたことから、5月については連休明けから応募期間を10日間（土曜日及び日曜日を除く。）設定し、応募者の利便性を図ることとした。また、秋期の追加募集は、前年度と同様に実施した結果、定期募集の分散試行と合わせて、平成20年度は4月を除き各月において支部窓口での応募受付を行うことになり、応募者の利便性が高まった。

平成21年度は、各月ごとの応募受付期間を廃止し、5月1日から支部窓口における応募受付業務を通年（土曜日、日曜日及び祝日並びに年末年始の休日を除く。）実施として試行した。

### 平成22年度における業務実績

平成22年度も応募者の利便性を高めるため引き続き支部窓口における応募受付業務を通年（土曜日、日曜日及び祝日並びに年末年始の休日を除く。）実施した。

なお、平成22年度の支部窓口における応募者数は、25ページの「駐留軍等労働者の応募状況」【沖縄県】に示すとおり1,954人であった。



応募受付窓口（沖縄支部）

## 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、海軍及び空軍のうち調整未了分）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。

## 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の在日米軍との調整・募集方式の変更状況

### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

駐留軍等労働者の募集は、地位協定や労務提供契約上、一義的には日本側の義務となっている。しかしながら、関東地区においては、従前から駐留軍等労働者の募集を在日米軍が実施していたので、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、平成18年度から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するとともに、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て理解を求めてきた。

その結果は、次の表のとおりである。

## 関東地区における駐留軍等労働者の募集方式の変更状況（平成22年3月末現在）

区 分		勤務先、雇用種類及び職種	機構を通じた募集方式への変更状況	
陸軍	・座間地区 (キャンプ座間、横浜ノース・ドック、相模総合補給廠、相模原住宅地区)	時給制臨時従業員（HPT） <sup>1</sup>	平成19年5月から実施	
		限定期間従業員及び日雇従業員	平成20年1月から実施	
		A A F E S <sup>2</sup> の労働者	平成20年9月から実施	
		常用従業員	未実施	
・赤坂プレス・センター	全労働者	未実施		
海軍	・横須賀地区 (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)	全労働者	平成18年8月から実施	
		全労働者	技能・労務職	平成19年5月から実施
			警備・消防職	平成20年1月から実施
				平成21年1月から実施
・厚木地区 (厚木海軍飛行場、上瀬谷通信施設、深谷通信所)	全労働者	未実施		
・ニューサンノー米軍センター	全労働者	未実施		
空軍	・横田地区 (横田飛行場、所沢通信施設、大和田通信所、多摩サービス補助施設)	A A F E S の労働者	平成20年7月から実施	
		A A F E S 以外の労働者（特殊又は高度な資格要件が求められる職種に限る。）	平成21年10月から実施	

### 平成22年度における業務実績

平成22年度においても募集方式の変更が未了となっている地区等について、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。

在日米空軍においては、A A F E 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。

これにより、在日米海軍のニューサンノー米軍センターの全労働者を除き関東地区における駐留軍等労働者の募集方式を機構を通じて募集する方式に変更したことになる。

ニューサンノー米軍センターについては、今後も引き続き米軍と調整を行い、理解を求めていきたい。

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> A A F E S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A A F E Sの労働者の指揮系統は空軍である。

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 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	ニューサンノーマ軍センター				
	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。

## (2) 駐留軍等労働者の福利厚生施策

### 【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

- ・駐留軍等労働者を対象とした退職準備研修の実施に関する関係規定を整備する。

### 退職準備研修の実施に関する関係規定の整備状況

#### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

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。

この検討結果を踏まえ、平成19年度は、国及び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。

平成20年度は、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年度は、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、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。

なお、関係規定の概要は、次のとおりである。

## 退職準備研修の実施に関する関係規定の概要

項 目	関係規定の概要	現 行
受講対象者	50歳以上とする。	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年度は50歳以上)
実施方法	自主開催とする。	原則として自主開催とする。
実施場所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支部会議室又は公共施設等で実施する。</li> <li>・ 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。</li> </ul>	原則として支部会議室で実施する。ただし、収容人員等の関係から支部会議室での実施が困難な場合は、公共施設の利用に努める。
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 経済プラン等	今後の生活設計 退職手当制度等 心の健康と身体の健康
講師料	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>	統一基準(人事院の講師料支払基準を準用した基準)による。
テキスト	統一したテキストを受講者に配布する。	統一したテキストを受講者に配布する。



退職準備研修(横田支部)

左上: 研修で使用した統一テキスト「ライフプランのてびき」

### (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、平成18年度から平成21年度までの検討結果を踏まえ、改善案の作成を行い、国に提示する。

#### 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改善案の作成、国への提示の状況

##### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

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、平成18年度は、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

総労働力人口と将来推計

地域別労働力人口と将来推計等

平成19年度は、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年度は、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年度は、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3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。

調査結果の概要は、次のとおりである。

### 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関する調査報告書（駐留軍等労働者の子育て支援対策としての保育施設設置等の可否の検討）

（平成23年3月）

#### 1 概要

現在、我が国においては、急速に少子・高齢化が進行しており、人口減少や人口構成の変化等により労働市場の需要面、供給面のいずれにも変化が見られる。

このため、当機構は、中期計画において「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、調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示することを定めた。

これに従い、平成18年度以降関連調査を毎年度行ってきており、平成21年度には、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。

アンケート調査結果から駐留軍等労働者が望んでいる保育施設とは、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であることが主な要件であり、多くの駐留軍等労働者が保育施設の設置を望んでいるとの結果が得られた。

平成22年度は、平成21年度調査の追加調査・補足調査と位置付けて、保育施設の設置について具体的な検討を行うこととし、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（以下「調査対象施設」という。）を対象に、その近傍の物件調査を実施するとともに、在日米軍司令部、事業所内保育施設を運営している専門会社及び不動産会社の協力を得て、その可否を検討したものである。

また、保育施設の設置以外の保育施策についても、その可否を併せて検討したものである。



## 2 事業所内保育施設の設置

### (1) 米軍施設内への保育施設の設置

経費の節減を狙って、米軍施設内の軍人・軍属の子弟用の保育施設の使用や米軍施設内の土地、建物を利用して保育施設を設置することについて検討した。

前者については軍人・軍属の子弟用のために設けられた施設であり、一般に開放しているものではないため、不可能である。

一方、後者については地位協定により日米合同委員会等での政府間合意の手続が必要である。更には、財務省から使用料が請求される可能性も考えられ、その場合は経費の節減効果も限定的になることが分かった。

職場内に保育施設を設けることにはより職務に専念できることによる生産性の向上などの意義があり、このことが米軍の安定的運用にも貢献することになることを今後も関係機関に働きかけることが必要である。

### (2) 米軍施設近傍での保育施設の設置

ア アンケート調査結果から、駐留軍等労働者が望んでいる保育施設とは、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（30,000円～40,000円程度）であることが主な要件である。

イ 駐留軍等労働者の要望が多く効果が期待できると思われる調査対象施設の近傍の賃貸物件21件を対象に調査し、仮に保育施設を設置・運営した場合の月額保育料を試算した結果は、次のとおりとなった。

(ア) 子供1人当たり7㎡とした場合 59,969円～135,016円

(イ) 子供1人当たり5㎡とした場合 56,475円～114,551円

ウ これらを認可保育所並の保育料と比較すると相当な乖離がある。一般の事業所内保育所は、厚生労働省の事業所内保育施設設置・運営等助成金や所在する地方自治体から助成金が受けられ、更には事業主側も福利厚生費等により助成していることも多い。

しかし、厚生労働省の助成金の支給要領においては、国又は当機構が駐留軍等労働者が望む保育施設を設置した場合はその対象とならない。また、地方自治体の助成金も基本的には同様の取扱いとなっている。

このため、国又は当機構からの独自の助成措置を講ずることも検討すべき課題と思うが、財政当局の理解が得られるかどうかのポイントになると考える。

以上のとおり、駐留軍等労働者が望んでいる保育施設を設けようとすると、保育料のみで保育施設の運営に必要な経費を賄うことは難しく、さらに、数千万円を要する開設前の施設整備等の経費を考えると保育料のみを収入源とする運営は非常に厳しいと言わざるを得ない。

しかしながら、現在、政府全体で少子化対策に積極的に取り組んでおり、本件はその取組に有効な施策と考えられることから、今後予算措置や助成措置が得られるように関係省庁に働きかけていくことが必要である。

### (3) 機構財産を活用しての保育施設の設置

機構支部の中で唯一敷地に比較的余裕がある座間支部の土地の一部を利用して保育施設を新設することについても検討したが、開設前の施設整備等の経費として約3,400万円を要すること、開設後の1か月当たりの費用も、子供1人当たり7㎡とした場合で65,530円～94,092円、子供1人当たり5㎡とした場合で47,407円～67,209円となることから、前記(2)の米軍施設近傍での保育施設の設置と同様に運営は非常に厳しいと言わざるを得ず、今後予算措置や助成措置が得られるように関係省庁に働きかけていくことが必要である。

### 3 事業所内保育施設の設置以外の保育施策（財団法人こども未来財団が運用する事業）

#### (1) ベビーシッター育児支援事業

仕事と子育ての両立を支援し、もって児童の健全育成に寄与することを目的に、ベビーシッター事業者が提供するサービスを利用した場合に、料金の一部を助成する事業であるベビーシッター育児支援事業は、労働者へのサービスの向上や女性労働者の雇用継続の促進に資すると考えられる。

また、こども未来財団との事前調整により、駐留軍等労働者の場合は当機構を事業主として扱うことができるとの回答を得ている。

比較的経費も低廉で、既定の運営費交付金で賄えることから、任意の福利事業として当機構が実施することができると思う。いずれにしろ、本事業は、早急に駐留軍等労働者に取り入れるべきである。

#### (2) 双生児等多胎児家庭育児支援事業

義務教育就学前の双生児等多胎児を養育している保護者の育児疲れを解消し、リフレッシュを図るためベビーシッター事業者が提供するサービスを利用した場合、その費用の一部又は全部を助成する事業である双生児等多胎児家庭育児支援事業は、対象者がこども未来財団に直接申し込むことにより、割引券の交付が受けられる仕組みであるが、本事業について承知していない駐留軍等労働者も少なくないと考えられる。

今後、本事業の駐留軍等労働者への周知に努め、早急に対象となる駐留軍等労働者が利用できる状態にすべきである。

#### (3) 産前産後休業時育児支援事業

産前産後の休業中、妊産婦健診の受診、産褥期の体調不良等により、義務教育就学前の児童の育児のためベビーシッター事業者が提供するサービスを利用した場合、費用の一部を助成する事業である産前産後休業時育児支援事業は、双生児等多胎児家庭育児支援事業と同様に対象者がこども未来財団に直接申し込むことにより、割引券の交付が受けられる仕組みであるが、本事業について承知していない駐留軍等労働者も少なくないと考えられる。

今後、本事業についても駐留軍等労働者への周知に努め、早急に対象となる駐留軍等労働者が利用できる状態にすべきである。

また、これまで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の改善案を取りまとめ、国に提示した。

調査結果（改善案）の概要は、次のとおりである。

## 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関する調査報告書（概要）

（平成23年3月）

### 1 概要

我が国が明治32年に人口動態の統計を取り始めて以来、平成17年に初めて出生数が死亡数を下回り、また、合計特殊出生率<sup>1</sup>が過去最低の1.26となるなど、少子化が進む一方で、平均寿命の伸長とともに高齢化が進行している。この傾向は、今後も続き、必然的に労働力人口も減少の一途をたどるものと考えられ、このことにより駐留軍等労働者の確保の面でも影響が出ることが予想されるところである。

他方、我が国周辺的安全保障環境に目を向けると、依然として核戦力を含む大規模な軍力が集中しており、多数の国が軍力を近代化し、軍事的な活動を活発化させている。また、領土や海洋をめぐる問題や、朝鮮半島や台湾海峡等をめぐる問題が存在するなど不透明・不確実な要素が残されている。

このような中、日米安全保障体制は、我が国の平和と安全にとって必要不可欠であり、また、我が国に駐留する米軍の軍事的プレゼンスは、地域の平和と安定の維持に益々不可欠な存在となっている。このような在日米軍の活動を支えている駐留軍等労働者の継続的かつ安定的な確保・提供は、条約に基づき我が国が負っている義務であり、その停滞は、我が国の平和及び安全に大きな影響を与えるもので、一時も許されないものである。

このようなことを背景として、当機構は、今期中期計画において「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、調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示することを定めた。

これに従い、平成18年度は、我が国の中長期の労働力推移の調査を、平成19年度は、民間企業における労働力確保のための施策の調査を、平成20年度は、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を、平成21年度は、保育施設の設置についての駐留軍等労働者に対するアンケート調査を、平成22年度は、平成21年度調査の追加調査・補足調査と位置付けて、保育施設設置の可否を検討するための現地調査やその他の保育施策についての調査を実施し、検討を行ってきたところである。

以下は、これまで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の改善案を取りまとめたものである。

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

## 2 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（改善案）

### (1) 基本的考え方

米軍が必要とする数の駐留軍等労働者を確保するための施策としては、在職者の中途退職を回避するための措置と、新規採用者を確保するための措置との二つに大別されると考える。

### (2) 在職者の中途退職を回避するための措置

少子・高齢化社会で労働力人口が減少すると、一般的には駐留軍等労働者の新たな確保が難しくなることが予想されるので、まずは在日米軍の円滑な駐留に支障が出ないように、努力して集めた在職者を極力減らさないようにする施策を講じる必要があると考える。

#### ア 定年延長等

平成25年4月以降、年金支給開始年齢が65歳に引き上げられることに伴う国家公務員の定年の延長等の制度改正に合わせて、駐留軍等労働者の定年（60歳）を延長すべきである。また、その際においても、「高齢従業員制度」は制度改正して引き続き残し、労働力人口としてかなりの層をなす高齢者に門戸を開く努力をすべきである。

#### イ 育児を理由とする在職者（特に女性）の退職回避

##### (ア) 保育施策

###### a 米軍施設内への保育施設の設置

経費の節減を狙って、米軍施設内の軍人・軍属の子弟用の保育施設の使用や米軍施設内の土地、建物を利用して保育施設を設置することについて検討した。

前者については、軍人・軍属の子弟用のために設けられた施設であり、一般に開放しているものではないため、不可能である。

一方、後者については、地位協定により日米合同委員会等での政府間合意の手続が必要である。更には、財務省から使用料が請求される可能性も考えられ、その場合は経費の節減効果も限定的になることが分かった。

職場内に保育施設を設けることにはより職務に専念できることによる生産性の向上などの意義があり、このことが米軍の安定的運用にも貢献することになることを今後も関係機関に働きかけることが必要である。

b 米軍施設近傍での保育施設の設置

(a) アンケート調査結果から、駐留軍等労働者が望んでいる保育施設とは、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（30,000円～40,000円程度）であることが主な要件である。

(b) 駐留軍等労働者の要望が多く効果が期待できると思われる横田飛行場、横須賀海軍施設、キャンプ座間及び嘉手納飛行場（以下「調査対象施設」という。）の近傍の賃貸物件21件を対象に調査し、仮に保育施設を設置・運営した場合の月額保育料を試算した結果は、次のとおりとなった。

子供1人当たり7㎡とした場合 59,969円～135,016円

子供1人当たり5㎡とした場合 56,475円～114,551円

(c) これらを認可保育所並の保育料と比較すると相当な乖離がある。一般の事業所内保育施設は、厚生労働省の事業所内保育施設設置・運営等助成金や所在する地方自治体から助成金が受けられ、更には事業主側も福利厚生費等により助成していることも多い。

しかし、厚生労働省の助成金の支給要領においては、国又は当機構が駐留軍等労働者が望む保育施設を設置した場合はその対象とならない。また、地方自治体の助成金も基本的には同様の取扱いとなっている。

このため、国又は当機構からの独自の助成措置を講ずることも検討すべき課題と思うが、財政当局の理解が得られるかどうかのポイントになると考える。

以上のとおり、駐留軍等労働者が望んでいる保育施設を設けようとする、保育料のみで保育施設の運営に必要な経費を賄うことは難しく、さらに、数千万円を要する開設前の施設整備等の経費を考えると保育料のみを収入源とする運営は非常に厳しいと言わざるを得ない。

しかしながら、現在、政府全体で少子化対策に積極的に取り組んでおり、本件はその取組に有効な施策と考えられることから、今後予算措置や助成措置が得られるように関係省庁に働きかけていくことが必要である。

c 機構財産を活用しての保育施設の設置

機構支部の中で唯一敷地に比較的余裕がある座間支部の土地の一部を利用して保育施設を新設することについても検討したが、開設前の施設整備等の経費として約3,400万円を要すること、開設後の1か月当たりの費用も、子供1人当たり7㎡とした場合で65,530円～94,092円、子供1人当たり5㎡とした場合で47,407円～67,209円となることから、前記bの米軍施設近傍での保育施設の設置と同様に非常に厳しいと言わざるを得ず、今後予算措置や助成措置が得られるように関係省庁に働きかけていくことが必要である。

d 財団法人こども未来財団が運用する施策の利用

(a) ベビーシッター育児支援事業

仕事と子育ての両立を支援し、もって児童の健全育成に寄与することを目的に、ベビーシッター事業者が提供するサービスを利用した場合に、料金の一部を助成する事業であるベビーシッター育児支援事業は、労働者へのサービスの向上や女性労働者の雇用継続の促進に資すると考えられる。

また、こども未来財団との事前調整により、駐留軍等労働者の場合は当機構を事業主として扱うことができるとの回答を得ている。

比較的経費も低廉で、既定の運営費交付金で賄えることから、任意の福利事業として当機構が実施することができると考える。いずれにしろ、本件事業は、早急に駐留軍等労働者に取り入れるべきである。

(b) 双生児等多胎児家庭育児支援事業

義務教育就学前の双生児等多胎児を養育している保護者の育児疲れを解消し、リフレッシュを図るためベビーシッター事業者が提供するサービスを利用した場合、その費用の一部又は全部を助成する事業である双生児等多胎児家庭育児支援事業は、対象者がこども未来財団に直接申し込むことにより、割引券の交付が受けられる仕組みであるが、本事業について承知していない駐留軍等労働者も少なくないと考えられる。

今後、本事業の駐留軍等労働者への周知に努め、早急に対象となる駐留軍等労働者が利用できる状態にすべきである。

(c) 産前産後休業時育児支援事業

産前産後の休業中、妊産婦健診の受診、産褥期の体調不良等により、義務教育就学前の児童の育児のためベビーシッター事業者が提供するサービスを利用した場合、費用の一部を助成する事業である産前産後休業時育児支援事業は、双生児等多胎児家庭育児支援事業と同様に対象者がこども未来財団に直接申し込むことにより、割引券の交付が受けられる仕組みであるが、本事業について承知していない駐留軍等労働者も少なくないと考えられる。

今後、本事業についても駐留軍等労働者への周知に努め、早急に対象となる駐留軍等労働者が利用できる状態にすべきである。

(イ) 出産・育児制度の改善

駐留軍等労働者の出産、育児に関する制度は、以下のaからcまでを除き、基本的に法律の規定を満たしているが、努力規定となっている制度については、今後、民間企業の実態や国家公務員の動向を踏まえて、その改善に努めるべきである。

a 育児休業可能期間の延長

現行規定は、「子が1歳に達するまで取得可能」であるが、「配偶者が育児休業を取得している場合、子が1歳2箇月に達するまでの間に、1年を超えない期間取得可能」に改める必要がある。

b 所定外労働の制限

現行規定はないが、「3歳に満たない子を養育する労働者に対し、所定勤務時間を超えて勤務させない」旨の規定を設ける必要がある。

c 子の看護休暇制度の拡充

現行規定は、「小学校就学の始期に達するまでの子を看護するため、年5日取得可能」であるが、「小学校就学の始期に達するまでの子を看護又はその他の世話をするため、1人なら年5日、2人以上なら年10日取得可能」に改める必要がある。

(ウ) 勤務時間短縮等

民間企業と比較して駐留軍等労働者の場合は、フレックスタイム制及び時差出勤の制度が導入されていない。これらは米軍の運用とも密接にからむので調整が難しいかもしれないが、子を養育する駐留軍等労働者にとっては有意義な制度であると考えられるので、深夜業・残業の制限も含めて導入について検討すべきである。

(3) 新規採用者を確保するための措置

上述のとおり、少子・高齢化社会での労働力人口減少に対応するため、まずは在職者の離職を極力減らす施策を講じる必要があるが、それでも労働者の補充は避けられないことから、次に述べるような施策を講じることにより、労働者の確保に全力を尽くさなければならない。

## ア 募集の更なる努力

現在、駐留軍等労働者の募集に関しては、マスコミ等各種メディアを活用するなど周知に努め、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90パーセント以上を維持しているところであり、募集業務は大きな問題もなくほぼ円滑に行われているところであるが、若年労働力の減少、老年労働力の増加、全体的な労働力人口減少の時代にあっても在日米軍が必要とする労働者を円滑に確保するためには、次のような施策を工夫する必要があると考える。

### (ア) 募集対象等の拡大

現在はパンフレット、ポスター、求人情報誌等を活用して周知活動を行っているわけであるが、今以上にマスコミ等各種メディアを広く活用して周知するとともに、新たに次のような方策により募集対象等の拡大に努めるべきである。

- a 若年労働者にターゲットを絞って、高校、大学、専門学校等への積極的な働きかけ
- b 高齢者（シルバー人材センターを含む）、フリーター、子育て終了後の女性を対象とした募集ルートを開拓
- c 自衛隊地方協力本部との連携強化（任期制自衛官及び若年退職自衛官の活用）
- d 合同企業就職説明会への積極的参加 等

### (イ) 事前募集方式の導入

現在、機構沖縄支部だけで行われている「事前募集方式」<sup>2</sup>を本土の機構の各支部でも行うようにするのも一方法である。ただし、この方式の導入には相当な経費が掛かるので、費用対効果についても十分検討する必要がある。（沖縄支部導入時の経費：約6,000万円）

<sup>2</sup> 事前に応募者を募集して支部に登録しておく制度で、在沖米軍から労務要求があった場合はその内容に応じて資格要件を満たす者を登録者の中から選出し紹介している。

### (ウ) 新規学卒者に対するインターン制度の導入

米軍は職務経験を要する「即戦力」たる労働者を望む傾向がある。しかしながら、職種によっては確保が難しいものもあるので、新規学卒者を採用して訓練を積み能力を付けさせていくという、いわゆる「インターン制度」を導入することを検討すべきである。

## イ 魅力ある職場の構築

### (ア) 勤務条件の改善

- a 魅力ある勤務条件は、応募しようとする者の大きな判断材料となるが、駐留軍等労働者の勤務条件は、国家公務員や民間事業の従事員における給与その他の勤務条件を考慮して定められる仕組みとなっていることから、国家公務員や民間事業の従事員を大きく上回る勤務条件を定めること、例えば、初任給を2倍にするとか、新たに独自の手当を設けるとかは制度上困難であると考えられる。
- b 休日や勤務時間については、改善の余地がある。駐留軍等労働者は米国の祝日を基本に休日としていることから、休日が国家公務員の20日に比較して15日と少なくなっている。

また、1日の勤務時間は、国家公務員が7時間45分であるのに対して駐留軍等労働者は8時間で15分長くなっている。

休日の増加や勤務時間の短縮は、米軍の運用に関係してくるので難しい点もあるが、駐留軍等労働者の働く意欲を高め、メンタルヘルスにも効果があると考えられるので推進すべきである。なお、これらについては、現在防衛省が米軍と協議中である。

- c 福利厚生施策については、事業主が主体となっている民間企業や共済組合制度を持つ国家公務員と比較するといくつかの差異があることは事実であり、次のような施策については現状をよく分析の上、見直しの可否を検討すべきである。

- (a) 年金の充実  
厚生年金基金を設立し、国家公務員における退職共済年金の職域加算に当たる給付を行うことにより、充実を図る。
- (b) 医療費等の給付の充実  
家族療養費付加金等の医療に係る付加給付の充実を図る。
- (c) 福祉事業の充実  
貯金、貸付、物資事業等の福祉に係る事業制度を創設し、充実を図る。
- (d) 法定外労災補償制度の充実  
労働者災害補償保険法に基づく補償の上積み給付としてアスベスト労災認定者に係る特別援護金制度を導入する。
- (イ) 職場環境等の改善
  - a 魅力ある職場環境というのも、応募しようとする者の大きな判断材料である。駐留軍等労働者の場合、職場が米軍基地で、上司が米軍人等という我が国の一般社会とは異なる特殊な環境であることから、応募を躊躇する人も少なくないと思われるので、米軍とタイアップした広報に努める等イメージ・アップを図るとともに、環境整備、更には駐留軍等労働者のステータスの向上につながるような施策を採るよう努めるべきである。
  - b また、駐留軍等労働者の場合、臨時的又は補助的業務を行うために1年を超えない期間雇用される時給制臨時従業員制度があり、多くの時給制臨時従業員が雇用されているが、中には恒常的な業務に配置される例も多いと聞くので、恒常的な業務には常用従業員を配置するなどし、合わせて、パートタイム従業員からフルタイム従業員への切替えも更に進め、いわゆる「非正規雇用」から「正規雇用」中心の職場を目指すべきである。

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

### 【年度計画】

#### 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、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。

## 必要となる課題の調査、分析、改善案の作成、国への提示の状況

### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

平成18年度は、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）
  - ・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年度は、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年度は、

- ・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

平成22年度は、平成22年8月に人事院勧告があったことから、その内容を分析し、その結果を基に、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の改正案を作成し、国に提示した。

このほか、例年と同様、国からの依頼に基づき、特別協定給与等執行状況、業務上災害発生件数等41件について、調査、分析等を行い、国に資料を提示した。



第 3 章 予算、収支計画及び資金計画

第 4 章 簡潔に要約された財務諸表

第 5 章 財務情報

第 6 章 事業の説明

第 7 章 短期借入金の限度額

第 8 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 9 章 剰余金の使途

## 第3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22事業年度）
- ・ 収支計画（平成22事業年度）
- ・ 資金計画（平成22事業年度）

機構の平成22年度計画、予算実施計画に基づき計画的に執行した。

なお、平成22事業年度中期計画予算及び決算、平成22事業年度収支計画及び実績並びに平成22事業年度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	3,488	3,488
その他収入	-	4
計	3,488	3,492
支 出		
基地従業員関係費	568	541
機構運営関係費	2,921	2,759
うち 人件費	2,218	2,091
物件費	702	668
計	3,488	3,300

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22事業年度）

（単位：百万円）

区 分	計 画 額	実 績 額
<b>費用の部</b>	<b>3,488</b>	<b>3,299</b>
經常費用	3,488	3,248
基地従業員関係費	568	545
物件費	702	508
人件費	2,218	2,110
減価償却費	0	77
財務費用	0	8
臨時損失	-	51
<b>収益の部</b>	<b>3,488</b>	<b>3,517</b>
運営費交付金収益	3,488	3,409
資産見返運営費交付金戻入	0	103
資産見返物品受贈額戻入	0	0
受取利息	0	1
雑益	0	2
臨時利益	-	1
純利益	0	219
総利益	0	219

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22事業年度）

（単位：百万円）

区 分	計 画 額	実 績 額
<b>資金支出</b>	<b>3,488</b>	<b>4,169</b>
業務活動による支出	3,488	3,275
投資活動による支出	0	869
財務活動による支出	0	25
<b>資金収入</b>	<b>3,488</b>	<b>4,947</b>
業務活動による収入	3,488	3,540
運営費交付金による収入	3,488	3,488
その他の収入	0	52
投資活動による収入	-	1,406

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4章 簡潔に要約された財務諸表

貸借対照表 平成22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	1,280	流動負債	284
現金・預金等	1,251	未払金	253
その他	29	その他	31
固定資産	1,206	固定負債	309
有形固定資産	1,114	長期リース債務	75
無形固定資産	91	資産見返負債	234
投資その他の資産	0		
		負債合計	593
		純資産の部	金額
		資本金	977
		政府出資金	977
		資本剰余金	101
		利益剰余金	1,016
		純資産合計	1,893
資産合計	2,485	負債純資産合計	2,485

注：貸借対照表以下の表(～)の計数は、四捨五入によっているので符合しない場合がある。

損益計算書 平成22事業年度財務諸表

(単位：百万円)

	金額
経常費用(A)	3,248
業務費	2,586
人件費	1,644
減価償却費	67
その他	874
一般管理費	654
人件費	466
減価償却費	10
その他	178
財務費用	8
経常収益(B)	3,517
運営費交付金収益	3,409
資産見返負債戻入	104
財務収益等	4
臨時損失(C)	51
臨時利益(D)	1
当期総利益(B - A - C + D)	219

キャッシュ・フロー計算書 平成22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)	266
商品又はサービスの購入による支出	913
人件費支出	2,127
運営費交付金収入	3,488
その他収入・支出	182
投資活動によるキャッシュ・フロー (B)	538
財務活動によるキャッシュ・フロー (C)	25
資金増加額 (または減少額) (D = A + B + C)	778
資金期首残高 (E)	473
資金期末残高 (F = D + E)	1,251

行政サービス実施コスト計算書 平成22事業年度財務諸表 (単位：百万円)

	金額
業務費用	3,294
損益計算書上の費用	3,299
(控除) 自己収入等	4
損益外減価償却相当額	3
引当外退職給付増加見積額	123
引当外賞与見積額	9
機会費用	11
行政サービス実施コスト	3,441

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、車両運搬具、工具器具備品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

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 : リース物品の利息相当額

運営費交付金収益 : 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 : 固定資産の除却損等

臨時利益 : 固定資産の売却益

#### 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）

損益外減損損失相当額：独立行政法人が中期計画等で想定した業務運営を行ったにもかかわらず生じた減損額（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5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22年度の経常費用は3,248百万円、前年度比280百万円減（7.9%減）となっている。これは、業務運営体制の見直しによる人員の削減等により、各年度平均して、人件費4%、物件費2%の抑制を図ることを目標としており、この目標を達成するため、人件費において人員の削減（前年度比16人）により、前年度比133百万円減（5.9%減）となり、物件費においては、前年度実施した日米軍従業員管理システム再構築に伴う初度経費分の減などにより、前年度比154百万円減（20.9%減）となったことが主な要因である。

#### 経常収益

平成22年度の経常収益は3,517百万円、前年度比200百万円減（5.4%減）となっている。これは、運営費交付金収益が前年度比232百万円減（6.4%減）となったことが主な要因である。

#### 当期総利益

平成22年度の当期総利益は219百万円、前年度比29百万円増（15.3%増）となっている。

#### 資産

平成22年度末現在の資産合計は2,485百万円、前年度比142百万円増（6.1%増）となっている。これは、現金及び預金の170百万円増（15.8%増）になったことが主な要因である。

#### 負債

平成22年度末現在の負債合計は593百万円、前年度比73百万円減（10.9%減）となっている。これは、運営費交付金債務の全額収益化による36百万円減（100%減）及び長期リース債務の24百万円減（24.0%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22年度の業務活動によるキャッシュ・フローは266百万円、前年度比30百万円減（10.1%減）となっている。これは運営費交付金収入が168百万円減（4.6%減）及び利息の支払額が7百万円減（277.3%減）となったことが主な要因である。

#### 投資活動によるキャッシュ・フロー

平成22年度の投資活動によるキャッシュ・フローは538百万円、前年度比809百万円増（298.4%増）となっている。これは、定期預金から普通預金に1,405百万円を振り替えたことによる増が要因である。

#### 財務活動によるキャッシュ・フロー

平成22年度の財務活動によるキャッシュ・フローはマイナス25百万円、前年度比25百万円増（49.4%増）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	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
経常費用	4,065	4,010	3,609	3,527	3,248
経常収益	4,330	4,179	3,791	3,717	3,517
目的積立金取崩額	-	-	-	-	-
当期総利益	266	163	179	190	219
資産	1,924	2,059	2,141	2,343	2,485
負債	735	713	621	666	593
利益剰余金	266	429	607	798	1,016
業務活動によるキャッシュフロー	599	345	312	296	266
投資活動によるキャッシュフロー	65	472	99	271	538
財務活動によるキャッシュフロー	54	55	56	50	25
資金期末残高	524	342	499	473	1,251

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) 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22年度の当期総利益は219百万円、前年度比29百万円増(15.3%増)となっている。

なお、セグメントごとの経年比較は次の表のとおりである。

### 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18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
労務管理	65	24	24	40	28
給与支給	58	18	37	46	34
福利厚生	99	99	105	83	88
法人共通	42	21	13	20	68
合 計	265	163	179	190	219

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。

## (3) セグメント総資産の経年比較・分析(内容・増減理由)

平成22年度末現在の資産合計は2,485百万円、前年度比142百万円増(6.1%増)となっている。これは、現金及び預金の170百万円増(15.8%増)が主な要因である。

なお、セグメントごとの経年比較は次の表のとおりである。

### 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18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
労務管理	407	317	355	340	341
給与支給	495	409	442	434	427
福利厚生	469	397	424	420	418
法人共通	553	936	919	1,148	1,298
合 計	1,924	2,059	2,141	2,343	2,485

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。

## (4) 目的積立金の申請、取崩内容等

平成22年度においては、当期総利益として219百万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。

### 目的積立金の仕組みの活用状況

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、次の参照に掲げるように、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はないとされている。



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。

### 【参照】

#### 【独立行政法人会計基準第73 通則法第44条第3項による承認の額】

<参考> 経営努力認定の考え方について

- 1 利益の処分に関する書類における「独立行政法人通則法第44条第3項により主務大臣の承認を受けた額」は、当該事業年度における利益のうち独立行政法人の経営努力により生じたとされる額である。
- 2、3 (略)
- 4 「独立行政法人通則法第44条第3項により主務大臣の承認を受けようとする額」は、以下のようなものであることが必要である。
  - (1) 運営費交付金及び国又は地方公共団体からの補助金等に基づく収益以外の収益から生じた利益であって、当該利益が独立行政法人の経営努力によるものであること。
  - (2) 費用が減少したことによって生じた利益であって、当該利益が独立行政法人の経営努力によるものであること。
  - (3) その他独立行政法人において経営努力によることを立証した利益であること。

#### 【独立行政法人の経営努力認定について(平成18年7月21日総務省行政管理局)】

独立行政法人の経営努力認定の基準を次のとおり定める。

法人全体の利益が年度計画予算を上回ること

経営努力認定の対象案件の利益の実績が原則として前年度実績額を上回ること。  
前年度実績を下回った場合には、その理由を合理的に説明することが必要。

その上で、次のとおり、経営努力による収入の増加や費用の減少であることを法人が合理的に説明できること。

ア 収入の増加や費用の節減が、当該事業年度において新規に生じたこと。(前年度以前になされた契約で1年以上効果が継続しているものについては、原則初年度のみ認める。)

イ 収入の増加や費用の節減が、外部要因によらず法人の自主的な活動によるものであること。

(略)

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。

したがって、この場合、総務省行政評価局の見解<sup>1</sup>「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<sup>2</sup>として処理した。

<sup>1</sup> 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。)

<sup>2</sup> ただし、財務諸表上は「利益」として処理。

## (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22年度の行政サービス実施コストは3,441百万円、前年度比266百万円減(7.2%減)となっている。これは、業務運営体制の見直しによる人員の削減等により、各年度平均して、人件費4%、物件費2%の抑制を図ることを目標としており、この目標を達成するため、人件費において人員の削減(前年度比16人)により、前年度比133百万円減(5.9%減)となり、物件費においては、前年度実施した在日米軍従業員管理システム再構築に伴う初度経費分の減などにより、前年度比154百万円減(20.9%減)となったことが主な要因である。

### 行政サービス実施コストの経年比較

(単位：百万円)

区 分	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
業務費用	4,058	4,002	3,605	3,523	3,294
うち損益計算書上の費用	4,065	4,016	3,612	3,528	3,299
うち自己収入	7	14	6	5	4
損益外減価償却相当額	6	5	5	4	3
損益外減損損失相当額	1	-	-	29	-
引当外退職給付増加見積額	156	101	128	133	123
引当外賞与見積額	-	7	8	6	9
機会費用	16	12	12	13	11
行政サービス実施コスト	4,238	4,127	3,758	3,706	3,441

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 施設等投資の状況（重要なもの）

### 「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」に基づく措置

【「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」（抜粋）

（平成22年12月22日政策評価・独立行政法人評価委員会）】

#### （保有資産の見直し）

##### 防衛省所管独立行政法人の保有資産について

- ・評価の視点等においては、上記項目1で触れた抜本的見直しの視点で、「保有資産の見直しに係る事項については、再検討の間においても引き続き取組を進める」ものとされた「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）等を踏まえ、独立行政法人が、所有又は借上げにより使用している実物資産等の必要性を検証するに際し、特に留意すべき視点として、（ ）法人の任務遂行上の有用性、（ ）資産規模の適切性、（ ）現在地に立地する必要性、（ ）資産の利用度等、（ ）経済合理性を挙げ、検証結果等を踏まえた法人の取組については、（ ）処分等の取組の適切性を挙げたところである。
- ・防衛省所管の駐留軍等労働者労務管理機構が所有又は借上げにより使用している実物資産等に関する利用実態及び平成21年度業務実績評価において特段の問題はなかったが、利用率が低調であるなど保有の必要性や現在地に立地する必要性等を検証すべき状況にある資産等については、法人が上記の視点等に沿った適切な検証・取組を行っているかにとどまらず、法人が出した必要性の判断の妥当性や、当該資産等の廃止、国庫納付、共用化等といった個別具体の方向性を評価委員会の認識として明らかにしていくことが必要である。

#### 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

機構が保有する主要な固定資産（土地、建物）については、主として、機構支部に勤務する職員の執務室等として、現在、有効かつ効率的に使用されているところであり、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」に基づき平成22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、それらを示す事象はなかった。

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。

なお、平成21年4月1日をもって統合した那覇支部及びコザ支部のうち、旧コザ支部の土地・建物等の処分については、通則法に基づき、平成23年度中に国庫納付することとしている。

#### 機構が保有する資産（事務所以外）

名 称	所 在 地	主な管内米軍施設	区 分	面 積
旧コザ支部	沖縄県沖縄市	_____	土 地 建 物	1,273.42㎡ (延)1,050.68㎡

## 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

機構の資産は、機構法第10条及び附則第6条に規定する業務を実施するのに必要であ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、岩国及び佐世保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、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、引き続き使用してきたところである。

しかしながら、次期中期目標及び中期計画において、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、近傍に所在する地方防衛事務所の庁舎に入居できないかなどの検討が示されたこともあり、今後は、これらの土地・建物のより一層の有効活用を目指し、適切な措置が講じられるよう検討を加えていきたい。

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。

### 機構が保有する資産（事務所）

名称	所在地	主な管内米軍施設	区分	面積
三沢支部	青森県三沢市	三沢飛行場	土地	1,548.80㎡
			建物	(延)494.80㎡
座間支部	神奈川県座間市	キャンプ座間、厚木海軍飛行場	土地	2,495.62㎡
			建物	(延)804.66㎡
岩国支部	山口県岩国市	岩国飛行場	土地	720.82㎡
			建物	(延)368.27㎡
佐世保支部	長崎県佐世保市	佐世保海軍施設	土地	1,150.19㎡
			建物	(延)565.44㎡

## 3 予算・決算の概況

### 予算・決算額の推移

(単位：百万円)

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		
	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	4,307	4,021	4,184	4,035	3,768	3,596	3,657	3,472	3,488	3,300	

## 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、今期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、拡充分は除く。）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、平成22年度当初に人員の削減（前年度比16人）を実施するなどして、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%の経費抑制が図られた。

また、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、平成18年度から平成22年度までの経過年度の平均で約7.4%の抑制が図られた。

### 当中期目標期間における人件費・物件費の推移

（単位：百万円）

区分	前期中期目標期間最終年度		今期中期目標期間									
	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%	2,318	85%	2,197	80%	2,077	76%
物件費	803	100%	776	97%	752	94%	629	79%	552	69%	505	63%

## 第6章 事業の説明

### 1 財源構造

平成22年度における機構の経常収益は3,517百万円、その内訳は、運営費交付金収益3,409百万円（収益の97.0%）、資産見返負債戻入104百万円（収益の2.9%）、財務収益1百万円（収益の0.05%）、雑益2百万円（収益の0.05%）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594百万円（収益の16.9%）

資産見返負債戻入20百万円（収益の0.6%）

給与の支給に関する業務等

運営費交付金収益788百万円（収益の22.4%）

資産見返負債戻入20百万円（収益の0.6%）

福利厚生の実施に関する業務等

運営費交付金収益1,314百万円（収益の37.4%）

資産見返負債戻入22百万円（収益の0.6%）

法人共通

運営費交付金収益713百万円（収益の20.3%）

資産見返負債戻入42百万円（収益の1.1%）

財務収益1百万円（収益の0.05%）

雑益2百万円（収益の0.05%）

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22年度においては、3,488百万円の交付があった。

機構の労務管理、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654百万円であった。

### 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、退職等の人事の事務等の業務を行う業務で、当該業務に要した経費は、業務費580百万円である。

### 労務給与業務

労務給与業務は、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、当該業務に要した経費は、業務費768百万円である。

### 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、制服及び保護衣の購入・貸与等を行う業務で、当該業務に要した経費は、業務費1,238百万円である。

## 第7章 短期借入金の限度額

平成22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く、実績はなかった。

## 第8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22年度は、重要な財産の譲渡及び担保の供出はなかった。

## 第9章 剰余金の使途

平成22年度は、剰余金の使用の実績はなかった。

## 第10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 年度計画以外の業務実績等

## 第10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22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。

#### 人員削減の実施に当たっての適切な人員の配置状況

##### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

平成18年度は、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、業務量に応じた適切な人員配置を図った。

平成19年度は、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り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を強化するなど、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年度は、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・係の統合を進め人員を削減した。また、支部においては、各支部が管轄する米軍施設の特長、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、業務量に応じた適切な人員配置を図った。

平成21年度は、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。また、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・係の統合を進めるなどして人員を削減した。

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。

この結果、段階的に行ってきた支部間における職員の振替については、計画どおり進められ、駐留軍等労働者数に応じて支部間のバランスが考慮された適正な規模の職員配置となった。

## (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。

## 年間研修計画の作成及び実施状況

### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

機構職員に対して実施する研修に係る計画は、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ている。

平成18年度は、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。

平成19年度は、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。

平成20年度は、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。

平成21年度は、前年度に引き続き、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。

### 平成22年度における業務実績

平成22年度は、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。

なお、研修計画の作成に当たっては、研修参加者に対して実施した研修内容についてのアンケート調査結果及び毎年10月に実施している人事管理全般における参考資料とするための「意向調査」の研修に関する項目等についても参考としているところである。

### 機構で実施する研修

実施研修名	参加者数
初任研修	4人
係員研修	13人
労務管理等業務上級研修	13人
接遇研修	15人
語学研修	29人
衛生管理者講習会	2人
簿記研修	3人
計 7件	79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
防 衛 省	地方防衛局上級研修	1人
人 事 院	東北地区係長研修	1人
	関東地区J K E T指導者養成研修	1人
	中国地区係長研修	1人
	九州地区中堅係員研修	1人
	沖縄地区メンター養成研修	3人
	その他	34人
その他（財務省等）	政府関係法人会計事務職員研修等	29人
計	51件	71人

## 研修内容の活用状況

### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

機構における研修の実施に際しては、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%）を実施している。

その結果、平成18年度のアンケート結果では、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年度のアンケート結果では、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。

平成20年度のアンケート結果では、研修参加者の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。

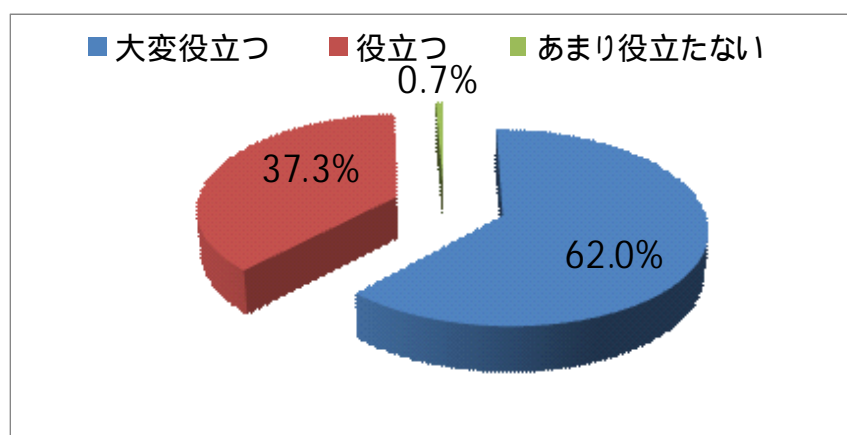
平成21年度のアンケート結果では、研修参加者の98.2%から業務遂行上「大変役立つ」又は「役立つ」という回答を得た。

### 平成22年度における業務実績

平成22年度に実施した研修の参加者全員に対し、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。

### 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場合がある。

## 職員の研修効果

### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

平成18年度は、より実践的な研修として、労務管理、労務給与及び労務厚生業務全般にわたる労務管理等業務初級研修を実施し、担当業務だけでは得られない幅広い知識の付与等の効果があり、研修参加者の資質の向上が図られた。

平成19年度は、新たに接遇研修、語学研修を実施し、研修参加者からは業務遂行上、大変役立つと好評を得た。

平成20年度は、より実践的な研修の実施を主眼として、平成18年度から実施している労務業務全般にわたる労務管理等業務初級研修や接遇研修等を実施し、研修参加者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。

平成21年度は、接遇研修において、的確なクレーム対応等の技術を身につけることができ、窓口業務の円滑な遂行に役立てることができた。また、監督者研修（JST基本コース）の実施により、係長（監督者）としての心構えや認識が深まり、基本的な管理能力が付与され、良き監督者としての養成に効果を上げた。

### 平成22年度における業務実績

機構で実施する養成研修のうち、係員研修は、機構に採用されて2年（種採用者）から7年（種採用者）の経験を有する中堅係員に対し、実施した。機構職員として必要な幅広い知識を付与し、見識等を向上させることにより、その後の業務遂行に資している。

また、機構で実施する実務研修のうち、語学研修において、今年度から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とした研修を実施した。

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、支部等での窓口業務等の円滑な遂行に資している。



当機構本部で行われた係員研修

## 第11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、提供及び労務管理に関する業務は、在日米軍からの労務要求書の発出に基づく募集に始まり、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、所要の手続が採られる。

イ 駐留軍等労働者の職種は多岐にわたっており、平成22年4月1日現在の職種数については、次の表のとおりである。

#### 駐留軍等労働者の職種数

(単位：職種)

区 分	基本給表1 事務・技術	基本給表2 技能・労務	基本給表3 警備・消防	基本給表5 医療関係	基本給表6 看護関係	計
MLC	462	352	27	20	2	863
IHA	350	140	-	1	-	491
計	812	492	27	21	2	1,354



駐留軍等労働者（左：警備業務に従事するMLC、右：販売業務に従事するIHA）

ウ 駐留軍等労働者は、平成23年3月末現在、54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の平成22年度各月末現在の在籍者数は、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)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度
在籍者数	25,499	25,812	25,859

### 駐留軍等労働者の労務提供契約別の在籍者数

(平成22年度各月末現在)

(単位：人)

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月
M L C	19,371	19,522	19,179	19,560	19,579	19,540
M C	14	14	13	14	14	14
I H A	6,537	6,467	6,341	6,466	6,487	6,505
計	25,922	26,003	25,533	26,040	26,080	26,059

10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
19,570	19,585	19,001	19,445	19,472	19,394	19,435
14	14	11	13	13	13	13
6,502	6,522	6,353	6,443	6,457	6,452	6,461
26,086	26,121	25,365	25,901	25,942	25,859	25,909

エ 駐留軍等労働者の雇入れについては、機構支部が、在日米軍の現地部隊が発出する労務要求書に基づき、ホームページ、公共職業安定所（ハローワーク）などを利用して募集し、応募者の中から適格者を選定の上、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)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度
採用者	3,234	3,460	3,201
退職者	3,009	3,117	3,165

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)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度
採用、退職	6,243	6,577	6,366
昇格、配置転換等	11,017	8,441	11,260
計	17,260	15,018	17,626

カ 労務管理関係の証明書類（在職証明書、退職証明書等）発行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発行の処理件数**

（単位：件）

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度
処理件数	5,787	4,367	4,123

## (2) 労務給与業務

ア 駐留軍等労働者の給与及び旅費の支給に当たっては、在日米軍から提出された就業記録や旅行許可証の確認、計算及び支給に関する書類作成を機構支部が、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。

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)

区 分	平成20年度		平成21年度		平成22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	25,755	8,437	25,905	8,341	26,304	7,804
5月月例給与	25,774	8,471	25,968	8,403	26,249	8,416
夏季手当	24,878	14,812	25,072	13,490	25,350	13,612
6月月例給与	25,772	8,534	25,992	8,441	26,319	8,465
7月月例給与	25,918	8,458	26,159	8,375	26,448	8,375
8月月例給与	25,785	8,469	26,100	8,417	26,359	8,453
9月月例給与	25,899	8,397	26,171	8,378	26,400	8,362
10月月例給与	25,871	8,507	26,209	8,524	26,421	8,467
11月月例給与	25,873	8,545	26,216	8,522	26,370	8,501
年末手当	25,037	16,113	25,306	16,268	25,470	13,870
12月月例給与	25,997	8,561	26,306	8,509	26,528	8,596
1月月例給与	25,971	8,715	26,329	8,627	26,492	8,599
2月月例給与	25,889	8,760	26,196	8,631	26,244	8,736
3月月例給与	25,871	8,434	26,264	7,783	26,287	8,435
計	360,290	133,214	364,193	130,709	367,241	128,691

注：金額は、四捨五入によっているの符合しない場合がある。

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。



ウ 退職手当は、雇用が終了する常用従業員に支給されるもので、その支給対象者数及び金額については、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)

区 分	平成20年度		平成21年度		平成22年度	
	対象者数	金額	対象者数	金額	対象者数	金額
定 年	417	5,373	415	5,472	413	5,370
辞 職 等	394	2,105	365	2,263	406	2,689
計	811	7,478	780	7,735	819	8,059

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。

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)

区 分	平成20年度		平成21年度		平成22年度	
	処理件数	金額	処理件数	金額	処理件数	金額
内国旅行	43,963	396	43,784	411	44,950	387
外国旅行	1,600	248	1,341	197	1,159	140
計	45,563	643	45,125	609	46,109	527

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。

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、扶養手当、通勤手当及び住居手当の受給資格の確認（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)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度
届出・審査	15,645	14,416	14,171
随時確認	23,955	24,038	24,125
計	39,600	38,454	38,296

注： 随時確認については、扶養、通勤、住居手当の3手当をまとめて確認し、合わせて1件として計上している。

カ 給与関係の証明書類（給与証明書等）発行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発行の処理件数**

（単位：件）

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度
処 理 件 数	3,130	2,665	2,550

キ 毎年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、予算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当たっての基礎資料として使用されている。



第1表 基本給表別従業員数及び平均給与月額

Table 1. Number of Employees and Average Monthly Wage by Basic Wage Table

1-1 米海軍員 (USNavy employees)

基本給表別 No. of Steps	従業員数 Total Avc.	平均給与月額 Average Monthly Wage per Capita				米海軍員 No. of USNavy	米空軍員 No. of USAF	米陸軍員 No. of USMC	米海兵隊員 No. of USMCV	米海軍少佐 No. of USNavy Lt. Col.	米海軍中佐 No. of USNavy Lt. Col.	米海軍大佐 No. of USNavy Col.
		総額 Total Amt.	平均額 Mean	最高額 Max.	最低額 Min.							
合計 Total	19,494	193,138	266,299	19,444	1,137	10,269	0	0	14	10,449	6,813	7,490
1	7,234	107,869	267,739	36,734	2,007	14,004	14	4	10,113	6,711	7,490	
2	9,494	112,100	268,949	24,894	30	12,212	0	17	10,299	6,898	7,250	
3	2,015	108,409	257,711	20,762	309	10,299	0	0	10,299	6,814	6,820	
4	94	107,459	229,079	22,467	1,299	12,212	0	0	6,898	6,117	11,409	
5	24	106,100	212,667	21,779	1,299	6,898	0	0	6,249	6,720	11,901	

1-2 アメリカ空軍員 (USAF employees)

基本給表別 No. of Steps	従業員数 Total Avc.	平均給与月額 Average Monthly Wage per Capita				米海軍員 No. of USNavy	米空軍員 No. of USAF	米陸軍員 No. of USMC	米海兵隊員 No. of USMCV	米海軍少佐 No. of USNavy Lt. Col.	米海軍中佐 No. of USNavy Lt. Col.	米海軍大佐 No. of USNavy Col.
		総額 Total Amt.	平均額 Mean	最高額 Max.	最低額 Min.							
合計 Total	19,478	193,138	266,520	19,444	1,137	10,269	0	0	14	10,449	6,813	7,490
1	7,234	107,869	267,739	36,737	2,007	14,004	14	4	10,119	6,719	7,490	
2	9,494	112,100	268,949	24,894	30	12,212	0	17	10,299	6,898	7,250	
3	2,015	108,409	257,711	20,762	309	10,299	0	0	10,299	6,814	6,820	
4	94	107,459	229,079	22,467	1,299	12,212	0	0	6,898	6,117	11,409	
5	24	106,100	212,667	21,779	1,299	6,898	0	0	6,249	6,720	11,901	

駐留軍等労働者給与等実態調査報告書の表紙（左）とその内容の一部（右）

### (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		平成20年度	平成21年度	平成22年度
ほ う 賞	受賞者数	6,373人	6,386人	6,682人
	金 額	171百万円	172百万円	173百万円
災 害 見 舞 金	支給件数	0件	2件	1件
	金 額	0円	0.6百万円	0.3百万円
教 養 文 化 活 動	参加者数	11,239人		
	金 額	6百万円		
制 服 及 び 保 護 衣	貸 与 数	約176,000点	約95,000点	約102,000点
	金 額	271百万円	295百万円	295百万円
退 職 準 備 研 修	受講者数	1,081人	761人	679人
	金 額	2百万円	1百万円	0.8百万円
成 人 病 予 防 健 康 診 断	受診者数	7,198人	7,554人	10,050人
	金 額	28百万円	29百万円	34百万円
各 種 相 談	相談件数	839件	1,016件	985件
	金 額	14百万円	13百万円	12百万円
特 別 援 護 金		27百万円	33百万円	25百万円
事 業 費 計		519百万円	544百万円	541百万円

注：1 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。

2 教養文化活動は、平成21年度から予算の執行を伴う事業は実施していないが、予算の執行を伴わないレクリエーション活動等は引き続き実施している。

## 2 石綿（アスベスト）問題に対する取組

### ア 相談窓口の設置

石綿（アスベスト）による健康被害が社会問題となっているが、機構は、平成17年8月に石綿（アスベスト）問題に対する相談窓口を本部及び各支部に開設し、機構ホームページ及び機構広報誌に窓口案内を掲載するとともに、各支部、在日米軍施設及び労働組合地区本部等に「お知らせ」を掲示することにより周知を図り、駐留軍等労働者からの相談に対応している。

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表彰を除く。）に関する業務を行うことと規定されている。

石綿（アスベスト）問題に対する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）問題に対する相談件数

（単位：件）

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度
健康被害	5	0	0
労災認定及び補償制度	129	85	135
計	134	85	135

#### イ 周知事業の実施

(ア) 石綿健康診断等を受診していないが石綿にばく露した可能性がある元駐留軍等労働者（3,120人）に労災補償制度等についてのパンフレットを配布し、周知を行った。

(イ) 石綿健康診断等の受診者及び石綿に関係する職場の駐留軍等労働者（8,788人）に石綿による健康被害防止についての防衛省が作成した小冊子「石綿（アスベスト）問題への取組」を配布し、周知を行った。

### 3 従業員ハンドブックの配布

「従業員ハンドブック」は、駐留軍等労働者の労働条件や在日米軍施設で勤務する上での様々な規則、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刊行し、全ての駐留軍等労働者を始め関係者に配布している。

最新版は、平成22年1月に第4次改訂版を刊行し、4月以降も逐次駐留軍等労働者等に配布した。



従業員ハンドブック

### 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について理解してもらうことを目的として発行し、駐留軍等労働者をはじめ、併せて一般の方々にも広く理解を得るため、ハローワーク及び地方自治体等へ配布している。

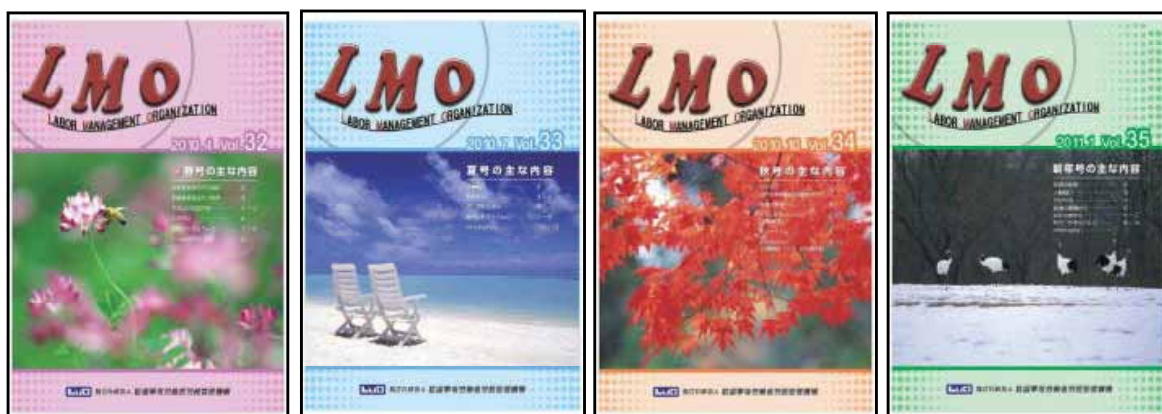
平成22年度は、各号3,650部、年間14,600部を配布した。

掲載内容については、福利厚生事業（心の健康相談、アスベスト（石綿）に係る健康相談窓口の案内）等に関する記事及び機構各支部における行事予定等を掲

載し、駐留軍等労働者に対する情報提供誌としての役割を担うと共に、機構の業務計画や、駐留軍等労働者の募集情報案内を掲載するなど対外的なPRに努めている。

編集に当たっては、機構ホームページに設けた広報誌に関するアンケート欄に寄せられた読者からの意見を参考に、発行の都度広報編集委員会を開催し、掲載内容について検討を行い、見やすくそして役に立つ情報発信をするべく紙面の充実を図っているところである。

その一環として、平成22年度からは、駐留軍等労働者の職務に対する誇りと士気の高揚及び一般の方々に米軍基地内の勤務内容を理解してもらうことを目的として、全国の各米軍基地に勤務する駐留軍等労働者の活躍を紹介した記事を掲載し、さらに、当機構支部の業務内容について理解を得るため、支部担当者を紹介する記事や駐留軍等労働者からの問い合わせをまとめた「よくある質問」のコーナーを新設するなど、掲載内容の一部リニューアルを行ったところである。



平成22年度に発行された機構広報誌「LMO」

## (2) 機構ホームページ

機構ホームページは、トップページ上段に「機構の概要」、「業務実績」、「求人情報」、「情報公開」、「個人情報保護」及び「調達情報」といった6つのメニューと、ページ中段に新着情報へのリンクをまとめた「お知らせ」欄を、ページ下段に「よくあるご質問」、「お問い合わせ」、「従業員の相談窓口」等のリンクを設け、それぞれ機構の情報をコンパクトにかつ分かりやすく検索できるよう配置しており、これら情報は随時最新の情報に更新すると共に、関係する省庁へのリンク先を掲載し利用者の利便性の向上を図っている。

また、ホームページには利用者からの問い合わせ欄を設け、ホームページの掲載内容に関する問い合わせや、意見・要望等があった場合には、関係部課等と調整し、速やかな回答を行うと共に、逐次掲載内容を精査し改善を行っている。

なお、過去3か年（平成20年度～平成22年度）における年間アクセスの平均件数は約181,000件であり、特にアクセスが多いコンテンツは、「求人情報」、「調達情報」、「機構の概要」となっている。



機構ホームページ（左：トップページ、右：入札公告ページ）

## 5 平成22年度支部長会議

平成22年度支部長会議は、理事長をはじめとする本部役職員と各支部の支部長が一堂に会し、平成23年1月20日21日の2日間にわたって開催された。本部から今中期目標期間終了時における機構の組織・業務の見直し等について周知徹底を図るとともに、各支部長から業務への取組及び問題点等について報告が行われた。



平成22年度支部長会議

## 6 独立行政法人整理合理化計画への対応

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（当時）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」（以下「整理合理化計画」という。）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され、同計画では、機構に対しても、次のとおり措置することが求められた。

その後、「独立行政法人の抜本的な見直しについて」（平成21年12月24日閣議決定。以下「閣議決定」という。）において、整理合理化計画に定められた事項（既に措置している事項を除く。）については当面凍結し、独立行政法人の抜本的な見直しの一環として再検討することとされたが、同計画において機構が措置することとされた事項については、閣議決定以前に着手し、所期の目的が達成されることが確実なものであったため、凍結されたものはない。

## 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><b>【福利厚生業務】</b>                      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。                      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><b>【労務管理・労務給与・福利厚生業務】</b>                      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>
	組織の見直し
	<p><b>【非公務員化】</b>                      現中期目標期間終了時に改めて検討対象とする。</p> <p><b>【本部の移転】</b>                      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。</p> <p><b>【支所・事業所等の見直し】</b>                      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>
運営の効率化及び自律化	
<p><b>【業務運営体制の整備】</b>                      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>	

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、平成19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

給与水準の適正化等（人件費総額の着実な削減、役員の報酬や職員の給与等に業績及び勤務成績等を反映させること等）

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

## 7 契約の適正化

### 「平成20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」に基づく措置

#### 【「平成20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」(抜粋)

(平成21年12月9日政策評価・独立行政法人評価委員会)

- ・平成20年度における契約の適正化に関する貴委員会の評価においては、評価を行うに当たり監事から監査の状況についてヒアリングを実施し、評価結果において契約の適正化に関する質問及びそれに対する法人の回答を添付するなどの工夫がなされている。
- ・しかしながら、防衛省所管独立行政法人の契約の適正化に関する評価結果について、以下のとおり、改善すべき点がみられた。

#### (1) 契約に係る規程類に関する評価結果

駐留軍等労働者労務管理機構においては、表4-(1)のとおり、行政管理局長事務連絡において要請されている複数年契約に関する規定が会計規程等において明確に定められていないにもかかわらず、評価結果においては、このような規定が設けられていないことについて言及されていないなどの状況がみられた。

#### (2) 契約事務手続に係る執行体制や審査体制の確保に関する評価結果

防衛省所管独立行政法人においては、表4-(2)のとおり、「随意契約審査委員会」を設置し、評価結果において、「随意契約審査委員会において、随意契約の適正化に関する審査が行われている旨の言及などがなされている。

また、当該法人においては、表4-(2)のとおり、「監事・会計監査人のチェック強化」などの措置も採られており、評価結果において、「すべての契約について、監事監査において徹底したチェックが行われている」旨の言及などがなされている。



(3) 随意契約見直し計画の実施・進捗状況等に関する評価結果

防衛省所管独立行政法人については、表4 - (3)のとおり、競争性のない随意契約件数の削減について、法人が自ら掲げた削減目標件数に達していない状況がみられるものの「真にやむを得ないものを除き、一般競争等に移行させるべく体制作りに努め、平成19年度と比べ随意契約件数がさらに減少したことは評価できる。」との評価がなされている。

(4) 契約の第三者委託に関する評価結果

防衛省所管独立行政法人については、平成20年度において特定委託契約に係る再委託の実績はないとしているところであるが、その状況等の評価において、表4 - (4)のとおり、一括再委託の禁止措置及び再委託の把握措置について、契約書のひな型等において措置条項を定めていないなど、措置についての実効性が必ずしも十分に担保されているとは言い難い状況にあるが、その原因・理由を明らかにした上で評価がされていない。

また、関連公益法人等との取引等については透明性の確保が求められていることから、関連公益法人等に対して再委託がなされるような場合、間接的に関連公益法人等と取引があることとなるため、その状況を明らかにした上で評価を実施していく必要があると考えられる。

(5) 一般競争入札における1者応札に関する評価結果

一般競争入札における1者応札に関し、評価結果において、1者応札となっている原因等の把握がなされた上で、改善方策の妥当性等について言及されている。

## 「随意契約見直し計画」の実施・進捗状況

随意契約見直し計画の実施・進捗状況については、次のとおりである。

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移転に伴う原状回復工事等によるものであり、平成22年度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。）等であることから随意契約によらざるを得なかったものである。

なお、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るものである。

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。

また、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」を設置しており、平成22年9月2日に同委員会を開催し、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・見直しを行ったところである。

なお、競争性のない随意契約の実施状況については、次の表のとおりである。

	平成20年度	平成21年度	平成22年度
件数	7件(9.5%)	7件(14.3%)	8件(14.0%)
金額	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。

## 8 官民競争入札等

### 官民競争入札等の導入の推進状況

#### 平成18年度～平成21年度の業務実績概要

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」とこととされた。

機構としては、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、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。

#### 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」とこととされ、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、運営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」とこととされた。

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。

## 9 内部統制

### (1) コンプライアンス体制の整備

「平成19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」に基づく措置

【「平成19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」(抜粋)

(平成20年11月26日政策評価・独立行政法人評価委員会)

- ・内部統制について、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「整理合理化計画 - 2 - (1) - 「業務遂行体制の在り方」をも踏まえ、コンプライアンス体制の整備状況(倫理行動規程の策定、第三者を入れた倫理委員会等の設置、監事による内部統制についての評価の実施など)等についての評価を行うべきである。」との指摘を行ったところであり、貴委員会においてもコンプライアンス体制の整備状況の評価が行われている。
- ・各府省の独立行政法人評価委員会の中には、コンプライアンス体制の整備状況の評価にとどまらず、コンプライアンスを実践するための具体的手引書である「コンプライアンス・マニュアル」の策定及び活用、職員に対する研修の実施、内部監査結果等のマネジメントレビューへの反映等の状況を明らかにさせて評価を行っているところもある。内部統制に係る今後の評価に当たっては、このような取組も参考にしつつ、内部統制の体制の整備状況の評価のみならず内部統制のために構築した体制・仕組みの運用状況についての評価を行うことが望ましい。

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、平成19年12月24日に閣議決定された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。

#### 内部統制(コンプライアンス)委員会の運用状況

##### 平成20年度～平成21年度の業務実績概要

政策評価・独立行政法人評価委員会から出された「平成19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」では、コンプライアンス体制の整備状況及びその取組状況が意見として付されたことから、機構においては、内部統制の体制整備のうち、特にコンプライアンス体制の整備について検討を重ね、適正な業務遂行のチェック体制の強化を図ることを目的とする「内部統制(コンプライアンス)委員会」を、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して、平成20年度に設置した。

機構における内部統制（コンプライアンス）委員会は、機構独自で作成している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、既存の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る。

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され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の乖離が一部ある

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、実際の業務に則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、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、

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・強化を図るものとする。

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



平成22年度内部統制（コンプライアンス）委員会

書等に則ったものとする。  
等の方針を決定した。

## (2) 法人の長のマネジメントに係る体制作りの状況

### 「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」に基づく措置

#### 【「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」(抜粋)

(平成22年12月22日政策評価・独立行政法人評価委員会)

#### (内部統制の充実強化)

##### 内部統制に関する評価の状況

- ・内部統制の充実・強化を図る上では、法人を代表し、その業務を総理する立場にある法人の長たる役割が特に重要である。このため、評価の視点においても法人の長のマネジメントに係る4つの事項(リーダーシップを発揮できる環境整備、法人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・課題対応計画の作成)について、各府省の独立行政法人評価委員会等(以下「各府省評価委員会」という。)において評価が行われているかどうか特に留意することとした。
- ・また、内部統制の充実・強化は、継続的に取り組むべきものであることから、内部統制の基本的要素であるモニタリングの果たす役割が重要である。このため、評価の視点等においても法人の長から独立した立場から、独立行政法人の業務を監査する役割を担っている監事(通則法第19条第4項)の活動に関し、上記の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及び監事監査で把握した改善点等の法人の長等への報告状況について各府省評価委員会において評価が行われているかどうか特に留意することとした。

政策評価・独立行政法人評価委員会からの「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、定期的を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) 監事監査の実施

平成22年度の監事監査は、機構の業務の合理的かつ効率的な運営と会計上の事務処理の適正な実施の観点を踏まえて、「平成22事業年度監事監査計画」を作成し、同計画に基づいて、

- (1) 業務運営の効率化(業務の運営状況、経費の抑制状況)
- (2) 財務諸表
- (3) 駐留軍等労働者に係る福利厚生事業の状況
- (4) 契約業務(契約の状況、随意契約の適正化の状況、契約に係る規程類の整備の状況)
- (5) 保有資産の状況
- (6) 人件費管理の状況
- (7) 機構の役員(監事を除く。)の業務執行の状況
- (8) 機構の内部統制への取組状況

の8つの事項を重視事項として、本部及び各支部の現地監査及び書面監査を実施した。

当該監査の実施に当たり、特に留意したこととしては、

上記、(7)に掲げる機構の役員の業務執行の状況と(8)に掲げる機構の内部統制への取組状況を重視事項として掲げたことを受け、特に機構の理事長等が内部統制を適切に整備・運用しているかどうかを把握すべく、本部監査の充実・強化を図った。

機構の行う労務管理等事務の具体的な処理手続を把握するため、支部監査において、支部職員が行っている人事措置に係る書類の作成作業や給与・旅費計算等のシステムへの入力作業、あるいは、制服等の納品など、支部が行う日常的・定型的な事務処理の適正性に留意して業務監査を行った。

また、監事監査の実施に当たっては、あらかじめ業務遂行上の問題点を把握し、担当部署から聴取すべきポイントを絞り込んだ上で監査に臨むなど、効率的かつ実効性のある監査の実施に努めた。

監事監査報告書は、理事長等に対して、直接内容等を説明した上で手交し、また、同監査結果の中で、特に強調しておきたい点などは、定期的で開催される役員等会議などの場で、改めて報告したところである。

なお、平成22事業年度に実施した本部及び各支部(三沢、佐世保、横田、沖縄)における現地監査並びに書面監査において、通則法第19条第5項の規定による是正又は要改善事項、その他必要と認められる事項は特になかった。



監事監査(三沢支部)

## 監事監査（実地監査）の実施状況

監査区分	被監査部署名	監査実施日
業務監査 及び会計監査	本 部	平成22年 6月 3日・4日・9日
	三 沢 支 部	平成22年 8月25日～27日
	佐世保 支 部	平成22年 9月15日～17日
	横 田 支 部	平成22年11月10日・11日
	本 部	平成22年12月 7日・8日
	沖 縄 支 部	平成22年12月15日～17日

### 平成22事業年度監事監査報告書（概要）

独立行政法人通則法第19条第4項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監事の監査に関する規則に基づき、平成22年4月1日から平成23年3月31日までの平成22事業年度における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。）業務及び会計の実施状況について監査を行った結果は、下記のとおりである。

#### 記

#### 1 監査の方法の概要

役員等会議・連絡会議、支部長会議その他機構の業務に関する重要な会議に出席するほか、各業務担当理事・担当部長等からその職務の執行状況についての報告を受け、必要に応じ説明を求めた。また、監事に回付される重要文書及びその他の重要文書を閲覧するとともに、機構の本部・支部において業務及び会計の状況を監査し、必要に応じて評価・監査役から内部監査の実施状況についての報告を求めた。

#### 2 監査対象部署

#### 3 監査の視点

#### 4 監査の結果

##### (1) 全般的事項

【独立行政法人を取り巻く環境について】

【防衛省との人事交流について】

【予算執行に当たって】

##### (2) 前年度課題の措置状況

【本部事務所の東京都内への集約化】

【内部統制（コンプライアンス）委員会の運用状況】

##### (3) 業務運営の効率化

業務の運営状況

【駐留軍等労働者を在日米軍から提出された労務要求書受理後1か月以内に紹介する率90%以上の達成状況】

【支部の窓口業務による駐留軍等労働者へのサービスの状況】

【支部と国及び米軍との業務連携の現況】



経費の抑制状況

【経過年度平均人件費 4 %、物件費 2 %の抑制状況】

【本部事務所の移転に伴う発生経費の状況】

【本部事務所の移転に伴う不用物品の廃棄等の取扱い】

(4) 財務諸表

(5) 駐留軍等労働者に係る福利厚生事業の状況

【制服等の調達状況】

【職場生活相談の実施状況】

) 相談業務実績

) 規程類の整備

【退職準備研修で行う講義項目のうち退職手当制度等の実施状況】

【成人病予防健康診断業務と国が実施する定期健康診断】

(6) 契約業務の状況

契約の状況

随意契約の適正化の状況

契約に係る規程類の整備の状況

(7) 保有資産の状況

【旧コザ支部土地・建物等の処分の進捗状況】

(8) 人件費管理の状況

【機構役職員の給与水準の適正性】

(9) 機構の役員（監事を除く。）の業務執行の状況

) 理事長

) 理事

(10) 法人の長のマネジメントの状況

(11) 機構の内部統制への取組状況

前記「(2)前年度課題の措置状況【内部統制（コンプライアンス）委員会の運用状況】」に記載

5 是正又は改善を要する事項

機構の業務体制は、理事長等の指示・指導の下、着実に運営されているものと認められる。

なお、平成23年2月14日に参議院決算委員会において、「機構は、主たる事務所を東京都に置くことが法律で定められているにもかかわらず、本部の実質的機能を他県へ移転し」、「大臣の承認を受けることとされている財務諸表も平成19年度以降承認されていない不正常的な状況が継続している」とされ、これに対して、「法令違反の疑義ある状態を早急に是正し、業務の効率化を図るよう、指導を徹底すべき」との警告決議が、防衛省に対して出されたところであるが、機構本部事務所を東京都に集約し、業務も滞りなく進められ、財務諸表についても防衛大臣の承認が得られたところであり、懸案であった本問題が平成22年度中に収束に向かったことを確認した。

また、理事長等の職務執行に関して、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は認められなかった。

よって、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い。

詳細については、機構ホームページをご覧ください。 <http://www.lmo.go.jp/>

## 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

### < 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「政策評価・独立行政法人評価委員会」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。

#### (4) 内部監査の実施

平成22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

駐留軍等労働者に係る福利厚生事業の状況

契約業務(契約の状況、随意契約の適正化の状況、契約に係る規程類の整備の状況)

保有資産の状況

人件費管理の状況

のそれぞれの事項を、平成22年度内部監査計画の監査重点事項として掲げ、書面監査のほか本部、支部に直接赴いて監査する実地監査を実施した。

また、本部での監査については、財務諸表、決算報告書、契約事務等の会計経理の適正性についても併せて監査を実施した。

#### 内部監査(実地監査)の実施状況

監査区分	被監査部署名	監査実施日
業務監査 及び会計監査	横須賀 支部	平成22年 5月13日・14日
	座間 支部	平成22年 5月20日・21日
	本 部	平成22年 6月 3日・4日・9日
	岩国 支部	平成22年 6月22日~24日
	本 部	平成22年12月 7日・8日
	沖縄 支部	平成22年12月15日~17日

監査に当たっては、平成22年度内部監査計画に従い、関係規則、通達等に基づいて、各業務が適正に実施されているかを書面及び実地に監査し、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全般にわたって監査を行った。

以上の監査の結果、業務運営の効率化及び経費の抑制については十分図られており、契約業務（随意契約の適正化等）については、一般競争入札への移行、随意契約審査委員会の適切な運営等が行われていた。

このため、是正又は改善を要する事項はなかった。



内部監査（座間支部）

## 10 人件費管理

### 「平成19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」に基づく措置

【「平成19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」(抜粋)

(平成20年11月26日政策評価・独立行政法人評価委員会)

- ・ 給与水準及び総人件費改革については、行政改革の重要方針4-(1)-ウ- (I)及び整理合理化計画 -1-(4)- -イ及びウの趣旨を踏まえると、評価に当たって、以下のような取組を行う必要があると考えられる。
  - 1 国家公務員と比べて給与水準の高い法人について、
    - 給与水準の高い理由及び講ずる措置(法人の設定する目標水準を含む)についての法人の説明が、国民に対して納得の得られるものとなっているか。
    - 法人の給与水準自体が社会的な理解の得られるものとなっているか。という観点からの検証を行い、給与水準の適正化に向けた法人の取組を促す評価を行うこと
  - 2 国の財政支出割合の大きい法人及び累積欠損のある法人について
    - 給与水準について十分な説明責任を果たすことが求められており、特に、国家公務員と比べて給与水準が高い場合、国民の理解を得ることがより困難と考えられることから、評価に当たっては、法人の説明を踏まえてより慎重に給与水準の適切性の検証に取り組むこと
- ・ また、総人件費改革については、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律第53条等に基づき、各法人において平成18年度からの5年間で5%以上の削減を基本とする取組を行うことが求められている。この取組についての評価を行うに当たっては、これまでの取組の状況と5年間で5%以上の削減を確実に達成するための展望を明らかにした上で法人の取組を促す評価を行うことが必要であると考えられる。
- ・ 以上の認識のもとに、今回、当委員会において、給与水準及び総人件費改革に関する各府省の独立行政法人評価委員会の評価の取組について横断的に分析したところである。
- ・ 給与水準及び総人件費改革に関する今後の評価に当たっては、これらの考え方を踏まえて評価に取り組まれない。

## 常勤役員の報酬及び職員の給与等の支給状況

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。

機構の平成22年度の給与等の支給水準は、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（指定職8号俸）と比較すると74%であった。また、機構の理事・監事及び職員についても、総務省が公表（平成22年8月10日）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と比較すると理事・監事については、84%～95%であり、職員については、78%であった。

このほか人件費の削減についても、前期中期目標期間の最終年度である平成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平均で4.9%の抑制となり、大幅な削減が図られた。

これらの実績を踏まえつつ、今後も引き続き給与水準の適正化及び総人件費の抑制に努めることとしている。

なお、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、次の表のとおりである。

### 常勤役員の報酬の支給状況

（単位：千円）

区分	機構 (A)	各府省事務次官 (B)	平均との差 (A) - (B)	比率 (A) / (B)
法人の長	17,371	23,518	6,147	74%

注：各府省事務次官の支給額は、行政改革推進本部・総務省行政管理局からの提示額（20.3.18.付事務連絡）

（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)
理事	12,632	15,078	2,446	84%
理事	5,209	15,078	-	-
監事	12,436	13,082	646	95%

注：平成22年8月10日総務省公表「独立行政法人の役職員の給与水準（平成21年度分）」の公表額

### 常勤職員の給与の支給状況

（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)
常勤職員	5,560	7,105	1,545	78%

注：平成22年8月10日総務省公表「独立行政法人の役職員の給与水準（平成21年度分）」の公表額

年度途中（平成22年10月1日付）に就任した理事である。

## 1 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、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22年度の評価委員会は次の表のとおり開催され、機構は平成21年度の業務実績及び平成22年度計画の進捗状況等について説明を行った。



第17回防衛省独立行政法人評価委員会

### 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14回	平成22年 7月21日	平成21事業年度業務実績報告、平成21事業年度財務諸表ほか
第15回	平成22年 8月 2日	平成21事業年度業務実績評価、平成21事業年度財務諸表、退職役員業績勘案率（案）ほか
第16回	平成22年12月 8日	平成22年度上半期業務執行状況ほか
第17回	平成23年 2月14日	平成22年度業務実績項目別評価表、中期目標期間業務実績項目別評価表ほか

## 防衛省独立行政法人評価委員会委員

(平成23年3月31日現在)

役職	氏名	職名等
委員長	新井 誠 1	筑波大学大学院 ビジネス科学研究科 教授
委員長代理	中村 義人	東洋大学 経営学部 教授
委員	内藤 恵	慶應義塾大学 法学部 教授
委員	山谷 清志	同志社大学 大学院総合政策科学研究科 教授
委員	山田 澤明 2	株式会社 野村総合研究所 常務執行役員

## 12 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

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、同月、本部内にプロジェクトチームを設置し、防衛省、在日米各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都港区に移転・集約したところである。

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、経費の節減に最大限努めたところである。

### 本部事務所の機能が2か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。

1 新井委員長は、平成23年4月1日から、中央大学法学部教授、筑波大学大学院ビジネス科学研究科客員教授

2 山田委員は、平成23年4月1日から、株式会社野村総合研究所顧問

## 1 3 法人の長等の業務運営状況

### 理事長

平成18年度から始まった第2期中期目標期間は、平成22年度で最終年度を迎えた。この間、法人の長である理事長は、中期計画に掲げた組織のスリム化や経費の抑制の着実な実施と駐留軍等労働者の雇入れ、提供、給与及び福利厚生などの労務管理等事務の確実な実施を達成するため、機構組織の先頭に立ってマネジメントに携わってきた。

平成22年度においても、業務運営の効率化及び駐留軍等労働者へのサービス、その他の業務の質の向上に関する各種施策の推進など、確実な業務運営に努めるべく、役職員に対しては、業務の進捗を報告させ、指示を下し、方針を決定し、また、時には、理事長自ら対外的な調整を行うなどして、法人の長としての指導力を遺憾なく発揮した。

具体的には、

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実かつ順調な実施により、人員の削減及び経費の抑制が図られ、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たこと

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、段階的に行ってきた支部間における職員の振替を計画どおり進め、駐留軍等労働者数に応じて支部間のバランスが考慮された適正な規模の職員配置としたこと

募集方式の変更が未了となっている地区等について、引き続き米軍と調整を行い、ニューサンノー米軍センターの全労働者を除き機構を通じて募集する方式に変更されたこと

平成23年2月に本部事務所を東京都港区に移転・集約し、経費についても新たな本部事務所に係る賃借料を抑制して最大限節減に努めたこと

等に取り組み、最終年度目標達成への着実な前進に努めた。

また、今年度は、次期中期目標期間に向けての準備に取りかからなくてはならないことと併せて、独立行政法人の事業仕分けによって、「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、これに沿った事務・事業の改革の着実な推進など、難しい舵取りを迫られる中において、機構の制度・組織の見直しについて自ら意を尽くし、機構役職員が一丸となって職務に専念していく決意を改めて示したところである。

### 理事

理事は、理事長を補佐し、機構の業務を掌理する者であり、その担当職務は、総務及び企画等に関する企画部門担当理事と駐留軍等労働者の労務管理、給与及び福利厚生等に関する業務部門担当理事に分かれている。当該担当理事は、それぞれの業務に携わる機構職員が効率的・計画的に事務を遂行できるよう、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、組織の取りまとめに意を尽くした。

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、対外的な信用を得べく努力した。



## 監 事

監事は、

機構の業務が合理的、効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等会議のみならず、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、対外的な信用を得べく努力した。

