

平成23事業年度

業務実績報告書

平成23年4月1日～平成24年3月31日

平成24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23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

第2章 平成23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) 業務の効率化・要員縮減	9
ア 人員の削減状況等	9
イ 業務・システム最適化の実施	11
(2) 最適な業務実施体制の検討への参画等	12
(3) 契約の点検・見直し	13
(4) 経費の抑制	15
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	18
(2) 駐留軍等労働者の福利厚生施策	21
ア 保健指導等を有効に実施するための健康情報や環境の整備	21
イ アスベストに係る労働者災害補償制度等の周知	23
ウ 駐留軍等労働者への子育て支援	24
エ 退職準備研修の効果的な実施	25
オ その他福利厚生施策の取組の推進	27
(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及び分析並びに改善案の作成...	29
3 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産の処分に関する計画	30

4	その他	
(1)	ほう賞事業の見直し	30
(2)	保有資産の見直し	31
	ア 支部・分室の見直し	31
	イ その他	33
(3)	給与水準の適正化等	33
(4)	内部統制の充実・強化	36
第3章	予算、収支計画及び資金計画	37
第4章	簡潔に要約された財務諸表	39
	平成23事業年度財務諸表	
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	41
(2)	セグメント事業損益の経年比較・分析（内容・増減理由）	43
(3)	セグメント総資産の経年比較・分析（内容・増減理由）	43
(4)	目的積立金の申請、取崩内容等	43
(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）	45
2	施設等投資の状況（重要なもの）	45
3	予算・決算の概況	45
4	経費削減及び効率化目標との関係	45
第6章	事業の説明	
1	財源構造	46
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	46
第7章	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	
(1)	適切な人員配置	49
(2)	研修計画	49
第8章	年度計画以外の業務実績等	
1	年度計画以外の業務実績	
(1)	労務管理業務	52
(2)	給与業務	54
(3)	福利厚生業務	57
2	アスベスト問題に対する取組	60

3	従業員ハンドブックの配布	73
4	機構の広報活動	
(1)	機構広報誌「LMO」	73
(2)	機構ホームページ	74
5	内部統制の充実・強化	75
6	監査	
(1)	監事監査の実施	77
(2)	内部監査の実施	80
7	防衛省独立行政法人評価委員会の開催	81
8	法人の長等の業務運営状況	82

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、スマートフォンなどからアクセス可能な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、特別援護金制度、心の健康相談に係る相談業務等各種相談、メンタルヘルス対策などの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。
- ・ 平成24年1月20日に「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」が閣議決定され、機構については平成26年4月に行政執行法人に移行することとされました。今後は、移行後においても引き続き労務管理等事務を適切に実施すべく、その移行に向け必要な措置を講じてまいります。
- ・ 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、国民の皆様への期待に応えるため、懸命の努力をしておりますので、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。今期中期計画は、平成23年度から平成27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初年度である平成23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条に基づき米国に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

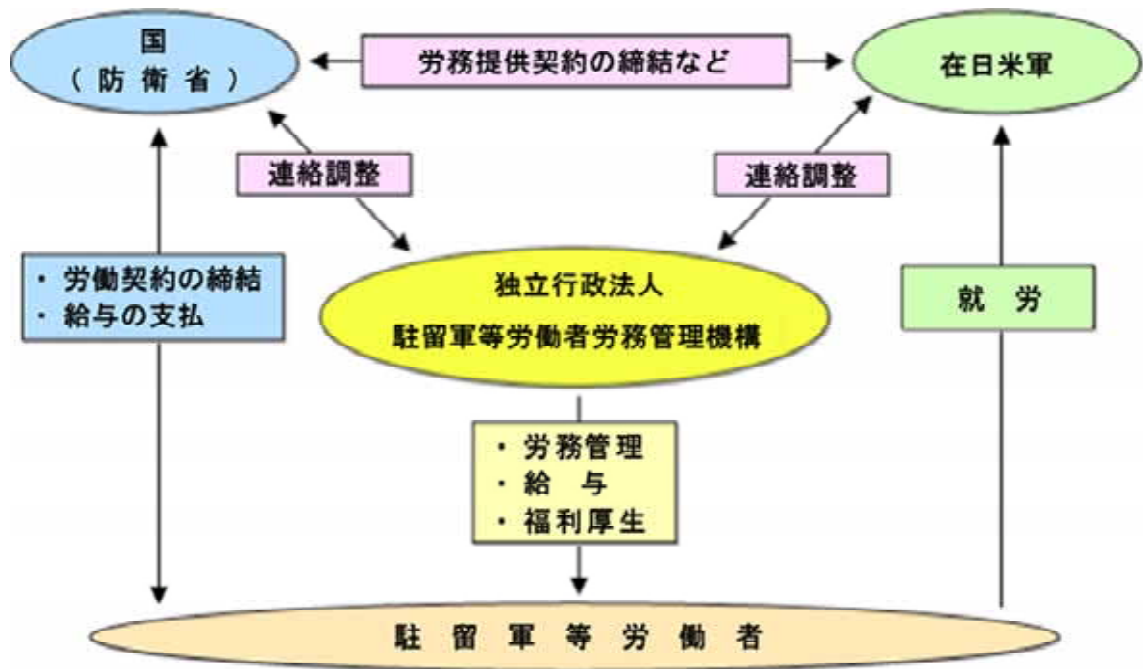
の労務提供契約が締結されている。

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

- ① 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
- ② 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
- ③ 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

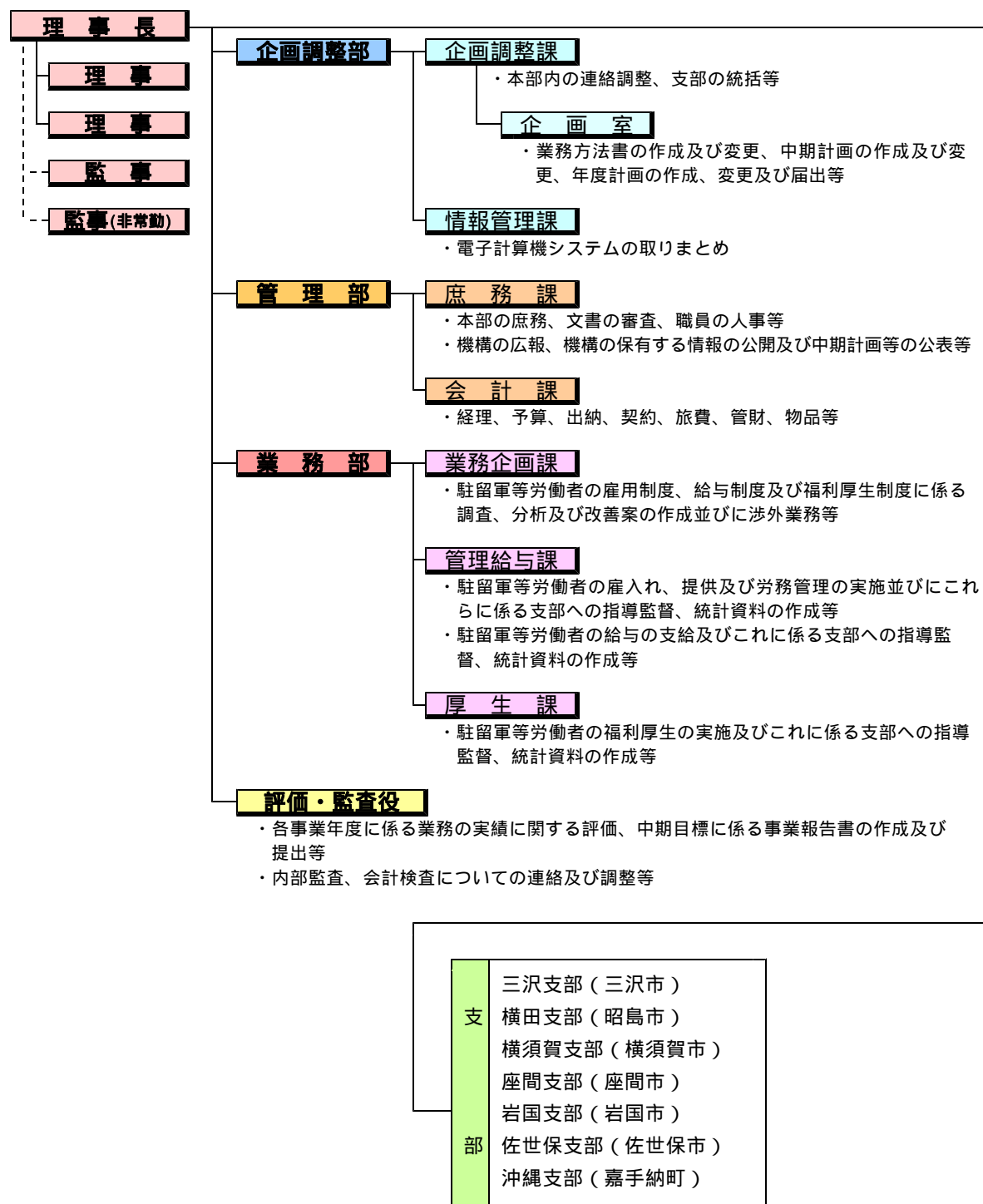
独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構法（平成11年法律第217号。以下「機構法」という。）

(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）

独立行政法人評価委員会の庶務に関することについては、防衛省大臣官房企画評価課である。

(7) 組織 (平成23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	129	849
資本金合計	977	0	129	849

注：計数は、四捨五入によっているので符合しない。

4 役員及び常勤職員の状況

ア 役員 の 状況（平成23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 ¹	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 ²	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 ³	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23年度末における常勤職員数は309人であり、平均年齢は40.5歳（前年度は40.4歳）である。

このうち、国からの出向者は155人である。

¹ 向理事は、平成24年3月31日付で任期を満了し、平成24年4月1日付で、浅古新理事が任命された。

² 奥島監事は、平成24年6月18日付で任期を満了し、平成24年6月19日付で、山口新監事が任命された。

³ 戸高監事は、平成24年6月6日付で任命（再任）されている。

第2章 平成23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) 業務の効率化・要員縮減

ア 人員の削減状況等

【中期目標】

業務運営の効率化に関する事項

業務の効率化・要員縮減

- ・業務の一層の効率的かつ効果的な実施を図る観点から、米軍再編の動向等も踏まえつつ、業務の徹底した効率化を行い、前中期目標の終期（平成22年度末）の人員数に対して、本中期目標の終期（平成27年度末）までに15%を目標として10%以上の要員縮減を実施すること。
- ・その際、管理部門の簡素化、効率的な運営体制の確保、アウトソーシングの活用等を実施すること。

【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

業務の効率化・要員縮減

- ・業務の一層の効率的かつ効果的な実施を図る観点から、米軍再編の動向等も踏まえつつ、管理部門の簡素化、効率的な運営体制の確保、アウトソーシングの活用等により、業務の徹底した効率化を行い、前中期目標の終期（平成22年度末）の人員数に対して、本中期目標の終期（平成27年度末）までに15%を目標として10%以上の要員縮減を実施するため、本中期目標の期間中の各年度について平均2%以上の要員縮減を実施する。
- ・本部については、管理部門が行っている組織の運営及び管理に係る業務を中心とした業務の更なる集約化等により、段階的に係の統合等を実施する。
- ・支部については、支部間の業務効率を勘案し、在日米軍や駐留軍等労働者へのサービスの低下を招かないよう配慮しつつ、段階的に課・係の統合等を実施する。

【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

業務の効率化・要員縮減

- ・中期計画に定める15%を目標として10%以上の要員縮減を実施するため、前期中期目標期間の期末（平成22年度末）の人員数（316人）に対して、中期目標期間の各年度を平均して2%以上の要員縮減を実施することとしており、平成23年度においては、以下のとおり、2%（6人）の人員削減を行うとともに、平成24年度の計画を作成する。
- ・本部については、ポストの削減を行うとともに、平成24年度における係の統合等について検討を行う。
- ・支部については、ポストの削減を行うとともに、平成24年度における課・係の統合等について検討を行う。

人員の削減状況（平成22年度末人員を基準とした削減割合）

平成23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22年度末）時点での人員数316人に対し、15%を目標として10%以上を削減する計画を策定し、平成23年度から平成27年度にかけて各年度平均して2%以上の人員削減を実施することとしている。

平成23年度は、次の表のとおり平成22年度末人員数316人に対し、年度当初に各年度平均2%に当たる6人を削減して、人員数を310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23年度）（以下「平成23年度計画」という。）で掲げている「2%（6人）」の人員削減を達成した。

この人員の削減に当たっては、本部においては企画業務の集約化等を図り、また、支部においては各支部が管轄する米軍施設の特性、配置状況等に応じた職員配置を行うことにより、駐留軍等労働者に対するサービスの低下を招くことがないよう関係者間で綿密な調整を図り実施した。

人員の削減状況（平成23年度）

（単位：人）

区分	平成22年度 （前期中期末）	平成23年度	増減	実施内容	
本部	企画調整部	13	12	1	・ポストの削減（1）
	管理部	24	24	0	
	業務部	20	20	0	
	評価・監査役	5	5	0	
	本部計	62	61	1	
支部	三 沢	14	14	0	・ポストの削減（2）
	横 田	28	28	0	
	横須賀	55	53	2	
	座 間	36	36	0	
	岩 国	17	17	0	
	佐世保	16	16	0	
	沖 縄	88	85	3	・ポストの削減（3）
支部計	254	249	5		
合 計	316	310	6		

平成24年度における本部の係の統合等についての検討及び支部の課・係の統合等についての検討を踏まえた平成24年度の計画の作成状況

平成23年度における業務実績

平成24年度における本部の係の統合等についての検討及び支部の課・係の統合等についての検討を踏まえた平成24年度の計画を次のとおり作成した。

本部については、労務管理事務の円滑な処理に影響を与えることがないよう留意しつつ、管理部門において業務の集約化等により段階的に係の統合を実施するため、平成23年度の人員数61人から次のとおり1人を削減し、60人とする。

- ・ 管理部庶務課共済・厚生係の一般職員の削減

支部については、支部規模に応じた職員 1 人当たりの駐留軍等労働者数の基準を見直し、各支部が管轄する米軍施設の特性及び支部間のバランスを考慮し、段階的に課・係の統合等を実施するため、平成 23 年度の人員数 249 人から次のとおり 5 人を削減し、244 人とする。

- ・横須賀支部管理課専門職の削減
- ・横須賀支部総務経理係の一般職員の削減
- ・座間支部総務経理係の一般職員の削減
- ・沖縄支部副支部長の削減
- ・沖縄支部管理課課長代理の削減

イ 業務・システム最適化の実施

【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

業務の効率化・要員縮減

- ・業務の一層の効率化を図るため、業務・システム最適化指針(ガイドライン)(平成 18 年 3 月 31 日各府省情報化統括責任者(CIO)連絡会議決定)に基づき、機構が保有する情報システムの換装時期(平成 26 年度)に合わせて、次期システムの在り方を検討し、新たな「業務・システム最適化」を実施する。
- ・また、機構の情報セキュリティの強化を図るため、情報セキュリティ対策の推進を図る。

【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

業務の効率化・要員縮減

- ・業務の一層の効率化を図るため、機構が保有する情報システムの在り方の検討を行うとともに、新たな「業務・システム最適化」の実施に係る業務の見直しの検討のための基礎データの収集、基礎資料の作成を行う。
- ・また、情報セキュリティの強化を図るため、現行の制度・運用状況について検証を行う。

機構が保有する情報システムの在り方の検討状況及び業務の見直しの検討のための基礎データの収集状況及び基礎資料の作成状況

平成 23 年度における業務実績

在日米軍従業員管理システム、応募システムそれぞれについて業務の分類を行い、両システムにおいて実施されている業務の一層の効率化の観点からの課題の聞き取り及び制度改正等によりシステムに新たに取り入れるべき業務等の聞き取り並びに業務のフロー表の収集及び作成のため、全支部においてアンケート調査及び現地調査を行った。

これらの調査結果について、現在のシステムの改修で対応できるものは平成 23 年度に対応を行い、中期計画において平成 26 年度を換装時期とする次期システムでの対応となるものは、上記調査結果を基礎データとして整理し、基礎資料として作成の上、平成 24 年 2 月に理事長及び機構組織の在り方に関する検討委員会に報告した。

情報セキュリティの強化を図るための現行の制度・運用状況の検証状況

平成23年度における業務実績

現システム及びその運用状況についての情報セキュリティを検証するため、平成23年5月に外部の専門的知見を有する業者に発注し、外部からの不正侵入に対するセキュリティの脆弱性の検証を行い、大きな問題はなく十分なセキュリティ対策が施されていることを確認した。

他方、平成23年度に政府の情報セキュリティ政策会議が策定した「政府機関の情報セキュリティ対策のための統一技術基準」を踏まえ、メールによる「なりすまし防止」対策として、送信相手方への追加認証機能を有するメールサーバの更新を12月に行った。

また、メール、外部記録媒体による情報漏洩対策としては、監視・履歴取得機能を有するサーバ機器及びソフトを調達し、平成24年3月に稼働させた。また、これらの機器の稼働に合わせて、情報セキュリティ規定の見直しを行い3月に改正したところである。

(2) 最適な業務実施体制の検討への参画等

【中期目標】

業務運営の効率化に関する事項

最適な業務実施体制の検討への参画等

- ・「平成22年度末に中期目標期間が終了する独立行政法人の主要な事務及び事業の改廃に関する勧告の方向性について（平成22年11月 政策評価・独立行政法人評価委員会）を踏まえ、国による機構の最適な業務実施体制の検討（現在の業務実施体制をゼロベースで見直し、国自ら実施することを含め、トータルコスト、業務効率等から見て、最適な業務実施体制について検討することをいう。）について、これに積極的に参画するとともに、その結論に則した所要の措置を確実に実施すること。

【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

最適な業務実施体制の検討への参画等

- ・「平成22年度末に中期目標期間が終了する独立行政法人の主要な事務及び事業の改廃に関する勧告の方向性について（平成22年11月 政策評価・独立行政法人評価委員会）を踏まえ、国による機構の最適な業務実施体制の検討（現在の業務実施体制をゼロベースで見直し、国自ら実施することを含め、トータルコスト、業務効率等から見て、最適な業務実施体制について検討することをいう。）について、より効率的・効果的な業務の在り方の観点から、機構の業務内容や業務量等の実態調査を外部に委託して実施するなどしてこれに積極的に参画する。
- ・また、国が外部有識者を交えつつ検討して出した結論に則して、最適な業務実施体制への移行のための所要の措置を確実に実施する。

【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

最適な業務実施体制の検討への参画

- ・最適な業務実施体制の検討（現在の業務実施体制をゼロベースで見直し、国自ら実施することを含め、トータルコスト、業務効率等から見て、最適な業務実施体制について検討することをいう。）に資するための基礎データ（外部委託による業務内容等の実態調査を含む。）の収集、基礎資料の作成を行う。

最適な業務実施体制の検討のための基礎データの収集状況及び基礎資料の作成状況

平成23年度における業務実績

国による最適な業務実施体制の検討に資する基礎データの収集、基礎資料の作成を行うため機構組織の在り方に関する検討委員会を設置し、同委員会において業務実態調査の実施方針を決定し、業務内容等の実態調査を実施した。

また、機構については、「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」(平成24年1月20日閣議決定)において、平成26年4月に行政執行法人に移行することとされるとともに、その移行に当たっては、合理化を徹底するとされていることから、今後の在日米軍の動向や駐留軍等労働者へのサービス低下を招くことがないよう配慮しつつ本部・支部の課等の統廃合等を含む業務の効率化を進めることとしている。

よって、本調査により収集した基礎データ等は、新たな法人への円滑な移行に向け、体制の検討と準備に向けて活用することとした。

なお、この閣議決定に基づく新たな法人への移行に向け、当機構職員2名を防衛省地方協力局労務管理課へ情報収集及び法整備等の作業を行うため派遣させている。

(3) 契約の点検・見直し

【中期目標】

業務運営の効率化に関する事項

契約の点検・見直し

- ・「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」(平成21年11月17日閣議決定)に基づく取組を着実に実施することにより、契約の適正化を推進し、業務運営の効率化を図ること。
- ・また、密接な関係にあると考えられる法人との契約に当たっては、一層の透明性の確保を追求し、情報提供の在り方を検討すること。

【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

契約の点検・見直し

- ・「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」(平成21年11月17日閣議決定)に基づく取組を着実に実施することにより、契約の適正化を推進し、業務運営の効率化を図る。
- ・また、密接な関係にあると考えられる法人との契約に当たっては、一層の透明性の確保を追求し、情報提供の在り方を検討する。

【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

契約の点検・見直し

- ・契約監視委員会を開催し、契約状況の点検・見直しを行い、契約の適正化を推進するとともに、その結果等を公表する。

契約監視委員会を通じた契約状況の点検・見直しによる契約の適正化の推進状況

平成23年度における業務実績

「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」(平成21年11月17日閣議決定)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(以下「契約監視委員会」という。)を設置しており、毎年度、契約監視委員会を開催し、契約状況の点検・見直しを行い、契約の適正化を推進している。

平成23年度においては、平成23年9月8日に契約監視委員会を開催し、平成22年度契約及び複数年契約(平成21年度以前)を対象に契約状況の点検・見直しを行った。契約監視委員会の議事概要は次のとおりである。

平成23年度契約監視委員会議事概要

- 1 点検・見直しの対象契約案件(平成22年度契約)及び複数年契約(平成21年度以前)の概要説明
事務局から各案件の概要、見直し状況、応札状況等を説明。
- 2 点検・見直しの対象契約案件に対する委員会の指摘事項及び指摘事項に対する機構の具体的取組
 - (1) 委員会の指摘事項
 - ア「競争性のない随意契約(平成22年度契約)」について
 - ・ 指摘事項なし
 - イ「一者応札・一者応募(平成22年度契約)」について
 - ・ 公募については、すべて一般競争に移行するため指摘事項なし。
 - ・ 一般競争については、公告期間を見直すだけでなく、更に一者応札を回避するための取組を推進するべき。
 - ウ「競争性のない随意契約(複数年契約：平成21年度以前契約)」
 - ・ 指摘事項なし
 - (2) 委員会の指摘事項に対する機構の具体的取組
「一者応札・一者応募(平成22年度契約)」については、公告期間の見直しに加え、更なる仕様書の見直し、十分な納期等の確保、入札に参加しなかった業者等に対し聞き取りをするなど事後点検を行うこととする。

契約監視委員会の指摘事項に対する機構の具体的取組については、「「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」における改善状況のフォローアップについて」(平成23年9月2日総務省行政管理局長事務連絡)における「一者応札・応募改善に向けての取組要領」に基づき、平成22年度に引き続き平成23年度においても一者応札となった案件について、一者応札の改善取組内容等を平成23年12月に契約監視委員会に報告し、契約監視委員会の事後点検を受けた。

契約状況の点検・見直しの結果等の公表状況

平成23年度における業務実績

平成23年9月8日に開催した契約監視委員会における委員会の指摘事項及び指摘事項に対する機構の具体的取組について、上記概要のとおり平成23年10月26日に機構ホームページに公表した。

このほか、契約の適正性・透明性を確保するための取組として、以下の情報を、毎月、機構ホームページにより公表している。

- (1) 「公共調達に適正化について」(平成18年8月25日財計第2017号)

に基づき、予定価格が一定金額以上の契約について、契約の相手方、契約金額及び予定価格等の情報を公表。

- (2) 「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)に基づき、当機構と一定の関係を有する法人と契約を締結した場合、当機構から当該法人への再就職の状況、当該法人との間の取引等の状況等の情報を公表。

(4) 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22年度)を基準として、中期目標期間の最終年度(平成27年度)までに9%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。
- ・なお、機構運営関係費については、経費節減の余地がないかについて自己評価を行った上で、適切な見直しを行うこと。
- ・また、官民競争入札等の積極的な導入を推進し、業務の質の維持・向上及び経費節減の一層の推進を図ること。

【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

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22年度)を基準として、中期目標期間の最終年度(平成27年度)までに9%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2%、物件費1%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。
- ・なお、機構運営関係費については、経費節減の余地がないかについて自己評価を行った上で、適切な見直しを行う。
- ・また、官民競争入札等の積極的な導入を推進し、業務の質の維持・向上及び経費節減の一層の推進を図る。

【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

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22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2%、物件費1%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。
- ・なお、機構運営関係費について、各四半期毎の予算の執行状況の確認を行うことにより、経費節減の余地がないかについて自己評価を行った上で、適切な見直しを行う。
- ・また、業務の質の維持・向上及び経費削減の一層の推進を図るため、官民競争入札等の導入について検討を行う。

人件費の抑制状況

平成23年度における業務実績

平成23年度は、平成22年度から常勤職員の削減(6人)を実施したことなどによ

り、前期中期目標期間の最終年度（平成22年度）に対し2.3%の抑制となり、平成23年度計画で掲げられている抑制率（2.0%）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22年度 (A)	平成23年度 (B)	増減額 (C) = (B) - (A)	抑制率(%) (D) = (C) / (A)
人件費	2,077	2,030	47	2.3

物件費の抑制状況

平成23年度における業務実績

平成23年度は、平成23年2月に実施した本部事務所の移転・集約により建物等賃借料が削減されたほか、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22年度）に対し23.7%の抑制となり、平成23年度計画で掲げられている抑制率（1.0%）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22年度 (A)	平成23年度 (B)	増減額 (C) = (B) - (A)	抑制率(%) (D) = (C) / (A)
物件費	668	510	158	23.7

機構運営関係費の自己評価の実施状況及び適切な見直しの実施状況

平成23年度における業務実績

機構運営関係費の見直しに当たっては、経費節減への取組について周知したほか、計画・進捗状況について、各四半期毎の予算の執行状況の確認を行ったところ、不要不急などの不適正な経費の執行は見当たらなかったところである。

なお、その適切な見直しについては、支部事務室借上契約の更改時における積極的な引下げ交渉による経費の節減、清掃業務委託における面積、回数などの契約仕様の見直しによる経費の節減をそれぞれ行ったところである。

（参考）経費節減に係る具体的な取組事例（金額は、見直しによる節減額）

契約更改時における引下げ交渉による事務室借料（横須賀） 1,449千円
 契約仕様の見直しによる清掃業務委託料（横田） 783千円

官民競争入札等の導入の検討状況

平成23年度における業務実績

機構における官民競争入札等については、毎年閣議決定される「公共サービス改革基本方針」に基づき、「機構情報システム運用管理業務」を民間競争入札により実施している。

また、本件の民間競争入札については、平成21年度に単年度契約（平成22年4月から平成23年3月まで）の入札を、翌22年度に複数年契約（平成23年4月から平成26年12月まで）の入札を実施したところである。

平成23年度においては、当該年度に係る「公共サービス改革基本方針」が策定される際、機構において官民競争入札等に付すことにより業務の質の維持・向上及び経費節減できるものがないか検討したところ、一定金額以上の契約は既に一般競争入札に付していることから官民競争入札等による経費節減は見込めなかった。

なお、官民競争入札等については、今後も「公共サービス改革基本方針」に基づき適切に対応することとしているが、労務管理等事務の性質上、民間委託（アウトソーシング）は適当でないことから、新たに官民競争入札等に付す事案は見当たらない。

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

(1) 駐留軍等労働者の募集

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

【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迅速かつ的確に対応するため、労務要求書受理後1か月以内に資格要件を満たす者を在日米軍に紹介する率について、本中期目標の期間(平成23年4月1日から平成28年3月31日までの5年間)において平均90%以上の維持に努める。
- ・この目標を達成するため、各種メディアを活用して効率的な募集の促進を図る。

【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

駐留軍等労働者の募集

- ・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%以上を維持する。
- ・この目標を達成するため、ポスター、パンフレット、求人情報誌、テレビ等のメディアを活用して効率的な募集の促進を図る。

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23年度における業務実績

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り、その中から資格要件を満たす者を在日米軍に紹介する方法を採っている。ただし、沖縄支部においては、事前に応募者を募集、登録した上で、在日米軍からの労務要求内容に応じて資格要件を満たす者を選出し紹介する方法(事前募集)を採っている。いずれかの方法で機構から紹介を受けた後、在日米軍が面接等を実施の上、採用予定者を決定している。

平成23年度において、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(以下「紹介率」という。)90%以上を維持するため、各種メディアを活用し、周知活動に努めた結果、紹介率は95.1%となった。

メディアを活用した効率的な募集の促進状況

平成23年度における業務実績

機構は、応募者の利便性の向上と拡大を図るため、機構ホームページが開設されたことに伴い、平成15年3月にインターネットによる求人情報の提供を開始し、同年5月に沖縄の事前募集について、インターネットによる応募受付を開始した。

さらに、本土においては平成16年10月にインターネットから、平成19年4月に携帯電話からの応募受付を開始した。

平成23年度においては、近年、普及がめざましいスマートフォンからの応募受付を、平成24年2月に全国で開始した。(写真上)

インターネット及び携帯電話に加え、スマートフォンから応募が可能となったことで、応募者の増加が期待されることである。

また、紹介率90%以上を維持するため、各種メディアを活用し、インターネットを利用した募集について広く国民一般に周知することにより、効率的な募集の促進を図ってきたところであり、平成23年度における主なメディアの活用状況は、次のとおりである。

ポスター(本土、沖縄)

平成22年度まで沖縄のみで実施していたが、本土においてもポスターを活用した募集の周知を実施することとし、平成23年9月に配布を開始した。(写真下)

パンフレット(本土、沖縄)

毎年パンフレットの掲載内容について見直しを行っているが、平成23年度においては、基本給額や諸手当の種類及び金額を具体的に表記し、待遇に関するページの充実を図った。

また、配布先に直接出向いて、相手方と情報交換を行うことにより得られた機会を活かして、地方自治体や大学の広報メディアへ募集に関する紹介記事を掲載するなど、新たな試みを行っている。

求人情報誌(沖縄)

沖縄において年々応募者が減少していることへの対策として、応募者へのアンケートで利用率が高いと判明した無料で頒布される求人情報誌の活用を平成22年11月に開始した。その結果、平成22年度下半期において、前年度同時期と比較して応募者数が増加に転じたことから、平成23年度においても引き続き活用した。

テレビ、ラジオ(沖縄)

平成22年度まで活用していたテレビ放送については、機構の要請に対し、NHK側から可能な範囲で協力するとの回答があったが、結果として、平成23年度は実績なしであった。また、ラジオ放送については協力が得られ、実績は5回であった。



スマートフォン募集情報画面



募集ポスター(本土)

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)	
		人数	割合	人数	割合
平成22年度	4,798	2,831 (500)	59.0% (17.7%)	1,967	41.0%
平成23年度	5,575	3,667 (505)	65.8% (13.8%)	1,908	34.2%

【沖縄】

（単位：人）

区 分	応募者数	インターネット		支 部 窓 口	
		人数	割合	人数	割合
平成22年度	6,518	4,564	70.0%	1,954	30.0%
平成23年度	5,924	4,095	69.1%	1,829	30.9%

メディアの活用状況

区 分	実施時期	資料の提供先
パンフレット	・平成23年4月～	・公共職業安定所（ハローワーク） ・地方公共団体 ・大学・専門学校 等
ポスター	・本土 平成23年9月～ ・沖縄 平成23年4月～	・公共職業安定所（ハローワーク） ・地方公共団体 ・大学・専門学校 等
機構広報誌	・平成23年4月、7月、10月、 平成24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（沖縄のみ）

区 分	実施時期	実施回数
ラ ジ オ (NHK)	・平成23年7月、9月、12月、 平成24年1月	・延べ 5回（9月は2回放送）
求人情報誌 (無料頒布)	・平成23年4月～平成24年3月	・延べ36回

(2) 駐留軍等労働者の福利厚生施策

ア 保健指導等を有効に実施するための健康情報や環境の整備

【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

駐留軍等労働者の福利厚生施策については、次の事項について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。

- ・駐留軍等労働者の健康の保持増進を図るための保健指導等を有効に実施するための健康情報や環境の整備

【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

駐留軍等労働者の福利厚生施策については、次のとおり、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。

- ・駐留軍等労働者の健康の保持増進を図るため、次のとおり措置する。
 - ・健康診断結果のデータベースを構築するため、基礎となるデータを分析し、活用データの素案を作成する。
 - ・三沢支部に健康管理室を整備する。

基礎となるデータの分析状況及び活用データの素案の作成状況

平成23年度における業務実績

健康診断結果のデータベース化は、駐留軍等労働者の一層の健康の保持増進を図るため、産業医及び保健師による保健指導等の基礎となる個人ごとの健康診断データを長期に蓄積できるよう環境を整備するものである。

平成23年度においては、平成22年度に実施した各種健康診断、人間ドック及び予防接種の個人結果表のサンプルを支部から収集し、検査項目の整理を行い、保健指導等に活用できる検査項目について、三沢支部及び沖縄支部の健康管理室に勤務する産業医から意見を聴取した。これら産業医の意見を踏まえ、保健指導等に活用する検査項目及び表示方法を検討、整理し、健康診断結果のデータベースを構築するための活用データの素案を作成した。

[健康診断結果のデータベースを構築するための活用データの素案]

NO.	区分		(1) 検査値	(2) 基準値	(3) 判定	(4) 医師のコメント	
	必要な項目						
(1) 診察等	1	既往歴の有無				高血圧	
	2	業務歴の有無				電線工3年従事	
	3	自覚症状及び他覚症状の有無				めまい、不整脈	
	4	身長		165.5			
	5	体重		59.5			
	6	BMI		19	19~25		
	7	腹囲		85.5	男性:85cm未満 女性:90cm未満		
	8	視力		0.07	0.6以上		
	9	聴力	選別聴力検査	1000Hz:右5、左5 4000Hz:右5、左5	1000Hz:30以下 4000Hz:40以下	所見なし	
	10	聴力	気道聴力検査(精密聴力検査)	4000Hz:右5、左5	29以下	所見なし	
	11	握力		45.5			
	12	肺活量		3,000	男 3,000~4,000ml 女 2,000~3,000ml		
	13	血圧		最高:170、最低:75	最高 140mmHg未満 最低 90mmHg未満		
(2) 胸部X線	14	胸部X線検査			D	異常陰影疑い	
(3) 貧血検査	15	貧血検査	血色素量	17.5	男性:13.6~18.3g/dl 女性:11.2~15.2g/dl		
	16		赤血球数	552	男性 400~550 万/ μ l 女性 350~500 万/ μ l		
(4) 血液検査	17	血液検査	HbA1c	4.9	5.1%以下		
	18		血糖検査	70	70~110未満mg/dl		
	19		白血球数	4000	3,500~9,000 μ l		
	20		白血球百分率	40			
	21		ヘマトクリット値	40.5	男性 40~50% 女性 35~45%		
	22		全血比重	1.055	男性 1.055~1.063 女性 1.052~1.060		
	23		コリンエステラーゼ活性値	100			
24		尿酸(UA)	6.9	3.0~7.0mg/dl			
(5) 肝機能検査	23	肝機能検査	GOT(AST)	24	8~40(IU/l)		
	24		GPT(ALT)	5	6~35(IU/l)		
	25		γ -GTP	35	男性0~65(IU/l) 女性0~30(IU/l)		
	26		ZTT	5	4~12U		
	27		ALP	100	115~359(IU/l)		
(6) 血中脂質検査	27	血中脂質検査	血清総コレステロール	180	140~219mg/dl		
	28		LDLコレステロール	100	60~119mg/dl		
	29		HDLコレステロール	80	40~119mg/dl		
	30		血清トリグリセライド	80	30~149mg/dl		
(7) 尿検査	31	尿検査	糖	-	陰性(-)		
	32		蛋白	-	陰性(-)		
	33		尿沈渣顕微鏡検査		赤血球4個/HPF 白血球4個/HRF		
(8) 心電図	34	心電図検査			B	心房細動	
(9) 検便	35	検便検査	細菌培養同定検査	-	陰性(-)		
	36		ヘモグロビン検査	-	陰性(-)		
	37		虫卵検査	-	陰性(-)		
(10) ガン検査等	38	胃検査	胃部X線			C	胃ポリープ疑い
	39	大腸ガン検査	便潜血			D	潜血あり
	40	乳房ガン	乳房診			B	両側乳腺症(軽度)
	41		マンモグラフィー			B	両側乳腺症(軽度)
	42		超音波検査			A	良性石灰化(右)
	43	子宮ガン	子宮細胞診			B	クラスII
	44	眼底検査	精密眼底検査	7	7~21		

※ 基準値については、各健康診断の定期健康診断結果票等を参考としている。

三沢支部の健康管理体制の整備状況

平成23年度における業務実績

国は、駐留軍等労働者の定期健康診断の有所見率の高い地区等を勘案し、平成22年度の沖縄地区に引き続き、平成23年度は三沢地区の産業医及び保健師の活動を強化するため所要経費を予算措置し、配置することとした。

これを踏まえ、機構は、駐留軍等労働者の健康の保持増進を効率的及び効果的に図るため、国と連携し、関係規定を整備の上、平成22年度の沖縄支部に引き続き、平成23年度に三沢支部に国が契約する産業医及び保健師による保健指導や健康相談等の活動の拠点として健康管理室を設置した。

また、より多くの駐留軍等労働者に利用してもらうために米軍等関係機関と調整を行い、「お知らせ」を米軍基地内、全駐留軍労働組合青森地区本部、三沢防衛事務所及び三沢支部に掲示するとともに機構ホームページに掲載し、周知徹底を図った。

イ アスベストに係る労働者災害補償制度等の周知

【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

- ・駐留軍等労働者に対するアスベストに係る労働者災害補償制度等の周知

【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

- ・アスベストによる健康被害に対応するため、退職した駐留軍等労働者又はその遺族に対する労働者災害補償制度等の周知事業を実施する。

労働者災害補償制度等の周知事業の実施状況

平成23年度における業務実績

アスベストに係る労働者災害補償制度等の周知等は、厚生労働省から防衛省（国）に対して、アスベスト取扱い作業等に従事していた退職者へ労災補償制度等に関する周知等を行うよう依頼があり、国と機構が連携を図り、元駐留軍等労働者等に対し周知を実施しているものである。

本事業の実施は、平成20年度から平成21年度までは国が、また、平成22年度からは、国の依頼を受け、機構で行っているものである。

周知対象者は、在職中に石綿健康診断を受診して退職した元駐留軍等労働者及び石綿健康診断を受診していないが石綿健康診断を受診した者と同職種で働いていた退職者であり、周知対象者数は約42,000人である。平成23年度は、国からの依頼に基づき、労働者災害補償制度等のパンフレットの作成・整理、対象者名簿の整理及び発送に係る業者との契約手続を行い、国が実施した住所確認が済んでいる1,907人に対し労働者災害補償制度等のパンフレットを送付した。

ウ 駐留軍等労働者への子育て支援

【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

- ・駐留軍等労働者への子育て支援

【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

- ・駐留軍等労働者の子育て支援のための保育施策について検討し、実施可能な施策を推進する。

保育施策の検討状況及び実施可能な施策の推進状況

平成23年度における業務実績

平成22年8月の国（防衛省）と全駐留軍労働組合との団体交渉において労働組合側からベビーシッター育児支援事業の利用について検討してほしいとの強い要望があったことから、同年9月に国からの要請を受け、事業の導入の可否について検討したところ、駐留軍等労働者の子育て及び女性労働者の雇用継続の促進に資するものであり、更に比較的経費も低廉で、既定の運営費交付金で賄えるものであると見込まれた。

事業の利用については、財団法人こども未来財団の実施要領において助成の対象を厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）に規定する事業主としていたことから、当該財団は、当初、駐留軍等労働者の事業主である国が助成の対象であるとしていた。しかしながら、機構が、国と連携して、機構の設立の経緯、関係法令、駐留軍等労働者に係る制度を説明した結果、当該財団から機構を助成の対象として承認する旨の回答があったので、駐留軍等労働者の法定外福利事業として実施可能と判断した。

これを受けて、平成23年5月及び6月、駐留軍等労働者に対して事業のニーズ調査を行ったところ、事業の対象となる乳幼児又は小学3年生までの児童を有する駐留軍等労働者の約3割が事業を利用したいとの結果が得られたので、関係規定を制定し、同年8月から導入した。

ベビーシッター育児支援：

駐留軍等労働者の子育て及び就労を支援するため、財団法人こども未来財団の行っている「ベビーシッター育児支援事業」を活用し、機構支部が駐留軍等労働者に対し、ベビーシッター事業者が提供するサービスを受ける際に利用できる割引券を交付する事業

エ 退職準備研修の効果的な実施

【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

- ・駐留軍等労働者を対象とした退職準備研修の効果的な実施。その際、受講者の満足度が90%以上となるよう努める。

【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

- ・退職準備研修について、年間の研修計画を作成し、効果的な実施を図ることにより、受講者に対するアンケート調査結果の満足度が90%以上となるよう努める。

退職準備研修の年間の研修計画の作成状況及び効果的な実施状況 受講者の満足度

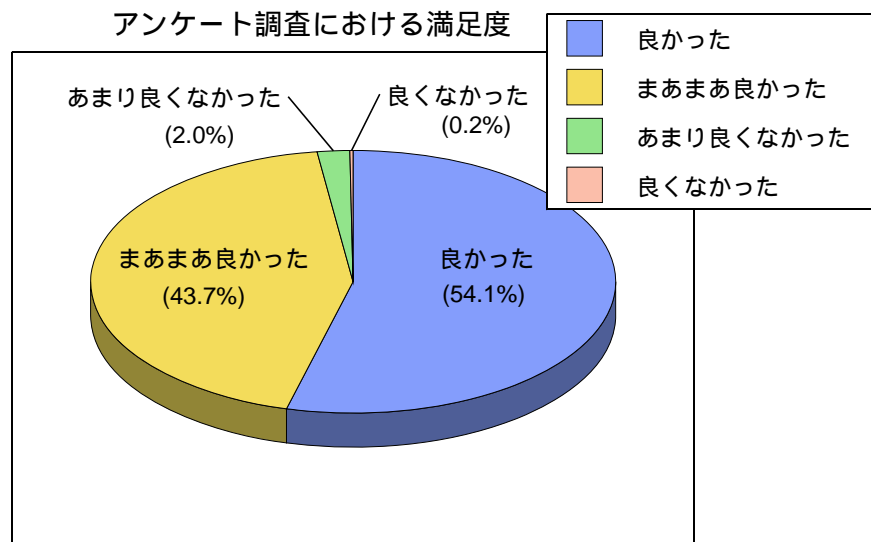
平成23年度における業務実績

退職準備研修は、駐留軍等労働者に退職後の生活に必要な知識を提供することにより、不安なく退職後の生活への円滑な移行を図り、もって駐留軍等労働者の士気を向上させるとともに安定的な労務管理に寄与することを目的とし実施しているものである。

これまで、各支部において実施方法、実施場所、講義項目等がまちまちであったため、前期中期計画において、プログラムの統一等内容の充実及び質の向上を図り、これを踏まえ今期中期目標期間においては、「受講者の満足度が90%以上」という数値目標を定めたものである。

平成23年度においては、退職準備研修のプログラムの統一等を踏まえた年間の研修計画を作成するとともに、各支部において、講師が受講者の特性に応じた講義を行えるようにするため、受講者の性別、配偶者の扶養状況により実施日を分け、講義を実施、過去に質問が多かった「退職手当制度等」の講義の質問対応を強化するため、説明者のほか給与担当職員を数名会場内に配置、快適に受講していただくため、空調等の会場の環境に配慮するなどの工夫を行った。

研修は、7支部において延べ17回実施し、538人が受講したところであり、研修後に実施したアンケート調査の結果では、回答のあった501人のうち、490人から「よかった」又は「まあまあよかった」との回答を得ており、満足度は、97.8%であった。



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」

オ その他福利厚生施策の取組の推進

【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

- ・その他福利厚生施策の取組の推進

【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

- ・心の健康相談その他の駐留軍等労働者のメンタルヘルス対策への取組を国と連携して推進する。

メンタルヘルス対策への取組の国と連携した推進状況

平成23年度における業務実績

メンタルヘルス対策は、「労働者の心の健康の増進のための指針」(平・18・3・31厚生労働省告示第3号)に基づき、国と連携して駐留軍等労働者のメンタルヘルス対策への取組を推進するものである。

平成23年度においては、心の健康に係る相談業務を前年度に引き続き実施するとともに、駐留軍等労働者自身の心身状態に気付いてもらい、心の健康相談につなげていくことを狙いとして、国と連携してメンタルヘルスセルフチェックシートを作成し、全駐留軍等労働者に配布した。

メンタルヘルスセルフチェックシート

The screenshot shows the top portion of the self-check sheet. It includes a title, a list of 18 questions, and a grid with columns for 'いいえ' (No) and 'はい' (Yes), which is further divided into 'ときどき' (Sometimes) and 'しばしば' (Often). There are also some explanatory notes and a small illustration of a doctor.

チェック

このシートは、日頃感じていることを記入することにより、心の健康状態に関する大まかな目安を自分で評価し、今後の心の健康管理に役立てるものです。

まずは自己チェックしてみましょう。



質問	いいえ	はい		
		ときどき	しばしば	つねに
1 体がだるく疲れやすいですか				
2 騒音が気になりますか				
3 最近気がむんぶり気が重くなることがありますか				
4 音楽を聞いて楽しいですか				
5 朝のうらちに無気力ですか				
6 読書に集中できますか				
7 くびすじや肩がこって仕方がないですか				
8 頭痛持ちですか				
9 眠れないで朝早く目ざめることがありますか				
10 事故やけがをしやすいですか				
11 食事がすすまず味がありませんか				
12 テレビをみて楽しいですか				
13 息が詰まって胸苦しくなることがありますか				
14 のどの奥に物がつかえている感じがしますか				
15 自分の人生がつまらなく感じますか				
16 仕事の効率があがらず何をするのもおっくうですか				
17 以前にも現在と似た症状がありましたか				
18 本来は仕事熱心で几帳面ですか				

※「東邦大式抑うつ尺度（SRQ-D）」による。【東邦大学心療内科】

(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及び分析並びに改善案の作成

【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
駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査及び分析並びに改善案の作成

- ・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及び分析並びに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及び分析並びに改善案の作成

- ・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及び分析並びに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及び分析並びに改善案の作成

- ・国の行政施策の企画立案に資するため、国と連携の下、必要となる課題について調査及び分析並びに改善案の作成を行い、国に提示する。

必要となる課題についての調査及び分析並びに改善案の作成状況及び国への提示状況

平成23年度における業務実績

国からの依頼に基づき、駐留軍等労働者の給与等、業務災害発生に関する事案等40件について、調査、分析等を行い、国に資料を提示した。

3 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産の処分に関する計画

【中期目標】

その他業務運営に関する重要事項

保有資産の見直し

- ・旧コザ支部の跡地等
支部統合に伴い廃止した旧コザ支部の土地等については、独立行政法人通則法に則して国庫に納付すること。

【中期計画】

不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産の処分に関する計画

- ・平成23年度中に旧コザ支部の土地及び建物等を国庫に納付する。

【年度計画】

不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画

- ・旧コザ支部の土地及び建物等を国庫に納付する。

旧コザ支部の土地及び建物等の国庫への納付状況

平成23年度における業務実績

支部統合に伴い廃止した旧コザ支部の土地及び建物等の処分については、現物による国庫納付として関係機関と調整を終え、通則法第46条の2の規定に基づき、防衛大臣に認可申請し、平成24年1月27日に認可されたことから、同年1月31日に理事長と防衛大臣との間で不要財産受渡証書を取り交わし、国庫納付を了した。

また、旧コザ支部の土地及び建物等を国庫納付したことに伴い、資本金は129百万円減少し、849百万円となった。

4 その他

(1) ほう賞事業の見直し

【中期目標】

その他業務運営に関する重要事項

ほう賞事業の見直し

- ・駐留軍等労働者に対するほう賞事業について、国民への説明責任を果たす観点から、ほう賞制度の本来の在り方に着目しつつ行われる国と在日米軍等との見直し協議に資するよう、その在り方を積極的に見直すこと。

【中期計画】

その他

ほう賞事業の見直し

- ・駐留軍等労働者に対するほう賞事業の見直しに関する国と在日米軍等との協議に資するよう、平成23年度中に国と連携して同事業の在り方の見直しを

検討し、改善案を作成する。
検討に当たっては、国民への説明責任を果たす観点から、特に優れた考案及び優秀な勤務成績を奨励し、その業績を認め、これに報いるというほう賞制度の本来の在り方に着目しつつ、実施する。

【年度計画】

その他

ほう賞事業の見直し

- ・駐留軍等労働者に対するほう賞事業の見直しに関する国と在日米軍等との協議に資するよう、国と連携して、同事業の在り方の見直しを検討し、改善案を作成する。

国と連携したほう賞事業の在り方の見直しの検討状況及び改善案の作成状況

平成23年度における業務実績

駐留軍等労働者に対するほう賞の支給実態及び民間企業におけるほう賞事業の実態を調査するとともに、国と連携して、ほう賞事業の在り方の見直しについて検討し、改善案を作成した。

(2) 保有資産の見直し

ア 支部・分室の見直し

【中期目標】

その他業務運営に関する重要事項

保有資産の見直し

支部・分室の見直し

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

【中期計画】

その他

保有資産の見直し

支部・分室の見直し

- ・保有資産の有効活用等の観点から、機構の7支部・1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を平成23年度中に検討し、結論を得る。その結果を踏まえ、所要の措置を講ずる。
- ・なお、検討に当たっては、調査及び分析を外部に委託して実施するなど民間の専門的知見を十分に活用する。

【年度計画】

その他

保有資産の見直し

支部・分室の見直し

- ・保有資産の有効活用等の観点から、機構の7支部・1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を検討し、講ずべき所要の措置等について結論を得る。
- ・なお、検討に当たっては、調査及び分析を外部に委託して実施するなど民間の専門的知見を十分に活用する。

支部・分室の見直しについての検討状況及び講ずべき所要の措置等について結論 検討に当たっての民間の専門的知見の十分な活用状況

平成23年度における業務実績

保有資産の有効活用等の検討に当たっては、専門的知見を有する民間業者に調査・分析を委託し、その結果について報告書が提出された。報告書の概要は以下のとおりである。

支部・分室の見直しに係る調査・分析報告書（概要）

（平成23年12月）

- 職員に比して施設規模は過大ではないか
 - 三沢支部、座間支部、岩国支部、呉分室、佐世保支部
新営一般庁舎面積算定基準（官庁営繕関係基準類等の統一化に関する関係省庁連絡会議（平成15年3月20日決定））と比較して余剰面積はなく、現行面積は妥当。
 - 横田支部、横須賀支部、沖縄支部
余剰面積が発生しているが、来庁者の待合スペースやカウンターが専有部分に含まれていること等を勘案すると施設規模は過大ではない。
- 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はできないか
 - 三沢支部、座間支部、岩国支部、佐世保支部
売却による収入や削減される将来の修繕・維持管理費よりも、今後見込まれる賃料等の費用が高額であり、現況のまま保有継続することが妥当。
 - 横田支部、横須賀支部、呉分室、沖縄支部
現行賃料も概ね市場水準であり、借換えコストが多額になることから、移転による経費の抑制を図ることができない。
- 近傍に所在する地方防衛事務所等の庁舎に入居できないか
各地方防衛事務所等に移転できる余剰スペースはなく、入居することはできない。

機構が保有又は賃借する支部・分室の資産の見直しについて検討した結果、上記調査・分析結果に加え、窓口としての利便性に優れ、かつ、業務上必要となる立地条件などにも合致していることから、機構としては、現状のまま保有・賃借を継続することとした。

なお、横田支部、横須賀支部、呉分室、沖縄支部については、契約更改時などに賃料減額交渉を行い、経費抑制に努めることで結論とした。

上記結論は、現時点での業務実施体制や人員に基づいたものであり、今後も、必要に応じ、保有資産の見直しを行うこととしている。

イ その他

【中期目標】

その他業務運営に関する重要事項

保有資産の見直し

その他

- ・保有資産については、(1)及び(2)に掲げるもののほか、経済合理性等の観点に沿って、その保有の必要性について不断に見直しを行い、支障のない限り、国への返納等を行うこと。

【中期計画】

その他

保有資産の見直し

その他

- ・保有資産については、(1)に掲げるもののほか、経済合理性等の観点に沿って、その保有の必要性について不断に見直しを行い、支障のない限り、国への返納等を行う。

【年度計画】

その他

保有資産の見直し

その他

- ・保有資産については、アに掲げるもののほか、経済合理性等の観点に沿って、その保有の必要性について検討し、必要に応じて見直し等を行う。

保有資産の保有の必要性の検討状況及び必要に応じた見直し等の実施状況

平成23年度における業務実績

当機構においては、有価証券等の資産及び貸付資産は取得又は保有していない。

なお、当機構が保有している工具器具備品等の資産は業務上必要不可欠なものであり、必要最小限を取得又は保有している。

機構としては、今後も適正な資産の保有に努めていくこととする。

(3) 給与水準の適正化等

【中期目標】

その他業務運営に関する重要事項

給与水準の適正化等

- ・国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方を厳しく検証した上で、目標水準等を設定してその適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表すること。
- ・また、総人件費についても、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すこと。

【中期計画】

その他

給与水準の適正化等

- ・国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方を厳しく検証した上で、目標水準等を設定してその適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。
- ・また、総人件費についても、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直す。

【年度計画】

その他

給与水準の適正化等

- ・国家公務員の給与水準も考慮し、役職員給与の在り方を検証した上で、目標水準等を設定してその適正化に取り組むとともに、その検証結果及び取組状況を公表する。
- ・また、政府における総人件費削減の取組を踏まえて、役職員の給与について必要な見直しを行う。

役職員給与の在り方の検証状況及び適正化の取組状況

平成23年度における業務実績

「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)において、法人の給与水準は国家公務員と同等のものとなるよう努めることとされている。

当機構役員報酬の支給水準のうち、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80%であった。また、理事・監事については、総務省が公表(平成23年9月2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83%~95%であった。

当機構職員給与の支給水準は、国家公務員と比較すると国家公務員の給与水準を100とした場合の比較指数は91.0と国家公務員の給与水準を下回っている。

このほか人件費についても、前期中期目標期間の最終年度である平成22年度に対し2.3%の抑制となっている。

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	18,830	23,518	4,688	80%

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	12,446	14,926	2,480	83%
理 事	12,524	14,926	2,402	84%
監 事	12,426	13,112	686	95%

注：平成23年9月2日総務省公表「独立行政法人の役職員の給与水準(平成22年度分)」の公表額

常勤職員と国家公務員との給与水準（年額）の比較指標

（単位：千円）

区 分	機 構	国家公務員	对国家公務員比較指数
常勤職員	5,173	5,683	91.0

注：平成24年6月8日機構給与水準の公表において、総務省から提供された額

役職員給与の在り方の検証結果及び適正化の取組状況の公表状況

平成23年度における業務実績

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成22年11月1日閣議決定）において、独立行政法人は、総務大臣が定める様式により役職員の給与等との水準を毎年度公表することとされていることから、機構ホームページ及び機構広報誌「LMO」により公表した。

役職員の給与についての必要な見直しの実施状況

平成23年度における業務実績

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に基づく国家公務員の給与制度を十分考慮し実施している。

平成23年度の役職員の給与については、平成24年2月29日に成立した国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律を踏まえ、役員報酬規則及び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23年度に実施した給与の見直し事項

項 目	改 定 内 容
俸給月額引下げ 〔実施時期：平成24年3月1日〕	役員及び40歳以上の職員の俸給月額について、平均0.23%の引下げを実施

(4) 内部統制の充実・強化

【中期目標】

その他業務運営に関する重要事項

内部統制の充実・強化

内部統制については、更に充実・強化を図ること。

【中期計画】

その他

内部統制の充実・強化

内部統制については、更に充実・強化を図る。

【年度計画】

その他

内部統制の充実・強化

内部統制については、従来の体制について見直しを行い、更なる充実・強化を図る。

内部統制の従来への体制の見直しによる更なる充実・強化の実施状況

平成23年度における業務実績

当機構における内部統制については、これまで管理部長を委員長とした内部統制（コンプライアンス）委員会を設置し、業務マニュアルを整備するなどコンプライアンスの確保に努めてきたところである。

その後、平成22年3月に総務省が公表した「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」及び平成22年12月の政策評価・独立行政法人評価委員会による「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」において内部統制の具体的な考え方が示された。

これらを踏まえ、平成23年5月、委員長に業務部門担当理事、副委員長に企画部門担当理事、監視委員に評価・監査役、委員には本部各部長及び各支部長並びに2名の民間有識者を充てる新たな内部統制委員会を設置し、

理事長のマネジメントに係る環境の整備

マネジメントの有効性

業務遂行上のリスクの洗い出し

リスクに対するコントロール

コントロールの有効性の評価

法令遵守の強化

を実施することにより内部統制の更なる充実・強化を図ることとした。

その後、機構における内部統制に関して同委員会で検討を重ね、平成23年9月、内部統制の基本方針、内部統制事項並びに内部統制のモニタリング及び評価等を定めた内部統制要領を制定し、同年10月から内部統制責任者（本部は部長、支部は支部長）は、通常の業務運営に当たって内部統制事項を適切に実施するよう、職員を指導・監督し、内部統制事項の実施状況を確認することとして運用を開始した。

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で定めた事項に配慮した予算を定めた中期計画（独立行政法人通則法第30条第1項の中期計画をいう。）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23年度～平成27年度）
- ・収支計画（平成23年度～平成27年度）
- ・資金計画（平成23年度～平成27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23事業年度）
- ・収支計画（平成23事業年度）
- ・資金計画（平成23事業年度）

機構の平成23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23事業年度中期計画予算及び決算、平成23事業年度収支計画及び実績並びに平成23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23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	3,397	3,397
その他収入	-	1
計	3,397	3,398
支 出		
基地従業員関係費	568	538
機構運営関係費	2,829	2,609
うち 人件費	2,180	2,099
物件費	650	510
計	3,397	3,147

注：計数は、四捨五入によっているので符合しない場合がある。

収支計画及び実績（平成23事業年度）

（単位：百万円）

区 分	計 画 額	実 績 額
費用の部	3,432	3,158
經常費用	3,432	3,153
基地従業員関係費	568	543
物件費	650	389
人件費	2,180	2,145
減価償却費	36	70
財務費用	0	7
臨時損失	0	5
収益の部	3,432	3,375
運営費交付金収益	3,397	3,324
寄附金収益	-	-
資産見返運営費交付金戻入	36	50
資産見返物品受贈額戻入	0	0
受取利息	0	0
雑益	-	1
臨時利益	0	0
純利益	0	217
目的積立金取崩額	-	-
総利益	0	217

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23事業年度）

（単位：百万円）

区 分	計 画 額	実 績 額
資金支出	3,397	4,360
業務活動による支出	3,397	4,276
投資活動による支出	0	60
財務活動による支出	0	24
次期中期目標の期間への繰越金	0	-
資金収入	3,397	3,458
業務活動による収入	3,397	3,457
運営費交付金による収入	3,397	3,397
その他の収入	0	60
投資活動による収入	0	1
財務活動による収入	0	-
前期中期目標の期間からの繰越金	0	-

第4章 簡潔に要約された財務諸表

貸借対照表 平成23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	373	流動負債	177
現金・預金等	349	運営費交付金債務	28
その他	23	その他	148
固定資産	1,094	固定負債	277
有形固定資産	1,026	長期リース債務	50
無形固定資産	68	資産見返負債	228
投資その他の資産	0		
		負債合計	454
		純資産の部	金額
		資本金	849
		政府出資金	849
		資本剰余金	53
		利益剰余金	217
		純資産合計	1,013
資産合計	1,467	負債純資産合計	1,467

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23事業年度財務諸表 (単位：百万円)

	金額
経常費用(A)	3,153
業務費	2,576
人件費	1,689
減価償却費	62
その他	824
一般管理費	571
人件費	455
減価償却費	8
その他	107
財務費用	7
経常収益(B)	3,375
運営費交付金収益	3,324
資産見返負債戻入	50
財務収益等	1
臨時損失(C)	5
臨時利益(D)	0
当期総利益(B - A - C + D)	217

キャッシュ・フロー計算書 平成23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)	820
商品又はサービスの購入による支出	921
人件費支出	2,145
運営費交付金収入	3,397
その他収入・支出	1,150
投資活動によるキャッシュ・フロー (B)	59
財務活動によるキャッシュ・フロー (C)	24
資金増加額 (または減少額) (D = A + B + C)	902
資金期首残高 (E)	1,251
資金期末残高 (F = D + E)	349

行政サービス実施コスト計算書 平成23事業年度財務諸表(単位：百万円)

	金額
業務費用	3,157
損益計算書上の費用	3,158
(控除) 自己収入等	1
損益外減価償却相当額	3
引当外退職給付増加見積額	65
引当外賞与見積額	13
機会費用	8
(控除) 法人税等及び国庫納付額	4
行政サービス実施コスト	3,243

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23年度の経常費用は3,153百万円、前年度比95百万円減（2.9%減）となっている。これは、前年度実施した本部事務所移転などに伴い、賃借料が前年度比52百万円の減（24.7%減）、修繕費が前年度比29百万円減（98.8%減）となったことが主な要因である。

経常収益

平成23年度の経常収益は3,375百万円、前年度比142百万円減（4%減）となっている。これは、運営費交付金収益が前年度比85百万円減、資産見返負債戻入が54百万円減（51.8%減）となったことが主な要因である。

当期総利益

平成23年度の当期総利益は217百万円、前年度比2百万円減(0.8%減)となっている。

資産

平成23年度末現在の資産合計は1,467百万円、前年度比1,019百万円減(41%減)となっている。これは、現金及び預金の902百万円減(72.1%減)となったことが主な要因である。

負債

平成23年度末現在の負債合計は454百万円、前年度比139百万円減(23.4%減)となっている。これは、未払金の139百万円減(54.9%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23年度の業務活動によるキャッシュ・フローはマイナス820百万円、前年度比1,085百万円減(408.4%減)となっている。これは国庫納付金の支払額マイナス1,016百万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23年度の投資活動によるキャッシュ・フローはマイナス59百万円、前年度比596百万円減(110.9%減)となっている。これは、積立金を定期預金に預け入れなかったことが主な要因である。

財務活動によるキャッシュ・フロー

平成23年度の財務活動によるキャッシュ・フローはマイナス24百万円、前年度比2百万円増(7.1%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	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
経常費用	4,010	3,609	3,527	3,248	3,153
経常収益	4,179	3,791	3,717	3,517	3,375
目的積立金取崩額	-	-	-	-	-
当期総利益	163	179	190	219	217
資産	2,059	2,141	2,343	2,485	1,467
負債	713	621	666	593	454
利益剰余金	429	607	798	1,016	217
業務活動によるキャッシュフロー	345	312	296	266	820
投資活動によるキャッシュフロー	472	99	271	538	59
財務活動によるキャッシュフロー	55	56	50	25	24
資金期末残高	342	499	473	1,251	349

(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23年度の当期総利益は217百万円、前年度比2百万円減(0.8%減)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19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
労務管理	24	24	40	28	51
給 与	18	37	46	34	64
福利厚生	99	105	83	88	62
法人共通	21	13	20	68	39
合 計	163	179	190	219	217

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23年度末現在の資産合計は1,467百万円、前年度比1,019百万円減(41.0%減)となっている。これは、現金及び預金の902百万円減(72.1%減)となったことが主な要因である。

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19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
労務管理	317	355	340	341	310
給 与	409	442	434	427	382
福利厚生	397	424	420	418	381
法人共通	936	919	1,148	1,298	393
合 計	2,059	2,141	2,343	2,485	1,467

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23年度においては、当期総利益として217百万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てはならないとされている。しかしながら、機構は、業務運営の財源を運営費交付金にの

み依存する法人であり、法人の経営努力による利益が発生し難い事業構造となっている。

【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23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¹「目的積立金を計上できるのは、経営努力によるもののみであるので、経営努力によらない利益までも目的積立金として申請すべきとまでは考えていない」に基づいて、目的積立金の申請は行わず、運営費交付金の執行残は剰余金²として処理した。

¹ 防衛省の照会に対する総務省行政評価局の回答

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

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

² ただし、財務諸表上は「利益」として処理。

(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23年度の行政サービス実施コストは3,243百万円、前年度比198百万円減(5.8%減)となっている。これは、前年度実施した本部事務所移転などに伴い、賃借料が前年度比52百万円の減(24.7%減)、修繕費が前年度比29百万円減(98.8%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	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
業務費用	4,002	3,605	3,523	3,294	3,157
うち損益計算書上の費用	4,016	3,612	3,528	3,299	3,158
うち自己収入	14	6	5	4	1
損益外減価償却相当額	5	5	4	3	3
損益外減損損失相当額	-	-	29	-	-
引当外退職給付増加見積額	101	128	133	123	65
引当外賞与見積額	7	8	6	9	13
機会費用	12	12	13	11	8
(控除)法人税等及び国庫納付額	-	-	-	-	4
行政サービス実施コスト	4,127	3,758	3,706	3,441	3,243

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)

当該項目については「第2章3 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産の処分に関する計画」及び「4 その他(2) 保有資産の見直し」を参照。

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19年度		平成20年度		平成21年度		平成22年度		平成23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	4,184	4,035	3,768	3,596	3,657	3,472	3,488	3,300	3,397	3,147	

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22年度)を基準として、今期中期目標期間の最終年度(平成27年度)までに9%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の削減等により、各年度平均して人件費2%、物件費1%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23年度当初に人員の削減(前年度比6人)を実施するなどして、前期中期目標期間の最終年度(平成22年度)に対し2.3%の抑制が図られた。

また、物件費については、平成23年2月に実施した本部事務所の集約・移転により

建物等賃借料が削減されたほか、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22年度）に対し23.7%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		今期中期目標期間									
	金額	比率	平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度		平成27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	2,077	100%	2,030	98%	-	-	-	-	-	-	-	-
物件費	668	100%	510	76%	-	-	-	-	-	-	-	-

第6章 事業の説明

1 財源構造

平成23年度における機構の経常収益は3,375百万円、その内訳は、運営費交付金収益3,324百万円（収益の98.5%）、資産見返負債戻入50百万円（収益の1.5%）、財務収益及び雑益1百万円（収益の0.0%）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 623 百万円（収益の 18.4 %）

資産見返負債戻入 15 百万円（収益の 0.4 %）

給与の支給に関する業務等

運営費交付金収益 783 百万円（収益の 23.2 %）

資産見返負債戻入 17 百万円（収益の 0.5 %）

福利厚生の実施に関する業務等

運営費交付金収益 1,313 百万円（収益の 38.9 %）

資産見返負債戻入 14 百万円（収益の 0.4 %）

法人共通

運営費交付金収益 606 百万円（収益の 18.0 %）

資産見返負債戻入 4 百万円（収益の 0.1 %）

財務収益及び雑益 1 百万円（収益の 0.0 %）

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23年度においては、3,397百万円の交付があった。

機構の労務管理、給与及び福利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571百万円であった。

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、当該業務に要した経費は、業務費584百万円である。

給与業務

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731百万円である。

福利厚生業務

福利厚生業務は、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1,261百万円である。

第7章 その他主務省令で定める業務 運営に関する事項

第8章 年度計画以外の業務実績等

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

- ・ 前中期目標の期間の終期（平成 2 2 年度末）の人員数に対して、本中期目標の期間の終期（平成 2 7 年度末）までに 1 5 % を目標に 1 0 % 以上の要員縮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 1 5 % を目標として 1 0 % 以上の要員を縮減するに当たっては、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。

円滑な業務処理に配慮した業務内容及び業務量に応じた適切な人員の配置状況

平成 2 3 年度における業務実績

本部においては、企画業務の集約化等により人員を削減するとともに、支部においては、各支部が管轄する米軍施設の特性、配置状況等に応じた職員配置を行うことにより、円滑な業務処理に配慮し、駐留軍等労働者に対するサービスの低下を招くことがないよう業務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、実務研修等について、年間の研修計画を作成し、効果的な実施を図ることにより、受講者に対するアンケート調査結果の満足度が90%以上となるよう努める。

年間の研修計画の作成状況及び効果的な実施状況

平成23年度における業務実績

平成23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5件を実施し、外部機関で実施する研修については82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。



当機構本部で行われた係長研修

機構で実施する研修

実施研修名	参加者数
衛生管理者講習会	4人
接遇研修	16人
語学研修	21人
簿記研修	3人
係長研修	12人
計 5件	56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
	地方防衛局中級研修	4人
人 事 院	東北地区メンター養成研修	1人
	関東地区JST基本（仕事と人のマネジメント研修）指導者養成課程	1人
	中国地区評価能力向上研修（ロールプレイ）指導者養成コース	1人
	九州地区課長補佐研修	1人

	沖縄地区中堅係員研修	3人
	その他	49人
その他(財務省等)	政府関係法人会計事務職員研修等	59人
計	82件	120人

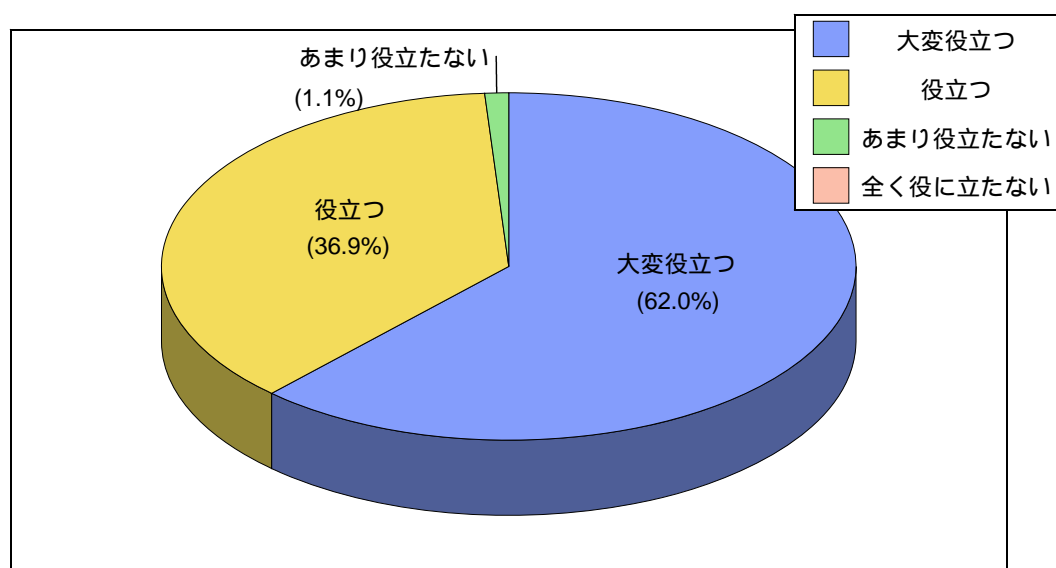
受講者の満足度

平成23年度における業務実績

平成23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(有効回答率100%)を実施した。

その結果、研修参加者の98.9%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。

アンケート調査における満足度



第 8 章 年度計画以外の業務実績等

1 年度計画以外の業務実績

機構支部は、人事措置の事務手続、給与等の計算、各種証明書類の発行、給与関係諸手当及び社会保険等に係る各種手続の業務並びに福利厚生事業を実施している。

実施に当たっては、地方防衛局・地方防衛事務所、在日米軍の現地部隊及び関係機関と日々調整を行いながら、その事務処理は国内法令、労務提供契約等に基づき適正かつ迅速に行うことにより、駐留軍等労働者へのサービス向上に努めているところである。

機構本部は、機構支部が業務を適切に実施できるよう指導するとともに、防衛省、在日米軍及び関係機関と調整を行っているところである。

(1) 労務管理業務

ア 駐留軍等労働者は、平成 23 年度末現在、54 の在日米軍施設に在籍しており、日米安全保障体制を実効性のあるものとするため、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 23 年度各月末現在の在籍者数は、次の表のとおりである。

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 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
在籍者数	25,812	25,859	25,545

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。

**駐留軍等労働者の労務提供契約別の在籍者数
(平成23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	19,465	19,508	19,057	19,503	19,520	19,496
M C	13	13	12	12	12	12
I H A	6,468	6,489	6,315	6,405	6,375	6,345
計	25,946	26,010	25,384	25,920	25,907	25,853

10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
19,521	19,497	18,949	19,375	19,386	19,311	19,382
13	13	11	13	13	14	13
6,334	6,335	6,163	6,241	6,258	6,220	6,329
25,868	25,845	25,123	25,629	25,657	25,545	25,724

イ 駐留軍等労働者の職種は多岐にわたっており、平成23年4月1日現在の職種数は、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
M L C	4 5 5	3 5 3	2 7	2 0	2	8 5 7
I H A	3 4 4	1 4 0	-	1	-	4 8 5
計	7 9 9	4 9 3	2 7	2 1	2	1, 3 4 2



警備業務に従事する駐留軍等労働者 (MLC)



販売業務に従事する駐留軍等労働者 (IHA)

ウ 駐留軍等労働者の雇用には、常用従業員、高齢従業員、限定期間従業員、日雇従業員等の種類がある。

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21年度	平成22年度	平成23年度
採用者	3,460	3,201	2,943
退職者	3,117	3,165	3,255

エ 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、在職中の昇格、配置転換等に係るものがあり、機構支部が、在日米軍の現地部隊が発出する人事措置要求書に基づき、事務手続を実施している。

人事措置の件数は、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21年度	平成22年度	平成23年度
採用、退職	6,577	6,366	6,198
昇格、配置転換等	8,441	11,260	11,772
計	15,018	17,626	17,970

オ 雇用管理関係の証明書類（在職証明書、退職証明書等）発行の処理件数は、次の表のとおりである。

雇用管理関係の証明書類発行の処理件数

(単位：件)

区 分	平成21年度	平成22年度	平成23年度
処理件数	4,367	4,123	4,069

(2) 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を行い、計算及び支給に関する書類作成を実施している。

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。

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 2 1 年度		平成 2 2 年度		平成 2 3 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	25,905	8,341	26,304	7,804	26,304	8,390
5 月月例給与	25,968	8,403	26,249	8,416	26,264	8,334
夏季手当	25,072	13,490	25,350	13,612	25,336	13,341
6 月月例給与	25,992	8,441	26,319	8,465	26,247	8,445
7 月月例給与	26,159	8,375	26,448	8,375	26,395	8,365
8 月月例給与	26,100	8,417	26,359	8,453	26,206	8,390
9 月月例給与	26,171	8,378	26,400	8,362	26,268	8,325
10 月月例給与	26,209	8,524	26,421	8,467	26,213	8,430
11 月月例給与	26,216	8,522	26,370	8,501	26,190	8,475
年末手当	25,306	16,268	25,470	13,870	25,268	14,298
12 月月例給与	26,306	8,509	26,528	8,596	26,215	8,484
1 月月例給与	26,329	8,627	26,492	8,599	26,208	8,531
2 月月例給与	26,196	8,631	26,244	8,736	25,963	8,682
3 月月例給与	26,264	7,783	26,287	8,435	25,988	8,410
計	364,193	130,709	367,241	128,691	365,065	128,899

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。

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 2 1 年度		平成 2 2 年度		平成 2 3 年度	
	対象者数	金額	対象者数	金額	対象者数	金額
定 年	415	5,472	413	5,370	366	4,671
辞 職 等	365	2,263	406	2,689	442	2,961
計	780	7,735	819	8,059	808	7,632

エ 旅費の処理件数及びその金額は、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21年度		平成22年度		平成23年度	
	処理件数	金額	処理件数	金額	処理件数	金額
内国旅行	43,784	411	44,950	387	45,376	423
外国旅行	1,341	197	1,159	140	854	117
計	45,125	609	46,109	527	46,230	540

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。

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21年度	平成22年度	平成23年度
届出・審査	14,416	14,171	13,155
随時確認	24,038	24,125	23,827
計	38,454	38,296	36,982

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21年度	平成22年度	平成23年度
処 理 件 数	2,665	2,550	2,773

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、計45か所に配布し、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額
Table 1 Number of Employees and Average Monthly Wage by Basic Wage Table

1-1 全従業員 All employees		1人当たりの平均給与月額 Average Monthly Wage per Capita									
基本給表 BWT	従業員数 No. of Emp.	総額 Total Amt.	基本給 B. P.	印務定給 Remun. USPT Def.	印刷手当月額 Remun. L-A	地域手当 地手	広域通勤手当 WTA	通勤手当 支手A	扶養手当 手A	退職手当 C/A	住居手当 住手
合計 G Total	19,247	323,271	265,904	15,366	432	14,934	9	12	13,135	4,881	7,255
1	7,660	346,181	286,922	17,191	1,495	16,577	20		9,849	4,785	7,342
2	9,488	305,900	250,488	14,291	38	12,999		15	15,388	4,619	4,688
3	2,034	321,494	262,225	13,247	173	11,844	12	34	16,430	4,566	9,154
5	102	283,234	234,588	11,970	570	15,473			5,819	5,976	4,858
6	28	240,234	223,137	10,331	402	5,301			4,089	5,573	11,321

1-2 フルタイム従業員 Full-time employees		1人当たりの平均給与月額 Average Monthly Wage per Capita									
基本給表 BWT	従業員数 No. of Emp.	総額 Total Amt.	基本給 B. P.	印務定給 Remun. USPT Def.	印刷手当月額 Remun. L-A	地域手当 地手	広域通勤手当 WTA	通勤手当 支手A	扶養手当 手A	退職手当 C/A	住居手当 住手
合計 Total	19,248	323,722	266,034	15,313	432	14,875	9	12	13,139	4,881	7,227
1	7,585	346,314	287,033	17,202	1,495	16,583	20		9,853	4,784	7,344
2	9,488	305,900	250,488	14,291	38	12,999		15	15,388	4,619	4,688
3	2,034	321,494	262,225	13,247	173	11,844	12	34	16,430	4,566	9,154
5	101	283,006	234,803	12,088	570	15,500			5,876	4,618	4,948
6	28	240,234	223,137	10,331	402	5,301			4,089	5,573	11,321

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) 福利厚生業務

ア 駐留軍等労働者に対する福利厚生事業は、駐留軍等労働者に対するほう賞の支給や制服及び保護衣の貸与を行っており、また、退職予定者に対する退職準備研修の実施や成人病予防健康診断の実施、心の健康に係る相談業務等の各種相談の実施、業務災害を受けた者等に対する特別援護金の支給等を行っている。

さらに福利厚生に関する業務として、社会保険に係る被保険者の資格取得・喪失等の手続等を行っている。

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。

イ 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 2 1 年度	平成 2 2 年度	平成 2 3 年度
ほ う 賞	受 賞 者 数	6,386人	6,682人	7,063人
	金 額	172百万円	173百万円	175百万円
災 害 見 舞 金	支 給 件 数	2件	1件	22件
	金 額	0.6百万円	0.3百万円	4百万円
教 養 文 化 活 動	参 加 者 数			
	金 額			
制 服 及 び 保 護 衣	貸 与 数	約95,000点	約102,000点	約70,000点
	金 額	295百万円	295百万円	299百万円
退 職 準 備 研 修	受 講 者 数	761人	679人	538人
	金 額	1百万円	0.8百万円	0.6百万円
成 人 病 予 防 健 康 診 断	受 診 者 数	7,554人	10,050人	9,185人
	金 額	29百万円	34百万円	32百万円
各 種 相 談	相 談 件 数	1,016件	985件	980件
	金 額	13百万円	12百万円	11百万円
特 別 援 護 金	契 約 金 額 等	33百万円	25百万円	16百万円
ベ ビー シ ッ ター 育 児 支 援	発 行 枚 数			600枚
	金 額			0.04百万円
健 康 管 理 室	保 健 指 導 等 件 数		1,566件	1,609件
事 業 費 計		544百万円	541百万円	538百万円

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。

ウ 社会保険等の手続の事務処理件数については、次の表のとおりである。

社会保険等の手続の事務処理件数

(単位：件)

区 分	平成21年度	平成22年度	平成23年度
健康保険	100,017	158,097	105,760
船員保険	51	64	64
厚生年金保険	94,100	148,801	85,973
労働者災害補償保険	1,202	879	1,012
雇用保険	16,676	17,568	19,926
国民年金保険	1,186	1,382	1,224
その他	39	44	42
計	213,271	326,835	214,001

エ 健康保険証の検認に係る手続の事務処理件数については、次の表のとおりである。

健康保険証の検認に係る手続の事務処理件数

(単位：件)

区 分	平成21年度	平成22年度	平成23年度
処 理 件 数		14,045	14,304

注：平成21年度は機構において実施していない。

2 アスベスト問題に対する取組

ア 相談窓口の設置

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、駐留軍等労働者等からの相談に対応しているところである。

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。

アスベスト問題に対する相談件数

(単位：件)

区 分	平成21年度	平成22年度	平成23年度
健 康 被 害	(0) 0	(0) 0	(0) 0
労災認定及び補償制度等	(9) 8 5	(6 6) 1 3 5	(2 9) 8 6
計	(9) 8 5	(6 6) 1 3 5	(2 9) 8 6

注：各欄の上段括弧書きは、労働者災害補償制度等の周知事業の対象者数であり、内数である。

イ アスベスト疾病に係る特別援護金制度の改正

特別援護金制度については、平成18年度以降、損害保険会社がアスベスト疾病に係る労災上乘せ補償を引き受けなくなったことから、アスベスト疾病を支給対象から除外せざるを得なかったが、国家公務員災害補償制度及び民間企業等における法定外給付の実態調査の結果を踏まえ、当該疾病を支給対象とすることについて検討を行い、平成24年4月から、現職中に当該疾病を罹患し、労災認定を受けた者を支給対象とした。

調査結果は、次のとおりである。

アスベスト疾病に係る法定外給付制度の調査報告書

(平成23年11月)

調査の目的

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、駐留軍等労働者が業務災害又は通勤災害により死亡した場合等に法定外給付として特別援護金を支給しており、給付金は損害保険会社との契約により保険金をもって担保しているところである。

しかしながら、平成18年度以降、損害保険会社がアスベスト疾病[資料1]に係る労災上乗せ補償保険を引き受けなくなったことから、現在当該疾病を支給対象から除外している。

このような状況の中、国家公務員災害補償制度並びに民間企業等における法定外給付の実態調査の結果を踏まえ、同疾病を給付対象とすることの検討を行うものである。

駐留軍等労働者の特別援護金制度の概要と問題点

1 特別援護金制度の導入の背景

平成12年度の人事院の調査によると、民間企業においては、業務災害で66.6%、通勤災害で53.5%の企業が、上乗せ補償として法定外給付制度を設けている状況にあった。

また、国家公務員においては、民間企業における法定外給付の支給実態を考慮して、民間労働者と国家公務員との実質的な補償水準の均衡を図るという観点から、遺族特別援護金制度が昭和50年1月1日、障害特別援護金制度が昭和51年4月1日に創設されていた。

しかし、駐留軍等労働者については、このような法定外給付制度は設けられていなかったことから、国家公務員及び民間企業と駐留軍等労働者との間の法定外給付制度の均衡を図る観点から、機構において駐留軍等労働者に対する特別援護金制度を平成15年3月14日に導入したものである。

2 特別援護金制度の概要

- (1) 特別援護金は、業務災害又は通勤災害により療養のため勤務することができないために給付を受けない場合、負傷又は疾病が治ったとき、その身体に障害が残った場合あるいは死亡した場合で、労働基準監督署から認定を受けた駐留軍等労働者又はその遺族に法定外給付として国家公務員の制度に準じて給付する制度であり、給付金は損害保険会社との契約により保険金をもって担保され、実施している。

なお、損害保険会社との契約における保険金の支払は、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。)等によって給付が決定された場合に限るものとし、身体の障害区分については、労災保険法等による決定に従うこととなっており、労働基準監督署の認定(以下「労災認定」という。)が保険金支払の要件になっている。

- (2) 特別援護金の種類は、障害特別援護金、遺族特別援護金及び休業特別援護金の3種類があり、休業特別援護金は、平成21年3月14日から追加されたものである。[資料2]

ア 障害特別援護金は、労災保険法の障害補償を受ける者に対し、障害の等級(第1級から第14級まで)及び事由(業務災害又は通勤災害)に応じ、一時金として1,540万円から30万円までを支給

イ 遺族特別援護金は、労災保険法の遺族補償を受ける遺族に対し、一時金として業務災害1,860万円及び通勤災害1,130万円を支給

ウ 休業特別援護金は、労災保険法の休業補償を受ける者に対し、療養開始の日から1,095日を超えない範囲で、1日につき休業給付基礎日額の100分の

20に相当する金額を支給

3 特別援護金制度の問題点

- (1) 現在機構は、駐留軍等労働者が業務災害又は通勤災害により死亡した場合等に法定外給付として特別援護金を支給しているが、損害保険会社がアスベスト疾病に係る労災上乗せ補償保険を引き受けないこととなったため、平成18年3月14日から当該疾病を特別援護金制度の支給対象から除外することとした。
- (2) 損害保険会社がアスベスト疾病に係る労災上乗せ補償保険を引き受けない理由は、次のとおりである。(損害保険会社5社から聴き取り)
- ・ 対象者の把握が困難である等不確定要素が多く保険料の見積もりが困難である。
 - ・ アスベスト疾病は長い間の積み重ねによる場合があるため、給付事由としての保険事故という概念に当てはめにくい。
 - ・ 保険会社として、アスベスト疾病を対象とすると保険料と給付のバランスにおいて、リスクが高すぎる。
- (3) しかしながら、アスベスト被害者の救済は重要であること、また、「駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件は、生計費並びに国家公務員及び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、防衛大臣が定める。」としている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三条に基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)との関係においても、アスベスト疾病を支給対象外としている現行の制度を国家公務員等との比較において均衡を図る必要がある。
- 平成18年4月、現職の駐留軍等労働者が悪性胸膜中皮腫に罹患し、同年8月、労災認定を受け、平成19年5月に亡くなったが、特別援護金は不支給となった。

国家公務員災害補償制度

1 国家公務員災害補償制度における福祉事業の位置付け

国家公務員災害補償制度は、国家公務員が公務上の災害(負傷、疾病、障害又は死亡をいう。)又は通勤災害を受けた場合に、その災害によって生じた損害を補償し、併せて被災職員の社会復帰の促進並びに被災職員及びその遺族の援護を図るために必要な事業を行うことを目的とする制度である。

国家公務員法(昭和22年法律第120号)第93条から第95条までにおいては、職員が公務災害を受けたことによって生じた損失を補償する制度が樹立され、法律によってこれを定めるべきこと等が規定されており、国家公務員災害補償法(昭和26年法律第191号。以下「補償法」という。)は、国家公務員法のこれらの規定を実施するための法律として制定されたものである。

補償法制度の内容についてみると、被災職員又はその遺族に対し、身体的損害に対する補填を目的とする基本的給付としての補償が行われるほか、被災職員の社会復帰の促進及び被災職員、遺族の援護のための付加的給付として福祉事業が行われることになっている。

そして、この福祉事業の中には、休業援護金及び特別援護金(障害・遺族)があるが、アスベスト疾病について支給対象から除外されるということはなく、公務災害に起因する疾病であると認定されれば給付の対象となっている。また、退職後に死亡し、死亡の原因が公務によるものと認定された場合も同様に給付の対象となっている。

2 福祉事業の性格

補償法は、職員の公務上の災害又は通勤による災害に対する補償を行うほか、併せて公務上の災害又は通勤による災害を受けた職員の社会復帰の促進並びに被災職員及びその遺族の援護を図るために必要な事業を行うことを目的としているところ(補償法第1条) これを受けて補償法第22条において、福祉事業に関して規定されている。

補償は、使用者の無過失損害賠償責任に基づき、被災職員の稼得能力の喪失に伴う

損失の填補を定型的に行うことを本旨とするものであるが、福祉事業は、定型的な補償によるのみではなお完全に充足されない部分につき、被災職員の社会復帰の促進並びに被災職員及び遺族の援護を図るために、国が付加的に行うものと性格づけられている。

3 補償法第22条の解釈

「逐条 国家公務員災害補償法（人事院職員局災害補償研究会）」によれば、補償法第22条について、次のような解釈が示されている。

国家公務員災害補償法（昭和26年法律第191号）
（福祉事業）
第22条 人事院及び実施機関は、被災職員及びその遺族の福祉に関して必要な福祉事業として次の事業をするように努めなければならない。^{（1）}
一 外科後処置に関する事業、補装具に関する事業、リハビリテーションに関する事業その他の被災職員の円滑な社会復帰を促進するために必要な事業
二 被災職員の療養生活の援護、被災職員が受ける介護の援護、その遺族の就学の援護その他の被災職員及びその遺族の援護を図るために必要な資金の支給その他の事業
2 人事院及び実施機関は、職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり、障害等級に該当する程度の障害が存する場合においては、前項第一号の補装具に関する事業として当該職員に義肢、義眼、補聴器等の補装具を支給することができる。
3 第一項に規定する福祉事業については、業務上の災害又は通勤による災害を受けた民間事業の従業員及びその遺族に対する福祉に関する給付その他の事業の実態を考慮してその実施を図るものとする。^{（2）}
（労働基準法等との関係）
第23条 この法律に関する補償の実施については、これに相当する労働基準法、船員法及び船員保険法による業務上の災害に対する補償又は通勤災害に対する保険給付の実施との均衡を失わないよう十分に考慮しなければならない。

（1）福祉事業は、道義的責任に基づくものであるが、定められた一定要件を備える者には全て等しく実施すべきもの

補償と福祉事業の基本的な性格の違いは、前者が法律上当然に発生する被災職員の権利として把握され、国は強硬的にその実施義務を負うものであるのに対し、後者は本条第1項の「努めなければならない」という文言あるいは第2項の「支給することができる」という文言が示すように、法律上は人事院及び実施機関がその道義的責任に基づいて裁量によって行うものと性格付けられているということにある。

しかしながら、福祉事業の実施内容については、本条を実施するために制定された規則16-3（災害を受けた職員の福祉事業）に定められているところであり、各実施機関において同規則の定めるものについては統一的に実施することとされている。したがって、個々の場合について各実施機関が恣意的に実施し、あるいは実施しないということは許されず、定められた一定要件を備える者には全て等しく実施すべきものである。

（2）福祉事業は民間の実態を考慮し実施

補償法上の福祉事業に対応する民間の被災者及びその遺族に関する給付等としては、まず、労災保険における労働福祉事業があり、労災病院の設置及び運営、各種給付金の支給、在宅介護住宅資金の貸付等の各種事業が行われている。また、個々の民間企業においては、企業内福祉制度として、労災保険による給付のほかに、死亡に対する弔慰金、後遺障害に対する見舞金等の金銭給付を行ういわゆる法定外給付制度が広く普及しており、その給付額は民事損害賠償の高額化、福祉に対する労使の関心の高まり等に対応して高額化してきている実情にある。

本項は、国の被災者等に対する福祉事業の実施に関して、このような民間における実態を考慮し、社会経済事情等の社会的環境の変化に即応した必要な事業が的確に実施されることを要請しているものである。この規定は、昭和60年の法改正で追加されたものである。すなわち、補償の実施については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。） 労災保険法等他の法令による給付との均衡を失わないよう考慮すべき旨の規定（補償法第23条）があることを踏まえ、福祉施設（福祉事業）についてもこれに相応する規定を置くこととしたものである。

なお、先に述べた個々の民間企業が行う法定外給付に相応するものとしては、福祉事業としての障害特別援護金及び遺族特別援護金の制度が設けられているが、民間の実態との均衡等を考慮し、支給額の改善などにより一層の制度の充実を図ることが課題とされている。

民間企業における業務災害及び通勤災害に対する法定外給付

1 人事院における民間企業の実態調査

人事院は、国家公務員の勤務条件等を検討するための基礎資料を得ることを目的として、民間企業の勤務条件制度等調査を実施しているが、この中には「業務災害及び通勤災害に対する法定外給付制度」に関する調査も含まれている。

(1) 業務災害及び通勤災害に対する法定外給付制度の有無

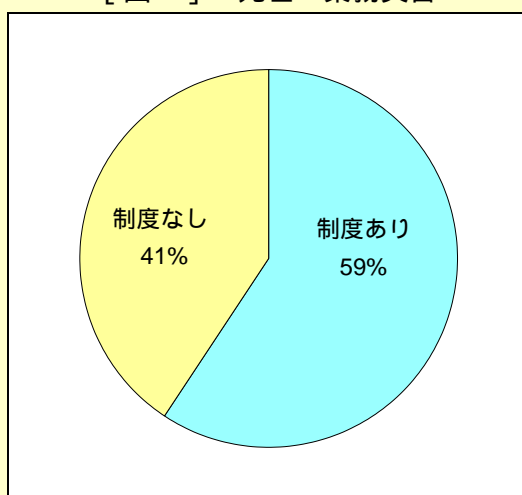
民間企業の従業員が、業務災害又は通勤災害により死亡し、若しくは後遺障害を残した場合等には労基法の災害補償や労災保険法の災害補償給付が行われるが、これらとは別に企業独自に給付を行う制度を有する企業の割合は、業務災害による死亡で59.3%、通勤災害による死亡で53.8%、業務災害による後遺障害で53.8%、通勤災害による後遺障害で48.9%となっている。[表1、図1～4]

表1 法定外給付制度の有無別企業数割合

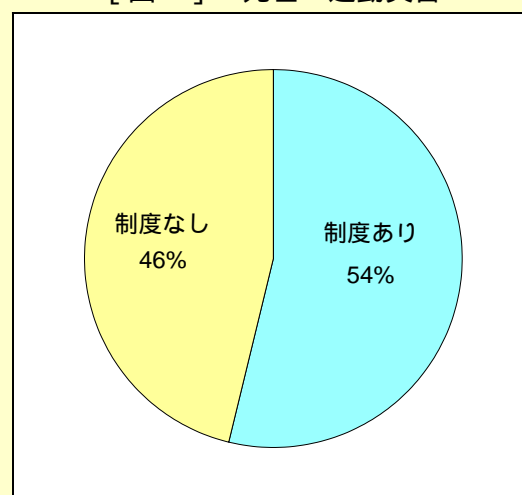
(%)

給付事由		制度の有無		
		計	制度あり	制度なし
死亡	業務災害	100	59.3	40.7
	通勤災害	100	53.8	46.2
後遺障害	業務災害	100	53.8	46.2
	通勤災害	100	48.9	51.1

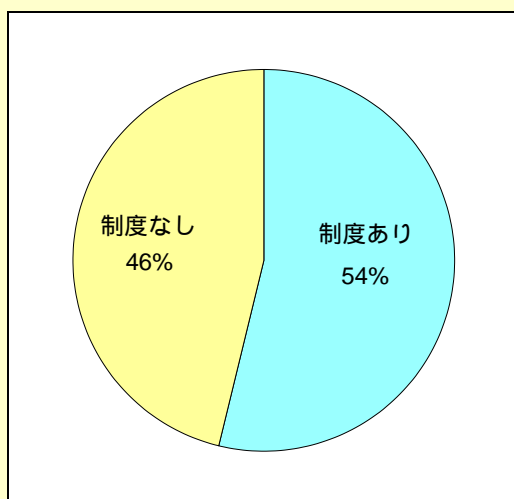
[図1] 死亡 業務災害



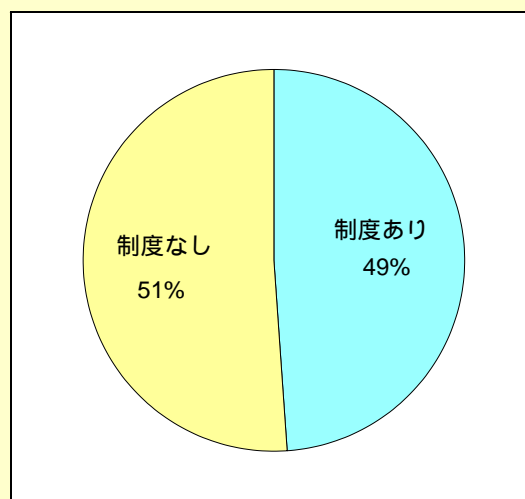
[図2] 死亡 通勤災害



[図 3] 後遺障害 業務災害



[図 4] 後遺障害 通勤災害



(2) 給付額

法定外給付制度を有する企業のうち給付額を定額としている企業の平均給付額をみると、業務災害による死亡で1,874万円、通勤災害による死亡で1,490万円、業務災害による後遺障害(第1級)で1,854万円、通勤災害による後遺障害(第1級)で1,512万円となっている。[表2]

表2 給付事由別給付額 (万円)

給付事由		給付額	金額
死亡	業務災害	1,874	1,874
	通勤災害	1,490	1,490
後遺障害	業務災害	1,854	1,854
	通勤災害	1,512	1,512

2 機構による民間企業の実態調査(アスベスト疾病関係)

(1) 人事院の調査では、アスベスト疾病を給付の対象としているか否かは分からないことから、機構において法定外給付制度を設けている民間企業73社に対しアスベスト疾病を法定外労災給付の対象として行っているか等について調査を行った。

ア 調査時期：平成23年7月20日から8月10日まで

イ 調査方法：電話又はFAXによるアンケート方式による。

ウ 対象企業数：「旬刊 福利厚生(No.2051 '10.7.8及び No.2052 '10.7.18)(労務研究所)」における「特集 法定外の労災・通勤災害給付」の調査対象である135社のうち、アスベストを取り扱っている可能性が高い産業区分(金属工業、電気機器、輸送機械、精密機械、一般機械、製紙パルプ、化学工業、繊維工業、鋳業・非鉄金属、建設業)の73社を対象とした。

エ 調査結果は次のとおり。

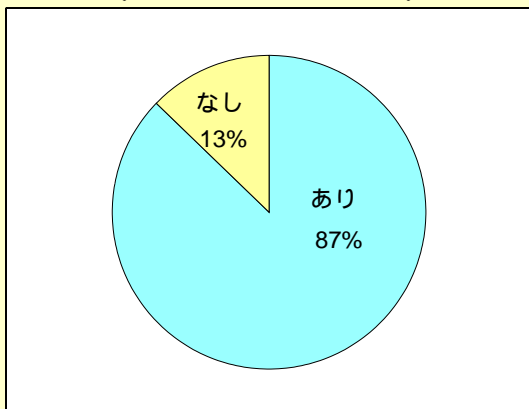
(ア) アスベスト疾病に対して法定外の労災給付を行っているか

73社のうち回答を得られたのは47社で、そのうちアスベスト疾病を法定外労災給付の対象としている企業は41社(87.2%)[図5]であった。

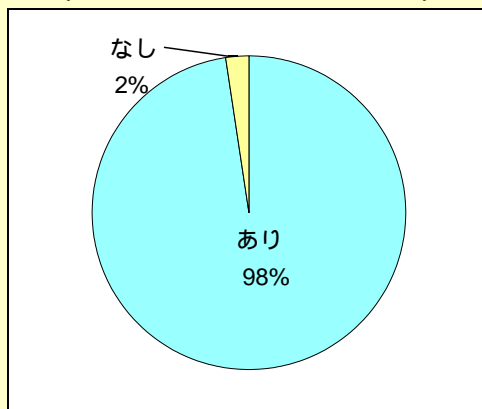
また、アスベスト疾病を法定外労災給付の対象としていない6社について、その理由を聞いたところ、5社はアスベストを取り扱っていないとのことであった。

このように調査の結果からは、上記アスベストを取り扱っていない企業5社を除いた42社のうちアスベスト疾病を法定外労災給付の対象としている企業は41社であり、その割合は97.6%[図6]となっている。

[図5] アスベスト疾病に対する
法定外給付の有無
(回答のあった47社中41社)

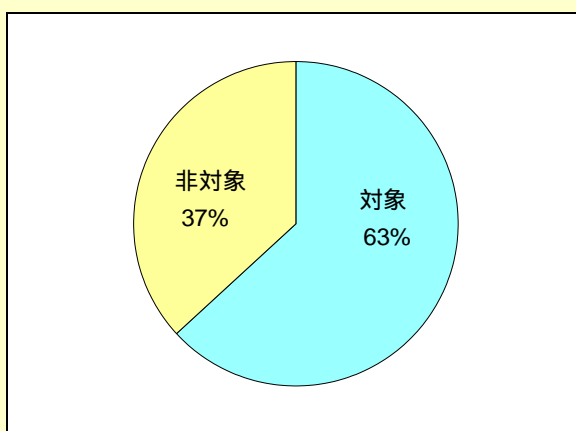


[図6] アスベスト疾病に対する
法定外給付の有無
(アスベスト取扱企業42社中41社)



(イ) 死亡による法定外労災給付は、退職後に死亡した者を対象としているか
73社のうち回答を得られたのは43社で、そのうち退職後に死亡した者についても給付対象としている企業は、27社(62.8%) [図7]であった。

[図7] 退職者を対象としているか



(ウ) 法定外の労災給付を行う前提要件は、労災認定か
73社のうち回答を得られたのは45社で、45社(100.0%)全てが労災認定を支給要件としているとのことであった。

3 防衛省による非特定独立行政法人の実態調査

(1) 上記2の民間企業への調査に加え、防衛省において非特定独立行政法人74法人に対し法定外労災給付制度を設けているか等について調査を行った。

ア 調査時期：平成23年9月20日から10月3日まで

イ 調査方法：電話によるアンケート方式による。

ウ 対象法人：非特定独立行政法人95法人のうち職員数約100名以上の74法人

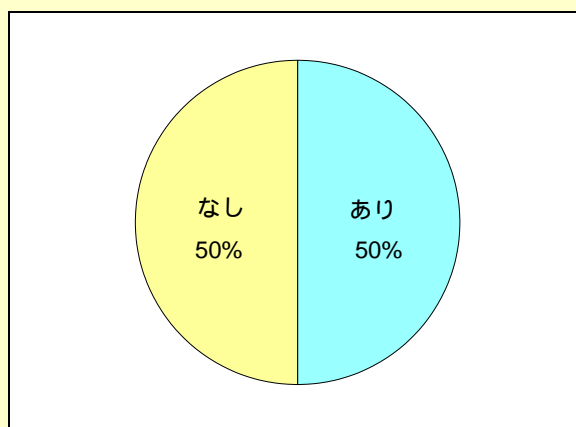
エ 調査結果は次のとおり。

(ア) 法定外労災給付制度を設けているか

調査対象とした74法人のうち、法定外労災給付制度を設けている法人は

37法人(50.0%)であった。[図8]

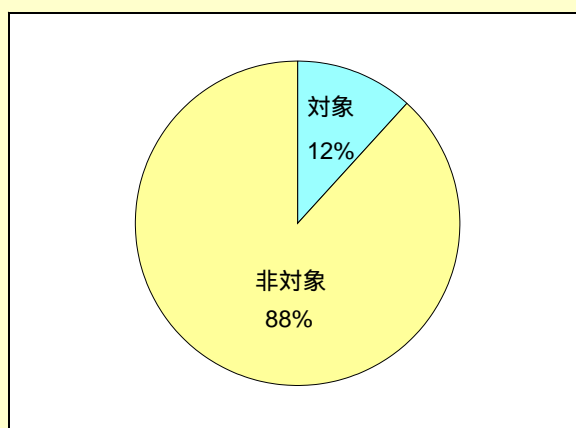
[図8] 法定外労災給付制度の有無



(イ) 法定外労災給付は、退職後に死亡した者を対象としているか

法定外労災給付制度を設けている37法人のうち回答が得られたのは34法人で、そのうち現職のみを対象としている法人は30法人(88.2%)であり、退職者も対象としている法人は4法人(11.8%)であった。[図9]

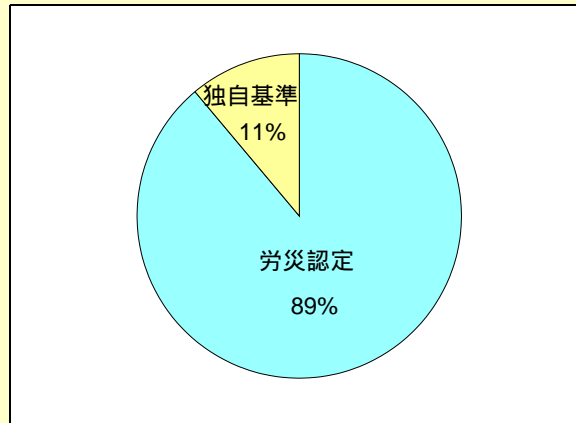
[図9] 退職者を対象としているか



(ウ) 法定外労災給付の支給基準は労災認定か

法定外労災給付制度を設けている37法人のうち回答を得られたのは36法人で、そのうち労災認定を支給基準としている法人は32法人(88.9%)、独自の基準を有している法人は4法人(11.1%)であった。[図10]

[図 1 0] 支給基準は労災認定か



(エ) 調査対象とした法人のうち、1 法人においてアスベストを取り扱っているとの確認ができ、その法人の法定外給付制度に関する規定は、アスベスト疾病を給付対象から除外していなかった。

駐留軍等労働者のアスベストに係る労災認定と健康診断の状況

1 労災認定の状況

現在、駐留軍等労働者でアスベスト疾病により労災認定を受けている者はいないが、横須賀海軍施設に勤務の駐留軍等労働者 1 名が、アスベストによる悪性胸膜中皮腫に罹患し、横須賀労働基準監督署に労災保険法に基づく保険給付の申請をしている（当該駐留軍等労働者は平成 23 年 10 月に死亡）。

なお、厚生労働省の公表によると平成 22 年度までに、石綿ばく露作業による労災認定を受けた駐留軍等労働者（退職者を含む。）は 65 名で、うち 37 名が死亡している。[資料 3]

2 健康診断の状況

石綿の粉じんを発生する場所において業務を行っていた駐留軍等労働者を対象として石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）に基づく年 2 回の石綿健康診断を実施し、健康管理を行っている。平成 22 年度の第 1 回目の受診者は 2,898 名、第 2 回目の受診者は 2,944 名であり、1 次健診で所見があった者は第 1 回目で 48 名、第 2 回目で 50 名であった。その後の 2 次健診では第 1 回目で 2 名、第 2 回目で 5 名に所見があった。

また、石綿健康診断の受診者のうち 2 名については、じん肺法（昭和 35 年法律第 30 号）に基づくじん肺健康診断の結果により、平成 22 年度に労働基準監督署からじん肺管理区分 2 の決定を受けている。

なお、石綿健康診断受診者の主な職種と職務内容は次のとおりである。

ア 自動車機械工

一般自動車等の分解、オーバーホール、修理、部品の取替え、調節、再組立て及び最終的操作上の点検作業

イ 建物保守作業工

建物及び構築物の定期的な保守点検及び修理作業

ウ 冷蔵及び空気調節機械工

船上に設置され、又は陸上の諸施設、住居区、事務所等で用いられる冷蔵及び

空気調節装置、製氷機及び水冷装置並びにこれらの構成部品の取付け、維持又は修理作業

アスベスト疾病を特別援護金の対象とする必要性

このように補償法の福祉事業が民間における実態を考慮し、社会経済事情等の社会的環境の変化に即応した必要な事業を的確に実施することとなっており、民間企業においては、業務災害による死亡で59.3%と多くの企業が実施していること、また、その中でアスベスト疾病を支給対象としている企業も多く存在していることを踏まえれば、駐留軍等労働者に対してアスベスト疾病を特別援護金制度の支給対象とすることは民間の実態を踏まえたものであり、早期に実施する必要がある。

アスベスト疾病に係る特別援護金制度の導入に当たっての留意点

前述のようにアスベスト疾病を特別援護金制度の支給対象とする必要はあるものの、その制度導入に際しては、支給額及び対象者についてアスベスト疾病の特殊性を考慮する必要がある。

1 支給要件及び給付額

アスベスト疾病についても、現行の特別援護金制度と同様に業務起因性の認定については労働基準監督署による労災認定に基づくこととし、給付額については補償法に準ずることとする。

他方、損害保険会社が保険料と給付のバランスにおいてリスクが高すぎる等の理由により保険契約を締結しない現状においては、機構が運営費交付金から直接給付することとなり、当該リスクを機構が負うことになることを踏まえ、制度を導入するに当たっては、「予算の範囲内で行うことができる」等給付財源に制限を設けることを検討する必要がある。

2 対象者

(1) アスベスト疾病を発症する可能性があるのは、石綿取扱作業に従事した者などに限られ、駐留軍等労働者の誰もが発症するものではないが、アスベスト疾病は、吸引してから発症するまで長期間に及ぶとともに、ある程度進行するまでは無症状である。

このようなことから、現時点においても、アスベスト疾病により労災申請中の元駐留軍等労働者1名及びじん肺管理区分2の駐留軍等労働者2名の存在が確認できているものの、今後どの程度の者が発症するのかを予測することは困難である。

(2) 対象者については、国家公務員においては退職後に死亡しその原因が公務によるものと認定された場合には特別援護金の支給を行うこととなっており、また、民間企業においても多くの企業が退職後に死亡し、その原因が労災と認定された場合には何らかの労災上乗せ給付を行っている実態もあることから、駐留軍等労働者において退職後労災認定者を対象にするか否かは、今後、民間企業における類似制度の導入状況、退職者への上乗せ給付の具体的内容や具体的要件などの更なる実態把握に努める必要がある。

まとめ

前記「アスベスト疾病を特別援護金の対象とする必要性」及び「アスベスト疾病に係る特別援護金制度の導入に当たっての留意点」を踏まえ、アスベスト疾病の特殊性から一定の制約の下ではあるものの、同疾病を駐留軍等労働者に対する特別援護金の対象とすることは、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務に従事するという重要な役割を果たしている駐留軍等労働者の勤務条件の改善であり、安定的な従業員対策に寄与するものと思料される。

参考文献

- 1 「逐条 国家公務員災害補償法 人事院職員局災害補償研究会」
- 2 「平成22年民間企業の勤務条件制度等調査の実施及び平成21年の調査結果について 人事院」
- 3 「旬刊 福利厚生(No.2051 '10.7.8及びNo.2052 '10.7.18) 労務研究所」

アスベスト(石綿) 疾病について

資料1

アスベスト(石綿) による疾病

アスベスト(石綿)との関連が明らかな疾病としては、次のものがある。

中皮腫

胸膜、腹膜、心膜又は精巣鞘膜に生じた中皮腫

肺がん

原発性肺がん(転移性の肺がんではないという意味)

石綿肺、良性石綿胸水、びまん性胸膜肥厚

アスベスト(石綿) による疾病の症状

厚生労働省では、石綿にさらされる危険のある作業に従事していた労働者に日常生活で次のような症状が出てきたときは、最寄りの労働基準監督署又は医療機関等に相談することを勧めている。

- ・息切れがひどくなった場合
- ・せきやたんが以前に比べて増えた場合やたんの色が変わった場合
- ・たんに血液が混ざった場合
- ・顔色が悪いと注意された場合や爪の色が紫色に見える場合
- ・顔がはれぼったい場合、手足がむくむ場合や体重が急に増えた場合
- ・はげしい動悸がする場合
- ・かぜをひいて、なかなか治らない場合
- ・微熱が続く場合
- ・高熱が出た場合
- ・寝床に横になると息が苦しい場合
- ・食欲がなくなった場合や急にやせた場合
- ・やたらに眠い場合

参考:厚生労働省パンフレット「石綿にさらされる作業に従事していた労働者及びご家族の方へ」

駐留軍等労働者に対する特別援護金制度の概要

1 特別援護金制度について

(1) 休業特別援護金

駐留軍等労働者が、業務災害又は通勤災害により療養するため勤務することができないために給与を受けないとき、休業補償を受ける者に対し、療養開始の日から1,095日を越えない範囲で、一日につき休業給付基礎日額の100分の20に相当する金額を支給。

(2) 障害特別援護金

駐留軍等労働者の業務災害又は通勤災害による負傷又は疾病が治ったとき、その身体に障害が残り障害補償を受ける者に対し、障害の等級に応じて一時金として支給。

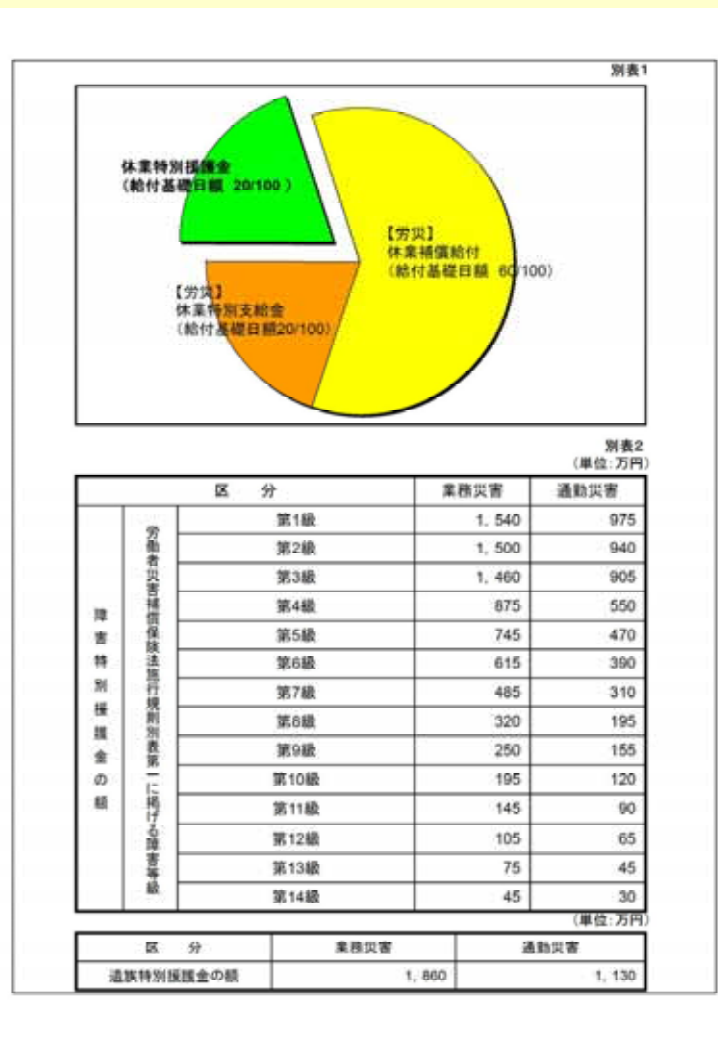
(3) 遺族特別援護金

駐留軍等労働者が、業務災害又は通勤災害により死亡したとき、遺族補償を受ける遺族に対し、一時金として支給。

2 給付内容

(1) 上記(1)休業特別援護金の内容及び給付額は別表1のとおり。

(2) 上記(2)障害特別援護金及び(3)遺族特別援護金の内容及び給付額は、別表2のとおり。



資料 3

石綿ばく露作業により労災認定を受けた労働者が所属していた事業場

(単位：人)

区 分	疾 病				計
	肺がん	中皮腫	石綿 胸水	胸膜 肥厚	
平成10年度以前 (17. 8. 26公表) 横須賀防衛事務所	9 (7)	3 (3)			12 (10)
平成11～16年度 (17. 7. 29公表) 横須賀防衛事務所	8 (4)	5 (5)			13 (9)
平成17～18年度 (20. 3. 28公表)	6 (4)				6 (4)
沖縄防衛局	3 (2)				3 (2)
嘉手納防衛事務所	3 (2)				3 (2)
平成17～18年度 (20. 6. 12公表) 横須賀防衛事務所	8 (6)	1			9 (6)
平成19年度 (20. 10. 31公表)	5 (2)	1 (1)			6 (3)
横須賀防衛事務所	4 (1)	1 (1)			5 (2)
沖縄防衛局	1 (1)				1 (1)
平成20年度 (21. 12. 3公表)	3 (1)			1	4 (1)
横須賀防衛事務所	1				1
沖縄防衛局	2 (1)				2 (1)
横須賀防衛事務所 (平成18年度追加分)				1	1
平成21年度 (22. 11. 24公表) 横須賀防衛事務所	4 (2)				4 (2)
平成22年度 (23. 11. 29公表)	7 (2)	3	1		11 (2)
横須賀防衛事務所	3	1	1		5
沖縄防衛局	4 (2)	2			6 (2)
合計	50 (28)	13 (9)	1	1	65 (37)

※ 横須賀防衛事務所 50人(29人)、沖縄防衛局 15人(8人)

※ () は死亡者で内数である。

※ 厚生労働省による公表データにより作成

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24年3月に第5次改訂版（平成24年1月現在）を刊行し、逐次駐留軍等労働者等に配布している。



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、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23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ともに、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する記事をはじめ、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、広報編集委員会において掲載内容について検討を行い、見やすく、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。



平成23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、トップページにおいて、機構の情報が容易に検索できるよう「機構の概要」、「業務実績」、「求人情報」、「情報公開・公文書管理」、「個人情報保護」及び「調達情報」の6つのメニューでコンパクトに配置し、その他機構が実施する福利厚生事業等をピックアップして分かりやすくお知らせするとともに、入札公告等の新着情報を随時更新するなど利用者の利便性の向上を図っている。

また、利用者へのサービスの向上を図る観点から、「よくある質問」、「お問い合わせ」、「従業員の相談窓口」等のリンクを設け、特に、「お問い合わせ」欄からの照会、要望等に対しては、関係部課等と調整を図りながら速やかに回答するなど、サービスの維持に努めている。

なお、過去3か年(平成21年度～平成23年度)における年間アクセスの平均件数は約185,000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:調達情報ページ)

5 内部統制の充実・強化

「平成22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等についての意見について」に基づく措置

【「平成22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23年12月9日政策評価・独立行政法人評価委員会)

- ・平成22年度における独立行政法人等の業務の実績に関する当委員会の二次評価については、「平成22年度業務実績評価の具体的取組について」(平成23年4月26日政策評価・独立行政法人評価委員会独立行政法人評価分科会決定)において、東日本大震災の発生に伴う被災者支援や復旧・復興対応の状況を踏まえ、二次評価を効果的かつ効率的に行うものとした。このうち、内部統制の評価に当たっては、平成21年度業務実績の評価における指摘事項のフォローアップに際して、特に留意すべき事項として、法人の長のマネジメントに関する2つの事項(重要な情報等の把握及びミッション等の周知徹底並びに ミッション等の達成を阻害する要因(リスク)の洗い出し及び重要なリスクの把握・対応(以下、 を合わせて「フォローアップ事項」という。))を示したところである。
- ・貴委員会の評価結果におけるフォローアップ事項の言及状況をみると、平成21年度業務実績の評価結果に引き続き、防衛省が所管する法人において、貴委員会の見解が言及されていた。
今後、更なる内部統制の充実・強化に資するような評価が行われることを期待する。
- ・今後とも、内部統制の充実・強化に資するように評価の更なる充実を図ることが重要である。このような観点から、総務省の「独立行政法人における内部統制と評価に関する研究会」が取りまとめた報告書、平成21年度業務実績の評価に関する二次評価意見及び最近の独立行政法人における不祥事案件に関して法人内に設置された第三者委員会等の報告書などを基に、内部統制の充実・強化に向けた主な留意点とその取組の例を別紙2のとおり整理したので、別紙3及び別紙4とともに今後の評価において参考とされたい。
- ・内部統制の充実・強化に向けた主な留意点
 - 1 組織にとって重要な情報等の把握
 - ・ 日常の組織内のコミュニケーションの円滑化
 - ・ 法人の長直属の内部監査組織、内部通報制度など業務執行ライン以外からの情報伝達の仕組みの整備
 - 2 法人のミッションの役職員に対する周知徹底
 - ・ 法人のミッション達成に向けた法人の長としての業務運営の方針の明確化
 - ・ 役職員に対して、各役職員が自らの職務の位置付け(何のためにその職務を行うのかなど)その重要性を認識させる取組
 - ・ ミッションの周知徹底について、トップと現場等における双方向の意思疎通
 - ・ 職員に対する研修体制(体系的、双方向)の整備

3 法人のミッションや中期目標の達成を阻害する要因（リスク）の洗い出し、組織全体として取り組むべき重要なリスクの把握・対応

- ・ 法人のミッションや中期目標の達成を阻害する要因をリスクとして認識
- ・ 法人の業務の特性等に応じたリスク管理規程等の整備
- ・ 各部署において、リスクの洗い出しを実施した上で組織全体として取り組むべき重要なリスクの把握

4 内部監査

- ・ 内部監査に関する体制等の整備
- ・ 毎年度の内部監査計画の策定
- ・ 内部監査における指摘事項のフォローアップ
- ・ 内部監査組織の監事、会計監査人等との連携

組織にとって重要な情報等の把握状況

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において、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。

法人のミッションの役職員に対する周知徹底状況

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。

なお、理事長は研修等及び各支部を巡視の際は訓示を行い、機構のミッションについて職員への周知徹底に努めている。



平成23年度支部長会議

法人のミッションや中期目標の達成を阻害する要因（リスク）の洗い出しの状況及び組織全体として取り組むべき重要なリスクの把握・対応状況

機構は、中期目標に基づき法令等を遵守しつつ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い、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おり、その安定的・継続的な労務提供を阻害する要因（リスク）とこれに対する措置を、本部及び各支部から洗い出し、内部統制事項として取りまとめ「独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構における内部統制要領」を制定した。

同要領において、内部統制責任者は通常の業務運営に当たって、内部統制事項の実施状況を確認するものとし、その実施状況について委員会に報告することとしており、日常的なリスク発生の防止及びリスク発生時の早期発見に努めるなど組織全体として重要なリスクの把握・対応を行っている。

内部監査の状況

当該項目については、「6 監査（2）内部監査の実施」を参照。

6 監査

（1）監事監査の実施

平成23年度の監事監査は、機構の業務の合理的かつ能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23事業年度監事監査計画書」を作成し、同計画に基づいて、次の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。

- (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)
- (5) 保有資産の状況(不要財産の国庫納付の状況、保有資産の必要性についての見直しの状況)
- (6) 人件費管理の状況
- (7) 内部統制に係る体制の充実・強化の状況

(8) 理事長のマネジメントの状況

当該監査の実施に当たり、特に留意したこととしては、

内部統制の充実として、上記、(7)に掲げる機構の内部統制に係る体制の充実・強化の状況と(8)に掲げる理事長のマネジメントの状況について、本部の監査を実施した。

駐留軍等労働者へのサービスの質の向上として、証明書に係る書類の作成作業や給与計算等のシステムへの入力作業、社会保険に係る書類の受渡作業、あるいは退職準備研修等の実施状況を把握するため、支部の監査を実施した。

また、監事監査の実施に当たっては、これまでの監査結果を踏まえ、あらかじめ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るとともに、監査の精確性を期すため、内部監査の結果も活用した。

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23年 6月 6日
	横須賀支部	平成23年 9月15日・16日
	座間支部	平成23年 9月26日・27日
	岩国支部	平成23年11月14日～16日
	本部	平成23年12月 1日・ 2日
	沖縄支部	平成24年 1月17日～19日

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するとともに、同監査結果の中で、留意すべき点は、定期的に行わ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。また、役職員全員に対しても周知を図るため、機構の共通情報システムに掲載し業務の参考とすることができるようになっている。



監事監査（横須賀支部）

なお、平成23事業年度に実施した本部及び各支部（横須賀、座間、岩国、沖縄）における実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。

平成23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23年4月1日から平成24年3月31日までの平成23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。）の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及び内部統制委員会、契約監視委員会に出席する他、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

(2) 前年度課題の措置状況

(3) 業務運営の効率化

業務の運営状況

経費の抑制状況

(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

(6) 契約業務の状況

契約の状況

随意契約の適正化の状況

(7) 保有資産の状況

不要財産の国庫納付の状況

保有資産の必要性についての見直しの状況

(8) 人件費管理の状況

(9) 内部統制に係る体制の充実・強化の状況

(10) 機構の役員（監事を除く。）の業務執行の状況

(11) 法人の長のマネジメントの状況

5 是正又は改善を要する事項

上記の監査結果のとおり、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。

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御覧ください。 <http://www.lmo.go.jp/>

(2) 内部監査の実施

内部監査は、機構の業務の実態及び財産の状況を的確に把握し、機構の業務の適正かつ効率的な運営に資するとともに、会計経理に適正を期することを目的として、評価・監査役が本部及び支部において機構の業務の全般にわたり業務監査及び会計監査を行うものである。

その監査結果については、当該監査により洗い出された問題点とその現状、事実関係、是正又は改善を要する事項等を示した監査報告書を作成し、理事長に報告することとしている。

なお、平成23年5月に設置された内部統制委員会において、評価・監査役は監視委員に充てられており、委員長の指示により、内部統制のモニタリングとしての役割も担いつつ、内部監査を実施することとしている。

平成23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、前年度末までに「平成23年度内部監査計画」を作成し、次の7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。

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）

保有資産の状況（不要財産の国庫納付の状況、保有資産の必要性についての見直しの状況）

人件費管理の状況

内部統制に係る体制の充実・強化の状況

また、本部での監査においては、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。

監査に当たっては、各業務が関係規則、通達等に基づき適正に実施されているか、同計画に従い、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。

その際、監事との連携を図るため、監事監査の結果も参考とした。



内部監査（本部）

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	本 部	平成23年 6月 6日
	佐世保 支部	平成23年10月12日～14日
	本 部	平成23年12月 1日・ 2日
	三 沢 支部	平成23年12月14日～16日
	横 田 支部	平成24年 2月16日・17日

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。

また、内部統制については定例会議における業務の進捗状況の確認、各種通知等の周知により情報の共有化及び共通認識の保持が図られており、リスク対応についても内部統制要領に掲げる統制方法が適切に実施されていた。

このため、是正又は改善を要する事項はなかった。

7 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23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22年度の業務実績、中期目標期間の業務実績及び平成23年度計画の進捗状況等について説明を行った。



第22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18回	平成23年 6月21日	平成22事業年度業務実績報告、平成22事業年度財務諸表、中期目標期間業務実績報告ほか
第19回	平成23年 7月28日	平成22事業年度業務実績評価、中期目標期間業務実績評価ほか
第20回	平成23年11月22日	平成23年度上半期業務執行状況ほか
第21回	平成23年12月21日	不要財産に係る国庫納付ほか
第22回	平成24年 3月12日	平成23年度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24年4月1日現在)

役職	氏名	職名等
委員長	新井 誠	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 名誉教授
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	株式会社 野村総合研究所 常勤監査役

8 法人の長等の業務運営状況

理事長

機構の第3期中期目標期間の初年度である平成23年度を迎え、今中期計画に掲げた新たな要員縮減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23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、

業務実態調査・分析のためのプロジェクトチームを設置し、最適な業務実施体制の検討に資するための基礎データの収集、基礎資料の作成を行い、また、個人情報を持ち出し防止のためのソフト及び機器を導入し、情報セキュリティの強化を図ったこと

新たに内部統制委員会を設置し、具体的な内部統制実施のための内部統制要領を作成し、内部統制の更なる充実・強化を図ったこと

防衛省、財団法人こども未来財団及び米軍と協議し、ベビーシッター育児支援事業を開始したこと

旧コザ支部の土地・建物等について、関係機関と調整を終え、独立行政法人通則法に基づき現物による国庫納付を完了したこと

米軍が駐留する諸外国における労務管理、提供等の実情に係る調査及び情報交換を目的として、役職員による初の外国出張（韓国）を手がけたこと等に取り組み、常に職員の士気高揚に心掛け、確実なトップマネジメントを行った。

また、今年度は、行政刷新会議等での議論を経て、平成24年1月20日に「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」が閣議決定され、これに基づく新たな法人（行政執行法人）への円滑な移行に向け、最適な業務実施体制の検討が開始されるなど、多くの課題を抱える中、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理解し、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業務運営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、積極的に調整を行い、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。

併せて、法人の長とは独立した立場から、機構の内部統制の整備及び運用状況を監視し、検証に努めた。

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。

