

平成21年9月18日

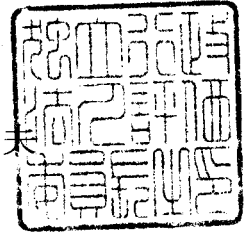
独立行政法人

駐留軍等労働者労務管理機構

理事長 嶋 口 武 彦 殿

防衛省独立行政法人評価委員会

委員長 東 海 幹 夫



独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の平成20事業年度
における業務の実績に関する評価結果について（通知）

標記について、独立行政法人通則法第32条第3項に基づき、別添1から
別添3のとおり通知する。

以 上

- 添付書類：1 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の平成20年度の
業務実績に関する項目別評価表
- 2 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の平成20年度の
業務実績に関する総合評価表
- 3 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の平成20年度に
おける入札・契約の適正化に関する評価結果

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の平成20年度の業務実績に関する項目別評価表

| 中期計画の各項目 | 評価項目 (平成20年度計画の各項目) | 指標 | 評価基準 | | | | 実績 (必要に応じて過去の 実績、外的要因も記載) | 自己 評価 | 委員会評価 | | 評価理由 |
|--|--|--|-------|--------------|--------------|--------------|--|----------|-------|---|------|
| | | | A | B | C | D | | | 指標 | 項目 | |
| 第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置 | 1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置 | | | | | | | | | | |
| 1 業務の運営体制 「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、本部・支部の業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置となるよう前期中期目標期間の期末(平成17年度末)の人員数に対して、中期目標期間の期末(平成22年度末)までに20%の人員削減を実施するため、各年度平均4%の人員削減を実施する。 このため、機構に設置したプロジェクトチームを中心として、以下の組織及び業務の見直しを実施する。 また、国家公務員の給与構造改革を踏まえて、役職員の給与について必要な見直しを進める。 | (1) 業務の運営体制 中期計画に定める20%の人員削減を実施するため、前期中期目標期間の期末(平成17年度末)の人員数に対して、中期目標期間の各年度を平均して4%の人員の削減を実施することとしており、平成20年度においては4%の人員の削減を行い、中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想に基づき、以下の措置を実施するとともに、平成21年度の計画を作成する。 また、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の俸給その他の給与について必要な見直しを行う。 | ・人員の削減状況 (平成17年度末人員を基準とした削減割合) 【主たる指標】 | 4%以上 | 4%未満 3%以上 | 3%未満 2%以上 | 2%未満 | 平成19年度末人員数364人に対して348人とし、16人削減した。これより前期中期目標期間の最終年度である平成17年度末の人員数396人に対して、各年度平均4%の削減率を達成した。 <削減率:△4.0%> 報告書P12 「人員の削減状況」に記載 | A | A | 4%の人員の削減等、年度計画が順調に実施したことを確認した。 引き続き、中期計画に基づく業務運営体制の見直しを着実に実施することを期待する。 | |
| | | ・中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想に基づいた平成21年度の計画の作成状況 | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | 本部に設置した機構組織・業務検討委員会において、業務運営の見直しのための業務の集約化等、アウトソーシングの実施、一部支部の統廃合、業務・システムの最適化等の実施項目を定めた「中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想に基づく平成21年度の計画」を作成した。 報告書P13 「中期目標期間における業務運営体制の直しに関する構想に基づいた平成21年度の計画の作成状況」に記載 | A | A | | A |
| | | ・国家公務員の給与構造改革を踏まえた役職員の俸給その他の給与の見直し状況 | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | 国家公務員の給与構造改革を踏まえ、地域手当の支給割合の改定、勤勉手当の支給割合の変更を内容とする機構規則の改正を行った。 報告書P15 「国家公務員の給与構造改革を踏まえた役職員の俸給その他の給与の見直し状況」に記載 | A | A | | |
| (1) 本部については、平成18年度末までに業務全般を見直すとともに、支部とのバランスを考慮した人員数の見直しを図り、平成19年度以降、円滑な業務処理に配慮しつつ、業務の集約化やアウトソ | ア 本部については、アウトソーシングの活用及び業務の集約化により、企画調整部の調整課及び企画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する。これにより、 | ・本部管理部門の縮小、組織のスリム化の実施状況 | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | 本部組織のスリム化については、本年度当初において、機械的・定型的業務についてアウトソーシングを実施し、管理庶務課で1人、会計課で2人の一 | | | 本部について、アウトソーシングの実施により人員が削減され、年度計画が順調に実施したことを確 | |

| | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|---|---|---|--|
| <p>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。</p> | <p>管理部門を縮小し、組織のスリム化を図る。</p> | | | | | <p>一般職員をそれぞれ削減した。 また、業務の集約化として、企画調整部調整課及び企画課を統合し課長1人を削減、管理部庶務課及び会計課においてそれぞれ2つの係を1つに統合し、それぞれの係長を2人削減した。 なお、本部においては、機構全体の削減率を上回る削減を、着実に実施してきている。 報告書P16 「本部管理部門の縮小、組織のスリム化の実施状況」に記載</p> | A | A | A | <p>認した。 引き続き、中期計画に基づく人員削減を着実に実施することを期待する。</p> |
| <p>(2) 支部については、今後の在日米軍の再編状況等を踏まえ、平成18年度末までに業務全般を見直し、平成19年度以降、円滑な業務処理に配慮しつつ、業務の集約化やアウトソーシングの活用等により、段階的に、以下の措置を講ずる。 ア 係の統合やポストの削減等を実施し組織のスリム化を図る。 イ 駐留軍等労働者へのサービスの維持及び業務の効率性等の観点から検討し、一部の支部の統廃合を実施する。 ウ 各支部の人員数について、支部職員一人当たりが管理する駐留軍等労働者数を基準として見直しを行い、各支部が管轄する米軍施設の特性及び配置状況等を勘案し、管理する駐留軍等労働者数に応じ、支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置を行う。</p> | <p>イ 支部については、横須賀支部横浜分室を廃止し、ポストの削減等を行うとともに、平成21年度に那覇支部及びコザ支部を統合するため、必要な準備を行う。 なお、在日米軍の再編状況等を踏まえ、一部の支部の統廃合を引き続き検討する。</p> | <p>・横須賀支部横浜分室の廃止によるポストの削減等の実施状況 【主たる指標】 ・那覇支部及びコザ支部統合の準備状況 ・在日米軍の再編状況等を踏まえた一部の支部の統廃合の検討状況</p> | <p>順調に実施 順調に実施 順調に実施</p> | <p>概ね順調に実施 概ね順調に実施 概ね順調に実施</p> | <p>順調に実施されていない 順調に実施されていない 順調に実施されていない</p> | <p>ほとんど実施されていない ほとんど実施されていない ほとんど実施されていない</p> <p>支部組織のスリム化については、本年度当初において、横須賀支部横浜分室を廃止し、分室長を削減したほか、横田支部2人、那覇支部1人の一般職員を削減した。 また、岩国支部及びコザ支部において、機械的・定型的業務についてアウトソーシングを試行し、岩国支部で2人、コザ支部で4人の一般職員を削減した。 更に、各支部の職員1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、横田支部の一般職員1人を横須賀支部に振り替えた。 報告書P18 「横須賀支部横浜分室の廃止によるポストの削減等の実施状況」に記載 統合後の新支部の組織及び新事務所の借り上げ等について、関係機関等との調整を含め必要な準備を行った。 報告書P18 「那覇支部及びコザ支部統合の準備状況」に記載 富士支部を座間支部に統合することについては、「独立行政法人整理合理化計画」に平成22年度までに実施することとされており、統合後の組織等について検討を進めているところである。 報告書P18 「在日米軍の再編状況等を踏まえた一部の支部の統廃合の検</p> | A | A | A | <p>横濱分室の廃止等、年度計画が順調に実施したことを確認した。 引き続き、中期計画に基づき、関係機関と調整を図りながら支部組織のスリム化及び統廃合のスムーズな実施を期待する。</p> |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--------------|----------------|--------------------|---------------------|--|----------|----------|----------|---|
| <p>(3) 平成18年度末までに業務全般の見直し及びアウトソーシングの実施に関する具体的な検討を行い、平成19年度以降、円滑な業務処理に配慮しつつ、現在実施している福利厚生業務等のアウトソーシングに加え、段階的に、労務管理等事務及び機構の管理業務等について、可能なものから新たなアウトソーシングを実施する。</p> | <p>ウ 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実施する。 また、労務管理等事務については、岩国支部及びコザ支部において、応募者及び駐留軍等労働者からの各種提出書類の受付業務等のアウトソーシングを試行するとともに、翻訳業務（ほう賞関係書類等の翻訳業務）のアウトソーシングを実施する。</p> | <p>・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</p> | <p>順調に実施</p> | <p>概ね順調に実施</p> | <p>順調に実施されていない</p> | <p>ほとんど実施されていない</p> | <p>討状況」に記載 本部の管理業務のうち、 ①文書受付・発信台帳の記入等 ②職員の給与計算等の入力等の総務業務及び入力業務など機械的・定型的業務のアウトソーシングを本年度当初から実施した。 報告書P20 「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」に記載</p> | <p>A</p> | <p>A</p> | <p></p> | <p>機構の管理業務の一部についてアウトソーシングを実施するなど、年度計画が順調に実施したことを確認した。 引き続き、中期計画に基づき、段階的にアウトソーシングを実施することを期待する。</p> |
| <p>(4) 国の行政機関の取組に準じて、平成19年度末までに最適化計画を策定し、実施する。 また、IT化に対応した事務の電子化を事業年度ごとに推進するなど業務の効率化に取り組む。</p> | <p>エ 国の行政機関の取組に準じて、平成19年度に策定した最適化計画を実現するため、仕様書等を作成し、開発者の選定を行う。 また、機構内一般業務についての効率化・省力化を図るため、機構内LANを活用したeラーニングの有効性について調査・検討し、導入方針を作成する。</p> | <p>・平成19年度に策定した最適化計画を実現するための仕様書等の作成、開発者の選定状況</p> | <p>順調に実施</p> | <p>概ね順調に実施</p> | <p>順調に実施されていない</p> | <p>ほとんど実施されていない</p> | <p>国の行政機関の業務・システムの最適化の取組に準じて、平成19年度に策定した「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」を実現するため、仕様書（要件定義書）等を作成した。また、総合評価方式により開発者の選定を行った。 報告書P23 「平成19年度に策定した最適化計画を実現するための仕様書</p> | <p>A</p> | <p>A</p> | <p>A</p> | <p>平成19年度に策定した最適化計画を実現するため、仕様書等を作成し、開発者の選定を行うなど、年度計画が順調に実施したことを確認した。 今後はeラーニングの導入により業務の効率化・省力化を図ることを期待する。</p> |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|-------|--------------|----------------|--------------|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | 等の作成、開発業者の選定状況」に記載 | | | A |
| | | ・機構内一般業務についての効率化・省力化を図るためのeラーニングの有効性の調査・検討、導入方針の作成状況 | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | | 機構内LANを活用したeラーニングの有効性を検討するため、 ①市販のeラーニングシステム等の資料収集、分析 ②他機関におけるeラーニングの利用実態調査を行い、eラーニング導入方針を作成した。 報告書P23 「機構内一般業務についての効率化・省力化を図るためのeラーニングの有効性の調査・検討、導入方針の作成状況」に記載 | A | A | |
| 2 経費の抑制 人件費（退職手当を除く。）を含む機構運営関係費について、前期中期目標期間の最終年度（平成17年度）を基準として、中期目標期間の最終年度（平成22年度）までに15%の削減を図るため、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。 | (2) 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17年度人件費を基準とした抑制割合） 【主たる指標】 | 4%以上 | 4%未満 2%以上 | 2%未満 1%以上 | 1%未満 | 常勤職員の削減（△16人、3年累計48人）を実施したことにより、前期中期目標期間の最終年度である平成17年度に対し15.6%の抑制、平成18年度から平成20年度までの経過年度の平均で5.2%の抑制となり、平成20年度計画で掲げられている抑制率を達成した。 <削減率：△5.2%> 報告書P26 「人員費の抑制状況」に記載 | A | A | | 中期目標期間の経過年度を平均した人件費4%以上、物件費2%以上の経費を削減したことを確認した。 |
| | | ・物件費の抑制状況 （平成17年度物件費を基準とした抑制割合） | 2%以上 | 2%未満 1%以上 | 1%未満 0.5%以上 | 0.5%未満 | 本部事務所の移転及び横須賀支部横浜分室の廃止により、建物等賃借料を約1億円削減したこと、また、従前から用紙、文房具類などの汎用品等の購入について一括調達を実施していることなどにより、前期中期目標期間の最終年度である平成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。 <削減率：△7.2%> 報告書P26 「物件費の抑制状況」に記載 | A | A | A | |
| 第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | 2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置 | | | | | | | | | | |
| 1 駐留軍等労働者の募集 (1) 在日米軍からの労務要求に対し、労務 | (1) 駐留軍等労働者の募集 ア 中期計画に定める在日米軍に紹介 | ・在日米軍に対する紹介状況 （1か月以内に紹介した割合） | 90%以上 | 90%未満 | 70%未満 | 50%未満 | 在日米軍に対し1か月以内に紹介した割合 | | | | 中期計画に定める在日米軍に紹介する率 |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---------|-------------|--------------|--|---|---|--|---|
| <p>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。</p> <p>ア インターネットを利用した募集について、各種メディアを活用し周知徹底することにより、募集の促進を図る。</p> <p>イ 携帯電話の利用による応募システムを構築する。</p> <p>ウ 沖縄県においては、応募の機会を増加させる観点から、インターネットを利用した事前募集を通年実施するほか、年2回実施している支部窓口での応募受付業務についても見直しを実施する。</p> | <p>する率90%以上を維持するため、次の施策を実施する。</p> <p>(7) インターネットを利用した募集について、周知徹底を図るためにポスター、パンフレット、新聞、テレビ等を活用する。</p> | <p>【主たる指標】</p> | 70%以上 | 50%以上 | | <p><紹介率：87.7%> 報告書P28 「在日米軍に対する紹介状況」に記載</p> | B | B | <p>が90%以下であったことは残念である。インターネットを利用した募集など、全体としては年度計画が順調に実施したことを確認した。今後、前例にとらわれずメディアの活用のあり方を検討し、効果的な募集を行うことが必要である。</p> | |
| | <p>(イ) 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のうち定期募集を見直し、試行する。</p> <p>その試行結果及び平成19年度に実施した追加募集の結果を踏まえ、通年実施に向けた検討を行う。</p> | <p>・メディアの活用状況</p> | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | <p>新聞広告、パンフレット、機構広報誌のメディアを活用し募集の周知を図った。更に沖縄県における事前募集については、ポスター、テレビ、ラジオも加えて実施した。 報告書P28 「メディアの活用状況」に記載</p> | A | | A |
| | | <p>・那覇・コザ支部におけるインターネットを利用した事前募集の通年実施状況</p> | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | <p>平成20年5月7日からインターネットを利用した事前募集を通年実施した。その結果、インターネットによる応募受付が平成19年度56%から本年度61%へと5ポイントの伸びを示した。 報告書P30 「那覇・コザ支部におけるインターネットを利用した事前募集の通年実施状況」に記載</p> | A | | A |
| | | <p>・那覇・コザ支部における支部窓口での応募受付業務のうち定期募集の見直し、試行状況</p> | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | <p>支部窓口での応募受付業務について、平成19年度までは5月に約1か月間のみ実施してきた定期募集の実施期間を見直し、本年5月から9月までの土曜日、日曜日及び祝日を除く各月の上旬5日間、窓口での応募受付を試行した。(5月の受付期間は連休明けから10日間と設定。) 報告書P30 「那覇・コザ支部における支部窓口での応募受付業務のうち定期募集の見直し、試行状況」に記載</p> | A | | A |
| | <p>・那覇・コザ支部における定期募集試行結果及び平成19年度に実施した追加募集の結果を踏まえた、通年実施に向けた検討状況</p> | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | <p>平成19年度に実施した追加募集の結果及び平成20年度に実施した定期募集の実施期間の見直しの結果、支部窓口での募集の見直しについて効果があったものと考えられるため、本年度は各月ごとの受付期間を廃止し、支部窓口での応募受付業務の通年実施を試行することとした。 報告書P31 「那覇・コザ支部における定期募集試行結果及び平成19年度に実施した追加募集の結果を踏</p> | A | A | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|-------|---------|-------------|--------------|---|---|---|---|--|
| | | | | | | | また、通年実施に向けた検討状況」に記載 | | | | |
| (2) 在日米軍が実施している関東地区における駐留軍等労働者の募集を、機構を通じて募集する方式に変更することについて検討し、国及び在日米軍との連携を十分に図り、推進する。 | イ 在日米軍が実施している関東地区における駐留軍等労働者の募集を、機構を通じて募集する方式に変更することについて、引き続き在日米軍（陸軍、海軍及び空軍）との調整を行う。 この調整を了した軍から順次募集の方式を変更する。 | ・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 | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | 在日米各軍と調整を図った結果 空軍：横田地区の A A F E S 従業員 陸軍：座間地区の A A F E S 従業員 海軍：厚木地区の既に実施している技能・労務職、警備・消防職を含む全従業員 について、機構を通じて募集する方式に変更し実施した。 報告書 P 3 2 「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」に記載 | A | A | A | 在日米軍との調整を図り、空軍横田地区の A A F E S 従業員等の募集を機構を通じて行う方式に変更しており、年度計画が順調に実施したことを確認した。 |
| 2 駐留軍等労働者の福利厚生施策 (1) 定年退職を予定している駐留軍等労働者を対象とした退職準備研修について、プログラムの統一等内容の充実及び質の向上を図る。 | (2) 駐留軍等労働者の福利厚生施策 ア 退職準備研修のプログラムの統一等内容の充実及び質の向上を図るための見直し案に基づき同研修を実施し、検証した後、次年度の計画を作成する。 | ・退職準備研修の見直し案に基づく研修の実施状況、検証結果及び次年度の計画の作成状況 | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | 平成 19 年度に作成した見直し案に基づき、本年度は、56 歳以上の駐留軍等労働者を対象に退職準備研修を実施したが、受講対象年齢を段階的に引き下げることとしていることから、平成 21 年度においても、見直し案及び平成 20 年度の検証結果を踏まえつつ、引き続き研修を実施し、更に検証を重ねることとする計画を作成した。 報告書 P 3 4 「退職準備研修の見直し案に基づく研修の実施状況、検証結果及び次年度の計画の作成状況」に記載 | A | A | A | 平成 19 年度に作成した見直し案を踏まえ、退職準備研修を実施しており、年度計画が順調に実施したことを確認した。 |
| (2) 駐留軍等労働者に貸与している制服、作業着及び靴類等の仕様について、駐留軍等労働者の要望を踏まえ、国及び在日米軍との連携を十分に図り、その見直しを実施し、品質の向上等を図る。 | イ 駐留軍等労働者に貸与している制服、作業着及び靴類等の仕様について、在日米各軍において区々であったものを統一するため、国及び在日米各軍との連携を十分に図り、見直し案を作成する。 | ・制服、作業着及び靴類等の仕様の見直し案の作成状況 | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | 平成 19 年度に見直し素案を作成し、国及び在日米軍に提示したところ、在日米軍は各軍との調整を踏まえ、一部修正を行い、平成 20 年 8 月に国へ修正案を提示した。 機構は、米側修正案に対する見直し案を作成し、国に提示し、平成 21 年 1 月に国と在日米軍との間で基本合意がなされた。 これによって、これまで細分化されていた仕様が原則 1 品目 1 仕様となり、品質管理の均等化が図られた。 更に、各軍共通の制服が貸与されることとなり、また、駐留軍等労働者の要望を踏まえた内 | A | A | A | 国及び在日米軍と調整を行い、見直し案を作成しており、年度計画が順調に実施したことを確認した。 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|-------|---------|-------------|--------------|---|---|---|---|--|
| | | | | | | | 容で仕様が作成されたため、併せて品質の向上等も図られることとなった。 報告書P37 「制服、作業着及び靴類等の仕様の見直し案の作成状況」に記載 | | | | |
| (3) 上記のほか、福利厚生施策の質の向上に資する取組を推進する。 | ウ 上記ア及びイのほか、警備職及び消防職に従事する駐留軍等労働者が職務遂行中に死亡した場合の新たな補償制度として、遺族に支給する「殉職者賞じゅつ金」について、地方公共団体及び民間企業等の実施状況を調査し、導入の可否を検討する。 | ・「殉職者賞じゅつ金」制度についての地方公共団体及び民間企業等の実施状況の調査、導入の可否の検討状況 | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | 地方公共団体においては、調査に必要な資料を収集し、分析した結果、既に制度が確立されており、これらの資料をさらに分析し、制度導入を検討した。 また、民間企業の警備・消防業務に従事する社員については、関連資料・各種文献の公表資料が皆無であるため、主として関係企業へのインタビュー調査によって分析を進めた。 報告書P38 「「殉職者賞じゅつ金」制度についての地方公共団体及び民間企業等の実施状況の調査、導入の可否の検討状況」に記載 | A | A | A | 地方公共団体及び民間企業等の実施状況について調査を実施し、制度導入の検討がなされており、年度計画が順調に実施したことを確認した。調査の実施に際しては、地方公共団体等の資料を収集するだけでなく、制度導入に向けた幅広い検討が行われることを期待する。 |
| 3 駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成 (1) 国の行政施策の企画立案に資するため、「少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方」等の課題について、調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示する。 | (3) 駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成 ア 少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方について検討を行うため、平成19年度調査結果を踏まえ、駐留軍等労働者に対して実施可能な具体的施策の検討を行う。 | ・平成19年度調査結果を踏まえ、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実施可能な具体的施策の検討状況 | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | 平成19年度に実施した米軍基地所在都県の民間企業の労働力確保の取組等の調査結果を基に、平成20年度においては、駐留軍等労働者の特性を踏まえつつ、仕事と家庭の両立支援のための職場環境の整備、高齢化対策等の職場環境の整備など、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検討を行った。 報告書P44 「平成19年度調査結果を踏まえ、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実施可能な具体的施策の検討状況」に記載 | A | A | A | 平成19年度調査結果を踏まえ、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実施可能な施策の検討が行われており、年度計画が順調に実施したことを確認した。駐留軍労働者の特性を踏まえつつ、引き続き多角的視点からの検討を期待する。 |
| (2) 上記(1)のほか、国と連携の下、在日米軍の再編に関する対応等、必要となる課題について、調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示する。 | イ 上記アのほか、国と連携の下、必要となる課題について、調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示する。 | ・必要となる課題の調査、分析、改善案の作成及び国への提示の状況 | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | 平成20年度の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、上記ア以外に調査・分析等は行っていない。 報告書P50 「必要となる課題の調査、分析、改善案の作成及び国への提示の状況」に記載 | — | — | — | 必要となる課題については、自ら見出すよう積極的な取組を期待する。 |
| 第3 予算（人件費の見積りを含む。）、収支 | 3 予算（人件費の見積りを含む。）、収 | ・予算、収支計画及び資金計 | 順調に | 概ね順 | 順調に | ほとん | 財務諸表のとおり執行 | | | | 予算は適切に執行、 |

| 計画及び資金計画 | 支計画及び資金計画 | 画の執行状況 | 実施 | 調に実施 | 実施されていない | ど実施されていない | 報告書P51 「第4章 予算、収支計画及び資金計画」 報告書P53 「第5章 簡潔に要約された財務諸表」に記載 | A | A | A | 処理されていることを確認した。 |
|---|---|--|-------|---------|-------------|--------------|--|---|---|---|---|
| 第4 短期借入金の限度額 短期借入金の限度額は、4億円とし、運営費交付金の受入れが遅延する場合や予想外の退職手当の支給等に用いるものとする。 | | ・短期借入金の適正な執行状況 | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | (該当なし) 報告書P62 「第8章 短期借入金の限度額」に記載 | — | — | — | |
| 第5 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 | | ・重要な財産の譲渡、又は担保の適正な執行状況 | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | (該当なし) 報告書P62 「第9章 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画」に記載 | — | — | — | |
| 第6 剰余金の使途 ・ 駐留軍等労働者の福利厚生施策の充実に係る経費 ・ 広報関係施策の充実に係る経費 ・ 職員の職場環境改善等に係る経費 | | ・剰余金の適正な執行状況 | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | (該当なし) 報告書P62 「第10章 剰余金の使途」に記載 | — | — | — | |
| 第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項 | 4 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 | | ・施設・設備に関する適正な計画状況 | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | (該当なし) 報告書P63 「第11章 その他主務省令で定める業務運営に関する事項」に記載 | — | — | — | 平成20年度は、施設整備費補助金等による施設・設備に関する計画がないことを確認した。 |
| 2 人事に関する計画 (1) 前期中期目標期間の期末(平成17年度末)の人員数に対して、中期目標期間の期末(平成22年度末)までに20%の人員削減を実施するに当たっては、円滑な業務処理に配慮し、業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置となるよう努める。 | 人事に関する計画 ア 中期計画に定める20%の人員削減を実施するに当たっては、円滑な業務処理に配慮し、業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置となるよう努める。 | ・人員削減の実施に当たり、円滑な業務処理に配慮し、業務内容及び業務量に応じた適切な人員の配置状況 | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | 人員削減の実施に当たっては、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ったほか、横田支部から横須賀支部へ一般職員の振り替えを行うなど、円滑な業務処理に配慮し、業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置となるよう努めた。 報告書P64 「人員削減の実施に当たり、円滑な業務処理に配慮し、業務内容及び業務量に応じた適切な人員の配置状況」に記載 | A | A | A | 人員削減の実施に当たっては、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ており、年度計画が順調に実施したことを確認した。 |
| (2) 職員の資質の向上等に資するため、職 | イ 職員養成研修、実務研修等を着実 | ・年間の研修計画の作成とそ | 順調に | 概ね順 | 順調に | ほとん | 平成20年度は、養成研修、 | | | | 研修については、職 |

| | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--|--|--------------|----------------|--------------------|---------------------|--|----------|----------|----------|---|
| <p>員養成研修、実務研修等の年間計画を作成し、着実に実施する。</p> | <p>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よう努める。</p> | <p>の計画の実施状況 【主たる指標】</p> | <p>実施</p> | <p>調に実施</p> | <p>実施されていない</p> | <p>ど実施されていない</p> | <p>業務研修及び他省庁等の実務研修等を計画し、機構で実施する研修については8件実施し、外部機関で実施する研修については53件参加させた。 報告書P65 「年間の研修計画の作成とその計画の実施状況」に記載</p> | <p>A</p> | <p>A</p> | <p>A</p> | <p>員の資質の向上等に資する観点から適切に実施され、研修生からは今後の業務を遂行する上で大変役立つ又は役立つとの回答を得ており、年度計画が順調に実施したことを確認した。職員の一斉の実態に合うような多様な研修プログラムが組まれるなど、研修内容の充実を図ることを期待する。</p> |
| <p>第8 年度計画以外の業務実績等</p> | <p>年度計画以外の業務実績等</p> | | | | | | | | | | |
| <p>1 随意契約の適正化</p> | <p>【随意契約の適正化の取組】 ・「平成18年度における防衛省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果についての意見」（平成20年1月31日付政策評価・独立行政法人評価委員会）に基づく措置</p> | <p>・「随意契約見直し計画」の実施状況（一般競争入札の導入・範囲拡大や契約の見直し状況）</p> | <p>順調に実施</p> | <p>概ね順調に実施</p> | <p>順調に実施されていない</p> | <p>ほとんど実施されていない</p> | <p>平成19年度における当機構の実績に関する評価のうち、契約の適正化に係るものについて、ア 契約事務かかる執行体制イ 契約にかかる規程類に関する評価結果ウ 隋契約見直し計画の実施・進捗状況等に関する評価結果 の意見が政策評価・独立行政法人評価委員会から出されたが、この意見を踏まえて改善・対応すべきところは適宜実施し、契約の適正化の一層の推進に努めている。 報告書P76 「「随意契約見直し計画」の実施状況」に記載</p> | <p>A</p> | <p>A</p> | <p>A</p> | <p>平成20年1月31日に政策評価・独立行政法人評価委員会から出された意見を踏まえ、国の契約の基準と異なる規定は、国と同様に改正された。また、平成20年度の随意契約は、いづれも供給者が一つに特定される建物賃貸借契約等であり、本項目は順調に実施したことを確認した。</p> |
| <p>2 保有資産</p> | <p>【保有資産の見直しの取組状況】</p> | <p>・主要な固定資産についての固定資産一覧表等に基づく固定資産の減損の兆候判定等を活用した適切な保有資産の見直しの取組状況</p> | <p>順調に実施</p> | <p>概ね順調に実施</p> | <p>順調に実施されていない</p> | <p>ほとんど実施されていない</p> | <p>主要な固定資産については、機構職員の執務室等として有効かつ効率的に使用されており、また、年度末において、一定の評価額や適切に市場価格を反映していると考えられる指標を基</p> | | | | <p>主要な固定資産については、有効かつ効率的に使用され、固定資産の減損の兆候もなく、本項目は順調に実施したことを</p> |

| | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|---|--|-------|---------|-------------|--------------|---|---|---|---|--|
| | | | | | | | に減損が生じている可能性の有無を確認したが、減損の兆候はなかった。 報告書P60 「主要な固定資産についての固定資産一覧表等に基づく固定資産の減損の兆候判定等を活用した適切な保有資産の見直しの取組状況」に記載 | A | A | A | 確認した。 |
| 3 官民競争入札等 | 【官民競争入札等の積極的な導入の推進による法人の提供する財・サービスの質の維持・向上と経費削減】 | ・官民競争入札等の活用の検討状況 | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | 平成22年度に実施予定。 報告書P10 「5 独立行政法人をめぐる改革の動き」に記載 | — | — | — | |
| 4 内部統制(コンプライアンス体制の整備) | 【内部統制体制の整備状況】 (機構の特性に合致したコンプライアンス体制の根本的な整備の実施状況) | ・倫理行動規定の策定状況 (コンプライアンス・マニュアル等) 【主たる指標】 | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | 当機構は、特定独立行政法人であり、役職員の身分については、独立行政法人通則法第51条により国家公務員となっていることから、一般職に属する国家公務員と同様に、国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程を遵守し対応している。 報告書P78 「倫理行動規定の策定状況」に記載 | A | A | | 第三者として外部から招請する顧問弁護士を委員とする内部統制(コンプライアンス)倫理委員会の設置がなされたところであるが、委員の選定には更なる客観性が確保出来るものと考えられる。しかしながら、監事による取組状況の把握がなされていることや内部統制のための体制の整備状況など、本項目は、全体として順調に実施したことを確認した。 |
| | | ・第三者を入れた倫理委員会等の設置状況 | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | コンプライアンス体制の整備・強化(法令遵守の強化及び適正化・効率化)を図るため、本部管理部長を委員長として、本部・各支部の指定された職員及び第三者として外部から招請する顧問弁護士を委員とする「内部統制(コンプライアンス)委員会」を平成21年3月31日に設置した。 同委員会においては、既に実施されている監事監査及び内部監査の状況も踏まえつつ、定期的に業務マニュアルに則って業務遂行がなされているか検証し、適正な業務遂行のチェック体制の強化を図るとともに、その検証結果を踏まえ、コンプライアンスを考慮した業務マニュアルの整備・促進及び既存業務マニュアルの改善などを行うこととしている。 報告書P78 「第三者を入れた倫理委員会等の設置状況」に記載 | A | B | | |
| | | ・監事による内部統制の取組状況 | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | 内部統制の取組状況については、監事自ら積極的に把握に努め、監事による監査においても | | | | A |

| | | | | | | | | | | | |
|----------------|---------------------------|--|-------|---------|-------------|--------------|---|---|---|---|--|
| | | | | | ない | いない | 「内部統制の状況」を重点事項に掲げた上で監査を実施し、「監事監査報告書」を作成の上、理事長に報告しているところである。 また、監事は、「独立行政法人、特殊法人等監事連絡会」へも加入し、監事相互間の情報交換・連携に努めるとともに、他法人における監事監査の事例を適宜参考にしつつ、当機構の監事監査業務の向上に努めている。 報告書 P 8 2 「内部統制取組状況に係る監事監査の実施状況」に記載 | A | A | | |
| | 【内部統制のために構築した体制・仕組みの運用状況】 | ・体制・仕組みの運用状況（コンプライアンス・マニュアル等の活用状況、職員研修の実施状況、内部監査結果等のマネジメントレビューへの反映状況等） | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | コンプライアンス体制の整備・強化（法令遵守の強化及び適正化・効率化）を図るため、本部管理部長を委員長として、本部・各支部の指定された職員及び第三者として外部から招請する顧問弁護士を委員とする「内部統制（コンプライアンス）委員会」を平成21年3月31日に設置した。 同委員会においては、既に実施されている監事監査及び内部監査の状況も踏まえつつ、定期的に業務マニュアルに則って業務遂行がなされているか検証し、適正な業務遂行のチェック体制の強化を図るとともに、その検証結果を踏まえ、コンプライアンスを考慮した業務マニュアルの整備・促進及び既存業務マニュアルの改善などを図ることとしている。 なお、職員に対しては、研修等を通じて更なるコンプライアンスの周知徹底を図っていく考えである。 報告書 P 7 8 「体制・仕組みの運用状況」に記載 | A | A | A | |
| 5 給与水準及び総人件費改革 | 【給与水準の適正化及び総人件費改革】 | ・常勤役員の報酬及び職員の給与等の支給状況（給与水準の適切性） | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | 理事長は、各府省事務次官の給与に基づく額と比較すると83%、常任理事・監事は、全独立行政法人の平均支給額と比較すると76%～92%、職員は、全独立行政法人の平均支給額と比較すると79%とそれぞれ下回っている状況にある。 報告書 P 8 0 「常勤役員の報酬及び職員の給 | A | A | A | 全独立行政法人の平均支給額等と比較し、本項目は順調に実施したことを確認した。今後も、他の独立行政法人の例も踏まえつつ、理事長を始めとした給与水準について検討することを期待する。 |

| | | | | | | | 与等の支給状況」に記載 | | | | |
|------------|---|--|-------|---------|-------------|--------------|--|---|---|---|---|
| 6 目的積立金 | 【目的積立金】 | ・目的積立金の仕組みの活用状況 (利益発生要因の分析) | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | <p>目的積立金として計上するためには、特に法人の経営努力とみなされる事例がその申請要件としてなくてはならない。</p> <p>しかしながら、当機構は、業務運営の財源を運営費交付金にのみ依存する法人であり、法人の経営努力による利益は発生し難い事業構造となっている。平成20年度においては、外部要因によらない</p> <p>法人の自主的な活動による利益は発生しなかったため、目的積立金の申請は行わず、運営費交付金の執行残は、剰余金として処理した。</p> <p>報告書P57 「目的積立金の仕組みの活用状況」に記載</p> | A | A | A | 平成20年度においては、外部要因によらない法人の自主的な活動による利益は発生しなかったため、目的積立金の申請は行わず、運営費交付金の執行残は、剰余金として処理しており、本項目は順調に実施したことを確認した。 |
| 7 本部事務所の移転 | 【本部事務所の実態適正化への対応状況】 通則法65条第1項に基づく改善措置要求（「独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の移転について」防地労第10763号20.9.16）を受け、改善に向けた取組 | ・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（組織上の改善状況） | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | <p>蒲田事務所には、理事及び監事並びに評価・監査役を常駐させ、更に、防衛大臣からの是正措置の求めの趣旨を踏まえ、平成20年10月からは理事長も蒲田事務所に常駐し本部機能の強化を図った。</p> <p>他方、経費をかけずに蒲田事務所を横田支部内に移転し、企画調整及び監査部門を配置することについても、配置人員やスペース確保等の観点から引き続き検討しているところである。</p> <p>報告書P86 「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」に記載</p> | A | C | C | 本部事務所の移転について、本部事務所の機能が2箇所に分かれている状況については、業務運営の効率化の観点から望ましいものではなく本項目については順調に実施されていないことを確認した。 |
| | 【本部事務所の運営効率化への対応状況】 | ・本部事務所の機能が2箇所に分かれている状況について、業務運営の効率化の観点での改善状況 | 順調に実施 | 概ね順調に実施 | 順調に実施されていない | ほとんど実施されていない | <p>本部事務所を蒲田事務所と横浜事務所との2か所に置くこととした体制の業務運営については、電子メール等を活用して効率化を図っているところである。</p> <p>なお、主たる事務所を東京都に置くとした機構法第5条が改正されるまでの間の措置であり、速やかな法改正を働きかけている。</p> <p>報告書P86 「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」に記載</p> | A | C | C | |

凡 例

1. 【主たる指標】：一つの評価項目を複数の指標で評価しており、指標の評価が区々である場合、当該評価項目の趣旨を最も代表する指標を【主たる指標】とし、この評価を念頭に置いて、評価委員会委員の協議により項目の評価を評定する。
2. 評価基準の目安
 - A+：「順調に実施」を上回る、特に優れた業務実績を上げていると判断される場合。問題なく目標を達成し、求められた水準をはるかに上回る成果を達成。
 - A：「順調に実施」。問題なく目標を達成し、求められた水準以上の成果を達成。満足のいく実施状況。
 - B：「概ね順調に実施」。「C」評価に揚げるようなマイナス要因がほとんどなく目標を達成し、求められた水準の成果をほぼ達成。ほぼ満足のいく実施状況。
 - C：「順調に実施されていない」。目標の一部しか達成していない、他の業務実績に影響が及んだ、今後課題を残した等のマイナス要因が見られるなど、目標の達成が不十分であり、求められた水準の成果を上げたとは言い難い。やや満足のいかない実施状況。
 - D：「ほとんど実施されていない」。質・量とも目標を達成できず、通常の業務努力によって得られるはずの成果水準にはるかに及ばない。法人の業務運営に当たり法令等違反などの重大な問題事象が発生。満足のいかない実施状況。
3. 「第8 年度計画以外の業務実績等」は、「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）を踏まえ、「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」（平成20年11月26日付け政策評価・独立行政法人評価委員会）及び「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（契約の適正化に係るもの）について」（平成21年1月7日付け政策評価・独立行政法人評価委員会）に基づく措置。

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の平成20年度の業務実績に関する総合評価表

| 評 価 項 目 | 評 価 |
|------------------|---|
| I 項目別評価の総括 | |
| 1 業務運営の効率化に関する事項 | <p>業務の運営体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人員の削減については、平成17年度末人員数396人から平成18年度、平成19年度の削減数32人を減じた人員数364人に対し、16人を削減して人員数を348人としたことにより、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構年度計画（平成20年度）（以下「平成20年度計画」という。）に掲げている「4%」の人員削減を達成した。今後とも、今中期目標期間（平成18年度～平成22年度）中の目標として定めている20%の人員削減に向け、各年度における人員削減が計画的に行われることを期待する。 なお、上記人員数は職位数として整理されたものである。〔12〕 ・ 組織及び業務の見直しを行い、「中期目標期間における業務運営体制の見直しに関する構想に基づく平成21年度の計画」を作成した。平成21年度においては、本計画を着実に実施するよう期待する。〔13〕 ・ 本部においては、機械的・定型的業務についてアウトソーシングを実施し、管理部庶務課1人、会計課2人の一般職員を削減した。また、業務の集約化により企画調整部の課長1人、管理部の係長2人を削減した。〔16〕 ・ 支部においては、横須賀支部横浜分室の廃止により分室長1人を削減したほか、横田、岩国、那覇、コザの各支部において計9人の一般職員を削減した。今後も引き続き、支部組織のスリム化及び統廃合のスムーズな実施を期待する。〔18〕 ・ アウトソーシングの推進については、機構の管理業務のうち、本部における文書受付・発信台帳の記入、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実施するとともに、機構の労務管理等事務のうち、岩国支部及びコザ支部における、応募者及び駐留軍等労働者からの各種提出書類の受付業務等の受付・入力等業務など機械的・定型的業務について実施した。引き続き、中期計画に基づき、段階的にアウトソーシングを実施することを期待する。〔19〕 ・ 平成19年度に策定した「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」を実現するため、仕様書（要件定義書）等を作成した。今後も引き続き、同計画に基づく最適化が着実に実施されることを期待する。〔21〕 ・ 機構内LANを活用したeラーニングの有効性を検討するため、資料収集、分析、利用実態調査を行い、eラーニング導入方針を作成した。今後は本導入方針に基づいたeラーニング導入により業務の効率化・省力化を図ることを期待する。〔23〕 |

経費の抑制

- ・ 人件費（退職手当を除く。）の抑制については、平成18年度及び平成19年度に引き続き、常勤職員数の削減（△16人、3年累計48人）を実施したことにより、平成17年度に対し15.6%の抑制となったことは評価できる。今後とも、今中期目標期間において各年度平均4%の人件費の抑制が行われることを期待する。〔26〕
- ・ 物件費の抑制については、支部分室の廃止等による建物賃貸借料の削減によるほか、従来から用紙、文具類などの一括調達により、平成17年度に対し、21.6%の抑制となったことは評価できる。今後とも、今中期目標期間において各年度平均2%の物件費の抑制が行われることを期待する。〔26〕

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事項

駐留軍等労働者の募集

- ・ 駐留軍等労働者の募集については、労務要求書受理後1か月以内に資格要件を満たす者の在日米軍に照会するため、インターネットを利用した応募受付や公共職業安定所（ハローワーク）を通じた募集等を実施した結果、平成20年度の紹介率は87.7%であった。今後は、中期計画に掲げている目標の90%以上を維持するよう一層の努力が必要である。また、今後、前例にとらわれずメディアの活用のあり方を検討し、効果的な募集を行うことが必要である。〔27〕
- ・ 関東地区における駐留軍等労働者の募集方式の変更については、平成19年度までに既に実施している横須賀海軍施設等に加え、平成20年度においては、空軍横田地区及び陸軍座間地区のエクステンジ・サービス、海軍厚木地区の既に実施している技能職等を含む全従業員について、それぞれ機構を通じて募集する方式に変更し実施した。〔31〕

駐留軍等労働者の福利厚生施策

- ・ 退職準備研修のプログラム等の見直しについては、平成19年度に作成した見直しの方向性を踏まえ、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、見直し案を作成した。平成21年度以降、見直し案を踏まえた退職準備研修の内容の充実及び質の向上が着実に図られることを期待する。〔33〕
- ・ 制服等の仕様の見直しについては、平成19年度に機構において作成した見直し素案について、業務上の必要性から一部修正を行った。今後も、引き続き、制服等の品質の向上等が着実に図られることを期待する。〔36〕
- ・ 殉職者賞じゅつ金について、地方公共団体及び民間企業等の実施状況について調査を実施し、制度導入の検討を行った。調査の実施に際しては、地方公共団体等の資料を収集し、分析するだけでなく、制度導入に向けた幅広い検討が行われることを期待する。〔38〕

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は、民間企業の労働力確保のための施策の実態について、各種文献資料等を基に調査・分析を実施した結果を踏まえ、駐留軍等労働者の特性を踏まえつつ、仕事と家庭の両立支援のための職場環境の整備、高齢化対策等の職場

| | |
|---------------------------------------|---|
| | <p>環境の整備など、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検討を行った。今後も国の行政施策の企画立案に資するため、駐留軍等労働者の特性を踏まえつつ、引き続き多角的な視点から、より具体的に検討を行っていくことが必要である。〔43〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 必要となる課題の調査、分析、改善案の作成及び国への提示の状況については、人事院勧告に伴う駐留軍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により、調査・分析等は行われていない。今後、国との連携の下、必要な課題については、自ら見出すよう積極的な取組を期待する。〔50〕 |
| 3 予算、収支計画及び剰余金の使途に関する事項 | <p>予算は適切に執行、処理されている。なお、平成20年度における「予算、収支計画及び資金計画」と実績との差異は、主として人件費及び物件費によるものである。〔51〕</p> |
| 4 人事に関する事項 | <ul style="list-style-type: none"> 人員削減の実施に当たっては、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ったほか、横田支部から横須賀支部へ一般職員の振り替えを行うなど、円滑な業務処理に配慮し、業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置となるよう努力がなされており、更なる人員削減に向けた継続的な取り組みを期待する。〔63〕 研修についても、職員の資質の向上等に資する観点から適切に実施されており、労務管理等業務初級研修のほか、接遇研修、語学研修を実施し、研修生からは今後の業務を遂行する上で大変役立つ又は役立つとの回答を得ている。今後も、職員のニーズの実態に合うような多様な研修プログラムが組み込まれるなど、研修内容の充実を図ることを期待する。〔65〕 |
| II その他業務の実施状況（労務管理、労務給与、労務厚生関係業務等を記載） | <ul style="list-style-type: none"> 駐留軍等労働者の雇入れ、給与等の支給、福利厚生事業の実施等の経常的な業務については、基本的には適切かつ円滑に実施されている。その他、監査の実施等、業務の効率的な実施のための取り組みを引き続き行っている。〔67〕〔69〕〔72〕〔80〕 レクリエーション経費について、平成20年度の支出はなく、平成21年度の予算要求も行っていないことから、国に準じた予算執行、予算編成作業を行っていることが確認された。 また、レクリエーション経費以外の福利厚生費（法定外福利費）について、平成20年度は労働安全衛生法に基づく定期健康診断及び産業医の経費のみの支出であり、平成21年度も同様の予定であることが確認された。 |
| III 法人の長等の業務運営状況 | <p>理事長は、今中期目標期間の駐留軍等労働者の労務管理事務を確実に実施していくことに努めている。しかしながら、本部事務所の機能が2箇所に分かれている状況については、業務運営の効率化の観点から望ましいものではなく、国との調整を行い適切な措置を講じられたい。〔85〕〔86〕</p> <p>理事は、理事長の指導の下、企画調整担当及び管理・業務担当として、それぞれの立場から理事長の業務運営を補佐している。〔86〕</p> <p>監事は、会計法令等に基づき、機構の会計経理等について、監事監査計画により効率的な監事監査を</p> |

| | |
|---------------------------------|--|
| | <p>実施するとともに、機構の業務運営状況を的確に把握し、意見を述べている。独立行政法人整理合理化計画では、随意契約見直し計画の実施状況を含む入札及び契約の適正な実施、保有資産の見直し状況、給与水準の適正化、監事監査と評価委員会との連携等を求めており、その役割が重要となっていることを認識の上、厳正な対応を期待する。〔82〕〔86〕</p> |
| <p>IV 評価委員会等からの指摘事項に対する対応状況</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 随意契約については、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づくりに努め、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。今後、契約の適正化の一層の推進に努めるよう期待する。〔75〕 ・ 保有資産（土地・建物）については、機構職員の執務室等として有効かつ効果的に使用されている。今後、那覇支部及びコザ支部の21年度統合に伴う新しい事務所を嘉手納町に設置され、また、富士支部及び座間支部の統合も22年度までになされることから、整理合理化計画Ⅲ-1-(2)「保有資産の見直し」の趣旨を踏まえ、資産の有効活用の観点からの検討はより精緻に行うべきものとする。〔60〕 ・ 官民競争入札については、平成22年度に実施予定とされており、実施予定に向けた具体的施策を定め、早期の実現に向け取り組むことを期待する。〔10〕 ・ 内部統制については、第三者として外部から招請する顧問弁護士を委員とする内部統制（コンプライアンス）倫理委員会の設置がなされたところであるが、委員の選定には更なる客観性の確保を図られることが望ましい。〔77〕 ・ 給与水準については、国家公務員との均衡を考慮し決定されている。また、人件費を含む機構運営関係費が順当に削減されている状況が確認できた。今後も、他の独立行政法人の例も踏まえつつ、理事長を始めとした給与水準について検討することを期待する。〔80〕 ・ 目的積立金については、機構が業務運営の財源を運営費交付金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ことから、平成20年度においては、外部要因によらない法人の自主的な活動による利益は発生しておらず、目的積立金の申請は行っていない。〔57〕 ・ 本部事務所の移転について、本部事務所の機能が2箇所に分かれている状況については、業務運営の効率化の観点から望ましいものではなく、国との調整を行い適切な措置を講じられたい。〔85〕 |
| <p>◎ 総合評価（業務実績全体の評価）</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 機構の平成20事業年度業務実績については、全体として年度計画に沿って的確に業務が実施されており、中期目標の達成に向け着実に進捗しているものと認められる。 ・ 平成20年度は今中期目標期間の3年目であるが、中期目標を着実に達成すべく、機構の運営の効率化を図ることにより、年度計画に掲げている「年度平均4%の人員削減」を実施するとともに、「人件費概ね4%、物件費概ね2%の経費の抑制」について、平成21年度以降を見通し、その抑制率を大きく上回る経費の抑制を図っている。 ・ 本部事務所の機能が2箇所に分かれている状況については、業務運営の効率化の観点から望ましいものではなく、国との調整を行い適切な措置を講じられたい。 ・ 今中期目標期間においても、支部の統合を含めての組織の見直し及び事務の効率化等を引き続き促進させ、その着実な実施によって、より一層の成果を上げていくことを期待する。また、計画に沿って事 |

業を実施することにとどまらず、計画の前倒し着手に積極的に取り組み、成果の拡大を図ることを期待する。

- ・ さらに、国民からのニーズを積極的に把握して、業務運営体制や業務の改善を図るよう、広報誌やホームページ等を活用して国民からの意見を募集することが望ましい。また、国民からの意見を職員一人一人が把握することにより、職員の業務に対する意識の高揚を図ることを期待する。

凡 例：表中〔 〕は、平成20事業年度業務実績報告書における該当頁である。

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の
平成20年度における入札・契約の適正化に関する評価結果

契約に係る規定類については、国の契約の基準と異なる規定について国と同様の基準に改正されたことについて、監事が確認を行っており、監事による監査体制の整備が整っていることが確認できた。

また、平成20年度における随意契約については7件であり、いずれも供給者が一つに特定される建物賃貸借契約（当該契約に付随する契約も含む）であった。この7件を除けば、すべて一般競争入札契約に移行されたことが監事により確認がなされている。

個々の契約については、契約における競争性・透明性の確保の観点から監事が確認をしている。特に、適正な予定価格の作成について、より精緻に行うべきことを監事が確認していることは評価ができる。

今後も入札・契約の適正化が推進されるよう期待する。