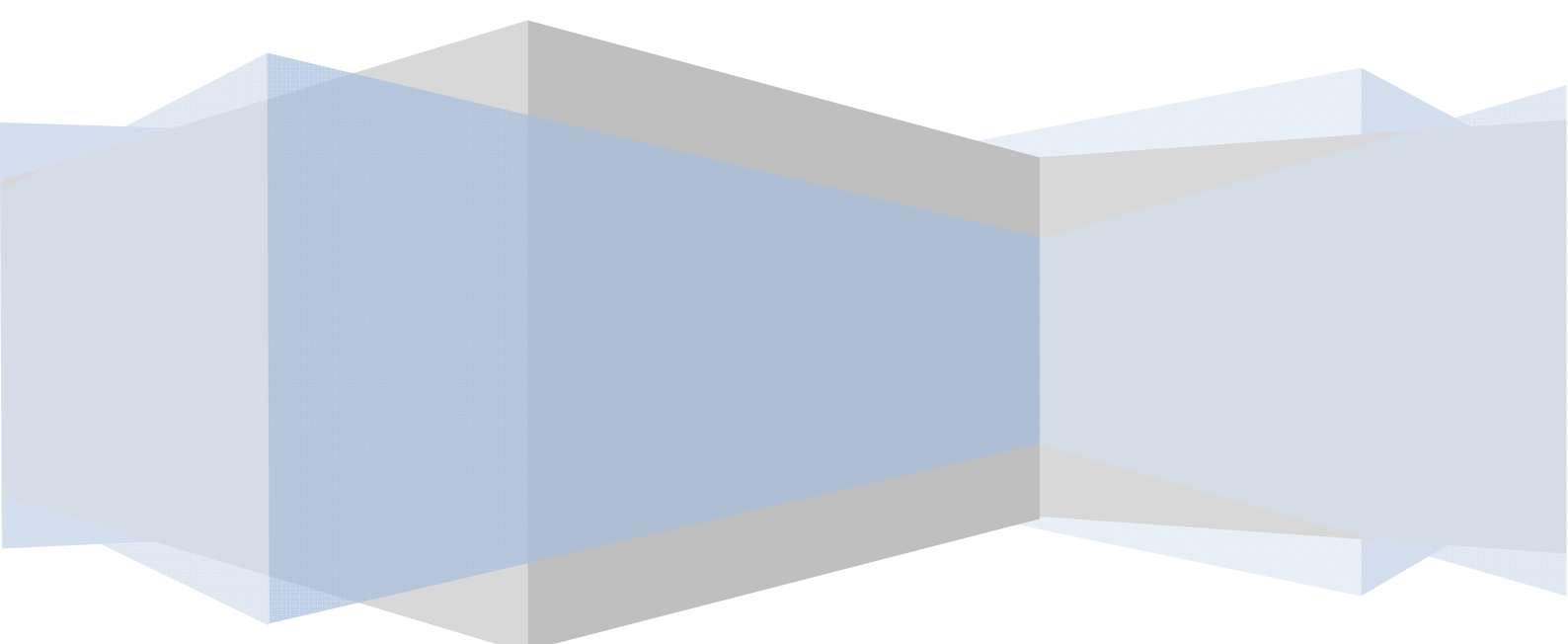


# 平成26事業年度監事監査報告



独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構

平成27年6月30日



項 目	頁
I 監査の方法及びその内容	2
1 実地による監査対象部署	2
2 重点監査項目（重視事項）	2
II 監査結果	3
1 全般的事項	3
2 前年度課題の措置状況	6
3 業務運営の効率化	6
4 財務諸表等（平成26事業年度監事監査報告（財務諸表等）参照）	9
5 駐留軍等労働者に係る福利厚生事業の状況	9
6 契約業務	14
7 人件費管理の状況	15
8 内部統制の充実・強化の状況	15
9 機構の役員（監事を除く。）の業務執行の状況	16
10 理事長のマネジメントの状況	17
III 独立行政法人改革等に関する基本的な方針等過去の閣議決定において定められた監査事項についての意見	18
1 給与水準	18
2 契約の点検・見直し	18
3 保有資産の見直し	19
IV 全般的な結果又は意見	19

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19条第4項及び同法第38条第2項の規定に基づき、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。）の平成26事業年度（平成26年4月1日～平成27年3月31日）の業務、事業報告書、財務諸表（貸借対照表、損益計算書、キャッシュ・フロー計算書、利益の処分に関する書類（案）、行政サービス実施コスト計算書及びこれらの附属明細書）及び決算報告書について監査を実施し、その方法及び結果を取りまとめたので、以下のとおり報告する。

## I 監査の方法及びその内容

各監事は、監査計画に基づき、理事長、理事、内部監査部門その他職員（以下「役職員」という。）と意思疎通を図り、情報の収集及び監査の環境の整備に努めるとともに、監査の重点監査項目（重視事項）を設定し、役員等会議、連絡会議、支部長会議、その他機構の業務に関する重要な会議に出席し、役職員からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、本部及び支部において業務及び財産の状況を調査するとともに防衛大臣に提出する書類を調査した。また、役員（監事を除く。）の職務の執行が通則法、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構法又は他の法令に適合することを確保するための体制その他機構の業務の適正を確保するための体制（以下「内部統制システム」という。）について、役職員からその整備及び運用の状況について定期的に報告を受け、必要に応じて説明を求めた。

### 1 実地による監査対象部署

- (1) 本部（平成26年12月3・4日、平成27年6月1日・2日）
- (2) 支部 三沢支部（平成26年8月20日～22日）  
横田支部（平成26年9月18日・19日）  
佐世保支部（平成27年1月14日～16日）

### 2 重点監査項目（重視事項）

- (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
  - ア 業務の運営状況
  - イ 経費の抑制状況
- (4) 財務諸表等
- (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
- (7) 人件費管理の状況
- (8) 内部統制の充実・強化の状況
- (9) 機構の役員（監事を除く。）の業務執行の状況
- (10) 理事長のマネジメントの状況

以上の方法に基づき、機構が実施する当該事業年度に係る業務の監査を行った。

## II 監査結果

### 1 全般的事項（前年度全般的事項のフォロー含む。）

#### (1) 独立行政法人の制度・組織の見直し状況

##### ア 概要

政府は、平成25年12月24日、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」を閣議決定し、平成26年6月13日に平成27年4月からの施行を目指し、「独立行政法人通則法の一部を改正する法律」及び「独立行政法人通則法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法令の整備に関する法律」が公布された。

また、閣議決定において機構の講ずべき措置として次の3点が示された。

- ・ 単年度管理型の法人とする。
- ・ 支部組織における組織のフラット化、本部組織における部課の統合、国家公務員身分を有する期間業務職員の更なる活用による人件費の削減等の取組を、平成27年度から開始し段階的に拡大していくことにより、業務の一層の効率化を図る。
- ・ 平成27年度中に、常勤理事2名のうち1名を非常勤化する。

当該措置について、機構は、平成26年10月に常勤理事の1名を非常勤化し、平成27年7月からの実施を目指し、本部においては企画調整部と管理部を統合、横田、横須賀及び座間支部においては給与課と厚生課を統合、沖縄支部においては総務課と管理課を統合する計画を立案した。また、沖縄支部を除く各支部は、平成26年10月から本部から示された標準モデルを参考として各支部長が内容を定めたマルチ的事務処理（給与業務と福利厚生業務との横断的事務処理）の試行を行い、試行の実施状況の進捗管理に努めているところであり、平成27年7月からマルチ的事務処理体制に移行する。

閣議決定事項の実施に当たっては、役員等会議、機構組織の在り方検討委員会、支部長会議、担当者会議、研修会等において、役職員の認識を一つにすべく、議論、実施状況報告、勉強等を行った。

##### イ 結果又は意見

機構は、閣議決定事項の実施に向けて着実に進捗を図っている。今後も円滑な業務遂行と駐留軍等労働者に対するサービスの向上に努められたい。

なお、機構は、平成14年4月の機構発足時の職員数408人に対し、平成26年度末は291人となっており、上記のとおり、不断の努力とチームワークを駆使し効率的に業務を遂行しているが、新たな

事務処理体制への移行において職員の負荷が過重とならないよう配慮されたい。

## (2) 防衛省との人事交流について

### ア 概要

機構役職員の防衛省からの出向状況等の推移

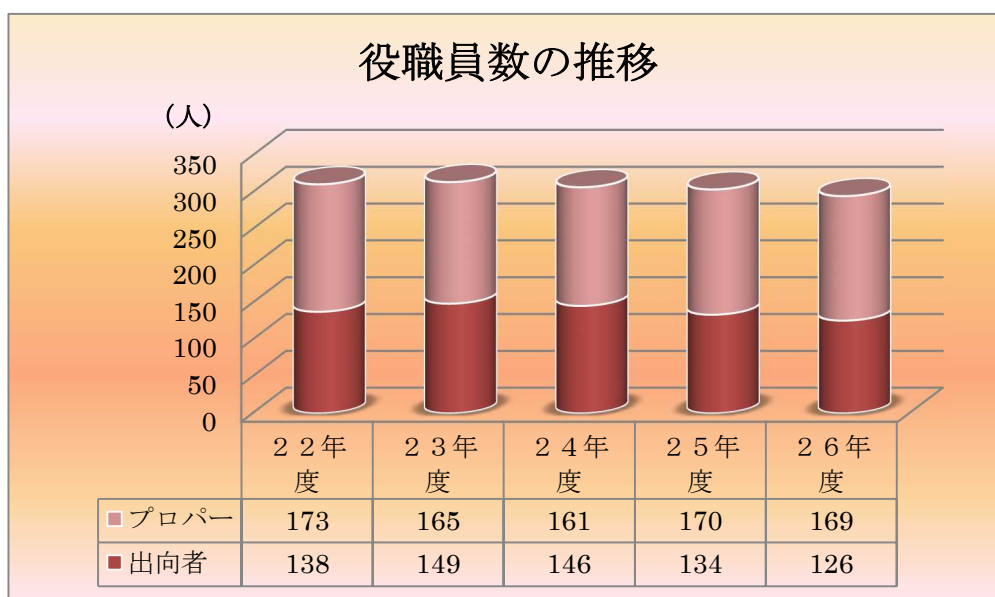
(単位：人)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
役員数(うち出向者数)	5 (0)	5 (0)	5 (1)	5 (1)	5 (1)
職員数(うち出向者数)	306 (138)	309 (149)	302 (145)	299 (133)	290 (125)
計(うち出向者数)	311 (138)	314 (149)	307 (146)	304 (134)	295 (126)
役職員出向割合(%)	44.4	47.5	47.6	44.1	42.7

※1 役職員数は、年度末現在

※2 内数の出向者数は、国（防衛省）からの出向者数

※3 役職員出向割合は、出向者数を役職員数で除した割合（小数点以下第2位四捨五入）



### イ 結果又は意見

機構の役職員は、プロパー職員と国からの出向者で構成され、その半数近くを国（防衛省）からの出向者が占めている。

そのため、出向者の出向時期、期間、配属先部署が機構の業務運営の継続性・効率化に与える影響が大きいことから、人事異動に当たっては、防衛省の人事担当部署と綿密に調整し、連携することが求められる。

また、機構設立後10数年経過し、機構設立時採用の多くのプロパー職員が専門職及び係長に就く時期となっており、機構のミッション

遂行力を高めるためにも、プロパー職員の人材育成の強化を含めた人事管理方針の策定を図られたい。

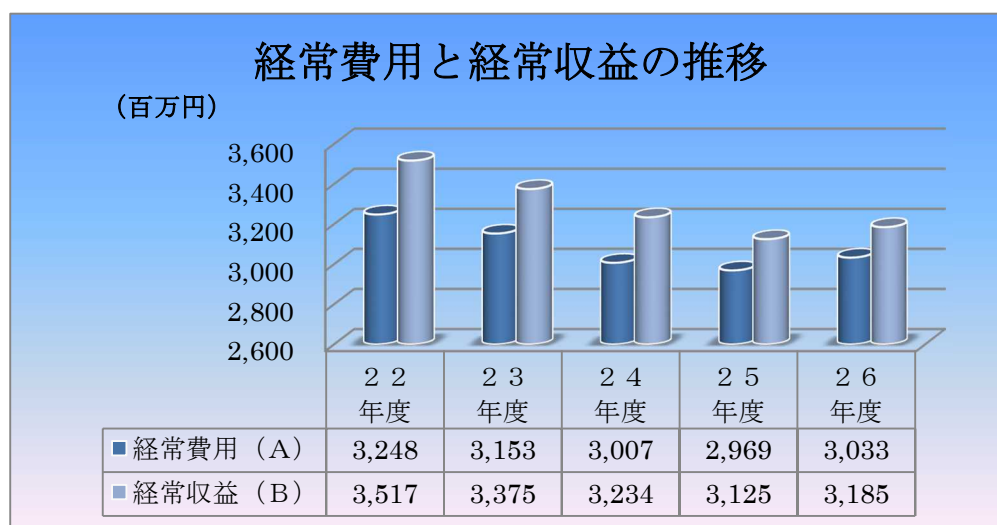
### (3) 予算執行に当たって

#### ア 概要

#### 運営費交付金、人件費等の推移

(単位：百万円)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
経常費用(A)	3,248	3,153	3,007	2,969	3,033
業務費	2,586	2,576	2,460	2,426	2,475
人件費	1,644	1,689	1,514	1,536	1,635
減価償却費	67	62	62	53	50
その他	874	824	884	837	790
一般管理費	654	571	543	541	557
人件費	466	455	419	408	446
減価償却費	10	8	8	8	7
その他	178	107	116	126	105
財務費用	8	7	5	3	1
経常収益(B)	3,517	3,375	3,234	3,125	3,185
運営費交付金	3,409	3,324	3,187	3,055	3,146
資産見返負債戻入	104	50	45	70	38
財務収益等	4	1	1	1	1
臨時損失(C)	51	5	1	34	0
臨時利益(D)	1	0	0	0	-
当期総利益(B-A-C+D)	219	217	226	122	152



## イ 結果又は意見

経常費用（業務費、一般管理費）の執行に当たっては、全役職員がコスト意識を持ち、効率的な経費の運用を図ることにより、駐留軍等労働者へのサービスの向上、その他の業務の質の向上に努めることを徹底されたい。

また、前年度との比較分析を行い、より効果的な経費を配分されたい。

## 2 前年度課題の措置状況

前年度の監事監査報告において指摘した事項及び機構の対応は、以下のとおりである。

### (1) 防衛省との人事交流について

「将来的に機構プロパー職員が管理職になることを踏まえ、人材育成のため機構から防衛省への出向を拡大することが望まれる。」について、機構プロパーの防衛省への出向者は、平成26年4月期の異動は8人、平成27年4月期（平成26年度末）の異動は1人であり、現在14人となっている。

### (2) ペイオフ対策について

平成25年度の意見とした「決済用預金の利用などペイオフ対策についても機構としての方針を検討されたい。」については、平成27年4月から、普通預金口座を決済用預金に変更したことを確認した。

これにより、金融機関倒産の場合でも預金保険制度により全額保護される状態になっている。

### (3) 普通預金口座について

平成25年度の意見とした「管理面及びリスク面から、今後も利用見込みがない口座は廃止を検討されたい。」については、本報告書作成日までに各支部支払現金口銀行口座が解約されたことを確認した。

### (4) 成人病予防健康診断業務の婦人科検診2項目の受診率向上について

5 駐留軍等労働者に係る福利厚生事業の状況で記述

### (5) メンタルヘルス対策の配布後の効果について

5 駐留軍等労働者に係る福利厚生事業の状況で記述

### (6) ベビーシッター育児支援事業の継続の要否について

5 駐留軍等労働者に係る福利厚生事業の状況で記述

## 3 業務運営の効率化

## (1) 業務の運営状況

### 【在日米軍従業員管理システム(以下「システム」という。)の検討状況】

#### ア 概要

平成26年4月、在日米軍従業員管理システムの再構築監理プロジェクトチーム(チーム長:理事(常勤))を発足。

同年7月から契約業者等とシステムの基本設計等、詳細設計等及びプログラム製造等に関する作業報告の会議を定期的に行い、次期システムを構築するための調整を行い、平成27年4月から6月までの間、新旧システムを並行稼働し、同年7月から次期システムに換装予定である。

#### イ 結果又は意見

次期システムの構築に必要な予算の措置状況、政府調達の手続状況、仕様書に対する意見招請(パブリックコメント)の状況及び入札・契約締結までの状況は適正であることを確認した。

平成27年7月の次期システムへの換装に向けて、引き続き適切な要員を配置するとともに、進捗管理及び関係者との意思疎通を十分に図り、システム導入を円滑かつ着実に進められたい。

### 【支部の窓口業務による駐留軍等労働者へのサービスの状況】

#### ア 概要

駐留軍等労働者に係る各種証明書の発行手続、扶養手当・通勤手当・住居手当等の届出の受理、福利厚生事業の各種届出の受理及び駐留軍等労働者の募集案内・応募受付等の窓口業務は、支部では重要な業務として位置付けられる。

このことから各支部は、玄関に窓口受付時間の案内を掲示、窓口カウンターに担当業務のプレート版を設置、来客用ソファを設置、昼休みの当番を配置する等、創意工夫を図るとともに、窓口業務のサービスの向上に努めていた。

一方、本部は、支部職員を本部に参集して接遇研修及び初級英会話研修を開催し、スキルアップを図っている。

#### イ 結果又は意見

全役職員の衆知を集めて、引き続き駐留軍等労働者等へのサービスの維持・質の向上が図れるよう努められたい。

### 【支部と国及び米軍との業務連携の現況】

#### ア 概要

各支部は、防衛事務所等及び現地米軍に車両による定期便を毎日又は隔日に運行しており、書類等の授受が円滑に行われていた。また、



防衛事務所等と定期的に連絡調整会議を開催するなどして、緊密な連携に努めていた。

## イ 結果又は意見

引き続き関係機関との緊密な連携を維持されたい。

## (2) 経費の抑制状況

### 【人件費・物件費の抑制状況】

#### ア 概要

人件費については、平成26年度に常勤職員数の削減（△7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、6.6%の抑制をしたものの、年度当初の経費削減のための対策が不十分であったため経過年度平均抑制率は1.6%となり目標の抑制率2%は未達となった。

※ なお、平成26年度の対前年度比の主たる増加要因は、国家公務員の給与の臨時特例による減額支給措置の終了によるものである。

物件費については、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に対し、20.4%の抑制となった（新規拡充分を除く）。

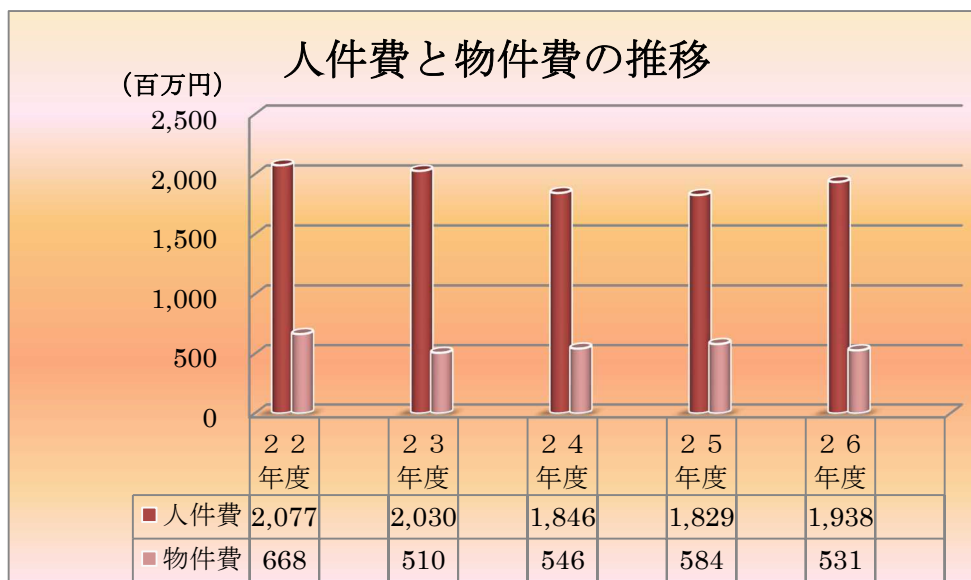
### 中期目標期間における人件費・物件費の推移

（単位：百万円）

区分	前期中期目標期間		今期中期目標期間							
	平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26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	97.7%	1,846	88.9%	1,829	88.1%	1,938	93.3%
物件費	668	100%	510	76.3%	546	81.7%	584	87.4%	531	79.6%

※ 人件費は、経常費用における人件費（P5）から事務補助員経費（物件費扱）、退職手当及び新規拡充分を除いている。

※ 物件費（平成26年度）は、新規拡充分を除いている。



## イ 結果又は意見

今中期計画期間の人件費及び物件費は、前中期計画期間と比較すると緩やかな減少傾向にある。人件費については、支出分析を十分に行い計画を達成するよう努められたい。物件費については、節約による抑制が限界に近づいており、今後、支出とその効果について分析をし、より一層の効率的な支出を図られたい。

## 4 財務諸表等

財務諸表及び決算報告書は、「平成26事業年度監事監査報告（財務諸表等）」を参照されたい。

なお、従来、機構においては、予算の執行を確実に実行することに主眼があったが、民間企業同様、前年度の予算執行内容を精査し、より効果がある支出となるよう分析がなされている。引き続き、今後も実施するよう留意されたい。

次に、事業報告書は、法令に従い、機構の状況を正しく示しているものと認める。

## 5 駐留軍等労働者に係る福利厚生事業の状況

### (1) 職場生活相談業務の運営状況

#### ア 概要

職場生活相談に係る業務委託については、平成23年度から一般競争入札により実施しているところであるが、岩国支部は平成24年度から、三沢支部は平成25年度から応札者がなく、また、横田支部についても平成26年度に応札者がなかったことから、いずれも支部職員が相談業務を実施している状況である。佐世保支部については、平

平成24年12月から駐留軍等労働者のOBに外部委託し、平成25年度も8月から外部委託していたが、相談件数が平成24年度は1件、平成25年度は6件と非常に少ないことから、平成26年度は、支部職員が相談業務を実施している。

平成26年度の職場生活相談の契約状況は、下表のとおりである。

(単位：千円)

支部名 区分	三沢	横田	横須賀・座間	岩国	佐世保	沖縄	計
契約方式	—	一般競争	一般競争	—	募集	一般競争	
契約金額	—	0	3,752	—	—	3,000	6,752
前年度契約金額	—	1,400	3,653	—	1,477	2,917	9,447

平成26年度の職場生活相談の相談件数は、下表のとおりである。

(単位：件)

支部名 区分	三沢	横田	横須賀・座間	岩国	佐世保	沖縄	計
電話	1(1)	30(30)	137(84)	12(12)	0(0)	94(23)	274(150)
面談	9(9)	22(22)	145(135)	15(15)	2(2)	133(51)	326(234)
合計	10(10)	52(52)	282(219)	27(27)	2(2)	227(74)	600(384)
前年度合計	1(1)	52(7)	311(275)	9(9)	6(6)	162(65)	541(363)

※ ( )内の数字は支部相談室における実績件数で、内数である。

平成26年度の職場生活相談の相談内容は、下表のとおりである。

(単位：件)

相談内容	件数	全相談件数に占める割合 (%)
職場の問題に関する事	572	95.4
経済上の問題に関する事	11	1.8
健康上の問題に関する事	8	1.3
その他	9	1.5
合計	600	100.0

## イ 結果又は意見

一部の支部は、相談内容とその結果について分析し、必要に応じ、防衛事務所につないでいた。

他方、上記のように、一部支部では、職員が相談業務を実施する状況にあることから、業務研修等により支部職員の対応能力の向上に留意する必要があると考える。

今後も重要な駐留軍等労働者の福利厚生の一つとして、相談業務の

在り方を検討し、駐留軍等労働者が安心して相談できる環境整備の構築（場所・相談者等）にも配慮されたい。

## (2) 退職準備研修の実施状況

### ア 概要

平成25年度の受講者アンケート結果を踏まえ、平成26年度は、受講者から定年後の再就職に関する講義の要望が多いことから、これまでの「今後の生活設計」「心の健康と身体の健康」「経済プラン等」「退職手当制度等」の4つの講義項目に「定年後の雇用制度等」を追加し、7支部で合計15回の退職準備研修が実施された。

同研修の講義項目のうち「退職手当制度等」は、参加した受講者にとって身近なことから大変関心が深く、支部職員が本部作成の教材を用いて解りやすい説明を行ったことが確認できた。

また、研修の中で受講者自身に退職手当の試算を行わせるなど創意工夫が図られていた。

なお、講義は、「退職手当制度等」以外は外部の講師に依頼しており受講者の満足度は96.0%を得られた。

その他、本部では外国籍従業員の受講に対応するため統一資料の英語版を作成し、支部と連携し、研修の充実を図っていた。

### イ 結果又は意見

各支部は、平成25年度の受講者アンケート結果を踏まえ、

- ・ 受講者を年代別に分けて研修を開催する。
- ・ 統一テキスト「ライフプランの手引き」の他、関連資料を追加し、年金・税金について具体的に数字で示す。
- ・ 講師間で講義のテーマが重複しないよう、事前調整する。

等の創意工夫をしていることが受講者の高い満足度につながっていると見られる。

本部は、アンケートの結果を分析の上、今後の方針等を作成し、各支部へ送付しており、支部は他支部の取組を参考にし、次年度の研修に反映することにより一層研修の充実を図れるものと思料する。

## (3) 成人病予防健康診断と国が実施する定期健康診断

### ア 概要

成人病予防健康診断については、契約業務を含めすべての現地業務は各支部で行っており、また、雇用主の国が実施する定期健康診断についても契約業務以外の現地業務を国及び医療機関と調整の上、各支部で行っている。

各支部は、駐留軍等労働者の利便性及び受診率向上のため、平成26年度も、三沢、横田、横須賀、座間、岩国及び沖縄各支部において、

成人病予防健康診断（婦人がん検診を除く）と定期健康診断を同時に同一場所で実施していた。

なお、成人病予防健康診断は、本部が受診のメリット、検査内容等のパンフレットを作成し、受診率の向上を図った。

#### <参考>

定期健康診断は、当初、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構法（平成11年法律第217号）第10条第2項に基づき、国の委託業務として機構が実施していたが、平成18年度から法定福利業務と任意福利業務の見直しにより、法定福利業務を国で契約手続きを行うことになった。

### イ 結果又は意見

上記支部は定期健康診断と成人病予防健康診断を基地内で同時に同一の場所で行っており、また、佐世保支部は、基地外の利便性が良い医療機関で実施しており、駐留軍等労働者に配慮したサービスをしていることを確認した。今後、健康診断データベースの有効活用にも資するよう受診率の向上に努められたい。

なお、各支部の事務の効率化、事業費の節減の観点からも、国で行う定期健康診断と支部で行う成人病予防健康診断は、契約業務を含め同一組織での実施が望ましいことから、国も含め引き続き検討されたい。

## (4) アスベストに係る労働者災害補償制度等の周知状況

### ア 概要

アスベストによる健康被害の救済に対応するため、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した。

平成26年度は、平成24年度に策定したアスベストによる健康被害周知事業の計画に従い、対象者を国と調整の上、石綿にばく露した疑いのある住所確認された253人の元駐留軍等労働者等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。

#### 内訳

- ・ 第1次分 対象者501人のうち住所が確認された112人
  - ・ 第2次分 対象者600人のうち住所が確認された141人
- 残りの対象者は1,202人

### イ 結果又は意見

元駐留軍等労働者等に対するアスベストによる健康被害の対応が取られ、一部の支部は、アスベスト対応マニュアル等が整備されている。

今後も関係各機関と調整を図り、石綿、アスベストの周知事業に努めて欲しい。

## (5) メンタルヘルス対策への取組状況

### ア 概要

機構は、国（防衛省）と連携し、駐留軍等労働者のメンタルヘルス対策に取り組んでおり、従来から実施している心の健康相談の電話受付時間を平成26年度から毎日24時間とした。その結果、相談件数の実績は平成25年315件から、平成26年度は688件と大幅に相談件数が増加した。

さらに、心の健康相談の周知を目的に、支部は給与明細配布時にポケットカードを駐留軍等労働者全員に配付した。

また、平成26年度は、駐留軍等労働者のうち新規採用者を対象として、採用手続き時にメンタルヘルス小冊子を配付した。

### イ 結果又は意見

駐留軍等労働者に心の病気を理解させるためメンタルヘルス小冊子を配付し、それに対応できるよう心の健康相談の電話受付時間を毎日24時間としたことで、メンタルヘルス対策がより充実された。

今後も、駐留軍等労働者が自ら心の健康に目を向けるよう、予防面を含めて引き続き取り組んでいくこととされたい。

## (6) 駐留軍等労働者の子育て支援の実施状況

### ア 概要

機構は、駐留軍等労働者の要望を踏まえ、ベビーシッター育児支援事業を実施している一般財団法人こども未来財団から機構が割引券の交付を受け、駐留軍等労働者が同財団に登録されたベビーシッター会社のサービスを利用する際に割引券を配付するという機構のベビーシッター育児支援事業を平成23年8月から実施している。

しかしながら、利用実績は少なく、平成26年度も事業の周知に努力したが、利用者はゼロであった。

機構は、利用者の少ない状況の改善及び事業終結の是非を判断するため平成26年度に駐留軍等労働者に対するアンケート調査を実施することを計画していたが、同財団が平成26年度末にベビーシッター育児支援事業を廃止するとの決定をしたことから、機構のベビーシッター育児支援事業を廃止することとした。

また、駐留軍等労働者の子育て支援の施策の一つであるリーフレット「エルモからの子育て支援情報」について、平成26年度は、機構はホームページに掲載しているリーフレット資料の改定を行った。

なお、リーフレットについては、各支部等の窓口に備え置いている

が、駐留軍等労働者がリーフレットを持ち帰ることは少ない状況であるとのことであった。

## イ 結果又は意見

ベビーシッター育児支援事業の終了はやむを得ない措置であるが、子育て世代の駐留軍等労働者への支援は機構の重要な福利厚生であり、今後は駐留軍等労働者の子育て環境の実態把握と具体的な施策の検討が求められる。

## 6 契約業務

### (1) 契約の状況

(単位：千円)

区 分	件 数	契約金額
契約件数	46	2,270,903
一般競争	40	2,136,532
うち、総合評価落札方式	1	1,712,880
随意契約	6	134,371
企画・公募	0	0
不落随契	0	0
特命随契	6	134,371

※ 契約件数は、少額随意契約を除く。

※ 単価契約は、支出額で計上

上位5件の契約内容は、以下のとおりである。

(単位：千円)

	件名又は品目	契約金額	契約方式
1	在日米軍従業員管理システム等再構築	1,712,880	一般競争 (総合評価)
2	制服類の購入(その2)	100,854	一般競争
3	靴及び安全具類の購入(その2)	95,273	一般競争
4	横須賀支部事務所賃貸契約	72,394	特命随契
5	制服類の購入(更新分)	51,163	一般競争

### (2) 随意契約の適正化の状況

随意契約件名	内 容	理 由
横田支部建物賃貸借契約	建物賃貸借契約	競争性のない随意契約
横須賀支部建物賃貸借契約	建物賃貸借契約	
横須賀支部駐車場賃貸借契約	建物賃貸借に付随する契約	

沖縄支部建物賃貸借契約	建物賃貸借契約	
官報掲載（財務諸表）	官報掲載に係る契約	
京丹後支部建物賃貸借契約	建物賃貸借契約	

### (3) 結果又は意見

少額随意契約を除く随意契約について、随意契約をした理由及び適用条項は適切であり、その他の契約は一般競争入札により処理されており特に問題はなかった。

## 7 人件費管理の状況

### 【機構役職員の給与水準の適正性】

#### (1) 概要

機構は、役職員の給与等について、国家公務員の給与、民間企業の役員・従業員の給与等、その他の事情を考慮の上、独自に支給基準を定めるものとされており、一般職国家公務員等の給与の改定を踏まえ、機構においても、国家公務員との均衡を考慮して同様の措置が講じられている。

#### (2) 結果又は意見

機構の役員及び職員の給与は、国家公務員の給与体系に準拠した措置がとられており、適切な水準であると考えている。

## 8 内部統制の充実・強化の状況

#### (1) 概要

機構における内部統制の体制は、平成23年5月24日に理事（業務部門担当）を委員長、理事（企画部門担当）を副委員長、評価・監査役を監視委員とし、各部長、各支部長及び2名の民間有識者を委員とする新たな内部統制委員会が設置され、統制環境の整備やリスクの評価・対応等について充実・強化を図っていくこととなった。

内部統制の具体的な取組として、平成23年9月28日に基本方針、内部統制事項（統制項目、統制方法）、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1日から運用を開始した。

内部統制要領は、平成24年6月11日の内部統制委員会での提言等を踏まえ、平成24年9月11日に一部改正が行われた。

この提言等は、基本方針に基づき、具体的に実施する項目を内部統制事項としたこと、内部統制事項の実施状況を年2回報告すること及び支部長の統制環境項目を追加したことにより、内部統制の充実・強化を図ることとしている。

平成26年5月27日の内部統制委員会では、内部統制事項の見直し・検討を行うこととされたことから、平成26年度中にリスクの再検討



を実施し、整理された。平成27年度の内部統制委員会は6月に開催され内部統制事項の見直しの審議が行われた。

また、平成27年3月には機構の運営基本理念と役職員の行動指針を策定した。

なお、平成25年度末に行われた内部統制に係る巡回講習は、平成26年度は行われなかった。

## (2) 結果又は意見

機構の運営基本理念及び役職員の行動指針は内部統制の基礎となる統制環境のあり方に重要な影響を及ぼすものであり、今回、具体化・明文化されたことは、機構の内部統制の整備に有効な取組みであると評価できる。今後はこれらを理解・浸透させるよう努められたい。

平成25年度に巡回講習を行ったことで、各支部は職員の理解及び意識の向上に繋がったと認識しており、効果があったものと思料する。平成26年度は、諸般の事情により巡回講習が行われなかったが、内部統制では、職員に対する継続的な教育が必要である。

平成27年度には巡回講習等の実施で、機構全体の意識向上を図られたい。

また、機構のリスク分析・評価を、機構業務へ適切に反映されたい。

## 9 機構の役員（監事を除く。）の業務執行の状況

### (1) 概要

#### ア 理事長

理事長に対して、第3期中期目標期間の4年目を迎えての目標の達成に向けての抱負について監事自らヒアリングを実施した。

また、法人の長として、機構の業務運営を総理するに当たって、そのマネジメントが十分に発揮される環境にあるか、また機構のミッションが役職員に周知徹底されているか等の現状についてもヒアリングを実施した。

#### イ 理事

企画部門担当理事と業務部門担当理事に対して、相互の担当職務が関連する場合にそれぞれ連携を図りつつ、理事長を補佐して担当業務を掌理しているかについてヒアリングを実施した。

### (2) 結果又は意見

理事長及び理事のヒアリングを含め日常的な業務運営を通して、機構運営に係るマネジメントについては、適切に機能していることを確認した。

役員等会議においても、理事長のみならず理事からも業務の改善、検

討すべき課題等の提案がなされ、組織として業務改善がなされるなど、適切に機能している。

## 10 理事長のマネジメントの状況

### (1) 概要

内部統制の充実・強化に向けて、「政策評価・独立行政法人評価委員会」が平成23年12月に示した留意点（平成22年度業務実績の評価結果の意見）に基づき、理事長のマネジメントの現状を把握し、その運営状況を以下のとおり確認した。

#### ア 組織にとって重要な情報等の把握

理事長は、役員等会議・連絡会議、支部長会議等重要な会議に出席し、業務案件の報告を受け、必要な指示を行っている。また、内部統制委員会等、理事長自ら出席しない会議においても、会議終了後、議事内容等の報告を受けることにより、組織にとって必要な情報の収集に努めている。

#### イ 法人のミッションの役職員に対する周知徹底

理事長は、機構の役割や使命について、上記の会議、グループウェア及びLMO（機構広報誌）等を利用して役職員に周知徹底している。一方、支部に対しては、役員等会議及び連絡会議での業務進捗状況及び議事録を送付することにより、情報の共有を図っている。

また、在日米軍司令部と情報を密にし、米軍調整が円滑に図れることに努めている。

#### ウ 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

理事長は、駐留軍等労働者への給与遅配や個人情報の漏えい等のリスクの重要性を認識し、内部統制項目とその統制方法などをとりまとめた内部統制要領に基づき、機構が保有する情報システムに対する情報セキュリティの体制整備及びシステム障害時のバックアップ体制整備など、適宜、リスク管理に取り組んでいる。

#### エ 内部監査

理事長は、平成26年度の内部監査計画の策定において重視事項を定め、監査職員に書面及び実地監査を実施させ、監査結果を報告させている。併せて、内部統制状況のモニタリングを実施させることにより、内部統制の強化を図っている。

#### オ 統制環境の整備

理事長がリーダーシップを発揮できる環境の整備のために、平成27年3月3日に、法人運営に関する基本的事項として、機構の運営基本理念及び役職員の行動指針を定めた。

## (2) 結果又は意見

理事長の指示事項等が適切に伝達され、処理されているか、役職員と十分に意思疎通が図られているかを監査したところ、マネジメントが有効と判断した。

理事長が発揮したリーダーシップは十分に評価されるものであり、法人の長としての適格性を認めるところである。

また、8、9、10を通して内部統制システムに関する理事長の職務の執行について、指摘する重大な事項は認められない。

## Ⅲ 独立行政法人改革等に関する基本的な方針等過去の閣議決定において定められた監査事項についての意見

### 1 給与水準

「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。

平成26年度における給与水準は、理事長は各府省事務次官の給与額と比較すると76.7%、理事は基準としている各府省の指定職俸給表1号俸の年間報酬と比較すると100%であり、また、職員は国家公務員との比較指数が93.3と国家公務員の給与水準を下まわっている。

人件費についても前中期目標期間の最終年度である平成22年度に対して6.6%の抑制となっていた。

上記から理事長、理事及び職員の給与は、適正な見直しがされていると評価できる。

### 2 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）を受け、競争性のない随意契約の見直しを徹底するとともに更に、一般競争入札等に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に部外有識者を含む契約監視委員会を平成21年12月に設置し、同委員会で点検が行われている。

平成26年12月8日に開催した同委員会では平成25年度における契約53件（随意契約8件、一般競争45件）について、競争性のない随意契約、一者応札・一者応募となった契約等を点検し、その結果等についてホームページに公表した。

同委員会では、平成26年の防衛省独立行政法人評価委員会の指摘等を

踏まえ、一者応札となっている「駐留軍等労働者の職場生活相談業務」の入札参加条件の検討を行い、仕様書を見直し、一般競争入札を実施したが、結果として、また一者応札となってしまった。

引き続き点検・見直しに努められたい。

### 3 保有資産の見直し

機構は、「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）に留意し、継続的に保有資産の見直しを行っている。

平成23年度、専門的知見を有する民間業者に調査・分析を委託し、①職員に比し、施設規模が過大でないか。②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出来ないか。③近傍に所在する防衛事務所の庁舎に入居できないか。の3つの観点で保有資産の有効活用等の検討を行ったが、その後、①のみの検証の継続となっていたことから、平成26年度は、機構職員により、改めて、3つの観点で検証を行った。

検証結果は、①については、平成23年度検証時の職員数に対し平成25年度の職員数に大きな差が無かった。②については機構が保有する土地の地価動向及び各支部所在地域の賃料相場に大きな変動が無かった。③については、各防衛事務所に機構が入居できる余剰スペースがない。このことから、現状のまま、保有・賃貸を継続することとなった。

今後、業務の一層の効率化を図るべく、平成27年度から新たな体制で業務を行うこととなることから、引き続き、検証されたい。

## IV 全般的な結果又は意見

上記の監査結果のとおり、機構の業務が、理事長等の指示・指導の下、法令等に従い適正に実施され、中期目標の着実な達成に向け効果的かつ効率的に実施されているものと認められる。

また、理事長等の職務の執行に関する不正の行為又は法令等に違反する重大な事実は認められない。

さらに、通則法第19条第9項の規定による理事長又は主務大臣に提出する是正又は改善を要する事項及びその他必要と認められる事項は特になし。

平成27年6月30日

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構

監 事 山 口 洋 子

監 事 東海林 伸 興



平成26事業年度監事監査報告  
(財務諸表等)



独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構

平成27年6月9日

独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第38条第2項の規定に基づき、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。）の平成26事業年度（平成26年4月1日～平成27年3月31日）の財務諸表（貸借対照表、損益計算書、キャッシュ・フロー計算書、利益の処分に関する書類（案）、行政サービス実施コスト計算書及びこれらの附属明細書）及び決算報告書について監査を実施し、その方法及び結果を取りまとめたので、以下のとおり報告する。

## I 監査の方法及びその内容

各監事は、監査計画に基づき、理事長、理事、内部監査部門その他職員（以下「役職員」という。）と意思疎通を図り、情報の収集及び監査の環境の整備に努めるとともに、役員等会議、連絡会議、支部長会議、その他機構の業務に関する重要な会議に出席し、役職員からその職務の執行状況等について報告を受け、必要に応じて説明を求め、財産の状況を調査した。

## II 監査結果

財務諸表及び決算報告書は、機構の財政状態、運営状況、キャッシュ・フローの状況及び行政サービス実施コストの状況をすべての重要な点において適正に表示しているものと認める。

平成27年6月9日

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構

監 事 山 口 洋 子

監 事 東海林 伸 興