

防 独 委 第 5 号  
平成23年8月24日

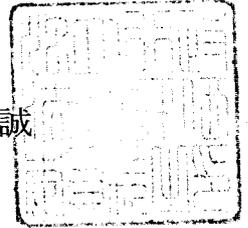
独立行政法人

駐留軍等労働者労務管理機構

理事長 長 岡 憲 宗 殿

防衛省独立行政法人評価委員会

委員長 新 井 誠



独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の中期目標期間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34条第3項に基づき、別添1から別添2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中期目標に係る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中期目標に係る業務実績に関する総合評価表

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の中期目標に係る業務実績に関する項目別評価表

中期目標の各項目	中期計画の各項目	指標	評価基準				中期目標期間における実績	各事業年度の業務実績評価の結果					自己評価	委員会評価	評価理由	
			A	B	C	D		H18	H19	H20	H21	H22				
業務運営の効率化に関する事項 「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、今後5年間において、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うとともに、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。 また、機構の業務運営に当たっては、以下の各事項に関し具体的措置を講ずることにより、効率化を図るものとする。	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 業務の運営体制 以下の組織及び業務の見直しにより、本部・支部の業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置となるよう前期中期目標期間の期末(平成17年度末)の人員数に対して、中期目標期間の期末(平成22年度末)までに20%の人員削減を実施すること。	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。	・人員の削減状況 【主たる指標】  ・役職員の給与の見直しの状況	年度平均 4% 以上	年度平均 4% 未満 3% 以上	年度平均 3% 未満 2% 以上	年度平均 2% 未満	・前期中期目標期間の期末(平成17年度末)時点での人員数396人に対し、平成22年度末の人員数を316人とし、中期目標で掲げられた20%(80人)、各年度平均4%の人員削減を実施 報告書P12 「業務の運営体制」に記載  ・職員の俸給表及び役員報酬の見直し(俸給水準の引下げ)、地域手当の新設及び勤務実績の給与・勤勉手当への反映を実施するとともに、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構役員報酬規則及び独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構職員給与規則を改正 報告書P12 「業務の運営体制」に記載	A	B	A	A	A	A	A	A	平成17年度時点から平成22年度末までに80人の人員が削減され、中期目標に掲げられた20%(各年度平均4%)の削減を達成したことを確認した。 役職員の給与については、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、関係規則の改正が行われていることを確認した。
(1) 組織の在り方について抜本的な見直しを行う。 ア 本部については、業務全般を見直し、業務の集約化などにより、管理部門を縮小し、組織のスリム化を図り、前期中期目標期間の期末(平成17年度末)の人	(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ーシングの活用等により、段階的	・本部管理部門の縮小、組織のスリム化の実施状況及び本部の人員の削減等の実施状況	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	・業務の集約化等による役、課、係の統合の他、アウトソーシングの実施による本部管理部門の縮小、組織のスリム化を実施し、前期中期目標期間の期末(平成17年度末)の人員83人に対し21人の削減により約25%の削減率を達成し、中期目標に掲げられた機構全体の削減率(2	A	A	A	A	A	A	A	A	業務の集約化、アウトソーシングの活用により本部における課、係の統合やポストの削減が段階的に行われたことを確認した。 人員削減によるコスト減と、アウトソーシングの

<p>員数に対して、中期目標期間の期末（平成22年度末）までに機構全体の削減率を上回る人員削減を実施すること。</p>	<p>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>0%)を上回る人員削減を実施 報告書P14 「本部の業務全般の見直し」に記載</p>									<p>活用によるコスト増を明確に示すことが必要である。また、アウトソーシング活用の効果や予想外の悪影響がないかなどを検証することが必要である。</p>
<p>イ 支部については、今後の在日米軍の再編状況等を踏まえ、業務全般を見直し、業務の集約化などにより、組織のスリム化及び一部の支部の統合等を実施するとともに、各支部が管轄する米軍施設の特性及び配置状況等を勘案し、管理する駐留軍等労働者数に応じ、支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置を行うこと。</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、一部の支部の統合等を実施する。 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>・支部における係の統合やポストの削減等の実施状況 【主たる指標】</p> <p>・一部の支部の統廃合の実施状況</p> <p>・支部間のバランスを考慮した適正な規模の職員配置の実施状況</p>	<p>順調に実施</p> <p>順調に実施</p> <p>順調に実施</p>	<p>概ね順調に実施</p> <p>概ね順調に実施</p> <p>概ね順調に実施</p>	<p>順調に実施されていない</p> <p>順調に実施されていない</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>ほとんど実施されていない</p> <p>ほとんど実施されていない</p> <p>・各支部における係の統合及び、機械的・定型的業務のアウトソーシング等によりポストの削減及び組織のスリム化を実施 報告書P15 「支部の業務全般の見直し」に記載</p> <p>・呉支部の岩国支部への統合、那覇支部とコザ支部の統合及び富士支部の座間支部への統合を実施 報告書P15 「支部の業務全般の見直し」に記載</p> <p>・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、富士、岩国及び沖縄支部から横須賀支部への職員の振替を実施 報告書P15 「支部の業務全般の見直し」に記載</p>	<p>A</p>	<p>業務の集約化、アウトソーシングの活用により支部の統合やポストの削減が段階的に行われた。また、支部間のバランスを考慮した適切な職員配置を行ったことを確認した。人員削減によるコスト減と、アウトソーシングの活用によるコスト増を明確に示すことが必要である。また、アウトソーシング活用の効果や予想外の悪影響がないかなどを検証することが必要である。</p>							
<p>(2) 業務全般を対象にアウトソーシングの可能性について、できる限り早期に検討し、駐留軍等労働者に係る福利厚生業務等のアウトソーシングを更に徹底するとともに、機構の管理業務等についてもアウトソーシングを実施すること。</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>・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検討状況と労務管理等事務及び機構の管理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>・機構の管理業務にあつては、 ①機構広報誌の編集及び機構ホームページの更新等の業務、②総務・人事業務及び機構職員の給与計算等のデータ入力等の機械的・定型的業務についてアウトソーシングを実施 ・機構の労務管理等事務にあつては、 ①統計調査業務の集計等の業務、②支部で行う受付・入力等業務のうち機械的・定型的業務、③翻訳業務等についてアウトソーシングを実施 報告書P17 「アウトソーシングの実施」に記載</p>	<p>A</p>	<p>本部及び全支部において、機械的・定型的業務についてアウトソーシングが実施されていることを確認した。人員削減によるコスト減と、アウトソーシングの活用によるコスト増を明確に示すことが必要である。また、アウトソーシング活用の効果や予想外の悪影響がないかなどを検証することが必要である。</p>							
<p>(3) 業務・システムの最適化</p>	<p>(4) 国の行政機関の取組に準じ</p>	<p>・最適化計画の策定</p>	<p>順調に</p>	<p>概ね順</p>	<p>順調に</p>	<p>ほとんど</p> <p>・平成19年度までに業務・システム</p>								<p>在日米軍従業員管理シス</p>	

<p>を実現するため、「独立行政法人等の業務・システム最適化実現方策」(平成17年6月29日各府省情報化統括責任者(CIO)連絡会議決定)に基づき、国の行政機関の取組に準じて、業務・システムの最適化計画を策定し、実施すること。 また、IT化に対応した業務の効率化に取り組むこと。</p>	<p>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化に対応した業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>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>最適化計画を策定し、事業年度ごとに同計画を実施するため、業務の集約化・効率化を推進するとともに、システムの最適化を図るためシステムの再構築、運用を開始 報告書P19 「業務システムの最適化、IT化に対応した事務の電子化」に記載</p>	<p>A</p>	<p>テム及びeラーニングの構築が計画的に進められ、平成22年度に本格的運用が開始されたことを確認した。</p>							
<p>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。</p>	<p>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%の縮減を図るため、業務運営体制の見直しによる人員数の削減等により、各年度平均して人件費4%、物件費2%の抑制を図る。ただし、新規に追加されるもの、拡充分は除く。</p>	<p>・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】</p>	<p>年度平均 4%以上</p>	<p>年度平均 4%未満 2%以上</p>	<p>年度平均 2%未満 1%以上</p>	<p>年度平均 1%未満 0.5%以上</p>	<p>・常勤職員数の削減(△80人)等により、前期中期目標期間の最終年度(平成17年度)に対し24.4%抑制(経過年度平均で4.9%抑制) 報告書P21 「経費の抑制」に記載</p>	<p>A</p>	<p>平成17年度に対し、人件費は24.4%、物件費は37.1%の抑制がなされ、中期目標に掲げられた15%(各年度平均して人件費4%、物件費2%)の抑制が達成されたことを確認した。 引き続き、長期的な展望を持ち経費を削減するよう努力されたい。</p>							
<p>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</p>	<p>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の措置</p>															
<p>1 駐留軍等労働者の募集 (1) 在日米軍からの労務要求に迅速かつ的確に対応するため、労務要求書受理後一か月以内に資格要件を満たす者を在日米軍に紹介する率について、中期目標期間において平均90%以上の維持に努めること。</p>	<p>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。 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。 イ 携帯電話の利用による応募システムを構築する。 ウ 沖縄県においては、応募</p>	<p>・在日米軍に対する紹介状況(1か月以内に紹介した割合) 【主たる指標】</p>	<p>年度平均 90%以上</p>	<p>年度平均 90%未満 70%以上</p>	<p>年度平均 70%未満 50%以上</p>	<p>年度平均 50%未満</p>	<p>・在日米軍に対し1か月以内に紹介する率は5年間平均で92.5% 報告書P23 「在日米軍に紹介する率90%以上を維持するための措置」に記載</p>	<p>A</p>	<p>メディアを活用しインターネットによる応募について周知すること等により、紹介率は中期目標に掲げられた年平均90%を達成したことを確認した。</p>							
		<p>・インターネットを利用した募集に係るメディアの活用状況</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>・各種メディアを活用し、インターネットを利用した募集及び沖縄の事前募集の周知を実施 報告書P23 「在日米軍に紹介する率90%以上を維持するための措置」に記載</p>									
		<p>・携帯電話の利用による応募システムの構築状況</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る</p>	<p>ほとんど実施されている</p>	<p>・平成18年度に携帯電話の利用による応募システムの検討、構築及び試行的運用を行い、平成19年度から</p>									

	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本年実施するほか、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。	・沖縄県におけるインターネットを利用した事前募集の本年実施の状況及び支部窓口での応募受付業務の見直しの実施状況	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	本格運用を開始。各種メディアを活用し周知を実施 報告書P23 「在日米軍に紹介する率90%以上を維持するための措置」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、推進すること。	(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。	・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の検討及び在日米軍等との調整状況	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	・ニューサンノー米軍センター(海軍)の全労働者を除き機構を通じた募集方式に変更 報告書P25 「関東地区における駐留軍等労働者の募集方式の変更」に記載	A	A	A	A	A	A	A	A	A	在日米海軍ニューサンノー米軍センターを除き、すべて機構を通じて募集する方式に変更がなされている。今後、募集方式の変更により何がどのように変わったのかの検証が必要である。
2 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。	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。	・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	・退職準備研修の現状及び民間企業等の退職準備研修の実施状況を調査、分析し、見直しの方向性を検討した後、国及び在日米軍との調整を経て見直し案を作成するとともに、当該見直し案に基づき研修を実施し、検証を重ねた後、関係規定の整備を行い、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った。 報告書P28 「退職準備研修の内容の充実及び質の向上」に記載	A	A	A	A	A	A	A	A	A	研修の実施に関する関係規定が整備され、研修プログラムの充実、質の向上が図られている。研修プログラムについては、評価の実施が必要である。
	(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図り、その見直しを実施し、品質の向上を図る。	・制服、作業着及び靴類等の仕様の見直しの実施、品質の向上等の状況	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	・駐留軍等労働者の要望を踏まえ、国及び在日米軍との連携を十分図り、「制服等仕様書」及び「制服等基準表」の見直しを実施し、品質の向上等を図った。 報告書P29 「制服、作業着及び靴類等の仕様の見直し、品質の向上等」に記載	A	A	A	-	-	A	A	A	A	仕様書及び基準表の見直しを行い、制服等の仕様の統一化などにより品質の向上が図られたことを確認した。
	(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。	・福利厚生施策の質の向上に資する取組の推進状況	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	・「業務災害及び通勤災害を被った場合の法定外休業給付制度」については平成18年度及び平成19年度に、また、「駐留軍等労働者(消防・警備職)に対する新たな賞じゆつ金制度」については平成20年度に調査、分析を行い、調査報告書を作	A	A	A	-	-	A	A	A	A	災害時の休業特別援護金制度や賞じゆつ金制度などの調査分析を行い、休業特別援護金制度については導入が実現されたことを確認した。

							成して、国に提示 このうち、前者については、平成21年3月14日から休業特別援護金制度を導入 報告書P30 「福利厚生施策の質の向上に資する取組」に記載										
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 国の行政施策の企画立案に資するため、駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る調査、分析、改善案の作成を行い、国に提示すること。	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。	・少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方についての調査、分析、改善案の作成、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18年度からの検討結果を踏まえ、少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方について、改善案を取りまとめ、これを調査報告書として国に提示 報告書P32 「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」等の課題についての改善案の作成」に記載	A	B	A	A	A	A	A	A	アンケート調査の結果を踏まえ、米軍施設内又は近傍での保育施設の設置等、少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方についての改善案を国に提示したことを確認した。 今後、国への提示により何がどう変わったのかについてフォローアップが必要である。	
	(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。	・必要となる課題の調査、分析、改善案の作成、国への提示の状況	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	・「米軍再編に伴う駐留軍等労働者の雇用対策について(案)」を作成し、国に提示 ・駐留軍等労働者の給与その他の勤務条件等に係る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 報告書P33 「国と連携の下、必要となる課題についての調査、分析、改善案の作成等」に記載	-	A	-	A	A	A	A	A	米軍再編に伴う駐留軍等労働者の雇用対策や国家公務員の給与にかかる人事院勧告に伴う駐留軍等労働者の給与に関する改正案などについて、国への提示がなされていることを確認した。 今後、国への提示により何がどう変わったのかについてフォローアップが必要である。	
財務内容の改善に関する事項 運営費交付金を充当して行う事業について、「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項について配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算の範囲で業務運営を行うこと。	第3 予算(人件費の見積りを含む。)、収支計画及び資金計画	・予算、収支計画及び資金計画の執行状況	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	・財務諸表の通り執行 報告書P35 「予算、収支計画及び資金計画」に記載	A	A	A	A	A	A	A	A	予算は適切に執行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P37 「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P37 「重要な財産を譲渡し、又は担保に	-	-	-	-	-	-	-	-		

					ない	いない	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P37 「剰余金の使途」に記載	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他業務運営に関する重要事項	第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項																
	1 施設・設備に関する計画なし	・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P38 「施設・整備に関する計画」に記載	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
人事に関する計画  (1) 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。	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。	・人員削減の実施に当たっての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	・業務の集約化による人員削減のほか、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、段階的な人員の削減及び業務内容及び業務量に応じた支部間の職員の振替を実施 報告書P38 「適切な人員配置」に記載	A	A	A	A	A	A	A	A	A	支部間のバランスを考慮し、業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置を図ったことを確認した。人員削減にあたっては、人事計画、人員配置計画との連携のもとで計画的に進められたい。
(2) 職員養成研修等の着実な実施を図ること。	(2) 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。	・職員養成研修、実務研修等の年間計画の作成及び実施状況	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	・研修実績及び研修参加者に対して実施したアンケート結果等を踏まえ、より実践的な研修として接遇研修や語学研修を取り入れた職員養成研修、実務研修等の年間計画を作成し、着実に実施 報告書P40 「研修等の年間計画の作成」に記載	A	A	A	A	A	A	A	A	A	研修については、労務管理等業務上級研修、接遇研修、語学研修等を実施し、各年度において参加者の90%以上が業務遂行上有効との回答が得られていることを確認した。今後、研修の成果が出ているのかについて評価が必要である。
中期目標以外の業務実績等	第8 中期計画以外の業務実績等																
1 契約の適正化	1 契約の適正化	・「随意契約見直し計画」の実施・進捗状況 (一般競争入札の導入・範囲拡大や契約の見直し状況) 【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	・「随意契約見直し計画」に則り、随意契約から一般競争入札、公募への移行を進め、建物賃貸借契約等真にやむを得ないものによる随意契約を除き、一般競争入札等による契約とした。 報告書P55 「契約の適正化」に記載	-	A	A	A	A	A	A	A	A	契約に関する規定類が適切に整備されている。また、個々の契約については、外部有識者を構成員とする契約監視委員会での点検、監事による確認がされており、契約の適正化が図られていることを確認した。

		<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約に係る情報の公表状況</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成20年1月から、競争入札及び随意契約に関する情報を月ごとに機構ホームページで公表 報告書P55 「契約の適正化」に記載</li> </ul>	-	A	-	-	-			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約に係る規程類の整備の状況及び整備内容の適切性 (総合評価方式や複数年契約に関する規定の整備状況。総合評価方式、企画競争及び公募を実施する場合の要領・マニュアルの整備状況。)</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構における契約に関する規則（以下「契約規則」という。）を一部改正し、総合評価方式及び複数年契約の要件等について規則で明確に定義</li> <li>・総合評価方式等を実施する場合について、「総合評価落札方式に関する実施要領」、「企画競争に関する実施要領」及び「公募に関する実施要領」を定め、具体的な手続等について整備</li> <li>・複数年契約を締結する場合について、「複数年契約に関する実施要領」を定め、具体的な手続等について整備 報告書P55 「契約の適正化」に記載</li> </ul>	-	-	-	A	-			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・再委託の把握及び一括再委託の禁止に係る措置の実施状況</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機構の契約規則を一部改正し、一括再委託の禁止及び再委託の把握に係る措置について規定。また、会計事務マニュアルを一部改正し、一括再委託の禁止及び再委託の把握について、契約書のひな型において措置条項を規定 報告書P55 「契約の適正化」に記載</li> </ul>	-	-	-	A	-			
2 保有資産	2 保有資産	<ul style="list-style-type: none"> <li>・主要な固定資産についての減損の兆候判定等を活用した適切な保有資産の見直しの取組状況</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・旧コザ支部の土地及び建物について減損と認識。独立行政法人通則法に基づき、平成23年度に国庫納付予定</li> <li>・その他の主要な固定資産（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率的に使用されており、一定の評価額や適切に市場価格を反映していると考えられる指標を基に減損が生じている可能性の有無を確認した結果、減損の兆候はなかった。 報告書P58 「保有資産」に記載</li> </ul>	-	-	A	A	A	A	A	<p>機構が保有する資産については、支部事務所として有効に活用されており、また、固定資産の減損の兆候もないことを確認した。</p> <p>当該保有資産については、将来的な人員削減計画を考慮し、職員数に対する施設規模の適正性や賃貸物件に入居した場合との経費の比較を行い、今後も機構が保有し続ける必要があるのかを検証する必要がある。</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・保有資産を保有する必要性及び現在地に立地する必要性等の検証を踏まえた保有資産の見直しの取組</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機構の主要な固定資産は4支部の事務所敷地及び事務所等であるが、いずれの支部も所管する米軍施設の近傍に所在し、米軍や防衛事務所等との連絡・調整の拠点として、また駐</li> </ul>	-	-	-	-	A			

		状況 【主たる指標】					留軍等労働者へサービスを提供する窓口として、距離・交通条件等の利便性にも優れ、機構の諸業務に適した立地条件を有している。 ・当該資産は機構が行うべき種々の業務の執務室等として、有効かつ必要な資産であることから引き続き使用していく予定 報告書P58 「保有資産」に記載									
3 官民競争入札等	3 官民競争入札等	・官民競争入札等の活用 の検討、準備、導入の 推進状況	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年度開始事業及び平成23 年度開始事業は、官民競争入札等監 理委員会の審議等を経て、それぞれ 民間競争入札実施要項を定め、入札 公告を行い、民間競争入札により落 札者を決定し、契約を締結 報告書P59 「官民競争入札等」に記載	-	-	-	A	A	A	A		機構の情報システム運用 管理業務について、官民 競争入札が導入されたこ とを確認した。
4 内部統制(コンプライア ンス体制の整備)	4 内部統制(コンプライア ンス体制の整備)	・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)	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、 役職員の身分は国家公務員となっ 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 報告書P60 「内部統制」に記載	-	-	A	-	-	A	A		業務マニュアルの修正作 業などについて、コンプ ライアンス委員会に報告 し作業を進めており、適 切な運用がなされている。 また、法人の長のマネジ メントに係る体制づくり については、定期的な会 議等で各種問題を理事 長に報告し、理事長から 直接指示を仰ぐという体 制になっており、理事長 が指導力を発揮できる 体制が整っている。 さらに、内部統制の整備 ・運用については、監事 監査においてもコンプ ライアンスへの取組み状 況及び法人の長のマネジ メントの状況は良好であ るとの報告を確認した。な お、監事監査報告書にも あるとおり、内部統制に ついて統制環境やリスク 評価などに踏み込んだ取 組みを期待する。
		・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、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」を設置 報告書P60 「内部統制」に記載	-	-	A	-	-				
		・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) 【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	・内部統制(コンプライアンス)委員 会において、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 れているが検証し、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、業務マ ニュアルの改善などを図ることとし た。 また、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 徹底を図っていくこととした。 報告書P60 「内部統制」に記載	-	-	A	-	-				
		・コンプライアンス委 員会の運用状況	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	・既存業務マニュアルの見直し等を行 い、マニュアル等に則って業務が遂	-	-	-	A	-				

				施 れてい ない	されて いない	<p>行されているかの検証作業を実施の結果、一部の支部において業務マニュアル等に則って手続が行われていないなどの事例が数例あったことから、適切な実施を指導</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務マニュアル等の整備状況等の点検作業の結果、未整備の業務マニュアル等で現在修正作業中のものがあったことから、早期に修正作業を進めていくこととした。</li> <li>・コンプライアンスの確保に特化していた今までの内部統制の取組について、より充実・強化していく必要があることから、①体制及び取組内容を検討し、充実・強化を図る、②充実・強化に当たっては、統制環境の整備やリスクの評価・対応など研究会報告書等に則ったものとする。等の方針を決定 報告書P60 「内部統制」に記載</li> </ul>														
				順明に 実施	概ね順 調に実 施	順明に 実施さ れてい ない	ほとん ど実施 されて いない	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リーダーシップを発揮できる環境整備について、定期的に開催する各種会議を設け、業務案件の現状等の説明・報告を受け、処理方針を個別具体的に指示</li> <li>・機構のミッションの役職員への周知について、各種会議における指示、決定事項は、各部課長等が各担当者に具体的な処理を指示。また、各支部長には会議資料の送付により情報の共有と周知を図るとともに、支部長会議を開催し、本部と各支部との連絡の緊密化を図っている。</li> <li>・組織全体で取り組むべき重要な課題（リスク）の把握・対応等について、業務効率性の低下によって労務提供に係る事務処理の遅滞により労務提供自体に影響が生じるといったリスクの発生を防ぐため、機構職員の業務遂行が確実になされるよう、業務マニュアル等を作成し、マニュアル等に則って事務処理を行うよう徹底させることにより、適正かつ円滑な業務遂行を担保</li> <li>・内部統制の現状把握とその課題への対応について、内部統制（コンプライアンス）委員会において課題となった案件は理事長に報告され、必要に応じ理事長の判断を仰いでいる。また、本部及び支部で実施される内部監査は内部統制のモニタリングとしての役割も担っており、監査結果については、理事長等に報告</li> </ul>	-	-	-	-	A	A	A					

						報告書P60 「内部統制」に記載											
		・内部統制取組状況に係る監事監査の実施状況 (法人の長のマネジメントに留意した監事監査の実施状況)	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	・「内部統制の状況」を重視事項に掲げて監査を実施し、内部統制（コンプライアンス）委員会の運営実績、同委員会のコンプライアンスに対する取組方法及びその効果を検証 ・法人の長のマネジメント状況については、①リーダーシップを発揮できる環境整備、②法人のミッションの役職員への周知徹底、③組織全体で取り組むべき重要な課題（リスク）の把握・対応等、④内部統制の現状把握・課題対応計画の作成、⑤本部事務所の都内集約化の視点から、理事長の指示事項等の適正性、役職員との意思疎通の有無を把握し、マネジメントが有効に機能していることを確認 ・監事監査結果については監事監査報告書を理事長に提出 報告書P60 「内部統制」に記載	-	-	A	A	A	A	A			
5 人件費管理	5 人件費管理	・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) 【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	・当機構の給与等の支給基準の制定・改定に当たっては、民間企業における給与水準を調査・分析して作成された人事院勧告及び国家公務員の給与制度を十分考慮し実施 ・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を下回っている。 ・理事・監事及び職員については、総務省が公表している全独立行政法人の理事・監事及び職員の平均支給額を下回っている。 報告書P65 「人件費管理」に記載	-	-	A	A	A	A	A			機構役職員の給与水準や福利厚生費については、国家公務員との均衡を考慮し決定されていることを確認した。
		・法人の福利厚生費	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	・機構における法定福利費は、主に共済組合関係の事業主負担金等があり、法定外福利費は、法律に基づく職員の健康診断に係る費用及び産業医の管理料のみである。また、レクリエーション経費については、国における同経費の取り扱いに準じ、予算の計上、執行は行っていない。 報告書P65 「人件費管理」に記載	-	-	-	A	-					
6 目的積立金	6 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る	ほとんど実施されている	・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	-	-	A	A	A	A	A			中期目標期間中は、法人の自主的な活動による利益は発生していない。ま

					ない	いない	い事業構造となっている。中期目標期間中においては、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 報告書P66 「目的積立金」に記載									た、目的積立金を設定すべき事由がなかったため、運営費交付金の執行残は、剰余金として処理したことを確認した。 なお、収益は経営努力により発生しがたい事業構造ではあるが、利益は、費用削減努力により発生することもあるので、今後は必要に応じて目的積立金の設定も考慮することも可能である。
7 本部事務所の移転	7 本部事務所の移転	・機構法第5条との関係における実態性の観点での改善状況 (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	・本部事務所は、機構設立以来、東京都港区に置いていたが、賃借料の抑制を図る観点から、平成20年2月12日、本部事務所を東京都大田区及び神奈川県横浜市に置き、適切な業務運営に努めてきた。 ・その後、防衛省独立行政法人評価委員会から2か所体制について非効率である旨指摘されたこと、及び、平成22年4月、防衛省から本部事務所を東京都内の1か所に集約するよう指示を受けたことなどを踏まえ、平成23年2月に本部事務所を東京都港区に移転・集約 ・なお、東京都港区から、東京都大田区及び神奈川県横浜市への移転によって、大幅な経費の削減が図られてきたが、東京都港区への再移転に際しては、この経費削減の効果を後退させないよう、新たな本部事務所に係る賃借料を抑制し、経費の削減に最大限努めた。 報告書P67 「本部事務所の移転」に記載	-	-	C	C	A	A	B	平成22年4月の防衛省からの指示を受け、平成23年2月に東京都港区へ移転集約がなされ、賃借料についても削減が図られた。 しかし、平成20年2月の移転から長い間、本部事務所が2か所に分かれている状態は業務運営の効率化の観点から望ましいものではなかったためB評価とした。	
		・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	・平成23年2月に本部事務所を東京都港区に移転・集約 ・移転・集約前の業務運営については、電子メール等を活用するほか、OAシステムを整備し、電子決裁の導入や文書情報の共有化を行うなど業務運営の効率化に努めた。 報告書P67 「本部事務所の移転」に記載	-	-	C	C	A				

注) 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、今後に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、「平成21年度における防衛省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果についての意見について」(平成22年12月22日付け政策評価・独立行政法人評価委員会)、「平成20年度における防衛省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果についての意見について」(平成21年12月9日付け政策評価・独立行政法人評価委員会)、「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「独立行政法人の職員の給与等の水準の適正化について」(平成21年12月17日総務省行政管理局独立行政法人総括事務連絡)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中期目標に係る業務実績に関する総合評価表

評 価 項 目	評 価
I 中期目標の項目に関するもの	
1 業務運営の効率化に関する事項	<p><b>業務の運営体制</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人員の削減については、平成17年度末の人員数396人から平成22年度末の人員数316人に80人の人員が削減（各年度とも16人ずつ削減）され、中期目標に掲げられた20%（各年度平均4%）の削減を達成した。本部においては、業務の集約化やアウトソーシングの活用により課、係の統合やポストの削減が行われ21人が削減された。支部においては、業務の集約化やアウトソーシングの活用により支部の統合やポストの削減が行われ59人が削減された。また、役職員の給与については、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、関係規則の改正が行われている。今後とも、新たに設定された中期目標（平成23年度～平成27年度）に定められた人員削減（平成27年度までに10%以上の削減）が計画的に行われることを期待する。〔12〕〔14〕〔15〕</li> <li>・ アウトソーシングの推進については、平成18年度に実現の可能性について検討を行い、平成19年度から、本部においては機構広報誌の編集業務、文書受付業務、機構職員の給与計算等の入力などを順次実施し、また、各支部においては、各種書類の受付、労務管理事務に係る基礎情報の出入力などを実施可能な支部から段階的に実施され、平成22年度には本部及び全支部においてアウトソーシングが実施された。これらにより経費が削減されている。人員削減によるコスト減とアウトソーシングの活用によるコスト増を明確に示すことが必要である。〔17〕</li> <li>・ 労務管理等事務の業務・システムの最適化については、平成19年度に「業務・システム最適化計画」を策定、平成20年度に同システムの仕様書の作成及び開発業者の選定、平成21年度に新システムの構築を経て、平成22年度に本格運用が開始された。また、eラーニングについては、平成20年度までに有効性について検討を行った上で、平成21年度に試行的運用、平成22年度には本格運用が開始された。今後もこれらのシステムの活用を推進し、業務運営の効率化が図られることを期待する。〔19〕</li> </ul> <p><b>経費の抑制</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人件費（退職手当を除く）の抑制については、支部の統合等による常勤職員数の削減により、平成17年度に対し24.4%、物件費については、支部統合による賃借料の削減等により平成17年度に対し、37.1%の抑制がされ、人件費を含む機構運営関係費について中期目標の15%削減を上回る抑制が達成されたことは評価できる。引き続き、長期的な展望を持ち経費を削減するよう努力されたい。〔21〕</li> </ul>

## 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、携帯電話からの求人情報の閲覧及び応募の申込みの実現、新聞、テレビ、ラジオ等のメディアを活用し、インターネットを利用した募集について周知、沖縄においてはインターネットを利用した募集を毎日24時間通年実施等の取り組みがなされた。紹介率については、平成20年度は87.7%の目標以下となったが、これらの原因分析を行い、在日米軍と資格要件の緩和等について調整した結果、その後の紹介率が上昇し、5年間平均で92.5%であった。引き続き、効果的な募集を行うことを期待する。〔23〕
- 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18年度は在日米海軍横須賀地区について、平成19年度は在日米海軍厚木地区の一部等について、平成20年度は在日米陸軍座間地区の一部等について、平成21年度は在日米空軍横田地区の一部等について、平成22年度は在日米陸軍赤坂プレスセンター等について、順次変更が行われ、在日米海軍ニューサンノー米軍センターを除き、すべて機構を通じて募集する方式に変更している。今後、募集方式の変更により何がどのように変わったのかの検証が必要である。〔25〕

### 駐留軍等労働者の福利厚生施策

- 退職準備研修については、平成18年度に見直しの方向性について検討を行い、平成19年度に見直し案の作成、平成20年度に受講者を対象としたアンケート調査の実施及び検証、平成21年度に関係規定の改正案の作成、平成22年度に関係規定類の整備を順次実施し、研修プログラムの充実、質の向上が図られている。引き続き、同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。また、研修プログラムについては、評価の実施が必要である。〔28〕
- 制服等の仕様の見直しについては、平成18年度に仕様書の調査、分析、平成19年度に国及び在日米軍との協議を行い見直しの素案を作成、平成20年度に国及び在日米軍に見直し素案の提示を経て、同年度、仕様書及び基準表の見直しを行い、制服等の仕様の統一化などにより品質の向上が図られた。〔29〕
- 上記のほか、駐留軍等労働者の災害時の休業特別援護金制度や賞じゅつ金制度などについて、平成18年度に国家公務員との相違点について調査、分析、改善案の作成、平成19年度に民間企業の実態調査の実施、平成20年度に調査報告書を作成し、国に報告がなされ、同年度に休業特別援護金制度については導入が実現された。ほう賞事業については、その在り方の見直しを在日米軍等と協議することを期待する。〔30〕

### 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、平成18年度から平成20年度までの調査分析を経て、平成21年度に駐留軍等労働者へのアンケート調査を実施、当該アンケート調査の結果を踏まえ、米軍施設内又は近傍での保育施設の設置等、少子・高齢化社会における駐留軍等労働者の確保のための施策の在り方についての改善案を国に提示している。今後、国への

	<p>提示により何がどう変わったのかについてフォローアップが必要である。〔32〕</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、毎年度、国家公務員の給与にかかる人事院勧告に伴う駐留軍等労働者の給与に関する改正案などについて、また、平成18年度に民間企業における高齢化に対応したスキルアップのための教育訓練及び健康保持増進対策に関する調査報告などについて、平成19年度に米軍再編に伴う駐留軍等労働者の雇用対策などについて、それぞれ国に提示がなされている。今後、国への提示により何がどう変わったのかについてフォローアップが必要である。〔33〕</li> </ul>
3 財務内容の改善に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>中期目標期間中において、予算は適切に執行されている。引き続き、適切に執行されることを期待する。〔35〕</li> </ul>
4 その他業務運営に関する重要事項	<p><b>人事に関する計画</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人事に関する計画については、支部間のバランスを考慮し、業務内容及び業務量に応じた適切な人員配置を図っている。具体的には、平成18年度に本部において渉外役と広報広聴役の統合、支部において総務係と経理係の統合など、平成19年度に本部において渉外業務の業務部への一元化、支部において呉支部を岩国支部へ統合など、平成20年度に本部において課・係の統合、支部において横浜分室の廃止など、平成21年度に那覇支部及びコザ支部の統合、平成22年度に本部において課・係の統合、支部において富士支部を座間支部へ統合などの取り組みが行われた。引き続き、業務の徹底した効率化及び大幅な要員縮減に取り組むことを期待する。人員削減にあたっては、人事計画、人員配置計画との連携のもとで計画的に進められたい。〔38〕</li> <li>研修については、各年度において、労務管理等業務初級研修のほか、接遇研修、語学研修等を実施し、すべての年度で参加者の90%以上が業務遂行上有効との回答が得られている。今後も、業務の円滑な遂行に資するよう、効果的な研修が実施されることを期待する。今後、研修の成果が出ているのかについて評価が必要である。〔40〕</li> </ul>
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"> <li>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、毎年度、基本的には適切かつ円滑に実施されている。</li> <li>契約については、平成18年度に一般競争入札の拡大、一定額以上の随意契約をホームページで公表、平成19年度に「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）を受け、随意契約の見直し計画を策定、会計規程、契約規定の見直し、平成20年度に国の契約基準と異なる規定の改善、平成21年度に総合評価方式や複数年契約に関する規定を策定、再委託の把握及び一括再委託の禁止に係る契約書ひな型の改正、「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、外部有識者を構成員とした契約監視委員会を設置・開催、平成22年度は前年度に引き続き契約監視委員会を開催するなどの取り組みにより、契約の適正化が図られている。今後も引き続き契約の適正化が推進されるよう期待する。〔55〕</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 保有資産については、支部事務所として有効に活用されており、また、固定資産の減損の兆候もない。また、コザ支部の土地及び建物については、独立行政法人通則法に基づき、平成23年度中に国庫に納付することを確認した。当該保有資産については、将来的な人員削減計画を考慮し、職員数に対する施設規模の適正性や賃貸物件に入居した場合との経費の比較を行い、今後も機構が保有し続ける必要があるのかを検証する必要がある。〔58〕</li> <li>・ 機構の情報システム運用管理業務について、平成21年度に関係機関と必要な調整を行い、平成22年度に官民競争入札が導入されたことを確認した。〔59〕</li> <li>・ 内部統制については、平成20年度にコンプライアンス（内部統制）委員会が設置され、適正な業務遂行のチェック体制の強化、平成21年度に業務マニュアルの見直し、修正作業の実施、平成22年度に業務マニュアルの問題点の確認により、再度業務マニュアルの点検作業を行うなど、同委員会は適切な運用がなされている。また、法人のマネジメントに係る体制づくりについては、定期的な会議等で各種問題等を理事長に報告し、理事長から直接指示を仰ぐという体制になっており、例えば、駐留軍等労働者への給与遅配や個人情報漏えいなどのリスクの解消について理事長自ら取組みを行うなど、理事長が指導力を発揮できる体制が整っている。さらに、内部統制の整備・運用については、監事監査においてもコンプライアンスへの取組み状況及び法人の長のマネジメントの状況は良好であるとの報告を確認した。なお、監事監査報告書にもあるとおり、内部統制について統制環境やリスク評価などに踏み込んだ取組みを期待する。〔60〕</li> <li>・ 機構役職員の給与水準や福利厚生費については、国家公務員との均衡を考慮し決定されている。今後他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。〔65〕</li> <li>・ 目的積立金については、中期目標期間中は法人の自主的な活動による利益は発生していない。また、目的積立金を設定すべき事由がなかったため、運営費交付金の執行残は、剰余金として処理している。なお、収益は経営努力により発生しがたい事業構造ではあるが、利益は、費用削減努力により発生することもあるので、今後は必要に応じて目的積立金の設定も考慮することも可能である。〔66〕</li> <li>・ 平成22年4月の防衛省からの指示を受け、平成23年2月に東京都港区へ移転集約がなされ、賃借料についても削減が図られた。しかし、平成20年2月の移転から長い間、本部事務所が2か所に分かれている状態は業務運営の効率化の観点から望ましいものではなかった。〔67〕</li> </ul>
<p>Ⅲ 法人の長等の業務運営状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 理事長は、中期目標期間中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。具体的には、中期目標期間中に、80人の人員削減、平成17年度と比べ人件費24.4%、物件費37.1%の抑制、駐留軍等労働者の募集に関して紹介率の平均90%以上の達成、募集方式の変更の推進、駐留軍等労働者の福利厚生施策の充実などが挙げられる。本部事務所に関しては、上記評価のとお</li> </ul>

	<p>り望ましいものではなかったが、中期目標期間中に問題の解決が図られた。平成20年2月の移転に関しては、防衛省との連携が取れていない部分もあったため、理事長のリーダーシップのもと、防衛省との連携を密に業務運営が行われることを期待する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 理事は、企画部門担当と業務部門担当に分かれており、それぞれの担当について、理事長の業務運営を補佐している。今後も理事長の指導の下、機構の円滑な業務運営に向け努力されることを期待する。</li> <li>・ 監事は、監事監査計画により効率的な監事監査を実施するとともに、機構の業務運営状況を的確に把握し、意見を述べている。また、平成20年2月には臨時監査も行われ、本部事務所の移転について、防衛省と機構が緊密に連携して機構の目的の業務に関する行政サービスの向上に努めるよう指摘するなど、必要に応じた対応も執っている。今後も監事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。</li> </ul>
◎ 総合評価（業務実績全体の評価）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今中期目標期間の業務実績については、全体として中期計画に沿って的確に業務が実施されており、中期目標が達成されたものと認める。</li> <li>・ 具体的には、業務体制の見直し等により、80人の人員削減し中期目標に掲げている20%の削減が達成された。また、人件費（退職手当を除く）が平成17年度に対し24.4%、物件費が平成17年度に対し37.1%の抑制がされており、中期計画に掲げている15%の抑制を大きく上回る経費の抑制がなされている。</li> <li>・ 新たに設定された中期目標期間においても、引き続き、理事長のリーダーシップのもと、防衛省との連携を密にとりつつ、業務の徹底した効率化を図り、要員の縮減、経費の抑制を着実に実施するとともに、駐留軍等労働者の福利厚生の実施、ほう賞事業の見直し、保有資産の見直し、内部統制の充実・強化など、中期目標に掲げられた各種事項について積極的に取り組むことを期待する。</li> <li>・ 本部事務所が2か所に分かれていたことについて、これまで当委員会においては、業務運営の効率化の観点から改善が図られるべき課題と指摘したところであるが、中期目標期間中に東京都へ移転・集約され、賃借料など経費の面を含め問題の解決が図られている。</li> <li>・ 「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」（平成22年11月26日政委第30号）及び「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）に盛り込まれた機構の業務の在り方の見直しについては、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も含め、最適な業務実施体制についての結論を早期に得て、所用の措置が講じられることとされているが、当委員会においても今後の進め方について注視する。</li> </ul>

凡 例：表中〔 〕は、中期目標期間事業報告書における該当頁である。