

平成29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30年6月7日

目 次

I 監査の方法及びその内容	1
1 実地による監査対象部署	1
2 重視事項	1
II 監査結果	2
1 全般的事項	2
2 前年度主要課題の措置状況	6
3 業務運営の効率化	7
4 財務の状況	12
5 駐留軍等労働者に関する業務の状況	13
6 人事管理の状況	18
7 保有資産に係る措置の状況	19
8 内部統制等の状況	20
9 理事長の意思決定の状況	21
10 情報公開・個人情報保護に関する業務の状況	23
11 法人間共同調達の検討の状況	23
12 機構の広報活動の状況	23
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	23
1 給与水準	23
2 保有資産の見直し	24
IV 全般的な結果又は意見	24

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29事業年度（平成29年4月1日～平成30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、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

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、特に重点をおいて監査する項目（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、財産の状況等及び防衛大臣に提出する書類を調査した。

また、通則法、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）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29年12月6日・7日、平成30年5月31日・6月1日）
- (2) 支部 横須賀支部（平成29年7月24日・25日）
座間支部（平成29年8月29日・30日）
沖縄支部（平成29年10月25日～27日）
岩国支部（平成30年1月17日～19日）

2 重視事項

- (1) 全般的事項
- (2) 前年度主要課題の措置状況
- (3) 業務運営の効率化
 - ア 業務運営の状況
 - イ 駐留軍等労働者へのサービス向上に向けての業務改善の状況
 - ウ 契約業務

- (4) 財務の状況
 - ア 財務諸表等
 - イ 経費の縮減の状況
- (5) 駐留軍等労働者に関する業務の状況
 - ア 労務管理業務の状況
 - イ 給与業務の状況
 - ウ 福利厚生業務の状況
- (6) 人事管理の状況
- (7) 保有資産に係る措置の状況
- (8) 内部統制等の状況
 - ア 内部統制の推進の状況
 - イ リスク管理の状況
- (9) 理事長の意思決定の状況
- (10) 情報公開・個人情報保護に関する業務の状況
- (11) 法人間共同調達の検討の状況
- (12) 機構の広報活動の状況

以上の方法等に基づき、機構が実施する当該事業年度に係る業務、財務諸表等について監査した。

さらに、政府が働き方改革の実現に向けて動き出し、厚生労働省は「長時間労働削減推進本部」を設置し、長時間労働対策について省を挙げて取り組んでいること等を鑑み、健全な組織運営と超過勤務の問題を克服することが重要であるとの認識の下、①組織運営、②人材育成、③超過勤務の3本を柱として監査に臨んだ。

II 監査結果

1 全般的事項

(1) 独立行政法人の制度・組織の見直し状況

機構は、平成27年7月に、組織改編するとともに、支部組織のフラット化として給与業務と福利厚生業務との横断的事務処理体制（マルチ的事務処理体制）を京丹後支部及び沖縄支部を除く各支部に導入し、現在は、本部において当該体制の運営状況についてフォローアップを行っている。

沖縄支部においては、別途、課内業務の平準化等に取り組み業務の効率化を図っている。

また、平成29年3月に官民競争入札等監理委員会の了承を得た業務フロー・コスト分析の結果を踏まえた自主的な業務改善措置を実行するための

検討を行った。

《結果又は意見》

平成29年度末における機構の要員数は282人であり、機構発足時の408人に比し、約3割縮減され、職員個々人への過度な業務負担が懸念される状況は変わらないことから、マルチ的事務処理体制のフォローアップによる有効性の向上と業務フロー・コスト分析に基づく業務改善措置の実効性の確保について引き続き取り組み、組織運営の更なる最適化に努められたい。

なお、マルチ的事務処理体制及び業務フロー・コスト分析に関しては、「Ⅱ 3 (1) ア 業務の効率化及び組織改編の状況」に記述 (P7、8)。

(2) 人材育成について

機構の職員は、機構のプロパー職員と防衛省からの出向者（再任用者を含む。）で構成されている。

機構発足時に3割に満たなかったプロパー職員は、平成27年度に6割を超え、平成29年度において係長相当職の8割以上にプロパー職員が補職されるようになった。

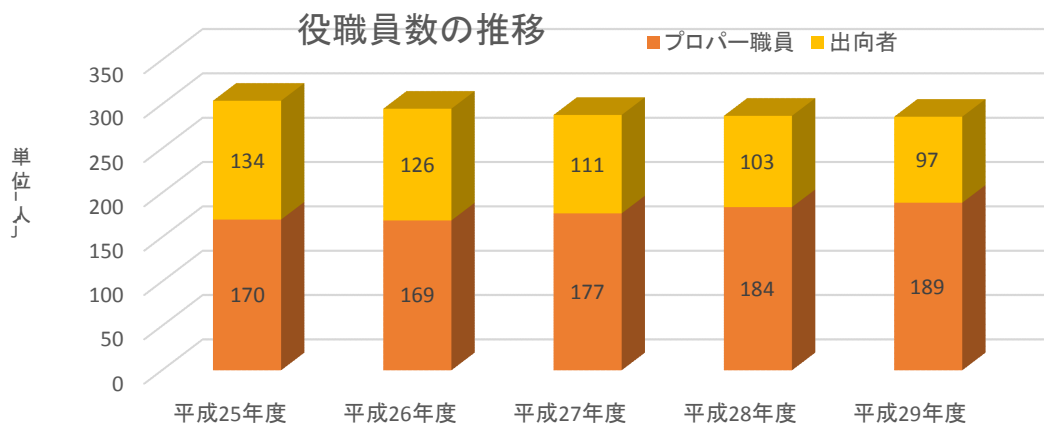
機構役職員の防衛省からの出向状況等の推移

(単位：人)

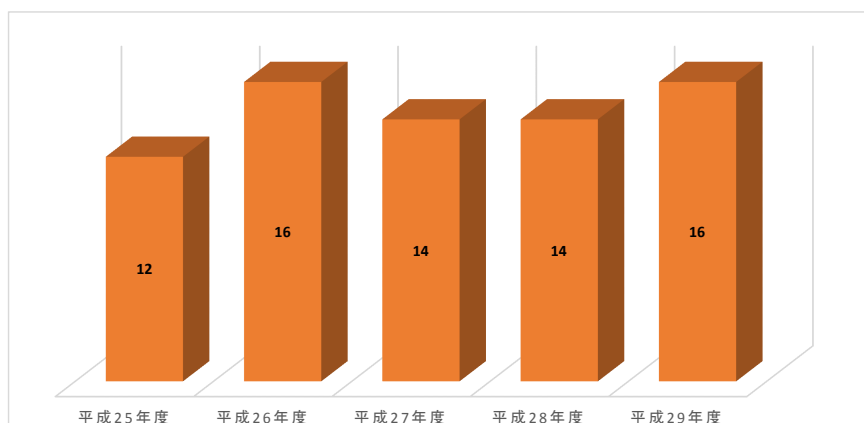
	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
役員数(うち出向者数)	5 (1)	5 (1)	5 (1)	5 (1)	5 (1)
職員数(うち出向者数)	299 (133)	290 (125)	283 (110)	282 (102)	281 (96)
合計(うち出向者数)	304 (134)	295 (126)	288 (111)	287 (103)	286 (97)
プロパー職員の割合(%)	55.9	57.3	61.5	64.1	66.1

※1 役職員数は、年度末現在

※2 内数の出向者数は、防衛省からの出向者数



プロパー職員については、今後、上位職や管理職に登用していくこととなることから、独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構人事管理方針（平成27年4月1日理事長決裁）（以下「人事管理方針」という。）を踏まえ、可能な限り防衛省との人事交流を追求し、プロパー職員に防衛行政に係る各種実務を通じた高い総合力を習得させるよう努めている。平成29年度は、防衛本省及び地方防衛局に16人の職員（うち女性職員4人）が出向した。なお、これまでの出向経験者は40人であり全体の21.4%となっている。



機構のプロパー職員の出向状況の実績

《結果又は意見》

防衛省からの出向者の異動時期・出向期間・配属部署は、機構の業務運営の継続性・効率化に与える影響が大きいと考えられることから、人事異動に当たっては、防衛省の人事担当部署との綿密な調整・連携を継続するとともに、支部毎の実情を踏まえたプロパー職員の配置に配慮されたい。

機構の役割（ミッション）を達成する遂行力の維持・向上には、上位職への登用に適する幅広い視野・経験を有するプロパー職員の育成が必須で

あり、その契機となる人事交流の機会を多くのプロパー職員が得られるように、人事管理方針に基づく適正な人事管理に努めるとともに、意欲と能力を有する女性職員の積極的な登用・人事交流にも考慮されたい。

また、職員の育成には、日常的な助言・指導等が欠かせないことから、本部・各支部の管理職が人材育成の重要性を意識する何らかの機会を設ける等、組織全体でプロパー職員を育成する環境整備に取り組まされたい。

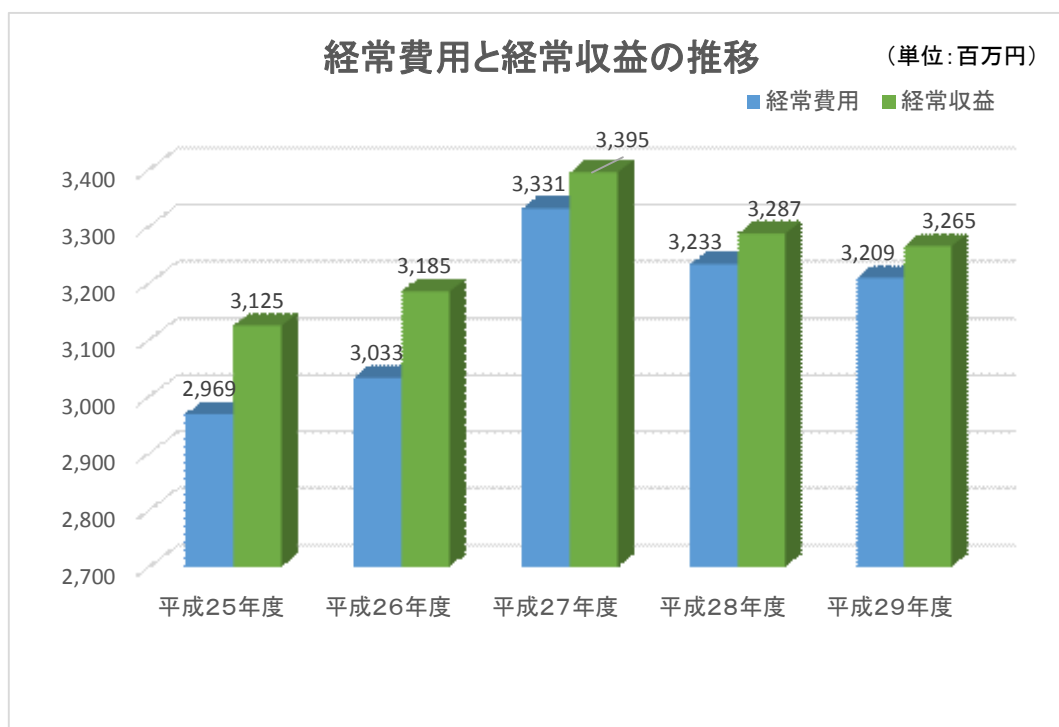
(3) 予算執行に当たって

運営費交付金、人件費等の推移

(単位：百万円)

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
経常費用(A)	2,969	3,033	3,331	3,233	3,209
業務費	2,426	2,475	2,834	2,753	2,727
人件費	1,536	1,635	1,652	1,679	1,715
減価償却費	53	50	312	322	338
その他	837	790	870	751	674
一般管理費	541	557	487	472	475
人件費	408	446	381	381	376
減価償却費	8	7	11	11	11
その他	126	105	96	80	89
財務費用	3	1	10	8	7
経常収益(B)	3,125	3,185	3,395	3,287	3,265
運営費交付金	3,055	3,146	3,106	2,990	2,956
資産見返負債戻入	70	38	289	297	308
財務収益等	1	1	1	1	0
臨時損益(C)	34	0	2	1	0
その他調整額(D)	0	-	-	48	49
当期総利益(B-A-C+D)	122	152	62	101	104

※ 計数は、四捨五入によっているもので符号しない。



《結果又は意見》

経常費用については、全役職員に対して経費節減に係る取組の周知徹底、四半期毎の経費の自己評価の実施を行い、適正かつ効率的に執行された。

経常費用の執行に当たっては、引き続き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、より効果的に経費を配分されたい。

2 前年度主要課題の措置状況

ア 業務フロー・コスト分析の結果

指摘事項「業務フロー・コスト分析結果を基にした業務改善措置は、平成29年度から着実に実施し、適時フォローアップを行い、業務の効率化を推進されたい。」の対応については、「Ⅱ 3 (1) ア 業務の効率化及び組織改編の状況」に記述 (P7、8)。

イ 人事に関する計画及び適正な配置の状況

指摘事項「組織の安定的な運営、健全的な発展には、将来の組織の在り方を含めた中長期的な視点による人材育成が必要と考えられることから、有効なキャリアプランを維持するとともに、必要な能力を有する人材が適確に育成できるような人事管理に努められたい。」の対応については、「Ⅱ 6 (2) 人事に関する計画」に記述 (P18)。

ウ 職員の勤務実態

指摘事項「職員の勤務実態について継続的に把握し、職員が健全に業務遂行できる環境整備の推進に努力されたい。」の対応については、「Ⅱ 6 (3) 職員の勤務実態」に記述(P18)。

3 業務運営の効率化

(1) 業務運営の状況

ア 業務の効率化及び組織改編の状況

【マルチ的事務処理による業務の円滑且つ確実な実施状況】

マルチ的事務処理体制の導入後、各支部においては、職員の業務の習熟のための教育、経験者と初任者の適切な配置、処理ミス等を防ぎ確実な業務を実施するための事務処理や作業マニュアルの整備等に取り組み、当該体制の円滑かつ着実な実施に向け努力しており、本部においてもそのフォローアップに努めている。

また、沖縄支部においても、課内の体制見直しを行っており、業務の効率化に向けて努力している。

【業務フロー・コスト分析の結果】

機構は、平成28年2月から12月にかけて業務フロー・コスト分析を行い、平成29年3月、今後の業務改善の方向性として①業務量の平準化（係別業務分担の見直し）、②業務の効率化（既存システムの有効活用）、③窓口対応、電話対応の効率化を示した。平成29年度には、各支部において超過勤務時間を一つの目安として業務の平準化策を打ち出すとともに、既存システムの有効活用による業務の効率化を図るため、各支部が個別に保有するアプリケーションソフトウェア（EUC）の共有化を行った。

また、窓口対応及び電話対応の効率化を図るため、駐留軍等労働者からの問合せに対する回答についてホームページへ掲載するための検討を行い、平成30年4月から運用開始することとした。

《結果又は意見》

マルチ的事務処理体制を導入して約3年が経過した現在、各支部とも支部自らがその状況に適した運用となるよう随時見直し等を行い、定着化に向かって努力している。当該体制がより機能的・有効的に運用されるよう、引き続き実効性のある取組とそのフォローアップを継続されたい。

また、業務フロー・コスト分析に基づく業務改善措置を実行するため、実効性のある平準化策を策定されるとともに、平成30年度以降にその効果について検証しつつ、業務の効率化を推進されたい。

【期間業務職員の活用状況等】

期間業務職員は、平成29年度末時点で24人となっている。

上記に加え、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づく雇用4人、育児休業等に関する制度の利用者等の代替12人を活用している。

イ 情報管理の状況

【従業員管理システムの稼働状況及び次期システム更新に係る在り方検討状況】

現行の従業員管理システムは、安定的に稼働（平成30年3月末現在：稼働率100%）している。

平成32年度に従業員管理システムを換装するに当たり、全体の調達仕様書を作成するとともに、更なる経費削減策について検討し、その結果を公表した。

《結果又は意見》

従業員管理システムは主たる業務を正確かつ効率的に補完するものであり、安定的な稼働を維持しなければならない。次期システム更新について、平成32年4月から本格稼働できるようしっかりとした工程管理の下、信頼性の高いシステム構築に努力されたい。

【情報セキュリティ対策の推進状況】

「平成29年度情報セキュリティ教育訓練実施計画」に基づき、Eラーニングを活用した啓蒙動画（映像コンテンツ）及び教育テキストを用いた情報セキュリティ教育を実施した。

また、前年度実施した実践的な標的型攻撃メール対処訓練の結果を踏まえ、各支部において標的型攻撃メールを中心とした巡回教育を実施するとともに、平成29年度も前年度に引き続き対処訓練を2回実施し、職員のセキュリティ意識と対処能力の向上を図った。

更に、職員の目に留まるように各職員の端末に毎月新しいポップアップ画面で注意喚起する工夫及び職員を対象とする情報セキュリティに関する自己点検を実施する等、守るべき情報セキュリティの定着化を図る

ための対策を多角的に実施している。

監督検査については、「平成29年度情報セキュリティ監督検査実施計画」に基づき、外部監督検査及び内部監督検査を実施し、外部監督検査における意見に対し、必要な措置を講じた。

《結果又は意見》

近年、サイバー攻撃が巧妙化し、情報セキュリティ対策の重要度が高くなってきていることから、情報セキュリティ強化には、システム上の対策はもとより、職員個々人の情報セキュリティに対する意識向上が肝要である。

標的型攻撃メール対処訓練は、機構の職員が接する可能性がある状況を模す等の工夫を講じた、より現実的な訓練用メールで行うとともに、巡回教育の浸透度を確認する機会でもあり、効果的な教育の一つとなっている。

情報セキュリティに係る意識向上は、基本的なことを継続的に行い、危機感を持続させることが重要であり、引き続きPDCAサイクルを十分に機能させ、情報セキュリティ対策に繋がる教育・訓練の強化に取り組まれない。

(2) 駐留軍等労働者へのサービス向上に向けての業務改善の状況

【駐留軍等労働者の次世代育成支援等の実施状況】

防衛省と在日米軍が策定した、「次世代育成支援・女性活躍推進のための在日米軍従業員に対する行動計画」に基づき、「在日米軍従業員のための仕事と家庭の両立支援ハンドブック」を作成し駐留軍等労働者に配布した。

《結果又は意見》

次世代育成支援及び女性活躍推進については、駐留軍等労働者に対する重要なサービスの一つである。これらを推進するため、今後も防衛省等の関係機関と連携を密にし、「在日米軍従業員のための仕事と家庭の両立支援ハンドブック」の配布を行うとともに、ホームページを活用する等、駐留軍等労働者への十分な周知を図られたい。

【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】

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、駐留軍等に必要な労働力の確保

を図ることを目的とした機構の役割（ミッション）を達成するための重要な業務の一つである。

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、創意工夫を講じて窓口業務のサービスの向上に努め、本部は、窓口対応能力向上研修や語学研修の実施、これまでの失敗事例からも学べる「ヒヤリハット事例集」を活用し、職員の基礎知識の付与、事務処理能力の向上を図っている。

従業員ハンドブックについては、随時改定しているところであり、平成29年度は日本語版を改訂し刊行した。

《結果又は意見》

いずれの支部もそれぞれの実情に即した創意工夫を講じ、駐留軍等労働者へのサービスの向上に努めている。

【支部と国及び米軍との業務連携の現況】

各支部では、防衛事務所等及び現地米軍に車両による定期便を運行しており、円滑な書類等の授受や情報の共有化を図っていた。

《結果又は意見》

引き続き関係機関との緊密な連携の下、確実な情報共有を図るとともに、定期便については、運行者、利用者の実情に見合う有益な手段となるように運行されたい。

(3) 契約業務

ア 契約の状況

平成29年度契約状況

(単位：千円)

区 分	件 数	契約金額
契約件数	31	468,584
一般競争	26	381,050
うち、総合評価落札方式	0	0
随意契約	5	87,535
企画・公募	0	0
不落随契	0	0

	特命随契	5	87,535
--	------	---	--------

- ※ 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。
- ※ 計数は、四捨五入によっているため符合しない場合がある。

上位5件の契約内容

(単位：千円)

	件名又は品目	契約金額	契約方式
1	制服類の購入	184,965	一般競争
2	靴及び安全具類の購入	91,109	一般競争
3	横田支部建物賃貸借契約	27,638	特命随契
4	沖縄支部建物賃貸借契約	25,368	特命随契
5	特別援護金（労働災害総合保険）	22,234	一般競争

イ 随意契約の適正化の状況

平成29年度随意契約実績

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
横須賀支部駐車場賃貸借契約	駐車場賃貸借契約	
沖縄支部建物賃貸借契約	建物賃貸借契約	
在日米軍従業員管理システムソフトウェア改修（雇用管理関係）	ソフトウェア改修に係る契約	
在日米軍従業員管理システムソフトウェア改修（個人番号関係）	ソフトウェア改修に係る契約	

ウ 調達等合理化の取組の推進の状況

平成29年度独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構調達等合理化計画において重点的に取り組む分野として掲げる「一者応札・応募の解消に向けた取組み」については、結果として一者応札となった場合にはその原因把握と分析に努め、次回調達に向けて改善を図ることとしている。

また、一者応札にならないよう広く個別に入札情報を周知することにより、新たな入札参加者の発掘に努める等の取り組みを実施し、一者応札・応募の件数が改善された。

「本部一括調達の推進」については、一括調達をしていない消耗品等

についての本部一括調達の可否を検討し、プリンターの購入等について本部一括調達を実施した。

なお、契約監視委員会において、契約状況の点検・見直し・確認等のほか、当該年度の調達等合理化計画及び前年度の取組結果についての点検を行っている。

《結果又は意見》

少額随意契約を除く随意契約については、随意契約審査委員会に諮っており、随意契約を行った理由及び適用条項は適切であった。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。

調達等合理化計画の取組の推進については、引き続きPDCAサイクルにより、公正性・透明性を確保しその効果を検証しつつ、適確な計画策定及び実施に努められたい。

4 財務の状況

(1) 財務諸表等

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。

なお、機構においては民間企業同様、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。

また、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。

(2) 経費の縮減の状況

人件費については、毎月執行額を把握し、適宜執行見込額を推計しながら適切な予算管理を行い、平成29年度においては対前年度縮減率は2.9%となった。

物件費については、経費節減への取組について周知したほか、不要不急などの不適正な経費の執行はなく、本部一括調達の事務用消耗品の仕様見直しなどにより経費の抑制等を行った。各種経費の計画的・効率的執行と地道な節約努力を行うとともに、予算実施計画と実績状況について四半期毎の自己評価を行うこと等により、対前年度縮減率は3.1%となり、平成29年度独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構年度目標及び平成29年度独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構事業計画（以下「平成29年度目標等」という。）に掲げる3%の縮減を達成した。

なお、人件費を含む機構運営関係費については、対前年度縮減率3.0%と

なった。

機構運営関係費の縮減状況

(単位：百万円)

区 分	平成28年度 (A)	平成29年度 (B)	増△減額 (C)=(B)-(A)	縮減率(%) (D)=(C)/(A)	備考
機構運営関係費	2,562	2,486	△76	3.0%	
人件費	2,122	2,060	△62	2.9%	
物件費	440	426	△14	3.1%	

※ 退職手当及び特殊要因を除く。

《結果又は意見》

物件費については、節約による縮減が限界に近づいているが、経費節減への取組の意識を保持し、今後も、四半期毎の自己評価を有効に活用しながら、節約努力を継続されたい。

また、人件費については引き続き、毎月執行額を把握し、適宜執行見込額を推計しながら適切な予算の管理に努められたい。

5 駐留軍等労働者に関する業務の状況

(1) 労務管理業務の状況

ア 労務管理業務の円滑・確実な実施

機構が在日米軍からの労務要求を受けて、ホームページや公共職業安定所等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事務手続きを遅滞なく確実に実施している。

イ 紹介率90%以上の維持

近年、有効求人倍率が高水準に推移し続け、労働力確保が一層厳しさを増す状況の中、在日米軍からの労務要求に速やかに対応するため、公共職業安定所、学校、主要駅等への機構作成ポスターの掲示、地方自治体、学校等への機構作成パンフレットの配布、求人情報誌、ラジオ等のメディアの活用、大学等訪問、企業説明会等への参加の推進により、労務要求書受理後1箇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%以上の維持に努めていた。

特に平成29年度は、前年度応募者アンケート結果等を踏まえ、新たなメディアの活用や各種メディアの範囲拡大を実施するとともに、求職者に駐留軍等労働者の魅力をより理解してもらえるよう、パンフレットを

刷新し、ホームページの求人コンテンツの充実を検討していた。また、より効果的な募集施策の資とするため、応募者アンケートの様式を一部改善し、平成29年10月から実施した。

《結果又は意見》

労働力確保が厳しい環境下においても、各支部における絶え間ない努力と工夫により紹介率90%以上を維持してきている。今後もその傾向が継続し、一層厳しくなることを見据え、新たな応募者アンケートの結果及び求職者の動向等に基づく多角的な視点からの分析をもって、募集に係る広報活動の方法・媒体・範囲の拡大等について柔軟かつ意欲的に探求し、労務要求に速やかに対応できる態勢の維持・発展に努められたい。

(2) 給与業務の状況

【給与業務の円滑・確実な実施】

駐留軍等労働者の給与及び旅費の支給に当たり、その計算業務等を所定の手続きを経て円滑かつ確実に行っており、また、駐留軍等労働者の給与改定作業についても遅滞なく実施した。

返納金債権の回収に係る措置については、前年度に引き続き、新規採用者への説明、防衛省との情報共有、従業員ハンドブックでの返納事例紹介等により、確実に実施している。

給与振込口座の1口座化に係る駐留軍等労働者への周知については、6月及び12月の給与明細配付時に、1口座への変更を呼びかける「お知らせ」を配付した。

(3) 福利厚生業務の状況

ア 福利厚生業務の円滑・確実な実施

【ほう賞の支給】

職場における節約・能率又は改善に貢献する考案・発明、勤務成績が優秀な駐留軍等労働者あるいは公共の利益となる功績等があった駐留軍等労働者に対しほう賞を支給しているもので、平成29年度の受賞件数は、1,152件であり、問題なく支給されていた。

【災害見舞金】

駐留軍等労働者の住居や家財が、水害や火災、震災、台風等の損害を受けた場合などに見舞金を支給しているもので、平成29年度は対象となった2件の事案に対し、問題なく支給されていた。

【制服及び保護衣の購入・貸与】

制服及び保護衣の着用を義務付けられている特定の職種の駐留軍等労働者に貸与しているもので、おおむね問題なく処理されていた。なお、平成28年度に見直された調達に係る仕様書や納品・検品に係る事務手続きについては、円滑に実施されていた。

【成人病予防健康診断】

常用の駐留軍等労働者に対し定期健康診断以外に、胃検査等7項目の検査を検査項目毎の対象年齢のうち、受診希望者に実施しているもので、防衛省が実施する定期健康診断と同一時期になるよう防衛省と調整を行った。さらに、未受診者へは書面または電話で勧奨するなど、受診率向上に努力している。

《結果又は意見》

駐留軍等労働者の健康管理は非常に重要なものである。受診率の更なる向上に努力されたい。

【健康管理室】

駐留軍等労働者の健康の保持増進を図るため、防衛省と連携し、防衛省が契約する産業医及び保健師の活動拠点として、平成22年度から、健康管理室を沖縄、三沢、佐世保、岩国及び座間支部に順次設置し運営している。平成29年度においては、平成30年4月から横田及び横須賀支部の健康管理室を在日米軍施設内に設置するとの方針を定め、運用開始に向けた準備を行った。

《結果又は意見》

駐留軍等労働者の健康の保持増進を図るために健康管理室の適切な運営に努めるとともに、横田及び横須賀支部については、健康管理室を在日米軍施設内に設置する機構初の体制となることから、その運営状況について注視されたい。

【心の健康相談】

駐留軍等労働者及びその家族の心の健康対策として、精神的不安、自信喪失等の職場不適応の軽減、解消を図るため、相談を行っているもので、平成26年度から電話相談受付を毎日24時間に拡大する等、利用者の

利便性の向上を図っている。

【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場合、身体に障害が残った場合及び無給となった場合に労災保険に上乗せして支給しているもので、問題なく処理されていた。

【社会保険等手続】

社会保険等書類を駐留軍要員健康保険組合（以下「駐健保」という。）、年金事務所等の関係機関へ提出するに当たり、所定の事務手続を経て、問題なく処理されていた。

【永年勤続表彰、定期健康診断、ストレスチェック】

機構は、防衛省が駐留軍等労働者に対する永年勤続表彰、定期健康診断、定期的に医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施するに当たり、当該業務を支援しているものであり、いずれの事業も、防衛省と調整の上、必要な措置を執っていた。

【健康保険証検認手続】

駐健保が行う被扶養者資格の再確認のため調査を実施するに当たり、所定の事務手続を経て、問題なく処理されていた。

【職場生活相談】

駐留軍等労働者の勤務環境の特殊性に起因する職場及び家庭生活における悩み又は不安等を軽減・解消することを目的として、相談対応を行っているもので、平成29年度から座間及び横須賀支部（神奈川地区）を含め支部職員が対応することとなった。全体の相談件数は230件であり、相談内容については、その約94.8%が「職場の問題に関する事」となっている。

《結果又は意見》

相談内容は、「職場の問題に関する事」が圧倒的に多く、相応の対応を要するため、携わる職員の業務に対する知見・経験不足による不安及び精神的な負担が大きいと考えられることから、情報交換の場を設定する等、職員の負担を軽減するための対策に努められたい。

【ポケットカード及び小冊子の配付等】

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一環として、心の健康相談及び職場生活相談の連絡先を記載したポケットカードを作成し、全ての駐留軍等労働者に配付している。

また、メンタルヘルス小冊子を新規採用者に配付するとともに、機構ホームページに掲載している。

イ 退職準備研修満足度90%以上

50歳以上の常用の駐留軍等労働者に対し、定年退職後の生活設計、健康管理などについて必要な知識・情報等の提供を行っているものであり、受講者からのアンケート調査結果を踏まえ、入念な事前準備及び受講者自身に退職手当の試算を行わせる等の創意工夫が講じられており、平成29年度における受講者の満足度は96.5%であった。

《結果又は意見》

退職準備研修については、効果的な研修となるよう年度毎に研修計画を作成の上実施し、全体の満足度は平成29年度目標等に定める90%以上を達成しており、引き続きPDCAサイクルを有効に活用し、更なる充実化に努められたい。

ウ 基地内臨時窓口設置の今後の方向性について

駐留軍等労働者に対してより良いサービスの提供を行っていく一環として、基地内臨時窓口の設置について、平成28年10月から横田基地内において試行的に月1回（第3木曜日）実施してきており、その結果の分析を行うとともに、駐留軍等労働者のニーズを踏まえ、支部業務への影響を検討し、今後の方向性として、平成30年4月から横田基地内において臨時窓口を設置することを決定した。

《結果又は意見》

基地内臨時窓口は、平成28年度からの試行的な実施を通じて、横田基地内の駐留軍等労働者の認知度が上がってきており、利用者から好意的な評価を得られていることから、設置後においても、引き続き丁寧な周知活動を実施し、着実な定着化に努められたい。

6 人事管理の状況

(1) 役職員の給与水準の適正化等

国家公務員である機構の役職員の給与水準については、国家公務員の給与水準を参酌し、手当を含め役職員給与の在り方を検証した上で、その適正化に取り組み、検証結果及び取組状況を公表した。

《結果又は意見》

機構の役職員の給与等は、必要な検証を踏まえた措置がとられており、適切な水準と考える。

(2) 人事に関する計画

人事管理方針における基本方針を踏まえ、人事ローテーションについては、部課間の異動や地域性に偏重することのないよう支部間交流を拡大するとともに、若手職員を中心に本部・支部間の異動を積極的に行い、識能の拡充、組織の活性化及び業務の適正化を図ることとしている。

また、前年度構築したキャリアプランに基づき、個々の職員の適性に応じた適材適所の補職、高い能力と実績のある優秀者の上位職への積極的な登用を図ろうとしている。

《結果又は意見》

組織の安定的な運営、健全的な発展には、将来の組織の在り方を含めた中長期的な視点による人材育成が必要と考えられることから、有効なキャリアプランを維持するとともに、必要な能力を有する人材が適確に育成できるような人事管理に努められたい。

(3) 職員の勤務実態

支部毎にマルチ的事務処置体制の定着化が進む中、不要不急の超過勤務を抑制するための指導や業務量の平準化に向けた種々の検討過程での取組等の結果として、超過勤務時間が前年度と比較して減少する成果が得られている。

また、前年度に引き続きストレスチェックを実施し、職員の心理面の負担軽減に取り組んだ。

《結果又は意見》

職員の勤務実態について継続的に把握し、職員が健全に業務遂行できる環境整備の推進に努められたい。

(4) 研修の計画・実施の状況

職員の研修については、初任研修・係長研修の養成研修、窓口対応能力向上研修・語学研修・簿記研修の業務研修のほか、専門的な技能を付与する実務者研修を実施、他府省等が主催する研修にも参加させている。

防衛省が実施する地方防衛局等上級研修へのプロパー職員派遣については、積極的に防衛省と調整を行っている。

《結果又は意見》

各種研修は、知識の付与・拡大、実務能力の向上のほか、職員同士の連携及び士気の高揚・持続等を期待する人材育成の基礎であり、何を修得させるのか明確な目的をもって企画し、その成果を高める取組を継続していくことが重要である。そのことから受講者アンケート等を有効に活用し、PDCAサイクルを十分に機能させることで、より効果的な研修の計画・実施に努められたい。また、防衛省が実施する研修への派遣については、今後とも防衛省と鋭意調整されたい。

7 保有資産に係る措置の状況

(1) 固定資産の管理状況

財務諸表のとおり、適正に管理されている。

また、新たに独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構に属する固定資産に当たらない樹木の管理に関する実施要領（平成29年9月21日理事長決裁）を定め、機構に属する固定資産に当たらない樹木を適正に管理できる体制を整えた。

(2) 支部庁舎建物劣化診断調査結果を踏まえた修繕計画の進捗状況とインフラ長寿命化計画の取組状況

平成34年度までの劣化診断修繕計画を作成し、計画的かつ合理的な施設管理を進めている。

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構インフラ長寿命化計画（行動計画）の理解促進を図るため、対象支部への巡回説明を行った。また、対象支部（三沢支部、座間支部、岩国支部及び佐世保支部）管轄内の地方防衛局（東北防衛局、南関東防衛局、中国四国防衛局及び九州防衛局）の技術的支援を得るため、ワンストップ相談窓口（支援窓口）の設置について、防衛本省との調整を経て協力が得られることとなり、平成29年度は、三沢支部及び座間支部において、支援を受けた。今後も行動計画に基づき、必

要な修繕・更新等を適切な時期に着実かつ効率的・効果的に実施し、当該施設をできる限り長期的に利用できるよう努めることとしている。

《結果又は意見》

建設技術の知見を有しない機構において行動計画を推進していくためには、支援窓口の活用（地方防衛局の協力）は有効であり、今後も良好な連携の維持に努められたい。

また、支部における定期的な点検・診断が効果的に実施できるような環境整備を推進されたい。

（３）支部・分室の見直しに係る検証状況及び所要の措置

「Ⅲ ２ 保有資産の見直し」に記述（P24）。

8 内部統制等の状況

【内部統制の推進の状況（リスク管理の状況を含む。）】

平成29年6月9日に開催された第3回リスク管理委員会において、「リスク評価及びリスク低減策の検討結果」について審議の上、その結果の内部統制事項への反映について提言され、同日開催された第7回内部統制委員会において、リスク管理委員会の提言を受けた内部統制事項の改正並びに平成28年度における内部統制事項の推進状況及び内部監査をもって実施するモニタリングの結果等について審議された。

平成29年度における内部統制に係る支部の巡回講習については、法令遵守事項を充実させた講習内容に編集し、また職員自ら考え、お互いに意見交換する場を設ける等の工夫を講じ、支部全職員が参加することを目指して基本的に各支部2回の講習を実施し、内部統制推進の意義を理解させるとともにその浸透を図った。

《結果又は意見》

内部統制の推進は、リスクの発生防止又は発生した場合の損失の最小限化を図ることも含め、機構の役割（ミッション）を有効かつ効率的に果たすために必要な要素であり、職員に内部統制の意義、具体的な考え方及び取組等を理解させるための継続的な教育は有効である。

今後も理解の深化を促し、内部統制が形骸化しないような講習（研修）内容の充実化等の工夫を講じて、内部統制及びリスク管理に関する機構全体の意識向上を図るよう、重点的かつ継続的に取り組まれたい。

9 理事長の意思決定の状況

【機構の役員（監事を除く。）の業務執行の状況】

（1）理事長

機構における役員等会議等の重要な会議への出席、役員（監事を除く。以下「役員」という。）との定期的な会合及び理事長へのヒアリングを通じ、法人の長としての業務運営方針を確認するとともに、法人が対処すべき課題、リスク管理、監査上の重要課題等について意見交換した。

（2）理事

総務部門担当（常勤）と労務部門担当（非常勤）の理事に対して、理事長の示す業務運営方針を適確に理解し具体的な実現方法を指示しているか、担当業務を掌理し理事間の連携を図っているか等についてヒアリングした。

《結果又は意見》

理事長及び理事は、役員等会議等において、業務の執行に係る指示・指導のみならず、業務の改善、検討すべき課題等に係る率先した提案により、組織全体で業務改善に取り組む環境を整備している。また、今後、機構のプロパー職員が機構の組織運営の要となっていくことを見据え、人材育成・人事交流について常に注視する等、機構の役員としてのマネジメントについても適切に機能している。

働く者の健康なくして健全な組織運営は成立しない。まさに組織運営は人財であり人への投資である。

今後、機構の組織運営、人材育成と教育、ワーク・ライフ・バランスについて見守っていきたい。

【理事長の意思決定の状況】

機構においては、運営基本理念及び役職員の行動指針により理事長の倫理観及び姿勢、運営上の方針が役職員に周知され、また、役員及び幹部職員が出席する定例的な会議を開催する等の統制環境を整備するとともに、理事長の意思決定が法令等に違反せず合理的になされていることを確認した。

また、内部統制の推進状況について、次の視点で確認した。

（1）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おいて業務の進捗状況の報告を求め、あるいは、個別案件毎に説明を求めることにより、組織にとって必要な情報の収集に努めるとともに、必要な指示を行

っている。

特に平成29年度は、業務フロー・コスト分析結果を基にした業務改善措置の実施状況、横田基地内の臨時窓口設置の方向性の検討及び健康管理室の設置に係る検討等について、定期的に会議等を通じて確認・指示を行った。

(2) 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、運営基本理念及び役職員の行動指針を定め、グループウェアを活用した掲示及びカードサイズに印刷した運営基本理念を全ての役職員に携帯させて役職員に周知徹底している。他方、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、在日米軍司令部及び防衛省その他関係機関と情報を密にし、機構の業務の円滑かつ適確な実施に努めている。

(3) 法人のミッションや年度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、機構の役割（ミッション）の達成に障害となる役職員の法令違反、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、リスクの発生の防止及びリスクが発生した場合の損失の最小化を図り、もって機構の業務の円滑な運営に資するリスク管理を指揮し、与えられた任務の確実な実施に取り組んでいる。

(4) 内部監査

理事長は、内部監査方針、重視事項等を記載した内部監査計画に基づき、内部監査担当部門の職員に書面による方法及び実地による方法により監査の実施を命じ、監査結果を報告させている。

《結果又は意見》

理事長は、機構の運営基本理念と役職員の行動指針について役職員に対して常に喚起させていること、理事長の指示事項等が適切に処理されていること、役職員と十分に意思疎通が図られていること等から、理事長のリーダーシップが十分に発揮され、マネジメントが有効に機能しており、法人の長としての意思決定の適確性が認められる。

また、8、9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。

10 情報公開・個人情報の保護に関する業務の状況

情報公開・個人情報の保護については、いずれも規則等による体制整備を行っており、業務については規則等に基づき確実に実施している。また、個人情報保護については、各職員の端末にポップアップ画面で注意喚起する工夫及び本部から各支部に対して巡回教育を行っている。

11 法人間共同調達の検討の状況

消耗品等の共同調達について、近傍（東京都中央区、新宿区、渋谷区、目黒区）に所在する9の独立行政法人に対し調整を実施したが、スケールメリットが小さい、規格等が合わない等の理由で他法人との共同調達は考えていないとの回答があり、他の法人との共同調達の実施は極めて困難な状況である。

12 機構の広報活動の状況

機構の広報活動は、駐留軍等労働者をはじめ、広く一般の国民の理解と関心を深めるため、広報誌「LMO」とホームページを活用している。

広報誌「LMO」については、平成14年から季刊号として発行し、機構の業務内容、活動状況等について掲載し、ハローワーク及び地方自治体等へ配布している。

ホームページについては、平成14年から運用を開始し、機構の概要・業務等の紹介、公に供すべき情報のほか、駐留軍等労働者募集情報に加え応募を可能とする機能を搭載するとともに、新規情報を迅速に掲載している。

また、ホームページを活用した効果的な情報発信を進めていくため、ホームページのリニューアルについて検討し、平成30年4月から運用開始することとした。

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

「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）において、役職員が国家公務員である法人については、国家公務員の給与を参酌するとされている。

平成29年度における給与水準について、理事長は各府省事務次官の給与額と比較すると84%、理事（常勤）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%、また、職員は国家公務員との比較

指数が91.1%となっている。

機構の役職員の給与は、適正に見直されている。

2 保有資産の見直し

平成29年度は、平成29年度目標等に掲げる「職員数に比して施設規模が過大ではないかの検証」及び「近傍類似物件の賃料調査・検証」を実施した。その結果、現状の施設規模については職員数に比して過大ではないこと、賃貸借契約の各支部・分室については、近傍類似物件の賃料等調査を行ったところ、これ以上の賃料減額については厳しい状況であること、保有資産の各支部については、現事務所周辺で同規模の物件を見つけることが困難な状況であり、現有物件を計画的に修繕して使用することが適切であることを踏まえ、全支部・分室において、現状のまま保有・賃借を継続することとしている。

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、年度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、通則法第19条第9項に基づき理事長又は防衛大臣に提出する意見並びに同法第19条の2に基づき理事長及び防衛大臣へ報告する事項もない。

平成30年6月7日

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構

監 事 寺 田 弘

監 事 東海林 伸 興