

平成 24 事業年度における業務の実績に関する項目別評価総括表

評価項目	評 価	
	評価 (AA~D)	理 由
業務の効率化	第 1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置	
1 人件費の削減	A	<p>人件費の削減について、以下のとおり、「目標を十分達成」と評価できる。</p> <p>(1) 平成 24 年度の人件費については、国家公務員給与の見直しを踏まえ、役員報酬、職員給与及び各種手当の引き下げを実施したほか、必要最小限の人員で解散に向けた業務を着実にを行うための積極的な人員削減を行い、決算ベースでの比較では平成 23 年度比約 44 百万円、約 30%の大幅な削減を達成。</p> <p>なお、中期目標の基準年度である平成 17 年度（197 百万円）と比べると約 96 百万円、約 49%の削減を達成。</p> <p>(2) 給与水準については、(1) の取組により、概ね国家公務員と同水準となった。</p> <p>「必要性」 人件費について、国家公務員に準じた削減を行い、必要最小限の人員で着実な取組を行うことは、法人として当然の責務であり必要な施策である。</p> <p>「効率性」 人件費の削減及び給与水準等の見直しを行うことは、基金の業務を健全に運営する上で、効率的な方法である。</p> <p>「有効性」 人件費について、国家公務員に準じた削減を行い、必要最小限の人員で着実な取組を行うことは、法人として当然の責務であり有効な施策である。</p>
3 組織運営の効率化	B	<p>解散業務推進のため複数の会議・チームを編成している。これについて、基金から、各会議等の内容説明や「方針決定機関と実施機関を分けたため」等の説明があったが、解散間際の少人数の組織において決定と実施を分けて編成する理由が明確でないなど、従来の 2 部制を残したまま多数の会議・チーム編成を必要とした理由及びこれらの会議・チームの有効性が不明確であり、機動的な人員配置であると必ずしも言えない。</p> <p>一方で、人員配置に際して、必要な最小限の人員まで削減（平成 23 年度比△5 人（△36%））するとともに、非</p>

		<p>常勤職員（平成 24 年 4 月 18 人）についても平成 24 年 9 月末で 13 人削減（△72%）し、5 人とするなど組織体制を効率化して業務を進めていることから、「目標を概ね達成」と評価できる。</p> <p>「必要性」 業務体制の見直し及び業務内容に応じた人員配置は、組織運営の活性化のために必要な取組である。</p> <p>「効率性」 小規模な組織において、業務内容に応じて人員配置を行うことは、限られた人員で業務を円滑に遂行する上で、効率的な取組である。</p> <p>「有効性」 小規模な組織において、業務体制の見直しを行うことは、限られた人員で最大限のマンパワーの活用が可能となるため、有効な手法である。</p>
4 随意契約の見直し	A	<p>随意契約の見直しについて、以下のとおり、競争性及び透明性が十分確保され契約の適正化を推進する取組が着実に実施されていることから「目標を十分達成」と評価できる。</p> <p>(1) 随意契約の見直しについては、「随意契約等見直し計画」（平成 22 年 4 月 30 日策定）等に基づく取組を実施した結果、平成 20 年度と比べ、平成 24 年度の随意契約件数及び金額は大幅に減少した。なお、昨年度と比較して随意契約の割合が増加しているのは、平成 22 年度以降の事業の減少に伴い、全体の事業の契約件数が減る一方で、基金運営・存続に必要な事務に係る随意契約の件数があまり減らなかったことによるものである。</p> <p>(2) 第 5 回契約監視委員会を開催し、平成 24 年度契約案件については契約監視委員会で承認された。また、契約監視委員会による点検、見直し状況等についてホームページで公表した。</p> <p>(3) 監事によるチェックについては、役員会で契約実績の報告を行い、監査を受けたが、特に指摘を受けた事項はない。</p> <p>「必要性」 「随意契約等見直し計画」等に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表すること及び一般競争入札を推進することは、競争性、透明性、公平性が十分確保された契約を推進することでもあり、随意契約の見直しのために必要である。</p> <p>「効率性」 「随意契約等見直し計画」等に基づく取組を着実に実施し、契約の適正化を推進することは、無駄を省くために効率的な手法である。</p>

			「有効性」 「随意契約等見直し計画」等に基づく取組を着実に実施することは、適正に契約を行うために有効な手段である。
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	第3 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にとるべき措置		
	6 特別給付金支給事業 (1) 特別給付金の支給	B	<p>平成24年度の特別給付金支給事業について、「早期支給を目指す」との理事長指示の下、限られた体制で処理に全力をあげた結果、以下のとおり、累計受付件数、累計認定件数は法案立案時推計を大幅に上回った。また、請求者が高齢であることを踏まえ、請求書の記入等の不備や却下理由について懇切丁寧な説明を行い、迅速に事務処理を行った。</p> <p>また、過少払い・過払いの発生・判明は、いずれも22年度及び23年度であり、24年度においてはその対応を行った。</p> <p>過少払いについては、22年度及び23年度で追加給付対応済みである。</p> <p>過払いについては、基金において、申請者に対し事前に過払いが発生した経緯を丁寧に説明した上、文書で依頼し、分納希望者には再三にわたり電話等で返納を依頼し、基金職員が直接債権者宅まで出向く等を行った結果、すべて回収できた。</p> <p>一方で、22事業年度及び23事業年度評価の際に分科会に報告がなかったこと等、法人として過少払い・過払いに関する問題意識が十分ではなかった面が見られるため、「目標を十分達成した」とまでは言えないことから、「目標を概ね達成」と評価できる。</p> <p>「必要性」 特別給付金支給事業は、戦後強制抑留者の労苦を慰藉するため特別給付金を支給するというものであり、基金が行う慰藉の念を示す事業として必要な施策である。</p> <p>「効率性」 戦後強制抑留者に対し、特別給付金の支給を行い、その支給にあわせて内閣総理大臣の書面を同封したことは、その労苦を慰藉する手法として効率的な施策である。</p> <p>「有効性」 特別給付金支給事業は、強制抑留者に対する慰藉の念を示す事業として有効な施策である。</p>

<p>(4) 特別給付金支給事業実施の周知</p>	<p>A</p>	<p>特別給付金支給事業の給付金支給状況等の周知については、以下のとおり、請求期限や支給状況など必要な情報をホームページに適宜掲載し、周知を図っていることから「目標を十分達成」と評価できる。</p> <p>(1) 特別措置法により、特別給付金の請求期限は平成24年3月31日までと定められており、請求受付終了に伴い、ホームページに掲載しその周知を図った。</p> <p>(2) 特別給付金の支給状況について、ホームページに掲載し、毎月、最新情報により更新した。</p> <p>(3) 特別給付金支給事業の終了に伴い、平成24年9月、特別給付金の支給実績の詳細（受付件数、認定件数、支給件数、支給金額別件数、都道府県別認定件数）について、ホームページに掲載した。</p> <p>「必要性」 特別措置法により特別給付金の請求期限が定められており請求受付終了に伴い、その周知徹底を図る必要がある。</p> <p>「効率性」 特別給付金に係る支給実績の詳細について、国民に周知するため、ホームページへの掲載は効率的である。</p> <p>「有効性」 特別給付金の請求受付終了や支給実績の周知を図るため、ホームページへの掲載は有効な手段である。</p>
---------------------------	----------	---

<p>(5) 標準審査期間の設定</p>	<p>A</p>	<p>標準審査期間については、平成 24 年度の標準審査期間内処理率は、多くの処理困難事案が含まれる中、事業開始以来外部に委託して行っていた業務を基金独自で実施し、必要最小限の人員で迅速処理に全力をあげた結果、1 か月もの及び3 か月ものすべての案件について 100%となっている。しかも、1 か月ものの処理件数 (81 件) のうち 63 件 (77.8%) については 20 日以内に処理し、また、3 か月ものの処理件数 (353 件) のうち 178 件 (50.4%) については 1 か月以内に、171 件 (48.4%) については 2 か月以内にそれぞれ処理しており、24 事業年度の処理件数は 23 事業年度・22 事業年度に比して大幅に少なかったことを踏まえても、「目標を十分達成」と評価できる。</p> <p>「必要性」 特別給付金は、戦後強制抑留者の労苦を慰藉するため支給されるものであり、請求書受付から認定までの審査期間を適切に管理しつつ、事務処理の効率化を図り、早期かつ的確に特別給付金の支給を行うことは必要な施策である。</p> <p>「効率性」 特別給付金に係る標準審査期間を定めることは、申請者に標準的な審査期間を知らしめるのみならず、審査事務の進捗管理を行う上で効率的であると認められる。</p> <p>「有効性」 特別給付金の審査期間を把握し、管理することは、的確な業務運営に資する有効な施策と認められる。</p>
<p>(6) 申請者への通知</p>	<p>A</p>	<p>申請者への通知については、以下のとおり送付することができたことから、「目標を十分達成」と評価できる。</p> <p>(1) 特別給付金の権利を有する者 1,651 人に対し、認定後、認定通知書にご本人の名前が入った内閣総理大臣の書面を同封して 1 週間後に送付した。</p> <p>(2) 権利を有しない者 156 人に対し、決裁後、非該当の理由を付した却下通知書を直ちに送付した。</p> <p>「必要性」 申請者に審査結果 (処分の内容) を速やかに通知することは、申請者に対する応答の義務の観点からも必要性の高い業務である。</p> <p>「効率性」 申請者に直接審査結果を通知するものであり、効率性の高い方法である。</p> <p>「有効性」 申請者は、通知によって処分内容を知り得ることとなり、その時点が行政による救済の起算点となることから有効な手段である。</p>

	<p>7 その他の重点事項 (3) 地方公共団体との連携</p>	<p>A</p>	<p>地方公共団体との連携については、入ソ事実等の調査について 137 件の調査依頼に対し全件の回答を得られた。また、都道府県からの当該県を住所地とする認定件数に係る照会に対して情報提供を行ったほか、都道府県からの当該県を住所地とする認定者名簿の提供依頼に対し、独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律に定める必要な措置を執った上、情報提供した結果当該県の業務の推進に寄与するなど、連携が図られていると認められることから、「目標を十分達成」と評価できる。</p> <p>「必要性」 特別給付金支給事業を円滑に実施するために、都道府県が保管している陸軍関係の兵籍簿等により軍歴等の確認を要請することは必要な手段である。</p> <p>「効率性」 特別給付金支給に当たって、軍歴等の確認の作業を陸軍関係の兵籍簿等の書類を保管している都道府県に照会をすることは効率的な施策である。</p> <p>「有効性」 特別給付金支給事業を円滑に実施するために、都道府県が保管している陸軍関係の兵籍簿等により軍歴等の確認を要請することは有効な施策である。</p>
<p>財務内容の改善</p>	<p>第4 予算、収支計画及び資金計画</p>	<p>A</p>	<p>運用資金の管理、運用並びに予算、収支計画及び資金計画については、以下のとおりであることから、「目標を十分達成」と評価できる。</p> <p>(1) 運用資金の管理面においては、金融機関から残高証明を徴する(月1回)とともに、出納命令役、財務担当職員における照合・確認といった内部牽制を実施しており、適正に管理したものと認められる。また、運用面についても、特別準備金に係る投資有価証券を適切に売却したほか、大口定期預金の預入を行うことによって、現金ベースで 502 百万円の収入を上げており、適切に行われたものと認められる。</p> <p>(2) 予算の執行実績について、役員会に報告を行い、適切な予算管理を行っている。</p> <p>(3) 平成 25 年 4 月 1 日までに法人を解散し、その資産及び債務を国に承継することとされていることから、将来にわたり業務を確実に実施する上で必要がなくなったと認められるもの(不要財産)について、解散前に国庫納付を行うこととし、納付予定額や納付予定時期等について総務省と綿密に調整を図った上、4,450 百万円について、平成 24 年 12 月 20 日に国庫納付に係る認可申請を総務大臣へ行い、平成 25 年 2 月 8 日に国庫納付した。</p> <p>「必要性」 政府から出資された 1 億円及び特別準備金は、その安全確実な運用に努めなければならないものであり、内部牽制等により健全な管理・運用を行うこと、また、適切な予算執行管理を行うことは、必要で</p>

			<p>ある。</p> <p>「効率性」 資金の安全確実な管理・運用を行うために内部牽制等を実施していること、また、予算の執行実績について定期的に役員会で報告を行っていることは、効率的と判断できる。</p> <p>「有効性」 資金の適正な管理・運用及び適切な予算管理は、法人の業務運営に必要なものであることから、内部牽制等により健全な管理・運用を行うこと、また、役員会を通じて適切な予算管理を行うことは有効な施策と認められる。</p>
その他	<p>第8 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>2 人事に関する計画</p>	B	<p>適切な内部事務を遂行するための職員の業務に必要な研修等については、メールアドレスの外部からの不正利用事案に対し適切に対応出来たことは、情報セキュリティ研修の成果である。しかしながら、23年度計画に引き続き、24年度計画にも記載しておらず、中期目標及び中期計画の内容が年度計画に的確に反映されているとは言えない。また、研修等には参加させているものの、新規性が乏しかった。また、基金は第30回分科会において解散に向けて職員のモラルを維持するために解散まであと半年となった時期に厚労省予算や総務省の資料館の活動を内容とした勉強会を行ったと説明したが、当該勉強会と解散との関係が明確でないほか、解散のためであればより実務的な勉強会を開くべきであったなど、研修の選定基準等が適当であったとは必ずしも言えないことから、「目標を概ね達成」と評価できる。</p> <p>「必要性」 研修等を通じて職員の能力開発の推進と意識向上を図ることは、適切な内部事務の遂行のために必要な施策である。</p> <p>「効率性」 研修等を通じて職員の能力開発の推進と意識向上を図ることは、適切な内部事務を遂行するための効率的な手法である。</p> <p>「有効性」 職員に研修等を受講させることは、職員の資質の向上と能力開発の推進と意識向上を図る上で有効な手段である。</p>

<p>3 その他業務運営に関する事項 (1) 環境対策</p>	<p>A</p>	<p>環境対策については、以下のとおり、環境方針の下、環境に配慮した業務運営を継続的に行っていることから、「目標を十分達成」と評価できる。</p> <p>(1) 環境方針に沿って、継続的に環境に配慮した製品の使用を心がけ、「環境方針」の対象内である 12 品目については全品をリサイクル品で調達しており、目標の 100% 調達を達成している。</p> <p>(2) 東日本大震災後において節電対策を実施している。</p> <p>(3) その他、環境方針に基づき、日常業務における両面コピーの促進、ペーパーレス化、廃棄物の分別を行っている。</p> <p>「必要性」 国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律（平成 12 年法律第 100 号）において、独立行政法人は環境物品等の調達を行う努力義務が課せられており、基金の環境に対する理念・取組を環境方針として表明し、環境に常に配慮して業務を運営することは必要である。</p> <p>「効率性」 環境方針として「環境物品等の調達を推進するための方針」を表明して限られた資源を有効活用し、環境物品等を調達する際に実践することは環境対策として効率的である。</p> <p>「有効性」 基金の環境に対する理念・取組を環境方針として表明し、実践することは、限られた資源を有効活用するために有効な施策である。</p>
<p>(3) 職場環境</p>	<p>A</p>	<p>職場環境について、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメント防止の取組並びにメンタルヘルス対策に関する全体会議を開催し、また、女性の相談員も配置し、相談体制の周知を行うなど、メンタルヘルス、人権等への適切な対応、女性に配慮した職場環境の形成等について、管理を徹底し、配慮に努めており、相談員から相談事例についての報告も受けなかったことから、「目標を十分達成」と評価できる。</p> <p>「必要性」 職場環境を適正なものに保ち、その管理を徹底し一層の配慮に努めることは、職場環境の保持、役職員の健康管理のためにも必要な施策である。</p> <p>「効率性」 メンタルヘルス、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントの防止の取組について、一層の配慮に努め、役職員に周知することは、問題発生を未然に防ぐ措置として効率的である。</p> <p>「有効性」 職場環境を適正なものに保ち、その管理を徹底し一層の配慮に努めることは、職場環境の保持、</p>

		役職員の健康管理のためにも有効な施策である。
4 内部統制・ガバナンス強化	C	<p>基金において、情報セキュリティ管理の徹底を図り、また、24年10月以降は定期的に頻繁な監事監査を行うなど、内部統制・ガバナンス強化に向けた取組を行った。</p> <p>しかしながら、「旅行券等引換券」の未引換えについて、24年7月時点で判明した未引換え750件について、引換期限を無期限とする「旅行券等引換券」の送付作業が始まったのが25年1月であり、結果的に750件中18件は送付ができず、スピード感を持った対応とは必ずしも言えなかった。監事への報告についても適宜適切に行われたとは言えず、監事から遺憾の意が示された。また、第30回分科会において理事長から明確な説明がなされず、総務省からの照会に対する基金の回答において監査報告書との齟齬が見られた等、内部統制が強化されているとは言えない。</p> <p>また、特別給付金の過少払い・過払いについて、解散までにすべて対応できたものの、監事への報告が過少払いについては25年3月までなされなかったり、過少払い・過払いにはならなかったが他人の資料で認定した事案を監事及び分科会に報告しなかった等、適宜適切に監事等に報告がなされたとは言えない。</p> <p>基金は解散後の業務後継組織がないため、最終年度たる24事業年度において残務処理をすべて終わらせることが重要な法人ミッションであり、内部統制・ガバナンス強化はより一層重要なポイントだったところ、上記のような状況であったことから、「中期目標をある程度達成しているが改善の余地がある」と評価できる。</p> <p>「必要性」 内部統制・ガバナンスの強化に努めることは、基金が活力ある運営を行っていくために必要な施策である。</p> <p>「効率性」 内部統制・ガバナンスの強化をするためには、理事長がリーダーシップを発揮できる環境整備等を行うことは効率的である。</p> <p>「有効性」 内部統制・ガバナンスの強化に努めることは、基金が活力ある運営を行っていくために有効な施策である。</p>

<p>第9 経過規定 4 基金の解散に向けた取組</p>	<p>C</p>	<p>基金において、総務省と連携し、文書移管準備、引継ぎマニュアルの作成、基金解散後に総務省において処理すべき残務の整理・確認、基金記録史・年報等の作成など、解散に向けた取組を行った。</p> <p>しかしながら、23事業年度評価を受けた改善状況、すなわち、基金自らが主体的に取り組み成果を上げたという実績が十分明確ではなく、また、基金の規程集について総務省からの提出依頼にもかかわらず最後まで提出されなかった。</p> <p>また、「旅行券等引換券」の未引換え750件について、引換期限を無期限とする「旅行券等引換券」を送付し、受託業者が無期限で引換えに応じることとなったが、送付作業が始まったのが25年1月であり、750件中732件は送付できたが18件は送付ができなかった。</p> <p>基金は解散後の業務後継組織がないため、最終年度たる24事業年度において残務処理をすべて終わらせることが重要な法人ミッションであったところ、上記のような状況であったことから、「中期目標をある程度達成しているが改善の余地がある」と評価できる。</p> <p>「必要性」 国へ承継する資産・債務の洗い出し等を行い、総務省と連携して取組を行うことは、基金の円滑な解散のために必要な施策である。</p> <p>「効率性」 国へ承継する資産・債務の洗い出し等を行い、総務省と連携して取組を行うことは、基金の円滑な解散に向けた効率的な取組である。</p> <p>「有効性」 国へ承継する資産・債務の洗い出し等を行い、総務省と連携して取組を行うことは、基金の円滑な解散のために有効な手段である。</p>
----------------------------------	----------	--