

なお、ワークフェア来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね80%以上の来場者から「良かった」、「やや良かった」との評価が得られるようにする。

このほか、各都道府県において表彰や障害者の作業実演による啓発等の事業を実施し、障害者の雇用促進を図る。

さらに、障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した啓発誌を作成し、月54,000部（※）の発行を目指すとともに、ホームページを通じた障害者雇用に関する情報を提供するほか、障害者の雇用を進める上で必要となる情報等についてメディア媒体を利用した広報・啓発活動を展開し、広く国民の障害者雇用に対する理解を深める。
（※参考：平成15年度予算 54,000部）

なお、ワークフェア来場者にアンケート調査を実施し、有効回答のうち概ね80%以上の来場者から「良かった」、「やや良かった」との評価が得られるようにする。一方、良くなかった旨の評価に対しては、自由回答欄の記載等からその理由及びニーズを把握し、次年度において、より多くの来場者の満足が得られる内容となるよう検討を行う。

このほか、各都道府県において、「各都道府県障害者技能競技大会（地方アビリンピック）」を実施し、地域における障害者の技能の向上並びに障害者の職業能力について、社会の理解の向上を図る。

さらに、障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した啓発誌「働く広場」を月54,000部作成・発行し、事業主に配布するとともに、ホームページを通じて障害者雇用に関する情報を提供するほか、障害者の雇用を進める上で必要となる情報等についてメディア媒体を利用した広報・啓発活動を展開し、広く国民の障害者雇用に対する理解を深める。

利便性に配慮した会場設定と移動手段

- 参加者及び来場者の利便性を考え、高松駅前を主会場とした。しかし、会場の広さから合計3会場となり、その間は低床バスの定時運行に努めた。

県等との共同による広報活動の強化

- 県等と共同して新聞、テレビ・ラジオ等報道機関への働きかけ、市内主要街路に大会バナーの架り下げ、ラッピングバスの運行、事業所へのリーフレット送付等広報活動の強化に努めた。

○障害者ワークフェア来場者アンケート調査結果

- 満足度：「とても良かった」（41.0%）「良かった」（51.5%）計92.5%（具体的意見）
「いろいろな出展や展示がたくさんあり、多くのことが理解できた」「障害者の雇用についての成功例が参考になった」等

（資料72）

○地方アビリンピックの開催

- 開催状況：47都道府県で開催
- 競技参加選手数：1,990人（前年度1,890人）
（うち知的障害者は1,010人、精神障害者は20人）
- 競技実施種目数：321種目（前年度311種目）
（うち知的障害者を含む種目は延べ136種目、精神障害者を含む種目は延べ17種目）
- 総来場者数（県主催の併催イベント来場者含む）：34,126人（前年度23,405人）
- マスコミの反響：159件

参加者数の増加

- 精神障害者に対する参加勧奨を強化したこと等により、過去最高の参加者数（1,990人）を得た。

競技実施種目の拡充

- 全国大会競技種目の他、地場産業を競技種目とし、地域の就労状況等を踏まえた種目の拡充に努めた。

広報・啓発活動の強化

- 都道府県主催の併催イベントと連携し実施することにより、広報・啓発活動を強化し、集客の増加に努めた。

○働く広場の発行

- 事業主等に障害者の雇用についての知識、技術等を提供することを目的に、毎月54,000部発行した。

（資料73）

30周年記念号の発行

- 精神障害者の雇用対策の強化や障害者自立支援の推進など障害者施策の変化の中で「働く広場」創刊30年を迎えるに当たり、30周年特別記念号を刊行し、今日に至る障害者雇用への取組と今後の課題を明らかにした。

公開座談会の開催

- 障害者施策における雇用問題の重要性について一層の理解に資するため、内閣府主催の障害者週間行事「障害者週間連続セミナー」において、「働く広場公開座談会」を企画、開催した。
会場：有楽町マリオン
開催日：平成18年12月4日（月）参加者約100人
テーマ：障害者の就職への移行に向けた今日的課題とその対応について
座長：目白大学 松矢勝宏教授
参加者：福祉・教育・職リハ関係者、事業主等
- 障害者施策の大きな柱である障害者自立支援法、発達障害者支援法を踏まえた座談会としたことから参加者アンケートでは、98.3%から「とても参考になった」「参考になった」との評価を得た。
- 本座談会の内容は、「働く広場」創刊30周年記念号（3月号）に掲載した。

読者アンケートの意見等の反映

- 障害者のQOLの観点から職業以外に多様な場面で活躍する障害者のアピールや多様な障害者の雇用好事例の紹介要望等を踏まえ、「車いすランナー」、「全国身

体障害者野球大会」や「精神障害者雇用事例」などの記事を企画、掲載した。

○テレビ番組の制作

・平成19年度に静岡県で開催される2007年ユニバーサル技能五輪国際大会（第7回国際アビリンピック大会）の周知・広報及び障害者の雇用促進に資するためのテレビ番組を制作して、テレビ東京系列で平成19年2月18日に放映した。関東エリアの視聴率は4.0%（約131.2万世帯で視聴）を記録した。

評価の視点	自己評価	A	評価	A
<p>第2 9 (3) ⑦ 障害者雇用に係る啓発事業の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート調査について、有効回答のうち概ね80%以上の来場者から「良かった」、「やや良かった」との評価が得られたか。 アンケート調査において提出された意見を適宜取り入れ、又は意見を参考として、改善策について検討していたか。 啓発誌について、月54,000部発行していたか。 メディア媒体を利用した広報・啓発活動を展開したか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者ワークフェアに係るアンケート調査では、有効回答者のうち92.5%から「とても良かった」(41.0%)、「良かった」(51.5%)と評価を得た。 障害者ワークフェアに係る平成17年度のアンケート結果にあった「十分なPRを望む」との意見を踏まえ、県・地元市民団体の企画イベントと同時開催することにより、相乗効果を目指すとともに、新聞・TV等報道機関への働きかけ、市内主要街路に大会バナーの架り下げ等幅広い広報活動等を行い、積極的、効果的な広報、集客に努めた。 啓発誌「働く広場」を毎月54,000部発行し、雇用率未達成企業を中心に送付し、幅広く啓発に努めた。 障害者ワークフェアにおいては、同時開催の全国障害者技能競技大会と併せ、県等と共同して新聞、テレビ・ラジオ等報道機関への働きかけを積極的に行い、大会前から終了後にわたってニュース番組・記事によって逐次報道がなされたほか、新聞では特集記事の掲載等多数の報道がなされた。 47都道府県で開催した地方アビリンピックは、テレビ・ラジオ41件、新聞・雑誌等118件で放送ないし掲載された。 2007年ユニバーサル技能五輪国際大会の周知・広報及び障害者の雇用促進に資するため、特別番組「ヒューマンドキュメンタリー輝く技で明日を開け！～障害を越えてモノづくり～」を企画制作し、平成19年2月18日にテレビ東京系列等において放映し、関東エリアで4.0%の視聴率（約131.2万世帯が視聴）を記録した。 		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 特に「働く広場」の内容は良くなっている。また、30周年記念号も精力的な企画である。 「働く広場」を毎月54,000部発行し、雇用率未達成企業を中心に送付した。 障害者ワークフェアにおいて、報道機関への働きかけを積極的に行った。 テレビ東京系列で特集番組を放映した。 様々なメディアを活用した新たな啓発への意欲と実践は高く評価する。 計画以上の成果を上げている。 自己評価の通りである。 	

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績
<p>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事項 通則法第29条第2項第3号の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は、次のとおりとする。</p> <p>10 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項 障害者技能競技大会を開催することにより、障害者が技能労働者として社会に参加する自信と誇りを持つことができるよう、広く障害者の職業能力に対する社会の理解と認識を高め、その職業能力の向上と雇用促進を図ること。 このため、中期目標の期間内においては、競技大会への参加選手を延べ600人以上（※）とし、全都道府県からの選手参加を得ること、及び大会来場者の年々の増加を目指すこと。</p> <p>また、平成19年に静岡県で開催予定の技能五輪・アビリンピック国際大会に向け、障害者の就業の実態等に留意しつつ多様な障害種別に対応した競技種目・定員の設定を行うとともに、技能レベルの向上を図ること。 （※参考：平成14年度競技大会参加選手数 208人。中期目標期間内に競技大会を3回開催する予定。）</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とるべき措置</p> <p>10 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項 障害者技能競技大会（アビリンピック）を定期的（年1回、国際アビリンピック開催年を除く。）に開催し、成績優秀者を顕彰する。 また、都道府県における障害者の職業能力についての啓発を推進し特に障害者多数雇用事業所、特例子会社及び障害者職業能力開発施設等へ選手の参加を勧奨することにより、競技大会への参加選手を延べ600人以上（※）とし、全都道府県からの選手参加を得ること、及び大会来場者の年々の増加を目指す。</p> <p>さらに、平成19年に静岡県で開催予定の技能五輪・アビリンピック国際大会に向け、障害者の就業の実態等に留意しつつ多様な障害種別に対応した競技種目・定員の設定を行うとともに、技能レベルの向上を図る。 なお、競技大会開催時に来場者を対象としてアンケート調査を実施し、その結果等を踏まえ、大会の質の向上を図る。 （※参考：平成14年度競技大会参加選手数208人。中期目標期間内に競技大会を3回開催する予定。）</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とるべき措置</p> <p>10 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項 第29回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を平成18年10月27日（金）～29日（日）に香川県において開催する。同大会は、平成19年度静岡県で開催予定の2007年ユニバーサル技能五輪国際大会（第7回国際アビリンピック及び第39回技能五輪国際大会の同時開催）の最終予選会を兼ねるとともに、新たに選手対象として精神障害者を加え、240人以上の参加選手のもと開催し、広く国民一般に対する障害者の職業能力について理解と認識を高め、障害者の雇用の促進を図る。</p> <p>さらに、2007年ユニバーサル技能五輪国際大会に向け、職業技能競技・生活余暇技能競技、展示・デモンストレーション、国際会議等の準備業務を進める。 また、公式行事計画、会場利用計画、宿泊、輸送などの検討を行うとともに、2007年ユニバーサル技能五輪国際大会への参加勧奨を行う。</p>	<p>平成18年度の業務の実績</p> <p>○第29回全国障害者技能競技大会（アビリンピック香川大会）の開催 ・開催日時：平成18年10月27日～29日（3日間） ・開催地：香川県高松市（3会場） ・参加選手数：47都道府県から313人【過去最多】 ・来場者数：41,000人（前年度23,000人）【過去最多】</p> <p>（中期目標期間における参加選手数） 平成15年度 国際大会のため休止 平成16年度 229人（46都道府県） 平成17年度 270人（47都道府県） 平成18年度 313人（47都道府県） 平成19年度 国際大会のため休止 計 812人（目標600人以上）</p> <p>参加対象障害者を精神障害者まで拡大 ・参加対象障害者を身体障害者、知的障害者だけでなく、精神障害者まで拡大した。</p> <p>県等との共同による広報活動の強化 ・県等の協力を得て報道機関等を利用した広報活動の強化に努めた。また、アビリンピックを題材とするTV放映啓発番組の取材を行った。</p> <p>国際大会に向けた取組 ・既に国際大会への参加が決定している選手を招き、技能向上の機会を提供した。 ・競技種目数は、国際大会に向け、生活・余暇技能競技を含む9種目（籠製作、木彫、機械組立、ポスターデザイン、貴金属装身具、絵画、陶磁器、編物、刺繍）を新たに追加した。</p> <p>マスコミでの反響 ・地元新聞（四国新聞）をはじめとした新聞各紙において、大会開催に係る各種記事が掲載された（確認された掲載記事64件）。また地元テレビにおいても大会関連番組が複数回放映された。 (資料74)</p> <p>来場者アンケート調査結果 ・「とても良かった、良かった」が85.9%を占め、その主な理由は「競技を見て感動した」「ふれあい、交流の場となった」であり、続いて「スタッフ、ボランティアの対応がよかった」であった。（回答数 492枚） (資料75)</p> <p>○国際アビリンピックに向けた準備 ・地元自治体との共同により、関係者等450人の参加を得て開催1年前イベント「ユニバーサル五輪国際大会カウントダウン365」（11月14日）を実施したほか、「アビリンピック音楽祭」（12月1日）の開催、「日本横断！「ものづくり立国」シンポジウム」（厚生労働省主催）での国際大会派遣選手による実演、TV番組の制作・放映など、国際大会の周知と国民の参画を促すためのPRを実施した。 ・職業技能競技・生活余暇技能競技の課題を英語に翻訳し、平成19年1月からホームページで公開した。 ・展示・デモンストレーションに関し、実施要綱を作成し、国内企業・団体等に対して、出展要請を進めた。 ・国際会議に関し、全体会議、分科会の内容を検討し、講演者への依頼を進めた。 ・公式行事に関し、合同開会式・閉会式等の具体的実施方法を検討した。 ・会場利用計画を立て、ユニバーサルデザインに配慮しつつ、競技、デモ・展示等静岡会場のレイアウトを検討した。 ・選手団参加登録のためのシステムを構築し、平成19年1月からインターネットを通じて参加登録業務を開始するなど、多数の国・地域への参加勧奨を行った。</p>

・関係者及び関係協力機関との連携により、参加者（障害者）に配慮した輸送・宿泊（必要な数の宿泊施設の確保等）の準備を行った。

評価の視点	自己評定	A	評定	A
<p>第2 10 障害者の技能に関する競技大会の開催に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> 参加選手数は、中期目標期間中に延べ600人以上に達することが可能な参加人数があったか。 全都道府県からの参加が得られ、来場者数は増加していたか。 平成19年に静岡県で開催予定の2007年ユニバーサル技能五輪国際大会に向けて、競技種目等のあり方の検討及び第7回国際アビリンピックの開催計画を策定したか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 第29回全国障害者技能競技大会（香川大会）においては、第7回国際アビリンピックを念頭に競技種目を増加（新規実施競技種目：9種目）するとともに、各都道府県及び地方障害法人をとおして選手募集を積極的に行ったことにより、過去最多の313人の参加選手となった。その結果、今中期目標期間中の参加選手数は計812人となり、同目標数「延べ600人以上」を大幅に上回った。 全都道府県から選手の参加が得られた。 広報活動の強化に努めたこと等により、前大会より18,000人増の41,000人（過去最多）の来場者があった。 職業技能競技・生活余暇技能競技の競技課題を作成した上、英語に翻訳し、平成19年1月からホームページで公開した。 合同開会式、閉会式、デモンストレーション・展示、国際会議、芸術祭などの開催計画を策定し、具体的な運営方法について検討した。 選手団参加登録のためのシステムを構築し、平成19年1月からインターネットを通じて参加登録業務を開始した。 		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 概ね目標を上回っていると評価する。 広報活動強化により全国障害者技能競技大会の来場者が過去最高となった。 英語のホームページで競技課題を公開した。 インターネットを使って参加登録することができるようになった。 障害者および関係者の目標となるイベントの認定は高い評価である。また、その国際的な展開はさらに評価される。 ほぼ計画通りと判断する。 	

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績
<p>第4 財務内容の改善に関する事項 通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 管理業務の節減を行うとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定的経費の節減を図ること。</p> <p>2 運営費交付金を充当して行う事業については、「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。</p> <p>3 障害者雇用納付金に係る積立金については、納付金が障害者の雇用に伴う、経済的な負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るために、法律に基づき、事業主から徴収しているものであることに鑑み、適正にその運用及び管理を行うこと。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 予算 別紙-1のとおり (略)</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり (略)</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり (略)</p> <p>・ 障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>1 予算 別紙-1のとおり (略)</p> <p>2 収支計画 別紙-2のとおり (略)</p> <p>3 資金計画 別紙-3のとおり (略)</p> <p>障害者雇用納付金に係る積立金については、銀行等の健全性に配慮した運用を行うなど、適正にその運用及び管理を行う。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>・ 予算執行については、業務の進捗状況及び予算執行状況を把握し、予算の効率的執行等の観点から適宜見直しを行った。予算、収支計画及び資金計画については、平成18年度決算報告のとおりである。</p> <p>・ 障害者雇用納付金に係る積立金については、その一部を平成16年3月から安全かつ効率的な運用を図るため、通則法第47条に基づき、金銭信託による国債（10年債）ラダー型運用を実施しているところである。本年度末満期償還分（20億円）の運用については、今後の納付金勘定の収支見通しを勘案して流動性を確保するため3年債での運用をすることとした。</p> <p>また、金銭信託以外についても安全性を第一に全額保護される決済性預金としているが、今後、弾力的に運用及び管理をすることとしている。</p> <p>・ 各年度の運用実績については、以下のとおり。</p> <p>平成16年度 運用益：約1.4億円（利回り 0.71%） 平成17年度 運用益：約1.5億円（利回り 0.76%） 平成18年度 運用益：約1.9億円（利回り 0.95%）</p>

評価の視点	自己評定	A	B	評定
<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>・ 運営費交付金を充当して行う事業については、中期目標に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行していたか。</p> <p>・ 運営費交付金については収益化基準にしたがって適正に執行していたか。</p> <p>・ 予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものであったか。</p> <p>・ 運営費交付金が全額収益化されず債務として残された場合には、その発生理由が明らかになっており、それが合理的なものであったか。</p> <p>・ 障害者雇用納付金に係る積立金について、適正な運用・管理をしていたか。</p>	<p>・ 中期計画に基づく年度計画予算を作成し、それに基づき、予算の範囲内で事業を実施した。</p> <p>・ 運営費交付金については、独立行政法人会計基準に定める収益化基準に則り、収益化を行い、適正に執行した。</p> <p>・ 予算と実績の主要な差異については、助成金の実績額が予算額を下回ったこと等により生じたものである。</p> <p>・ 運営費交付金債務については、業務経費の効率的執行等により生じたものである。</p> <p>・ 障害者雇用納付金に係る積立金については、独立行政法人通則法に基づきその一部について、今後の納付金勘定の収支見通しを勘案しながら、安全性及び流動性の確保に最大限配慮した上で、効果的な運用を確保するため、金銭信託による国債ラダー型運用を昨年度に引き続き行い、適正に管理している。</p>			<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・ 概ね目標を上回っていると評価する。</p> <p>・ 運営費交付金を収益化基準に従って適正に執行した。</p> <p>・ ほぼ目標どおり経費節減に向けての予算・収支・資金計画が実施されている。</p> <p>・ ほぼ計画通りと判断する。</p> <p>・ 既述の通り、経年改善の跡が見られるのがよい。今後の計画とドッキングして示すことはできないか。</p> <p>・ 当然の成果である。</p>

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績
<p>第4 財務内容の改善に関する事項 通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 管理業務の節減を行うとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定的経費の節減を図ること。</p> <p>2 運営費交付金を充当して行う事業については、「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。</p> <p>3 障害者雇用納付金に係る積立金については、納付金が障害者の雇用に伴う、経済的な負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るために、法律に基づき、事業主から徴収しているものであることに鑑み、適正にその運用及び管理を行うこと。</p>	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針 機構の運営に必要な人材の確保に努めるとともに、職員の専門性を高めるための研修を計画的に実施する。</p> <p>(2) 人員に係る計画 常勤職員の人件費（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人件費を除く。）の平成14年度と比較して13%に相当する額と、精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る常勤職員の人件費の事業開始後1年間(平成17年度下半期及び平成18年度上半期)と比較して4%に相当する額の合計額を節減する。 そのため、期末の常勤職員数（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人員を除く。）について期初に比べて14名削減する。 なお、「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成18年度以降5年間において、平成17年度（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人件費については事業開始後1年間）を基準として5%以上の額を節減するものとし、これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間において、平成17年度を基準として1%以上の額（精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る経費を除く。）と、精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る人件費の事業開始後1年間と比べて1%以上の額を合計した額を節減する。</p>	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針 ホームページ等を活用し、機構の運営に必要な人材の確保に努めるとともに、職員の専門性・士気を高めるための研修を計画的に実施する。</p> <p>(2) 人員に係る計画 常勤職員については、前年度末の職員数を下回ることとする。</p>	<p>第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項</p> <p>1 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針 ・採用にあたっては、機構の運営に必要な優秀な人材の確保に努めるために、職員募集方法や採用試験の面接形式等を工夫した。具体的には、前年度に続く機構ホームページへの募集案内の掲載、採用職種全てを含め機構の業務を具体的にイメージできる新たな採用パンフレットの作成等により、積極的に応募者の確保に努めた。実際の選考においては、人物本位の採用のために、面接を重視して3次にわたり面接試験を行った。 ・また、研修に関しては、障害者職業カウンセラー研修検討委員会を開催し、精神障害者や発達障害者等就職困難性の高い者に対する支援、事業主支援、関係機関との連携等の領域に関するカウンセラー専門研修の項目の充実・強化を図ったほか、新任係長研修、職場リーダー研修において、事業主、自治体、福祉施設等との機構業務を一層円滑かつ効果的に進めるため、リーダーシップ、企画力、交渉力及びコミュニケーション力を身につけさせるよう、グループディスカッションを重視したカリキュラムに変更するなど、研修内容を充実させつつ、職員研修計画に基づき、一般研修、専門研修等を実施し、職員の育成・資質向上を図った。</p> <p>(2) 人員に係る計画 ・平成18年度末の常勤職員は714名となり、前年度末の人員（715名）を下回った。 ・人件費については、平成18年度末現在で平成14年度と比較して10.3%に相当する額と、精神障害者の雇用の段階に応じた体系的支援プログラムに係る常勤職員の人件費の事業開始後1年間（平成17年度下半期及び平成18年度上半期）と比較して2.0%に相当する額の合計額を節減した。 ・また、「行政改革の重要方針」による人件費削減の取組の状況については、平成18年度末現在で、中期計画に記載されている基準額と比較して3.0%に相当する額を節減した。 ・その結果、人件費については、予算の範囲内であった。 ・人件費削減を進める一方で、業務の効果的実施を図るため、職場単位の改善運動であるE Service運動を実施しているが、職員の創意工夫による利用者サービスの向上や経費節減については役職員をあげて取り組むべく、全国会議の場で施設長等に全職員の意識改革と積極的取組を指示した。平成18年度においては、新たに「窓口（利用者）サービスの向上」、「職場内（組織内）の円滑なコミュニケーションに資する工夫」の2つの推奨テーマを設け実施し、優れた取組については、理事長表彰を行うとともに好事例として、機構内に周知を図った。これにより、利用者サービスの向上、業務の効率化に資するとともに、職員のモチベーション向上を図った。</p> <p>〔給与制度改革の取組事項〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・俸給の引下げ 俸給を平均4.8%引き下げ（平成18年7月1日適用） 役員について本俸月額を7.0%引き下げ（平成18年7月1日適用） ・賃金カーブのフラット化 俸給引き下げに当たって、中高年層は最大約7%引き下げ（平成18年7月1日適用） ・昇給幅の細分化と昇給抑制 従来の俸給幅である1号俸を4分割することを基本として、号俸を細分化し、原則1号俸であった昇給幅を分割後の3号俸に抑制（平成18年7月1日適用） ・俸給表及び等級の整理統合 俸給表を5表から3表へ、等級を最大8等級から5等級へ整理・統合（平成18年7月1日適用） <p>〔E Service運動取組事項〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成18年度は、45件の実施報告があり、これらについて選考を行い、優れた取組として8件選出した。 選出された取組は、全国施設長会議の場において、事例紹介するとともに理事長表彰を行った。 <p>〔優れた取組（表彰）事例〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・エコ（省エネ）をテーマにした光熱水量、通信運搬費、郵便料金等の経費節減 ・来所者サービスマニュアルの作成・改善によるサービス向上 ・窓口サービス（リワーク支援）待機者へのサービスの提供（プレリワークの実施）

	<p>2 施設・設備に関する計画 障害者の就労に関する様々な援助業務の効果的かつ効率的な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案して、計画的な修繕等を行う。</p> <p>(参考)</p> <table border="1" data-bbox="676 478 1202 688"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予算額 (百万円)</th> <th>財 源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(地域センター) 空調設備更新 電気設備整備 給排水設備更新</td> <td>1 3 7</td> <td>施設整備費 補助金</td> </tr> </tbody> </table> <p>(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p>	施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財 源	(地域センター) 空調設備更新 電気設備整備 給排水設備更新	1 3 7	施設整備費 補助金	<p>2 施設・設備に関する計画 施設・設備に関する整備計画に基づき、今年度は、長崎障害者職業センターにおける空調設備更新及び、山形障害者職業センターにおける融雪装置の設置を行う。</p> <table border="1" data-bbox="1270 478 1795 688"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予算額 (百万円)</th> <th>財 源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(地域センター) 空調設備更新 ・融雪装置の設置</td> <td>4 0</td> <td>施設整備費 補助金</td> </tr> </tbody> </table>	施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財 源	(地域センター) 空調設備更新 ・融雪装置の設置	4 0	施設整備費 補助金	<p>・報告書類の簡素化・電子化、振込の電子化（インターネットバンキング）による効率化</p> <p>2 施設・設備に関する計画 ・長崎障害者職業センターについて、空調設備改修工事を実施。空調機器を集中冷暖房方式から個別空調設備に更新することによって旧空調機械室を個別相談室等として有効活用が可能になった。 ・また山形障害者職業センターについて、融雪装置の設置工事を実施。冬期間の来所者の安全性及び利便性を確保した。</p> <table border="1" data-bbox="1923 478 2478 688"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予算額 (百万円)</th> <th>財 源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(地域センター) 空調設備更新 ・融雪装置の設置</td> <td>3 3</td> <td>施設整備費 補助金</td> </tr> </tbody> </table>	施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財 源	(地域センター) 空調設備更新 ・融雪装置の設置	3 3	施設整備費 補助金
施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財 源																			
(地域センター) 空調設備更新 電気設備整備 給排水設備更新	1 3 7	施設整備費 補助金																			
施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財 源																			
(地域センター) 空調設備更新 ・融雪装置の設置	4 0	施設整備費 補助金																			
施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財 源																			
(地域センター) 空調設備更新 ・融雪装置の設置	3 3	施設整備費 補助金																			

<p>評価の視点</p>	<p>自己評定</p>	<p>A</p>	<p>評定</p>	<p>B</p>
<p>第7 1 人事に関する計画 ・人事に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。 ・人件費の実績が予算を上回った場合にはその理由が明らかになっており、それが合理的なものであったか。 ・給与水準は業務等に見合うものであったか。</p> <p>第7 2 施設・設備に関する計画 ・施設・設備に関する計画の実施状況はどのようなものであったか。</p>	<p>・人員は、年度計画どおり、前年度末の職員数を下回った。 ・人件費については、適正に執行し、予算の範囲内であった。 ・給与水準の見直しを行うため、俸給の引き下げを始めとした抜本的な給与制度の改革を行った。さらに、その着実な実施、職員のモチベーションの維持・向上に努めたほか、手当制度の見直し検討を行った。 特にその人件費削減を進める一方で、業務の効果的実施を図るため、職場単位の改善運動である E Service 運動を実施し、利用者サービスの向上、業務の効率化に資するとともに、職員のモチベーションの向上を図った。</p> <p>・年度計画通りに適切に実施した。</p>		<p>(理由及び特記事項) ・職員のモチベーションの向上の内容はどうか。 ・給与制度の改革を行った。 ・エコをテーマとした節減を行った。 ・新たな外部人材の取り入れ、研修やモチベーション向上のための総合的な取組は高く評価する。 ・ほぼ計画通りである。 ・職員の研修等は更に充実する必要がある。</p>	