

「公社改革の方向性」に基づく取組について

令和3年1月15日
広島高速道路公社

○ 令和2年12月23日に公表した「公社改革の方向性」に基づく「具体的な取組」及びその「実施状況」については、以下のとおりである。なお、整理中や協議中の取組についても、令和3年4月から実施予定である。

3つの改革の方向性	重点項目	具体的な取組	実施状況
1 公社ガバナンスの強化	<p>■ 意思決定の適確化・円滑化</p> <ul style="list-style-type: none"> 多くの会議・委員会がある中、検討と意思決定が混在している現状を見直し、多角的かつ詳細な検討を行う場と意思決定に集中する場とに分離し、より適確に意思決定を行う仕組みの導入に取り組む。 意思決定経緯の記録・保存や会議・委員会等のあり方の見直し、意思決定の迅速化等に取り組む。 	<p>(1) 経営会議の設置</p> <ul style="list-style-type: none"> 公社運営に係る重要事項の意思決定を集中的に審議するため、新たに、役員及び部長級で構成する経営会議を設置する。 <p>(2) 部会の設置</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営会議に諮る案件など、公社の事務執行に当たり、十分な検討を行うため、新たに、部長級及び課長級で構成する部会を設置する。 <p>(3) 会議等の統合・再編</p> <ul style="list-style-type: none"> 会議・委員会等の設置目的、運営状況等を検証し、集約困難なものを除いて、経営会議と部会に統合・再編する。 <p>(4) 公社内規程の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> より迅速かつ適確な意思決定と事務執行を行うため、決裁権限の見直しや規程の体系化を図るなどの取組を進める。 	<p>○ 令和2年12月から試行実施を行っており、その結果を踏まえて、令和3年4月から本格的に実施する。</p> <p>○ 令和3年1月から試行実施を行っており、その結果を踏まえて、令和3年4月から本格的に実施する。</p> <p>○ 経営会議、部会の試行を行う中で、統合・再編に向け、課題を整理中である。</p> <p>○ 決裁権限の見直し、規程の体系化に向け、課題を整理中である。</p>
	<p>■ 監理体制の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務の適正化を図る監理体制の整備に取り組む。 	<p>(1) 監査を行う組織の設置</p> <ul style="list-style-type: none"> 従来の県・市による定期監査に加え、公社自らが通年監査を行う組織を設置する。 	<p>○ 組織設置に向け、県・市と協議中である。</p>
2 将来を見据えた組織づくり	<p>■ 組織体制の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 良質な道路サービスの提供を維持するため、老朽化対策に適切に対応し道路交通を円滑に管理する体制や、高速道路ネットワーク機能の拡充に対応できる体制整備に取り組む。 また、組織全体で経営理念を施策展開につなげる行動の実践に取り組む。 	<p>(1) 管理運営体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 管理運営を、より強力に取り組むことができるよう保全・管理部門の強化体制を整備する。 <p>(2) 行動指針の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 「行動指針」が、より一層職員に浸透し、実践的なものとなるよう、職員の意見を集約しながら「行動指針」の改訂を行い、これに基づき、日々の業務に取り組む。 <p>(3) ネットワーク機能拡充体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 高速道路ネットワーク機能の拡充を見据え、必要な体制を整備する。 	<p>○ 体制整備に向け、県・市と協議中である。</p> <p>○ 令和2年12月に「行動指針」を改訂した。現在、全役職員でその実践に取り組んでいる。</p> <p>○ 体制整備に向け、検討中である。</p>
	<p>■ 人材育成の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員の能力や意識の向上を図るため、様々な研修の実践に取り組む。 	<p>(1) 研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 公社事業に関する様々な知識や技術を習得し、課題に対応できるよう、社内研修を充実するとともに、職員の社外研修への積極的な参加を推進する。 <p>(2) 派遣研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> プロパー職員の更なる能力と意識の向上を図ると共に、他団体の業務推進ノウハウを公社へ還元し、組織力の強化を進めるため、他団体への派遣研修を実施する。 	<p>○ コンプライアンス研修（3回）、技術研修会（3回）の実施。各種専門社外研修への職員参加。</p> <p>○ 実施に向け、県・市と協議中である。</p>
	<p>■ プロパー職員の登用、採用</p> <ul style="list-style-type: none"> 主体的かつ円滑に公社運営を行うため、ノウハウと経験を積んだプロパー職員の管理・監督職への積極的な登用や、事業展開や管理運営の強化を踏まえた計画的な職員の採用に取り組む。 	<p>(1) 管理・監督職への登用</p> <ul style="list-style-type: none"> ノウハウと経験を積んだプロパー職員を管理・監督職へ積極的に登用する。 <p>(2) 計画的な採用</p> <ul style="list-style-type: none"> 適切な人材を継続的に確保し、知識、経験を継承できるよう、計画的な採用を実施する。 	<p>○ 令和2年度に課長級・係長級に1名ずつ登用している。今後も、積極的に対応を進める。</p> <p>○ 令和3年度採用分については、令和2年12月に募集を行い、今後、令和3年2月下旬に採用候補者を決定予定である。</p>
3 職員が幸せを感じる職場環境の整備	<p>■ ICTを活用した職場環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働生産性向上やワークライフバランスの実現など働き方改革の基盤として、ICTを活用した事務システムの導入やリモート環境の整備、会議のペーパーレス化等を推進するため、ICTに係る基本計画の策定など、各種取組を進める。 	<p>(1) ICT基本計画の策定</p> <ul style="list-style-type: none"> 職場環境に係るもののほか、交通管制や施設管理、保安全管理など公社全体のシステムに係るICT基本計画を策定する。 <p>(2) 事務システムの導入</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務の効率化を図るため、順次、事務システムの導入を進める。 ICT基本計画の中で位置づける。 <p>(3) リモート環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ワークスタイルの拡充に向け、リモートワーク制度に係る規程や環境の整備を行う。 ICT基本計画の中で位置づける。 <p>(4) 会議のペーパーレス化</p> <ul style="list-style-type: none"> 会議の効率化を図るため、資料のペーパーレス化を進める。 ICT基本計画の中で位置づける。 	<p>○ 令和3年度からの本格的な策定作業に向け、準備作業を実施中である。</p> <p>○ 事務システムの一部について、令和3年2月から先行的に導入予定である。</p> <p>○ リモートワークのうちリモート会議は一部実施している。</p> <p>○ 順次、ペーパーレス化に取り組んでいる。</p>