

「公社改革の方向性に基づく具体的な取組」の実施状況について【令和3年9月現在】

令和3年11月1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。

3つの改革の方向性	重点項目	具体的な取組	実施状況	今後の進め方等
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に分離し、より適確に意思決定を行う仕組の導入に取り組む。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 令和2年12月から試行し、諸規定を整理して、令和3年4月に正式に設置した。 ○ 週1回程度開催し、理事会への付議事項や業務上の方針等を審議・報告している。 ○ 経営会議での決定経緯を文書で記録・保存し、意思決定過程の明確化を図っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 経営会議で決定すべきものの明確化等、経営会議の運用上の問題点の洗い出しを行い、必要に応じて随時見直しを行う。
	<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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 令和3年1月から試行し、諸規定を整理して、令和3年4月に正式に設置した。 ○ 所管業務別に4つの部会（総務部会・保安全管理部会・企画調査部会・建設部会）を随時開催し、経営会議への付議事項や部を跨ぐ調整事項の検討を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 部会の運用上の問題点の洗い出しを行い、必要に応じて随時見直しを行う。 	
	<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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 資金調達や技術審査等の会議等について、統合・再編を行った（11の会議等を経営会議又は部会へ統合）。 ○ コンプライアンス等の総務人事系の会議等の統合・再編の見直し作業に時間を要している。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ コンプライアンス等の総務人事系の会議等について、規程等の見直しに合わせて統合・再編を進め、令和3年度中に完了させる。 	
	<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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 令和3年7月の経営会議において「規程等の体系化方針」を決定し、その方針に基づき見直し作業を実施している。 ○ 規程等の見直し範囲が広く、改廃等事務作業に時間を要している。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 方針に基づき、各課で所管する規程等について、見直し作業を進め、令和3年度中に完了させる。 	
	<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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 令和3年4月に、監査室を設置した。 ○ 他の高速道路公社や広島県及び広島市の監査委員制度に加え、民間の内部監査制度等を参考に、当公社に合った監査制度の整備を進めている。 ○ 令和3年8月の経営会議において、監査方針案の報告を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 監査規程を、経営会議の決定及び理事会の議決を得て制定し、令和3年10月から、監査計画に基づいて、監査を実施する。
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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 令和3年4月に、交通管理課と保全課を所管する保安全管理部を設置した。 ○ 道路サービス業務に特化した保安全管理部長の下、交通事故・災害対応や料金徴収、道路修繕、設備更新等において、より迅速で適切な判断の下、業務を進めている。 ○ 令和4年度の更なる体制の強化に向け、広島県及び広島市と協議を進めている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 道路サービス業務の専門部署として強化された運営体制により、ランドデザイン（中長期的な道路管理の基本方針。以下同じ。）の検討における議論を踏まえながら、引き続き、適切な老朽化対策や予防保全対策の推進、円滑な道路交通等への取組を進める。 ○ 令和4年度の更なる体制の強化に向け、広島県及び広島市と協議を進める。
		<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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 令和2年12月に「行動指針」を改訂した。 ○ 全役職員において、中期経営計画の取組を含めた日々の業務の中で、行動指針に基づいた行動を実践している。 ○ 令和3年9月に、各課のそれぞれの業務において、行動指針に係る取組の振り返りを行うと共に、行動指針の定着に向けた更なる方策のアイデア出しを行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 日々の業務の中で、より一層主体性をもち指針に基づく行動の定着が図られるよう、引き続き取組を進める。
		<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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 将来組織体制の整理を進めている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 今後の高速道路ネットワーク機能の拡充に向けた国県市など関係機関との議論を踏まえ、必要な組織体制について検討を進める。

3つの改革の方向性	重点項目	具体的な取組	実施状況 (令和3年9月現在)	今後の進め方等
2 将来を見据えた組織づくり	■ 人材育成の強化 ・ 職員の能力や意識の向上を図るため、様々な研修の実施に取り組む。	(1) 研修の実施 ・ 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。	令和3年度において、 ○ 社内研修については、コンプライアンス研修（1回：4/26）、技術研修会（2回：①4/26、②7/7・8）、理事長講話（1回：4/19・21・23）を実施した。 ○ 社外研修（各種専門研修）については、新型コロナウイルス感染拡大の影響に左右されないよう、Web配信主体の研修計画に変更し、参加できる選択の幅を広げた。	○ 社内研修については、日常業務の課題解決や個人の意識・能力の向上につながるよう、タイムリーな話題等を中心としたテーマにより開催する。 ○ 社外研修については、Web配信で開催される研修へ積極的に参加させる。
	■ プロパー職員の登用、採用 ・ 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。	(1) 管理・監督職への登用 ・ 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。 (2) 計画的な採用 ・ 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。	○ 令和3年度から階層別の研修を充実させ、マネジメントやコーチング等の管理・監督者の視点を重視した人材育成を進めている。（令和2年度に、課長級・係長級を1名ずつ登用。） ○ 令和3年4月に、職員2名（土木1名、電気1名）を採用した。 ○ 令和4年4月採用に向けて、広島県及び広島市と協議を進めている。	○ 継続的な研修派遣の実施に向け、広島市と調整を進めると共に、プロパー職員の更なる能力と意識の向上を図るため、中期的な視点で人選を進める。 ○ 管理・監督職へ登用に向け、研修への参加だけでなく、日常業務の中で若手職員へのコーチングを実践させるなど、より積極的な人材育成を進める。 ○ 計画的な採用に向け、広島県及び広島市との協議を進めると共に、令和4年1月の採用者決定を目途に職員採用試験を実施し、必要な人材を確保する。
3 職員が幸せを感じる職場環境の整備	■ ICTを活用した職場環境整備 ・ 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。	(1) ICT基本計画の策定 ・ 職場環境に係るもののほか、交通管制や施設管理、保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。	○ 職場環境に係るICT基本計画について、令和3年度の策定に向け、先行して策定作業を行っており、具体的な取組の試行を実施している。 ○ 交通管制や施設管理、保全管理などについては、ランドデザインにおいて方向性を検討中である。	○ 職場環境に係るICT基本計画に基づき、具体的な取組として、「(2)事務システムの導入」「(3)リモート環境の整備」「(4)会議のペーパーレス化」を進める。 ○ 情報セキュリティの高度化に向けた調査を外部委託により実施する。 ○ 交通管制や施設管理、保全管理などについては、ランドデザイン等の内容を踏まえながら、適宜具体化を図る。
		(2) 事務システムの導入 ・ 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。	○ 事務システムの一部（スケジュール管理、施設予約、情報共有掲示板）について、令和3年2月から先行的に導入した。 ○ アナログベースで行っている非効率な労務管理について、ICTを活用した事務の効率化に向けて、検討を進めている。	○ 労務管理の事務の効率化に向け、労働時間を正確且つ効率的に把握できる労務管理ソフトの導入を進める。
		(3) リモート環境の整備 ・ 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。	○ 遠方との協議・会議については、リモート（Web会議）での参加を原則として実施している。 ○ 在宅勤務については、リモート可能な環境を先行して一部整備し、試行的に実施している（試行実施者：職員73名中13名）。 ○ 試行的実施を先行し、制度の構築に向けた問題点の洗い出しを行っている。	○ ワークスタイルの拡充に加え、緊急事態発生時における事業継続性の確保も念頭に、リモートワークの利用拡大に向けた通信機器の追加整備や電子データの整理・クラウド化等を進める。 ○ リモートワークの本格実施に向け、規程等の整理を含めた制度の構築を進める。
		(4) 会議のペーパーレス化 ・ 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。	○ 会議資料の削減や既存資料の活用による紙資源の削減と並行して、ペーパーレス会議の実現に向けた環境整備を検討を進めている。	○ 社内会議へのリモート参加などを念頭に、ペーパーレス会議の実現に向けた機器の整備や電子データの整理・クラウド化等を進め、ペーパーレスに効果的な会議から試行する。