

「公社改革の方向性に基づく具体的な取組」の実施状況等について【令和5年9月現在】

令和5年11月30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「実施状況等」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。 	<ul style="list-style-type: none"> 設置後（令和3年4月）は、原則、週1回を目途に開催し、公社運営に係る重要な方針等の「審議・決定」及び部会での決定事項の「報告・承認」について、集中的な議論を行い迅速な意思決定を行っている。 経営会議における意思決定過程の明確化を図るため、議事記録・保存方法の工夫を進め、より効率的な運営改善を図っている。 <p>設置後（令和3年4月）は、経営会議への付議事項や部を跨ぐ調整事項等の検討を行っている。</p> <p>[部会] 総務部会、保全管理部会、企画調査部会、建設部会</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営会議へ報告すべき事項の抽出を徹底するとともに、単独の部で完結する懸案事案についても、部会でより多くの案件を議論することとした。 <ul style="list-style-type: none"> 会議等の統合・再編は完了した。 ⇒ 経営会議へ統合：2（資金調達、公社改革推進） ⇒ 部会へ統合：12（技術審査等） ⇒ 法令上や独立性確保の観点から個別の会議等として継続：12 理事会、衛生委員会、服務監理委員会、競争入札等執行委員会等 連絡会議 ⇒ 廃止：2 <ul style="list-style-type: none"> 経営会議（令和3年7月）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282の規程等について見直し作業を実施した。 契約約款についても、法令等の趣旨を再検証し、見直しを行った。 職員の規程等への理解度を高めるため、職員説明会の開催や掲示板での情報共有等により、改正内容の周知を徹底した。 <p>R5上期実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 職員の育児休業等に関する規程の見直し（法令改正対応及び規程等の体系化） ○ 臨時職員に関する規程の見直し（法令改正対応） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 経営会議と部会を設置し、加えて、各会議等を統合・再編したことにより、公社運営に係る意思決定の仕組みが定着した。 ○ 経営会議において、より迅速かつ集中的な審議を行うため、部会における議論を掘り下げ、課題の把握や対策の妥当性など、論点の明確化を図っていく。 ○ 部会においては、組織の枠を超えた幅広い視点で過去の事例に囚われることなく、より質の高い議論を行っていく。 ○ 今後は、意思決定プロセスを経た方針等について、迅速な実施、より高い成果の獲得につなげるため、実行段階における業務フローや各計画の策定フロー等の見直しに取り組んで行く。 <ul style="list-style-type: none"> ○ 公社内における規程等の体系化の整備によって、各規定等との整合が図られ、日々の業務における根拠規定が明確化した。今後もガバナンスの強化を継続的に図っていく。 ○ 規程等の体系化の精度を更に引き上げるとともに、今後の規程等の改正にあたっては、県市の条例や規則を前提として改正するのではなく、法令等の改正趣旨を適正に理解し、公社の実態や規模に合った内容となるよう規程の見直しを継続的に図っていく。
	<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"> 監査室を設置（令和3年4月）し、他の高速道路公社や県及び市の監査委員制度に加え、民間の内部監査制度等を参考として、会計監査と業務監査を同時に進める当公社に合った監査制度を整備した（令和3年10月）。 各年度において監査計画を策定し、計画に基づき、監査を実施している（令和3年10月から）。 <p>R5上期実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 総務課、交通管理課、保全課及び技術管理課の4課に対し、監査を実施した。 <p>【会計監査】指摘事項0件 改善を求める事項3件 検討要請事項0件 【業務監査】指摘事項4件 改善を求める事項4件 検討要請事項6件</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 監査室による会計監査及び業務監査が定例化し、監査指摘事項等の改善実施により、業務の適正化が進んでいる。

「公社改革の方向性に基づく具体的な取組」の実施状況等について【令和5年9月現在】

令和5年11月30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「実施状況等」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
<p>2 将来を見据えた組織づくり</p>	<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"> 道路サービス業務に特化した、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（令和3年4月）。 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、業務を進めており、道路構造物に係るインフラ長寿命化計画（行動計画）及び個別施設計画（道路施設）の更新を行った（令和4年3月）。 今後増加する道路付属設備の新設及び更新に対応するため、保全課に施設整備担当課長を新設し、執行体制を強化した（令和5年4月）。 <p>R5上期実施</p> <p>○ 令和5年5月に開催したG7広島サミットにおいては、理事長を本部長とする「G7広島サミット対策本部」を設置し、要人通行の支障となるあらゆる事態に対応するため、役員を含む6日間24時間の特別警戒体制の下、県警及び道路関係機関との連携を図りながら、同イベントの安全かつ円滑な実施に貢献した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 中長期的な大規模改修を俯瞰し、良質な道路サービスの提供を維持するための管理運営体制を整備した。 老朽化対策や予防保全対策の推進、計画的且つ高度化された設備更新、新技術の導入、交通安全対策等への取組を進める。
		<p>(2)-1 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"> 「行動指針」を改訂し（令和2年12月）、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。 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（令和3年9月）。 行動指針の定着を図る方策として、令和4年度から職員の目標管理・業績評価において、行動指針に着目した目標設定を行っている。 <p>R5上期実施</p> <p>○ 行動指針に基づいた実践的な取組を推進するため、部長及び課長において、各自の役割と課題を明確にした各所属の業務目標を設定し、役員及び所属内で共有しながら、目標管理を行うこととした。 （令和5年4月：上期目標設定 10月(予定)：上期実績の振り返り・下期目標設定）</p>	<ul style="list-style-type: none"> 職員の目標管理・業務評価において、行動指針に基づいて実践した前期の実績を評価するとともに、次期の目標設定等において反映させ、行動指針の更なる定着へ繋げていく。 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>新規</p> <p>(2)-2 リスクマネジメントの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 公社を取り巻く現在の社会動向や今後の急速な変化を見据え、将来にわたり事業活動に関わる様々なリスクに対処するためのリスクマネジメントプロセスを確立させる。 	<p>R5上期実施</p> <p>○ リスクマネジメントを推進するため、経営会議（令和5年8月）で進め方の方針を決定し、令和5年度を試行期間として位置づけ、全職員を対象とした研修を実施し、各課におけるリスクの洗い出しを行った。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 洗い出したリスクの分析・評価やリスクマップへの落とし込み、優先度の高い重要リスク項目の抽出を行い、それらへの対応策の実施や評価、改善を進めることにより、公社に見合ったプロセスの検証を行い、来年度から本格実施につなげる。
		<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"> 理事と兼務していた企画調査部長を専任化（令和4年4月）させ、高速道路ネットワーク機能を拡充するための次期整備計画の変更等について、国県市など関係機関と協議を進めると共に、経済界（広島商工会議所、中国経済連合会、広島経済同友会）との意見交換を行っている。 <p>R5上期実施</p> <p>○ 広島高速道路公社運営会議を開催（令和5年7月）し、委員（県知事、広島市長、中国地方整備局長、商工会議所会頭、公社理事長）間で、広島高速道路事業の推進と広島都市圏のネットワーク拡充のための意見交換を行った。</p> <p>○ 道路整備特別措置法に基づき、道路管理者の同意（県市議会の議決）を経て、第6回整備計画変更となる高速5号線（2号線5号線連結路）の完成予定年度等の変更を国土交通大臣に申請（令和5年10月3日）した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 高速道路ネットワーク機能の拡充に向け、引き続き国県市など関係機関との連携を密にすると共に、経済界等における機運醸成を図っていく。

「公社改革の方向性に基づく具体的な取組」の実施状況等について【令和5年9月現在】

令和5年11月30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「実施状況等」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									
2 将来を見据えた組織づくり	<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、様々な研修の実施に取り組む。 	<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。 	<ul style="list-style-type: none"> 計画的なプロパー職員の管理・監督職への登用に向け、中堅職員のマネジメント力強化に重点を置いた研修の充実に取り組んだ。 各階層（新規採用、若手、中堅、監督者、管理者）で実施している研修内容を見直し、令和5年度研修計画に反映させた。 コンプライアンスや人権、情報セキュリティに係る研修、技術研修会、各種専門研修に加え、他機関（整備局）の協力による技術研修等、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有益な研修を実施し、職員を積極的に参加させている。 <p>R5上期実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度研修計画に基づき、民間企業及び公社主催の階層別研修に参加した。 <ul style="list-style-type: none"> ① 新規採用 6講座 18名 ② 若手職員 2講座 3名 ③ 中堅職員 2講座 3名 ④ 監督者 4講座 7名 ⑤ 管理者 1講座 1名 日常業務に影響の少ないオンライン研修を最大限活用するため、社屋休憩室内にオンライン研修のためのスペース、通信機器を設置し、より研修に参加しやすい環境を整えた。 	<ul style="list-style-type: none"> 研修により職位ごとに求められる能力の向上を図り、計画的に管理・監督職への登用が可能な人材の育成を進める。 道路管理運営のプロフェッショナルな人材を育成するため、業務に有益な資格・免許取得の支援制度の拡充を進める。 									
	<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。 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣職員の管理監督職ポストにプロパー職員の登用を進めている。 <p>【登用状況（公社全体）】</p> <table border="0"> <tr> <td>令和4年度</td> <td>課長 10名中1名</td> <td>係長 13名中3名（新規1名）</td> </tr> <tr> <td>令和3年度</td> <td>課長 8名中1名</td> <td>係長 13名中2名</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>課長 7名中1名（新規1名）</td> <td>係長 12名中2名（新規1名）</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> 階層別研修を充実させ、マネジメントやコーチング等の管理・監督者への登用に視点を置いた人材育成を進めている。 <p>R5上期実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度は、派遣職員の係長ポストにプロパー職員2名を新たに登用した。公社全体で、課長は11名中1名、係長は13名中5名を登用した。 	令和4年度	課長 10名中1名	係長 13名中3名（新規1名）	令和3年度	課長 8名中1名	係長 13名中2名	令和2年度	課長 7名中1名（新規1名）	係長 12名中2名（新規1名）	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き管理・監督職への積極的な登用を進め、プロパー職員による主体的な公社運営体制の強化を計画的に進める。 研修計画に基づいて階層別研修へ参加させると共に、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、管理・監督職登用に向けた人材育成を積極的に進める。
令和4年度	課長 10名中1名	係長 13名中3名（新規1名）											
令和3年度	課長 8名中1名	係長 13名中2名											
令和2年度	課長 7名中1名（新規1名）	係長 12名中2名（新規1名）											
		<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。 	<ul style="list-style-type: none"> 将来の高速道路運営を担うための知識・ノウハウ・経験を継承していくことができるよう、適切な人材の継続的な確保を進めている。 <p>【採用状況】</p> <table border="0"> <tr> <td>令和5年4月</td> <td>5名（事務職4名、電気職1名）</td> </tr> <tr> <td>令和4年4月</td> <td>2名（事務職1名、電気職1名）</td> </tr> <tr> <td>令和3年4月</td> <td>2名（土木職1名、電気職1名）</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>9名（事務職5名、土木職1名、電気職3名）</td> </tr> </table> <p>【職員比率〔令和2年度⇒令和5年度〕】</p> <p>プロパー職員 [43⇒45%]、広島県・広島市派遣職員 [57⇒55%]</p>	令和5年4月	5名（事務職4名、電気職1名）	令和4年4月	2名（事務職1名、電気職1名）	令和3年4月	2名（土木職1名、電気職1名）	合計	9名（事務職5名、土木職1名、電気職3名）	<ul style="list-style-type: none"> 公社が担う高速道路サービスの提供・交通管理等を安定かつ効率的に運営して行くため、引き続き計画的な職員採用を実施する。 計画的な採用に向けて、各大学や高等専門学校等へ継続して情報発信を行うと共に、様々な機会を活用して公社の知名度を更に高める。 	
令和5年4月	5名（事務職4名、電気職1名）												
令和4年4月	2名（事務職1名、電気職1名）												
令和3年4月	2名（土木職1名、電気職1名）												
合計	9名（事務職5名、土木職1名、電気職3名）												

「公社改革の方向性に基づく具体的な取組」の実施状況等について【令和5年9月現在】

令和5年11月30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「実施状況等」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
<p>2 将来を見据えた組織づくり</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>(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>R5上期実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 5月募集の第1回採用試験の実施にあたり、選考の幅を広げるため、応募者拡大に向けた取組を行った。(R6.4月採用予定者数 事務1名 土木4名 電気1名) <p>《応募者拡大に向けた取組》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒者の確保に向けた最適な募集時期検証のため、採用スケジュールをさらに前倒しし、県市採用試験一週間後の6月に公社1次試験を実施した。(参考 R3.11月 ⇒ R4.9月 ⇒ R5.6月) ・ 募集の周知及び公社PRのため、県内の土木工学系学科、電気・情報通信工学系学科を有する大学及び高等専門学校を訪問した。 ・ 全国の土木工学系学科、電気・情報通信工学系学科を有する大学・大学院(46校)へ求人を行った。 ・ 就職情報サイト2社に掲載を依頼し、検索表示順位、広告表示の頻度、デザインを充実させるなど積極的なPRを行った。 <ul style="list-style-type: none"> ○ 上記取組を行ったが、応募者は職種合計で40名(うち新卒者15名)に留まった。 令和5年5月募集 事務34名 土木3名 電気3名 計40名(15) 令和4年7月募集 事務59名 土木4名 電気1名 計63名(22) 令和3年10月募集 事務97名 土木1名 電気4名 計102名(19) ○ 第1回採用試験の最終結果については、土木職1名(新卒者)の採用となった。 なお、採用予定者数に満たなかったため、年度内に第2回採用試験を実施する。 	
<p>3 職員が幸せを感じる職場環境の整備</p>	<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>【職場環境】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場環境に係るICT基本計画を策定した(令和3年11月)。 ・ 情報セキュリティの高度化に向けた調査を外委託により実施し(令和3年12月)、情報セキュリティ研修及び標的型メール訓練を継続して実施した。 <p>【交通管制・施設管理・保安全管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 交通管制や施設管理、保安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、ICTを活用した効率的かつ高精度な維持管理の実現に向けた取組を進めている。 <p>R5上期実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 次期「交通管制及び施設管理システム」の更新に向け設計業務を発注し、基本検討及び更新設計を開始した。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職場環境に係るICT基本計画に基づき、引き続き「(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。 ○ 情報セキュリティ研修については、研修機関との協議を踏まえトレンドに合わせた内容で実施する。 ○ 今後は、公社業務全般において、ICTの更なる利活用や新たな技術等の導入により、公社職員の一人ひとりの生産性の向上に取り組んで行く。 ○ 交通管制や施設管理、保安全管理などに係るICT基本計画の策定を行う。

「公社改革の方向性に基づく具体的な取組」の実施状況等について【令和5年9月現在】

令和5年11月30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「実施状況等」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
<p>3 職員が幸せを感じる職場環境の整備</p>	<p>■ 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。</p>	<p>(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。</p>	<p>・ 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。 ・ 職員のワークライフバランスの実現や生産性の向上、業務効率化の実現、法令順守を目的として、労務管理ソフト（出勤打刻、休暇管理、時間外勤務管理、勤務シフト管理等）について、令和5年3月に導入し、4月から本格的な運用を開始した。</p>	<p>○ 働き方改革の基盤となる事務システムと労務管理ソフトの運用により、更なる業務の効率化を図る。 ○ 導入した事務システム及び労務管理ソフトについて、随時運用上の課題等の洗い出しを行い、継続的な運用に向けた検証を行う。</p>
		<p>(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。</p>	<p>・ 在宅勤務に必要な通信機器を導入し（令和3年9月）、在宅勤務実施要領を制定して運用を開始した（令和4年2月）。 ・ 新型コロナウイルス感染の流行期の他、通常時においても、在宅勤務の積極的な利用が進んでいる。 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> [在宅勤務実績] 令和3年度：全職員ほぼ1回以上実施 令和4年度：全職員の約5割実施（74名中35名） ※ 同時勤務可能数（機器数）10名 </div> ・ 在宅勤務における生産性の向上に向け、サーバー内のフォルダやデータの整理を進めた。</p>	<p>○ 高速道路運営において不可欠な緊急事態発生時における事業継続性の確保も念頭に、在宅勤務経験者からの意見等も取り入れながら、利用拡大に向けて通信機器の追加整備を進める。</p>
		<p>(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。</p>	<p>・ 主要な社内会議において、一部構成員のペーパーレス化を先行して導入した。 ・ 連絡会議（毎週定例開催） 令和4年7月～ ・ 企画部会（技術管理課所管） 令和4年8月～ ・ 入札執行委員会（概ね毎週開催） 令和4年9月～ ・ 職員採用試験委員会 令和4年9月～ ・ 経営会議（概ね毎週開催） 令和4年10月～ ・ 総務部会・保全管理部会・企画部会・建設部会 令和4年10月～ <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> [効率化例（連絡会議：毎週定例）] 用紙：約5枚/回×8人分×月4回＝月約160枚削減 労力：約1時間/回×月4回＝月約4時間削減 </div> <p>R5上期実施</p> <p>○ ペーパーレス会議の拡大・効率化のため令和5年4月から新たに課長級についても対応機器を追加した。 《対象者》8名（役員、部長級） ⇒ 19名（役員、部長・課長級に拡大）</p> </p>	<p>○ ペーパーレス化を更に進め、会議準備等においても効率化を図る。</p>