

「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2年12月～令和6年3月】

令和6年4月25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。

改革の方向性	重点項目	具体的な取組	実施状況	現状における評価	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。 	<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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 経営会議と部会の設置や各会議等を統合・再編、意思決定過程の明確化のための議事記録・保存方法のルール化など、公社運営における意思決定の仕組みが定着した。 ○ 経営会議の審議事項については、部会において、徹底した課題の洗い出しや、過去の事例に囚われない幅広い視点による対応案の検討などを進めたことで、経営会議における集中的な審議につながり、迅速な意思決定を行うことができています。 ○ 職員の共通認識として、事後に議事記録を確認できる重要性に対する認識が高まってきた。 	<p>◎ 通常的に行う業務手続きとして定着した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 経営会議において決定した事項について、決定内容と実際の事業実施に変更等が生じた場合には、再審議するルール化などにより、PDCAサイクルを徹底することで、より高い成果の獲得につなげていく。
		<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"> 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>[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。 		
		<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"> 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 		
		<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"> 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） ○ 決裁規程実施細則の見直し（途中段階の検査結果の決裁、及び監督員・検査員の任命に係る決裁の区分を見直した） 		

「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2年12月～令和6年3月】

令和6年4月25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。

改革の方向性	重点項目	具体的な取組	実施状況	現状における評価	今後の進め方等
1 公社ガバナンスの強化	<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実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 全8課に対し、監査を実施した。 <p>【会計監査】 指摘事項1件 改善を求める事項3件 検討要請事項0件</p> <p>【業務監査】 指摘事項5件 改善を求める事項5件 検討要請事項8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。 個別の監査結果は、随時、理事長に報告するとともに経営会議の場で報告し、情報の共有化を図っている。また、理事会へ総括報告を定例化させたことで、外部役員や出資団体等への説明責任を果たすことで、信用度の向上が図られている。 「監査制度説明会」の開催において、監査実施の年間スケジュールだけでなく、監査組織の設置の意義や日々の業務への活用方法などの説明により、職員の監査に対する理解が高まりつつある。 	<ul style="list-style-type: none"> 定例的に監査を行う実施体制と受検する仕組みが確立した。 監査結果等に基づく業務の適正化に向けて、各課において監査担当者を選任し、更なる浸透を図る。 職員自らが、個々の業務実施において、常に適正さを確認する意識の醸成を図る。
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安・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実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 冬期においても道路通行の安全を確保し、安定的かつ確実にお客様サービスが提供できるよう、雪氷対策における車両の調達方法や配備計画及び雪氷対策実施要領の見直しを盛り込んだ雪氷対策実施方針（案）を令和5年9月に取りまとめ、今年度から取組みを順次進めている。 道路構造物の老朽化対策について、特に経年劣化が著しい高速1号線1橋の床版取替工事を令和5年12月に完成した。発注済の残り2橋についても準備工事に着手した。 	<ul style="list-style-type: none"> 交通管理業務と道路施設等の保全業務を一体的に管理運営できる体制の整備を行ったことで、良質な道路サービスを安定的に提供することができている。 予防保全による道路構造物の長寿命化対策の推進や、計画的な設備機器の更新やAI等の新技術の導入など、中期経営計画に掲げた取組を着実に進めた。 	<ul style="list-style-type: none"> 道路サービス業務に特化した保安管理部の体制は概ね整った。 経常的で事業規模も大きいこと、個々の業務実施の振り返り、課題の洗い出しと問題点の改善を継続的に行っていく。 将来的にわたり、より質の高い道路サービスな安定的に提供するため、今後、必要となる大規模改修等を着実に実施して行くため、新たな長期計画の策定の検討を進める。

「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2年12月～令和6年3月】

令和6年4月25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。

改革の方向性	重点項目	具体的な取組	実施状況	現状における評価	今後の進め方等
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>(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実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 令和5年10月：役員面談・上期実績の振り返り・下期目標設定 令和6年3月：下期実績の振り返り 県市派遣職員の入れ替わりや期間経過による職員の理解度や意識の変化を把握するため、全職員に行動指針に対するアンケートを行った。現在、アンケートの集計を行っているところであり、今後は令和3年度に実施したアンケート結果との比較などにより、新たな定着に向けた取組を進める。 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職を含む職員の目標管理・業績評価において、行動指針に紐づく目標を設定するとともに、実践した内容を評価するなど、日々の業務との関連性を高めることで、組織全体として行動指針の一定の定着に繋がっている。 業務執行の段階で疑問等が生じた場合等において、職員が行動指針を抛り所等とする水準までには至っていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎「行動指針」が、職員に十分に浸透し、業務等における実践的な羅針盤に位置付けられるよう、一つ一つ丁寧に取り組んでいく。 ○ 日々の業務の中で、より一層、行動指針に基づく行動の定着が図られるよう、更なる取組を進める。
	<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実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 上期に洗い出した63項目のリスクについて、リスクマップを用い頻度や影響度を基に公社全体におけるリスクの分散状況を可視化し、推進チームにおいて共有、意見交換を行った。さらに、洗い出したリスクの中から最も優先度の高い1つの項目を重要リスクとして抽出するとともに、それらリスクへの対応策を検討した。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「リスクマネジメントの推進」という新たな取組により、各課における従前からの業務の中にも、様々な課題があるや、リスク管理の重要性を認識することができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 公社に見合ったリスクマネジメントの仕組みづくりに、継続して取り組んでいく。 ○ 研修プログラムに位置付け、継続した知識習得を進めるなど、人材面の基盤を整える。 ○ 各所属のリスクの共有、議論の深掘り、多様な対応策の検討を効果的に進めるため、組織横断的なリスクマネジメントを行う体制（恒常的なチーム等）を新設する。
		<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実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 高速5号線（2号線5号線連結路）の完成予定年度等を変更する第6回整備計画変更（令和5年10月）を行い、事業を進めている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 高速道路ネットワーク機能の拡充などの課題において、県市との協議や意見交換、情報共有を積極的に行うなど連携強化が図られている。 ○ 経済界等とも、ネットワーク機能の拡充が広島都市圏の発展・経済規模の拡大等に寄与する必要不可欠なインフラであるといった意識共有を促進することができ、国等への要望活動につながった。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 高速道路ネットワーク機能を拡充するに係る企画調査部の体制は、概ね整った。 ○ 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2年12月～令和6年3月】

令和6年4月25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。

改革の方向性	重点項目	具体的な取組	実施状況	現状における評価	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（プロパー職員34名に対し延べ45名、24講座）。 <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr><td>① 新規採用 8講座</td><td>22名</td></tr> <tr><td>② 若手職員 3講座</td><td>5名</td></tr> <tr><td>③ 中堅職員 5講座</td><td>6名</td></tr> <tr><td>④ 監督者 6講座</td><td>10名</td></tr> <tr><td>⑤ 管理者 2講座</td><td>2名</td></tr> </table> 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。 その他、全職員を対象に人権研修として性的マイノリティに関する職場研修を動画視聴形式で実施した。また、コンプライアンス研修として公正取引委員会の職員を講師に迎え対面での「入札談合関与行為防止法研修」を実施した。 	① 新規採用 8講座	22名	② 若手職員 3講座	5名	③ 中堅職員 5講座	6名	④ 監督者 6講座	10名	⑤ 管理者 2講座	2名	<ul style="list-style-type: none"> 職位ごとに求められる能力（マネジメントやコーチング等）やコンプライアンス等の意識が高まったことにより、各職員が必要となる科目を積極的に受講し始めた。 プロパー職の管理・監督職への登用に向け、必須とする研修項目を選定し、計画的に受講させたことで、候補者の人材育成が進むとともに、人員の裾野拡大を図ることができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 職位に応じてプロパー職員に求める能力等に応じた研修体系（研修計画）を再構築した。 ○ 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。 ○ 今後の公社運営において重要度が増すICT・危機管理等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。
		① 新規採用 8講座	22名												
② 若手職員 3講座	5名														
③ 中堅職員 5講座	6名														
④ 監督者 6講座	10名														
⑤ 管理者 2講座	2名														
<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。 	<ul style="list-style-type: none"> 広島市の研修派遣(事務職1名)を実施した。(令和3・4年度) [派遣先研修内容] 道路関係の予算・決算事務 令和5年度からは事務職ではなく、土木構造物等における設計積算基準や入札契約制度等の技術力の向上を目的とした研修派遣を検討してきたが、技術職の新規採用が2年連続で確保できず、派遣先の広島県・広島市においても、職員総数の確保が厳しい状況となったため、新たな相互派遣が困難となった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 研修期間に得られた経験値を他のプロパー職員と情報共有するとともに、派遣先における仕事の進め方など有益なものを取り入れ、公社のやり方と置き換えるなど、有効に活用することができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 令和6年度以降の研修派遣の再開に向け、引き続き広島県及び広島市と調整を進めると共に、職員の更なる能力と意識の向上を図るため、若手職員の人選を進める。 												

「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2年12月～令和6年3月】

令和6年4月25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。

改革の方向性	重点項目	具体的な取組	実施状況	現状における評価	今後の進め方等												
2 将来を見据えた組織づくり	■ 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。	<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。 【登用状況（公社全体）】 <table border="1"> <tr> <td>令和6年度</td> <td>課長 11名中1名</td> <td>係長 13名中7名(+2名)</td> </tr> <tr> <td>令和5年度</td> <td>課長 11名中1名</td> <td>係長 13名中5名(+2名)</td> </tr> <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(+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> </table> 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実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ プロパー職員の係長ポストを増やしたことに対する年度を通じての変化や効果について、職員へ聞き取りを基に評価を行った。 ※ 聞取結果を登用による効果として中間評価に記載 	令和6年度	課長 11名中1名	係長 13名中7名(+2名)	令和5年度	課長 11名中1名	係長 13名中5名(+2名)	令和4年度	課長 10名中1名	係長 13名中3名(+1名)	令和3年度	課長 8名中1名	係長 13名中2名	<ul style="list-style-type: none"> ○ プロパー職員の係長職が増えることで、新規採用のプロパー職員に対する指導、育成の意識が向上し、職員間でのOJTが活発になった。 ○ 過去の経緯や関係する他課の現状等、公社の事情に熟知したプロパー職員が係長職に就くことで、意思決定のプロセスがより円滑に進むようになった。 ○ 意思決定に関与できるようになり、プロパー職員のモチベーションの向上にも貢献している。 ○ 公社の運営にプロパー職員がより多く関与することで、発言、行動に対する責任感が増し、自立した組織運営への意識が向上した。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 現状の組織体制における管理・監督職への登用は完了した。（令和3～6年度の第一段階） ○ プロパー職員による主体的な公社運営体制の強化のため、県市の理解を得ながら引き続き管理・監督職への積極的な登用を計画的に進める。 ○ 研修計画に基づいて階層別研修へ参加させて能力を高めると共に、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・監督職登用にに向けた人材育成を積極的に進める。
		令和6年度	課長 11名中1名	係長 13名中7名(+2名)													
令和5年度	課長 11名中1名	係長 13名中5名(+2名)															
令和4年度	課長 10名中1名	係長 13名中3名(+1名)															
令和3年度	課長 8名中1名	係長 13名中2名															
(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。	<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。 【採用状況】 <table border="1"> <tr> <td>令和6年4月</td> <td>2名（事務職1名、土木職1名）</td> </tr> <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>11名（事務職6名、土木職2名、電気職3名）</td> </tr> </table> 【職員比率〔令和2年度⇒令和6年度〕】 <table border="1"> <tr> <td>プロパー職員</td> <td>[43% ⇒ 47%]</td> </tr> <tr> <td>広島県・広島市派遣職員</td> <td>[57% ⇒ 53%]</td> </tr> </table> 	令和6年4月	2名（事務職1名、土木職1名）	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	11名（事務職6名、土木職2名、電気職3名）	プロパー職員	[43% ⇒ 47%]	広島県・広島市派遣職員	[57% ⇒ 53%]	<ul style="list-style-type: none"> ○ 計画的な採用を行うには、応募につながるための知名度向上や継続的な募集が不可欠であることが明らかになった。 ○ 各大学での事業内容の広報や現場見学会による学生へのPR活動が促進されている。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 管理・監督職への登用と連動し、計画的に新規職員の採用を行うことができた。（令和3～6年度の第一段階） ○ 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。 ○ 着実な採用に向けて、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6年4月	2名（事務職1名、土木職1名）																
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	11名（事務職6名、土木職2名、電気職3名）																
プロパー職員	[43% ⇒ 47%]																
広島県・広島市派遣職員	[57% ⇒ 53%]																

「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2年12月～令和6年3月】

令和6年4月25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。

改革の方向性	重点項目	具体的な取組	実施状況	現状における評価	今後の進め方等																																				
2 将来を見据えた組織づくり		(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に、計画的な採用を実施する。	<p>R5実施</p> <p>○ 応募者拡大に向けて、採用スケジュールの前倒しや新たな試験区分の設定等の取組を実施した。 (R6.4月採用予定者数 事務1名 土木4名 電気2名)</p> <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1週間後の6月に公社1次試験を実施 (参考：R3.11月 ⇒ R4.9月 ⇒ R5.6月) ○ 職務経験者や有資格者をターゲットとして、技術職(土木・電気)に新たな試験区分「高校卒業程度」を設定 ○ 積極的な募集の周知及び公社PRを実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 県内の土木、電気・情報通信工学系大学及び高等専門学校を訪問 ・ 全国の土木、電気・情報通信工学系大学・大学院(46校)へ求人 ・ 就職情報サイト2社でのPR拡充(検索表示順位、広告表示頻度及びデザインの改善) <p>○ 上記取組を行ったが、応募者は職種合計で64名(うち新卒者24名)に留まった。</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>令和5年5月募集</td> <td>事務34名</td> <td>土木3名</td> <td>電気3名</td> <td>計40名</td> <td>(15)</td> </tr> <tr> <td>令和5年10月募集</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>[大卒程度]</td> <td>事務22名</td> <td>土木0名</td> <td>電気1名</td> <td>計23名 (9)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>[高卒程度]</td> <td></td> <td>土木0名</td> <td>電気1名</td> <td>計1名 (0)</td> </tr> </table> <p>(参考)</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>令和4年7月募集</td> <td>事務59名</td> <td>土木4名</td> <td></td> <td>計63名</td> <td>(22)</td> </tr> <tr> <td>令和4年11月募集</td> <td></td> <td>土木0名</td> <td>電気1名</td> <td>計1名</td> <td>(0)</td> </tr> </table> <p>令和3年10月募集 事務97名 土木1名 電気4名 計102名 (19)</p> <p>○ 令和5年度の採用試験全体では、一般事務1名、土木職1名の採用結果となった。</p> <p>○ 次年度の職員採用試験に向け、令和6年2月から大学訪問を行うなど、期間を前倒して広報活動を開始した。</p>	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5年10月募集							[大卒程度]	事務22名	土木0名	電気1名	計23名 (9)		[高卒程度]		土木0名	電気1名	計1名 (0)	令和4年7月募集	事務59名	土木4名		計63名	(22)	令和4年11月募集		土木0名	電気1名	計1名	(0)		
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5年10月募集																																									
	[大卒程度]	事務22名	土木0名	電気1名	計23名 (9)																																				
	[高卒程度]		土木0名	電気1名	計1名 (0)																																				
令和4年7月募集	事務59名	土木4名		計63名	(22)																																				
令和4年11月募集		土木0名	電気1名	計1名	(0)																																				

「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2年12月～令和6年3月】

令和6年4月25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。

改革の方向性	重点項目	具体的な取組	実施状況	現状における評価	今後の進め方等
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>【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部委託により実施し（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>R5実施</p> <ul style="list-style-type: none"> WEBサーバーのアクセス負荷対策の実施 ランサムウェア等感染対策としてセキュリティソフトを導入 <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。 設計業務完了後、「交通管制・施設管理システム更新工事」の発注に向けた準備を進めている。 	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティのハード面の整備を進めたことにより、サイバー犯罪への対策を強化できた。 情報セキュリティにおける人的リスクの低減に向け、研修・訓練を継続して行うことにより、職員の情報セキュリティに対する認識と危機感の醸成が図られている。 <ul style="list-style-type: none"> システム更新にあたり、ICTを活用する視点を加えることにより、効率的かつ高精度な維持管理体制の実現に取り組んでいる。 道路管理のランドデザインに基づくシステム高度化の意識が高まっていることにより、更新費用と高度化を比較検証する長期視点での議論が定着した。 	<p>◎「職場環境に係るICT基本計画（令和3年11月策定）」に掲げた各種取組や機器・ソフトの導入など着実に取り組むことができた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <ul style="list-style-type: none"> 交通管制や施設管理、保安全管理などに係るICT基本計画を策定し、全体最適化を図って行く。 今後進める中央監視装置の更新にあたっては、更新設備の機能向上に合わせ業務プロセスの見直しを進め、公社職員及び管理委託業者の人員体制の最適化を進める。
		<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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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>R5実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 導入した労務管理ソフトについて運用上の課題等の洗い出しを行い、随時改善を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> 本格的な運用と課題の洗い出しを並行して進め、順次不具合を解決し、公社の実態に即したシステムに改善した。また、各職員においてシステム利用の習慣化が進み、効率的な業務運営の促進につながった。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 社会的に導入要請の高い、電子入札システムについて、導入の可否の検討を早期に進める。
		<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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>[在宅勤務実績]</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務の活用により、一層の働きやすい環境の整備が進んでいる。 在宅勤務以外にも関係機関協議や社外研修等で通信機器が活用され、業務の効率化が進んでいる。 	<ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務経験者からの意見等も取り入れながら、より利用しやすいリモート環境の整備を進める。

「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2年12月～令和6年3月】

令和6年4月25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。

改革の方向性	重点項目	具体的な取組	実施状況	現状における評価	今後の進め方等
3 職員が幸せを感じる職場環境の整備		(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。	・ 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・保安全管理部会・企画部会・建設部会 令和4年10月～ [効率化例（連絡会議：毎週定例）] R4.7時点 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 R5実施 ○ 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）	○ 主要な社内会議をペーパーレス化したことにより、会議資料の準備に伴う煩雑な作業や消耗品経費の削減が進んだ。 ○ 議事録等のデータベース化が進み、課題等の共通認識が図られ、適時に効率的な議論を行うことができています。	○ 導入した機器等のコストなど費用対効果を検証しつつ、ペーパーレス化を含めた効率的な会議等の運営を図って行く。