

独立行政法人日本高速道路保有・債務返済機構の令和3事業年度等の評価結果の主要な反映状況

1. 役員人事への反映について

役員人事への反映	中期目標に定められた目標について、中期計画に沿った年度計画を着実に実施し、主務大臣による令和3年度の評価結果が「B」評定であったため、特段の反映を行っていない。
----------	--

2. 法人の運営及び予算への反映について

評価項目	令和3事業年度等の評価における主な指摘事項	令和4年度及び令和5年度の運営及び予算への反映状況
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	【I—2—①②③ 会社との協定の締結】 ＜その他事項＞ ○引き続き、会社との協定変更に当たっては、コロナ禍の状況を踏まえつつ、関係機関の協力を得て、金利、交通量、経済動向等の見直しについて最新の知見に基づき十分に検討した上で、会社が行う管理の内容、貸付料の額及び貸付期間、会社が徴収する料金の額及びその徴収期間、債務引受限度額等を適切に定めるよう取り組むとともに、変更内容を適時適切に公表していく必要がある。	○令和4年度 年度計画並びに業務運営に反映。 ○コロナ禍において交通量の減少が続く中、国や会社と十分な調整を行い、コロナ禍の影響を加味した上で、令和5（2023）年度以降の料金収入に適切に反映した。
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	【I—2—⑥ 資金調達の多様化】 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ ○資金借換需要減少下における自己調達の必要性及び調達規模の妥当性の検証に取り組むとともに、業績にかかる自己評価においても、国民負担最小化の観点を踏まえて行う必要がある。	○令和4年度 年度計画並びに業務運営に反映。 1）令和4（2022）年度は、長期的な資金収支を見通し、国民負担の最小化の観点から、各年度の債務償還の平準化を図るため、新たな年限の中期債を発行したほか、将来の借換えに伴う金利上昇リスクの軽減にも資する超長期債の発行については、資金借換需要が継続的に見込まれ

		ない年度を見極めオッド年限も活用して発行した。令和 5（2023）年度については、令和 4（2022）年度と同様、直近の長期的な資金収支見通しを踏まえたうえで資金調達計画を策定した。 2）また、年度内の債務償還にもバラツキ（主に 6 月、9 月、12 月、3 月に集中）がある状況を踏まえ、令和 4（2022）年度の資金調達においては、調達する債券の償還月の設定変更を行うほか、各会社に対しては従来の債券発行等の年限調整に加えて償還月の調整も併せて行うことにより、年度内の債務償還の平準化を進めた。 3）令和 4（2022）年度の I Rにおいては、コロナ禍において訪問が制限される中で、W e b 会議・対面会議等を駆使して活動を行った。令和 4（2022）年度よりソーシャルボンドの発行を開始することから、E S G 債への関心を示す投資家の一層の取込みのため、リピートが期待できる投資家への定期購入の働きかけや投資家需要の精緻な把握によるオッド年限の提案など戦略的かつ積極的な I R 活動等を実施した。これにより 100 件（中央、地方銀行、地方公共団体等）の新規投資家を獲得した。また、財政融資資金の預入先や機構ホームページへのアクセス元への接触を行うなど新たな取り組みも行った。 4）令和 4（2022）年度の資金調達においては、事前に認可を受けた額を大幅に超える需要が生じた時期があった一方、金利上昇を警戒した投資控えなど調達が困難な時期もあった。このような調達ができないリスクを軽減さ
--	--	--

		せるため、巨額になる令和 5（2023）年度の資金調達においては、従来の平準的な調達を意識しつつも、認可申請額以内を前提に、需要に応じて調達を可能（増額分のスプレッドは増額前と同等のスプレッドに限る）とするなどの弾力的な起債運営を計画した。また、投資家の投資計画に組み込んでもらうため、年間の資金調達スケジュール（年限別）の積極的な公表を計画した。
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	【 I — 6 道路整備特別措置法に基づく道路管理者の権限の代行その他の業務】 <その他の事項> ○限度超過車両の通行の許可等の許認可業務については、特殊車両通行許可のオンライン申請システム及び特殊車両通行確認制度を活用し、引き続き、更なる事務の効率化、申請者の負担軽減・利便性の向上等に取り組んでいく必要がある。	○令和 4 年度 年度計画並びに業務運営に反映。 1）特殊車両通行許可支援システム等による事務効率化 ・会社が窓口となり機構が許可する特殊車両通行許可について、平成 30（2018）年度に運用を開始した特殊車両通行許可支援システム等に加えて、オンライン申請システムを構築し、令和 4（2022）年 4 月 1 日から運用を開始。入力作業の削減、ペーパーレス化等の事務の簡素化により、手続期間（受理日から許可日まで）を短縮した。 ※令和 3（2021）年度:10.5 日 →令和 4（2022）年度:9.8 日 ・一方で、以下のとおり申請者の利便性も向上した。 ○職場や自宅等から 24 時間申請可能 ○窓口への申請書類の郵送不要（許可申請から許可証受取りまでの期間が 4 ～ 5 日程度短縮） ○許可証の電子発行により、車両への許可証の常備が

		簡便 ・オンライン申請システム利用促進のため、機構・会社によるポスター広報、機構特車許可パンフレットの更新による周知、利用状況を踏まえたシステム改修を行うなど利用率の向上を図り、導入当初 7 %（令和 4（2022）年 4 月）であったオンライン申請率を 67%（令和 5（2023）年 3 月）にまで引き上げた。 ・また、国が実施する特殊車両通行確認制度（新特車制度）についても、会社向け説明会を実施、機構ホームページに掲載するなど周知を行った。
業務運営の効率化に関する事項	【Ⅱ — 1、2、3、4、5】1 組織運営の効率化、2 一般管理費の縮減、3 調達等合理化の取組の推進、4 ICT を活用した生産性の向上、5 業務評価の実施 <その他事項> ○引き続き、業務のより一層の効率化に取り組んでいく必要がある。	○令和 4 年度 年度計画並びに業務運営に反映。 ○機構に期待される役割を果たすために取組むべき課題を明確化（「業務の見える化」）し、分担する各部の課題と各職員の業務目標を紐づけた具体的かつ実効可能な行動計画（アクション）の策定及び半期ごとの進捗確認による業務上の課題共有の取組を機構内で定着させ、業務の効率的な運営に努めた。

その他主務省令で定める業務運営に関する事項	【Ⅷ — 9】人事に関する事項 ＜その他事項＞ 引き続き、人事に関する取組を継続して取り組まれない。また、当該取組による職員の能力・組織能力の向上に対する効果を外部に示せるよう、引き続き、努力されたい。	○令和4年度 年度計画並びに業務運営に反映。 ・令和元（2019）年度から開始した「行動計画（アクション）の策定・実行」「人材育成」「人事評価」のサイクルをより磨き上げるとともに、機構全体に定着させた。 【人材確保・育成方針の策定】 ・会社は民営化前後に採用を控えていたため、機構が求める職位の者の出向が困難な局面が生じている。このような状況下において、機構の組織能力の持続的向上を図るため令和4（2022）年度に「人材育成基本方針」を見直し、適切な人材の確保と人材育成による職員のスキル向上を車の両輪と位置づけた「人材確保・育成方針」を策定した。 【人材育成の考え方】 ・理事長のリーダーシップのもと、職員のスキル向上により機構の組織能力を高めることはもとより、出向期間中の能力向上や成長が出向元から評価され、機構への出向継続が双方にとって有益なものとなる好循環を保つよう人材育成に取り組んだ。具体的には、日常の業務によるOJTを基本とするが、職員の職務・職責に応じて求められるスキルを管理職員が的確に把握した上で、研修等により必要なスキルを身につけることとした。 【研修や職員へのサポートによる人材育成】 ・「機構内ゼミナール」を継続的に実施し、機構業務全体への理解を深めるとともに、職員が発表を担うことによる説明力の向上を図った。更に、職員が「気づき」を得る
------------------------------	--	--

		機会として、最近の社会・経済情勢に関して、役員を含む部長以上の管理職による幹部発表会を実施した。 ・出向元が異なる職員間のコミュニケーションを早期に促進するための「チームビルディング研修」について、和3（2021）年度の試行的取組から、令和4（2022）年度から異動のタイミングでタイムリーに受講できるよう本格導入した。これにより自己開示と他者理解の促進、相談しやすい機構内風土の更なる早期醸成に取り組んだ。 ・人権委員会による全役職員を対象としたアンケートを実施し、これを活用しハラスメントを予防するとともに、委員会として個々の事案について迅速に対処することにより、風通しの良い働きやすい職場環境作りに取り組んだ。 ・メンター制により、着任直後の若手職員（メンティ）が機構に馴染むまで所属と異なる役職者（メンター）が継続的にサポートした。ほとんどのメンティから「不安が解消され、やって良かった」との高評価に加え、メンターもメンティから気付きを与えられる機会となり、組織力の強化に繋がった。 ※研修実施実績が増加 61 名（令和3（2021）年度） →67 名（令和4（2022）年度） 【人事評価の活用】 ・全職員（臨時職員も含む）の目標達成状況について、役員が直接コミットする形で人事評価を実施するとともに
--	--	---

		育成計画にも反映させ、人材育成と人事評価のサイクルを適切に回すとともに、出向元組織にフィードバックして処遇に反映する取組を地道に継続的に実施した。 ・上記取組を出向元である各会社に紹介し、派遣された職員の育成状況のフィードバックを個別・具体的に行ったことにより、各会社から取組に対する高評価を得られた。
--	--	---