

独立行政法人日本高速道路保有・債務返済機構の令和4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4年度の評価結果が「B」評価であったため、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4事業年度等の評価における主な指摘事項	令和5年度及び令和6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—1—⑤ 高速道路の更なる進化・改良】 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ ○引き続き、最終とりまとめに向けて更なる検討を行うとともに、社会的な要請を踏まえ、新たな時代に合わせて、高速道路の更なる進化・改良を進めていく必要がある。	○令和5年度 年度計画並びに業務運営に反映。 ・令和5（2023）年12月に、「高速道路SA・PAにおける利便性向上に関する整備方針」を公表した。 ・令和5年度は検討会を2回開催し、機構が事務局として主導し、「中間とりまとめ」に示された対策メニューについて、段階的な整備の考え方や新たな取組内容等を具体的に整理し、会社と認識の共有化を図った。 ・整備方針では、限られた財源で効果的かつ効率的な整備を進めるため、「短期的な対策」として、機構が所有する敷地や施設を活用して対策可能なメニューを整理するとともに、整備までに時間を要する対策は「中長期的な対策」として、各課題の対策メニューについて検討フローを整理した。 ・また、休憩機会を逸している車両が確実に駐車し、休憩できるよう、駐車マスの回転率を上げるための「短時間限定駐車マス」を試行導入・拡大し、その効果も踏まえ、中

		長期的には一定時間以上の利用の有料化を検討するとし、検証、評価して段階的に整備する考え方を整理した。 ・会社は、整備方針に基づき、令和6（2024）年度以降の具体的な対策実施箇所の抽出を行い、機構は、会社がこれらの事業を確実に実施できるよう、令和6（2024）年3月の協定変更において対策実施に要する費用を措置した。
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 効率的な債務返済のための資金調達】 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ ○引き続き、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、国民負担最小化の観点をわかりやすく伝える工夫を行っていく必要がある。	○令和5年度 年度計画並びに業務運営に反映。 1）令和5（2023）年度は、将来の長期的な資金収支の見通しに基づき、①効率的な債務返済の観点から資金調達需要の谷を埋めることで無駄な利払いの発生を減らすとともに、②各年度の資金調達需要を平準化させるよう発行計画を策定することで将来の金利動向による支払利子への影響を軽減させ、長期的な観点から支払利子の圧縮に寄与した。 また、金利上昇局面に際し、将来の資金収支の見通しとも整合するよう超長期債の発行を計画し、将来の借換え時の金利上昇リスクを軽減させることに寄与した。 令和6（2024）年度予算については、令和5（2023）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、各会社と協力し、供用前であっても国交省の認可を受けて道路資産（債務）を引き受けることができる

		資産帰属計画の活用（東京外環道を対象に 217 億円実施）を進め各年度の資金需要の平準化に努めたほか、従来の債券発行の年限調整に加えて、効率的な資金繰りのため、債券の償還月を分散して設定することにより月次の債務償還の平準化を進めた。 3）令和5（2023）年度の I Rにおいては、ソーシャルボンドへの関心を示す投資家の一層の取込みのため、リピート購入の働きかけや、投資家需要に応じたオッド年限の提案など戦略的かつ積極的な I R活動を実施した。これにより 153 件（中央、地方銀行、地方公共団体、諸法人等）の新規投資家を獲得したほか、投資家需要を精緻に把握し、超長期年限での起債のうち約 44%（1,119 億円）を複数のオッド年限で発行することで、基幹年限だけでの発行による需給悪化及びそれに伴う調達条件の悪化を引き起こすことなく必要額の調達を行い、支払利子の圧縮に寄与した。 4）巨額の資金調達を確実かつ安定的に調達するための仕組みとして、財投機関債については、従来の平準的な調達を意識しつつも、認可申請額以内かつそれ以上低い利率では保守的な計画額を満たせないぎりぎりの水準の利率を前提に、需要に応じて発行額の増額を可能とする柔軟な起債運営を導入した。これにより年度前半では追加のコスト負担が不要な範囲で調達額を増やすことができただけでなく、年度後半では需要が減退し想定していた金額を集めるには困難な環境において
--	--	---

		も追加で金利を上乗せして需要を集めるといった消耗戦を避けることができ、支払利子を圧縮しつつ、巨額の資金調達を完遂した。また、投資家にとっての予見可能性を高め、安定的に投資計画に組み込んでもらうため、資金調達スケジュールの公表を新たに導入した。政府保証債については年間の発行予定を Web サイトで公表し、財投機関債については四半期毎に発行予定を証券会社を通じて周知した。
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５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、令和 4（2022）年 4 月 1 日から運用を開始したオンライン申請システムを促進し、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。 ・職場や自宅等から 24 時間申請による申請書類の郵送期間（4～5 日）に加えて、標準処理期間（21 日）を大きく下回る事務処理期間のさらなる短縮とコスト削減：始前 10.5 日→令和 4（2022）年度 9.8 日→令和 5（2023）年度 8.9 日、許可証の郵送費用約 100 万円の削減

		・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に加え、システム操作性向上や添付書類の削減等のシステム改修を行い、申請者の利便性が向上し、運用開始から短期間でオンライン申請率を 83%（令和 6（2024）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、機構ホームページ及びオンライン申請システムにバナーを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、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項 その他の事項	【Ⅶ— 9 人事に関する事項】 【令和 4 事業年度】 <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 5 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・実施】 ・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 5 年 3 月に「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・実施させた。 【人材育成の考え方】 ・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、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。 ・着任後間もない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、令和 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。 ・安全啓発館研修を導入し、道路事業に携わる職員の安全意識の向上に取り組んだ。 ※上記以外の個別研修実施実績が増加 67 名（令和 4（2022）年度） →75 名（令和 5（2023）年度） 【働き方改革】
--	--	--

		・在宅勤務時に利用にできる大型モニターの導入 ・出生時育児休暇（パパ育休）の積極的な働きかけを実施（令和５年度：２名初適用） ・在宅勤務手に伴う光熱費等の負担軽減のため在宅勤務等手当の新設（３,０００ 円／月） ・臨時職員の夏季休暇を職員と同様に拡充（３日→７日） ・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ベテラン職員（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。 【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、出向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。 これらの取組みの推進・定着により組織力・風通しの向上が図られた。 ・超過勤務時間の減少（月平均） 令和３年度：35:45 令和４年度：33:29 令和５年度：31:49 ・カウンセリング問合せ件数の減少 令和３年度（８月から）：13 件 令和４年度：8 件 令和５年度：0 件
--	--	---