

広島高速道路公社における再発防止策の内容及びその有効性等に関する  
監査（随時監査）の結果

令和4年3月15日

|         |      |
|---------|------|
| 広島県監査委員 | 緒方直之 |
| 同       | 桑木良典 |
| 同       | 奥兆生  |
| 同       | 川上俊幸 |

## 第1 監査の概要

## 1 監査の実施根拠

知事から、広島高速道路公社（以下「公社」という。）が策定した再発防止策の実施状況等について監査の要請があり、当監査委員も監査の必要性を認め、地方自治法（昭和22年法律第67号）第199条第5項及び第7項の規定に基づく監査（随時監査）を実施した。

## 2 監査要請の受理

令和2年1月7日

## 3 監査の要請事項

高速5号線シールドトンネル工事契約に係る第三者委員会（以下「第三者委員会」という。）による調査報告書（以下「調査報告書」という。）を踏まえて公社が策定した再発防止策の実施状況等

## 第2 監査の実施

## 1 監査の対象

公社における再発防止策の内容及びその有効性等について

## 2 監査対象機関

監査対象機関は、次表のとおり、財政的援助団体が1団体である。

| 機関名      | 監査実施日     | 職員調査日      | 監査の方法 |
|----------|-----------|------------|-------|
| 広島高速道路公社 | 令和3年12月6日 | 令和3年11月19日 | 実地    |

※令和2年3月16日に随時監査結果を公表した以降、定例監査にて県土木建築局（令和2・3年）、公社（令和2年）を実施しており、その結果については公表済である。

## 3 監査の実施方法

対象機関における関係書類等を確認するとともに、関係職員から聴取調査を行った。

## 第3 知事の要請による監査の結果

公社は、高速5号線シールドトンネル工事契約に係る第三者委員会による調査報告書を踏まえて再発防止策を実施するとともに、令和2年12月には「公社改革の方向性」を公表し、具体的な取組を実行している。

当監査委員は、これまで二度の監査を実施し、その結果を取りまとめて、公社に対して意見を述べたところであるが、それ以降の公社の取組状況は次のとおりであり、再発防止の取組が着実に実施されるとともに、「公社改革の方向性」に掲げる取組も進められているところである。

今後も、これらの取組が公社の組織にしっかりと根付き、県民・市民から信頼される公社の実現に繋がるよう、広島県や広島市と連携しながら、継続的に取り組んでいただきたい。

#### (1) 再発防止策の実施状況について

再発防止策を具体的に推進するため、公社が設置した公社改革推進チームでは、外部有識者として公認会計士を選任し、その意見や助言を受けながら、再発防止策の進捗管理や新たな取組の検討等を行ってきた。

昨年度の定例監査以降の再発防止策の取組としては、学識経験者で組織する入札監視委員会を半年に1回の頻度で開催しており、審議対象となった案件については、いずれも適正に行われているとの評価を受けている。

また、受注者との協議記録の作成や受注者への回答を行う場合には内容のクロスチェックを行うことなど、公社が掲げる再発防止策についてはいずれも着実に行われている。

加えて、理事長のリーダーシップの下に公社一丸で進めている公社改革の取組は、各部(課)における実施段階に入っている。

具体的な取組内容は、経営会議(後述)に諮った上で、随時、実施状況が公表(令和3年1月、令和3年4月、令和3年11月)されているところであり、公社として県民・市民への説明責任を果たしながら、経営陣が先頭に立って公社改革の実現に向けて取り組もうとしている。

#### (2) 公社の意識改革について

昨年度、県又は広島市出身者以外から、新たに理事長、理事、監事が就任し、新体制の下、研修等により法令遵守の意識向上に取り組むとともに、「公社改革の方向性」に沿った取組を通じて、新たな公社ブランドづくりを目指している。

また、プロパー職員を管理・監督職へ登用するとともに、若手人材の計画的採用や人材育成の強化を図るなど、将来を見据えた組織づくりにも取り組んでいる。

具体的には、若手人材の採用については、今年度、土木1名、電気1名の新規職員を採用し、来年度も、事務・土木及び電気(各若干名)の採用を予定し、現在募集手続を進めている。

さらに、人材育成については、公社の将来を見据えたグランドデザインの策定に当たり、若手プロパー職員を中心に、縦割りの壁を越えて各部署の職員が積極的に意見交換する場を設け、職員が主体的に思考し、目標を持ちながら仕事ができるようにするなど、公社の将来を担う若手人材を中心に、能力や意識の更なる向上を目指し、人材育成の強化を図っている。

(3) 会社のガバナンスの確立と内部統制の推進について

会社では、ガバナンスの確立を図るため、理事長、理事及び監事には企業経営者や弁護士、公認会計士といった外部の人材を登用するとともに、令和2年12月に「公社改革の方向性」を策定して、「公社ガバナンスの強化」・「将来を見据えた組織づくり」・「職員が幸せを感じる職場環境の整備」の3つを主眼とした取組を進めることにより、再発防止など個別の対応策と合わせて、抜本的な対策として変化に柔軟に対応できる強靱な組織力を築いていこうとしている。

そのための体制強化として、これまで再発防止策等の進捗管理を行ってきた公社改革推進チームの役割は、令和3年4月以降、総務・企画調査合同部会に発展的に吸収され、同部会が実施状況の整理等を行ったうえで、理事長・副理事長・理事(総括)・理事・各部長の参集により開催される経営会議(令和3年4月正式設置)に付議することにより、より迅速な進捗管理を行うこととされた。

また、会社の業務全体における内部統制の推進を図るため、令和3年4月から公社内に監査室を設け、会計監査の外に公社改革の方向性に基づく取組の実施状況等についての業務監査を、自ら実施している。