

お客さまをはじめとする ステークホルダーの期待に 応え続けるための経営基盤の強化



当社グループのあらゆる活動を支える経営基盤を強化していくため、環境変化への感度が高く強い現場力を持つ人財の育成、デジタル化の推進などによる生産性の向上、コーポレートガバナンスの確立、情報発信の充実や地域との交流による事業理解の促進などに取り組み、ステークホルダーの皆さまの期待に応えます。

達成目標

| | 2025年度目標 | 2022年度 | | 2023年度目標 |
|------------|---|--------|-------|----------|
| | | 目標 | 実績 | |
| 働きがいの向上 | 働きがいに関するグループ社員意識調査において3.61点(5点満点)を達成します。 | — | 3.58点 | 3.59点 |
| お客さま満足度 | JCSI(日本版顧客満足度指数)モデル準拠のお客さま満足度調査において70.0点を達成します。 | 68.8点 | 68.5点 | 69.2点 |
| 財務計画(営業利益) | 2025年度の連結営業利益24億円をめざします。 | 27億円 | 37億円 | 23億円 |

1 多様な働き方の実現と誇り・やりがいを感じられる職場づくり

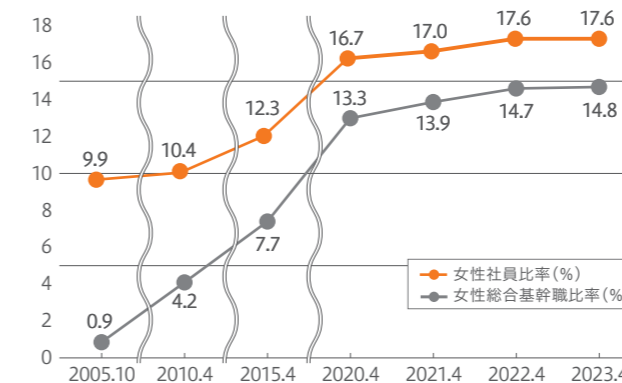
ダイバーシティ&インクルージョン

性別、年齢、障がいの有無などの個人の属性や価値観の異なる多様な人財が、互いを尊重し合いながら、共通の課題に向き合い、活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

女性活躍の推進では、異業種交流会への研修派遣等社内外のネットワーク構築支援や意識改革に取り組んでいます。また、意欲と能力、経験のある社員が60歳以降も働けるように定年年齢を65歳に引き上げる予定です(2024年度から)。

これらの取組みを通じ、個人の属性や価値観の異なる多様な人財が一体となって成長や変化をしていくことを推進しています。

■ 女性社員の比率の推移(NEXCO中日本)



| 項目 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------|------|------|------|
| 女性管理職比率(%) | 1.4 | 1.4 | 1.4 |

TOPICS 女性活躍推進に向けた取組み (NEXCO3社の女性交流フォーラムの開催)

NEXCO3社の女性社員同士の人的ネットワークの構築のほか、多様なキャリアや価値観に触れることにより、自分なりの気付きを得ることを目的として女性交流フォーラムを分割民営化後初めて開催しました。



ワーク・ライフ・バランスの推進

働き方改革の一環として、社員が生き活きと働き続けられる環境づくりに取り組んでいます。法定を上回る育児・介護に関する休業制度やテレワーク勤務等の柔軟な勤務形態、結婚・育児・介護といったライフイベントの際に、社員が希望する居住地から通勤可能な勤務地に限定できる「勤務エリア限定等級制度」など社員一人ひとりの事情に合わせた働き方を選択できるよう社内制度を充実させています。

■ 出産・育児・介護支援の休暇等制度(NEXCO中日本)

| | |
|----------------|--|
| 産前産後休暇 | 社員が出産する場合、産前6週間・産後8週間取得できる |
| 配偶者出産休暇 | 配偶者の出産時、3日間取得できる |
| 養育休暇 | 配偶者の出産時、出産した子どもや未就学の兄弟の養育のため、産前産後期間に5日間取得できる |
| 養育などのための時間単位休暇 | 未就学の子どもの養育や父母、家族の介護・看護のため、前年度の有給休暇のうち翌年度に繰り越せる日数を超える日数分を時間換算し、当該時間分を時間単位で取得できる |
| 看護休暇 | 小学校3年生までの子どもの看護のため、毎年度5日間取得できる |
| 介護休暇 | 父母や家族などを介護するため、毎年度5日間取得できる |
| 育児休業 | 子どもが3歳に達する年度末まで取得できる |
| 介護休業 | 父母や家族などを介護するため、通算6カ月間取得できる |
| 部分休業 | 小学校3年生までの子どもの養育のため、1日2時間取得できる |

■ 育児休業取得率(NEXCO中日本)

| 項目 | | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------|----|------|------|------|
| 育児休業取得率(%) | 男性 | 21 | 14 | 44 |
| | 女性 | 100 | 100 | 100 |

■ 総労働時間(NEXCO中日本)

| 項目 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|-------|-------|-------|
| 総労働時間(時間) | 2,052 | 2,061 | 2,030 |

■ 働きがいに関する指標(NEXCO中日本グループ)

| 項目 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------|------|------|------|
| ES調査値(点) | 3.55 | 3.57 | 3.58 |

・ES調査値は、「働きがいがある会社であるか」について、社員に意識調査を行い算出した数値(5点満点)

健康経営の推進

企業理念・私たちの役割と社会的使命をより高いレベルで実現し続けるため、その礎となる社員の「からだ」と「こころ」の健康づくりに取り組む健康経営[®]を推進しています。役員のリーダーシップのもと社員、健康保険組合と一体となって健康課題の解決に取り組むことで、一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮でき、働きがいのある職場づくりをめざします。

※特定非営利活動法人 健康経営研究会の登録商標

働きやすい執務室環境の整備

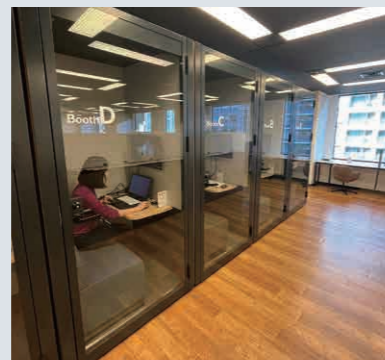
WEB会議、少人数打合せ、集中作業など、業務内容に応じた柔軟な働き方が可能となる執務室を、本社、支社、保全・サービスセンターに順次整備しています。今後も社員のニーズを反映した働きやすい執務室環境の整備に取り組むことによって、社員間のコミュニケーションやイノベーションの創出を促進し、生産性の向上につなげていきます。

秘密基地をイメージしたオフィス「N-BASE」

東京支社では、新型コロナウイルス感染症の拡大による働き方の激変やテレワークの増加などに伴うコミュニケーションの低下に対応するため、新しいオフィス「N-BASE」を整備しました。秘密基地をイメージさせる落ち着いた内装となっており、サテライトオフィス機能、リモート会議や上司・部下の面談などに対応する少人数の会議室や、研修等の際に集中できる個人専用ブースなど、多機能な空間となっています。



N-BASEの全景



個人専用ブース



イベントや講演会など幅広い利用に対応

社員の声

時代の進化に応じて

東京支社 総務企画部 総務課 課長代理

かしまら なおや
櫻村 直哉



全世界でリモート環境が一気に進化し、もはや仕事場所は自分のデスクだけではない時代に入りました。N-BASEは、従来の執務室の堅いイメージを払拭し、生産性の向上とイベントや休憩にも利用できるカジュアルな空間の両立をめざして細部までこだわった整備検討を進めました。このN-BASEを活用し、私たちが進化し続けていきます。

誇り・やりがいの実感に向けて

社員一人ひとりが自らの仕事に「誇り」や「やりがい」を持って、それぞれの職場で生き生きと輝ける職場と企業文化を作っていくために、コミュニケーションが充実した働きやすい職場づくりや仕事の成果を実感できるグループ内外へのメッセージの発信を強化しています。

取組みの一例としては、グループ社員一人ひとりの仕事内容や実際に働く姿を掲載したスライドを作成し、サービスエリアのデジタルサイネージや当社公式SNSに掲載することで、社員の仕事内容をお客さまに知っていただくとともに、社員のモチベーション向上につながる取組みを行っています。



社員を紹介したスライド例

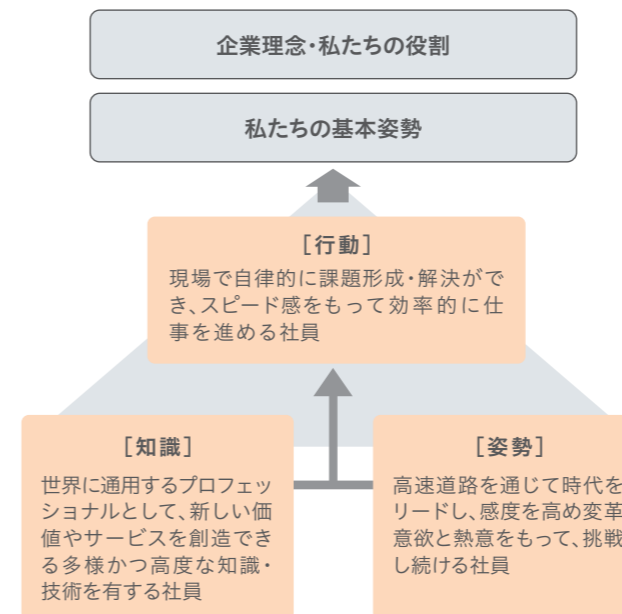
2 環境変化への感度が高く強い現場力を持つ人財の育成

人財育成方針

“社員は会社にとって最大の「財」である”との考えのもと、「求める社員像」に基づき、安全を最優先にし、自ら考えリーダーシップを発揮できる社員（環境変化への感度が高く強い現場力を持つ社員）を育成しています。

人財育成は、OJTを基本に、研修等の学びの機会を体系化した人財育成マスタープランに基づき実施しています。

■ NEXCO中日本の求める社員像



専門性を有する人財の育成

博士号等の学位取得や資格取得補助などの支援を通じて、社員の専門性の向上を支援するとともに、専門性を有する人財がめざすべきコースとして、高度な専門能力を活かし業務を遂行する「スペシャリストコース」、その早期育成を目的とした「次世代スペシャリストコース」を設けています。また、高速道路事業に関する高度で専門的な応用能力を有する社員を「工事管理エキスパート」として事務所に配置し、業務遂行に必要な技術や能力の向上に資する取組みを推進しています。さらに、N-TECs(P.25参照)の活動を通じて、高度専門技術者の人財育成に努めています。

チャレンジ精神を育む取組み

「主体的なキャリア形成」ができる仕組みとして、社内公募を実施しています。また、組織を超えて業務に参画することで、社員が専門性、知識及びノウハウを深化・探求・拡大させることができる「社内複業（チャレンジ・サポート）制度」を設けています。

また、社員のキャリア形成促進のため、相談窓口やキャリア開発研修と連動したキャリアコンサルティングの実施などによるセルフ・キャリアドックを通じて、積極的に社員のキャリア支援に取り組むほか、博士号等の学位取得、資格取得、通信教育受講の補助などにより、自己啓発を支援します。

さらに、外部企業との合同研修や、社員が沿線地域の法人等とチームを編成して行う研修を実施しています。研修での企画が、当社のインフラツーリズムとして実施されるなど、具体的な取組みにつながっています。



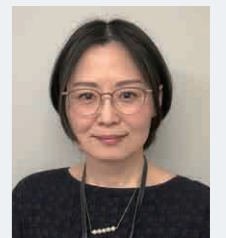
沿線地域の皆さまと当社社員

社員の声

自分らしいキャリア開発の支援

本社 総務本部 人事部 人財開発課 係長 やなぎさわ まり
キャリアコンサルタント 柳沢 麻里

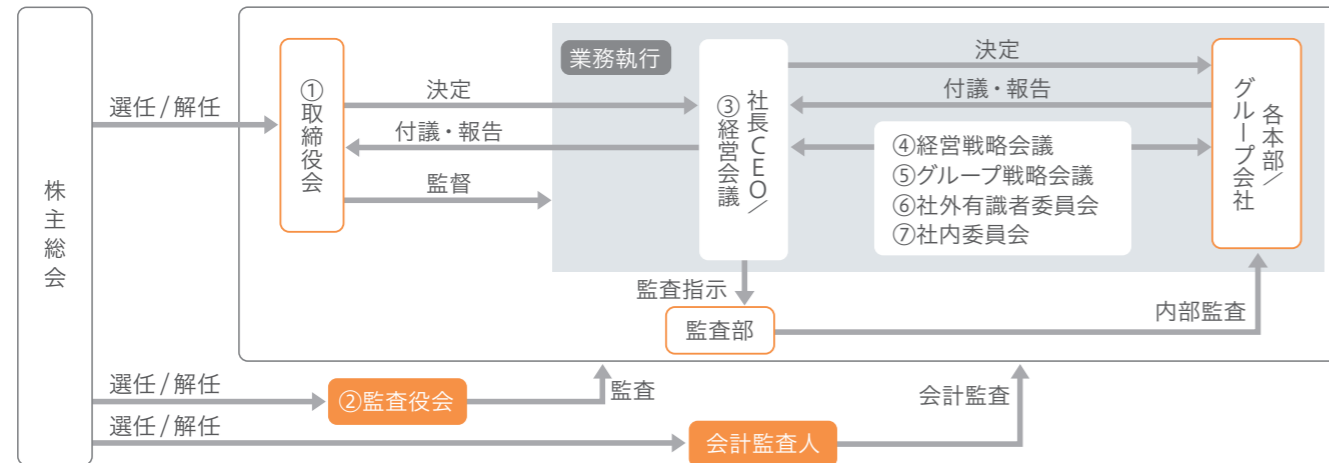
社員一人ひとりが自らのキャリア開発に自律的に取り組むための支援として、キャリアコンサルティングを担当しています。社員との面談では、普段は話すことのない自身のキャリアについて言葉にしていたことで、自らの考え・気持ちを整理し、前向きな変化を感じることができればと思います。仕事と家庭の両立についての不安や、もっと自分らしく働きたいなど、社員の気持ちに寄り添いながら、働くことについての相談相手として、より良いキャリアの実現に向けたサポートをしていきます。



3 コンプライアンス意識の醸成とガバナンスの強化

コーポレートガバナンス体制

会社法の定めにより、取締役会、監査役会及び会計監査人を設置しています。また、更なる経営の監督・監査の強化を目的として、様々な分野に関する豊富な知識と経験を有する社外取締役・社外監査役を選任しています。併せて、執行役員制の導入により、取締役による監督機能を強化するとともに、業務執行に関する権限と責任を明確にすることで、機動的な経営を可能としています。



主な重要会議

①取締役会

原則月1回開催し、経営の方針、法令及び定款で定められた事項その他の全社的に影響を及ぼす重要事項について多面的な検討を経た決議を行うとともに、執行役員から業務執行状況の報告を受け、その内容を監督しています。

②監査役会

原則月1回開催し、監査実施のために必要な決議を行うとともに、監査実施状況の報告等を行っています。なお、監査役は重要会議への出席や重要文書の閲覧などを通じて、業務執行状況を監査しています。

③経営会議

社長CEOの諮問会議として執行役員等が出席し、社長CEOが決定権限を有する業務執行に関する重要事項等を審議・共有しています。

内部監査

社長CEO直属の監査部が定期的に内部監査しています。法令遵守等内部統制に係る監査結果を経営会議に報告し、監査の実効性を担保しています。

④経営戦略会議

執行役員等が出席し、企業ビジョンや経営施策、CSR基本方針など経営戦略上の重要事項を審議しています。

⑤グループ戦略会議

グループ会社の社長等が出席し、グループ経営の基本方針の共有や意見交換を通じて、各社の自主性を尊重しつつ、グループ価値の最大化を図っています。

⑥社外有識者委員会

安全性向上、人事・倫理、入札契約など、専門的・客観的視点を反映すべき事項について社外有識者による委員会を設置し、透明性・公正性を確保しています。

⑦社内委員会

執行役員が出席する社内の委員会を設置して、リスクマネジメントや安全衛生など、全社横断的な取り組みが必要な事項について審議・共有しています。

取締役会の活動状況

■取締役及び監査役の取締役会への出席状況(2022年度)

| 氏名 | 役職 | 就任時期 | 出席状況 | |
|-------|-----------------|---------|---------|---------|
| | | | 取締役会 | 監査役会 |
| 種村 均 | 取締役会長(社外) | 2020年6月 | 13回/13回 | - |
| 小室 俊二 | 代表取締役社長 CEO兼COO | 2022年6月 | 10回/10回 | - |
| 縄田 正 | 代表取締役 専務執行役員 | 2022年6月 | 10回/10回 | - |
| 近藤 清久 | 取締役 常務執行役員 | 2019年6月 | 13回/13回 | - |
| 中井 俊雄 | 取締役 常務執行役員 | 2022年6月 | 10回/10回 | - |
| 片岡 慎一 | 取締役 常務執行役員 | 2022年6月 | 10回/10回 | - |
| 望月 一範 | 取締役 常務執行役員 | 2022年6月 | 10回/10回 | - |
| 泉 公人 | 監査役(常勤) | 2022年6月 | 10回/10回 | 10回/11回 |
| 藤原 健治 | 監査役(常勤・社外) | 2022年6月 | 10回/10回 | 11回/11回 |
| 川合 伸子 | 監査役(非常勤・社外) | 2022年6月 | 9回/10回 | 10回/11回 |
| 溝口 敦子 | 監査役(非常勤・社外) | 2022年6月 | 9回/10回 | 10回/11回 |

※本レポート発行時点における取締役及び監査役を記載

■取締役会の主な審議内容(2022年度)

| 区分 | 主な審議内容 | |
|----|--|---|
| 決議 | <ul style="list-style-type: none"> ・高速道路機構との協定の変更 ・年度事業計画の策定・変更 ・資金調達方針の策定 ・株主総会に関する事項 ・決算に関する事項 ・役員人事に関する事項 | <ul style="list-style-type: none"> ・高速道路資産の高速道路機構への帰属・債務の引渡しに伴う契約の締結 ・大規模な工事・調査・役務・物品購入等の施行決定 ・経営計画の見直し ・社内規程の重要な改正 など |
| 報告 | <ul style="list-style-type: none"> ・各本部が所掌する事業の状況 ・安全性向上への取組みの状況 | <ul style="list-style-type: none"> ・工事発注単位の決定状況 ・内部統制システムの運用状況 など |

コンプライアンス

II 倫理行動規範の周知徹底

「中日本高速道路グループ倫理行動規範」を定め、役員、社員一人ひとりが高い理念と規範に基づき行動することを当社の行動指針としており、マニュアルや携帯用カードなどにより周知徹底しています。

II 人事・倫理委員会、相談窓口

役員及び社員の高度な倫理観の確立を図り、社内秩序・規律の維持や不祥事の未然防止などを目的として、社外有識者を委員とした「人事・倫理委員会」を設置しています。

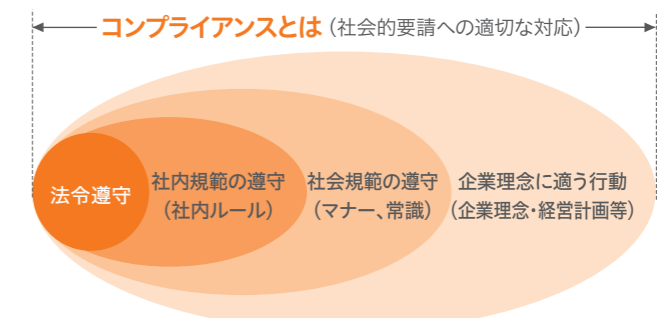
また、公益通報窓口である「コンプラホットライン」や「ハラスメント相談窓口」のほか、社外相談窓口として「コンプラ弁護士ホットライン」を設置しています。

II グループ一体での取組み

「風通しの良い職場づくり(スマイル・コンプライアンス)第2期行動計画」に基づき、各職場でコンプライアンスについて話し合う場を設けています。毎年12月の「コンプライアンス推進月間」には、講演会やeラーニングによる研修などの取組みを集中的に実施しています。

また、毎年、グループ各社の倫理・法令遵守担当役員(CCO)で構成されるグループCCO会議で、コンプライアンス推進の取組みの検証及び共有を行っています。

■当社グループがめざすコンプライアンス



公正・透明な調達

■ 手続の適正化、透明性の確保

公正な取引の推進、法令遵守、入札・契約情報の積極的な開示などを「NEXCO中日本グループ調達の基本方針」として定め、入札結果の事後審査や分析、談合等不正行為疑義の調査などにより、手続の適正化に努め、発注見通しや入札・契約結果を公式WEBサイトで積極的に開示しています。

また、社外有識者による「入札監視委員会」を設置し、調達手続に関する意見や勧告に基づく是正を行っています。

■ 品質・価格・納期に配慮した調達

お取引先へのアンケートや関係団体との意見交換などを踏まえて、入札不調への対策を取り入れるとともに、品質・価格・納期に十分配慮した調達を実施しています。

■ CSR調達の推進

地域、社会の持続的な発展のために「NEXCO中日本グループお取引先CSR推進ガイドライン」を定め、お取引先の皆さまのご協力のもと、調達活動を通じたCSRを推進しています。2022年度は、お取引先の約90社に取組み状況のセルフチェックを実施していただきました。

■ 反社会的勢力の排除の徹底

警察庁との間で高速道路3会社が行う公共工事からの暴力団関係企業等の排除に関する合意書(2013年3月29日)を締結し、暴力団関係企業等の排除を徹底しています。

■ 橋梁の耐震補強工事施工不良事案の再発防止策[※]の確実な実行

中央自動車道を跨ぐ橋梁の耐震補強工事において、補強部分の鉄筋コンクリートの一部に鉄筋が不足している施工不良が確認された事案に関し、2021年7月に、社外有識者による調査委員会から「報告書」が提出され、再発防止策に取り組んでいます。「報告書」での指摘を重く受け止め、適正な手続きによる公正・透明な調達を推進するため、社長直轄の「調達適正化推進室」を設置したほか、コンプライアンスの推進、現場の施工管理体制の強化、体系的・継続的なOJTの充実による若手社員の育成強化など、グループを挙げて再発防止策を確実に実行し、事業活動における組織のガバナンスを強化し、これを徹底しています。

引き続き、再発防止策の実効性を定期的にフォローアップし、合理的かつ効率的な業務実施が可能となるように改善していきます。

[※]「E20 中央道を跨ぐ橋梁の耐震補強工事施工不良に関する調査委員会 報告書」を受けた再発防止策(2021年7月29日 策定)

4 グループ全体の生産性向上

会社のあらゆる活動を支える経営基盤を強化していくため、3つの「育ち」の取組みの推進、業務プロセスの改善、デジタル化の推進、技術開発などによる生産性向上に継続的に取り組んでいます。社員一人ひとりが不断の取組みを行うとともに、社内部署を横断した会議体として生産性向上検討会や技術戦略会議を設置し、取組みの支援や課題の解決策を全社的に検討・展開しています。

| 生産性向上検討会 | 主な取組み |
|------------------|--|
| 「育ち」部会 | 社員の生産性向上に向けた3つの「育ち」の取組みの支援 |
| 業務プロセス部会 | ・書類の電子化等デジタル化の推進 ・働き方改革の推進 ・人財育成 ・グループ全体最適の推進 |
| 技術戦略会議 | 主な取組み |
| | ・点検の高度化、効率化 ・構造物の品質を保つ技術開発 ・ICT、AI技術の活用 ・高度技術人財育成 |
| i-MOVEMENT推進戦略会議 | 主な取組み |
| | ・i-MOVEMENTプロジェクトの統括 ・保全・サービス事業分野の高度化、効率化 ・業務プロセスや役割分担の最適化 |

■ リードオフマン(LO)・ミドルリーダー(ML)の配置

担当業務を高いレベルで執行しつつ、企業理念に基づいて実務レベルの改善、改革に自律的に取り組む者として、事務所の課長・工事長からLO、支社の課長代理からMLを任命しています。LO・MLが所属長のリーダーシップと率先垂範に協働し、ロールモデルとして所属する組織全体を感化し、3つの「育ち」の活動を促進させています。

■ 業務プロセスや役割分担の最適化

限られた経営資源の効果的な活用をグループ全体で推進すべく、最適な役割分担、業務プロセス、組織体制の構築などに取り組んでいます。コンプライアンスやガバナンスの確保を前提とし、抜本的な業務の見直しや手続きの簡素化、デジタル化の推進による業務の削減に継続的に取り組んでいます。生産性を高めて創出されたリソースを更なる生産性向上や新たな価値の創造に投入していくことで、企業価値の向上と業務削減による働き方改革の促進を図っていきます。

■ グループ内データ基盤連携の推進

必要なシステム統合や機能集約を行い、データ連携の強化を推進することで、当社グループの情報システム環境の安全性及び生産性の更なる向上をめざします。

3つの「育ち」の取組み

社員一人ひとりの生産性向上に向けて、3つの「育ち」活動に取り組んでいます。

【育ち1】企業理念・新たな経営方針の浸透

企業理念や経営方針への理解と共感を醸成し、これに基づく自律的な行動を促進することで、日々の業務の効率性を向上していきます。

【育ち2】自律的な業務環境の改善

職場単位で自律的に業務の効率化や職場の活性化に取り組む、業務に集中し効率的に仕事ができる環境を整えます。

【育ち3】当事者意識と責任感を有し、自律的に考え行動する人財の育成

適正かつ効率的な業務遂行の観点から、コンプライアンスや「品質(Q)・コスト(C)・納期(D)」などの視点を重視し、OJTを通じて自律的に考え行動できる人財を育成します。

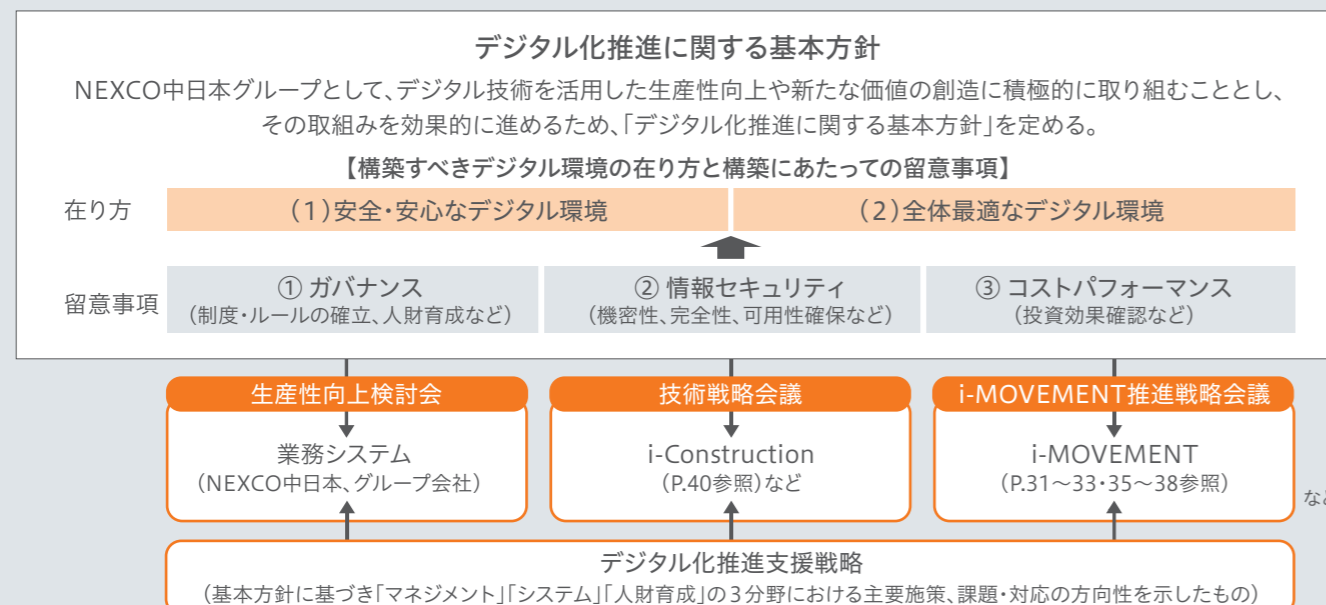
TOPICS RPAの活用とデジタル化の推進

2019年度より、DX推進の1つとして、RPA[※]を活用した業務の省力化を推進しています。2022年度までに、約180名の社員が自らRPAを開発・活用しており、2022年度は新たに21体のRPAロボットの開発に着手し、これまでに約6,320時間の労働時間を削減しました。今後も継続して社員教育を充実し、RPAの活用により業務効率化を図り、生み出されたリソースを活用し、新たな価値創造へ挑戦していきます。

※Robotic Process Automation(人間がコンピューター上で行っている定型作業をロボットで自動化するツール)

デジタル化推進に関する基本方針

当社グループでは、「デジタル化推進に関する基本方針」を定め、デジタル環境の効果的な構築に努めています。



5 リスクマネジメントの強化

リスクマネジメント体制

社長CEOを委員長とするリスクマネジメント委員会を設置し、当社グループの事業ミッションの達成を妨げるリスクの管理・評価を行う全社横断的なリスクマネジメント体制を構築しています。

部署ごとに配置したリスクマネージャーが、リスクの洗い出し、影響度や発生頻度のレベル評価及びリスク対策を立案し、外部環境の変化や施策の実施に伴うリスクの動向に注視するなど、体系的かつ継続的に対応しています。

情報セキュリティの強化

新しい働き方に対応したデジタル環境の整備が進む中、日々高まるインターネットやメールに対する脅威、システム障害などの情報システムのインシデントに対し、情報セキュリティ統括担当役員(CISO)のもと、「NEXCO中日本CSIRT[※]」体制を運用し、ソフト・ハード対策にグループ一体となって取り組んでいます。
※コンピュータ・セキュリティ・インシデント・レスポンスチーム

休憩施設での安全・安心の向上

災害発生時にお客さまの安全・安心を確保するため、サービスエリアのスタッフによる防災備品の在庫確認、有事の際に防災備品を適切に取り扱うことが

できるようにするためのオペレーション訓練及びお客さまの避難誘導訓練を定期的の実施しています。



防災備品のオペレーション訓練

労働災害の防止

労働災害ゼロをめざして、工事を受注したお取引先とも連携し、安全で働きやすい職場環境の実現や工事中の事故防止に取り組んでいます。

| 労働災害件数 [※] (年度) | | |
|--------------------------|------|------|
| 項目 | 2021 | 2022 |
| 100万時間あたりの労働災害(件) | 2.87 | 3.09 |

※工事受注者及びNEXCO中日本グループにおける高速道路維持管理業務等を対象に算出した件数

| 受注者と連携した労働災害防止の取組み | 取組み |
|--------------------|-------------------------|
| 受注者と連携した労働災害防止の取組み | ・工事中事故防止検討会の設置・開催 |
| | ・工事中事故防止対策に関する指導事項の改正 |
| | ・労働災害専門家による安全パトロール |
| | ・安全標語の策定・周知 |
| | ・安全啓発誌「チャレンジ“ゼロ”」の発行・周知 |



労働災害専門家による安全パトロール

6 入札不調対策とお取引先も含めた働き方改革への貢献

事業の多様化、事業規模の拡大において、入札不調による事業進捗への影響が看過できない状況にあることから、入札不調対策を順次実施するとともに、働き方改革にも資する具体的な取組みとして、新規工事の発注にあたっては週休2日制を基本とし、ウィークリースタンス・ワンデーレスポンス^{※1}をすべての工事・調査等に適用しています。

2022年度に行った入札不調対策

■新たな契約方式の適用

- ・工事：見積協議方式、公募併用型指名競争入札方式、防災型発注方式、
施工省力化技術導入総合評価方式、鋼橋の小補修工事への基本契約方式「Me^{みまも}守り契約方式」^{※2}
- ・調査等(橋梁設計、道路設計業務)：若手育成型プロポーザル方式、入札参加意思確認型競争入札方式

■発注見通しに公表する情報の拡充(発注規模、進行状況(公告済、開札済など)、対象都道府県などを記載)

■設計成果品の電子媒体による貸与

※1 受注者と発注者の両者が、1週間の仕事の進め方を確認し共有すること、相互間の問い合わせに対して1日又は期限を決めて回答すること
※2 最大5年間の基本契約のもと、年度ごとに受注者が立案した計画に基づき補修工事契約を締結するもので、鋼橋(Metal(メタル)橋)の頭文字(Me)をとった契約名称

7 ステークホルダーとの連携強化

当社グループは、様々なステークホルダーの皆さまの期待に的確に応えるため、対話と協働を大切にしています。

| | | | |
|------------|--|--|-----------------------------|
| お客さま | ■ お客さまセンター ■ エリア・コンシェルジュ | ■ コミュニケーション・プラザ ^{※1} ■ お客さま満足度調査 | ■ 公式WEBサイト(5言語対応) |
| 地域社会 | ■ 地域住民との対話、現場公開 ■ こんにちは運動 ^{※2} | ■ イベント参加、自然保護活動 ■ ボランティア活動 | ■ 公式WEBサイト(5言語対応) ■ 出前講座 |
| 国際社会 | ■ 国際会議への参加 ■ 研修・視察の受入れ | ■ 専門家派遣・技術支援 ■ 公式WEBサイト(5言語対応) | |
| 国民(株主)の皆さま | ■ 株主総会 ■ 有価証券報告書 | ■ IR説明会 ■ 公式WEBサイト(5言語対応) | |
| お取引先の皆さま | ■ 入札情報の公開 ■ CSR調達モニタリング | ■ 業界団体やお取引先との意見交換 ■ 公式WEBサイト(5言語対応) | |
| 社員 | ■ 労使懇談会 ■ 社員意識調査 | ■ 人事・安全衛生委員会 ■ 公益通報窓口(コンプラホットライン) | ■ ハラスメント相談窓口 ■ キャリア相談窓口 |

※1 川崎市内にある高速道路の建設や管理、サービスエリアの運営などについて紹介する施設

※2 高速道路沿線地域の皆さまと積極的にコミュニケーションを図り、当社グループ事業への理解促進と良好な関係づくりをめざす取組み



コミュニケーション・プラザについてはこちらをご覧ください。

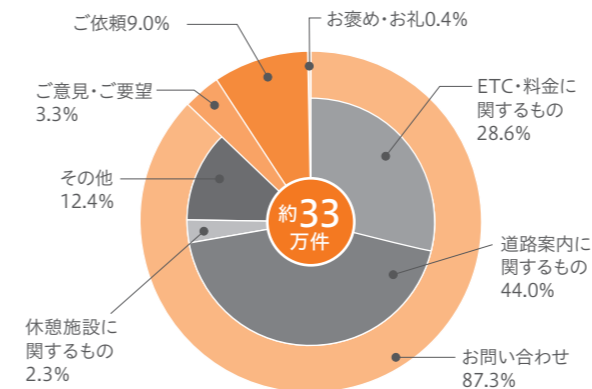
お客さまの声の反映

当社グループでは、お客さま起点で考え、「お客さまの声」一つひとつを大切に、サービスの充実や改善に活用しています。2022年度は、約33万件のお問い合わせやご意見やご要望、お褒めの言葉をいただきました。いただいたご意見・ご要望のほか、お客さま満足度調査、SNSの分析などによりお客さまのニーズを把握し、より安全で快適な高速道路空間の提供に努めています。



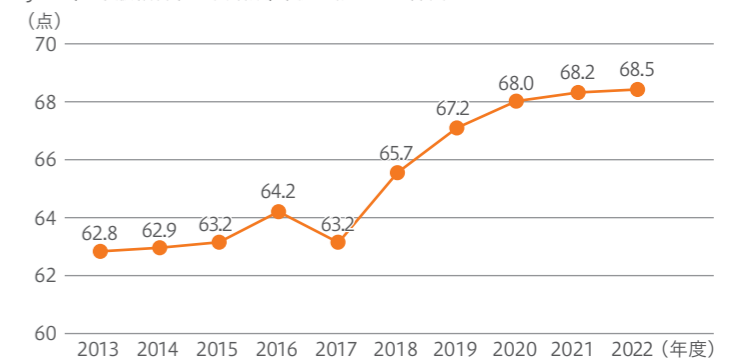
改善事例についてはこちらをご覧ください。

■お客さまの声の内訳(2022年度)



■「お客さま満足度」の推移

JCSI(日本版顧客満足度指数)準拠の調査から算出



身体に障がいがある方の優先席を、ステッカーでわかりやすく表示しました。

お客さまの声

車いすに座って利用できるテーブル席で健常者が食事をしていて困ることがあります。身体に障がいがある人のための優先席であることを、表示を大きくするなどしてわかりやすくしてください。

取組み

車いすマークの掲示を、床とテーブル上面のほかに、テーブルの衝立にも追加しました。ステッカーが垂直方向で見えるため、優先席の存在が周囲からも識別できるようになりました。



わかりやすくタイムリーな広報

定期的な記者会見や現場公開、イベント、コミュニケーション・プラザ、公式WEBサイト、SNS、テレビCMなどを通じて、ステークホルダーの皆さまにとって必要な情報をわかりやすくタイムリーに発信し、当社事業への理解と関心を深めていただくとともに、高速道路の魅力をお伝えしています。



新テレビCM「移動の楽しさ」編(八木莉可子さん出演)

国際交流及び国際貢献

国際会議への参加、独立行政法人国際協力機構(JICA)などとの連携による各国からの研修や視察の受入れを通じて、海外道路事業者との関係強化を図っています。また、現地技術者の能力向上を支援するコンサルティングサービスのほか、道路分野の専門家として社員を各国に派遣するなど国際社会に貢献しています。



ザンビア国での橋梁維持管理に関する技術指導の状況



タイ国道路局長のトンネル建設現場の視察

TOPICS

新・会社紹介動画 第1弾を制作

当社事業への理解と関心を深めていただくため、会社紹介動画を新たに制作し、YouTube等で公開しています。第1弾は、リニューアルプロジェクトにスポットをあてた『まもる編』です。社員の実体験や想いを盛り込んだストーリー仕立てにすることで、社員自身も日々取り組む業務への想いをあらためて実感できる内容となっています。

動画はこちら

リニューアル工事等の現場公開

高速道路の沿線住民や学生の皆さまを対象に建設現場やリニューアル工事現場の公開、高速道路で働く車両の乗車体験などの現場見学会を開催すると共に、マスコミ向けの現場公開も行っています。これからも沿線住民の皆さまとの対話を大切にしながら、事業を推進してまいります。

マスコミ向けに床版取替工事の現場を公開

建設業界団体との意見交換

建設現場の課題解決に向けた取組みを発注者と受注者が一体となって進めていくことを目的として、建設業界5団体^{*1}と定期的な意見交換会を開催しています。2022年度は、「働き方改革の推進」、「生産性向上の推進」、「担い手の確保・育成」を主要テーマに、週休2日の実現に向けた環境整備、ICT活用による業務効率化、DXの推進、BIM/CIM^{*2}の活用などについて当社の取組み状況と交換しながら意見交換を行いました。

一般社団法人プレストレスト・コンクリート建設業協会との意見交換会

^{*1} 一般社団法人日本建設業連合会、一般社団法人プレストレスト・コンクリート建設業協会、一般社団法人日本橋梁建設協会、一般社団法人日本道路建設業協会、一般社団法人建設コンサルタンツ協会
^{*2} Building Information Modeling, Construction Information Modeling/Management (3次元モデルの導入による建設生産・管理システムの効率化・高度化の取組み)

出前講座

当社では、無料出張講座「NEXCO中日本高速道路交通安全セミナー」を行っています。高速道路をより安全に走行いただくために企業、各種団体、学校などへ高速道路上での交通事故の発生状況や交通安全のポイントなどについて解説をしています。これまでに、約50万人の皆さまに受講いただいています。



交通安全セミナーについてはこちらをご覧ください。

NEXCO中日本グループのCSR活動

高速道路事業をはじめとする私たちの事業活動を通じて、ステークホルダーの皆さまの期待に的確に応えていくことが、当社グループのCSR活動です。私たちは、ステークホルダーの皆さまとの対話と協働のもと、事業活動を通じて社会課題に取り組むことで、持続可能な社会の発展と企業価値の向上をめざします。

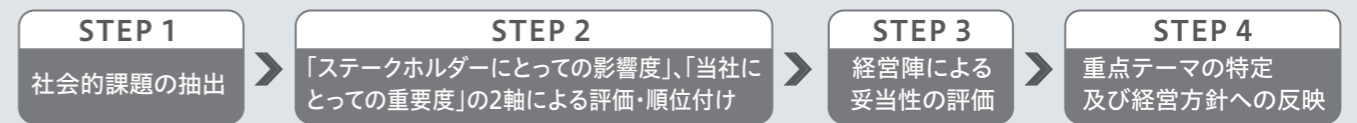
CSR推進体制

当社グループは、経営会議を設置し、経営施策とCSRを一体的に審議することで戦略的にCSRを推進する体制を整えています。CSR活動の重点テーマを特定し、「達成目標」(P.11参照)によって各施策の達成状況を把握することで、PDCAサイクルを回しながらCSR活動を推進しています。

CSR活動の重点テーマ

ステークホルダーの皆さまからの期待をESG(環境・社会・ガバナンス)の3つの側面で「重点テーマ」として特定しています。この「重点テーマ」を確実に経営計画に反映し、CSRと事業活動を一元的に推進することで、社会課題の解決に貢献し、SDGsの実現に寄与していきます。

重点テーマ特定プロセス



経営計画チャレンジVとCSR活動の重点テーマとの関連

| | 経営計画チャレンジV | CSR活動の重点テーマ |
|----|---|---|
| 社会 | 経営方針1 安全性向上に向けた 不断の取組みの深化 | 経営方針1 経営方針2 経営方針3 安全・安心で持続可能な社会基盤の構築 ・質が高く信頼できる強靱な道路インフラの実現 ・老朽化への対応、構造物の安全性向上 ・道路インフラの効率的な活用 ・交通事故による死傷者削減 ・高齢者、障がい者、女性、子どもなどのニーズへの配慮 |
| | 経営方針2 高速道路の機能強化 と広くお客さまに利用 される高速道路空間 への進化 | 経営方針2 経営方針3 持続可能な都市や地域コミュニティの発展への支援 ・都市や地域との良好なつながりの支援 ・地域の産業活性化 ・観光活性化の支援 |
| | 経営方針3 デジタル化や脱炭素 化などの環境変化に 適応した新たな価値 創造への挑戦 | 経営方針2 経営方針3 地球温暖化の抑制と地域環境への配慮 ・地球温暖化の抑制 ・資源の3Rの推進 ・地域環境への配慮 |
| | 経営方針4 お客さまをはじめと するステークホル ダーの期待に応え 続けるための経営 基盤の強化 | 経営方針1 経営方針4 社会から信頼されるガバナンス・内部統制の強化 ・高い倫理観に根ざした企業文化の醸成 ・事業運営の透明性 ・生産性の向上 ・社会的要請への適切な対応 |

8 財務基盤の強化

財務状況

(億円、税抜、グループ連結)

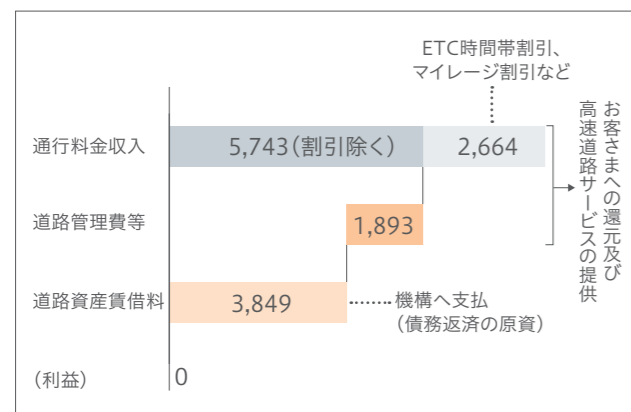
| | | 2022年度計画 | 2022年度実績 | 2023年度計画 | 2025年度達成目標 |
|------------|----------|----------|----------|----------|------------|
| 建設事業 | 道路資産完成高 | 2,558 | 2,502 | 501 | 1,911 |
| | 道路資産完成原価 | 2,558 | 2,502 | 501 | 1,911 |
| | 営業利益 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 保全・サービス事業 | 道路資産完成高 | 2,580 | 1,818 | 5,206 | 2,122 |
| | 道路資産完成原価 | 2,580 | 1,818 | 5,206 | 2,122 |
| | 高速道路料金収入 | 6,299 | 6,555 | 5,743 | 5,926 |
| | その他収入 | 19 | 19 | 11 | 0 |
| | 道路資産賃借料 | 4,486 | 4,743 | 3,849 | 4,402 |
| | 営業費用等 | 1,823 | 1,846 | 1,895 | 1,524 |
| | 営業利益 | 8 | ▲14 | 8 | 0 |
| 高速道路事業 | 営業利益 | 8 | ▲14 | 8 | 0 |
| サービスエリア事業等 | 営業利益 | 19 | 51 | 15 | 24 |
| 全社計 | 営業利益 | 27 | 37 | 23 | 24 |

※計画値及び2025年度達成目標の数値は、国土交通大臣の認可を受けた事業計画及び独立行政法人 日本高速道路保有・債務返済機構との協定に基づく数値に、その後の各種施策の進捗及び外部環境の変化などを反映し設定したものと

料金割引と債務の着実な返済

高速道路事業は、お客さまから頂く通行料金に会社の利益を見込まず、独立行政法人 日本高速道路保有・債務返済機構（機構）への道路資産賃借料の支払いを通じて高速道路建設に要した債務の返済に充てています。また、料金割引等によってお客さまに還元しています。民営化以降、2023年3月までに当社が機構に支払った道路資産賃借料の累計は7.4兆円です。

■ 2023年度事業計画 高速道路事業 [億円]



コスト削減

高速道路をできるだけ少ないコストで建設・管理するため、新型照明灯具の開発、新たな橋梁形式、

新技術、新工法の採用を推進するとともに、高速道路リニューアルプロジェクトにおける交通規制方式の工夫（トンネル区間において、通行止めから対面による通行規制へ変更）等現場での創意工夫に取り組んでいます。

収益性を高める経営管理

会社が保有する事業用不動産を積極的に活用し、更なる収益源の獲得に取り組んでいます。具体的には、サービスエリアでの広告事業や敷地の有効活用事業をはじめ、社宅跡地での宅地分譲事業や賃貸住宅事業を展開するなど、収益の最大化をめざした経営管理を行っています。



サービスエリアでの広告事業

事業を堅実に行うための資金調達

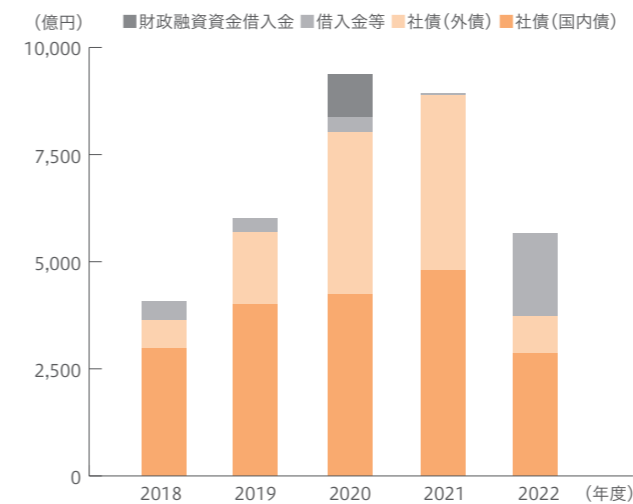
■ 安定的な資金調達の実施

高速道路の建設等に必要の事業資金は、社債（国内債及び外債）の発行並びに金融機関などからの借入れにより調達しています。安定的な資金調達を行うために、有価証券報告書や公式WEBサイトなどでの企業情報の開示や積極的なIR活動により投資家の皆さまとコミュニケーションを図っています。



IR情報についてはこちらをご覧ください。

■ 資金調達額の推移



■ 高い信用の格付けの取得

株式会社日本格付研究所 (JCR)、株式会社格付投資情報センター (R&I) 及びムーディーズ・ジャパン株式会社 (Moody's) の3社から日本国債と同格の高い信用の格付けを取得しています。

■ 格付けの取得状況

| | |
|------------------|-----|
| JCR (発行体格付け) | AAA |
| R&I (発行体格付け) | AA+ |
| Moody's (発行体格付け) | A1 |

通行料金等の適切な回収

料金所を未課金で通過した車両に対しては、料金所のカメラの映像から通行車両を特定し、通行料金の収受に努めています。不正・悪質な通行者に対しては、不正通行事例の公表等強い姿勢で臨んでいます。また、事故等による道路設備等の破損に伴う復旧費用を、破損した原因者に求める原因者負担金の確実な回収にも取り組んでいます。

TOPICS

グリーンボンド[※]の発行による資金調達の多様化

国際資本市場協会 (ICMA) が定めるグリーンボンド原則及び環境省が定めるグリーンボンドガイドラインに基づくグリーンボンド・フレームワークを設定し、当該フレームワークについて最高位の評価 (Green1) をJCRから取得しました。

本フレームワークのもと、2020年度からグリーンボンドを発行しています。

※「気候変動の緩和や気候変動への適応、自然資源の保全、生物多様性の保存、汚染防止及び管理などの環境目的に貢献する」事業への資金充たのために発行する債券 (ICMA「グリーンボンド原則2018 グリーンボンド発行に関する自主的ガイドライン」から引用)



当社のグリーンボンドについてはこちらをご覧ください。

グリーンボンドによる調達資金の用途

「気候変動への適応」に資する以下の事業等に充当

- ・橋梁更新工事における高性能床版防水工事やPC (プレストレストコンクリート) 床版への取替工事 (P.23参照)
- ・のり面補強工事における排水施設の改良工事や長期安定化のためのグラウンドアンカー再施工

[2022年度実績]

債券名称: 中日本高速道路株式会社
第99回社債 (グリーンボンド (気候変動適応))
発行日: 2023年3月28日
発行額: 300億円
年限: 5年

[持続可能な開発目標 (SDGs) との関連]

SDGsとの整合性も確認され、17の目標のうち、13番目「気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策」に貢献すると評価を受けました。



不正通行総合対策 (公式WEBサイト)