

コーポレート・ガバナンス（企業統治）

WEB はウェブサイトのみに掲載している記事を示しています。

コーポレート・ガバナンス

ガバナンス体制

- ▶ 社外取締役・社外監査役を選任し、経営の健全性・透明性の確保に努めています

グループ行動憲章

- ▶ 「NEXCO西日本グループ行動憲章」のもと、公正かつ透明性の高い企業活動に努めています

WEB

経営改善の推進

- ▶ 経営改善推進会議を設置し、議論しています

WEB

コンプライアンス

コンプライアンスの強化

- ▶ 外部有識者による「社員の契約手続きに係る不正事案再発防止検討委員会」の報告書に基づき、再発防止等の徹底に取り組んでいます

コンプライアンス委員会

- ▶ 外部委員を含むコンプライアンス委員会を設置し公正で透明性の高い企業活動を実践しています

コンプライアンス推進体制

- ▶ コンプライアンス推進本部と推進責任者を置き、コンプライアンス推進計画の実施・検証・評価に取り組んでいます

グループ会社・支社でのコンプライアンス推進

- ▶ 経営交流会議を中心にグループ全体でコンプライアンス向上に取り組んでいます

コンプライアンス通報・相談窓口の設置

- ▶ 社内外にコンプライアンス通報・相談窓口を設けています **WEB**

リスクマネジメント

リスクマネジメント

- ▶ グループ全体でリスクマネジメントに取り組んでいます

情報セキュリティ

情報セキュリティの強化

- ▶ 情報漏えい・システム障害対策とともに情報セキュリティ意識の向上に取り組んでいます
- ▶ 本社、支社・事務所における情報セキュリティ推進体制を構築しています **WEB**

人権の尊重



基本方針と推進体制

- ▶ 人権問題啓発推進会議を設置し、毎年活動を見直しています
- ▶ 人権問題啓発推進の基本方針（NEXCO西日本グループ） **WEB**

啓発活動

- ▶ 人権を尊重した明るい職場づくりに努めています **WEB**

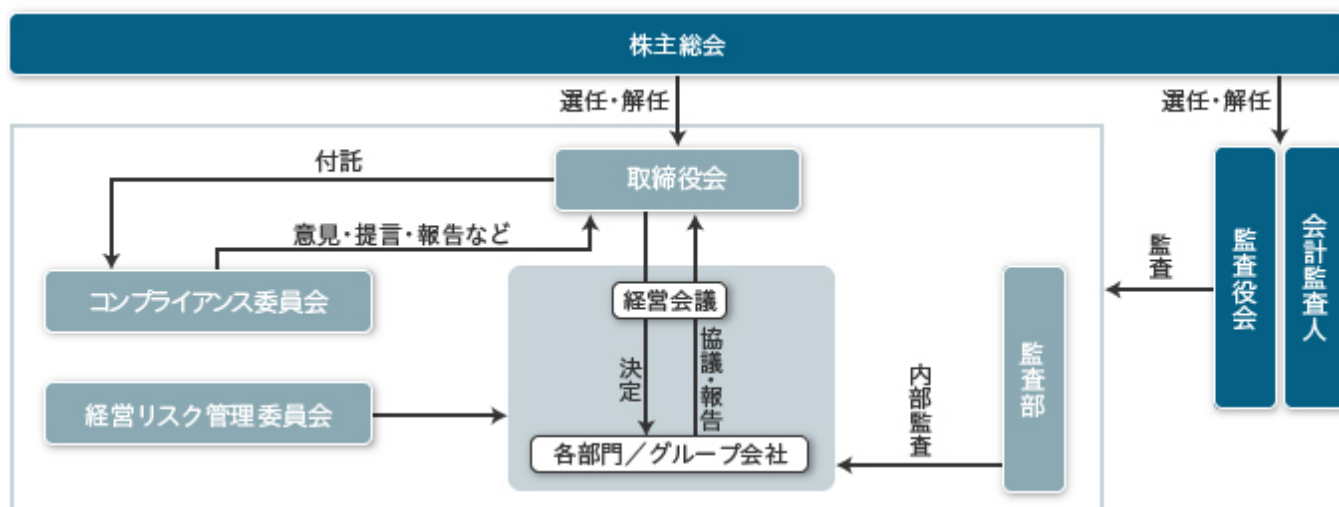
コーポレート・ガバナンス

NEXCO西日本では、グループの事業執行における迅速な意思決定、効率的な経営を目指し、[ステークホルダー](#)の方々から支持と信頼をいただくために、[コーポレート・ガバナンス](#)の充実を図ることが最重要課題のひとつであると認識しています。

そのため、経営の意思決定、業務執行、さらにはグループガバナンス、情報開示などについて適切な体制を構築し、経営の健全性、効率性および透明性を確保しています。

ガバナンス体制

▼コーポレート・ガバナンス体制図



社外取締役・社外監査役を選任し、経営の健全性・透明性の確保に努めています

当社では、重要な業務執行に関する事項を決議するための取締役会および、経営に関する重要な事項について協議し、情報共有等を行うための経営会議を開催しています。

また、さらなる経営の監督・監査の強化を目的として、社外取締役・社外監査役を選任し、社外における豊富な知識・経験を当社の経営・監査業務に活かすことで、経営の健全性・透明性の確保に努めています。

さらに、[コーポレート・ガバナンス](#)を充実させ、業務を適正かつ効率的に遂行するため、[コンプライアンス](#)委員会や経営リスク管理委員会を設置しています。

- 取締役会**：取締役と監査役が出席し、原則月1回開催しています。法令および定款で定められた事項、その他重要な業務執行に関する事項を決議しています。
- 経営会議**：取締役と執行役員等が出席し、原則月2回開催しています。経営に関する重要な事項等について協議または報告され、社内の情報共有が行われています。
- 監査役・監査役会**：監査役は取締役会や経営会議などの重要な会議に出席し、取締役の職務執行を監査しています。さらに、監査役会を原則月1回、その他必要に応じて随時開催し、監査実施のために必要な決議などを行っています。社外監査役として、4名を選任しています。
- 監査部**：業務が適法かつ効率的に実施されているか、独立の社内組織として内部監査を実施しています。
- 会計監査人**：期末のみならず期中においても監査を実施し、会計の適正さを確保しています。

関連ページ

- ▶ [コンプライアンス](#)
- ▶ [リスクマネジメント](#)
- ▶ [有価証券報告書（「コーポレート・ガバナンスの状況」ページを参照）](#)

グループ行動憲章

「NEXCO西日本グループ行動憲章」のもと、公正かつ透明性の高い企業活動に努めています

グループで目的と将来展望を共有し、成長することを目指し、私たち一人ひとりが高い理念と規範に基づき行動することが基本であるとの認識のもと、グループの役員および従業員がさまざまな局面で実践すべき指針として、「NEXCO西日本グループ行動憲章」を制定し、その実現に向けてグループが一体となって取り組んでいます。

関連ページ

▶ NEXCO西日本グループ行動憲章

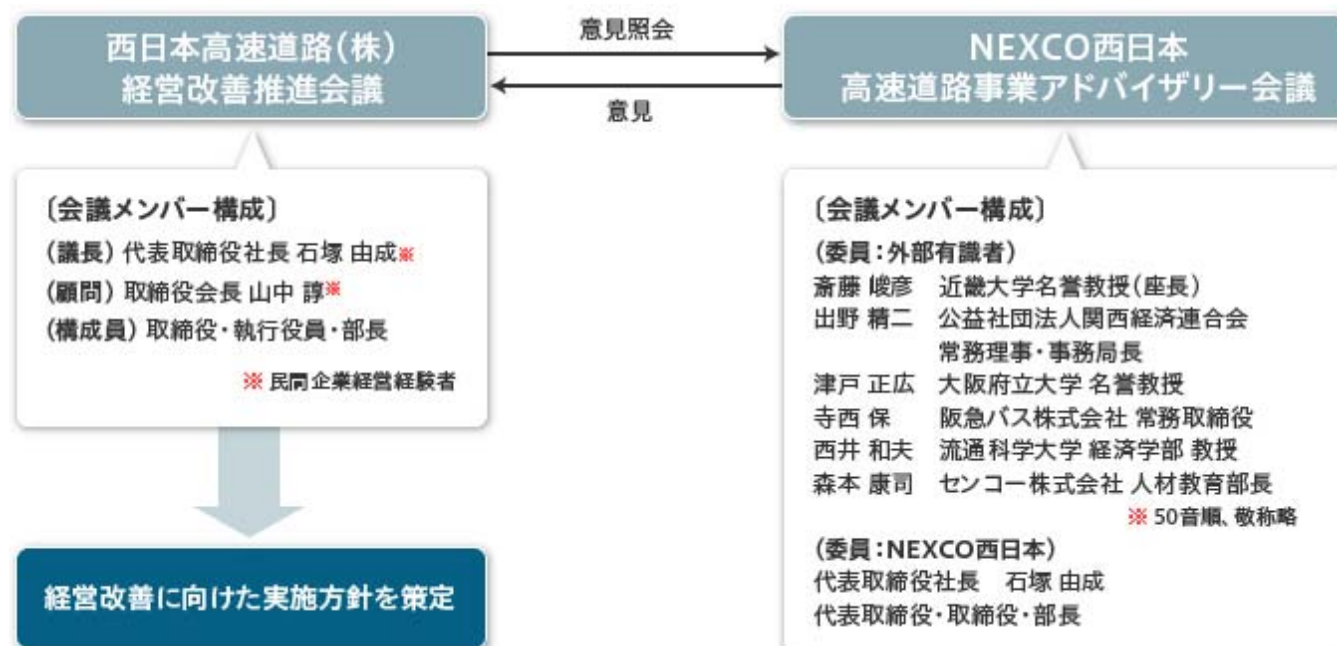
経営改善の推進

経営改善推進会議を設置し、議論しています

2013年1月に経営層メンバー（民間企業経営経験者を含む）を中心に「経営改善推進会議」を設置し、民営化後の経営改善の成果を確認するとともに、今後取り組むべき経営改善について議論しています。

また、「高速道路事業アドバイザー会議」を設置し、外部有識者の視点でご意見をいただいています。

▼経営改善推進会議の運営体制



コンプライアンス

コンプライアンスの強化

外部有識者による「社員の契約手続きに係る不正事案再発防止検討委員会」の報告書に基づき、再発防止等の徹底に取り組んでいます

2015年6月から7月にかけてNEXCO西日本の元社員2名が高速道路株式会社法違反（収賄）で逮捕・起訴され、2015年11月には有罪判決が下されるという事態が発生しました。

当社では、これを受けて、外部有識者による「社員の契約手続きに係る不正事案再発防止検討委員会」を2015年7月に設置し、事実関係の調査および原因究明に取り組むとともに、2015年11月の同委員会による報告書を踏まえ、[コンプライアンス](#) 推進体制の整備、発注者綱紀保持の徹底、少額契約手続きの改善を柱とする再発防止策の徹底に取り組んでいます。

なお、本収賄事件を起こした元社員2名については、2015年8月に懲戒解雇処分としました。

関連ページ

▶ [ニュースリリース](#)

コンプライアンス委員会

外部委員を含むコンプライアンス委員会を設置し公正で透明性の高い企業活動を実践しています

グループ行動憲章のもと、外部委員（3名）を含むコンプライアンス委員会を設置し、外部の知見を活用して公正かつ透明性の高い企業活動の実践に努めています。同委員会は原則年2回開催することとしており、当社グループ全体のコンプライアンスの向上に向けた意見やアドバイス等をいただいています。なお、2015年度は、収賄に係るコンプライアンス違反事案が発生したことに伴い、4月、8月、10月および11月の計4回開催しました。

関連ページ

▶ [コンプライアンス委員会議事要旨](#)

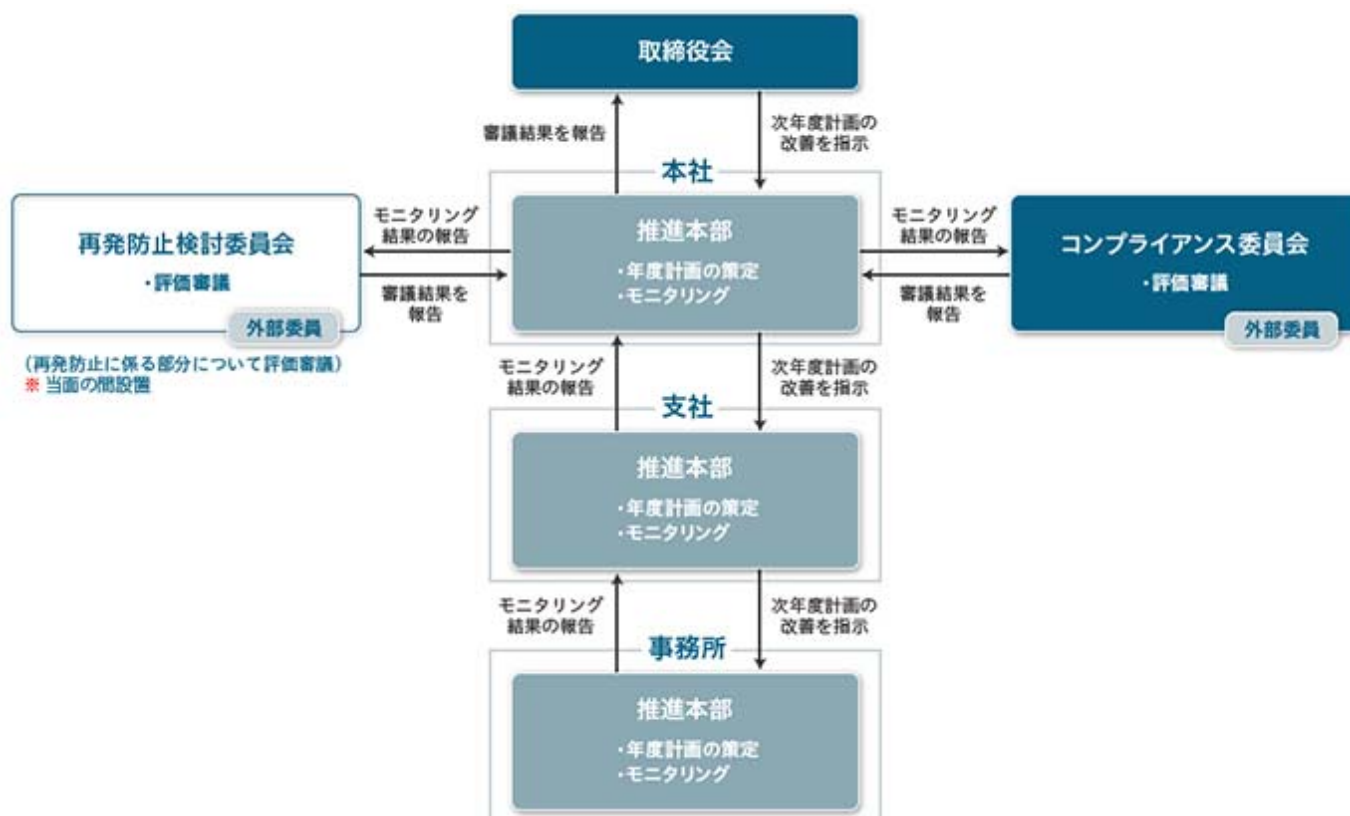
コンプライアンス推進体制

コンプライアンス推進本部と推進責任者を置き、コンプライアンス推進計画の実施・検証・評価に取り組んでいます

当社は、コンプライアンスをすべての事業遂行の基盤として位置づけ、本社、支社、事務所の各組織にコンプライアンス推進本部（本部長：各組織の長）を設置し、各本部にコンプライアンス推進責任者（総務部長等）を置いています。

コンプライアンス推進本部がコンプライアンス推進計画を毎年度策定し、コンプライアンス推進責任者が中心となって推進計画の実施に取り組んでいます。その実施状況について検証・評価するとともに、コンプライアンス委員会等に報告して評価審議を受けることで、次年度の推進計画に反映させ、コンプライアンス向上に向けた取り組みの徹底と継続性を担保しています。

▼コンプライアンス推進体制



グループ会社・支社でのコンプライアンス推進

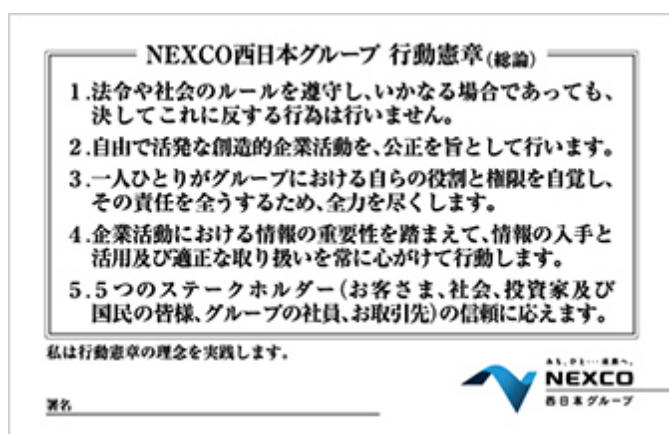
経営交流会議を中心にグループ全体でコンプライアンス向上に取り組んでいます

2015年度は、すべてのグループ会社の社長が出席し、年2回開催する「経営交流会議」において、グループとしてコンプライアンスの向上を目指すための議論や情報交換を行いました。

加えて、毎年10月をNEXCO西日本グループ企業倫理月間と定め、社員のコンプライアンス意識の向上に取り組んでいます。2015年度は、コンプライアンスを社員一人ひとりの心に直接訴えかける現実感ある問題として浸透させるため、コンプライアンス経営の組織展開について当社社長や各グループ会社役員等から社員に向けてメッセージを発信したほか、外部講師を迎えて職位階層別の各種研修会をグループ全体で開催しました。

また、社員一人ひとりが自らの行動を振り返るためのアンケートの実施、社内LANを活用したコンプライアンスに関するメールマガジン「COMPASS」の配信（年2回）、グループ会社への出張研修、コンプライアンスカードの配布など、グループ全体での意識啓発に取り組まれました。

また、当社独自の取り組みとして、各職場で全社員に配布している「コンプライアンス・ハンドブック」を活用したミーティングを開催し、全社員の約8割にあたる約2,000人が参加して、コンプライアンスに関する意見を交換しました。



コンプライアンスカード

コンプライアンス通報・相談窓口の設置

社内外にコンプライアンス通報・相談窓口を設けています

公益通報制度として、法令、社内規程、さらには企業倫理等に照らして、グループ各社の業務運営や役員・社員の行動に疑問を感じた時などに、通報や相談を受け付ける「コンプライアンス 通報・相談窓口」を設けています。窓口は、社内窓口のほかに、外部窓口（弁護士）を4地区に設置し、広くグループ全体の案件に対応しています。通報や相談は、当社グループで働く従業者（契約社員、派遣労働者等を含む）その他の関係者のほか、当社と取引関係のある方からも受け付けています。

窓口の運用にあたっては、通報者を保護するため、関係者の守秘義務の遵守を徹底しています。また、通報者への連絡が可能な場合は、調査の結果を通報者に回答しています。

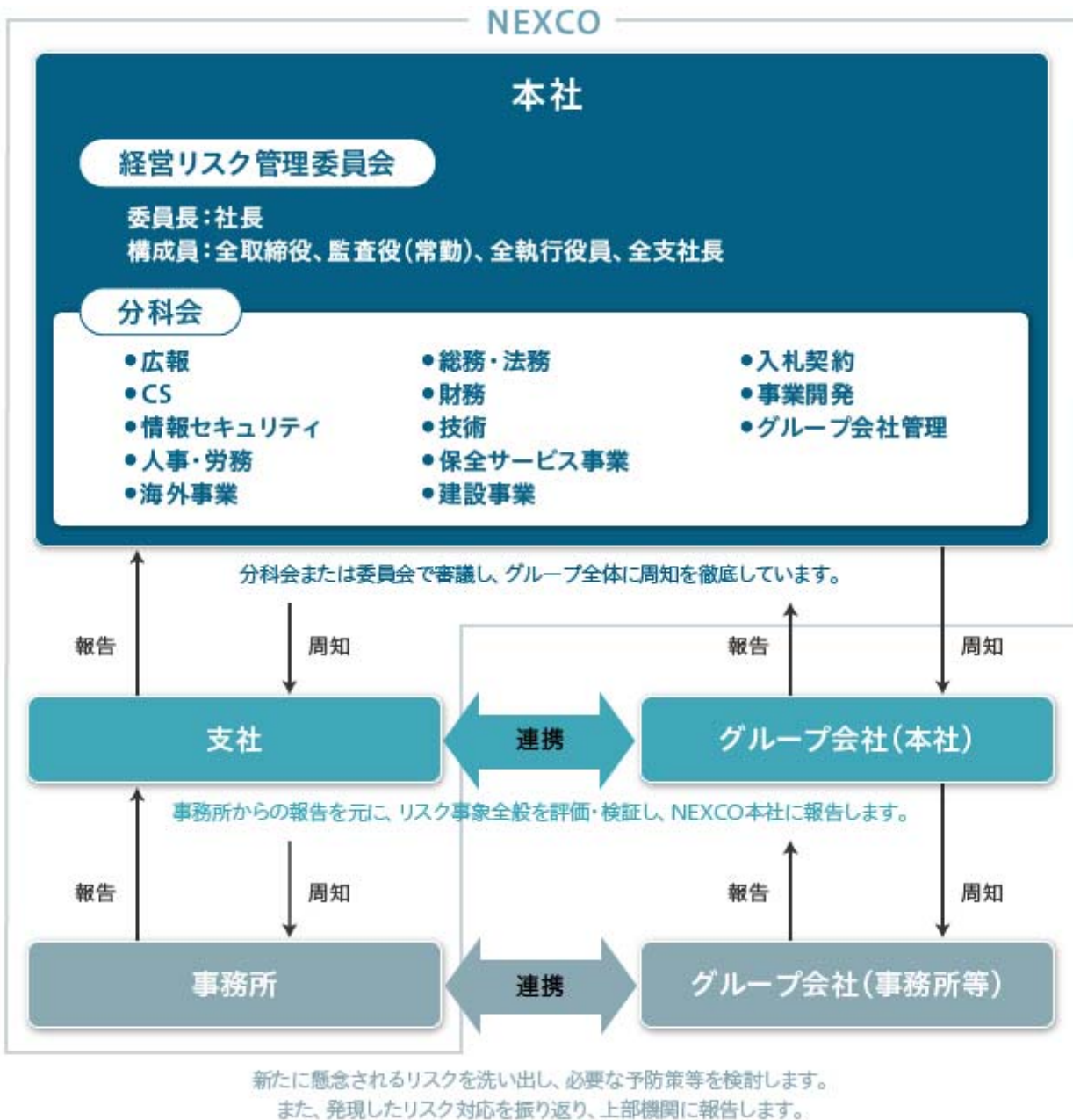
リスクマネジメント

リスクマネジメント

グループ全体でリスクマネジメントに取り組んでいます

各事務所においては、現場業務に関連するリスクの洗い出しなど自立的にリスクマネジメントに取り組む、経営リスク管理委員会においては、グループ全体のリスクの評価・見直しや、予防措置ならびにリスク発現時の対応状況の検証を行うなど、継続的なリスクマネジメント活動を推進しています。

▼リスク管理体制



情報セキュリティの強化

情報漏えい・システム障害対策とともに情報セキュリティ 意識の向上に取り組んでいます

情報漏えいを「しない」「させない」企業風土と安全なIT環境を確立するため、ソフト面の対策として「個人情報を流出させない5か条」を各職場やパソコン画面に掲示し社員の意識向上に努めるとともに、ハード面の対策として、利用者認証、アクセス制限などの不正アクセス対策およびウイルス対策、外部メール誤送信対策を強化しています。

また、社内ネットワーク回線・機器のバックアップ体制を整えるなど、システム障害への対策も徹底しています。

本社、支社・事務所における情報セキュリティ推進体制を構築しています

「経営リスク管理委員会」内に設けられた「情報セキュリティ分科会」を中心に、社内における情報セキュリティのマスタープランの作成、実行、検証を行っています。

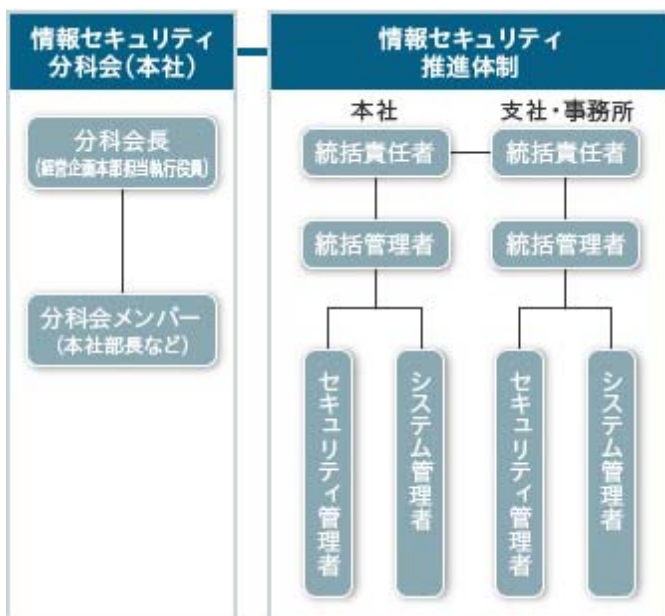
また、社内の情報セキュリティ推進体制として、本社、支社、事務所など各拠点に「統括責任者」「統括管理者」「セキュリティ管理者」「システム管理者」を設置し、各拠点における情報資産の安全かつ円滑な運用に努めています。

2016年度からNEXCO西日本およびNEXCO西日本グループ各社のメンバーによりサイバー攻撃対応チーム（CSRIT）を構築しました。

本チームは、NEXCO西日本グループにおけるセキュリティインシデント対応にかかる初動対応マニュアルの整備やセキュリティ強化へ向けた対策の策定を行い、インシデントへ迅速かつ組織横断的に対応する体制の構築を目指しています。

また、NEXCO西日本グループ各社のシステム担当を集めた意見交換会を定期的を実施し、グループ全体のセキュリティ対応力の強化に努めています。

▼情報セキュリティ推進体制



基本方針と推進体制

人権問題啓発推進会議を設置し、毎年活動を見直しています

当社グループでは、社会・社員の信頼に応えるべく、「人権問題啓発推進の基本方針」を制定して、当社グループが一丸となって人権尊重・人権啓発に取り組むことを宣言しています。また、本社および支社に「人権問題啓発推進会議」を設置して、当年度の人権啓発活動を統括するとともに、次年度の活動計画を審議しています。

2015年度は社員研修や社内報（年5回）、メールマガジン（人権週間に集中的に5回）の発行を通じて、人権啓発活動に取り組みました。また、グループ会社に対しても、出張研修などを実施しました。

2016年度も引き続き、活動を継続していきます。

人権問題啓発推進の基本方針（NEXCO西日本グループ）

「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である」（世界人権宣言）との認識のもと、私たちは、一人ひとりの人権を尊重し、あらゆる差別をなくすために人権問題の啓発に取り組み、企業としての社会的責任を果たしていきます。

- ・人権尊重の意識を常に持ち、誠実・公正に行動します。
- ・人権問題に対する正しい理解と認識を深め、人権意識の高揚を図るため、啓発活動を推進します。
- ・人権を尊重し、差別をしない、させない、許さない、見て見ぬふりをしない明るい職場づくりに努めます。

啓発活動

人権を尊重した明るい職場づくりに努めています

当社グループでは、人権を尊重し、差別をしない、させない、許さない、見て見ぬふりをしない明るい職場づくりに努めています。

2015年度は、障害者差別解消法および改正障害者雇用促進法が2016年4月から施行されることを踏まえ、障がい者もともに働く一人の労働者であるとの認識のもと、「障がい者の人権について」を重点テーマとした社内研修を実施しました。本社において実施した研修では、全社員の約8割が受講するなど、障がいを理由とする差別禁止や合理的配慮の提供について理解を深めました。