

INPEX

**SUSTAINABILITY
REPORT
2022**

エネルギーに
新しい風

目次

- 1 目次
- 2 編集方針
- 3 Top Message
- 4 特集1
長期戦略と中期経営計画
—INPEX Vision @2022
- 9 特集2
サステナビリティ憲章の制定
- 10 特集3
新型コロナウイルス感染症
(COVID-19) への対応について
- 15 サステナビリティマネジメント
15 サステナビリティマネジメント
17 エネルギー開発のバリューチェーン
18 ステークホルダーエンゲージメント
19 サステナビリティに関する
重点テーマの目標と実績
- 106 ESGデータ集
- 119 第三者保証報告書
- 120 外部評価

MATERIALITY

- 23 **ガバナンス**
23 コーポレートガバナンス
34 リスクマネジメント
39 税務戦略
- 40 **コンプライアンス**
40 コンプライアンス
44 サプライチェーンマネジメント
45 人権の尊重
- 49 **気候変動対応**
49 基本的な考え方
50 気候変動対応目標と
目標達成に向けた取組み
55 TCFD 提言への持続的な
取組み
- 63 **HSE (健康・安全・環境)**
63 基本的な考え方
64 HSE マネジメントシステム
67 安全及び健康管理
71 プロセスセーフティ管理
73 セキュリティ・危機管理
75 環境管理
- 82 **地域社会**
82 基本的な考え方
83 ステークホルダーとの関わり
85 地域住民からの意見への対応
86 先住民との関わり
88 地域経済への貢献
89 地域社会への貢献
- 94 **従業員**
94 基本的な考え方
95 人材育成・開発
98 人事評価・人員配置の仕組み
99 ダイバーシティの推進
100 コロナ禍における働き方
101 ワーク・ライフ・バランスの推進
102 健康経営の推進

本レポートの使い方

ページ間を移動しやすいよう、各ページの上部にナビゲーションボタンとカテゴリータブ、左側にページタブを設けています。本文には関連するページや外部サイトへのリンクボタンを設けています。

ナビゲーションボタン	リンクボタン
<p>◀ クリックすると1ページ戻ります。</p> <p>▶ クリックすると1ページ進みます。</p> <p>↶ クリックすると直前に表示していたページに戻ります。</p>	<p>📄 クリックすると本レポート内の関連するページに移動します。</p> <p>🔗 クリックすると関連するウェブサイトへ移動します。</p>

カテゴリータブ

目次・編集方針	Top Message	特集1	特集2	特集
---------	-------------	-----	-----	----

◦ クリックすると各カテゴリーの冒頭ページに移動します。

ページタブ

GOVERNANCE

ガバナンス

- コーポレートガバナンス 23
 - 基本的な考え方
 - マネジメント体制
 - スキルマトリックス
 - 取締役の報酬決定プロセス

◦ クリックすると該当のページに移動します。

編集方針

本サステナビリティレポートの位置付け

当社は、統合報告書を通じて、重要度の高い情報を集約し、長期にわたる価値創造のプロセスや、ESG（環境・社会・ガバナンス）における取組みを報告しています。この「サステナビリティレポート」では、統合報告書やウェブサイトなどで開示しているサステナビリティ及びESG関連情報を一元集約し、かつ複数のレポートガイドラインを参照の上、投資家、NGOの皆さまなど、当社に関するより広範な非財務情報を必要とするステークホルダーの皆さまに向けて、情報の一覧性を高めています。

報告対象期間

決算期に合わせ、本レポートの記載事項は原則として2021年1月1日～12月31日の期間を対象としています。（一部の記載事項はこの期間の前後の内容を含みます）

免責事項

本レポートは、「株式会社INPEXとその関係会社」（当社）の過去と現在の事実だけでなく、将来に関する予測・予想・目標・計画なども記載しています。これらの予測・予想・目標・計画は、記述した時点で入手できた情報に基づいているため、これらには不確実性が含まれています。したがって、将来の事業活動の結果や将来に惹起する事象が、本レポートに記載した予測・予想・目標・計画とは異なる可能性があります。当社は、このような事態への責任を負いません。読者の皆さまには、この点を御承知いただき、本レポートをお読みいただくようお願い申し上げます。

対象範囲及び集計範囲

株式会社INPEX 及び連結子会社
58社（2021年12月31日現在）
（本レポート内「当社」は、注記などによる言及がない場合、当社グループ全体を指します）

発行

2022年6月
（前回発行2021年6月 次回発行予定2023年6月）

参照ガイドライン

- GRI (Global Reporting Initiative) Standards*
 - ISO 26000
 - IPIECA Oil and gas industry guidance on voluntary sustainability reporting
 - Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)
 - SASB (Sustainability Accounting Standards Board) Oil & Gas - Exploration & Production Standard*
- * GRI Standards 及び SASB Standards 対照表はウェブサイトに掲載しています

当社の情報開示について

本レポートに掲載されていない財務情報や活動などは、以下の各種ウェブサイトに掲載しています。

- [今後の事業展開～2050ネットゼロカーボン社会に向けて～](#)
- [長期戦略と中期経営計画 —INPEX Vision @2022](#)
- [統合報告書](#)
- [決算短信](#)
- [有価証券報告書](#)
- [コーポレートガバナンス報告書](#)
- [各種方針](#)

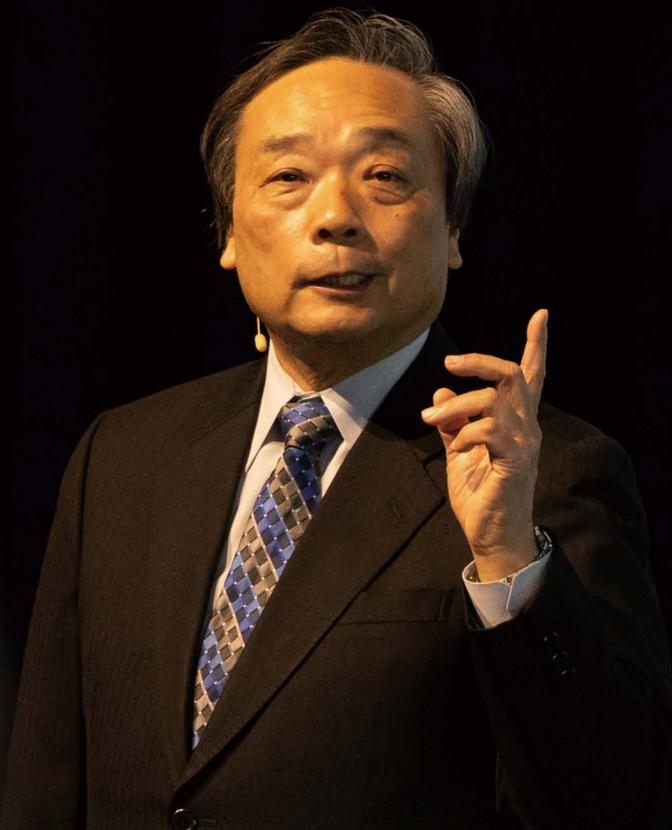
事務局より

本レポートは、ステークホルダーの皆さまとの大切なコミュニケーション機会の一つと考えています。是非御覧ください。



Top Message

INPEXはエネルギーの安定供給とEnergy Transformationを両輪で推進し ネットゼロカーボン社会を理想から現実に変えていきます



2021年は、2020年に引き続き新型コロナウイルスが世界各地で猛威を振った一年となりました。同ウイルスの感染症によりお亡くなりになった方々に謹んでお悔やみ申し上げますとともに、罹患された方々に心よりお見舞い申し上げます。

2022年に入り、ウクライナ情勢の混乱は、世界情勢、そしてエネルギー市場に大きな影響を与えています。世界の人々が安心して暮らせる社会の重要性を再認識するとともに、現下の状況を憂慮しております。ウクライナの人々が一日も早く心豊かな毎日を過ごせることを深く願いつつ、引き続き状況を踏まえながら、世界のエネルギーの安定供給に一層力を入れてまいります。

さて、当社は昨年1月に「今後の事業展開～2050ネットゼロカーボン社会に向けて～」を発表し、温室効果ガス（GHG）排出について、2030年までに当社の事業から排出する原単位を2019年比で30%以上削減する目標を掲げました。これに対し2021年度の実績は約20%と、2030年までの目標達成に向けて着実に前進しました。

そして本年2月には、エネルギーの安定供給とEnergy Transformation（EX）を両輪で推進し、より具体的な目標・道筋を新たに示すため、「長期戦略と中期経営計画（INPEX Vision@2022）」を策定しました。このうち、中期経営計画の期間にあたる2022年から2024年は、2030年頃に目指す姿の実現に向けて第一歩を踏み出し、更に加速していく、いわばスタートダッシュの期間と位置付けています。ネットゼロ5分野^①に関して、再生可能エネルギー分野は今後

も着実にポートフォリオを充実させていきます。また、水素・アンモニア、CCUSなどの分野については本格的な事業化に向けた準備を進めます。また、その間、石油・天然ガス分野は、クリーン化と強靱化に尽力しながら、積極的に事業を展開してまいります。

新しいビジョン—INPEX Vision @2022—で掲げた目標は決して容易なものではありませんが、当社が今後も社会に必要とされ続ける企業であるための羅針盤になると確信しています。引き続き、私が先頭に立ちサステナビリティ経営を推進してまいります。

当然ながら、ネットゼロカーボン社会の実現には、当社だけでなく国境、業態を越えた協力が不可欠です。そのため、当社は国連グローバル・コンパクトを始めとする各種イニシアティブに参加し、積極的にバリューチェーン全体との協働を推進してまいります。

最後に、私たちの目指す姿はこれまでの延長線上では決して成し得ません。当社は、新しい技術、新しい事業領域に果敢に挑戦していきます。そのためにも、全ての社員が志を一つに、最高に働きたいのある会社と感じながら働けるような企業になっていきます。INPEXはこれからも、多様なエネルギーを持続可能な形で実現することを通じて、より豊かな社会づくりに貢献してまいります。

株式会社INPEX
代表取締役社長

上田隆之

① ①水素・アンモニア、②石油・天然ガス分野のCO₂低減（CCUS[※]）、③再生可能エネルギー、④カーボンリサイクル・新分野、⑤森林保全の5分野
※ Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage: CO₂回収・利用・貯留

長期戦略と中期経営計画 —INPEX Vision @2022

当社は、昨年1月に発表した「今後の事業展開」で示した、2050年ネットゼロカーボン社会の実現に向けた大方針に基づき、2030年までに当社がどのようにエネルギー転換に取り組んでいくか、具体的な戦略を「長期戦略」として、加えて、2022年から2024年までの3年間に具体的に実行していくべき計画を「中期経営計画」としてそれぞれ発表しました。ここでは、2050年ネットゼロカーボン社会に向けた基本方針と、2030年頃に目指す姿を紹介します。より詳しい内容は、特設ページ (<https://www.inpex.co.jp/company/midterm.html>) を御覧ください。

2050年ネットゼロカーボン社会に向けた基本方針

当社は、2050年においてエネルギートランスフォーメーション (EX) のパイオニアとして、石油・天然ガスから水素、再エネ電力まで多様でクリーンなエネルギーを安定供給することで、豊かでサステナブルな暮らしに貢献します。

- ① 水素・アンモニア、② 石油・天然ガス分野のCO₂低減 (CCUS※)、
 - ③ 再生可能エネルギー、④ カーボンリサイクル・新分野、
 - ⑤ 森林保全の5分野
- ※ Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage:
CO₂回収・利用・貯留

ネットゼロ5分野^①

各事業を加速的に拡大し、
信頼される主要なプレイヤー
としての地位を確保

石油・天然ガス分野

徹底したクリーン化を前提に
安定供給を継続

2050年
ネットゼロへ挑戦

持続的な発展ができる
活力と創造性・多様性に
富んだ企業へ

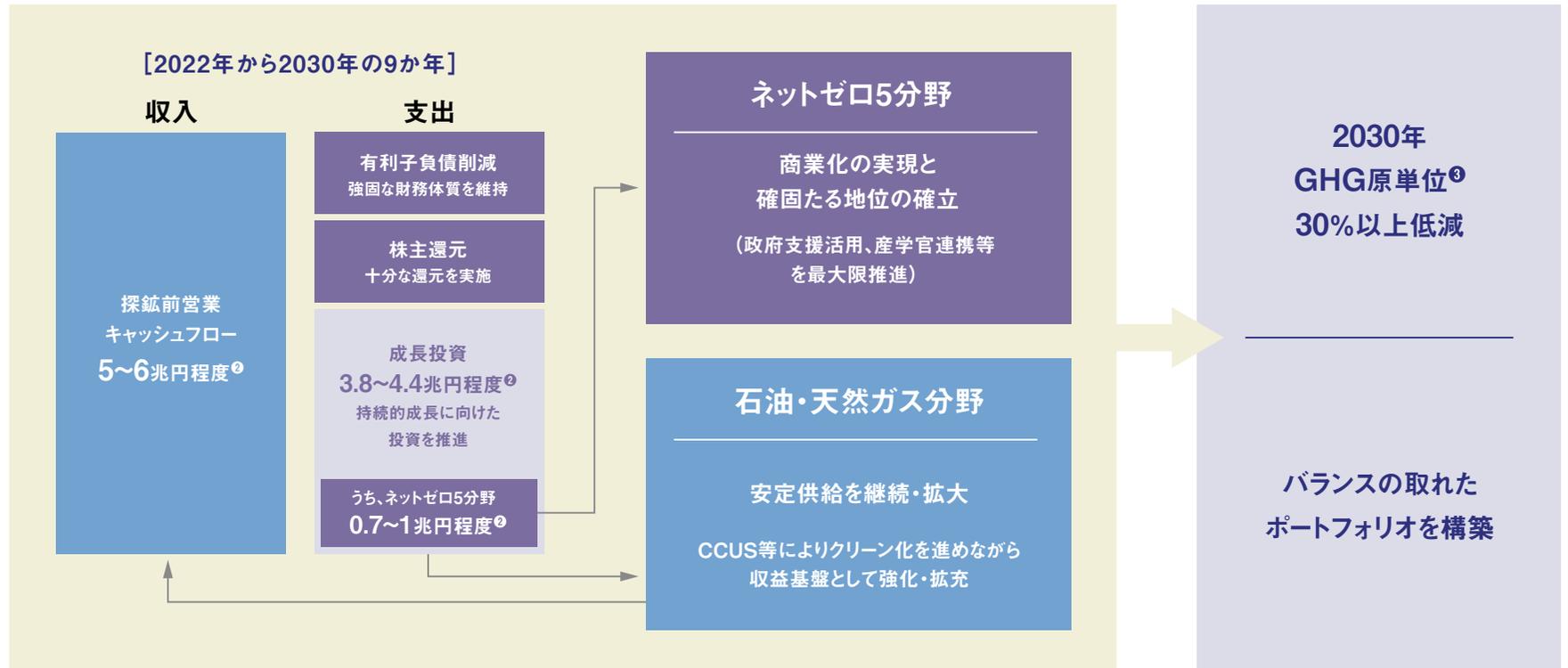
特集1

長期戦略と
中期経営計画
INPEX Vision
@2022

2030年頃に目指す姿

2050年のネットゼロカーボン社会に向け、当社は2030年において、ネットゼロカーボンを理想から現実に変えていきます。石油・天然ガスは経済社会活動に引き続き不可欠なエネルギー源として、その安定供給を図ります。特にアジアを中心として堅調な需要が想定される天然ガスは、CCUSの導入により徹底したクリーン化を進めながら、収益基盤として強化・拡充します。この安定したキャッシュフローにより、2030年までにネットゼロ5分野へ投資の2割程度を投入し、水素・アンモ

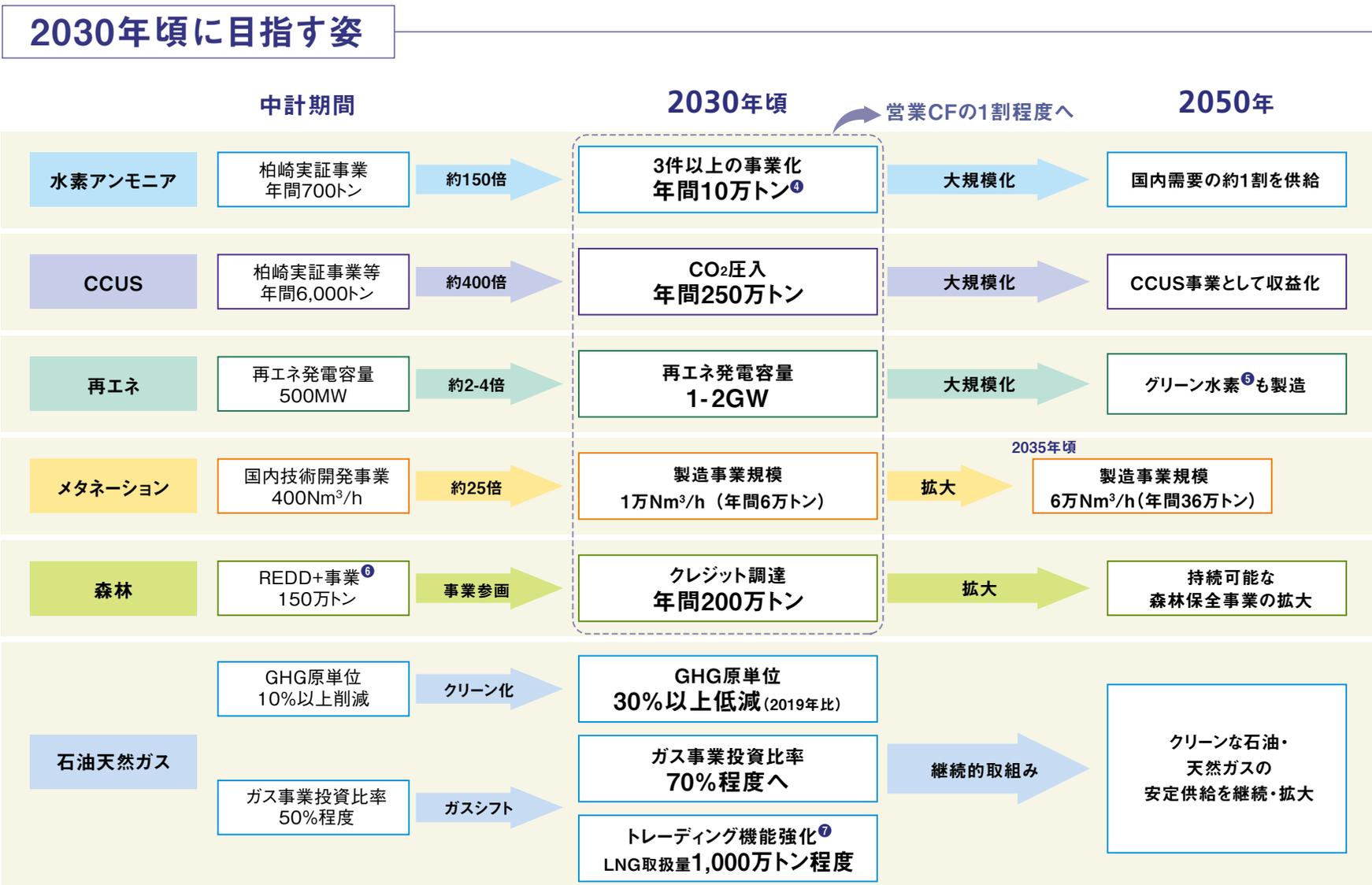
ニア、再生可能エネルギー、メタネーションなど、ネットゼロ5分野において商業化を実現することで、それぞれの事業で確固たる地位を確立します。これらの取組みにより、バランスの取れたポートフォリオを構築し、2030年の気候変動対応目標である「温室効果ガス排出原単位の2019年度実績対比で30%以上削減」を着実に達成します。



② バレル当たり原油価格 (Brent) 60~70ドルを前提とした場合の概算値
③ GHG排出原単位

特集1

長期戦略と
中期経営計画
INPEX Vision
@2022



④アンモニアは水素換算

⑤風力などの再生可能エネルギーを利用し、水を電気分解することで製造される水素

⑥Reducing Emissions from Deforestation and forest Degradation Plus: 森林減少・劣化の抑制によるCO₂排出削減に加え、森林管理を通じた劣化防止及び植林などによる炭素ストックの積極的増加も含むCOP16の「カンクン合意」(2010年)で定める概念

⑦中下流事業などを含む

特集1

長期戦略と
中期経営計画
INPEX Vision
@2022

2030年頃に目指す姿

ネットゼロ5分野、石油・天然ガス分野、基盤整備の取組み

**水素
アンモニア** 2030年頃までに3件以上の事業化を実現し、年間10万吨以上の水素・アンモニアの生産・供給を目指す

CCUS 2030年頃にCO₂圧入量年間250万吨以上達成を目標とし、技術開発・事業化を推進することで、CCUS分野におけるリーディングカンパニーを目指す

再エネ 洋上風力・地熱発電事業を中心に、1-2GW規模の設備容量確保を目標に、M&Aなどにより取得したアセットをプラットフォームとして事業を加速的に拡大し、主要なプレイヤーとなることを目指す

**カーボン
リサイクル
新分野** メタネーションの社会実装を推進し、2030年を目途に年間6万トン^①程度の合成メタンを当社パイプラインで供給することを目指すとともに、更なる発展を追求

①約20万世帯相当

森林 森林保全によるCO₂吸収を目的とした事業を、支援から事業参画へ強化・拡充

**石油
天然ガス** 「コアエリアへの選択と集中」・「天然ガスシフト」・「強靱化とクリーン化」を一体で推進し、クリーンなエネルギーの安定供給を目指す



ルフトダウネン洋上風力発電所



ムアララボ地熱発電

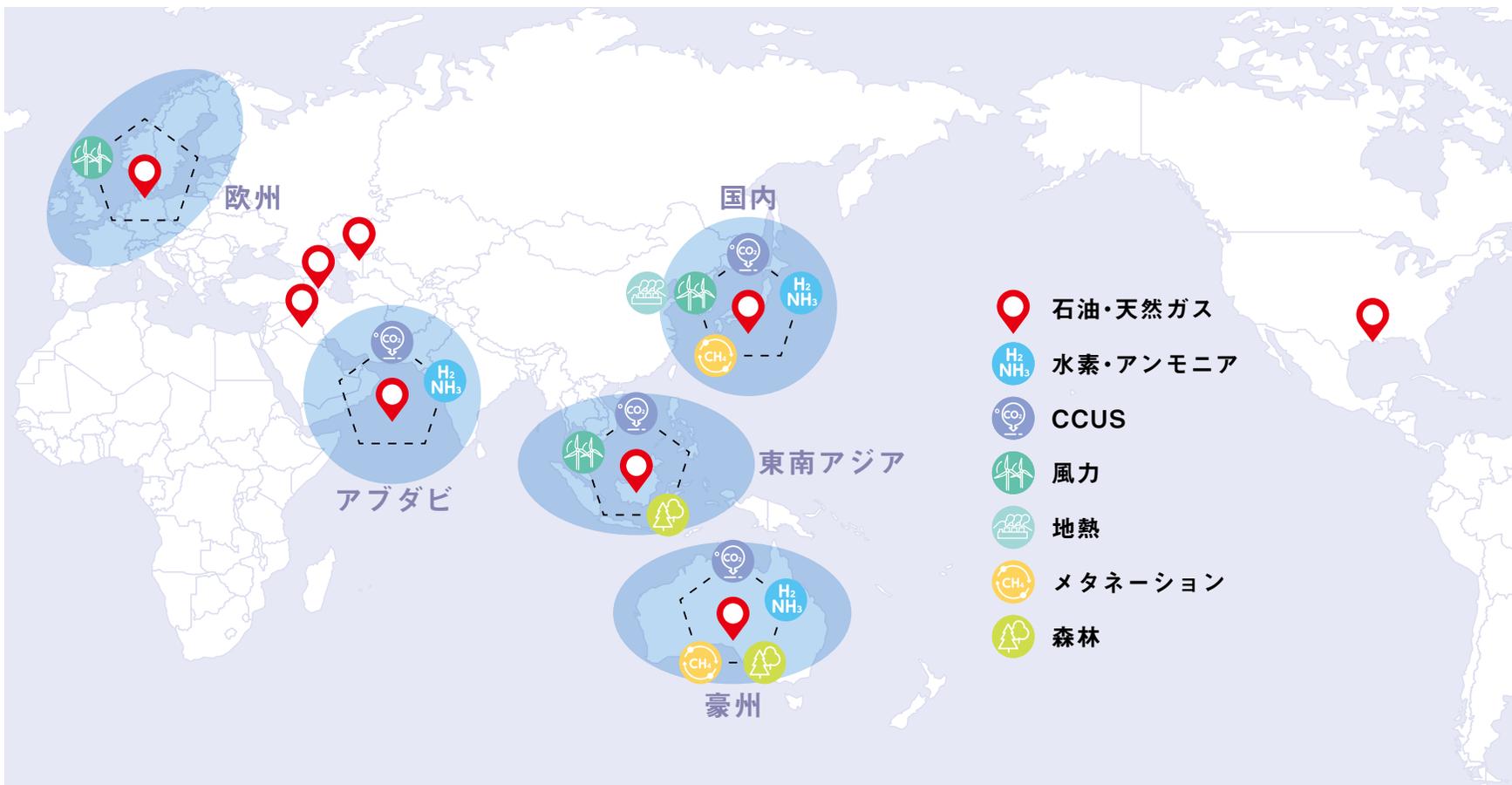
特集1

長期戦略と
中期経営計画
INPEX Vision
@2022

2030年頃に目指す姿

コアエリアの設定による事業ポートフォリオの集中

- コアエリアは、豪州・アブダビ・東南アジア・日本・欧州の5つの地域とし、経営資源を集中させることにより事業の効率性を向上させる。
- 従来の石油・天然ガス分野のコアエリアから、ネットゼロ5分野も合わせたエリアとし、既存事業の資産・ネットワーク・技術などの事業基盤を生かしたシナジーを追求する。



サステナビリティ憲章の制定

事業を通じて社会・環境課題を解決し、地球のサステナビリティに対して積極的に貢献するという、当社のサステナビリティ経営推進の基本方針として、2006年に策定した「企業行動憲章」を、2021年11月に「サステナビリティ憲章」に一新しました。

当社は、「私たちは、エネルギーの開発・生産・供給を、持続可能な形で実現することを通じて、より豊かな社会づくりに貢献します」という経営理念の下、サステナビリティ経営を推進していきます。

サステナビリティ憲章

当社グループは、事業活動を通じて社会的責任を果たす信頼される企業であり続けるとともに、中長期的かつ持続的な企業価値の向上を図ります。経営トップの率先垂範の下、実効あるガバナンス体制を構築して社内・グループ企業に周知徹底を図り、ステークホルダーの関心に配慮しつつ、以下の原則に基づき、事業やバリューチェーンを通じてサステナビリティの課題に積極的に取り組んでいきます。

- 社会に不可欠なエネルギーを、よりクリーンな形で安定的かつ効率的に供給します。
- 気候変動対応やネットゼロカーボン社会への移行に貢献するべく、エネルギー構造の変革に積極的に取り組みます。
- 従業員をはじめ事業に関わる全ての人々の健康と安全を確保し、安全操業・管理を徹底します。また、地球環境課題に取り組み、環境価値の創造に努めます。
- 法令を遵守し、人権を含む各種の国際規範や操業地域における社会的規範に沿った良識ある行動をとります。
- 広くステークホルダーとのコミュニケーションを図り、企業情報を積極的かつ公正に開示します。
- ダイバーシティを尊重するとともに、働きやすい環境や人材の能力を最大限に発揮する機会を提供し、活力とイノベーションの創出につなげます。
- 各国・各地域の文化・習慣に配慮し、当該国・地域の経済社会の発展に貢献します。

特集

3

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) への対応について

エネルギーレジリエンスへの貢献

当社は、新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の世界的な流行に対し、世界各地の石油・天然ガス生産操業において、従業員の健康・安全を最優先にさまざまな感染防止対策を講じながら、安定操業を着実に継続し、エネルギーの安定供給に努めています。

2020年4月よりコーポレート危機対策本部 (C-CMT) を設置し、国内外の拠点の新型コロナウイルスの状況を継続的に把握しています。その中で、世界各地の事務所及びプロジェクトサイトにおけるコロナ関連情報 (コントラクターを含

む感染者の情報、感染予防の取組み、課題など) をタイムリーかつ一元的に共有しています。また、関係部署合同で、全社的な対策を迅速に決定し、実行しています。具体的な取組みとしては、濃厚接触者を最小化するルールの整備、海外駐在員の安全を確保するための一時帰国・再赴任方針の整備、リモートワーク制度の整備・改善などに取り組んでいます。

なお、従業員に対する諸施策については、「コロナ禍における働き方^①」で紹介しています。

① [コロナ禍における働き方](#)

対応策

日本

- 現場への操業要員以外のアクセス制限
- 感染者発生時に備えた作業場所のゾーニングや予備人員の確保
- 通勤時などの感染リスク軽減、家庭の状況に応じた業務推進のためのスーパーフレックス導入や在宅勤務の推奨
- 在宅勤務の長期化に伴う従業員へのフォロー
- 国内プロジェクトにおける、感染症対応計画策定
- 国内3事業拠点での従業員、家族、関係会社従業員への職域接種の実施

米国

- 操業現場の入構者に対するスクリーニングの実施や体温チェックによる感染監視対策
- 感染者発生時の対策・復旧手順の確立
- OSHA^{※1}ガイドラインに準拠した、感染症対策・対応計画書の策定・更新とその運用

※1 Occupational Safety and Health Administration

アラブ首長国連邦

- 国営石油会社 ADNOC^{※2}のガイドラインに準拠した、PCR検査陰性確認や感染リスク低減策の実施
- 政府指定アプリでワクチン接種状況などを管理

※2 Abu Dhabi National Oil Company

オーストラリア

- 隔離期間を含む特別シフトの導入や現場入構前の問診・検温・PCR / 抗原検査の実施
- 州政府の行政措置に従い、地域社会の感染状況に応じたボーダーコントロールの実施 (各州の感染状況に応じてリスクランクを設定、対象州 / 準州からの入境者に対し、PCR検査などの強化や感染対策を実施) など、プロジェクト内での感染リスクを低減するガイドラインの運用
- イクシスLNGプロジェクト独自の取組みとして、PCR検査要件及び洋上での感染対策を含むリスクマトリックスを作成・活用した、洋上施設での現場要員の感染防止対策の実施



フェイスシールドとマスクを着用した作業の様子 (直江津 LNG 基地)

特集 3

新型コロナ
ウイルス感染症
(COVID-19)への
対応について

コロナ禍での安定供給・安定操業のための各拠点の取組み

オーストラリアのイクシスLNGプロジェクト、インドネシアのアバディLNGプロジェクト、国内の各操業拠点では、現地政府からの要請や規制、当社独自の取組みによって、新型コロナウイルス感染防止対策を徹底しながら、安定操業を達成しました。これらの取組みには、当社の優れた取組みを表彰する「2021年度コーポレートHSE表彰」に選定された活動もあります。

新型コロナウイルス感染拡大を想定した洋上施設における危機対策訓練

2022年2月、イクシスLNGプロジェクトのFPSO（沖合生産・貯油出荷施設）において、複数の新型コロナウイルス感染者が発生したことを想定した危機対応訓練を実施しました。本訓練は、FPSOにおいて新型コロナウイルス感染拡大が発生した場合に想定される、初動対応の効果及び連絡システムに基づくコミュニケーションの流れを実践し、確認することを目的に実施しました。

社内からは、当社の緊急時対応チーム（INPEX Perth Incident Management Team）、社外からは、西オーストラリア州公衆衛生緊急時対応センター、州政府衛生管理担当部局、西オーストラリア州警察が本訓練に参加しました。

訓練では、社内で作成された危機対応計画の効果を確認しました。また、社内外への連絡体制及び社外への情報公開の方法についても確認を行いました。

本訓練を通じて、より強力な危機対応計画を策定し、社外関係者との連携をより一層強化することができました。



社外関係者との訓練の様子

特集 3

新型コロナウイルス感染症
(COVID-19)への
対応について

豪州事業におけるコロナ禍でのメンタルヘルスに関する取組み

新型コロナウイルス感染症の感染拡大及びこれに伴う行動制限などは、不安やストレスといった心理的影響を誘引する可能性が高いと考えられています。そのため、当社では、従業員のメンタルヘルスケアに係る取組みを進めています。イクシスLNGプロジェクトでは、従業員の健康と福祉のための活動推進を目的に、管理職によるメンタルヘルスケア研修の受講率を目標に掲げるなど、さまざまな活動を実施しました。例えばこのメンタルヘルスケア研修は、健康管理に関するトレーニングを実施する専門機関にて開発された対面式のコースで、一般的なメンタルヘルスケアに焦点を当てた、以下のような内容を提供しています。

- ストレス、うつ、不安傾向のサインの認識方法
- ストレスケアが必要な方へのコミュニケーションの仕方や具体的な対応事例
- 早急なメンタルヘルスケアが必要な方をサポートする方法
- 専門的なケアが必要な方をサポートするための重要な最初のステップ
- 自分自身のメンタルヘルスケアの方法

このような取組みにより、メンタルヘルスケアに対する理解の向上及び職場におけるその重要性を周知することで、人々が安心して声を上げ、サポートを求めることができるようになることが期待されています。

特集3

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19)への 対応について

国内の各操業拠点における取組み

国内の各操業拠点では、従業員の感染予防対策を徹底し、安定操業を継続しています。

- 個々人の3密回避対策の実践
- 体調管理、体調変化にも留意した勤務体制の実践
- 感染防止を視野に入れた個々人の判断による行動制限
- 社宅や社員寮において従業員同士の接触を可能な限り回避
- 従業員及びその家族を含めた体調の情報共有
- 事業所内で運転要員と他の従業員をゾーニングし、可能な限り接触を回避
- 当直交替時の申し送りをコンピュータ画面などにより間接的に行い、シフト毎の接触を回避
- 鉱場勤務者間で各地域におけるコロナ関連情報の共有

以上の取組みを徹底し、長岡鉱場、秋田鉱場、千葉鉱場、南阿賀鉱場の全鉱場において操業を継続しています。

国内においては、海外から入国した技術者の感染防止を徹底し、現場作業を滞りなく完遂することを目的に、プロジェクトごとに感染防止ガイドラインを定めています。本ガイドラインでは、技術者の入国前から帰国時までの手続、また滞在期間の行動管理について詳細に定め、体調管理や行動履歴の共有、行動規制などの感染防止対策を徹底しています。また、作業現場や事務所では、感染拡大防止のため、コントラクター別・勤務帯別に事務所を分散化し、パーティションの設置、共用設備の消毒、マスクやフェイスシールドの着用などの対策を実施しています。結果、感染者を出すことなくプロジェクトを遂行しています。

直江津LNG基地においては、新型コロナウイルス感染予防活動を推進しながら、操業開始以来初となる統合生産制御システム・操作監視用PC (DCS HIS) の更新作業を実施しました。DCS HISは基地の運転監視制御の中核であるため、基地操業を継続しながらDCS HISを更新する作業に際しては、メーカーと徹底した事前協議や調整を行いました。また、更新作業を行う中央操作室 (CCR) はオペレーターが常駐しているため、通常メーカー作業員に対して行う事前のPCR検査や健康観察に加え、作業エリア動線の確認、パーティション設置によるオペレーターとの動線分離、フェイスシールド着用、徹底した除菌など、細心の感染予防対策を立案・調整し、確実に実施しました。また、本作業期間中は、更新作業担当者もCCRに常駐して他従業員と接触しないよう考慮するとともに、集中した管理体制の中、短時間で連続して作業を行うことで、オペレーターや作業員の感染リスクを低減させ、感染者を発生させることがないよう管理しました。このような新型コロナウイルス感染予防対策の的確な管理を徹底した結果、操業を停止することなく、また感染者を発生させることなく、さらに無事故・無災害で作業を終了しました。

直江津LNG基地設備グループ 担当者のコメント

「新型コロナウイルス感染予防のために、オペレーターやメーカー、コントラクターと納得がいくまでコミュニケーションを繰り返し、作業現場における徹底した感染予防対策を実施しました。その結果、新型コロナウイルス感染者を一人も発生させることなく、安全に更新作業を完了しました。」

特集 3

新型コロナ ウイルス感染症 (COVID-19)への 対応について

地域社会への貢献

当社は、2020年より、医療関係者を始め、感染拡大防止のために尽力されている全ての方々や、困難に直面した地域社会の方々を支援するための取組みを実施しています。

イクシスLNGプロジェクトでのワクチン輸送支援

オーストラリアにおいては、西オーストラリア州北部のキンバリー地区の遠隔地へのCOVID-19ワクチンの空輸を支援しています。これは、Royal Flying Doctor Service (RFDS)、ヘリコプター運営会社のPHIと当社のパートナーシップによるもので、当社がヘリコプターのコストをカバーする形で、航空機の離着陸が困難となる雨季（通常11～4月）に、RFDSによるワクチン輸送のためにヘリコプターの提供を行っています。ワクチンは機内でマイナス70度に保たれて遠隔地へ輸送され、これまでに、Bidyadanga、Beagle Bay、One Arm Point、Lombadinaなどに所在する先住民コミュニティへのワクチン輸送を支援しています。



ワクチン輸送の様子

サステナビリティマネジメント

MATERIALITY

サステナビリティマネジメント

基本的な考え方

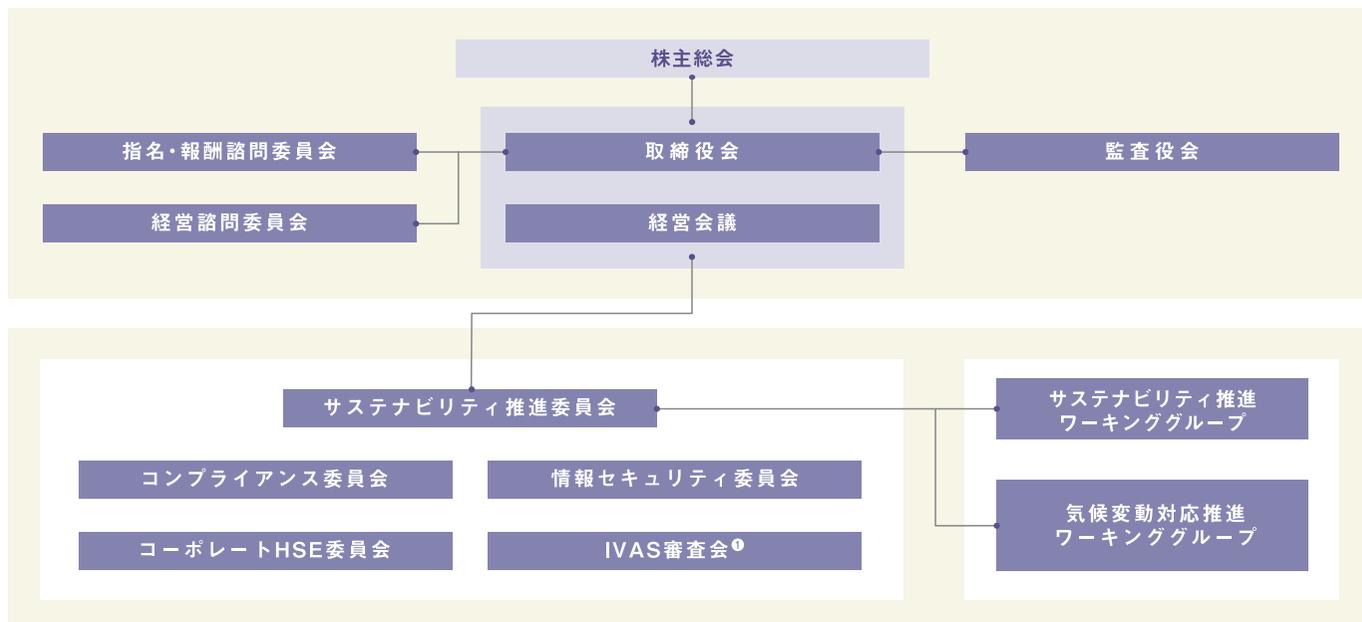
当社は、エネルギーの開発・生産・供給を持続可能な形で実現するために、当社のステークホルダー及び当社事業の双方にとって重要度の高いサステナビリティに関する重点テーマを中心にサステナビリティ経営を実践し、事業やバリューチェーンを通じてサステナビリティの課題に取り組みます。

サステナビリティ推進体制

当社は、サステナビリティに関する経営トップの考えを明確に発信し、サステナビリティに関する基本方針を審議し、全社的・体系的なサステナビリティ活動を推進する目的で、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会を設置しています。委員として代表取締役、総務本部長、経営企画本部長（同委員会副委員長）及びコンプライアンス委員会及びコーポレートHSE委員会の両委員長が出席し、両委員会との連携を図っています。2021年は2回開催され、審議された事項は、経営会議及び取締役会にて議論されました。

また、サステナビリティ推進委員会の下部組織として、各本部の実務者レベルで構成するサステナビリティ推進ワーキンググループ並びに気候変動対応推進ワーキンググループを設置し、全社横断的な協議体制を整備しています。

サステナビリティ推進体制



① INPEX Value Assurance System: 探鉱、評価、開発などの各フェーズにおける技術的な評価などを組織横断的に行う仕組み

外部イニシアティブへの参加

当社は、以下の国内外のさまざまなイニシアティブに参加し、サステナビリティ活動を推進しています。

- 国連グローバル・コンパクト
- IOGP (国際石油・天然ガス生産者協会)
- APPEA (オーストラリア石油探鉱開発協会)
- EITI^② (採取産業透明性イニシアティブ)
- IPIECA^③
- 石油鉱業連盟
- 天然ガス鉱業会

② Extractive Industries Transparency Initiative: 採取産業透明性イニシアティブ
 ③ International Petroleum Industry Environmental Conservation Association: 石油・天然ガス業界における環境や社会課題に関する国際的なイニシアティブ

国連グローバル・コンパクトへの参加

当社は、2011年12月より国連グローバル・コンパクトに署名をしており、国連グローバル・コンパクトが提唱する人権・労働・環境・腐敗防止に関する4つの分野の10原則への支持を表明しています。2012年度より、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンに設置されているサステナビリティに関するさまざまな分科会の活動に継続的に参加しています。

サステナビリティに関する重点テーマ

2012年4月にISO26000の7つの中核主題の中から当社にとっての重要度が高く、ステークホルダーにとっても重要度の大きい5つのテーマをサステナビリティに関する重点テーマとして特定しました。

2015年5月には、主要プロジェクトの進捗に伴う事業活動が与える影響やステークホルダーの関心事項の変化などを踏まえてテーマの見直しを行い、新たに「ガバナンス」を加えた6つをサステナビリティに関する重点テーマとして再設定しました。さらに、テーマごとに当社が優先的に行うべきアクションを「重要課題」と特定し、当社のPDCAサイクルに組み込み、継続的に改善が

なされるようになっていきます。2017年度には従来の重要課題に持続可能な開発目標(SDGs)^④の観点を取り込み、4つのステップから成る重要課題特定プロセス(①課題抽出・整理、②ステークホルダー・ダイアログ、③課題の優先順位付け、④マネジメントレビュー)を通じたマッピングを実施し、重要課題の見直しを行いました。

2022年3月には、同年2月発表の「長期戦略と中期経営計画: INPEX Vision @2022」に即した見直しを行っています。今後も重要課題については、定期的に見直ししていきます。

④ Sustainable Development Goals: 2015年9月の「国連持続可能な開発サミット」で、人間、地球及び繁栄のための行動計画として掲げられた17の目標と169のターゲット

サステナビリティに関する重点テーマ

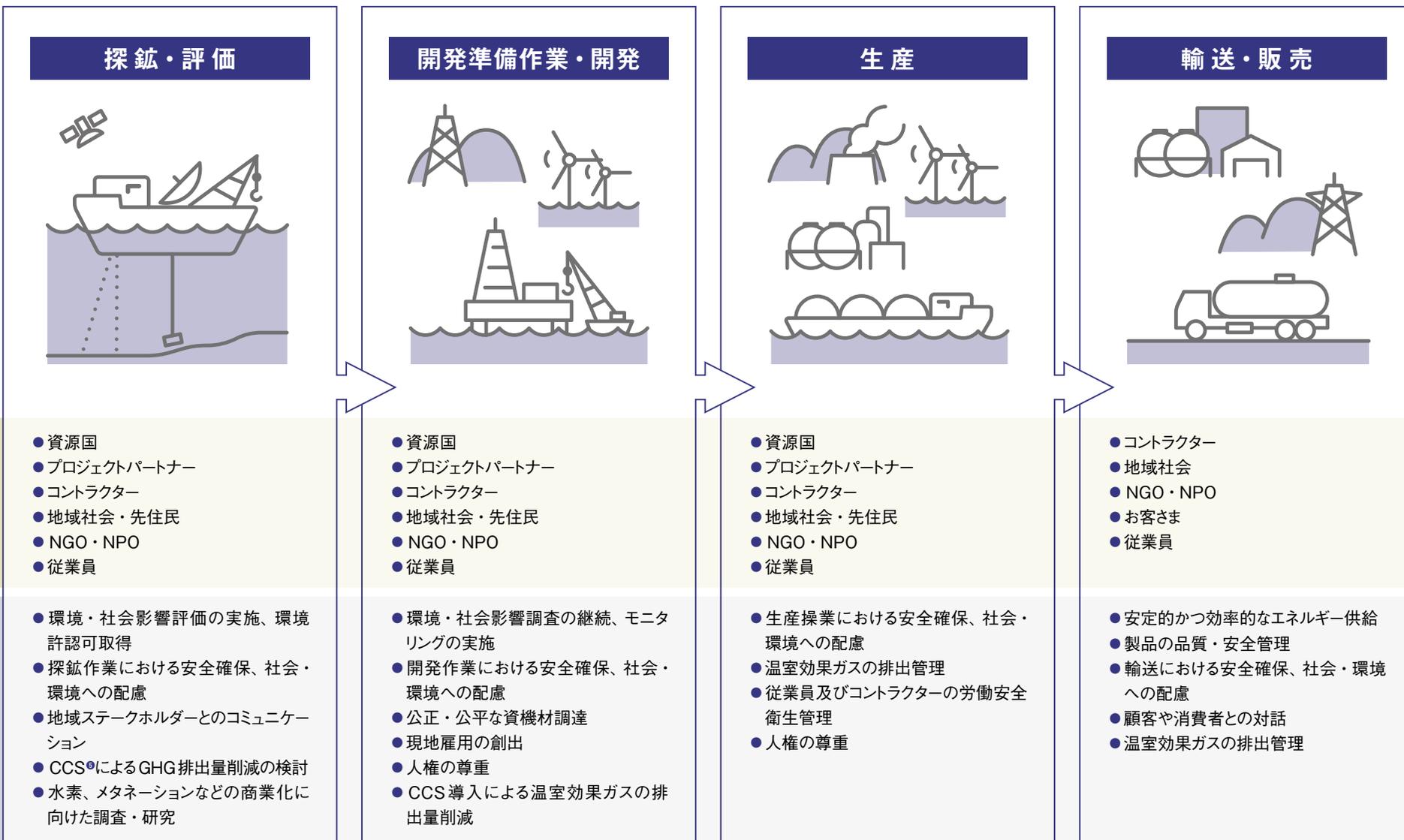


INPEXの重要課題
<ul style="list-style-type: none"> ● ガバナンス体制の強化 ● リスクマネジメント体制の強化 ● 人権の尊重 ● 法令遵守及び贈収賄・汚職防止 ● サプライチェーンリスク管理 ● 重大災害防止 ● 労働安全衛生の確保 ● 生物多様性保全・水リスク管理 ● 地域社会・先住民に対する影響評価、低減策の実施 ● 地域経済への貢献 ● 気候変動対応目標達成の推進とTCFD提言に沿った情報開示 ● ネットゼロ5分野の推進 <ul style="list-style-type: none"> ● 水素・アンモニア ● CCUS ● 再生可能エネルギー ● カーボンリサイクル・新分野 ● 森林保全 ● 石油・天然ガス分野のクリーン化とガスシフト ● 最高に働きがいのある会社の実現

サステナビリティに関する重点テーマの目標と実績

エネルギー開発のバリューチェーン

このページでは、当社のエネルギー開発事業のバリューチェーンのプロセスごとに、主なステークホルダー及び社会的責任を果たす上で配慮すべき代表的な項目を図示しています。



⑤ Carbon Capture and Storage: CO₂回収・貯留

ステークホルダーエンゲージメント

主なステークホルダー	主なコミュニケーションの機会	当社の主な対応 (2021年度)	ステークホルダーからの期待・要請
プロジェクト パートナー	<ul style="list-style-type: none"> ● 定例会議 ● 業務上でのコミュニケーション 	<ul style="list-style-type: none"> ● プロジェクトの意思決定を行う操業委員会、技術委員会、各種小委員会への参加 ● コスト削減に向けたオペレーターとの協議を実施 ● 重大災害の防止 	<ul style="list-style-type: none"> ● 法令遵守及び贈収賄・汚職防止 ● 事業活動におけるリスクの管理
コントラクター	<ul style="list-style-type: none"> ● 参入希望者に対する資格基準の提示 ● 資格基準説明会 ● 定例会議 ● HSE 監査 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規参入希望者に対する公正、公平かつ透明な参入機会を提供 ● 年間HSE 表彰 ● サプライチェーンマネジメントの強化 (国内主要サプライヤー・コントラクターへのサプライヤー自己評価アンケートの実施) ● サプライヤー向け人権研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● リスクマネジメント体制の強化 ● 法令遵守及び贈収賄・汚職防止 ● 調達における社会・環境デューデリジェンス ● 重大災害防止 ● 労働安全衛生の確保
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> ● 専用窓口の設置 ● 製品情報提供 ● サービスステーションでのニーズ収集 	<ul style="list-style-type: none"> ● SDS^④発行による取扱情報の周知 ● お客さまニーズの分析に基づきサービスステーション運営を改善 	<ul style="list-style-type: none"> ● 法令遵守及び贈収賄・汚職防止 ● エネルギーのクリーン化
株主・ 投資家	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会、各種説明会・展示会、IRミーティングなど ● 各種資料発行 (決算短信、決算説明会資料、有価証券報告書、統合報告書、ファクトブック、株主通信など) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会や決算説明会 (2月、8月の2回)、IRミーティング (年約220回)、個人投資家向け展示会・説明会などを実施 ● ウェブサイトなどを通じた情報の適時・適切・公平な開示とその充実 (ウェブサイトアクセス数約1,300件/日、ニュースリリース112件、CSRTピックス15件) 	<ul style="list-style-type: none"> ● ガバナンス体制の強化 ● リスクマネジメント体制の強化 ● 気候変動関連リスクの管理強化
地域社会・ 先住民	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境・社会影響評価 ● 地元説明会 ● 各種パンフレット、メディア、SNS、ウェブサイト ● 社会貢献活動 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域に応じた社会貢献活動を実施 (投資総額約20億円) ● 国内外にて地域住民からの問い合わせ・意見に対応 ● オーストラリアにおける先住民社会との協調活動計画 (RAP) で策定した取組みを実施 ● インドネシアにおいて環境・社会影響評価を実施 ● 国内の中学生、高専の学生を対象に講演や出張授業を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権の尊重 ● 適正な水管理、生物多様性の保全 ● 地域社会・先住民に対する影響評価、低減策の実施 ● 地域経済への貢献
NGO・NPO	<ul style="list-style-type: none"> ● グローバルな社会課題解決に向けた情報収集 ● 意見交換会 	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員募金活動を通じたNGO・NPO への支援 ● NGO・NPO 主催のウェビナーへの参加 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権の尊重 ● 地域経済への貢献 ● エネルギーのクリーン化 ● 気候変動関連リスクの管理強化
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ● 上司との面談 ● 労使間協議 ● 各種研修、留学制度 ● 社内報など、各種社内ニュースレター ● 各種表彰 	<ul style="list-style-type: none"> ● 上司との面接を定期的実施 ● 労働組合との定期的なコミュニケーションを実施 ● 各種研修の実施 (65時間/名) ● ウェブ社内報の適時更新 (週2~3回) ● コンプライアンス通信発行 (12回) ● 情報セキュリティニュース発行 (12回) ● HSE 表彰、INPEX バリュー表彰、INPEX 論文賞 	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働安全衛生の確保 ● 人材育成と働きがいの向上 ● ダイバーシティの推進 ● 人権の尊重
資源国	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業の各段階でのコミュニケーション (入札時、開発許可取得時、開発中、生産操業中、事業撤退時) 	<ul style="list-style-type: none"> ● プロジェクトの進捗・管理に応じた資源国との綿密なコミュニケーションを実施 ● EITI 支援による資源国の腐敗防止、透明性向上への貢献 	<ul style="list-style-type: none"> ● 法令遵守及び贈収賄・汚職防止 ● 重大災害防止 ● 地域経済への貢献 ● 石油・天然ガス分野のクリーン化とガスシフト

④ Safety Data Sheet (安全データシート): 特定の化学物質を含む製品を安全に取り扱うために必要な情報を記載するデータシート

サステナビリティに関する重点テーマの目標と実績

ガバナンス

コンプライアンス

サステナビリティ重点テーマ	重要課題	2021年度実績	2022年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
ガバナンス 	ガバナンス体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の適法・適切な運営によるコーポレートガバナンス体制の強化、取締役会の実効性評価とPDCA サイクル継続 改正会社法、東証市場改革及びコーポレートガバナンス・コード改訂への対応 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の適法・適切な運営によるコーポレートガバナンス体制の強化、取締役会の実効性評価とPDCA サイクル継続 当社各事業（ネットゼロ各事業を含む）の進捗状況及び取組み計画の取締役会への定期報告 取締役会の在り方に係る議論について、指名・報酬諮問委員会の議論を踏まえた、最適化（多様性の確保、規模・構成の適正化）への取組み推進 	取締役会の実効性向上や、株主との対話を含む適切な情報開示、ステークホルダーとの協働を進め、コーポレートガバナンスを持続的に強化 <ul style="list-style-type: none"> 取締役会の監督機能強化を含むコーポレートガバナンス体制の強化 取締役会メンバーの更なる多様性の確保について引き続き指名・報酬諮問委員会で議論を深化させ、その議論の内容の取締役会へのフィードバック INPEX Vision @2022、中期経営計画及び今後の事業展開を踏まえた経営戦略に関する議論の充実、計画達成状況の監督
		<ul style="list-style-type: none"> 指名・報酬諮問委員会の適切な関与の下での取締役の指名及び報酬などを議論 取締役スキルマトリックスの開示 独立社外取締役及び外部弁護士を委員とする報酬制度検討小委員会の設立 同小委員会による役員報酬制度改定案の検討、策定 	<ul style="list-style-type: none"> 更なる効率的な議論や機動的な意思決定の実現に向けた取締役員数の最適化 取締役スキルマトリックスに基づく取締役会メンバーの更なる多様性の向上 中期経営計画の主要目標と連動した新役員報酬制度の導入・運用開始 	
リスクマネジメント体制の強化	リスクマネジメント体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> IVAS^④を10回実施 主要プロジェクトのリスク評価結果の概要を取締役に報告 	<ul style="list-style-type: none"> IVASの適宜実施 ネットゼロ各事業を含む、当社各事業の進捗状況及び取組計画を毎月の取締役会に報告 	中期経営計画の推進における、各担当部門が特定した重要なリスク、抽出した課題への対処方針とその対処のモニタリングの継続
		<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ委員会の実施（2回） 標的型メール訓練の実施（2回） 情報セキュリティeラーニングの実施（1回） 社内セキュリティ専任組織によるセキュリティ監視・対応の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ委員会の実施（2回） 標的型メール訓練の実施（2回） 情報セキュリティeラーニングの実施（1回） 社内セキュリティ専任組織によるセキュリティ監視・対応の実施 	
サプライチェーンリスク管理	サプライチェーンリスク管理	<ul style="list-style-type: none"> 本社地震対応BCM^⑤活動の推進、訓練、教育周知の実施、新型コロナウイルス感染症対策を踏まえた本社強毒性感染症対応BCP^⑥の更新 新型コロナウイルス感染症のコーポレート危機対策本部を中心とする危機対応体制の発動・運営 	<ul style="list-style-type: none"> 本社地震対応BCM 活動の推進、訓練、教育周知の実施、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）対策の振り返りを踏まえた本社強毒性感染症対応BCPの適切な更新・改定 同コーポレート危機対策本部を中心とするBCP体制の運営及び終息期を見据えた体制解除の検討と実施 	サプライチェーンのリスクアセスメントとコンプライアンスの強化
		<ul style="list-style-type: none"> 国内主要サプライヤー・コントラクターへのサプライヤー自己評価アンケート（人権や贈収賄・汚職防止などを含む）の継続 主要サプライヤー・コントラクターに対するリスク評価（人権や贈収賄・汚職防止などを含む）の継続及びリスク評価手法の改善 国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのサプライチェーン分科会への参加 	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤー行動規範の開示 国内主要サプライヤー・コントラクターに対するCSR評価及び監査の導入 主要サプライヤー・コントラクターに対するリスク評価（人権や贈収賄・汚職防止などを含む）の継続 国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのサプライチェーン分科会への参加 	
コンプライアンス   	人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> 英国現代奴隷法及び豪州現代奴隷法の2020年度ステートメント開示 新入社員向け人権研修の継続実施 外部講師を招き、主要調達先を対象とした人権セミナーを開催 	<ul style="list-style-type: none"> 英国現代奴隷法及び豪州現代奴隷法の2021年度ステートメント開示 人権研修の継続実施 人権デューデリジェンス用アンケートの見直し 操業拠点へのインタビュー調査の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 操業地域の法令、贈収賄・汚職防止法、制裁、国際規範・倫理や人権の尊重などに関して、適切な対応及び遵守の徹底 人権デューデリジェンスの継続的な取組み
		<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスの周知徹底と教育・研修プログラムの充実（国内事業所一般社員向けハラスメント防止研修、他社コンプライアンス部門との意見交換の実施など） グローバルなコンプライアンス体制の強化（INPEXグローバルホットラインの運用継続など） 贈収賄・汚職防止規程類の周知徹底と運用強化（研修及びデューデリジェンスなどの実施継続） 国内外事務所の贈収賄・汚職防止に係るリスク評価の継続 	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスの周知徹底と教育・研修プログラムの充実（eラーニングの実施、コンプライアンス意識調査の実施及びその結果を踏まえた研修、改正公益通報者保護法の対応など） グローバルなコンプライアンス体制の強化（INPEXグローバルホットラインの運用継続など） 贈収賄・汚職防止規程類の周知徹底と運用強化（研修及びデューデリジェンスなどの実施継続） 国内外事務所の贈収賄・汚職防止に係るリスク評価の継続 	

⑦ INPEX Value Assurance System ⑧ Business Continuity Management (事業継続マネジメント):BCP 選定や維持・更新、取組みを浸透させるための教育・訓練の実施、継続的な改善などを行う平常時からのマネジメント活動

⑨ Business Continuity Plan (事業継続計画): 災害時においても重要な事業を停止させないために、継続すべき業務を選定し、当該業務の継続を可能にする体制を整えるための計画

サステナビリティに関する重点テーマの目標と実績 気候変動対応

サステナビリティ 重点テーマ	重要課題	2021年度実績	2022年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
気候変動対応    	気候変動対応目標 達成の推進とTCFD 提言に沿った 情報開示	<ul style="list-style-type: none"> CDP 気候変動スコア2年連続でA-評価取得 「気候変動対応の基本方針」改定 2050年ネットゼロ目標の設定 「気候変動対応目標の実績管理ガイドライン」制定 「VCUs^⑩の取引・管理ガイドライン」制定 	<ul style="list-style-type: none"> CDP 気候変動スコア引き続きA格評価取得 2022-2024年で10% (4.1kg/boe) 以上 GHG 排出原単位を低減 プロジェクト単位での排出原単位の年度目標設定及び管理 ISSB^⑫による気候関連開示基準への対応準備 	<ul style="list-style-type: none"> 2030年にGHG排出原単位を30%以上低減 (2019年比) 2030年までに通常操業時ゼロフレアを達成 メタン排出原単位 (メタン排出量 / 天然ガス生産量) を現状の低いレベル (約0.1%) で維持
	ネットゼロ5分野の 推進	2021年度実績	2022-2024年度までの目標	2030年頃までの目標
	アンモニア	<ul style="list-style-type: none"> アブダビにおけるクリーン・アンモニア生産事業の事業化検討開始 新潟県柏崎市での水素・アンモニア製造実証事業の立ち上げ 	<ul style="list-style-type: none"> 新潟県柏崎市での水素・アンモニア製造実証事業について、2024年中の運転開始 アブダビにおけるクリーン・アンモニア生産事業の事業化検討推進 国内外における新規案件の検討・推進 	<ul style="list-style-type: none"> 3件以上の事業化を実現 年間10万吨以上の水素・アンモニアの生産・供給を目指す
	CCUS	<ul style="list-style-type: none"> インドネシア・タンゲールプロジェクトでのCCUS事業を含む開発計画の承認 南阿賀鉱場でのCO₂EOR^⑪実証実験に向けた共同研究開始 	<ul style="list-style-type: none"> 南阿賀鉱場でのCO₂EOR実証試験において、2023年度中の圧入試験開始 イクシスLNGプロジェクトCCS導入に向けた取組み推進 国内外における新規案件の検討・推進 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂圧入年間250万吨以上達成 技術開発事業化を推進することで、CCUS分野におけるリーディングカンパニーを目指す
	再生可能エネルギー	<ul style="list-style-type: none"> 太陽光発電所の安定的運転 インドネシア・ムアラバポ地熱発電への参入 国内での既存地熱発電事業の推進 秋田県小安地域での環境アセスメントと全量噴気試験の継続実施 長崎県五島市沖での新規洋上風力発電事業への参入 オランダ・ルフタダウネンの洋上風力事業への参入 	<ul style="list-style-type: none"> 太陽光発電所の安定的運転 インドネシア・ムアラバポ地熱発電の安定操業及び追加開発に向けた検討実施 秋田県小安地域での開発移行及び北海道阿女鱒岳地熱事業の調査継続 その他国内外の新規地熱の追求 長崎県五島市沖での洋上風力発電の開発推進 浮体風力の大型商用化を目指し、国内外での有望洋上風力案件の開発推進 	<ul style="list-style-type: none"> 洋上風力・地熱発電事業を中心に、1-2GW規模の設備容量確保 M&Aなどにより取得したアセットをプラットフォームとして事業を加速的に拡大
	カーボン・新分野サイクル	<ul style="list-style-type: none"> テラドローン社とのドローンを活用した事業構想策定 オーストラリアのダーウィン市における人工光合成の有効性検証実施 イノベーションプラットフォーム Plug and Play 社とのメンバーシップ契約締結 長岡鉱場におけるメタネーションシステムの実用化を目指した技術開発事業開始 社内ベンチャー創出のための「INPEX チャレンジ制度」開始 	<ul style="list-style-type: none"> 当社施設の点検におけるドローン活用 人工光合成の研究開発を推進 メタネーション技術開発事業として2025年の合成メタン生産を目指し、プラントを建設 「INPEX チャレンジ制度」の継続実施 その他新規事業案件の開拓 	<ul style="list-style-type: none"> メタネーションの社会実装を推進 年間6万吨程度の合成メタンを当社パイプラインで供給
	森林保全	<ul style="list-style-type: none"> インドネシアのRimba Raya Biodiversity Reserve REDD+プロジェクトからVCUs100万吨取得、オランウータン保護キャンプ建設への支援開始 	<ul style="list-style-type: none"> 森林保全事業への参画・開発 質の高い森林クレジットを年間150万吨程度取得 	<ul style="list-style-type: none"> 2030年に向けて、森林保全事業への参画・開発などを通じ質の高い森林クレジットを年間200万吨程度確保
	石油・天然ガス分野の クリーン化とガスシフト	<ul style="list-style-type: none"> イクシスLNGプロジェクトの安定的かつ効率的な生産操業の継続 国内ガス田、直江津 LNG 基地、1,500kmの高圧ガスパイプラインネットワークの安全操業による天然ガス安定供給の継続、供給量拡大 天然ガス利用促進提案活動の推進 ガスコージェネレーション設備を導入する地域スマートエネルギー事業の営業運転の開始 カーボンニュートラルガス販売の開始 メタンを含む温室効果ガス排出管理の継続的な改善 	<ul style="list-style-type: none"> オーストラリア：イクシスLNGプロジェクトの生産能力を更に引き上げ、年間930万吨を安定生産できる体制を構築 アブダビ：人員配置の最適化や新技術の導入によるコストの更なる削減、海上施設の電力のクリーン化 ノルウェー：ハイウインド・タンベン洋上風力施設での発電開始、ウィスティング油田開発計画における陸上の水力発電由来の電力利用の導入検討 国内：操業現場での省エネ化・クリーン電力の導入・ゼロフレア対策など カーボンニュートラル商品販売の更なる拡充 	<ul style="list-style-type: none"> ガス事業投資比率の引き上げ (70%程度) による、ポートフォリオのガス比率向上 通常操業時のゼロフレア実現と、CCUSの導入及び再エネ電力導入、省エネ、森林クレジットの活用などによる、プロジェクトの徹底したクリーン化の推進

⑩ Verified Carbon Units

⑪ Enhanced Oil Recovery: 原油増進回収。本レポートではEnhanced Gas Recovery (ガス増進回収) を含む

⑫ International Sustainability Standard Board: 国際サステナビリティ基準審査会

サステナビリティに関する重点テーマの目標と実績 HSE

サステナビリティ重点テーマ	重要課題	2021年度実績	2022年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
HSE (健康・安全・環境) <div style="display: flex; flex-direction: column; gap: 5px; margin-top: 10px;"> <div style="background-color: #4a7ebb; color: white; padding: 2px; font-size: 8px;">3 事故防止 健康と環境</div> <div style="background-color: #4a7ebb; color: white; padding: 2px; font-size: 8px;">6 安全衛生 安全と健康</div> <div style="background-color: #4a7ebb; color: white; padding: 2px; font-size: 8px;">8 環境 環境と健康</div> <div style="background-color: #4a7ebb; color: white; padding: 2px; font-size: 8px;">12 循環 循環と健康</div> <div style="background-color: #4a7ebb; color: white; padding: 2px; font-size: 8px;">14 資源 資源と健康</div> <div style="background-color: #4a7ebb; color: white; padding: 2px; font-size: 8px;">15 気候 気候と健康</div> </div>	重大災害防止	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートHSE マネジメントシステムの向上 (HSE マネジメントシステム文書の改廃を進め、社内規定との整合性の向上に向けた取組みを推進) HSE アシュアランス・ガバナンス強化 (4件のコーポレートHSE 監査を国内外のオペレータープロジェクトに対して実施) HSE 技術サポート推進及びHSEリーダーの育成 (HSE 技術サポートを計26件実施、また人材育成については新たに安全衛生及び環境分野についてスキルマップを整備) プロセスセーフティ及び設備の健全性管理の強化 (オペレータープロジェクトに対するHSEレビューやボウタイ分析、セーフティケースのレビューなどの技術支援を推進、さらに先行指標Tier3^⑬及びTier4^⑭の測定・監視を開始) 重大事故管理の徹底 (重大・HIPO^⑮事故に係る報告・調査・教訓・統計分析の実施と共有) 緊急時・危機対応能力の強化 (新型コロナウイルス感染症に対するコーポレート危機対策本部における対応を継続、また情報共有などにおいて改善を実施、さらに国内外の危機を想定した3度のコーポレートレベルの危機対応訓練を実施) 	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートHSE マネジメントシステムの有効性の向上 (コーポレートHSE 要領のスタンダード化の完了、次期コーポレートHSE 中期計画の策定) HSE アシュアランス・ガバナンス強化 (3件のコーポレートHSE 監査を実施) HSE 技術サポート推進及びHSEリーダーの育成 (再生可能エネルギー事業を含むプロジェクトへのHSE 技術サポートの実施、HSE 教育訓練の体系的な実施) プロセスセーフティ及び設備の健全性管理の強化 (HSEレビューの実施、セーフティケース実行の支援、関連指針の準備) 重大事故管理の徹底 (重大・HIPO 事故に係る報告・調査・教訓・統計分析の実施と共有) 緊急時・危機対応能力の強化 (サイバー攻撃や激甚災害などの新たな脅威への備えの強化、セキュリティ管理・危機管理の基盤強化) 	<ul style="list-style-type: none"> 「ライフセービングルール」の徹底とプロセスセーフティ管理の強化を通じた、ハイリスク作業の安全な実施と重大事故のゼロ発生の達成 HSE 管理の更なる向上を図るための取組みの推進 <ol style="list-style-type: none"> ① マネジメント自らによるHSEリーダーシップの発揮 ② HSE 管理を通じた低炭素化事業への貢献 ③ リスク管理の徹底 ④ 事故を未然に防ぐ取組みの強化 ⑤ 施設などプロセスからの漏えい防止 ⑥ 新たな脅威への備え ⑦ 地球環境課題への取組みと環境価値の創造 ⑧ 感染症対策の強化 経営層・管理者・実務者によるコーポレートHSE マネジメントシステムで定めたプロセスの遵守 INPEX バリューの「安全第一」文化の深化によるゼロ災の達成と重大災害防止の徹底
	労働安全衛生の確保	<ul style="list-style-type: none"> HSE 現場管理能力強化 (HSE 文化アンケートの分析を進め、当社と各部署の強み・弱みを把握。安全衛生フォーラム開催) 事故災害発生件数の削減 (事故報告・調査要領の改定、事故報告システムの整備及び活用推進、事故情報・事故教訓・統計分析・ベンチマーキングの実施と共有、事故管理に関連する安全先行指標の導入) 健康管理の強化 (新型コロナウイルス感染症対策の実施、健康パフォーマンス調査の実施、健康関連セミナーの実施、コーポレート健康管理要領の改定、健康リスクレジスター標準の作成) 	<ul style="list-style-type: none"> HSE 現場管理能力強化 (HSE 文化アンケート結果に基づいたアクションプランの作成・実行、コーポレートとオペレータープロジェクトとの連携強化、安全衛生フォーラム開催) 事故災害発生件数の削減 (事故情報・事故教訓・統計分析・ベンチマーキングの実施と共有、事故原因究明の強化、安全先行指標導入の促進) 健康管理の強化 (新型コロナウイルス感染症対策への取組みの継続、各事業拠点の労働衛生管理状況の把握、健康プログラムの実施、健康リスクアセスメントの強化) 	
	生物多様性保全・水リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> 生物多様性保全及び水管理の取組みを含むコーポレート環境管理計画の実行と見直し 	<ul style="list-style-type: none"> 生物多様性保全及び水管理の取組みを含むコーポレート環境管理計画の実行と見直し 	

⑬ 事故防止対策が機能しなかった回数や漏えいのニアミスなどを記録する先行指標
 ⑭ 事故防止対策の維持強化のために先行する活動や操業の監視活動などを記録する先行指標
 ⑮ High Potential

サステナビリティに関する重点テーマの目標と実績

地域社会

従業員

サステナビリティ重点テーマ	重要課題	2021年度実績	2022年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
地域社会     	地域社会・先住民に対する影響評価、低減策の実施	日本 <ul style="list-style-type: none"> ● 地域住民からの問い合わせ・意見への適切な対応やニュースレターの発行など、ステークホルダーとの継続的な対話を通じた良好な関係の維持 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域住民からの問い合わせ・意見への適切な対応やニュースレターの発行など、ステークホルダーとの継続的な対話を通じた良好な関係の維持 	各操業地域の文化や慣習・人権を尊重しながら、事業を通じた地域の発展や社会的課題の解決に貢献 ● 各操業地域におけるステークホルダーとの対話を通じてコミュニティニーズを把握し、施策を実施
		オーストラリア <ul style="list-style-type: none"> ● 政府、産業や地域のステークホルダーとの300回以上の対話を実施し、良好な関係を維持 	<ul style="list-style-type: none"> ● 積極的な対話を通じた、ステークホルダーや地域社会との良好な関係の維持 	
従業員   	最高に働きがいのある会社の実現	グローバル <ul style="list-style-type: none"> ● INPEXバリュー浸透活動の継続 (バリュー表彰、ワークショップ開催など) 	<ul style="list-style-type: none"> ● INPEXバリュー浸透活動の施策・計画の再構築 ● 海外事務所従業員への本社での就業機会提供の再開 	<ul style="list-style-type: none"> ● やりがいや納得感を醸成するための制度運用とそれを促進する企業風土の確立 ● 従業員の成長支援拡充 ● 多様化する働き方や Well-being へのニーズに応える職場づくり
		日本 <ul style="list-style-type: none"> ● 社内公募制度の実施継続 ● 社内副業制度の開始 ● 事務系若手社員に対するキャリア面談制度の継続 ● シニア社員向けキャリア面談の展開、技術系若手社員に対するスキルマップ面談制度の継続 ● Well-beingに関するワークショップの実施 ● 心理的安全性に関するセミナー実施 ● 次期 MGR 候補者向け次世代リーダー人材育成プログラム (Breakthrough Leaders Program) の開始 ● 全従業員の英語ビジネススキル向上のためのオンライン教材の導入 ● GM 研修受講者向けコーチングの導入 ● 在宅勤務制度の改定 ● スーパーフレックス制度導入 ● コロナワクチン職域接種2回実施 ● チームビルディング施策導入 ● 年休取得の奨励実施 ● 健康関連のセミナーを開催 ● 健康経営優良法人2021及び健康経営銘柄2021に認定 ● 新寮の建設、竣工 ● 女性活躍推進に向けた一般事業主行動計画に基づく施策の継続実施 ● PRIDE 指標のゴールド取得及びベストプラクティス受賞 ● 同性パートナー及びその子どもを家族として取り扱えるなどの社内制度を整備 ● アンコンシャスバイアスセミナーの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社内公募制度の実施継続・改善 ● 社内副業制度の実施継続・改善 ● キャリア研修、キャリア面談を包括し、キャリア形成を促進・支援する総合的な仕組みの構築 ● 心理的安全性の定着・浸透に向けた施策の企画 ● リーダーシップ研修の新設 ● 昇格者研修の新設 ● 次期 GM 候補者向け次世代リーダー人材育成プログラム (Advanced Leaders Program) の新設 ● 従業員が自律的に学べる学習管理システムの導入 ● 若手社員 (1~2年目) に対する研修や面談などの支援施策の拡充 ● 女性リーダーシップ研修の新設 ● 健康経営優良法人、健康経営銘柄の継続認定 ● 産業医体制の増強 ● がん、難病罹患者支援策の策定 ● コロナウイルスワクチン職域接種第3回の実施 ● 時間外労働時間 (全従業員平均) 前年度からの削減 ● 年休取得率 (全従業員平均) 前年度からの増加 ● 女性活躍推進に向けた一般事業主行動計画に基づく施策の継続実施 ● PRIDE 指標のゴールド継続取得、LGBT 専門家による支援制度の確立 ● アンコンシャスバイアスのセミナー継続開催 	

GOVERNANCE

ガバナンス

- コーポレートガバナンス 23
 - 基本的な考え方
 - マネジメント体制
 - スキルマトリックス
 - 取締役の報酬決定プロセス
 - 監査役会
 - 取締役・監査役に対するトレーニング
 - 社内役員と社外役員との座談会
- リスクマネジメント 34
 - 基本的な考え方
 - リスクマネジメント体制
 - 事業リスクの管理
 - 気候変動関連リスクへの対応
 - サプライチェーンリスク管理
 - 大規模自然災害及びパンデミック対策
 - 情報管理
- 税務戦略 39
 - 基本的な考え方
 - 税務ガバナンス体制
 - 税務リスク
 - 税務当局との関係
 - 税務の透明性

コーポレートガバナンスに関する基本方針

コーポレートガバナンスに関する報告書

ガバナンス

MATERIALITY

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、株主を始めとするステークホルダーとの協働により社会的責任を果たすとともに、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うことを目的として、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。また、主体的な情報発信を行うことで、意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現することを目的に、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を制定し、開示しています。併せて、コーポレートガバナンスの進展などに合わせ、適宜基本方針の改定も行っています。2021年度は、改訂コーポレートガバナンス・コードを踏まえた対応検討やその他取締役会での議論などを経て、サステナビリティ憲章の策定などにより、当社のコーポレートガバナンス体制を一層強化・充実しました。

マネジメント体制

当社では、取締役会の諮問機関として、①取締役の指名、報酬に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化し、コーポレートガバナンス体制のより一層の向上に資することを目的として、委員の過半数を、独立社外取締役を含む社外役員で構成する「指名・報酬諮問委員会」を、また、②経営に関連する国内外の政治経済、エネルギー情勢、サステナビリティなどの諸課題について国内外の有識者から多面的かつ客観的な助言・提言を得、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指すことを目的として「経営諮問委員会」を、それぞれ設置しています。2021年度に開催した各委員会の委員出席率は毎回100%でした。なお、グループ全体として一貫したコンプラ

イアンスの取組みを推進することを目的として「コンプライアンス委員会」を設置していますが、詳細については、「コンプライアンス—マネジメント体制^①」に記載しています。

当社では、産油国政府や同国の国営石油会社、国際石油会社などとの重要な交渉機会が多く、これには当社事業に関する知識・技術及び国際的な経験を有し、業務に精通した社内出身の取締役・執行役員が当たる必要があると考えています。そのため社内出身の取締役は原則として執行役員を兼務することで、取締役会が効率的に業務の執行を決定するとともに、実効的な経営の監督機能を発揮する体制を確保しています。

また、経営の透明性の向上と取締役会の実効的監督機能の強化を図る観点に加え、独立した立場から、自らの知見に基づく助言、経営の監督、利益相反取引の監督を行い、ステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させることで社内出身者とは異なる客観的な視点を経営に活用するため、取締役全12名中5名の社外取締役を選任しています。この社外取締役には、資源・エネルギー業界や財務・法務その他の分野において、企業経営経験者、学識経験者又はその他の専門家などとして、豊富な経験と幅広い見識を有する人材を選任することとしています。

当社の監査役は、2022年3月末時点で全5名中4名が社外監査役です。また、監査役の独立性と監査の実効性を確保し、監査機能の強化を図るべく、法令に基づき監査役会を設置するとともに、監査役の職務を補助するための組織である監査役室に専任の監査役補助者を置いているほか、内部監査部門（監査ユニット）や会計監査人との連携強化などの取組みを行っています。

さらに、当社では、「社外取締役・監査役と代表取締役の会合」「社外取締役と監査役の会合（会計監査人を含む場合あり）」「監査役と代表取締役の会合」など、社外取締役、代表取締役、監査役、会計監査人などが出席する各種会合を定期的に開催し、経営上の重要な課題や、内部統制システム

GOVERNANCE

ガバナンス

コーポレートガバナンス 23

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- スキルマトリックス
- 取締役の報酬決定プロセス
- 監査役会
- 取締役・監査役に対するトレーニング
- 社内役員と社外役員との座談会

リスクマネジメント 34

- 基本的な考え方
- リスクマネジメント体制
- 事業リスクの管理
- 気候変動関連リスクへの対応
- サプライチェーンリスク管理
- 大規模自然災害及びパンデミック対策
- 情報管理

税務戦略 39

- 基本的な考え方
- 税務ガバナンス体制
- 税務リスク
- 税務当局との関係
- 税務の透明性

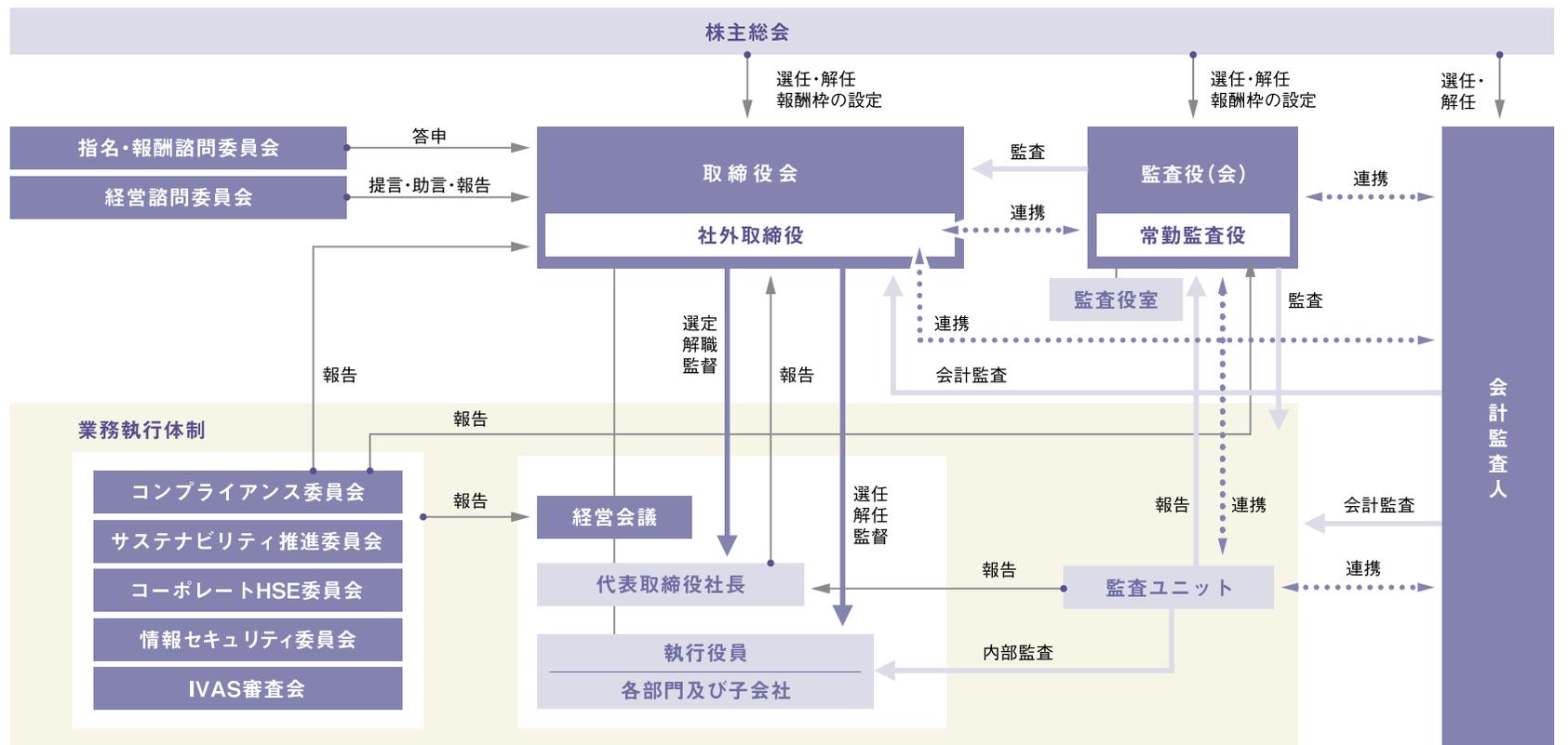
の構築・運用状況、その他コーポレートガバナンスに係る事項などについて幅広く意見交換しています。

なお、当社マネジメントのダイバーシティについては、女性の社外取締役及

び社外監査役をそれぞれ1名選任しているほか、2020年3月には女性の執行役員が1名就任するなど、ジェンダー面においても着実に進展しています。

① マネジメント体制

コーポレートガバナンス体制図



GOVERNANCE

ガバナンス

コーポレートガバナンス 23

基本的な考え方
マネジメント体制
スキルマトリックス
取締役の報酬決定プロセス
監査役会
取締役・監査役に対するトレーニング
社内役員と社外役員との座談会

リスクマネジメント 34

基本的な考え方
リスクマネジメント体制
事業リスクの管理
気候変動関連リスクへの対応
サプライチェーンリスク管理
大規模自然災害及びパンデミック対策
情報管理

税務戦略 39

基本的な考え方
税務ガバナンス体制
税務リスク
税務当局との関係
税務の透明性

2021年度 取締役会への出席状況

取締役会は、原則として毎月1回開催することとしており、2021年度は16回開催しました。全取締役の取締役会への出席状況は以下のとおりです^②。

② [第16回定時株主総会招集ご通知 P10、66](#)

全取締役の取締役会への出席状況 (2021年度)

役職	氏名	職掌	取締役会への出席状況
代表取締役会長	北村俊昭	—	100% (16回/16回)
代表取締役社長	上田隆之	—	100% (16回/16回)
取締役副社長執行役員	伊藤成也	オセアニア事業本部長、海外事業統括	100% (16回/16回)
取締役副社長執行役員	池田隆彦	技術本部長、水素・CCUS事業開発室担当、HSE及びコンプライアンス担当	100% (16回/16回)
取締役専務執行役員	矢嶋慈治	グローバルエネルギー営業本部長	100% (16回/16回)
取締役専務執行役員	橘高公久	経営企画本部長、法務担当	100% (16回/16回)
取締役常務執行役員	佐瀬信治	総務本部長	100% (16回/16回)
取締役常務執行役員	山田大介	財務・経理本部長	100% (16回/16回)
取締役(社外)	柳井 準	—	100% (16回/16回)
取締役(社外)	飯尾紀直	—	100% (16回/16回)
取締役(社外)	西村篤子	—	100% (16回/16回)
取締役(社外)	木村 康	—	100% (16回/16回)
取締役(社外)	荻野 清	—	100% (16回/16回)
取締役(社外)	西川知雄	—	100% (16回/16回)

※役職・職掌は2021年12月末時点のものを記載

取締役人数・監査役人数の推移

年度	取締役人数	うち、社外取締役人数	監査役人数	うち、社外監査役人数
2017年度	15	6 (女性1)	5	4
2018年度	15	6 (女性1)	5	4
2019年度	13	5 (女性1)	5	4 (女性1)
2020年度	14	6 (女性1)	5	4 (女性1)
2021年度	14	6 (女性1)	5	4 (女性1)

※当社は監査役会設置会社の機関設計を採用

2021年度 取締役会全体の実効性評価結果

当社は、取締役会全体が適切に機能しているかを定期的に検証し、課題の抽出と改善の取組みを継続していくことを目的として、取締役会全体の実効性の評価を毎年実施し、その結果の概要を開示することとしています。この方針に基づき、第7回目となる2021年度の評価を実施いたしました。評価方法及び結果の概要は以下のとおりです。

評価方法

2021年8月開催の社外取締役と監査役との会合において、前回の実効性評価より抽出された課題への取組み状況について中間振り返りを行うとともに、第三者評価機関の関与の仕方を含む2021年度の実効性評価の実施方法について議論を行いました。

その結果、前回評価において第三者評価機関によりその妥当性が確認された、取締役会自身による自己評価方式を、2021年度の実効性評価において採用することとしました。なお、事務局の評価・分析及び改善案ドラフトの妥当性確認を目的に、今後は3年に1度程度のサイクルで第三者評価機関を起用する方針を確認しました。その後、11月開催の取締役会において、実施方針、事務局作成のアンケート内容などの今年度の評価項目について審議しました。

GOVERNANCE

ガバナンス

コーポレートガバナンス 23

基本的な考え方
マネジメント体制
スキルマトリックス
取締役の報酬決定プロセス
監査役会
取締役・監査役に対するトレーニング
社内役員と社外役員との座談会

リスクマネジメント 34

基本的な考え方
リスクマネジメント体制
事業リスクの管理
気候変動関連リスクへの対応
サプライチェーンリスク管理
大規模自然災害及びパンデミック対策
情報管理

税務戦略 39

基本的な考え方
税務ガバナンス体制
税務リスク
税務当局との関係
税務の透明性

評価項目は、各取締役及び監査役の自己評価に加え、取締役会の構成、運営、役割・責務、指名・報酬諮問委員会の運営、前回評価での課題の改善状況などとし、12月に全ての取締役及び監査役に対して完全無記名のアンケート調査（WEB形式）を実施しました。より具体的な意見の吸い上げのために、多くの質問に自由記述欄を設けました。

事務局にてアンケート回答結果の集計及び分析を行い、本年1月の社外取締役・監査役と代表取締役の会合において、集計・分析結果及び今後の課題と取組みについて議論を行い、2月の取締役会において、次のような評価結果を確認しました。

評価結果の概要

- ① 取締役会全体の実効性は、全体として前年に引き続き十分に確保されているという評価が得られました。
- ② オンラインによる事前説明会や社外専門家を招いた講演会・意見交換会の実施、中長期的なテーマについて議論する「審議事項」の設定などの取

取締役のスキルマトリックス

氏名	役職	分野								
		企業経営	グローバル	財務・会計	法務・リスクマネジメント	サステナビリティ (ESG)	技術・DX	エネルギー	営業・販売	人材開発・ダイバーシティ
1 北村 俊昭	代表取締役会長	●	●			●		●		●
2 上田 隆之	代表取締役社長	●	●			●	●	●		
3 池田 隆彦	取締役副社長執行役員	●			●		●	●		●
4 川野 憲二	取締役副社長執行役員		●				●	●		
5 橘高 公久	取締役専務執行役員		●		●	●				
6 佐瀬 信治	取締役専務執行役員			●	●				●	●
7 山田 大介	取締役常務執行役員	●		●			●			
8 柳井 準	社外取締役	●	●		●			●	●	
9 飯尾 紀直	社外取締役	●	●					●	●	
10 西村 篤子	社外取締役		●		●	●				●
11 西川 知雄	社外取締役	●	●	●	●					●
12 森本 英香	社外取締役				●	●		●		●

組みが評価され、継続が求められました。

- ③ 取締役会の更なる実効性の確保に向け、今後の取組みとして、以下の課題が設定されました。
 - ネットゼロ各事業への取組み計画・進捗を含む経営戦略の議論の深化
 - 取締役会における議論の更なる活性化
 - 取締役会の在り方に係る議論の深化
 - ポートフォリオマネジメントに関する議論の充実
- 当社は、今回の評価結果を踏まえて、引き続き、取締役会の実効性の向上を図ってまいります。

スキルマトリックス

当社は、2050年ネットゼロカーボン社会の実現に向けた「長期戦略と中期経営計画 (INPEX Vision @2022)」を実行するため、多様かつ豊富な経験や見識を有する取締役を選任しています。

当社取締役のスキルマトリックスは、下表のとおりです。

GOVERNANCE

ガバナンス

コーポレートガバナンス 23

基本的な考え方
マネジメント体制
スキルマトリックス
取締役の報酬決定プロセス
監査役会
取締役・監査役に対するトレーニング
社内役員と社外役員との座談会

リスクマネジメント 34

基本的な考え方
リスクマネジメント体制
事業リスクの管理
気候変動関連リスクへの対応
サプライチェーンリスク管理
大規模自然災害及びパンデミック対策
情報管理

税務戦略 39

基本的な考え方
税務ガバナンス体制
税務リスク
税務当局との関係
税務の透明性

取締役の報酬決定プロセス

当社は、取締役の報酬の決定に係る取締役会機能の独立性・客観性と説明責任を強化するために、取締役会の諮問機関として、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会を設置しており、同委員会の答申を受け、取締役会において取締役の報酬の額又はその算定方法に係る決定方針を定めています。なお、取締役の報酬などは、株主総会において決議された報酬などの上限の範囲内で支給します。

指名・報酬諮問委員会は、原則として年4回以上開催することとし、取締役報酬などの額及び算定方法並びに個人別の報酬などの内容の決定方針に係る主要事項を審議の上、取締役会に対して答申を行っており、取締役会はその答申の内容を最大限に尊重して意思決定を行います。なお、取締役の個人別の報酬支給額（担当部門業績評価を踏まえた賞与の最終支給額など）については、当社の経営状況を最も熟知している社長が、取締役会決議により一任を受け、同委員会の答申の内容に基づき決定します。

当社を取り巻く外部環境や社会・経済情勢などに鑑み、業績連動報酬に係る目標値や算定方法などの妥当性について、指名・報酬諮問委員会において慎重に審議を行った上で、取締役会の決議により、各取締役の報酬額算定に調整を加えることがあります。

なお、当社の役員で、これらの連結報酬などの総額が、金融庁「企業内容などの開示に関する内閣府令」の定める開示基準である1億円以上である者が存在しないため、役員ごとの連結報酬などの総額を開示していません。

取締役の報酬構成

当社の取締役（社外取締役を除く）の報酬構成は、役位ごとの職務内容に応じた「基本報酬」、短期インセンティブ報酬としての「賞与」、中長期インセンティブとしての「株式報酬」から構成されます。なお、社外取締役の報酬は、その職務の独立性の観点から、「基本報酬」のみで構成しています。

①基本報酬

- 各取締役の役位ごとの職務内容に基づき、月例の固定報酬として支給する金銭報酬
- 上記に加え、社外取締役のうち委員を兼任する場合は、月例の固定報酬に加算して支給する金銭報酬

②賞与

- 単年度の会社業績や担当部門業績を勘案した毎年6月に支給する業績連動型の金銭報酬
- 会社業績指標は、当社の主要な財務指標である親会社株主に帰属する当期純利益（以下「当期利益」）と探鉱投資前営業キャッシュフローに加え、非財務指標として当社の使命であるエネルギーの安定供給を果たす上で不可欠となる安全指標（重大な事故ゼロ）を採用し、これらの目標達成度に応じて下表の評価ウェイトに基づき報酬額を算定し、最終的な報酬額は0～200%の範囲内で変動します。

賞与のKPI		評価ウェイト
財務指標	当期利益	45%
	探鉱投資前営業キャッシュフロー	45%
非財務指標	安全指標（重大な事故ゼロ）	10%

- 担当部門業績は、会長・社長などを除く各取締役が管轄する担当部門の目標達成度について毎年評価を行うこととし、会社業績指標の達成度に基づき算定された各取締役の賞与額に各本部の評価結果を反映します。

③株式報酬

- 当社の中長期的な業績及び企業価値向上への取締役の貢献意識を高めることを目的とした業績連動型の要素と、取締役の自社株保有を通じて株主との利害共有意識を強化することを目的とした固定型の要素を併せた取締

GOVERNANCE

ガバナンス

コーポレートガバナンス 23

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- スキルマトリックス
- 取締役の報酬決定プロセス
- 監査役会
- 取締役・監査役に対するトレーニング
- 社内役員と社外役員との座談会

リスクマネジメント 34

- 基本的な考え方
- リスクマネジメント体制
- 事業リスクの管理
- 気候変動関連リスクへの対応
- サプライチェーンリスク管理
- 大規模自然災害及びパンデミック対策
- 情報管理

税務戦略 39

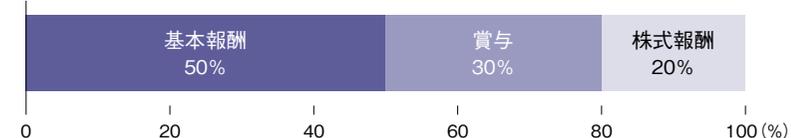
- 基本的な考え方
- 税務ガバナンス体制
- 税務リスク
- 税務当局との関係
- 税務の透明性

役の退任後に支給する株式報酬

- 役員ごとに株式報酬基準額を定め、当該基準額の一部を業績連動 (Performance Share)、残りを非業績連動 (Non-Performance Share) の株式報酬として構成します。
- 業績連動部分に係る会社業績指標は、中期経営計画における主要な経営指標である当期利益・探鉱投資前営業キャッシュフロー・ROE・総還元性向に加えて、石油・天然ガス事業の徹底した強靱化とネットゼロ5分野における各事業の推進を目標としたバレル当たり生産コスト・温室効果ガス排出原単位を採用し、これらの目標達成度に応じて、下表の評価ウェイトに基づき報酬額を算定し、最終的な報酬額は0~200%の範囲内で変動します。
- 非業績連動部分は、株主との利害共有意識を強化する観点から、交付株式数が固定された株式報酬として支給します。
- 株式報酬は、信託型株式報酬制度を通じて支給します。本制度は、制度対象者に対して、役位や業績などに応じたポイントを毎年付与し、原則として制度対象者の退任後に、累積したポイント数に相当する当社株式を信託から交付するものです。

	株式報酬のKPI	評価ウェイト
財務指標	当期利益	30%
	探鉱投資前営業キャッシュフロー	30%
	ROE	10%
	総還元性向	10%
非財務指標	バレル当たり生産コスト	10%
	温室効果ガス排出原単位	10%

- 各指標の目標達成度が100%の場合の社長の報酬比率は以下のとおりです。



- また、株式報酬は、取締役などに重大な不正・違反行為などが発生した場合、当該取締役などに対し、本制度における当社株式などの交付などを受ける権利の喪失または没収 (マルス)、交付した当社株式など相当の金銭の返還請求 (クローバック) ができるものとします。

GOVERNANCE

ガバナンス

コーポレートガバナンス 23

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- スキルマトリックス
- 取締役の報酬決定プロセス
- 監査役会
- 取締役・監査役に対するトレーニング
- 社内役員と社外役員との座談会

リスクマネジメント 34

- 基本的な考え方
- リスクマネジメント体制
- 事業リスクの管理
- 気候変動関連リスクへの対応
- サプライチェーンリスク管理
- 大規模自然災害及びパンデミック対策
- 情報管理

税務戦略 39

- 基本的な考え方
- 税務ガバナンス体制
- 税務リスク
- 税務当局との関係
- 税務の透明性

監査役会

当社は監査役制度を採用し、5名の監査役により監査役会を構成し、うち4名は社外監査役であります。これらの社外監査役4名は、当社の事業や財務・会計・法務などの分野に関する豊富な経験と知識を有しており、それらを監査業務に生かしています。また、監査役職務遂行を補助するため、執行部門から独立した組織である監査役室を設置し、これに必要な適正な知識、能力を有する専任の使用人を3名配置しています。監査役会は、原則として取締役会開催同日に月次で開催されるほか、必要に応じて開催されています。監査役会は、監査計画を含む法定事項などを決議するほか、内部監査部門及び会計監査人からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めています。また、監査役間で、監査活動で把握した課題などにつき情報共有を図るとともに、必要に応じて議論を行っています。

2021年度は合計16回の監査役会を開催し、以下のとおり全監査役が全ての監査役会に出席しています。

役職	氏名	2021年度の監査役会出席率
常勤監査役	日俣 昇	100% (16回 / 16回)
常勤監査役 (社外)	外山秀行	100% (16回 / 16回)
常勤監査役 (社外)	三宅真也	100% (16回 / 16回)
監査役 (社外)	秋吉 満	100% (16回 / 16回)
監査役 (社外)	木場弘子	100% (16回 / 16回)

取締役・監査役に対するトレーニング

当社は、取締役及び監査役がその役割・責務を適切に果たせるよう、新任者には当社の事業、経営戦略などの重要な事項及び事業に関するリスクについて説明し、また、各取締役及び各監査役には必要なトレーニング（専門家による研修、現場視察など）の機会を提供しています。

また、環境やエネルギー分野などの社外専門家を招聘し、取締役会向けに講演会・意見交換会を定期的を実施するなど、取締役会の連携強化・業務知識の向上に努めています。

GOVERNANCE

ガバナンス

コーポレートガバナンス 23

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- スキルマトリックス
- 取締役の報酬決定プロセス
- 監査役会
- 取締役・監査役に対するトレーニング
- 社内役員と社外役員との座談会

リスクマネジメント 34

- 基本的な考え方
- リスクマネジメント体制
- 事業リスクの管理
- 気候変動関連リスクへの対応
- サプライチェーンリスク管理
- 大規模自然災害及びパンデミック対策
- 情報管理

税務戦略 39

- 基本的な考え方
- 税務ガバナンス体制
- 税務リスク
- 税務当局との関係
- 税務の透明性



社内役員と社外役員との座談会

佐瀬 信治
取締役 専務執行役員
総務本部長

橘高 公久
取締役 専務執行役員
経営企画本部長 法務担当

秋吉 満
監査役 (社外監査役)

西村 篤子
社外取締役

西川 知雄
社外取締役

当社は2015年度から継続的に取締役会の実効性評価を実施し、抽出された課題への対処を通じて実効性向上を図ってきました。
 また、本年2月に長期戦略と中期経営計画「INPEX Vision @2022」を公表しました。
 これらを踏まえて、当社取締役会の実効性や当社経営の未来などをテーマに座談会を開催しました。

GOVERNANCE

ガバナンス

コーポレートガバナンス 23

基本的な考え方
マネジメント体制
スキルマトリックス
取締役の報酬決定プロセス
監査役会
取締役・監査役に対するトレーニング
社内役員と社外役員との座談会

リスクマネジメント 34

基本的な考え方
リスクマネジメント体制
事業リスクの管理
気候変動関連リスクへの対応
サプライチェーンリスク管理
大規模自然災害及びパンデミック対策
情報管理

税務戦略 39

基本的な考え方
税務ガバナンス体制
税務リスク
税務当局との関係
税務の透明性

テーマ 1 取締役会の実効性について

佐瀬取締役 当社役員に就任されて西村取締役は4年、西川取締役は2年、秋吉監査役は3年が経過しましたが、当社の取締役会について、構成・雰囲気・運営、あるいはご就任当初から変化したことなどにつきどのような印象をお持ちでしょうか。



西村取締役 取締役就任以降の数期間は、エネルギー企業にとってはまさに転換期と重なり、気候変動問題への対応や、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による社会経済への深刻な影響、地政学的リスクの高まりなどにより、取締役会においても、個別プロジェクトの議論を超えた、INPEXの中長期的な戦略に関する議論や、競争力・企業価値の向上を実現させるための議論に、より多くの時間が充てられるようになっていきます。運営面でもそうした中長期的な課題の議論の機会を確保するため、社外役員向けの事前説明会の充実や、審議事項の絞り込み、資料のタイムリーな共有など実効性強化のための具体的な取組みが進められている印象です。

取締役会メンバーの多様性確保の観点でも、取締役12名のうち5名が社外取締役であり、また監査役も5名中4名が社外監査役となっており、多様な知見を持つメンバーによる幅広い視点からの活発な議論、充実した審議がなされていると評価しています。

国内外の操業現場を訪問する機会の充実にも取り組まれており、施設見学や現地従業員との懇談を通じて大規模なプロジェクトのオペレーターシップを担う重要性を理解できたことや、オーストラリア訪問時には政府関係者や先住民の方々との意見交換を通じて、現地の考えや期待に直接ふれたことは社外役員にとって有意義でした。こうした取組みは今後も続けてほしいと思います。

西川取締役 取締役会の実効性向上に向けて、執行部や事務局がさまざまな

努力をされている印象です。事前説明会の実施や経営会議における議論の明示などにより論点を明確化した上で、取締役会での執行部による議案説明は簡潔になされていることで、案件ごとに最適な審議時間が確保されています。また、各社外取締役・監査役からの指摘について、適切にフォローアップがなされ、適宜改善が図られており、充実したサポート体制が敷かれていると思います。

取締役の多様性については、本年も新たな陣容となりましたが、十分確保されていると思います。さまざまなバックグラウンドを持つメンバーにより、議論においては多様な意見が出されており、これに対して経営陣が聞く力を発揮されていることで案件審議に際して複眼的な検討・考察が可能となっています。

社外取締役の割合については、当社は上場会社であると同時に、日本のエネルギー政策の一翼を担う存在であり、その特性を踏まえあるべき取締役会の姿を考えるべきでしょう。

秋吉監査役 この3年間で取締役会の議論の活性化が進んできたと思います。当社取締役会は、各社外役員に、議論へ積極的に関与しようという姿勢がみられることに加え、社内役員も活発に議論に参加されることが極めて印象的です。闊達な議論を行える雰囲気の醸成に、取締役会として引き続き注力いただきたいと思います。

取締役会の構成については、人数規模の点では実質的な討議が可能である現状の規模感が適切だと思います。また、取締役会の多様性の観点では、INPEX Vision @2022などに掲げた当社の課題を解決するための人選を進めていくことが必要でしょう。これらに並行して、取締役会の知



GOVERNANCE

ガバナンス

コーポレートガバナンス 23

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- スキルマトリックス
- 取締役の報酬決定プロセス
- 監査役会
- 取締役・監査役に対するトレーニング
- 社内役員と社外役員との座談会

リスクマネジメント 34

- 基本的な考え方
- リスクマネジメント体制
- 事業リスクの管理
- 気候変動関連リスクへの対応
- サプライチェーンリスク管理
- 大規模自然災害及びパンデミック対策
- 情報管理

税務戦略 39

- 基本的な考え方
- 税務ガバナンス体制
- 税務リスク
- 税務当局との関係
- 税務の透明性

見向上を図るために、特に脱炭素への対応として、技術面での理解促進や、グローバルな需給を含めたエネルギーの最新状況の情報共有・意見交換の場を引き続き提供することを期待しています。

佐瀬取締役 事前説明会の充実や、各種専門家による講演会など、取締役会メンバーの知見向上や理解促進につながる取組みを継続しつつ、新型コロナウイルス感染症収束後には、国内外の現場見学の機会も確保していきます。

テーマ 2 INPEX Vision @2022や昨今の事業環境を踏まえた当社経営の未来について

橋高取締役 本年2月に「長期戦略と中期経営計画 (INPEX Vision @2022) (以下、Vision) を発表しました。Vision策定に当たり社外役員の皆さまにも活発に議論いただきましたが、改めて完成したVision、そして当社の未来についてのお考えをお聞かせください。

また、Visionでは持続可能性＝サステナビリティを全面に掲げましたが、「INPEXのサステナビリティ」についても、あわせて御意見を伺えたらと思います。

西村取締役 Visionについては、社外取締役・監査役にも十分な情報を提供いただいた上で、取締役会でかなりの時間をかけて議論しました。2021年に発表した“今後の事業展開”策定時の審議を踏まえながら、更なる議論を経て2月に発表したVisionは、エネルギー情勢が不安定化・複雑化する今の状況にも十分に耐え得るような内容に出来上がったと考えています。エネルギーの安定供給の重要性は一層高まりながらも、脱炭素の潮流は中長期的に続いていくと考えており、ESG投資の流れも益々強まる中で、クリーンで多様なエネルギーの開発・安定供給に主導的役割を果たしていくというVisionはINPEXの未来、あるべき姿を示しているでしょう。この先進道は平坦ではありませんが、急速に事業の幅を広げている中で、取締役会としては、今まで以上に執行サイドとタイムリーに情報共有し、INPEXの立ち位置をしっかりと把握した上で経営判

断をしていきたいですね。

Vision発表からまだ数か月しか経っていませんが、既に適切な組織改編を行い、I-RHEX (INPEX Research Hub for Energy Transformation) という技術研究拠点を立ち上げるなど、Vision達成に向けて「エネルギーの新しい風」を起こそうという意気込みを感じ、たいへん期待しています。

また、INPEXのサステナビリティについては、「社会が必要とするエネルギーを持続可能な形で供給する」というVisionへの取組み、そしてその成果が重要な基盤となるでしょう。また、当然ながら事業そのものだけでなく、ESG含むあらゆる面でサステナブルであるために、弛まぬ努力が必要だと思えます。



西川取締役 ネットゼロカーボンに向けた取組みとエネルギーの安定供給の両立は、まさに世界が向き合っている難題であり、企業を取り巻く環境も不確実性が高まっています。この環境下で絶対的に正しい経営判断というのはあり得ず、むしろ、どんな状況でも即座に対応できるような体制をつくっていくのが一番現実的だと考えています。そのために私たち社外役員が果たせる役割は、コーポレートガバナンスが機能しているかをきちんと確認し、機動的な体制づくりに貢献することです。

当然ながら役員だけが会社を支えているわけではなく、従業員が会社を盛り上げていくことが、今のような転換期には益々重要となるのではないのでしょうか。その手段として、例えば利益を十分に従業員に還元することも必要でしょうし、INPEXに在籍していれば最先端のネットゼロカーボン分野に携わることができるという魅力的な会社であることも必要です。会社全体でこの難題に向き合っていきたいですね。

GOVERNANCE

ガバナンス

コーポレートガバナンス 23

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- スキルマトリックス
- 取締役の報酬決定プロセス
- 監査役会
- 取締役・監査役に対するトレーニング
- 社内役員と社外役員との座談会

リスクマネジメント 34

- 基本的な考え方
- リスクマネジメント体制
- 事業リスクの管理
- 気候変動関連リスクへの対応
- サプライチェーンリスク管理
- 大規模自然災害及びパンデミック対策
- 情報管理

税務戦略 39

- 基本的な考え方
- 税務ガバナンス体制
- 税務リスク
- 税務当局との関係
- 税務の透明性

第16回 定時株主総会 招集ご通知

佐瀬取締役 今回、Visionでも「最高に働きがいのある会社にする」という基盤整備に向けた取組みを掲げています。その重要性を肝に銘じて取り組んでいきたいと思っています。

秋吉監査役 エネルギーの安定供給とネットゼロカーボン社会の実現の両立は、グローバルなサステナビリティ上の課題であり、当社はこれに正面から向き合っています。この課題を乗り越えるためには、従業員のエンゲージメントも今こそ高めていかないといけないでしょう。人材の確保、そして育成は、当社の未来に直結する重要な課題であると考えています。特に人材の確保は、是非早い段階で取組みを強化していただきたいです。



西村取締役 私も優秀な人材の確保は重要な課題だと思います。私は現在大学でも教鞭をとっておりますが、彼らは地球規模の課題の存在を自分事として認識しています。そして、そうした課題になんらかの形で関わっていきたいという思いを持つ人が多いのです。INPEXはまさにこの地球規模での課題解決や、SDGsの目標達成に貢献できる企業であるということを、自信を持ってアピールしていくべきです。今回のVisionは若い世代にはたいへん魅力的に

感じる内容だと思うので、対外的にも積極的にPRいただければと思います。

西川取締役 人材育成という観点では、他業種の企業などの若手・中堅社員間での定期的な勉強会や意見交換の機会を設けることも有効です。意外と自分の業界以外のことは知らない人も多く、他の世界を知ること仕事のアイデ

アも増えると思います。

橋高取締役 組織の一体感を生み出すためにも、当社の強みを生かした積極的な経営をしていく必要があると思います。ネットゼロ5分野についても今後当社の強みにしていけるよう、社外役員の皆さまから多面的な意見をいただけて取り組んでいかなければならないと考えています。



秋吉監査役 ネットゼロ5分野の中でも、特に水素・アンモニアやCCUSはINPEXが長年積み上げてきた強みを生かせる分野なので特に期待しています。

西村取締役 この先数年間の投資の配分をどうするのかという点は、INPEXの未来を左右する話です。変化する情勢を的確に把握しつつ、しっかりと長い目で見ていかなければならないですね。

西川取締役 必ずしも自社だけでやろうとせず、日本のエネルギー産業をけん引する立場として、産学連携なども積極的に活用いただけたらと思います。

佐瀬取締役 本日は貴重なご意見をいただきありがとうございました。御意見いただいた点も念頭に置いて更なる取締役会の実効性向上に努めるとともに、INPEX Vision @2022への取組みを加速させてまいります。

GOVERNANCE

ガバナンス

コーポレートガバナンス 23

基本的な考え方
マネジメント体制
スキルマトリックス
取締役の報酬決定プロセス
監査役会
取締役・監査役に対するトレーニング
社内役員と社外役員との座談会

リスクマネジメント 34

基本的な考え方
リスクマネジメント体制
事業リスクの管理
気候変動関連リスクへの対応
サプライチェーンリスク管理
大規模自然災害及びパンデミック対策
情報管理

税務戦略 39

基本的な考え方
税務ガバナンス体制
税務リスク
税務当局との関係
税務の透明性

リスクマネジメント

基本的な考え方

当社は、事業環境に潜在する複雑かつ多様なリスクの特定・評価を的確に行い、必要な予防措置及びリスク最小化に資する体制を整えることに力を注いでいます。具体的には大規模な自然災害や疫病の流行などへの備えに加え、経済・社会情勢、法規制などの経営環境変化のリスク、探鉱・生産・輸送・販売など事業の各工程に存在するリスクへの対処などが挙げられます。なお、当社は、COSO^①の枠組みをベースとした日本版SOX法における内部統制を整備するとともに、各事業本部では労働安全衛生と環境保全に関するリスク管理をHSE^②マネジメントシステムで運用しています。また、原油価格、為替の変動による影響を分析し、決算説明資料で開示しています。

- ① The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission : 米国トレッドウェイ委員会組織委員会
- ② Health, Safety and Environment : 健康・安全・環境

リスクマネジメント体制

当社は、事業運営に伴うリスクを適切に把握・管理するリスクマネジメント体制の継続的な改善に努めています。損害の発生・拡大を未然に防止する体制を確立し、顧客、取引先、投資家などステークホルダーからの信頼の維持・強化を図り、企業価値の最大化を目指します。

当社は、業務の効率的運営及び責任体制確立のため、取締役などを本部長とする本部制を採用しています。したがって、まず本部などの各担当部門が、社内規程・ガイドラインなどに基づき緊密に連携した上で、リスクの特定・分析・評価を実施しています。このうち主要リスクは経営会議あるいは取締役会に報告され、当該リスクへの対処方針を総合的に検討・決定しています。例えば、上流事業における権益取得や開発計画策定などの場合においては、期待埋蔵量、生産量予測、原油価格などについてさまざまなシナリオを作成した上で、リスクの特定・分析・評価をしています。

日常業務に係るリスク管理体制の運営状況については、各担当部門におけ

る継続的モニタリング及びコーポレート部門などとの連携に加え、社長直属の独立した内部監査組織による監査、あるいは社外専門家による監査を通じ、定期的に検証・評価しています。これを各担当部門にフィードバックすることで、状況の変化に応じた日常業務に係るリスク管理の見直しを行っています。

また、中期経営計画などを実現するため、中長期の目標から落とし込む形で各部署の年度の目標を定めた年度計画に、特定した重要なリスクとその対処方針を含めた上で経営会議において決議しています。各部署は係るリスクとその対処方針に留意しつつ、目標達成へ向けた取組みを推進し、各年度の中間期及び期末にはその進捗状況のレビューを実施しています。

子会社におけるリスク管理については、グループ経営管理規程に基づき、当社各社の相互の連携の下、当社全体のリスク管理を行っています。具体的には、子会社に対して当社の社長直属の内部監査組織による監査や、その他社内担当部署あるいは社外専門家による監査などを通じ、子会社の日常業務に係るリスク管理の運営状況などを検証・評価するとともに、こうした検証・評価の結果を踏まえて、子会社に対して環境の変化に応じて見直しを求めています。当社は「監査法人の評価及び選定に関する基準」を制定しており、本基準では、監査役会が監査法人の品質管理、独立性、監査報酬などについて評価することを定めています。監査役会はこの基準に基づき毎年監査法人の評価を実施しています。

GOVERNANCE

ガバナンス

コーポレートガバナンス 23

基本的な考え方
マネジメント体制
スキルマトリックス
取締役の報酬決定プロセス
監査役会
取締役・監査役に対するトレーニング
社内役員と社外役員との座談会

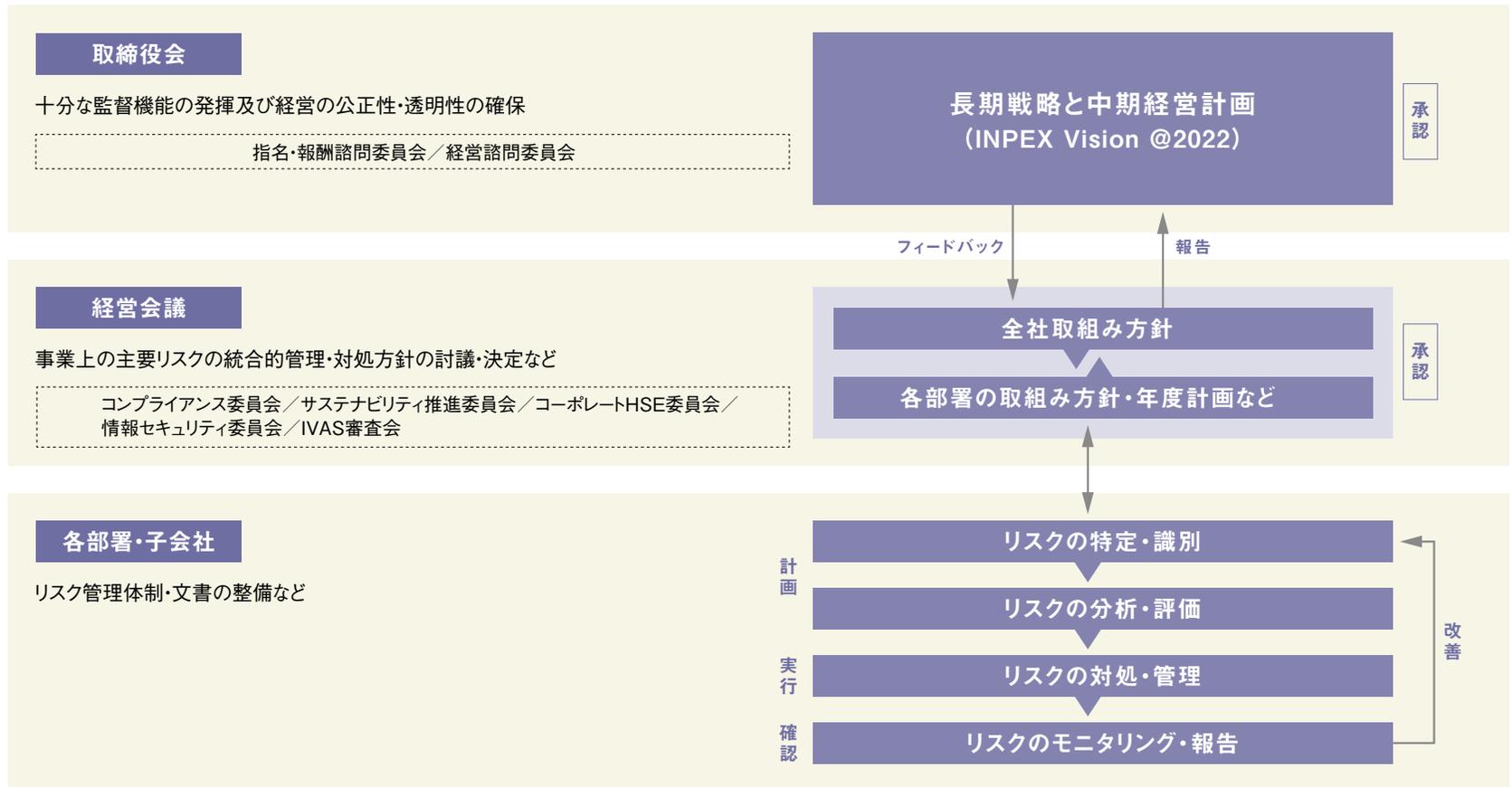
リスクマネジメント 34

基本的な考え方
リスクマネジメント体制
事業リスクの管理
気候変動関連リスクへの対応
サプライチェーンリスク管理
大規模自然災害及びパンデミック対策
情報管理

税務戦略 39

基本的な考え方
税務ガバナンス体制
税務リスク
税務当局との関係
税務の透明性

リスクマネジメント体制図



- 1 石油・天然ガス開発事業の特徴及びリスク**
- (1) 災害・事故・システム障害などのリスク
 - (2) 探鉱・開発・生産に成功しないリスク
 - (3) 生産量の特定地域及び鉱区への依存度
 - (4) 契約期限などに関するリスク
 - (5) 原油、コンデンサート、LPG 及び天然ガスの埋蔵量
 - (6) オペレーターシップに関するリスク
 - (7) 共同事業に関するリスク

- (8) 石油・天然ガス開発事業には巨額の資金が必要となり資金回収までの期間が長いことに起因するリスク
 - (9) 将来の廃鉱に関するリスク
- 2 原油価格 (油価)、天然ガス価格、外国為替、及び金利の変動が業績に与える影響**
- (1) 油価、天然ガス価格の変動が業績に与える影響
 - (2) 外国為替の変動が与える業績への影響
 - (3) 金利の変動が与える業績への影響

- 3 気候変動に関するリスク**
- (1) 政策・法規制リスク
 - (2) 技術及び市場リスク
 - (3) 物理的リスク
 - (4) 資金調達リスク
- 4 海外事業におけるカントリーリスク**

GOVERNANCE

ガバナンス

コーポレートガバナンス 23

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- スキルマトリックス
- 取締役の報酬決定プロセス
- 監査役会
- 取締役・監査役に対するトレーニング
- 社内役員と社外役員との座談会

リスクマネジメント 34

- 基本的な考え方
- リスクマネジメント体制
- 事業リスクの管理
- 気候変動関連リスクへの対応
- サプライチェーンリスク管理
- 大規模自然災害及びパンデミック対策
- 情報管理

税務戦略 39

- 基本的な考え方
- 税務ガバナンス体制
- 税務リスク
- 税務当局との関係
- 税務の透明性

事業リスクの管理

事業に関連するさまざまなリスクに対処するため、個別のプロジェクトにおける対応として、経済性評価及びリスク評価に係るガイドラインを導入し、主要リスクを認識した上で、新規プロジェクトの取得に際して採否の分析・検討を行うとともに、リスク対応を行っています。既存プロジェクトについても、探鉱、評価、開発などの各フェーズにおける技術的な評価などを組織横断的に行うための仕組みとして「INPEX Value Assurance System (IVAS) 審査会」を運営するとともに、原則最低年1回は経済性評価とリスク評価を実施し、そのうち、主要プロジェクトについては毎年取締役会にリスク評価結果の概要を報告しています。

当社事業全般に係るリスク対応として、大規模な事故や災害などによる緊急事態に対応できる能力を高めるため、緊急時・危機対応計画書を作成するとともに、平時より緊急時対応訓練を定期的実施するなど、積極的にリスク管理に努めています。また、重要な業務を停止させないために事業継続計画(BCP^⑥)を策定し、適宜見直しを行っています。また、情報セキュリティ委員会を定期的及び随時に開催し、組織的・体系的な情報セキュリティ対策を講じるとともに、情報漏えい防止を含む教育・訓練を実施しています。

HSEリスクに関しては、当社の事業活動における継続的な労働安全衛生管理、環境及びセキュリティの継続的な改善活動を推進するため、HSE マネジメントシステムで定めるHSEリスク管理要領に基づき、事業所ごとにHSEリスクの特定・分析・評価を行っています。また、リスク対応策を定め、実行するとともに、HSEリスク管理状況を定期的に本社に報告させ、ワークショップを定期開催するなど、本社では継続的に確認しています。

原油・天然ガス価格、為替、金利、及び有価証券価格に関しては、各変動リスクを特定し、それらの管理・ヘッジ方法を定めることで財務リスク管理を行っています。カントリーリスクに関しては、事業を行う国や地域のカントリーリスク管理に係るガイドラインを制定し、リスクの高い国には累積投資残高の目標限度額を設定するなどの管理を行っています。このほか、リーガルリスクについては、重要な契約や訴訟などについて、事業部門及び経営陣へ適切に法的助言ができる体制を整備しています。

⑥ Business Continuity Plan (事業継続計画)：災害時においても重要な事業を停止させないために、継続すべき業務を選定し、当該業務の継続を可能にする体制を整えるための計画

気候変動関連リスクへの対応

気候変動関連リスクの評価・管理については、TCFD^⑥提言に対応した取組みを推進しています。リスク及び機会の評価・管理については「気候変動関連リスク及び機会の評価・管理」をご参照ください^⑦。

移行リスクについては、政策及び法規制の移行、技術及び市場の移行並びにレピュテーションの各リスクを、物理的リスクについては、急性リスク及び慢性リスクを対象としています。また、各々のリスク区分について短期・中期・長期の期間区分を適用しています。経営企画ユニット気候変動対応推進グループが事務局となり、これらのリスク評価・管理を年次サイクルで実施しています。リスク評価及び予防措置・低減措置案の策定については、そのプロセスの重要性に鑑み、社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会の諮問機関である「気候変動対応推進ワーキンググループ」のメンバーによるワークショップで、各部門における協議・検討・提案を踏まえて全社的に議論する体制としています。

気候変動関連リスクの財務的評価については、以下2つの手法で取り組んでいます。1つ目は、インターナルカーボンプライスによる当社の各プロジェクトの経済性評価です。ベースケースとして適用した経済性評価を実施しています。2つ目は、当社の事業ポートフォリオの財務的評価です。IEA^⑧ WEOのSustainable Development Scenario (SDS^⑨：パリ協定目標と整合的なシナリオ)の油価・カーボンプライスが、当社ポートフォリオ全体に与える市場リスクの財務的評価を実施しています。

一方、物理的リスクについては、組織横断的なチームで定期的に評価を実施しています。2019年度に当社のオペレーター施設を対象とした物理的リスク評価の試行として、国内及びオーストラリアの主要施設のリスクの特定を行いました。2021年は当社がノンオペレーターとして関与する主要案件に関して、物理的リスク評価の実施状況を確認しました。

⑥ Task Force on Climate-related Financial Disclosures: 気候関連財務情報開示タスクフォース

⑦ 気候変動関連リスク及び機会の評価・管理

⑧ International Energy Agency: 国際エネルギー機関

⑨ IEA・NZE Sustainable Development Scenario: 持続可能な開発シナリオ

GOVERNANCE

ガバナンス

コーポレートガバナンス 23

基本的な考え方
マネジメント体制
スキルマトリックス
取締役の報酬決定プロセス
監査役会
取締役・監査役に対するトレーニング
社内役員と社外役員との座談会

リスクマネジメント 34

基本的な考え方
リスクマネジメント体制
事業リスクの管理
気候変動関連リスクへの対応
サプライチェーンリスク管理
大規模自然災害及びパンデミック対策
情報管理

税務戦略 39

基本的な考え方
税務ガバナンス体制
税務リスク
税務当局との関係
税務の透明性

サプライチェーンリスク管理

当社は、グループ全体で、約2,000社のサプライヤーを通じ、年間で約2,000億円に及ぶ調達を行っています。サプライチェーン上のリスクを管理するために、予防、発見、是正において、適切なアクションをとっています。予防的統制として当社では、サプライヤーに対して労働・環境に関する法令遵守や、人権方針の尊重などを求め、これらは当社の定型の契約書に遵守事項として盛り込まれています。

また、調達先の選定においては、全てのサプライヤーに対し参入機会を提供するよう努めており、公正かつ公平で、透明な評価に基づき、契約先を決定しています。海外オペレータープロジェクトにおける調達先選定においては、各国の法令遵守に加え、当社ABCポリシー及び人権方針に照らした総合的な評価を実施しているほか、HSEに関する要求事項など、事前資格審査基準を設けています。国内プロジェクトにおいても、大型工事の入札及び発注に当たり、当社ABCポリシーに照らした事前審査を実施した上で、HSEの観点も評価に取り入れ、公正かつ公平な調達を実施しています。

発見的統制^⑩としては、リスク評価システムを構築し、2018年度より主要調達先に対して、自己評価アンケートを実施しています。このアンケートを実施することにより調達先におけるコンプライアンス体制を評価し、リスクの特定を行っています。自己評価アンケートの過去3年間の通算実施数は23社です。

【モニタリングにおける主要調査項目】

- 人権・労働
- 安全衛生
- 公正な企業活動
- 環境
- 地域貢献
- 取引先への働きかけ

加えて、苦情処理メカニズムやHSE監査を通じてのモニタリングを実施しています。

また当社は、調達先とのエンゲージメント活動を通じて、サプライチェーンにおけるリスク管理の強化に取り組んでいます。日本国内の事業では、主要調達先とのHSE連絡会を開催し、「当社HSE重点目標・活動プログラムの説明と周知」、「インシデントやヒヤリハット事例の説明と情報共有」並びに「上記調達先からのHSE情報の紹介・情報共有やHSEに関する意見聴取」などを

通じて、調達先の作業実施におけるHSE向上に取り組んでいます。加えて、2021年には、このHSE連絡会において、外部講師を招いた人権セミナーを開催しました。また、オーストラリアにおいても、主要サプライヤーと定期的な会合を実施の上、HSE・品質・サービス内容などのパフォーマンスレビューを行うとともに、事業を進める上でのリスクやその緩和策について適時適切に意見交換を行うことで、サプライヤーとのエンゲージメントの機会を設けています。

是正的統制としては、発見的統制を通じて、リスクが高いと評価されたサプライヤーに対して、HSE監査やCSR監査を通じた改善活動や、契約見直しを含むリスクの回避、低減を図っていきます。

^⑩業務において処理の誤りや、不正などを防止するために整備する措置

大規模自然災害及びパンデミック対策

大規模自然災害対策

当社では、当社の事業拠点それぞれで起こり得る自然災害のリスクを評価し、地震や大雨洪水など、それぞれの自然災害に関する適切な予防・低減策を実施するとともに、万が一の事態に備え、緊急時対応計画書や事業継続計画(BCP)を策定し、被害にあった際にも人命を守り、また迅速に事業を復旧させるための準備を整えています。

また本社地域では首都直下地震想定BCP及び初動対応マニュアルを、内閣府中央防災会議による被害想定などを踏まえ、整備しています。当社における事業継続の方針として、人命の安全確保・環境保全を前提とした、エネルギー供給の維持などを優先する全社共通の価値観を明確にするとともに、BCPなどにおいて、代行拠点の設定や休日・夜間時に被災した際の対応、会社からの帰宅ルールなどを規定しています。これらを踏まえ、1年に1回定期的に首都直下地震発生を想定した危機対応訓練を実施しており、訓練から得られた課題を基に、マニュアルの改善や資機材・設備・備蓄の見直しなど、災害発生への備えを継続的に強化しています。

GOVERNANCE

ガバナンス

コーポレートガバナンス 23

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- スキルマトリックス
- 取締役の報酬決定プロセス
- 監査役会
- 取締役・監査役に対するトレーニング
- 社内役員と社外役員との座談会

リスクマネジメント 34

- 基本的な考え方
- リスクマネジメント体制
- 事業リスクの管理
- 気候変動関連リスクへの対応
- サプライチェーンリスク管理
- 大規模自然災害及びパンデミック対策
- 情報管理

税務戦略 39

- 基本的な考え方
- 税務ガバナンス体制
- 税務リスク
- 税務当局との関係
- 税務の透明性

感染症及びその流行に関するリスク管理

当社は、あらゆる感染症のパンデミックに対応するため、かねてより感染予防マニュアルを策定しており、さらに、パンデミック発生時の危機に対応するBCPを策定し、危機的状况においても原油・天然ガスの供給を続けるインフラ企業としての責任を果たすべく準備を整えていました。

2020年以降の新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の拡大局面においては、代表取締役社長を統括責任者とするコーポレート危機対策本部を設置し、当社全体で情報共有体制を確立し、全社的な対応策を定めて実行しています。また、国内外の拠点や事業所などに、現地責任者を本部長とする現地対策本部を設置し、各地特有の状況にきめ細かく対応する体制を整えています。これに上記のBCPを準用することで、2020年4月の政府による緊急事態宣言の発令などの大きな状況の変化にも円滑に対応し、業務を継続しつつ出社を極端に制限することを可能とするなど、原油・天然ガス供給を継続しています。また、COVID-19の感染状況が変化していくことに対応するため、従来のBCPを感染症全般に対応可能な計画にアップデートし、実効性を高めています。

本社地域の主な具体的感染リスク対策としては以下を進めています。

- ① 全社管理部門に在宅勤務制度の導入
- ② コアタイムのないフレックスタイム制勤務制度の導入
- ③ 生産現場などの勤務シフトを柔軟に、感染者発生時の生産停止リスクの回避
- ④ 執務時の社内ソーシャルディスタンス確保、来訪者の制限、消毒、体温測定及びマスク着用などの徹底

また国内外の操業拠点では、エネルギーの安定供給という当社の重要な社会的使命を果たすため、徹底的な感染予防策に取り組んでおり、COVID-19の世界的流行の中でも、安定的な操業を継続しています。

当社操業現場における具体的な対策の詳細は「特集3: 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）への対応について」をご参照ください①。

① [特集3: 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）への対応について](#)

情報管理

当社では、保有している情報の機密性、完全性及び可用性の維持に向けて、「情報セキュリティ基本方針」を定めています。さらに、全社統括組織として設置された、取締役を含む委員から構成される情報セキュリティ委員会の下、関連する諸規程の制定や管理体制の整備、情報資産を守るために必要なシステムの・物理的・人的な対策を計画的に講じています。情報セキュリティ施策は、毎年の予算審議時に、経営会議での決議を経て策定されています。内部からの情報漏えい対策として、システムのな対策だけでなく、定期的なeラーニングや標的型メール訓練などを通じて社内の情報セキュリティ意識を高め、「情報資産」を大事にする価値観や風土を会社文化として根付かせるための活動を展開しています。また外部からの攻撃に対しても、侵入を防止するシステムのな対策はもちろんのこと、定期的に外部のセキュリティ専門ベンダーによるアセスメントを実施し、また万が一攻撃を受けた際には速やかに発見し是正するための監視・対策も講じています。

GOVERNANCE

ガバナンス

コーポレートガバナンス 23

基本的な考え方
マネジメント体制
スキルマトリックス
取締役の報酬決定プロセス
監査役会
取締役・監査役に対するトレーニング
社内役員と社外役員との座談会

リスクマネジメント 34

基本的な考え方
リスクマネジメント体制
事業リスクの管理
気候変動関連リスクへの対応
サプライチェーンリスク管理
大規模自然災害及びパンデミック対策
情報管理

税務戦略 39

基本的な考え方
税務ガバナンス体制
税務リスク
税務当局との関係
税務の透明性

税務戦略

基本的な考え方

当社は、サステナビリティ憲章において、経営トップの率先垂範の下、法令を遵守し、各種の国際規範や操業地域における社会的規範に沿った良識ある行動をとることを掲げています。税務においても、当社の役員・従業員は、税務の透明性を確保し、適用される関係諸法令に基づく適正な納税を通じて、事業を行うあらゆる国・地域の経済社会の発展に貢献することが重要な社会的責任の一つと認識しています。

また、株主価値の最大化の観点から、通常の事業活動の中での利用可能な優遇税制の活用や、二重課税の排除により、税金費用の適正化に努める一方、事業実態を伴わない、租税回避を意図したタックスプランニングや租税回避目的で無税または税率が極めて低い国や地域（いわゆるタックスヘイブンとみなされる国・地域）の利用は行いません。

税務ガバナンス体制

グローバルに事業展開する当社は、海外子会社やクロスボーダー取引が増加しています。また、2015年10月にOECD・G20によるBEPSプロジェクト¹²の最終報告書が公表された後、その内容を踏まえ我が国を含む各国で法制化が進められており、国際課税を巡る環境は大きく変化し続けています。これらを背景とした、国際取引に関する税務リスクなどに適切に対応していくため、税務ガバナンスの強化に取り組んでいます。この取組みの一環として、当社の役員・従業員の税務コンプライアンス意識を涵養することを目的とする「税務方針」を取締役会の決議により制定し、ウェブサイト上で公表しています¹³。財務・経理本部長はこれらの取組みの責任者として、業務を執行します。

当社は、税務方針に沿った役員・従業員の税務コンプライアンスに関する行動を促進するために税務管理規則を、当該税務管理規則に従い税務管理体制の構築と運用を定めた税務管理細則を2021年9月に制定しています。

¹² Base Erosion and Profit Shifting プロジェクト：グローバル企業による、国際的な税制の隙間や抜け穴を利用した過度な租税回避行為を防止するため、国際課税ルール全体を見直すプロジェクト

¹³ [税務方針](#)

税務リスク

当社は、税務リスクは経営上の重要な課題の一つであると認識しています。「税務方針」に基づき、当社の税務を担当する部門は、各国の税法、及び移転価格税制などの国際的な税法並びにOECDが公表している租税に関するガイドラインへの知見を深めること、及び担当事業部門と緊密に連携し情報共有することで、税務リスクの低減に努めます。税務リスクの低減に当たっては、外部専門家の助言を有効活用します。

税務当局との関係

税務当局に対する事前確認制度の利用を通じた事前合意を図るなど、税務当局との建設的な信頼関係を構築し、適切な納税に努めます。

税務の透明性

税に関する企業活動の透明性向上や情報開示を求める動きが世界的に広がる中、当社事業のコアエリアの一つであるオーストラリアでも、大企業が自主的に開示すべき税務情報を定めた原則が同国政府により公表されています¹⁴。このような動きを受け、オーストラリアにおける税務ガバナンス・クロスボーダー取引の概要・納税額などの税務情報を一元化したレポートを作成し、ウェブサイト上で公表しています¹⁵。加えて、当社はEITI参加国について税を含めた政府への納付金額を毎年公表しています¹⁶。なお、2021年度の当社連結の法人税などの支払額は352,735百万円です。

グローバル企業として今後とも国際課税の潮流と各国法制の動向を注視し、適時適切な対応に努めます。

¹⁴ 豪州財制審議会 (Board of Taxation) が公表した Voluntary Tax Transparency Code

¹⁵ [INPEX Australia 2020 Tax Transparency Report](#)

¹⁶ [ESGデータ集](#)

COMPLIANCE

コンプライアンス

コンプライアンス 40

基本的な考え方
マネジメント体制
コンプライアンス教育の推進
問い合わせ・内部通報制度と社内外対応
贈収賄・汚職防止 (ABC) の取組み

サプライチェーンマネジメント 44

基本的な考え方
マネジメント体制

人権の尊重 45

基本的な考え方
マネジメント体制
人権への取組み

コンプライアンス

MATERIALITY

コンプライアンス

基本的な考え方

当社は、企業の持続的な発展に必要な不可欠なコンプライアンス体制を体系的に整備し、法令遵守・企業倫理の徹底に努めています。具体的には、当社全体で一貫した取組みを推進するため、コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに関わる基本方針や計画の策定、重要事項の審議、コンプライアンス関係規程の適宜確認、コンプライアンス実践状況の管理を行っています。

また、「サステナビリティ憲章^①」の下、業務を遂行する上で守るべき「行動基本原則」を実践できるよう、コンプライアンスを具現化するための遵守事項を規定した「行動規範」を定めており、役員及び従業員のコンプライアンス意識の向上を図っています。なお、「行動基本原則^②」及び「行動規範」はそれぞれ当社取締役会及びコンプライアンス委員会の決議をもって制定しており、外部環境の変化や法規制の要請を踏まえて継続的に見直しを行っています。

- ① [サステナビリティ憲章](#)
- ② [行動基本原則・行動規範](#)

贈収賄・汚職の防止

贈収賄・汚職に対する法規制が厳格化する中、当社は、世界約20か国でプロジェクトを展開するグローバルカンパニーとして、贈収賄・汚職に対し、「Zero-tolerance (一切許容しない)」のポリシーを貫くことが重要と考え、全ての役員及び従業員に当社共通の価値観であるINPEXバリュー^③の一つ「Integrity (誠実)」をもって行動するよう求めています。贈収賄・汚職の防止に関しては、「行動規範」において、政治、行政との健全かつ正常な関係の

構築 (関係諸法令で認められる場合を除く政治寄附などの禁止) や、関係各国の贈収賄・汚職防止関連法令の遵守を定めており、政治活動に関する寄附は一切行っていません。また、2011年12月から国連グローバル・コンパクトに参加し、腐敗防止へのコミットメントを表明しています。「行動規範」の下、「INPEXグループ グローバル贈収賄・汚職防止方針^④」及びそれに関する社内規程類を整備し、贈収賄・汚職防止に取り組んでいます。

- ③ [INPEXバリュー](#)
- ④ [INPEXグループ グローバル贈収賄・汚職防止方針](#)

マネジメント体制

コンプライアンスに関する重大な事案が発生した場合には、コンプライアンス担当役員やコンプライアンス委員会が迅速に対応策を検討、対処する体制を確立しています。コンプライアンス担当役員及びコンプライアンス委員会は、監査役や監査役会、会計監査人、内部監査部門である監査ユニット及び子会社などの、相当する機関又は部署と連携し、(1)コンプライアンスに関する施策の立案・実施、(2)実施状況のモニタリング、(3)コンプライアンス意識の啓発、(4)違反についての報告受付と調査、(5)違反に対する勧告とそのほかの対応、(6)違反の再発防止策の策定などを行っており、コンプライアンス担当役員はこれらについて取締役会に定期的かつ適宜報告しています。2021年度にコンプライアンスに関する重大な違反事例はありません。

そのほか、委員会と職場との連携を確保するため、各職場にコンプライアンス推進管理者及び担当者を配置し、職場の隅々までコンプライアンス意識の浸透・深化に努めています。また、贈収賄・汚職防止、コンプライアンス教育やグローバルなコンプライアンス体制、内部通報制度に係る整備、運用状況については、内部監査を受けつつ、これらの適切な運営に取り組んでいます。

COMPLIANCE

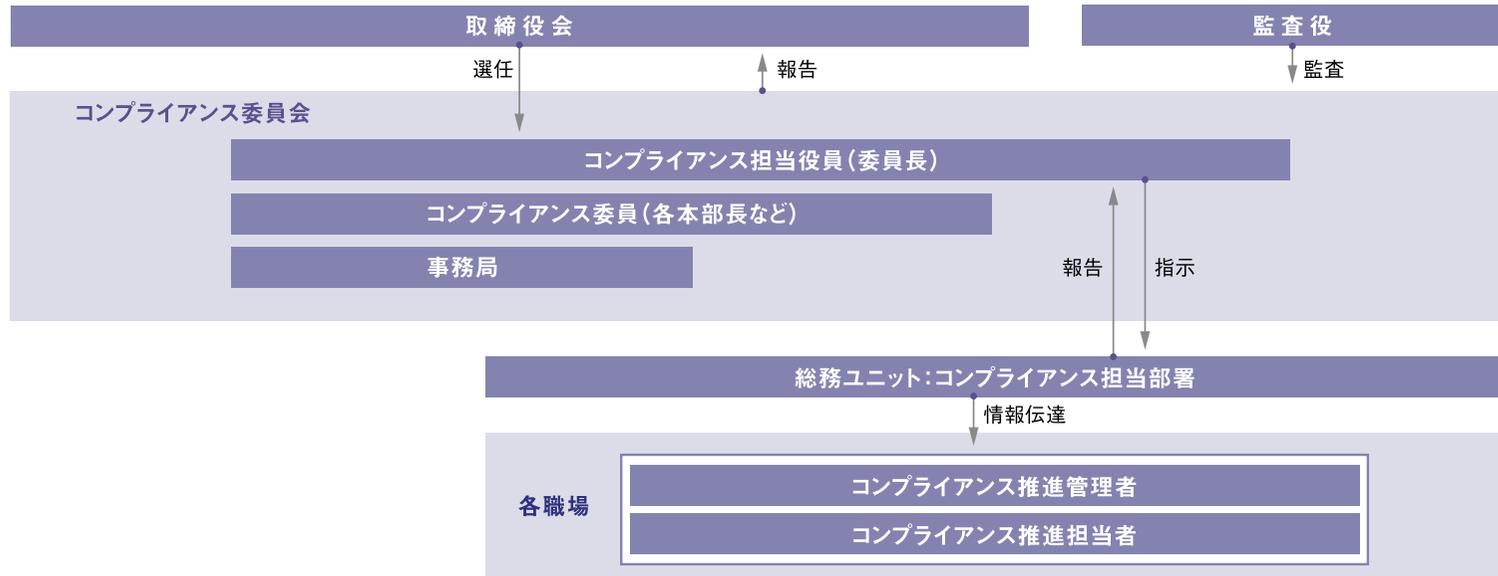
コンプライアンス

コンプライアンス 40
 基本的な考え方
 マネジメント体制
 コンプライアンス教育の推進
 問い合わせ・内部通報制度と社内外対応
 贈収賄・汚職防止 (ABC) の取組み

サプライチェーンマネジメント 44
 基本的な考え方
 マネジメント体制

人権の尊重 45
 基本的な考え方
 マネジメント体制
 人権への取組み

コンプライアンス体制図



コンプライアンス教育の推進

当社の一人一人にコンプライアンス活動を実践してもらうことを目的に、全従業員を対象として、ハラスメントや差別の防止を含む、業務テーマ別、階層別のコンプライアンス研修を定期的実施しています。2021年度に実施した研修の中には、国内事業所の一般社員向けハラスメント防止研修及び国内事業所・グループ会社向けの贈収賄・汚職防止と独占禁止法をテーマにした研修が含まれています。

また、海外事務所においては、各国の法令・文化に沿った「行動規範」を整備・運用し、グローバルなコンプライアンス体制の強化を進めています。個別の研修実績は、ESGデータ集に記載しています⁶。

⁶ ESGデータ集

コンプライアンスクイック診断と 管理職向けハラスメント防止研修の実施

当社では、3年から4年に一度実施するコンプライアンス意識調査に加えて、2020年度、2021年度に全従業員を対象にコンプライアンスクイック診断を実施しています。同診断はパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、コミュニケーションの3分類全11問で構成されています。診断結果を受けて、グループディスカッションなどで構成する管理職向けハラスメント防止研修を行い、その中で部下に対するハラスメント防止や接し方の教育を実施しています。

COMPLIANCE

コンプライアンス

コンプライアンス 40

基本的な考え方
マネジメント体制
コンプライアンス教育の推進
問い合わせ・内部通報制度と社内外対応
贈収賄・汚職防止 (ABC) の取組み

サプライチェーンマネジメント 44

基本的な考え方
マネジメント体制

人権の尊重 45

基本的な考え方
マネジメント体制
人権への取組み

問い合わせ・内部通報制度と社内外対応

当社は、国内外の拠点において、社内外の全てのステークホルダーからの問い合わせや苦情・通報に真摯に対応しています。

社内においては、公益通報者保護法に準拠した内部通報制度に基づくヘルプラインを設置しており、2020年6月には、ヘルプラインに加えて、経営上重大な贈収賄・汚職、独占禁止法違反、不正な会計処理の3つのリスク分野に受付分野を特化する現地語対応を備えたINPEXグローバルホットラインを設置し、当社国内外事務所の役員及び従業員を対象に運用しています。ヘルプライン窓口は社内及び社外（弁護士事務所）、INPEXグローバルホットラインは外部委託先に窓口を設け、通報は匿名で行うこともできます。なお、ヘルプラインの通報対象には差別、人権、ハラスメントに関する通報も含まれます。

また、通報者が不利益な扱いを受けないよう保護を徹底しています。さらに、常勤監査役に対し通報内容を速やかに報告するとともに、調査・対応結果を適時に報告することで、内部通報制度がより有効に機能するよう運営しています。

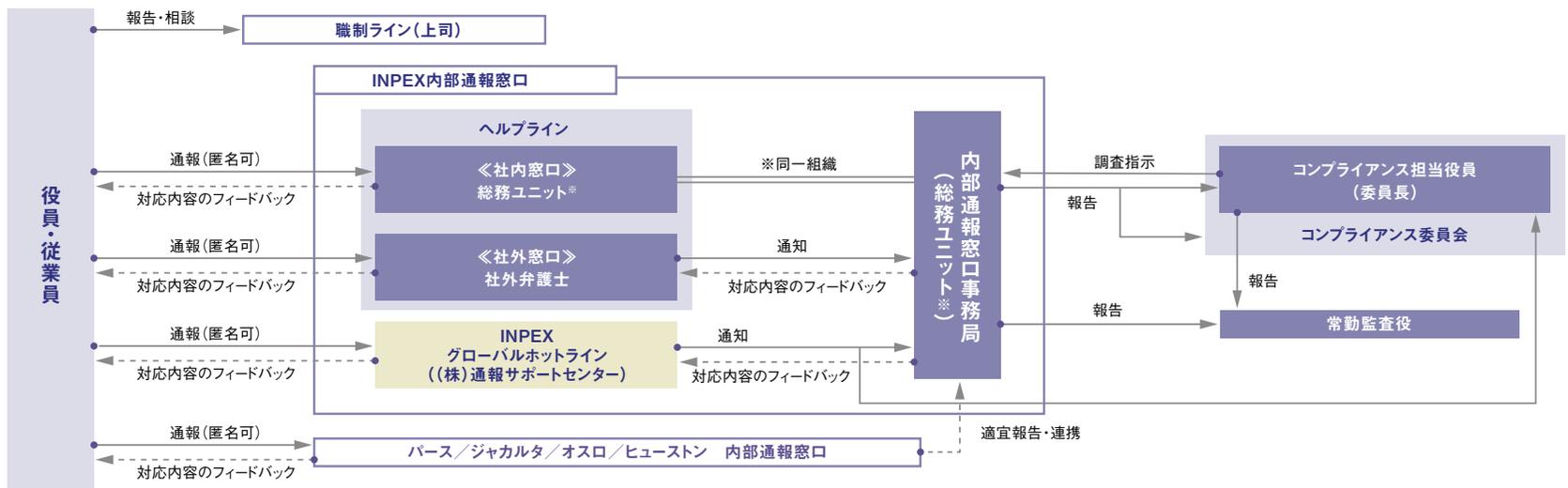
2021年度は国内で社内窓口5件、社外窓口3件の通報があり、通報を受

け次第、コンプライアンス委員会が、弁護士などの専門家によるアドバイスを踏まえつつ、「内部通報規則」に従い、適切に対処しました。なお、上記通報の中に、贈収賄・汚職、差別、人権侵害に関するコンプライアンス違反はありませんでした。国別の相談件数は、ESGデータ集に記載しています^⑥。

地域住民やサプライヤーを含む社外のステークホルダーからの問い合わせについては、当社ウェブサイトにお問い合わせ窓口を設置し、適時適切に対応しています。ウェブサイトに加えて、インドネシアでは、現地語での対応も行っています。また、オーストラリアでは、地域住民からの苦情を含む問い合わせに適切に対応するため、地域住民との対話及び苦情対応手順を定めています^⑦。2021年には、オーストラリアにおいて、同手順が適用される苦情の受け付けはありませんでした。インドネシアにおいては、2件の苦情がありましたが、いずれも定められた手順に沿って適切に対応しました。

- ⑥ ESGデータ集
- ⑦ 地域住民からの意見への対応

内部通報体制図



COMPLIANCE

コンプライアンス

コンプライアンス 40

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- コンプライアンス教育の推進
- 問い合わせ・内部通報制度と社内外対応
- 贈収賄・汚職防止(ABC)の取組み

サプライチェーンマネジメント 44

- 基本的な考え方
- マネジメント体制

人権の尊重 45

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- 人権への取組み

贈収賄・汚職防止(ABC)の取組み

2014年10月にコンプライアンス委員会の承認を得て、「贈収賄・汚職防止ガイドライン(ABC^④ガイドライン)」を施行後、2017年度にガイドラインをABCポリシーに改定、手続要領を策定しています。さらに、2019年4月、ABCに関する当社の姿勢を包括的に明示するため、「INPEXグループ グローバル贈収賄・汚職防止方針」を策定の上、ウェブサイト上に公表しました。

これらに基づき、贈答及び接待授受の事前申請、並びに新規のビジネスパートナーに対しては、ABCリスクに関する適切かつ必要なデューデリジェンスなどを実施しています。2021年度に国内で実施したデューデリジェンスは、計57件でした。なお、これらのデューデリジェンスは新規のビジネスパートナーのリスクレベルに応じて実施しています。

また、2015年度から、本社及び海外事務所に対するリスク評価を順次実施し、これらリスク評価の結果を受けた改善策の実行を通じて、ABC体制の整備と運用の強化に努めています。2020年度は、国内事業所でリスク評価を実施しました。2021年度は、継続的に取り組んでいる新入社員及び中途社員向けコンプライアンス研修の中でABCを取り上げるとともに、国内事業所及びグループ会社でのABC研修を実施しました。

そのほかグローバルなABCコンプライアンス体制の構築に向けて、パース、ジャカルタ事務所とのコンプライアンス活動の情報共有や意見交換を定期的に行っています。加えて、2021年度は、2020年度に引き続き9か国の海外事務所のコンプライアンス推進担当者との間でグローバルコンプライアンス会議を開催し、ABC上の課題、取組み事例などの意見交換を実施しました。

なお、2021年度はABCに関する重大な違反や懲戒処分はありませんでした。

^④ Anti-Bribery and Anti-Corruption

EITIを通じた透明性向上の取組み

当社は、2012年10月から、石油・天然ガス・鉱物資源の採取産業から資源産出国政府への資金の流れの透明性を改善し、健全性を向上することを目的とした多国間協力の枠組みであるEITIに参加し、その取組みを支援しています。2021年12月末時点で、56の資源国、日本を含む多数の支援国、採取産業企業やNGOが参加しており、当社のプロジェクト実施国のうち、EITI参加国において関連するデータを提供しています。

COMPLIANCE

コンプライアンス

コンプライアンス 40

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- コンプライアンス教育の推進
- 問い合わせ・内部通報制度と社内外対応
- 贈収賄・汚職防止(ABC)の取組み

サプライチェーンマネジメント 44

- 基本的な考え方
- マネジメント体制

人権の尊重 45

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- 人権への取組み

☞ サプライヤー行動規範

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

世界約20か国でプロジェクトを展開する当社にとって、公正かつ公平な調達及び資機材・役務を提供する調達先の管理は重要な課題の一つと認識しています。当社では、公正かつ公平な競争を阻害する行為の禁止、優越的地位濫用の禁止、調達先の情報や技術の機密保持、不適切な利益授受の禁止などを「調達倫理指針-細則^①」に明記し、調達業務の基本方針のみならず、当社の役員及び従業員が、経営理念やサステナビリティ憲章、また業務を遂行する上での遵守事項をまとめた「行動規範」の下、社内の調達関連部署で遵守・実行することを規定しています。調達先に対しても同様に労働・環境に関する法令遵守や腐敗防止、当社の人権方針の尊重などを求め、これらは当社定型の契約書に遵守事項として盛り込まれています。加えて、定期的に調達先を調査・モニタリングすることで継続的なコミットメントを管理しています。

① [☞ 調達倫理指針-細則](#)



マネジメント体制

「調達倫理指針-細則」並びに「行動規範」などに基づいた企業倫理・企業行動を徹底するため、管掌部署である、資材・情報システム本部長を含め、常勤の取締役及び執行役員などを構成員とし、コンプライアンス担当役員を委員長とするコンプライアンス委員会を定期的を開催しています。また、2021年度開催のサステナビリティ推進委員会においては、当社のサプライチェーンマネジメントに対する社外評価と当社の取組みについて審議されました。

COMPLIANCE

コンプライアンス

コンプライアンス 40

基本的な考え方
マネジメント体制
コンプライアンス教育の推進
問い合わせ・内部通報制度と社内外対応
贈収賄・汚職防止(ABC)の取組み

サプライチェーンマネジメント 44

基本的な考え方
マネジメント体制

人権の尊重 45

基本的な考え方
マネジメント体制
人権への取組み

INPEXグループ人権方針

英国現代奴隷法ステートメント

サステナビリティ憲章

行動基本原則・行動規範

人権の尊重

基本的な考え方

当社は、国際人権章典、ILO国際労働基準、国連のビジネスと人権に関する指導原則、国連グローバル・コンパクトの人権に関する原則などの国際規範を支持しています。また、人権尊重に対する当社の姿勢を明示し、責任を果たすために2017年5月にINPEXグループ人権方針を策定・公表し、同方針に基づいて事業活動を行う国・地域において、サプライチェーンを含む全てのステークホルダーの人権への取組みを推進しています。この人権方針において当社は、強制労働や児童労働を一切認めず、結社の自由及び団結権の保護を尊重することを確認しています。

また、英国現代奴隷法「Modern Slavery Act 2015」への対応として、2016年度より毎年ウェブサイトにてステートメントを公表し、当社及びそのサプライチェーン上の奴隷労働防止や人身取引防止に関する方針や体制、取組みなどを開示しています。

マネジメント体制

当社の人権に対するアプローチは、当社取締役会によって承認されたINPEXグループ人権方針に明記されています。また、当社取締役会によって選任されたコンプライアンス担当役員が、委員長としてコンプライアンス委員会を招集し、同委員会は人権関連のリスクやパフォーマンスを取締役に報告しています。

当社の全役員及び従業員を対象とした人権方針、サステナビリティ憲章、行動基本原則及び行動規範において、全ての役員及び従業員に対し法令遵守はもちろんのこと、社会規範を尊重し、高い倫理観を持った行動をするよう義務づけています。とりわけ行動基本原則においては、人権に関して以下のとおり規定しています。

- 人権が個人の尊厳に由来する重要な権利であることを認識し、関係各国において、個人の人権を尊重すること
- 人権に関する国際規範を尊重し、人権を侵害するような行動に加担しないよう配慮すること
- 人種、肌の色、性別、性的指向、性自認、年齢、信条、宗教、出生、国籍、各種障がい、学歴などによる差別を行わないこと
- 従業員の意思に反して労働を強制せず、また、児童を就労させないこと

これらに基づいた企業倫理・企業行動を徹底するため、常勤の取締役及び執行役員などを構成員とし、コンプライアンス担当役員を委員長とするコンプライアンス委員会を定期的に開催しています。コンプライアンス委員会事務局である総務ユニットは、コンプライアンス委員会に加えて、社内各部署からのコンプライアンス推進担当者によって構成されるコンプライアンス推進担当者連絡会を定期的に開催し、ハラスメント防止を含む上記の人権に関する取組みの推進に努めています。

COMPLIANCE

コンプライアンス

コンプライアンス 40

基本的な考え方
マネジメント体制
コンプライアンス教育の推進
問い合わせ・内部通報制度と社内外対応
贈収賄・汚職防止 (ABC) の取組み

サプライチェーンマネジメント 44

基本的な考え方
マネジメント体制

人権の尊重 45

基本的な考え方
マネジメント体制
人権への取組み

人権デューディリジェンス

当社では、人権マネジメントの強化を目的として、国内外の拠点を対象として、2016年度より、人権デューディリジェンスを行っています。調査の結果、調達先を含めたビジネスパートナーにおける苦情対応の不備があった場合の人権リスクなどが指摘されたため、「主要調達先の自己評価アンケート」にも反映されました。以降、下記の行動サイクルのPDCA化に向けた、各拠点との対話を継続しています。

デスクトップ調査

- ESG 関連リスクの情報提供機関であるRepRiskのデータベースより、Oil&Gasセクターの不祥事を抽出し、発生し得る人権侵害ケースとして次の5つを特定—児童労働、強制労働、結社の自由と団体交渉権、雇用における差別、社会的差別
- Verisk Maplecroftを始めとする調査機関の文献を基に、当社が事業を行っている国のカントリーリスクを、High / Medium / Lowの三段階に分類

インタビュー調査

- デスクトップ調査によって洗い出された人権リスクへの対応状況を把握するため、当社が事業を行っている全ての拠点に対してUNGCの10原則に沿ったグローバル・コンパクトの自己評価ツール (Global Compact Self Assessment Tool) を参照したアンケート、インタビューなどを実施
 - 2022年2月には、アンケートの見直しを実施

アクションプランの検討・実施

- 上記の調査結果を受けた評価に基づき人権リスクに対する当社のマネジメント状況を確認
- 評価結果を各拠点の担当者にフィードバックした上で、人権方針の周知徹底や人権教育の提供などの今後の対応について協議
- 評価結果を踏まえた人権尊重強化の取組みの一つとして、従業員を対象とした人権教育を継続的に実施

プロジェクトにおける人権デューディリジェンス

当社がオペレーターとして操業するプロジェクトについては、国際的な環境社会ガイドラインであるIFC Performance Standardsを採用し、人権を含む、社会及び環境リスクの管理を行っています。イクシスの操業については、定期的なレポートや監査を通じ、このIFC基準のコンプライアンスをモニターしています。

この基準には、児童労働、強制労働、労働条件や苦情対応などをカバーするIFC Performance Standards 2の「労働者及び労働条件の準拠状況」が含まれます。

当社がノンオペレーターとして参画するプロジェクトについては、2020年に各プロジェクトのオペレーターなどに対してアンケートによる調査を行い、人権に関する取組み状況を確認しています。

顕著な人権リスクの特定

当社は外部の人権専門家を招き、当社がオペレーターを務めるプロジェクトに対する人権リスクアセスメントを実施しました。アセスメントの主な目的は下記のとおりです。

- 顕著な人権リスクの特定
- 人権リスクマネジメントのための課題整理

アセスメントにはRepRiskのデータベース並びにVerisk Maplecroftを始めとする調査機関の文献を参照したHRIA (Human Rights Impact Assessment) ツールを使用しています。

特定された顕著な人権リスクは以下のとおりです。

- 児童労働
- 強制労働
- 文化遺産及び伝統文化への影響
- 地域住民の権利侵害
- 求人・雇用における差別
- コミュニティに影響を与える環境汚染

このアセスメントでは、PDCAサイクルやモニタリングなどのマネジメントシステムの運用体制やINPEXグループ人権方針の在り方についても分析しました。

2022年2月には、日本と米国の拠点を対象にアンケートとインタビューを実施しました (米国は初回)。日本においては、児童労働と強制労働のマネジメン

COMPLIANCE

コンプライアンス

コンプライアンス 40

基本的な考え方
マネジメント体制
コンプライアンス教育の推進
問い合わせ・内部通報制度と社内外対応
贈収賄・汚職防止 (ABC) の取組み

サプライチェーンマネジメント 44

基本的な考え方
マネジメント体制

人権の尊重 45

基本的な考え方
マネジメント体制
人権への取組み

ト状況の改善を確認しました。米国においては、顕著な人権リスクと、そのマネジメント状況を確認しました。重大なリスクは確認されませんでした。当社は引き続き人権への取組みを強化していきます。

人権への取組み

当社は、事業活動やサプライチェーンにおける現代奴隷のリスクを特定し対応するためのプロセスやシステムづくりに取り組んでいます。

2021年においては、豪州現代奴隷法に基づき、当社豪州子会社における初めてのステートメントを発行しました。また、同業他社との人権に関するワーキンググループへの参加を通じ、サプライヤーにおける現代奴隷のリスクアセスメントを標準化して実施するための自己評価質問事項を策定しました。当社においては、サプライヤーの選定プロセスの一環として、この現代奴隷のリスクアセスメント自己評価を導入しています。このほか、サプライヤーに対して当社の人権方針の浸透を図るため、国内外の拠点などにおいて人権啓発ポスターの掲示を実施しました。引き続き、現代奴隷のリスク管理を、当社の方針、手順や運営に組み入れるための取組みを実施しています。

人権影響評価の実施

インドネシアのアバディLNGプロジェクトでは、現在実施中の環境・社会影響評価において、国際的な環境社会ガイドラインであるIFC Performance Standardsの人権に関する要求事項についても検討・評価しています。これまでの環境・社会影響評価の各工程における人権への取組みは、右記のとおりとなっています。

時期	工程	人権に関する取組み
2019年	評価項目の選定	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会的弱者（女性、子ども、貧困層、高齢者、及び障がい者）への影響を評価項目に選定 ● 現地住民の伝統的慣習法に基づいた生活様式（文化、慣習、生計手段など）、神聖なサイト、文化遺産などへの影響を評価項目に選定 ● 上記項目に関する既存データを収集・分析
	現況調査	<ul style="list-style-type: none"> ● FGD (Focus Group Discussion)、Household Survey、及びKII (Key Informant Interview) を実施し、被影響コミュニティの社会的弱者、及び伝統的慣習法に基づいた生活様式（文化、慣習、生計手段など）、神聖なサイト、文化遺産、及び土地権利の現状を把握
2020～2021年	影響評価	<ul style="list-style-type: none"> ● 建設時、及び操業時における社会的弱者、伝統的慣習法に基づいた生活様式の現地住民への影響評価を実施 ● 影響評価に基づき、影響低減策及びモニタリング計画を策定

今後、VPSHR (安全と人権に関する自主原則) の要求事項を含め、人権に関連する社内規程や文書を整備し、Social Management Systemを構築する予定です。

COMPLIANCE

コンプライアンス

コンプライアンス 40

基本的な考え方
マネジメント体制
コンプライアンス教育の推進
問い合わせ・内部通報制度と
社内外対応
贈収賄・汚職防止(ABC)の取組み

サプライチェーンマネジメント 44

基本的な考え方
マネジメント体制

人権の尊重 45

基本的な考え方
マネジメント体制
人権への取組み

役員・従業員の人権意識向上

さまざまなステークホルダーの人権を考慮しつつ日々の業務に取り組む重要性の認識を深めるために、2017年度に人権に関する研修を全役員及び従業員を対象に実施し、2018年度以降は新入社員を対象に毎年実施しています。また、業界団体であるIPIECAの人権分科会に参加しており、児童労働、強制労働といった現代奴隷防止に関する情報共有やサプライチェーン上の人権デューディリジェンスガイドラインの見直しなどに協力しています。なお、2021年度に人権侵害に関する重大な違反は発生していません。

リスク低減に向けた取組み・是正処置

人権デューディリジェンスで特定されたリスクを低減するために、以下の取組みを行っています。

- 顕著な人権リスク及びアンケート内容の見直し：リスクとその対応策をより的確にモニタリングするために、リスクとアンケート内容を定期的に見直しています。
- インタビュー調査後のフォローアップ：インタビューで改善すべき点が指摘された拠点に対して、事後インタビューを行っています。

苦情処理メカニズムの設置

当社は、国内外の全ての拠点において、人権についても社内外の全てのステークホルダーからの問い合わせや苦情・通報に真摯に対応しています。社内においては、人権、差別、ハラスメントなどコンプライアンス違反を早期探知するため、内部通報制度を整備し運用しています。2021年度は、人権、差別、ハラスメントに関する通報は6件ありましたが、「内部通報規則」に従い、いずれも適切に対処しました。

地域住民やサプライヤーを含む社外のステークホルダーからの御意見については、当社ウェブサイトにお問い合わせ窓口を設置し、適時適切に対応しています。ウェブサイトに加えて、インドネシアでは、現地語での電話による対応も行っ

ています。また、オーストラリアでは、地域住民からの問い合わせや人権や法令遵守に関する苦情に適切に対応するため、地域住民との対話及び苦情対応手順を定めています。2021年には、日本、インドネシア及びオーストラリアにおいて、人権に関する苦情の受け付けはありませんでした。

労使間の対話

INPEX労働組合と締結している労働協約において、組合が労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を有することを定めるとともに、海外事務所においても、労働問題に関する労使間の話し合いの場を設けています。会社の抱える課題や将来の見通しなど、労働問題に留まらないさまざまな問題について労使が意見交換をする場を定期的に設けることで、健全な労使関係の維持・発展に努めています。加えて、国内事業所においては、5つの労働組合支部合同で年2回の労使協議会を開催しており、支部単位でも労使間でコミュニケーション・対話を密に行っています。

また、従業員に著しい影響を与える業務変更の際には、事前に適切な通知期間を設けるよう配慮しており、2008年10月の労働組合結成後、これまで苦情処理対応は発生していません。

CLIMATE CHANGE
気候変動対応

基本的な考え方 49

気候変動対応目標と
目標達成に向けた取組み 50

事業のクリーン化
森林保全によるCO₂吸収の推進
カーボンプレジット調達・活用に対する
INPEXのアプローチ
サプライチェーンでの排出削減の取組み
—Scope3削減に向けて
当社の低炭素社会シナリオ

TCFD 提言への持続的な取組み 55

気候変動関連のガバナンス体制
気候変動関連リスク及び機会の
評価・管理
物理的リスク評価プロセスの整備
気候変動リスクの財務的評価
TCFDの「指標と目標、移行計画に
関する新ガイダンス」に沿った
7指標の開示内容及び開示箇所

気候変動対応

MATERIALITY

基本的な考え方

当社はパリ協定目標の実現に貢献すべく、2021年1月、2050年自社排出ネットゼロ (Scope1+2) 目標を柱とする気候変動対応目標を定めました。その道筋として、2030年までにGHG 排出原単位を30%以上低減します。

気候変動対応関連の情報開示については、TCFD 提言に沿った開示を推進しています。具体的には、ガバナンスについては、取締役会による監督体制の維持、関与の拡大を図っており、事業戦略に関しては、IEA WEO Sustainable Development Scenario (SDS：パリ協定目標と統合的なシナリオ) を含むいくつかのシナリオへの対応力を評価した上で、ポートフォリオの検討材料の一つとしています。なお、2021年からはネット・ゼロ・エミッション2050年実現シナリオ (IEA-NZE^①) にも留意しています。

リスク及び機会については、年次評価体制を維持し、そのプロセスから導かれる対策に取り組んでいます。温室効果ガス排出量管理については、設定した気候変動対応目標の達成に向けた取組みを推進するとともに、その進捗状況の管理に努めてまいります。

①世界のエネルギーセクターが2050年にネットゼロを達成することを想定したIEAのシナリオ

担当役員のメッセージ



橋高 公久
取締役 専務執行役員
経営企画本部長

当社は2022年2月に長期戦略と中期経営計画 (INPEX Vision @2022) を発表しました。2021年に発表した2050年自社排出ネットゼロ目標の実現への道筋を示すものです。

2050年ネットゼロカーボン社会に向けた基本方針を「Energy Transformationのパイオニアとして、石油・天然ガスから水素、再生電力まで多様でクリーンなエネルギーを安定供給すること」と定め、2030年頃にネットゼロカーボンを理想から現実に変えていくために目指すべき姿を示しました。

具体的には、ネットゼロ5分野の各事業 (①水素・アンモニア、②石油・天然ガス分野のCO₂低減 (CCUS)、③再生可能エネルギー、④カーボンリサイクル・新分野、⑤森林保全) を加速度的に拡大するとともに、石油・天然ガス分野では徹底したクリーン化を前提に安定供給に取り組んでまいります。

当社はエネルギー企業として、ネットゼロカーボン社会の実現とエネルギー需要への適切な対応という2つの社会的要請に共にしっかり応えるために、気候変動関連リスク及び機会を適切に評価・管理することが経営上の重要事項であると認識しています。

INPEX Vision @2022の内容は「気候変動対応の基本方針」(2015年12月発表、2022年3月改定) にも反映しウェブサイト上に掲載^{*}しています。

今後も、スピード感を持って気候変動対応目標の達成に向けた取組みを推進してまいります。

* 「気候変動対応の基本方針」及び「INPEXの取組み」

CLIMATE CHANGE

気候変動対応

基本的な考え方 49

気候変動対応目標と目標達成に向けた取組み 50

事業のクリーン化
森林保全によるCO₂吸収の推進
カーボンプレジット調達・活用に対するINPEXのアプローチ
サプライチェーンでの排出削減の取組み—Scope3削減に向けて
当社の低炭素社会シナリオ

TCFD 提言への持続的な取組み 55

気候変動関連のガバナンス体制
気候変動関連リスク及び機会の評価・管理
物理的リスク評価プロセスの整備
気候変動リスクの財務的評価
TCFDの「指標と目標、移行計画に関する新ガイダンス」に沿った7指標の開示内容及び開示箇所

INPEX Vision @2022

INPEXの取組み

気候変動対応マイルストーン

2019	2020	2021	2022
<ul style="list-style-type: none"> ● IEA WEO 2°Cシナリオによる経済性評価開始 ● 当社の主要オペレーター施設の物理的リスク評価の試行 	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動対応推進ワーキンググループをサステナビリティ委員会の諮問機関化 ● 「気候変動関連リスク及び機会の評価・管理ガイドライン」制定 ● CDP 気候変動スコア A- 評価取得 ● エクイティシェアベース温室効果ガス排出量の開示 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「今後の事業展開」発表、気候変動対応目標の設定 ● 「気候変動対応の基本方針」改定 ● 「VCUs^{※1}の取引・管理ガイドライン」制定 ● 「気候変動対応目標の実績管理に係るガイドライン」制定 ● CDP 気候変動スコア A- 評価取得 ● IC-VCM^{※2}のコンサルテーショングループに参加 <p>※1 Verified Carbon Units ※2 Integrity Council for Voluntary Carbon Markets. ボランティアカーボンプレジットの品質に関するグローバル基準づくりを進める団体</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 「長期戦略と中期経営計画 (INPEX Vision @2022)」発表 ● 「気候変動対応の基本方針」改定 ● CCS+initiative^{※3}に参加 <p>※3 CCUS 関連プロジェクトからクレジットを創出するための方法論を開発する国際的な取組み</p>

気候変動対応目標と目標達成に向けた取組み

当社は、パリ協定目標に則したネットゼロカーボン社会の実現に貢献すべく、3つの目標を定めました。

一つ目は、パリ協定目標に則し、2050年までに排出量ネットゼロとする目標を設定しました。二つ目は、そのプロセスとして、2030年時点で排出原単位を30%以上低減(2019年比)します。同目標の対象は当社の事業プロセスからの排出量であるScope1+2としています。三つ目は、販売した石油ガスの燃焼によるScope3排出量については、バリューチェーン全体の課題として、関連する全てのステークホルダーと協調してその低減に取り組めます。なお中期経営計画2022-2024では、2030年目標の達成に向け、排出原単位を3年

間で10%(4.1kg/boe)以上低減することを事業目標として加えています。

また、ネットゼロ目標達成に向けた具体的な対策は、①CO₂地下貯留(CCUS)の推進、②再生可能エネルギーの取組みの強化、③森林保全によるCO₂吸収の推進、④メタン排出原単位(メタン排出量÷天然ガス生産量)を現状の低いレベル(約0.1%)で維持、⑤通常操業時のゼロフレアなどを挙げています。これらの取組みの詳細は、長期戦略と中期経営計画(INPEX Vision @2022)や「気候変動対応の基本方針」に基づく「INPEXの取組み」に記載しています。

気候変動対応目標 パリ協定目標に則したネットゼロカーボン社会の実現に貢献すべく、以下の目標を定める。

<p>2050</p> <p>絶対量ネットゼロ (Scope1+2) ^{※1}</p> <p><small>※1: 当社権益分</small></p>	<p>2030</p> <p>原単位30%以上低減^{※2} (Scope1+2)</p> <p><small>※2: 2019年比</small></p>	<p>Scope3の低減</p> <p>バリューチェーン全体の課題として、関連する全てのステークホルダーと協調し取組みを進める</p>
---	---	--

CLIMATE CHANGE
気候変動対応

基本的な考え方 49

気候変動対応目標と目標達成に向けた取組み 50

事業のクリーン化
森林保全によるCO₂吸収の推進
カーボンプレジット調達・活用に対するINPEXのアプローチ
サプライチェーンでの排出削減の取組み—Scope3削減に向けて
当社の低炭素社会シナリオ

TCFD 提言への持続的な取組み 55

気候変動関連のガバナンス体制
気候変動関連リスク及び機会の評価・管理
物理的リスク評価プロセスの整備
気候変動リスクの財務的評価
TCFDの「指標と目標、移行計画に関する新ガイダンス」に沿った7指標の開示内容及び開示箇所

当社の排出量実績

	2019年1月~12月	2020年1月~12月	2021年1月~12月
Scope1 ^{※1} (千トン-CO ₂ e)	8,557	7,328	7,302
Scope2 ^{※1} (千トン-CO ₂ e)	204	148	136
排出原単位 ^{※2} (kg-CO ₂ e/boe)	41	35	33
メタン排出原単位 ^{※3} (%)	0.10	0.07	0.04

当社の排出原単位 Scope1+Scope2- オフセット^{※4}
生産量

2021年の排出原単位は33kg-CO₂eで2019年比(基準年)で20%低下しました。

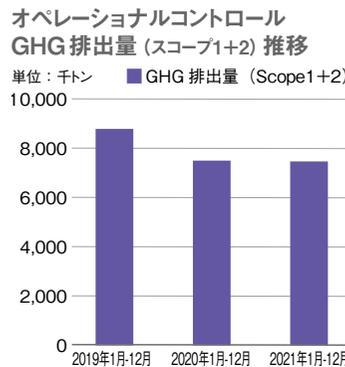
※1 当社権益分排出量(エクイティシェア)
※2 オフセットを含めた排出原単位
※3 メタン排出原単位:メタン排出量÷天然ガス生産量(%)、Oil and Gas Climate Initiativeの手法を踏襲
※4 オフセットには、再生可能エネルギーによる削減貢献量と森林保全による吸収量が含まれる。再生可能エネルギーによる貢献量は「国際協力銀行の地球環境保全業務における温室効果ガス排出削減量の測定・報告・検証に係るガイドライン」(J-MRVガイドライン)に基づいて算出

事業のクリーン化

温室効果ガス排出削減の取組み

2021年度(1~12月)の当社オペレーショナルコントロール^②の温室効果ガス排出量は、約670万トン-CO₂eとなり、2020年(1~12月)と比較すると約97万トン-CO₂e減少しました。2019年度より通年操業となりましたイクシスLNGプロジェクトの操業が安定したことによる、ガス処理プロセスの途中で生じる低圧ガスのフレア^③の減少が主な要因です。

各事業場の温室効果ガス排出量の集計、分析及び報告に関しては「HSEデータ管理要領」に基づき定期的実施しています。国内の環境データ及び



国内・海外の温室効果ガス排出量に対しては報告内容の信頼性確保のために第三者保証を受けています。

国内外オペレータープロジェクトでは、各事業場の状況に応じて温室効果ガス排出量削減のための省エネ活動の実施、通常操業時の継続的なフレア・ベントの回避、メタン逸散量の低減などの取組みを実施しています。

通常操業時の継続的なフレアの削減の取組み(通常操業時のゼロフレア)に関しては、2020年度に各事業場の対象となる通常操業時のフレアの現状を把握しました。2021年度には、技術本部と対象となる事業場と連携してフレア削減対策の検討を実施しています。米国シェールオイルプロジェクトにおいては、既存生産施設において一部販売できずにフレアしていたガスを追加設備によるガス品質の改善及び販売ラインの敷設により販売開始することで2021年10月には通常操業時のゼロフレアを達成しました。また、その他フレアの原因となっているコンプレッサーのダウンタイム削減対策や新規生産設備に気化ガス回収装置(VRU: Vapor Recovery Unit)を設置することでフレア量の削減にも取り組んでいます。今後その他の事業場においても引き続き通常操業時のフレアをゼロにするための対策の検討及び導入を進めていきます。

メタン逸散量に関しては、国際的な手法に基づく集計・報告を2018年度から開始しました。2019年度には国内プロジェクトにおいて、設備・機器からのメタン逸散の点検対象箇所調査・特定作業を実施し、集計・報告体制を確立しました。2020年度にはレーザーメタン検知器を利用し、ほぼ全対象箇所において点検を実施しました。逸散が確認された箇所は直ちに対策を行いました。海外プロジェクトにおいても米国シェールオイルプロジェクトでは、2021年度には赤外線カメラを利用し定期的にメタン逸散点検を実施しています。その他の海外プロジェクトにおいても同様の取組みを実施することを検討しており、継続的にメタン逸散量削減に向けた取組みを進めていきます。

また、国内の探鉱・開発事業では、国内の温室効果ガス排出削減の取組みとして日本経済団体連合会が自主的に行っている「カーボンニュートラル行動計画」に石油鉱業連盟を通じて参加しています。2021年度には、2030年度排出量削減目標の見直しを実施しました。

②オペレーショナルコントロール: 本社、技術研究所、海外事務所、国内及び海外のオペレーション事業体(当社がオペレーターとして操業を行う拠点)を対象範囲とする
③フレア: 原油探掘施設、ガス処理施設などで発生する余剰の炭化水素ガスをそのまま放散せず焼却すること

CLIMATE CHANGE
気候変動対応

基本的な考え方 49

気候変動対応目標と
目標達成に向けた取組み 50

事業のクリーン化
森林保全によるCO₂吸収の推進
カーボンプレジット調達・活用に対する
INPEXのアプローチ
サプライチェーンでの排出削減の取組み
—Scope3削減に向けて
当社の低炭素社会シナリオ

TCFD 提言への持続的な取組み 55

気候変動関連のガバナンス体制
気候変動関連リスク及び機会の
評価・管理
物理的リスク評価プロセスの整備
気候変動リスクの財務的評価
TCFDの「指標と目標、移行計画に
関する新ガイダンス」に沿った
7指標の開示内容及び開示箇所

森林保全によるCO₂吸収の推進

ネットゼロ5分野としての森林保全

2022年2月に発表した「長期戦略と中期経営計画 (INPEX Vision @2022)」では、2050年ネットゼロカーボン社会に向け、当社が注力すべき事業分野 (ネットゼロ5分野) の一つとして森林保全の推進を位置付けています。

気候変動対応における森林保全・植林の重要性

昨今、気候変動への対応において Nature Based Solutions (NbS : 自然に根ざした解決策) への注目が高まっており、世界各地で操業を行う当社においても責任ある企業として取り組むべき領域と認識しています。

とりわけ森林保全・植林プロジェクトは、森林減少・劣化抑制によるCO₂排出削減や植林によるCO₂吸収量の増大だけではなく、貴重な生物多様性や水源の保全、土壌浸食の低減、地域住民の貧困緩和・生計向上など、相乗効果である“Co-benefits”が期待でき、国連が提唱するSDGsへ広く貢献することができます。

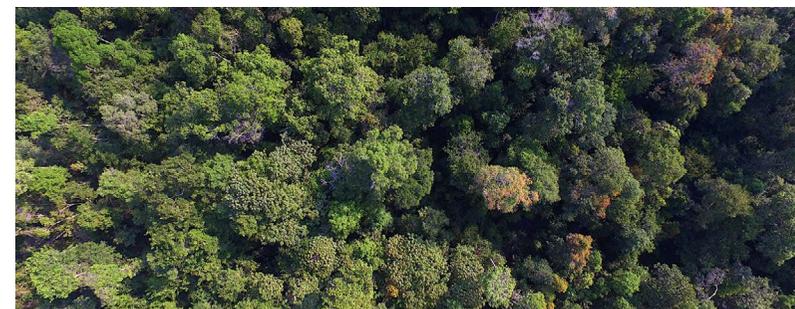
当社における森林保全・植林の取組み

当社においては、石油・天然ガス分野のクリーン化、天然ガスシフト、CCUS、再生可能エネルギーの導入などを通じたネットゼロ目標への取組みを補完するヒエラルキーアプローチとして森林保全・植林によるCO₂の吸収を重視しています。

オペレーターとして操業する豪州のイクシスLNGプロジェクトでは、これまでユーカリの植林・管理及びサバンナ火災プログラムを通じ森林によるCO₂吸収を目的とした事業の経験を積んできました。また、2021年よりInfiniteEARTH社が運営するRimba Raya Biodiversity Reserve REDD+プロジェクト (インドネシア) を支援することにより、5年間で500万トンのカーボンプレジットを取得するとともに、オランウータンのリリースキャンプの建設支援に取り組んでいます。

2022年3月には、当社の豪州子会社、オーストラリア・ニュージーランド銀行及びカンタス航空の3社間で、オーストラリア西豪州でのカーボンファーマーミング及びバイオマス燃料に関するプロジェクトの事業化を調査するための覚書を締結しました。本プロジェクトでのカーボンファーマーミングは植林事業を通じ大気中のCO₂を土壌に取り込んで、農地の土壌の質を向上させ温室効果ガスの排出削減を目指す農法です。

今後は、森林保全・植林によるCO₂吸収を目的とした事業に対する支援から、事業参画への強化・拡充を目指す予定です。



Rimba Raya Biodiversity Reserve REDD+プロジェクト地域の森林

マレーシア サバ州森林局主催の国際会議で
当社の森林保全の取組みを紹介

当社は2021年11月に開催されたオンライン国際会議“Virtual 11th International Conference on Heart of Borneo (HoB)”に登壇し、2050ネットゼロカーボン社会の実現に向けた当社の戦略及びRimba Raya Biodiversity Reserve REDD+プロジェクトの支援や今後の森林事業参画に向けた展望などを紹介しました。

HoBは、インドネシア、マレーシア、ブルネイ・ダルサラーム3か国の政府により2007年に設立されたボルネオ島中心部の熱帯林保全推進のためのイニシアティブです。



CLIMATE CHANGE
気候変動対応

基本的な考え方 49

気候変動対応目標と
目標達成に向けた取組み 50

事業のクリーン化
森林保全によるCO₂吸収の推進
カーボンをクレジット調達・活用に対する
INPEXのアプローチ
サプライチェーンでの排出削減の取組み
—Scope3削減に向けて
当社の低炭素社会シナリオ

TCFD 提言への持続的な取組み 55

気候変動関連のガバナンス体制
気候変動関連リスク及び機会の
評価・管理
物理的リスク評価プロセスの整備
気候変動リスクの財務的評価
TCFDの「指標と目標、移行計画に
関する新ガイドライン」に沿った
7指標の開示内容及び開示箇所

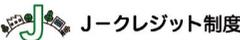
カーボンをクレジット調達・活用に対する
INPEXのアプローチ

当社のGHG排出量のカーボンオフセットについては、信頼性の高い国内外の認証制度に基づき森林保全事業への支援や参画を通じ得られたカーボンをクレジットを活用しています。また、国内外のさまざまなイニシアティブ^①への参画を通じてクレジットに関する最新動向をフォローするとともに、プロジェクトの中長期的なパフォーマンスの評価を通じて、高品質のクレジット調達に努めています。

① IC-VCM (Integrity Council for the Voluntary Carbon Market), VCM (Voluntary Carbon Markets Integrity Initiative) など

国内外で信頼性の高い認証制度によるクレジット

当社では以下の認証制度に基づくプロジェクトのカーボンをクレジットを選定し、活用しています。

- VCS (Verified Carbon Standard) : 国際的なカーボンオフセット基準団体Verraがクレジットを認証する基準 
- JCM : 途上国と協力して温室効果ガスの排出削減や吸収に取組み、削減や吸収の成果を両国で分け合う日本政府主導の二国間クレジット制度 
- J-クレジット : 日本国内での取組みによる温室効果ガスの排出削減量や吸収量をクレジットとして日本政府が認証する制度 

高品質のクレジット調達に向けた取組み

① 社内でのプロジェクト評価を実施

高品質のカーボンをクレジットを選定すべく、当社ではクレジット調達前にプロジェクト評価を実施した上で、最終的な選定を行っています。具体的には、永続性^⑤の観点で懸念すべき事項がないこと、地域住民含むステークホルダーとの間で懸念すべき事項がないこと、土地所有・使用権が明確かつクレジット期間以上にわたって確保されていることなどの条件確認により、優良なプロジェクト

からのクレジット調達を進めています。

② “Co-Benefits” を有するプロジェクトを優先

CO₂排出削減やCO₂吸収効果に加え国連が提唱するSDGsに広く貢献する“Co-Benefits”を有するプロジェクトを優先的に選定しています。

⑤ 永続性 : CO₂の排出削減量・吸収量が大气に放出されることなく恒久的に固定される必要性を示す概念

● SD VISTA: Sustainable Development Verified Impact Standard : プロジェクトのSDGsへの貢献を認証する基準。Rimba Raya Biodiversity Reserve REDD+プロジェクトは17項目全てで取得



● CCB (Climate, Community & Biodiversity Standards) : 「気候」「コミュニティ」「生物多様性」の3側面全てのプラスの効果を認証する基準。Rimba Raya Biodiversity Reserve REDD+プロジェクトは3側面でGold Level (特に優れているプロジェクトに与えられる認証) を取得



米国コロンビア大学院 Sustainability Management 修士プログラムの授業に登壇し、Co-benefits に焦点を当てた議論に参画

当社は、2021年12月に、米国コロンビア大学院のClimate Finance and Sustainable Developmentコースの授業で、当社が参画するRimba Raya Biodiversity Reserve REDD+プロジェクトを運営するInfiniteEARTH社と共に登壇しました。

このコースは、社会に気候変動対応を促すための金融の在り方について、特に途上国の持続可能な発展に焦点を当てて学ぶものです。授業では、“Co-benefits”に焦点を当てて行われ、多くの質問が寄せられ、活発な議論がなされました。



米コロンビア大学院 Satyajit Bose 教授



InfiniteEARTH CEO Todd Lemons 氏

CLIMATE CHANGE

気候変動対応

基本的な考え方 49

気候変動対応目標と目標達成に向けた取組み 50

事業のクリーン化
森林保全によるCO₂吸収の推進
カーボンプレジット調達・活用に対するINPEXのアプローチ
サプライチェーンでの排出削減の取組み—Scope3削減に向けて
当社の低炭素社会シナリオ

TCFD 提言への持続的な取組み 55

気候変動関連のガバナンス体制
気候変動関連リスク及び機会の評価・管理
物理的リスク評価プロセスの整備
気候変動リスクの財務的評価
TCFDの「指標と目標、移行計画に関する新ガイダンス」に沿った7指標の開示内容及び開示箇所

サプライチェーンでの排出削減の取組み —Scope3削減に向けて

カーボンニュートラル商品の販売促進

当社は現在お客さまに向け「カーボンニュートラル商品」の販売を進めています。「カーボンニュートラル商品」は、当社が販売するLNG・天然ガス・LPGなどの商品において、採掘から輸送、燃焼に至るまでのライフサイクルで発生する温室効果ガスをその排出量に見合う量のカーボンプレジットで相殺（カーボンオフセット）することで、ネットゼロとみなされる商品のことです。当社はこのようなカーボンニュートラル商品の提供を通じ、お客さまと共に事業の低炭素化に取り組んでいきます。



請負先及び資材調達先での排出削減の取組み

請負先（コントラクター）及び資材調達先に対しては、温室効果ガスの排出削減に向け働きかけています。当社の「環境安全方針」においては「温室効果ガス排出管理プロセスに基づき、温室効果ガス排出の削減に努めること」を宣言しています。請負契約及び資材調達契約に「環境安全方針」の遵守を求める条項を盛り込むことで、サプライチェーンでの排出削減の取組みを推進しています。

当社の低炭素社会シナリオ

2050年^⑥までの低炭素社会に向けたエネルギー需給などの事業環境の見通しについて、当社は国際エネルギー機関（IEA）のWorld Energy Outlook（WEO）の公表政策シナリオ（IEA-STEPS）並びに持続可能な開発シナリオ（IEA-SDS）を主に参照しています。また、これらのシナリオを基軸に、独自シナリオとして技術進展シナリオ（市場原理に基づくコスト低下により再生可能エネルギーやEV（電気自動車）の需要が大幅に高まるシナリオ）、政策進展シナリオ（パリ協定に基づく各国の気候変動政策が更に強化されるシナリオ）を想定しています。以上の既存及び独自の計4つのシナリオを脱炭素社会への移行期における経営戦略の検討材料とし、年に1度、IEA WEOの更新時期に合わせシナリオのレビューを実施し、今後の当社戦略の方向性を検討しています。なお、2021年からは、IEAのWEOで新たに発表されたネット・ゼロ・エミッション2050年実現シナリオ（IEA-NZE）にも留意しています。

当社は、これらのシナリオを活用し長期的な経営戦略として2022年2月に「長期戦略と中期経営計画（INPEX Vision @2022）」を策定しました。今後もシナリオのレビューを用いながら事業環境の変化をいち早く把握し、社会の動向に合わせ経営戦略・経営計画の見直しを行っていきます。

⑥ IEA のWEO では2050年までの国際エネルギー情勢について展望している
[IEA WEO 2021](#)

INPEXの低炭素社会シナリオ



CLIMATE CHANGE

気候変動対応

基本的な考え方 49

気候変動対応目標と目標達成に向けた取組み 50

事業のクリーン化
森林保全によるCO₂吸収の推進
カーボンクレジット調達・活用に対するINPEXのアプローチ
サプライチェーンでの排出削減の取組み—Scope3削減に向けて
当社の低炭素社会シナリオ

TCFD 提言への持続的な取組み 55

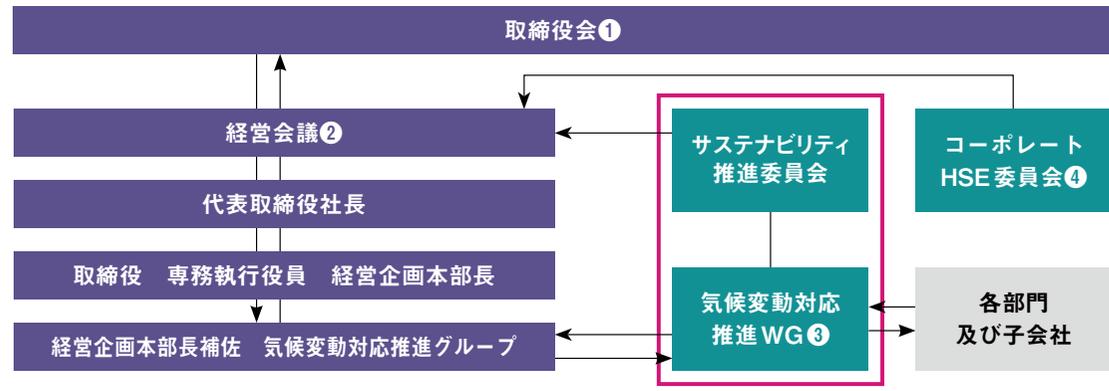
気候変動関連のガバナンス体制
気候変動関連リスク及び機会の評価・管理
物理的リスク評価プロセスの整備
気候変動リスクの財務的評価
TCFDの「指標と目標、移行計画に関する新ガイダンス」に沿った7指標の開示内容及び開示箇所

TCFD 提言への持続的な取組み

気候変動関連のガバナンス体制

当社は、気候変動対応に関し、取締役会による監督体制の維持、関与の拡大を図っています。具体的には、気候変動対応の基本方針の決定を取締役会での決議事項としています。当社は、2021年1月、2050年自社排出ネットゼロ (Scope1+2) 目標を柱とする気候変動対応目標を定めました。また、2022年2月に「長期戦略と中期経営計画 (INPEX Vision @2022)」を発表し、2050年ネットゼロに向けての道筋としてネットゼロ5分野の各事業を加速的に拡大していくことを打ち出しました。これに伴い「気候変動対応の基本方針」^①を2022年3月に改定し対外開示しました。また、同基本方針に基

気候変動関連のガバナンス体制図



- 役割
- ① 気候変動対応の基本方針の決定、気候変動対応の監督
 - ② 気候変動関連リスク及び機会の評価の決定
気候変動対応に係る重要な目標の決定
 - ③ サステナビリティ推進委員会の諮問機関で30名ほどの組織横断的なメンバーで構成される気候変動関連のリスクや機会の評価を実施
 - ④ 環境安全方針に基づく温室効果ガス排出量の集計・分析・報告

づく気候変動対応の推進状況を具体的に紹介する「INPEXの取組み」^⑦を原則として毎年1回アップデートし、対外開示しています。

^⑦ 「気候変動対応の基本方針」及び「INPEXの取組み」

気候変動対応と役員報酬との連動

当社の代表取締役を始め全ての取締役 (社外取締役を除く) の報酬においては、2022年に報酬制度を改定し、株式報酬のKPIとして、「長期戦略と中期経営計画 (INPEX Vision @2022)」の管理指標となっている温室効果ガス排出原単位を採用しています。また、担当役員においては、気候変動対応目標、リスク管理や情報開示などを含め気候変動対応の推進に関し毎年定性目標を設定しており、その達成度の評価が報酬に反映されます。

CLIMATE CHANGE

気候変動対応

基本的な考え方 49

気候変動対応目標と目標達成に向けた取組み 50

事業のクリーン化
森林保全によるCO₂吸収の推進
カーボンクレジット調達・活用に対するINPEXのアプローチ
サプライチェーンでの排出削減の取組み—Scope3削減に向けて
当社の低炭素社会シナリオ

TCFD 提言への持続的な取組み 55

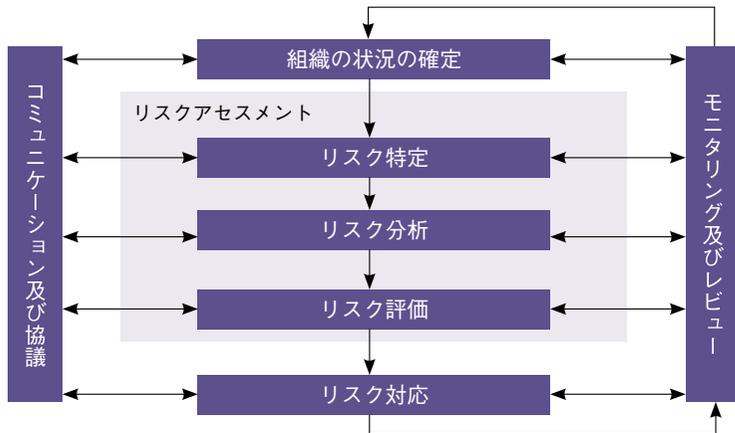
気候変動関連のガバナンス体制
気候変動関連リスク及び機会の評価・管理
物理的リスク評価プロセスの整備
気候変動リスクの財務的評価
TCFDの「指標と目標、移行計画に関する新ガイダンス」に沿った7指標の開示内容及び開示箇所

気候変動関連リスク及び機会の評価・管理

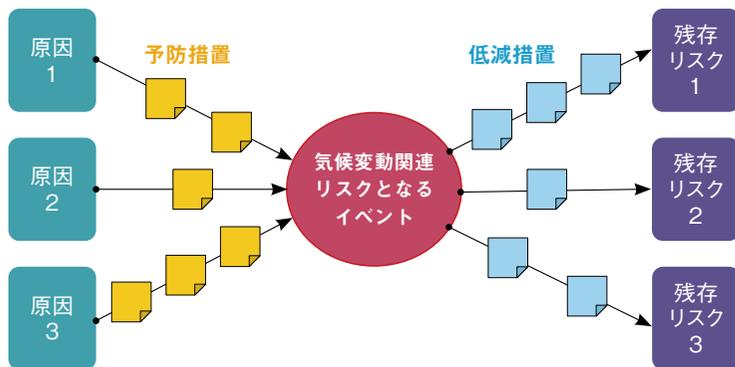
当社は、気候変動関連リスク及び機会の評価・管理を、原則として年次サイクルで実施しています。全社的な気候変動対応の推進は、経営企画本部経営企画ユニット内の気候変動対応推進グループが担当しています。

気候変動関連リスクに関しては、各部門を代表する30名ほどのメンバーで構成される「気候変動対応推進ワーキンググループ(WG)」が評価を実施して、

図A: ISO31000の手順



図B: リスク分析の手順



予防及び低減措置案を策定しています。予防及び低減措置案は、検討課題としてサステナビリティ推進委員会で審議され、年度計画に反映されます。

なお、リスク評価のプロセスは、国際的なリスク管理基準であるISO31000(2009)(図A)の手順に従っています。外部要因・内部要因をアップデートし、当社の状況をWGメンバーで共有した上で、リスクを特定し、その原因、予防措置、低減措置、及び残存リスクを分析(図B)し、その残存リスクを当社で作成した「TCFD 提言対応リスク評価マトリクス」(図C)を使用して評価しています。

図C: TCFD 提言対応リスク評価マトリクス

		リスク発生の可能性				
		5 極めて小さい	4 小さい	3 中程度	2 大きい	1 極めて大きい
結果のインパクト	A 甚大な	A5 中低	A4 中高	A3 中高	A2 高	A1 高
	B 重大な	B5 中低	B4 中低	B3 中高	B2 中高	B1 高
	C 中程度の	C5 低	C4 中低	C3 中低	C2 中高	C1 中高
	D 軽度な	D5 低	D4 低	D3 中低	D2 中低	D1 中高
	E 微少な	E5 低	E4 低	E3 低	E2 中低	E1 中低

2021年度気候変動関連リスク及び機会の評価ワークショップ



各事業部のWGメンバーがオンライン会議を通じ、当社の低炭素社会シナリオをベースとして気候変動関連リスク及び機会について評価しました

CLIMATE CHANGE

気候変動対応

基本的な考え方 49

気候変動対応目標と目標達成に向けた取組み 50

事業のクリーン化
森林保全によるCO₂吸収の推進
カーボンプレジット調達・活用に対するINPEXのアプローチ
サプライチェーンでの排出削減の取組み—Scope3削減に向けて
当社の低炭素社会シナリオ

TCFD 提言への持続的な取組み 55

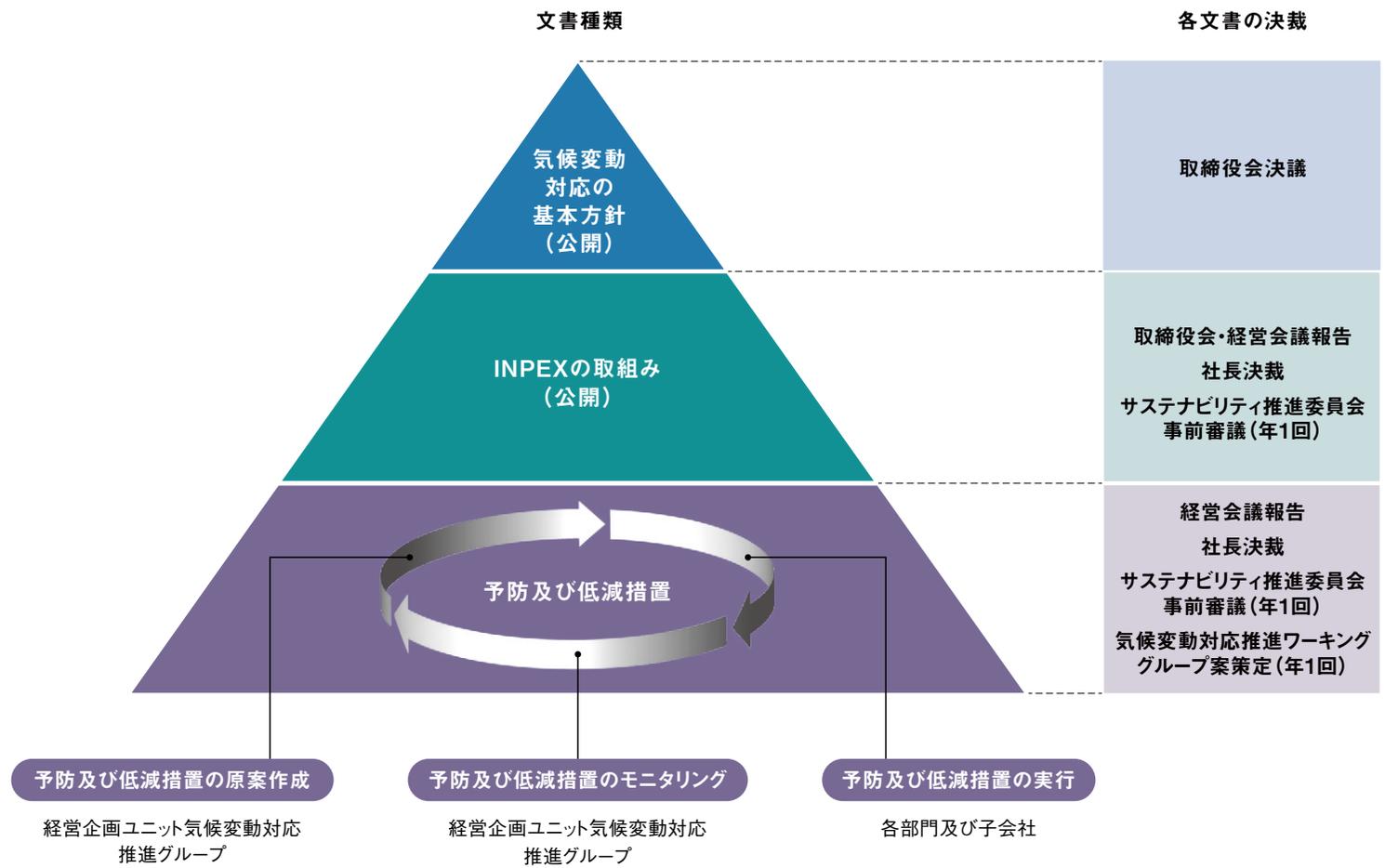
気候変動関連のガバナンス体制
気候変動関連リスク及び機会の評価・管理
物理的リスク評価プロセスの整備
気候変動リスクの財務的評価
TCFDの「指標と目標、移行計画に関する新ガイダンス」に沿った7指標の開示内容及び開示箇所

気候変動関連機会については、「長期戦略と中期経営計画 (INPEX Vision @2022)」に基づいて、水素・CCUS事業開発本部や再生可能エネルギー・新分野事業本部などを中心として全社的に取り組んでいきます。

また、「気候変動対応の基本方針」に基づく「INPEXの取組み」において、

ネットゼロ5分野、上流事業のクリーン化と天然ガスシフトに関する取組みを取りまとめており、サステナビリティ推進委員会で審議され、社長決裁を経た上で経営会議・取締役会に報告する仕組みとなっています。

図D: 気候変動関連リスク及び機会の評価・管理のプロセス



CLIMATE CHANGE

気候変動対応

基本的な考え方 49

気候変動対応目標と目標達成に向けた取組み 50

事業のグリーン化
森林保全によるCO₂吸収の推進
カーボンプレジット調達・活用に対するINPEXのアプローチ
サプライチェーンでの排出削減の取組み—Scope3削減に向けて
当社の低炭素社会シナリオ

TCFD 提言への持続的な取組み 55

気候変動関連のガバナンス体制
気候変動関連リスク及び機会の評価・管理
物理的リスク評価プロセスの整備
気候変動リスクの財務的評価
TCFDの「指標と目標、移行計画に関する新ガイダンス」に沿った7指標の開示内容及び開示箇所

2022年度の気候変動関連リスクの評価対象、発生時期見込及び対策の状況

リスク区分	リスクの評価対象	リスク発生時期見込	対策の状況
移行 リスク	政策・法規制 (Scope1排出量関連)	カーボンプライス制度の導入・強化によりコストが増加するリスク	短期～中期 <ul style="list-style-type: none"> ●カーボンプライス政策動向のモニタリング ●インターナルカーボンプライスをUS\$40/tCO₂-eからUS\$65/tCO₂-eへ引き上げ、ベースケース化によるプロジェクトの経済性評価の実施
	技術及び市場 (石油ガス需要・価格の低下)	再生可能エネルギー・EV・電池のコスト低下、あるいは市場の低炭素エネルギー選好により、石油ガスの需要低減または価格低下が進行するリスク	中期～長期 <ul style="list-style-type: none"> ●シナリオを活用した技術・市場動向のモニタリング ●IEA WEO Sustainable Development Scenario (SDS) の油価・カーボンプライス適用によるポートフォリオの財務的評価
	レピュテーション (Scope1排出量関連)	Scope1排出量がステークホルダーから懸念されるリスク	短期 <ul style="list-style-type: none"> ●2050年ネットゼロ、2030年排出量原単位30%以上低減目標の設定 ●2030年頃にCO₂圧入量年間250万トン以上達成を目標とし、技術開発・事業化を推進する ●メタン排出原単位(メタン排出量÷天然ガス生産量)を現状の低いレベル(約0.1%)で維持 ●2030年までに通常操業時ゼロフレア
	レピュテーション (Scope3排出量関連)	Scope3排出量が注目され石油・ガス企業のイメージが悪化するリスク	短期～中期 <ul style="list-style-type: none"> ●Scope3排出量の低減に向けたステークホルダーとのエンゲージメント ●天然ガスの開発促進・普及拡大 ●カーボンニュートラルLNGの販売
	資金調達	投資家や金融機関から情報開示が不十分とみなされ、資金調達に悪影響を及ぼすリスク	短期～中期 <ul style="list-style-type: none"> ●TCFD提言に沿った情報開示の推進
物理的 リスク	急性	極端な気象現象が、操業施設に悪影響を及ぼすリスク	短期～中期 <ul style="list-style-type: none"> ●定期的に物理的リスク評価を実施
	慢性	長期的な平均気温上昇、降雨パターンの変化、海面上昇が操業施設に悪影響を及ぼすリスク	中期～長期

短期 ~1年以内 中期 1年超5年以内 長期 5年超

CLIMATE CHANGE

気候変動対応

基本的な考え方 49

気候変動対応目標と目標達成に向けた取組み 50

事業のクリーン化
森林保全によるCO₂吸収の推進
カーボンクレジット調達・活用に対するINPEXのアプローチ
サプライチェーンでの排出削減の取組み—Scope3削減に向けて
当社の低炭素社会シナリオ

TCFD 提言への持続的な取組み 55

気候変動関連のガバナンス体制
気候変動関連リスク及び機会の評価・管理
物理的リスク評価プロセスの整備
気候変動リスクの財務的評価
TCFDの「指標と目標、移行計画に関する新ガイダンス」に沿った7指標の開示内容及び開示箇所

2022年度の気候変動関連機会の評価対象、実現時期見込及び進捗状況

TCFD区分	機会評価対象	時期	機会の長期戦略と進捗状況
資源の効率に関する機会	生産プロセスにおけるエネルギー効率の改善	短期	● エネルギー効率の高いプラント設計と綿密な設備保全計画及び日常的な保全活動
エネルギー源に関する機会	再生可能エネルギー電源の生産プロセスでの活用	短期～中期	● 新規に取得したノルウェー案件で浮体式洋上風力発電による海上生産施設へのクリーン電力の供給などにより、クリーンエネルギー技術の知見を深める
製品及びサービスに関する機会	CCUSの推進	中期	● 2030年頃にCO ₂ 圧入量年間250万トン以上達成を目標とする ● 南阿賀及びアブダビなどにおけるCO ₂ EOR※実証 ● イクシスLNGプロジェクトでのCCS導入検討
	水素事業の展開	中期～長期	● 新潟県柏崎市でブルー水素・アンモニア製造実証プラントを建設し、2024年中に運転開始を目指す ● 2030年頃までに年間10万トン以上の水素・アンモニアの生産・供給を目指す ● アブダビでのクリーン・アンモニア事業の共同調査実施
	再生可能エネルギー事業の拡大	短期～中期	● 洋上風力・地熱発電事業を中心に、1-2GW規模の設備容量確保を目標 ● オランダ及び長崎県五島市沖での洋上風力発電事業の参入 ● インドネシアでのムアララボ地熱発電事業の参入
	カーボンリサイクルの推進	中期～長期	● 新潟県長岡市に400Nm ³ /hのメタネーションプラントを建設し、2025年に同施設で実証実験を実施予定 ● オーストラリア ダーウィンに人工光合成パネルを設置、今後実用化を検討
	新分野事業の開拓	中期～長期	● ドローン活用、メタン直接分解、DAC、ブルーカーボンなどの検討
	カーボンニュートラル商品の販売促進	短期	● カーボンニュートラル商品販売の更なる拡充、カーボンクレジットポートフォリオの拡充
	森林保全の推進	中期	● Rimba Raya Biodiversity Reserve REDD+プロジェクトなどの優良な森林保全事業から、年間200万トン程度のクレジットを安定的に確保することを目指す
市場に関する機会	エネルギー供給の多様化	中期	● LNGバンカリング・受入基地・小口配給・発電など中下流事業への投資を通じたアジアのガスバリューチェーンの確立
	よりクリーンな天然ガスの開発	中期～長期	● イクシスLNGプロジェクトでの生産能力引上げ、東南アジアでの事業機会の追及、インドネシアのアバディLNGプロジェクトでのCCSの導入などを含めプロジェクトを推進

※ Enhanced Oil Recovery: 石油増進回収。本レポートではEnhanced Gas Recovery (ガス増進回収) を含む

短期 ~1年以内 中期 1年超5年以内 長期 5年超

CLIMATE CHANGE

気候変動対応

基本的な考え方 49

気候変動対応目標と目標達成に向けた取組み 50

事業のクリーン化
森林保全によるCO₂吸収の推進
カーボンプレジット調達・活用に対するINPEXのアプローチ
サプライチェーンでの排出削減の取組み—Scope3削減に向けて
当社の低炭素社会シナリオ

TCFD 提言への持続的な取組み 55

気候変動関連のガバナンス体制
気候変動関連リスク及び機会の評価・管理
物理的リスク評価プロセスの整備
気候変動リスクの財務的評価
TCFDの「指標と目標、移行計画に関する新ガイダンス」に沿った7指標の開示内容及び開示箇所

物理的リスク評価プロセスの整備

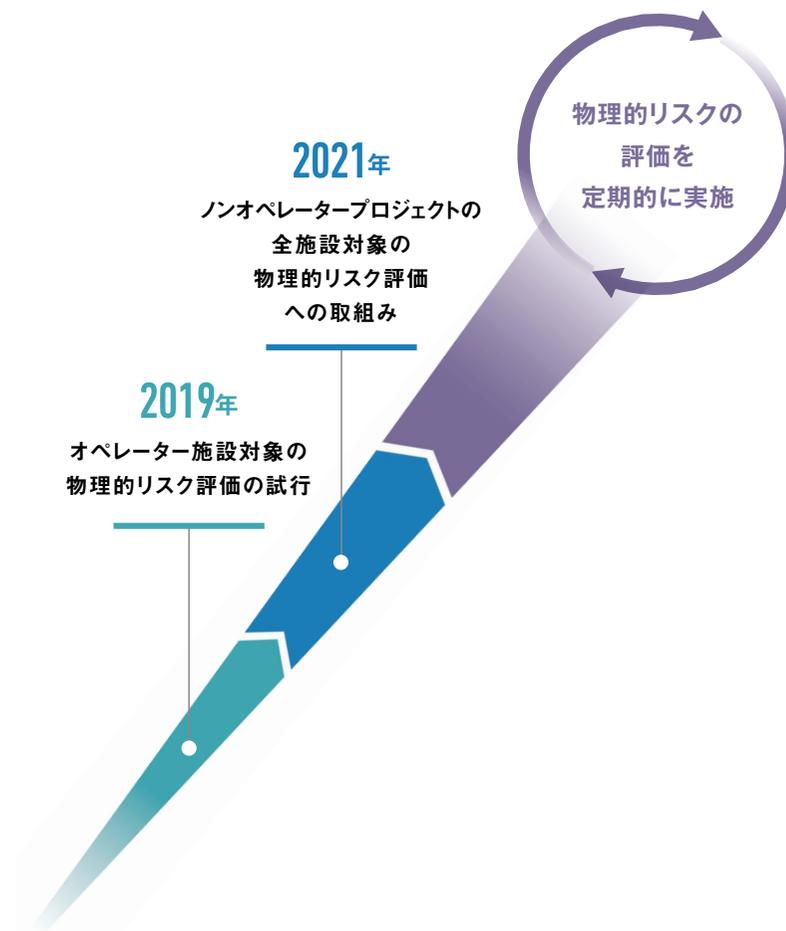
2018年に物理的リスクについての評価プロセスを検討し、施設が所在するオペレーター案件とノンオペレーター案件の両方を対象とするロードマップを設定しました。2019年は当社の主要オペレーター施設を対象とした物理的リスク評価を試行しました。まず、日本の新潟県とオーストラリアのダーウィンを対象に、最も温暖化が進行するIPCC第5次評価報告書のRCP8.5シナリオにおける21世紀半ばの平均気温上昇、海面上昇などの指標を公表外部データから特定しました。同データを利用し、国内及びオーストラリアの主要施設のリスクの特定を行いました。2021年は当社がノンオペレーターとして関与する主要11案件に関して、物理的リスク評価の実施状況を確認し、ほぼ全施設の評価の試行を終えました。また、IPCC第6次評価報告書(第1作業部会)が発行されたことにより、第5次評価報告書とのギャップ分析を実施していきます。

これらの評価を踏まえて慢性リスクに関しては、イクシスを始め沿岸部に立地する主要施設は、海水位上昇などを織り込んで設計しているため、洪水リスクは低いと評価しています。また、今後の気温上昇により運転効率の低下などの影響が考えられますが、適宜施設の改善などを行っているため、2030年までに大きな損害がでないと評価しています。

急性リスクに関しては、主要オペレーター案件で適切な計画、操業、訓練、外部情報活用などにより、台風やサイクロンなどの自然災害に十分な備えを持って取り組んでいます。加えて、当社の主要施設は、自然災害の財物保険の手配により、急性リスクによる財務的損失の軽減を図っています。また、国内での自然災害については、国レベルでインフラ整備などの適応が進められる中、当社でも自然災害の対応として、パイプラインのリスク評価、対応策の検討などを実施しました。これらの検討結果を踏まえて、自然災害リスクの高い部分において引替え工事を実施しました。

今後も物理的リスクに関しては、組織横断的なチームで定期的に評価の実施、適切な開示を進めていきます。

物理的リスク評価のロードマップ



CLIMATE CHANGE

気候変動対応

基本的な考え方 49

気候変動対応目標と目標達成に向けた取組み 50

事業のクリーン化
森林保全によるCO₂吸収の推進
カーボンプレジット調達・活用に対するINPEXのアプローチ
サプライチェーンでの排出削減の取組み—Scope3削減に向けて
当社の低炭素社会シナリオ

TCFD 提言への持続的な取組み 55

気候変動関連のガバナンス体制
気候変動関連リスク及び機会の評価・管理
物理的リスク評価プロセスの整備
気候変動リスクの財務的評価
TCFDの「指標と目標、移行計画に関する新ガイダンス」に沿った7指標の開示内容及び開示箇所

気候変動リスクの財務的評価

当社は以下2つの手法で気候変動リスクの財務的評価に取り組んでいます。一つ目は、インターナルカーボンプライスによる当社の各プロジェクトの経済性評価です。ベースケースとして適用した経済性評価を実施しています。これは、世界では既に130か国あまりが2050年ネットゼロ宣言を行っており、今後更なる気候変動関連政策強化に伴い、各国においてカーボンプライス導入が進むと思われるためです。当社ではIEA WEOの公表政策シナリオ (Stated Policies Scenario: STEPS) のカーボンプライスを参考にインターナルカーボンプライスを毎年レビューしています。2022年には、IEA WEOのカーボンプライス見通しを反映し、インターナルカーボンプライスをUS\$40/tCO₂-eからUS\$65/tCO₂-eに見直しました。

二つ目は、当社の事業ポートフォリオの財務的評価です。IEA WEOのSustainable Development Scenario (SDS: パリ協定目標と整合的なシナリオ) の油価とカーボンプライスが、当社ポートフォリオに与える市場リスクの財務的評価です。IEA WEOのSDSが提示している油価とカーボンプライスの推移を、プロジェクトのNPV計算に適用し、ベースケース適用のNPVからの変化率を、当社の事業ポートフォリオに対する影響として算出します。前提の置き方など難しい点があるものの当社の事業ポートフォリオの財務的評価の一つの手法として実施しています。引き続き事業環境の変化を織り込みながら、本手法の運用基準の深化及び当社の事業ポートフォリオの競争力向上に努めていきます。

財務的評価への2つのアプローチ

	インターナルカーボンプライスによる評価	SDSシナリオによる評価
財務的評価手法	カーボンプライス政策が、プロジェクトに与える影響の財務的評価	IEA WEO Sustainable Development Scenario (SDS) の油価とカーボンプライス適用によるポートフォリオの財務的評価
指標	インターナルカーボンプライス適用によるIRR (ベースケース)	IEA WEO SDSの指標価格適用によるNPV変化率 (感応度分析)
取組み状況	2021年度よりベースケース化	2018年度より実施

CLIMATE CHANGE

気候変動対応

基本的な考え方 49

気候変動対応目標と目標達成に向けた取組み 50

事業のクリーン化
森林保全によるCO₂吸収の推進
カーボンクレジット調達・活用に対するINPEXのアプローチ
サプライチェーンでの排出削減の取組み—Scope3削減に向けて
当社の低炭素社会シナリオ

TCFD 提言への持続的な取組み 55

気候変動関連のガバナンス体制
気候変動関連リスク及び機会の評価・管理
物理的リスク評価プロセスの整備
気候変動リスクの財務的評価
TCFDの「指標と目標、移行計画に関する新ガイダンス」に沿った7指標の開示内容及び開示箇所

TCFD 提言に沿った開示内容及び開示箇所

TCFD 提言の概要	当社の開示内容	開示箇所
ガバナンス 気候変動関連のリスク及び機会に係る組織のガバナンスを開示する		
1 気候変動関連のリスク及び機会についての、取締役会による監督体制を説明する	●気候変動関連のガバナンス体制	P55
2 気候変動関連のリスク及び機会を評価・管理する上での経営者の役割を説明する	●担当役員のメッセージ ●気候変動関連のガバナンス体制	P49, P55
戦略 気候変動関連のリスク及び機会がもたらす組織のビジネス・戦略・財務計画への実際の及び潜在的な影響を、そのような情報が重要な場合は、開示する		
1 組織が識別した、短期・中期・長期の気候変動関連のリスク及び機会を説明する	●気候変動関連リスク及び機会	P58-59
2 気候変動関連のリスク及び機会が組織のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響を説明する	●長期戦略と中期経営計画 INPEX Vision @2022	P4-8
3 2℃以下シナリオを含む、さまざまな気候変動関連シナリオに基づく検討を踏まえて、組織の戦略のレジリエンス(対応力)について説明する	●当社の低炭素社会シナリオ ●気候変動リスクの財務的評価 ●インターナルカーボンプライスの適用	P54, P61
リスク管理 気候変動関連リスクについて、組織がどのように識別・評価・管理しているかについて開示する		
1 組織が気候変動関連リスクを識別・評価するプロセスを説明する	●気候変動関連リスク及び機会の評価・管理	P56-57
2 組織が気候変動関連リスクを管理するプロセスを説明する	●気候変動関連リスク及び機会の評価・管理	P56-57
3 組織が気候変動関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが組織の総合的リスク管理にどのように統合されているかについて説明する	●リスクマネジメント体制	P35
指標と目標 気候変動関連のリスク及び機会を評価・管理する際に使用する指標と目標を、そのような情報が重要な場合は、開示する		
1 組織が、自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候変動関連のリスク及び機会を評価する際に用いる指標を開示する	●温室効果ガス排出削減の取組み ●気候変動対応と役員報酬との連動	P51, P55
2 Scope1、Scope2及び当てはまる場合はScope3の温室効果ガス排出量と、関連リスクについて開示する	●ESGデータ集：気候変動対応〈目標管理〉	P106
3 組織が気候変動関連リスク及び機会を管理するために用いる目標、及び目標に対する実績について説明する	●気候変動対応目標と目標達成に向けた取組み	P50-51

TCFDの「指標と目標、移行計画に関する新ガイダンス」に沿った7指標の開示内容及び開示箇所

指標の概要	当社の開示内容	開示箇所
1 資本配備	●2022~2030年の成長投資額	P5
2 気候関連の機会(ネットゼロ5分野)	●2030年頃の営業キャッシュフロー	P6
3 報酬	●気候変動対応と役員報酬との連動	P55
4 物理的リスク	●物理的リスク評価プロセス	P60
5 移行リスク(財務的影響評価)	●IEA SDSシナリオによる評価手法	P61
6 インターナルカーボンプライス	●US\$65/tCO ₂ -e	P61
7 GHG排出量	●Scope1, 2, 3実績(ESGデータ集)	P106-107

HSE

HSE (健康・安全・環境)

基本的な考え方 63

HSE マネジメントシステム 64

基本的な考え方
HSE リーダーシップ
HSE 重点目標及びHSE プログラム
HSE リスク管理
HSE 教育訓練
HSE コミュニケーション
HSE 文化の醸成
HSE 監査

安全及び健康管理 67

基本的な考え方
事故を未然に防ぐ取組み
イクシスLNG プロジェクト
ドローンを活用した設備点検の実施
HSE フォーラム (安全衛生セッション)
従業員の健康管理及び感染症対策の強化

プロセスセーフティ管理 71

基本的な考え方
プロセスセーフティ管理の徹底
プロセスセーフティの指標
設備の健全性の保証

セキュリティ・危機管理 73

基本的な考え方
セキュリティ管理の推進
緊急時・危機対応体制の整備
緊急時対応訓練の実施
暴噴・油流出事故への対応

環境管理 75

基本的な考え方
コーポレート環境管理計画
環境汚染の防止
廃棄物の適正処分、リサイクルの推進
生物多様性の保全
淡水資源の有効利用

[環境安全方針](#)

HSE (健康・安全・環境)

MATERIALITY

基本的な考え方

当社は、従業員のみならず、コントラクターやプロジェクトパートナー、地域社会の方々など、関係する全ての人々の健康と安全を確保し、また、環境保全に努めることを基本方針とし、これを「環境安全方針」として定めています。その実行を確かなものにするために、本社に、HSEシステムグループ、安全衛生グループ、プロセスセーフティグループ、セキュリティ・危機管理グループ及び環境グループの5グループ体制からなるHSEユニットを設置し、HSE マネジメントシステムを運用したHSE 管理を推進しています。

担当役員のメッセージ



池田 隆彦
取締役 副社長執行役員
HSE 担当

当社が経営理念として掲げる「持続可能なエネルギー開発」の実現には、社会の一員として高い倫理観に基づいて行動し、安全確保と環境保全を最優先とする文化の醸成が必要です。安定的にエネルギーを供給するため、資源を求めて地球規模で事業を展開することから、国際社会の規範や基準を遵守し、世界において広く受容される企業文化を育むことを目指しています。

そのため、国際標準でのHSE マネジメントシステム（以下、HSEMS）に即した活動とすべく、グループ全体の環境安全方針を定めています。この環境安全方針の宣言を確実に実行するため、HSE への取組みを包括したHSEMS 規則を策定し、当社の事業活動におけるリスク管理や継続的改善に取り組んでいます。

当社では、HSE 管理の更なる向上を図るため、INPEX Vision @2022に基づき、以下の点に重点を置いて取り組んでいます。

- マネジメント自らによるHSE リーダーシップの発揮
- HSE 管理を通じた低炭素化事業への貢献
- リスク管理の徹底
- 事故を未然に防ぐ取組みの強化
- 施設などプロセスからの漏えい防止
- 新たな脅威^①への備え
- 地球環境課題への取組みと環境価値の創造
- 感染症対策の強化

① 地政学的リスク・サイバーテロ・甚大な自然災害など

また、当社は2022年2月に、INPEX Vision @2022と題する長期戦略と中期経営計画を発表いたしました。これに基づき、我が国の需要に応えつつ、ネットゼロカーボン社会の実現を見据えた社内の基盤整備に向けた取組みに、HSE の点でも貢献していきます。経営層自らHSE リーダーシップを発揮することで、重大な事故※ゼロを目指して、HSE 管理に取り組みます。具体的には、リスク管理を徹底し、リスクの高い作業を安全に行うためのライフセービングルールの遵守状況をモニタリングするなど、ルールの徹底を図るとともに、施設などプロセスからの漏えい防止のためのプロセスセーフティ管理の強化を推進していきます。また、引き続き感染症対策の強化を進め、新たな脅威への備えを実施し、地球環境課題への取組み及び環境価値の創造にも取り組んでいきます。

ネットゼロ5分野の事業においても、石油・天然ガス事業にて蓄えたプロセスセーフティ管理の知見を生かし、設備の健全性などに対する確かな管理を行っていきます。さらにHSE 技術支援（HSE 文書整備、HSE 教育、HSE 監査、レビューなど）を石油・天然ガス事業に限らず、ネットゼロ5分野の事業にも展開していきます。

これからも当社のHSE の取組みを継続して推進することで、多様でクリーンなエネルギーを安定供給できるよう、社会に貢献していきます。

※オペレーター事業における死亡事故、重大漏えい、重篤負傷

HSE

HSE (健康・安全・環境)

基本的な考え方 63

HSE マネジメントシステム 64

基本的な考え方
HSE リーダーシップ
HSE 重点目標及びHSE プログラム
HSE リスク管理
HSE 教育訓練
HSE コミュニケーション
HSE 文化の醸成
HSE 監査

安全及び健康管理 67

基本的な考え方
事故を未然に防ぐ取り組み
イクシスLNGプロジェクト
ドローンを活用した設備点検の実施
HSE フォーラム(安全衛生セッション)
従業員の健康管理及び感染症対策の強化

プロセスセーフティ管理 71

基本的な考え方
プロセスセーフティ管理の徹底
プロセスセーフティの指標
設備の健全性の保証

セキュリティ・危機管理 73

基本的な考え方
セキュリティ管理の推進
緊急時・危機対応体制の整備
緊急時対応訓練の実施
暴噴・油流出事故への対応

環境管理 75

基本的な考え方
コーポレート環境管理計画
環境汚染の防止
廃棄物の適正処分、リサイクルの推進
生物多様性の保全
淡水資源の有効利用

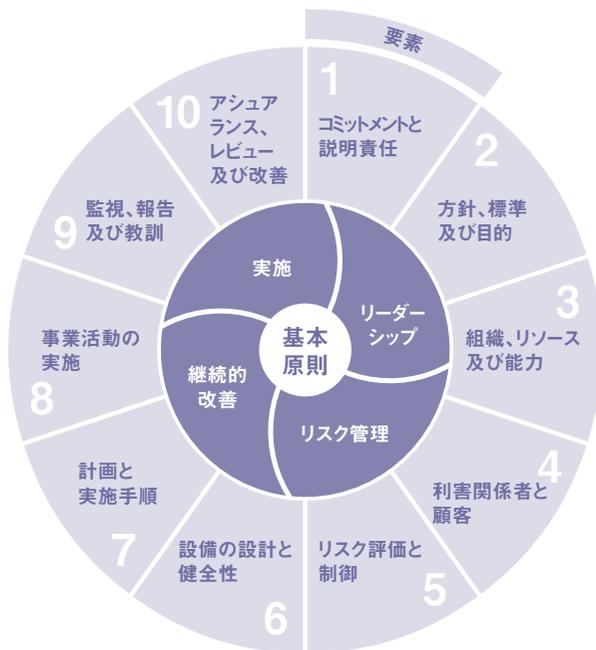
 Operating Management System Framework for controlling risk and delivering high performance in the oil and gas industry

HSE マネジメントシステム

基本的な考え方

当社の事業活動における「環境安全方針」の実行を確かなものにするために、ISO9001やISO14001などを参照してHSEMS規則を2007年度に策定、さらにこれを国際標準であるIOGPのOMS510^②に基づいて2017年度に改定しました。OMS510は、リーダーシップ、リスク管理、継続的改善、そしてそれらの実施を基本原則としたシステム(下記HSEMSの構成図を参照)をベースとしており、これに基づいて、必要なHSE関連文書(規則、要領、指針など)の作成やHSE組織の整備、各事業本部へのHSE技術支援、HSE教育訓練、定期的なHSE監査やHSEレビュー、各種のHSEコミュニケーション

HSE マネジメントシステム (HSEMS) の構成図



ン活動を中心に、PDCAサイクルを意識したHSEMSの継続的改善と実施を継続しています。

一方で、国内最大の鉱業所である長岡鉱場では、2003年度にISO14001の認証を取得し、現在も維持を継続しています。

^② IOGPの報告書No.510 “System Framework for controlling risk and delivering high performance in the oil and gas industry”

HSE リーダーシップ

当社のHSEに対する意識を向上させるためには、「経営層が自らリーダーシップを発揮することが重要」という考えから、経営層が中心となって、積極的にHSE活動に取り組んでいます。2021年度に開催したHSE会議では、社長、コーポレートHSE委員となっている役員、国内外の組織の最高責任者、組合代表者らの参加の下、軽微な事故の削減、GHG排出量管理、メンタルヘルスマネジメントの3つのテーマで議論が行われ、取り組むべきアクションアイテムが抽出されました。

また、経営層がHSEへのコミットメントを示し、現場の作業に伴うリスクを直接理解した上で、INPEXバリューの一つである「安全第一」を実現するために、現場へのHSEマネジメントサイトビジットを実施しています。2021年度も新型コロナウイルス感染症(COVID-19)拡大の影響で出張が難しい状況ではありましたが、感染拡大ピークの合間を縫って、2021年7月には世田谷区の新寮建設工事現場、10月には埼玉県のパイプライン建設事業所及び栃木県の両毛ライン複線化第一期工事現場、そして11月には山形県の酒田天然瓦斯、千葉県京葉パイプライン株式会社及び千葉鉱場の計6か所に対し、上田社長を始めとする担当役員によるサイトビジットを実施しました。新寮建設工事現場では、近隣住民への配慮、熱中症及び感染症予防対策が確認されました。両毛ライン工事現場と建設事業所では、工事現場で作業を行うコントラクター向けの入構者教育において、コーポレートの規則や指針などをまとめ、新たな入構者へ説明を行っていることが確認されました。酒田天然瓦斯では、HSEマネジメントシステムを導入し、着実に浸透を図っていることが確認されました。また、訪問した池田副社長からは緊急時対応訓練の重要性が強調されました。

HSE

HSE (健康・安全・環境)

基本的な考え方 63

HSE マネジメントシステム 64

基本的な考え方
HSE リーダーシップ
HSE 重点目標及びHSE プログラム
HSE リスク管理
HSE 教育訓練
HSE コミュニケーション
HSE 文化の醸成
HSE 監査

安全及び健康管理 67

基本的な考え方
事故を未然に防ぐ取組み
イクシスLNGプロジェクト
ドローンを活用した設備点検の実施
HSE フォーラム (安全衛生セッション)
従業員の健康管理及び感染症対策の強化

プロセスセーフティ管理 71

基本的な考え方
プロセスセーフティ管理の徹底
プロセスセーフティの指標
設備の健全性の保証

セキュリティ・危機管理 73

基本的な考え方
セキュリティ管理の推進
緊急時・危機対応体制の整備
緊急時対応訓練の実施
暴噴・油流出事故への対応

環境管理 75

基本的な考え方
コーポレート環境管理計画
環境汚染の防止
廃棄物の適正処分、リサイクルの推進
生物多様性の保全
淡水資源の有効利用

京葉パイプライン及び千葉鉱場へは上田社長が訪問し、過去の台風災害を教訓とした対策の実施が確認されました。

いずれの現場においても、経営層と現場従業員の間でHSEの取組みや課題に関して率直な意見交換及び議論を行う有益な機会となりました。

また、コーポレートとオペレータープロジェクトは、HSEに関する定例会議の実施を通じて、各プロジェクトのHSE活動の取組み状況の共有及び施策についての意見交換を行っており、コーポレートからの情報周知も実施しています。



京葉パイプラインにおけるマネジメントサイトビジットの様子



千葉鉱場におけるマネジメントサイトビジットの様子

HSE 重点目標及びHSEプログラム

当社では、HSEMSの継続的改善を実現するために、コーポレートにおいて毎年HSE重点目標を定めるとともに、HSEプログラムを策定して実行し、目標達成のための進捗管理を行っています。

2021年度は、OMS510の考え方に従って、HSE要領の新規策定並びに改定を進めました。オペレータープロジェクトのHSE管理に加え、ノンオペレータープロジェクトや各種事業へのHSE関与をHSEMSに含め、より有効かつ一貫性のあるHSE活動に取り組んでいます。

HSE リスク管理

HSEリスク管理とは、INPEXの事業及び操業への負の影響を最小限に抑えるために、HSEリスクを特定し、分析し、評価し、対応するためのプロセスを、プロジェクトにおいて体系的に適用することです。ISO31000及びISO17776に準じて定められたHSEリスク管理要領の要求事項に従い、プロジェクトにおけるHSEリスク管理の手順を定めています。

当社では、INPEX Vision @2022に掲げる重大な事故ゼロに向けて、ライフセービングルールの遵守及びプロセスセーフティ管理に取り組んでいます。

HSEリスク管理の全社的な取組みを促進、徹底するための活動の一環として、本社では一元管理されたリスク管理ソフトウェアを通じて、全てのオペレータープロジェクトにおける重大事故災害^③につながるリスク及びその他トップ10リスクの報告を四半期ごとに受領し、リスクがALARP^④であることを確認するとともに、その要旨を経営会議へ報告しています。

③ 大規模漏えいによる火災、爆発、毒性ガスの拡散などに代表される複数の死亡・重傷者を出したり周辺環境に深刻な被害を与えたりするような事象

④ As Low As Reasonably Practicable: 合理的に実行可能な限りできるだけ低いこと

HSE 教育訓練

2021年度は、講習会並びに訓練に加え、eラーニングの配信により、延べ3,748人・時間にわたってHSE教育訓練を実施しました。また若手技術系社

HSE	
HSE (健康・安全・環境)	
基本的な考え方	63
HSE マネジメントシステム 64	
基本的な考え方	
HSE リーダーシップ	
HSE 重点目標及びHSE プログラム	
HSE リスク管理	
HSE 教育訓練	
HSE コミュニケーション	
HSE 文化の醸成	
HSE 監査	
安全及び健康管理 67	
基本的な考え方	
事故を未然に防ぐ取組み	
イクシスLNGプロジェクト	
ドローンを活用した設備点検の実施	
HSE フォーラム (安全衛生セッション)	
従業員の健康管理及び感染症対策の強化	
プロセスセーフティ管理 71	
基本的な考え方	
プロセスセーフティ管理の徹底	
プロセスセーフティの指標	
設備の健全性の保証	
セキュリティ・危機管理 73	
基本的な考え方	
セキュリティ管理の推進	
緊急時・危機対応体制の整備	
緊急時対応訓練の実施	
暴噴・油流出事故への対応	
環境管理 75	
基本的な考え方	
コーポレート環境管理計画	
環境汚染の防止	
廃棄物の適正処分、リサイクルの推進	
生物多様性の保全	
淡水資源の有効利用	

員には、これとは別に労働安全管理やプロセスセーフティ・エンジニアリングに習熟するために、継続的に国内外での実践的な研修の機会を提供しています。

2021年2月、HSE 力量・訓練要領を改定し、階層と役割に応じた必要なHSE 教育・訓練プログラムを明示しました。

さらに、HSEを担当する従業員には、専門分野別の育成目標を見据えて、OJTの機会や専門機関が主催する講習への参加などを通して、HSE 力量の向上を図っていきます。2022年度も実効性のある教育訓練プログラムの整備と実行に注力します。

HSE コミュニケーション

当社では、経営会議や定例取締役会でのHSE 月次報告、コーポレートHSE 委員会の開催、また社内向けには事故調査で得られた事故の教訓 (LFI: Learning from Incidents) の共有など、経営層だけでなく、全社員に向けたHSE コミュニケーション活動に積極的に取り組んでいます。

その他、組織や個人の士気向上やHSE 意識の向上を図り、会社全体のHSE パフォーマンスを向上させることを目的に、コーポレートHSE 表彰を毎年実施しています。2021年度には、HSE 優秀賞として団体1件、HSE 活動賞として団体4件、個人5件、HSE 特別賞として団体1件の計11件が表彰されました。

HSE 文化の醸成

当社は、HSE 文化の醸成に向けて、これまでHSE マネジメントシステムの整備、HSE 教育訓練の実施、さらには事故からの教訓の共有などに取り組んできました。これらをさらに高いレベルに上げていくこと、また会社全体及び事業所ごとのHSE 文化の現状を把握し、今後取り組むべき具体的な施策の検討材料とすることを目的に、HSE 文化に対するアンケート調査を実施しました。2020年10月より本社を含む国内外の事業所を対象に実施し、2,400名超の従業員より得た回答を分析することで、各事業所の強みと弱みを把握することができました。この分析結果を活用し、国内と海外それぞれの強みをベストプラ

クティスとして全社に共有する一方で、全社的に強化すべき点についてはアクションプランを作成し、活動に取り組むことで、当社のHSE 文化の更なる醸成を目指します。

HSE 監査

HSE アシュアランス・ガバナンス強化の観点から、オペレータープロジェクトにおけるHSE マネジメントシステムの遵守状況を評価するため、定期的にHSE 監査やHSE レビューを実施しています。2021年度は、オペレータープロジェクトを対象としたリスクベース方式^⑥によるコーポレートHSE 監査を国内向けに2件、海外向けに2件実施し、各プロジェクトにおけるHSE マネジメントシステムの遵守状況を確認しました。さらに、海外のオペレータープロジェクト、国内のパイプライン建設工事、加えて各所の水素・アンモニアプロジェクトなどのHSE レビューにも本社より参加しました。その上で、結果として合意した是正処置については、その進捗を管理し、必要であればコーポレートからのHSE 支援を実施して、是正処置を確実に実施することで、継続的改善を推進しています。

^⑥ リスクベース方式：監査計画時に被監査組織のリスク要因を考慮し、重点監査項目を絞り込むこと

HSE

HSE (健康・安全・環境)

基本的な考え方 63

HSE マネジメントシステム 64

基本的な考え方
HSE リーダーシップ
HSE 重点目標及びHSE プログラム
HSE リスク管理
HSE 教育訓練
HSE コミュニケーション
HSE 文化の醸成
HSE 監査

安全及び健康管理 67

基本的な考え方
事故を未然に防ぐ取組み
イクシスLNGプロジェクト
ドローンを活用した設備点検の実施
HSE フォーラム (安全衛生セッション)
従業員の健康管理及び感染症対策の強化

プロセスセーフティ管理 71

基本的な考え方
プロセスセーフティ管理の徹底
プロセスセーフティの指標
設備の健全性の保証

セキュリティ・危機管理 73

基本的な考え方
セキュリティ管理の推進
緊急時・危機対応体制の整備
緊急時対応訓練の実施
暴噴・油流出事故への対応

環境管理 75

基本的な考え方
コーポレート環境管理計画
環境汚染の防止
廃棄物の適正処分、リサイクルの推進
生物多様性の保全
淡水資源の有効利用

安全及び健康管理

基本的な考え方

職場で働く誰もが皆、負傷したり疾病にかかることなく無事に家に帰ること、これが当社の安全及び健康管理の基本です。当社では、従業員の心身の健康が会社の基盤であると認識し、健康増進や安全な職場づくりに取り組んでいます。当社は、プロジェクトに関わる従業員やコントラクターの安全を最重要課題と捉え、HSEMSの運用を通じて労働安全衛生リスクの管理を実施しています。

特に当社が事業を行うに当たり、死亡事故、重大漏えい、重篤負傷などは、絶対に起こしてはならない重大な事故であり、「重大な事故ゼロ」を経営目標の一つとして、全従業員共通の安全目標を定めています。

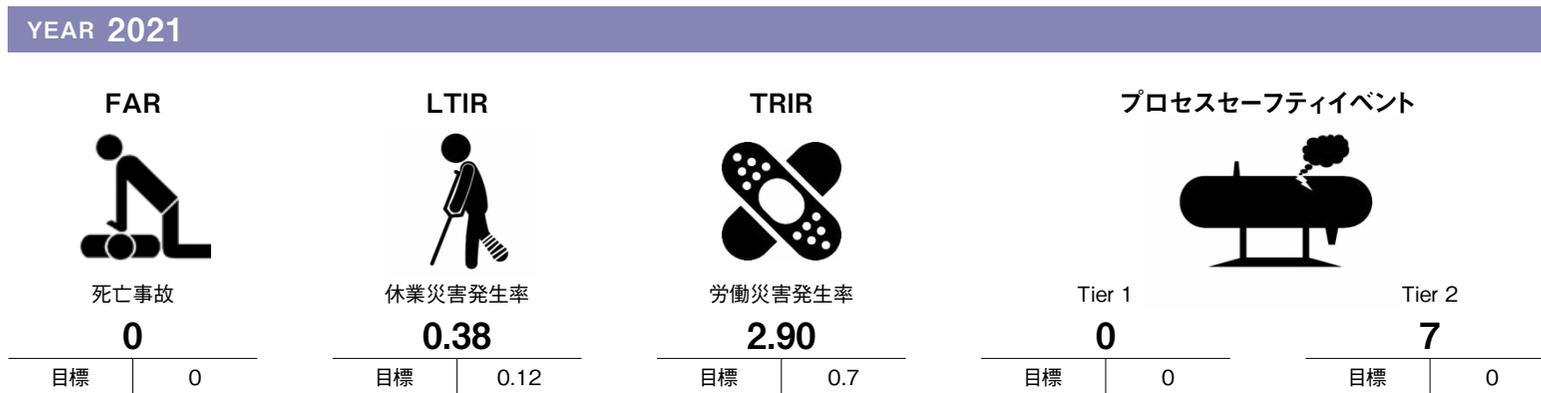
安全パフォーマンスを数値化するために、労働安全の特に負傷事故に対する指標である休業災害発生率LTIR^⑥と労働災害発生率TRIR^⑦についてモニタリングを実施しています。2021年度のLTIRとTRIRの結果はLTIRが0.38、TRIRが2.90となり、前年度よりも上昇しました。原因としては、海外オペレータープロジェクトにおいて大規模修繕などの非正常作業が増加したことにより、軽微な負傷事故が若干増加したことが挙げられます。

事故を未然に防ぐ取組みとして、これまでと同様、事故速報を速やかに社内へ水平展開し、事故からの教訓を周知することを徹底するとともに、重大な事故や負傷事故に対しての発生傾向を分析し、継続的に情報共有を実施しています。また、事故管理に係る安全先行指標である「事故調査の実施状況」、「優先度が高いとされた是正措置の実施状況」のモニタリングを実施し、事故発生後の迅速な調査や是正対応を強化しています。さらに、死亡リスクが高い作業を安全に行うための原則「ライフセービングルール」を定着させることにより、重大な事故を防止するべく取り組んでいます。

⑥ Lost Time Injury Rate: 百万労働時間当たりの死亡災害と休業災害の発生率

⑦ Total Recordable Injury Rate: 百万労働時間当たりの死亡災害、休業災害、不休災害及び医療処置を要する労働災害の発生率

事故を未然に防ぐ取組み



※ Tier1、Tier2事故は可燃性流体などの物質の予期しない放出又は漏洩である。IOGPの要求事項に従い、実際の事故の影響（人への被害、会社への損害額、放出物質の種類や漏洩量など）に応じてTier1やTier2に区分し報告している

HSE

HSE (健康・安全・環境)

基本的な考え方 63

HSE マネジメントシステム 64

基本的な考え方
HSE リーダーシップ
HSE 重点目標及びHSE プログラム
HSE リスク管理
HSE 教育訓練
HSE コミュニケーション
HSE 文化の醸成
HSE 監査

安全及び健康管理 67

基本的な考え方
事故を未然に防ぐ取組み
イクシスLNGプロジェクト
ドローンを活用した設備点検の実施
HSE フォーラム (安全衛生セッション)
従業員の健康管理及び感染症対策の強化

プロセスセーフティ管理 71

基本的な考え方
プロセスセーフティ管理の徹底
プロセスセーフティの指標
設備の健全性の保証

セキュリティ・危機管理 73

基本的な考え方
セキュリティ管理の推進
緊急時・危機対応体制の整備
緊急時対応訓練の実施
暴噴・油流出事故への対応

環境管理 75

基本的な考え方
コーポレート環境管理計画
環境汚染の防止
廃棄物の適正処分、リサイクルの推進
生物多様性の保全
淡水資源の有効利用

ライフセービングルール

ライフセービングルール (Life Saving Rules) とは、死亡事故が発生するようリスクの高い作業において、事故を未然に防ぐためにとるべき行動を示した人命を守るためのルールです。危険度の高い9つの作業に絞った安全ルールが簡単に理解しやすく定められており、作業員が直ちに実施できる内容となっています (右図参照)。

ライフセービングルールの遵守は、当社事業のために働く全ての従業員やコントラクターの義務とし、もし誰かがルールを遵守していないことを見つけた場合には、その人に対して介入することが求められています。

現場におけるライフセービングルールの遵守を通じて、関係者全員が不安全行動や不安全状態に積極的に関与し、介入する安全文化を醸成し、全社的な労働災害の未然防止を促進しています。



LSR ライフセービングルール

<p>安全制御機能のバイパス</p> <p>安全制御機能の停止又はバイパス前の承認取得</p>  <ul style="list-style-type: none"> 安全上重要な設備及び作業における手順を理解して使用する。 以下について事前に承認を得る： <ul style="list-style-type: none"> 安全制御装置の停止又はバイパス 作業手順からの逸脱 バリア (安全防護) を越えての作業 	<p>閉所作業</p> <p>閉所作業前の承認取得</p>  <ul style="list-style-type: none"> エネルギー源が遮断されていることを確認する。 作業環境を測定し、監視されていることを確認する。 必要に応じて呼吸用保護具を点検の上、使用する。 監視人がいることを確認する。 救助計画があることを確認する。 閉所に入る前に承認を得る。 	<p>車両運転</p> <p>安全運転ルールの遵守</p>  <ul style="list-style-type: none"> 常にシートベルトを着用する。 制限速度を超過せず、道路状況に合わせて減速する。 運転中に電話やその他機器の操作を行わない。 運転に適した健康状態で、運転中は適度な休憩を取り十分な注意力を維持する。 旅程管理の要求事項を遵守する。
<p>エネルギー遮断</p> <p>作業開始前のエネルギーの遮断を確認</p>  <ul style="list-style-type: none"> 全てのエネルギー源を特定する。 危険なエネルギー源を遮断後、固縛や施錠を行い、札表示されていることを確認する。 エネルギーの遮断を確認し、かつ残留エネルギーがないことを検査する。 	<p>火気作業</p> <p>可燃性物質及び着火源の管理</p>  <ul style="list-style-type: none"> 着火源を特定の上、管理する。 火気作業の開始前に、以下を確認する： <ul style="list-style-type: none"> 可燃性物質の除去又は隔離の実施 作業に対する承認を得たこと 危険エリアでの火気作業の開始前に、以下を確認する： <ul style="list-style-type: none"> ガス検知の完了 作業中もガスを継続的に検知すること。 	<p>LOF (ラインオブファイア)</p> <p>危険な場所に身を置かない</p>  <ul style="list-style-type: none"> 以下の動線上を避ける： <ul style="list-style-type: none"> 移動中の物体 車両 圧力解放 落下物 バリア (安全防護) 及び立入禁止区域を設け、遵守する。 不安定な物は確実に固定し、また落下する可能性があるものは周知報告する。
<p>リフティング作業</p> <p>リフティング作業計画と作業エリアの管理</p>  <ul style="list-style-type: none"> 機器と吊り荷を点検し、用途に合っているかを確認する。 有資格者が機器を操作する。 バリア (安全防護) 及び立入禁止区域を設け、遵守する。 吊り荷の下に入らない。 	<p>作業許可</p> <p>必要に応じた有効な作業許可の取得</p>  <ul style="list-style-type: none"> 作業許可の要否を確認する。 作業を実施する承認を得ている。 作業許可の内容を理解している。 危険要因が管理され、安全に作業を開始できる状態であることを確認する。 状況に変更が生じた場合、作業を停止し、再度リスク評価を実施する。 	<p>高所作業</p> <p>高所作業時の落下防止</p>  <ul style="list-style-type: none"> 使用前に墜落制止用器具を点検する。 工具や資機材に落下防止措置を施す。 防護エリアの外では、認められたアンカーポイントへ確実にフックを接続する。

HSE

HSE (健康・安全・環境)

基本的な考え方 63

HSE マネジメントシステム 64

基本的な考え方
HSE リーダーシップ
HSE 重点目標及びHSE プログラム
HSE リスク管理
HSE 教育訓練
HSE コミュニケーション
HSE 文化の醸成
HSE 監査

安全及び健康管理 67

基本的な考え方
事故を未然に防ぐ取組み
イクシスLNGプロジェクト
ドローンを活用した設備点検の実施
HSE フォーラム (安全衛生セッション)
従業員の健康管理及び感染症対策の強化

プロセスセーフティ管理 71

基本的な考え方
プロセスセーフティ管理の徹底
プロセスセーフティの指標
設備の健全性の保証

セキュリティ・危機管理 73

基本的な考え方
セキュリティ管理の推進
緊急時・危機対応体制の整備
緊急時対応訓練の実施
暴噴・油流出事故への対応

環境管理 75

基本的な考え方
コーポレート環境管理計画
環境汚染の防止
廃棄物の適正処分、リサイクルの推進
生物多様性の保全
淡水資源の有効利用

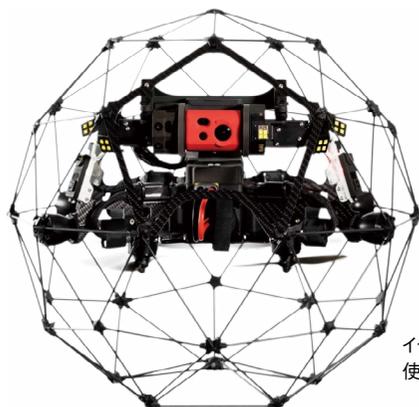
イクシスLNGプロジェクト ドローンを活用した設備点検の実施

2021年、イクシスLNGプロジェクトでは、ダーウィンのLNG基地において、初めての大規模な定期点検が行われました。ライフセービングルールの一つである「閉所作業」のHSEリスクを回避するために、代替手段としてドローンが活用され、点検のために作業員が閉所に入る必要性をなくし、設備点検時の事故の未然防止につなげています。

LNG基地の定期点検では、ガス配管、熱交換器などの内部点検を実施しました。ガス配管内の点検では、配管内に異物や損傷が存在しないことを注意深く確認しました。また、熱交換器の点検では、設備内の熱電対の位置や状態を調査しました。

ドラム内や配管内といった閉所は、酸素濃度の低下、可燃性物質の残存、固形物や液体の流入といったリスクがあります。今回、閉所内の点検にドローンを活用したことで、閉所空間での作業員の立ち入りを回避することができました。ドローンの操作も複雑ではなく、作業員の立ち入りの際に発生した足場の組み立てや解体に要する時間も短縮することができました。

ドローンは、足場を組む前の初期損傷評価検査や高所に設置されたタンク内のガス検知作業、さらには洋上設備のフレア設備の点検など、イクシスLNGプロジェクトで幅広く使用されました。今後は、洋上施設の船殻やタレットの点検にも活用していくべく、試験運用が進められています。



イクシスLNGプロジェクトの洋上施設で使用されたドローン



ドローンを使用した設備内点検の様子

HSE

HSE (健康・安全・環境)

基本的な考え方 63

HSE マネジメントシステム 64

- 基本的な考え方
- HSE リーダーシップ
- HSE 重点目標及びHSE プログラム
- HSE リスク管理
- HSE 教育訓練
- HSE コミュニケーション
- HSE 文化の醸成
- HSE 監査

安全及び健康管理 67

- 基本的な考え方
- 事故を未然に防ぐ取組み
- イクシスLNGプロジェクト
- ドローンを活用した設備点検の実施
- HSE フォーラム (安全衛生セッション)**
- 従業員の健康管理及び感染症対策の強化**

プロセスセーフティ管理 71

- 基本的な考え方
- プロセスセーフティ管理の徹底
- プロセスセーフティの指標
- 設備の健全性の保証

セキュリティ・危機管理 73

- 基本的な考え方
- セキュリティ管理の推進
- 緊急時・危機対応体制の整備
- 緊急時対応訓練の実施
- 暴噴・油流出事故への対応

環境管理 75

- 基本的な考え方
- コーポレート環境管理計画
- 環境汚染の防止
- 廃棄物の適正処分、リサイクルの推進
- 生物多様性の保全
- 淡水資源の有効利用

HSE フォーラム (安全衛生セッション)

当社では、国内外のオペレーションを含めたグループ全体のHSEパフォーマンスの向上を図るべく社内のベストプラクティスや教訓・経験を共有することを目的として、HSE フォーラムを2016年より毎年開催しています。

安全衛生セッションでは、これまでHSEリーダーシップ及び文化の醸成、事故分析、建設プロジェクトにおけるHSE教訓、コントラクターのHSE管理、コミュニケーションの改善、KPIの設定、コロナ禍におけるHSE管理など、多様なテーマについて議論を重ねてきました。

2021年には、国内外の安全衛生管理担当者など、計61名が参加し、「健康管理」、「事故管理」、「HSE マネジメントシステム」の3つのテーマにて議論を行いました。国内外のプロジェクトから、各組織における安全衛生活動の実施状況、検討すべき課題、さらに今後の活動計画などが発表されました。また、全参加者によるワークショップでは、全社的に取り組むべき課題を洗い出し、優先順位を定め、それらの対応方針を協議し、具体的なアクションプランが提案されました。これらの成果は、2021年11月のHSE会議で議論され、当社の更なる安全衛生パフォーマンス向上に活用しています。

従業員の健康管理及び感染症対策の強化

2020年からの長引く新型コロナウイルス感染拡大を受け、2021年は、従業員の健康管理及び感染症対策の強化を講じました。基本的な出勤前の体温測定や共用施設・机などの定期消毒、室内換気などの従来の感染予防対策に加え、コロナ禍での新形態での生活による従業員の健康リスクを守るため、本社におけるフリーアドレス制の導入やフレキシブルな勤務形態などによる物理的な感染リスク低減策を実施しています。また、在宅勤務拡大によるメンタルヘルス対応として、従業員のストレスレベルの定期確認や専門家によるフォローの実施、トップマネジメントを含むグループ全体でのメンタルヘルス対策強化案の検討やベストプラクティスの展開など、コロナ禍においても社員一人ひとりの心身の健康保持に努めています。

また、新型コロナウイルスワクチンの職域接種においては、従業員やそのご家族、関係会社の方々が迅速に安心してワクチンを接種できるように、国内3か所に職域接種会場を設置し、運営しました。

また、従業員の健康リスクをより確実に低減し、健康増進を図るべく、コーポレート健康管理要領を改定しました。この要領は、当社の健康管理に関する基盤活動を網羅的に定めたもので、各職場における健康リスクの把握とその対策、疲労管理やメンタルヘルス、感染症対策など、当社事業に従事する要員の心と身体の健康を守る会社としての最低限の要求事項を海外のベストプラクティスなどを踏まえて決めました。

2022年度は、コーポレート健康管理の運用を定着させて各職場の健康管理を更に向上させるとともに、新型コロナウイルス対策の経験を活用した感染症ガイドラインを策定し、健康管理・感染症対策の更なる強化に取り組んでいきます。

プロセスセーフティ管理

基本的な考え方

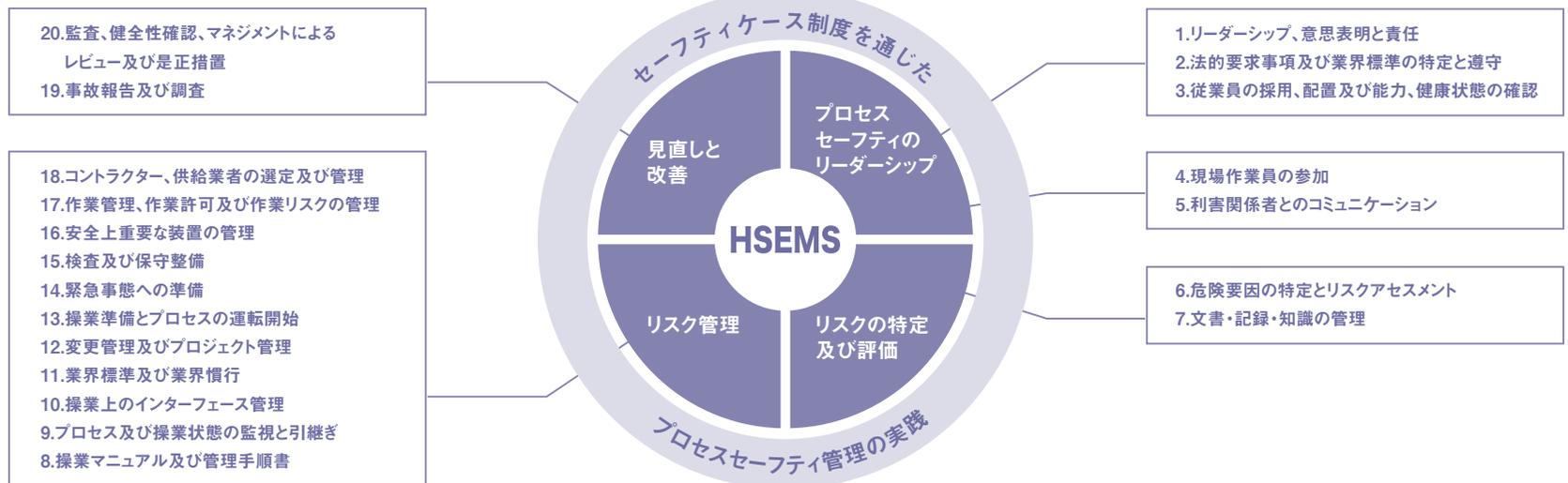
可燃性流体などの危険物質の漏えい、及びそれに起因する火災、爆発などに代表される重大事故災害の発生を防ぐための、適切な設計、建設、操業・保守を実践するためのシステム及びプロセスの枠組みを、プロセスセーフティ管理と呼んでいます。

プロセスセーフティ管理を徹底することで、施設などのプロセスからの漏えいの発生防止を目指しています。

プロセスセーフティ管理の徹底

当社のプロセスセーフティ管理は、4つの重要エリアとそれを支える20の要素で構成され、各要素にはオペレータープロジェクトが遵守すべき詳細な項目が設定されています(下図を参照)。プロセスセーフティ管理の一環として、体系的なリスクの特定及び評価作業を通じて施設のプロセスからの漏えいに起因する重大事故災害の発生を防止しています。また、重大事故災害発生時の影響を軽減するために十分な対策を施していることを示す文書である「セーフティケース」の策定制度を自主的に操業施設に導入しているほか、設備の健全性管理やプロセスセーフティ保証レビューを行い、リスクがALARPであることを確認しています。

プロセスセーフティ管理の枠組み



HSE

HSE (健康・安全・環境)

基本的な考え方 63

HSE マネジメントシステム 64

基本的な考え方
HSE リーダーシップ
HSE 重点目標及びHSE プログラム
HSE リスク管理
HSE 教育訓練
HSE コミュニケーション
HSE 文化の醸成
HSE 監査

安全及び健康管理 67

基本的な考え方
事故を未然に防ぐ取組み
イクシスLNGプロジェクト
ドローンを活用した設備点検の実施
HSE フォーラム(安全衛生セッション)
従業員の健康管理及び感染症対策の強化

プロセスセーフティ管理 71

基本的な考え方
プロセスセーフティ管理の徹底
プロセスセーフティの指標
設備の健全性の保証

セキュリティ・危機管理 73

基本的な考え方
セキュリティ管理の推進
緊急時・危機対応体制の整備
緊急時対応訓練の実施
暴噴・油流出事故への対応

環境管理 75

基本的な考え方
コーポレート環境管理計画
環境汚染の防止
廃棄物の適正処分、リサイクルの推進
生物多様性の保全
淡水資源の有効利用

HSE

HSE (健康・安全・環境)

基本的な考え方 63

HSE マネジメントシステム 64

基本的な考え方
HSE リーダーシップ
HSE 重点目標及びHSE プログラム
HSE リスク管理
HSE 教育訓練
HSE コミュニケーション
HSE 文化の醸成
HSE 監査

安全及び健康管理 67

基本的な考え方
事故を未然に防ぐ取組み
イクシスLNG プロジェクト
ドローンを活用した設備点検の実施
HSE フォーラム (安全衛生セッション)
従業員の健康管理及び感染症対策の強化

プロセスセーフティ管理 71

基本的な考え方
プロセスセーフティ管理の徹底
プロセスセーフティの指標
設備の健全性の保証

セキュリティ・危機管理 73

基本的な考え方
セキュリティ管理の推進
緊急時・危機対応体制の整備
緊急時対応訓練の実施
暴噴・油流出事故への対応

環境管理 75

基本的な考え方
コーポレート環境管理計画
環境汚染の防止
廃棄物の適正処分、リサイクルの推進
生物多様性の保全
淡水資源の有効利用

プロセスセーフティの指標

当社は、IOGPの要求事項に沿って、Tier1、Tier2のプロセスセーフティ事故^①情報を収集・報告しています。2021年度に発生したプロセスセーフティ事故は、Tier1が0件、Tier2が7件でした。また、先行指標であるTier3、Tier4については、オペレータープロジェクトで各々定め、監視することでプロセスからの漏えい防止に役立てています。プロセスセーフティの指標を収集・分析し、漏えい事故の再発防止のための教訓や原因の傾向を把握すること、また先行指標として漏えい防止に寄与する活動の実施率などを監視することで、操業の信頼性向上に取り組んでいます。同時に、パフォーマンスをステークホルダーと共有することで、現状のプロセスセーフティ^②の取組みに満足することなく、重大事故災害防止への更なる意識向上を図っています。

① Tier1、Tier2事故は可燃性流体などの物質の予期しない放出又は漏えいである。IOGPの要求事項に従い、実際の事故の影響（人への被害、会社への損害額、放出物質の種類や漏えい量など）に応じてTier1やTier2に区分し報告している。また、先行指標としてTier3、Tier4についても国際的な指針が出ており、それらを参照しながら導入している

設備の健全性の保証

設備の健全性管理・プロセスセーフティ保証レビューとは、プロジェクトの各段階の適切な時点で、プロジェクトから独立した立場のチームが行う体系的なレビューです。具体的には、プロセスセーフティ管理の20の要素を体現するために定められている各期待事項に対して、各所でどのような取組みを実施しているかを確認するためのレビューであり、レビューを通じて以下の効果が期待されます。

- 資産（設備）が十分に守られていることを経営層及びステークホルダーに保証すること
- 当社設備が健全性・プロセスセーフティ管理の要求を満たしていることを確認すること
- プロジェクト間で、良い取組みや教訓が共有されること

そのほかにも、施設立ち上げ前のレビュー、操業準備状況のレビュー、プロジェクトごとに各フェーズに対するレビューを実施しています。これらのレビューで提言された推奨事項の進捗状況を確認し、改善に向けたフィードバックを行うことで、設備の健全性の改善を目指していきます。

HSE	
HSE (健康・安全・環境)	
基本的な考え方	63
HSE マネジメントシステム 64	
基本的な考え方	
HSE リーダーシップ	
HSE 重点目標及びHSE プログラム	
HSE リスク管理	
HSE 教育訓練	
HSE コミュニケーション	
HSE 文化の醸成	
HSE 監査	
安全及び健康管理 67	
基本的な考え方	
事故を未然に防ぐ取組み	
イクシスLNGプロジェクト	
ドローンを活用した設備点検の実施	
HSEフォーラム(安全衛生セッション)	
従業員の健康管理及び感染症対策の強化	
プロセスセーフティ管理 71	
基本的な考え方	
プロセスセーフティ管理の徹底	
プロセスセーフティの指標	
設備の健全性の保証	
セキュリティ・危機管理 73	
基本的な考え方	
セキュリティ管理の推進	
緊急時・危機対応体制の整備	
緊急時対応訓練の実施	
暴噴・油流出事故への対応	
環境管理 75	
基本的な考え方	
コーポレート環境管理計画	
環境汚染の防止	
廃棄物の適正処分、リサイクルの推進	
生物多様性の保全	
淡水資源の有効利用	

セキュリティ・危機管理

基本的な考え方

昨今のセキュリティ事情を取り巻く不確実性の高まりを受け、海外のセキュリティ管理の継続的な強化・改善を図っています。また、火災・爆発・油流出などの各種の事故に備えるべく、緊急時対応計画を準備し、訓練を通じて対応力の強化に努めています。

セキュリティ管理の推進

近年、当社が事業を推進する主要な地域の一つである中東地域では、イランと米国の緊張関係の継続、アフガニスタンにおける政権交代、イエメン内戦の影響によるアラブ首長国連邦へのミサイル・ドローンの飛来などが発生しており、従来のセキュリティ情勢の認識に対する再評価が必要と認識しています。

こうした情勢変化を新たな脅威の一つと捉え、当社ではセキュリティ情勢に関する分析能力の強化、緊急時対応計画の策定など、地政学的リスクに備える取組みを強化しています。2020年には、セキュリティ事象を想定した緊急時対応計画書を策定するとともに、海外事務所とともに内容に基づく訓練を実施しました。2022年1月のカザフスタンにおける政治的な状況変化では、これらの取組み成果を活用し、現地事務所との連携を効果的に実施し、従業員の安全確保に努めました。

当社では、従業員が活動する地域におけるセキュリティ情報を常時収集・評価し、社内でも共有しています。また、各地域の脅威レベルを評価し、これに基づいて出張者や駐在員に対する方針の立案や注意喚起を実施しています。世界各地で発生する暴動や誘拐、政情不安といったセキュリティ事象について、社内イントラネットで関連情報を周知することで、継続的に注意喚起をしているほか、社内セミナーや訓練を開催し、理解の促進や対応能力の向上に努めています。

また、当社の活動地域に対して、本社から人員を派遣してセキュリティレビュー

を実施し、活動地域全体、操業現場、移動経路、宿泊場所などの状況を把握して、適切な対策をとるように努めています。

このほか、セキュリティ事象に関する計画書を整備するとともに、訓練を定期的に行い、計画の実効性の確認と要員の習熟に努めています。

緊急時・危機対応体制の整備

当社では、緊急時においてコーポレート部門とオペレータープロジェクト組織が連携して対応するシステムを構築しています。訓練などの機会を通じ、定期的に、緊急時対応関連文書の更新を行うとともに、危機対策本部の備品や設備の維持・拡充を行っています。また、本社機能が一部喪失した場合に備えた、暫定危機対策本部の体制確立、連携強化に取り組んでいます。

2021年は、新型コロナウイルス感染症の世界的な感染流行の中、2020年から立ち上げているコーポレート危機対策本部の活動を継続し、感染予防策、在宅勤務を含む事業継続対策など、当社の重要な事業の継続に必要な措置を関係部署間にて議論し実行しました。

緊急時対応訓練の実施

操業現場を持つ国内外の組織では、年間計画に基づき緊急時対応訓練を単独、または本社と連携した形で実施し、継続的な能力向上を図っています。

特に、当社が新たに進出した事業やプロジェクトと、万が一の大規模事故時の円滑な連携や効果的な対応を実現するため、合同訓練の実施に積極的に取り組んでいます。2021年には、新たに掘削作業を開始したアブダビ陸上油田の掘削プロジェクトや、新規に操業を開始した米国シェールオイルプロジェクトとの合同危機対応訓練を実施し、教訓を抽出しました。

また近年、新型コロナウイルスに代表される新たな感染症の脅威に加え、2019年の台風19号による当社パイプライン被害に代表される自然災害の激甚化、また2021年のコロナアルパイプラインの事例のようなサイバー空間からの攻撃による操業停止については、エネルギー業界もその標的の一つとなっています。当社では、こうした事象を新たな脅威と捉え、万が一の備えを強化し

HSE

HSE (健康・安全・環境)

- 基本的な考え方 63
 - HSE マネジメントシステム 64
 - 基本的な考え方
 - HSE リーダーシップ
 - HSE 重点目標及びHSE プログラム
 - HSE リスク管理
 - HSE 教育訓練
 - HSE コミュニケーション
 - HSE 文化の醸成
 - HSE 監査
 - 安全及び健康管理 67
 - 基本的な考え方
 - 事故を未然に防ぐ取組み
 - イクシスLNGプロジェクト
ドローンを活用した設備点検の実施
 - HSE フォーラム (安全衛生セッション)
 - 従業員の健康管理及び感染症対策の強化
 - プロセスセーフティ管理 71
 - 基本的な考え方
 - プロセスセーフティ管理の徹底
 - プロセスセーフティの指標
 - 設備の健全性の保証
 - セキュリティ・危機管理 73
 - 基本的な考え方
 - セキュリティ管理の推進
 - 緊急時・危機対応体制の整備
 - 緊急時対応訓練の実施
 - 暴噴・油流出事故への対応
 - 環境管理 75
 - 基本的な考え方
 - コーポレート環境管理計画
 - 環境汚染の防止
 - 廃棄物の適正処分、リサイクルの推進
 - 生物多様性の保全
 - 淡水資源の有効利用

ています。

自然災害の激甚化については、台風被害を踏まえた振り返りによる改善活動を推進しているほか、最新の政府ガイドラインを踏まえた行動計画の見直しに着手しています。また首都直下地震は本社地域における変わらぬ脅威との認識の下、毎年危機対応訓練を実施し、教訓を抽出しています。

また2022年3月には、国際関係の緊張化の中でサイバー攻撃のリスクが高まりつつある中、当社ではイクシスLNGプロジェクトの操業現場にてサイバー攻撃を受けた想定での危機対応訓練を実施し、教訓を抽出しました。

各訓練から得られた教訓を基に、既存のマニュアルの改善、新たな資機材・備蓄品の導入など、更なる危機対応能力向上に努めていきます。

暴噴・油流出事故への対応

石油・天然ガス開発では、大規模な暴噴・油流出事故だけでなく、生産精製施設にあるタンクや配管からの小規模な油流出事故への対応も求められています。これは、周辺住民の方々への安全・健康上の影響や、地域社会の経済活動への影響が懸念されるためです。

当社では、他社で発生した事故の教訓を踏まえて、坑井、パイプライン及びプラントなどでの事故管理に必要な予防・封じ込め・対応の全ての面で体制を強化しています。事故の予防を目的に規則や手続を整備し、一貫した管理を行っています。また暴噴時に海底の暴噴制御装置が作動しなかった際の備えとして、キャッピング装置を提供するWild Well Control, Inc. と契約しています。加えて、世界最大の油流出対応サービス提供会社 OSRL (Oil Spill Response Limited) とも契約し、大規模な油流出に対応できる体制を整備するとともに、油流出に対応するための技術に関しても継続的な知見の獲得に努めています。

HSE

HSE (健康・安全・環境)

基本的な考え方 63

HSE マネジメントシステム 64

基本的な考え方
HSE リーダーシップ
HSE 重点目標及びHSE プログラム
HSE リスク管理
HSE 教育訓練
HSE コミュニケーション
HSE 文化の醸成
HSE 監査

安全及び健康管理 67

基本的な考え方
事故を未然に防ぐ取組み
イクシスLNGプロジェクト
ドローンを活用した設備点検の実施
HSE フォーラム (安全衛生セッション)
従業員の健康管理及び感染症対策の強化

プロセスセーフティ管理 71

基本的な考え方
プロセスセーフティ管理の徹底
プロセスセーフティの指標
設備の健全性の保証

セキュリティ・危機管理 73

基本的な考え方
セキュリティ管理の推進
緊急時・危機対応体制の整備
緊急時対応訓練の実施
暴噴・油流出事故への対応

環境管理 75

基本的な考え方
コーポレート環境管理計画
環境汚染の防止
廃棄物の適正処分、リサイクルの推進
生物多様性の保全
淡水資源の有効利用

環境管理

基本的な考え方

当社は「環境安全方針^⑨」に基づき、全社的な環境管理及び温室効果ガス排出管理を推進しています。また、INPEX Vision @2022^⑩においては、地球環境課題への取組みと環境価値の創造を目標に掲げ、環境管理の更なる向上に取り組んでいます。

当社の事業活動では、プロジェクト実施国の法令遵守は当然のこと、事業活動による大気、水質、土壌などへの環境影響の回避・低減、廃棄物の適正管理を推進しています。また、特に生物多様性、水資源に対する影響は回避・最小化することに加え、新たな環境価値の創造に資する取組みの推進に努めています。

- ⑨ [環境安全方針](#)
- ⑩ [INPEX Vision @2022](#)

コーポレート環境管理計画

当社では、全社的に取り組むべき環境課題に対応すべく、当社の事業活動の状況、環境安全方針及びINPEXの重要課題^⑪を踏まえ、5つの「コーポレート環境目標」を設定し、目標達成に向けた取組みを計画し実行しています。コーポレート環境目標の達成に向けては、取組み指標となる10項目の環境KPIを設定し、効果測定を行いながら運用しています。

また、温室効果ガス排出管理を含む環境管理活動を取りまとめ、環境管理を全社的に推進することを目的に、2018年度より毎年、コーポレートとしての環境管理活動をまとめた「コーポレート環境管理計画」を策定しています。「コーポレート環境管理計画」では、コーポレート環境目標及び環境KPIを示し、それらを達成するための具体的な取組み内容を示しています。当社では、コーポレート環境管理計画に基づき、PDCAサイクルを回しながら全社的な環境管理を進めています。

- ⑪ [INPEXの重要課題](#)

環境目標 1	事業活動の低炭素化
環境目標 2	環境汚染の防止
環境目標 3	廃棄物の適正処分、リサイクルの推進
環境目標 4	生物多様性の保全
環境目標 5	水資源の有効利用

2022年度もコーポレート環境管理計画の策定と着実な実施、PDCAサイクルに基づく全社的な環境管理を推進します。さらに2022年度は、2018年度に策定したコーポレート環境目標及び環境KPIの見直しを計画しています。

環境管理ワーキンググループ及びHSEフォーラム（環境セッション）

全社的な環境管理を推進していくため、「環境管理ワーキンググループ」及び「HSEフォーラム」を通して国内外の環境管理担当者間でコミュニケーションを図っています。「環境管理ワーキンググループ」は、当社の国内外オペレータープロジェクトの環境担当者で構成されるもので、年に複数回、定期会合を開催しています（2021年：2月、5月、9月、12月）。2021年度の環境管理ワーキンググループでは、主に以下の事項について議論しました。

- 環境管理の取組みに係るコーポレートのコミットメント策定の検討
- 環境KPIの効果測定の進捗確認

2021年度に開催した、HSEフォーラムの環境セッションは、オンラインで開催し、以下の項目について議論しました。

- 「温室効果ガスの削減に向けた社内の計画・取組み」
- 「水管理」「生物多様性保全」「廃棄物管理」「社会影響管理」に関するコーポレート方針／コミットメントの策定

本フォーラムには、国内外オペレータープロジェクトの操業担当者、環境管理担当者、並びに本社関係部署担当者、総勢40名超が参加しました。

今後もこれらの機会を通じて、国内・海外における環境管理の良い取組みの共有、並びに環境に関する課題を多面的に議論する機会を持ち、全社的な環境管理を推進します。

HSE

HSE (健康・安全・環境)

基本的な考え方 63

HSE マネジメントシステム 64

基本的な考え方
HSE リーダーシップ
HSE 重点目標及びHSE プログラム
HSE リスク管理
HSE 教育訓練
HSE コミュニケーション
HSE 文化の醸成
HSE 監査

安全及び健康管理 67

基本的な考え方
事故を未然に防ぐ取組み
イクシスLNGプロジェクト
ドローンを活用した設備点検の実施
HSE フォーラム (安全衛生セッション)
従業員の健康管理及び感染症対策の強化

プロセスセーフティ管理 71

基本的な考え方
プロセスセーフティ管理の徹底
プロセスセーフティの指標
設備の健全性の保証

セキュリティ・危機管理 73

基本的な考え方
セキュリティ管理の推進
緊急時・危機対応体制の整備
緊急時対応訓練の実施
暴噴・油流出事故への対応

環境管理 75

基本的な考え方
コーポレート環境管理計画

環境汚染の防止

廃棄物の適正処分、リサイクルの推進
生物多様性の保全
淡水資源の有効利用

環境汚染の防止

当社では、事業実施国の環境に関する法規制を遵守することはもちろんのこと、事業活動で想定される環境リスクの特定・評価、環境対策の実施、対策の効果の監視・測定、次の取組みへの反映により、環境汚染の防止に努めています。

環境法令の遵守

当社は、プロジェクト実施国の法令遵守を徹底して、事業活動を実施しています。

当社のオペレータープロジェクトでは、HSEに関連した法的要求事項の特定、周知及び遵守、並びに変更時の対応について定める「HSE 法的要求事項など管理要領」に基づき、遵守すべき法的要求事項を一覧表で管理しており、法令の新規施行や改廃などを定期的に点検しています。また、2019年度からは、外部の法規制サービスプロバイダーが提供する最新の法規制情報も活用して、オペレータープロジェクトにおける法令遵守状況を管理しています。

さらに、2021年度には、コーポレート関係部署とHSE 法的要求事項など管理に関する会合を複数回開催し、ノンオペレータープロジェクトにおけるHSE 法的要求事項への取組みの現状把握や今後の対応について議論しました。

2021年度も、重大な環境法令違反は発生していません。今後も、国内外のプロジェクトと連携し、コーポレートとして全社的に法的要求事項の遵守状況を監督する仕組みを構築していきます。

大気汚染の防止

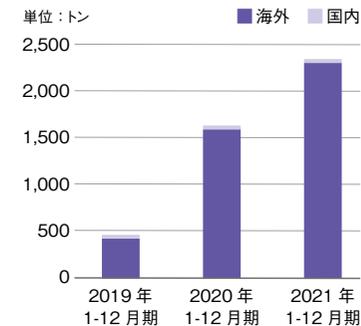
当社では、大気環境への影響を防止するため、操業国の法令及び国際的規制に基づき、事業活動に伴い発生する大気汚染物質排出量を把握・管理しています。

当社の事業を通して排出される大気汚染物質には、SOx、NOx、VOC (揮発性有機化合物) などが挙げられます。国内外オペレータープロジェクトでは、

製品製造プロセス、燃料の燃焼設備、天然ガスの放散、ローリーによる出荷など、大気汚染物質の発生源を特定し、排出量を管理しています。

2021年度の当社全体のSOx排出量は2,322トンとなり、前年度から約46%の増加となりました。SOx排出量増加の要因は、イクシスLNGプロジェクト及び米国シェールオイルプロジェクトで稼働する酸性ガス除去装置から排出される処理ガス焼却設備にて、燃焼処理されるガス成分が変動したこと及び処理量が増加したことによるものです。また、2021年度のNOx排出量は3,984トンであり、前年度と比べ、ほぼ同程度に推移しました。2021年度のNMVOC (非メタン揮発性物質) 排出量は5,867トンであり、前年度と比べて約37%減少しました。イクシスLNGプロジェクトにおいて、NMVOC成分を多く含むフレア放散量が減少したことが主な要因です。

SOx排出量推移 (国内・海外)



NOx排出量推移 (国内・海外)



NMVOC排出量推移 (国内・海外)



HSE

HSE (健康・安全・環境)

基本的な考え方 63

HSE マネジメントシステム 64

基本的な考え方
HSE リーダーシップ
HSE 重点目標及びHSE プログラム
HSE リスク管理
HSE 教育訓練
HSE コミュニケーション
HSE 文化の醸成
HSE 監査

安全及び健康管理 67

基本的な考え方
事故を未然に防ぐ取組み
イクシスLNGプロジェクト
ドローンを活用した設備点検の実施
HSE フォーラム (安全衛生セッション)
従業員の健康管理及び感染症対策の強化

プロセスセーフティ管理 71

基本的な考え方
プロセスセーフティ管理の徹底
プロセスセーフティの指標
設備の健全性の保証

セキュリティ・危機管理 73

基本的な考え方
セキュリティ管理の推進
緊急時・危機対応体制の整備
緊急時対応訓練の実施
暴噴・油流出事故への対応

環境管理 75

基本的な考え方
コーポレート環境管理計画
環境汚染の防止
廃棄物の適正処分、リサイクルの推進
生物多様性の保全
淡水資源の有効利用

廃棄物の適正処分、リサイクルの推進

当社の事業拠点では、廃棄物の発生抑制 (リデュース)、再利用 (リユース)、再資源化 (リサイクル) という3Rを推進し、環境負荷の低減に努めています。

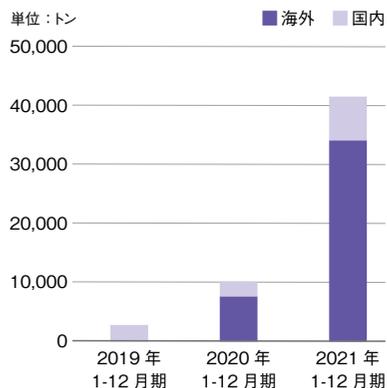
当社の事業活動に伴い発生する廃棄物は、プロジェクト実施国の法令に従い、適切に管理・処理・処分しています。当社のオペレータープロジェクトでは、法的要求事項、リスク管理、監査の実施などを含む廃棄物管理計画を作成し、廃棄物管理を行っています。

操業拠点で発生する廃棄物のうち、自社での再利用が困難な産業廃棄物は、専門の処理業者に委託し、適正に処理・処分しています。国内外のオペレータープロジェクトでは、産業廃棄物委託業者の現地視察を年1回実施し、委託した廃棄物が適切に処理・処分されていることを確認しています。2021年度には、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で現地視察が制約されましたが、電話インタビューなどのオンライン形式で実施しました。

委託業者への現地視察実施件数 (()内は、そのうちオンライン形式で実施した回数)

	2020年1-12月	2021年1-12月
海外	19 (8)	20 (11)
国内	23 (13)	22 (4)

廃棄物量推移 (国内・海外)



廃棄物量推移 (種別)



2021年度は、当社全体で約42千トンの廃棄物が発生しました。国内で発生した約7.5千トンの廃棄物のうち約3割の2.2千トンはリサイクルされています。海外プロジェクトでは、約34.5千トンの廃棄物が発生しました。当社の廃棄物量は、事業拠点の活動内容により変動する点の特徴です。2021年度の廃棄物量増加は、米国シェールオイルプロジェクトにおける掘削作業時の掘り屑、並びに産出水及びフローバック水 (フラクチャリング作業で発生する排水) の発生によるものとなります。

事務所で働く従業員向けの取組みとして、本社赤坂事務所では、廃棄物削減に関する啓発を目的とした「赤坂ECO Office」活動を展開しており、2021年度は以下のような取組みを実施しています。

- 本社赤坂事務所のフロア別廃棄物発生量を集計・分析
- ごみの分別の目的、分別ごみの処理方法などを含む廃棄物分別ルールに関する啓発トレーニングを実施
- 事務所内での紙コップや廃ペットボトル削減のため、マイカップを製作し、本社赤坂事務所で働く全従業員に配布



本所で配布されたマイカップ

生物多様性の保全

生物多様性保全は、重要な地球環境課題の一つとなっており、当社の重要課題^⑩の一つとしても特定されています。当社の事業による生態系や生物多様性への影響の種類や度合いは、事業のフェーズ、規模、及び立地環境により異なることから、事業ごとに求められる生物多様性保全の取組みも異なる

HSE	
HSE (健康・安全・環境)	
基本的な考え方	63
HSE マネジメントシステム 64	
基本的な考え方	
HSE リーダーシップ	
HSE 重点目標及びHSE プログラム	
HSE リスク管理	
HSE 教育訓練	
HSE コミュニケーション	
HSE 文化の醸成	
HSE 監査	
安全及び健康管理 67	
基本的な考え方	
事故を未然に防ぐ取組み	
イクシスLNGプロジェクト ドローンを活用した設備点検の実施	
HSE フォーラム (安全衛生セッション)	
従業員の健康管理及び感染症対策の強化	
プロセスセーフティ管理 71	
基本的な考え方	
プロセスセーフティ管理の徹底	
プロセスセーフティの指標	
設備の健全性の保証	
セキュリティ・危機管理 73	
基本的な考え方	
セキュリティ管理の推進	
緊急時・危機対応体制の整備	
緊急時対応訓練の実施	
暴噴・油流出事故への対応	
環境管理 75	
基本的な考え方	
コーポレート環境管理計画	
環境汚染の防止	
廃棄物の適正処分、リサイクルの推進	
生物多様性の保全	
淡水資源の有効利用	

ります。そのため、当社事業の実施に伴う生物多様性の多様度が高い環境脆弱域（保護区、貴重種の重要な生息地、マングローブ、サンゴ礁、湿地や干潟など）への影響の回避・低減、森林破壊の防止のために、当社では、ミティゲーション・ヒエラルキー^⑩に基づき、事業ごとに生物多様性保全の取組みを計画し、実行しています。

^⑩開発によって生じる生態系への影響を回避、最小化した上で、それでも残る影響を補償するために代替措置を講じるという優先順位

推進体制

当社では、「環境管理ワーキンググループ」及び「HSEフォーラム」において、生物多様性保全に関する取組みについて議論し、議論の結果をコーポレートHSE委員会で報告・審議しています。2021年度は、当社の現状の取組みや国際的な動向を踏まえ、以下を生物多様性保全に関する全社的な課題を特定し、特定された課題に関する当社のポリシー及びコミットメントの策定を検討しました。

- 保護区への影響の回避・低減
- 「ネットポジティブ」アプローチの推進
- 生物多様性保全活動の推進

2022年度も生物多様性保全に関するポリシー及びコミットメントの策定に向け、検討を継続します。

保護区への影響の回避・低減

当社では、2019年度より、「保護地域に関する世界データベース (WDPA)」^⑪の保護区情報やIUCN レッドリストカテゴリーに該当する動植物種の情報をオペレータープロジェクトごとに地理情報システム (GIS) に取りまとめ、以下の目的のために、情報を毎年更新しています。

- 保護区内における当社オペレータープロジェクトの操業の有無の確認
- 新規プロジェクトにおける保護区への影響の初期スクリーニング
- 既存プロジェクトにおける生物多様性保全活動の計画・立案

なお、2021年12月末時点で、当社オペレータープロジェクトにおいて保護区内での操業はないことを確認しています。

^⑪ UNEP (国連環境計画) とIUCN (国際自然保護連合) が作成している保護区情報のデータベース

「ネットポジティブ」アプローチの検討

当社のイクシスLNGプロジェクトでは、環境社会影響評価を通じて生物多様性への負のリスクや影響を特定し、ミティゲーション・ヒエラルキーに基づき、影響の回避・低減・代償策を策定し実行しています。他方、当社の国内の事業場のように、長年にわたり操業を続けている既存プロジェクトにおいては、生物多様性への正の影響を創出するような保全活動や取組みを計画し実行しています。

2021年度には、当社オペレータープロジェクトにおける「ネットポジティブ」アプローチの取組みの現状把握と課題の特定を実施しました。

2022年度は、TNFD^⑫などの国際動向を踏まえ、生物多様性の負の影響の回避、最小化に加え、正味で正の影響を創出するような「ネットポジティブ」アプローチの導入を継続検討していきます。

^⑫ Taskforce for Nature-related Financial Disclosure: 自然関連財務情報開示タスクフォース

海外における生物多様性保全の取組み

イクシスLNGプロジェクトが立地するダーウィン湾の沿岸部には、マングローブ林が形成されており、魚類の繁殖エリアやウミガメの採餌エリアとなっています。この豊かな生物多様性を保全するため、ダーウィン湾における排水水質、海水水質、マングローブの生育状況、自然植生などの包括的なモニタリングを操業開始後も実施しています。また、北部準州によるジュゴンの生息調査に資金援助するなど、事業周辺の生物多様性保全に貢献する取組みを実施しています。

[Cardno社によるレポート\(98ページを参照\)](#)



ダーウィン湾周辺の環境モニタリングプログラムのマングローブ

HSE

HSE (健康・安全・環境)

基本的な考え方 63

HSE マネジメントシステム 64

基本的な考え方
HSE リーダーシップ
HSE 重点目標及びHSE プログラム
HSE リスク管理
HSE 教育訓練
HSE コミュニケーション
HSE 文化の醸成
HSE 監査

安全及び健康管理 67

基本的な考え方
事故を未然に防ぐ取り組み
イクシスLNGプロジェクト
ドローンを活用した設備点検の実施
HSE フォーラム (安全衛生セッション)
従業員の健康管理及び感染症対策の強化

プロセスセーフティ管理 71

基本的な考え方
プロセスセーフティ管理の徹底
プロセスセーフティの指標
設備の健全性の保証

セキュリティ・危機管理 73

基本的な考え方
セキュリティ管理の推進
緊急時・危機対応体制の整備
緊急時対応訓練の実施
暴噴・油流出事故への対応

環境管理 75

基本的な考え方
コーポレート環境管理計画
環境汚染の防止
廃棄物の適正処分、リサイクルの推進
生物多様性の保全
淡水資源の有効利用

アブダビ陸上探鉱区 (Onshore Block 4 Project) における鳥類調査

当社は、2019年より、アラブ首長国連邦 (UAE) アブダビの探鉱区 Onshore Block 4 を取得し、探鉱事業に参画しています。本プロジェクトで掘削作業を実施する Balghelam 島及び Umm Al Barak 島 (アブダビの北東約 20km に位置) は、渡り鳥が飛来する場所として知られています。Balghelam 島及び Umm Al Barak 島に飛来する鳥類の現況を把握し、影響を受ける鳥類に対する影響緩和策を検討することを目的に、JODCO Exploration Limited が主体となり、年に複数回、鳥類調査を実施しています。

2020年、2021年の調査では、専門家により、2つの島において確認される鳥類の種類、個体数、行動 (就峙、給餌、繁殖) がエリアごとに記録され、本プロジェクトに伴う渡り鳥への影響と緩和策が検討されました。本調査結果を踏まえ、プロジェクト要員や車両の立ち入り区域の制限など (アクセスロードから離れた場所や鳥の就峙場所に行かない) の対策を実施しました。



国内における生物多様性保全の取り組み

直江津 LNG 基地では、事業活動における生物多様性保全の取り組みとして、以下を実施しています。

- 海水の取放水温度の常時監視
- 冷排水の水質の常時監視
- 直江津 LNG 基地海洋調査

直江津 LNG 基地の供用開始後の冷排水放水に係る環境への影響に関しては、計画時に検討した予測の不確実性が大きいことから、事後調査が実施されました。海洋調査では海域環境の状況を把握するため、海水 (水質、水温) 及び海生生物 (底生生物、プランクトン、魚卵・稚魚、潮間帯生物など) のモニタリングを四季 (春・夏・秋・冬) に1回の頻度で実施しました。供用開始1年後 (2015~2016年度) に実施した調査と、2018~2019年度に実施した再調査の結果から、供用開始前 (2012~2013年度) の調査結果と大きな変化がないことを確認しました。

その他、国内プロジェクトでは、以下の取り組みを実施しています。

- 外来植物種とその防除方法に関する社内啓発活動 (2019年度)
- 外部有識者による生物多様性に関する講義の開催 (2019年度)
- 「環境かわら版」による生物多様性に関する啓発活動 (2019年度)
- 「生物多様性に関する基礎知識」のeラーニングを社内で作成、実施 (2020年度)
- 国内事業場周辺の生態系 (河川、漁場・養殖場、森林、自然環境保全地域、文化財、天然記念物・絶滅危惧種の生息地など) の現況把握を目的とした机上調査 (2020年度・2021年度)

HSE

HSE (健康・安全・環境)

基本的な考え方 63

HSE マネジメントシステム 64

基本的な考え方
HSE リーダーシップ
HSE 重点目標及びHSE プログラム
HSE リスク管理
HSE 教育訓練
HSE コミュニケーション
HSE 文化の醸成
HSE 監査

安全及び健康管理 67

基本的な考え方
事故を未然に防ぐ取組み
イクシスLNGプロジェクト
ドローンを活用した設備点検の実施
HSE フォーラム (安全衛生セッション)
従業員の健康管理及び感染症対策の強化

プロセスセーフティ管理 71

基本的な考え方
プロセスセーフティ管理の徹底
プロセスセーフティの指標
設備の健全性の保証

セキュリティ・危機管理 73

基本的な考え方
セキュリティ管理の推進
緊急時・危機対応体制の整備
緊急時対応訓練の実施
暴噴・油流出事故への対応

環境管理 75

基本的な考え方
コーポレート環境管理計画
環境汚染の防止
廃棄物の適正処分、リサイクルの推進
生物多様性の保全
淡水資源の有効利用

国内での生物多様性保全活動 (「キツネ平どんぐりの森」での取組み)

国内プロジェクトでは、プロジェクト周辺の生物多様性保全に資する取組みに積極的に取り組んでいます。

長岡鉱場に隣接する新潟県長岡市不動沢では、2010年から新潟県の「森づくりサポートプロジェクト」の一環で「キツネ平どんぐりの森プロジェクト」を展開しています。当社は、どんぐりの森で以下の取組みを実施しています。

● 森づくり活動

年に2回、地域住民の方々と一緒に森林整備、植樹活動、子ども向けの自然観察会の開催に取り組んでいます。

● 生態系調査

2019年度に、どんぐりの森の秋季の生態系を把握するための簡易調査を実施しました。本調査の結果、敷地内で哺乳類が数種類観察され、また敷地内及びその周辺において鳥類も複数種類観察されたことから、10年間の植林活動によりどんぐりの森の生態系に改善があったことが確認できました。

2022年度は、どんぐりの森の季節ごとの生態系及び種の変化を把握するための生態系調査を実施する計画です。



植樹の様子

淡水資源の有効利用

水管理や水リスク¹⁵への対応は、国際的に注目されており、当社の重要課題¹⁶の一つとして「適正な水管理」が特定されています。

なかでも、淡水の取水管理は当社の水管理における主要課題であると認識しています。国内外のオペレータープロジェクトでは、取水量及び石油・天然ガスに随伴する産出水の排出を管理し、水資源への影響を低減する取組みを実施しています。また、2015年度からIPIECAの水管理ワーキンググループに参加し、水管理に関する国際動向や石油・天然ガス業界におけるグッドプラクティスなどの情報収集を実施しています。

¹⁵水リスク：現在及び将来の事業継続に必要な水の供給、気候変動に伴う異常気象による洪水の発生確率増加などの水関連のリスク

¹⁶ INPEXの重要課題

水ストレスの高い地域の特定

当社では、国内外のオペレータープロジェクトの立地地域が水ストレス¹⁷の高い地域に該当するかを、WRI¹⁸が開発した水リスクのマッピングツールである「AQUEDUCT」を用いて、毎年確認しています。2021年12月末時点で、水ストレスの高い地域での操業はありません。

¹⁷水需給に関するひっ迫の程度を評価する指標であり、人口一人当たりの利用可能水資源量

¹⁸ World Resources Institute: 世界資源研究所

HSE

HSE (健康・安全・環境)

基本的な考え方 63

HSE マネジメントシステム 64

- 基本的な考え方
- HSE リーダーシップ
- HSE 重点目標及びHSE プログラム
- HSE リスク管理
- HSE 教育訓練
- HSE コミュニケーション
- HSE 文化の醸成
- HSE 監査

安全及び健康管理 67

- 基本的な考え方
- 事故を未然に防ぐ取組み
- イクシスLNG プロジェクト
- ドローンを活用した設備点検の実施
- HSE フォーラム (安全衛生セッション)
- 従業員の健康管理及び感染症対策の強化

プロセスセーフティ管理 71

- 基本的な考え方
- プロセスセーフティ管理の徹底
- プロセスセーフティの指標
- 設備の健全性の保証

セキュリティ・危機管理 73

- 基本的な考え方
- セキュリティ管理の推進
- 緊急時・危機対応体制の整備
- 緊急時対応訓練の実施
- 暴噴・油流出事故への対応

環境管理 75

- 基本的な考え方
- コーポレート環境管理計画
- 環境汚染の防止
- 廃棄物の適正処分、リサイクルの推進
- 生物多様性の保全
- 淡水資源の有効利用

淡水の効率的な利用

当社のオペレータープロジェクトでは、淡水（上水、工業用水、地下水）を主に冷却、発電、及び掘削作業といった用途に使用しています。2021年度は、当社全体で約2,211千m³の淡水を取水しました。

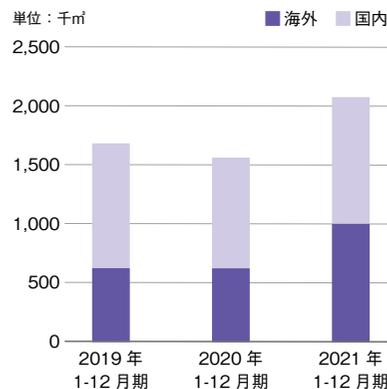
国内プロジェクトにおいては、冬季の消雪散水用などにも地下水を使用します。冷却水は循環利用し、消雪散水設備にセンサーによる自動発停装置を導入することにより、淡水使用量の削減に努めています。

イクシスLNGプロジェクトにおいては、水使用量削減に向けて、LNG基地内の施設における淡水使用量の実態調査に基づき、プロセスからの処理廃水及び発電施設からの廃水蒸気水などの再利用の可否について、費用対効果を勘案した検討を進めています。

海水の利用

イクシスLNGプロジェクトの海上生産施設では冷却水として、また直江津LNG基地では気化器における熱交換のために、海水を利用しています。これらの拠点で利用される海水は、取水温と排水温の温度差や残留塩素濃度などに関する操業国の法令や国際的なガイドラインの基準を満たした上で、海域に排水しています。

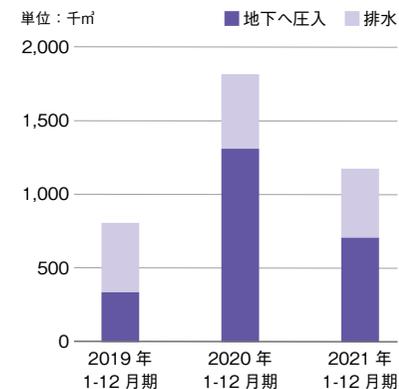
淡水取水量推移 (国内・海外)



産出水の排水管理

生産操業に伴い発生する随伴水は、地下に還元圧入、又は事業場において排水処理後に排水基準を満たすことを確認した上で、公共用水域に排水しています。排水に当たっては、現地国の排水基準を遵守し、基準がない場合には国際的なガイドラインの基準を適用しています。2021年度に発生した総随伴水量約117万m³のうち、60%は還元圧入し、残りは河川又は海へ排水しました。海外では、米国シェールオイルプロジェクトの作業から生じた随伴水量が2020年度より減少したことにより、約60万m³の随伴水量が減少しました。

産出水排水量推移 (国内・海外)



産出水処理技術の調査研究

2015年度から2017年度にかけて、JOGMEC^⑩の支援の下、千代田化工建設、メタウォーターと共同で、「セラミック膜による随伴水処理技術の小規模実証試験」を秋田鉱場の外旭川プラントにおいて実施しました。このセラミック膜を用いた随伴水処理技術を確立させたことにより、原油生産時の排水による環境負荷をより一層低減できることが期待されます。2018年度からはJOGMECと共同で事後調査研究を開始し、本技術の商業利用に向けた試験運転を実施しています。2022年3月末までに累計運転時間17,600時間を達成するとともに、随伴水処理設備の建設並びに運転全期間を通し、約6年半無事故無災害を継続しています。

⑩ Japan Oil, Gas and Metals National Corporation: 独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構

LOCAL COMMUNITIES

地域社会

- 基本的な考え方 82
- ステークホルダーとの関わり 83
 - 日本における取組み
 - オーストラリアにおける取組み
 - インドネシアにおける取組み
- 地域住民からの意見への対応 85
- 先住民との関わり 86
 - 先住民社会との協調活動計画 (RAP)
 - 雇用及び調達機会の創出
 - 文化遺産の保護
- 地域経済への貢献 88
 - イクシスによる長期的な社会的及び経済的地域貢献
- 地域社会への貢献 89
 - オーストラリアでの取組み
 - インドネシアでの取組み
 - 日本での社会貢献活動

地域社会

MATERIALITY

基本的な考え方

当社は、事業活動を行う地域社会との信頼関係の構築は、Social License to Operate (社会的操業許可) を保持するための基盤であると考え、当社は、地域社会との強固な信頼関係は、事業活動に必要不可欠と考え、当社の「サステナビリティ憲章」に沿った地域社会との関わりの取組みを実施しています。この憲章の中では、当社が事業を行う地域社会を含む幅広いステークホルダーに対して、企業情報を積極的かつ公正に開示することをコミットしています。オープンかつ透明性の高い対話を通じ、ステークホルダーとの信頼関係の構築、維持に努めています。

「INPEXグループ人権方針^①」では、事業活動を行う地域社会において、先住民を含む、当社の事業活動の影響を受ける可能性のある地域の人々の人権を認識し、尊重するための当社のコミットメントを定めています。オーストラリアにおける先住民との関係構築については、「先住民社会との協調活動計画 (RAP)^②」を策定し実行しています。

また「INPEXグループ人権方針」に加え「環境安全方針」においても、当社の事業活動が地域社会に与える負の影響を回避することをコミットしています。事業活動の一部として、事前に影響評価を実施し、それに応じた各種対策を講じています。また、影響評価においてはステークホルダーとの対話を行い、その結果を事業計画に反映し、問い合わせや苦情対応を含む、継続的な地域社会との対話機会を提供します。

当社は、ステークホルダーと協同し、また、地域社会における人材育成や地元企業支援を通じ、強く輝きのある地域社会の繁栄に貢献します。また、事業を推進するためには、積極的に地元産業や地域住民の協力が必要不可欠であると考えています。ステークホルダーと協同し、地域社会における人材育成や地元企業支援を通じ、地域社会の経済発展に貢献します。

当社は、事業を通じて地域社会の経済、社会発展に寄与し、グローバルな社会の一員として持続可能かつ繁栄する地域社会の構築に貢献します。

- ① [INPEXグループ人権方針](#)
- ② [先住民社会との協調活動計画 \(RAP\)](#)

LOCAL COMMUNITIES

地域社会

基本的な考え方 82

ステークホルダーとの関わり 83
 日本における取組み
 オーストラリアにおける取組み
 インドネシアにおける取組み

地域住民からの意見への対応 85

先住民との関わり 86
 先住民社会との協調活動計画 (RAP)
 雇用及び調達機会の創出
 文化遺産の保護

地域経済への貢献 88
 イクシスによる長期的な社会的及び経済的地域貢献

地域社会への貢献 89
 オーストラリアでの取組み
 インドネシアでの取組み
 日本での社会貢献活動

ステークホルダーとの関わり

日本における取組み

当社の国内事業では、各事業場（新潟、南阿賀、長岡、柏崎、直江津、秋田、千葉）に地域社会の担当窓口を設置して操業地域のステークホルダーとの対話を実施しています。

また、例年、柏崎で開催されるマラソン大会の協賛やボランティア参加など、地域イベントに積極的に参加しているほか、新潟、長岡、柏崎、直江津、秋田の各地域で行われる夏祭りの花火打ち上げ協賛、長岡では地域住民の方々と年2回の森づくり活動を通じて環境保全への取組みも行っています（但し、新型コロナウイルス感染症の影響により、2020年より各所のイベントが一部中止となっており、2022年も同様に中止となる可能性があります）。当社のガスサプライチェーンの中核施設であり、オーストラリアのイクシスLNGプロジェクトから出荷されたLNGを受入れている直江津LNG基地では、地元の方々や市役所、官庁などに向けて2か月に1回ニュースレターを発行し、基地内での各種作業の様子や安全操業への取組みなどを紹介しています。また、地元で行われるソフトボール大会など、行事への参加を通して、地元の方々との交流を深めています。

オーストラリアにおける取組み

オーストラリアにおいては、2021年、新型コロナウイルス感染症の拡大が事業に与える影響を最小化し、従業員や地域社会の安全を守るために、引き続きステークホルダーと協力しました。新型コロナウイルス感染症の影響により、対面型の対話は継続して制限されたものの、オンライン会議やEメール、電話を活用し、ステークホルダーとの定期的かつ自発的な対話を行いました。

2021年に実施した、政府、産業、企業及び地域のステークホルダーとの対話は300回以上にのぼり、イクシスの操業活動、雇用、企業参加そして社会貢献活動の機会などについて、情報提供を行いました^④。

④ [Community engagement in the Northern Territory](#)

インドネシアにおける取組み

インドネシアのアバディLNGプロジェクトでは、プロジェクトサイト周辺コミュニティや住民など、プロジェクトにより影響を被るステークホルダーだけでなく、中央政府、地元政府、NGOを始めとする幅広いステークホルダーを特定し、各ステークホルダーとの円滑なコミュニケーションを実施しています。特に、プロジェクトが立地する地域には、当該地域出身の従業員を常駐させ、地域社会と日々積極的な対話を心掛けています。

被影響ステークホルダーと特定したプロジェクトサイト周辺コミュニティとの対話を通じて、住民が清浄な飲料水の確保に困っているとの相談を受けたため、コミュニティや地元政府と協議を重ね、Clean & Healthy Behavior Programを策定し、実行しました。このプログラムでは、コミュニティに貯水槽と給水パイプラインを導入し、各世帯に飲料水を供給することを目的としています。なお、設備の導入工事は、当社が主体的に工事を実施するのではなく、「Community based participation and involvement」のコンセプトの下、コミュニティが主体となって取り組んでいます。

また、現在実施中の環境社会影響評価では、インドネシアの環境社会影響評価制度 (AMDAL) の一環として開催する住民説明会 (パブリックコンサルテーション) の実施に先立ち、AMDALの要求事項のみならず、国際的な環境社会ガイドラインであるIFC Performance Standards (IFC PS) で規定されているステークホルダーとの関与に関する要求事項に基づいたStakeholder Engagement and Public Consultation Plan (SECP)を策定し、同Planに準じた取組みを実施しています。

これまでの環境社会影響評価の各工程におけるステークホルダーとの関わりは、次のページのとおりとなっています。

LOCAL COMMUNITIES

地域社会

基本的な考え方 82

ステークホルダーとの関わり 83
日本における取組み
オーストラリアにおける取組み
インドネシアにおける取組み

地域住民からの意見への対応 85

先住民との関わり 86
先住民社会との協調活動計画 (RAP)
雇用及び調達機会の創出
文化遺産の保護

地域経済への貢献 88
イクシスによる長期的な社会的及び経済的地域貢献

地域社会への貢献 89
オーストラリアでの取組み
インドネシアでの取組み
日本での社会貢献活動

時期	工程	ステークホルダーに関する取組み
2018年	ステークホルダーの特定	●プロジェクト実施における幅広いステークホルダーを特定し、ステークホルダーマッピングを作成。
2019年	Stakeholder Engagement and Public Consultation Plan (SECP) の策定	●インドネシアの環境社会影響評価制度における要求事項、並びにIFC PSのステークホルダーとの関与に関する要求事項を特定。 ●上記の要求事項を網羅したSECPを策定。
	AMDALにおける住民説明会の実施	●プロジェクトの立地地域において、AMDALにおける住民説明会を開催し、地域社会の関心事項を聴取。
	KA-ANDALの策定	●上記の住民説明会で聴取した地域社会の関心事項も考慮し、環境社会影響評価の仕様書 (KA-ANDAL) を策定。
2020年～2021年	現況調査	●FGD (Focus Group Discussion)、Household Survey、及びKII (Key Informant Interview) などの対話型の調査を実施し、被影響コミュニティの現況を把握。
	影響評価	●建設時、及び操業時における被影響コミュニティへの影響を評価。当該影響評価では、地域社会の関心事項に関する影響評価も実施。

LOCAL COMMUNITIES

地域社会

基本的な考え方 82

ステークホルダーとの関わり 83
 日本における取組み
 オーストラリアにおける取組み
 インドネシアにおける取組み

地域住民からの意見への対応 85

先住民との関わり 86
 先住民社会との協調活動計画 (RAP)
 雇用及び調達機会の創出
 文化遺産の保護

地域経済への貢献 88
 イクシスによる長期的な社会的及び経済的地域貢献

地域社会への貢献 89
 オーストラリアでの取組み
 インドネシアでの取組み
 日本での社会貢献活動

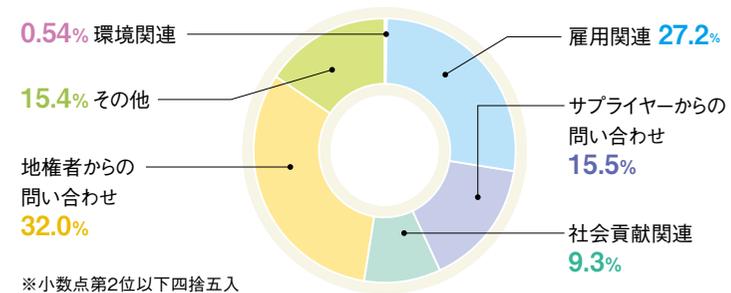
地域住民からの意見への対応

当社は、前述の基本的な考え方に基づき、寄せられた地域住民からの意見について記録管理を行い、適切な対応を心掛けています。

フリーダイヤルやEメール、直接の対話などさまざまな手段を通じて受け付けた意見については、関係者内で共有し、意見の傾向のモニタリングを実施するとともに、新たな懸念事項を早めに特定し、リスクを未然に低減できるように努めています。また、地域住民からの苦情や申し入れについては、所定の対応手順に従い、ステークホルダーと協力して事実確認を行い、適切に対応しています。2021年は、いずれの拠点においても、同手順が適用される苦情の受け付けはありませんでした。

当社がオペレーターとして事業を行う拠点において、2021年に受け付けた、社外ステークホルダー対応手順に従った地域住民からの問い合わせや意見の内容の内訳は、右のグラフのとおりです。

2021年に受け付けた地域住民からの問い合わせや意見の内容の内訳 (%) (日本、オーストラリア、インドネシア、UAE、米国) ④



④ [Community Feedback in Australia](#)

LOCAL COMMUNITIES

地域社会

基本的な考え方 82

ステークホルダーとの関わり 83
日本における取組み
オーストラリアにおける取組み
インドネシアにおける取組み

地域住民からの意見への対応 85

先住民との関わり 86
先住民社会との協調活動計画 (RAP)
雇用及び調達機会の創出
文化遺産の保護

地域経済への貢献 88
イクシスによる長期的な社会的及び経済的地域貢献

地域社会への貢献 89
オーストラリアでの取組み
インドネシアでの取組み
日本での社会貢献活動

先住民との関わり

先住民社会との協調活動計画 (RAP)

オーストラリアでは、当社の「先住民社会との協調活動計画 (RAP: Reconciliation Action Plan)」に基づき、地域の先住民を尊重し、互いに有益で持続性のある信頼関係を築くための活動を心掛けています。

当社2回目のStretch RAPとなる「INPEX Stretch RAP 2019-2022」^⑤では、事業活動地域における先住民との関係構築を促進するための具体的な取組案を策定しています。

RAPの実行については、当社の上級管理職で構成されるRAP Steering Committeeが定期的にモニタリングをしており、その成果を毎年公表しています^⑥。加えて、2023年以降のRAP作成に向け、取組案について社内関係者との協議を開始しました。

- ⑤ [INPEX Stretch Reconciliation Action Plan \(RAP\) 2019-2022](#)
- ⑥ [Reconciliation Action Plan Report 2021](#)

雇用及び調達機会の創出

当社は、事業活動を通じ、先住民や地元住民が長期にわたり持続可能な形で経済活動に参加できるよう促す取組を行っています。先住民の参加を妨げることはないよう、人事や調達契約プロセスの見直しを定期的に行い、先住民の雇用及び調達契約の機会提供を事業の一環として取り入れています。

オーストラリアにおいては、先住民のための当社独自の「Solid Pathwaysプログラム」を通じ、石油ガス産業におけるキャリア育成を促すための研修、雇用機会を提供しています。プログラム参加者は、当社における長期直接雇用に向け、12～18か月の実地訓練及び外部研修を受けます。2021年には、13名の先住民がこのプログラムを通じ当社に採用されました。

これらの取組みは、2022年までに、36名もしくは全従業員のうち3%の先住民雇用を目指すという当社のコミットメントを支えるものです。2021年末時点で36名の先住民従業員を雇用しており、この目標を達成しています。加えて、イ

クシスLNGプロジェクトの操業に関わるコントラクターを通じ、2021年末時点で約100名の先住民を雇用しており、これは2019年から2021年の年平均60名の間接雇用の目標を大きく上回るものです。

また、2019年から2021年の間に、12社の先住民企業から100万豪ドル以上の調達を行うことを目標として掲げ、先住民企業の参加機会を増やす努力をしており、実際には、17社の先住民企業から総額1,000万豪ドルを超える調達を行っています。

文化遺産の保護

オーストラリアでは、当社が事業活動を行う地域において、文化遺産を適切に保護するための文化遺産管理計画を策定し、実行しています。

ララキア族の土地や海の文化遺産については、さまざまな専門を持つララキア族のグループからなるINPEXララキア・アドバイザー・コミッティと相談を行い、助言を得ています。

2021年のNAIDOC Week^⑦では、「Heal Country」のテーマに合わせて、イクシスの陸上施設の境界にある文化遺産を保護するヘリテージヒルについての記事を社内のイントラネットに掲示しました。この場所は、ダーウィン地域の先住民であるララキア族の人々にとって文化的に重要な意味を持つものであり、社内での理解を深めることは重要であると考えます。

当社は、先住民の文化遺産保護に長い間取り組んできており、北部準州において、施設建設前の初期段階でララキアの文化遺産保護監査員を導入した最初の企業でした。考古学調査の期間においては、既知の先住民の遺産が陸上施設計画地の内外で特定されました。現在のINPEXララキア・アドバイザー・コミッティの前身となるララキア文化遺産管理委員会及び北部準州政府の文化遺産管理部と協議の上、文化的に重要な場所や文化遺産の一部はその場所に残し、その他のものについてはヘリテージヒルに移し保護することとしました。

現在は、ララキア所有の企業にヘリテージヒルの管理を委託しており、必要に応じ、ララキアの文化遺産保護監査員を採用した上で、この場所の保護を行っています。

LOCAL COMMUNITIES

地域社会

基本的な考え方 82

ステークホルダーとの関わり 83

- 日本における取組み
- オーストラリアにおける取組み
- インドネシアにおける取組み

地域住民からの意見への対応 85

先住民との関わり 86

- 先住民社会との協調活動計画 (RAP) 雇用及び調達機会の創出
- 文化遺産の保護

地域経済への貢献 88

- イクシスによる長期的な社会的及び経済的地域貢献

地域社会への貢献 89

- オーストラリアでの取組み
- インドネシアでの取組み
- 日本での社会貢献活動

インドネシアのアバディLNGプロジェクトでは、環境社会影響評価制度 (AMDAL) において、被影響コミュニティの文化遺産や神聖なサイトについて聞き取り調査を実施し、現況を把握した上で、プロジェクトの実施に伴う文化遺産や神聖なサイトへの影響評価を実施し、影響低減策を策定しています。

⑦ NAIDOC : 「National Aborigines and Islanders Day Observance Committee」の頭文字をとったもので、毎年7月に一週間にわたり、先住民の歴史、文化を祝い、功績を称えるための行事が行われる

先住民自然保護管理員の支援を通じた文化環境的価値の保護

イクシスLNGプロジェクトでは、オーストラリアの北部準州において、土地や海の管理保護を行う先住民の自然保護管理員の支援のために、今後20年間に及び2400万豪ドルをコミットすることを発表しました。

これは、イクシスの環境オフセットの一環として行うもので、北部準州政府が実施する先住民自然保護管理員助成プログラムに資金提供を行う形で支援を行います。

イクシスからの資金は、北部準州におけるジュゴン、クジラ、そして環境上危惧されている海洋生物の保全管理のための先住民自然保護管理員の活動に役立てられます。

北部準州のセレナ・ウイボ公園管理大臣は、イクシスが北部準州政府と連携し、北部準州の遠隔地にて雇用を生み出し、先住民自然保護管理員の支援を行うことを歓迎と、コメントしました。

「イクシスによる数百万ドル単位の20年にわたるコミットメントは、公益のための企業の投資として目を見張るものです。」

また、ララキアのグループは、助成金が彼らの活動に与えるインパクトについて、「この助成金によって、よりララキアの知識を生かした、ララキア主導の活動を行うことが可能になりました。」とコメントしています。

このプログラムでは、条件を満たす活動に対して、以下の2種類の助成金を拠出

しています。

- 車両、トレーラー、船舶、自然火災管理や雑草管理のためのスプレー機器、重機の購入資金
- 野生動物の管理、自然火災や雑草の管理、危惧種の保護、文化遺産保護、研修やスキル開発のための活動費



北部準州公園管理大臣及びララキア自然保護管理員との、先住民自然保護管理員助成プログラム発表時の記念写真

LOCAL COMMUNITIES

地域社会

基本的な考え方 82

ステークホルダーとの関わり 83
日本における取組み
オーストラリアにおける取組み
インドネシアにおける取組み

地域住民からの意見への対応 85

先住民との関わり 86
先住民社会との協調活動計画 (RAP)
雇用及び調達機会の創出
文化遺産の保護

地域経済への貢献 88
イクシスによる長期的な社会的及び経済的地域貢献

地域社会への貢献 89
オーストラリアでの取組み
インドネシアでの取組み
日本での社会貢献活動

A social and economic impact assessment

地域経済への貢献

当社は地元企業の採用や現地雇用を通じ、地域社会の経済発展に寄与するよう努めています。

オーストラリアにおいては、「地元企業採用計画 (Industry Participation Plan:IPP)」^⑧を策定し、オーストラリア企業に対し、公正、公平かつ十分な入札参加機会を提供するための取組みを行っています。調達契約のプロセスにおいて、当社のコントラクターにも地元企業の積極的な採用を促しており、主要コントラクターとの定期的な面談やレポートを通じて、目標や計画に対する進捗状況のモニタリングを実施しています。

当社オーストラリアのウェブサイトでは、サプライヤー向けの情報を開示しています^⑨。また、北部準州の企業支援ネットワークを活用した地元企業の特定を行っており、サプライヤーに対し、同ネットワークへの登録を促しています。

これらの取組みにより、2020年におけるイクシスLNGプロジェクトの操業に関わる契約の89%がオーストラリア国内からの採用でした。当社や主要コントラクターによる研修及び見習工のプログラムも実施しており、先住民を含む地元の人々がエネルギー産業でキャリアをスタートするための支援を行い、地域社会の人材育成に貢献しています。

- ⑧ [INPEX オーストラリア地元企業採用方針](#)
- ⑨ [INPEX Australia ウェブサイト：サプライヤー向けの開示情報](#)

イクシスによる長期的な社会的及び経済的地域貢献

当社は、イクシスLNGプロジェクトが今後10年にわたり北部準州の地域社会に与える社会的及び経済的な影響を評価するため、外部コンサルタントを用いた経済評価作業を行いました。

2021年9月、北部準州商工会議所や北部準州副首相と共に、評価結果のレポートの発表を行い、また評価作業を実施したACIL Allenと共に、ステークホルダー向けの説明会を実施しました。

この経済評価では、イクシスの操業、建設関連支出費や雇用、地元企業との契約費などの指標を用い、イクシスが北部準州内の総生産、賃金、人口増

加率、福祉やボランティアによる地域活動に与える影響を評価しました。

この評価結果によると、イクシスによるフルタイム1名の雇用につき、追加で2名分の雇用が北部準州内で生まれることがわかりました。

北部準州在住のイクシスLNGプロジェクトに関わる当社従業員に直接支払われる給与および、イクシスの操業により間接的に生まれた雇用に対して支払われる給与の総額は年間2億5千万ドルに及びます。

その他、以下のような経済的及び社会的効果が特定されました。

- 総額71億豪ドル、毎年平均6億4900万豪ドルのオーストラリア政府及び北部準州政府における税金
- 総額84億豪ドル、毎年7億7000万豪ドルの輸出額

また、イクシスの従業員による地域でのボランティア活動は、年間5万時間に及びることがわかりました。



LOCAL COMMUNITIES

地域社会

基本的な考え方 82

ステークホルダーとの関わり 83
日本における取組み
オーストラリアにおける取組み
インドネシアにおける取組み

地域住民からの意見への対応 85

先住民との関わり 86
先住民社会との協調活動計画 (RAP)
雇用及び調達機会の創出
文化遺産の保護

地域経済への貢献 88
イクシスによる長期的な社会的及び経済的貢献

地域社会への貢献 89
オーストラリアでの取組み
インドネシアでの取組み
日本での社会貢献活動

地域社会への貢献

当社は、社会のニーズに応え、地域の社会経済発展を支援するために、社会貢献プログラムを実施しています。2021年は約20億円にのぼる社会貢献投資を行いました。特に次世代の教育・育成に力を入れており、2021年の当社の社会貢献投資額全体の約30%を占めます。また、オペレータープロジェクトにおける地域社会との対話や貢献活動については、東京、パース、ジャカルタ、アブダビの担当者間の定期的な会議を通じ情報共有を図っています。

オーストラリアでの取組み

オーストラリアにおいては、地域社会の教育、福祉支援及び地元企業の能力開発の支援に力を入れた社会貢献投資を行っています。2012年以降、オーストラリアにおける社会貢献活動への投資総額は840万豪ドルを超えており、2021年には、小規模な地域支援からNPOとのパートナーシップなど、30以上のプログラムを支援しています。

事業活動を行う地域にて、より有意義な社会的効果を生み出すべく、近年は、更に規模の大きい長期的なパートナーシップの確立に焦点を当てた社会貢献活動を実施しています。

2021年は、引き続き多くのプログラムが新型コロナウイルス感染症の影響を受けたことから、プログラムの持続性を支えるための柔軟な対応を行いました。

地域社会におけるメンタルヘルスの支援

2021年末、当社は、Menzies School of Health Research(Menzies) と協同で、先住民のメンタルヘルス支援のための携帯アプリ「Stay Strong」をダーウィンにて発表しました。

このアプリは、イクシスが資金提供を行い、Menziesが開発したもので、先住民向けにメンタルヘルスの情報提供を行うための、カラフルで使いやすい無料のデジタルツールです。現在、オーストラリアの先住民言語の一つであるPitjantjatjara語又は英語で使用可能であり、今後は、更にこのほかの先住民言語を加える予定です。

このツールは、元々、医療従事者と先住民の患者の間での、メンタルヘルスについての会話をサポートするためにタブレット用に開発されたものです。コンサルテーション、共同開発、導入に10年以上を費やし、その受容性、実用性、効果が確認されています。

Menziesの予防福祉及び慢性疾患部門長であるトリシア・ナゲル教授は、シンプルで実用的なこの携帯のアプリを開発できたことを嬉しく思うと評価し、「携帯版のStay Strongアプリにより、包括的なメンタルヘルスのサポートシステムがより手の届くものとなり、オーストラリア全土におけるさまざまなサービスで利用が可能となります。」とコメントしました。

医療従事者や先住民のステークホルダーからは、この携帯アプリの使用は、患者の健康やメンタルヘルスの自己管理を手助けしていると報告されています。



先住民のメンタルヘルスを支援するStay Strongの携帯アプリ

LOCAL COMMUNITIES

地域社会

基本的な考え方 82

ステークホルダーとの関わり 83

日本における取組み
オーストラリアにおける取組み
インドネシアにおける取組み

地域住民からの意見への対応 85

先住民との関わり 86

先住民社会との協調活動計画 (RAP)
雇用及び調達機会の創出
文化遺産の保護

地域経済への貢献 88

イクシスによる長期的な社会的及び
経済的・地域貢献

地域社会への貢献 89

オーストラリアでの取組み
インドネシアでの取組み
日本での社会貢献活動

インドネシアでの取組み

インドネシアのアバディLNGプロジェクトにおいては、環境や伝統文化の保全、経済的機会の創出など、地元コミュニティの持続的な発展に貢献すべく、2009年からさまざまな活動を行ってきました。活動は、ステークホルダーとの対話を通じて地域コミュニティのニーズを把握し、中長期的な視点で戦略的に策定した Social Investment Strategy に基づいて実施しています。

2020年12月には、「Social Investment Strategy 2021-2023」を策定し、5分野 (①地元の経済力強化、②教育、③公衆衛生、④環境、⑤戦略的 社会貢献) に重点を置いて、さまざまな取組みを計画・実行しています。このうち、2021年に実施した取組みは以下のとおりです。

- 奨学金及びメンタリングプログラム (Scholarship & Mentoring Program) :
現地の選抜学生向けに大学及び大学院教育の奨学金を支給するとともに、奨学金を受給されている学生に対するコーチング及びメンタリングプログラムを提供。
- 清潔で健康的な行動プログラム (Clean & Healthy Behavior Program) :
プロジェクトサイトの最寄りコミュニティにおける清浄な飲料水の確保を支援するため、貯水槽と給水パイプラインの導入についてコミュニティ及び地元政府と協働して実施。更に、地元政府と共に、コミュニティに対して公衆衛生や水管理に関する行動の啓発・普及活動を実施。
- 伝統織物生産訓練プログラム (Tanimbar Ikat Weaving Development Program) :
マルク州タニンバル諸島の伝統織物である「イカット (Ikat)」文化の保護や継承、普及促進、新規市場開拓などの支援を実施。
- 環境保全プログラム (Environmental Preservation and Conservation Program) :
地元環境当局と協働し、市街地の主要道路沿いに現地固有種の樹木の植林を実施。また、現地の公園の整備や維持管理を実施。



Clean & Healthy Behavior Programの様子



環境保全プログラムの様子

LOCAL COMMUNITIES

地域社会

基本的な考え方 82

ステークホルダーとの関わり 83
日本における取組み
オーストラリアにおける取組み
インドネシアにおける取組み

地域住民からの意見への対応 85

先住民との関わり 86
先住民社会との協調活動計画 (RAP)
雇用及び調達機会の創出
文化遺産の保護

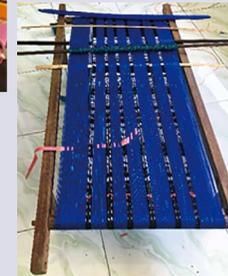
地域経済への貢献 88
イクシスによる長期的な社会的及び経済的地域貢献

地域社会への貢献 89
オーストラリアでの取組み
インドネシアでの取組み
日本での社会貢献活動

インドネシア 伝統織物生産訓練プログラム

当社は、2017年より、マルク州タニンバル諸島の伝統織物である「イカット(Ikat)」文化の保護や継承、普及促進、新規市場開拓などを目的とした伝統織物生産訓練プログラムを実施しています。これまでも、本プログラムで生産したイカットを用いたファッションショーをジャカルタや東京で開催しています。2021年には、イカットの生産技能の継承、生産したイカットの普及促進やビジネス機会の創出などを目的として、主に以下の取組みを実施しました。

- 20名のイカット生産者の技能向上とメンタリング
- 中小ビジネスに関するメンタリング
- 生産したイカット製品のギャラリー（2か所）を現地に建設



伝統織物（イカット）の生産訓練プログラム

INPEX 教育交流財団における奨学支援

本財団は、1981年3月に設立されて以来、インドネシアと日本の留学生の交流を通じて、両国の相互理解、友好、親善の発展に寄与することを目的として奨学支援事業を行っています。

同財団の年度末である2022年3月までに受入れた奨学生数は、インドネシア人144名、日本人61名を数え、奨学生の多くは、各人が留学時に取り組んだ研究開発分野で、それぞれの母国に貢献しています。



2021年INPEX教育交流財団年末交流会

LOCAL COMMUNITIES

地域社会

基本的な考え方 82

ステークホルダーとの関わり 83

日本における取組み
オーストラリアにおける取組み
インドネシアにおける取組み

地域住民からの意見への対応 85

先住民との関わり 86

先住民社会との協調活動計画 (RAP)
雇用及び調達機会の創出
文化遺産の保護

地域経済への貢献 88

イクシスによる長期的な社会的及び
経済的・地域貢献

地域社会への貢献 89

オーストラリアでの取組み
インドネシアでの取組み
日本での社会貢献活動

アブダビでの社会貢献活動

当社のアブダビでの事業活動は、2015年の陸上油田権益取得、2017年の上部ザクム油田権益延長、2018年のサター油田・ウムアダルク油田権益延長及び下部ザクム油田権益取得により、新しいフェーズに入りました。また、2019年には Onshore Block 4 を落札し、探鉱活動に取り組んでいます。今後40年にわたる UAE / アブダビとの長期的な協力関係を更に深化させるため、当社は同国が重要課題としている青少年教育を中心とした社会貢献活動に取り組んでいます。

アブダビでの公文式学校展開

2018年から STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) 教育の基礎となる算数計算能力を幼少期に身に付けることを目的として、公文教育研究会、アブダビ国営石油会社の御協力の下、アブダビの4つの小学校で公文式算数の導入を開始し、2019年からは日本以外で世界初のタブレットによる公文式学習の導入も開始しました。2020年以降はコロナ禍による在宅学習に対応すべく、教材をデジタル化し、タブレットなどを利用した新しい学習方式による公文式算数の展



アンバサダーの5名。出典：2020年ドバイ国際博覧会日本館特設サイト

開を実現しました。現在は9校 / 約6,000名の生徒を対象に展開し、2021年からは当社からの資金提供も行い、今後も対象学校・生徒を更に拡大していくことを目指しています。

高校留学生のドバイ万博でのアンバサダー

アブダビの日本人学校では、現地の国民子弟を受入れており、彼らの教育のために他社と協力して教員を派遣しています。日本人学校を卒業して、日本の高校・大学に留学しているアブダビの学生5名が、我が国の経済産業大臣からドバイ万博の日本館 PR アンバサダーに任命され、日本文化の魅力発信の一翼を担ってくれました。

柔道普及・選手育成

アブダビ現地での柔道の普及を目的として、日本から東海大学の柔道講師を招聘し、若手選手育成にも協力しています。毎年日本大使杯を開催し、UAE / アブダビにおける柔道普及に貢献しています。



日本大使杯での表彰式

LOCAL COMMUNITIES

地域社会

基本的な考え方 82

ステークホルダーとの関わり 83

- 日本における取組み
- オーストラリアにおける取組み
- インドネシアにおける取組み

地域住民からの意見への対応 85

先住民との関わり 86

- 先住民社会との協調活動計画 (RAP)
- 雇用及び調達機会の創出
- 文化遺産の保護

地域経済への貢献 88

- イクシスによる長期的な社会的及び経済的
地域貢献

地域社会への貢献 89

- オーストラリアでの取組み
- インドネシアでの取組み
- 日本での社会貢献活動

日本での社会貢献活動

本社は、従業員有志によるINPEX社内募金を行っています。毎年従業員による投票で選ばれた、「環境」、「教育・次世代育成」、「地域社会支援」を活動テーマとしたNGO・NPO団体に対して、給与天引き方式で行われています。2022年5月には、当社の社会貢献の重点分野の一つである「教育・次世代育成」の一環として、(公財)ソニー音楽財団と(公財)サントリー芸術財団が主催する「こども音楽フェスティバル」に協賛しました。

また、2020年より、子会社のINPEXソリューションズを通して、中学・高校・高専・大学の学生向けに、経験豊富なベテラン社員による、エネルギー開発やエネルギー全般の情勢、気候変動に関する出張授業を行っています。2021年は横須賀市立野比中学校で「変わりゆくエネルギーの世界」と題した

特別授業を、また群馬高専・環境都市工学科やほかの高専及び大学に対しても出張授業を実施しました。

秋田鉱場では、地域の方々と協業し、秋田市八橋地区の沿道(コスモロード)での種まきを実施しています。長岡鉱場では、農業関係者や関係団体と協業し、越路原プラント周辺のごみ拾いや花壇の整備を実施しています。

直江津LNG基地では、市内の環境保全団体が主催する海岸清掃活動への参加や、事業所の近隣道路におけるごみ拾いや草刈りなど、地域の一員として美化活動に取り組んでいます。また、石油・天然ガスの誕生から私たちの生活に届くまでを映像で見せる基地内見学施設『INPEX MUSEUM』と、LNGタンクなど設備見学を組み合わせて、広く行政や地元住民、企業などからの社会見学の期待に応えています(2021年はコロナ禍により見学受入休止)。



こども音楽フェスティバルの当社ブースの様子



長岡鉱場での花壇の整備

EMPLOYEES

従業員

- 基本的な考え方 94
- 人材育成・開発 95
 - 次世代リーダーの育成
- 人事評価・人員配置の仕組み 98
 - 評価制度
- ダイバーシティの推進 99
 - 女性活躍の推進
 - LGBTQ+
 - 外国籍社員
 - シニア層の活躍に向けた取組み
 - 障がい者雇用の推進
- コロナ禍における働き方 100
- ワーク・ライフ・バランスの推進 101
 - 育児・介護の支援
- 健康経営の推進 102
 - INPEXグループ健康宣言
 - 健康経営の運営体制
 - 健康保持・増進の取組み施策
 - 「健康経営銘柄2022」並びに「健康経営優良法人2022ホワイト500」に認定

従業員

MATERIALITY

基本的な考え方

当社は、グローバル企業として責任ある経営を持続的に強化していくためには、働く人材の多様化とグローバルに価値観を共有できる人材の育成が重要であると考えています。その実現に向けて人事部門では、4つの柱からなる「INPEX HR VISION」を制定しています。この4つの柱を中核として、各種人事施策をグローバルな視点で推進し、従業員の能力向上とチームとしての成果の実現へとつなげることで、高い国際競争力を有する組織づくりに取り組んでいます。

INPEX HR VISION

<p>1 Talent Attraction and Engagement</p> <p>INPEXを最高に働きがいのある会社に“employer of choice”</p> <ul style="list-style-type: none"> ● やりがいのある仕事と成長の機会 ● Total Reward 	<p>2 Organization Effectiveness</p> <p>組織パフォーマンスの最大化</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人員計画と組織レビュー ● 適時適材適所な人員配置 	<p>3 Focus on People Development</p> <p>次世代リーダー育成と全体のレベルアップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 次世代リーダーの登用と育成 ● 人材マネジメントサイクル ● 多様な育成プログラム 	<p>4 HR Excellence</p> <p>世界に通用する専門性で、事業戦略に貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 効果的、革新的かつ信頼される人事施策・制度運用 ● プロフェッショナルの育成 ● 国をまたいだ協力体制とベストプラクティスの共有
---	--	--	---

また、INPEXバリューのうちの一つ「ダイバーシティ」を更に強化すべく、当社のダイバーシティ&インクルージョン (D&I) に関する基本的な考え方^①をステークホルダーの皆さまに発信しています。この基本的な考え方の下、女性、障がい者、LGBTQ+、外国籍の従業員などさまざまな立場の人が安心し、いきいきと働ける組織を目指しD&Iを推進しています。これらの取組みを通じてD&Iの一層の浸透を図ることで、組織の能力を向上させ、あらゆる人々にとって魅力的な企業になり、グローバル社会から一層評価される企業になることにつながると確信しています。

① [D&Iに関するメッセージ](#)

EMPLOYEES

従業員

- 基本的な考え方 94
- 人材育成・開発 95
 - 次世代リーダーの育成
- 人事評価・人員配置の仕組み 98
 - 評価制度
- ダイバーシティの推進 99
 - 女性活躍の推進
 - LGBTQ+
 - 外国籍社員
 - シニア層の活躍に向けた取組み
 - 障がい者雇用の推進
- コロナ禍における働き方 100
- ワーク・ライフ・バランスの推進 101
 - 育児・介護の支援
- 健康経営の推進 102
 - INPEXグループ健康宣言
 - 健康経営の運営体制
 - 健康保持・増進の取組み施策
 - 「健康経営銘柄2022」並びに「健康経営優良法人2022ホワイト500」に認定

人材育成・開発

従業員が長期にわたって当社の事業に貢献し続けることを目標として、エネルギー企業で働く上で必要となるスキルの向上やマインドの醸成を図る集合型研修、海外派遣を中心とした実践型研修、ビジネスナレッジの習得を目指したeラーニングなどを組み合わせたカリキュラムを提供しています。

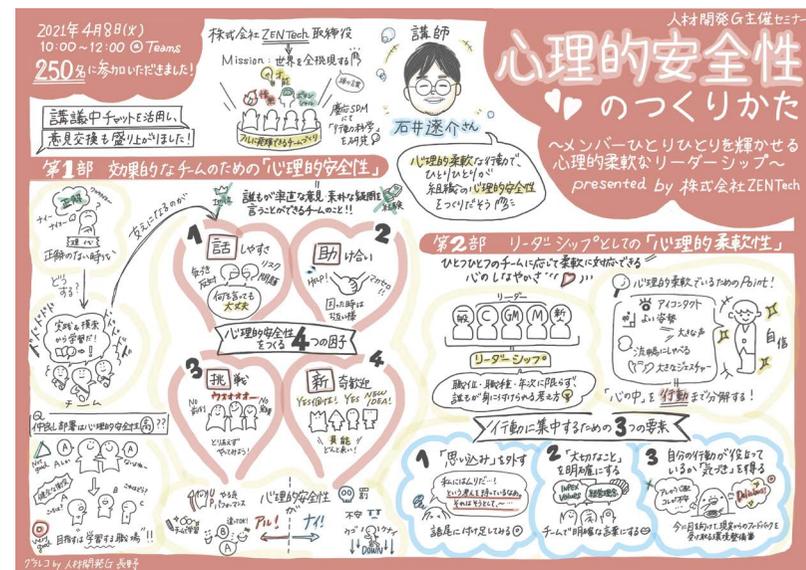
2021年度は階層別研修の中でもラインマネジメントの支援を特に強化し、全マネージャーに対し部下育成やリーダーシップ、組織力を高めるチームビルディングについて研修を実施しました。若年層には新型コロナウイルス対策を十分に考慮した上で、業務実践型研修として海外事務所実習、海外現場研修の派遣を再開することで、グローバルレベルで活躍できる人材育成に注力しています。

2021年度新入社員研修については、対面研修とオンライン研修を組み合わせ実施し、テレワーク環境下でも同期同士の横のつながりを持てるよう配慮し、社会人の基礎を身に付けることで職場への順応を促しました。また研修後はパルスサーベイを実施し、通年での職場適応を支援しました。先輩社員が精神的サポートを行うメンター制度（入社1年目）及びサポーター制度（入社2、3年目）も定着しています。また技術系社員は専門分野のスキルマップを用いた面談実施などを通じ、次世代を担う若手社員を中長期的視野で育成しています。

キャリア支援としては30歳、40歳、55歳の従業員に対しキャリア研修を実施し、自己内省や経験の棚卸を通じて自律的なキャリア形成を支援しています。

加えて2021年度より、個々人の自己成長や新たなアイデアのチーム発信を促し、従業員同士が自由闊達に意見を言いあえるイノベティブな組織となることを目指して、「心理的安全性」のセミナーを従業員が講師として開催し、社内普及に取り組んでいます。

2022年度は職務型人事制度導入に合わせ、「自律とリーダーシップ」を育成方針として掲げ研修体系を刷新しました。階層別研修を廃止し、幅広い対象層にリーダーシップ研修を実施します。また、組織の要であるラインマネジメントの支援強化と、従業員一人一人のキャリア自律を促します。若年層に対しては、3年目までの継続的なフォローにより社会人基礎力の習得を徹底するほか、eラーニングなどを通じ基盤スキルの強化・一人一人に適した研修機会の提供を行うことで、個の進化、組織力の進化を目指しています。



心理的安全性セミナーのグラフィックレコーディング [参加者社員作成]

EMPLOYEES

従業員

基本的な考え方 94

人材育成・開発 95
次世代リーダーの育成

人事評価・人員配置の仕組み 98
評価制度

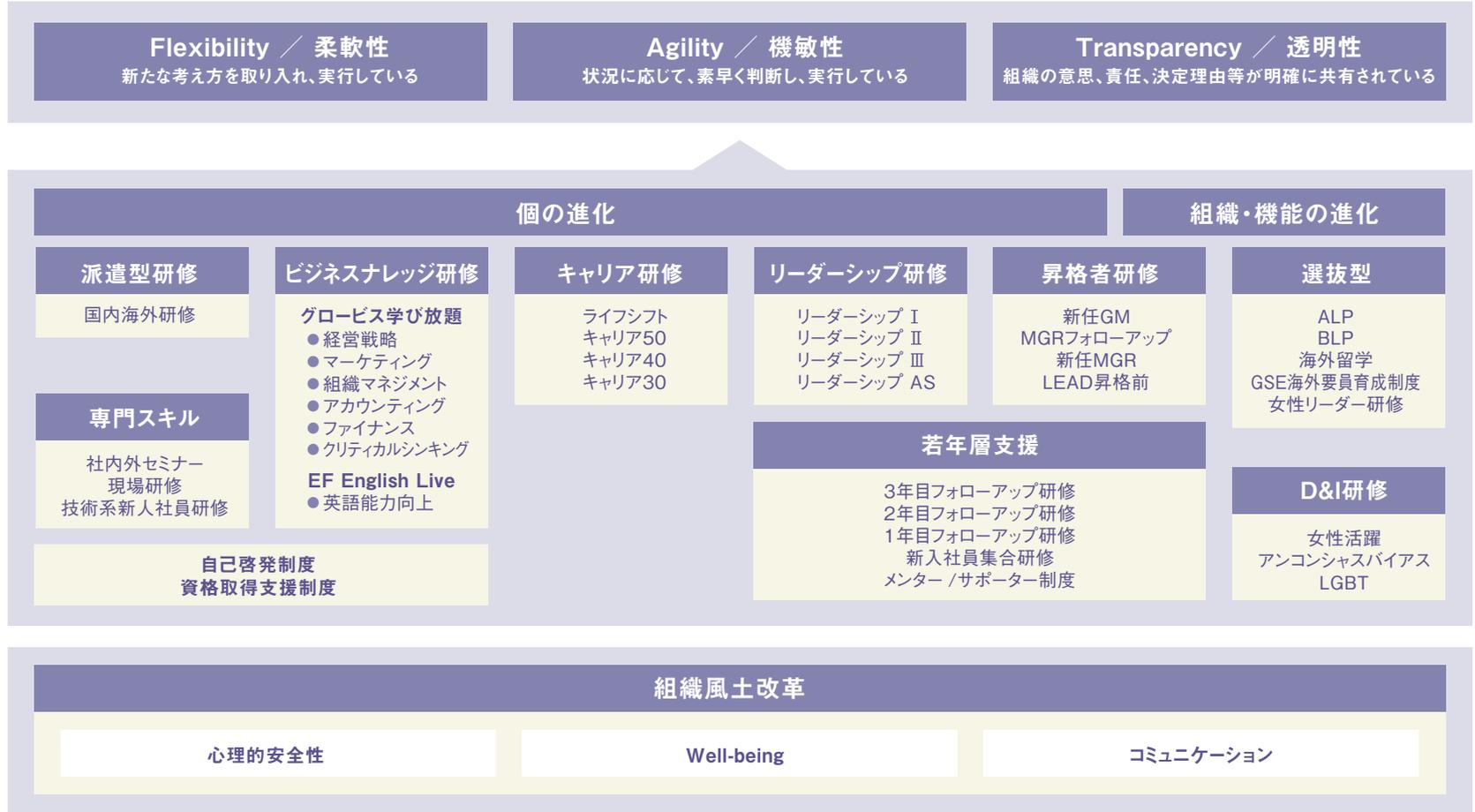
ダイバーシティの推進 99
女性活躍の推進
LGBTQ+
外国籍社員
シニア層の活躍に向けた取組み
障がい者雇用の推進

コロナ禍における働き方 100

ワーク・ライフ・バランスの推進 101
育児・介護の支援

健康経営の推進 102
INPEXグループ健康宣言
健康経営の運営体制
健康保持・増進の取組み施策
「健康経営銘柄2022」並びに
「健康経営優良法人2022ホワイト500」
に認定

人材育成・開発カリキュラム



「柔軟性」「機敏性」「透明性」を兼ね備えた社員を目指し、個人がキャリア自律の考え方やリーダーシップを習得し(個の進化)、習得したことを組織で実践しチームでの応用力を鍛錬します(組織・機能の進化)。また双方の進化を後押しするための土台構築を並行し強化します(組織風土改革)。

EMPLOYEES

従業員

- 基本的な考え方 94
- 人材育成・開発 95
 - 次世代リーダーの育成
- 人事評価・人員配置の仕組み 98
 - 評価制度
- ダイバーシティの推進 99
 - 女性活躍の推進
 - LGBTQ+
 - 外国籍社員
 - シニア層の活躍に向けた取組み
 - 障がい者雇用の推進
- コロナ禍における働き方 100
- ワーク・ライフ・バランスの推進 101
 - 育児・介護の支援
- 健康経営の推進 102
 - INPEXグループ健康宣言
 - 健康経営の運営体制
 - 健康保持・増進の取組み施策
 - 「健康経営銘柄2022」並びに「健康経営優良法人2022ホワイト500」に認定

次世代リーダーの育成

2021年は一般社員対象の選抜型次世代リーダー人材育成プログラム「Breakthrough Leaders Program (BLP) ②」を開始しました。このプログラムでは将来の経営を担う変革実行型リーダーの育成及び創出を目指しています。BLPに加えて、2022年には幹部社員対象のプログラム「Advanced Leaders Program (ALP)」を開始する予定です。

また、オーストラリアでも同年よりリーダーの能力開発プログラムを開始しました。チームリードやマネージャー職の約300名が、3日間の研修を通じてリーダーに求められる資質と行動を習得することを目指しています。

② 選抜された社員一人一人のこれまでの経験を踏まえて最大5年間の育成プログラムを策定し、戦略的・意図的かつ短期集中的にタフアサインメント（より高度な業務、リード業務、新しい部署での業務など）の経験を積むことで選抜された社員の加速度的な成長を図るプログラム

EMPLOYEES

従業員

基本的な考え方 94

人材育成・開発 95
次世代リーダーの育成

人事評価・人員配置の仕組み 98
評価制度

ダイバーシティの推進 99
女性活躍の推進
LGBTQ+
外国籍社員
シニア層の活躍に向けた取組み
障がい者雇用の推進

コロナ禍における働き方 100

ワーク・ライフ・バランスの推進 101
育児・介護の支援

健康経営の推進 102
INPEXグループ健康宣言
健康経営の運営体制
健康保持・増進の取組み施策
「健康経営銘柄2022」並びに
「健康経営優良法人2022ホワイト500」
に認定

人事評価・人員配置の仕組み

各事業本部・コーポレート本部の目標を基に設定された組織目標を、従業員が自身の目標に落とし込み、組織としての成果の最大化を図るとともに、その目標を確実にかつ効率的に実現するため、自らの年度目標の達成に向けたプロセスを具体的に設定して業務に取り組むことにより、個々の持つ意欲を最大限に引き出すことを目指しています。また、INPEXバリューに基づいた評価をオーストラリア、インドネシアを始め各拠点で導入し、業務を通じたINPEXバリューの発揮度合いを重要な評価基準の一つとしています。これにより、多様な背景や価値観を持った従業員が、当社従業員として持つべき価値観を共有・意識して仕事に取り組み、単に個人として成果を出すことに留まらず、組織として成果を出すことを促しています。さらには、年に一度、希望する業務内容や異動希望を申告できる仕組みを設けるほか、2017年度より社内公募制度を導入し、従業員の意欲を引き出しつつ、適切な人材配置と任用につなげるとともに、2021年3月より社内副業制度を導入し、組織や職域を越えた挑戦機会を提供するなど、従業員が自身のキャリアを自ら発掘できる環境をつくり、更なる社内活性化を図る施策を進めています。一方で、個々人の都合により退職を余儀なくされた意欲のある従業員の復職を可能とするため、2020年4月からは

ジョブリターン制度を導入・整備しています。

また、2019年末から2020年初頭にかけて実施した従業員意識調査 (Global Engagement Survey) の結果により洗い出された課題を踏まえ、幹部社員の職務内容の明確化、職責に応じた報酬体系、ラインマネジメントの後任者計画・育成などを目的に、2022年4月より幹部社員を対象とした職務型人事制度を導入しています。

評価制度

当社では行動基本原則で人種、肌の色、性別、性的指向、性自認、年齢などによる差別を行わないことを規定しており、雇用機会の提供に関しても差別禁止の対象となっています。また、賃金については「同一労働同一賃金」を原則としており、一般社員については発揮能力に基づき、幹部社員については職務等級に基づき性別に関係なく賃金が定められています。

他方、近年は全ての職種において女性が活躍しているものの、依然として職種による偏在及び高位の役職に就く女性の割合が低いことから、女性活躍推進に向けて引き続き対応していきます。

役員・従業員共通の価値観 (INPEXバリュー) のグローバルな浸透活動

2014年度より継続してINPEXバリューの浸透活動を行っています。社内アンケートを通してバリューパーソンやバリューチーム (バリューを実践している役員・従業員・コントラクター・チーム) の推薦を募集し、上位得票者に対してはインタビューを実施し、イントラネットで公開しています。また、インタビューを受けた中で特に優れた人やチームを投票で選出し、「INPEXバリュー表彰」として表彰するなど、INPEXバリューの更なる浸透を図るためにさまざまな施策を進めています。また、INPEXバリューの浸透度合いは、従業員意識調査にて測定しています。

INPEX Values Interview



2021年度インタビュー対象者

EMPLOYEES

従業員

基本的な考え方 94

人材育成・開発 95
次世代リーダーの育成

人事評価・人員配置の仕組み 98
評価制度

ダイバーシティの推進 99
女性活躍の推進
LGBTQ+
外国籍社員
シニア層の活躍に向けた取組み
障がい者雇用の推進

コロナ禍における働き方 100

ワーク・ライフ・バランスの推進 101
育児・介護の支援

健康経営の推進 102
INPEXグループ健康宣言
健康経営の運営体制
健康保持・増進の取組み施策
「健康経営銘柄2022」並びに
「健康経営優良法人2022ホワイト500」
に認定

☑ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画

ダイバーシティの推進

女性活躍の推進

D&Iに関する基本的な考え方に基づき、女性が存分に力を発揮できる環境整備に積極的に取り組んでいます。国内においては、女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画を策定しています。例えば新卒採用では女性を全体の25%以上採用することを目指しており、2019～2022年の4年間については、この目標を達成しています。また、2019年度には入社4～5年目の女性社員向けキャリア研修を実施するなど、女性社員の更なるエンパワーメントに力を注いでいます。2021年度は、管理職に対してアンコンシャス・バイアスセミナーを開催し、ジェンダーなどに関する無意識の偏見について理解を深め、更なる女性活躍の推進を後押ししています。日本以外の拠点でも女性活躍推進は重要なテーマとなっています。2022年は3月8日の国際女性デーに合わせて、各海外事務所における女性活躍推進に関する取組み状況をまとめ社内報で特集しました。

今後、2023年3月末までに管理職（※当社等級上、管理職とされる者）における女性比率を3%とすることを目標としており、ポジティブアクションとして女性管理職となり得る人材を一層積極的に中途採用していくことで、女性管理職比率を2025年度中に6%とすることを目指します。なお、昇進・登用に当たって、ライフイベントなどにより一時的に業務の制限がかかる従業員についても、その要因が不利とならないように、能力に応じて適切に評価しています。

なお、女性の社外取締役及び社外監査役をそれぞれ1名選任しており、更には2020年3月には初めて社内昇進により女性の執行役員が就任するなど、女性活躍が着実に推進されています。

LGBTQ+

当社におけるダイバーシティとは人や事業に関する全ての違いを意味しており、そこには性的指向や性自認も含まれます。

LGBTQ+に関する理解促進のため2017年からLGBT研修を継続実施しているほか、2018年には役員向けにLGBTQ+に関する講話を実施しました。

社内制度の整備にも取組み、2020年にLGBT当事者であることを理由に出張命令を断ることができるようにし、2021年には、従業員の同性パートナーとその子どもを「家族」として取り扱い福利厚生などの対象とするとともに、自認する性を通称名に使用できるよう整備しました。また、LGBTQ+に関する社内相談窓口に加え、2022年より社外専門家による相談窓口を設置しました。これらの積極的な継続的取組みが評価され、日本初の職場におけるLGBTQ+などの性的マイノリティへの取組みの評価指標「PRIDE指標」において、2019年から2年連続シルバーを受賞、2021年には最高位に当たるゴールド及びベストプラクティスを受賞しました。



PRIDE指標においてゴールド及びベストプラクティスを受賞

EMPLOYEES

従業員

基本的な考え方 94

人材育成・開発 95
次世代リーダーの育成

人事評価・人員配置の仕組み 98
評価制度

ダイバーシティの推進 99
女性活躍の推進
LGBTQ+
外国籍社員
シニア層の活躍に向けた取組み
障がい者雇用の推進

コロナ禍における働き方 100

ワーク・ライフ・バランスの推進 101
育児・介護の支援

健康経営の推進 102
INPEXグループ健康宣言
健康経営の運営体制
健康保持・増進の取組み施策
「健康経営銘柄2022」並びに
「健康経営優良法人2022ホワイト500」
に認定

外国籍社員

グローバル化に対応するため外国籍社員を採用しています。日常業務は英語で行う外国籍社員に対しても異国での生活や仕事での負担をできるだけ軽減すべく、環境を整備しています。

日本渡航時のリロケーションサポート、社内のイントラネット上での掲示物やドキュメントの和英併記を行っているほか、社外から講師を呼んで週1回の日本語レッスンも行っています。

シニア層の活躍に向けた取組み

2019年から自己内省や経験の棚卸を通じ、今後のキャリアの長さを理解し、更なる活躍、成長に向けたプロセスをデザインするキャリア研修を開始し、シニア層の自律的なキャリア形成を支援しています。

また2019年には当社の100%子会社のINPEXソリューションズを設立しました。同社は当社のシンクタンクとして各種調査及び情報発信、業務支援を行っており、定年を迎えた当社従業員のうち希望者は同社に転籍し、知見の発信や新たなビジネスの検討を業務委託という形で、それまでに培った専門性を生かした業務に従事しています。

障がい者雇用の推進

業務内容や職場環境などを考慮しながら、障がい者の雇用に積極的に進めており、2021年度平均の障がい者雇用者数は43名（雇用率は2.7%）でした。2020年からは在宅勤務が定着したことにより身体障がいを抱える人にとってより働きやすく、魅力的な職場環境となっており、法定雇用率を上回る雇用率を維持しています。また、新型コロナウイルス感染症の影響で周囲がマスクを着用しているために読唇術（口の動きで言葉を読み取るコミュニケーション方法）が使えない聴覚障がいのある従業員に対し、チャットを活用しての懇親会の開催、字幕機能付き会議ソフトの利用など、状況に応じた支援策を実施しています。

コロナ禍における働き方

2020年初頭に始まった、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に際して、コーポレート危機対策本部からのHSEアラートを通じ、全世界の従業員に注意喚起を行うとともに、従業員とその家族の生命・健康を守り、重要な事業を継続するための方策の検討、推進をしています。具体的な取組みとしては、在宅勤務・スーパーフレックス勤務の活用、感染症予防・衛生対策の強化（社内での3密回避、消毒徹底、毎日の検温、体調不良者の出勤禁止、感染対策への意識向上など）、コロナワクチン職域接種の実施、パンデミックにおける事業継続計画のレビューなどを実施しています。また、研修をオンラインで実施することで在宅勤務環境下でも従業員のスキルアップを図る一方、フレキシブルな勤務体系に対応するIT環境の整備などを進めてきました。操業現場においては、職場クラスター発生を防ぐため操業オペレーターと他社員の動線を隔てるなど、感染予防対策を更に強化するための取組みを継続して行っています。

在宅勤務における就業管理、部下管理、健康管理などを盛り込んだ在宅勤務ガイドラインを策定するとともに、「メンタルヘルス研修」や「Well-beingワークショップ」を開催するなど、在宅勤務下で生じ得るメンタル面やコミュニケーションの悩みに対するサポートにも注力しています。

EMPLOYEES

従業員

基本的な考え方 94

人材育成・開発 95
次世代リーダーの育成

人事評価・人員配置の仕組み 98
評価制度

ダイバーシティの推進 99
女性活躍の推進
LGBTQ+
外国籍社員
シニア層の活躍に向けた取組み
障がい者雇用の推進

コロナ禍における働き方 100

ワーク・ライフ・バランスの推進 101
育児・介護の支援

健康経営の推進 102
INPEXグループ健康宣言
健康経営の運営体制
健康保持・増進の取組み施策
「健康経営銘柄2022」並びに「健康経営優良法人2022ホワイト500」に認定

ワーク・ライフ・バランスの推進

D&Iに関する基本的な考え方に基づき、従業員が個々の事情に応じて働ける環境づくりを目指し、それぞれのライフスタイルに応じて能力を最大限に発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスを推進しています。

取組み推進の一環として、2019年4月より、これまで育児・介護に携わる従業員などに利用が限定されていたフレックスタイム制勤務制度を全社的に導入、加えて、2020年4月より、事務所勤務者を対象に在宅勤務制度を導入しました。2021年4月には、フレックスタイム制におけるコアタイムを廃止、さらに、国内操業現場勤務者も本制度利用対象としています。また、半日単位の有給休暇に加え、夏季連続休暇取得の促進や有給休暇取得推奨日の設定も継続実施しており、心身両面をリフレッシュできる環境を整えています。

時間外労働時間削減の取組みとしては毎週水曜日をワーク・ライフ・バランスデーとして早めの帰宅を促すとともに、継続的に一定以上の時間外労働を行っている従業員がいた場合、上司と人事部門は、現状把握や問題点の共有、解消策の確認などのコミュニケーションを図っています。

このほか、多様性や個性を尊重し、従業員が一層いきいきと働くことができる職場環境をつくり出すため、2018年度からは、ビジネスカジュアルのドレスコードを、年間を通じて実施しています。

育児・介護の支援

育児や介護に携わる従業員の仕事と家庭の両立を支援する環境整備に積極的に取組み、法定を上回るさまざまな支援制度を整備しています。例として、育休開始日から5日間は給与100%支給、育児・介護休業期間中も2割の給与を支給^①、対象者一人当たり5日^②取得できる子の看護／看護・介護休暇も有給とし、さらには就業時間中、理由を問わず中抜け休憩を取得することを認めています。

従業員にとって重要なライフイベントの一つである育児や介護に関して、仕事との両立を支援するため、柔軟な働き方ができる体制を整えています。コアタイムのないフレックスタイム制度を活用できることに加え、在宅勤務制度も従

業員に浸透しており、柔軟な働き方を実現しています。また育児や介護を理由とした短時間勤務利用についてはフレックスタイム制度と併用ができ、日々異なる時間帯や短縮時間を認める柔軟性が高い運用をしています。

また、ハード面を整えるだけでなく、2017年度より「育児世代を部下に持つ上司向け研修」を継続実施することで上司からの適切なフォローなどが行えるようソフト面の整備も進めています。加えて、男性の育児参加を推進すべく、男性従業員が育児休業を取得するメリットや制度詳細をわかりやすくまとめた資料を社内イントラネットで公開するなどに取り組んできた結果、近年は男性の育児休業取得率も54%（2021年1-12月期）前後と高い水準を維持しています。また、育児・介護休業法の改正に伴い、その内容に関する社内説明会を開催することで理解の促進を図っています。

育児休業から復職する従業員に対しては、精神的な不安を取り除けるように復職前の座談会を開催するほか、休業中にスキルアップを望む方々は自己啓発制度の利用が可能であり、個々の意欲を後押ししています。また、子どもが満1歳に達する前に職場復帰した従業員は、子どもが満1歳に達する前日まで一日30分×2回の哺育時間（有給）が使用できます。

育児世代の従業員の就労支援策としては、子どもが満3歳に達するまで保育補助制度を設けているほか、従業員の子どもの入園優先枠を確保できるよう企業主導型保育契約への締結や、ベビーシッター利用者支援事業への加入など進めています。

これらの取組みが評価され、当社は東京労働局から、従業員の仕事と子育ての両立を支援している「子育てサポート企業」として、2018-2020年度分の取組みに対する4度目の次世代認定マーク（愛称：くるみん）を取得しました。

また、法定では要介護認定者に対して認められている介護休暇についても、認定の有無に関わらず、高齢の親のための付き添いといった柔軟な運用も認めることで、従業員の介護との両立も支援しています。

①日本では子どもが満1歳を迎える前日（保育所などにおける保育の利用ができず、会社に認められる場合は最大2歳に達する日）まで育児休業を取得できることが法定で定められています。また、主たる養育者以外も、子どもが満1歳を迎える前日まで育児休業を取得することができます。育児休業を取得する期間は、休業前のおおよそ67%、または50%を育児休業給付金として公共職業安定所（ハローワーク）から受け取ることができます

②対象者が2名以上の場合は最大10日

EMPLOYEES

従業員

基本的な考え方 94

人材育成・開発 95
次世代リーダーの育成

人事評価・人員配置の仕組み 98
評価制度

ダイバーシティの推進 99
女性活躍の推進
LGBTQ+
外国籍社員
シニア層の活躍に向けた取組み
障がい者雇用の推進

コロナ禍における働き方 100

ワーク・ライフ・バランスの推進 101
育児・介護の支援

健康経営の推進 102
INPEXグループ健康宣言
健康経営の運営体制
健康保持・増進の取組み施策
「健康経営銘柄2022」並びに「健康経営優良法人2022ホワイト500」に認定

健康経営の推進

INPEXグループ健康宣言

「社員一人ひとりの心身の健康が会社の基盤である」という考え方の下、会社が健康管理を経営課題として捉え、従業員及びその家族の健康保持・増進に取り組んでいくことを明確にするため、社長を最高健康責任者（Chief Health Officer）として2018年9月に「INPEXグループ健康宣言」を制定しました。

宣言では、従業員とその家族の心身の健康保持・増進と従業員一人一人が十分に能力を発揮できる働きやすい職場環境を形成し、活力に満ちた企業風土の醸成を図るよう取り組むとともに、自分の健康は自分で守る意識を

持って生活習慣の改善など、自らの心身の健康づくりに主体的に努めることにしています。

健康経営の運営体制

最高健康責任者である社長の率先模範の下、会社・労働組合・健康保険組合・産業医が一体となって健康保持・増進や職場づくりに取り組んでいくため「健康経営推進委員会」を設置して推進体制を構築しています。委員会は定期的に開催しており、従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討を始め、PDCAサイクルを繰り返すことによって継続的に改善するよう取り組むこととし、本社産業医も委員会メンバーとなり、委員の専門性向上も図っています。

健康経営推進委員会の体制



1. 委員会発足日：「健康経営推進規制」制定日
2. 委員会の開催頻度：年1回以上
3. 審議事項など：
 - (1) 社員の健康課題の把握と必要な対策に関すること。
 - (2) 健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりと職場環境の対策に関すること。
 - (3) 社員の心と身体の健康づくりに向けた具体的な対策に関すること。
 - (4) 健康保持、増進を目的とした導入施策への効果の検証。
 - (5) その他健康保持、増進に関する重要事項。

EMPLOYEES

従業員

- 基本的な考え方 94
- 人材育成・開発 95
次世代リーダーの育成
- 人事評価・人員配置の仕組み 98
評価制度
- ダイバーシティの推進 99
女性活躍の推進
LGBTQ+
外国籍社員
シニア層の活躍に向けた取り組み
障がい者雇用の推進
- コロナ禍における働き方 100
- ワーク・ライフ・バランスの推進 101
育児・介護の支援
- 健康経営の推進 102
INPEXグループ健康宣言
健康経営の運営体制
健康保持・増進の取り組み施策
「健康経営銘柄2022」並びに
「健康経営優良法人2022ホワイト500」
に認定

健康保持・増進の取り組み施策

当社は健康管理を経営課題として捉え、「INPEXグループ健康宣言」においては、従業員とその家族の心身の健康保持・増進と従業員一人一人が十分に能力を発揮できる働きやすい職場環境を形成し、活力に満ちた企業風土の醸成を図るように取り組むこととしています。従業員の健康診断結果をデータベース化し一元管理を行うとともに、本社並びに一定規模以上の事業所には保健師が常駐し、保健指導やメンタル不調対応など事業所内産業保健スタッフが連携の上、体系的に心身の健康管理の取り組みを実施しています。

これまでも健康診断受診率100%を始め、メンタルヘルス・過重労働対策、分煙対策、健康アプリ導入、健康促進イベントなど、従業員の健康保持・増進に向けたさまざまな施策を実施していますが、その取り組みを更に強化するため、健康診断受診率やストレスチェック受診率、時間外労働平均、有給休暇取得率、特定健康診査受診率や特定保健指導実施率などの具体的な目標を設定し取り組んでいます。なお、海外勤務者へは、各種感染症予防接種や年1回の日本での健康診断を実施し、さらには赴任先における医療情報を提供し、傷病時の国外搬送を含む緊急搬送体制を整備しています。

上述のような取り組みを通じ、高ストレス者や体調不良者の出現率が低下するなど、活力に満ちた企業風土の醸成に取り組んでいます。

メンタルヘルスの取り組み

一人一人の心身状態の把握や所属する組織状態を分析し、改善することでより働きやすい職場づくりを目指すべく、従業員に対し年に1回のストレスチェックを実施しています。2021年度の実施率は約91%と高い水準を維持しており、これにより従業員のメンタルヘルスを定期的に確認しています。

また、メンタルヘルス疾患者に対しては、主治医、産業医、保健師、人事、所属部門上司が連携し、休業中の従業員・復帰後の従業員に対する各種フォローを実施しています。

さらに、長引くコロナ禍で従業員が孤立することを避けるため、2021年度入社の新入社員に対しては面談や週に1回のパルスサーベイを実施したほか、海外の駐在員と帯同家族などへの心理カウンセラーによる相談サポートも追加的に導入しました。加えて、研修制度の一貫である、先輩社員が業務上の指導や精神的サポートを行うメンター制度（入社1年目）及びサポーター制度（入社2、3年目）についても定着しています。

グローバルな健康問題に対する取り組み

従業員の健康を支えるために、インフルエンザワクチン接種、集団健康診断、海外赴任前後の健康診断、人間ドックに対する補助のほか、マラリアやジカウイルスなどの感染症に関するリスクの共有や注意喚起を始めとする海外の医療リスクの周知を行うなど、従業員の健康維持・向上に努めています。

また、2021年には国内の複数拠点において従業員とその家族も対象に新型コロナウイルスワクチンの職域接種を実施しています。

EMPLOYEES

従業員

基本的な考え方 94

人材育成・開発 95
次世代リーダーの育成

人事評価・人員配置の仕組み 98
評価制度

ダイバーシティの推進 99
女性活躍の推進
LGBTQ+
外国籍社員
シニア層の活躍に向けた取組み
障がい者雇用の推進

コロナ禍における働き方 100

ワーク・ライフ・バランスの推進 101
育児・介護の支援

健康経営の推進 102
INPEXグループ健康宣言
健康経営の運営体制
健康保持・増進の取組み施策
「健康経営銘柄2022」並びに「健康経営優良法人2022ホワイト500」に認定

当社の健康経営のための取組み実績

【2021年度実績】

＜ワーク・ライフ・バランスに関する取組み＞

- 一か月当たりの平均所定時間外労働：22.6時間（2020年度実績：21.3時間、2019年度実績：18.2時間）
- 有給休暇平均消化率：69.8%（2020年度実績65.0%、2019年度実績：83.3%）
- ワーク・ライフ・バランス実現のための各種社内制度の利用者数（例）2021年度の保育所、託児所、ベビーシッター補助制度利用者数：78名（2020年度実績：79名、2019年度実績：83名）

【2020年度実績】

＜従業員の健康に関する取組み＞

- 定期健康診断の受診率：100%（2018年度実績：100%、2019年度実績：100%）
- 定期健康診断後の精密検査受診率：66.9%（2018年度実績：76.9%、2019年度実績：75.9%）
- 特定健康診査の実施率（全体）：75.4%、特定保健指導の実施率（全体）：24.6%
- ストレスチェック組織診断の受診率：94.4%（2018年度実績：90.5%、2019年度実績：88.2%）
- 2020年6月の健康経営推進委員会にて2020年度の取組みを決定、同年12月の同委員会にて中間レビューを実施

- ※2021年5月の同委員会にて2020年度の結果報告及び2021年度の取組み方針を策定
- 従業員個人による食事・運動・睡眠状況の改善、会社による健康管理課題などの把握のため、健康推進アプリの導入を拡大
- 2020年5月実施の新任幹部社員研修において、管理職への健康教育（INPEXグループ健康宣言、健康経営の必要性など）を実施

なお、2019～2021年度の従業員、ワーク・ライフ・バランスに関連するデータについては、当社サステナビリティレポート2022のESGデータ集をご参照ください。

＜従業員の健康診断結果（一部）＞

- 適正体重維持者率：69.4%
- 喫煙率：15.1%
- 運動習慣者比率：28.7%
- 飲酒習慣率：18.9%
- 血圧リスク者率：0.4%
- 血糖リスクと考えられる人の割合：0.2%
- 糖尿病管理不良者率：0.4%
- 「睡眠により十分な休養がとれている人」の割合：81.7%

＜健康関連のその他指標＞

- ストレスチェックにおける高ストレス者率：3.5%
 - プレゼンティーズム※1：62.9点
 - アブセンティーズム※2：0.8日
 - ワークエンゲージメントの状況※3：偏差値50
- ※1 出勤はしているものの、健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況。WHO-HPQの絶対的プレゼンティーズム（0～100点）を用いた従業員調査を実施
- ※2 傷病による欠勤。傷病休職制度の2020年度の利用日数の全従業員平均
- ※3 ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度と相関の高い8項目を用いた独自の調査票で測定。偏差値の全従業員平均

【健康保持・増進の取組み一覧】

＜健康対策全般＞

- 健康経営推進委員会の実施
- 社内診療所の設置（産業医・保健師・看護師）
- 健康相談窓口の設置
- 生活習慣改善の支援
- 健康診断費用の補助
- 健康診断結果による産業医との面談
- 健康関連セミナーの開催
- 肩こり・腰痛予防のストレッチやヨガの実施
- ラジオ体操の実施（始業前）
- 厚生活動の実施
- 提携スポーツ施設の利用促進
- 社内でのインフルエンザワクチン接種・費用補助
- 予防接種を受けるための就業時間認定

- 海外赴任者への予防接種と産業医による教育
- アルコールに関する衛生講話の実施
- がん検診補助の新設

＜禁煙対策＞

- たばこの健康影響についての教育・研修の実施
- 禁煙デーや禁煙週間の設定
- 禁煙を推奨する社内アナウンスの実施

＜新型コロナウイルス感染症対策＞

- 感染拡大時の事業継続計画（BCP）の策定
- 新型コロナウイルス対策本部の設置
- 職域接種の実施（従業員の家族や同ビル内や取引先などの他社従業員と家族も対象）
- ワクチン接種日の特別休暇の付与
- ワクチン接種による副反応（高熱）が出た場合の特別休暇の付与
- 在宅勤務制度の積極活用（感染予防策として、各事業所における出勤率を一定割合以下に制限）
- スーパーフレックス制度（コアタイムなし）の導入
- 新型コロナウイルス感染症対応の特別休暇の付与
- 社内でのアルコール消毒液の常設・利用徹底
- 健康状態の確認と報告（検温など）
- 発熱時や家族の感染、濃厚接触者となった場合などの出社ルールの整備
- 現場・職場から健康管理担当者への勤務状況などの情報収集ルートの整備
- 従業員の健康を優先する従業員の行動指針の周知
- 通常時と異なるシフト体制などを適用し、従業員間の接触機会を低減
- フレックスタイムによるオフピーク通勤の推奨
- 基礎疾患を持つなど、感染時に重症化するリスクの高い従業員への特別の配慮
- 席の間隔を空けるなどの社内空間の工夫
- 感染症予防策に関する情報提供
- 在宅勤務に係るアンケートの実施

EMPLOYEES

従業員

- 基本的な考え方 94
- 人材育成・開発 95
 - 次世代リーダーの育成
- 人事評価・人員配置の仕組み 98
 - 評価制度
- ダイバーシティの推進 99
 - 女性活躍の推進
 - LGBTQ+
 - 外国籍社員
 - シニア層の活躍に向けた取組み
 - 障がい者雇用の推進
- コロナ禍における働き方 100
- ワーク・ライフ・バランスの推進 101
 - 育児・介護の支援
- 健康経営の推進 102**
 - INPEXグループ健康宣言
 - 健康経営の運営体制
 - 健康保持・増進の取組み施策
 - 「健康経営銘柄2022」並びに「健康経営優良法人2022ホワイト500」に認定

「健康経営銘柄2022」並びに「健康経営優良法人2022ホワイト500」に認定

当社は、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「健康経営銘柄2022」に3年連続で認定されました。同時に、「健康経営優良法人（大規模法人部門）」（ホワイト500）に4年連続で認定されました。「健康経営銘柄」は、経済産業省と東京証券取引所が共同で、従業員の健康管理を経営的な視点で戦略的に実施する「健康経営^⑤」を進めている上場企業のうち、取組みが特に優れている企業を認定する制度であり、「健康経営優良法人（大規模法人部門）」（ホワイト500）は、経済産業省と日本健康会議が共同で、優良な健康経営を実践している法人を認定する制度です。

当社では、従業員の健康課題の把握と必要な対策の実施、健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりと従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的施策に取り組んでおり、これらの活動が評価され認定に至りました。

^⑤健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です



ESG PERFORMANCE DATA
ESGデータ集

- Environment 106
 - 気候変動対応<目標管理>
 - 再生可能エネルギー
 - HSE<環境>
 - HSE<環境保全に係る設備投資>
- Social 111
 - コンプライアンス
 - HSE<労働安全>
 - 地域社会
 - 従業員<雇用>
 - 従業員<ワーク・ライフ・バランス>
 - 従業員<人材育成>
- Governance 117
 - ガバナンス

注記 118

ESGデータ集

Environment

気候変動対応<目標管理>

項目			集計範囲	2019年1-12月	2020年1-12月	2021年1-12月	単位
Scope1排出量**1,2 ✓			エクイティシェア**6	8,557	7,328	7,302	千トン-CO ₂ e
Scope2排出量**1,2 ✓				204	148**7	136	
温室効果ガス排出原単位**3				41	35	33	kg-CO ₂ e/boe
Scope3排出量**1	カテゴリー1	購入した物品・サービス**5	オペレーショナルコントロール**8	100	83	376	千トン-CO ₂ e
	カテゴリー4&9	上・下流の輸送・流通**4	エクイティシェア**6	140	142	-	
	カテゴリー11	販売した製品の使用**5✓		82,386	77,080	77,805	
メタン排出原単位			オペレーショナルコントロール**7	0.10	0.07	0.04	%

*2021年度のエクイティシェア排出量のうち、2021年12月末時点で当社がオペレーターの子会社の生産プロジェクト、INPEX本社及び技術研究所由来の排出量であるScope1排出量4,501千トン、Scope2排出量44千トンに対して第三者保証を受けています。

再生可能エネルギー

集計範囲	項目		2019年1-12月	2020年1-12月	2021年1-12月	単位
連結	再生可能エネルギーの発電量	国内	5,810	5,687	5,893	MWh
		海外	369,223	366,311	390,497	
	再生可能エネルギーへの投資総額**9		1,451	473	5,151	百万円

ESG PERFORMANCE DATA

ESGデータ集

Environment 106
 気候変動対応<目標管理>
 再生可能エネルギー
HSE<環境>
 HSE<環境保全に係る設備投資>

Social 111
 コンプライアンス
 HSE<労働安全>
 地域社会
 従業員<雇用>
 従業員<ワーク・ライフ・バランス>
 従業員<人材育成>

Governance 117
 ガバナンス

注記 118

HSE<環境>

集計範囲	項目		2019年1-12月	2020年1-12月	2021年1-12月	単位		
オペレーショナル コントロール※8	Scope1排出量 ※1, 2 ✓	要因別排出	国内	エネルギー使用	170	151	168	千トン-CO2e
			国内	フレア放散	8	11	13	
			国内	ベント放散	30	11	11	
			国内	分離除去CO2放散	167	152	116	
		海外	エネルギー使用	3,322	3,239	3,176		
		海外	フレア放散	2,705	1,501	766		
		海外	ベント放散	131	96	48		
		海外	分離除去CO2放散	2,354	2,469	2,359		
	ガス種別排出	国内	CO2	339	308	293		
		国内	CH4	35	16	14		
		国内	N2O	0.03	0.03	0.03		
		海外	CO2	8,189	7,077	6,232		
	海外	CH4	294	213	108			
	海外	N2O	29	15	9			
	合計			8,887	7,630	6,656		
Scope2排出量 ※1, 2 ✓	国内		42	44	44			
	海外		2	1	1			
	合計		44	45	45			
エネルギー使用量 ※10	国内 ✓	軽油・ガスなどの燃料	3,330	2,953	4,029	TJ		
		購入電力・熱	709	700	727			
	海外	軽油・ガスなどの燃料	62,284	62,501	61,121			
		購入電力・熱	21	13	6			
	合計			66,344	66,168		65,883	

ESG PERFORMANCE DATA

ESGデータ集

Environment 106
 気候変動対応<目標管理>
 再生可能エネルギー
HSE<環境>
 HSE<環境保全に係る設備投資>

Social 111
 コンプライアンス
 HSE<労働安全>
 地域社会
 従業員<雇用>
 従業員<ワーク・ライフ・バランス>
 従業員<人材育成>

Governance 117
 ガバナンス

注記 118

HSE<環境>

集計範囲	項目		2019年1-12月	2020年1-12月	2021年1-12月	単位	
オペレーショナル コントロール※8	大気への排出量	VOC※11	国内 ✓	548	394	417	トン
			海外	7,712	8,969	5,450	
			合計	8,260	9,362	5,867	
		NOx	国内 ✓	152	119	147	
			海外	3,419	4,042	3,837	
			合計	3,571	4,160	3,984	
	SOx	国内 ✓	6	5	5		
		海外	417	1,589	2,317		
		合計	422	1,594	2,322		
	淡水使用量	国内 ✓	上水	180,493	190,420	163,850	m ³
			工業用水	179,962	178,754	177,457	
			地下水・河川水	751,151	626,584	846,508	
合計			1,111,606	995,758	1,187,815		
海外		上水	651,518	601,730	635,373		
		工業用水	0	0	0		
		地下水・河川水	745	40,511	388,016		
合計	652,263	642,241	1,023,389				
産出水の排出量	国内 ✓	公共用水域への排水	132,993	102,186	110,350	m ³	
		地下への還元圧入	336,508	385,322	340,570		
		合計	469,501	487,508	450,920		
	海外	公共用水域への排水	322,525	411,356	357,833		
		地下への還元圧入	0	916,546	356,606		
		合計	322,525	1,327,902	714,439		
	合計	792,026	1,815,410	1,165,360			

ESG PERFORMANCE DATA

ESGデータ集

Environment 106

気候変動対応<目標管理>

再生可能エネルギー

HSE<環境>

HSE<環境保全に係る設備投資>

Social 111

コンプライアンス

HSE<労働安全>

地域社会

従業員<雇用>

従業員<ワーク・ライフ・バランス>

従業員<人材育成>

Governance 117

ガバナンス

注記 118

HSE<環境>

集計範囲	項目	2019年1-12月	2020年1-12月	2021年1-12月	単位		
オペレーショナル コントロール ^{※8}	国内 ^{※14} ✓	非有害廃棄物 (リサイクル)	1,315	1,249	2,168	トン	
		非有害廃棄物 (最終処分)	586	601	3,473		
		有害廃棄物 (リサイクル)	0	0	0		
		有害廃棄物 (最終処分)	996	760	1,811		
		合計	2,897	2,610	7,453		
	海外	非有害廃棄物 (リサイクル)	6	3	0		
		非有害廃棄物 (最終処分)	57	7,765	34,512		
		有害廃棄物 (リサイクル)	0	0	0		
		有害廃棄物 (最終処分)	0	0	0		
	合計	63	7,768	34,512			
	合計	—	2,960	10,377	41,964		
	油流出	総件数	5	4	1		件
		漏出量 ✓	36	814	0.06		bbl

ESG PERFORMANCE DATA

ESGデータ集

Environment 106

気候変動対応<目標管理>

再生可能エネルギー

HSE<環境>

HSE<環境保全に係る設備投資>

Social 111

コンプライアンス

HSE<労働安全>

地域社会

従業員<雇用>

従業員<ワーク・ライフ・バランス>

従業員<人材育成>

Governance 117

ガバナンス

注記 118

HSE<環境保全に係る設備投資>

集計範囲	項目	2018年度※ (2018年4月-2019年3月)		2019年度 (2019年4月-2019年12月)		2020年1-12月		2021年1-12月		単位	
		設備投資額	操業費用	設備投資額	操業費用	設備投資額	操業費用	設備投資額	操業費用		
オペレーショナル コントロール※8	地球温暖化防止(省エネ対策含む)	260,336	0	674,190	105,998	751,138	2,681	200,771	425,140	千円	
	大気汚染防止	0	112,181	0	127,494	99,356	20,850	98,586	6,930		
	土壌・地下水環境保全	23,100	12,000	77,030	606,030	156,419	57,980	170,831	0		
	水質保全	0	254	0	45,133	0	58,950	15,800	101,227		
	産業廃棄物の処理・処分			0	299,640	0	352,500	310	646,457		
	管理活動			0	61,801	0	63,225	3,900	66,466		
	環境負荷監視/土壌・地下水環境保全(陸上)			0	20,862	121,900	29,031	46,375	57,527		
	環境負荷監視/水質保全(陸上)										
	環境負荷監視/水質保全(海上)			0	73,245	0	25,365	2,485	27,305		
	環境負荷監視/管理活動(海上)										
	環境負荷監視/生物多様性保全			0	108,764	0	44,320	0	165,062		
	投資合計		283,436	124,435	751,220	1,448,966	1,128,813	654,902	539,058		1,496,115
	総計		407,871		2,200,186		1,783,715		2,035,173		

※2018年度は国内のデータのみ集計

ESG PERFORMANCE DATA

ESGデータ集

Environment 106

- 気候変動対応<目標管理>
- 再生可能エネルギー
- HSE<環境>
- HSE<環境保全に係る設備投資>

Social 111

- コンプライアンス
- HSE<労働安全>
- 地域社会
- 従業員<雇用>
- 従業員<ワーク・ライフ・バランス>
- 従業員<人材育成>

Governance 117

- ガバナンス

注記 118

Social

コンプライアンス

集計範囲	項目	2019年1-12月	2020年1-12月	2021年1-12月	単位	
日本、オーストラリア、インドネシア、ノルウェー、米国	内部通報窓口、相談窓口の件数	日本	11	8	8	件
		オーストラリア	2	1	0	
		インドネシア ^{※15}	60	62	36	
		ノルウェー	—	0	0	
		米国	—	2	0	
日本	人権全般に関する研修(新入社員対象)	受講率	100	100	100	%
		研修時間	16	16	13	時間
日本、オーストラリア、インドネシア	贈収賄・汚職防止(ABC)研修	日本 ^{※16}	233	106	282	人
		オーストラリア	1,444	845	864	
		インドネシア	258	176	178	

集計範囲	項目	支払年	支払額	単位	
連結	政府への支払額(EITI)	カザフスタン ^{※12}	2019年	20,979	千USD
		東ティモール	2019年	72,551	
		インドネシア	2020年	5,984	

ESG PERFORMANCE DATA

ESGデータ集

Environment 106
 気候変動対応<目標管理>
 再生可能エネルギー
 HSE<環境>
 HSE<環境保全に係る設備投資>

Social 111
 コンプライアンス
HSE<労働安全>
 地域社会
 従業員<雇用>
 従業員<ワーク・ライフ・バランス>
 従業員<人材育成>

Governance 117
 ガバナンス

注記 118

HSE<労働安全>

集計範囲	項目		2019年1-12月	2020年1-12月	2021年1-12月	単位		
オペレーショナル コントロール ^{※8}	災害発生 頻度	契約別 <input checked="" type="checkbox"/>	従業員	0.00	0.31	0.31	-	
			コントラクター	0.68	0.20	0.42		
			合計	0.32	0.26	0.38		
		地域別	日本	0.00	0.23	0.00		
			オーストラリア	0.43	0.17	0.64		
			インドネシア	0.00	0.00	0.00		
			ベネズエラ	3.38	0.00	0.00		
			アラブ首長国連邦 ^{※19}	0.00	12.58	0.00		
			米国 ^{※20}	0.00	0.00	0.00		
		TRIR ^{※18}	契約別 <input checked="" type="checkbox"/>	従業員	0.46	0.92		1.40
				コントラクター	3.22	3.91		3.91
				合計	1.78	2.24		2.90
	地域別		日本	0.25	1.37	0.00		
			オーストラリア	2.71	2.90	4.89		
			インドネシア	0.00	0.00	0.00		
	死亡者数	契約別	従業員	0	0	0	人	
			コントラクター	0	0	0		
			合計	0	0	0		
		地域別	日本	0	0	0		
			オーストラリア	0	0	0		
			インドネシア	0	0	0		
			ベネズエラ	0	0	0		
			アラブ首長国連邦 ^{※19}	0	0	0		
			米国 ^{※20}	0	0	0		
休業災害件数		契約別	従業員	0	2	2		件
			コントラクター	4	1	4		
			合計	4	3	6		
	地域別	日本	0	1	0			
		オーストラリア	3	1	6			
		インドネシア	0	0	0			
不休災害件数	契約別	従業員	2	0	6	件		
		コントラクター	7	15	25			
		合計	9	15	31			
	地域別	日本	0	1	0			
		オーストラリア	3	1	6			
		インドネシア	0	0	0			
医療処置数	契約別	従業員	1	4	1	件		
		コントラクター	8	4	8			
		合計	9	8	9			

ESG PERFORMANCE DATA

ESGデータ集

Environment 106

気候変動対応<目標管理>
再生可能エネルギー
HSE<環境>
HSE<環境保全に係る設備投資>

Social 111

コンプライアンス
HSE<労働安全>
地域社会
従業員<雇用>
従業員<ワーク・ライフ・バランス>
従業員<人材育成>

Governance 117

ガバナンス

注記 118

地域社会

集計範囲	項目	2019年1-12月	2020年1-12月	2021年1-12月	単位	
連結	社会貢献活動投資額	教育・次世代育成	592.8	529.9	538.7	百万円
		地域社会支援	1,329.3	1,347.3	1,042.80	
		健康・医学・スポーツ	44.3	49.1	55.8	
		災害・被災地支援	20.4	79.3	5.0	
		環境	204.2	136.9	286.2	
		文化・芸術	7.2	6.6	13.4	
		その他	40.7	47.0	71.0	
		合計	2,239.1	2,196.3	2,012.9	
	地域コミュニティから採用した 上級管理職の比率 ^{*21}	ジャカルタ事務所	66.7	61.5	66.7	%
		パース及びダーウィン事務所	72.2	73.3	73.5	
		合計	70.6	69.8	71.7	

従業員<雇用>

集計範囲	項目	2019年1-12月	2020年1-12月	2021年1-12月	単位				
連結	男女別 ()は比率	男性	一般職	1,776 (77.8)	1,767 (75.8)	1,785 (75.9)	人 (%)		
			管理職	787 (94.4)	787 (94.6)	793 (94.9)			
			合計	2,563 (82.2)	2,554 (80.7)	2,578 (80.8)			
		女性	一般職	507 (22.2)	564 (24.2)	568 (24.1)			
			管理職	47 (5.6)	45 (5.4)	43 (5.1)			
			合計	554 (17.8)	609 (19.3)	611 (19.2)			
		合計	3,117	3,163	3,189				
		雇用契約別	正社員	男性	2,563	2,554		2,578	人
				女性	554	609		611	
	合計			3,117	3,163	3,189			
	臨時雇用者		男性	478	387	333			
			女性	182	130	102			
			合計	660	517	435			
	地域別	日本	正社員	1,622	1,776	1,789	人		
			臨時雇用者	292	198	206			
			合計	1,914	1,974	1,995			
		アジア・オセアニア	正社員	1,265	1,153	1,213			
			臨時雇用者	296	238	187			
合計			1,561	1,391	1,400				

ESG PERFORMANCE DATA

ESGデータ集

Environment 106

- 気候変動対応<目標管理>
- 再生可能エネルギー
- HSE<環境>
- HSE<環境保全に係る設備投資>

Social 111

- コンプライアンス
- HSE<労働安全>
- 地域社会
- 従業員<雇用>
- 従業員<ワーク・ライフ・バランス>
- 従業員<人材育成>

Governance 117

- ガバナンス

注記 118

従業員<雇用>

集計範囲	項目		2019年1-12月	2020年1-12月	2021年1-12月	単位	
連結	グループ従業員数全体	ユーラシア	正社員	40	38	35	人
			臨時雇用者	11	9	9	
			合計	51	47	44	
		中東・アフリカ	正社員	94	93	97	
			臨時雇用者	11	19	28	
			合計	105	112	125	
		米州	正社員	96	103	55	
			臨時雇用者	50	53	5	
			合計	146	156	60	
単体	従業員数※22		男性	981	1,079	1,093	人
			女性	228	285	287	
			合計	1,209	1,364	1,380	
	平均勤続年数		男性	16.2	14.9	14.9	年
			女性	12.3	11.1	10.0	
			合計	15.5	14.1	13.8	
	離職者数	男性	30歳未満	1	10	5	人
			30~60歳未満	12	17	16	
			合計	13	27	21	
		女性	30歳未満	5	3	5	
			30~60歳未満	1	6	5	
			合計	6	9	10	
	単体離職者数合計			19	36	31	
	単体離職率※23			1.58	2.65	2.25	%
	採用実績	採用方法	新卒採用	男性	41	38	29
女性				14	18	10	
合計				55	56	39	
中途採用			男性	15	16	17	
			女性	5	5	4	
			合計	20	21	21	
従業員カテゴリー		管理職		4	5	8	
		一般職		7	16	13	
		40代以上		3	5	6	
		30代		6	13	11	
年齢	10-20代		2	3	4		
地域最低賃金に対する標準最低給与比率※24				1.20	1.08	1.05	倍
再雇用嘱託者数				54	22	27	人
労働組合加入率※25				60.6	61.3	60.7	%

ESG PERFORMANCE DATA

ESGデータ集

Environment 106
 気候変動対応<目標管理>
 再生可能エネルギー
 HSE<環境>
 HSE<環境保全に係る設備投資>

Social 111
 コンプライアンス
 HSE<労働安全>
 地域社会
 従業員<雇用>
従業員<ワーク・ライフ・バランス>
 従業員<人材育成>

Governance 117
 ガバナンス

注記 118

従業員<ワーク・ライフ・バランス>

集計範囲	項目	2019年4月-2020年3月	2020年4月-2021年3月	2021年4月-2022年3月	単位		
単体	一か月あたりの平均所定時間外労働	18.2	21.3	22.6	時間		
	有給休暇平均取得日数 ()は有給休暇平均消化率 ^{*26}	男性	14.2 (74.5)	11.9 (63.1)	12.9 (68.3)	日 (%)	
		女性	15.4 (83.1)	12.5 (71.5)	14.3 (76.0)		
		合計	14.4 (83.3)	12.0 (65.0)	13.2 (69.8)		
	健康診断受診率	100	100	100	%		
	産休取得者数	20	20	17	人		
	育児休業制度利用実績 ^{*27, 28}	男性	利用者数	26	24	29	人
			復職率 ^{*29}	100	100	100	%
			定着率 ^{*30}	94.4	100	95	%
		女性	利用者数	39	26	36	人
			復職率 ^{*29}	93.8	100	91.7	%
			定着率 ^{*30}	100	100	87.5	%
		合計	利用者数	65	50	65	人
	復職率 ^{*29}	97.5	100	97.6	%		
	定着率 ^{*30}	95.8	100	93	%		
	育児短時間・フレックス勤務制度利用者数	男性	2	3	3	人	
		合計	35	33	37		
	子の看護休暇制度利用者数	男性	42	24	38	人	
		女性	51	33	44		
		合計	93	57	82		
保育所、託児所、ベビーシッター補助制度利用者数	男性	54	53	53	人		
	女性	29	26	25			
	合計	83	79	78			
介護休業制度利用者数	男性	0	0	1	人		
	女性	0	0	0			
	合計	0	0	1			
介護短時間勤務制度利用者数	男性	0	0	0	人		
	女性	0	1	0			
	合計	0	1	0			
看護・介護の特別休暇取得者数	男性	13	14	15	人		
	女性	6	8	15			
	合計	19	22	30			
障がい者雇用者数 ()は雇用率		35 (2.1)	39 (2.4)	43 (2.7)	人 (%)		
ボランティア休暇制度利用者数		13	2	7	人		

ESG PERFORMANCE DATA

ESGデータ集

Environment 106

- 気候変動対応<目標管理>
- 再生可能エネルギー
- HSE<環境>
- HSE<環境保全に係る設備投資>

Social 111

- コンプライアンス
- HSE<労働安全>
- 地域社会
- 従業員<雇用>
- 従業員<ワーク・ライフ・バランス>
- 従業員<人材育成>

Governance 117

- ガバナンス

注記 118

従業員<人材育成>

集計範囲	項目		2019年1-12月	2020年1-12月	2021年1-12月	単位		
単体 ^{※31}	研修参加者数	階層別研修	436	439	811	人		
		キャリア研修	55歳向け	81	159		41	
			40歳向け	—	31		73	
			30歳向け	—	59		108	
		ビジネススキル研修		184	651		500	
		海外・国内派遣研修		75	59		27	
		海外留学		8	7		5	
単体 ^{※31}	一人当たり研修時間	性別	男性 ^{※12}	193.7	69.6	70.6	時間/人	
			女性 ^{※12}	86.7	32	42		
		国別	日本 ^{※12}	167.5	61.8	64.8		
			豪州	39.8	35.8	43.2		
豪州 ^{※32}								
単体+豪州	合計		109.1	51.1	55.6			
単体 ^{※31}	一人当たり研修費用	性別	男性	258,656	171,158	163,344	円	
			女性	150,259	74,449	60,772		
		国別	日本 ^{※12}	233,802	151,046	142,360		
			豪州	173,692	284,333	268,261		
豪州 ^{※32}								
単体+豪州	合計		206,294	206,092	196,085			
単体 ^{※31}	定期的にパフォーマンス及びキャリア開発のレビューを受けている従業員割合	性別	男性	100	100	100	%	
			女性	100	100	100		
			合計	100	100	100		
		従業員カテゴリー	管理職	100	100	100		
			一般社員	100	100	100		
			合計	100	100	100		

ESG PERFORMANCE DATA

ESGデータ集

Environment 106

- 気候変動対応<目標管理>
- 再生可能エネルギー
- HSE <環境>
- HSE <環境保全に係る設備投資>

Social 111

- コンプライアンス
- HSE <労働安全>
- 地域社会
- 従業員<雇用>
- 従業員<ワーク・ライフ・バランス>
- 従業員<人材育成>

Governance 117

ガバナンス

注記 118

Governance

ガバナンス

集計範囲	項目	2020年3月25日時点	2021年3月25日時点	2022年3月25日時点	単位
連結	男性	41	41	38	人
	女性※33	3	3	3	
	取締役・役員合計	44	44	41	
	社外取締役 ()内は全取締役に占める割合	6 (43)	6 (43)	5 (42)	人 (%)
	社外監査役 ()内は全監査役に占める割合	4 (80)	4 (80)	4 (80)	

ESG PERFORMANCE DATA

ESGデータ集

Environment 106

- 気候変動対応<目標管理>
- 再生可能エネルギー
- HSE<環境>
- HSE<環境保全に係る設備投資>

Social 111

- コンプライアンス
- HSE<労働安全>
- 地域社会
- 従業員<雇用>
- 従業員<ワーク・ライフ・バランス>
- 従業員<人材育成>

Governance 117

- ガバナンス

注記 118

注記

- 対象範囲及び集計範囲
株式会社 INPEX 及び連結子会社58社
- 報告対象期間
● 従業員<ワーク・ライフ・バランス>のデータのみ、2021年度のデータは2021年4月～2022年3月を対象とする
- 第三者保証
第三者保証の対象となる指標には、✓マークを付す
- データ注記 (数値については四捨五入または、小数点以下を含んだ数値の合計により、各開示値との合計と一致しない場合がある)
- ※1 Scope1: 当社が所有又は管理する発生源からの直接排出量、Scope2: 当社が購入し消費する電力、蒸気、熱及び冷却からの間接排出量、Scope3: 当社のバリューチェーンで発生するその他すべての間接排出量
- ※2 各国の法令、及びHSEの関連データ要領に従って算出
- ※3 オフセットを含めた排出原単位。ここでいう原単位とは、当社の国内外石油・天然ガスの生産量(熱量換算)当たりの温室効果ガス排出量を指す
- ※4 2021年より、Scope1に編入
- ※5 カテゴリー1: 請負先(コントラクター)の排出量及び購入した物品の生産に係る上流排出量の合計値
カテゴリー11: 国内外において販売した原油、天然ガス、LPGの全量が燃焼したと仮定し、販売量の合計に排出係数(CO₂、CH₄、N₂O)を乗じて計算
2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventoriesの排出係数を使用
- ※6 各生産プロジェクトの正味経済的取分に相当する排出量の合計
- ※7 2020年データはSustainability Report 2021記載の数値を修正
- ※8 本社、技術研究所、海外事務所、国内及び海外のオペレーション事業体(当社がオペレーターとして操業を行う拠点)を対象範囲とする
- ※9 2020年までの再生可能エネルギー投資総額は国内のみ開示
- ※10 各国の法規制(国内は省エネ法など)に従って算定
- ※11 国内: VOC排出量は、石油連盟の「製油所・油槽所などにおけるPRTR排出量・移動量算出マニュアル」に従って算定
海外: 各国の法令などに従って算定
- ※12 データの集計方法の見直しにより、サステナビリティレポート2021の開示データからさ

- かのぼって変更
- ※13 廃棄物は各国の法令に従い有害廃棄物を定義し、国内については、廃掃法(廃棄物の処理及び清掃に関する法律)で規定されている「特別管理産業廃棄物」は「有害廃棄物」、それ以外(「産業廃棄物」、「一般廃棄物」を含む)を「非有害廃棄物」とする
- ※14 一般廃棄物は処理区分別の排出量が不明であるため、一般廃棄物の排出量を全て最終処分量として集計
- ※15 インドネシアの相談窓口件数には、ABCルール(贈収賄・汚職防止ルール)上の手続きの相談を含む
- ※16 オーストラリア及びインドネシアを除く海外拠点における研修の受講者数を含む
- ※17 百万労働時間当たりの死亡災害と休業災害の発生頻度(LTIR: Lost Time Injury Rate)
- ※18 百万労働時間当たりの死亡災害、休業災害、不休災害及び医療処置を要する労働災害の発生頻度(TRIR: Total Recordable Injury Rate)
- ※19 アラブ首長国連邦は2019年9月分からデータを受領し、集計対象範囲に含めている
- ※20 米国は2019年4月分からデータを受領し、集計対象範囲に含めている
- ※21 上級管理職は、シニアマネージャー級以上の役職を指す
- ※22 ロンドン事務所が含まれる
- ※23 定年退職者及び退任した役員を除く退職者を基に算出
- ※24 厚生労働省が公開している直近の地域別最低賃金をベースとし、全社の中での最低値を記載
- ※25 有期雇用の社員は含めない
- ※26 従業員に準ずる一部有期雇用の社員も対象に含める
- ※27 当社における育児休暇を取得する権利を有する対象者は、育児のために休業することを希望し、1歳に満たない子と同居し、養育する従業員を指す
- ※28 延べ人数にて記載
- ※29 当年度の復職者÷当年度の復職者予定数×100
- ※30 育児休暇から復職し、復職後12か月の時点で在籍している従業員の総数÷前年度の復職者数×100
- ※31 一部に連結データを含む。男女別は2020年から開示
- ※32 豪州子会社の従業員が対象。2021年から開示
- ※33 役員に占める女性の割合は7%(2022年3月25日現在)

第三者保証報告書

当社は、報告内容に対する信頼性の確保のために、サステナビリティレポート2022に記載のESGデータ集の✓マークが付されている環境・社会パフォーマンス指標について、ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社による第三者保証を受けています。

保証対象データ (以下の環境・社会パフォーマンス指標の2021年1-12月のデータ)

環境パフォーマンス指標

<対象範囲: 国内オペレーショナルコントロール※>

- Scope1排出量 (要因別排出、種類別排出)
- Scope2排出量
- エネルギー使用量
- 水資源使用量、産出水の排出量
- 大気への排出量 (VOC排出量、NOx排出量、SOx排出量)
- 廃棄物量 (有害廃棄物 (リサイクル、最終処分)、非有害廃棄物 (リサイクル、最終処分))
- 油流出 (漏出量)

<対象範囲: 海外オペレーショナルコントロール※※>

- Scope1排出量 (要因別排出、種類別排出)
- Scope2排出量

<対象範囲: エクイティシェア※※※>

- Scope1排出量
- Scope2排出量
- Scope3排出量 カテゴリー11 (販売した製品の使用)

社会パフォーマンス指標

<対象範囲: 海外を含むオペレーショナルコントロール※>

- 契約別のLTIR (Lost Time Injury Rate)
- 契約別のTRIR (Total Recordable Injury Rate)

※ 国内のオペレーション事業体 (当社がオペレーターとして操業を行う拠点)、本社及び技術研究所が対象

※※ 2021年12月末時点で当社がオペレーターの生産プロジェクト及び海外事務所が対象

※※※ エクイティシェア Scope1, 2排出量は、2021年12月末時点で当社がオペレーターの生産プロジェクトの正味経済的取分、本社及び技術研究所が対象。Scope 3のカテゴリー11に関しては当社が販売した原油、天然ガス及びLPGの全量が燃焼したと想定し、排出量を算定



独立した第三者保証報告書

株式会社 INPEX
代表取締役社長 上田 隆之 殿

ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社(以下、「SOCOTEC」という。)は株式会社 INPEX(以下、「会社」という。)からの委託に基づき、会社が作成した主題情報(「サステナビリティレポート 2022」(対象期間: 2021年1月1日~2021年12月31日))に記載されている✓マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標がすべての重要な点において規準に適合しているかについて限定的保証業務を実施した。

- 主題情報と規準**
保証対象となる主題情報は、株式会社 INPEX 及び連結子会社を対象範囲とする、「サステナビリティレポート 2022」(対象期間: 2021年1月1日~2021年12月31日)に記載されている✓マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標である。
主題情報を作成する規準は「会社が定めた指標の算定・報告基準」である。
- 経営者の責任**
「サステナビリティレポート 2022」(対象期間: 2021年1月1日~2021年12月31日)に記載されている✓マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標は、会社の経営者によって作成された。
会社の経営者は、そこで行われている主張、陳述及び主張の完全性(限定的保証を提供するために従事してきた主張を含む)、報告書内の全てのデータ及び情報の収集、定量化及び提示ならびに適用した規準、分析及び公表に責任がある。
会社の経営者は、報告プロセスをサポートし、詐欺または過失によるものであるかどうかにかかわらず、「サステナビリティレポート 2022」(対象期間: 2021年1月1日~2021年12月31日)に記載されている✓マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標に重大な虚偽記載がないことを保証するように設計された適切な記録及び内部統制を維持する責任がある。
- 保証会社の責任**
SOCOTEC の責任は、主題情報がすべての重要な点において規準に準拠して作成されているかどうかについて、限定的保証の結論を表明することにある。
SOCOTEC は、SOCOTEC の定める検証手順及び「ISO14064-3 温室効果ガスに関する主張の妥当性確認及び検証のための仕様並びに手引」、国際監査・保証基準審議会 (IAASB) の国際保証業務基準 (ISAE) 3410「温室効果ガス報告に対する保証業務」及び ISAE3000(改訂)「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」に準拠し、限定的保証業務を実施した。
限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務で実施する手続と比べて、その種類、時期、範囲において限定されている。その結果、SOCOTEC が行った限定的保証業務は、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。
SOCOTEC が実施した手続は、不正又は誤謬を問わず重要な虚偽表示のリスクの評価をはじめとして、職業的専門家としての判断に基づいている。SOCOTEC の結論は、会社の内部統制に対して保証を提供するものではない。
SOCOTEC は、限定的保証における結論の表明の基礎となる証拠を入手したと判断している。

1/2



- 保証手続**
SOCOTEC が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、以下を含んでいるがそれらに限定されない。
 - 会社が主題情報に関連して作成した方針や手続の評価
 - 上記方針手続を理解するための会社担当者への質問
 - 対象プロジェクトが適格要件を満たしているかの確認
 - 試算による根拠資料との照合、再計算
 - 重要な仮定や他のデータに関する根拠資料の入手、照合
 - 算定体制と手順の確認、データの収集及び記録管理の実施状況を確認するため、サンプリング手法により会社の国内エネルギー事業本部 直江津 LNG 基地を検証対象とした。
- 独立性と品質管理、力量の声明**
SOCOTEC は、「ISO17021 適合性評価-マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項」の認定要求事項に適合する包括的なマネジメントシステムを導入し、維持している。又「ISO14065 温室効果ガス-認定又は他の承認形式で使用するための温室効果ガスに関する妥当性確認及び検証を行う機関に対する要求事項」に従ってマネジメントシステムを確立している。これらは国際監査・保証基準審議会による国際品質管理基準1と国際会計士倫理基準審議会による職業会計士の倫理規定における要求を満たすものであり、倫理規則、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の遵守に関する文書化した方針と手続を含む包括的な品質管理システムを維持している。
SOCOTEC グループは、検査、試験、検証業務における総合的な第三者機関であり、世界の関与で品質、環境、労働及び情報セキュリティにかかわるマネジメントシステム認証業務やトレーニングサービスを実施しており、環境、社会情報のパフォーマンスデータ及びサステナビリティ報告書保証業務を行っている。SOCOTEC は、本保証業務を依頼した組織やその関連会社、ステークホルダーからも独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触がないことを断言する。
本保証業務に携わったチームは、知識や当該産業分野における経験、そして本保証業務に関する力量基準に基づき構成されていることを保証する。
- 報告書の利用**
限定的保証業務における SOCOTEC の責任は、合意した条件に基づいて、会社の経営者にものみ負うものである。従って、目的にかかわらずそれ以外のいかなる個人や組織に関しても責任を負わない。
- 結論**
SOCOTEC が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が規準に準拠して作成、開示されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社
執行役員社長 二場 誠吾


 Seigo Futaba
 2022年6月21日

2/2

外部評価

当社は、情報開示を通じたステークホルダーの皆さまとの対話を重視しており、第三者による評価に積極的に対応しています。当社が構成銘柄に採用されている主なESGインデックスや社外機関による評価は右に示すとおりです。

- FTSE4Good Developed Index, FTSE4Good Japan Index



FTSE4Good

- FTSE Blossom Japan Index, FTSE Blossom Japan Sector Relative Index



FTSE Blossom Japan



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

- MSCI ESG Leaders Indexes



THE INCLUSION OF INPEX CORPORATION (INPEX) IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF INPEX BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

- MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数

2022 CONSTITUENT MSCI ジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

- MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

2022 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

- S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数



- CDP2021「気候変動」スコア:A-



- STOXX® Global ESG Leaders Index



- ECPI World ESG Equity, ECPI Global Carbon Liquid, ECPI Global Developed ESG Best in Class



- SOMPO サステナビリティ・インデックス



- 健康経営銘柄2022



- 健康経営優良法人2022 (ホワイト500)



- 「S&P Global Sustainability Award 2022」で「Yearbook Member 2022」に選定



- 環境省「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」で「環境サステナブル企業」に選定



- 「PRIDE指標2021」で「ゴールド」及び「ベストプラクティス」を受賞



Follow us on social media

 facebook.com/INPEXOfficial.jp/

 twitter.com/INPEX_OFFICIAL

本レポートに関するご感想・お問い合わせ

<https://www.inpex.co.jp/form/>

INPEX

〒107-6332
東京都港区赤坂5-3-1
赤坂Bizタワー
TEL:03-5572-0200
<https://www.inpex.co.jp/>

発行 2022年6月