



INPEX



The cover features a stylized isometric illustration of a sustainable industrial and community environment. At the top left, a complex industrial facility with multiple levels, pipes, and storage tanks is shown. To its right is a solar panel. Below these are several buildings of varying heights, a red truck with a blue trailer, and a person walking on a path. In the center, a large white wind turbine stands prominently. The bottom left shows a blue and red oil tanker ship with white storage tanks on a light blue body of water. The bottom right depicts a green landscape with rolling hills, several trees, and a person sitting on a blue bench. The overall theme is the integration of industry, nature, and community.

Sustainability Report 2023

(January 1 – December 31, 2023)

目次

3 サステナビリティ経営

- 4 Top Message
- 5 編集方針
- 7 特集記事1:エネルギー
トランジション
- 13 特集記事2:デジタル
化
- 16 サステナビリティマ
ネジメント

31 ガバナンス

- 32 コーポレートガバナンス
- 43 リスク管理
- 47 事業継続計画（BCP: BUSINESS
CONTINUITY PLAN）の取組み
- 48 税務ガバナンス

49 コンプライアンス

- 50 基本的な考え方
- 51 コンプライアンス推進に向けた取組み
- 54 人権の尊重
- 59 サプライチェーンマネジメント

61 気候変動対応

- 62 基本的な考え方
- 64 TCFD提言への持続的な取組み

80 健康・安全・環境

- 81 基本的な考え方
- 82 HSEマネジメントシステム
- 87 HSEに関する目標と計画
- 89 安全管理
- 90 プロセスセーフティ管理
- 92 セキュリティ・危機管理
- 94 健康経営の推進

99 環境管理

- 99 基本的な考え方
- 99 ガバナンス
- 100 環境に関する目標と計画
- 101 全社的な環境管理の推進
- 102 廃棄物の適正処分、循環経済形成への貢
献
- 103 生物多様性の保全
- 108 水資源の管理
- 110 環境パフォーマンス
- 112 TNFD関連の取組み

119 地域社会

- 120 基本的な考え方
- 121 ステークホルダーとの関わり
- 123 地域住民からの意見への対応
- 126 先住民との関わり
- 128 地域経済への貢献
- 129 地域社会への貢献

133 人的資本

- 134 基本的な考え方
- 136 人材育成・開発
- 139 人事評価・人員配置の仕組み
- 140 ダイバーシティの推進
- 142 ワーク・ライフ・バランスの推進
- 143 そのほかの取組み

144 データ集

- 145 Environment（環境）
- 151 Social（社会）
- 160 Governance（ガバナン
ス）
- 161 第三者保証報告書
- 164 外部評価

サステナビリティ 経営

4 Top Message

5 編集方針

7 特集記事1:エネルギートランジション

13 特集記事2:デジタル化

16 サステナビリティマネジメント

Top Message



私たちは社会に貢献するとともに
企業価値を向上させ、
持続可能な総合エネルギー供給企業
として成長してまいります

上田隆之

まず初めに年初に起きた令和6年能登半島地震の被害にあわれた方々、及び被災地の皆様に心よりお見舞い申し上げますとともに、一刻も早い復興を強く願っております。当社もエネルギーの安定供給を使命とする会社として、僅かかもしれませんが復興の支援をさせていただきます。

さて、当社は2022年に策定したINPEX Vision @2022（中期経営計画）に基づいて2050年ネットゼロカーボン社会に向けたサステナブルな成長を目指す取り組みを進めてきています。日本や世界の状況を見渡しますと、ロシアによるウクライナ侵攻による安全保障環境の緊迫化や、資源・エネルギーの戦略的利用、大幅な円安、物価の高騰など、昨年来不透明な状況が続いております。また、イスラエル・パレスチナ紛争の激化も新たな不安定要素として加わり、世界経済の回復・成長は見通しが困難な状況です。このような状況下で、最近では特にエネルギーの安定供給の重要性を改めて強く感じております。

パリ協定の目標の実現に向けて取り組みも進んでおり、2023年のCOP28の合意文書では公正な移行（Just transition）に関する作業計画や、2030年までに世界で再エネ電源容量を3倍に、エネルギー効率を2倍に改善することが盛り込まれました。また当社はメタン排出量の削減などを業界全体で目指す取り組みであるOGDC（The Oil and Gas Decarbonization Charter）に署名いたしました。

このような事業環境の中で、エネルギーの安定供給と脱炭素化に至る一つの道筋として、移行期の燃料（Transition Fuel）としての天然ガス・LNGの重要性が増してきていると感じています。

当社では、豪州のイクシスプロジェクト操業やインドネシアにおけるアバディプロジェクトの開発において天然ガス・LNG事業をCCSと組み合わせることに加えて、通常操業時のゼロフレアによるメタン削減など、温室効果ガス排出量の削減を通じたエネルギーの低炭素化ソリューションに繋がる活動を継続しています。

また、再生可能エネルギー事業においても、Enel社の豪州現地子会社への出資を通じて、豪州再エネ事業に参入しました。今後は、洋上風力・太陽光発電と蓄電池との組み合わせや地熱発電事業を展開し、1-2GW規模の設備容量確保を目指します。これらの再生可能エネルギー事業に加えて、燃焼しても二酸化炭素を排出しないクリーン水素・アンモニア事業のバリューチェーンに早期に参入して事業化することにより責任あるエネルギー・トランジションを進めていきます。

さらに、人材活用においては、現場力・技術力・国際性といった当社の強みを更に磨き、激変する事業環境においても柔軟に対応できる組織と人材を活用するための戦略を策定しています。特に、従業員のチャレンジ精神、自律的行動を後押しする組織・職場・風土をつくることで「最高に働きがいのある会社」を実現することや、多様な人材が活躍するための適所適材配置と適正な評価・処遇を目指していきます。

また、オーストラリアでは、地域住民の教育や雇用の創出に積極的に貢献するべく、オーストラリア先住民の24企業に対し3年間で1,500万豪ドルを目標として契約締結することを約束しました。2023年度末時点で、当社は先住民及びトレス海峡諸島民が所有する企業16社と取引を行い、総支出額は820万豪ドルに達しました。

こうした取り組みを通じて、私たちは社会に貢献するとともに企業価値を向上させ、持続可能な総合エネルギー供給企業として成長していきたいと考えています。2024年度は中期経営計画の最終年度です。これまでの活動を振り返るとともに、次なる挑戦のために、一層努力してまいります。

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2023 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）。

対象範囲及び集計範囲

株式会社INPEX 及び連結子会社68社（2023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）

ESGデータ

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ります。

発行

2024年6月

（前回発行2023年6月 次回発行予定2025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](#)

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。是非ご覧ください。



編集チーム

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。

特集記事1:エネルギートランジション

当社は、2050年ネットゼロカーボン社会を実現すべく、ネットゼロ5分野(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)の事業を推進しています。



水素・CCSと再生可能エネルギー事業

2023年は、イタリアの大手電力・エネルギー会社であるEnel社のオーストラリア現地子会社への出資を通じて、オーストラリア再生可能エネルギー事業に参入しました。

また、水素・アンモニア事業において、ブルー水素・アンモニア製造・利用一貫実証試験(新潟県柏崎市)は、2023年7月に建設工事に着手した上で2025年運転開始を目標に、これを基盤としたブルー水素事業は、2030年頃までに商業化を目標にしています。オーストラリアでは、同年6月クリーン水素事業に係る事業化検討調査がオーストラリア政府補助金プログラムへ採択され、10月には日本水素エネルギー会社(JSE)に資本参加し、国際液化水素サプライチェーンの構築に向けた日豪間での実証事業への参画を決定しています。今回はその一部を特集記事で紹介しします。



① 水素事業

2030年頃までに3件以上の事業化を実現し、年間10万トン以上の水素・アンモニアの生産・供給を目指します。そして、2050年までに国内需要の約1割の供給を目指します。 [詳細はこちら](#)



② 石油・天然ガス分野のCO₂削減 (CCS・CCUS)

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・事業化を推進することで、CCS・CCUS分野におけるリーディングカンパニーを目指します。そして、2050年までにCCUS事業を確立し収益化を目指します。 [詳細はこちら](#)



③ 再生可能エネルギー

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等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度的に拡大し、主要なプレイヤーとなることを目指します。また、2050年までに再生可能エネルギーを利用したグリーン水素④の製造も目指します。

④ グリーン水素：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

[詳細はこちら](#)

水素事業

水素は使用時にCO₂や有害物質を排出しないため、クリーンなエネルギーとして将来の普及が期待されています。

当社は東柏崎ガス田平井地区にて「ブルー水素・アンモニア製造・利用一貫実証試験」というプロジェクトに取り組んでおり、2025年度から年間700トンの水素を製造する予定です。

製造された水素の一部はアンモニア製造の原料として使用し、残りを水素発電の燃料として使用します。原料は当社が新潟県内で生産する天然ガスで、製造施設までの輸送には既存のパイプラインを使用します。また、水素及びアンモニア製造の際に副次的に発生するCO₂を既にガス生産を終了した東柏崎ガス田平井地区の貯留層へ圧入（CCUS）することで、本実証試験で製造される水素・アンモニアをCO₂の大气排出を抑えたブルー水素・アンモニアにいたします。CO₂の地下圧入開始後は、安全や環境に十分に配慮し、適切なCO₂圧入操業の監視と圧入したCO₂のモニタリングを実施する計画です。

本プロジェクトの特徴として、国産の天然ガスを用いたブルー水素・アンモニアの製造、国内枯渇ガス田でのCCUSの実施、さらに発電等による利用までを一貫して実証する日本初の試みであるということが挙げられます。世界を見渡しても、実際にプラント建設の段階にあるブルー水素・ブルーアンモニア製造プロジェクトは数少ないと認識しており、当社が有する枯渇ガス田及びCCUSの技術を駆使して、世界に先駆けてブルー水素、ブルーアンモニアの製造を実現する案件と言えます。

本実証試験により、当社は、水素・アンモニア製造、CCUS、水素発電等のサプライチェーン全体にわたる、技術と経験を他社に先駆けて習得・蓄積し、国内外で水素・アンモニア事業のフロントランナーになるための「実績」を獲得します。そして、この「実績」を活かし、新潟県等の日本国内のみならず、海外等でも、新たな案件の獲得・参画に繋げていきます。



INPEX Hydrogen and Ammonia Business Introduction Video 2022 [オンラインの動画を視聴する](#)

担当者からのメッセージ

金子創太（国内E&P事業本部 建設ユニット）

私はEPCチームの一員として、地上設備のプロジェクト管理業務に携わっております。本プロジェクトは世界的にも前例が少なく、正解の無い課題に直面することも多いですが、一つ一つ乗り越えたことこそが当社の知見になると思いを胸に、これからも無事故無災害に務めながらプラントの建設工事を推進していきます。



（左から、小畑さん、高瀬さん、金子さん）

小畑明広（水素・CCUS事業開発本部 技術開発ユニット）



私はCCUSチームの一員として、CO₂を地下に圧入する井戸の掘削や地下でのCO₂の挙動のモニタリング計画の作成に係るプロジェクト管理を担当しています。実際に目で見ることができない地下の様子をどのように予測するかということは様々な困難が伴いますが、一方で当社がこれまで石油・天然ガス開発事業で得てきた知見を利用できる分野でもあります。多くの諸先輩方が積み重ねてきた知見に助けられながら、この新たなチャレンジで新しい知見を獲得できるように日々業務を遂行しています。

高瀬浩二（水素・CCUS事業開発本部 技術開発ユニット）



私は、実証試験に係る社内との関係部署との調整や、運転開始に向けた準備を操業・保全チームなどと担当しています。新しいプラントの立上げに携われるのは貴重な経験で、社内外の多くの方に関心を持っていただいている中でプロジェクトを遂行する事にやりがいを感じています。本実証試験では、様々な所から資機材を調達しており、社内・社外の多くの方に協力をいただきながら進めており、最後まで安全に遂行するよう努めてまいります。

外部イニシアティブへの参加

水素バリューチェーン協議会

政府との連携や国内外のパートナーシップの構築、政策提言、市場創出の支援など、水素産業の成長と発展を支援する活動を行っています。また、国内外の最新の技術動向や市場動向についての情報共有も行き、水素社会の実現に向けた国内外の連携を促進しています。



CCUS事業

ボナパルトCCSプロジェクト（オーストラリア）

CCS（Carbon Capture and Storage：CO₂回収・貯留）とは、CO₂を長期にわたって地中深くに固定することで大気中へのCO₂排出を回避できる、実証済みの安全な技術です。国際エネルギー機関（IEA）は、CCSを世界的に大規模展開しなければ、2050年までにネットゼロを達成することは不可能であると結論づけています。

当社（オペレーター）、Total Energies社、Woodside Energy社で構成されるボナパルトCCS評価共同事業体として、2022年にペトレル垂堆積盆地においてGHGアセスメント鉱区（G-7-AP鉱区）を取得しました。承認された評価作業プログラムには、2024年に実施される2坑の評価井掘削、新規3D弾性波探査収録、坑井掘削後の包括的な解析プログラムが含まれています。この評価プログラムは数億トンのCO₂貯留プロジェクトを受け入れられる可能性があるペトレル垂堆積盆地がCO₂地下貯留に適しているかを評価することを目的としています。

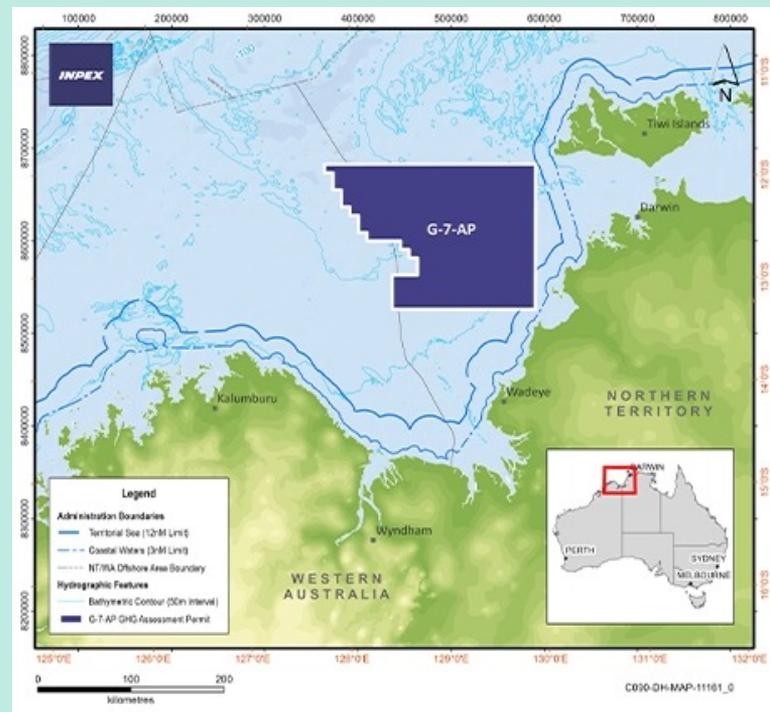
当社は、多様でクリーンなエネルギーを安定的に供給するため、上流事業の脱炭素化に積極的に取り組んでいます。当社が運営するイクシスLNGプロジェクト施設の計画的な脱炭素化においては、ダーウィン近郊の大規模なCCS施設の開発が重要な要素となっています。当社は、イクシスLNGプロジェクトをはじめとする地域の主要なCO₂排出事業者にもボナパルトのCCSサービスを提供することで、CCSを大規模に実施する機会を創出します。

ボナパルトCCSは、海外のCO₂排出事業者に対しても大規模なCO₂地下貯留の機会を提供し、社会全体のグローバルなネットゼロのコミットメントに向けて貢献することのできる可能性を秘めています。ボナパルトCCSは、CO₂の回収、集約、液化、積載、出荷、ダーウィンでの受け入れ、貯留地への輸送、海洋での地下貯留に至るまで、CCSバリューチェーン全体の実現を目指します。

当社のパース事務所のチームは、当社の、そして地域社会のネットゼロ目標を達成するための脱炭素化ソリューションの提供を目指し、ボナパルトCCSプロジェクトを2030年頃の実現させられるよう取り組んでいます。



[オンラインの動画を視聴する](#)



INPEXオーストラリア・グロース部門 Vice President からのメッセージ

“ パース事務所のグロース部門を率いているスティーブ・オヴェンデンです。ポナパルトCCS（BCCS）プロジェクトは、当部門の最も重要な業務の一つです。私は、当社においても重要なBCCSプロジェクトを推進するため、オーストラリア事業全体から集めた専門家で構成される統合チームを統括しています。CCSマネージャーのステ

ィーブン・カーティスは、地下評価、サブサーフェス、掘削、開発、HSE、サプライチェーン、政府渉外などの部門のサポートを受けながら、BCCSのビジネス機会の全体を管理しています。BCCSは、イクシスの脱炭素化において極めて重要な役割を果たし、2050年までに排出量ネットゼロを目指すという当社の意欲的な目標の達成を後押しすることが期待される、画期的なプロジェクトです。重要な点として、BCCSを実現することは、当社がイクシスLNGプロジェクトを営むうえでの“License to Operate”をより確固なものにすると同時に、バックフィルプロジェクト②や施設規模拡張の認可を取得するためにも必要なものです。対象となるペトレル亜堆積盆地の帯水層は、10億トンレベルの大規模なCO₂地下貯留の可能性を秘めています。そのため、BCCSは、ダーウィンエリアでの大規模なCCSハブ化に貢献するとともに、商業的に実現可能な事業としていくことを目指します。当社にとって非常に重要なプロジェクトに携わることができ、大変光栄です。

② 別のガス田から原料ガスを受け入れること



外部イニシアティブへの参加

CCSプラス・イニシアティブ

世界で最も広く利用されている温室効果ガスクレジット・プログラムであるVerraのVerified Carbon Standard（VCS）の下で、CCUSのための炭素会計インフラを開発することを目指すイニシアティブに参画しております。CCUSの分野における最新の技術動向や市場動向についての情報共有を行い、CCS普及拡大を積極的に支援し、カーボンニュートラル社会の実現に貢献していきます。

CCS+
initiative

再生可能エネルギー事業

再生可能エネルギー事業を手掛けるEGPA社への出資

当社は、オーストラリアでの資産ポートフォリオの多様化を目指し、再生可能エネルギー事業への参画機会とアセット取得に努めてきました。広範に及ぶ交渉と競争入札プロセスを経て、当社は2023年9月にEnel Green Power Australia (EGPA) 社の株式の50%を取得しました。

当社は現在、ネットゼロに向けた目標の一つである、2030年までに1~2ギガワット (GW) の再生可能エネルギー設備容量の確保に向けて、着実に取り組みを進めています。

当社は、新たに設立した子会社であるINPEX Renewable Energy Australia P/Lを通じて、EGP社とともにEGPA社の株式を共同所有しています。EGPA社は、イタリアの大手電力・エネルギー会社であるEnel社の子会社で、シドニーに本社を置いています。

EGP社との合併事業は、より低炭素な未来を実現する画期的な機会となります。当社はEGP社と連携して、オーストラリアにおけるEGPA社の再生可能エネルギー発電ポートフォリオを共同で統括し、新規プロジェクトの開発を通じて設備容量の増加を目指します。

EGPA社は現在、風力発電、太陽光発電、蓄電、これらを組み合わせたハイブリッドプロジェクトなどの再生可能エネルギー事業にオーストラリア全土で取り組んでいます。また、小売事業やトレーディング事業における取組みも拡大し、革新的なソリューションの提供を目指しています。それらを通じ、現在は2030年を目途としてオーストラリア全土で2~4GWの発電を目指しています。



NEBAからのメッセージ



INPEXとEGP社のジョイントベンチャーの組成合併関係は、共通の価値観に基づいています。私たちは、“よりクリーンなエネルギーの未来”という共通の目標を掲げ、緊密に連携して取り組む、極めて有能なチームです。

当社では、パースの新エネルギー事業部門 (NEBA) と、東京本社の再生可能エネルギー事業本部が連携して、EGPA社の資産管理を行っています。EGPA社が事業開発をダイナミックに推進する中、日々さまざまなことが起きており、当社は株主として積極的に関与しています。当社は、EGPA社の経営陣やローマのEGP社のチームと緊密に連携し、事業開発や事業運営を強力にサポートしています。NEBAは、多様なメンバーを擁する強力なチームです。EGPA社に関連する事業は、NEBAの多様なポートフォリオの中でも重要な位置を占めています。再生可能エネルギー事業の質と量の基盤を確立することにより、当社の新エネルギー及びカーボンオフセット事業の将来的な進展を支えます。EGPA社は、当社のグローバルな再生可能エネルギー事業において大規模かつ重要な資産です。2050年までにネットゼロを達成するという共通の目標の達成に向けて、当社のポートフォリオの多様化につながる存在です。

特集記事2: デジタルリゼーション

デジタル技術の進展は、新規事業の開拓と業務効率化を通じたコスト削減の大きな機会をもたらしますが、サイバーセキュリティのリスクや市場の競争の激化といった脅威も存在します。これらの技術的变化に適応し、成長を続けるためには、投資とイノベーションが不可欠です。加えて、AIのような先進技術の導入がもたらす社会的、倫理的な問題も重要な考慮事項です。これらの要素を総合的に把握し、戦略的に対応することが、デジタル化時代における企業の持続可能な成長につながります。

私たちINPEXは、経営ビジョンである長期戦略と中期経営計画（INPEX Vision @2022）に基づくビジネスモデルを実現に寄与するDXビジョン・DX戦略を策定し、役員が集合する連絡会にて、IT/DXに関する報告を実施しています。2023年はモバイル活用、ペーパーレス経理伝票、生成AI・技術AI活用、Power Platform活用、新規システム導入、DX省人化・無人化、サイバーセキュリティなど、月1回程のペースで説明を実施しました。

事業においてデジタル技術を最大限に活用し、デジタルエネルギー会社としての基礎を確立し、新たな技術開発や業務プロセスの革新につながることを目指しています。

デジタル化がもたらすリスクと対応

デジタル技術は、以前から石油・ガス業界に幅広く活用され、当社の事業もその恩恵にあずかってきましたが、近年は最先端のデジタル技術により、さらに高度で高速な処理が可能になり、多様かつ大量のデータを活用した取組ができるようになってきました。INPEXは日本及び世界のエネルギー需要に応えつつ、2050年ネットゼロカーボン社会の実現に向けたエネルギー構造の変革に積極的に取り組んでいますが、AIを中心とした新規デジタル技術の活用はそうした取り組みの重要な柱と位置づけています。

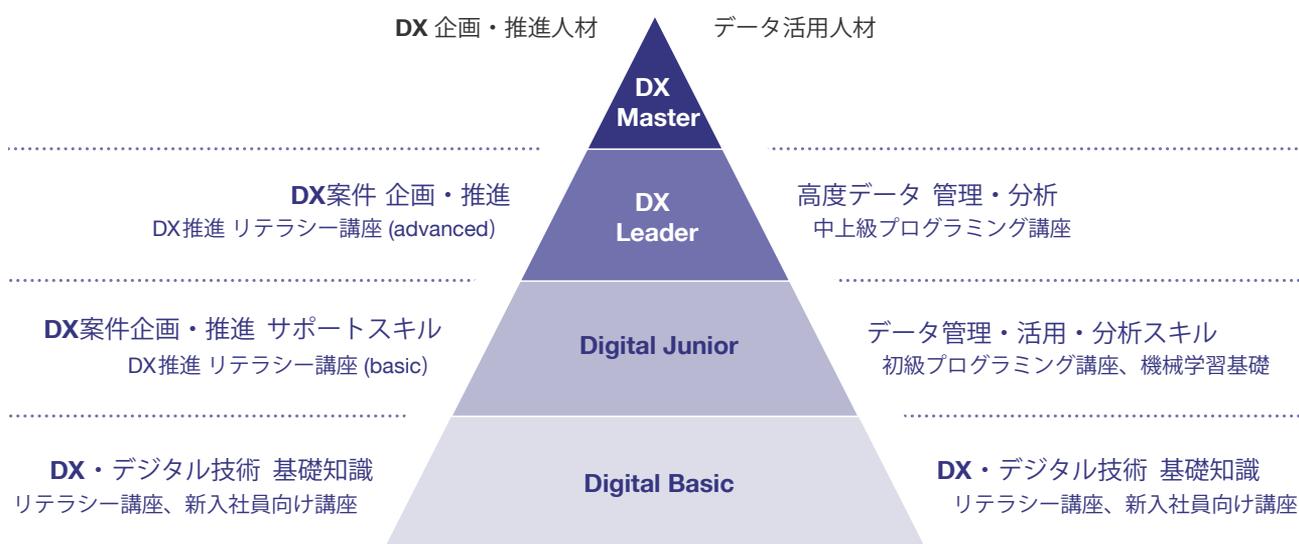
昨今の生成AIの利活用が進むにつれディープフェイクによるデマ情報や風説の流布による株価操作、プロンプトインジェクション等による個人情報や機密情報の漏洩など様々なリスクの可能性が高まります。その対策として、社内でAIに関する協議会やAdvisory Groupを発足しており、その中で生成AIに関するガバナンスを議論しルール化するような形を取っています。

DX戦略

当社は、中期経営計画・技術戦略に基づき、操業をデジタル化することにより、石油・天然ガス分野の強靱化・クリーン化に貢献し、生産性向上や省力化を実現することを目指しています。

また基盤整備に向けた取り組みの中で、デジタルデータ基盤を整備し、デジタル技術の活用を加速させることで、効率化を図り、新たな価値創造を実現する方針を立てています。

デジタル技術のリスクリング



当社では社員向けのデータサイエンス・プログラミング技術を持つ人材を増やすことで企業の競争力を強化することを目指すべく、Digital Academyを開設しており、主にDX案件を企画・推進する人材、高度データ活用・管理・分析をする人材についての育

成を目的に、複数のデジタル関連教育を実施しています。このコースで習得した知識は、データ分析・管理能力を高めるために応用することができ、2023年は全社員のデジタルスキル向上のためのDXリテラシー講座を実施し、幅広い職群から約350人の参加がありました。こうした取り組みにより、次のような成果と長期的な組織への貢献を期待しています。

データ活用

当社では、経営目標データ（当期純利益、採鉱前営業キャッシュフロー、ROE等）や事業目標データ（生産量・温室効果ガス原単位等）についてデータを収集し、データベースに蓄積、それを見たい階層/レベルでBIレポートとして可視化出来るようにしており、そのデータ分析に基づいて経営を行っています。

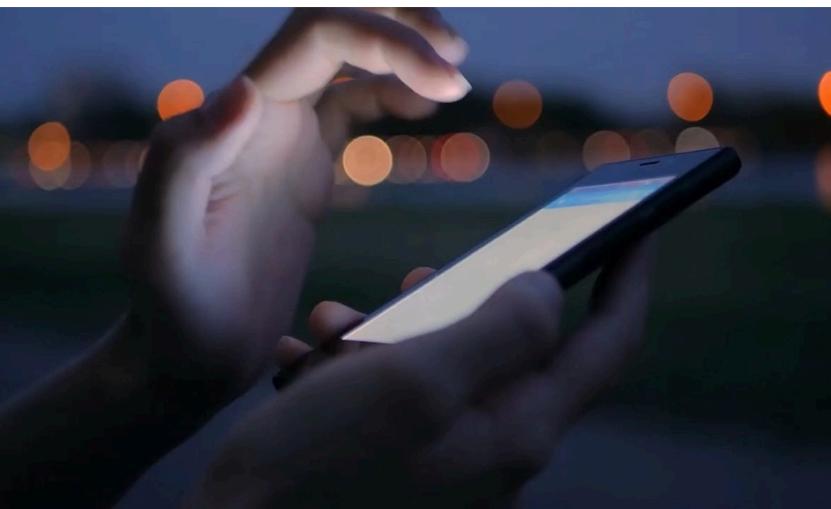
特に温室効果ガスの排出量管理に関しては、従来より環境・保安に必要な環境情報を総合的に当社現場から収集、管理、活用するシステムを導入し、加えて排出量の予測についても年度毎だけでなく中長期の予測についてもデータベースにて管理し、経営指標として重要視しています。

操業デジタル化

操業のデジタル化においては、個別のデジタル技術やツールの検討ではなく、全体的及び複合的にデジタル技術を適用した結果、操業に関わる業務時間削減、安全性向上、温室効果ガス削減のすべてに貢献しました。具体的には下記の3つの取組を実施しています。

- 統合オペレーションセンター：複数プラントの統合監視及びリモート監視を実施し、コラボレーションセンターやAIによる操業支援等の機能も装備
- スマートファシリティ：ガス坑井に設置したIoTセンサとLPWA(Low Power Wide Area)無線と活用したセンターとの情報連携及び防爆モバイル活用や電子作業許可等による現場業務の自動化レベル向上、そして防爆型巡回点検ロボット活用検討
- プラントデジタル基盤：ガス坑井、プラントのデータをリアルタイムに繋げるクラウド上の操業系デジタル基盤の整備

本パイロットにおいてのソリューションを全プラントに展開した際の想定削減可能時間は、対象業務の全体工数の25%以上を削減するものとなっています。



オンラインの動画を視聴する（英語版のみ）

ケーススタディ： オーストラリアにおけるデジタル化

当社イクシスプロジェクトの生産・操業で活用されているスケジューリング及び計画最適化ツール(SPOT)は、メンテナンス作業管理データを有効活用することで、オペレーションリスクの低減を考慮しながらメンテナンス計画を最適化するツールです。SPOTはデータサイエンスとデータ分析の手法を適用し、作業管理プロセスと人員、必要機器の納入時期、施設内の現在の制約等を考慮しながら、最適化された施設のメンテナンス計画をほぼ自動で立案します。

AI・機械学習の活用

生成AIの活用

当社では、2023年から「AIR^①」というコンセプトを立ち上げ、社内での生成AIの活用を推進しています。対話型AIについては、マイクロソフト社のAzure Open AIを利用することで、情報漏洩のリスクが少ないセキュアな環境でChatGPTやCopilotを利用できる環境を整備し実装することで、文書の生成、要約、検索等で生成AIの社内利用が広がっております。加えてチャットボットに生成AIを搭載した情報検索ツールを導入し、さらに従業員が生成AIに触れる環境を提供し、社内情報の検索性を高め、業務効率化を図っています。

- ① 「AIが空気のように、自然にある職場へ（Where AI naturally belongs in the workplace, like the air we breathe.）」というコンセプトの元、生成AIの社内活用を促進する活動。

INPEX CORPORATION

AIR

"AIR": Where AI naturally belongs in the workplace, like the air we breathe



グローバルな事業に対応するセキュアな翻訳環境

当社の事業はグローバルに展開されており、英語、日本語に加えて、ロシア語、インドネシア語等、事業環境にあわせた情報の収集や分析が必要となるケースがあります。一方で、一般に利用されている無料版の文書翻訳サービスは入力内容が各サービスの精度向上のために利用される可能性があり、情報漏洩のリスクが存在します。当社では、無料で提供されている翻訳サービス内での社外秘情報の利用は禁止しており、情報セキュリティを担保しつつ業務の効率化を実現可能な多言語翻訳のシステムを導入し、当社の多様な人材があらゆる現地語に対応した情報へとアクセスできるようなツールを提供しています。

深層学習を利用した電子顕微鏡画像による石岩組織の解析

セマンティック・セグメンテーションを用いた深層学習技術は、画像の全ての画素に対してラベル付けやカテゴリ区分を行うことができ、貯留岩評価において有望な手法です。これを岩石の顕微鏡画像解析に利用することで、マイクロメートル単位の岩石構造・組織の観察が可能になり、貯留岩の性状を徐々に失っていく過程を理解する上で重要な情報源となります。

当社では、大量の画像データと解釈結果を用いてAIモデルの構築・更新を行い、砂岩貯留層評価の作業効率を大きく改善しました。また、この技術は貯留岩の性状変化を数値モデルで表現することで、坑井のないエリアでの孔隙予測や、CCUSへの応用や探鉱活動のプロスペクト評価など、さまざまな分野で重要度が増していくと考えられます。

外部イニシアティブへの参加

DX認定制度は、デジタル技術による社会変革に対して経営者に求められる事項を取りまとめた「デジタルガバナンス・コード」に対応し、DX推進の準備が整っていると認められた事業者を国が認定する制度です。当社はサステナブルな経営にDXは必要な要素ととらえ、操業をデジタル化することにより、石油・天然ガス分野の強靱化・クリーン化に貢献し、生産性向上や省力化によるCO₂排出の削減などを推進します。



サステナビリティマネジメント

基本的な考え方

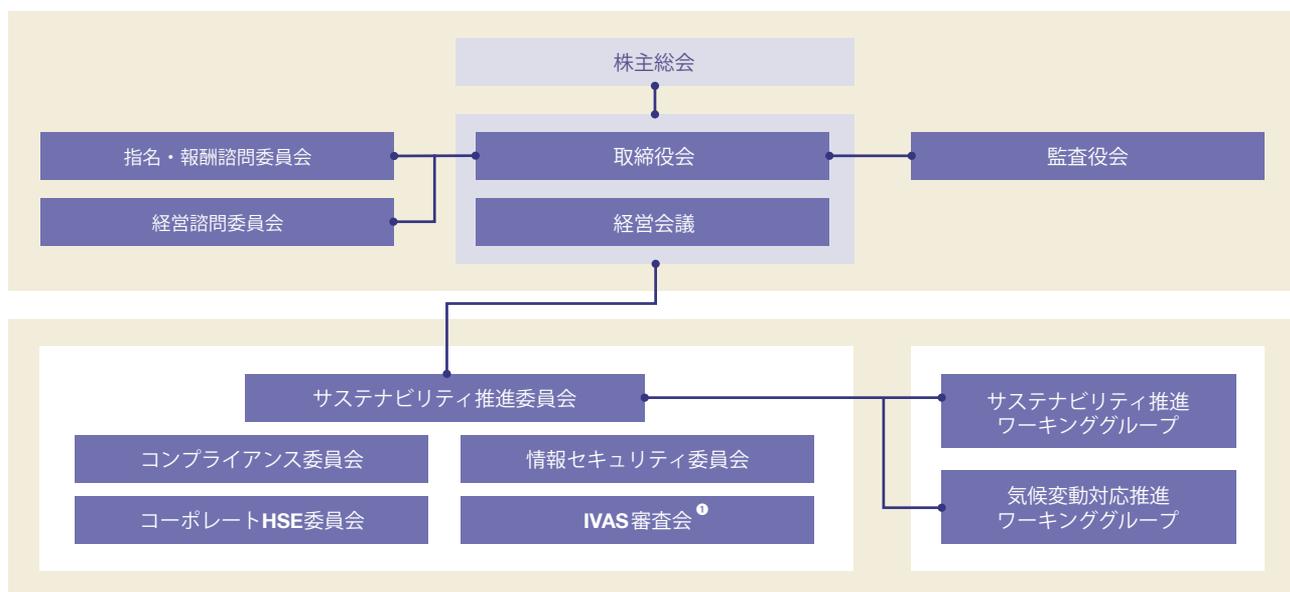
当社は、エネルギーの安定供給とエネルギーtransitionへの取組みを両輪で推進し、事業やバリューチェーンを通じて気候変動をはじめとしたサステナビリティの課題に取り組むことを、サステナビリティ経営の基本的な考え方としています。この考え方のもと、当社のステークホルダー及び当社事業の双方にとって重要度の高いサステナビリティに関する6つの重点テーマ（ガバナンス、コンプライアンス、気候変動対応、HSE、地域社会、人的資本）を中心にサステナビリティ経営を実践しています。

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。2023年は3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、全社横断的な協議推進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：プロジェクトの価値向上及び推進に関する当社の意思決定に資することを目的とした審査会

サステナビリティに関する重点テーマ

当社は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高い6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ています。当社の重点テーマは、ダブルマテリアリティの原則に沿って、当社のサステナビリティだけでなく、外部のステークホルダーや環境などに大きな影響を与える可能性のある課題を特定した上で、優先順位をつけて特定されています。

サステナビリティに関する6つの重点テーマ



ガバナンス



コンプライアンス



気候変動対応



HSE



地域社会



人的資本

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。また、2017年には従来の重要課題に持続可能な開発目標（SDGs^②）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月に発表した「長期戦略と中期経営計画：INPEX Vision @2022」に合わせて実施された、主要なステークホルダーとの対話を基に見直しを行っています。重点テーマと重要課題については、社内外のステークホルダーとの対話を通じて年に1回見直されます。その結果は代表取締役社長が委員長を務めるサステナビリティ推進委員会にて承認され、取締役会に報告されています。

② SDGs: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

INPEXの重要課題

- 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
 - 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

業界団体への参加

当社は、事業及びサステナビリティの目標達成に向け、IOGP（国際石油・ガス生産者協会）、Australian Energy Producers、Ipieca（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団体）に加盟しています。これらの団体に参加することで、当社のビジネスプラクティスやガバナンス、安全、環境、経済、社会的パフォーマンスにおける継続的な向上を目指しています。これらの団体は、当社の気候変動に関するコーポレート・ポジションと一致し、パリ協定の目的に沿ったエネルギー転換を支援する立場にあります。また、日本国内では、エネルギーの安定供給や、業界の健全な発展を図るべく、エネルギー資源開発連盟、天然ガス鉱業会、日本ガス協会に加盟しています。これらの団体への加盟は、エネルギー業界にとって重要な事項に関する集約的な意見を提供することなどにより、政府や行政当局との健全かつ適切な関係構築するための当社の取組みを支えるものです。その他、産油・ガス国の透明性を高めるイニシアティブであるEITI（Extractive Industries Transparency Initiative）、一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）が主導する「チャレンジ・ゼロ」（チャレンジ ネット・ゼロカーボン イノベーション）に参加、新エネルギー財団、水素バリューチェーン協議会、CCUS+イニシアティブに加盟しています。

当社が参加する業界団体の一例は以下の通りです。

国連グローバル・コンパクト

当社は、2011年より国連グローバル・コンパクトに署名しており、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10原則への支持を表明しています。2012年より、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をしています。



IOGP（国際石油・ガス生産者協会）

IOGPは、世界中の主要な石油・ガス会社と関連団体を代表する国際的な業界団体です。その主な目的は、石油・ガスの生産活動の持続可能性や安全性の向上を促進することです。また、IOGPは業界のベストプラクティスの策定や技術の共有、環境保護や労働安全などの重要な問題への対応など、幅広い活動を行っており、当社も業界基準との比較に際しIOGPをベンチマークとして安全衛生のモニタリングを行っております。



Australian Energy Producers（旧名：Australian Petroleum Production and Exploration Association）

Australian Energy Producersは、オーストラリアのエネルギー業界団体であり、パリ協定に関連する政策や規制策定に関与し、石油、ガス、LNGセクターが温室効果ガスの排出削減とクリーンエネルギーへの移行を進めることを支持しています。



Ipieca

Ipiecaは、石油・天然ガス業界の企業、団体、及び関係者を代表する国際業界団体です。環境保護、気候変動、生物多様性、水管理など、さまざまな環境問題に関するガイダンスやリソースを提供しています。また、持続可能な開発目標（SDGs）の達成や国際的な環境枠組みにおいて、石油・天然ガス業界の役割を促進するための連携活動も行っており、好事例やガイドラインの参照等を行っております。



GXリーグ基本構想

GXとは「グリーントランスフォーメーション」の略。2050年カーボンニュートラルや、2030年の国としての温室効果ガス排出削減目標の達成に向けた取組みを経済の成長の機会と捉え、排出削減と産業競争力の向上の実現に向けた、経済社会システム全体の変革がGXです。当社は23年4月から経済産業省が事務局を務めるGXリーグに参画しています。参画企業には、国内の直接・間接排出のそれぞれについて目標を定め、削減に挑戦



し、その取組みを公表することが求められます。当社も気候変動に対するトランジション戦略及びVisionを開示しております。

EITI（採取産業透明性イニシアティブ）

EITIは、資源採掘業界の透明性と説明責任を向上させるために設立された国際的なイニシアティブです。EITIは、政府、企業、市民社会団体、及び国際機関のパートナーシップによって運営されています。ESGデータでは、当社の国別の納付金額が開示されています。



一般社団法人日本経済団体連合会

INPEXは、一般社団法人日本経済団体連合会の会員企業として、その「企業行動憲章」の精神を尊重し、実践しています。また、「チャレンジ・ゼロ」にも参加し、取組みの事例として当社の「メタネーション技術」「人工光合成技術」が紹介されています。チャレンジ・ゼロとは経団連が日本政府と連携し、気候変動対策の国際枠組み「パリ協定」が長期的なゴールと位置づける「脱炭素社会」の実現に向け、企業・団体がチャレンジするイノベーションのアクションを、国内外に力強く発信し、後押ししていく新たなイニシアティブです。

水素バリューチェーン協議会

政府との連携や国内外のパートナーシップの構築、政策提言、市場創出の支援など、水素産業の成長と発展を支援する活動を行っています。また、国内外の最新の技術動向や市場動向についての情報共有も行い、水素社会の実現に向けた国内外の連携を促進しています。



CCSプラス・イニシアティブ

世界で最も広く利用されている温室効果ガスクレジット・プログラムであるVerraのVerified Carbon Standard (VCS) の下で、CCUSのクレジット化を目的とするイニシアティブに参画しております。CCUSの分野における最新の技術動向や市場動向についての情報共有を行い、CCS普及拡大を積極的に支援し、カーボンニュートラル社会の実現に貢献していきます。



The Oil & Gas Methane Partnership 2.0 (OGMP 2.0)

石油・天然ガス企業を対象とするメタン排出削減に関する報告フレームワークであるThe Oil & Gas Methane Partnership 2.0（以下、OGMP2.0）に加盟しました。OGMP 2.0は、国際連合環境計画によって設立された国際的な報告フレームワークであり、加盟企業に対し、メタン排出削減を促す包括的かつ測定に基づく報告枠組を提供するものです。当社は、OGMP2.0が提供する報告枠組に従ってメタン排出削減の報告を行うことで、自社のメタン排出報告量の正確性と透明性を確保するとともに、メタン排出量の測定・削減に向けた加盟企業間での技術革新や取組み事例の共有など積極的に行っていきます。



エネルギー開発のバリューチェーン



① 石油・天然ガス事業

② 石油・天然ガスの輸送・販売

③ 上流事業のCO₂低減（CCUS推進）

④ 水素・アンモニア事業の展開

⑤ 再生可能エネルギーの強化と重点化

⑥ カーボンリサイクルの推進と新分野事業の開拓

⑦ 森林保全の促進

① 石油・天然ガス事業

主なステークホルダー

- 資源国
- プロジェクトパートナー
- コントラクター/サプライヤー
- 地域社会・先住民
- NGO・NPO
- 従業員

サステナビリティ面での配慮項目

- 環境・社会影響評価の実施、環境許認可取得
- 探鉱作業における安全確保、社会・環境への配慮
- 地域ステークホルダーとのコミュニケーション、（必要に応じて）住民説明会の実施
- 公正・公平な資機材調達
- 現地雇用の創出
- 人権の尊重
- クリーンエネルギーの利用
- 温室効果ガスの排出管理
- 従業員及びコントラクターの労働安全衛生管理

② 石油・天然ガスの輸送・販売

主なステークホルダー

- コントラクター
- 地域社会
- NGO・NPO
- お客さま
- 従業員

サステナビリティ面での配慮項目

- 安定的かつ効率的なエネルギー供給
- 製品の品質・安全管理
- 輸送における安全確保、社会・環境への配慮
- 顧客や消費者との対話
- クリーンエネルギーの利用

③ 上流事業のCO₂低減（CCUS推進）

主なステークホルダー

- 資源国
- プロジェクトパートナー
- コントラクター/サプライヤー
- 地域社会・先住民
- NGO・NPO
- 従業員

サステナビリティ面での配慮項目

- CCS（Carbon Capture and Storage：CO₂回収・貯留）による温室効果ガス排出量削減
- 事業における安全確保、社会・環境への配慮
- 地域ステークホルダーとのコミュニケーション、（必要に応じて）住民説明会の実施
- 公正・公平な資機材調達
- 現地雇用の創出
- 人権の尊重

④ 水素・アンモニア事業の展開

主なステークホルダー

- 資源国
- プロジェクトパートナー
- コントラクター/サプライヤー
- 地域社会・先住民
- NGO・NPO
- 従業員

サステナビリティ面での配慮項目

- 水素、メタネーションなどの商業化に向けた調査・研究
- 事業における安全確保、社会・環境への配慮
- 地域ステークホルダーとのコミュニケーション、（必要に応じて）住民説明会の実施
- 公正・公平な資機材調達
- 現地雇用の創出
- 人権の尊重

⑤ 再生可能エネルギーの強化と重点化

主なステークホルダー

- 資源国
- プロジェクトパートナー
- コントラクター/サプライヤー
- 地域社会・先住民
- NGO・NPO
- 従業員

サステナビリティ面での配慮項目

- 風力・太陽光・地熱などの自然エネルギーより発電し、温室効果ガス排出量を削減
- 事業における安全確保、社会・環境への配慮
- 地域ステークホルダーとのコミュニケーション、（必要に応じて）住民説明会の実施
- 公正・公平な資機材調達
- 現地雇用の創出
- 人権の尊重

⑥ カーボンリサイクルの推進と新分野事業の開拓

主なステークホルダー

- 資源国
- プロジェクトパートナー
- コントラクター/サプライヤー
- 地域社会・先住民
- NGO・NPO
- 従業員

サステナビリティ面での配慮項目

- CO₂と水素からメタンを合成する技術の調査・研究（カーボンリサイクル）
- 触媒反応を利用したソーラー水素製造の技術開発による太陽光エネルギー変換効率の向上
- ドローン活用による省人化の研究開発
- 事業における安全確保、社会・環境への配慮
- 地域ステークホルダーとのコミュニケーション、（必要に応じて）住民説明会の実施
- 公正・公平な資機材調達
- 現地雇用の創出
- 人権の尊重

⑦ 森林保全の促進

主なステークホルダー

- 資源国
- プロジェクトパートナー
- コントラクター/サプライヤー
- 地域社会・先住民
- NGO・NPO
- 従業員

サステナビリティ面での配慮項目

- 森林保全や植林を通じたCO₂排出削減/CO₂の吸収
- 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
- 事業における安全確保、社会・環境への配慮
- 地域ステークホルダーとのコミュニケーション、（必要に応じて）住民説明会の実施
- 公正・公平な資機材調達
- 現地雇用の創出
- 人権の尊重

ステークホルダーエンゲージメント



プロジェクトパートナー

主なコミュニケーションの機会

- ・ 定例会議
- ・ 業務上でのコミュニケーション

当社の主な対応（2023年度）

- ・ 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

ステークホルダーからの期待・要請

- ・ 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
- ・ 人権の尊重



コントラクター・サプライヤー

主なコミュニケーションの機会

- ・ 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
- ・ CSR監査
- ・ サプライヤーフォーラム

当社の主な対応（2023年度）

- ・ 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CSR監査の実施
- ・ 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・汚職防止等を含む）の継続及びリスク評価手法の改善
- ・ サプライヤー行動規範ガイドラインの制定と、その説明のためのサプライヤーフォーラムを開催

ステークホルダーからの期待・要請

- ・ 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
- ・ 人権の尊重



お客さま

主なコミュニケーションの機会

- ・ 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

当社の主な対応（2023年度）

- ・ SDS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

ステークホルダーからの期待・要請

- ・ 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

主なコミュニケーションの機会

- ・ 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、サステナビリティレポート、ファクトブック、株主通信など）

当社の主な対応（2023年度）

- ・ 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268回）、個人投資家向け説明会、Investor Day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

ステークホルダーからの期待・要請

- ・ 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

主なコミュニケーションの機会

- ・ 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

当社の主な対応（2023年度）

- ・ 地域に応じた社会貢献活動を実施（投資総額約44億円）
- ・ 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
- ・ 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

ステークホルダーからの期待・要請

- ・ 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

主なコミュニケーションの機会

- ・ 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

当社の主な対応（2023年度）

- ・ 従業員募金活動を通じたNGO・NPOへの支援
- ・ 当社の社会貢献活動を通じたNGO・NPOへの支援
- ・ NGO・NPOとのエンゲージメント

ステークホルダーからの期待・要請

- ・ 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
- ・ NGO・NPOとの協働



従業員

主なコミュニケーションの機会

- 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

当社の主な対応（2023年度）

- 社長メッセージを通じたトップマネジメントからの情報発信
- オープン社長室/副社長室/本部長室でのマネジメントとの対話
- 上司との1 on 1面接の導入
- 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（11回）
- HSE表彰、INPEX 論文賞
- 本部長・GM（ジェネラルマネージャー）アワードの表彰

ステークホルダーからの期待・要請

- 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

主なコミュニケーションの機会

- 事業の各段階でのコミュニケーション（入札時、開発許認可取得時、開発中、生産操業中、事業撤退時）

当社の主な対応（2023年度）

- 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

ステークホルダーからの期待・要請

- 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

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



ガバナンス体制の強化

2023年度実績	2024年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
<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、第三者評価機関を起用した取締役会の実効性評価とPDCAサイクル継続 取締役会とパートナー・地域コミュニティ等、現地ステークホルダーとの関係を構築（事業推進国での取締役会開催） 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 取締役会における充実した審議の継続実施（特に、次期中計策定に資する活発な議論の実現） 	<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及び代表取締役社長のサクセッションプランについて指名・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 2050年ネットゼロカーボン社会の実現を見据えたINPEX Vision @2022（長期戦略と中期経営計画）の達成に向けた継続的な努力
<ul style="list-style-type: none"> 取締役及び監査役のスキルマトリックス開示 社外取締役及び監査役を対象としたオーストラリアダーウィン・イクシスLNGプラント視察の実施 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 	<ul style="list-style-type: none"> スキルマトリックスに関する開示内容の拡充 取締役の指名・報酬に係るガバナンス体制の更なる強化 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 指名・報酬諮問委員会の独立性強化のため、委員長に社外取締役を選任 	
<ul style="list-style-type: none"> 税務情報の一元管理を通じた、各国税務コンプライアンス遵守状況の把握 	<ul style="list-style-type: none"> 海外拠点との密なコミュニケーションを通じて、グローバルにおける税務ガバナンス体制の強化 	

リスクマネジメント体制の強化

2023年度実績	2024年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
<ul style="list-style-type: none"> IVASを28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 	<ul style="list-style-type: none"> 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（1回） 情報セキュリティe-ラーニングの実施（1回） 操業システムのセキュリティアセスメントの実施 	<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） 操業システムのセキュリティアセスメントの実施 	
<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対応の検証・評価を踏まえた本社感染症BCPの見直し 	<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 	

サプライチェーンリスク管理

2023年度実績	2024年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
<ul style="list-style-type: none"> ● サプライヤー行動規範ガイドラインの発行 ● 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・汚職防止等を含む）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・汚職防止等を含む）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 ● サプライヤーフォーラムの開催 ● SA8000 Basic Auditor監査資格取得（2名） 	<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・汚職防止等を含む）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・汚職防止等を含む）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 ● サプライヤーCSR監査の実施（書面及び実地監査） ● サプライヤーフォーラムの開催 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

コンプライアンス



人権の尊重

2023年度実績	2024年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
<ul style="list-style-type: none"> ● 英国現代奴隷法及び豪州現代奴隷法の2023年度ステートメント開示 ● 人権研修の継続実施 ● 外部の人権専門家と共に、重要な人権課題として石油・天然ガス開発事業10個、再生可能エネルギー事業11個の課題を特定 	<ul style="list-style-type: none"> ● 英国現代奴隷法及び豪州現代奴隷法の2023年度ステートメント開示 ● 人権研修の継続実施 ● 主要サプライヤー・コントラクターに対するリスク評価（人権を含む）の手法改善 	<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

法令遵守及び贈収賄・汚職防止

2023年度実績	2024年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
<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（コンプライアンス通信の毎月発行、e-ラーニングの実施、役員・管理職向けコンプライアンス研修、コンプライアンスクイック診断等） ● グループ間でのコンプライアンス協働強化（INPEXグローバルホットラインの運用継続、グローバルコンプライアンス会議の実施等） ● 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、国内外事務所での贈収賄・汚職防止に係るリスク評価等の実施継続） 	<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（コンプライアンス通信の毎月発行、役員・幹部社員向けコンプライアンス研修、コンプライアンスクイック診断、公益通報対応業務従事者向け研修等） ● グループ間でのコンプライアンス協働強化（体制整備、INPEXグローバルホットラインの運用継続等） ● 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、国内外事務所及び子会社等の贈収賄・汚職防止に係るリスク評価等の実施継続） 	<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

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

2023年度実績	2024年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
<ul style="list-style-type: none"> ● CDP 気候変動スコア引き続きA-評価取得 ● 2023年温室効果ガス排出原単位実績: 28kg-CO₂e/boe ● メタン排出原単位 (メタン排出量/天然ガス生産量) 0.05% 	<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-CO₂e/boe) 以上温室効果ガス排出原単位を低減 ● 2030年温室効果ガス原単位目標達成に向けた個別プロジェクトの排出削減対策内容の確認 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2030年に温室効果ガス排出原単位を30%以上低減 ● 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

	2023年度実績	2024年度目標	2030年度までの目標
水素・アンモニア	<ul style="list-style-type: none"> ● 新潟県柏崎市での水素・アンモニア製造・利用一貫実証の地上設備建設を開始 ● アブダビにおけるクリーンアンモニア生産プロジェクトにおける温室効果ガス排出量検証のための共同スタディに関して、ADNOC、JOGMEC、三井物産との間で基本合意書を締結 ● 米国テキサス州ヒューストン港における大規模低炭素アンモニア事業のPre-FEEDを開始 ● 米国テキサス州南部におけるグリーン水素事業の共同スタディ契約を締結 	<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、2025年中の運転開始を目指し地上設備の建設工事とCO₂圧入・生産・観測井の3坑井の掘削を実施予定 ● アブダビにおけるクリーンアンモニア事業への参画機会を追求 ● テキサス州ヒューストン港における大規模低炭素アンモニア事業を始め、国内外のクリーン水素・アンモニア事業を推進し、2020年代後半～2030年頃の商業生産開始を目指す 	<ul style="list-style-type: none"> ● 3件以上の事業化を実現 ● 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
CCUS	<ul style="list-style-type: none"> ● 南阿賀鉱場でのCO₂EOR実証試験において、ハフバフ試験を実施 ● オーストラリア温室効果ガスアセスメント鉱区 (G-7-AP) における貯留層評価、新規3D震探収録及び掘削作業に向けた準備作業等を実施 ● JOGMECによる令和5年度「先進的CCS事業の実施に係る調査」委託事業において、当社が関与する「首都圏CCS事業」と「日本海側東北地方CCS事業」が採択 	<ul style="list-style-type: none"> ● 南阿賀鉱場でのCO₂EOR実証試験において、次のフェーズへの移行を検討 ● オーストラリア温室効果ガスアセスメント鉱区 (G-7-AP) において、新規3D震探収録及び評価井2坑の掘削作業を実施し、貯留層評価の更新やCCS事業性評価に資する各種検討作業を実施 ● イクシスLNGプロジェクトへのCCS導入に向けた評価作業等の実施 ● 国内外における新規案件の検討・推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● CO₂圧入量年間250万トン以上達成 ● 技術開発事業化を促進することで、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"> ● Enel Green Power Australiaの50パーセント株式を取得。同社を通じて、Enelとオーストラリアでの再生可能エネルギー電力事業の協業を開始 ● 中期経営計画で定めた再生可能エネルギー発電容量目標 (500MW) の達成 		<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等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
(i) 風力発電	<ul style="list-style-type: none"> ● 長崎県五島沖浮体式洋上風力プロジェクトのFID達成 ● 次年度以降の国内洋上風力入札案件に係る調査の開始 	<ul style="list-style-type: none"> ● 国内洋上風力事業の開発 ● 欧州風力プロジェクトの安定操業と事業拡大 ● 東南アジア、オーストラリア、米州での事業機会の創出 	
(ii) 地熱発電	<ul style="list-style-type: none"> ● インドネシアでの事業推進体制の整備・強化 ● 秋田県小安地熱プロジェクトの建設開始 	<ul style="list-style-type: none"> ● インドネシアムアララゴ地熱発電プロジェクトの追加開発 ● 小安地熱プロジェクトの建設推進 ● インドネシア、日本、その他地域での地熱の探鉱推進 	

カーボンリサイクル・新分野

- 新潟県長岡市におけるメタネーション試験設備（400Nm³/h）の建設に着手
- アブダビにおけるe-メタン製造事業の事業化検討をMasdar/東ガス/大ガスと共同で実施中
- アブダビにおけるカーボンリサイクルケミカル製造事業の共同調査に関する契約をMasdarと締結
- 当社施設点検に向けドローン飛行実証試験を計14回実施
- 次世代リチウムイオン電池の開発を行うTerawatt社、フュージョンエネルギーの早期実現を目指す京都フュージョンアリング社、グリーンな硝酸製造技術の開発を行うOCChem社への出資
- メタネーション技術開発事業として2026年中の運転開始を目指し、プラント設備工事を実施
- アブダビにおけるe-メタン事業の事業化検討を完了し、Pre-FEEDへの移行可否を判断
- 人工光合成の研究開発を推進
- 当社施設の点検におけるドローン活用
- 既存出資ベンチャー企業との協業を推進
- メタネーションの社会実装を推進
- 年間6万トン程度の合成メタンを当社パイプラインで供給

森林保全

- 優良な森林保全事業からのクレジットの取得に加えて、事業参画を検討
- オーストラリア・ニュージーランド銀行およびカンタス航空とのオーストラリアでのカーボンファームリングおよびバイオマス燃料事業について、植林開始
- 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150万トン程度取得
- 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200万トン程度確保

石油・天然ガス分野のクリーン化とガスシフト

	2023年度実績	2024年度目標	中長期的な目標・取り組み・方向性
オーストラリア	<ul style="list-style-type: none"> ● イクシスLNGプロジェクトにて年間930万トンを生産できる施設能力向上を確認。また、生産時のフレアと燃料ガスを最小化等、低炭素化操業を推進。 	<ul style="list-style-type: none"> ● イクシスLNGプロジェクトの安全操業、設備稼働率向上を通じて、年間930万トンを生産。また、低炭素化操業の推進を継続。 	<ul style="list-style-type: none"> ● ガス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の導入及び再生可能エネルギー電力導入、省エネ、森林クレジットの活用等による、プロジェクトの徹底したクリーン化の推進
インドネシア	<ul style="list-style-type: none"> ● アバディLNGプロジェクトに関しCCS（ガス田から産出される天然ガスに付随するCO₂の全量を削減する計画）を追加した改定開発計画に対しインドネシア政府の承認取得 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種サーベイ、CCS関連のスタディ、基本設計作業（FEED）の準備等、最終投資決定（FID）に必要な準備作業を推進 	
アブダビ	<ul style="list-style-type: none"> ● 陸上施設における100%クリーン電力使用に加え、海上施設電力を陸上からのクリーン電力で賄う等のクリーン化をADNOCとともに推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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推進 	
ノルウェー	<ul style="list-style-type: none"> ● ハイウインド・タンベン浮体式洋上風力施設からのスノーレ油田への送電開始、同施設から供給される電力の利用により石油・天然ガス生産プラントの生産操業に必要な電力の一部をクリーン化 	<ul style="list-style-type: none"> ● ハイウインド・タンベン浮体式洋上風力施設の安定操業・継続的なモニタリングを通じた知見獲得、再エネ、水素、CCUS事業に係る情報収集に基づく低炭素化事業の検討 ● カーボンニュートラルガス販売の販売量拡大 	

HSE（健康・安全・環境）



重大災害防止

2023年度実績	2024年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
<ul style="list-style-type: none"> ● 事故災害発生件数の削減（事故速報、事故教訓、事故統計分析、ベンチマーキングの実施、事故原因究明の強化、9-10月に全社の安全キャンペーンとして特別安全月間を企画・実施） ● プロセスセーフティ管理ロードマップの着実な実施（全社的なプロセスセーフティ管理上必要な力量の特定。変更管理要領の発行など）。ADNOCとのプロセスセーフティ・ワークショップの実施。平井ブルー水素プロジェクト支援及び第三者委員会における課題解決 ● 地熱事業などネットゼロ5分野のHSE管理の実践を開始 	<ul style="list-style-type: none"> ● 事故を未然に防ぐ取り組みの強化（事故速報、事故教訓、コントラクターHSE管理強化、特別安全月間、「LSR」「PSF」展開などの社内キャンペーン） ● 全社的なプロセスセーフティ管理の力量確保の管理方法の策定と展開、イクシスLNGプロジェクトのプロセスセーフティ・リスクの確認作業及び水素CCUS分野への設計及び操業準備へのプロセスセーフティ管理の導入 ● ネットゼロ5分野のHSEリスク管理並びにHSE管理の実践継続 	<ul style="list-style-type: none"> ● リスクの高い作業を安全に行うため「LSR」を徹底し、プロセスセーフティ管理の強化を図り、重大事故ゼロを達成する ● HSE管理の更なる向上を図るための取組みを推進する <ol style="list-style-type: none"> 1. 事故を未然に防ぐ取組の強化 2. 体系だったプログラムを通じたプロセスセーフティ管理の更なる改善 3. 地球環境課題への取組みと環境価値の創造 4. 新たな脅威への備え 5. 健康管理・感染症対策の強化 6. HSEリーダーシップの発揮及びHSEMSの有効性向上 7. HSE力量向上及び人材確保 8. ネットゼロ5分野へのHSE管理の実践

労働安全衛生の確保

2023年度実績	2024年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
<ul style="list-style-type: none"> ● HSEリーダーシップの発揮（コーポレートとオペレータープロジェクト連携、HSEフォーラム開催、マネジメントサイトビジット11回実施） ● 健康管理の強化（健康管理活動の標準化、メンタルヘルス強化、感染症管理の標準化） 	<ul style="list-style-type: none"> ● HSEリーダーシップの発揮（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、HSEフォーラム開催、マネジメントサイトビジット実施） ● 健康管理の強化（健康管理活動の標準化、メンタルヘルス強化、感染症管理の標準化） 	<ul style="list-style-type: none"> ● リスクの高い作業を安全に行うため「LSR」を徹底し、プロセスセーフティ管理の強化を図り、重大事故ゼロを達成する ● HSE管理の更なる向上を図るための取組みを推進する <ol style="list-style-type: none"> 1. 事故を未然に防ぐ取組の強化 2. 体系だったプログラムを通じたプロセスセーフティ管理の更なる改善 3. 地球環境課題への取組みと環境価値の創造 4. 新たな脅威への備え 5. 健康管理・感染症対策の強化 6. HSEリーダーシップの発揮及びHSEMSの有効性向上 7. HSE力量向上及び人材確保 8. ネットゼロ5分野へのHSE管理の実践

生物多様性保全・水リスク管理

	2023年度実績	2024年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
生物多様性の保全	<ul style="list-style-type: none"> Nature readiness self-assessmentを実施し、当社における自然関連への取組みの課題を特定 国内事業において、TNFDのLEAPアプローチに基づくトライアル評価を実施 当社事業実施地域を対象とした保護区データベースの更新 	<ul style="list-style-type: none"> 全オペレータプロジェクトにおけるTNFDのLEAPアプローチ評価の実施 生物多様性の「影響と依存」、「リスクと機会」の特定 生物多様性に関する定量目標の設定 当社事業実施地域における生物多様性保全に関する取組み 	<ul style="list-style-type: none"> リスクの高い作業を安全に行うため「LSR」を徹底し、プロセスセーフティ管理の強化を図り、重大事故ゼロを達成する HSE管理の更なる向上を図るための取組みを推進する <ol style="list-style-type: none"> 事故を未然に防ぐ取組の強化 体系だったプログラムを通じたプロセスセーフティ管理の更なる改善 地球環境課題への取組みと環境価値の創造 新たな脅威への備え 健康管理・感染症対策の強化 HSEリーダーシップの発揮及びHSEMSの有効性向上 HSE力量向上及び人材確保 ネットゼロ5分野へのHSE管理の実践
水リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> 当社事業実施地域における水ストレス評価の更新 当社事業における水収支の現状把握と淡水・海水取水・使用量の集計と分析 水管理に関する定量目標の検討 	<ul style="list-style-type: none"> 全オペレータプロジェクトにおけるTNFDのLEAPアプローチ評価の実施 水管理に関する「影響と依存」、「リスクと機会」の特定 水管理に関する定量目標の設定 	

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

	2023年度実績	2024年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
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 	<ul style="list-style-type: none"> 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、ステークホルダーとの良好な関係の維持 	

地域経済への貢献

	2023年度実績	2024年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
グローバル	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献投資実績約44億円 	<ul style="list-style-type: none"> 地域社会のニーズに応えた社会貢献投資の継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> 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
オーストラリア	<ul style="list-style-type: none"> 「先住民協調活動計画 (RAP) 2023-2025」を策定し実行を開始 2023年末時点で52名の先住民を直接雇用およびコントラクターによる平均約130名の先住民を間接雇用 2023年末時点で、16社の先住民企業から820万豪ドルを超える調達を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 「先住民協調活動計画 (RAP) 2023-2025」にて掲げた目標の実行 社会貢献戦略の継続実行 	<ul style="list-style-type: none"> 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

人的資本



最高に働き甲斐のある職場の実現

	2023年度実績	2024年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
グローバル	<ul style="list-style-type: none"> ● INPEXバリュー浸透活動の一環として過去のバリュー表彰受賞者のシンポジウム開催 ● 海外事務所従業員の本社就業（オーストラリアの従業員7名） 	<ul style="list-style-type: none"> ● INPEXバリュー浸透活動の継続実施（バリューアワード・シンポジウム） ● 海外事務所従業員の本社就業（対象海外事務所拡大） 	<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"> ● 一般社員及び再雇用嘱託向け職務型・役割型人事制度導入 ● 新規採用数の拡大による人材確保 ● 福利厚生制度の刷新（カフェテリアプランの導入） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人材戦略に紐づく具体的施策の継続推進 ● DE&I推進の一環としての女性活躍施策の推進 ● タレントマネジメントシステムの導入（人事評価、後任計画等） 	

ガバナンス

32 コーポレートガバナンス

43 リスク管理

47 事業継続計画（BCP: BUSINESS CONTINUITY PLAN）の取組み

48 税務ガバナンス

コーポレートガバナンス

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ことを通じて、より豊かな社会づくりに貢献することを経営理念としております。この経営理念のもと、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、株主をはじ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みます。

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」及び「コーポレートガバナンス報告書」については、[こちら](#)をご覧ください。（[コーポレートガバナンス | INPEX](#)）

マネジメント体制

経営理念に基づき、効率的な企業経営と実効性の高い監督を実現するため、業務に精通した取締役による業務執行を監査役が監査する監査役設置会社の機関設計を採用しています。また、急速に変化する経営環境及び業容の拡大に的確・迅速に対応するため、業務執行体制の更なる強化を目的として執行役員制度を導入し、一層機動的かつ効率的な経営体制の強化を図っております。

当社では、各国政府や国際的なエネルギー企業等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・技術並びに国際的な経験を有し、業務に精通した社内出身の取締役・執行役員があたる必要があると考えており、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、取締役会が現下の経営環境・事業環境を把握したうえで最適な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おります。また、経営の透明性の向上と取締役会の実効的な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うとともに、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、取締役会全体の3分の1以上を独立社外取締役で構成することとしております。この独立社外取締役には、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等として、豊富な経験と幅広い見識を有する社外の人材を選任することとしております。

当社取締役会の多様性については、環境分野やサステナビリティ分野における豊富な知識・経験を有する社外取締役を1名選任し、また、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、スキル及びジェンダー面において、着実に進展しています。なお、監査役を含む取締役会構成員における女性役員は2名、その割合は13%となります。このほか、内部昇格による女性執行役員も1名選任しており、当社マネジメント体制全体の多様性も確保しております。

取締役会メンバーの更なる多様性の確保及び適正な取締役会の人数規模・構成については、指名・報酬諮問委員会にて議論を深化させ、その議論の内容を取締役にフィードバックすることとしております。なお、ここでの多様性とは年齢、ジェンダー、職務経歴、専門分野、多様な文化的な経験と幅広い見識等を含みます。

また、当社の監査役は、全5名中4名が独立社外監査役であり、かつ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複数名置き、更に内部監査部門（監査ユニット）や会計監査人との連携を強化するなどの取り組みを行っております。

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。

取締役及び取締役会

取締役会は、株主に対する受託者責任を認識した上で、実効的なコーポレートガバナンスの実現により、十分な監督機能を発揮するとともに、経営の公正性・透明性を確保し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることを責務としています。

当社の取締役会は10名で構成され、うち5名は独立社外取締役であります。効率的な議事運営の観点から、業務に最も精通した代表取締役社長が取締役会の議長を務めることとしております。

取締役会は、原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて随時開催し、経営戦略や重要な業務執行について審議・決定するとともに取締役の職務の執行を監督しております。

また、グローバルな経営環境の変化への即応性を高めるとともに、経営責任をより明確化するため、取締役の任期について定款において1年としております。

取締役及び取締役会の出席状況と活動状況

本報告書提出日時点における取締役会の構成及び2023年度の実績は以下のとおりです。

第18回定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料P16、66から67

全取締役の取締役会への出席状況(2023年度)

役職	氏名	職掌	取締役会への出席状況
代表取締役社長	上田隆之	—	100% (16回/16回)
代表取締役 副社長執行役員	川野憲二	再生可能エネルギー事業本部長 戦略プロジェクト室担当、コンプライアンス担当、海外事業統括	100% (16回/16回)
取締役専務執行役員	大川人史	総務本部長兼オセアニア事業本部長	— ¹
取締役専務執行役員	山田大介	財務・経理本部長	100% (16回/16回)
取締役専務執行役員	滝本俊明	経営企画本部長、法務担当、ネットゼロ事業統括	100% (12回/12回) ²
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)	西川知雄	—	100% (16回/16回)
取締役(社外)	森本英香	—	100% (16回/16回)

1 2024年3月26日に就任したため、該当事項はありません。

2 2023年3月28日の就任後の状況を記載しております。

(注1) 2023年3月28日に退任した取締役池田隆彦氏は出席対象となる取締役会全4回の全てに出席しております。

(注2) 2024年3月26日に退任した取締役北村俊昭氏、取締役橘高公久氏、取締役佐瀬信治氏は2023年度の実績は全16回の全てに出席しています。

(注3) 役職・職掌は2023年12月末時点のものを記載

具体的な検討内容	審議件数
個別案件(石油・天然ガス分野)	41
コーポレートガバナンス	23
経営戦略・事業戦略・市場との対話	23
財務・経理	17
HSE	10
個別案件(ネットゼロ5分野)	10
株主総会	8
コンプライアンス	7
サステナビリティ	5
合計	144

各種諮問委員会

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し、委員長を社外取締役とする「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。

本レポート開示時点における指名・報酬諮問委員会の構成及び2023年度における指名・報酬諮問委員会の出席状況は以下のとおりです。

	氏名	出席状況
委員長	柳井 準 (独立社外取締役)	100% (6回/6回)
委員	上田 隆之 (代表取締役社長)	100% (6回/6回)
委員	飯尾 紀直 (独立社外取締役)	100% (6回/6回)
委員	西村 篤子 (独立社外取締役)	100% (6回/6回)

(注) 2024年3月26日に退任した代表取締役北村俊昭氏は出席対象となる指名・報酬諮問委員会6回の全てに出席しております。

<具体的な検討内容>

(指名)

- 中期経営計画の進捗、主な経営課題の現状、及び実行組織の再編
- 2024年12月期 新執行役員体制
- 社内・社外取締役に求める要件（再定義）
- 取締役及び代表取締役候補者
- 取締役及び監査役のスキルマトリックス
- 取締役・監査役任期、社内取締役退任後の処遇、等

(報酬)

- 報酬水準の妥当性検証（ピアグループとの比較）
- 2023年12月期 会社業績、経営指標の実績、各部門業績
- 業績連動報酬（賞与・株式報酬）KPIの実績
- 2023年12月期 取締役賞与・株式報酬支給案

(指名・報酬)

- 年間協議スケジュール
- 指名・報酬諮問委員会規程の改定、諮問委員及び委員長の改選
- 取締役会実効性評価を踏まえたアクションプラン

本レポート開示時点における経営諮問委員会の構成及び2023年度における経営諮問委員会の出席状況は以下のとおりです。

	氏名	出席状況
委員	小山 堅 (一般財団法人 日本エネルギー経済研究所 専務理事・首席研究員)	100% (2回/2回)
委員	竹内 純子 (NPO法人 国際環境経済研究所 理事・主席研究員)	100% (2回/2回)
委員	安田 隆二 (一橋ビジネススクール 国際企業戦略専攻 特任教授)	100% (2回/2回)

(注):2023年6月末日に退任したケント カルダー氏(社外有識者)、山内昌之氏(社外有識者)は出席対象となる経営諮問委員会1回の全てに出席しております。

<具体的な検討内容>

- 2050年ネットカーボンゼロ世界にどう対処するか
- GX実現に向けた基本方針の評価と課題—カーボンプライシングを中心に—
- 国際エネルギー情勢の展望と課題—日本エネルギー経済研究所(IEEJ)アウトック2024の論点を中心に
- GX実行会議の背景と概要及び国際動向

その他の業務執行に係る委員会

なお、業務執行に係る各種委員会として「コンプライアンス委員会」、「サステナビリティ推進委員会」、「コーポレートHSE委員会」、「情報セキュリティ委員会」及び「IVAS審査会」をそれぞれ設置しています。2023年度における各委員会の概要及び活動状況は以下のとおりです。

i. コンプライアンス委員会

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、2006年4月にコンプライアンス委員会を設置しております。本委員会はコンプライアンス担当役員を委員長とし、常設組織の本部長・担当役員から構成され、コンプライアンスに関わるグループの基本方針や重要事項を審議し、コンプライアンス実践状況を管理しております。2023年度は4回開催しました。詳細については、「コンプライアンス—マネジメント体制」に記載しています。

ii. サステナビリティ推進委員会

当社グループの社会的責任を果たし、社会の持続可能な発展に貢献する取組みを推進することを目的として2012年4月にサステナビリティ推進委員会を設置しました(設置当初はCSR委員会でしたが、2021年11月に、同委員会をサステナビリティ推進委員会に改称しております)。本委員会は代表取締役社長を委員長とし、代表取締役、総務本部長、経営企画本部長、コンプライアンス委員会委員長、コーポレートHSE委員会委員長から構成され、コーポレートガバナンスや気候変動対応を含め、サステナビリティに関する基本方針、同推進に関する重要事項等を審議します。2023年度は3回開催しました。

iii. コーポレートHSE委員会

当社が定めたHSEマネジメントシステム規則に従い、労働安全衛生及び環境への取組みを推進することを目的として、2008年9月17日に設置しました。本委員会はHSE担当役員を委員長とし、委員は常設組織の本部長・当社役員で構成され、HSEに関わる方針や重要事項を審議します。2023年度は10回開催しました。

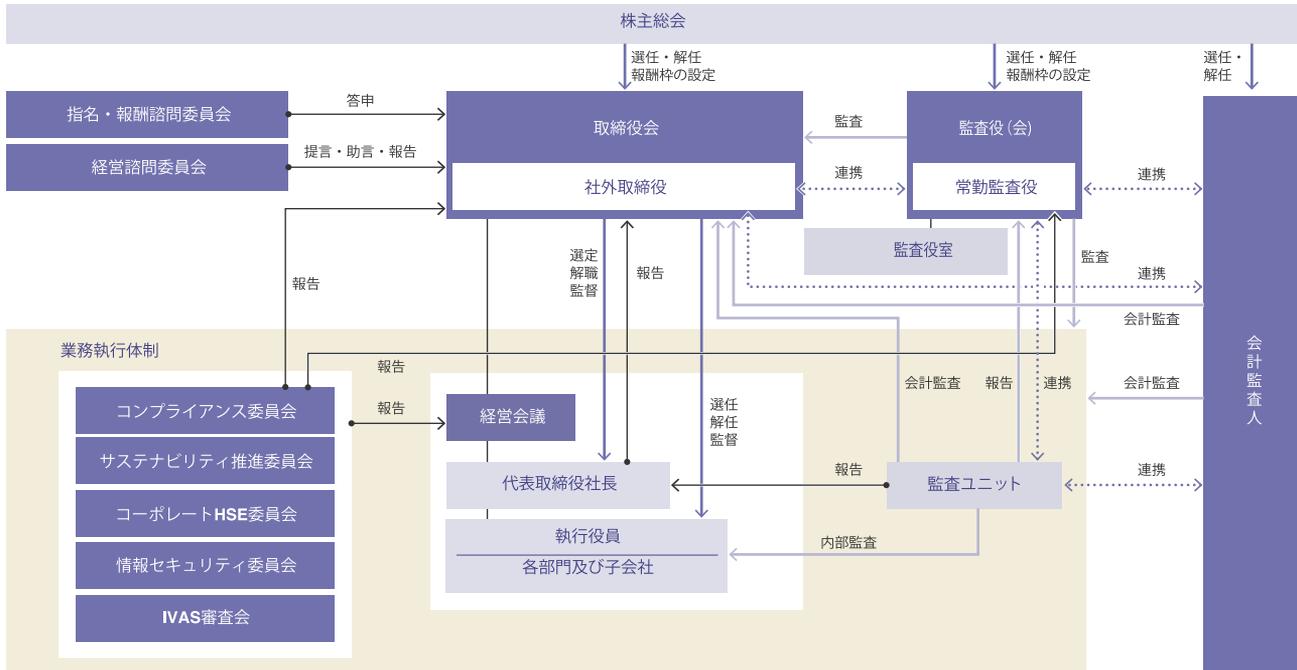
iv. 情報セキュリティ委員会

情報セキュリティの維持・管理及び強化に必要な各種施策の検討及び決定を行うことを目的とし、2007年11月より設置しております。本委員会は情報システム担当役員を委員長とし、情報セキュリティに関わる基本方針や重要事項を審議し、情報セキュリティに関する事故が発生した場合の対応及び再発防止策等も管理しております。2023年度は2回開催しました。

v. INPEX Value Assurance System (IVAS) 審査会

当社が参画する主要なプロジェクトの重要な節目において、その準備状況を確認し、プロジェクトの価値向上及び推進に関する当社の意思決定に資することを目的に2014年5月に設置しました。本審査会は技術本部長を審査会長として、新規プロジェクトの取得、既存プロジェクトについても、探鉱、評価、開発等の各フェーズにおける技術的な評価等を組織横断的に行っています。2023年度は28回開催しました。

コーポレートガバナンス体制図



2023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おります。この方針に基づき、第9回目となる2023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】

2023年9月開催の社外取締役と監査役の会合において、前回の実効性評価より抽出されたアクションプランへの取り組み状況について中間振り返りを行うと共に、第三者評価機関の関与の仕方を含む2023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、外部の大手法律事務所を起用して、アンケート内容・構成、取締役会事務局の集計・分析手法及び改善案の妥当性の確認を行うこととしました。その後、11月開催の取締役会において、2023年度の実施方針、第三者評価機関からのレビューを受けた事務局作成のアンケート内容・構成など、2023年度の評価項目について審議を行いました。

同審議の内容を踏まえ、評価項目については以下のとおりとしたうえで、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、事務局にてアンケート回答結果の集計及び分析を行い、その集計・分析手法及びアクションプラン案の妥当性に関して第三者評価機関による確認・指摘を受けた上で、2024年1月の社外取締役・監査役と代表取締役との会合において、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、評価結果を確認しました。

【評価項目】

2023年度のアンケート項目は以下のとおりです。設問ごとに概ね4段階で評価する方式としており、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。

- 第1章【自己評価】
- 第2章【取締役会の構成】
- 第3章【取締役会の運営】
- 第4章【取締役会への支援体制】
- 第5章【取締役会の役割・責務】
- 第6章【指名・報酬諮問委員会】
- 第7章【前回策定したアクションプランへの取組み】
- 第8章【自由記述】

【前年度の実効性評価結果を踏まえた2023年度の実効性取組み】

2022年度の実効性評価の結果を踏まえた2023年度の実効性取組み状況は以下のとおりです。

1. **経営戦略の議論の充実**
 - ・ INPEX Vision@2022の進捗について定期的に取締役会で報告を実施。
 - ・ 計画達成に特に大きく影響を及ぼす案件について、個別に審議事項を設定し、複数回の議論を実施。
2. **取締役会における議論の更なる活性化**
 - ・ 経営会議やそれ以前の社内における議論の論点紹介を充実。
 - ・ 新規案件の決議に至る過程において、その背景事情を明らかにするとともに、必要に応じ複数回の審議を実施。
 - ・ 中東地域情勢等のタイムリーなテーマについて、社外専門家等による講演会・取締役会との意見交換会を実施。役員懇親会等の交流機会の確保や社外役員向けの国内外主要操業現場の見学会を開催。
 - ・ 資料の事前提供や事前説明会を継続した上で、集中審議案件の提示など新たな取組みを進め、限られた時間の中でもメリハリの効いた運営を継続。
3. **取締役会の在り方に係る議論の深化**
 - ・ 取締役会メンバーの更なる多様性の確保及び適正な取締役会の人数規模・構成について、指名・報酬諮問委員会にて議論を深化させ、その議論の内容を取締役にフィードバック。
4. **ポートフォリオマネジメントの継続的な強化**
 - ・ ネットゼロ5分野における各事業の状況を踏まえた資金配分等の考え方について議論を実施。
 - ・ コアエリア別のNPV（正味現在価値）やリスク等の情報を整理し、継続的に取締役会に報告等を実施。

【2023年度の実効性評価結果の概要】

社外取締役・監査役と代表取締役の会合、経営会議及び取締役会での審議の結果、2023年度の実効性については以下の評価結果が確認されました。

- ・ 取締役会の構成について、メンバーの知見・経験は十分な多様性を備えており、取締役会の人数規模や社外取締役の割合についても概ね現状において問題はないものの、今後は、更なる多様性確保も含め、取締役会の在り方に係る議論を深化させるべき。
- ・ 事前説明会の開催や経営会議等での議論の共有及び専門用語の解説・注釈等の、取締役会の議論活性化に向けた取組みはいずれも有効であり、継続するべき。
- ・ 非常勤役員の知見・理解向上に向けた機会提供については、社外専門家による講演会や、国内外操業現場等の見学によって十分確保されており、各取組みを継続するべき。
- ・ 指名・報酬諮問委員会については、指名・報酬両分野における審議等において必要な役割を果たしている。今後は、指名・報酬諮問委員会の独立性の更なる強化を図るとともに、取締役会との連携強化の取組みも継続・深化させるべき。

上記を含む個別の評価結果を総括した結果、2023年度の実効性は、全体として前年度に引き続き十分に確保されていると評価されました。

【更なる実効性向上に向けた取組み】

取締役会の更なる実効性の確保に向け、今後の取り組みとして、以下のアクションプランが設定されました。

1. 経営戦略の議論の充実

- 次期中期経営計画の策定に向けた「審議事項」を複数回設定し、十分な議論の機会・時間を確保する。

2. 取締役会の議論の活性化

- 資料・事前説明等において、経営会議やその前段階の議論における論点・指摘の紹介、専門用語の解説・注釈の徹底等を充実させ、取締役会への上程プロセスを一層明確化する。
- 取締役会メンバー以外にも含めた適切な交流・意見交換の機会を設ける。また、必要に応じ国内外の現場見学を実施する。
- 企業経営、サステナビリティ分野、主要事業国における環境政策・規制の動向、技術動向等についての取締役会メンバーの更なる知見向上への取組みとして、社外専門家等による講演会等の手法を検討し、実施する。
- 集中審議案件の提示等によるメリハリの効いた運営を継続し、重要事項に対する審議の質をより一層高める。

3. 指名・報酬諮問委員会の機能強化

- 代表取締役社長のサクセッションプランについて、今後の指名・報酬諮問委員会での議論を深化させ、その結果を取締役に報告する。
- 委員会の独立性強化のため、指名・報酬諮問委員会の委員長については社外取締役とする。
- 指名・報酬諮問委員会での審議内容について、委員長他からの取締役会報告の更なる充実化を図る。

4. 取締役会の在り方に係る議論の深化

- 取締役会メンバーの更なる多様性の確保(女性の増員、異業種経営経験者、外国人の参加等)、適正な取締役会の人数規模・構成について、引き続き指名・報酬諮問委員会にて議論を深化させる。

なお、第三者評価機関より、事務局による評価結果の集計・分析は適切に行われており、それらによる導き出された上記のアクションプランの設定は妥当であるとの評価を得ております。

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

当社の取締役会は、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、多様且つ豊富な経験や見識を有する取締役及び監査役による構成としております。

取締役及び監査役のスキルマトリックス

役職	分 野								
	企業 経営 組織 運営	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	技術 ・DX	エネ ルギー	営業 ・販 売	人材 開発 ・ ダイバ ーシ ティ
取締役	社内	上田 隆之	●	●		●	●	●	
	社内	川野 憲二	●	●			●	●	
	社内	大川 人史		●		●		●	●
	社内	山田 大介	●		●		●		
	社内	滝本 俊明		●		●	●	●	
	社外	柳井 準	●	●		●		●	●
	社外	飯尾 紀直	●	●				●	●
	社外	西村 篤子		●		●	●		●
	社外	西川 知雄	●	●	●	●			●
	社外	森本 英香				●	●	●	●
監査役	社内	川村 明男		●			●		
	社外	刀禰 俊哉		●	●	●			
	社外	麻生 憲一		●	●				●
	社外	秋吉 満	●	●	●	●	●		
	社外	木場 弘子					●	●	●

● は、特に期待する分野を示したものであり、対象者の有する知識・経験の全てを示すものではありません。

スキルマトリックス各項目の選定理由

スキル項目	選定理由
企業経営・組織運営	エネルギー事業を取り巻く複雑な経営環境下において、当社の経営理念に基づいた中長期的な経営戦略・経営計画を策定・実行し、その実効性を監督するため、経営・組織運営全般に関する幅広い知識・経験が必要。
グローバル	当社が展開するグローバルな事業を的確に遂行し、それらの適切な監督を行うため、地政学、政策等に関する知識・経験が必要。
財務・会計	当社の中期経営計画で掲げる財務指標、効率性指標等の目標達成に向けた戦略の立案・実行及びそれらの適切な監督のため、財務、会計、税務に関する知識・経験が必要。
法務・リスクマネジメント	当社経営・事業に関する国内外の法令等の遵守を含む適切なリスクマネジメントの実行及びその監督を行うため、法務・コンプライアンス・コーポレートガバナンス・リスクマネジメント等に関する知識・経験が必要。
サステナビリティ	サステナビリティ憲章及び環境安全方針に基づき、当社事業やバリューチェーンを通じて各種課題への取組みを推進するとともに、その取組み状況の監督を行うにあたり、HSE（健康・安全・環境）及びサステナビリティ経営に関する知識・経験が必要。
技術・DX	エネルギー安定供給と事業の脱炭素化実現に資する、技術・DXに係る戦略の立案・実行及びそれらの適切な監督のため、E&P事業全般に関する技術的知見や、デジタル・専門技術を活用した多様なエネルギーや脱炭素ソリューションの開発・革新（イノベーション）・進展に関する幅広い知識・経験が必要。
エネルギー	2050年ネットゼロ社会に向けたエネルギー事業戦略の立案・実行及びそれらの適切な監督のため、当社中核事業に限らず、再生可能エネルギー及び水素・アンモニアをはじめとする多様なエネルギーの事業化、開発、生産、操業に関する幅広い知識、経験が必要。
営業・販売	国内外の全ての顧客に対する最適な商品・サービスと付加価値の提供、販売先の拡大に向けた新たな顧客へのマーケティング戦略の立案・実行及びそれらの適切な監督のため、多様なエネルギーの営業、販売に関する知識、経験が必要。
人材開発・ダイバーシティ	グローバル企業として責任ある経営を持続的に推進するためには人材の多様化と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ることから、人材開発・ダイバーシティに係る戦略の立案・実行及びそれらの適切な監督のため、人事、教育、女性活躍推進等の分野における多様な知識、経験が必要。

取締役の報酬等

報酬の基本方針

当社の取締役の報酬は、以下を基本方針としています。

1. 当社の経営理念の実現に向けた、優秀な経営人財の確保・維持に資するものであること
2. 当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上への貢献意識を高めるものであること
3. 株主をはじめとするステークホルダーに対して説明責任を果たせる、透明性・客観性の高い報酬制度であること

当社は、当該基本方針に基づき、当社の取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針について以下のとおり取締役会において決議しております。なお、取締役の個人別の報酬等の決定にあたり、取締役会の諮問機関として、社外取締役を過半数とする指名・報酬諮問委員会がその原案について、当該決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っていることから、取締役会もその答申を尊重し、決定方針に沿うものと判断しております。

報酬水準

当社の取締役の報酬水準は、外部調査機関のデータを活用し、同規模企業群や類似業種をピアグループとした役位ごとの水準にかかる調査・分析を行った後、指名・報酬諮問委員会において妥当性を検証のうえ、取締役会の決議により設定します。また、外部環境の変化等に応じて、適宜見直しを行うものとします。

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、その内容等は下表のとおりです。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。

内容	水準やKPIなど																					
取締役の基本報酬 <ul style="list-style-type: none"> 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です。 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です。 	外部調査機関のデータを活用し、同規模企業群や類似業種をピアグループとした役位ごとの水準にかかる調査・分析を行い、指名・報酬諮問委員会において妥当性を検討しています。																					
取締役の賞与（社外取締役を除く） <ul style="list-style-type: none"> 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です。 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。 	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">賞与のKPI</th> <th>評価ウェイト</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>財務指標</td> <td>当期利益</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>探鉱投資前営業キャッシュフロー</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>非財務指標</td> <td>安全指標（重大な事故ゼロ）</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	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%									
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%																				
取締役及び執行役員の業績連動型株式報酬（社外取締役を除く） <ul style="list-style-type: none"> 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役の退任後に支給する株式報酬です。 役位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-Financial 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。 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。 	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">株式報酬のKPI</th> <th>評価ウェイト</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>財務指標</td> <td>当期利益</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>探鉱投資前営業キャッシュフロー</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>ROE</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>総還元性向</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>非財務指標</td> <td>バレル当たり生産コスト</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>温室効果ガス排出原単位</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	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%
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%																				

目標達成度が100%の場合の社長の基本報酬、賞与、株式報酬の比率は概ね50%：30%：20%となるように設定しています。

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。

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、取締役報酬等の額及び算定方法並びに個人別の報酬等の内容の決定方針に係る主要事項を審議の上、取締役会に対して助言・提言を行っており、取締役会はその助言・提言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等）については、当社の経営状況を最も熟知している代表取締役社長が、取締役会決議により一任を受け、同委員会の助言・提言に基づき決定します。

当社を取り巻く外部環境や社会・経済情勢等に鑑み、業績連動報酬に係る目標値や算定方法等の妥当性について、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、これらの連結報酬等の総額が、金融庁「企業内容等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等の総額を開示していません。

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、監査役職の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4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。

2023年度は合計17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	2023年度の監査役会出席率
常勤監査役	川村明男	100% (13回/13回)
常勤監査役 (社外)	刀禰俊哉	100% (13回/13回)
常勤監査役 (社外)	麻生憲一	100% (13回/13回)
監査役 (社外)	秋吉 満	100% (17回/17回)
監査役 (社外)	木場弘子	100% (17回/17回)

(注) 川村監査役、刀禰監査役及び麻生監査役は、2023年3月28日開催の第17回定時株主総会にて選任（新任）され、秋吉監査役及び木場監査役は、同定時株主総会において、選任（再任）されました。

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。2023年は、社内取締役に対して1回、社外取締役に対して5回実施され、この内2回は、リスクに関する説明を含んでいます。

また、中東地域情勢などの外部専門家を招聘し、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。

リスク管理

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、採鉱・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

リスク管理体制

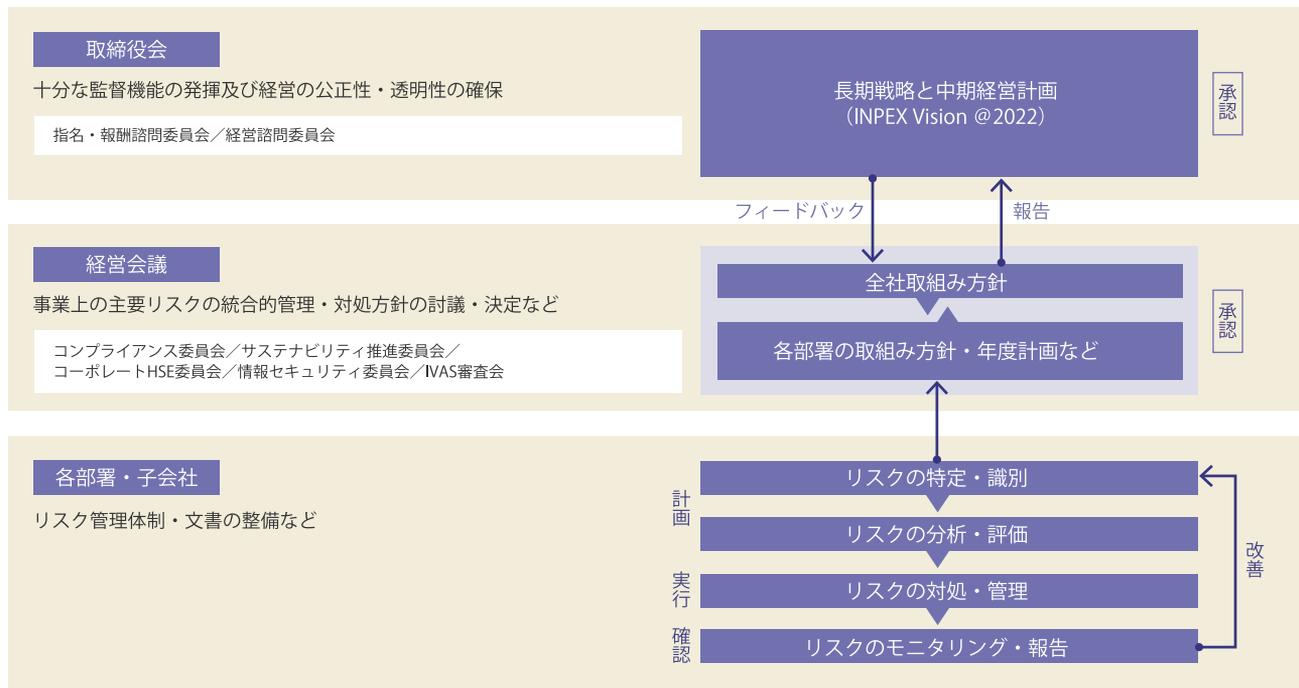
当社は、事業運営に伴うリスクを適切に把握・管理するリスク管理体制の継続的な改善に努めています。損害の発生・拡大を未然に防止する体制を確立し、顧客、取引先、投資家などステークホルダーからの信頼の維持・強化を図り、企業価値の最大化を目指します。

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。このうち個別プロジェクトにおける主要リスクは経営会議に加え必要に応じて取締役会にも報告され、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意思決定に際しては、経済性評価及びリスク評価に係るガイドラインに基づき、主要リスクの特定・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。各部署に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。

リスク管理体制図



事業のリスク

当社グループの事業展開上のリスク要因となる可能性があると考えられる主要な事項は以下の通りです。また、必ずしも事業上のリスクに該当しない事項についても、投資家の投資判断上重要と考えられる事項については、投資家及び株主に対する情報開示の観点から積極的に開示しております。なお、以下の記載は、当社グループの事業上のリスクをすべて網羅するものではありません。

- 石油・天然ガス開発事業の特徴及びリスク
 - 災害・事故・システム障害などのリスク
 - 探鉱・開発・生産に成功しないリスク
 - 生産量の特定地域及び鉱区への依存度
 - 契約期限などに関するリスク
 - 原油、コンデンサート、LPG及び天然ガスの埋蔵量
 - オペレーターシップに関するリスク
 - 共同事業に関するリスク
 - 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
 - 将来の廃鉱に関するリスク
- 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
 - 油価、天然ガス価格の変動が業績に与える影響
 - 外国為替の変動が与える業績への影響
- 気候変動に関するリスク
 - 政策・法規制リスク
 - 技術及び市場リスク
 - 物理的リスク
 - 資金調達リスク
- 海外事業におけるカントリーリスク

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、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: Business Continuity Plan) を策定し、適宜見直しを行っています。

HSEリスクに関しては、新規プロジェクトも含め、当社の事業活動における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、事業ごとにHSEリスクの特定・分析・評価を行っています。さらにノンオペレータープロジェクトについても、各プロジェクトのリスクに応じたHSE関与を推進しております。

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、リーガルユニットを独立した組織とすることで、重要な契約や訴訟等について、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、また、国内外の事業への法務サポート機能を充実させております。

また、情報セキュリティに関する取組みは以下のとおりです。

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、個人情報の保護のために「個人番号及び特定個人情報の適正な取扱いに関する基本方針」を、定めています。さらに、全社統括組織として設置された情報セキュリティ委員会のもと、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。同委員会は通常年2回開催され、経営会議の構成員である資材・情報システム本部長を委員長とし、総務本部、経営企画本部、財務・経理本部、技術本部、上流事業開発本部の各本部長と、リーガルユニットのジェネラルマネージャーから構成されています。同委員会での決議事項は、経営会議へ報告され、同会議での審議を経て、その結果は必要に応じて取締役会に報告されます。

情報セキュリティに関する戦略及び施策は、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、体系的な対策だけでなく、毎月発行される「情報セキュリティニュース」に加え、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実施しています。また外部からの攻撃を検知、防止する体系的な対策に加え、インシデントの速やかな対処・是正のため24時間365日体制の監視を行い、また対応組織としてCSIRT (Computer Security Incident Response Team: シーサート) の構築・運用を行っています。さらに、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ています。

内部のセキュリティアセスメントとしては、国内の子会社及び海外事業拠点におけるセキュリティアセスメントを実施しております。2023年度は制御システムセキュリティ基準 (国際規格 IEC62443) に従い、当社国内操業拠点における制御系システムを中心としたセキュリティ対策状況のアセスメントを実施しました。

なお、2023年度において、外部へ公開すべき重大なサイバー攻撃が原因で発生したインシデントの件数は0件でした。

2023年度は、昨年度同様グループ内の情報セキュリティ意識向上のために、標的型メール訓練を2回実施し、eラーニングを1回実施しました。

情報セキュリティ基本方針

個人番号及び特定個人情報の適正な取扱いに関する基本方針

リスクマップ

事業展開上の主要なリスクは下記カテゴリーで分類し、基本的な対応策を設定しています。また、事業戦略における既発現のリスクを含む具体的かつ最新のリスクについて、リスクマップを用いて、事業と業績に与える「発生可能性」と「影響度」の観点から分析し、緊急度や影響度に応じた対応方針を設定の上、速やかに対策に着手しています。



石油・天然ガス開発事業の特徴に関するリスク
 原油価格・天然ガス価格・為替及び金利によるリスク
 気候変動に関するリスク
 海外における活動事業とカントリーリスク

① 市況によっては当社業績にポジティブに作用する可能性も考えられます

各種リスクへの主な対応策

気候変動に関する移行リスクへの対応

- クリーンエネルギーの導入や排出低減策の実施

市場リスクへの対応

- 財務リスク管理

カントリーリスクへの対応

- 高リスク国への累積投資残高の目標限度額設定

プロジェクトリスクへの対応

- 組織横断的な技術評価(IVAS審査会)
- 定期的な経済性評価とリスク評価

操業リスクへの対応

- 緊急時・危機対応の計画策定・訓練実施
- 事業継続計画（BCP）の策定
- 情報セキュリティ委員会、教育・訓練

事業継続計画（BCP: BUSINESS CONTINUITY PLAN）の取り組み

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：Business Continuity Plan)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。

令和6年能登半島地震への対応

2024年1月1日に発生した能登半島地震による上越市での震度5強の揺れを受け、直江津 LNG基地の稼働を停止したものの、国産ガス、導管にある天然ガス及び他社からの融通により、顧客への天然ガスの安定供給を継続いたしました。また、津波警報・注意報解除後には、速やかに安全確認を進め、一日もたずに基地からの送ガスを再開いたしました。これは内陸地殻内地震としては日本でも稀な大きさでしたが、全ての従業員が安全第一で作業にあたり、怪我人もなく極めて早期に送ガスの再開のため迅速に対応し、エネルギーの安定供給という当社の使命を果たすことができました。

また、被災者の方々や被災地支援に役立てていただくため、義援金3,000万円及び公益財団法人日本財団を通じて軽油5,000ℓを寄付するとともに、柏崎市と上越市の当社社員寮では、津波警報を受けて避難して来られた地域住民の方々を受け入れ、うち上越市では備蓄食料の提供も行いました。

感染症への取り組み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、危機的状況においても原油・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す。

2020年以降の新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の世界的な流行に際しては、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ました。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備、これに上記のBCPを適用することで、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、原油・天然ガスの安定供給を継続しました。

税務ガバナンス

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、法令及びその立法の趣旨を遵守し、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。

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、租税回避を意図したスキームの使用（商業的実体のないストラクチャーの使用）やタックスプランニング、租税回避目的による低税率国の活用は行いません。

また、国外関連取引に適用する取引価格は、OECD移転価格ガイドラインに基づき、独立企業原則に従って算定します。

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^①の最終報告書の公表に続き、2021年10月にOECD・G20「BEPS包摂的枠組み」において経済のデジタル化に伴う課税上の課題への解決策に関する国際的な合意がまとめられました。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。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年に制定しています。同規則においては、租税条約や法令の趣旨を逸脱した節税目的のみの取引は行わないことを規定しています。

^① 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

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（Voluntary Tax Transparency Code）が同国政府により公表されています。同原則に沿って、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、ウェブサイト上で毎年公表しています^②。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^③。

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。

^② [INPEX Australia 2022 Tax Transparency Report](#)

^③ [ESGデータ集](#)

コンプライアンス

50 基本的な考え方

51 コンプライアンス推進に向けた取組み

54 人権の尊重

59 サプライチェーンマネジメント

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、取締役であるコンプライアンス担当役員を委員長として、常設組織の本部長・担当役員から構成する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等を行っています。

また、「サステナビリティ憲章」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」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。

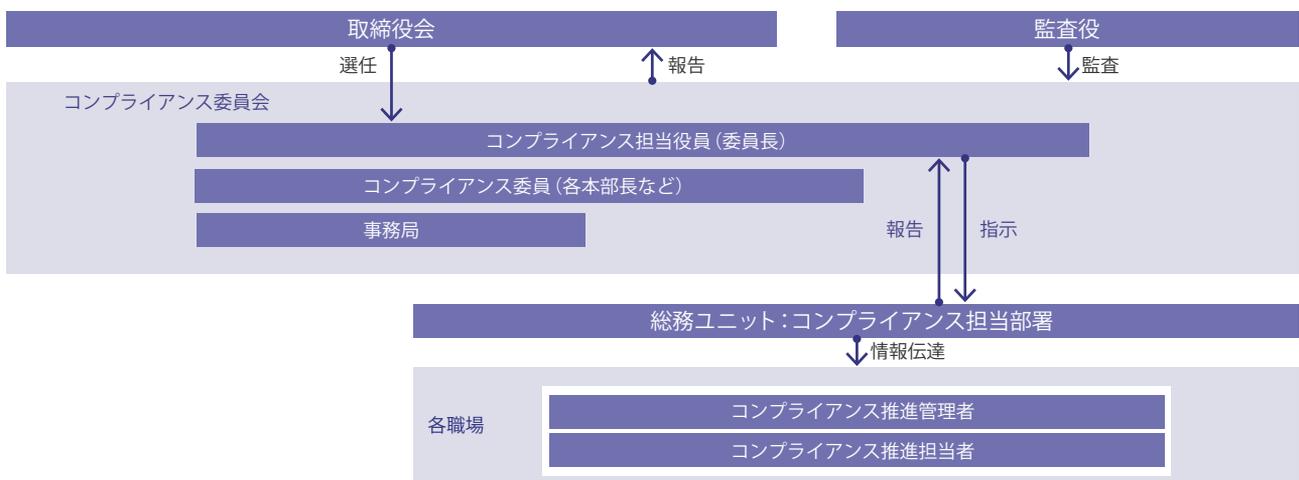
コンプライアンス推進に向けた取組み

コンプライアンス体制

各種施策の立案や実施、モニタリング及びコンプライアンス違反発生時の対応（調査や是正、再発防止）に関しては、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が、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適宜連携しながら実施しており、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。違反に関しては、懲戒を含む是正措置が取られることを行動基本原則と従業員就業規則によって規定しています。なお、2023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、コンプライアンス推進管理者及び担当者を各職場に配置しており、コンプライアンス委員会事務局である総務ユニットは、コンプライアンス推進担当者との連絡会を定期的に開催し、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・研修やグループ間でのコンプライアンスの協働強化、内部通報制度に係る整備、運用状況の各種施策については、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。

コンプライアンス体制図

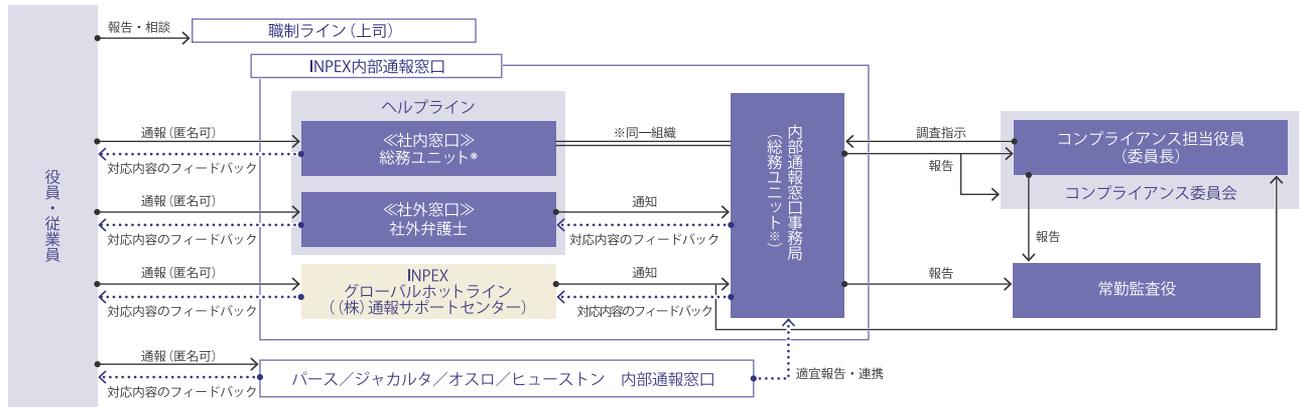


内部通報制度の整備・運用

社内においては、公益通報者保護法に準拠し、内部通報制度を運用しています。差別、人権、ハラスメントを含む通報全般を受け付ける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つのリスク分野の受付に特化し、約20か国語に対応したINPEXグローバルホットラインを設置しています。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、通報のツールについても、メール・電話・郵便などデジタル・アナログいずれも利用可能です。

内部通報への対応

内部通報体制図



社内窓口の総務ユニット又は社外窓口の社外弁護士は、「内部通報規則」に従い通報受付日から20日以内に、事実関係の調査を開始する旨又は正当な理由により開始しない旨を連絡しています。調査にあたっては、通報者が不利益な扱いを受けないよう保護を徹底しており、コンプライアンス担当役員は、必要に応じて関係部門の協力を得ながら、調査を行い、是正措置・再発防止策を講じています。

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。

また、2022年6月に改正施行された公益通報者保護法を踏まえ、当社国内外事務所の役員及び従業員を対象としていた内部通報制度の利用者に、退職後1年以内の元従業員を追加し、また、公益通報対応業務従事者の指定に関する条項を追加するなどの社内規程の改定を行うとともに、外部の専門家を招き、公益通報対応業務従事者向けの研修を実施しています。

2023年度は当社において社内窓口7件、社外窓口4件の通報がありました。これら通報内容の内訳は、人権・差別・ハラスメントの疑いに関する通報が8件、就労に関する通報が2件、その他の通報が1件でした。2023年12月末時点で、人権・差別・ハラスメントの疑いに関する通報のうち1件は対応中となっております。なお、上記通報の中に、「行動規範」に規定する遵守事項に関して処分対象となった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。

贈収賄・汚職防止（ABC）の取組み

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バリューの一つ「Integrity（誠実）」をもって行動するよう求めるとともに、人事評価においても、当社職務行動評価のベースとなるコンピテンシーの中にバリューの要素を組み込んでおります。

贈収賄・汚職防止（ABC：Anti-Bribery and Anti-Corruption）に関しては、「行動基本原則」及び「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いた政治寄附やファシリテーションペイメントの禁止）や、関係各国のABC関連法令の遵守を定めております。また、2011年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。

さらにABCコンプライアンスを強化するため、社内規程類としてABCポリシー・手続要領を策定しているほか、2019年に、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リスクに応じ、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。2023年度に国内で実施したデューデリジェンスは、計124件でした。

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を実行しており、リスクベース・アプローチに基づいたABC体制の整備と運用の強化に努めています。2023年度は、本社では欧州・中東事業本部、海外拠点ではオスロ・ロンドンでリスク評価を実施するとともに、ABC研修を実施しました。また、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強化を目的として、パース、ジャカルタ、オスロ事務所等との間でコンプライアンス活動の情報共有や意見交換を定期的の実施しています。なお、2023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。

EITIを通じた透明性向上の取組み

当社は、2012年度から、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。2024年1月時点で、57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参加国について関連するデータを提供しています。

コンプライアンス教育の推進

当社の一人一人がコンプライアンスの意識を高め、日々の業務に活かすことを目的に、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。2023年度には、企業不正・企業不祥事防止等をテーマに、役員向けのコンプライアンス研修を実施しました。

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。国別の研修実績は、[ESGデータ集](#)に記載しています。

コンプライアンス意識調査と管理職向けハラスメント防止研修の実施

当社では、毎年実施するコンプライアンスクイック診断に加えて、3年から4年に一度全従業員を対象にコンプライアンス意識調査を実施しています。同意識調査はハラスメントを含むコンプライアンス違反、組織風土、施策浸透状況等に関する約80問で構成されています。調査結果を受けて、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及び部下同士のハラスメント防止等の教育を行っています。

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、当社及びサプライチェーン上の奴隷労働・人身取引の防止に係る方針や体制等を示すとともに、具体的な取り組みなどを開示するため、英国現代奴隷法に基づいた「Modern Slavery Act Statement」（英国現代奴隷法ステートメント(仮訳)）、豪州現代奴隷法に基づいた「INPEX Australia Modern Slavery Statement」を毎年公表しています。2022年度からはノルウェー法「Transparency Act」への対応として、INPEX Idemitsu Norgeでは人権・労働条件に関するデューディリジェンスを実施するとともに、その実施状況のレポート「Transparency Act Due Diligence Report」を毎年公表しています。

2023年はサプライチェーンマネジメント強化のため、サプライヤー行動規範ガイドラインの制定、そして当社の事業におけるリスクを再評価する目的で人権デューディリジェンスのアセスメントシートの見直しを実施しました。2024年は石油・天然ガス事業に再生可能エネルギー事業を加えた業界特性・ベンチマーク調査から特に関連性が高い人権課題についてアンケート、インタビューを実施の予定です。

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、コンプライアンス委員会で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。コンプライアンスの体制については、コンプライアンスの推進に向けた取り組みをご覧ください。

当社では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
- 人権侵害への非加担・コンプライアンス・社会保障と公正な競争：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
- 差別の禁止と法の下での平等：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
- 強制労働・児童労働の撤廃：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

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、外部の人権専門家を招き、国内外の拠点を対象に2016年より人権デューディリジェンスを行っています。このデューディリジェンスはINPEXグループ人権方針に沿って実施されており、2023年末時点で、当社のすべての操業現場3カ国、7拠点をカバーしています。

2024年には、石油天然ガス業界のリスクに再生可能エネルギー事業のリスクを加え、第三者機関の協力の下、当社事業のバリューチェーンにおける人権リスクの再評価を実行しています。

バリューチェーン上のステークホルダーとして自社の従業員、先住民の方々、移民労働者、サプライヤー/コントラクター、地域社会も対象としています。

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、人権デューディリジェンスを含む、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。

デスクトップ調査

2024年には、再生可能エネルギー事業も調査の対象に含め、自社の従業員、女性、子ども、先住民の方々、移民労働者、サプライヤー/コントラクターの従業員、地域社会の人々などへ与える人権リスクを対象としデスクトップ調査のアップデートを行いました。

- ESG 関連リスクの情報提供機関であるRepRisk AGのデータベースより、石油・天然ガスセクターの不祥事を抽出
- 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
- 国際規範や各種ガイドライン、業界に関する文献調査を行い、重要な人権課題を抽出

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
- 2024年は潜在的なリスク・顕在化しているリスクを評価するために、アセスメント内容を改訂

是正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、人権教育を継続的に実施
- 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
- 人身売買、同一労働同一賃金など、その他の人権リスク分野についても、リスクの特定・評価プロセスを通じて検討しましたが、当社事業の特徴や地理的特性、既に実施されているリスクマネジメント等を踏まえ、当社の顕著な人権リスクとはみなされませんでした。

なお、2023年は、人権に関する是正計画が必要な操業拠点数は0であったため、是正措置対応の件数も0件となっています。

当社はこれらのリスクを回避するため、以下の取り組みを実施しております。

職場における人権尊重

職場環境において重要な人権課題として、人権侵害への非加担・コンプライアンス・社会保障と公正な競争、差別の禁止と法の下での平等、児童労働、強制労働、労働安全衛生、労働時間（休憩・休日の権利）、適切な労働環境（水へのアクセス含む）、賃金（十分な生活水準を享受する権利）、結社の自由・団体交渉権、責任ある安全管理などが職場環境における人権リスクになります。これらに対し当社は以下の取組みを行っています。通報窓口については、[内部通報制度の整備・運用の章](#)をご覧ください。

・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と中途社員を対象に毎年実施しています。具体的には、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、毎年当社の主に新入社員や中途社員を対象に人権研修を施しています。研修では誠実さ、尊敬、公正さをもって他者に接することの重要性を求めており、人権の尊重は各人事研修でも強調されています。

・労働環境の整備

当社は健全な労働環境づくりに努めることを「行動規範」で定めており、労働時間や賃金の面からもこれを遵守しています。標準労働時間については、国内外の全拠点において週48時間以下であること、時間外労働についても本人の合意の下で行われていることを確認しています。また、賃金についても、全ての従業員の賃金が各拠点の生活賃金を上回る基準で支給されています。こうした取り組みに加え、当社の従業員を対象にアンケート調査を毎年実施し、従業員へハラスメントといった人権侵害が行われていないか、適切な労働環境のモニタリングをしております。

・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ており、労働問題(労働安全、労働環境、報酬、労働時間、研修・人材開発、ストレスマネジメント、均等な雇用機会、等)に加え、会社の抱える課題や将来の見通しなど様々な問題について労使で意見交換する場を定期的に設け、健全な労使関係の維持と発展に努めています。

INPEX労働組合は本部・支部体制であり、5つの主要な国内拠点において支部を設けていますが、その他の国内出向者や支部が無い拠点については、中央本部で一括管理と対応を行なっています。中央本部及び支部毎における労使間のコミュニケーションや対話については、年2回開催される中央労使協議会や五支部労使協議会などを通じて、密に行っています。また、海外駐在員との連携については、組合役員が年1回の頻度で海外拠点に直接伺い、現地での労働・生活実態調査を行う他、訪問が出来なかった地域からは実態調査を書面で聴取し、海外拠点における実態や駐在員からの要望などを会社側(本社人事U・海外事務所)と共有することで、問題の解決と改善に努めています。

なお、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。

社外のステークホルダー(地域社会とサプライヤー)

・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。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、各拠点では対面の受付や電話、手紙、ウェブによる問い合わせにも適時適切に対応しています。

2023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。

問い合わせの詳細については[地域社会の章](#)をご覧ください。

サプライチェーン

調達慣行の徹底では、結社の自由、団体交渉、強制労働、児童労働、職場における差別、労働条件(安全衛生、賃金、労働時間、水へのアクセスなど)、地域社会への影響、労働者の権利等の人権リスクが考えられます。

それに対する取組みとして英国現代奴隷法・豪州現代奴隷法に基づいたステートメントを毎年公表、サプライヤー行動規範やガイドラインの制定、取引先に対してのESGに関する勉強会を実施しております。

2023年にはサプライヤーの選定プロセスの一環として、現代奴隷のリスクアセスメント自己評価を導入し、人権の尊重を含む「サプライヤー行動規範ガイドライン」を策定し、サプライヤーフォーラムで説明を行いました。

詳しくは[サプライチェーンマネジメント](#)をご覧ください。

地域コミュニティ

先住民族・地域住民の権利として水や土地へのアクセス、生計、雇用、社会的弱者、文化遺産の保護などへの影響が含まれますが、当社は地域コミュニティへ影響を与えないために、プロジェクトが地域コミュニティに与える環境・社会影響評価や、苦情窓口の設置を行っています。

・地域コミュニティにおける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以下のプロセスで検討・評価しています。

工程	人権に関する取組み
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、及び障害者）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
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
環境管理計画・モニタリング計画策定	<ul style="list-style-type: none"> 上記の影響評価の結果も踏まえ、環境管理計画・モニタリング計画を策定。

VPSHR(安全と人権に関する自主原則)の要求事項を含め、人権を含めた社会関係リスクについては、社内規程に則り確認・管理しています。

また、ステークホルダーとの対話を通じ、「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、公衆衛生や清潔な水へのアクセスに関する主な活動は以下の通りです。

時期	人権に関する取組み
2020	<ul style="list-style-type: none"> 公衆トイレの普及支援、乳幼児の健康・栄養に関する講習を実施 水害時の復旧支援や医療物資支援の供与など
2021	<ul style="list-style-type: none"> 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たClean & Healthy Behavior Programを策定し、実行 飲料水に係る設備の導入工事はCommunity based participation and involvementのコンセプトの下、コミュニティが主体
2022	<ul style="list-style-type: none"> 設備導入完了、その後の運営は地域コミュニティに移管
2023	<ul style="list-style-type: none"> 公衆衛生に関する啓蒙活動、乳幼児健康診断、補助食寄付を実施

その他、地域社会での2023年の具体的な取り組みは[地域社会の章](#)をご覧ください。

顕著な人権リスクの特定

現在までの人権デューデリジェンスで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

人身売買、同一労働同一賃金など、その他の人権リスク分野についても、リスクの特定・評価プロセスを通じて検討しましたが、当社事業の特徴や地理的特性、既に実施されているリスクマネジメント等を踏まえ、当社の顕著な人権リスクとはみなされませんでした。

2023年には、再生可能エネルギー事業も調査の対象に含め人権リスクのデスクトップ調査の見直しを行いました。課題として特定されたものは以下の通りです。

考慮すべき人権問題

石油・天然ガス	再生可能エネルギー
<ul style="list-style-type: none"> ● 人権侵害への非加担・コンプライアンス・社会保障と公正な競争 ● 差別の禁止と法の下での平等 ● 調達慣行（取引先管理）の徹底 ● 強制労働 ● 労働安全衛生 ● 適切な労働環境（水へのアクセスを含む） ● 賃金（十分な生活水準を享受する権利） ● 結社の自由・団体交渉権 ● 先住民族・地域住民の権利 ● 責任ある安全管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権侵害への非加担・コンプライアンス・社会保障と公正な競争 ● 調達慣行（取引先管理）の徹底 ● 児童労働 ● 強制労働 ● 労働安全衛生 ● 労働時間 ● 適切な労働環境（水へのアクセスを含む） ● 賃金（十分な生活水準を享受する権利） ● 結社の自由・団体交渉権 ● 先住民族・地域住民の権利 ● 責任ある安全管理

今後はアンケート調査の結果を基に、特定した人権課題のリスク評価を実施し、顕著な人権リスクであると評価されたものに対しては優先的に是正措置を講じていく予定です。

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・役務を提供するサプライヤー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、サプライヤー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」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、及び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。また、2022年度にはサプライヤーに対しても同様に、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含むESGに関する7事項を明文化した「サプライヤー行動規範」を制定し、2023年度には、本行動規範の理解促進のための施策として、「サプライヤー行動規範ガイドライン」を発行しました。加えて、サプライチェーンマネジメントの一貫として、当社国内事業における主要サプライヤー75社を招待して、当社として初のサプライヤーフォーラムを開催いたしました。今後も同フォーラム等を通じてサプライヤーとの関係を強化し、競争力のある調達を実施するとともに、ESG、リスク管理、パフォーマンス評価等、サプライチェーンマネジメントの強化に努めていきます。

調達に関する実績

世界

約**20**か国



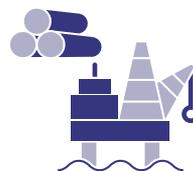
サプライヤー

約**2,000**社



調達額

約**3,000**億円



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構成員に含むコンプライアンス委員会を定期的に開催しています。2023年1月に開催した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。

また、国内事業では、取引のある約400社を当社事業継続への重要性や調達品の汎用性などの観点で、主要サプライヤーを選定し、サプライチェーン及びCSR上のリスク分析を進めております。

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3,000億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、人権方針の尊重、サプライヤー行動規範の遵守などを求め、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。

前述のサプライヤーフォーラムでも改めて、サプライヤーに当社の方針や規範を理解いただくために「サプライヤー行動規範ガイドライン」の説明を行いました。

サプライヤーの選定においては、国内・国外、経営規模の大小等を問わず、新規取引希望者に対しても参入機会を提供するよう努めており、公正かつ公平な評価に基づき、契約先を決定しています。また、大型工事・サービス等のサプライヤー選定においては、各国の法令順守に加え、当社ABCポリシー、HSEに関する要求事項、ESG等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①としては、2018年度より主要サプライヤーに対して、自己評価アンケートを実施し、また、苦情処理メカニズムやHSE及びCSR監査を通じてのモニタリングを実施しています。

また、サプライチェーンにおけるリスク管理の強化に取り組むべく、日本国内の事業では、主要サプライヤーとの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「上記サプライヤーからの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、サプライヤーの作業実施におけるHSE向上に取り組

んでいます。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に連絡会を実施の上、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、低減を図っております。

① 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

サプライヤーアセスメント

2023年度にはサプライチェーン上のサステナビリティに関わるリスクの特定と改善のため、SA8000の監査人資格を一部資材調達部門員も取得し、「主要サプライヤーの自己評価アンケート」及び主要サプライヤーに対するCSR監査を行いました。そこで、リスクとなりやすい人権・労働に関わる設問も追加し、差別、労働安全衛生、長時間労働に関する設問を追加することで、リスク管理の更なる強化を図っています。

また、同年、主要サプライヤー2社にCSR監査を実施し、サプライヤーのCSR管理体制につき、より詳細な評価を行うと共に改善策の議論を行いました。2024年度は、前述のアンケートの結果に応じて、サプライヤーへ書面・実地を組み合わせたCSR監査を実施することも検討しています。上記主要サプライヤーアンケートの実施、CSR監査、及び、改善策の議論を通じてサプライチェーン全体のリスク低減に努めていきます。

当社オーストラリア事業においても、サプライチェーン上の人権リスクの洗い出しを実施してきており、リスクの更なる評価、監査プロセス、改善へとつなげるフレームワークの最終化を進めています。

サプライヤー行動規範及びサプライヤー行動規範ガイドライン

サプライチェーン全体でESGに取り組んでいくため、当社がサプライヤーに要請するESGに関する下記7事項を明文化した「サプライヤー行動規範」を2022年7月に制定しました。

項目	概要
人権・労働	児童労働や差別の撤廃、労働者保護など人権に関する原則
公正な企業活動	贈収賄、談合・カルテル、反社勢力との関係の禁止など
環境	事業活動による環境破壊の防止、CO ₂ 削減など
機密保持	事業活動を通じて得た個人情報、秘密情報の保護
地域社会との共生	地域社会との共存、共栄の推進
不正予防・発見	従業員に対する啓蒙と報告窓口（ホットライン）の設置
情報開示	ESGに関する情報発信と透明性の確保

本行動規範は、当社ホームページにて公開するとともに、標準契約書の中にも含める形式で契約先サプライヤーに遵守を求めています。また、一定の契約期間・契約金額以上の重要取引は、入札時ESG評価を実施し、サプライヤーのスクリーニング及びリスク対応策の検討に活用しています。

2023年6月には、「サプライヤー行動規範」の内容をより理解していただき、遵守いただくために、解説、対応例をまとめた「サプライヤー行動規範ガイドライン」を発行しました。

調達倫理指針- 細則

サプライヤー行動規範

サプライヤー行動規範ガイドライン

気候変動対応

62 基本的な考え方

64 TCFD提言への持続的な取組み

基本的な考え方

当社はパリ協定長期目標達成に向けた各国の取組みを支持し、パリ協定目標に則した気候変動対応目標として、2021年1月に、2050年自社排出絶対量ネットゼロ（Scope1+2）目標を定めました。2022年2月には、「INPEX Vision @2022」を発表し、我が国及び世界のエネルギー需要に応えつつ、2050年ネットゼロカーボン社会の実現に向けたエネルギー構造の変革に取り組んでいます。また、当社重点テーマに「気候変動対応」を掲げ、温室効果ガス排出原単位の低減を含めた気候変動対応目標達成への取組みと水素や再生可能エネルギーをはじめとするネットゼロ5分野の推進を行っています。

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。なお、当社は、国の気候変動に関連する法規制（エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律、地球温暖化対策の推進に関する法律等）や様々な政策を支持し、当社の方針や事業戦略に落とし込んでいます。主要な拠点である日本では、政府が推進するGXリーグ^①に参画し、ネットゼロに向けてリーダーシップを発揮する企業の一つとして、排出量取引制度（GX-ETS）や市場形成ルールに参加しています。

^① 2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて、GXへの挑戦を行い、現在及び未来社会における持続的成長実現を目指す企業が同様の取組を行う企業群を官・学と共に協働する場

担当役員のメッセージ

本年は、当社が2022年に発表した2050年自社排出量ネットゼロ目標の実現への道筋を示す長期戦略と中期経営計画（INPEX Vision @2022）の最終年度となります。この中で、排出原単位を2022年からの3年間で10%（4.1kg-CO₂e/boe）以上低減することを掲げており、2023年は順調に進捗させることができました。引き続き目標達成に向けて取り組んでまいります。また、2023年にはメタン排出量削減を目指す国際的なフレームワークであるOGMP2.0^②に加盟しました。これにより、加盟企業間での技術革新や取組み事例の共有しつつ、産業界全体で温室効果ガス排出量の低減に向けた活動を推進していきます。



取締役 専務執行役員 経営企画本部長 滝本 俊明

2025年初頭には2050年自社排出量ネットゼロに向けたロードマップを含む新たなビジョンと次の中期経営計画を公表する予定であり、この中で以下の取組みを含む中長期的な気候変動対応方針についても皆様にお示しいていきたいと考えております。

まずは、エネルギーの低炭素化に向けた取組みの強化とそのソリューションの提供です。INPEX Vision @2022においても、2050年ネットゼロカーボン社会に向けた基本方針として「エネルギートランジションのパイオニアとして、石油・天然ガスから水素、再生可能エネルギー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」を定めています。具体的な活動として、既存エネルギーのクリーン化に向けたCCS/CCUS事業の推進、次世代クリーンエネルギー供給に向けた国内におけるブルー水素・アンモニア製造・利用一貫実証試験向け地上プラント設備の建設とそれに続く商業化事業への展開、オーストラリアでの再生可能エネルギー事業参画等、国内外でエネルギーの低炭素化に向けた取組みを推進しています。

二点目は、エネルギーのトリレンマ問題への対応です。いま、エネルギー業界は、「エネルギーの安全保障・安定供給の確保」、「安価でクリーンなエネルギーへの公平なアクセス」、「持続可能な地球環境の実現」という3つの課題に直面しています。これらはときに相反するものであり、これらを同時にかつ現実的な形で進めていくことは困難を伴いますが、当社は、これまでも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社会的要請について対応すべく事業に取り組んでまいりました。今後もエネルギー開発企業として、引き続き徹底的なクリーン化を進めたうえでの既存エネルギーの安定供給と、エネルギーの低炭素化への取組みの加速を推進していきます。

これらの取組みについて、ステークホルダーの皆様に向けた情報開示を充実させるよう努めてまいります。

^② The Oil & Gas Methane Partnership 2.0：国連環境計画（United Nations Environment Programme/UNEP）によって設立された国際的なメタン排出報告フレームワーク

気候変動対応これまでの取組み実績

2020	2021	2022	2023	2024
<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 ● 「VCUs¹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-VCM²のコンサルテーショングループに参加 	<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+initiative³に参加 ● 森林クレジットスクリーニングフォームの作成（プロセスの整備） ● CDP気候変動スコアA-評価取得 	<ul style="list-style-type: none"> ● 財務的影響評価をIEA-NZEシナリオに基づいて実施 ● 「INPEX Vision@2022」に基づき、「INPEXの取組み」を更新 ● 「The Oil & Gas Methane Partnership 2.0」に加盟 ● CDP気候変動スコアA-評価取得 ● GXリーグに参加 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「INPEX Vision@2022」に基づき、「INPEXの取組み」を更新 ● Oil and Gas Decarbonization Charterに参加

1 VCUs: Verified Carbon Units

2 Integrity Council for Voluntary Carbon Markets。ボランタリーカーボンク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

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

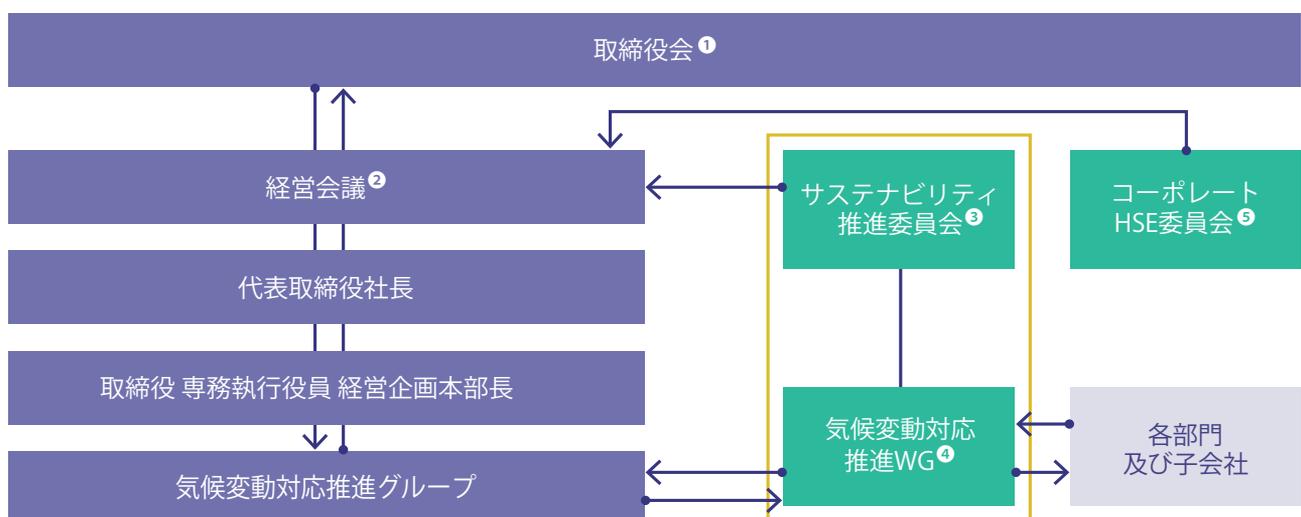
TCFD提言への持続的な取組み

気候変動関連のガバナンス体制

当社は、気候変動への対応を重要な経営課題の1つと認識し、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るほか、気候変動関連リスクと機会の評価やネットゼロ5分野の進捗を報告しています。2023年には、ネットゼロ5分野を含む気候変動対応関連の議案について、全16回開催した取締役会のうち14回で議論され、3件の決議事項と18件の審議・報告事項がありました。また、当社では、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おり、そ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で気候変動関連のリスクや機会の評価を実施しています。同ワーキンググループでの評価や検討課題は、サステナビリティ委員会で審議・報告後、社長の承認を経て、経営会議及び取締役会にて報告されます。

なお、当社の気候変動対応に関するガバナンス体制は、国内外で高い評価を得ており、2022年には、TCFDが発行する「TCFD2022 Status Report」にてケーススタディとして掲載されています。

気候変動のガバナンス体制図



役割

1. 取締役会：気候変動対応の基本方針の決定、気候変動対応の監督
2. 経営会議：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：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
4. 気候変動対応推進ワーキンググループ：サステナビリティ推進委員会諮問機関で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
5. コーポレートHSE委員会：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

取締役会実施回数と内容

年	取締役会回数	決議件数	審議・報告件数	主な内容
2021年	11/16回	6	13	「気候変動対応の基本方針」の策定、グリーンボンド発行
2022年	14/15回	6	16	「長期戦略と中期経営計画（INPEX Vision @2022）」の策定、基本方針に基づく取り組みの一部改訂、ネットゼロ5分野の事業状況、リスクと機会の評価結果の更新
2023年	14/16回	3	18	基本方針に基づく取り組みの一部改訂、ネットゼロ5分野の事業状況、リスクと機会の更新の更新

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。

戦略

当社はエネルギー企業として、クリーンで強靱な上流事業の継続によるエネルギーの安定供給と、ネットゼロ5分野の取組み加速という両輪により、2050年ネットゼロに向けた事業戦略を推進しています。

2023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

移行リスク

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
		短期	中期	
政策・法規制 (Scope1排出量関連)	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループが事業を操業する国・地域が気候変動対策を強化し、カーボンプライシング制度やメタン排出管理規制等の環境関連法令、規則及び基準の予想より早い導入・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など、外部環境の継続的なモニタリング インターナルカーボンプライスを適用した経済性評価をベースケースとして実施。インターナルカーボンプライスは、IEA STEPSのEU価格又は各国のカーボンプライス見通しを基に継続的に見直し 排出量削減の取組みとして、プロジェクト操業におけるクリーンエネルギーの導入や排出低減策の実施 メタン排出原単位0.1%を維持するための管理 OGMP2.0に加盟し、ノンオペレータープロジェクトも含めたMRVを強化 関連するステークホルダーとのエンゲージメント
技術及び市場 (石油ガス需要・価格の低下)	<ul style="list-style-type: none"> 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 顧客が排出原単位の低いガス/LNGを嗜好するリスク 	中期	長期	<ul style="list-style-type: none"> 技術・市場動向のモニタリング IEA WEOのAPSを主要シナリオとして経済性評価を実施。NZEシナリオにも留意 コスト削減の取り組み ガスシフト及びCCSの推進
レピュテーション (Scope1,2排出量関連)	<ul style="list-style-type: none"> 2030年以降のScope1,2における絶対排出量目標を求められるリスク 2050年ネットゼロに向けた移行計画が不十分だとみられるリスク 	短期	長期	<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。更なる目標の検討 2030年頃にCCSによるCO₂圧入年間250万トン以上達成を目標とし、技術開発・事業化を推進 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 事業ポートフォリオ見直し 国際機関や金融市場及びクレジット市場の動向モニタリング
レピュテーション (Scope3排出量関連)	Scope3削減目標の設定を求められるリスク	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 販売先の排出量削減に向けた取組みの検討 カーボンニュートラル商品*の販売 <p>*カーボンオフセット商品とも呼ぶ</p>
資金調達	投資家や金融機関から当社の事業内容や温室効果ガス排出量削減に向けた取組み及び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"> プロジェクトの温室効果ガス排出量削減に向けた取組みの推進 TCFD提言に沿った情報開示の推進 投資家や金融機関との対話・エンゲージメントの実施 資金調達先の多様化に向けた検討

物理的リスク

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
		短期	中期	
急性	熱帯低気圧や洪水等の極端な気象現象が、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"> 定期的に急性物理的リスク評価を実施 適切な計画、修繕、操業、訓練、外部情報活用等による自然災害への備え
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	<ul style="list-style-type: none"> 定期的に慢性物理的リスク評価を実施 沿海部の施設における対海面上昇対策の実施

短期 ~1年以内 中期 1年超5年以内 長期 5年超

2023年度の気候変動関連機会の評価対象、発生時期見込及び長期戦略と進捗状況

資源の効率に関する機会

機会評価対象	時期	機会の長期戦略と進捗状況			
生産プロセスでのエネルギー効率改善	短	<ul style="list-style-type: none"> オーストラリアイクシスLNGプロジェクトにおける生産時の燃料ガス・フレア削減イニシアチブ、ガス漏洩検知・修理（LDAR）プログラム等を通じた低炭素化操業を推進 			
短期	～1年以内	中期	1年超5年以内	長期	5年超

エネルギー源に関する機会

機会評価対象	時期	機会の長期戦略と進捗状況			
再生可能エネルギー電源の生産プロセスでの活用	短 ～ 中期	<ul style="list-style-type: none"> イクシスLNGプロジェクトにおけるバッテリーエネルギー貯蔵システム（BESS）及び小規模太陽光発電設備の導入 			
	中期 ～ 長期	<ul style="list-style-type: none"> イクシスLNGプロジェクトにおけるオンサイトコンバインドサイクル発電プラントから再生可能エネルギー由来系統電力への切り替えに係る検討推進 			
	長期	<ul style="list-style-type: none"> ウイスティング油田開発計画で陸上水力発電による給電の可能性を追求 			
短期	～1年以内	中期	1年超5年以内	長期	5年超

製品及びサービスに関する機会

機会評価対象	時期	機会の長期戦略と進捗状況
CCUS の推進	中期	<ul style="list-style-type: none"> ● 南阿賀鉱場でのCO₂EOR実証試験において、圧入試験を実施し、次のフェーズへの移行を検討 ● インドネシア・タンゲーLNGプロジェクトでのCCUS事業開発検討 ● 既存のオーストラリアDarwin LNG及びティモール共和国海域Bayu Undanガスコンデンセート田の施設及びパイプラインを活用したCCS事業の検討
	長期	<ul style="list-style-type: none"> ● PETROS社との共同協力協定を通じたマレーシアでのCCS事業可能性の調査を継続 ● JOGMECによる令和5年度「先進的CCS事業の実施に係る調査」委託事業において、当社が関与する「首都圏CCS事業」と「日本海側東北地方CCS事業」が採択され事業可能性の調査を実施 ● オーストラリアボナバルト海域CCS鉱区での震探・掘削作業に向けた評価・準備作業を実施 ● インドネシア・アバディLNGプロジェクトで将来的なCCS事業（第三者由来のCO₂受け入れ）の可能性を検討
水素事業の展開	中期	<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、地上設備の敷地造成工事とCO₂圧入・生産・観測井掘削に向け、地上プラント工事着工（7月）、2025年中に運転開始予定 ● アブダビにおけるクリーンアンモニア事業への参画機会を追求 ● エア・リキードグループ、LSB Industries社及びVopak Moda Houston社と共同で、米国テキサス州ヒューストン港における大規模低炭素アンモニア事業のPre-FEEDを開始 ● Green Hydrogen International社と共同で、米国テキサス州南部におけるグリーン水素事業の共同スタディ契約を締結
	長期	<ul style="list-style-type: none"> ● 川崎重工、岩谷産業が共同出資する日本水素エネルギー会社（JSE）に資本参加し、国際液化水素サプライチェーンの構築に向けた日豪間での実証事業に参画
再生可能エネルギー事業の拡大	短	<p>地熱</p> <ul style="list-style-type: none"> ● インドネシアムアララボ地熱発電プロジェクトの追加開発
	中期	<p>風力</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 長崎県五島沖洋上風力の建設推進 <p>地熱</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 秋田県小安地熱プロジェクトの建設推進
カーボンリサイクルの推進	中期	<ul style="list-style-type: none"> ● メタネーション技術開発事業として2026年中の運転開始を目指し、プラント設備工事を実施
	長期	<ul style="list-style-type: none"> ● アブダビにて、Masdarとe-methane製造事業の実現に向けた共同調査契約を締結 ● アブダビにて、Masdar・三菱ケミカルグループとグリーン水素由来のポリプロピレン製造を含むカーボンリサイクルケミカル製造事業の実現に向けた共同調査契約を締結 ● 人工光合成の研究開発を推進
新分野事業の開拓	中期	<ul style="list-style-type: none"> ● インドネシアにおけるバイオメタン供給事業に関する詳細検討の開始
	中期 ~ 長期	<ul style="list-style-type: none"> ● ドローン活用、メタン直接分解、CO₂回収、蓄電池関連事業などの検討 ● CO₂と水を原料にグリーンなギ酸を製造する技術を開発する米国企業「OCOchem」に対し出資
	長期	<ul style="list-style-type: none"> ● フュージョンエネルギー（核融合反応によって放出されるエネルギー）の早期実現を目指す、京都フュージョンリアリング株式会社に対し出資
カーボンニュートラル商品の販売促進	短	<ul style="list-style-type: none"> ● カーボンニュートラル商品の販売
森林保全の推進	短	<ul style="list-style-type: none"> ● 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とのオーストラリアでのカーボンファームিং及びバイオマス燃料事業について、2023年8月に植林を開始

短期 ~1年以内
 中期 1年超5年以内
 長期 5年超

市場に関する機会

機会評価対象	時期	機会の長期戦略と進捗状況
エネルギー供給の多様化	中期	<ul style="list-style-type: none"> LNGバンカリング・受入基地・小口配給・発電等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	<ul style="list-style-type: none"> オーストラリア・イクシスLNGプロジェクトでの生産能力引上げ、拡張も視野に入れた検討推進。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CCUSの導入等を含め事業推進

短期 ~1年以内 中期 1年超5年以内 長期 5年超

<ケーススタディ> ネットゼロに向けた森林保全の推進

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・植林の取り組み

当社は、長期戦略と中期経営計画（INPEX Vision @2022）において、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。これは、ミティゲーション・ヒエラルキー^①の考え方に則り、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り組みを補完するものとして、森林保全・植林によるCO₂の吸収を重視しているためです。オペレーターとして操業するオーストラリアのイクシスLNGプロジェクトでは、北部準州でのサバンナ火災管理プログラムと、西豪州南西部のユーカリ植林プログラムを実施しています。サバンナ火災管理プログラムでは、同プロジェクトの開発及び運用をサポートしており、プロジェクトによって適用される火災管理技術は、山火事からの温室効果ガス排出量の削減に貢献しています。ユーカリ植林プログラムでは、2008年に開始され、これまでに約140万本のユーカリの苗木が植えられました。また、炭素の隔離に加えて、塩分や侵食による土壌の劣化を防ぎ、隣接する土地防風壁としても機能しています。これまでにこの2つのプログラムで、235,737トン分の豪州カーボンクレジット（ACCUs）を発行しました。（ACCUsは、1トンのCO₂に相当）また、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とともにカーボンファームিং及びバイオマス燃料事業協力に係る協業については、2023年から豪州Wheatbeltプロジェクトにて植林を開始しています。

^① ミティゲーション・ヒエラルキー：環境に対する負の影響に対して、その影響の回避、最小化、復元策が図られた後で、それでも残る影響を補償するために最終的に代償（オフセット）の手段が検討されるべき、という考え方。

カーボンのクレジット調達・活用に対するINPEXのアプローチ

当社の温室効果ガス排出量のオフセットには、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の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等、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。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のクレジットを選定し、活用しています。

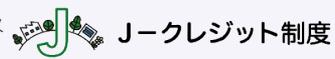
VCS(Verified Carbon Standard)：国際的なカーボンオフセット基準団体 Verraがクレジットを認証する基準



JCM(Joint Crediting Mechanism)：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



ACCUs(Australian Carbon Credit Units)：豪州政府の排出削減法に基づいて発行される豪州カーボンのクレジット

高品質のクレジット調達に向けた取組み

1. プロジェクト評価を実施

高品質のカーボンの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、持続性④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。また、内部評価に加えてCalyx Global社などの外部評価企業によるクレジット評価結果も踏まえて総合的に判断しています。

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VerraのSD VIStaやCCB付きのプロジェクトを優先的に選定しています。

- 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。
- 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

④ 持続性：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

移行リスクの財務的評価

当社はIEAによるWorld Energy Outlookレポート(WEO)内のシナリオを活用し、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、インターナショナルカーボンプライスをを用いた当社の各プロジェクトの経済性評価です。世界では既に150以上の国・地域が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推測されることから、ベースケースからインターナショナルカーボンプライス考慮した上で経済性を評価しています。当社ではWEOのカーボンプライスを参考にインターナショナルカーボンプライスを毎年更新しています。2023年からは、WEOのカーボンプライス見通しを反映の上、所在国にカーボンプライス制度が存在する場合は、外部専門家の価格予想等を用いた当該国における当社の見積価格を参照しています。カーボンプライス制度が存在しない場合は、IEA-STEPSのEU価格（2030年US\$120/tCO₂e、2040年US\$129/tCO₂e、2050年US\$135/tCO₂e）に連動した変動価格を参照しています。

二つ目は、当社の事業ポートフォリオの財務的影響評価です。これは、IEA-STEPS、IEA-APS及びIEA-NZEの油価とカーボンプライスの推移が、当社ポートフォリオに与える影響を評価するものです。これら3つのシナリオが提示している油価及びカーボンプライスをプロジェクトのNPV 計算に適用し、ベースケースのNPVからの変化率を算出することで、当社ポートフォリオが受ける影響

を評価しています。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

	プロジェクト経済性評価	ポートフォリオ財務的影響評価
評価手法	カーボンプライス政策が、プロジェクトの経済性に与える影響を評価	下記シナリオによる油価及びカーボンプライスによる影響を評価 ● IEA-STEPS ● IEA-APS ● IEA-NZE
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)	上記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年より実施しており、22年度よりNZEシナリオを追加

物理的リスクにおけるアセット評価

当社は、物理的リスクにおいて、急性リスクと慢性リスクに分けて分析しており、毎年見直しを行っています。2018年に物理的リスクについての評価プロセスを検討し、ロードマップを設定しました。2019年から主要オペレータープロジェクトであるイクシスLNGプロジェクトと新潟県の国内アセットにおける評価を開始しました。これは、国内及び海外における操業中のオペレータープロジェクトにおける保険付保額を100%カバーしています。2020年、2021年にはノンオペレータープロジェクト11件についても評価を実施しました。2022年は当社の主要施設の一つである直江津LNG基地において、前提としていた日本の気象庁発行の観測・予測評価報告書が更新されたことを受け、物理的リスクを再評価しています。同報告書内RCP8.5シナリオでは、平均海面上昇幅を0.19m程度と予測されていますが、評価の結果、同基地はこの水面上昇に耐えうる構造です。2023年度には、社外の評価サービスを用い、河川氾濫及び高潮による国内アセットの直接損害額及び間接損害額を試算しました。企業総合補償保険における上位10地点の国内事業所、国内パイプライン及び主要子会社事業所を対象としており、2030年及び2050年時点の想定損害額は限定的であることを確認しています。なお、これらの物理的リスク評価では、共通して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利用しています。

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LNGプロジェクト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、適宜施設の改善を行っており、2030年までに大きな損害が出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極端な気象現象に十分な備えを持って取り組んでいます。当社の主要な拠点である直江津基地のLNG受け入れ栈橋設備では、施設の被害があった場合に備えて、近隣発電所との間に基地間を接続する連系配管を有しています。これにより、連系配管を利用して当該発電所の受け入れ栈橋からLNGを受け入れる体制を構築しています。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パイプラインのリスク評価や対応策の検討の上、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。

尚、HSEマネジメントシステム文書であるHAZID（Hazard Identification）ガイドラインでは、HAZIDワークショップを行う際のガイドワークの一つに気候変動による影響を定めており、新規プロジェクトを含め当社の事業活動のライフサイクルを通したリスク管理アプローチに物理的リスク評価を組み込んでいます。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な評価の実施や適切な開示を進めていくと同時に、分析手法を多様化させ、より多角的な評価を進めていきます。

当社の低炭素社会シナリオ

2050年^④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直しについて、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）、発表誓約シナリオ（IEA-APS）及び2050年ネットゼロ排出シナリオ（IEA-NZE）、日本エネルギー経済研究所のレファレンスシナリオ及び技術進展シナリオを参照しています。

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。

^④ 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

当社の参照シナリオ

IEA World Energy Outlook (WEO)	公表政策シナリオ (IEA-STEPS)
	発表済み暫約シナリオ (IEA-APS)
	2050年ネットゼロ排出シナリオ (IEA-NZE)
日本エネルギー経済研究所	レファレンスシナリオ
	技術進展シナリオ

気候変動関連リスク及び機会の評価・管理

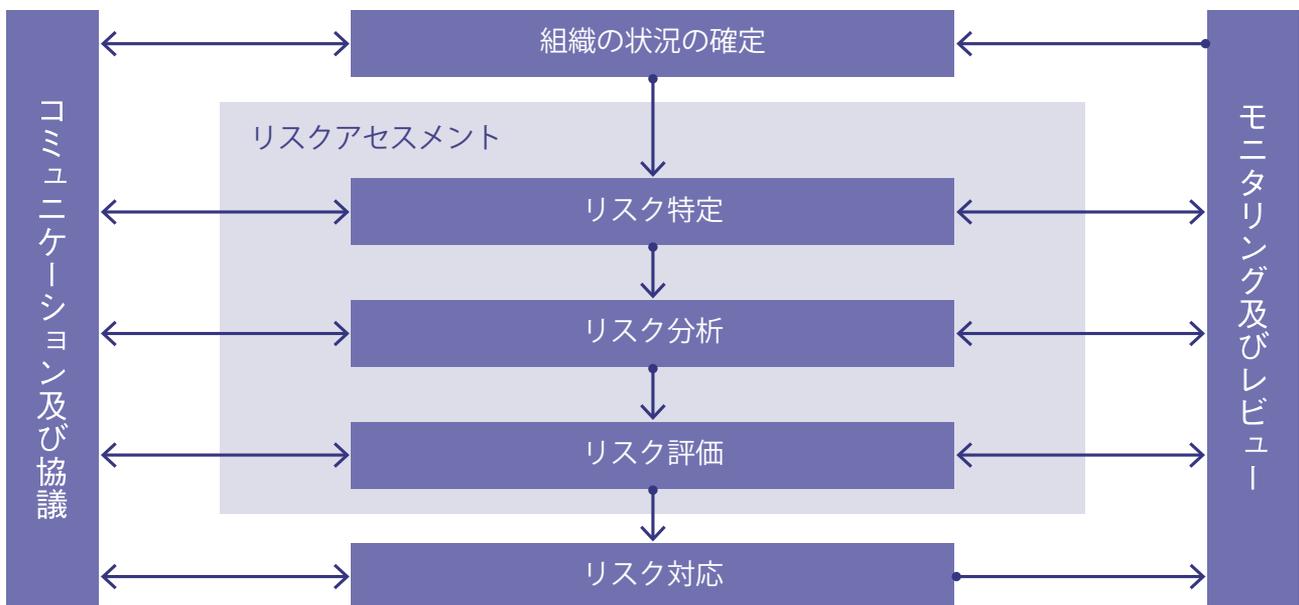
当社は、気候変動関連リスク及び機会の評価・管理を、原則として年次サイクルで実施しています。全社的な気候変動対応の推進は、経営企画本部経営企画ユニット内の気候変動対応推進グループが担当しています。

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」が評価を実施して、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、当社が取り組むべき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た上で、年度計画に反映されます。

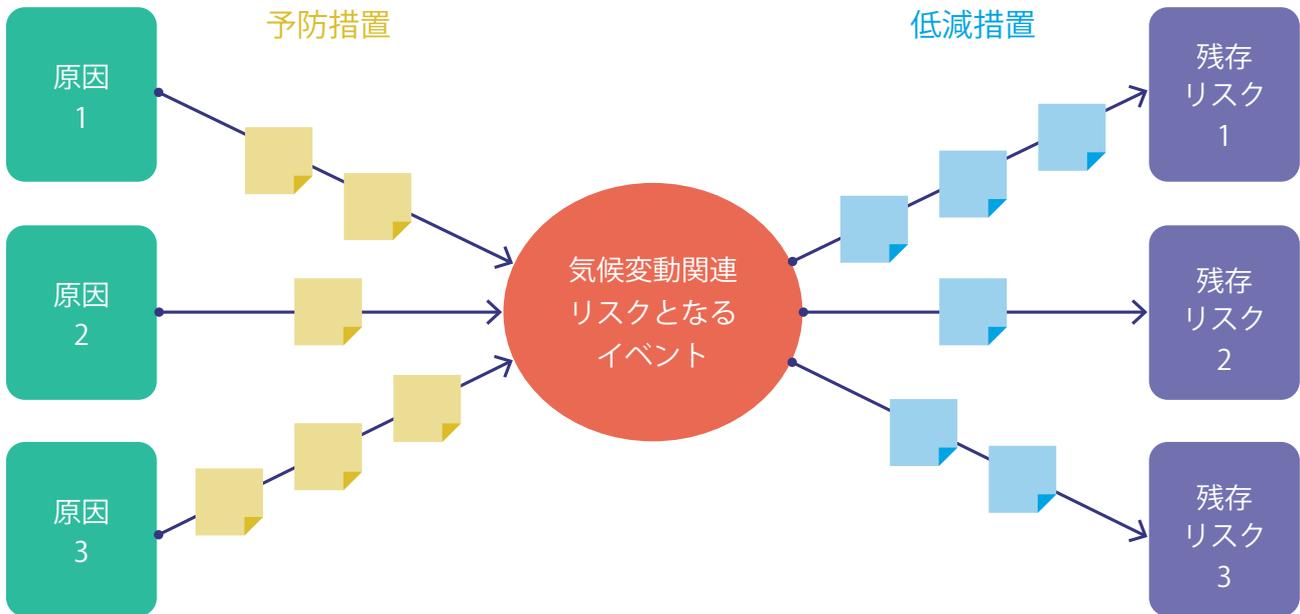
なお、リスク評価のプロセスは、国際的なリスク管理基準であるISO31000 (2009) (図A) の手順に従っています。外部要因・内部要因をアップデートし、当社の状況をワーキンググループメンバーで共有した上で、リスクを特定し、その原因、予防措置、低減措置、及び残存リスクを分析 (図B) し、その残存リスクを当社で作成した「TCFD 提言対応リスク評価マトリクス」 (図C) を使用して評価しています。

当社の気候変動関連リスク評価の開示については、TCFDコンソーシアムが発表した「気候関連財務情報開示に関するガイダンス 3.0事例集」においても、好事例として紹介されています。

図A : ISO31000の手順



図B：リスク分析の手順



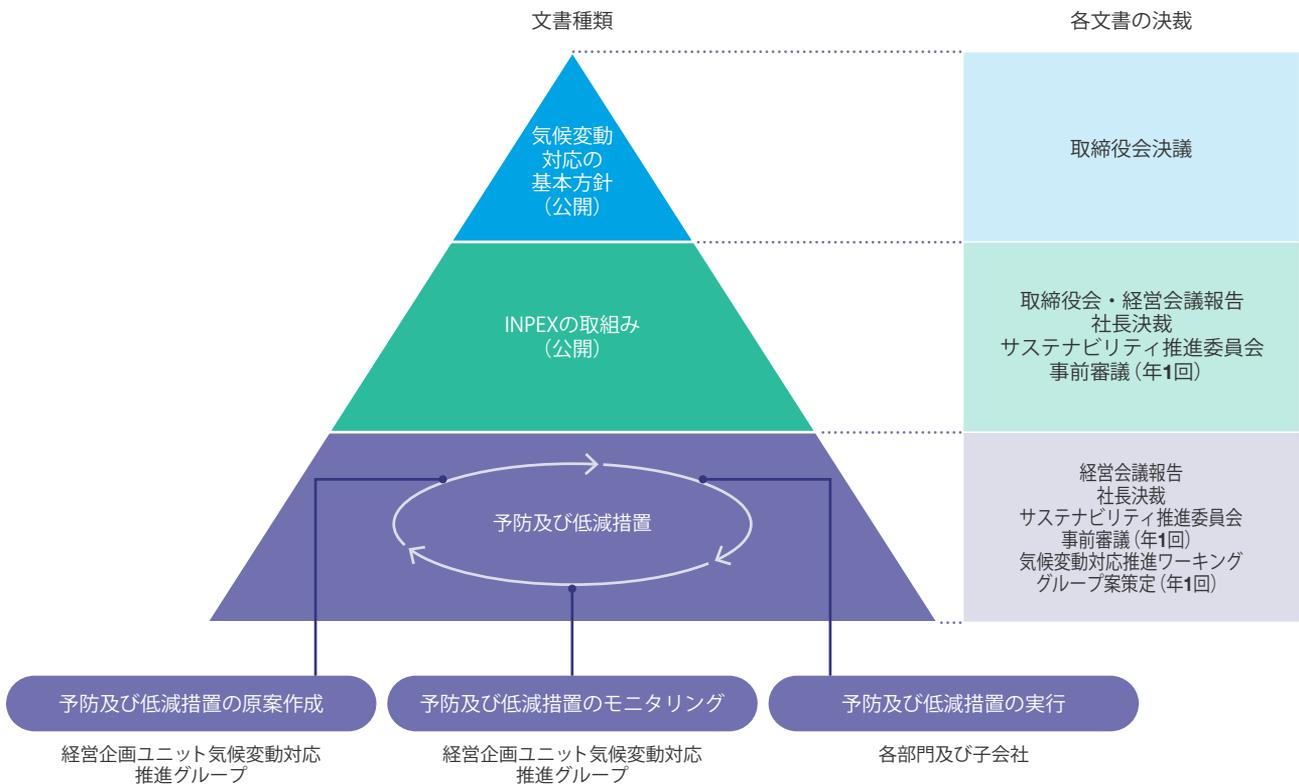
図C：TCFD提言対応リスク評価マトリクス

		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

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、イノベーション本部や水素・CCUS 事業開発本部、再生可能エネルギー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います。この文書は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)。

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



指標と目標

気候変動対応目標

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つの目標を定めています。

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です。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。三つ目は、販売した石油・天然ガスの燃焼によるScope3排出量を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、2030年目標の達成に向け、中期経営計画2022-2024では、排出原単位を3年間で10%（4.1kg-CO₂e/boe）以上低減することを事業目標として加えています。

気候変動対応目標

<p>2050</p> <p>絶対量ネットゼロ</p> <p>(Scope1+2) ※1</p> <p>※1: 当社権益分</p>	<p>2030</p> <p>原単位30%以上低減 ※2</p> <p>(Scope1+2)</p> <p>※2: 2019年比</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り組みを進める</p>
--	---	---

※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

実績

2023年度の温室効果ガス排出量（Scope1+2）は、約692万トン-CO₂eとなり、2022年と比較すると横這いの結果です。これは、LNGプロジェクトの生産量が拡大としたことによる排出量増加とクリーン電力活用による排出量低減とが相殺した結果となっています。

当社の排出量実績

	2021年1-12 月	2022年1-12 月	2023年1-12 月
Scope1 ¹ (千トン-CO ₂ e)	7,302	6,839	6,864
Scope2 ¹ (千トン-CO ₂ e)	136	69	55
排出原単位 ² (kg-CO ₂ e/boe)	33	28	28
メタン排出原単位 ³ (%)	0.04	0.05	0.05

当社の排出原単位

$$\frac{\text{Scope1+Scope2-オフセット}^4}{\text{石油・天然ガス上流事業のネット生産量+再生可能エネルギー事業の発電量}}$$

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（オペレーショナルコントロール）：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、当該事業の環境価値が当社に帰属すると考えられる再生可能エネルギー事業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

2023年度のオペレーショナルコントロールの実績は以下の通りです。

オペレーショナルコントロール温室効果ガス排出量

項目	2021年1-12 月	2022年1-12 月	2023年1-12 月
Scope1(千トン-CO ₂ e)	6,658	6,339	6,622
Scope2(千トン-CO ₂ e)	45	48	35

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

自社における温室効果ガス削減への取組み

温室効果ガス削減に向けて、国内外オペレータープロジェクトでは、自社がオペレーターとしてプロジェクトを指揮する立場であることから、各事業場の状況に応じた省エネ活動、通常操業時の継続的なフレア・ベントの回避を行っています。INPEX本社で使用する電力は実質的に100%再生可能エネルギーです。また、アラブ首長国連邦での陸上施設における100%クリーン電力を使用していることに加え、海上施設電力を陸上からのクリーン電力で賄う等のクリーン化をADNOCとともに推進しています。

メタン逸散量低減の取組み

当社はメタン排出原単位を現状の低いレベル（約0.1%）で維持することを目標に掲げています。2023年度のメタン排出原単位は0.05%となっており、目標値以下の水準を維持しています。

2023年には、石油・天然ガス企業を対象とするメタン排出削減に関する報告フレームワークであるThe Oil & Gas Methane Partnership 2.0（以下、OGMP2.0）に加盟しました。OGMP 2.0は、国際連合環境計画によって設立された国際的な報告フレームワークであり、加盟企業に対し、メタン排出削減を促す包括的かつ測定に基づく報告枠組を提供するものです。当社は、OGMP2.0が提供する報告枠組みに従ってメタン排出削減の報告を行うことで、自社のメタン排出報告量の正確性と透明性を確保するとともに、メタン排出量の測定・削減に向けた加盟企業間での技術革新や取組み事例の共有など積極的に行ってまいります。



メタン逸散量に関しては、メタン排出量の管理及び低減のため、2018年度から国際的な手法に基づく集計・報告を開始しています。

国内プロジェクトにおいては、2019年度に設備・機器からのメタン逸散の点検対象箇所への調査・特定作業を実施し、集計・報告体制を確立しました。また、2020年度にはレーザーメタン検知器を導入し、ほぼ全対象箇所において点検を実施しています。また、国内のパイプラインにおいては、自動車搭載型のメタン排出検知装置や、ドローンを導入し、全長1,500km全ての区間において点検を実施しています。点検の結果、逸散が確認された箇所は直ちに対策を行っています。

海外プロジェクトでは、2022年度にイクシスLNGプロジェクトのCPF（沖合生産・処理施設）及びFPSO（沖合生産・貯油出荷施設）において、また2023年度は陸上のガス液化プラントにおいて、赤外線カメラを利用したLDAR（Leak Detection And Repair）プログラムを実施し、メタン逸散の点検を実施しました。今後ドローンの導入など、OGMP2.0の要求する水準に則したメタン排出管理の実施に向け検討を進めています。

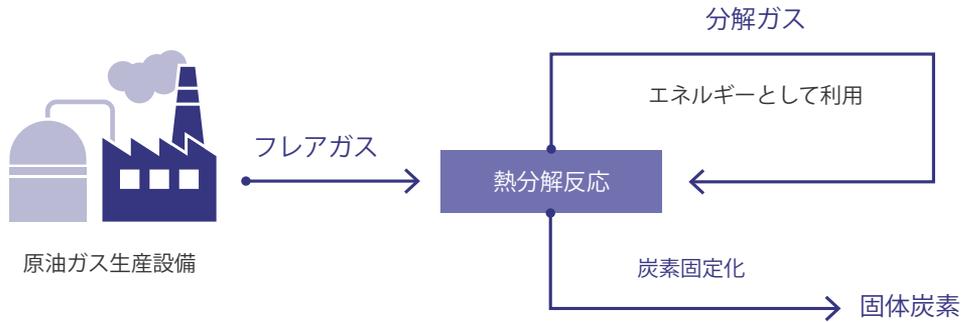
その他のプロジェクトにおいても同様の対策を検討しており、継続的にメタン逸散量削減に向けた全社的な取組みを進めてまいります。

フレア削減の取組み

当社は2030年までにオペレータープロジェクトにおける通常操業時のゼロフレア達成を目標に掲げており、社内関係部署間で連携してフレア削減対策の検討を進めています。

フレア削減対策の研究・開発の一環として日本国内ではメタン分解技術を応用し、フレアガス中の炭素分を固定化し、大気中へのCO₂排出を削減するための取組みの導入について検討を進めています。（下図参照） また、2022年からは、Ipieca・IOGP(the International Association of Oil & Gas Producers)・GGFR(Global Gas Flaring Reduction Partnership)が策定した”石油・天然ガス業界向けフレアリング管理ガイダンス”に沿って、ルーティンと非ルーティンの二種類に分けてフレア実績を管理しています。

メタン分解によるフレアガス削減



一般に比較的小規模な油・ガス生産設備から排出されるガス(フレアガス)を削減・有効利用することは困難とされており、多くの原油処理設備で焼却処理を行い、CO₂を排出しています。メタン分解技術を応用してこのフレアガス中の炭素分を固定化し、大気中へのCO₂排出削減が可能となります。

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

コントラクター及びサプライヤーとの取組み

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。2022年7月に制定したサプライヤー行動規範においては、当社がサプライヤーへ求める事項を定めており、温室効果ガス排出量の削減を含む環境に配慮した自主的な取組みを項目の一つとしております。2023年11月には、国内のサプライヤー75社に対し、サプライヤー連絡会を開催しました。本連絡会では、調達環境や当社の事業計画について情報共有を行うとともに、温室効果ガスの排出削減を含めたサプライヤー行動規範の遵守とサプライチェーン上のESGリスクについても説明をしました。今後は説明会対象範囲の拡大や表彰制度の導入等を検討しており、引き続き、サプライチェーン全体での排出削減に取り組んでいきます。

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^④」の販売を進めており、これまでの販売を通じた温室効果ガス削減量はCO₂換算で172万トンを超えています。「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・ジェット燃料商品において、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нку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、お客さまと共にサプライチェーンにおける低炭素化に取り組んでいきます。

④ カーボンオフセット商品とも呼ぶ

温室効果ガス排出量データの集計・分析・報告

温室効果ガス排出の実績においては、現地国の制度、並びに国際的なガイドラインに準じた手順を定め、定期的集計、分析、報告しています。国内の法令においては、エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律（省エネ法）や地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）に従い、適正な管理と報告を行っています。また、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SOCOTECより第三者保証を受けています。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」にエネルギー資源開発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。2023年度には、日本政府の掲げるGXの趣旨、方向性に賛同し、GXリーグへの参画移行手続きを行いました。GXリーグ参画企業は自主的な排出量取引（GX-ETS）の対象となることから、2024年度以降適切な報告をしていきます。

TCFD提言に沿った開示内容及び開示箇所

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提言の概要	当社の開示内容
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
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
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	● 2023年度の気候変動関連リスク ● 2023年度の気候変動関連機会
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)
3 2° C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 ● 移行リスクの財務的評価 ● 物理的リスクにおけるアセット評価
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
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
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
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	● 気候変動対応目標 ● 気候変動対応と役員報酬との連動
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>
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

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	<u>長期戦略と中期経営計画（INPEX Vision @2022）</u>
2 気候関連の機会（ネットゼロ分野）	2030年頃の営業キャッシュフロー	<u>長期戦略と中期経営計画（INPEX Vision @2022）</u>
3 報酬	気候変動対応と役員報酬との連動	<u>気候変動対応と役員報酬との連動</u>
4 物理的リスク	物理的リスク評価プロセス	<u>物理的リスクにおけるアセット評価</u>
5 移行リスク（財務的影響評価）	移行リスクの財務的評価	<u>移行リスクの財務的評価</u>
6 インターナルカーボンプライス	移行リスクの財務的評価	<u>移行リスクの財務的評価</u>
7 温室効果ガス排出量	Scope1, 2, 3実績 (ESGデータ集)	<u>気候変動対応<目標管理></u>

健康・安全・環境

- 81 基本的な考え方
- 82 HSEマネジメントシステム
- 87 HSEに関する目標と計画
- 89 安全管理
- 90 プロセスセーフティ管理
- 92 セキュリティ・危機管理
- 94 健康経営の推進
- 99 環境管理

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、地球環境課題に取り組み、環境価値を創造することを基本方針とした「**環境安全方針**」を取締役会の決議により定めています。同方針は操業現場を含めINPEXグループ全体の活動に従事する従業員ならびにコントラクターに適用されるものです。その実行を確かなものにするために、本社に、企画グループ、安全衛生グループ、プロセスセーフティグループ、及び環境グループの4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。

当社では、INPEX Vision @2022に基づき、2022年には以下の重点項目で構成される、3年間の**第4期コーポレートHSE中期計画**（2023年～2025年度）を策定しました。この中期計画に従って、HSE管理の更なる向上を図るための取組みを強化しています。

- 事故を未然に防ぐ取組みの強化
- 体系だったプログラムを通じたプロセスセーフティ管理のさらなる改善
- 地球環境課題への取組みと環境価値の創造
- 新たな脅威^①への備え
- 健康管理・感染症対策の強化
- HSEリーダーシップの発揮及びHSEMSの有効性向上
- HSE力量向上及び人材確保
- ネットゼロ5分野へのHSE管理の実践

① 地政学的リスク・サイバーテロ・甚大な自然災害など

担当役員のメッセージ

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より一層の醸成が必要です。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してきていることを踏まえて、国際標準でのHSEマネジメントシステム（HSEMS）を導入し活動を行っています。

その一環として、グループ全体の環境安全方針を定めており、同方針を確実に徹底して実行するため、包括的なHSEMS規則を策定し、当社の事業活動にリーダーシップ、リスク管理、継続的改善、実行という4つの基本原則を適用することを通じて、安全確保と環境保全に繋がる操業基盤の拡充を図っています。

また、2022年には3年間の**第4期コーポレートHSE中期計画**（2023年～2025年度）を策定しました。重大な事故^②ゼロを目指すために、基本となるライフセービングルールの遵守の徹底や、プロセスセーフティ管理の強化など、中期計画で挙げている8つの「HSE管理の更なる向上を図るための取組み」を確実に実施していきます。

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、石油・天然ガス分野の強靱化とクリーンなエネルギーの安定供給の責任を果たし、社会に貢献していきます。



常務執行役員 HSE担当 栗村 英樹

② オペレータープロジェクトにおける死亡事故、重大漏えい、重篤負傷

HSEマネジメントシステム

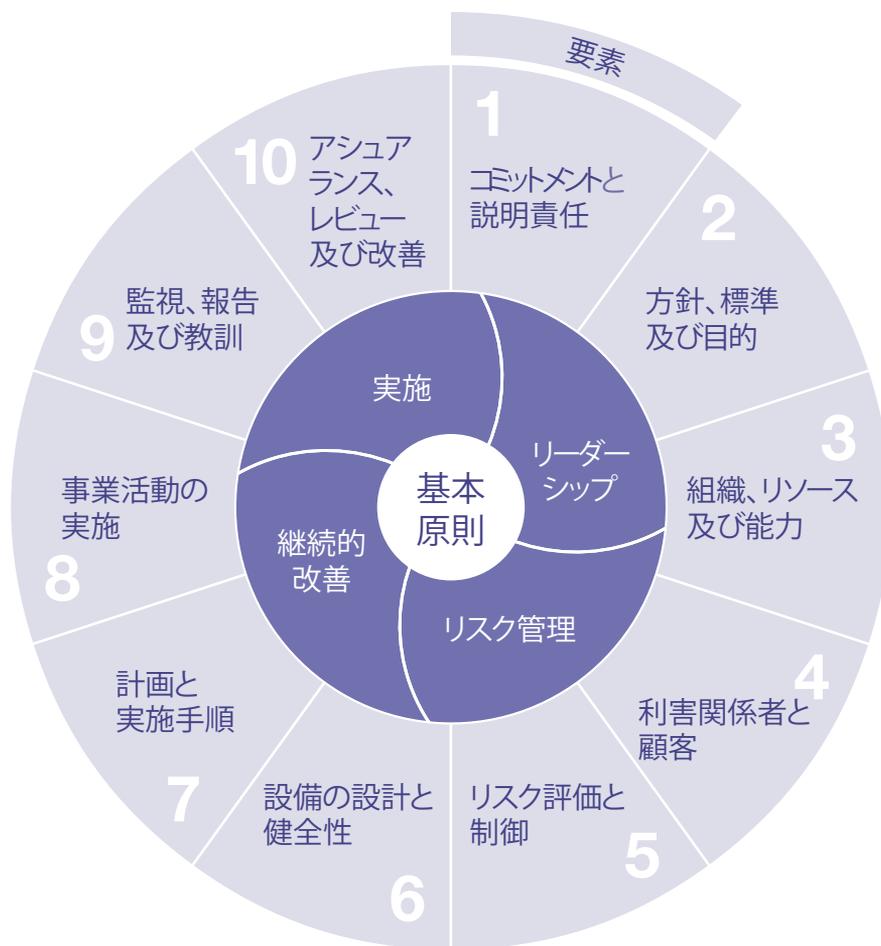
基本的な考え方

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、2007年度にISO9001やISO14001などを参照してHSEMS規則を策定しました。2017年度には国際標準であるIOGPのOMS510^①に基づきHSEMS規則を改定しました。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であり、HSEMSのパフォーマンスと有効性を向上させるための基礎となっています。これら基本原則に基づき、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、各種のHSEコミュニケーション活動、定期的なHSE監査やHSEレビュー等、HSEMSを実施する上で必要不可欠な構成要件をHSEMS規則に定めています。

当社国内最大の事業所である長岡鉱場においては、2003年度に環境マネジメントに関する国際的な認証であるISO14001を取得し、当社のHSEMSと連携し現在も認証を維持しています。

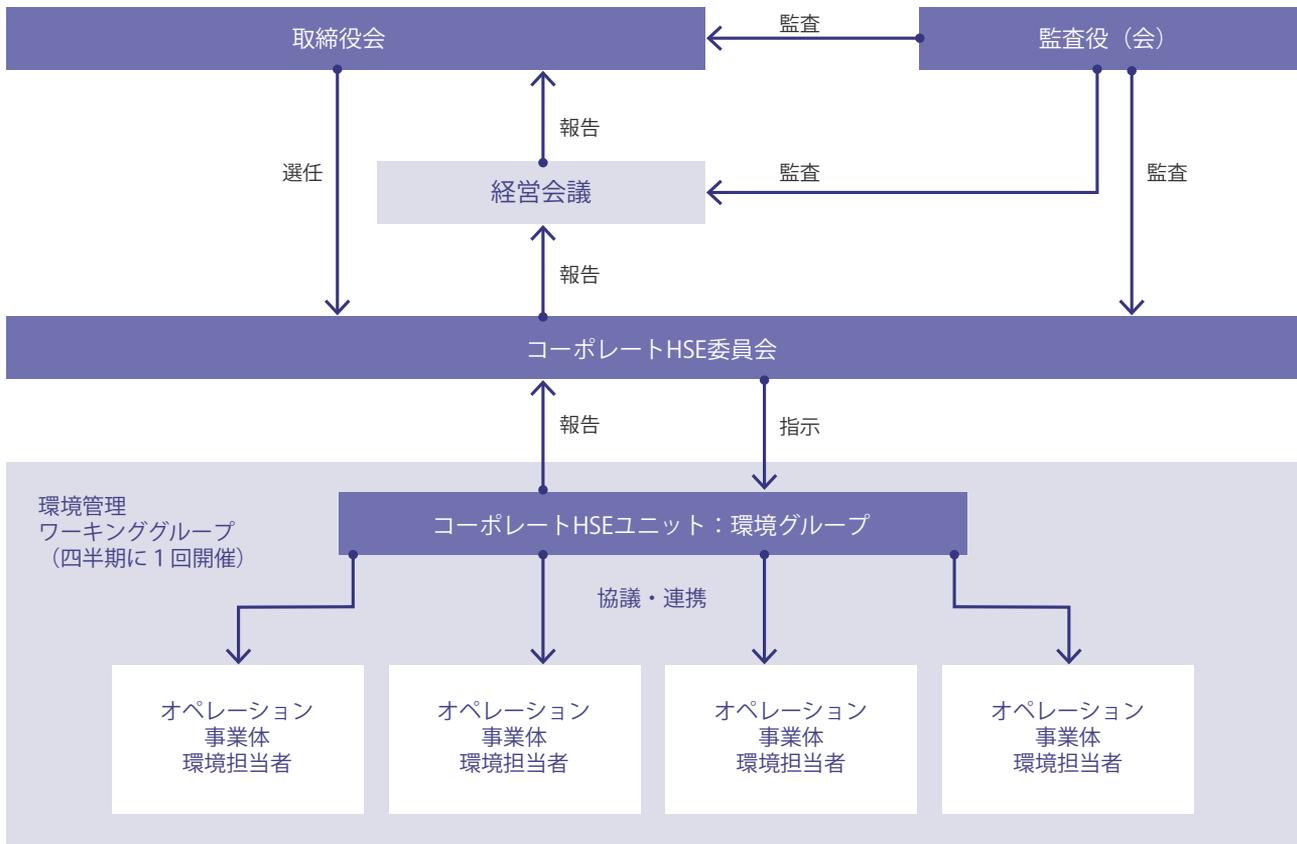
① IOGPの報告書No.510 “System Framework for controlling risk and delivering high performance in the oil and gas industry”

HSEマネジメントシステム（HSEMS）の構成図



HSEガバナンス

HSE管理体制図



当社は、HSEに関し、取締役会及び経営会議による監督体制を取っています。オペレータープロジェクトを実行・管理するオペレーション事業体、ノンオペレータープロジェクトや子会社を管理する本事業体及びコーポレート部門の本部長から構成されるコーポレートHSE委員会を定期的開催し、当社グループのHSE課題に対する取組みの立案・推進、リスク・機会の分析、HSEMSの運用状況と有効性のモニタリング等を行っています。コーポレートHSE委員会で決議された全社的に取り組む重要事項は経営会議並びに取締役会にて審議を経ていきます。

HSE重点目標及びHSEプログラム

当社では、HSEMSの継続的改善を図り全社的なHSE管理を実現するために、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重点目標を達成するための年間の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。2023年度のHSEプログラムの主な成果として、

1. 全社において9、10月を特別安全月間として定め、全社的な安全キャンペーンを実施。労働安全(Life Saving Rulesの徹底)とプロセスセーフティ管理の強化を掲げ、Time in Field (現場主義)、Speak up (積極対話) というキャッチフレーズを用いて、リーダー自らによる現場スタッフとの対話を促した
2. メタン排出削減に対する外部からの要求の高まりに応じ、社内関係各所との協議を重ね、OGMP2.0への加盟をするに至った。また生物多様性や水等に関する国際動向であるTNFDに対応するため、TNFDガイドラインに基づく自主評価を実施し、IOGPやアジアNOCとのWSにおいて発表を行い、当社のプレゼンスを高めた
3. 新たな脅威への備えの一環として、サイバーリスクへの高まりを踏まえ、情報セキュリティ委員会との連携のもと操業システムや情報システムへの攻撃を想定した緊急時対応計画書を策定、危機対応訓練の実施を主導し、準備を強化した

などが含まれます。2024年度HSE重点目標は、2022年に策定した第4期コーポレートHSE中期計画(2023年～2025年度)に基づき作成しています。

HSE法的要求事項の遵守

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。

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た社内要領に基づき、遵守すべき法的要求事項の把握及び遵守状況を管理するとともに、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、ノンオペレータープロジェクトにおけるHSE法的要求事項の遵守の管理・関与の在り方について、関係部署と定期的に協議しています。

今後も、国内外のプロジェクトや関係部署と連携し、全社的にHSE法的要求事項を管理する仕組みを構築し、遵守に努めます。

HSEリスク管理

当社はオペレータープロジェクトによる負の影響を最小限に抑えるために、国際標準（ISO31000及びISO17776）に準じ、HSEに関するリスクを特定、分析、評価し、リスクが許容可能なレベルに低減したことを確認した上で事業を実施しています。

また、INPEX Vision @2022に掲げる重大な事故ゼロに向けて、HSEリスク管理を全社的に徹底するための活動の一環として、コーポレートHSEユニットでは全てのオペレータープロジェクトから重大事故災害②につながる可能性のあ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ALARP③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。

- ② 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
- ③ 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文化の醸成

当社は、HSE最優先の考え方を組織に浸透させるために、これまでにHSEMSを整備し、HSE教育訓練を実施し、さらには事故調査で得られた事故からの教訓（LFI: Learning from Incidents）を全従業員に向けて共有する等のHSE文化の醸成に向けた取組みを実施してきました。

また、HSE文化の醸成のための施策の一環として、組織や個人の士気向上やHSE意識の向上を図り、当社グループ全体の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。2023年度には、HSE優秀賞として団体1件、HSE活動賞として団体3件、個人2件の計6件が表彰されました。

当社のHSEに対する意識を向上させるためには、「マネジメント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、マネジメントが中心となって、積極的にHSE活動に取り組んでいます。

INPEXバリューの一つである「安全第一」を実現するために、マネジメントが操業現場の作業に伴うリスクを直接理解すること、HSEの重要性の意義を直接に操業現場に伝えることを目的とした当社グループの操業現場へのHSEマネジメントサイトビジットを実施しています。2023年度は国内外合計11か所の現場にマネジメントによるHSEマネジメントサイトビジットを実施しました。

マネジメントサイトビジット



イクシスLNGプロジェクト洋上施設現場



現場従業員との交流

5月にHSE担当役員がイクシスLNGプロジェクトの陸上・洋上の3施設の現場を訪問しました。HSE担当役員からは、「連続した生産・操業が求められる一方で、多くのメンテナンス作業が必要とされている。時には生産・操業と安全は、生産停止等トレードオフ関係のようになることもあるが、妥協することなく安全第一で業務にあたっていただきたい」というメッセージが現場従業員に伝えられました。

8月には社長が新東京ライン第五期建設工事現場を訪問しました。発注者である当社社員が現場へ足繁く通うことで現場に一段高い緊張感が生まれ、これが無事故につながっていくと確認しました。

いずれの現場においても、マネジメントがHSE管理におけるリーダーシップを発揮し、また、マネジメントと現場従業員の間でHSEの取組みや課題に関して直接対話による意見交換及び議論を行う有益な機会となりました。2024年度もHSEマネジメントサイトビジットを継続して行います。各現場に対して、マネジメントがHSE管理に関する一貫性を持ったメッセージを発信することにより、当社グループ全体のHSEに対する意識向上を目指しています。

毎年9月にはオペレーション事業体のHSE担当者と本社事業体、コーポレートの各本部からの関係者が一堂に会するHSEフォーラムを開催し、全社的なHSEに関する課題について集中的に議論しています。

2024年度は、COVID-19感染症が収束し世界的に活動量が増加しました。世界的に活動量が増える中で、全社において9、10月を特別安全月間として定め、全社的な安全キャンペーンを実施。労働安全(Life Saving Rulesの徹底)とプロセスセーフティ管理の強化を掲げ、Time in Field (現場主義)、Speak up (積極対話)というキャッチフレーズを用いて、リーダー自らによる現場スタッフとの対話を促進しました。また、社内セミナー「安全への思い・継承」「事故からの教訓」「微かな危険信号への意識」を開催。社長ビデオメッセージ、ポスターの全社展開等、様々な施策を実施しました。その結果全社的な安全意識の高揚を図ることができました。

HSE会議



11月に実施したHSE会議では、特別安全月間における活動を振り返り、来年度の安全活動について議論し、安全に対するコミットメントを示す目的で、社長以下のマネジメント、現場のリーダーなど参加者全員が安全宣言書に署名を行いました。

HSE力量向上のための教育訓練

2023年度は、社内講習会並びに訓練により、延べ2245.5人・時間のHSE教育訓練を実施しました。これらに加え、若手技術系社員には、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社外研修の機会を提供しています。

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（On the Job Training）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ます。引き続き2024年度も従業員へ教育訓練の機会を提供し、HSE力量の向上に努めます。

HSEアシュアランス

HSEアシュアランス強化の観点から、オペレータープロジェクト及びコーポレートにおいてHSEMSが確実に運用されているかを評価するため、毎年コーポレートHSE監査プログラムを策定し、オペレーション事業体及びコーポレートHSEユニットに対して定期的にHSE監査を実施しています。HSE監査にあたっては、国際的に認証されたIRCAと同等のトレーニングを終了した社内のLead Auditorにより実施されています。2023年度は、リスクベース方式^④によるコーポレートHSE監査を国内オペレーション事業体に対して2件実施しました。HSE監査により得られた結果については、必要に応じてHSEMSの改善に反映しています。

さらに、国内・海外のオペレーション事業体が主導する新規案件、本社事業体が企画するノンオペレータープロジェクトへの参加検討、加えて各所の水素・アンモニアプロジェクト等のネットゼロ5分野に関しても、当該プロジェクトの技術的、経済的な評価を行う社内レビューにも参加し、HSE側面の評価も実施しています。評価の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HSE業務支援を行い、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。

^④ 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

HSEに関する目標と計画

第4期コーポレートHSE中期計画(2023年~2025年) - HSE管理の更なる向上を図るための取組み

1. 事故を未然に防ぐ取組みの強化

中期計画の目標

- 重大な事故ゼロを維持する。LTIR・TRIRをIOGP平均レベルに低減するため、事故を防止するHSEリスク管理を強化する。
- オペレーション事業を効率的に支援するHSE管理文書やツールを整備する。HSEデータ管理を効率化するITシステムの構築を検討する。
- 労働安全リスク低減のための新技術の導入を検討する。

2023年度重点目標

評価

評価と今後の対応

事故情報・教訓の速やかな共有、根本原因などの傾向分析を行うことに加えて、社員及びコントラクターへの安全教育や対話を徹底する。

×

- INPEX全体のLTIRは昨年を上回り、TRIRは昨年を下回る結果となった(2022: LTIR 0.27、TRIR 2.53、2023: LTIR 0.51、TRIR 2.17)。中期計画の目標であるIOGP平均レベル(参考値2022: LTIR 0.28、TRIR 0.98)も未達であった。
- イクシスLNGプロジェクトにおいて、Tier1プロセスセーフティ事故が1件発生した。
- 安全パフォーマンス悪化を受けて、2023年9~10月を特別月間とし全社的な安全キャンペーンを実施。

2. 体系だったプログラム通じたプロセスセーフティ管理の更なる改善

中期計画の目標

- プロセスセーフティ管理ロードマップの重点プログラムおよび目標に従い、設備健全性とプロセスセーフティ管理(AIPSM)を強化する。

2023年度重点目標

評価

評価と今後の対応

ロードマップに基づく設備健全性及びプロセスセーフティ管理の取組みを着実に実施する。

○

- 全社員に対するプロセスセーフティ上必要な力量の特定と管理方法の策定に係る作業を開始し、対象とするポジションと必要な力量を特定した。2024年に本作業を完了し、オペレーション事業体への展開に着手する予定。
- 変更管理要領を発行した。
- イクシスLNGプロジェクトにおけるプロセスセーフティ・リスクの確認作業を開始した。本活動を2024年に完了させ、イクシスLNGプロジェクトのプロセスセーフティ・リスク管理活動とコーポレートのHSEリスク管理活動を結びつける予定。
- 複数のプロジェクトの設計業務を通じ、水素・アンモニアへの安全設計・評価に対する実践的な知見を習得した。

3. 地球環境課題への取組みと環境価値の創造

中期計画の目標

- 現行のHSEマネジメントシステムの環境管理の仕組みを見直し、地球環境課題への対応、及び社会管理を強化する。
- 温室効果ガス排出量削減に向けた取組みを推進する。
- 生物多様性保全及び水管理について、ミティゲーションヒエラルキーに基づき管理し、ポジティブインパクトの創造を推進する。

2023年度重点目標

評価

評価と今後の対応

全社的な環境・社会影響管理の基盤を構築する。また、温室効果ガス排出量削減に向けた全社的な検討を進めると共に、地球環境課題に取り組む。

○

- 気候G、技術企画Uとの連携の下、温室効果ガス排出量削減に向けた体制を構築。OGMP2.0に正式加盟。
- 国内における生物多様性については、TNFDの要求事項に準拠したトライアル評価を実施し、評価作業における課題等を特定した。
- 水収支、廃棄物処分フローの精査を実施した。

4. 新たな脅威への備え

中期計画の目標

- 地政学的リスクへの備えの強化(セキュリティリスクアセスメントの徹底)及び各拠点のセキュリティリスクの再点検を実施する。
- サイバーセキュリティリスクへの備えを強化する。
- 災害激甚化への備えを強化する。

2023年度重点目標

評価

評価と今後の対応

サイバー攻撃、自然災害、地政学的リスクに対する計画の確認や見直し等を通じ、新たな脅威への備えの強化を推進する。

○

- 各事業体で、自然災害や地政学的リスクに関連する緊急時対応訓練を継続している。
- コーポレートは地政学リスクを想定した緊急時対応計画書を、複数の海外拠点に対して策定し、訓練を定期的実施した。

- コーポレートは情報システムユニットと連携し、操業拠点でのサイバー攻撃を想定した緊急時対応計画書を策定した。
- 本社危機対策本部室のリニューアルの他、総務本部と連携し首都圏地震対応計画をアップデートした。

5.健康管理・感染症対策の強化

中期計画の目標

- 健康管理要領の要求事項を実施し、全社的な労働衛生管理の強化を図る。
- INPEXグループ健康宣言の取組みを推進し、特にメンタルヘルスケアの充実化を図る。
- 感染症に係る備え及び対応を確立する。

2023年度重点目標

評価

評価と今後の対応

コーポレート健康管理要領に基づき、メンタルヘルス、感染症及び疲労管理を含む健康管理及び健康パフォーマンスの改善に取り組む。

○

- C-CMT (COVID-19) 事務局を務め、COVID-19感染症の最新動向のモニタリング、対策の情報収集と報告をタイムリーに実施した。
- イクシスLNGプロジェクトにおいては、Mental Health and Wellbeing Programを実施中。
- 国内事業体においては、熱中症対策への取組みを強化している。

6.HSEリーダーシップの発揮及びHSEMSの有効性向上

中期計画の目標

- マネジメントによるHSE関与を増加し、会社全体のHSE意識を向上させる。
- HSEマネジメントシステム文書の品質を向上させる。
- HSE監査の品質を向上させる。

2023年度重点目標

評価

評価と今後の対応

HSEMS GAP分析及びコーポレートHSE監査の結果を活用し、HSEMSの有効性を向上させる。また、監査の品質及び監査能力を向上させる。

○

- 国内外の事業体の現場を対象として、計11回のマネジメントサイトビジットを実施した。
- 国内事業体においては、現場訪問時の懇談会や視察を充実させている。
- DOM、DSMを対象としたコーポレート監査を実施し、マネジメントシステム上の大きな問題点がないことを確認した。

7.HSE力量向上及び人材確保

中期計画の目標

- 職種ごとに必要なHSE力量の決定並びに管理する仕組みを構築する。
- グローバルINPEXレベルでのHSE要員の育成及び社員のHSE力量の底上げを目的とした、人事交流を推進する仕組みを構築する。

2023年度重点目標

評価

評価と今後の対応

HSE要員の育成及び社員のHSE力量を向上させる仕組みの原案を作成する。

○

- コーポレートからプロセスセーフティエンジニアや環境専門家を国内外の事業体に派遣。
- イクシスLNGプロジェクトからHSEアドバイザーをコーポレートに短期派遣。
- HSE力量管理の枠組みについて、ドラフト版文書を作成した。

8.ネットゼロ5分野へのHSE管理の実践

中期計画の目標

- ネットゼロ5分野事業に対して目的に適ったHSE管理を実践し、支援する。
- E&P事業のみならずネットゼロ5分野事業への技術サポートを推進する。

2023年度重点目標

評価

評価と今後の対応

ネットゼロ5分野のプロジェクトに対しても積極的にHSE管理に関与し支援を行う。

○

- 今年度は国内では平井ブルー水素、奥飛騨地熱掘削、イクシスLNGプロジェクトではWheatbeltにてHSE管理の実践に着手した。

安全管理

職場で働く誰もが皆、負傷したり疾病にかかったりす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あたり、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と既定し、「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。

事故を未然に防ぐ取組み

YEAR 2021

FAR		LTIR		TRIR		プロセスセーフティイベント			
									
死亡事故		休業災害発生率		労働災害発生率		Tier 1	Tier 2		
0		0.51		2.17		1	2		
目標	0	目標	0.27	目標	2.35	目標	0	目標	-

※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

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^①と労働災害発生率TRIR^②について、IOGPの定める報告ガイドラインに基づき集計し、IOGP参加企業とのベンチマークも取りながらモニタリングを実施しています。2023年度のLTIRとTRIRの結果はLTIRが0.51、TRIRが2.17となり、前年度よりもLTIRは増加、TRIRは減少しました。

2023年度は、イクシスLNGプロジェクトにおいてTier 1プロセスセーフティイベント^③が発生しておりますが、漏えいの原因を特定し、既に再発防止策を実施済みです。

事故を未然に防ぐ取組みとして、これまでと同様、事故からの教訓の周知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。

事故調査は事故発生後速やかに実施され、調査結果は、事故発生から重大性に応じて7～40日以内に提出することが義務付けられており、速報や事故教訓を「HSEポータルサイト」などで全従業員へ周知しております。2023年中に報告された事故はすべて調査され、是正対応が実施されました。

さらに、死亡リスクが高い作業を安全に行うための安全原則「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。

① 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

② 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

③ イクシスLNGプロジェクトにおけるTier 1プロセスセーフティイベント：陸上のLNG生産施設において、プロセスで使用する熱媒体の冷却システムから熱媒体油が漏えい。直ちに生産を停止し、漏れを封じ込めたため、安全や周辺環境への影響は無かった。

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・保守を实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。

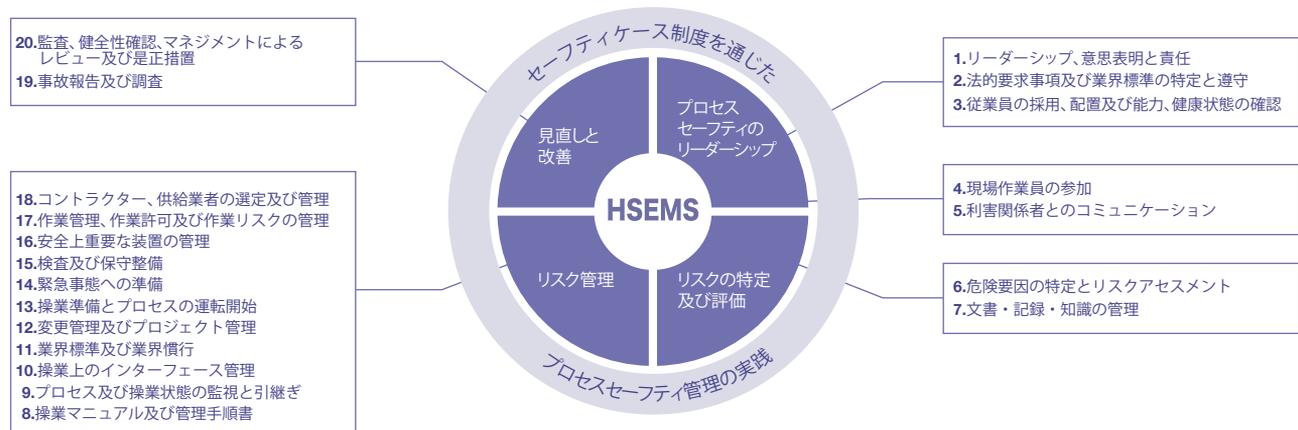
プロセスセーフティ管理の徹底

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。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、リスクがALARP^①であることを確認しています。

2022年度には「プロセスセーフティ管理の継続的改善のためのロードマップ2023-2027」を作成しました。本ロードマップは、5つの重点分野において、INPEXグループ各事業体が2027年までに同じ成熟度に到達する為の道筋の概略を示しており、継続的な改善を体系的に実行することを目的としています。2023年度以降、本ロードマップを実行し当社のプロセスセーフティ管理の強化を図っています。2023年は、全社的なプロセスセーフティ管理の力量確保の仕組み作り、変更管理要領の新規発行、水素アンモニアCCUS分野へのプロセスセーフティ知見の活用などを実施しています。

① 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

プロセスセーフティ管理の枠組み



プロセスセーフティの指標

当社は、プロセスセーフティ管理のパフォーマンスを数値化するために、Tier1、Tier2のプロセスセーフティ事故^②情報を収集・報告しています。2023年度に発生したプロセスセーフティ事故は、Tier1が1件、Tier2が2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。

② 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す。国際的な指針に沿って、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ます。また、先行指標としてTier3、Tier4についても国際的な指針を参照しながら導入しています。

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マネジメント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。

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。また、近年では、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、大雨洪水等異常気象による自然災害、また2021年のコロナアルバ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等を新たな脅威と捉え、万が一の備えを強化しています。

セキュリティリスクの評価と管理の推進

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(UAE)へのミサイル・ドローンの飛来などが発生している他、ウクライナを含めた国際情勢の変化も、当社プロジェクトや従業員に影響を及ぼしうるリスクとして、継続的な注視が必要と認識しています。

当社は社員の安全を最優先に考え、特に海外出張時においては、万全の対策を講じることを重視しています。その一環として、危険地域に出張する社員のために、事前のセキュリティリスク評価を行い、適切な安全対策のもと渡航してもらう仕組みを整えています。

事前のセキュリティリスク評価は、政治情勢、治安情報など様々な要素を考慮しており、社員はいつでもその情報にアクセスが可能です。評価の結果に基づいて、必要な安全対策を判断し、適切な対応策を講じます。また、緊急時の連絡先や対応策についても準備し、万が一の事態に備えている他、必要に応じ、現地の詳細な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、社員の安全確保に対して適切な対策を講じています。

関連海外拠点では、継続的にセキュリティリスク評価を実施し、安全面で必要な対策を特定・実施し、準備を整えています。

この他、社員に対しては、定期的にHEAT (Hostile Environment Awareness Training) を提供しています。HEATは、危険な環境での対処能力を向上させるための総合的なトレーニングプログラムであり、社員が異国の文化や環境に適応するための重要なスキルを身に付ける機会としています。

緊急時・危機対応体制の整備

当社では、コーポレート部門や国内外の事業体、また操業現場それぞれで緊急事態に備えた対応体制を構築しており、訓練などの機会を通じ、定期的に、緊急時対応関連文書の検証と更新を行うとともに、必要設備や備品の維持・拡充や、緊急事態発生時の組織間の連携の習熟に取り組んでいます。

2023年、危機発生時の対応要員の活動を支援するため、赤坂本社における危機対策本部室を全面的にリニューアルし対応力を強化したほか、首都直下地震に備え、東京近郊にバックアップ危機対策本部室の整備を完了しました。

緊急時対応訓練の実施

国内外の事業体では、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。

継続的に操業上の重大事故災害の発生を想定した訓練を実施している他、2023年は本社と合同でサイバー攻撃を想定した訓練、海外拠点での治安情勢悪化を想定した緊急時対応訓練、首都直下地震を想定した、バックアップ危機対策本部との連携に焦点をあてた訓練等、多様な危機事象に対して訓練を実施しています。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。1月1日に発生した能登沖地震においても、日ごろの訓練の成果を活かし、迅速に要員の安全確保や被害状況確認、操業再開を行うことができました。

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。なお、2023年度は、当社のオペレータープロジェクトでの油流出事故は発生していません。

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・増進と社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（委員会発足日：2018年9月26日）推進体制を構築しています。

委員会は年に1回以上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り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

健康経営推進委員会					
	(副委員長)	(委員長)	(副委員長)		
	HSE担当役員	総務本部長	経営企画本部長	国内エネルギー事業本部長	国内E&P事業本部長
委員	HSEユニット GM	人事ユニット GM	経営企画ユニット GM	国内エネルギー事業本部業務管理ユニット GM	国内E&P事業本部業務管理ユニット GM
	労働組合	健康保険組合	本社産業医		
事務局	人事ユニット	保健師			

審議事項など

- ・ 社員の健康課題の把握と必要な対策に関すること。
- ・ 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。
- ・ 社員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策に関すること。
- ・ 健康保持、増進を目的とした導入施策への効果の検証。
- ・ その他健康保持、増進に関する重要事項。

健康保持・増進の取組み施策

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・増進と社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、その取組みを更に強化するため、2022年度に中長期視点での「INPEX健康経営戦略マップ」と「INPEX7つの健康行動」を策定し、健康行動の実践度や効果検証を継続的に実施しながら更なる当社従業員全体の健康水準を図る取組みを行っております。また、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は具体的な目標を設定し、高ストレス者や体調不良者の出現率を低減するため、社員一人一人が健康意識を高く持ち、心身ともに健康でいきいきと働ける会社の実現に向けて取り組んでいます。

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。

メンタルヘルスの取組み

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。2022年度の実施率は約93%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、新入社員に対しては入社時の研修で心理的安全性に関する教育や、心身の不調を相談できる外部の従業員支援プログラム（EAP）面談や定期的にパルスサーベイを実施しているほか、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（事務系は入社1年目、技術系は入社1、2年目）及びサポーター制度（事務系入社2、3年目）についても定着しています。

健康問題に対する取組み

従業員の健康を支えるために、様々な取組みを行っています。

健康診断については、会社での集団健診開催、人間ドック及びがん検診の補助、産業医による健診結果の報告等、従業員が定期的に健康診断を受けその結果を理解し日々の生活に活かせるような施策を行っています。また、感染症についてもインフルエンザワクチン接種の補助を行っています。

海外拠点に駐在して業務にあたる従業員とその家族には、赴任前後の健康診断に加え赴任中は年1回の健康診断を実施して定期的な健康状態の確認、赴任先での感染症に関するリスク（マラリア、ジカウイルス、HIV、結核等）や海外医療リスクの周知、赴任前の予防接種や一時帰国中の健康診断等に係る費用を会社が負担する等を通じ、駐在先での従業員の健康不安解消及び健康維持に努めています。

また、がん等に罹患した従業員が、治療と仕事を両立できる環境づくりにも努めており、病気休暇の新設や勤務方法の柔軟化（時短勤務延長や短時間フレックス、週当たりの勤務日数の選択）などの整備を進めています。

当社の健康経営のための取組み実績

【2023年度実績】

<健康経営推進委員会の開催>

- 2023年6月1日、2023年12月14日の2回開催

<健康経営施策に関する主な取組み>

- メンタルヘルス管理の強化（全社員を対象にしたメンタルヘルス研修（e-ラーニング）の実施）
- メンタル専門医との契約、専門医療機関との連携強化
- 新たな健康アプリの導入
- 全事業所を対象に就業時間中の完全禁煙を目指す禁煙活動3か年計画の2年目取組み
- 「オンライン健康セミナー」と「朝食欠食と野菜不足解消の食生活改善に向けたスムーズーデリバリー」を組み合わせたトータル健康サポートプランの継続

< 健康経営施策の取組み状況と効果検証 >

健康投資項目		2020年度	2021年度	2022年度
健康行動促進	健康サポートアプリ導入率 (%)	19.1	20.0	58.3
	健康イベント参加率 (%)	6.7	3.8	—
	オンライン健康セミナー参加率 (%: 2022年～)	—	—	11.6
生活習慣病・重症化予防	特定保健指導実施率 (%)	9.8	23.7	30.7
	定期健康診断受診率 (%)	100.0	100.0	100.0
	二次健診受診率 (%)	66.9	79.6	83.7
	駐在員の一時帰国時健診受診率 (%)	40.0	51.7	60.2
	がん検診補助申請件数 (件)	21	17	19
	病気休暇取得件数 (件: 2022年～)	—	—	11
	病気休職者 (人)	4	0	1
	喫煙率 (%)	15.1	16.3	16.6
	適正体重維持者率 (%)	69.4	70.5	68.4
	運動習慣者比率 (%)	28.7	36.3	29.2
	「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合 (%)	81.7	81.0	77.5
	飲酒習慣者率 (%)	18.9	17.9	18.6
	血圧リスク者率 (%)	0.4	0.2	0.4
	血糖リスクと考えられる人の割合 (%)	0.2	0.2	0.5
糖尿病管理不良者率 (%)	0.4	0.5	0.6	
メンタルヘルス対策	セルフチェック受検率 (%)	23.1	18.2	17.5
	ラインケア/セルフケアセミナー参加率 (%)	—	—	—
	ストレスチェック組織診断受検率 (%) ¹	94.5	91.3	93.1
	ストレス反応 (偏差値)	53.2	50.6	50.6
	ワークエンゲージメント (偏差値) ²	51.4	52.0	52.7
	高ストレス者割合 (%)	6.0	6.3	6.3
	高エンゲージメント者割合 (%)	12.8	14.7	15.8
	心理的安全性 (偏差値)	—	50.8	50.9
	アブゼンティーズム (日) ³	0.8	1.1	0.9
	プレゼンティーズム (点) ⁴	62.9	64.6	65.4

	メンタル不調長期欠勤・休職者数（人）	15	17	16
	各種相談窓口相談件数（件）	241	222	201
ワーク・ライフ・バランスの推進	平均残業時間（時間）	21.3	22.6	21.9
	法定外労働月45時間超延べ人数（人）	1,398	1,413	1,654
	法定外労働月80時間超延べ人数（人）	77	69	82
	休暇取得率（%）	65.0	66.5	71.8
	1on1ミーティング（%: 2022年～）	—	—	48.4
	各種サークル活動補助使用率（%）	12	17	63
	福利厚生代行サービス利用率（%）	51.0	51.5	56.4

- 1 ストレスチェック組織診断の受検率の算定（回答人数／対象総数）は次のとおり。
2020年度（1,776人／1,878人）、2021年度（1,695人／1,855人）、2022年度（1,741人／1,870人）
- 2 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項目を用いた委託先尺度で測定し、全従業員平均の実績値を偏差値で算出。
- 3 傷病休職制度の当年度の利用日数の全従業員平均（欠勤含む）を示す。
- 4 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。実績値は全従業員平均を示す。

【その他の健康保持・増進に関する取組み一覧】

健康対策全般

- 医務室・健康管理室の設置（産業医・保健師・看護師）
- 健康相談窓口の設置
- 生活習慣病予防の支援
- 健康診断費用の補助
- 二次健診受診時の就業時間認定
- 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
- カフェテリアプラン導入による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

「健康経営銘柄」並びに「健康経営優良法人ホワイト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」に2020年から2023年まで4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2019年から2023年まで5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^①」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、「健康経営銘柄」、「健康経営優良法人（大規模法人部門）（ホワイト500）」に認定されるように、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いきます。

^① 健康経営は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です

環境に関する目標と計画

コーポレート環境目標

当社では、2019年度に環境管理に関する全社的な目標として5つの「コーポレート環境目標」及びその達成状況の指標となる12個の環境KPIを設定し、毎年、環境KPIの進捗・達成状況を確認してきました。過去4年間の取組みを通じ、着実に環境KPIを達成してきたことに加え、地球環境課題への取組みと環境価値の創造を盛り込んだ環境安全方針の改定やコミットメント文書の策定に併せて、2022年度に新たな環境目標及び環境KPIを設定しました。

2023年度からは、この新たに設定した環境目標及び環境KPIの下、PDCAサイクルに基づき継続的な改善を図りながら、全社的な環境管理の取組みを推進していきます。

なお、HSE全体の目標に関しては[第4期コーポレートHSE中期計画（2023年～2025年度）](#)をご覧ください。

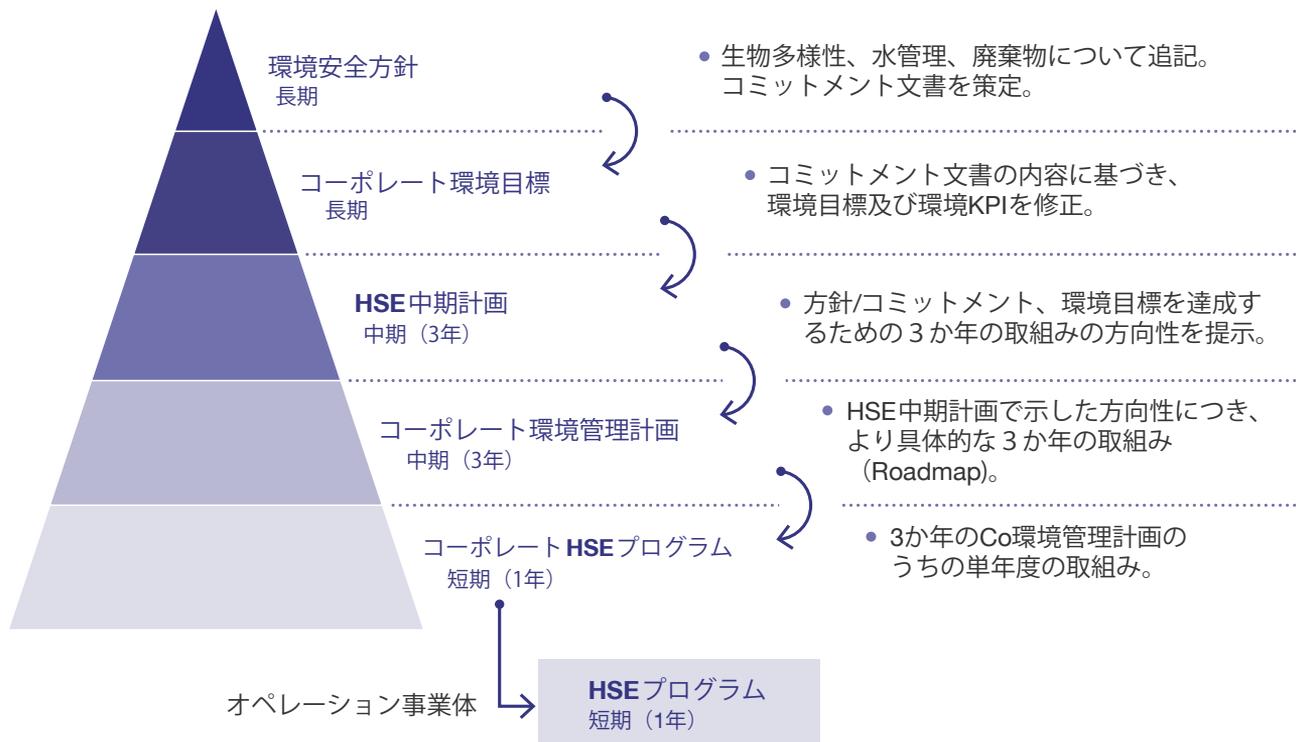
環境目標1	事業活動における低炭素化の推進
	<ul style="list-style-type: none"> ● 温室効果ガス排出量データ管理の精度を向上し、温室効果ガス排出量モニタリングを強化する。 ● 通常操業時における継続的なフレア、ベントを回避する。 ● 設備を適切に維持管理することにより、メタン逸散量排出を最小化する。
環境目標2	全社的な環境管理の推進
	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業に適用される環境法令を特定し、それを遵守する。 ● 事業が及ぼす環境へのリスクや影響を特定し、それを評価する。 ● 環境へのリスク及び影響の低減策を策定し、その実施状況をモニタリングする。
環境目標3	廃棄物の適正処分、循環経済形成への貢献
	<ul style="list-style-type: none"> ● 廃棄物処理委託業者に対し、定期的な現地査察を実施し、廃棄物の適正処分を確認する。 ● 通常操業時における廃棄物の適正管理を徹底し、3Rを推進する。 ● 循環経済形成に向けた取組みを導入する。
環境目標4	生物多様性の保全
	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社における生物多様性に関するリスクと機会を特定する。 ● ミティゲーション・ヒエラルキー¹に基づき、事業実施に伴う生物多様性への影響を回避・低減し、正の影響を創出する取組みを計画、実行する。 ● 重要な生息地で実施される事業の場合には、ネットポジティブインパクトを含むBiodiversity Action Plan (BAP) を策定し、実行する。
環境目標5	水資源の管理
	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社における水資源に関する「リスクと機会」を特定する。 ● 事業における水利用状況を把握し、それを可視化する。 ● 事業における取水、水利用、排水の適切な管理を行う。

1 開発によって生じる影響を回避、低減・最小化した上で、それでも残る影響に対し代償措置を講じるという優先順位。

事業活動における低炭素化の推進については、[気候変動対応](#)の章をご参照ください。

環境管理の文書体系・ヒエラルキー

当社の全社的な環境管理の文書体系・ヒエラルキーでは、HSEMSの最上位文書である環境安全方針、及びコミットメント文書に示した当社の環境管理の方向性に基づき、コーポレート環境目標を設定し、コーポレート環境目標を達成するためのHSE中期計画（戦略）、並びにコーポレート環境管理計画（3か年ロードマップ）を策定しています。これらの3か年計画に基づき、コーポレート及びオペレーション事業体における単年度のHSEプログラムに具体的な取組みを落とし込むことで、全社的な一貫性を確保した環境管理を実施しています。



全社的な環境管理の推進

当社では、事業実施国の環境に関する法規制を遵守に加え、事業活動で想定される環境リスク及び影響を特定・評価し、対策を実施することで環境汚染の防止に努めています。2023年度も、重大な環境法令違反は発生していません。今後も国内外の関係部署と連携し、環境法令の遵守、環境リスク管理、及び環境汚染対策を徹底します。

環境リスクの特定・評価（ENVIDの実施）

当社は、新規オペレータープロジェクトの初期段階に、潜在的な環境リスクを特定し、リスク低減策を策定するためのENVID（Environmental Risks Identification）を実施しています。

通常、ENVIDは、計画されているプロジェクトや作業の担当者、技術者、環境専門家等、各分野の専門家が参加し、Workshop形式で開催されます。また、ENVIDにおけるリスク評価の際には、当社のRisk Assessment Matrix（RAM）を用いることにより、全社的に統一感のあるリスク評価に繋がっています。

HSE監査（環境）

国内最大の事業所である長岡鉱場においては環境マネジメントに関する国際的な認証であるISO14001を取得し、認証を維持しています。また、当社の環境マネジメントシステム(HSEMS)とISO14001が連携し環境上の危険やリスクを特定・管理し、組織全体の環境パフォーマンスを監視しています。これらのシステムは、第三者機関により監査を受けております。

また、当社HSEマネジメントシステムに基づくHSE監査にあたっては、国際的に認証されたIRCAと同等のトレーニングを終了した社内のLead Auditorにより実施されています。2023年はHSE監査をオペレーション事業体に対して2件実施しました。

廃棄物の適正処分、循環経済形成への貢献

廃棄物の適正な管理は重要な地球環境課題の一つであるとの認識の下、当社は、2022年12月に廃棄物管理に関する基本的な考え方とコミットメントを取締役会の決議により制定し、公表しました。

廃棄物管理に係る基本的な考え方及びコミットメント

基本的な考え方

当社は、環境負荷の低減及び循環経済（サーキュラーエコノミー）の形成に向けて、廃棄物の適正管理、3R（Reduce, Reuse, Recycle）、及び資源の効率的利用に関する取組みを推進する。

コミットメント

1. 廃棄物の発生抑制、適正な分別回収の実施
 - ・ 事業活動に伴い排出される廃棄物の発生抑制に努め、適切に分別回収する。
2. 廃棄物の適正処理・処分
 - ・ 事業活動から生じる廃棄物は、法令に従い、責任を持って処理・処分する。
 - ・ 廃棄物処理・処分を外部業者へ委託する場合には、外部業者の適切な選定、及び定期的な視察・監査を実施し、当社が委託した廃棄物が適正に処理・処分されていることを確認する。
3. 資源の効率的利用に関する取組みの推進
 - ・ 事業における廃棄物管理の課題を特定し、再利用や再資源化を含む資源の効率的利用に関する取組みを推進する。
4. 循環経済（サーキュラーエコノミー）形成への貢献
 - ・ 当社事業において、新たなビジネスモデルの構築、イノベーションの推進、及び活用を通じ、循環経済形成へ向けた貢献を進めていく。

リサイクルの推進及び適正処分の徹底

当社の各プロジェクト及び事務所等の事業拠点では、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）の3Rを推進し、環境負荷の低減に努めています。

また、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。オペレータープロジェクトでは、発生する廃棄物に関する法的要求事項、リスク管理方法、処理・処分方法、監査計画などを含む廃棄物管理計画を作成しています。

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については、専門の処理業者に委託し、適正に処理・処分しています。

2023年からは各事業拠点で生じる廃棄物に関し、より詳細な分類方法の導入、最終処分までの詳細な処理状況の把握等のための調査を実施しています。本取組みを通じ、最終処分量の更なる削減や再利用・再資源を推進していきます。

循環経済（サーキュラーエコノミー）形成への取組み

今後は、従来の廃棄物の適正管理や3Rの更なる推進に加えて、循環経済（サーキュラーエコノミー）形成に取り組んでいきます。

海外における循環経済形成への取組み

当社は2019年から、アラブ首長国連邦（UAE）アブダビの探鉱鉱区オンショアブロック4を取得し、探鉱事業に参画しています。掘削活動によって発生する掘削屑は、通常、産業廃棄物処理業者により処理された後、最終的に埋立地に送られ処分されますが、本事業ではセメントメーカーを介してリサイクルを行っています。

このリサイクルプロセスは、共処理（コプロセスング）と呼ばれ、掘削屑中のミネラル成分は、製品の原料として利用されるとともに、油などの可燃性成分はクリンカー製造過程で熱回収されます。これらの工程を通じて、二次的な廃棄物を発生させずに、年間500トン以上の掘削屑が再利用されています。

循環経済形成に向けた研究

当社はフレア削減対策の研究・開発の一環として、日本国内でメタン分解技術を応用し、フレアガス中の炭素分を固定化し、大気中へのCO₂排出を削減するための取組みの導入について検討を進めております。本技術を通じて生み出される固定炭素はカーボンブラックとして様々な用途が見込まれ、循環経済形成に貢献することが期待されます。

詳しくは、[気候変動対応への取組み](#)を参照ください。



JELにおける掘削屑リサイクル

廃棄物管理に関する教育・訓練

国内の操業現場のスタッフを対象に、適切な廃棄物管理を実践するための教育・訓練を継続的に実施しています。本教育の取組みを通じて、廃棄物管理に関する法規制・制度、産業廃棄物の区分や管理方法、3Rの実践等への理解の向上と取組みの推進をはかっています。

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であるとの認識の下、当社の重要課題の一つに位置づけています。係る状況下、当社は、2022年12月に[生物多様性保全に関する基本的な考え方とコミットメント](#)を取締役会の決議により制定し、公表しました。

生物多様性保全に係る基本的な考え方及びコミットメント

基本的な考え方

当事業における生物多様性の「リスクと機会」を特定し、ミティゲーション・ヒエラルキーに基づく生物多様性の保全と持続可能な利用に向けた取組みを積極的に推進していく。

コミットメント

- 生物多様性に関する「リスクと機会」の特定
 - 当事業における生物多様性の「リスクと機会」を特定し、持続可能な利用に向けた取組みを推進する。
 - 生物多様性保全活動に係る情報開示を推進する。
- 事業の実施除外エリアの設定
 - UNESCO世界自然遺産の区域内において、事業を実施しない。
- ネットポジティブアプローチの推進
 - 重要な生息地（Critical Habitat）^①で実施される事業においては、ネットポジティブインパクトの創出を含む生物多様性に関する行動計画（BAP: Biodiversity Action Plan）を策定し、実行する。
- 生物多様性保全活動の促進
 - 新規事業においては、生物多様性への影響を特定し、ミティゲーション・ヒエラルキーに基づき、影響の回避・低減策を策定し、実行する。
 - 既存事業による生物多様性への負の影響をできる限り低減し、生物多様性への正の影響を創出する取組みを促進する。

① IFC Performance Standard 6で定義付けされている生物多様性の価値が高い地域

生物多様性に関する「リスクと機会」の特定

[TNFD関連への取組み特設ページ](#)をご覧ください。

保護区への影響の回避、低減、補填

2022年12月に策定した「生物多様性保全に関する基本的な考え方及びコミットメント」では、事業の実施除外エリア（UNESCO世界自然遺産の区域内）において事業を実施しないことをコミットしています。2023年12月末時点で、当社オペレータープロジェクトは、当社の定める実施除外エリアに立地しないことを確認しています。

また、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^②）」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

② 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推進

WBCSDが2021年に公表した実務者向けガイダンス“WBCSD practitioner's guide: what does nature-positive mean for business?”を活用し、当社の自然に関する取組みの現状把握と、今後必要なアクションの特定を実施しています。その結果、WBCSDのガイダンスに準じて、当社が特に対応できているポイントとしては、生物多様性や水に関するコミットメントの策定・開示、ミティゲーション・ヒエラルキーに基づく生物多様性への影響の回避、低減、補填といった取組みであることが特定されました。今後は、バリューチェーンを考慮した自然関連の影響と依存を考慮し、ネットポジティブに寄与する取組みを実行していきます。

生物多様性保全活動の推進

事業活動による生物多様性への影響の種類や程度は、各事業の規模、内容、及び立地環境等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ります。そのため、事業の実施にあたっては、当該エリアにおける生物多様性の重要性や事業が生物多様性に対し、もたらすリスクや影響を評価し、特に重要性が高い環境脆弱域（保護区、貴重種の重要な生息地、森林、マングローブ、サンゴ礁、湿地や干潟など）については、ミティゲーション・ヒエラルキーに基づき、事業がもたらすリスク・影響の回避、低減、補填を計画し、生物多様性保全に取り組んでいます。

当社の国内事業及び海外事業では、長年にわたり、生物多様性保全に資する活動を実施していますが、今後は、2022年12月に策定・公表した生物多様性保全に関する基本的な考え方とコミットメントに基づき、全社的な生物多様性保全活動をより一層推進していきます。

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継続して実施しています。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）

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）の一環として、2021年には、衛星画像解析を用いて、プロジェクトサイト周辺海域におけるサンゴ礁の分布状況を調査しました。また、2023年11月には、プロジェクトサイト前面海域においてダイビングによるサンゴ礁調査を実施しました。これらの調査結果を用いた影響評価を実施しており、ミティゲーション・ヒエラルキーに基づきサンゴ礁への影響低減策を今後策定・実行する予定です。



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



インドネシアのサンゴ礁

PTTEP – PETRONASとの生物多様性に関する合同ワークショップの開催

2023年10月にバンコクのPTTEP本社にて、タイのPTTEP社、マレーシアのPETRONAS社、及び当社の3社による生物多様性及び生態系サービスに関する合同ワークショップが開催されました。このワークショップには、3社の環境専門家、及びサステナビリティ専門家の他に、タイ国環境省、大学教授、コンサルティング会社等、約100名が参加しました。

このワークショップにおいて、当社からは2023年度に当社の国内事業において実施したTNFDのLEAPアプローチに基づくトライアル評価の結果を発表すると共に、本トライアルで特定された課題等を共有したところ、参加者から多くの質問やコメントがあり、参加者間での建設的な議論の呼び水となりました。



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

JODCO Exploration Limited (JEL)は、2019年度より、アラブ首長国連邦(UAE) アブダビの探鉱鉱区Onshore Block 4を取得し、探鉱事業に参画しています。JELは、2021年から2022年にかけて、Balghelam島及びUmm Al Barak 島(アブダビの北東約20kmに位置)において掘削作業を実施していますが、当該エリアは、多くの渡り鳥が飛来する場所として知られていました。その為、JELは、プロジェクト実施前に当該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、社外専門家を起用し鳥類調査を実施しました。本調査では、飛来する鳥類の種類、個体数、行動(就峙、給餌、繁殖)についてエリアごとに記録され、島内における鳥類の生態に関する現況がまとめられています。プロジェクト実施時には、本調査結果を踏まえ、鳥類の影響に配慮したプロジェクト関連施設の位置・配置の検討、事業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への行動制限)の対策を実施。現在はプロジェクト実施後の影響評価及び今後の開発へ向けたベースラインデータ取得の位置づけで、年に複数回のモニタリング調査を継続しています。



アブダビ陸上探鉱鉱区の鳥類調査①



アブダビ陸上探鉱鉱区の鳥類調査②

国内における生物多様性保全の取組み

国内事業場周辺における環境に関する地域特性の把握

国内事業では、事業場周辺の環境に関する地域特性(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)の把握を目的とした机上調査を2021年度に実施し、調査結果を地理情報システム(GIS)を用いて取り纏めました。これにより、事業場周辺の生態系の把握だけでなく、新規事業の計画段階において、サイト周辺の環境脆弱域の把握にも活用しています。

国内での生物多様性保全活動（「キツネ平どんぐりの森」での取り組み）

長岡鉱場に隣接する新潟県長岡市不動沢では、2010年度から新潟県の「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。2019年度からは、この森づくり活動に加え、キツネ平どんぐりの森における生物多様性調査を実施し、森を利用し、生息している種について調査しています。2019年度、2022年度の調査の結果、カモシカやキツネ等の多様な生物が確認されています。

当社では、今後もキツネ平どんぐりの森における生物多様性保全活動を継続する予定であり、2024年度には、従来の調査方法に加え、環境DNA分析を利用した追加的な調査も予定しています。

「キツネ平どんぐりの森」における森づくり活動

- 2010年度より、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。
- 2019年度には、これまでの森づくり活動に加えて、トライアルとして秋季に生物多様性調査を実施。
- 2019年秋季調査で一定の成果が得られたことから、2022年度には、通年調査を実施。
- 2023年度には、森づくり活動参加者に対し、生物多様性調査結果について報告会を実施。



森づくり活動

年に2回（春季・秋季）、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を開催しています。（2020年以降新型コロナウイルス感染症の影響で活動を休止しています。）

2019年生物多様性調査（秋季調査）

2019年秋季（10月～11月）に、どんぐりの森における生物多様性を把握するための簡易調査を実施しました。本調査では、どんぐりの森にセンサーカメラ計6台を設置し、どんぐりの森に生息する生物を撮影しました。本調査の結果、カモシカを含む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ました。



キツネ平どんぐりの森の植樹の様子



どんぐりの森におけるセンサーカメラ

2022年生物多様性調査

2019年に実施した秋季調査の結果を踏まえ、どんぐりの森の生物多様性の現況をより詳細に把握することを目的とした調査を実施しました。本調査は、2022年5月～2022年12月の約8か月間、どんぐりの森にセンサーカメラ計8台を設置し、森に生息する生物を撮影しました。また、現地調査に加えて、文献調査も実施しました。

本調査の結果、鳥類ではサンバ、哺乳類ではキツネといった生態系の上位種の生息が確認されました。また、1年を通して、どんぐりの森を多様な生物が継続して利用していることが分かりました。これは短期間で造成した環境、森林や草地だけの単一的な環境では得られない結果であり、2010年度から13年間の森づくり活動により、継続して環境の手入れを行った結果、種の多様性及び生態系の多様性が向上したと解釈することができます。また、調査で得られた結果などは、2023年に森づくり活動参加者へ共有しました。今後も地域住民の方々と共に活動を継続し、どんぐりの森の生物多様性の維持・向上に努めていきます。



ニホンカモシカ



キツネ



サンバ



カワラヒラ

水資源の管理

水管理や水リスク①への対応は国際的に注目されており、「適正な水管理」を当社の重要課題の一つに位置づけています。

係る状況下、当社は、2022年12月に「水管理に関する基本的な考え方とコミットメント」を取締役会の決議により制定し、公表しました。

① 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

水管理に係る基本的な考え方及びコミットメント

基本的な考え方

当事業の実施に伴う水資源への影響及び地域社会における持続可能性に配慮し、影響低減及び価値創造の取組みを推進する。

コミットメント

1. 当事業における水リスク評価の実施
 - ・ 国際的なリスク評価ツールを活用し、事業における水に関連するリスクを把握する。
 - ・ 水リスクが高いと評価された場合には、ミティゲーション・ヒエラルキーに基づいた追加的な対策を策定・実行する。
2. 水ストレス②の高い地域における淡水取水の制限
 - ・ 事業における淡水の取水に伴い、地域の水資源への著しい影響が予見される場合、その淡水取水を制限する。
3. 取水/水使用/排水の適切な管理
 - ・ 事業における水利用状況（取水量・排水量・利用用途）を把握し、3R（Reduce・Reuse・Recycle）の取組みを推進する。
 - ・ 産出水（随伴水）及びその他廃水について、適切な処理、及び排水管理を実施する。
4. ステークホルダーとの協働
 - ・ ステークホルダーと協働し、地域の水資源の持続可能な利用に取り組む。

② 利用可能かつ再生可能な地表水及び地下水に対する水需要量の割合

水リスクの評価及び水ストレスの高い地域の特定

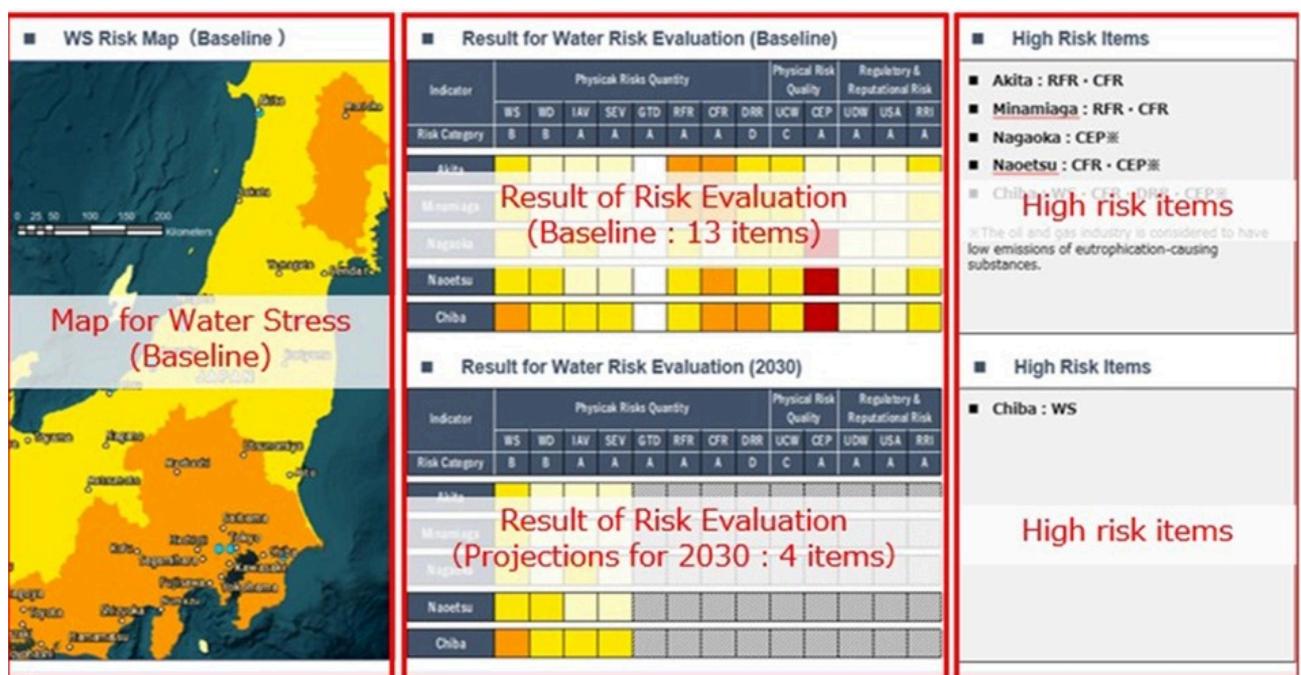
当社は、WRI③が開発した水リスクのマッピングツールである「AQUEDUCT」を用いて、全オペレータープロジェクトが立地する地域の水リスクを毎年確認しています。確認する水リスクには、水資源への依存、事業が及ぼす影響、将来的な水需要や水質の変化、地域の規制や、社外ステークホルダーからの評判などが含まれます。2023年12月末時点で、権益を有する26件の生産中のプロジェクトと一件の開発準備中のプロジェクトのうち、アブダビ、及び開発準備中であるアバディプロジェクトの実施エリアが水ストレスの高い地域となっていますが、アブダビにおいては海水淡水化装置の導入により、淡水の取水は行っていません。また、アバディプロジェクトにおいても、海水淡水化装置の導入により、淡水の取水は行わない計画となっています。

地域の水リスクは様々な影響を受け、時間と共に変化することから、今後も継続して水リスクの確認を行い、高い水リスクが確認される場合には、ミティゲーション・ヒエラルキーに基づき、追加的な対策を計画・実行します。

③ World Resources Institute：世界資源研究所

AQUEDUCTを使用して評価される水リスク問題のリスト

種類	指標の名称	説明
物理リスク（量）	WS	水使用に伴う水ストレス
	WD	枯渇リスク
	IAV	水供給の年次変動リスク
	SEV	水供給の季節変動リスク
	GTD	地下水面の低下リスク
	RFR	河川の洪水リスク
	CFR	沿岸の洪水リスク
	DRR	干ばつリスク
物理リスク（質）	UCW	未処理排水の流出リスク
	CEP	沿岸水域の富栄養化リスク
規制・評判リスク	UDW	飲料水の確保リスク
	USA	衛生リスク
	RRI	ESG評価リスク



凡例：国内の2023年リスク評価結果と2030年予測のリスクマップ

効率的な水利用に資する取組み

各オペレータープロジェクトにおける水利用状況の確認と改善を目的とし、2023年度に水バランス調査を実施しました。調査を通じて、各施設・プロセスごとの詳細な水利用状況の把握・分析を行い、水の消費量削減や廃水の質の向上を目指しています。

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^④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」を秋田鉱山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。試験の結果、秋田県の定める河川の放流基準をみたく処理能力が確認されています。

2022年3月末までに累計運転時間23,123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7年半無事故無災害を継続しました。なお、本研究は2023年3月をもって終了しました。

④ Japan Organization for Metals and Energy Security：独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構

水管理に関する教育・訓練

国内の操業現場のスタッフを対象に、水の効率的な利用・適切な管理を実践するための教育・訓練を継続的に実施しています。2022年には、社外講師を招き「鉱山保安法と水濁法」というテーマでセミナーを実施しました。

環境パフォーマンス

大気汚染の防止

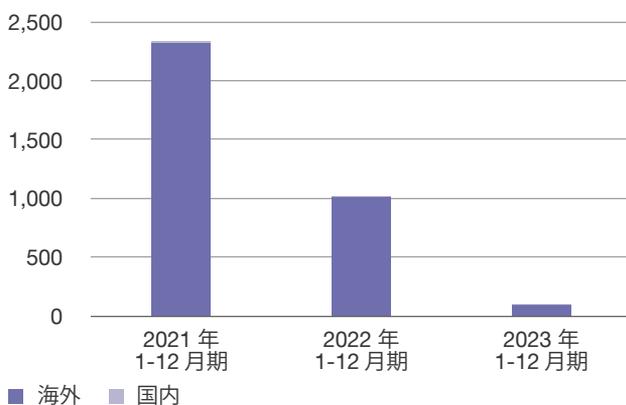
当社では、事業活動による大気質への影響を低減するため、プロジェクト実施国の法令及び国際的なGood Practice等に基づき、大気汚染防止対策を講じるとともに、排ガスモニタリングや環境大気質モニタリングを実施しています。

当社のプロジェクトから排出される大気汚染物質には、SO_x、NO_x、VOCs（揮発性有機化合物）などが挙げられます。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、排出量を計測・管理しています。

2023年度の当社全体のSO_x排出量は94トンとなり、前年度から約91%の減少となりました。また、NO_x排出量は3,456トンであり、前年度と比べ、約13%減少しました。NMVOC（非メタン揮発性物質）排出量は2,651トンであり、前年度と比べて約38%減少しました。これは、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。また、イクシスLNGプロジェクトにおけるフレア放散量の減少や安定操業に伴い、PMの排出量についても減少していることを確認しています。

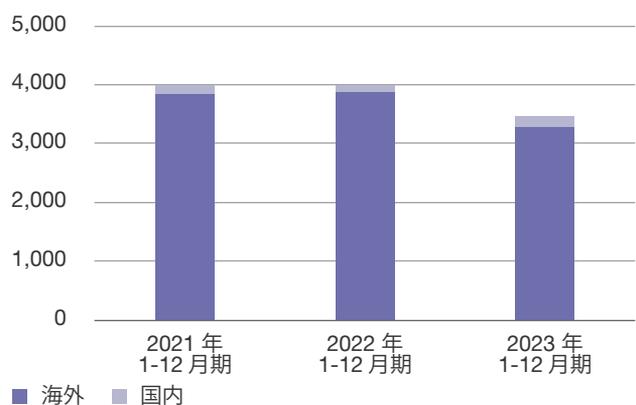
So_x排出量推移（国内・海外）

単位：トン



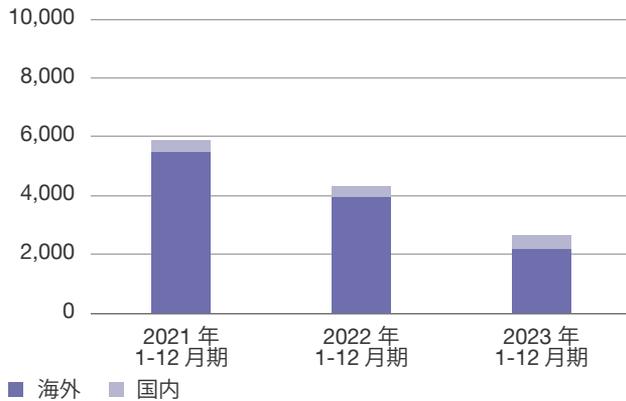
NO_x排出量推移（国内・海外）

単位：トン



NMVOE排出量推移（国内・海外）

単位：トン



淡水の利用

水資源のなかでも、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・天然ガスに伴う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。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。2023年度は、当社全体で約1,625千 m^3 の淡水を取水しました。

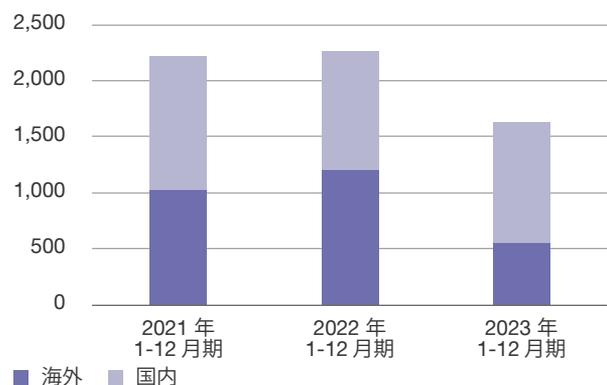
また、国内においては、通常の冷却、掘削作業といった用途の他、冬季の消雪散水などのためにも地下水を使用します。淡水使用量の削減のため、冷却水の循環利用や消雪散水設備への自動発停装置の導入などに努めています。

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調査を実施し、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、淡水の代わり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ていることを確認した上で、海域に排水しています。

淡水取水量推移（国内・海外）

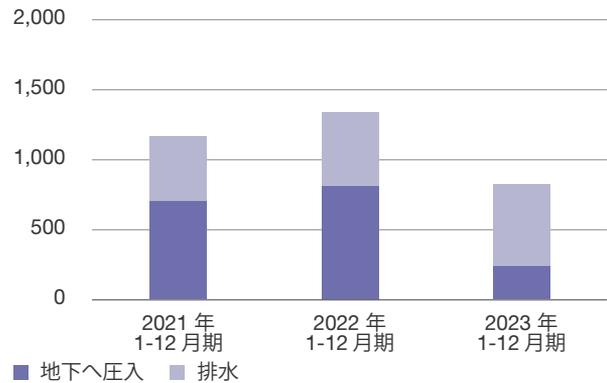


産出水の排水管理

石油・天然ガスの生産操業に伴い発生する随伴水は、地下に還元圧入、又は事業を実施する国及び国際的なガイドラインの排水基準を満たすことを確認した上で、排水しています。2023年度に発生した総随伴水量約81万m³のうち、28%は還元圧入し、残りは適切な処理を行った後、河川又は海へ排水しました。

産出水排水量推移（国内・海外）

単位：千m³



廃棄物量

2023年度は、当社全体で約41千トンの廃棄物が発生しました。廃棄物量は、掘削作業の有無等、各事業拠点の活動内容により大きく変動する特徴があります。事業における廃棄物管理の課題を特定し、再利用や再資源化を含む資源の効率的利用に関する取組みを推進するため、2023年度より、当社事業における定常作業と非定常作業^①によって生じる廃棄物に分類し、GRI306の報告分類に従い、それぞれ集計を実施しています。国内で発生した約30千トンの廃棄物のうち約12千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11千トンの廃棄物のうち約7千トンはリサイクルされています。当社の廃棄物量は、各事業拠点の活動内容により大きく変動する特徴があります。2023年度は、掘削作業時の掘り屑の発生などを理由に主に日本国内での廃棄物量が増加しています。

詳しくはESGデータをご覧ください。

^① 掘削関連作業等

TNFD関連の取組み

当社は、生物多様性及び自然に関し、国際動向に沿って取組みの強化を図っています。

2022年より、当社は「TNFD Forum」に参加し、TNFDフレームワーク^①に関する情報収集と社内での試行的な評価を開始しました。

2023年9月にTNFDの最終提言が公表されたことで、企業の自然関連対応と情報開示に対する世の中への関心がさらに高まっています。TNFD開示提言のなかには、自然関連のマテリアリティ、事業の地域特性、バリューチェーンを考慮した評価や行動が必要な項目が含まれています。これらの項目については開示情報のあるべき姿を検討しつつ、必要なデータを特定し、評価プロセスを整備する等、継続的な評価・改善と情報開示の準備を進めています。

^① TNFD (Task force on Nature-related Financial Disclosures; 自然関連財務情報開示タスクフォース) が策定している、自然関連リスクと機会の評価・情報開示フレームワーク。本フレームワークでは、自然関連のリスクと機会を体系的に評価するプロセスである「LEAPアプローチ」が提案されている。自然との接点を発見する (Locate)、依存関係と影響を診断する (Evaluate)、リスクと機会を評価する (Assess)、自然関連リスクと機会に対応する準備を行い投資家に報告する (Prepare) の4フェーズから構成される。

自然関連のマテリアリティへのアプローチ

サステナビリティマネジメントに記載のとおり、当社はサステナビリティに関し優先的に取り組むべき重要課題の一つとして、「生物多様性保全・水リスク管理」を特定しました。

「生物多様性保全・水リスク管理」の取組みを強化するため、2022年に「環境安全方針」の改定、並びに「生物多様性保全、水管理、廃棄物管理に関する基本的な考え方、及びコミットメント」の策定、公表を行いました。当コミットメントのなかで、生物多様性に関するリスクと機会の特定について述べています。策定・改定に際しては、プロジェクトの事業内容や地域性を踏まえ、昆明・モントリオール生物多様性枠組、IFCパフォーマンススタンダード6、TNFDフレームワーク、IOGP・Ipiecaガイダンス等の国際的な枠組みやガイドラインを参照しました。

自然関連のガバナンス

ガバナンス体制

サステナビリティマネジメント及び環境管理に関するガバナンス及び推進体制に記載のとおり、当社は、環境及び自然に関する課題に関し、取締役会及び経営会議による監督体制をとっています。

ステークホルダーエンゲージメント

当社は、事業活動を実施するうえで、地域社会や先住民族を含むステークホルダーとの強固な信頼関係の構築、維持に努めています。

コンプライアンスに記載のとおり、当社は、国連のビジネスと人権に関する指導原則や国連グローバル・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、2017年にINPEXグループ人権方針を策定・公表し、事業活動を行う地域において、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。

また、地域社会に記載のとおり、プロジェクト初期段階に、プロジェクトサイト周辺のステークホルダーを特定、マッピングし、積極的にコミュニケーションを行っています。特に環境社会影響評価では、国際的な環境社会ガイドラインであるIFCパフォーマンススタンダードに基づき、地域社会や先住民族への対応と継続的な対話を実施しています。

自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価

2023年度、当社は、TNFDフレームワークの「LEAPアプローチ」に沿って、自然関連の影響、依存、リスク、機会の特定及び評価に関するトライアルを実施しました。2023年度のトライアルでは、まずは当社の日本国内のオペレータープロジェクトを対象としました。

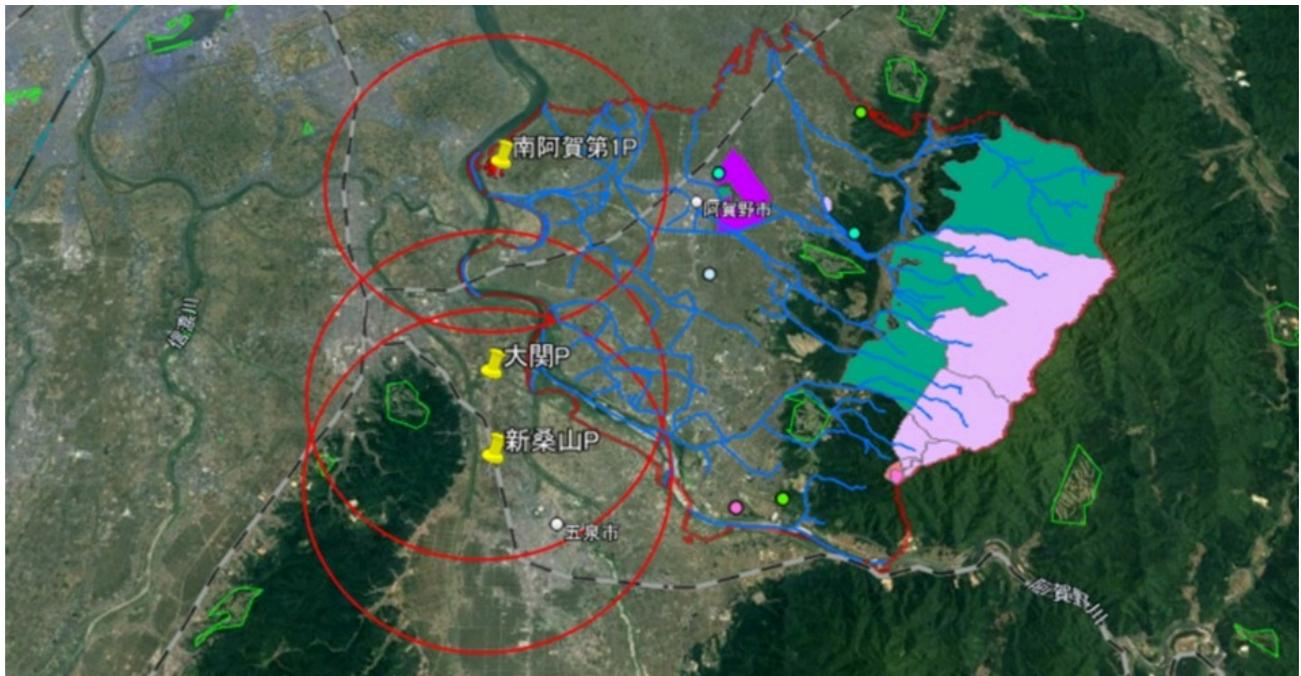
以下、2023年度のLEAPアプローチ（TNFDフレームワークのβ版）に関するトライアルで実施した「Locate（発見）」及び「Evaluate（診断）」プロセスを概説します。

LOCATE: 自然との接点の「発見」

LOCATE フェーズでは、以下の3つのステップにより、トライアルの対象施設周辺の生態系について把握しました。対象施設は、法的な保護区内で操業していないものの、一部の対象施設は、国際的イニシアティブで生物多様性の観点で重要な地域の近傍に立地しています。優先地域の評価基準は、TNFDフレームワーク最終版の内容を踏まえアップデートしていく計画です。

LOCATEフェーズのトライアルのステップ





生態系関連情報を整理した社内データベースの概観

EVALUATE: 自然との依存・影響を「診断」

EVALUATEフェーズでは、事業活動に関連する依存と影響を整理するため、ENCORE[®]を使用し、スクリーニング評価を実施しました。石油・天然ガス開発セクターでは、事業を行う陸上/淡水/海洋生態系や大気・水環境にさまざまな影響を及ぼしており、また、自然がもたらすさまざまな生態系サービスに依存しています。ENCOREの評価は、セクターの一般的な結果であるため、国内事業の立地条件や事業内容を勘案の上、評価結果を更新しました。

EVALUATEフェーズのトライアルのステップ



ENCOREによる石油・天然ガス開発セクターにおける自然関連の影響のスクリーニング結果

影響要因	石油ガス掘削	石油ガス探鉱・開発	石油ガス輸送
陸上生態系の利用	H	H	H
淡水生態系の利用	H	H	H
海洋生態系の利用	VH	M	H
水利用	VH	VH	H
その他資源利用	-	-	-
温室効果ガス排出	H	H	H
非温室効果ガス大気汚染物質	H	H	-
水質汚濁物質	H	H	L
土壌汚染物質	H	H	L
固形廃棄物	H	H	-
妨害	H	H	-

VH 非常に高い
 H 高い
 M 中程度
 L 低い
 VL 非常に低い

ENCOREによる石油・天然ガス開発セクターにおける自然関連の依存度のスクリーニング結果

依存度	石油ガス掘削	石油ガス探鉱・開発	石油ガス輸送
動物由来エネルギー	-	-	-
微生物の汚染浄化	VL	-	-
疫病制御	-	-	-
繊維	-	-	-
浄化	-	-	-
遺伝資源	-	-	-
生育地維持	-	-	-
騒音・光害抑制	-	-	-
害虫駆除	-	-	-
花粉媒介	-	-	-
ろ過	VL	-	-
気候調整	VL	M	M
洪水・暴風抑制	VL	VL	M
土壌の質	-	-	-
水質	-	-	-
地下水	VL	-	-
地表水	VL	-	-
水流調整	-	-	-
質量流量調整	-	-	-
安定化・浸食防止	L	L	H
浄化・希釈	-	-	-

VH 非常に高い H 高い M 中程度 L 低い VL 非常に低い

② ENCORE (Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure) : UNEP-FIやUNEP-WCMCが中心となり開発した、ビジネスセクターと生産プロセスごとの自然関連の依存と影響を評価するツール。

自然関連の具体的な取組み

当社は、ミティゲーション・ヒエラルキーに基づき、生物多様性への負の影響を回避・低減し、自然を再生・復元する取組みを実行しています。また、IOGPやIpiecaにおける自然関連の情報発信及び収集、並びに国内外のエネルギー企業との意見交換等、業界団体や企業とも積極的に連携しています。

生物多様性・自然に関する具体的な取組みについては、[HSEの環境の章](#)をご覧ください。

今後の取組み

当社は、2023年度に実施したトライアルで得た知見、及び策定した方法論を見直し、必要に応じてアップデートした上で、2024年Q1より当社の全オペレータープロジェクトに関する評価を開始しています。

今後は、これらの評価結果を踏まえ、当社の自然関連のリスクと機会の評価を進め、自然関連の影響、依存、リスク、機会を管理するための目標・指標を設定する予定です。また、評価のスコープを事業活動に関わるバリューチェーン全体に拡大した評価についても検討していく予定です。

TNFD自然関連財務情報開示タスクフォースの提言「全セクターに対する開示提言とガイダンス」に沿った開示

TNFD開示提言の要素		当社の開示内容
ガバナンス	a)依存と影響・リスクと機会についての取締役会による監督体制	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>HSE>環境管理>TNFD関連の取組み>自然関連のガバナンス</u> ● <u>サステナビリティ経営>サステナビリティマネジメント>基本的な考え方>サステナビリティ推進体制</u> ● <u>HSE>環境管理>ガバナンス</u>
	b)依存と影響・リスクと機会を評価・管理する上での経営陣の役割	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>HSE>環境管理>TNFD関連の取組み>自然関連のガバナンス</u> ● <u>サステナビリティ経営>サステナビリティマネジメント>基本的な考え方>サステナビリティ推進体制</u> ● <u>HSE>環境管理>ガバナンス</u>
	c)IPLCや影響を受けるステークホルダーへの人権方針やエンゲージメント	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>HSE>環境管理>TNFD関連の取組み>自然関連のガバナンス</u> ● <u>会社情報>各種方針>INPEXグループ人権方針</u> ● <u>地域社会>ステークホルダーとの関わり</u> ● <u>地域社会>地域住民からの意見への対応</u> ● <u>地域社会>先住民との関わり</u> ● <u>コンプライアンス>人権の尊重</u>
戦略	a)組織が特定した短期、中期、長期の依存と影響・リスクと機会	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>HSE>環境管理>TNFD関連の取組み>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価（リスクと機会は今後特定し公開する）</u>
	b)依存と影響・リスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に与える影響、移行計画	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>HSE>環境管理>TNFD関連の取組み>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価（リスクと機会は今後特定し公開する）</u>
	c)様々なシナリオを考慮し、組織の戦略のレジリエンス	—
	d)直接操業の資産・場所を開示	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>HSE>環境管理>TNFD関連の取組み>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価</u> ● <u>会社情報>国内・海外主要拠点>事業案内</u>

リスク管理	a)依存と影響・リスクと機会を特定、評価、優先順位付けするプロセス（直操業とVC）	● HSE>環境管理>TNFD関連の取組み>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価
	b)依存と影響・リスクと機会を管理するプロセス	● HSE>環境管理>TNFD関連の取組み>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価で今後検討予定
	c)リスクの特定、評価、管理のプロセスが組織全体のリスク管理にどのように組み込まれているか	● HSE>環境管理>TNFD関連の取組み>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価で今後検討予定
指標と目標	a)戦略・リスク管理プロセスに沿ってリスク・機会を評価し管理するために使用する指標	● HSE>環境管理>TNFD関連の取組み>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価で今後検討予定
		● データ集>Environment(環境)
	b)依存と影響の評価結果から導く独自指標	● HSE>環境管理>TNFD関連の取組み>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価で今後検討予定
		● データ集>Environment(環境)
	c)依存と影響・リスクと機会を管理するために用いる目標および実績	● サステナビリティ経営>サステナビリティマネジメント>サステナビリティに関する重点テーマの目標と実績>HSE
		● HSE>HSEに関する目標と計画
	● HSE>環境管理>環境に関する目標と計画	
	● データ集>Environment(環境)	

地域社会

120 基本的な考え方

121 ステークホルダーとの関わり

123 地域住民からの意見への対応

126 先住民との関わり

128 地域経済への貢献

129 地域社会への貢献

基本的な考え方

当社は、事業活動を行う地域社会との強固な信頼関係の構築は、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、「サステナビリティ憲章」に沿った地域社会との関わりの実施を行っています。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グループ行動基本原則及び行動規範は、当社が事業を展開する国々における個人の人権の尊重をはじめとして、人権に関して従業員が守るべきことを概説しています。INPEXグループ人権方針は、国連のビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）を反映したものであり、当社の事業活動によって影響を受ける可能性のある地域社会の人々の権利や先住民族の権利の尊重など、当社の事業活動やサプライチェーンにおいて人権を尊重し、人権への悪影響を軽減するという当社の誓約を再確認するものです。オーストラリアでは、先住民及びトレス海峡諸島民の地域社会との協調の取り組みを「INPEXオーストラリア 先住民社会との協調活動計画（2023-2025）」に定め、実施しています。

「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。

日本と海外事務所の社会貢献活動チームの間では定期的なミーティングを開催し、各管轄地域における地域社会との対話や貢献活動について最新情報を共有しています。また、環境、社会、ガバナンスに関する共通の課題や新たな課題に対応するため、議論や視点を共有し、今後の行動計画策定に役立てています。

積極的なコミュニティ・コンサルテーション

2023年末時点で当社が権益を有する26件の生産中のプロジェクトと1件の開発準備中のプロジェクトのすべてにおいて、コミュニティとの協議が実施されています。これらのうち、当社がオペレーターを務めるプロジェクトについては、責任を持ってコミュニティ・コンサルテーション活動を実施しています。現在、当社がオペレーターを務めているプロジェクトは以下の通りです。

生産プロジェクト・操業地点

- イクシスLNGプロジェクト（オーストラリア）
- 直江津LNG基地及び国内パイプラインネットワーク（日本）
- 南長岡ガス田など国内原油ガス事業（日本）
- オイルターミナル直江津LNGターミナル及びサービスステーション（日本）
- 太陽光発電所「INPEXメガソーラー上越」（日本）

開発準備中プロジェクト

- アバディLNGプロジェクト（インドネシア）

ステークホルダーとの関わり

日本における取組み

当社の国内事業拠点（新潟、南阿賀、長岡、柏崎、直江津、秋田、千葉）では、地域社会の担当窓口を設置し、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の年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。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

オーストラリアに拠点を置く当社の地域コミュニティエンゲージメントチームは、イクシスLNGプロジェクトの操業や地域におけるその他の事業活動、また地元の雇用やビジネス、地域社会への投資の機会についての最新情報を、主要なステークホルダーおよび地域社会全般に周知することに力を入れています。

ステークホルダーとの対話は、INPEXが操業または事業活動を行う地域で展開します。対話の目的に応じて、またステークホルダーの好みに気を配り、さまざまな対話の方法を用意しています。例えば、対面やオンライン会議、業界及び地域社会のフォーラムやイベント、電子メールやオンラインでの情報提供、主要メディア及びソーシャルメディア、広告、広報資料など様々な形で地域に情報を提供しています。

2023年度に実施した、政府、産業、企業及び地域社会のステークホルダーとの対話は300回を超えました。また、地域の人々が当社の活動に対してフィードバックを提供できるよう、フリーダイヤルの電話番号と問い合わせ用メールアドレスを当社ウェブサイトやその他の場でお知らせしています。2023年度には380件の問い合わせを受け、そのうち48%は雇用機会に関するものでした。

[ノーザンテリトリーにおける2023年のコミュニティ対話](#)

[キンバリー・コミュニティ・アップデート2023](#)

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、プロジェクト立地地域の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、州・地方政府、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。

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、以下のとおりとなっています。

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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。
	現況調査	<ul style="list-style-type: none"> 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。
2020年~ 2021年	影響評価	<ul style="list-style-type: none"> 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。
2022年~	環境管理計画・モニタリング計画策定	<ul style="list-style-type: none"> 上記の影響評価の結果も踏まえ、環境管理計画・モニタリング計画を策定中。
2023年	対象地域を拡大	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトの立地地域に隣接する南西マルク県及び住民との対話に基づき同県を環境社会影響評価の対象地域に追加

アブダビにおける取組み

アブダビ陸上探鉱区（Onshore Block 4）プロジェクトでは、プロジェクトサイト周辺の地域コミュニティへの情報開示を積極的に実施し、当社従業員による現地語での丁寧かつタイムリーな対話を継続しています。

本プロジェクトで掘削作業を実施するエリアの周辺には、地域コミュニティの居住区や農地が立地しています。環境社会影響評価では、プロジェクトにより影響を受けるステークホルダーを特定し、その地域的分布を把握しています。また、プロジェクトの実施によるステークホルダーへの影響を評価し、その結果を踏まえ影響低減策や環境モニタリングを計画、実行しています。本プロジェクトでは、プロジェクトサイト周辺で大気質や騒音レベルの環境モニタリングを実施しています。

サイトで掘削作業等を開始する前には、自治体と協力して地域コミュニティへのプロジェクトブローシャーの配布及びショートメッセージサービスの配信を行い、作業内容、作業期間、作業による影響、問い合わせ先を周知しています。地域コミュニティから質問やご意見をいただいた際には、対面や電話等により速やかに応答し、透明性の高いコミュニケーションに努めています。

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。

主要な拠点である、日本、インドネシア、オーストラリア、アブダビにおいては電話やEメール、手紙、事業所担当者への直接の対話などさまざまな手段を通じて意見を受け付けています。インドネシアでは事務所のあるジャカルタに加えプロジェクト立地地域にも従業員が常駐し対応を行っています。また、アブダビにおいて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、苦情受付窓口（電話・メール）を記載したプロジェクトブローシャーの配布、また、地域の行政機関を通じたショートメッセージの配信も行う事で、より広く周知を行っております。

寄せられた意見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、それぞれの現地語で対応し、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。

なお、2023年には、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。

地域住民から寄せられた意見と対応

当社がオペレーターとして事業を行う拠点において、2023年度に受け付けた、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、円グラフのとおりです。

2023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）^①



① Community Feedback in Australia

苦情処理の管理

INPEXは、タイムリーかつ統合された、一貫性のある迅速なコミュニケーションという原則に基づき、地域社会及びステークホルダーに対する対話活動を行っています。これらの原則は、ステークホルダーの問題に関するフィードバックや苦情管理、エスカレーションにも一貫して適用されます。

当社の事業活動によって外部のステークホルダーから苦情が生じる可能性があることを認識しており、外部からの苦情を特定、調査、解決するための明確なプロセスを定めています。

ケーススタディ：工事前の事前説明と同意（FPIC）

日本国内でパイプラインを敷設する際には、自治体やルート沿線住民・企業に理解を得られるよう、事前説明・回覧版による工事周知や工事現場見学会を行っています。

パイプラインルートは原則公道などの公共用地下を選定しているため、基本的には住民の移転は発生しません。

例外的にシールド・推進工事の場合は、ルート沿線に各工事規模に応じた工事用地を必要最小限の面積で借地するべく土地所有者と交渉をおこない、工事期間に応じた借地料を支払っています。また、農地（田・畑）を借地する場合は作付け状況を勘案して期間に応じた収穫補償料も支払っています。工事計画書に基づき土地所有者への事前説明、事前立会をおこない、工事終了後は速やかに原形復旧をおこない土地所有者の承諾を得て、工事用地の返地をおこなっています。



地域住民へむけた現場見学会

ケーススタディ：苦情事例と対応策

苦情事例としては、当社長岡鉱場での夜間の騒音について苦情が寄せられました。この件について当該者に事情をヒアリングした結果、防音対策が不十分であったことから、追加での防音対策を速やかに行いました。

また秋田鉱場では基地内の鉄柵が壊れかかっており、通行者に危険が及ぶ可能性があるとの通報を受け、ただちに修復を行いました。

ケーススタディ：オーストラリアでのステークホルダー調査

2022年に西オーストラリア州で同様の調査を実施したの続き、2023年にはノーザンテリトリーを対象として包括的なステークホルダー調査を実施しました。この調査は特に、オーストラリアの主要な地域社会であるダーウィンに焦点を当てられ同テリトリーへのINPEXの経済的・社会的貢献に対する認知度を測定しました。

委託コンサルタント会社が12週間にわたり、政府、主要業界団体、地元企業、地域社会のステークホルダーに対して39件の対面調査を行いました。

また、この調査では、オンライン調査で一般市民から184件、ビジネス交流イベントで個々の企業から26件の回答を得ました。

この調査の結果、全体的に当社に対する肯定的な感情が浮き彫りになりました。

- 回答者の56%が「INPEXは信頼できる組織である」という問いに対し同意または強く同意
- 全回答者の60%が「INPEXが地域社会に価値を創造している」という問いに対し同意または強く同意
- 全回答者の60%が「INPEXが地域社会で強い存在感を示している」という問いに対し同意または強く同意
- 回答者の69%が「INPEXがノーザンテリトリーの経済に貢献している」という問いに対し同意

一般市民を対象としたオンライン調査では、地域社会の回答者の66%が知人にINPEXの従業員や受託業者がいると回答し、これらの人々は価値観に基づく質問に、より好意的な回答をする傾向があることがわかりました。

全体的な調査結果としては、INPEXの社会投資プログラム、ララキアの人々との関係性、ダーウィンの地域社会への貢献度は、エネルギー業界全体のベンチマークとなりえるレベルであるとみなされることがわかりました。

また、この調査により、CCSや、地域社会でのナレッジの共有といった分野は、将来的にINPEXの認知度を高める機会として特定されました。



オーストラリア、ノーザンテリトリーにおけるINPEXの事業活動に対する一般からのフィードバックを受け付けた2023年のオンライン・プロモーション

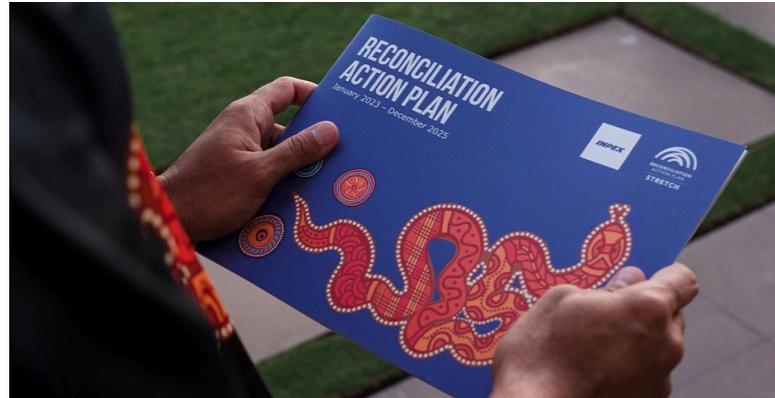
先住民との関わり

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、先住民及びトレス海峡諸島民と協力し、互いに有益で持続性のある関係を構築する取り組みを進めています。

RAPは、当社が事業を展開する地域社会における調和を促進するために具体的な行動及び成果物を定めたものです。2023年に当社は、これまでのRAPでの成果を足がかりに、さらに目標を拡大するためのさまざまな行動と成果物を盛り込んだ、3期目の**INPEX Stretch Reconciliation Action Plan (RAP) 2023-2025**を開始しました。RAPに含まれる行動と成果物の実施は、RAP Steering Committeeの監督のもと、RAP Working Groupが推進します。RAP実施の進捗状況は、社内外で定期的に共有します①。

① [Reconciliation Action Plan Report 2022](#)



雇用及び調達機会の創出

当社はオーストラリアでの事業活動を通じ、先住民及びトレス海峡諸島民の地域社会が複数世代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基盤を構築しています。当社は、人事や調達慣行の見直しを定期的に行い、雇用及び事業参加の機会を取り入れることで、先住民やトレス海峡諸島民の人々や企業の参入障壁を取り除いています。

当社の「Solid Pathwaysプログラム」は、先住民及びトレス海峡諸島民に、エネルギー業界で働くための学習や能力開発の機会を提供するものです。プログラム参加者は、INPEXオーストラリアでの長期的な直接雇用の可能性を見据えて、12～18カ月間の実地訓練と外部研修を受けます。2023年度末時点で、9名の先住民及びトレス海峡諸島民がこのプログラムを通じて雇用されています。

INPEXは、「Stretch RAP 2023-2025」のもと、2025年度末までに先住民及びトレス海峡諸島民の直接雇用者を60名、比率にして従業員の5%に増やすよう取り組んでいます。2023年度末時点で、52名の先住民及びトレス海峡諸島民が雇用されていますが、これは従業員総数の3.7%に相当します。

ビジネス機会に関しては、「Stretch RAP 2023-2025」の中でINPEXまたはそのビジネスパートナーが、先住民及びトレス海峡諸島民が所有する24の企業に対し3年間で1,500万豪ドルを目標として契約締結することを約束しました。2023年度末時点で、当社は先住民及びトレス海峡諸島民が所有する企業16社とビジネスを行い、総支出額は820万豪ドルに達しました。

ケーススタディ：マイルストーンの達成を祝う

2023年5月、INPEXはダーウィンで、新たに生産技術者の資格を取得した研修生9名のキャリアのマイルストーン達成を祝うイベントを開催しました。

Programmed Skilled Workforceが提供するこの2年間の研修生プログラムは、実地訓練と教室での研修を組み合わせたものです。参加者は、プロセスプラントオペレーション業務検定のII及びIIIを取得するほか、緊急時対応、ハイリスク作業ライセンス、応急処置、その他一連の安全研修コースなどの重要な研修も受講します。

陸上オペレーション担当ジェネラルマネージャーのDave Dannは、チームの業績を次のように称賛しています。

「新しく資格を取得した生産技術者の皆さんは、新型コロナウイルス感染症パンデミックの真っ只中に研修を開始しました。テンポが速く、人手は足りず、施設は初めての大規模修繕を行っている状況下でありましたが、このような試練に直面しながらも皆さんが見せた忍耐力と粘り強さは、皆さんの強さの証であり、それは間違いなく皆さんの将来のキャリアに役立つことでしょう」。

また、研修生の支えとなった家族と、Programmed Skilled Workforceチームも、研修生がプログラムを乗り切り目標に到達できるよう指導し激励したとしてイベントで表彰されました。2023年度は、9名の生産技術者がINPEXに就職しました。

2015年以来、12名の先住民及びトレス海峡諸島民が生産技術者研修を無事修了しましたが、これはINPEXの研修生総数である35名の34%に相当します。



生産技術者らがINPEXとプログラム管理陣と共に祝う様子

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の文化遺産を保護するため、文化遺産管理計画を策定し、実行しています。文化遺産に関しては、イクシスLNG陸上処理プラントが立地するダーウィン地域のララキアの土地や水域の伝統的な所有者として、さまざまな経歴や経験を持つララキアの人々が中心となって構成されるINPEXララキア・アドバイザー・コミッティに相談を行っています。

当社は、先住民にとって重要な文化財の保護に長年取り組んでおり、イクシスLNG陸上処理施設の建設の初期段階からララキアの文化遺産保護監査員を導入し、周辺地域の遺跡への影響を最小限に抑えています。

2023年度にINPEXは、ララキアの人々にとって文化的に重要なエリアと資源を保護するため、ララキアが所有する企業と契約してヘリテージ・ヒル（ララキアの人々との協議によって文化財を移設した場所）の周囲に恒久的な鉄柵と標識を設置しました。

地域経済への貢献

ビジネス及び雇用の機会は、当社の事業が地域社会にもたらす主要な経済効果です。

イクシスLNGプロジェクトに関連した「INPEXオーストラリアの地元企業採用計画（IPP）」は、オーストラリアのサプライヤー企業に対し、完全、公正、かつ合理的な機会を提供することを約束しています。当社の契約及び調達のプロセスを通じて、コントラクターにこのコミットメントは伝えており、提出された計画及び目標に対しての地元企業の達成水準の評価は、定期的な進捗報告書及び主要コントラクターとの定例会で行われます。

INPEXオーストラリアのウェブサイト に設けたサプライヤー向けポータルは、INPEXオーストラリアとの取引機会を求め、るサプライヤーにガイダンスを提供しています。①

現地サプライヤーの能力を特定するためにノーザンテリトリーの企業支援ネットワーク（ICNNT）が携わっており、当社は機会を求めているサプライヤーにICNNTに企業プロフィールを登録することを奨励しています。

また、当社はノーザンテリトリーエネルギー・クラブが毎年開催するイベント「バイヤーとの出会い（Meet the Buyer）」の sponsor となり、これに参加しています。このイベントでは、当社をはじめとする潜在的バイヤーと繋がり、自社の能力をアピールする機会を得ることが出来ます。2023年度におけるイクシスLNGプロジェクトの操業に関わる契約の85%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引き続き実施しており、先住民やトレス海峡諸島民を含む地元の人々にこの業界でキャリアをスタートする機会を提供するとともに、地元の労働力の人材育成に貢献しています。

① サプライヤー情報（INPEXオーストラリアのコーポレートサイトより）



オーストラリアのダーウィンで開催された2023年「バイヤーとの出会い」イベントに参加したINPEXオーストラリアの従業員

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。2023年度は約44億円の社会貢献投資を行いました。

オーストラリアでの社会貢献活動

オーストラリアでは、当社は地域社会の活性化と経済的回復力に貢献しています。「地域社会への投資戦略」では、事業を展開する地域社会に良い結果をもたらすことを目的とした、INPEXの自発的な地域社会投資方針を定めています。本戦略では、以下の重点分野を定めています。

- 教育・育成
- 医療・ウェルビーイング
- 地元企業の能力開発
- 地域の繋がりとレジリエンス向上

2023年度には、地域社会に向けた小規模な助成金から目的に沿った組織との戦略的パートナーシップに至るまで、55以上の地域社会支援プログラムを支援しました。

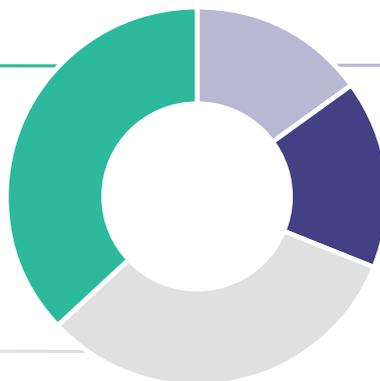
当社は地域社会との戦略的パートナーシップの構築及び拡大に重点を置き、所在する地域社会において長期にわたる有意義かつポジティブな影響を創出することを意図しています。また、当社の地域社会投資活動を支えるガバナンスと成果測定の枠組みを強化するための措置も講じています。

当社は毎年、スポンサー活動を通じて地域社会のイベントや取り組みを支援するとともに、被災した地域社会に対して災害救助や復興のための寄付を行っています。また、従業員によるボランティア活動、キャリア・メンタリング、能力開発、有償広告及びプロモーションを通じて、地域社会パートナーやそのプログラムに寄付以外の形でも支援を提供しています。

2023年のINPEXオーストラリアの自主的な地域社会投資（成果分野別）

37% 地域社会

地元企業 15%



教育・育成 16%

32% 医療・ウェルビーイング

インドネシアでの社会貢献活動

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、プロジェクト立地地域のコミュニティの持続的な発展に貢献すべく、2009年度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プロジェクト立地地域の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年度には、「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、2023年度に実施した取組みは以下のとおりです。

奨学金プログラム

プロジェクト立地地域に拠点を置く Lelemuku Saumlaki University Foundationと連携し、2023年末までに56名に奨学金を支給。

健康プログラム（栄養失調・発育不全防止プログラム）

プロジェクト立地地域のコミュニティ（タニンバル諸島県Bomaki村、Lermatang村、Latdalam村）による調査結果をもとに、栄養に関する啓蒙活動、乳幼児健康診断、補助食寄付を実施。

環境プログラム（植林プログラム）

石油ガス上流事業の監督官庁（SKK Migas）と協働しプロジェクト立地地域であるタニンバル諸島県にて種苗場設置及び植林活動を実施。

インフラストラクチャープログラム

プロジェクト立地地域内の教会のリノベーション工事に対する寄付を実施。

自然災害対応プログラム

プロジェクト立地地域のタニンバル諸島県に於いて2023年1月の地震により被害を受けた建物、公共施設、祈祷所の復旧目的で寄付を実施。

INPEX 教育交流財団における奨学支援

本財団は、1981年に設立されて以来、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まいりました。更に2022年度よりオーストラリア及びUAEを支援対象国に加えしました。現在までに受入れた奨学生は、インドネシア人150名、日本人70名、オーストラリア人3名、UAE人2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分野で、それぞれの母国と日本との友好・親善に貢献しています。



2023年INPEX教育交流財団 年末交流会

アブダビでの社会貢献活動

アブダビでは、当社、当社子会社のジャパン石油開発株式会社（JODCO）及び当社が設立した一般財団法人INPEX JODCO財団（INPEX JODCO財団）を通じて、教育、環境、文化の3つの分野に重点を置き、社会貢献活動を実施しております。

教育分野では、以下の取組を実施しております。

- アブダビに関係する他の日本企業とともにアブダビ日本人学校にUAE国民子弟を受け入れるプログラムの実施を支援しております。
- アブダビ国営石油会社（ADNOC）とともにアブダビの小学校での公文式算数学習の実施を支援しております。
- 一般財団法人国際協力センター（JICE）が実施するUAE学生向けインターンシップ・プログラムに協力し、UAE学生をインターンとして受け入れております。

環境分野では、以下の取組を実施しております。

- 2023年度からアブダビ日本人学校で日本のマングローブ専門家による講演会を開催するとともに、マングローブの植樹体験を実施しております。

文化分野では、以下の取組を実施しております。

- アブダビ国際狩猟乗馬展示会（ADIHEX）に出展し、鷹狩りや日本刀、飴細工、茶道などの日本の伝統文化を紹介しております。
- 茶道裏千家淡交会アブダビ協会の活動を支援しております。
- 在UAE日本国大使館、UAE柔道連盟とともに柔道日本大使杯を開催しております。
- 2023年度から、Emirates Falconers' Clubとともに、日UAE鷹狩文化体験支援事業を実施しております。アブダビ日本人学校に鷹狩文化体験を提供するとともに、日本の鷹匠をUAEに派遣し、UAEの鷹匠との交流を実施しております。
- 2024年竣工予定のteamLab Phenomena Abu Dhabiに協賛する予定です。



日UAE鷹匠交流プログラムの様子 ©Emirates Falconers' Club



アブダビ日本人学校の児童のマンングローブ植樹体験の様子

ノルウェーでの社会貢献活動

当社の子会社である株式会社INPEXノルウェーは、現地法人INPEX Idemitsu Norge AS（IIN社）と ムンク美術館の間でスポンサーシップ契約を締結しております。IIN社は同館設立の1991年以来、前身であるIdemitsu Petroleum Norge ASの時代から30年以上にわたって同館へのスポンサー活動を継続し、累計1億ノルウェークローネ以上の寄付を行っております。IIN社からの寄付金は同館の拡張や修繕、2004年の盗難事件後の絵画「叫び」と「マドンナ」の修復など、いくつかの主要プロジェクトの実現に貢献しています。



ムンク美術館

カザフスタンでの社会貢献活動

当社の子会社である株式会社INPEX北カスピ海石油が参画するカシャガンプロジェクトでは、オペレーターのNCOC（North Caspian Operating Company N.V.）による、住居、教育機関、医療機関等の建設や、都市整備などからなる地域社会のインフラ整備事業が1998年より継続して行われています。現時点での、操業拠点のあるアティラウ、マンギスタウ両州における完成事業の数は220を超えています。加えて、ヘルスケア、教育、スポーツ、文化、慈善活動の5つを重点分野とした社会貢献活動プログラムを、両州で実施しています。



教育への取組み：エコロジスト育成プログラム参加者の集合写真

日本での社会貢献活動

従業員有志によるINPEX 社内募金を行っています。INPEX社内募金では、毎年従業員が選定した団体に対して、給与天引き方式で寄付が行われ、従業員が寄附した金額と同額を会社がマッチング募金として支援します。募金先としては「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 団体が選定されています。

2023年から2024年にかけては、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、これまで数多くの有望な新人音楽家を世に送り続けてきた「第92回日本音楽コンクール」や、東京国際フォーラムを中心に開催される音楽イベント「ラ・フォル・ジュルネ TOKYO 2024」に協賛しています。2023年に協賛した「ラ・フォル・ジュルネ TOKYO 2023」では、社内募金の募金先である、あしなが育英会の支援家庭のご家族51名をご招待しました。



「第92回日本音楽コンクール」の様子(©毎日新聞社)



「ラ・フォル・ジュルネ TOKYO 2024」の様子(© Photo by Shun Itaba)

秋田鉱場では、地域の関係団体と協業し、秋田市八橋地区の沿道（コスモスロード）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、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、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。2023年度は、地域の八千浦小学校4～5年生の基地見学を受け入れたほか、6年生に対して出前授業を行いました。また、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・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。



秋田での美化活動



新潟居多ヶ浜海岸の清掃

人的資本

134 基本的な考え方

136 人材育成・開発

139 人事評価・人員配置の仕組み

140 ダイバーシティの推進

142 ワーク・ライフ・バランスの推進

143 そのほかの取組み

基本的な考え方

当社グループの経営理念を実現するためには、「現場力」と「技術力」そして「国際性」という強みを一層磨き、激変する事業環境においても柔軟に対応できる組織と人材が必要と考えております。目指す組織文化として「既存概念に縛られず自由闊達に意見を出しあい、新たなことに挑戦し続け、イノベーションを起こせる組織文化」、求める人材として「多様性の受容、成長意欲、自律的行動をもとに、ビジネス現場で価値を創出する人材」と定義し、これを実現するために人材戦略基本方針に基づき、各種重点施策に取り組んでおります。

基本方針

従業員のチャレンジ精神、自律的行動を後押しする組織・職場・風土をつくることで「最高に働きがいのある会社」を実現

- 前例にとらわれないアイデア・変革を「是」とし、「イノベーション」を後押しする文化の醸成
- 「安全第一」の mindset を持ち、個のパフォーマンス発揮と協働によるゴール達成を後押しする風土の構築

多様な人材が活躍するための適所適材配置と適正な評価・処遇の実現

- ビジネススピードに適応した「グローバルレベル」での「リーダー人材の育成と配置」及び多様なバックグラウンドを持った人材の融合による価値創造の実現
- 透明性の高い評価とそれに基づく競争力のある処遇によるモチベーションの向上

変化するビジネス現場で価値の創造を継続的に実現できる人材の確保・育成とエンゲージメント向上

- 当社ビジネスへの理解・共感に向けた採用ブランディングの確立
- 現場力、技術力を上げるための国内外における「実践的な成長機会」の提供

INPEX HR VISION

当社グループがグローバル企業として責任ある経営を持続的に実施していくためには、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と考えております。その実現に向けて人事部門では、各国の人事部門責任者と協議を重ね策定した、4つの柱からなる「INPEX HR VISION」を当社グループ人事部門共通のビジョンとして制定しております。

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おります。

INPEX HR VISIONに制定される4つの柱



INPEXバリューの展開と「Employer of Choice」に向けて

当社グループでは、年齢・性別・国籍等に関わらず、従業員一人一人が自身の力を発揮するために、当社グループの役員及び従業員が共通に大切にしている価値観として制定した「INPEXバリュー」を実践することが重要と認識しております。

また、役員・従業員向けに心理的安全性セミナーを定期的に開催し、オープン社長室やタウンホールミーティングも開催するほか、チームビルディングなどを通じてコミュニケーションを活性化させることで、自由闊達に意見を出しあい、イノベーションを起こせる組織文化を作り上げ、グローバルレベルでの「最高に働きがいのある会社“Employer of Choice”」を目指しております。

グループ連携の強化

当社グループが激変するビジネス環境下において永続的に成長していくためには、従業員の**約40%を占める**外国籍従業員が、これまで培った知識や経験を活かし、それぞれの良さ・強みを融合していくことで成長・イノベーションを実現させるため協働していくことが重要と考えております。具体的には、個別のプロジェクト推進にあたり当社従業員と海外子会社従業員が混在する組織構築や、様々な部門でのグローバルワークショップ会議、技術交流のための会議などを定期的に開催し、当社グループ全体で知見や経験を共有し、ベストプラクティスを追求する取り組みを継続して実施しております。

また、人材育成においては、各国の事情に合わせたリーダーシッププログラムやスキル系研修を実施して人材の育成を支援しているほか、海外現地法人等の従業員で将来を担う人材を対象として、視野拡大やグループの一体感強化を目的に本社研修プログラムを設けております。本プログラムはコロナ禍で中断しておりましたが、2023年に再開し、オーストラリアより7名の従業員を受け入れております。

Collaboration 協働

チームワークを大切に、社内及び地域社会を含めた社外の関係者と協力すること

Safety 安全第一

安全第一で考え、行動し、安全文化を深化させること

Ingenuity 創意工夫

現状に満足せず、新しい視点や発想からより良いものを追求すること

Integrity 誠実

常に高い倫理観を持ち、実直で、周囲から信頼される行動をとること

Diversity 多様性

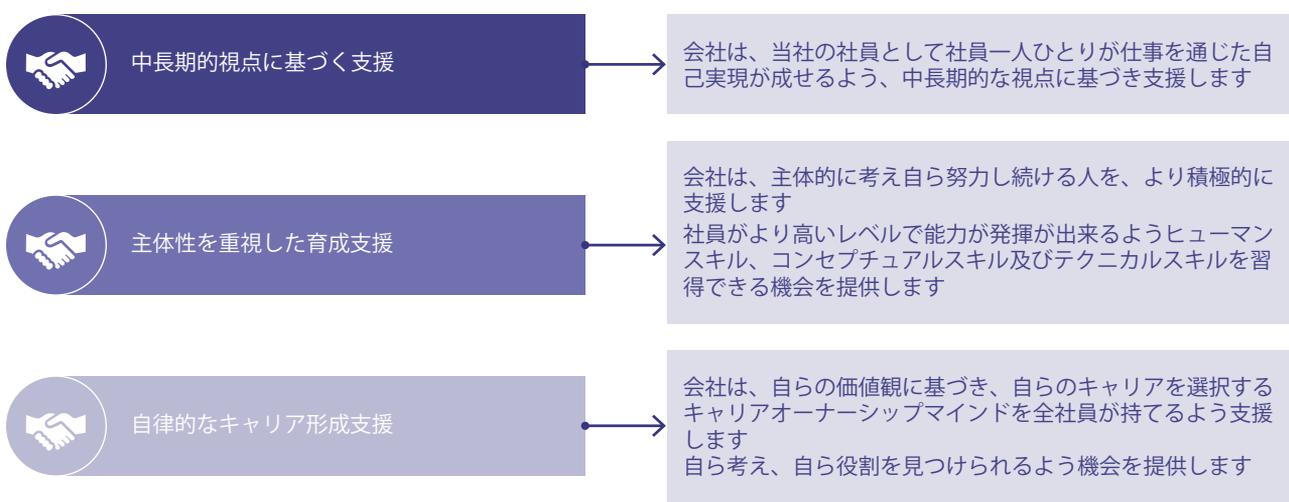
多種多様な人材が活躍できるよう性別、年齢、国籍、文化、習慣等の違いを受け入れ、尊重すること

人材育成・開発

人材戦略基本方針に基づき、従業員の中長期的・主体的・自律的な成長を支援しながら、求める人物像に合致する社員の育成、および目指す組織風土の実現に向けた取り組みを行っています。ジョブグレードや役職に応じて必要な知識・スキルを身に付ける研修を行うほか、エネルギー業界の専門知識・ビジネススキルなどを学ぶビジネスナレッジ研修を用意しています。また、グローバルレベルのリーダー人材の育成に向け、国際性を養うグローバルプログラム、リーダーシップを身に付け、マネジメント力を強化するリーダーシップ開発プログラム、多様な人材とともに働き成果を出すためのDE&I研修などを実施しています。さらに、自律的なキャリア形成を支援するための取り組みとして年齢別キャリアワークショップ、従業員の中から選抜して早期登用を図る選抜型プログラムも実施しています。これらの研修プログラムを通じ、社員に必要な業務知識やスキルを付与するだけでなく自らが成長する意識を醸成することで、プログラム参加者のパフォーマンスと成長を支援し、長期的な組織全体の業績と発展に貢献することを目的としています。

なお、2023年に、リーダーシップ開発関連プログラム（次世代リーダー選抜育成を含む）については、延べ564名の従業員が受講しました。

人材開発の考え方（社員向けガイドブックより抜粋）



若年層の人材育成・開発

当社では新卒入社から3年間を若年層育成期間とし、社会人基礎力を身に付け、キャリア・オーナーシップを持って自ら成長し続ける人材を育成するために、様々な施策を実施しています。

2023年度は新入社員を対象として、全職種合同の集合研修を約3週間実施し、社会人として求められるマインドやスキルの習得を促しました。

集合研修終了後は各職種の育成プログラムと並行してパルスサーベイ、外部専門家とのカウンセリング等を定期的実施し、通年での職場適応と各人の成長を支援しており、入社後3年目まで、各年次で全職種を対象にフォローアップ研修を実施しています。

その他、先輩社員によるサポートを目的としたメンター制度（技術系）、各配属先での業務指導を目的としたOJT制度（事務系及び一部技術系）と、各職種の育成プログラムに合わせた支援制度を実施しています。

また、事務系・技術系ともに、業務実践型研修として国内外の事業所、操業現場への若手社員の派遣を積極的に行い、グローバルレベルで活躍できる人材育成にも注力しています。

なお、技術系若手社員は上記に加え、入社3年目以降スキルマップ制度を通して、入社6年目を目標に、得意とする専門技術を持ち、他分野の技術者とチームで協力して作業を実施できる自立／自律した技術者を中長期的な視点で育成しています。

一人一人のキャリア自律支援

当社ではキャリア・オーナーシップの醸成を目指して、自己啓発制度やビジネスナレッジ研修（自由選択受講制のe-ラーニング）などを通じ従業員の自発的な学習意欲に応じた研修機会の提供を行っています。また、30歳、40歳、50歳の節目を迎えた従業員に対し内省や経験の棚卸を行うキャリアワークショップを実施しています。

2023年には社内にキャリアサポートデスクを新設し、国家資格を持つキャリアコンサルタントが面談を通じて従業員一人一人に合わせたキャリア指導を行っています。全従業員を対象に「キャリアに関する意識調査」を実施し、社内のキャリア意識の動向を定期的にモニタリングしながらキャリア形成の促進・充実に向けた取組みを行っています。



技術系社員向けのマレーシアにおける労働安全教育実習

次世代リーダーの選抜型育成

次期マネジメントを担うことができる人材を早期に選抜・育成することで将来の経営を担う自律的な変革実行型リーダーの創出を図るため、2021年から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) ①」を開始しました。BLPに加えて、2022年からは幹部社員対象のプログラム「Advanced Leaders Program (ALP) ②」を開始しています。両プログラムともに従業員の自薦に基づいて選考を行う応募形態を採用することで、自ら動ける次世代リーダーとなり得る人材を選抜しています。2023年度はBLPが開始3年目を迎え、全マネージャー新規登用者51名中5名がBLPプログラム参加者より選任されました。

また、オーストラリアでも2022年よりリーダーの能力開発プログラムを開始しており、チームリードやマネージャー職が、研修を通じてリーダーに求められる資質と行動をより一層向上させることを目指しています。

- ① 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り、早期マネージャー登用を目指すプログラム
- ② 国内外のマネジメント・ビジネスプログラムに参画し、最先端の情報や時代の潮流を学ぶことを通じて課題設定力を養い、また、他社の社員との交流により自らの基軸を形成し豊かな発想を持つ次期経営層人材を創り出すプログラム

リーダーシップ開発

一般社員向けのリーダーシップ開発プログラムには、個人能力開発計画とグループ能力開発計画が盛り込まれ、自ら成長し業務遂行する意欲を高めています。幹部社員登用後は、新任の幹部社員としてシナリオプランニング・ビジネスプランニングを学ぶ新任幹部社員研修、人事評価やフィードバックについて学ぶ新任マネージャー研修、ビジョンメイキングについて学ぶ新任ジェネラルマネージャー研修などの集合研修を開催しています（各研修対象者の100%が受講）。また、社長以下全マネジメント層に対して360度フィードバックを2023年から実施し、職務行動についての他者のフィードバックを受けて自省を行うことで、行動変容を促しています。

<ケーススタディ>オーストラリアにおけるリーダーシップ育成

2022年から導入しているLeading@INPEXは、オーストラリアの従業員を対象としたリーダーシップ育成プログラムです。

このプログラムは、従業員に権限・説明責任を持たせると共に、価値感を共有することで、強い絆を築き、大局的に考える文化の醸成を目的としています。

このプログラムは以下の要素から構成されています。

- **期待される6つのコア能力と行動を明示したリーダーシップのフレームワーク**
- **3つのリーダーシップ・モジュール**：「Leading Teams（チームを率いる）」、「Leading People（従業員を率いる）」、「Enabling People and Removing Barriers（従業員を力づけ障壁を取り除く）」
- **360度フィードバック・プログラム**：各リーダーの成長に焦点を当て、強みと改善の機会に関する総合的なデータを提供します。このデータは、将来のトレーニングモジュールの内容に影響を与えるだけでなく、各個人の成長のためのフィードバックも提供します。
- **年2回のリーダーフォーラム**：毎回最大100人のリーダーが参加します。外部の基調講演者や最高位のリーダーから学ぶ機会があり、お互いの関係構築の機会にもなっています。
- **さまざまなポジションや部署から構成されるビジネス・アドバイザー・グループ**：プログラムの各要素においてレビューやフィードバックが提供されます。

その他、このプログラムで学ぶキー・モデルやツールを強化するためのデバイスや教材、プログラム参加者用のイントラネットを提供しています。

これまで、426人の対象者から390人以上の従業員がLeading@INPEXプログラムに参加しました。

さらに、以下2つの新しいリーダーシップ・プログラムを導入しました。

- **Leading Change（変化をリードする）研修プログラム**：組織上のリーダーのみならずプロジェクトを率いるあらゆるリーダーを対象とし、マネジメントや、コミュニケーション、また効果的に変革する能力の支援を目的としています。
- **Emerging Leaders（新たなリーダー）プログラム**：2日間にわたるこの研修は、初めてのリーダーシップの役割に備えるための将来のリーダーを対象として試験的に実施されました。

Leading Changeプログラムには100人以上の従業員が参加し、2024年に正式に運用されるEmerging Leadersプログラムには100人近くが推薦されました。

こうしたあらゆるリーダー・リーダー候補へのリーダーシップスキルの継続的な支援により強力で生産的なチームを構築し、INPEXで働くことに満足感を持つ職場環境を作り出すことができます。また、これにより、個々人のコアスキル、事業の安定性や生産性を最大化することが期待できます。

Leading@INPEXプログラムの成功を評価するため、半年ごとの従業員エンゲージメント調査（Check-in Survey）を実施しています。この調査では、INPEXオーストラリアの事業全体だけでなく部署レベルでエンゲージメント・スコアを算出し、Leading@INPEXプログラムの6つのコア能力に対するフィードバックを提供しています。喜ばしいことに、2022年に初めて実施した調査時から、調査の参加率は30%上昇しており、従業員エンゲージメント・スコアは5ポイント向上しました。また、業界水準よりも低い離職率を維持しています。

人事評価・人員配置の仕組み

当社の人事制度はフェアであることを人材マネジメントの考え方の根底に置き、「職務を基準とした”フェア”な等級制度」、「”Pay for Job / Performance”の報酬制度」、「”透明性”のある評価制度」の3つをコンセプトとしています。

人事評価については、職務目標評価(目標管理)と職務行動評価(コンピテンシー)の2つの評価軸のもと、評価プロセス・基準を評価者に開示することで透明性と公平性を担保し、①上位目標・職責と連動した目標設定、②リアルタイムのフィードバックと進捗確認、③メリハリある評価・処遇を行うことで組織としての業績目標の達成と個人の成長に繋げています。一般社員については2024年度より本評価制度の本格運用を開始するため、評価者・被評価者両方を対象に、人事評価に関する説明会を実施し、職責に応じた適切な目標設定と評価制度の理解浸透に努めています。

人員配置については定期的に各部門における幹部社員のポジションや後継者プラン、タレントに関するレビューを行うとともに、ラインマネジメントのポジションについては任期制を設けることで、人材配置の硬直化、業務の属人化、登用機会の減少防止に努めています。各従業員に対しては、年に一度希望する業務内容や異動部門を申告できる仕組みを設けキャリア展望を把握しているほか、上司と部下との間で高頻度で定期的な1on1を実施し、中長期のキャリア開発に繋がる対話を行っています。また社内公募制度や社内副業制度により従業員が自身のキャリアを選択し、実現できる機会を設けており、従業員の意欲を引き出しつつ、適切な人材配置と任用に繋がっています。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、ジョブリターン制度も整備しています。

ダイバーシティの推進

DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）に関する基本的な考え方

当社は、グループ行動規範に則り、人権に関する国際規範を尊重し、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ず、従業員一人一人の個性、多様性を相互に尊重し活かしあい、従業員がその自己実現を行う機会を公正・公平に得られるよう配慮します。また、ハラスメント又はハラスメントと誤解されるおそれのある行為などは許容しません。

役員及び従業員一人一人がDE&Iの重要性を十分理解し、既成概念に縛られず自由闊達に意見を出しあい、新たなことに挑戦し続け、イノベーションを起こすことができる組織となるよう、多様性の受容、成長意欲、自律的行動をもとに、ビジネス現場で価値を創出する人材の育成を目指します。

DE&Iの推進は「最高に働きがいのある会社“Employer of choice”」を目指すうえで欠かせない重要な要素であると考えています。DE&Iの推進を通じた多様な社員の活躍により、激変するビジネス環境下においても永続的に成長することで、エネルギー開発を通じてより豊かな社会づくりに貢献し社会から評価される企業を目指します。

女性活躍の推進

DE&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おりますが、依然として職種による偏在及び女性管理職割合の低さが課題であると認識しています。この課題解決に向け、当社においては女性管理職となり得る人材を一層積極的にキャリア採用していくとともに、新卒採用者における女性学生対象のイベント参加などの女性母集団形成に向けた施策の継続実施を通じ、毎年の新規採用者の女性割合が30%以上になるよう取り組んでまいります。また、2023年12月末までに管理職（INPEX在籍者^①で当社等級上、管理職とされる者）における女性比率を4%とすることを目標としておりましたが、2023年12月末時点で管理職における女性比率は4.3%であり、この目標を達成しています。今後、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キャリア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ています。なお、昇進・登用に当たっては、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不利とならないように適切に評価しています。なお、2021～2022年度は全役員・従業員に対してアンコンシャス・バイアスセミナーを開催しておりますが、2023年度にもジェンダー・バイアスや女性活躍に関する社内セミナーを開催し、男女合わせて387人の従業員が参加しました。また、女性リーダー育成を目的とし、社内から選抜した女性社員6名を外部研修に派遣しました。これらの取り組みを通じて、更なる職場のダイバーシティの促進と女性活躍の基盤づくりを推進しています。

^① 日本国内の単体従業員に国内外への出向者を加え、受入出向者を除く

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年から社内研修を継続実施しているほか、2018年度には役員向けにLGBTQ+に関する講話を実施しました。2019年度に社員有志によるINPEX LGBT

ALLY^②が活動を開始しています。社内制度の整備にも取り組み、2020年度に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年度には、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年度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年度より連続してゴールドまたはシルバーを受賞しています。

^② 組織名のALLYは「支援者」「理解者」に由来します。



外国籍社員

当社では多様性のある職場環境が活力を生むという考えのもと、外国籍社員も積極的に採用しています。更に、お互いを尊重し、認め合いながら事業に貢献していけるような職場環境と人間関係を築くことを意味するインクルージョンを実現するため、特に日常業務を英語で行う外国籍社員に対して、日本での生活や仕事での負担をできるだけ軽減すべく、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、社外から講師を招聘して週1回の日本語レッスンも行うなど、安心して、いきいきと働ける就労環境の整備を行っています。

シニア層の活躍に向けた取り組み

2019年度から自己内省や経験の棚卸を通じ、今後のキャリア形成の重要性を理解し、更なる活躍、成長に向けたプロセスを自らがデザインすることを学ぶキャリア研修を30歳、40歳、50歳の従業員に向け開始しました。加えて、2022年度からは有資格者によるキャリア面談を55歳の従業員に対して実施し、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、2023年4月にシニア層（再雇用嘱託）の人事制度を改定し、60歳以降の業務の役割に基づく報酬体系に変更しています。

なお、2019年度に当社の100%子会社のINPEXソリューションズを設立しており、同社においては当社のシンクタンクとして調査・研究、コンサルティング、人材育成を行っています。定年を迎えた当社従業員の多くが同社に転籍し、自身が培ってきた知見の発信や新規事業の創出など、各人が持つ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、障がい者の雇用を積極的に進めており、2023年度（2023年12月31日付）の日本における障がい者雇用者数は45名（雇用率は2.9%）でした。2020年度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就労しやすい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の環境下において、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会議の開催、字幕機能付き会議ソフトの利用など、状況に応じた支援を実施してきましたが、引き続き、障がいを持つ従業員の負担を軽減することができるような施策を実施していきます。

ワーク・ライフ・バランスの推進

DE&Iに関する基本的な考え方にに基づき、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勤務制度を全社的に導入し、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に含めています。また、半日単位の有給休暇取得に加え、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、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、さまざまな支援制度を整備しています。当社では法定の育児休業（子どもが満1歳を迎える前日または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：24か月）に加えて、育児休業開始日から5日間は100%の給与支給、育児・介護休業期間中も20%の給与支給^①と、法定を上回る制度を整備しています。また、対象者一人当たり5日^②取得できる子の看護／看護・介護休業についても、法定を上回る形で有給としています。

さらに、コアタイムのないフレックスタイム制度を導入しており、就業時間中、理由を問わず中抜け休憩を取得することも認めています。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。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。

制度面を整えるだけでなく、「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、男性の育児休業取得率も増加傾向にあります。育児・介護休業法の改正に伴う社内説明会開催や、従来より導入していた配偶者出産特別休暇(有給3日)について、出産後に限定せず、出産予定日前後の期間でも利用できるよう拡充するなど取得環境の整備や、育児休業に対する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が抱える不安を取り除けるように、復帰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が自己啓発制度を利用できるようにするなど、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、2012年より継続して、4度目の次世代認定マーク（愛称：くるみん）を取得しています。

また、法定では要介護認定者に対してのみ認められている介護休業についても、当社では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ており、従業員の介護との両立も支援しています。

^① 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、当社は育児休業給付金とは別に、法定を上回る形で育児休業期間中、20%の給与を支給しています。なお、2022年10月より、出生時育児休業（出生後8週間において最大4週間の休業を2回に分割して取得可能）や育児休業の2回までの分割取得等、男性の育児参加を促進する柔軟な施策が導入されました。

^② 対象者が2名以上の場合は最大10日

その他の取り組み

本部長Award・GM Award

従業員の日々の活躍に対する認知(Recognition)を通じた組織活性化を目的に、本部長による本部長Award、GM(部長クラス)によるGM Awardを実施しています。

カフェテリアプラン制度（選択型福利厚生制度）

従業員に対して毎年ポイントを付与し、その範囲内で自分にあった福利厚生メニューを選択する制度を導入しています。メニュー例：育児・介護支援、疾病予防、フィットネスジム・スポーツ施設、レジャー、エンタメ 等々

社内交流支援（チームビルディング、レクリエーション活動）

組織内の一体感醸成・関係強化、社内交流・コミュニケーション促進を目的に費用補助を行っています。

従業員持株会（加入率57%）

持株会に入会した従業員に対して奨励金を支給するなど、会社として従業員の中長期的な資産形成を支援しています。

選択型確定拠出年金制度（加入率80%）

従業員は、一定の手当額を「給与での受け取り」もしくは「年金制度への拠出」から自身のライフプランに応じて選択でき、会社として将来に備えた資産形成を支援しています。

がん等の難病に罹患した従業員の業務との両立支援

「がん」又は「国が指定する特定疾患(難病)」に罹患した従業員には、治療内容に沿った柔軟な勤務体系を認め、仕事と治療の両立支援をしています。

データ集

145 Environment (環境)

151 Social (社会)

160 Governance (ガバナンス)

161 第三者保証報告書

164 外部評価

Environment (環境)

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ります。

気候変動対応＜目標管理＞

項目	集計範囲	2021年 1-12月	2022年 1-12月	2023年 1-12月	単位		
Scope1排出量*1,2 ✓	エクイ ティシ ェア ⁴	7,302	6,839	6,864	千トン -CO ₂ e		
Scope2排出量*1,2 ✓		136	69	55			
温室効果ガス排出原単位 ³		33	28	28	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 ⁶	376	686	1,973	千トン -CO ₂ e
	カテゴ リー11	販売した製品の使用 ⁵ ✓	エクイ ティシ ェア ⁴	77,805	84,310	86,199	
メタン排出原単位		オペレ ーショ ナルコ ントロ ール ⁶	0.04	0.05	0.05	%	

* 2023年度のエクイティシェア排出量のうち、2023年12月末時点で当社がオペレーターの子会社・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4,478千トン、Scope2排出量34千トンに対して、第三者保証を受けている

1 Scope1: 当社が所有又は管理する発生源からの直接排出量（カテゴリー4&9は2021年より、Scope 1に編入）、

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・天然ガスの生産量及び再生可能エネルギー事業の発電量（熱量換算）当たりの温室効果ガス排出量を指す

4 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

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 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

再生可能エネルギー

集計範囲	項目		2021年 1-12月	2022年 1-12月	2023年 1-12月	単位
連結	再生可能エネルギーの発電量 ¹	地熱発電	n/c	425,372	668,425	MWh
		風力発電	n/c	313,240	836,832	
		太陽光発電	n/c	5,647	37,318	
		合計	396,390	744,259	1,542,575	
	再生可能エネルギーへの投資総額 ²		5,151	79,836	77,435	百万円

* データを集計していない箇所は n/c (not collected) を付している

1 Sustainability Report 2022 (2023年6月30日発行) からは売電量データを使用。また、分野別の発電量はSustainability Report2022 (2023年6月30日発行) より新たに開示

2 2020年の再生可能エネルギー投資総額は国内のみ開示

HSE <環境>

集計範囲	項目		2021年 1-12月	2022年 1-12月	2023年 1-12月	単位			
オペレーショナルコントロール ¹	Scope1 排出量 ^{2,3}	要因別排出	国内 ✓	エネルギー使用	168	165	160	千トン -CO _{2e}	
				フレア放散	13	7	4		
				ベント放散	11	7	17		
				分離除去CO ₂ 放散	116	91	83		
		海外 ✓	エネルギー使用	3,176	3,081	3,178			
			フレア放散 ¹⁰	769	530	318			
			ベント放散	48	67	139			
			分離除去CO ₂ 放散	2,359	2,390	2,722			
		ガス種別排出	国内 ✓	CO ₂	293	263	245		
				CH ₄	14	8	19		
				N ₂ O	0	0.03	0		
				海外 ✓	CO ₂ ¹⁰	6,234	5,903		6,192
					CH ₄ ¹⁰	109	159		160
					N ₂ O	9	6		5
合計		6,658	6,339	6,622					
Scope2排出量 ^{2,3}	国内 ✓		44	48	34				
		海外 ✓		1	1	1			
		合計		45	48	35			

エネルギー使用量 ⁴	国内 ✓	軽油・ガス等の燃料	4,029	3,211	3,096	TJ	
		購入電力・熱	727	766	754		
	海外	軽油・ガス等の燃料	61,121	60,955	61,552		
		購入電力・熱	6	6	6		
	合計		65,883	64,938	65,408		
大気への排出量	VOC ⁵	国内 ✓	417	358	490	トン	
		海外	5,450	3,939	2,161		
		合計	5,867	4,297	2,651		
	NOx	国内 ✓	147	120	187		
		海外	3,837	3,867	3,269		
		合計	3,984	3,987	3,456		
	SOx	国内 ✓	5	5	4		
		海外	2,317	1,003	89		
		合計	2,322	1,008	94		
淡水使用量	国内 ✓	上水	163,850	145,445	144,619	m ³	
		工業用水	177,457	123,310	123,415		
		地下水・河川水	846,508	787,798	806,317		
		合計	1,187,815	1,056,553	1,074,351		
	海外	上水	635,373	528,329	551,260		
		工業用水	0	0	0		
		地下水・河川水	388,016	672,156	0		
		合計	1,023,389	1,200,485	551,260		
		合計	-	2,211,204	2,257,038		1,625,610
産出水の排出量	国内 ✓	公共用水域への排水	110,350	100,174	98,532	m ³	
		地下への還元圧入	340,570	303,709	233,422		
		合計	450,920	403,883	331,954		
	海外	公共用水域への排水	357,833	426,946	487,435		
		地下への還元圧入	356,606	503,023	0		
		合計	714,439	929,969	487,435		
	合計		1,165,360	1,333,852	819,389		
廃棄物量 ^{6,7}	国内 8 ✓	非有害廃棄物 (処分されな	再利用のための準備	n/c	n/c	0	トン
		リサイクル		n/c	n/c	962	
		その他		n/c	n/c	0	
		合計		2,168	2,006	962	

	かつた廃棄物)				
	非有害廃棄物 (処分された廃棄物)	焼却 (エネルギー回収あり)	n/c	n/c	105
		焼却 (エネルギー回収なし)	n/c	n/c	136
		埋め立て	n/c	n/c	193
		その他	n/c	n/c	180
		合計	3,473	4,618	613
	有害廃棄物 (処分されなかった廃棄物)	再利用のための準備	n/c	n/c	0
		リサイクル	n/c	n/c	0
		その他	n/c	n/c	15
		合計	0	0	15
	有害廃棄物 (処分された廃棄物)	焼却 (エネルギー回収あり)	n/c	n/c	22
		焼却 (エネルギー回収なし)	n/c	n/c	95
		埋め立て	n/c	n/c	0
		その他	n/c	n/c	782
		合計	1,811	9,109	899
	合計		7,453	15,734	2,490
海外	非有害廃棄物 (処分されなかった廃棄物)	再利用のための準備	n/c	n/c	2,850
		リサイクル	n/c	n/c	385
		その他	n/c	n/c	1,639
		合計	3	0	4,875
	非有害廃棄物 (処分された廃棄物)	焼却 (エネルギー回収あり)	n/c	n/c	76
		焼却 (エネルギー回収なし)	n/c	n/c	0
		埋め立て	n/c	n/c	1,312
		その他	n/c	n/c	0
		合計	34,512	29,326	1,389
	有害廃棄物 (処分)	再利用のための準備	n/c	n/c	0
		リサイクル	n/c	n/c	47
		その他	n/c	n/c	0

	分されなかつた廃棄物)	合計	0	0	47		
有害廃棄物 (処分された廃棄物)	焼却 (エネルギー回収あり)		n/c	n/c	605		
	焼却 (エネルギー回収なし)		n/c	n/c	0		
	埋め立て		n/c	n/c	86		
	その他		n/c	n/c	0		
	合計		0	0	691		
合計			34,512	29,326	7,001		
合計			41,964	45,059	9,491		
廃棄物量 (掘削関連作業) ^{7,9}	国内 ⁸ ✓	処分されなかつた廃棄物	n/c	n/c	10,920		
		処分された廃棄物	n/c	n/c	16,121		
		合計	n/c	n/c	27,041		
	海外	処分されなかつた廃棄物	n/c	n/c	2,400		
		処分された廃棄物	n/c	n/c	1,981		
		合計	n/c	n/c	4,382		
	合計		n/c	n/c	31,422		
	油流出	総件数		1	0	0	件
		漏出量 ✓		0.06	0	0	bbl

* データを集計していない箇所は n/c (not collected) を付している

1 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

2 Scope1: 当社が所有又は管理する発生源からの直接排出量（カテゴリー4&9は2021年より、Scope 1に編入）、
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

3 各国の法令、及びHSEの関連データ要領に従って算出

4 各国の法規制（国内は省エネ法等）に従って算定

5 国内: VOC排出量は、石油連盟の「製油所・油槽所等におけるPRTR排出量・移動量算出マニュアル」に従って算定、海外: 各国の法令等に従って算定

6 2023年度以降の廃棄物量報告は、GRI306の報告基準に準拠する形で集計分類を変更

7 廃棄物は各国の法令に従い有害廃棄物を定義。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）は「非有害廃棄物」

8 一般廃棄物のうち、不燃物に該当する廃棄物については、処理区分別の排出量が不明であるため、排出量を全て埋め立てとして集計

9 2023年度以降は、カッティングス等の掘削関連作業によって生じる廃棄物量については、個別で集計を実施

10 過年度データを修正を反映しました。

HSE < 環境保全に係る設備投資 >

集計範囲	項目	2021年1-12月		2022年1-12月		2023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	
オペレーションナルコ	地球温暖化防止（省エネ対策含む）	200,771	425,140	45,150	273,680	412,680	832,122	千円

ントロ ール ¹	大気汚染防止	98,586	6,930	148,067	8,275	48,755	7,841
	土壌・地下水環境保全	170,831	0	216,800	0	38,830	0
	水質保全	15,800	101,227	0	228,181	0	316,673
	産業廃棄物の処理・処分	310	646,457	471,389	701,701	22,849	591,494
	管理活動	3,900	66,466	303,763	308,881	345,690	220,885
	環境負荷監視/土壌・地下水環境保全（陸上）	46,375	57,527	40,625	63,152	179	6,860
	環境負荷監視/水質保全（陸上）						
	環境負荷監視/水質保全（海上）	2,485	27,305	2,590	12,114	2,485	72,293
	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	165,062	21,181	207,348	22,344	287,526
	投資合計	539,058	1,496,115	1,249,565	1,803,332	893,812	2,335,693
	総計	2,035,173		3,052,897		3,229,505	

1 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

Social (社会)

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ります。

コンプライアンス

集計範囲	項目		2021	2022	2023	単位
			年 1-12 月	年 1-12 月	年 1-12 月	
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	8	11	11	件
		オーストラリア	0	0	4	
		インドネシア ¹	36	22	30	
		ノルウェー	0	0	0	
		米国	0	1	0	
日本	通報件数の内訳 ²	贈収賄・汚職	n/c	0	0	件
		独占禁止法（競争法）違反	n/c	0	0	
		不正な会計処理	n/c	0	0	
		人権、差別、ハラスメント	n/c	10	8	
		就労	n/c	1	2	
		顧客の個人情報	n/c	0	0	
		利益相反行為	n/c	0	0	
		マネー・ロンダリング、インサイダー取引	n/c	0	0	
		その他	n/c	1	1	
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	13	26	23	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 ³	282	127	219	人
		オーストラリア	864	1,103	1,680	
		インドネシア	178	116	114	

* データを集計していない箇所は n/c (not collected) を付している

1 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

2 Sustainability Report2022（2023年6月30日発行）より新たに開示

3 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

HSE<労働安全>

集計範囲	項目				2021 年 1-12 月	2022 年 1-12 月	2023 年 1-12 月	単位
オペレー ショナル コントロ ール ¹	災害発生 頻度	LTIR ²	契約別 ✓	従業員	0.31	0.31	0.44	
				コントラクター	0.42	0.23	0.57	
				合計	0.38	0.27	0.51	
			地域別	日本	0.00	0.39	0.55	
				ノルウェー ³	n/c	17.64	0.00	-
				オーストラリア	0.64	0.12	0.56	
				インドネシア	0.00	0.00	0.00	
		アラブ首長国連邦		0.00	0.00	0.00		
		米国		0.00	0.00	0.00		
		合計		0.00	0.00	0.00		
		TRIR ⁴	契約別 ✓	従業員	1.40	1.24	1.18	
				コントラクター	3.91	3.51	3.12	
				合計	2.90	2.54	2.17	
			地域別	日本	0.00	2.16	2.00	
ノルウェー ³	n/c			17.64	0.00	-		
オーストラリア	4.89			3.08	2.64			
インドネシア	0.00			0.00	0.00			
アラブ首長国連邦	0.00	0.00	0.00					
米国	0.00	1.51	0.00					
死亡者数		契約別		従業員	0	0	0	
				コントラクター	0	0	0	
				合計	0	0	0	
			地域別	日本	0	0	0	
				ノルウェー ³	n/c	0	0	人
				オーストラリア	0	0	0	
				インドネシア	0	0	0	
		アラブ首長国連邦		0	0	0		
		米国		0	0	0		
		合計		0	0	0		
		休業災害件数	契約別	従業員	2	2	3	件
				コントラクター	4	2	4	

		合計	6	4	7		
地域別	日本	0	2	3			
	ノルウェー ³	n/c	1	0			
	オーストラリア	6	1	4			
	インドネシア	0	0	0			
	アラブ首長国連邦	0	0	0			
	米国	0	0	0			
	合計						
不労災害件数	契約別	従業員	6	3	1		
		コントラクター	25	13	12	件	
		合計	31	16	13		
医療処置数	契約別	従業員	1	3	4		
		コントラクター	8	15	6	件	
		合計	9	18	10		

* データを集計していない箇所は n/c (not collected) を付している

- 1 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
- 2 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）
- 3 Sustainability Report2022（2023年6月30日発行）より新たに開示
- 4 百万労働時間当たりの死亡災害、休業災害、不労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）

<プロセスセーフティ>

集計範囲	項目	2021	2022	2023	単位
		年 1-12 月	年 1-12 月	年 1-12 月	
オペレー ショナル コントロ ール	Tier 1 ✓	0	0	1	件
	Tier 2	7	0	2	

* Tier1、Tier2は可燃性流体などの物質の予期しない放出又は漏えい事故。国際的な指針に沿って、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。

地域社会

集計範囲	項目		2021	2022	2023	単位
			年 1-12 月	年 1-12 月	年 1-12 月	
連結	社会貢献活動投資額	教育・次世代育成	539	727	785	百万円
		地域社会支援 ¹	2,043	4,403	2,438	
		健康・医学・スポーツ	56	82	70	
		災害・被災地支援 ¹	5	388	9	
		環境	286	326	419	
		文化・芸術	13	72	581	
		その他	71	46	100	
		合計 ¹	3,013	6,043	4,402	
	地域コミュニティから採用した管理職の比率 ²	海外子会社	n/c	n/c	60.1	%

* データを集計していない箇所は n/c (not collected) を付している

1 過年度データ修正を反映しました。

2 管理職は、ラインマネージャー以上の役職を指す。Sustainability Report2023（2024年6月28日発行）より新たに開示

人的資本<雇用>

集計範囲	項目			2021	2022	2023	単位			
				年 1-12 月	年 1-12 月	年 1-12 月				
連結	グループ 従業員数 全体	男女別 () は比 率	男性	一般職	1,785 (75.9)	1,880 (75.3)	1,970 (74.8)	人 (%)		
				管理職	793 (94.9)	817 (94.3)	839 (93.6)			
				合計	2,578 (80.8)	2,697 (80.2)	2,809 (79.6)			
		女性	一般職	568 (24.1)	618 (24.7)	665 (25.2)				
			管理職	43 (5.1)	49 (5.7)	57 (6.4)				
			合計	611 (19.2)	667 (19.8)	722 (20.5)				
			合計	3,189	3,364	3,531				
			雇用契約別	正社員	男性	2,578	2,697		2,809	人

		女性	611	667	722		
		合計	3,189	3,364	3,531		
	臨時雇用者	男性	333	313	361		
		女性	102	98	104		
		合計	435	411	465		
地域別	日本	正社員	1,789	1,777	1,819		
		臨時雇用者	206	212	244		
		合計	1,995	1,989	2,063		
	アジア・オセアニア	正社員	1,213	1,327	1,478		
		臨時雇用者	187	149	171		
		合計	1,400	1,476	1,649		
	欧州	正社員	35	95	97		
		臨時雇用者	9	12	16	人	
		合計	44	107	113		
	中東・アフリカ	正社員	97	109	106		
		臨時雇用者	28	36	33		
		合計	125	145	139		
	米州	正社員	55	56	31		
		臨時雇用者	5	2	1		
		合計	60	58	32		
国籍 ¹	日本		n/c	2,021	2,062		
	オーストラリア		n/c	1,003	1,111		
	インドネシア		n/c	46	49	人	
	ノルウェー		n/c	51	47		
	英国		n/c	57	57		
	その他 ²		n/c	186	205		
単体	従業員数 ³	男性	1,093	1,062	1,075		
		女性	287	287	309	人	
		合計	1,380	1,349	1,384		
	平均勤続年数	男性	14.9	14.5	13.9		
		女性	10.0	10.5	10.4	年	
		合計	13.8	13.7	13.1		
	離職者数	男性	30歳未満	5	3	2	人

			30~60歳未満	16	22	15	
			合計	21	25	17	
	女性		30歳未満	5	7	1	
			30~60歳未満	5	5	5	
			合計	10	12	6	
			単体離職者数合計	31	37	23	
			単体離職率 ⁴	2.25	2.75	1.67	%
採用実績	採用方法	新卒採用	男性	29	28	33	
			女性	10	11	12	
			合計	39	39	45	
		中途採用	男性	17	38	51	
			女性	4	3	18	
			合計	21	41	69	人
	従業員カテゴリー	管理職		8	12	19	
		一般職		13	29	50	
	年齢	40代以上		6	10	15	
		30代		11	22	35	
		10-20代		4	9	19	
		地域最低賃金に対する標準最低給与比率 ⁵		1.05	1.04	1.20	倍
		障がい者雇用者数 ⁶		46	46	45	人
		() は雇用率		(2.9)	(3.1)	(2.9)	(%)
		再雇用嘱託者数		27	38	54	人
		労働組合加入率 ⁷		60.7	59.7	59.7	%

* データを集計していない箇所は n/c (not collected) を付している

1 Sustainability Report 2022 (2023年6月30日発行) より開示

2 国籍不明者含む

3 ロンドン事務所が含まれる

4 自発的退職者数を基に算出

5 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

6 Sustainability Report 2023 (2024年6月28日発行) より過去データを含め開示対象期間を変更

7 有期雇用の社員は含めない

人的資本<ワーク・ライフ・バランス>

集計 範囲	項目	2021	2022	2023	単位
		年4月 -2022 年3月	年4月 -2023 年3月	年4月 -2024 年3月	
単体	一か月あたりの平均所定時間外労働	22.6	22.9	21.2	時間

有給休暇平均取得日数 ()は有給休暇平均消化率 ¹	男性		12.9 (68.3)	13.2 (70.9)	13.7 (73.8)	
	女性		14.3 (76.0)	15.3 (81.7)	15.1 (81.7)	日 (%)
	合計		13.2 (69.8)	13.7 (73.2)	14.0 (75.4)	
健康診断受診率			100	100	100	%
産休取得者数 ²			17	16	13	人
育児休業制度利用実績 ^{2,3}	男性	利用者数 ⁴	29	38	40	人
		取得率 ⁵	n/c	70.4	76.9	
		復職率 ⁶	100	100	100	%
		定着率 ⁷	95	96.7	97.0	
	女性	利用者数 ⁴	36	16	13	人
		取得率 ⁵	n/c	100	100	
		復職率 ⁶	91.7	82	88.9	%
		定着率 ⁷	87.5	83.3	94.7	
	合計	取得率 ⁵	65	54	53	人
		復職率 ⁶	97.6	92.7	98.0	%
		定着率 ⁷	93	92.9	96.2	
	育児短時間勤務制度利用者数	男性		3	4	6
女性			37	48	43	人
合計			40	52	49	
子の看護休暇制度利用者数	男性		38	25	48	
	女性		44	51	50	人
	合計		82	76	98	
保育所、託児所、ベビーシッター補助制度利用者数	男性		53	48	62	
	女性		25	30	24	人
	合計		78	78	86	
介護休業制度利用者数	男性		1	1	1	
	女性		0	0	0	人
	合計		1	1	1	
介護短時間勤務制度利用者数	男性		0	0	0	
	女性		0	1	1	人
	合計		0	1	1	
看護・介護の特別休暇取得者数	男性		15	17	21	人

	女性	15	15	18	
	合計	30	32	39	
ボランティア休暇制度利用者数		7	7	3	人

* データを集計していない箇所は n/c (not collected) を付している

1 従業員に準ずる一部有期雇用の社員も対象に含める

2 2023年4月-2024年3月の欄は、2023年1月-12月の数字を記載

3 当社における育児休業を取得する権利を有する対象者は、1歳に満たない子と同居し養育する従業員のうち、育児のために休業することを希望する者を指す(但し入社1年未満は除く)

4 延べ人数にて記載。2022年4月-3月以降は、年度内の初回取得者の実人数を記載。

5 Sustainability Report2022 (2023年6月30日発行) より新たに開示

6 当年度の復職者 ÷ 当年度の復職者予定数 × 100

7 育児休業から復職し、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

人的資本<人材育成>

集計範囲	項目		2021年 1-12月	2022年 1-12月	2023年 1-12月	単位	
単体 ¹	研修参加者数	階層別研修	811	1,031	511	人	
		キャリア研修	55歳向け	41	n/c		n/c
			50歳向け ³	n/c	249		48
			40歳向け	73	46		47
			30歳向け	108	60		46
		ビジネスナレッジ研修	500	157	178		
		海外・国内派遣研修	27	44	66		
		海外留学	5	5	4		
		単体 ¹	一人当たり研修時間	性別	男性		70.6
女性	42			65.9	75.7		
国別	日本			64.8	71.4	65.0	
オーストラリア ²		オーストラリア	43.2	47.6	64.5	時間/人	
単体 ¹ +オーストラリア ²	合計		55.6	60.3	64.8		
単体 ¹	一人当たり研修費用	性別	男性	163,344	184,600	228,387	円
		女性	60,772	164,019	227,253		
		国別	日本	142,360	180,251	228,179	
オースト		オーストラリア	268,261	397,996	437,028		

ラリア ²				196,085	281,216	315,899	
単体 ¹ +オーストラリア ²	合計			196,085	281,216	315,899	
単体 ¹	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		

* データを集計していない箇所は n/c (not collected) を付している

1 INPEX在籍者(日本国内の単体従業員に国内外への出向者に加え、受入出向者を除く)

2 オーストラリア子会社の従業員が対象

3 Sustainability Report 2022 (2023年6月30日発行) より新たに開示

人的資本<女性活躍推進>

集計範囲	項目		2021	2022	2023	単位
			年 1-12 月	年 1-12 月	年 1-12 月	
単体 ¹	男女賃金差異 ²	正規雇用労働者	n/c	61.8	62.4	%
		非正規雇用労働者	n/c	78.8	65.9	
		合計(全労働者)	n/c	62.7	62.6	
連結	正規雇用労働者	n/c	n/c	74.1		
単体 ¹	GM (部長) クラスのみの女性管理職割合		n/c	2.2	2.0	
連結			n/c	n/c	4.7	
単体 ¹	リード・マネージャークラスのみの女性管理職割合		n/c	3.8	4.7	
連結			n/c	n/c	6.7	
単体 ¹	新規採用者に占める女性の割合 ³		n/c	n/c	26.3	
連結			n/c	n/c	25.5	

* データを集計していない箇所は n/c (not collected) を付している

1 INPEX在籍者(日本国内の単体従業員に国内外への出向者に加え、受入出向者を除く)

2 (女性の平均年間賃金) ÷ (男性の平均年間賃金額) により割合 (%) を算出

3 Sustainability Report 2023 (2023年6月28日発行) より新たに開示

Governance (ガバナンス)

集計 範囲	項目		2022	2023	2024	単位
			年3月 25日 時点	年3月 28日 時点	年3月 26日 時点	
連結	取締役・ 役員	男性	38	37	36	人
		女性 ¹	3	3	3	
		取締役・役員合計	41	40	39	
	社外取締役 ()内は全取締役に占める割合	社外取締役	5	5	5	人 (%)
		()内は全取締役に占める割合	(42)	(42)	(50)	
		社外監査役 ()内は全監査役に占める割合	4	4	4	
		(80)	(80)	(80)		

1 役員に占める女性の割合は7.7% (2024年3月26日現在)

EITI加盟国への納付額

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	2021年	15,147	千USD
		東ティモール ¹	2021年	74,909	
		インドネシア	2020年	5,984	

1 INPEX Timor Sea, LtdとINPEX Sahul, Ltdの合計支払額

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2023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2023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①>

- GHG Scope1排出量(要因別排出、種類別排出)
- GHG 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(処分されなかった廃棄物、処分された廃棄物)、非有害廃棄物(処分されなかった廃棄物、処分された廃棄物)、掘削関連(処分されなかった廃棄物、処分された廃棄物))
- 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②>

- GHG Scope1排出量(要因別排出、種類別排出)
- GHG Scope2排出量
- 油流出(漏出量)

<対象範囲：エクイティシェア③>

- GHG Scope1排出量
- GHG Scope2排出量
- GHG 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①>

- 契約別のLTIR(Lost Time Injury Rate)
- 契約別のTRIR(Total Recordable Injury Rate)
- プロセスセーフティ Tier1事故件数（本件のみ2021年および2022年度の実績も対象とする）

① 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

② 2023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

③ エクイティシェア Scope1, 2排出量は、2023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(“Sustainability Report 2023 for the Reporting Period 1 January 2023 to 31 December 2023”)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。

1 主題情報と規準

保証対象となる主題情報は、会社及び連結子会社を対象範囲とする、“Sustainability Report 2023 for the Reporting Period 1 January 2023 to 31 December 2023”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。

2 経営者の責任

“Sustainability Report 2023 for the Reporting Period 1 January 2023 to 31 December 2023”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、定量化及び提示並びに適用した規準、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、故意または過失によるものであるかどうかにかかわらず、“Sustainability Report 2023 for the Reporting Period 1 January 2023 to 31 December 2023”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。

3 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「JIS Q 14064-3:2023 (ISO 14064-3:2019) 温室効果ガスに関する声明書の検証及び妥当性確認のための仕様及び手引」、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 ISAE 3000 (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。



4 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性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 E&P 事業本部 東日本鉱業所 長岡鉱場を検証対象とした。

5 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、認証業務における総合的な第三者機関であり、世界の国々で品質、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。

6 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。

7 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

2024年6月17日

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下記に示すとおりです。

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ジャパンESGセレクト・リーダーズ

2024 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

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日本株ESGセレクト・リーダーズ

2024 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

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.

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数



CDP2023「気候変動」スコア：A-



STOXX® プラチナキャリア150インデックス



SOMPOサステナビリティ・インデックス



「S&P Global Sustainability Award 2024」で「Yearbook Member」に選定



環境省「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」において「環境サステナブル企業」及び「環境開示プログレス企業」に選定



2023年大和IR「インターネットIR表彰」サステナビリティ部門で「優秀賞」を受賞

