

社会

75 セーフティ

75 ガバナンスと戦略

77 リスク管理

78 指標と目標

81 その他の取組み

83 人的資本

83 ガバナンスと戦略

86 リスク管理および指標と目標

87 「最高に働きがいのある会社」になるために注力している主な取組み

97 人権

97 人権尊重への取組み

98 英国現代奴隷法への対応

99 ステークホルダーからの意見への対応

104 人権デューディリジェンス

109 先住民との関わり

111 各国での社会貢献活動

118 サプライチェーンマネジメント

／セーフティ

ガバナンスと戦略

ガバナンス

当社のセーフティに関するガバナンス体制は、サステナビリティ推進体制のガバナンスに記載のとおりです。

戦略

HSE方針

当社は、2003年に「環境安全方針」を発行し、数年おきに内容を見直しの上、更新しています。2025年1月には「HSE方針」として改定し、当社のHSEに関する取組み方針を定めています。HSE担当執行役員はこれらの取組みの責任者として、業務を執行します。詳細はコーポレートサイトの「HSE方針」をご覧ください。

HSEマネジメントシステム

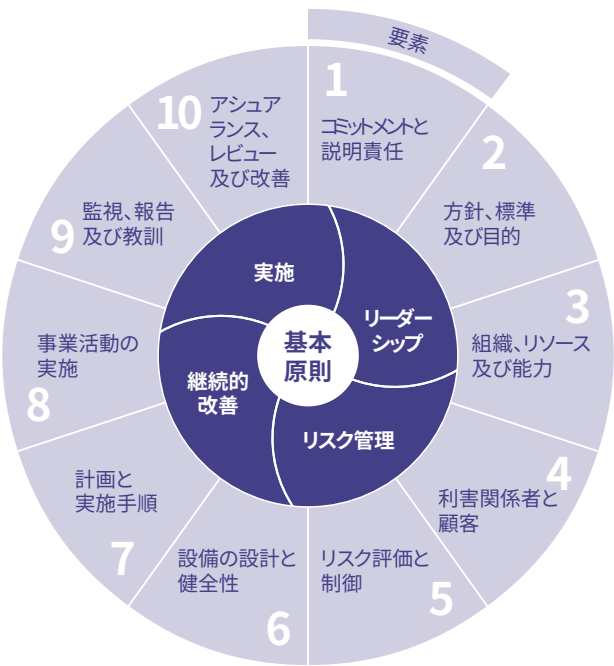
当社の事業活動における「HSE方針」の実行を確実にするため、国際標準であるISO9001、14001および45001を参照し、IOGP ❶のOMS510 ❷に基づいたHSEマネジメントシステム（HSEMS）を導入しています。OMS510は、リーダーシップ、リスク管理、継続的改善を基本原則とし、HSEMSのパフォーマンスと有効性を向上させるための基礎となっています。

これらの基本原則に基づき、必要なHSE関連文書（規則、要領、指針など）の作成、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レビューなど、HSEMSを実施する上で必要不可欠な構成要件をHSEMS要領に定めています。

❶ 国際石油・天然ガス生産者協会

❷ 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



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。

リスクと機会

近年の地政学リスクを背景に、ネットゼロへの移行過程においても「エネルギーの安定供給」の戦略的重要性が再認識されています。全社的なHSE管理を推進することで、「エネルギーの安定供給」に応え、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。そのような中で、セーフティの観点から想定されるリスクおよび機会は以下のとおりです。

リスク：掘削や生産施設における火災や爆発による人的被害、生産停止、工事遅延

機会：リスク管理プロセスによる重大事故の未然防止を実施することで安定的な供給体制の構築

HSE重点目標および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活動をまとめた年間のHSEプログラムをコーポレート含む各所で策定・実行し、目標達成のための進捗管理を行っています。

職場で働く誰もが皆、負傷することなく無事に家に帰ること、これが当社のセーフティの基本です。当社は、プロジェクトに関わる従業員や協力会社の安全を最重要課題と捉え、HSEMSの運用を通じてセーフティリスクの管理を実施しています。

2024年度のコーポレートHSE活動の主な成果として、マネジメントサイトビジットおよび安全月間を通して、マネジメント層と現場とのコミュニケーションを強化しました。また、事故原因に集中した労働安全対策およびプロセスセーフティ啓発活動の促進により、安全指標改善のための基盤を整備しました。2024年度のHSE重点目標達成状況の詳細については、「指標と目標」をご覧ください。

2025年度のセーフティの重点施策をまとめたHSE重点目標は以下のとおりです。

- 重大な事故ゼロにむけた全社的な事故削減への取組み強化を実施します。
 - 各所でライフセービングルールの徹底と安全施策を実施します。
 - 過去に発生した事故傾向を分析して、特定のリスクに対する対策を強化します。
 - メンタルヘルスを含む健康管理を各所で実践し、健康で安全な職場環境を維持します。
- 全社的なプロセスセーフティ管理の強化
 - プロセスセーフティ管理の力量向上に係る仕組みを構築し、全社的な展開に向けた準備に取り組みます。
 - プロセスセーフティ管理に関する要求事項の見直し、ネットゼロ分野におけるプロセスセーフティ管理の導入等、プロセスセーフティ管理の強化に取り組みます。
- 全ての事業分野におけるHSE管理の確立と実践
 - 事業領域の多様化に対応するため、HSEマネジメントシステム文書の再構成にむけたロードマップを策定します。また、アシユアランス活動を計画し、HSEマネジメントシステムの有効性を確認します。
- マネジメント主導のHSEコミュニケーションの強化
 - マネジメント・リーダー層による現場におけるHSEコミュニケーションの場を継続的に確保します。

リスク管理

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、当社HSEMSの運用を通して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、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①につながる可能性のあるリスクおよびその他トップ10リスクの報告を四半期ごとに受領し、リスクがALARP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。

① 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

HSE監査

HSEMSが確実に運用されていることを評価するため、監査Uによる定期的な監査に加え、HSE部門ではすべてのオペレーション事業を対象に毎年HSE監査プログラムを策定したうえで、プログラムに基づいたHSE監査を毎年実施しています。

HSE監査は、コーポレートHSEユニットがオペレーション事業体に対して実施するコーポレートHSE監査と、オペレーション事業体が管理下にある鉱場等の拠点に対して実施するオペレーション事業体HSE監査の、2つの階層の監査により構成されています。これにより、HSEMSに係る内部監査を、全ての拠点に対して毎年計画・実施する体制を整えています。2024年度は、操業や建設作業を実施している4つのオペレーション事業体を対象にHSE監査が実施されました。

上記に加えて、当社の長岡鉱場においては、ISO14001で定められる内部・外部監査を実施しています。

また、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修了した社内のLead Auditorにより実施されています。

指標と目標

重大な事故ゼロに関する指標と目標

当社が事業を行うにあたり、死亡事故、重篤負傷、重大漏えいなどは、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、全従業員共通のセーフティの目標を定めています。なお、2024年度の重大な事故はゼロでした。

その他の指標と目標

セーフティパフォーマンスを数値化するために、当社のプロジェクトに関わる全ての従業員や協力会社の負傷事故を対象とした安全指標である、休業災害発生率LTIR①および労働災害発生率TRIR②について、IOGPの定める報告ガイドラインに基づき集計しています。さらに、IOGP参加企業とのベンチマークも取りながら、当社の設定した目標達成に向けた進捗のモニタリングを実施しています。

2024年度のLTIRの結果は0.45、TRIRの結果は2.06となり、それぞれ前年度の数値よりも改善しましたが、目標値には未達でした。また、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が発生しました。これは陸上のLNG生産施設において、減圧弁のシール部分が損傷したことで可燃性ガスが漏えいした事例ですが、漏えい検知後直ちに関連するラインを停止し、減圧弁の補修、原因究明および再発防止策を実施しています。

- 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、不労災害および医療処置を要する労働災害の発生率
- ③ プロセスセーフティ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り、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

事故を未然に防ぐ取り組み

YEAR 2024									
Fatalities		プロセスセーフティイベント			LTIR		TRIR		
									
死亡者数		Tier 1 Tier 2			休業災害発生率		労働災害発生率		
0		1 1			0.45		2.06		
目標	0	目標	0	目標	-	目標	0.28	目標	1.95

HSEに関する目標と実績（2024年度HSE重点目標）

環境を含む2024年度HSE重点目標の評価および今後の対応は以下のとおりです。環境分野についての当社の取組みは「生物多様性と環境汚染対策」をご覧ください。

1. 事故を未然に防ぐ取組みの強化		
2024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、社員及び協力会社への安全教育や対話を徹底する。	×	- INPEX全体のLTIR、TRIRは昨年より微減したものの（2023: LTIR 0.51、TRIR 2.17、2024: LTIR 0.45、TRIR 2.06）、IOGP平均レベル（参考値 2023: LTIR 0.24、TRIR 0.84）は未達であった。 - イクシスにおいて、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、安全月間を全社的に展開・実施するとともに、分析に基づいた事故要因に集中した啓発活動を実施した。 - 負傷事故の大半を占める協力会社の事故件数削減のため、安全教育やHSE管理の強化を推進する方針。
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		
2024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。	○	- プロセスセーフティ上必要な力量の管理に関する仕組みを構築し、国内プロジェクトにおいて本仕組みの力量評価に関する試験導入を実施。プロセスセーフティの力量管理指針の初版を発行した。今後オペレーション事業体への展開に着手する予定。 - 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可視化について改善を実施。全社的なHSEリスク管理・報告のプロセスについて、今後更なる改善を加えていく予定。 - 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。 - プロセスセーフティファンダメンタルズ(PSFs)の浸透およびプロセスセーフティに関する意識向上を目的として、本社・国内各所に対して啓蒙セミナーを開催。
3. 地球環境課題への取組みと環境価値の創造		
2024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。	○	- 気候変動対応推進G、技術戦略・プロジェクトサポート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。メタン排出管理に関しては、OGMP2.0に正式加盟し、報告を開始。Gold standard for pathwayを取得。 - 生物多様性については、各オペレーション事業体においてTNFDの要求事項に準拠したトライアル評価を実施。各オペレーション事業体における自然との接点や、影響と依存を特定した。 - 生物多様性、廃棄物管理、水管理に関し、それぞれについて測定可能な定量目標を設定した。
4. 新たな脅威への備え		
2024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。 - 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。 - 首都圏地震を想定したコーポレート危機対応訓練を実施した。 - 海外出張時の安全に関する外部専門家によるセミナーを複数回開催した。

5.健康管理・感染症対策の強化		
2024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。	○	- メンタルヘルス対策として定期的な「ストレスチェック」を継続。 - 国内勤務者を対象とした専門医によるメンタルヘルスセミナーを開催した。 - イクシスLNGプロジェクトにおいては、ピア（同僚）サポートプログラム、および心理学の専門家による操業現場・事務所への定期的な訪問を実施中。 - 現場における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		
2024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6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。 - 各プロジェクトレビューにHSE要員が参加し、HSE体制およびHSEマネジメント文書の準備状況を確認している。
7.HSE力量向上及び人材確保		
2024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。 - 国内外の事業体のHSE担当者が集まり、それぞれの経験や教訓を横断的に共有する場としてHSEフォーラムを開催。
8.ネットゼロ5分野へのHSE管理の実践		
2024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。	○	- 平井ブルー水素、長岡メタネーション実証、奥飛騨地熱井掘削等のネットゼロ5分野におけるHSE管理を継続して取り組み、重大な事故無く作業を実施した。 - JOGMEC委託事業公募における首都圏CCS事業に正式採択され、HSE管理体制の構築に着手した。

その他の取組み

事故削減への取組み

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います。2024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。特に負傷事故の8割以上を占める協力会社に対して、ライフセービングルールの周知徹底に努めています。また、当社のイクシスプロジェクトにおいては、コーチングプログラムや協力会社とのHSEフォーラムを実施し、従業員・協力会社のさらなるHSE意識の向上を促進しています。

また、緊急時への対応及び事業継続計画（BCP）については、緊急時対応と事業継続計画への取組みをご覧ください。

プロセスセーフティ管理

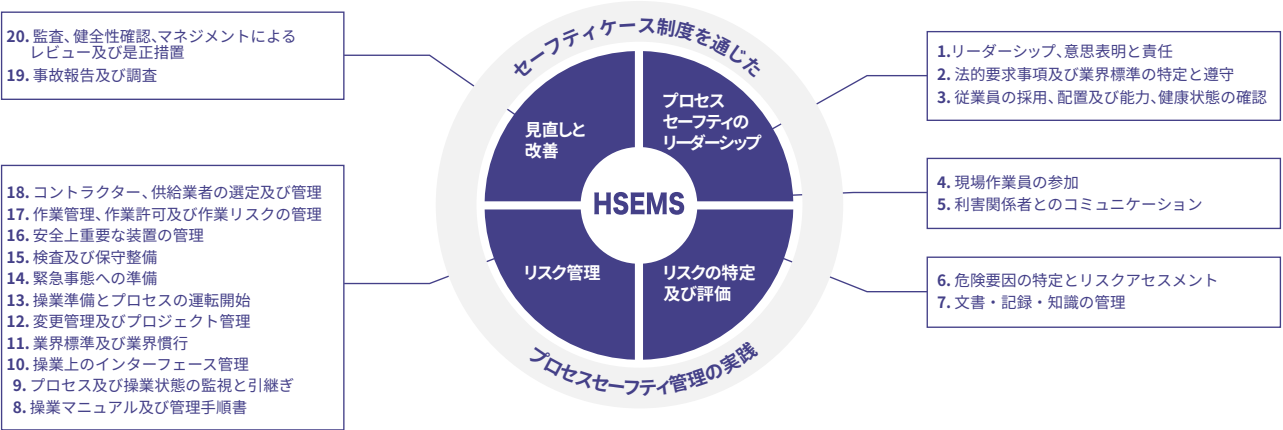
可燃性流体などの危険物質の漏えい、およびそれに起因する火災、爆発などに代表される重大事故災害の発生防止および影響緩和を目的として、適切な設計思想、エンジニアリング、操業・保守点検手法に基づいて、操業システムおよびプロセスの健全性を管理するための枠組みを、プロセスセーフティ管理と呼んでいます。

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。

当社のプロセスセーフティ管理の枠組みは、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およ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。2024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の試験導入およびプロセスセーフティの力量管理指針の新規発行、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。

プロセスセーフティ管理の枠組み



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LFI①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り組みを実施しています。

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。2024年度には、HSE活動賞として団体5件、個人1件、特別賞1件の計7件が表彰されました。

また、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。

当社では、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の取り組みや課題に関して直接対話による意見交換および議論を行う有益な機会として、マネジメントサイトビジットを重視しており、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。2024年度は、代表取締役副社長1回、HSE担当役員2回を含む、役員による国内外6件のマネジメントサイトビジットを実施しました。



サムラキオフショアG&Gサイトサーベイ船舶へのビジット



2024年度コーポレートHSE表彰式



サムラキオンショアサイトにおける協力会社との対話

9月のHSE担当役員によるインドネシアのサムラキ島のオフショア・オンショアのG&Gサイトサーベイの現場訪問では、HSE担当役員から、当社が重視しているライフセービングルールの重要性と、INPEXの安全スローガンである「今日も笑顔で家に帰るために」に焦点をあてた安全メッセージが現場で作業に從事いただいている協力会社に伝えられるとともに、良好な安全パフォーマンスを実現している理由について議論が行われ、他の事業においても有益な示唆を得ることができました。

① Learning from Incidents：事故調査で得られた事故からの教訓

HSE力量向上のための教育訓練

2024年度は、社内講習会並びに訓練により、延べ1,390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2025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。

また、当社の協力会社に対しては、すべての拠点において入構者教育を100%実施しています。

人的資本

ガバナンスと戦略

ガバナンス

当社の人的資本にかかるガバナンス体制は、サステナビリティ推進体制のガバナンスに記載のとおりです。

戦略（人的資本に関する取組み）

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います。目指す組織文化として「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います。

人材戦略基本方針

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」のマインドを持ち、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」およ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考えています。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います。

この4つの柱を中核として、各種人事施策をグローバルな視点で推進し、従業員の能力向上とチームとしての成果の実現へとつなげることで、高い国際競争力を有する組織づくりに取り組んでいます。

INPEX HR VISIONに制定される4つの柱



人的資本に関する取組みにおけるリスクと機会

当社グループでは、求める人材像と組織文化の実現に向けてリスクと機会を以下のとおり評価しております。

区分	リスク	機会
人材の確保、適所適材への配置	- 必要な人員の質・量を確保できないことによる、事業遂行上の障害の発生、採用コストの増加 - 適所適材配置ができないことによる従業員のモチベーションの低下、労働生産性の低下 - ビジネスチャンスの逸失	- 優秀な人材の確保、定着化による競争力の向上 - 適所適材配置による従業員のモチベーション・エンゲージメントの向上、労働生産性向上 - 強化領域（成長領域や新領域等）への人材の重点投入、最適配置による事業成長、加速化
人材の育成強化	- 学びの意欲や成長への期待に応えられないことによる従業員のモチベーションの低下、優秀な人材の流出 - 必要な能力・スキルを獲得し、変化に対応できる人材を育成できないことによる事業遂行への障害、ビジネスチャンスの逸失	- 従業員がやりがいや成長を実感できる研修や業務の機会提供によるモチベーション・エンゲージメントの向上、優秀な人材の定着化 - 事業環境の変化やビジネスチャンスへの対応力強化による企業価値向上
組織活性化	- 従業員のモラルやモチベーションの低下による業務効率低下、コンプライアンス違反の発生、倫理観の欠如等による社会的信頼力の低下 - ハラスメントの発生、心身の健康への悪影響等によるモチベーション低下、組織内における人権侵害のリスク - 事故発生等による従業員の安全侵害、不安定な操業、追加コスト発生	- 多様な人材の発想・創造力によるイノベーションが起きやすい職場環境の醸成 - 多様な人材が働きやすい環境を整備することによるモチベーション、エンゲージメントの向上、労働安全性と生産性向上

各種重点施策への取り組み

INPEXバリューの展開と「Employer of Choice」に向けて

当社グループでは、役員および従業員が共通に大切にする価値観として2014年に制定した「INPEXバリュー」を実践することが重要と認識しており、グループ全体でのバリューアワードや過年度の受賞者を対象にしたカンファレンス開催など、その浸透活動に取り組んでいます。

また、心理的安全性セミナーの定期的な開催、オープン社長室やタウンホールミーティングを開催のほか、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”」を目指しています。

Collaboration 協働

チームワークを大切にし、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

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います。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で開催し、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います。

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、コロナ禍後の2023年に再開し、2024年は豪州より5名、アブダビより1名の従業員を受け入れています。

リスク管理および指標と目標

リスク管理

当社グループは、経営戦略に基づいた人材戦略基本方針のもと、人事領域の基盤整備に努めています。当社では、人材に関するリスク管理として、ラインマネジメントのポジションは任期制を採用し、後継者プランを作成して人材配置の硬直化や登用機会の減少防止に努めています。

また、全従業員を対象に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て従業員の自律的なキャリア形成を支援し、ビジネス現場で価値を創出する人材の確保・育成に取り組んでいます。

組織活性化に関するリスク管理については、年1回のストレスチェック実施時にエンゲージメント調査も行い、加えて定期的にlon1やパルスサーベイを実施し、上司が部下の状況をモニタリングする仕組みを通じて、組織の活性化につなげています。

なお、当社グループ各社に対しては、事業セグメントを通じた労務管理リスク・人材リスクの把握や課題に対するきめ細やかな支援に努めています。

指標と目標

人的資本の取組みに関する指標・目標

分類	指標	目標 (2030年度)	実績		
			2022年度	2023年度	2024年度
エンゲージメントの強化	高エンゲージメント者の割合（％）※	20%以上	15.8	16.3	17.1
	心理的安全性（偏差値）※	50以上	50.9	51.5	51.9
多様性の推進	新規採用者に占める女性の割合（％）	30%以上	n/c	25.5	26.5
	女性管理職の割合（％）	10%以上	5.7	6.4	7.7
	男女賃金差異（％）	80%以上	n/c	74.1	73.6
	男性育児休業取得率（％）※	100%	n/c	76.9	68.1
	障がい者雇用率（％）※	法定雇用率以上	3.1	2.9	3.0

* 「※」は当社グループに属する全ての会社で実施しているものではなく、当社グループとしての記載が困難であるため、提出会社（提出会社から他社への出向者を含む）の目標および実績を記載

** 特段の注記がない場合は、子会社を含む数値を記載

*** 「エンゲージメントの強化」の数値は、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項目を含んだ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、高エンゲージメント者割合は、ワークエンゲージメントの偏差値が62.0以上の人数割合

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

「最高に働きがいのある会社」になるために注力している主な取組み

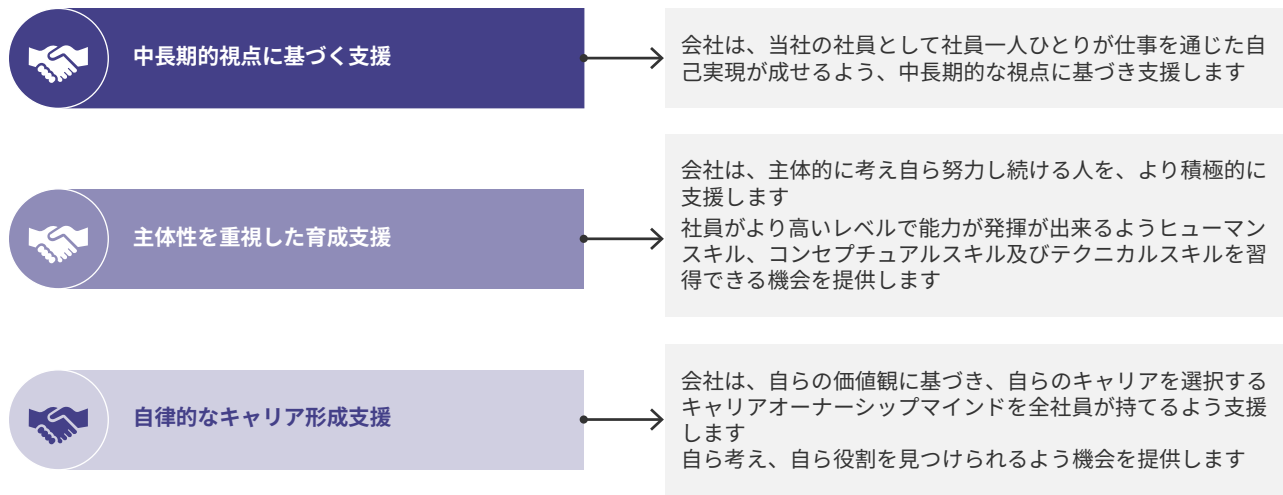
人材育成・開発

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・スキルを身に着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着け、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、2024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212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年間は若年層育成期間とし、社会人基礎力を身に着け、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。

2024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2週間実施し、各部署からの業務内容説明に加えて、グループワークを通じてチームワークを高め、周囲の人と協働する重要性を体感する機会を提供し、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を実施し、通年での職場適応と各人の成長を支援し、入社後3年目までに、全職種を対象にフォローアップ研修を実施しています。フォローアップ研修では、各部署に配属された同期が再度集合することで改めてお互いのこれまでの状況を共有し多角的な面での振り返り実施や結束力を強化しています。

その他、先輩社員によるサポートや業務指導を目的とした制度（技術系：メンター制度、事務系その他：トレーナー制度）と、各職種のキャリアプランに合わせた人材育成施策を実施しています。

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、普段とは異なる業務や環境に触れることでの更なる成長や、ネットワークを広げ、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。

2024年度はオーストラリアをはじめ、ノルウェー、アブダビ等の海外現場や事務所に加えて、新潟等の国内操業現場にて、約80名の若手社員が業務経験を通して研鑽を深めました。

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。

一人ひとり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。自己啓発制度は従業員（嘱託社員・契約社員を含む）を対象に、資格支援や語学能力向上のための通信講座・スクール受講費用及び資格取得/更新費用を会社が補助するものであり、2024年度は329名がこの制度を利用しています。

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い、自らの適性・価値観・経験などに適した自律的キャリア形成に向けた行動促進の機会としてキャリアワークショップを実施しています。

2023年から社内キャリアサポートデスクを設置し、所属するキャリアコンサルタントに相談出来る環境を整えています。2024年にはキャリアを考えるためのサポートツールとして「INPEXマイキャリアハンドブック」を全従業員に配布し、キャリアに関する講演会を実施するなど全社的なキャリア意識の向上を図っています。また、エンゲージメントサーベイなどを通じてキャリア意識について継続的にモニタリングを行いながらキャリア開発の促進・充実に向けた取組みを行っています。

次世代リーダーの選抜型育成

変化するビジネス現場で新たな価値を創出することができる、全社的・横断的視点を持った変革実行型リーダーを早期に選抜・育成するため、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これからの会社を背負う覚悟を持ち、会社の組織を率いて自らの手で会社をよくしていきたいという志を持つ従業員の自薦に基づいて選考を行うことで、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。BLPは開始4年目を迎え、これまでに5名のBLPプログラム参加者が新規にマネージャーに登用されました。

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、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

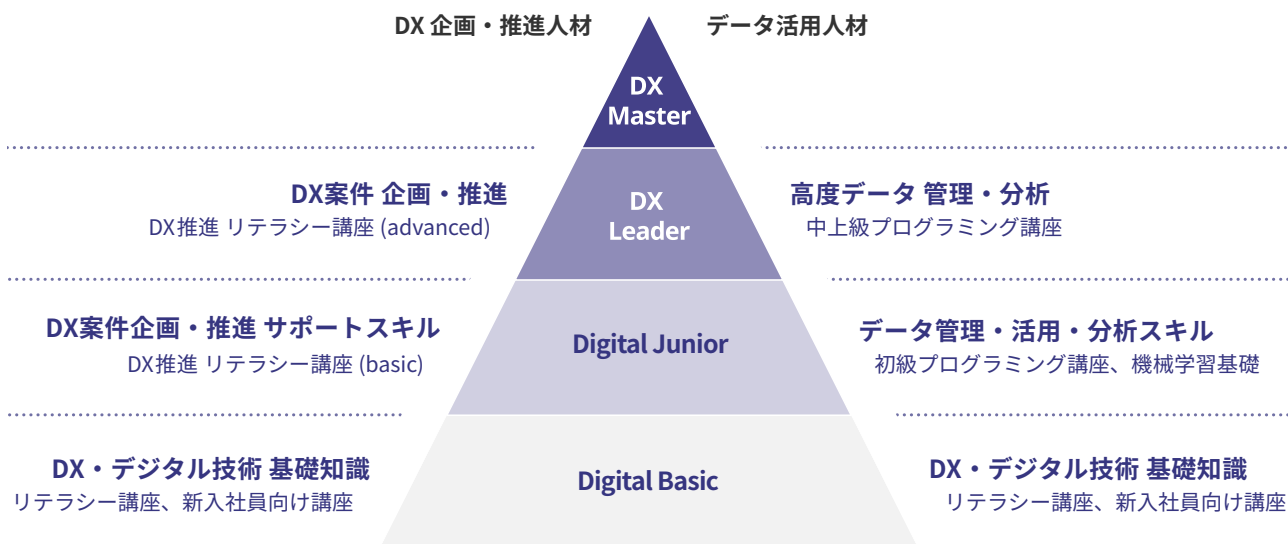


技術系社員向けのマレーシアにおける労働安全教育実習

リーダーシップ開発

一般社員向けリーダーシップ開発プログラムについては、それぞれの階層にて求められる期待役割およびリーダーシップに関する理解促進、能力開発を盛り込み、自ら成長し、業務を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年から実施しています。対象者が職務行動についての他者のフィードバックを受けることで自省を促し、行動変容につなげてマネジメント力を強化することを目的としています。

デジタル技術のリスキリング



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、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6月から実施した第一期の全社員のデジタルスキル向上のためのDXリテラシー講座では、幅広い職群から約350人の参加がありました。講座後の参加者アンケートでは141名の回答があり、この内、実際の業務効率を定量的に改善したと回答した37名が平均して5時間の効率化を実現しました。引き続きデジタル技術のリスキリングを進めることで、長期的な組織への貢献を期待しています。

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、年に一度、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つの評価軸のもと実施しています。

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がっています。

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、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、従来は年に一回であったところ、2024年度からは常時申告できるように変更を行いキャリア展望をタイムリーに把握できるようにしたほか、上司と部下間の高頻度かつ定期的な1on1の実施を通して、中長期のキャリア開発に繋がる対話を促しています。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、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。

多様性の推進

DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）方針

当社グループは、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）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。

- ・ 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いません。
- ・ 社員一人ひとりの個性、多様性を相互に尊重し活かしあい、社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に配慮します。
- ・ 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。
- ・ 女性活躍推進をはじめ多様な人材の能力を最大限に発揮する機会を提供し、活力とイノベーションの創出につなげます。
- ・ 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を育成していきます。
- ・ 上記の取組みを周知徹底させ、社員が安心して働ける職場環境をつくります。

女性活躍の推進

「DE&I方針」に基づき、女性が存分に力を発揮できる環境整備に積極的に取り組んでいます。依然として職種による偏在およ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、当社では2024年に女性社員有志で構成する「女性活躍推進タスクフォース」を立ち上げ、当社を女性にとって日本で最も働きがいを感じられる会社にしていくこと、女性の働きがい向上が男性等も含めた全社員にとっても最も働きがいを感じられ、高い幸福度を感じながら仕事に取り組むことができる環境にしていくことを目指し、寄せられた課題に対する解決にむけて各種施策の取組みを進めています。

また、新卒採用における女性学生対象のイベント開催などの女性母集団形成に向けた施策の継続実施、キャリア採用を含む毎年の新規採用者に占める女性割合が30%以上になるようにすることを通じ、女性管理職となり得る人材を一層積極的に確保していくとともに、学びの機会等を提供し、成長を支援することで、女性管理職比率向上に取り組んでいます。また、育児休業取得率について、男性の育児休業取得率は目標達成に向けて取得率向上に向けた支援を継続し、育児や介護などの事情に応じた両立支援に引き続き取り組みます。

LGBTQ+

当社におけるダイバーシティとは人や事業に関する全ての違いを意味し、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年から従業員および役員向けに社内研修を継続実施しているほか、2024年度は採用面接官に向けたセミナーや、人事情報を取り扱う担当者向けの研修を実施しました。2019年度に社員有志によるINPEX LGBTQ ALLY ^③が活動を開始し、2024年度はALLY主催の下「ダイバーシティ座談会」を開催し、LGBTQ+テーマを含めた社内マイノリティに関する意見交換を行いました。



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。

^③ 組織名のALLYは「支援者」「理解者」に由来

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、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組み

シニア層の自律的なキャリア形成支援を目的として50歳の従業員に向けて自己内省や経験の棚卸を通じ、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ワークショップを実施しています。

2022年度からは所属するキャリアコンサルタントによる60才の節目に向けたキャリアビジョンの方向性や行動について考えるキャリアコンサルティング面談を55歳の従業員に対して実施しています。

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、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

障がい者雇用については、業務内容や職場環境等を考慮しながら、引き続きの採用活動を行っており、2024年度（2024年12月31日時点）の当社国内における障がい者雇用者数は48名（雇用率は3.0%）となっています。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を経て、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等、障がいを持つ従業員の負担を軽減する施策を推進しています。更には、雇用後のオンボーディング（定着に向けたフォロー）として、定期的な面談を実施する等、安心して就業いただける環境整備を目指しています。

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、柔軟な働き方を実現しています。

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・介護休業期間中も基準内給与の20%相当を私傷病・産育休手当として支給^④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^⑤取得できる子の看護/看護・介護休暇についても、法定を上回る形で有給としています。

さらに、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」、「男性育児休業経験者による座談会」、「育児休業復帰直後の社員を集めたトップメッセージの共有」などを通じて、育児の当事者および関係者に対して、育児と仕事の両立に関する不安の軽減や、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まとめた資料など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上昇傾向にあります。また、2024年9月には、短時間勤務が可能となる子の対象を小学校卒業までに、時間外労働および深夜業の制限、所定時間外労働の免除を中学校卒業まで拡大し、育児と仕事の両立のための環境整備や、育児休業に対する更なる理解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、従業員の子女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、5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暇についても、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、従業員の介護との両立も支援しています。

- ④ 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、基準内給与の20%相当を私傷病・産育休手当として支給
- ⑤ 対象者が2名以上の場合は最大10日

健康経営

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、従業員およ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、各事業所の担当者や安全衛生委員会、提携医療機関とも連携を図り、2022年度に中長期視点で策定した「INPEX健康経営戦略マップ」を下に健康課題の把握や各施策の効果検証を行いながら、毎年の重点施策を審議する取り組みをしています。このPDCAサイクルを繰り返す継続的な取り組みにより、全社一体となって戦略的に健康経営を推進することができ、これまで「健康経営銘柄（4回）」、「健康経営優良法人（大規模法人部門）（ホワイト500）（5回）」などの健康経営優良法人に選定されています。

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）	
委員	HSE担当役員	総務本部長	経営企画本部長	国内事業本部長
	HSE-U GM	人事U GM	経営企画U GM	国内事業U GM
	労働組合	健康保険組合	本社産業医	(株)INPEX JAPAN
事務局	人事U 人事戦略・企画G			

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

当社グループは、「INPEXグループ健康宣言」の下、各国又は各グループ会社の文化や慣習等の実情を踏まえながら、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、より一層の健康保持・増進、Well-beingへのニーズに応える職場づくりに向けた取組みを進めています。

当社では、集団健診の実施や受診予約サービス提供による人間ドック受診、保健師又は産業医による健診結果の確認・面談実施、特定保健指導など、従業員が受診したその結果を理解し、生活習慣予防をはじめ日々の生活に活かせるような施策を行っています。また、ウォーキングキャンペーン実施や各種サークル活動への費用補助、健康アプリ提供やオンライン健康セミナー開催など、従業員の健康行動につながる施策や環境を整備し、健康保持・増進に向けたさまざまな施策を実施しながら、全体の健康水準向上を図る取組みを行っています。

なお、健康診断受診率やストレスチェック受検率、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、プレゼンティーイズム・アブセンティーイズムを低減させ、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。

メンタルヘルスの取組み

当社グループでは、メンタルヘルス対策強化を世界共通の課題として認識し、eラーニング、医師との連携、職場復帰フォローなどの取組みを進めています。

当社では、法令に定める年1回のストレスチェック実施時にエンゲージメント調査も合わせて実施のうえ、所属する組織状態の分析を行い、その結果を各組織にフィードバックして改善を促すことで、より働きやすい職場づくりを目指しています。ストレスチェックの受検率については毎年90%を超える高い水準を維持し、これにより従業員のメンタルヘルスやエンゲージメントを定期的に確認しているとともに、四半期に1回実施しているパルスサーベイにおいては、回答結果を上司が閲覧できるようにし、組織や個人の状態をタイムリーに可視化し、組織の課題改善と個人のフォローに繋げる取組みを進めています。

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るほか、海外の駐在員と帯同家族へは心理カウンセラーによる相談サポートも導入しています。

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、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）およびサポーター制度（事務系入社2、3年目）についても定着しています。

その他の健康課題に対する取組み

当社では、海外拠点に駐在する従業員とその家族については、法令による赴任前・帰任後の健康診断に加え、赴任中も年1回の健康診断実施を義務化して、定期的に健康状態の確認をしているほか、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。

また、感染症予防対策として、職域でのインフルエンザ予防接種・費用補助や2024年度からは全従業員を対象にした麻しん・風しん感染症予防対策としての抗体検査にも取り組んでいるほか、駐在する従業員とその家族へは、各種感染症予防接種や赴任先における感染症に関するリスク（マラリア、ジカウイルス、HIV、結核等）と海外医療リスクの周知、赴任先の医療情報提供など、従業員とその家族の感染症に対する不安解消および健康維持に努めています。

さらに、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、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）などの整備のほか、全従業員を対象にしたがん検診補助の実施に加え、2024年度からは新たに女性特有の健康課題に対する施策として「がん検診受診キャンペーン」を実施しています。

当社の健康経営のための取組み実績

2024年度実績

健康経営推進委員会の開催

- 2024年6月10日、2024年12月12日の2回開催

健康経営施策に関する主な取組み

- INPEX健康経営戦略マップの一部改定
- 「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プラン変更（健康セミナーの回数増加変更）
- 健康保険組合と連携したウォーキングキャンペーンの実施
- メンタルヘルス対策強化に向けた「セルフチェック強化月間」の実施
- 女性社員を対象にしたがん検診受診キャンペーンの実施
- 喫煙対策3年目の取組み
- 麻しん・風しん抗体検査の実施

健康経営施策の取組み状況と効果検証

健康投資項目		2021年度	2022年度	2023年度
健康行動促進	健康サポートアプリ導入率(%)	20.0	58.3	3.8
	健康イベント参加率(%)	3.8	-	-
	オンライン健康セミナー参加率（％：2022年～）	-	11.6	12.0
生活習慣病・重症化予防	特定保健指導実施率(%)	23.7	30.7	26.2
	定期健康診断受診率(%)	100.0	100.0	100.0
	二次健診受診率(%)	79.6	83.7	72.5
	駐在員の一時帰国時健診受診率(%)	51.7	60.2	69.2
	がん検診補助申請件数（件）	17	19	33
	病気休暇取得件数（件：2022年～）	-	11	95
	病気休職者（人）	0	1	4
	喫煙率(%)	16.3	16.6	21.8
	適正体重維持者率(%)	70.5	68.4	63.3
	運動習慣者比率(%)	36.3	29.2	31.7
	「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合(%)	81.0	77.5	72.9
	飲酒習慣者率(%)	17.9	18.6	24.1
	血圧リスク者率(%)	0.2	0.4	0.5
	血糖リスクと考えられる人の割合(%)	0.2	0.5	0.4
	糖尿病管理不良者率(%)	0.5	0.6	1.3

健康投資項目		2021年度	2022年度	2023年度
メンタルヘルス対策	セルフチェック受検率(%)	18.2	17.5	16.1
	ラインケア/セルフケアセミナー参加率(%)	-	-	84.6
	ストレスチェック組織診断受検率(%) ¹	91.3	93.1	93.1
	ストレス反応（偏差値）	50.6	50.6	50.8
	ワークエンゲージメント（偏差値） ²	52.0	52.7	52.5
	高ストレス者割合(%)	6.3	6.3	6.5
	高エンゲージメント者割合(%)	14.7	15.8	16.3
	心理的安全性（偏差値）	50.8	50.9	51.5
	アブセンティーイズム（日） ³	1.1	0.9	2.0
	プレゼンティーイズム（点） ⁴	64.6	65.4	64.7
	メンタル不調長期欠勤・休職者数（人）	17	16	23
	各種相談窓口相談件数（件）	222	201	254
ワーク・ライフ・バランスの推進	平均残業時間（時間）	22.6	21.9	21
	法定外労働月45時間超延べ人数（人）	1,413	1,654	1,131
	法定外労働月80時間超延べ人数（人）	69	82	26
	休暇取得率(%)	66.5	71.8	74.0
	チームビルディング実施率(%) ⁵	-	48.4	77.0
	各種サークル活動補助使用率(%)	17.0	62.8	54.0
	カフェテリアプラン利用率(%) ⁶	51.5	56.4	85.6

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。
2021年度（1,695人/1,855人）、2022年度（1,741人/1,870人）、2023年度（1,738人/1,865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イズム（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。
5 2022年度の数値は戦略マップ改定前の1on1ミーティング実施率（2022年度～）を示す。
6 2022年度までの数値は制度改定前の福利厚生代行サービス利用率を示す。

そのほかの健康保持・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
- ・ 予防接種を受けるための就業時間認定
- ・ 提携医療機関によるがんセミナー開催
- ・ オンラインエクササイズの実施
- ・ ラジオ体操の実施（始業前）
- ・ 厚生活動への費用補助
- ・ 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

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62%）

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。

人権

人権尊重への取組み

人権マネジメント体制

当社の人権にかかるガバナンス体制は、サステナビリティ推進体制のガバナンスに記載のとおりです。

人権に関する取組み

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。

当社はサステナビリティ憲章、行動基本原則および行動規範、人権方針、その他各種方針において、全ての役員およ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。

「サステナビリティ憲章」においては、当社の事業活動を通じて社会的責任を果たす信頼される企業であり続けるために、従業員をはじめ事業に関わる全てのステークホルダーとの信頼関係の構築、維持に努めることを概説しています。

とりわけ、当社が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、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」および「行動規範」においては、当社が事業を展開する国々における人権の尊重をはじめとして、役員および従業員が守るべきことを以下のとおり概説しています。

- 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

これらに基づいた企業倫理・企業行動を徹底するため、当社では、取締役であるコンプライアンス担当役員を委員長としたコンプライアンス委員会を設置しています。コンプライアンス委員会については、「コンプライアンス体制」をご覧ください。

また、「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、2017年に策定・公表されました。同方針に基づき事業活動を行う国・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、結社の自由および団結権の保護を尊重すること等を確認しています。

英国現代奴隷法への対応

当社グループは、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ステークホルダーの人権への取り組みを推進しています。

こうした取り組みの一環として、2015年10月に施行された英国法Modern Slavery Act 2015^①に基づき、当社は、「Modern Slavery Act Statement」（英国現代奴隷法ステートメント（仮訳））を開示いたします。

このステートメントは、英国を含む世界各国に拠点を有するエネルギー開発企業として、当社グループが自社サプライチェーンマネジメント上の奴隷労働や人身取引防止に関す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ものです。

さらに、豪州現代奴隷法Modern Slavery Act 2018への対応として、INPEX Operations Australia Pty Ltdが2020年度より「INPEX Australia Modern Slavery Statement」を毎年公表しているほか、ノルウェー法Transparency Actへの対応として、INPEX Idemitsu Norge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、2022年度よりその実施状況のレポート「Transparency Act Due Diligence Report」を開示しています。

当社グループは、引き続き人権マネジメントの強化に努めることによって、操業地域社会への社会的責任を着実に果たし、持続可能な社会づくりに貢献してまいります。

^① 当該法では、英国で事業を行う一定の要件を満たす企業に対し、自社サプライチェーン上における現代奴隷防止への取り組みの詳細を自社ウェブサイトを開示することを求めている

- [英国現代奴隷法 2024年度ステートメント](#)
- [英国現代奴隷法 2023年度ステートメント](#)
- [英国現代奴隷法 2022年度ステートメント](#)
- [英国現代奴隷法 2021年度ステートメント](#)
- [英国現代奴隷法 2020年度ステートメント](#)
- [英国現代奴隷法 2019年度ステートメント](#)
- [英国現代奴隷法 2018年度ステートメント](#)
- [英国現代奴隷法 2017年度ステートメント](#)
- [英国現代奴隷法 2016年度ステートメント](#)
- [英国現代奴隷法 2015年度ステートメント](#)

ステークホルダーからの意見への対応

各種お問い合わせ窓口の設置

当社ではすべてのステークホルダーがアクセスできるよう、各種お問い合わせ窓口を運用しています。通報者や相談者のプライバシー保護に十分配慮し、匿名での意見も受け付けています。

各種お問い合わせ窓口

窓口	対象
内部通報窓口	役員、従業員
社外ステークホルダーの通報窓口	株主・投資家、取引先（サプライヤー/コントラクター、警備員を含む）、NGO、地域住民
労使協議会	従業員

内部通報窓口の整備・運用

内部通報窓口として、差別、人権、ハラスメントを含む通報・相談全般を日本語・英語で受け付けるヘルプラインに加え、操業地域での言語を含む約20か国語に対応するINPEXグローバルホットラインを設置しています。内部通報窓口に関する体制は以下の通りです。ヘルプラインは社内及び社外（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・相談はそれぞれ匿名で行うこともでき、あらゆる通報者の環境に配慮しメール・電話・郵便などいずれも利用可能です。

通報・相談時の調査にあたっては、社内規程である「内部通報規則」に通報者に対する不利益取扱いの禁止を定めているほか、当社の内部通報業務従事者や子会社の内部通報窓口担当者に対して研修を実施するなど、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ます。また、調査の結果、ハラスメントを始めとするコンプライアンス違反が認められた場合には、懲戒処分を含む是正措置や、研修や社内での啓発を含む再発防止策を講じています。

その他、内部通報窓口については、「[内部通報への対応](#)」をご覧ください。

社外ステークホルダーの通報窓口の整備・運用

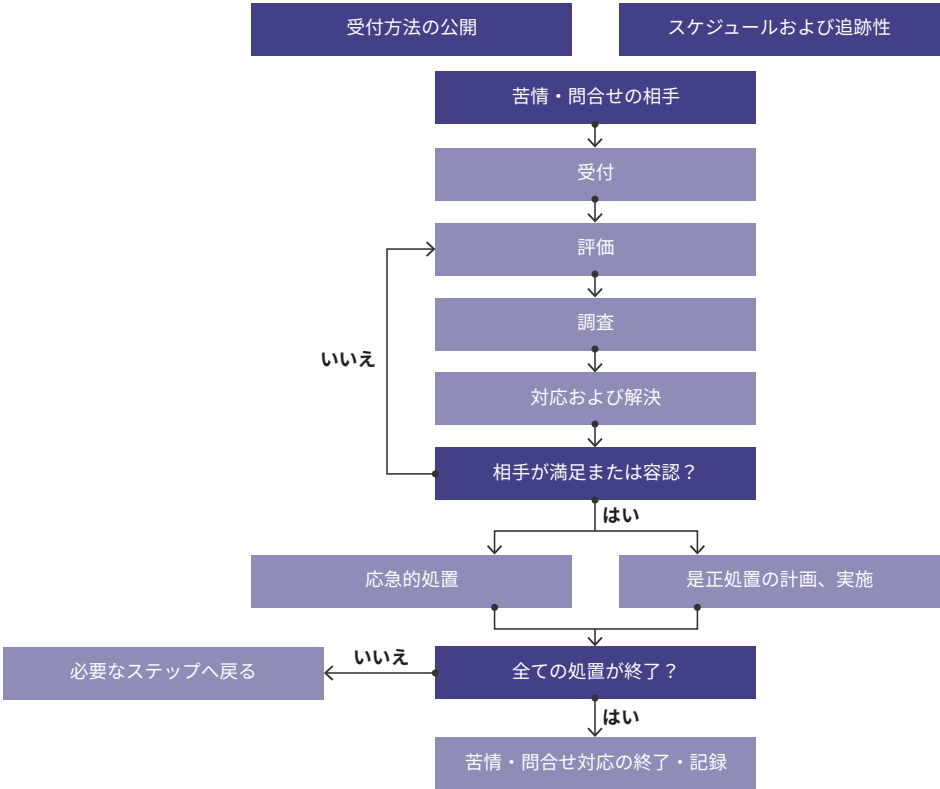
当社は国内外の全ての拠点において、寄せられた地域住民からの意見の記録管理を行い、真摯な対応を心掛けています。主要な拠点である、日本、オーストラリア、インドネシア、アブダビにおいては電話やEメール、手紙、事業所担当者との直接の対話に加え、地域や事業の内容に応じたさまざまな手段を通じて意見を受け付けています。

苦情処理の管理

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地域社会およびステークホルダーに対する対話活動を行っています。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、2024年には、いずれの拠点においても、是正処置が適用される苦情の受け付けはありませんでした。

苦情およびお問い合わせ後のフローの例



地域住民から寄せられた意見

当社がオペレーターとして事業を行う拠点において、2024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、以下のとおりです。

2024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）



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。

労使協議会

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。中央本部およ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。

地域社会との関わり

2024年末時点で当社が権益を有する37件の生産・商業運転中のプロジェクト（石油・天然ガスプロジェクト27件を含む）と6件（うち、石油・天然ガスプロジェクト1件を含む）の開発・建設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は、以下の通りです。

生産・商業運転中の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・ダーウィン）
- ・直江津LNG基地および国内パイプラインネットワーク（日本・新潟）
- ・南長岡ガス田（日本・新潟）
- ・成東ガス田（日本・千葉）
- ・八橋ガス田（日本・秋田）
- ・太陽光発電所「INPEXメガソーラー上越」（日本・新潟）

開発・建設中のプロジェクト

- ・アバディLNGプロジェクト（インドネシア）
- ・かたつむり山発電所 地熱発電事業（日本・秋田）

本社と海外事務所では環境、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定期的なミーティングを開催し、各管轄地域におけるステークホルダー・エンゲージメントについて最新情報を共有し今後の行動計画策定に役立てています。

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、上越、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、上越、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。加えて、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。

ケーススタディ：地域住民へむけた現場見学会

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。

オーストラリアにおける取組み

オーストラリアでは、行政、産業界、住民団体などの主要なステークホルダーやより広範な地域社会と積極的に関わり、緊密に連携することで、地域社会において強固な信頼関係を築けるよう努めています。また、地域社会やステークホルダーと当社の事業に関する情報を共有することで、事業がもたらす影響を理解するとともに貴重なフィードバックを得ています。

エンゲージメント活動に際しては、ステークホルダー・エンゲージメントの原則に沿い、以下の点に留意しています。

- ・ ステークホルダーの適切な特定と優先順位付け
- ・ 優先順位の高いステークホルダーとの定期的なエンゲージメント
- ・ 先住民、先住民団体および伝統的な土地の権利保有者との適切な関与
- ・ 懸案や影響に関する事前の情報提供
- ・ 情報アクセスの容易化
- ・ 一貫性のある迅速なコミュニケーション
- ・ 継続的なモニタリングと改善

エンゲージメント活動から得た知見については、当事業や潜在的な影響の管理に役立てるとともに、影響を受けるステークホルダーの意見を検討し、事業における意思決定やその他の活動に反映させています。

当社は、エンゲージメントの目的やステークホルダーの要望に応じて、対面・オンライン会議、産業界や地域のイベント、電子メール、メディアやSNS、広告、出版物など、さまざまなツールを用いて情報提供を行っています。2024年度は、行政、産業界、企業、地域社会等のステークホルダーに対して300回以上のエンゲージメントを実施しました。

また、お問い合わせ用のフリーダイヤル、メールアドレス、問い合わせフォームをウェブサイトや其他媒体で公開し、地域の方々からのご意見を受け付けています。2024年度の問い合わせ件数は583件で、前年度の380件から大幅に増加しました。最も多く寄せられた問い合わせは、雇用機会に関するもので、その内23%がオーストラリア在住者からの問い合わせ、54%が海外からの問い合わせでした。

キンバリーコミュニティアップデート2024

ノーザンテリトリーにおける2024年のコミュニティ対話

Community Feedback in Australia

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。

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

時期	工程	ステークホルダーに関する取組み
2018年	ステークホルダーの特定	プロジェクト実施における幅広いステークホルダーを特定し、ステークホルダーマッピングを作成。
2019年	Stakeholder Engagement and Public Consultation Plan (SECP)の策定	- インドネシアの環境社会影響評価制度における要求事項、並びにIFC PSのステークホルダーとの関与に関する要求事項を特定。 - 上記の要求事項を網羅したSECPを策定。
	AMDALにおける住民説明会の実施	プロジェクトの立地地域において、AMDALにおける住民説明会を開催し、地域社会の関心事項を聴取。
	KA-AMDALの策定	上記の住民説明会で聴取した地域社会の関心事項も考慮し、環境社会影響評価の仕様書 (KA-AMDAL)を策定。
	現況調査	FGD (Focus Group Discussion)、Household Survey、及びKII (Key Informant Interview)などの対話型の調査を実施し、被影響コミュニティの現況を把握。
2020年 ~ 2021年	影響評価	建設時、及び操業時における被影響コミュニティへの影響を評価。当該影響評価では、地域社会の関心事項に関する影響評価も実施。
2022年 ~	環境管理計画・モニタリング計画策定	- 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。 - Technical Evaluation Meeting（大学教授等の有識者から構成される専門家会合）、及び、AMDAL Commission Evaluation Meeting（現地政府、現地コミュニティの長、現地住民、現地NGO等から構成される会合）で受領したすべてのコメントに対応。
2023年	対象地域を拡大	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。
2024年	AMDAL文書の最終化	AMDAL Commission Evaluation Meetingを再度開催し、現地ステークホルダーからのコメントを再度受領し、AMDAL文書を最終化。

アブダビにおける取組み

アブダビ陸上探鉱鉦区（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およ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。

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、2024年末時点で、当社のすべての操業現場3カ国8拠点とノンオペレータープロジェクトおよび金銭的に影響の大きいサプライヤーをカバーしています。

2024年には、石油天然ガス事業のみならず再生可能エネルギー事業も評価の対象に加え、外部有識者の協力の下、当社バリューチェーンにおける人権リスクの再評価を実施しています。

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、地域社会の人々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イクシスプロジェクトでは、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、社会およ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「労働者およ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、SASBやOECDを始めとする調査機関の文献、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、人権課題を抽出しました。ビジネス内のリスクを特定するにあたっては、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を対象としました。

人権リスク評価の実施

デスクトップ調査で特定した人権課題について優先的に対応が必要な課題（特に顕著な人権課題）を特定するために、人権リスク評価を実施しました。

人権リスク評価の実施方法

人権リスク評価は、デスクトップ調査において特定した人権課題について、影響深刻度と発生可能性の2軸により実施しました。評価実施にあたっては、外部コンサルタントの知見も活用しました。

影響深刻度の評価

以下の3つの項目により、人権課題に関連する事案の影響深刻度を評価しました。

1. 負の影響の重大性（人権侵害が命に与える影響度合い）
2. 負の影響の及ぶ範囲（影響を受ける人数）
3. 救済の困難度（補償による救済可能性）

発生可能性の評価

発生可能性については、国別・業種別のリスク（外部データによるリスクによる評価）、人権課題に関連する事案の発生状況も踏まえた発生頻度、管理体制の整備状況（脆弱性）により評価しました。

アンケート調査の実施

人権課題ごとの管理体制の状況および事案の発生状況に関するアンケート調査を実施し、管理体制の状況（脆弱性）および事案の発生状況を入権リスク評価に利用しました。

調査対象

アンケート調査は、当社が事業を行っている以下の対象先に対し実施しました。

- 全てのオペレータープロジェクト
- 全てのノンオペレータープロジェクト
- 金銭的影響の大きいサプライヤー

管理体制の脆弱性に関する評価

調査対象先ごとに当社が識別した人権課題を対処するための管理体制の整備状況に関する回答を入手し、管理体制の脆弱性の評価を実施しました。評価結果については、人権リスク評価にあたり発生可能性の評価における考慮要素として利用しました。

実際の事案に関する評価

調査対象先ごとに当社が識別した人権課題に関連して、人権侵害が発生している事象の有無を確認し、事象が発生している場合にはその内容および対応状況を踏まえ、人権リスク評価にあたり、影響深刻度と発生可能性の評価における考慮要素としました。

2024年に特定された顕著な人権課題

人権リスク評価の結果、当社が優先して取り組むべき人権課題として特定されたものは以下のとおりです。

石油・天然ガス事業の人権課題	再生可能エネルギー事業の人権課題
・ 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	・ 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 ・ 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

また、差別の禁止と法の下での平等、労働時間、人身売買、同一労働同一賃金、女性の権利、プライバシーなど、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。

人権リスクへの対応方針および人権課題別の対応・軽減策の検討

人権リスクへの対応方針

上記の人権リスク評価結果を受けて、当社として以下の取り組みを実施します。

- ・ 人権課題に対する管理体制と、各課題の発生可能性と影響深刻度を確認し、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
- ・ 人権リスクとその対応策について適切に対応するために、人権リスクの定期的な見直し
- ・ 3年ごとのアンケート調査による人権リスク評価の実施

人権課題別の対応策と是正措置の検討

リスク評価の結果特定した特に顕著な人権課題について、リスクの重要度や各調査対象先における管理体制の整備状況を踏まえ、優先的に対応する人権課題を特定し、対応策を検討しました。

(1) 顕在的なリスクが確認された人権課題に対する対応策

当年度の調査により、プラントの火災を原因とする死亡事故など、人命にかかわる事案を始め、複数の事案が発生していることを確認しました。発生した事案に関しては、プロジェクト単位で既に対応策を講じ、予防に努めているとの回答を得ていますが、当社としては今後、継続的なモニタリングを実施する予定です。

(2) 潜在的なリスクのある人権課題に対する対応策

潜在的なリスクが考えられる人権課題については、リスクの重要度や各調査対象先における管理体制の整備状況を踏まえ、防止策の強化に取組みます。なお、2024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。

当社は人権リスクを低減するため、以下の取り組みを実施しています。

職場における人権尊重

職場環境における顕著な人権課題として、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挙げられます。これらに対し当社は以下の取組みを行っています。

また、通報窓口については、「[各種お問い合わせ窓口の設置](#)」をご覧ください。

役員・従業員の人権意識向上のためのトレーニング

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およ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。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説明しています。また、人権の尊重は各人事研修でも強調され、内部通報実務に関する研修やハラスメント対策研修も毎年実施しています。詳細は「[データ集> Governance \(ガバナンス\)](#)」をご覧ください。

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、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、時間外労働分の賃金が適切に支払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おり、男女賃金差異についても定期的にモニタリングをしています。こうした取組みに加え、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います。

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、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。

特に事業経営上の都合による従業員の大量解雇や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、会社及び組合は必ず事前に通知を行い、平和的かつ円満な解決に向け協議することを労働協約にて定めています。

なお、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）

当社は当社の事業にかかわるバリューチェーン上の全てのステークホルダーの人権に配慮しています。ステークホルダーごとの人権リスクと取組みについては下記のとおりです。また、社内窓口の詳細については「[ステークホルダーからの意見への対応](#)」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います。

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。また2024年には、同フォーラムで、サプライヤー宛て人権研修も実施しています。

その他の取組みは「[サプライチェーンマネジメント](#)」をご覧ください。

地域社会

社会保障と公正な競争、差別の禁止と法の下での平等、先住民族・地域住民の権利、責任ある安全管理などが地域社会における人権リスクになります。プロジェクトを実施する前の影響評価においては、地域社会に与える負の影響を回避するために環境・社会アセスメントの実施計画に基づき、適切なタイミングでアセスメントチームを編成の上、以下の項目を評価しています。

- **住民移転**：非自発的住民移転を伴うプロジェクトの住民に対する移転・補償に関する説明、移転前の同意、移転後の生活基盤の回復、正当な補償、移転する住民のうち、特に社会的弱者への考慮
- **生活・生計**：プロジェクトによる住民の生活への影響
- **文化遺産**：考古学的・文化的・宗教的・歴史的遺産、史跡などへの影響
- **景観**：景観への影響
- **少数民族・先住民族**：少数民族・先住民族の権利の侵害、文化・生活様式に対する影響

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ています。

現在開発段階中の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	• 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	• 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	• 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	• 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。

インドネシアでは民間の警備会社を利用しており、定期的にKPIのモニタリングと評価を実施しています。2025年には、VPSHRの精神と人権尊重のための各規定の遵守を強化することを目的に、現地警察や国軍、警備会社及び当社の保安要員に向けた「セキュリティと人権」に関する啓発プログラムを実施し、プログラム実施後には参加者による好事例などを交えた意見交換も行いました。

また、Social Investment Strategyの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、地域コミュニティや関係機関と協力し、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とおりです。

時期	人権に関する取組み
2020	- 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	- 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	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	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
2024	2023年度取組みに加え、地域コミュニティ内で貯水・給水施設の保守管理等を完結することできるように、地域住民による水管理チーム（Community-based clean water management team）作りをサポート

新規事業における人権リスクの評価

当社の新たな事業として2023年9月にオーストラリアのPotentia Energy社（旧EGPA）の株式を50%取得した際には、人権リスクの管理体制を確認しました。また、2024年実施のアンケート調査では、ジョイント・ベンチャーも含め人権リスクの調査の対象を拡大しました。

先住民との関わり

先住民との協調活動計画

当社は、オーストラリアにおいて、先住民と協力して持続可能で互恵的な関係を築くために、先住民協調活動計画（Reconciliation Action Plan: RAP）を定め、実行しています。

RAPは、当社が事業を展開する地域社会において、先住民との協調関係を促進するための実践的な行動計画を定めたものです。2024年度を通じて、先住民コミュニティとの信頼関係をさらに深め、地域社会に持続可能な社会的・経済的成果をもたらすためのさまざまなコミットメントを含む、「先住民協調活動計画（RAP）2023-2025」を引き続き実施しました。RAPの実施は、RAP運営委員会の監督下にあるRAPワーキンググループによって推進され、実施状況については社内外で定期的に共有^①しています。

当社における先住民の直接雇用従業員数は2024年度末までに54人に増加し、2025年度末までにRAP目標である60人（オーストラリアの全従業員の5%）を達成する見込みです。また、2023年度から2024年度までの2年間で、先住民企業との取引総額は1,950万豪ドルを超え、3年間のRAP目標である1,500万豪ドルを上回りました。

^① [先住民協調活動計画報告書](#) 其他発行物

ケーススタディ1：ビジネスビジョンに富んだ先住民企業

バーディ・ジャウィ族が暮らすジャリジンは、西オーストラリア州キンバリー地域のブルーム市から北へ200km、ダンピア半島に位置する人里離れた小さなコミュニティです。

ジャリジン・アボリジナル・コーポレーション社（DAC）が運営するジャリジン空港は、当社の掘削作業やブルーム沖450kmに位置する当社イクシスLNGプロジェクトの沖合施設で働く労働者を輸送するヘリコプターの給油基地として、2000年代初頭から当社の活動を支えてきました。

DACの主な優先課題はジャリジン空港の拡張と改良であり、それは経済的繁栄が、コミュニティの自己決定、自己啓発、財政的自立への架け橋になるという信念に支えられています。2011年、ジャリジン空港を改良するためにブルーム国際空港から数百万ドルの融資を受け、2018年に融資が完済されたことで、DACは2022年に空港の完全所有権を取得し、オーストラリア初の先住民が所有、運営する認定空港となりました。

当社に対しヘリコプターサービスを提供するPHI Aviationとの契約を通じて、同空港は、地元住民に安定した雇用とスキルアップの機会を提供し続けています。DACは現在、約100人の労働者を雇用しており、その2割がジャリジン空港で雇用されています。

DACのネイサン・マカイバーCEOは、空港からの収益が地域のプログラムに再投資されていることに触れ、「当社は、女性と子供のためのセーフハウス、男性のための作業場、ロードハウス、雑貨店、コミュニティ住宅、キャンプ場など、コミュニティの自立と福祉にさらに貢献するさまざまなサービスを支援できることを誇りに思っています」と述べています。

ジャリジン空港は、当社の事業にとって重要な役割を担っており、DACの様なステークホルダーとの連携を通じ、当社は、キンバリー地域の経済発展に貢献することに尽力します。

ケーススタディ2：サバンナ火災管理を通じた自立支援

当社がオペレーターを務めるイクシスLNGプロジェクトでは、オーストラリア北部準州においてサバンナ火災管理プログラムの実施を継続しています。このプログラムは、同準州ダーウィン市のイクシスLNGプロジェクト陸上施設からの温室効果ガス排出をオフセットするとともに、持続可能な土地管理、地域社会とのつながり、先住民の伝統的知識の保護を促進することを目的としています。

このサバンナ火災管理プログラムによって資金提供を受けた事業の1つに、ティウィ・リソース社が管理するプロジェクトがあります。このプロジェクトは、メルビル島とパースト島にある先住民の保有地約8,000平方キロメートルで実施されるもので、これらの島々は、数千年もの間、ティウィの人々が住み続け、豊かな文化と生物多様性で知られています。

2016年以来、このプロジェクトでは100人以上の先住民とその家族が、ティウィ自然保護管理員とともに例年火災計画とその運用に積極的に関与しています。現在までに、90人が火災管理活動に安全に参加するための認定訓練を受けています。

ティウィ・リソース社は、この度、これまでにサバンナ火災管理プログラムに参加した組織の内、初となる、独立経営の移行に成功しました。これによりティウィの人々は、外部資金から完全に独立した先住民所有の炭素事業への移行という、コミュニティの自立と地元企業の発展に向けた重要な一歩を踏み出すことができました。

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・コミッティに相談しています。

イクシスLNG陸上処理施設においては、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る努力を行い、先住民にとって重要な文化財の保護に取り組んでいます。

各国での社会貢献活動

2024年度の活動実績

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。2024年度は約34億円の社会貢献投資を行いました。



日本

日本での社会貢献活動は、ステークホルダーとの対話を通じ、社会的課題の解決や地域社会の発展に資する社会貢献活動を「環境」、「教育・次世代育成」、「地域社会支援」、「芸術・スポーツ」に重点を置き実施しています。2024年度に実施した主な取り組みは以下のとおりです。

1. 障がい者スポーツ支援

ブランドメッセージ「地球の力で未来へ挑む」のもと、障がいを問わず誰もが活躍できる社会を目指し、日本パラスポーツ協会（JPSA）とのオフィシャルパートナー契約や、デフビーチバレーボール協会への協賛、デフリンピック100周年を記念した「第25回夏季デフリンピック競技大会 東京2025」のトータルサポートメンバーとしての協賛契約を通じて、障がい者スポーツの振興に貢献しています。また、障がい者サッカー連盟（JIFF）のインクルーシブ教育プログラムにも協賛しています。このプログラムは、障がい者スポーツの工夫や価値を小・中学生に体験型授業として伝えていくものです。

2. 社内募金

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。

3. 教育・次世代育成（芸術分野）への取り組み

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93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 2025」に協賛しています。2024年に協賛した「ラ・フォル・ジュルネ TOKYO 2024」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。



「ラ・フォル・ジュルネ TOKYO 2024」の様子
Photo by Taichi Nishimaki



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

4. 南阿賀鉾場での取り組み

南阿賀鉾場では、地元中学生と協業し、阿賀野市下黒瀬地区の道路花壇への種まきを実施しています。また、長岡鉾場では、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。



花壇への種まきの様子

5. 直江津LNG基地での取り組み

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て、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。2024年度は、地域の八千浦小学校の3年生に対して基地見学、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。このほか、9月には海象状況の悪化を受けて、基地栈橋に漂着したカヤックの釣り人救助を行いました。この活動により、上越海保より感謝状を授与されました。



感謝状授与式の様子

オーストラリア

当社は社会貢献活動を通じて、事業を展開する地域社会の持続可能な社会的・経済的発展に貢献することを目指します。加えて、地域社会におけるステークホルダーとの信頼関係構築および社会的操業許可（Social License to Operate）の維持、当社のブランド向上、また当社で働くことを誇りに思う多様な人材の確保・維持など、多くの事業目標を支えています。

当社のオーストラリアにおける社会貢献戦略では、地域社会に貢献する自発的な貢献活動を実施するためのアプローチを定めています。この戦略には、社会貢献活動を通じ社会的効果を生み出すための枠組みとして、教育と訓練、健康と福祉、地元企業の能力開発、地域社会のつながり合いという優先事項の概要などがまとめられています。さらに、先住民、若年層、地元企業、そして当社が事業を行うより広範な地域社会を支援するプログラムに対し優先的に資金を提供しています。2024年度は、小規模な協賛金からより戦略的な社会貢献事業を含め、60件以上のプログラムを支援しました。重点分野別の支出額内訳は以下の図のとおりです。

また、スポンサーシップを通じた地域のイベントなどの支援や、被災したコミュニティの災害救援等といった重要な活動に寄付を提供しています。加えて、従業員のボランティア活動、地域団体のためのキャリア指導、能力開発、有償の広告・宣伝機会の提供などを通じた支援も行っています。

当社は引き続き、地域社会に有意義で長期的な利益をもたらすため、戦略的な社会貢献事業の構築と拡大に注力していきます。また、当社の社会貢献活動を支えるガバナンスとその成果測定の枠組みを強化するための取組みを進めています。

2024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）



INPEXオーストラリアコミュニティ投資ウェブページ



「ARREA『Bright Future』プログラム」のSTEM教育を通じたダーウィンの小学生たちとの交流会



「Stars Foundation『Darwin Futures Forum』」でのアボリジニおよびトレス海峡諸島出身の女性たちへ向けたエネルギー業界のキャリアバス交流会



INPEXがスポンサーとなっているロイヤル・ダーウィン病院の「Starlight Express Room」でのクリスマスイベント

ケーススタディ: STEAMプログラムの支援

2024年8月、イクシスLNGプロジェクトと北部準州博物美術館との新たなパートナーシップを通じ、科学、技術、工学、芸術、数学の分野の包括的な教育プログラム（STEAM）を支援することを発表しました。

総額130万豪ドルに及ぶこのSTEAMプログラムは、イクシスプロジェクトの環境社会オフセット契約に基づいて実施されるもので、次世代の教育的発達を促し、学生や若年層のSTEAM関連の好奇心を育むことを目的としています。カリキュラムに沿った学習と非公式の学習の機会を統合するもので、先住民の知識と視点を取り入れることもプログラムの重要な要素の1つです。

オーストラリアにおける最初の科学者とも言われる先住民は、65,000年以上にわたって陸、海、空を探検し、学んできたと言われます。STEAMプログラムでは、博物館のディスカバリー・センターにおけるワークショップやダーウィン各地での体験学習を通じて、この知識を学生や博物館の訪問者、その他のプログラム参加者と共有しています。

ダーウィン市近郊の海岸で開催されたプログラム初の体験学習では、3人のララキア自然保護管理員の案内のもと、14人の参加者は野鳥の観察を行い、地域の生物多様性につながることの重要性を学びました。



リー・ポイントでの社会科見学



MAGNTディスカバリーセンターでの自然科学ワークショップ

インドネシア

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、タニンバル諸島県を中心とした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で取り上げた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）に重点を置き実施しています。2024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

タニンバル諸島県に拠点を置く Lelemuku Saumlaki Universityで44名、南西マルク県に拠点を置く Pattimura University Off-Campus Study Centerで100名の学生・教員を対象とした奨学金プログラムを実施しました。

健康プログラム

地域保健センターや行政と連携しながら、栄養に関する啓蒙活動、妊婦・乳幼児の健康診断、補助食寄付を実施しました。さらに、清潔な水へのアクセスを確保するための第一歩として貯水・給水施設の保守管理等を地域コミュニティ内で完結できるように、地域住民による水管理チーム（Community-based clean water management team）作りをサポートしました。来年度以降もサポートを継続し、貯水・給水施設の修繕・提供も行っていく予定です。

環境保全プログラム（植林プログラム・ビーチクリーンプログラム）

石油ガス上流事業の監督官庁（SKK Migas）と協働し、マングローブ、マンゴー、ジャックフルーツ等の植林活動を実施しました。また、地域住民とともに海辺の清掃活動を行い、ごみの回収・処理を行いました。

経済力強化プログラム

環境に優しい持続可能な農法を地域コミュニティとともに検討し、新しい農法での栽培を支援するプロジェクトを実施しました。加えて地域住民の主食であるバナナ・キャッサバを健康的なスナックに加工し販売するためのトレーニングを生産者向けに実施しました。



地域コミュニティへの農業支援

アブダビ

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）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います。

教育分野では、以下の取組みを実施しています。

- ・ 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います。
- ・ 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います。
- ・ 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います。

環境分野では、以下の取組みを実施しています。

- ・ 2023年度から環境教育プログラムを実施し、2024年度には日本の高校生をアブダビに派遣し、アブダビ日本人学校の生徒とともにマングローブの植樹体験を実施しています。
- ・ 2024年度からアブダビ環境庁とマングローブによる炭素固定量にかかる共同調査実施に向けた協議を行っています。

文化分野では、以下の取組みを実施しています。

- ・ 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います。
- ・ 茶道裏千家淡交会アブダビ協会の活動を支援しています。
- ・ 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います。
- ・ 2023年度から、Emirates Falconers' Clubとともに、日UAE鷹狩文化交流支援事業を実施しています。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、2023年度に実施した日本の鷹匠のUAE派遣の対企画として、2024年度にはUAEの鷹匠を日本で受け入れ、日本の鷹匠との交流を実施しています。



日UAE鷹匠交流プログラムの様子



アブダビでのマングローブ植樹体験の様子

ノルウェー

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います。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ています。IIN社からの寄付金は同館の拡張や修繕、ノルウェーが輩出した著名画家であるエドヴァルド・ムンクの絵画である「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

当社子会社である㈱INPEX北カスピ海石油は、参画するカシャガンプロジェクトにおいて、アティラウ州及びマンガスタウ州における教育・医療・文化等に関するインフラ施設の整備を支援し、両州における地域社会の持続可能な発展を促進するための資金提供や支援活動を実施しています。

このほかに、当社独自の取組みとして、以下の社会貢献活動を実施しています。

まず、2024年5月には「落語と音楽カザフスタン公演2024」への協賛を行いました。この公演は「落語を介して日本文化を広める会」が主催し、アスタナ市およびアルマティ市にて計3公演が実施されました。約330名の方に来場いただき、カザフスタンの人々に日本の伝統文化を紹介する機会を提供しました。

また、人材育成事業の一環として、2024年9月にカザフスタン国営石油会社KazMunayGas（以下、KMG）の中堅社員6名を日本に招待し、CCS/CCUSをテーマにした約2週間の研修を開催しました。本研修では、東京大学の辻教授（工学系研究科システム創成学専攻）を主な講師として招聘し、CCS/CCUSに関する講義を行ったほか、当社施設を含む複数の実証実験地への現場見学等を実施しました。2025年度も同様の研修開催を予定しており、カザフスタンが掲げる2060年までのカーボンニュートラル達成に、人材育成の面からも貢献します。

さらに、2024年10月以降、AYALA Charity Foundationと提携して、アティラウ市新生児医療センターに対して新生児用の医療機器を寄贈する準備を進めています。同医療センターでは新生児の黄疸を非侵襲的に測定するための医療機器2台および新生児用光線療法ランプ6台を導入し、新生児医療の質を向上させることを目指しています。

これらの取組みを通じて、当社はカザフスタンにおける地域社会の発展と福祉向上に貢献しています。



アルマティ市での公演の様子(Photo credit: 落語を介して日本文化を広める会)



当社東柏崎ガス田平井地区への見学の様子

その他財団を通じた支援

公益財団法人INPEX教育交流財団

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およびUAEを支援対象国に加えました。現在までに受入れた奨学生は、インドネシア人146名、日本人67名、オーストラリア人2名、UAE人1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。

また、2025年度よりインドネシア、オーストラリアおよびUAEの高校生を日本に招き日本の高校生と交流を行う青少年国際交流事業並びに財団が指定する海外の大学から日本の大学に交換留学で派遣される学部生に対する奨学支援事業を開始しました。



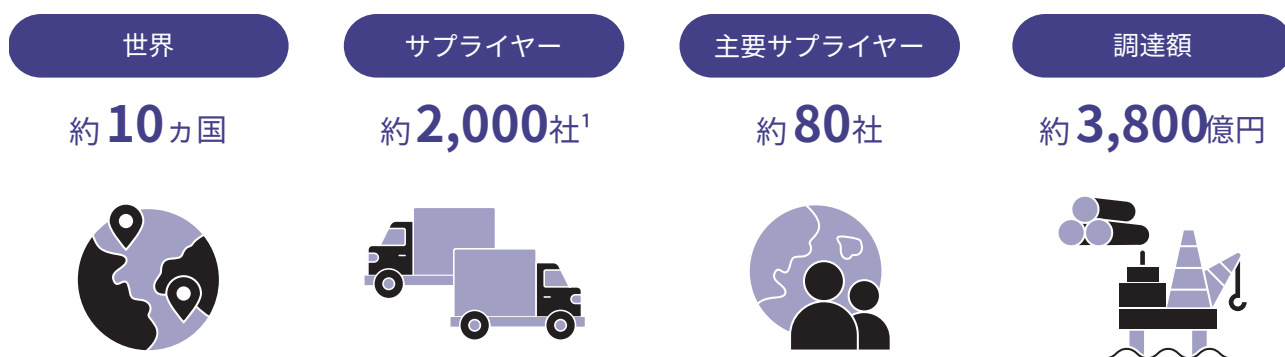
2024年INPEX教育交流財団 年末交流会

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

世界約10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、および、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、当社の役員および従業員が、経営理念やサステナビリティ憲章、およ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（環境・社会・ガバナンス）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。当社国内事業における国内サプライヤー約70社を招待した、2024年のサプライヤーフォーラムにおいては、人権尊重における取組みについて説明をいたしました。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、CSRを含むリスク管理、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



¹ サプライヤーは、直接取引先のみ（2次サプライヤーは含まれない）

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。2024年12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。

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3,800億円に及ぶ調達を行っています。このうち、主要サプライヤーからの調達額は約3,000億円になります。サプライチェーン上のリスクを管理するために、下記のようなアクションをとっています。

当社の資材調達部門員に対しては、下請法、調達コンプライアンス、情報セキュリティ、およびABCポリシーの社内講習等の受講を促し、コンプライアンスを遵守できるよう努めています。また、サプライチェーンにおけるリスク管理として、定期的にサプライチェーンにおけるリスクの特定および評価を実施し、それらのリスクに対する予防・軽減策の検討・実施をしています。2024年からは、海外拠点を含むグループ全体の資材調達部門によるグローバルサプライチェーンフォーラムを開催し、CSR関連業務のグループ全体での標準化等、サプライチェーン機能強化のための議論を実施し、来年度以降の活動計画を策定しました。

サプライヤーに対する取組みとしては、労働・環境に関する法令やサプライヤー行動規範の遵守、人権方針の尊重などを求め、当社定型の契約書に遵守事項として盛り込んでいます。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、公正かつ公平な評価に基づき、契約先を決定しています。評価項目は、価格、品質、納期、技術力、財務状況に加えて、各国の法令順守、当社ABCポリシー、HSE、CSRリスク管理等、ESG（環境・社会・ガバナンス）の観点も取り入れています。当社オーストラリア事業においては、入札時に人権に関する自己評価アンケートおよびGHG排出に関する調査を実施し、その評価を入札時のサプライヤー評価に組み入れています。また、サプライチェーン上の人権リスクの洗い出しを実施し、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。また、サプライチェーンにおけるリスク管理強化の一環として、主要サプライヤーとのHSE連絡会を開催し、HSE・品質などの情報交換やリスク緩和策について意見交換を行うことで、HSE意識やサプライヤーのエンゲージメント向上の機会を設けています。

主要サプライヤーおよび上記の取組み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、対話を通じた改善活動の促進、契約見直しを含むリスクの回避・低減等を図っています。

サプライヤースクリーニングおよびアセスメント

サプライチェーン上のCSRリスクのスクリーニングプロセスとして、サプライヤーによるCSR自己評価アンケートを実施し、2024年は336社から回答を受領しました。過去3年間ではサプライヤーの46.8%に対しCSR自己評価を実施しています。CSR自己評価アンケートは、環境、社会（人権・労働、安全衛生、地域貢献）、ガバナンス（公正な企業活動、取引先への働きかけ）の項目で構成されています。また、CSR自己評価アンケートの回答結果や発注金額、セクター・コモディティリスク（業界・業種）およびカントリーリスクを考慮し、より詳細なリスク評価とCSRに関する取組みの向上を図るため、CSR監査を実施しています。2024年は、当社主導の第三者監査を2社、外部コンサルタントを起用した第三者監査を2社に対し実施しました。第三者監査は当社のCSR自己評価アンケートを用いて実施、第三者監査は外部コンサルタントの基準（ILO条約、SA8000等の国際基準を元に作成）を利用し、環境、社会（労働、賃金と労働時間、安全衛生）、管理システムの観点から工場や建設現場等での実地監査として実施しました。これらのCSR自己評価アンケートや監査の結果、重大な発見事項はありませんでした。

上記サプライヤーCSR自己評価アンケートの実施、CSR監査、およ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。継続的な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、資材調達部門員に、SA8000の監査人資格を保持している社員を配置しています。

サプライヤー行動規範およびサプライヤー行動規範ガイドライン

サプライヤーの協力のもとサプライチェーン全体のESGリスク低減に取り組んでいくため、当社がサプライヤー・コントラクターに要請する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。

サプライヤー行動規範

項目	概要
人権・労働	児童労働や差別の撤廃、安全かつ衛生的・健康的な労働環境の確保を含む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、標準契約書の中に含める形式で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およ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」の内容をより深く理解し順守いただくために、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](#)

ケーススタディ: INPEXオーストラリアの地元企業採用計画

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。当社の契約および調達のプロセスを通じて、サプライヤー・コントラクターにこのコミットメントは伝えており、提出された計画およ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および主要サプライヤー・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て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①しています。

① [サプライヤーへの取組み（INPEXオーストラリアのコーポレートサイトより）](#)