

INPEX

エネルギーに
新しい風



Sustainability Report 2022

for the Reporting Period January 1 - December 31, 2022

Contents

3

サステナビリティ経営

- 4 Top Message
- 5 編集方針
- 7 特集1: アブダビ事業50周年
- 12 特集2: 社外役員との座談会
- 19 サステナビリティマネジメント

174

データ集

- 175 Environment (環境)
- 182 Social (社会)
- 196 Governance (ガバナンス)
- 197 TCFD提言
- 200 第三者保証報告書
- 203 外部評価

39 ガバナンス

- 40 ガバナンス
- 50 リスクマネジメント
- 56 税務ガバナンス

58 コンプライアンス

- 59 基本的な考え方
- 60 コンプライアンスのフレームワーク
- 64 サプライチェーンマネジメント
- 66 人権の尊重

71 気候変動対応

- 72 基本的な考え方
- 74 気候変動対応目標と目標達成に向けた取り組み
- 83 TCFD提言への持続的な取り組み

96 健康・安全・環境

- 97 基本的な考え方
- 99 HSEマネジメントシステム
- 106 安全及び健康管理
- 109 プロセスセーフティ管理
- 111 セキュリティ・危機管理
- 113 環境管理

134 地域社会

- 135 基本的な考え方
- 136 ステークホルダーとの関わり
- 138 地域住民からの意見への対応
- 140 先住民との関わり
- 143 地域経済への貢献
- 144 地域社会への貢献

158 人的資本

- 159 基本的な考え方
- 160 人材育成・開発
- 163 人事評価・人員配置の仕組み
- 164 ダイバーシティの推進
- 166 ワーク・ライフ・バランスの推進
- 168 健康経営の推進

サステナビリティ 経営

4 Top Message

5 編集方針

7 特集1: アブダビ事業50周年

12 特集2: 社外役員との座談会

19 サステナビリティマネジメント

Top Message



INPEXはエネルギートリレンマに取り組みながら、多様なエネルギーを持続可能な形で安定供給していくという使命を心に刻み、歩み続けて参ります

上田隆之

まず初めに、昨年に引き続き現在もウクライナ及びその周辺地域で緊急事態に置かれている皆様に、心よりお見舞い申し上げます。今後、事態が少しでも早く収束することをINPEX一同、心より願っております。

昨年来、ロシアのウクライナ侵攻に伴い天然ガスの需給がタイトとなるなど、先行きが不透明となり、エネルギーの安定供給が私たちの社会生活・経済活動に不可欠であることを改めて認識した1年となりました。同時に、Energy Transitionだけではなく、Energy Security（エネルギーの安全保障）、そしてEnergy Affordability（世界中の人々がエネルギーへ量的・価格の両面から安定的にアクセスできること）という、時に相反する三点をいかにバランスするか、すなわちエネルギートリレンマへの取り組みが世界共通の課題となりました。当社はこのような状況下で、リスクと機会を見極めつつ、これまで以上にスピード感を持ってエネルギーの安定供給とEnergy Transitionを両輪で推進していくことをステークホルダーの皆様から求められていると感じています。

このような状況の中、2022年は豪州でのイクシスLNGプロジェクトをはじめとする世界各地の石油・天然ガスプロジェクトを通じ、原油換算日量62.2万バレルという当社過去最高の生産量を需要家の皆様にお届けできたことに加え、ネットゼロ5分野についても積極的な取り組みを進めることが出来ました。特に欧州の洋上風力やインドネシアでの地熱発電といった再生可能エネルギー事業を中心に約800億円の新規投資を行ったほか、新潟県柏崎市での水素・アンモニア製造・利用一貫実証に関する最終投資決定（FID）や、イクシスプロジェクトでのCCS導入に向けた鉱区落札など、今後に向けた種まきが出来た1年となりました。また、気候変動対応目標に関しては、GHG排出量(Scope1+2)は7%減、原単位についても昨年に続き13%減少するなど、各所での取り組みが実を結ぶ結果となりました。

気候変動対応に加えて、生物多様性、水、廃棄物等、近年多様化している地球環境課題に関しても私たちのような総合エネルギー企業が担う役割は大きいと考えています。2022年末には「環境安全方針」を改定するとともに「生物多様性保全」、「水管理」、「廃棄物管理」の3分野について、「重要な生息地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を策定・実行する」等、より具体的な取り組みを記したコミットメントも発表しました。

INPEXは今後も、多様なエネルギーを持続可能な形で安定供給していくという使命を心に刻み、歩み続けて参ります。

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2022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）。なお、**昨年度まではレポートのタイトルは発行年を表しておりましたが、今年度より報告対象年に変更しております。**

/ 対象範囲及び集計範囲

株式会社INPEX 及び連結子会社66社（2022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

2023年6月

（前回発行2022年6月 次回発行予定2024年6月）

/ 参照ガイドライン

- GRI (Global Reporting Initiative) Standards
- ISO 26000
- IIPECA 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。是非御覧ください。



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1: アブダビ事業50周年

INPEXは、子会社のジャパン石油開発株式会社（JODCO）を通じて、アラブ首長国連邦（UAE）アブダビ首長国において石油開発事業を行っており2023年2月22日に創立50周年を迎えました。JODCOは、これまで、日本とアブダビの長期的・重層的関係の構築を目指して、教育、環境、文化の3つの重点分野で、様々な社会貢献活動に取り組んでまいりました。

/ これまでの社会貢献活動



ENVIRONMENT



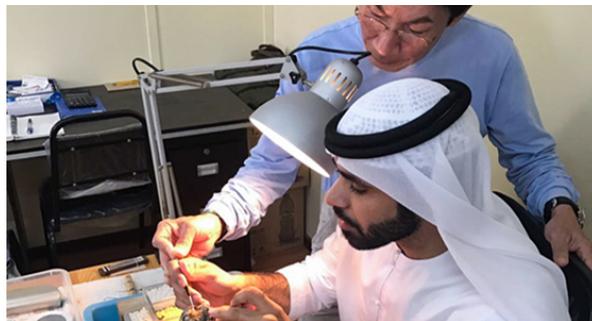
1999年マングローブの植林苗木準備の様子

マングローブ植林

1999年から2008年まで、日本の専門家の協力の下、アブダビ環境庁と共同でマングローブの植林プロジェクトを実施し、その成果として2000年ADNOC HSE Awardを受賞しました。

真珠養殖

2006年にアブダビ環境庁からの支援要請を受けて、かつてはアブダビの経済を支えていた真珠産業の復興に向けて、日本の専門家の協力の下、日本の真珠養殖技術の移転に協力しています。



アコヤ貝への真珠核入れの様子



EDUCATION



公文式算数学習に取り組む様子

公文式算数学習

1998年から2006年までアブダビの小学校で公文式算数学習の導入に取り組んできましたが、2018年に、この取り組みを再開し、2020年以降は、コロナ禍による在宅学習に対応すべく、全ての導入校でタブレットによる公文式算数学習を開始しました。現在は10校／約6,000名の生徒が公文式算数学習に取り組んでいます。

アブダビ日本人学校

2006年から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。2018年には、2006年に日本人学校の幼稚園に入学した1期生が日本人学校を卒業しました。これまで約50人のUAE国民子弟を受け入れており、現在では、1期生を含め、多くのUAE国民のアブダビ日本人学校の卒業生が日本の高校・大学に進学しています。



アブダビ日本人学校の児童ら集合写真



UAE大学生日本研修地質巡検の様子

UAE大学生日本研修

1993年から地質学や石油工学を専攻するUAEの大学生合計199名を日本に受け入れ、専門分野や日本の文化を学習する研修を実施してきました。

ソーラーカー

アブダビ石油大学（Petroleum Institute <PI>、現Khalifa University）と、国際レースで優勝実績を誇る東海大学のソーラーカーチームの協力関係の構築をサポートするなど、PIのソーラーカーチームを支援しました。2015年2月にPIは中東初の国際ソーラーカーレースとなるアブダビソーラーカーチャレンジに出場し、準優勝しました。



2015年アブダビソーラーカーチャレンジで準優勝を獲得したPIのチーム



2021年日本大使杯表彰式

柔道

2016年より日本から柔道の指導者を招聘し、アブダビの柔道選手の育成に協力しています。毎年、日本大使杯へ協賛し、アブダビにおける柔道の普及に貢献しています。



CULTURE



エミレーツパレスにて茶道稽古

茶道

アブダビで裏千家とともにお茶会を開催するなど、茶道などの日本の伝統的な価値観や習慣を紹介し、地域社会との交流に努めています。

鷹狩り・日本刀

2004年からアブダビ国際狩猟・乗馬展示会に出展し、鷹狩りや日本刀などの日本の伝統文化を紹介しています。



アラブ首長国連邦国務相アフマド・アリ・アル・サーイグ氏と鷹匠

/ 今後の社会貢献事業

一般財団法人INPEX JODCO財団の設立

2023年にJODCOが創立50周年を迎えるにあたり、INPEXは一般財団法人INPEX JODCO財団を設立し、30億円を拠出しました。本財団の設立により、UAE社会の発展及びUAEと日本の交流に資する事業の実施を通じて、UAEと日本の相互理解と友好親善を促進し、両国の関係を一層強固なものとすることに貢献してまいります。その第一歩として、本財団は、UAEと日本の鷹狩り文化の交流事業の実施に向けて、UAEの鷹狩協会Emirates Falconers' Clubと基本合意書（MOU）を締結しました。

今後、本財団は、UAEと日本の鷹狩り文化の交流の他、UAEの青少年の育成、UAEにおけるマングローブ環境教育、UAEの野生動物の保護、日本の茶道文化やマンガ・アニメ文化のUAEへの発信等の実施を検討していきます。

teamLab Phenomena Abu Dhabiへの協賛

JODCOは、teamLab Phenomena Abu Dhabi への10億円の協賛について、アブダビ文化観光局（Department of Culture and Tourism – Abu Dhabi）と基本合意書を締結しました。teamLab Phenomena Abu Dhabiは、同局とアブダビを拠点とする観光・レジャー業界の大手クリエイターであるMiral社、東京を拠点とするアートコレクティブであるチームラボの三者間のパートナーシップにより開発中であり、2024年にアブダビのサディヤット文化地区に竣工予定です。

JODCOは、UAEにおける社会貢献活動強化の一環として、チームラボによる大規模なアートプロジェクトであり、UAEの文化的景観を豊かにすることに貢献するteamLab Phenomena Abu Dhabiに協賛するべく、今後、正式な契約の締結を目指してまいります。また、teamLab Phenomena Abu Dhabiのオープン後には、UAEの青少年を招待し、UAEの青少年が好奇心やイマジネーションを育むことに貢献していきたいと考えています。



2024年竣工予定のteamLab Phenomena Abu Dhabi

特集 2：社外役員との座談会

INPEX Vision @2022」発表から1年、当社のサステナブル経営の現状や情報開示のあり方について、担当部署の社員も交え、社外役員との意見交換を実施しました。



橘高 公久

取締役専務
執行役員
経営企画本部長
法務担当



高橋 真沙子

経営企画本部
経営企画ユニット
気候変動対応推進グループ
マネージャー



木場 弘子

社外監査役



森 優子

経営企画本部
広報IRユニット
広報グループ
デピュティマネージャー



森本 英香

社外取締役

🗨️ テーマ 1

/ 当社のエネルギートランジションの取組みに対する評価について



橘高

「長期戦略と中期経営計画（INPEX Vision @2022）」発表してから約1年が経過しました。その進捗状況については、ステークホルダーの皆さまからのご関心の高い分野かと思いますが、社外役員の方の目線からこの1年間の取締役会等での議論を振り返ってどのような印象をお持ちでしょうか。



森本

昨年はINPEX Vision @2022の初年度でしたが、「石油・天然ガス分野」及び「ネットゼロ5分野」それぞれで着実な進捗があったものと評価しています。まずはウクライナ情勢を受けて世界全体が揺れ動く中で、当社はイクシスをはじめとする各プロジェクトを概ね安定的に稼働させ、エネルギーの安定供給という重要な役割を果たすことができました。

さらにネットゼロ5分野についても取締役会において相当の時間をかけて議論を行い、例えば水素・アンモニアの社会実装に向けて新潟県柏崎市における製造・利用の一貫実証試験を始めるなど、先進的な取組みを大胆に進めていると思います。

また、ネットゼロ5分野については、現時点では全ての分野で取組みを進める必要がありますが、特にCCS・CCUSや水素・アンモニアについては当社の技術・知見との十分な相乗効果が見込める分野だと思います。

今年1月には、当社が石油及び水素・アンモニア等のクリーンエネルギーの開発・生産事業を行うUAEのアブダビで取締役会を開催しました。スルタン・アル・ジャーベルUAE産業・先端技術大臣との意見交換の中で、ジャーベル大臣からはエネルギートランジションの実現や脱炭素、水素、クリーンエネルギー開発の分野で、当社とのパートナーシップを更に深化・強化していくことを期待するとの発言がありました。本取締役会の開催が、これまで石油・天然ガスで結ばれていた両国の強い絆を、ネットゼロ各分野でのパートナーシップによってさらに強めていく一つのきっかけになったのではないかと感じます。



木場

2022年は、ウクライナ情勢の影響で国民全体にエネルギー供給に対する不安が広がった年でした。そのような状況下で安定的に石油・天然ガスを届けることができたということは会社や社員の皆さんにとっても誇らしいことだったと思います。私もアブダビに行かせていただき感じるどころがありました。

ネットゼロ5分野への取組みについても非常に積極的な1年でした。先ほど森本さんからもお話のあった実証試験に取り組む等、水素・アンモニア分野でのリーディングカンパニーとしての社会的

責任を果たしています。

今後は、それらの取組みを様々なステークホルダーにいかに関与させるかが重要だと思います。特に従業員には積極的にINPEX Vision @2022を共有し、当社の意識の共有を図ることが重要だと考えます。社員が一丸となって「やろう！」という気持ちになって初めて成功に向かって動き出すのではないのでしょうか。

また、当社のことを世間一般に知ってもらう取組みも企業価値の向上を図る上では重要です。広報活動の一環として、当社が今年1月から単独スポンサーとして提供しているテレビ番組①「地球との約束」については、日本各地の美しい自然と、そこで取り組まれている環境保全の活動を紹介する大変価値のある番組であると思います。このような良質な番組を提供することは当社の認知度や企業イメージの向上にもつながります。これからは、例えば自然との関わりの中で当社が何をしたいかなど、当社の立ち位置にもつながるような番組も観てみたいと思っています。

① フジテレビ系列、関東エリアおよび新潟県にて放送

取締役会において相当の時間をかけて議論を行い、先進的な取組みを大胆に進めていると思います。

森本 英香



橘高

気候変動対応というのは我々の事業の一つの柱ではありますが、特に社内では上流事業の安定供給を継続していく上で対応するべき、いわば「リスク」と捉える議論に偏りがちです。ところが、取締役会という戦略議論の場に、この分野について特に造詣が深い森本さんにご参加いただき、我々執行部との間でキャッチボールをさせていただく中で、ネットゼロ5分野という形で「収益機会」として取り組んでいくことについて大変力強い後押しをいただいています。この一年、ネットゼロ5分野を推進する上で非常に心強く思っているところです。

木場さんからは約2年前に現在のINPEX Vision @2022につながる議論を始めたところから一貫して従業員をはじめとしたステークホルダーへの発信の重要性についてご指摘を頂いており、我々執行部としてもその点は本当に大事なことだと思っています。経営トップも含めて社内外への発信により積極的に取り組んでいこうという意識が強まっている実感があります。

社外役員の皆さまは、取締役会等での議論を通じ執行部に变化を促すという役割をまさに体現されているかと思っておりますので、引き続きよろしくお願ひしたいと思ひます。

社外役員の皆さまは、取締役会等での議論を通じ執行部に变化を促すという役割をまさに体現されているかと思ひます。

橘高 公久

 テーマ 2

/ 当社の非財務情報の開示・発信の在り方について



橋高

次に、当社では主に統合報告書とサステナビリティレポートという二つの媒体を中心に、ウェブも活用しながら各種情報開示を行っています。特に気候変動対応などの非財務情報については、第三者評価の視点も踏まえつつ、自分たちで言葉をしっかりと選びながら伝えていく必要があると思います。情報開示・発信について、お二方からアドバイスはございますか？



森本

統合報告書等当社の各種レポートはINPEX Vision @2022をベースに作られており、今後目指していく姿がステークホルダーに明確に伝わっていると思います。日本での気候変動対応に関する情報開示は、今年から有価証券報告書での開示義務化のように法的拘束力のあるものになりましたので、企業はどのように対応するかが問われていきます。投資家・金融機関だけでなく従業員も開示情報から自社の現状と未来について理解していくので、IR（インベスター・リレーションズ：投資家向け広報）をはじめとした広報の仕事は益々重要になっていくと思います。

また、サーキュラーエコノミー^②、生物多様性といった分野の新たな潮流も出始めています。例えばフランスにおいて2022年から生物多様性の情報開示が義務付けられており、日本にも近いうちにこのような流れがやってくるかもしれません。やるべきことは増えていきますが、当社は現状しっかりと対応できていると思うので、しっかりアンテナを張って今の調子で頑張りたいと思います。

^② サーキュラーエコノミー（循環経済）とは、市場のライフサイクル全体で、資源の効率的・循環的な利用（再生材活用等）とストックの有効活用（製品のシェアリングや二次流通促進等）を最大化する社会経済システム。



木場

水管理や生物多様性など、企業に求められる価値向上の要素は益々増えていくので皆様のご苦労も絶えないと思われますが、私は、PRできることはどんどん発信していくべきだと考えています。

ただ、一方で、レポートにしても広告にしても「発信したい内容が相手に伝わらなければ意味が無い」ということも繰り返し申し上げてきました。具体的には、専門的な言葉を誰でも分かるようにかみ砕くこと。さらには、一般読者が読んでも腑に落ちるよう、例えば、発電量に関する情報を開示する際は、単位表だけでなく規模感が伝わるよう、「〇〇県の需要を賅える量」といった表現を併記する、等々の工夫が必要です。こうした意見を率直に受け止め、柔軟かつスピーディーに対応してくださるのがINPEXの強みだと感じています。



森本

木場さんの仰る『「伝える」ではなく「伝わる」ことが大事』というのは私も大学の授業を担当する中でも痛感しているところです。一方的ではいけませんね。



橘高

様々な視点でのコメントをいただき、ありがとうございます。気候変動対応については、引き続き真面目にコツコツと情報開示に努めて参ります。一方で、最近では20～30年先を見通しての投資計画の開示など、数値化自体が難しい情報の開示を求められることもあります。開示が難しい部分についてはその理由を含め理解いただけるよう、丁寧に対話を重ねていく必要があると考えています。

また、木場さんから触れていただいた通り、最近では、ステークホルダーに知っていただきたいことはたとえ小さなことでも随時ホームページに掲載しています。あらゆるステークホルダーと目線を合わせながら、今後も情報発信をしていきたいと思えます。

今日同席している高橋さんと森さんは、いずれも気候変動対応、広報という立場で当社の情報開示・発信に携わっていますが、ここまでの話を伺って、いかがですか？



高橋

気候変動対応は全社をあげての取組みなので、円滑に社内各部門とコミュニケーションを取ることが重要だと思っています。例えば、気候変動関連の話では、とにかく横文字やアルファベットの略称が多く出てくるので、他部署と話すときには横文字や略称を使わずとも分かっていたり、丁寧に説明するようにしています。また、現在当社が推し進めているネットゼロ5分野については、社外向けだけではなく、動画や社内報などを活用しながら、社内浸透施策にも力が入れられています。

他方、社外向けの情報開示については、求められる内容・深度も多岐にわたり、際限がないというのが正直なところですが、そんなときには「誰のため、何のための情報開示か？」という原点に立ち返るようにしています。現在、気候変動対応に関する情報開示のルールは国際的に統一化の方向に向かっていきます。開示を受ける側、する側の双方にとって効率的、効果的な変化については、しっかり対応したいと思えます。



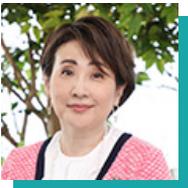
森

当社事業への深い理解や会社の目指す方向性を社内外に正しく浸透させることが、広報業務の任務であると考えております。そのため、メディア媒体やホームページ/SNSなどを通して、日々積極的な情報発信を展開しておりますが、世間一般的にはなじみの薄いエネルギーを扱う業態であるため、社内で当たり前のように使われている技術用語や専門的なテーマが、受け手には耳慣れないということが多々あります。そうしたことを考慮し、なるべく平易な言葉で説明することを心がけ、受け手側に正しく伝わるような表現をするという点に気を付けています。

また、国内外の社員のみなさんやグループ会社の社員の方にも、当社の広報や広告活動を身近なこととして感じていただきたいという思いから、広報や広告活動に関するアンケートを実施するなどして、ステークホルダーの意見を把握し、業務に反映させることも重要だと認識しております。

発信したい内容が相手に伝わらなければならない、一般読者が読んでも腑に落ちる表現が必要です。

木場 弘子



木場

今のお二人のお話を聞いて、私が心配することは一切無いのだと安心しました。あらゆる取組みにおいて、重要なステークホルダーである従業員のこともしっかりと考えていってほしいということが伝わってきました。

気候変動対応は全社をあげての取組みなので、円滑に社内のコミュニケーションを取ることが重要だと思っています。

高橋 真沙子





ステークホルダーの意見を把握し、業務に反映させることも重要だと認識しています。

森 優子



橘高

私も、高橋さんや森さんのように現場に近い社員が一番会社のことを良く分かっており、彼らが刺さると思う情報発信こそが多くの人の心に響くのだと信じています。

本日は改めて、様々なご意見をいただきありがとうございました。引き続き、様々な機会で執行部と社外役員の皆様で積極的な意見交換を行い、INPEX Vision@2022への取組みを加速させるとともに情報開示の拡充にも努めて参ります。

サステナビリティマネジメント

/ 基本的な考え方

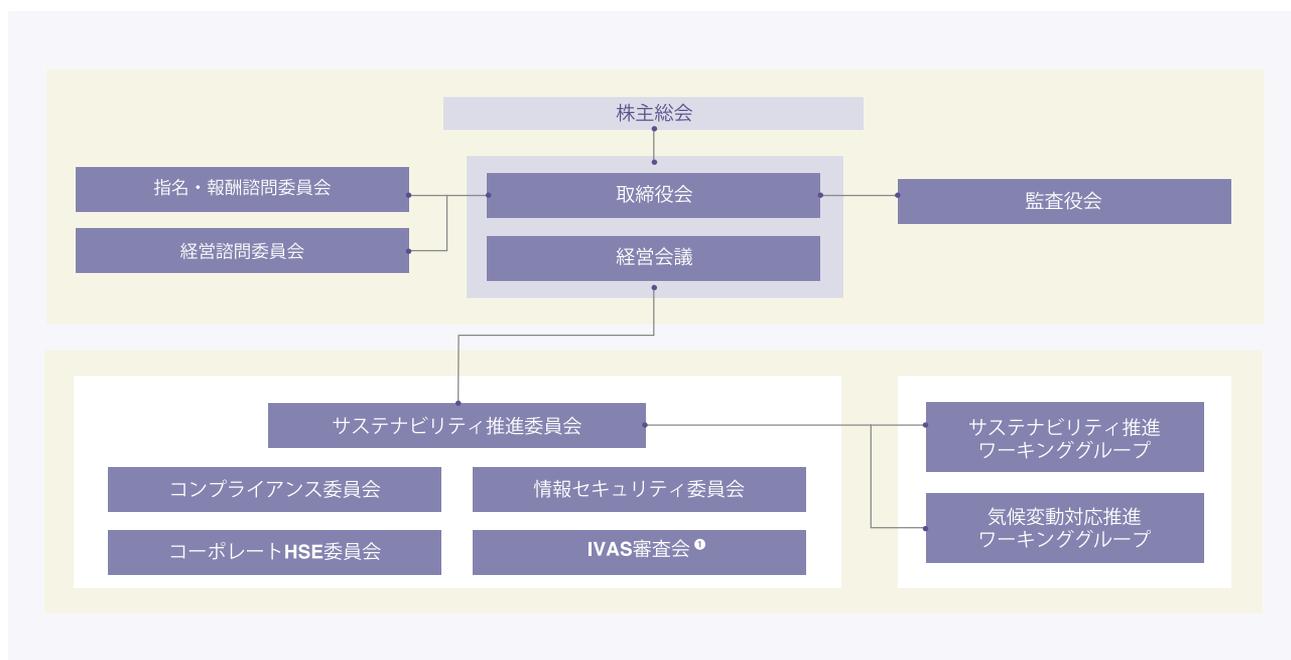
当社は、エネルギーの安定供給とエネルギートランジションへの取組みを両輪で推進し、事業やバリューチェーンを通じて気候変動をはじめとしたサステナビリティの課題に取り組むことを、サステナビリティ経営の基本的な考え方としています。この考え方のもと、当社のステークホルダー及び当社事業の双方にとって重要度の高いサステナビリティに関する重点テーマを中心にサステナビリティ経営を実践しています。

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。2022年は2回開催され、審議された事項は、経営会議及び取締役会にて議論されました。

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

/ サステナビリティ推進体制図



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

国連グローバル・コンパクトへの参加

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

国連グローバル・コンパクトの10原則

<人権>

企業は、

- 原則1. 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
- 原則2. 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

<労働基準>

企業は、

- 原則3. 組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
- 原則4. あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
- 原則5. 児童労働の実効的な廃止を支持し、
- 原則6. 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

<環境>

企業は、

- 原則7. 環境上の課題に関する予防原則的アプローチを支持し、
- 原則8. 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
- 原則9. 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

<腐敗防止>

企業は、

- 原則10. 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

国連グローバル・コンパクトに関する詳細は[国連ウェブサイト](#)をご覧ください。

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・天然ガス生産者協会）、APPEA（オーストラリア石油探鉱開発協会）、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、石油鉱業連盟、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に加盟しています。

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^①）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。

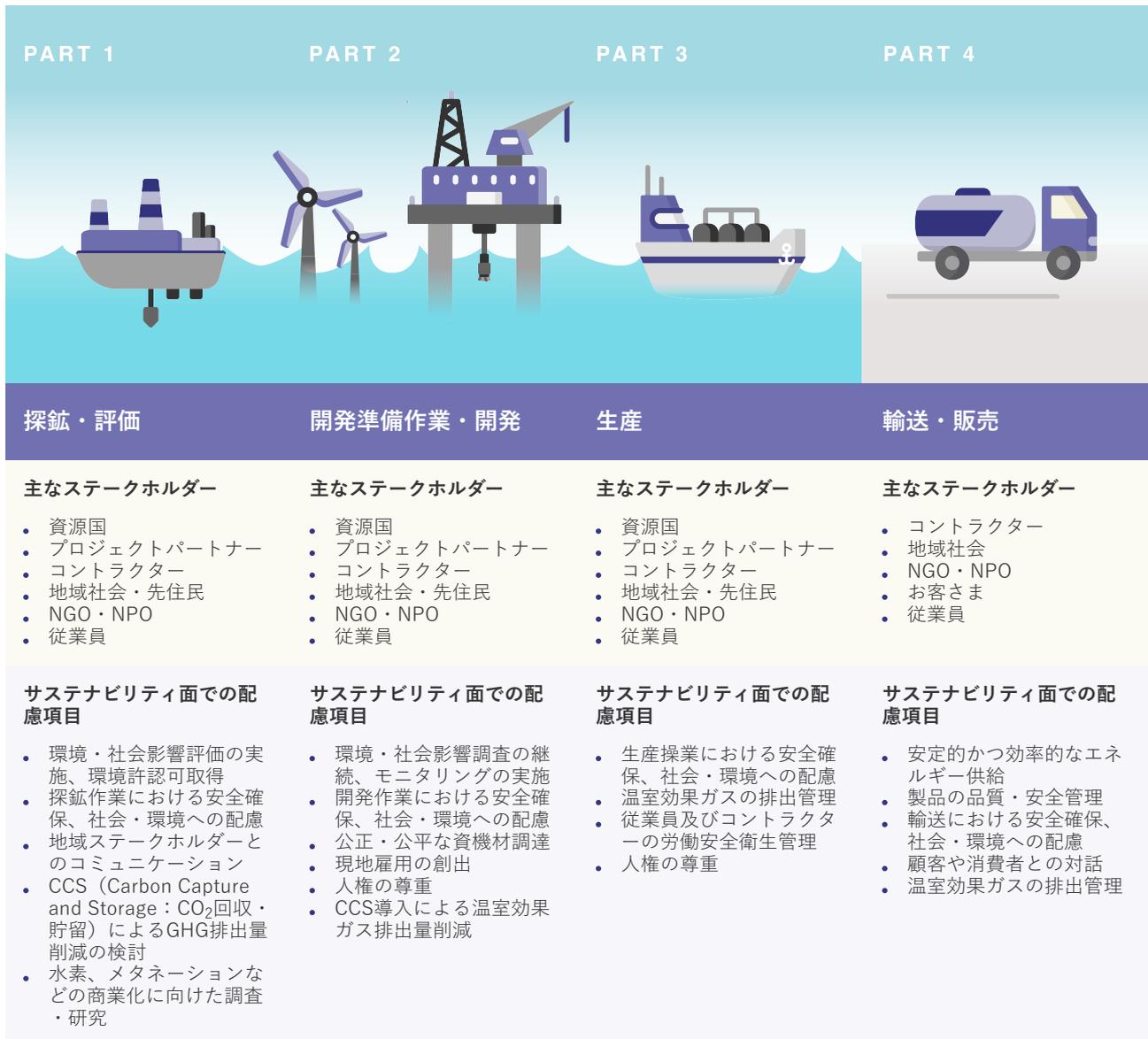
④ Sustainable Development Goals:2015年9月の「国連持続可能な開発サミット」で、人間、地球及び繁栄のための行動計画として掲げられた17の目標と169のターゲット

/ 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

/ エネルギー開発のバリューチェーン

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



/ 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(2022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

当社の主な対応(2022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

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(2022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の運営を改善

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(2022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228回）、個人投資家向け説明会などを実施
- ウェブサイトなどを通じた情報の適時・適切・公平な開示とその充実（ウェブサイトアクセス数約4,500件/日、ニュースリリース117件、サステナビリティピックス21件）

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(2022年度)

- 地域に応じた社会貢献活動を実施（投資総額約30億円）
- 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(2022年度)

- 従業員募金活動を通じた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(2022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
- オープン社長室による対話
- 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 (71時間/名)
- ウェブ社内報の適時更新 (週2~3回)
- コンプライアンス通信発行 (12回)
- 情報セキュリティニュース発行 (12回)
- HSE表彰、INPEX 論文賞
- 本部長・GM (ジェネラルマネージャー) アワードの創設

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、開発許可取得時、開発中、生産操業中、事業撤退時)

当社の主な対応(2022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

2022年度実績	2023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、取締役会の実効性評価とPDCAサイクル継続 改正会社法、東証市場改革及びコーポレートガバナンス・コード改訂への対応 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の適法・適切な運営によるコーポレートガバナンス体制の強化、取締役会の実効性評価とPDCAサイクル継続 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 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を含む） 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の監督機能強化を含むコーポレートガバナンス体制の強化 取締役会メンバーの更なる多様性の確保について引き続き指名・報酬諮問委員会で議論を深化させ、その議論の内容の取締役会へのフィードバック INPEX Vision @2022、中期経営計画及び今後の事業展開を踏まえた経営戦略に関する議論の充実、計画達成状況の監督
<ul style="list-style-type: none"> 取締役スキルマトリックスの開示 中期経営計画の主要目標と連動した新役員報酬制度の導入・運用開始 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"> 取締役及び監査役のスキルマトリックス開示 新任役員の研修等の充実 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"> 税務ガバナンス体制の適切な運営を通じて、海外拠点やクロスボーダー取引等のグローバルな税務リスクの管理を強化 	<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 	

リスクマネジメント体制の強化

2022年度実績	2023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10回実施 ● 主要プロジェクトのリスク評価結果の概要を取締役に報告 	<ul style="list-style-type: none"> ● IVASを25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"> ● 中期経営計画の推進における、各担当部門が特定した重要なリスク、抽出した課題への対処方針とその対処のモニタリングの継続
<ul style="list-style-type: none"> ● 情報セキュリティ委員会の実施（2回） ● 標的型メール訓練の実施（2回） ● 情報セキュリティeラーニングの実施（1回） ● 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（COVID-19）のコーポレート危機対策本部を中心とする危機対応体制の発動・運営 	<ul style="list-style-type: none"> ● 本社地震対応BCM 活動の推進、訓練、教育周知の実施 ● 新型コロナウイルス感染症対応の検証・評価を踏まえた本社感染症BCPの見直し 	

サプライチェーンリスク管理

2022年度実績	2023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 	<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 	<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

2022年度実績	2023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2021年度ステートメント開示 ● 人権研修の継続実施 ● 調達部門とサステナビリティ担当部署の共同で、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）の継続及びリスク評価手法の改善 	<ul style="list-style-type: none"> ● 英国現代奴隷法及び豪州現代奴隷法の2022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

2022年度実績	2023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（e-learningの実施、コンプライアンス意識調査の実施及びその結果を踏まえた研修、改正公益通報者保護法の対応等） ● グローバルなコンプライアンス体制の強化（INPEXグローバルホットラインの運用継続等） ● 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（e-learningの実施、役員向け研修、コンプライアンスクイック診断等） ● グローバルなコンプライアンス体制の強化（INPEXグローバルホットラインの運用継続等） ● 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

2022年度実績	2023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 ● 2022年GHG排出原単位実績：昨年比5kg-CO₂e/boe減の28kg-CO₂e/boe ● メタン排出原単位（メタン排出量/天然ガス生産量）0.06%と目標の約0.1%を達成 	<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GHG排出原単位を低減 ● 2030年GHG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GHG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

	2022年度実績	2024年度までの目標	2030年頃までの目標
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・利用一貫実証について、坑井掘削および地上設備の建設のための最終投資決定（FID）を実施 アブダビにおけるクリーンアンモニア生産の事業化可能性に関する共同調査を実施 豪州にて現地発電会社とともに、グリーン水素製造プロジェクトの実現可能性調査を実施中 	<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、資機材調達を実施中、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 国内外における新規案件の検討・推進 	<ul style="list-style-type: none"> 3件以上の事業化を実現 年間10万トン以上の水素・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実証試験に向けて坑井の掘削を開始し、2023年1月に完了 豪州北部準州沖合GHGアセスメント鉱区(G-7-AP)を落札 経済産業省が主催するCCS長期ロードマップ検討会に参加し、国内CCSの事業化に向けた枠組み作りに関与 	<ul style="list-style-type: none"> 南阿賀鉱場でのCO₂EOR実証試験において、2023年度中に圧入試験を実施し、次のフェーズへの移行を検討 イクシスLNGプロジェクトCCS導入に向けた評価作業等の取組み推進 国内外における新規案件の検討・推進 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂圧入量年間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
風力発電	<ul style="list-style-type: none"> オランダ沖合のルフタダウネン洋上風力発電プロジェクト及びボルセルレIII/IV洋上風力発電プロジェクトへの参入 2021年11月に設立した欧州風力事業を担う英国子会社INPEX Renewable Energy Europa Limitedのロンドン拠点の整備と当該拠点を通じた事業推進の開始 長崎県五島沖浮体式洋上風力プロジェクトの建設開始 	<ul style="list-style-type: none"> 国内洋上風事業の開発及び五島沖浮体式洋上風力の建設推進 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、豪州、米州での事業機会の創出 	<ul style="list-style-type: none"> 洋上風力、地熱発電事業を中心に、1-2GW記簿の設備容量確保 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
地熱発電	<ul style="list-style-type: none"> インドネシアのムアララボ地熱発電プロジェクトの追加権益の獲得 株式会社INPEX地熱開発のジャカルタ事務所の開設 秋田県小安地熱プロジェクトの最終投資決定 	<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 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 	

	2022年度実績	2024年度までの目標	2030年頃までの目標
カーボンリサイクル・新分野	<ul style="list-style-type: none"> ● メタネーション技術開発事業について、EPC（設計・調達・設計）作業へ移行 ● 豪州等における大規模なメタネーション設備の検討を実施 ● 人工光合成の国際的なコンペティションに東京大学と出場し、1位を受賞 ● 二酸化炭素回収技術の開発を行うCarbonOrO社への出資 ● ドローンを用いた当社施設点検に向け複数回の飛行実証を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● メタネーション技術開発事業として2025年度の合成メタン生産を目指し、プラントを建設 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● メタネーションの社会実装を推進 ● 年間6万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	<ul style="list-style-type: none"> ● インドネシアの Rimba Raya Biodiversity Reserve REDD+プロジェクトの支援継続 ● 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） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 森林保全事業への参画・開発 ● 質の高い森林クレジットを年間150万トン程度取得 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2030年に向けて、森林保全事業への参画・開発などを通じ質の高い森林クレジットを年間200万トン程度確保

石油・天然ガス分野のクリーン化とガスシフト

	2022年度実績	2023年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
オーストラリア	<ul style="list-style-type: none"> ● イクシスLNGプロジェクトの生産時のフレアと燃料ガスを最小化する施策を導入し低炭素化操業を推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● イクシスLNGプロジェクトの生産能力を更に引き上げ、年間930万トンを実現できる体制を構築。また、低炭素化操業の推進を継続する。 	<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の導入及び再エネ電力導入、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
アブダビ	<ul style="list-style-type: none"> ● 陸上施設の一部クリーン電力使用開始に加え、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・タンペン洋上風力施設での発電開始 ● カーボンニュートラルガス販売の販売量拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ● ハイウインド・タンペン洋上風力施設からのスノーレ油田への送電開始、陸上水力発電から供給される電力の利用による油ガス田生産プラントのCO₂排出量削減可能性の追及など、事業の低炭素化推進 ● 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

2022年度実績	2023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、安全先行指標導入の促進、「ライフセービングルール（LSR）」に関するコントラクターへのヒヤリングや安全モーメント集の展開など、オペレーション事業体のみならず、コントラクター、国内子会社、技術研究所、赤坂本社への活動を拡充させ展開） ● プロセスセーフティ及び設備の健全性管理の強化（オペレータープロジェクトに対するHSEレビューやポウタイ分析、セーフティケースのレビューなどの技術支援を推進、さらに先行指標Tier3及びTier4の測定・監視を開始） 	<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、「LSR」展開などの社内キャンペーン、安全先行指標導入の促進） ● 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（オペレータープロジェクトに対するHSEレビューやポウタイ分析、セーフティケースのレビューなどの技術支援を推進、さらに先行指標Tier3及びTier4の測定・監視を開始） ● ネットゼロ5分野のHSEリスク管理並びにHSE管理の実践 	<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のを推進する <ol style="list-style-type: none"> 1. マネジメント自らによるHSEリーダーシップの発揮 2. HSE管理を通じた低炭素化事業への貢献 3. リスク管理の徹底 4. 事故を未然に防ぐ取組みの強化 5. 施設などプロセスからの漏えい防止 6. 新たな脅威への備え 7. 地球環境課題への取組みと環境価値の創造 8. 感染症対策の強化

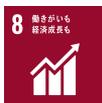
労働安全衛生の確保

2022年度実績	2023年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
<ul style="list-style-type: none"> ● HSE 現場管理能力強化（HSE文化アンケート結果に基づいたアクションプランの作成・実行、コーポレートとオペレータープロジェクトとの連携強化、HSEフォーラム開催しグッドプラクティス及び課題を共有） ● 健康管理の強化（健康管理活動基盤作りの推進とCOVID対応として、海外出張先のリスクレビューを行う「海外渡航者COVID-19リスクスクリーニング」の開発） 	<ul style="list-style-type: none"> ● HSE リーダーシップの発揮（HSE文化アンケート結果に基づいたアクションプランの実行、コーポレートとオペレータープロジェクトとの連携強化、HSEフォーラム開催） ● 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の推進する <ol style="list-style-type: none"> 1. マネジメント自らによるHSEリーダーシップの発揮 2. HSE管理を通じた低炭素化事業への貢献 3. リスク管理の徹底 4. 事故を未然に防ぐ取組みの強化 5. 施設などプロセスからの漏えい防止 6. 新たな脅威への備え 7. 地球環境課題への取組みと環境価値の創造 8. 感染症対策の強化

生物多様性保全・水リスク管理

	2022年度実績	2023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"> ● 生物多様性保全に関する方針、コミットメントの策定・公表 ● 生物多様性保全に関する活動/モニタリングの継続（国内における生物多様性調査等） ● 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"> ● 生物多様性に関する「リスクと機会」の特定 ● TNFD等の要求事項に準拠した目標設定及び情報開示に向けた検討 ● 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の推進する
水リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 水管理に関する方針、コミットメントの策定・公表 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 水管理に関する「リスクと機会」の特定 ● TNFD等の要求事項に準拠した取組み・情報開示に向けた検討 ● 当社事業実施地域における水収支の精査と課題の抽出 	<ol style="list-style-type: none"> 1. マネジメント自らによるHSEリーダーシップの発揮 2. HSE管理を通じた低炭素化事業への貢献 3. リスク管理の徹底 4. 事故を未然に防ぐ取組みの強化 5. 施設などプロセスからの漏えい防止 6. 新たな脅威への備え 7. 地球環境課題への取組みと環境価値の創造 8. 感染症対策の強化

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

	2022年度実績	2023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ズレターの発行など、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ズレターの発行など、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

	2022年度実績	2023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30億円 	<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 ● 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"> ● 「先住民協調活動計画（RAP）2019-2022」にて掲げた目標を達成し、次の「RAP 2023-2025」を策定 ● 2022年末時点で49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100名の先住民を間接雇用 ● 2019年から2022年の間に、23社の先住民企業から1,300万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 	

人的資本



最高に働き甲斐のある職場の実現

	2022年度実績	2023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 バリューの新規施策の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ● INPEXバリュー浸透活動の実施 ● 海外事務所従業員の当社での就業機会の再開 	<ul style="list-style-type: none"> ● やりがいや納得感を醸成するための制度運用とそれを促進する企業風土の確立 ● 従業員の成長支援拡充
日本	<ul style="list-style-type: none"> ● 幹部社員向け職務型人事制度の導入 ● キャリア採用枠拡大による人材確保 ● 3回目の職域接種実施と本社産業医体制の増強 	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般社員及び再雇用嘱託向け職務型人事制度並びにタレントマネジメントシステムの導入 ● 女性、研究職や高度専門家等の多様な人材の獲得 ● 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"> ● 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

ガバナンス

40 ガバナンス

50 リスクマネジメント

56 税務ガバナンス

ガバナンス

/ 基本的な考え方

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、株主を始めとするステークホルダーとの協働により社会的責任を果たすとともに、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うことを目的として、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。また、主体的な情報発信を行うことで、意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現することを目的に、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を制定し、開示しています。併せて、コーポレートガバナンスの進展などに合わせ、適宜基本方針の改定も行っています。

マネジメント体制

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

2022年度に開催した各委員会の委員出席率は毎回100%でした。なお、グループ全体として一貫したコンプライアンスの取組みを推進することを目的として「コンプライアンス委員会」を設置していますが、詳細については、「コンプライアンス—マネジメント体制①」に記載しています。

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

また、経営の透明性の向上と取締役会の実効的監督機能の強化を図る観点に加え、独立した立場から、自らの知見に基づく助言、経営の監督、利益相反取引の監督を行い、ステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させることで社内出身者とは異なる客観的な視点を経営に活用するため、取締役全12名中5名の社外取締役を選任しています。この社外取締役には、資源・エネルギー業界や財務・法務その他の分野において、企業経営経験者、学識経験者又はその他の専門家などとして、豊富な経験と幅広い見識を有する人材を選任し、多様性にも配慮した構成としています。ここでの多様性は、知識・経験・能力に加えて、ジェンダーや視点なども含みます。なお、当社の経営戦略に照らして取締役会として備えるべきスキル等の組み合わせとして、具体的に9つのスキルを特定し、後述のスキルマトリックスとして公表しております。当社の取締役会の人数は、3名以上16名以内とし、その3分の1以上は独立社外取締役と規定しています。

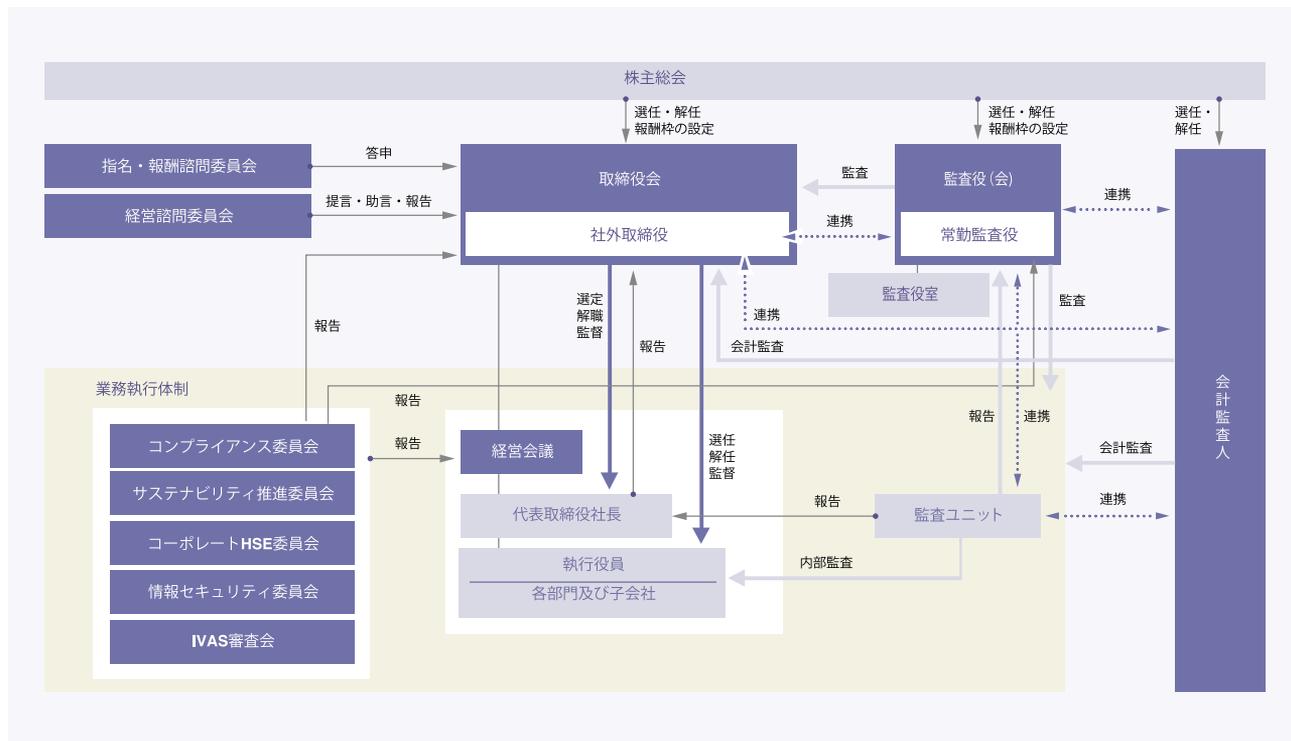
当社取締役会およびマネジメントレベルの多様性については、環境分野やサステナビリティ分野における豊富な知識・経験を有する社外取締役を1名選任し、女性の社外取締役及び社外監査役をそれぞれ1名選任しているほか、2020年3月には内部昇格による初めての女性執行役員が1名就任するなど、スキルおよびジェンダー面において、着実に進展しています。

当社の監査役は、2023年3月末時点で全5名中4名が社外監査役です。また、監査役の独立性と監査の実効性を確保し、監査機能の強化を図るべく、法令に基づき監査役会を設置するとともに、監査役の職務を補助するための組織である監査役室に専任の監査役補助者を置いているほか、内部監査部門（監査ユニット）や会計監査人との連携強化などの取組みを行っています。

さらに、当社では、「社外取締役・監査役と代表取締役の会合」「社外取締役と監査役の会合（会計監査人を含む場合あり）」「監査役と代表取締役の会合」など、社外取締役、代表取締役、監査役、会計監査人などが出席する各種会合を定期的に行い、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。

① コンプライアンス - マネジメント体制

/ コーポレートガバナンス体制図



2022年度 取締役会への出席状況

取締役会は、原則として毎月1回開催することとしており、2022年度は15回開催しました。全取締役の取締役会への出席状況は以下のとおりです。②

② 第17回定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料 P14、66から67

全取締役の取締役会への出席状況(2022年度)

役職	氏名	職掌	取締役会への出席状況
代表取締役会長	北村俊昭	—	100% (15回/15回)
代表取締役社長	上田隆之	—	100% (15回/15回)
取締役 副社長執行役員	池田隆彦	水素・CCUS事業開発本部長、 HSE及びコンプライアンス担当	100% (15回/15回)
取締役 副社長執行役員	川野憲二	米州事業ユニット及び戦略プロジェ クト室担当 海外事業統括	100% (12回/12回)
取締役専務執行役員	橋高公久	経営企画本部長、法務担当	100% (15回/15回)
取締役専務執行役員	佐瀬信治	総務本部長	100% (15回/15回)
取締役常務執行役員	山田大介	財務・経理本部長	100% (15回/15回)
取締役(社外)	柳井 準	—	100% (15回/15回)
取締役(社外)	飯尾紀直	—	100% (15回/15回)
取締役(社外)	西村篤子	—	100% (15回/15回)
取締役(社外)	西川知雄	—	100% (15回/15回)
取締役(社外)	森本英香	—	100% (12回/12回)

役職・職掌は2022年12月末時点のものを記載

2022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8回目となる2022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

2022年8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課題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2022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、2020年度評価において第三者評価機関によりその妥当性が確認された、取締役会自身による自己評価方式を、2022年度の実効性評価においても採用することとしました。その後、10月開催の取締役会において、今年度の実施方針、事務局作成のアンケート内容等の今年度の評価項目について審議しました。評価項目は、各取締役及び監査役の自己評価に加え、取締役会の構成、運営、役割・責務、指名・報酬諮問委員会の運営、前回評価での課題の改善状況などとし、12月に全ての取締役及び監査役に対して完全無記名のアンケート調査(WEB形式)を実施しました。より具体的な意見の吸い上げのために、多くの質問に自由記述欄を設けました。その後、事務局にてアンケート回答結果の集計及び分析を行い、2023年2月の社外取締役・監査役と代表取締役の会合において、集計・分析結果及び今後の課題と取組みについて議論を行い、同月開催の取締役会において、次のような評価結果を確認しました。

1. 取締役会全体の実効性は、全体として前年に引き続き十分に確保されているという評価が得られました。
2. 事前説明会や社外専門家を招いた講演会・意見交換会の実施、新規案件の議論における背景事情についての説明の充実等の取組みが評価され、継続が求められました。

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、以下の課題が設定されました。

- 経営戦略の議論の充実 取締役会における議論の更なる活性化
- 取締役会の在り方に係る議論の深化
- ポートフォリオマネジメントの継続的な強化

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。なお、2021年度の実効性評価の結果を踏まえた課題への取組み状況は以下のとおりです。

ネットゼロ各事業への取組み計画・進捗を含む経営戦略の議論の深化

- 各事業の進捗状況及び取組み計画を毎月の取締役会に報告し、特筆すべき進捗が見られた案件については、個別議案として報告・議論を実施
- 経営上の重要な課題や中長期的な視点に立ったテーマについて審議事項等として機会を設け、議論を実施
- 事業に大きな影響を与える国内外の政策動向について適切に把握し、経営戦略の議論に反映

取締役会における議論の更なる活性化

- オンライン事前説明会の実施や、経営会議での論点の明示等によって論点を明確化し、議案ごとに最適な審議時間を確保
- 油価・為替等の最新動向の提供や業界用語の注釈を徹底すると共に、個別案件・新規案件の議論に際しては、その端緒を含む背景事情について適宜説明を実施することで、非常勤役員も含めた取締役会メンバーの案件に対する理解を促進
- 中東情勢の専門家による講演会・及び取締役会との意見交換会を実施

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(気候変動対応、外国人等の参加や女性の増員等)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

ポートフォリオマネジメントに関する議論の充実

- 事業環境の変化の動向を適切に把握し、タイムリーに会社全体のポートフォリオ最適化の議論の機会を確保
- 非常勤役員も含めた取締役会メンバーの、事業に対する理解を一層深めると共に、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するため、コアエリアの一つであるアブダビにおいて取締役会を開催

コーポレートガバナンス・トピック

アブダビにおける取締役会開催



ADNOC Business Center にて行われた取締役会の様子

当社は、子会社のジャパン石油開発社株式会社（JODCO）を通じて、アラブ首長国連邦（UAE）アブダビ首長国において石油開発事業を行っておりますが、JODCOが2023年に創立50周年を迎えるにあたり、次の50年に向けた当社のUAEに対するコミットメントを示すため、2023年1月24日に、当社の取締役会をUAEのアブダビにて開催しました。

取締役会では、次の50年に向けた当社のUAEにおける将来的な戦略や、アブダビにおける石油生産の維持拡大及び低炭素化、水素・アンモニア等のクリーンエネルギー事業の開発、国連気候変動枠組み条約（UNFCCC）第28回締約国会議（COP28）の開催国でもあるUAEと日本の関係深化のための社会貢献活動の強化等の取り組みについて議論が行われました。

また、取締役会の中ではCOP28の議長も務める予定のスルターン・アル・ジャーベルADNOC CEO兼UAE産業・先端技術大臣と意見交換が行われ、ジャーベル大臣からは、当社のUAEに対するコミットメントへの感謝とともに、エネルギー・トランジションの実現や積極的に気候変動対応を進めるための、脱炭素、水素、クリーンエネルギー開発の分野で、当社とのパートナーシップを更に深化・強化していくことへの期待が述べられました。

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、取締役会が備えるべき知識・経験・能力等の組み合わせを下表のとおり特定しております。

取締役のスキルマトリックス

		分野								
		企業経営	グローバル	財務・会計	法務・リスクマネジメント	サステナビリティ (ESG)	技術・DX	エネルギー	営業・販売	人財開発・ダイバーシティ
取締役	北村 俊昭	●	●			●		●		●
	上田 隆之	●	●			●	●	●		
	川野 憲二	●	●				●	●		
	橘高 公久		●		●	●				
	佐瀬 信治			●	●				●	●
	山田 大介	●		●			●			
	滝本 俊明		●				●	●		
	柳井 準	●	●		●			●	●	
	飯尾 紀直	●	●					●	●	
	西村 篤子		●		●	●				●
	西川 知雄	●	●	●	●					●
	森本 英香				●	●		●		●
	監査役	川村 明男		●	●				●	
刀禰 俊哉			●	●	●					
麻生 憲一			●	●						●
秋吉 満		●	●	●	●	●				
木場 弘子						●		●		●

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員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、役員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。

2022年度は合計19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	2022年度の監査役会出席率
常勤監査役	日俣 昇	100% (19回/19回)
常勤監査役 (社外)	外山秀行	100% (19回/19回)
常勤監査役 (社外)	三宅真也	100% (19回/19回)
監査役 (社外)	秋吉 満	100% (19回/19回)
監査役 (社外)	木場弘子	100% (19回/19回)

取締役・監査役に対するトレーニング

当社は、取締役及び監査役がその役割・責務を適切に果たせるよう、新任者には当社の事業、経営戦略などの重要な事項及び事業に関するリスクについて説明し、また、各取締役及び各監査役には必要なトレーニング（専門家による研修、現場視察など）の機会を提供しています。2022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、環境やエネルギー分野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を実施するなど、取締役会の連携強化・業務知識の向上に努めています。

リスクマネジメント

/ 基本的な考え方

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

① The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission : 米国トレッドウェイ委員会組織委員会

② Health, Safety and Environment : 健康・安全・環境

/ リスクマネジメント体制

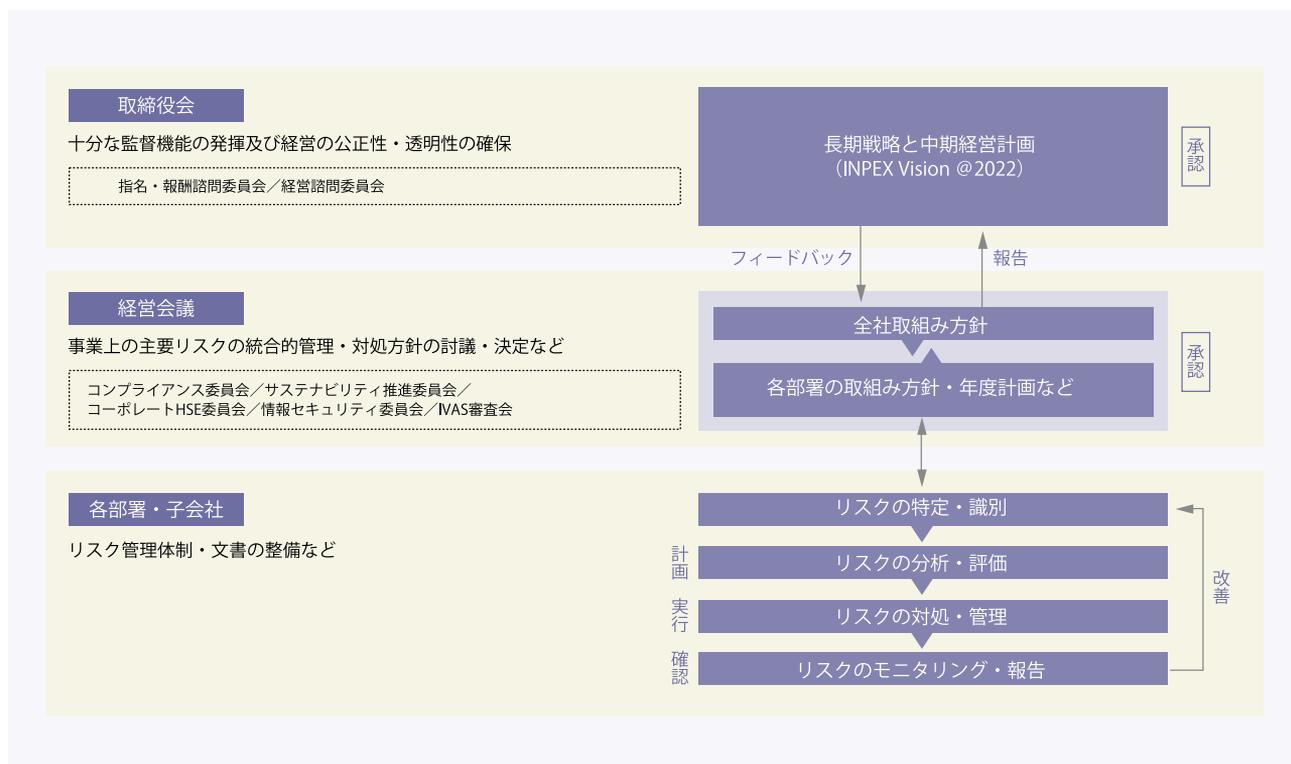
当社は、事業運営に伴うリスクを適切に把握・管理するリスクマネジメント体制の継続的な改善に努めています。損害の発生・拡大を未然に防止する体制を確立し、顧客、取引先、投資家などステークホルダーからの信頼の維持・強化を図り、企業価値の最大化を目指します。

当社は、業務の効率的運営及び責任体制確立のため、取締役などを本部長とする本部制を採用しています。したがって、まず本部などの各担当部門が、社内規程・ガイドラインなどに基づき緊密に連携した上で、リスクの特定・分析・評価を実施しています。このうち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との連携に加え、社長直属の独立した内部監査組織による監査、あるいは社外専門家による監査を通じ、定期的に検証・評価しています。これを各担当部門にフィードバックすることで、状況の変化に応じた日常業務に係るリスク管理の見直しを行っています。

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

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

/ リスクマネジメント体制図



/ 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[®]) を策定し、適宜見直しを行っています。また、情報セキュリティ委員会を定期的及び随時に開催し、組織的・体系的な情報セキュリティ対策を講じるとともに、情報漏えい防止を含む教育・訓練を実施しています。

HSEリスクに関しては、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労働安全衛生管理、環境及びセキュリティの継続的な改善活動を推進するため、HSEマネジメントシステムで定めるHSEリスク管理要領に基づき、事業所ごとにHSEリスクの特定・分析・評価を行っています。また、リスク対応策を策定、実行するとともに、HSEリスクを監視するため、リスク管理状況を定期的に本社に報告させ、本社ではこれを確認しております。さらに、セキュリティに関するリスク等についても、関連する要領や指針をもとに全社的な管理に取り組んでおります。さらにノンオペレータープロジェクトのHSE管理についても、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

③ Business Continuity Plan(事業継続計画):災害時においても重要な事業を停止させないために、継続すべき業務を選定し、当該業務の継続を可能にする体制を整えるための計画

/ 気候変動関連リスクへの対応

気候変動関連リスクの評価・管理については、TCFD^④提言に対応した取組みを推進しています。詳細については「気候変動関連リスク及び機会の評価・管理」をご参照ください^⑤。

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

気候変動関連リスクの財務的評価については、以下2つの手法で取り組んでいます。1つ目は、インターナルカーボンプライスによる当社の各プロジェクトの経済性評価です。当社ではIEA^⑥WEOの公表政策シナリオ(IEA-STEPS)のカーボンプライスを参考にインターナルカーボンプライスを毎年レビューしています。2023年度からは、IEA WEOのカーボンプライス見通しを反映し、所在国にカーボンプライス制度が存在し、政策コスト見通しを参照できる場合は当該コスト見通しを参照し、カーボンプライス制度が存在しない場合は、STEPSのEU価格(2030年：US\$90/tCO₂、2040年：US\$98/tCO₂、2050年：US\$113/tCO₂)に連動した変動価格を参照することとしました。

二つ目は、当社の事業ポートフォリオの財務的評価です。IEA WEOの発表済み誓約シナリオ(IEA-APS)及び2050年ネットゼロ排出シナリオ(IEA-NZE)の油価とカーボンプライスが、当社ポートフォリオに与える市場リスクの財務的評価です。IEA WEOのAPS及びNZEが提示している油価とカーボンプライスの推移を、プロジェクトのNPV 計算に適用し、ベースケース適用のNPVからの変化率を、当社の事業ポートフォリオに対する影響として算出します。前提の置き方など難しい点があるものの当社の事業ポートフォリオの財務的評価の一つの手法として実施しています。引き続き事業環境の変化を織り込みながら、本手法の運用基準の深化及び当社の事業ポートフォリオの競争力向上に努めていきます。

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

また、2022年は2019年に物理的リスク評価を行っている当社の主要施設の一つである直江津LNG基地において、前提としていたシナリオが更新されたことを受け、リスク評価を再試行しました。さらに、HSEマネジメントシステム文書であるHAZID(Hazard Identification)ガイドラインの改定を行い、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新たに加えており、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に評価の実施、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。

④ Task Force on Climate-related Financial Disclosures:気候関連財務情報開示タスクフォース

⑤ 気候変動関連リスク及び機会の評価・管理

⑥ International Energy Agency:国際エネルギー機関

/ サプライチェーンリスク管理

当社は、グループ全体で、約2,000社のサプライヤーを通じ、年間で約2,600億円に及ぶ調達を行っています。サプライチェーン上のリスクを管理するために、予防、発見、是正において、適切なアクションをとっています。予防的統制として当社では、サプライヤーに対して労働・環境に関する法令遵守や、人権方針の尊重などを求め、これらは当社の定型の契約書に遵守事項として盛り込まれています。

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

発見的統制^①としては、リスク評価システムを構築し、2018年度より主要調達先に対して、自己評価アンケートを実施しています。このアンケートを実施することにより調達先におけるコンプライアンス体制を評価し、リスクの特定を行っています。自己評価アンケートの過去3年間の通算実施数は30社です。

【モニタリングにおける主要調査項目】

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

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

また当社は、調達先とのエンゲージメント活動を通じて、サプライチェーンにおけるリスク管理の強化に取り組んでいます。日本国内の事業では、主要調達先とのHSE連絡会を開催し、「当社HSE重点目標・活動プログラムの説明と周知」、「インシデントやヒヤリハット事例の説明と情報共有」並びに「上記 調達先からのHSE情報の紹介・情報共有やHSEに関する意見聴取」などを通じて、調達先の作業実施におけるHSE向上に取り組んでいます。加えて、2021年度には、このHSE連絡会において、外部講師を招いた人権セミナーを開催しました。また、オーストラリアにおいても、主要サプライヤーと定期的に会合を実施の上、HSE・品質・サービス内容などのパフォーマンスレビューを行うとともに、事業を進める上でのリスクやその緩和策について適時適切に意見交換を行うことで、サプライヤーとのエンゲージメントの機会を設けています。

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

^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

/ 大規模自然災害及びパンデミック対策

大規模自然災害対策

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

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

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）への取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した。

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することができました。

情報管理・セキュリティ管理

当社では、保有している情報の機密性、完全性及び可用性の維持に向けて、「情報セキュリティ基本方針」を、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下、情報セキュリティに関する方針の策定、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、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、監査ユニットおよび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おり、また、DX（デジタルトランスフォーメーション）に豊富な経験と知見を有する取締役が委員に選任されています。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、システムの対策だけでなく、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展開しています。また外部からの攻撃に対しても、侵入を防止するシステムの対策に加えてはもちろんのこと、定期的に外部のセキュリティ専門ベンダーによるアセスメントを実施しています。2022年度はIT環境への侵入テストを実施し、また近年大きな脅威となっている、操業関連システムをターゲットとしたようなサイバー攻撃への対策として、国内のLNG基地やパイプラインにおける操業システムのセキュリティアセスメントを

行いました。また、万が一攻撃を受けた際には速やかに発見し是正するための監視・対策も講じています。2022年度は、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

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、事業実態を伴わない、租税回避を意図したタックスプランニングや租税回避目的で無税または税率が極めて低い国や地域(いわゆるタックスヘイブんとみなされる国・地域)の利用は行いません。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、独立起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の最終報告書が公表された後、その内容を踏まえ我が国を含む各国で法制化が進められており、国際課税を巡る環境は大きく変化し続けています。これらを背景とした、国際取引に関する税務リスクなどに適切に対応していくため、税務ガバナンスの強化に取り組んでいます。この取組みの一環として、当社の役員・従業員の税務コンプライアンス意識を涵養することを目的とする「税務方針」^②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

^② 税務方針

/ 税務リスク

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

/ 税務当局との関係

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

/ 税務の透明性

税に関する企業活動の透明性向上や情報開示を求める動きが世界的に広がる中、当社事業のコアエリアの一つであるオーストラリアでも、大企業が自主的に開示すべき税務情報を定めた原則（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^③。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^④。なお、2022年度の当社連結の法人税などの支払額は906,022百万円です。

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

③ [INPEX Australia 2021 Tax Transparency Report](#)

④ [ESGデータ集](#)

コンプライアンス

59 基本的な考え方

60 コンプライアンスのフレームワーク

64 サプライチェーンマネジメント

66 人権の尊重

基本的な考え方

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

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

① サステナビリティ憲章

② 行動基本原則・行動規範

コンプライアンスのフレームワーク

/ 贈収賄・汚職の防止

贈収賄・汚職に対する法規制が厳格化する中、当社は、世界約20か国でプロジェクトを展開するグローバルカンパニーとして、贈収賄・汚職に対し、「Zero-tolerance（一切許容しない）」のポリシーを貫くことが重要と考え、全ての役員及び従業員に当社共通の価値観であるINPEXバリュー^①の一つ「Integrity（誠実）」をもって行動するよう求めており、バリューに基づいた行動が人事評価上も求められています。贈収賄・汚職の防止に関しては、「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く政治寄附などの禁止）や、関係各国の贈収賄・汚職防止関連法令の遵守を定めており、政治活動に関する寄附は一切行っていません。また、2011年から国連グローバル・コンパクトに参加し、腐敗防止へのコミットメントを表明しています。

「行動規範」の下、「INPEXグループ グローバル贈収賄・汚職防止方針^②」及びそれに関する社内規程類を整備し、贈収賄・汚職防止に取り組んでいます。

① INPEXバリュー

② INPEXグループ グローバル贈収賄・汚職防止方針

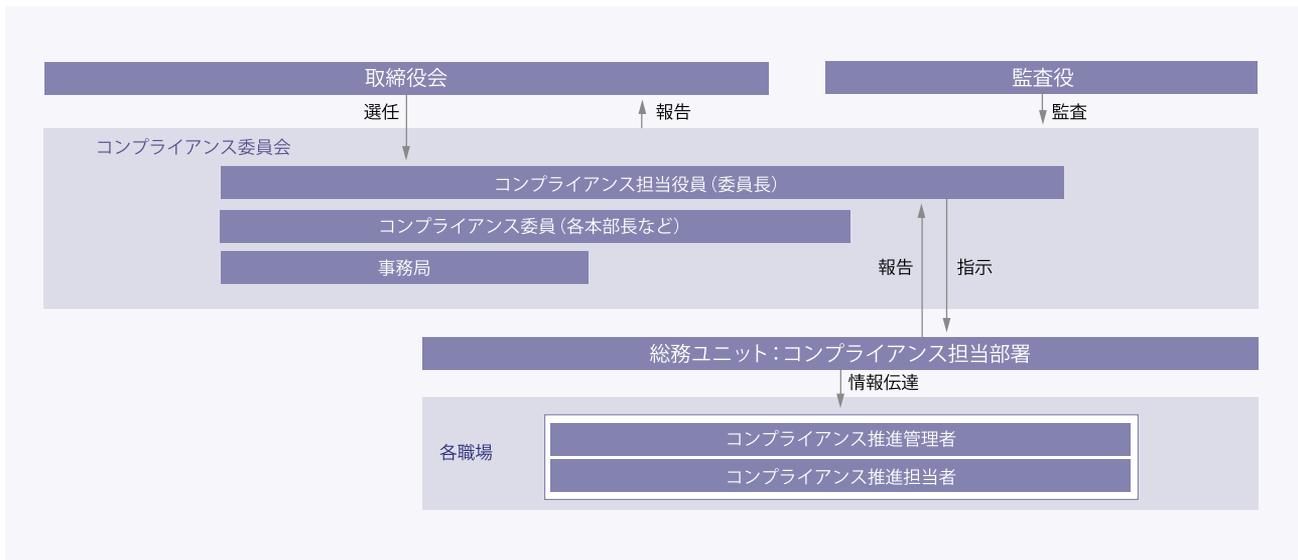
/ マネジメント体制

コンプライアンスに関する重大な事案が発生した場合には、コンプライアンス担当役員やコンプライアンス委員会が迅速に対応策を検討、対処する体制を確立しています。コンプライアンス担当役員及びコンプライアンス委員会は、監査役や監査役会、会計監査人、内部監査部門である監査ユニット及び子会社などの、相当する機関又は部署と連携し、

(1) コンプライアンスに関する施策の立案・実施、(2) 実施状況のモニタリング、(3) コンプライアンス意識の啓発、(4) 違反についての報告受付と調査、(5) 違反に対する勧告とそのほかの対応、(6) 違反の再発防止策の策定などを行っており、コンプライアンス担当役員はこれらについて取締役会に定期的かつ適宜報告しています。コンプライアンス違反に関しては、懲戒を含む是正措置が取られることが行動基本原則と従業員就業規則によって規定されています。なお、2022年度にコンプライアンスに関する重大な違反事例はありません。

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

/ コンプライアンス体制図



/ コンプライアンス教育の推進

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

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④。

④ ESGデータ集

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。

/ 問い合わせ・内部通報制度と社内外対応

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

社内においては、公益通報者保護法に準拠し、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つのリスク分野に受付分野を特化する現地語対応を備えたINPEXグローバルホットラインを設置しています。ヘルプライン窓口は

社内及び社外（弁護士事務所）、INPEXグローバルホットラインは外部委託先に窓口を設け、通報は匿名で行うこともできます。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、役員及び退職後1年以内の退職者を追加し、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ました。

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

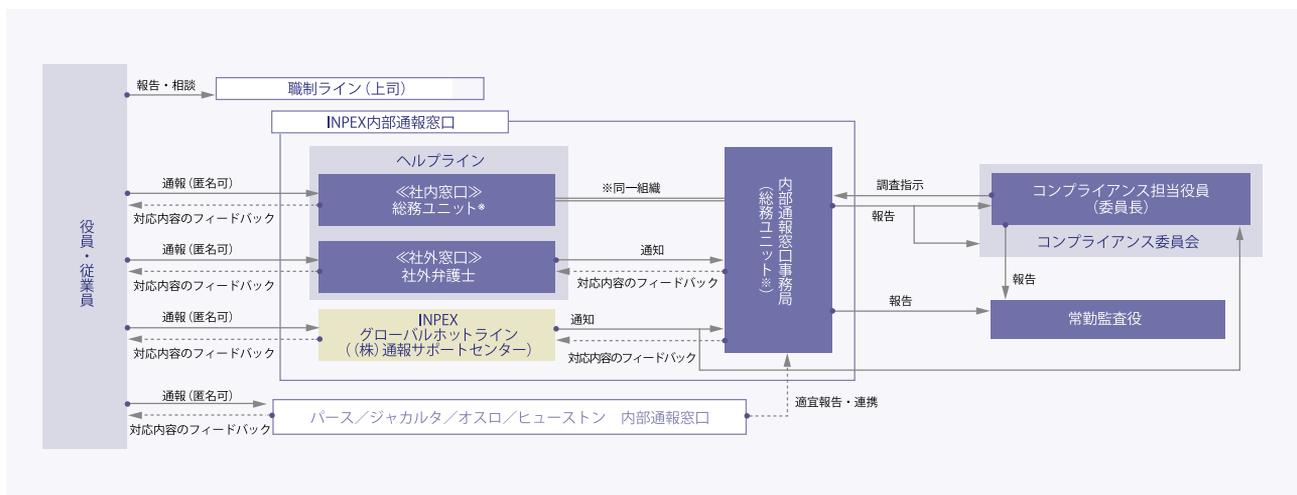
2022年度はINPEX単体で社内窓口8件、社外窓口3件の通報がありました。これら通報内容の内訳は、人権・差別・ハラスメントの疑いに関する通報が10件、就労に関する通報が1件、その他の通報が1件でした。なお、1件の通報が複数の内容に該当するケースも含まれます。通報を受け次第、コンプライアンス委員会が、弁護士などの専門家によるアドバイスを踏まえつつ、「コンプライアンス体制運営規程」及び「内部通報規則」に従い適切に対処しました。2022年12月末時点で、人権・差別・ハラスメントの疑いに関する通報のうち3件は対応中となっております。なお、上記通報の中に、「行動規範」に規定する遵守事項に関する、処分対象となるコンプライアンス違反はありませんでした。国別の相談件数は、ESGデータ集に記載しています^④。

地域住民やサプライヤーを含む社外のステークホルダーからの問い合わせについては、当社ウェブサイトにお問い合わせ窓口を設置し、適時適切に対応しています。ウェブサイトに加えて、インドネシアでは、現地語での対応も行っています。また、オーストラリアでは、地域住民からの苦情を含む問い合わせに適切に対応するため、地域住民との対話及び苦情対応手順を定めています^⑤。2022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。

④ ESGデータ集

⑤ 地域住民からの意見への対応

/ 内部通報体制図



/ 収賄・汚職防止（ABC）の取組み

2014年にコンプライアンス委員会の承認を得て、「贈収賄・汚職防止ガイドライン（ABC^⑥ガイドライン）」を施行後、2017年度にガイドラインをABCポリシーに改定、手続要領を策定しています。さらに、2019年、ABCに関する当社

の姿勢を包括的に明示するため、「INPEXグループ グローバル贈収賄・汚職防止方針」を策定の上、ウェブサイト上に公表しました。

これらに基づき、贈答及び接待授受の事前申請、並びに新規のビジネスパートナーに対しては、ABCリスクに関する適切かつ必要なデューデリジェンスなどを実施しています。2022年度に国内で実施したデューデリジェンスは、計114件でした。なお、これらのデューデリジェンスは新規のビジネスパートナーのリスクレベルに応じて実施していません。

また、2015年度から、本社及び海外事務所に対するリスク評価を順次実施し、これらリスク評価の結果を受けた改善策の実行を通じて、ABC体制の整備と運用の強化に努めています。2022年度は、本社米州事業ユニット、及びヒューストン・サンアントニオ事務所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構築に向けて、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に行っています。

なお、2022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。

⑥ Anti-Bribery and Anti-Corruption

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。2023年5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。

サプライチェーンマネジメント

/ 基本的な考え方

世界約20か国でプロジェクトを展開する当社にとって、公正かつ公平な調達及び資機材・役務を提供する調達先の管理は重要な課題の一つと認識しています。当社では、公正かつ公平な競争を阻害する行為の禁止、優越的地位濫用の禁止、調達先の情報や技術の機密保持、不適切な利益授受の禁止などを「調達倫理指針-細則^①」に明記し、調達業務の基本方針のみならず、当社の役員及び従業員が、経営理念やサステナビリティ憲章、また業務を遂行する上での遵守事項をまとめた「行動規範」の下、社内の調達関連部署で遵守・実行することを規定しています。また、2022年には調達先に対しても同様に労働・環境に関する法令遵守や腐敗防止、当社の人権方針の尊重などを含むESGに関する7事項を明文化した「サプライヤー行動規範」^②を制定しました。加えて、定期的に調達先を調査・モニタリングすることで継続的なコミットメントを管理しています。

2023年には、「サプライヤー行動規範」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」^③を制定しました。サプライヤー行動規範で求める姿をより具体的に記載したもので、各サプライヤーでのESGの取り組みの底上げを目指しています。

- ① 調達倫理指針-細則
- ② サプライヤー行動規範
- ③ サプライヤー行動規範ガイドライン

/ 調達に関する実績



/ マネジメント体制

「調達倫理指針-細則」並びに「行動規範」などに基づいた企業倫理・企業行動を徹底するため、管掌部署である、資材・情報システム本部長を含め、常勤の取締役及び執行役員などを構成員とし、コンプライアンス担当役員を委員長とするコンプライアンス委員会を定期的に開催しています。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。

2023年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の監査人資格を保有する社員と資材調達部門が協働し、「主要調達先の自己評価アンケート」及び主要調達先に対するCSR監査の内容見直し（アセスメント）を行い、人権・労働に関わる設問の追加を行いました。人権・労働に関して生じやすい課題は国毎に異なるため、当社の主要拠点である日本においてリスクとなりやすい差別、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。

/ サプライヤー行動規範

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、当社標準契約書の中に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、入札時ESG評価の実施や、リスク評価に応じたサプライヤー監査を実施することでサプライチェーン全体のリスク低減に努めています。

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。

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

また、豪州現代奴隷法「Modern Slavery Act 2018」への対応として、INPEX Australiaは2021年より毎年「INPEX Australia Modern Slavery Statement」を公表しています。

/ マネジメント体制

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

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

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

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

/ 人権デューディリジェンス

当社では、人権マネジメントの強化を目的として、国内外の拠点を対象に、2016年度より、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グループの人権方針に沿って実施されており、2022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。なお、人権デューディリジェンスにおいては、自社の従業

員、女性、子ども、先住民の方々、移民労働者、他社の従業員、地域社会の人々などへ与える人権リスクも対象としています。

また、各拠点との対話を継続し、下記の行動サイクルをPDCA化しています。2022年には、アンケートの見直しを実施し、また、日本と米国の拠点を対象にアンケートとインタビューを実施しました（米国は初回）。日本においては、児童労働と強制労働のマネジメント状況の改善を確認しました。米国においては、顕著な人権リスクと、そのマネジメント状況を確認しました。重大なリスクは確認されませんでした。当社は引き続き人権への取組みを強化していきます。

なお、2022年は、人権に関する是正計画が必要であった操業拠点数は0であったため、同年の是正措置の件数も0件となっています。

デスクトップ調査

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

インタビュー調査

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

アクションプランの検討・実施

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

プロジェクトにおける人権デューディリジェンス

当社がオペレーターとして操業するプロジェクトについては、国際的な環境社会ガイドラインであるIFC Performance Standardsを採用し、前述のプロセスから成る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。

当社がノンオペレーターとして参画するプロジェクトについては、2020年に各プロジェクトのオペレーターなどに対して、当社の人権デューディリジェンスに即したアンケート調査を行い、人権に関する取組み状況を確認しました。2023年度の計画では、再度、同様のアンケートによる調査を実施し、新規のプロジェクトや前回対象としたプロジェクトにおける最新の取組み状況を確認することにしています。

顕著な人権リスクの特定

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

- 顕著な人権リスクの特定
- 人権リスクマネジメントのための課題整理

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

特定された顕著な人権リスクは以下のとおりです。

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

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、既の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。

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

/ 人権への取組み

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

2021年は、豪州現代奴隷法に基づき、当社豪州子会社における初めてのステートメントを発行しました。また、同業他社との人権に関するワーキンググループへの参加を通じ、サプライヤーにおける現代奴隷のリスクアセスメントを標準化して実施するための自己評価質問事項を策定しました。当社においては、サプライヤーの選定プロセスの一環として、この現代奴隷のリスクアセスメント自己評価を導入しています。

また、同年には、国内拠点のサプライヤーに対し外部講師を招いた人権セミナーを開催しました。このほか、サプライヤーに対して当社の人権方針の浸透を図るため、国内外の拠点などにおいて人権啓発ポスターの掲示を実施しました。引き続き、現代奴隷のリスク管理を、当社の方針、手順や運営に組み入れるための取組みを実施しています。

人権影響評価の実施

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

時期	工程	人権に関する取組み
2019年	評価項目の選定	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 <ul style="list-style-type: none"> ● 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
2020年～ 2021年	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
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中。

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

役員・従業員の人権意識向上

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

リスク低減に向けた取組み・是正処置

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

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

苦情処理メカニズムの設置

当社は、国内外の全ての拠点において、人権についても社内外の全てのステークホルダーからの問い合わせや苦情・通報に真摯に対応しています。社内においては、人権、差別、ハラスメントなどコンプライアンス違反を早期探知するため、内部通報制度を整備し運用しています。2022年度は、INPEX単体では人権、差別、ハラスメントの疑いに関する通報が10件ありましたが、「コンプライアンス体制運営規程」及び「内部通報規則」に従い、いずれも適切に対処しました。2022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3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する、処分対象となる人権・差別・ハラスメント違反はありませんでした。地域

住民やサプライヤーを含む社外のステークホルダーからの御意見については、当社ウェブサイトにお問い合わせ窓口を設置し、適時適切に対応しています。ウェブサイトに加えて、インドネシアでは、現地語での電話による対応も行っています。また、オーストラリアでは、地域住民からの問い合わせや人権や法令遵守に関する苦情に適切に対応するため、地域住民との対話及び苦情対応手順を定めています。2022年には、日本、インドネシア及びオーストラリアにおいて、人権に関する苦情の受け付けはありませんでした。

労働環境の整備

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、また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。

労使間の対話

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

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

気候変動対応

72 基本的な考え方

74 気候変動対応目標と目標達成に向けた取り組み

83 TCFD提言への持続的な取り組み

基本的な考え方

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

気候変動対応関連の情報開示については、TCFD 提言に沿った開示を推進しています。具体的には、ガバナンスについては、取締役会による監督体制の維持、関与の拡大を図っており、事業戦略に関しては、国際エネルギー機関（IEA）の World Energy Outlook（WEO）及び日本エネルギー経済研究所で示されているシナリオへの対応力を評価した上で、ポートフォリオの検討材料の一つとしています。なお、IEAのWEOについては、2050年ネットゼロ排出シナリオ（IEA-NZE^①）にも留意しています。

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

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

/ 担当役員のメッセージ

当社は2022年2月に長期戦略と中期経営計画（INPEX Vision @2022）を発表しました。2021年に発表した2050年自社排出量ネットゼロ目標の実現への道筋を示すものです。この中で、中期経営計画期間の定量目標として、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います。

また、2050年ネットゼロカーボン社会に向けた基本方針を「Energy Transformation のパイオニアとして、石油・天然ガスから水素、再エネ電力まで多様でクリーンなエネルギーを安定供給すること」と定め、2030年頃にネットゼロカーボンを理想から現実に変えていくために目指すべき姿を示しました。具体的には、ネットゼロ5分野の各事業（(1)水素・アンモニア、(2)石油・天然ガス分野のCO₂低減（CCUS）、(3)再生可能エネルギー、(4)カーボンリサイクル・新分野、(5)森林保全）を加速度的に拡大するとともに、石油・天然ガス分野では徹底したクリーン化を前提に安定供給に取り組んでまいります。

INPEX Vision @2022の内容は「気候変動対応の基本方針」（2022年3月改定）にも反映し、これに基づくネットゼロ5分野や当社の気候変動対応への取組みは、「INPEXの取組み」^②にその進捗状況を掲載しています。

エネルギー業界では、トリレンマの解決、即ちエネルギーの安全保障・安定供給、誰もが無理なくアクセスできること、ネットゼロに向けたエネルギー・トランジションという3つの課題を同時にかつ現実的な形で進めていくことが重要であるという意識が世界的に主流になりつつあります。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。今後もエネルギー企業として、引き続き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



取締役 専務執行役員 経営企画本部長
橋高 公久

ゼロ5分野の取組み加速という両輪により、事業戦略を推進してまいります。また、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いきます。

② 「気候変動対応の基本方針」及び「INPEXの取組み」

気候変動対応マイルストーン

2020	2021	2022	2023
<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

1 VCUs: Verified Carbon Units

2 Integrity Council for Voluntary Carbon Markets。ボランティア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

気候変動対応目標と目標達成に向けた取り組み

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

一つ目は、パリ協定目標に則し、2050年までに排出量ネットゼロとする目標を設定しました。二つ目は、そのプロセスとして、2030年時点で排出原単位を30%以上低減（2019年比）します。同目標の対象は当社の事業プロセスからの排出量であるScope1+2としています。三つ目は、販売した石油ガスの燃焼によるScope3排出量については、バリューチェーン全体の課題として、関連する全てのステークホルダーと協調してその低減に取り組めます。なお、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。本計画1年目にあたる2022年度の実績は、28kg-CO₂e/boeとなりました。

また、ネットゼロ目標達成に向けた具体的な対策として、上流事業のクリーン化やネットゼロ5分野の推進に加えて、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%）で維持すること、通常操業時のゼロフレアなどを挙げています。これらの取り組みの詳細は、長期戦略と中期経営計画（INPEX Vision @2022）や「気候変動対応の基本方針」に基づく「INPEXの取り組み」に記載しています。

/ 気候変動対応目標

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



当社の排出量実績

項目	2020年1-12月	2021年1-12月	2022年1-12月
Scope1 ¹ (千トン-CO ₂ e)	7,328	7,302	6,839
Scope2 ¹ (千トン-CO ₂ e)	148	136	69
排出原単位 ² (kg-CO ₂ e/boe)	35	33	28
メタン排出原単位 ³ (%)	0.07	0.04	0.05

当社の排出原単位

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

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業務における温室効果ガス排出削減量の測定・報告・検証に係るガイドライン」（J-MRVガイドライン）に基づいて算出

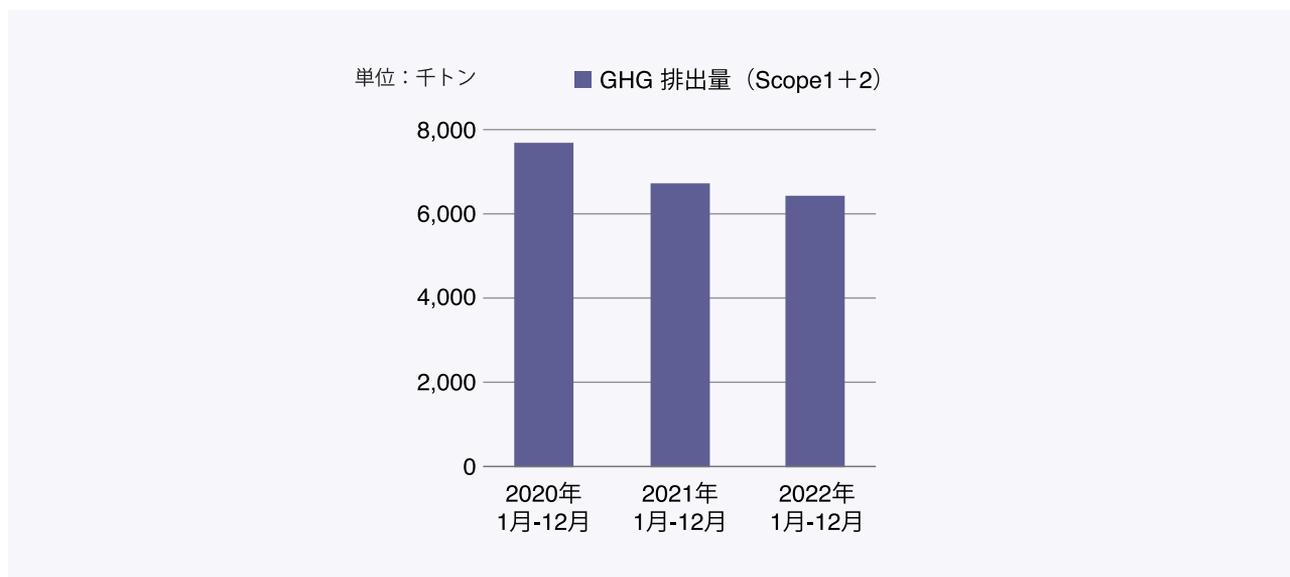
/ 事業のクリーン化

2022年度の当社オペレーショナルコントロール^①の温室効果ガス排出量は、約638万トン-CO₂eとなり、2021年（1～12月）と比較すると約32万トン-CO₂e減少しました。2019年度より通年操業となりましたイクシスLNGプロジェクトの操業が安定したことによる、ガス処理プロセスの途中で生じる低圧ガスのフレア^②の減少が主な要因です。

① 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

② フレア：原油採掘施設、ガス処理施設などで発生する余剰の炭化水素ガスをそのまま放散せず焼却すること

/ オペレーショナルコントロール GHG排出量（スコープ1+2）推移



温室効果ガス排出量データの集計・分析・報告

各事業場の温室効果ガス排出量については、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。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第三者保証を受けています。

温室効果ガス排出量削減の取組み

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

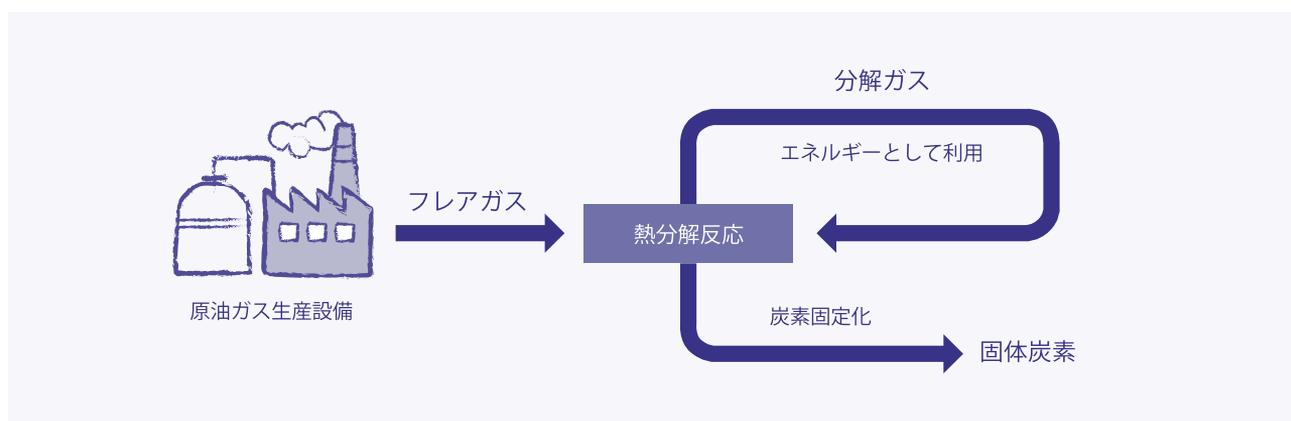
また、国内の探鉱・開発事業では、国内の温室効果ガス排出削減の取組みとして日本経済団体連合会が自主的に行っている「カーボンニュートラル行動計画」に石油鉱業連盟を通じて参加しています。2021年度には、2030年度排出量削減目標の見直しを実施しました。

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います。この目標達成に向けて、2021年度より、社内関係部署間で連携してフレア削減対策の検討を実施しています。

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）

/ 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。

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。2022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。

メタン排出量の管理及び低減のため、メタン逸散量に関し、国際的な手法に基づく集計・報告を2018年度から開始しました。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、逸散が確認された箇所は直ちに対策を行いました。

海外プロジェクトでは、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）およびFPSO（沖合生産・貯油出荷施設）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。

その他の海外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取組みを進めていきます。

また、メタンの排出管理及び測定・報告・検証(Measurement Reporting Verification)の手法に関し、関連する国際的なイニシアティブなどの動向も踏まえ、当社のメタン排出管理の強化に継続的に取り組めます。

/ 森林保全によるCO₂吸収の推進

ネットゼロ5分野としての森林保全

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

気候変動対応における森林保全・植林の重要性

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

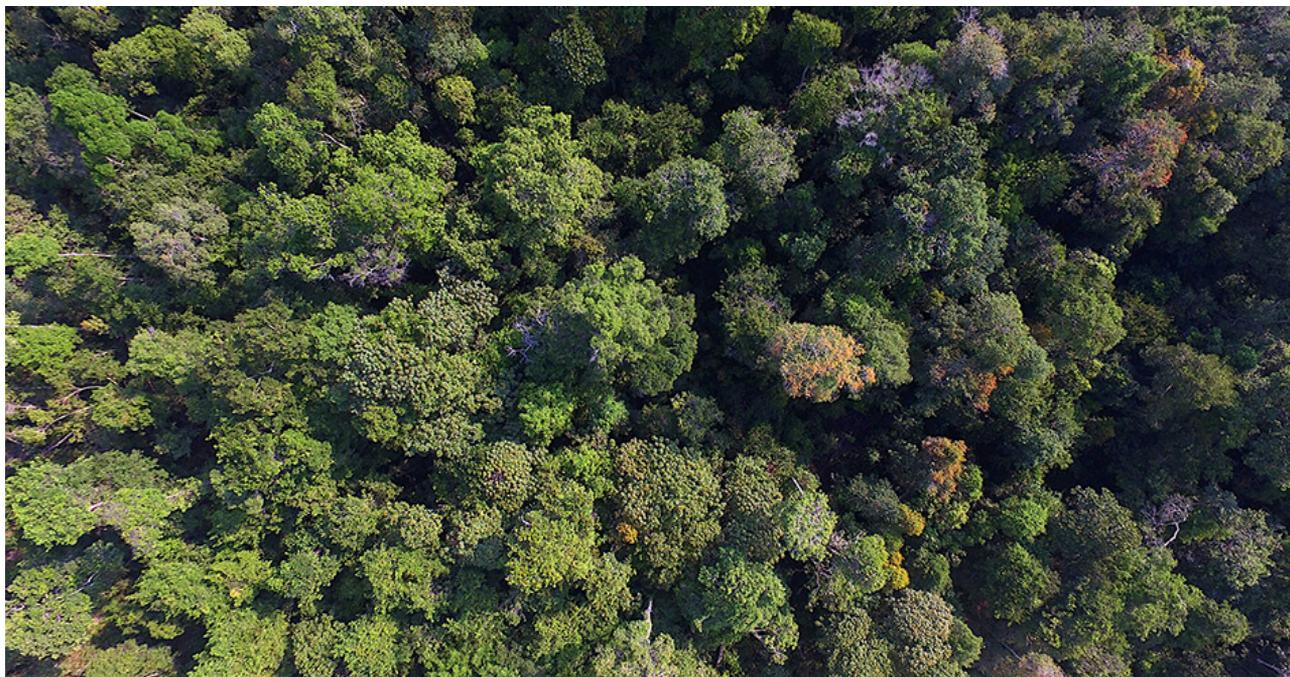
とりわけ森林保全・植林プロジェクトは、森林減少・劣化抑制によるCO₂排出削減や植林によるCO₂吸収量の増大だけでなく、貴重な生物多様性や水源の保全、土壌浸食の低減、地域住民の貧困緩和・生計向上など、相乗効果である“Co-benefits”が期待でき、国連が提唱するSDGsへ広く貢献することができます。

当社における森林保全・植林の取組み

当社においては、ミティゲーション・ヒエラルキー^③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ます。

オペレーターとして操業する豪州のイクシスLNGプロジェクトでは、これまでユーカリの植林・管理及びサバンナ火災プログラムを通じ森林によるCO₂吸収を目的とした事業の経験を積んできました。2022年3月にはオーストラリア・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ingおよびバイオマス燃料事業協力に係る協業を開始しています。また、InfiniteEARTH社がインドネシアで運営するRimba Raya Biodiversity Reserve REDD+プロジェクトについて、2021年に長期のカーボンクレジット取得契約を結ぶとともに、プロジェクトの支援に取り組んでいます。

^③ 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。



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

/ カーボンクレジット調達・活用に対するINPEXのアプローチ

当社のGHG 排出量のカーボンオフセットについては、信頼性の高い国内外の認証制度に基づき森林保全事業への支援や参画を通じ得られたカーボン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など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。

国内外で信頼性の高い認証制度によるクレジット

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

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



JCM：途上国と協力して温室効果ガスの排出削減や吸収に取組み、削減や吸収の成果を両国で分け合う日本政府主導の二国間クレジット制度



J-クレジット：日本国内での取組みによる温室効果ガスの排出削減量や吸収量をクレジットとして日本政府が認証する制度  J-クレジット制度

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

高品質のカーボンクレジットを選定すべく、当社ではクレジット調達前にプロジェクト評価を実施した上で、最終的な選定を行っています。具体的には、永続性^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”を有するプロジェクトを優先的に選定しています。

^④ 永続性：CO₂の排出削減量・吸収量が大气に放出されることなく恒久的に固定される必要性を示す概念

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

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



/ サプライチェーンでの排出削減の取組み— Scope3削減に向けて

カーボンニュートラル商品の販売促進

当社は現在お客さまに向け「カーボンニュートラル商品」の販売を進めており、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200万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などの商品において、採掘から輸送、燃焼に至るまでのライフサイクルで発生する温室効果ガスとその排出量に見合う量のカーボンクレジットで相殺（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。

請負先及び資材調達先での排出削減の取組み

請負先（コントラクター）及び資材調達先に対しては、温室効果ガスの排出削減に向け働きかけています。2022年7月に制定したサプライヤー行動規範において、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。また、当社の「環境安全方針」においては「温室効果ガス排出管理プロセスに基づき、温室効果ガス排出の削減に努めること」を宣言しています。請負契約及び資材調達契約に「環境安全方針」の遵守を求める条項を盛り込むことで、サプライチェーンでの排出削減の取組みを推進しています。

/ 当社の低炭素社会シナリオ

2050年^⑤までの低炭素社会に向けたエネルギー需給などの事業環境の見通しについて、当社は国際エネルギー機関（IEA）のWorld Energy Outlook（WEO）の公表政策シナリオ（IEA-STEPS）、発表済み誓約シナリオ（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まいります。

^⑤ 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

/ 当社が参照している主要なシナリオ

IEA World Energy Outlook（WEO）	公表政策シナリオ（IEA-STEPS）
	発表済み誓約シナリオ（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

/ 気候変動リスクの財務的評価

当社は以下2つの手法で気候変動リスクの財務的評価に取り組んでいます。一つ目は、インターナルカーボンプライスによる当社の各プロジェクトの経済性評価です。ベースケースとして適用した経済性評価を実施しています。これは、世界では既に130か国あまりが2050年ネットゼロ宣言を行っており、今後更なる気候変動関連政策強化に伴い、各国にお

いてカーボンプライス導入が進むと思われるためです。当社ではIEA WEOの公表政策シナリオ（IEA-STEPS）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レビューしています。2023年からは、IEA WEOのカーボンプライス見通しを反映し、所在国にカーボンプライス制度が存在し、政策コスト見通しを参照できる場合は当該コスト見通しを参照し、カーボンプライス制度が存在しない場合は、STEPSのEU価格（2030年US\$90/tCO₂e、2040年US\$98/tCO₂e、2050年US\$113/tCO₂e）に連動した変動価格を参照することに見直します。

二つ目は、当社の事業ポートフォリオの財務的評価です。IEA WEOの発表済み誓約シナリオ（IEA-APS）及び2050年ネットゼロ排出シナリオ（IEA-NZE）の油価とカーボンプライスが、当社ポートフォリオに与える市場リスクの財務的評価です。IEA WEOのAPS及びNZEが提示している油価とカーボンプライスの推移を、プロジェクトのNPV計算に適用し、ベースケース適用のNPVからの変化率を、当社の事業ポートフォリオに対する影響として算出します。前提の置き方など難しい点があるものの当社の事業ポートフォリオの財務的評価の一つの手法として実施しています。引き続き事業環境の変化を織り込みながら、本手法の運用基準の深化及び当社の事業ポートフォリオの競争力向上に努めていきます。

財務的評価への2つのアプローチ

	インターナショナルカーボンプライスによる評価	各種シナリオによる評価
財務的評価手法	カーボンプライス政策が、プロジェクトに与える影響の財務的評価	下記シナリオによる油価及びカーボンプライスによる財務的評価 <ul style="list-style-type: none"> ● Announced Pledged Scenario ● 2050 Net Zero Emission Scenario
指標	インターナショ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

TCFD提言への持続的な取組み

/ 気候変動関連のガバナンス体制

当社は、気候変動対応に関し、取締役会による監督体制の維持、関与の拡大を図っています。具体的には、気候変動対応の基本方針の決定を取締役会での決議事項としています。このほか、2022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15回開催した取締役会のうち14回で議論され、6件の決議事項と16件の審議・報告事項がありました。当社は、2021年1月、2050年自社排出ネットゼロ（Scope1+2）目標を柱とする気候変動対応目標を定めました。また、2022年2月に「長期戦略と中期経営計画（INPEX Vision @2022）」を発表し、2050年ネットゼロに向けての道筋としてネットゼロ5分野の各事業を加速度的に拡大していくことを打ち出しました。これに伴い「気候変動対応の基本方針」①を2022年3月に改定し対外開示しました。また、同基本方針に基づく気候変動対応の推進状況を具体的に紹介する「INPEXの取組み」②を原則として毎年1回アップデートし、対外開示しています。

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」②にてケーススタディとして掲載されています。

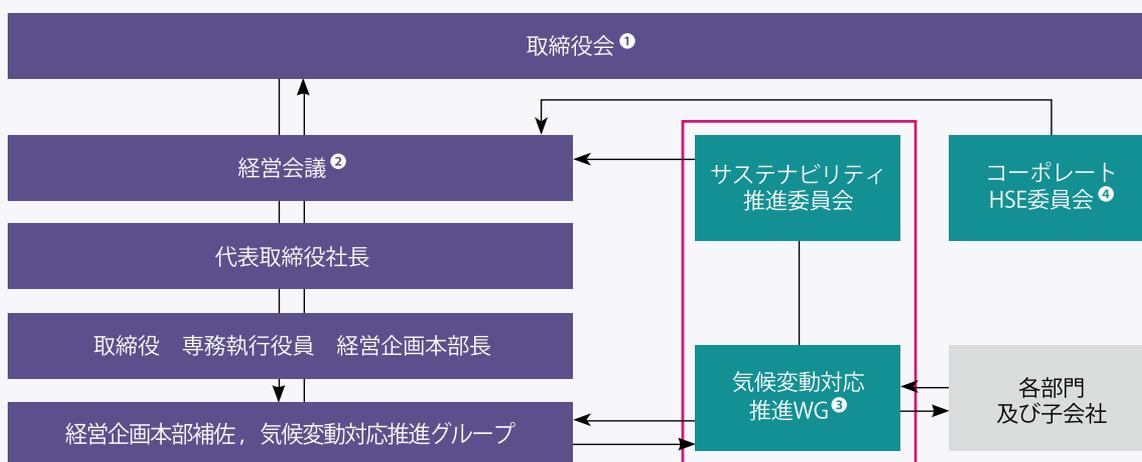
① 「気候変動対応の基本方針」及び「INPEXの取組み」

② 「TCFD2022 Status Report」

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。

/ 気候変動関連のガバナンス体制図



/ 役割

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

/ 気候変動関連リスク及び機会の評価・管理

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

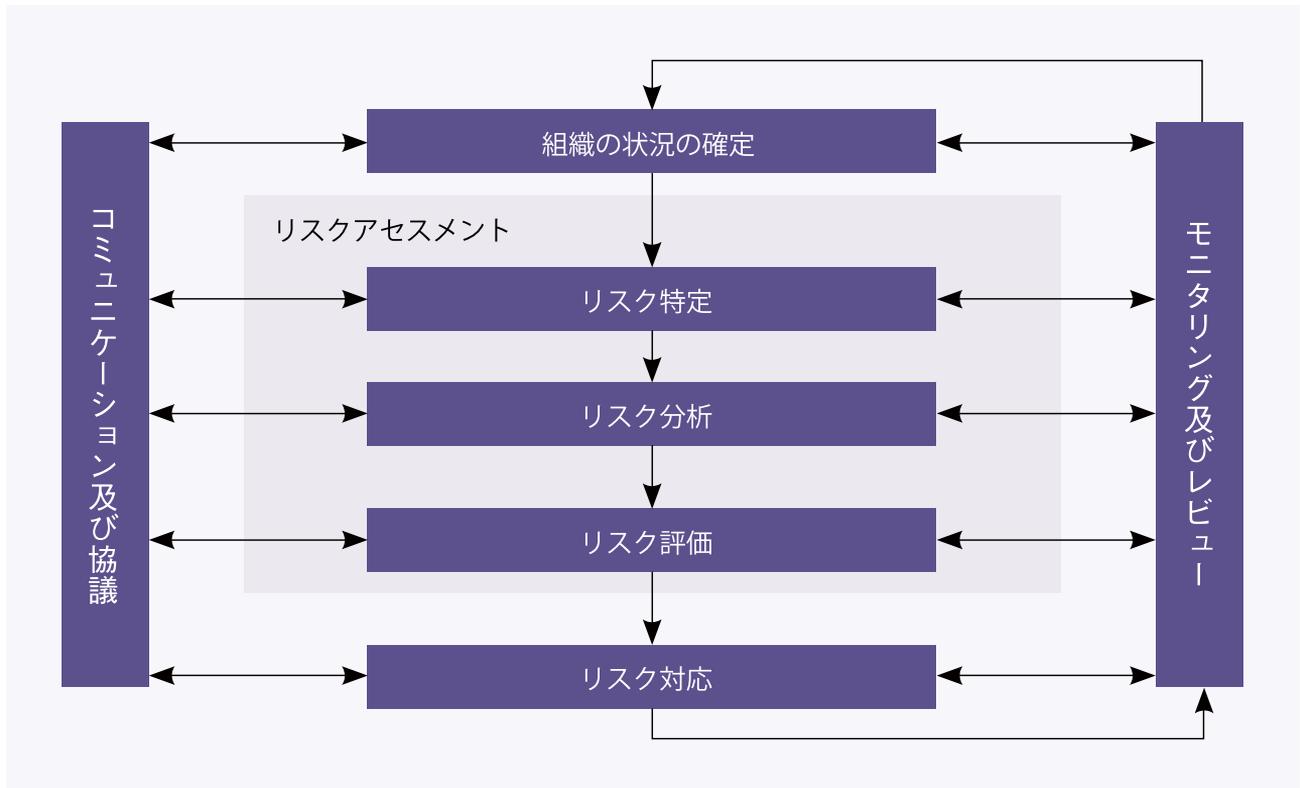
気候変動関連リスクに関しては、各部門を代表する30名ほどのメンバーで構成される「気候変動対応推進ワーキンググループ（WG）」が評価を実施して、予防及び低減措置案を策定しています。予防及び低減措置案は、当社が取り組むべき検討課題としてサステナビリティ推進委員会で審議された上で、年度計画に反映されます。

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WGメンバーで共有した上で、リスクを特定し、その原因、予防措置、低減措置、及び残存リスクを分析（図B）し、その残存リスクを当社で作成した「TCFD 提言対応リスク評価マトリクス」（図C）を使用して評価しています。

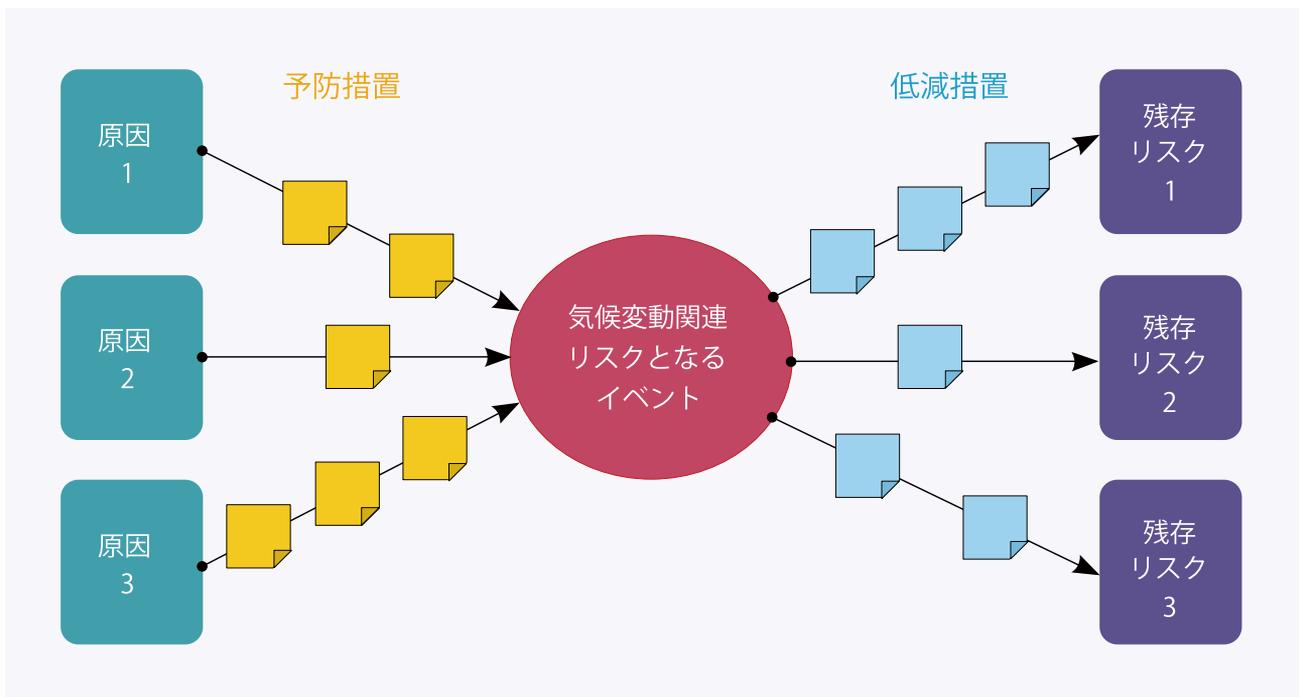
当社の気候変動関連リスク評価の開示については、TCFDコンソーシアムが発表した「気候関連財務情報開示に関するガイダンス3.0事例集」^③においても、好事例として紹介されています。

③ 気候関連財務情報開示に関するガイダンス3.0（事例集）

/ 図A: ISO31000の手順



図B: リスク分析の手順



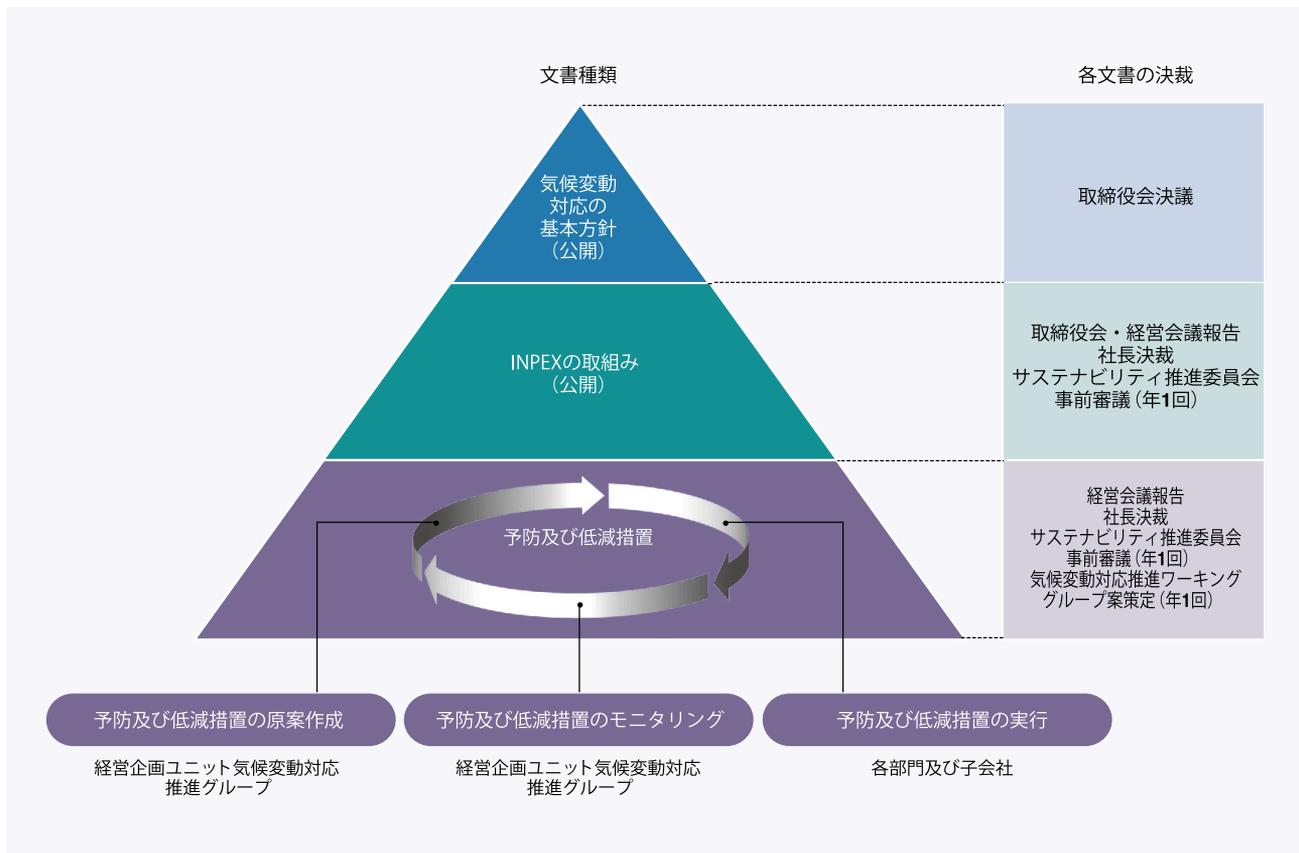
図C: TCFD 提言対応リスク評価マトリクス

		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、水素・CCUS 事業開発本部や再生可能エネルギー・新分野事業本部などを中心として全社的に取り組んでいきます。

また、「気候変動対応の基本方針」に基づく「INPEXの取組み」において、ネットゼロ5分野、上流事業のクリーン化と天然ガスシフトに関する取組みを取りまとめています。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



/ 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"> カーボンプライス制度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 メタン排出管理に対する規制が強化されるリスク 	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 排出量削減の取り組みとして、プロジェクト操業におけるクリーンエネルギーの導入 メタン排出原単位0.1%を維持するための管理 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Announced Pledges Scenario(APS)を主要シナリオとして経済性評価を実施。Net Zero Emissions by 2050 Scenario(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排出量 関連)	Scope1排出量がステークホルダーから懸念されるリスク	短期		<ul style="list-style-type: none"> 2050年ネットゼロ、2030年排出量原単位30%以上低減目標の設定 2030年頃にCO₂圧入量年間250万トン以上達成を目標とし、技術開発・事業化を推進 メタン排出原単位(メタン排出量÷天然ガス生産量)を現状の低いレベル(約0.1%)で維持 2030年までに通常操業時ゼロフレア
レピュテーション (Scope3排出量 関連)	Scope3排出量が注目され石油・ガス企業のイメージが悪化するリスク	短期	中期	<ul style="list-style-type: none"> Scope3排出量の低減に向けたステークホルダーとのエンゲージメント 天然ガスの開発促進・普及拡大 カーボンニュートラルLNGの販売

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
資金調達	投資家や金融機関から情報開示が不十分とみなされ、資金調達に悪影響を及ぼすリスク	短期～中期	<ul style="list-style-type: none"> TCFD提言に沿った情報開示の推進 投資家や金融機関との対話・エンゲージメントの実施

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
急性	極端な気象現象が、操業施設に悪影響を及ぼすリスク	短期～中期	<ul style="list-style-type: none"> 定期的に物理的リスク評価を実施
慢性	長期的な平均気温上昇、降雨パターンの変化、海面上昇が操業施設に悪影響を及ぼすリスク	中期～長期	

短期 ～1年以内 中期 1年超5年以内 長期 5年超

/ 2023年度の気候変動関連機会の評価対象、発生時期見込及び対策の状況

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"> ● ノルウェー・スノーレ油田で洋上風力発電による海上生産施設へのクリーン電力の供給 ● ウェ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"> ● PTTEP社および日揮との間で覚書に基づき、タイでのCCB協業にかかる協議を開始 ● 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開始 ● 伊藤忠、三菱重工、大成建設との船舶輸送を通じた大規模広域CCSバリューチェーン事業に関する共同スタディを通じた共同事業化の検討 ● インドネシア・タンゲールLNGプロジェクトでのCCS事業開発検討 ● 南阿賀鉱場でのCO₂EOR実証試験において、2023年度中に圧入試験を実施し、次のフェーズへの移行を検討 ● イクシスLNGプロジェクトCCS導入に向けた評価作業等の取組み推進 ● 国内外における新規案件の検討・推進
水素事業の展開	中 ～ 長期	<ul style="list-style-type: none"> ● AGL Energy社との共同覚書に基づき、オーストラリアでの水素の輸出及び水素を利用したメタネーションに関する調査を実施中 ● 三菱造船とのアンモニアバンカリング船の共同コンセプトスタディを通じたアンモニア燃料供給輸送への取組み ● 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、資機材調達を実施中、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 ● 国内外における新規案件の検討・推進
再生可能エネルギー事業の拡大	短 ～ 中期	<p>風力</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 国内洋上風事業の開発及び長崎県五島沖洋上風力の建設推進 ● 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、豪州、米州での事業機会の創出

機会評価対象	時期	機会の長期戦略と進捗状況
		地熱 <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 ● 秋田県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の推進	長期	<ul style="list-style-type: none"> ● メタネーション技術開発事業として2025年の合成メタン生産を目指し、プラントを建設 ● 人工光合成の研究開発を推進
新分野事業の開拓	中 ～ 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
カーボンニュートラル商品の販売促進	短期	<ul style="list-style-type: none"> ● カーボンニュートラル商品販売の更なる拡充、カーボンクレジットポートフォリオの拡充
森林保全の推進	中期	<ul style="list-style-type: none"> ● 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豪州でのカーボンファームングおよびバイオマス燃料事業協力に係る協業を開始

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

/ 物理的リスク評価プロセスの整備

2018年に物理的リスクについての評価プロセスを検討し、ロードマップを設定しました。2019年度から主要オペレーター案件及びノンオペレーター案件について物理的リスク評価を順次行ってまいりました。2022年は2019年に物理的リスク評価を行っている当社の主要施設の一つである直江津LNG基地において、前提としていたシナリオが更新されたこと

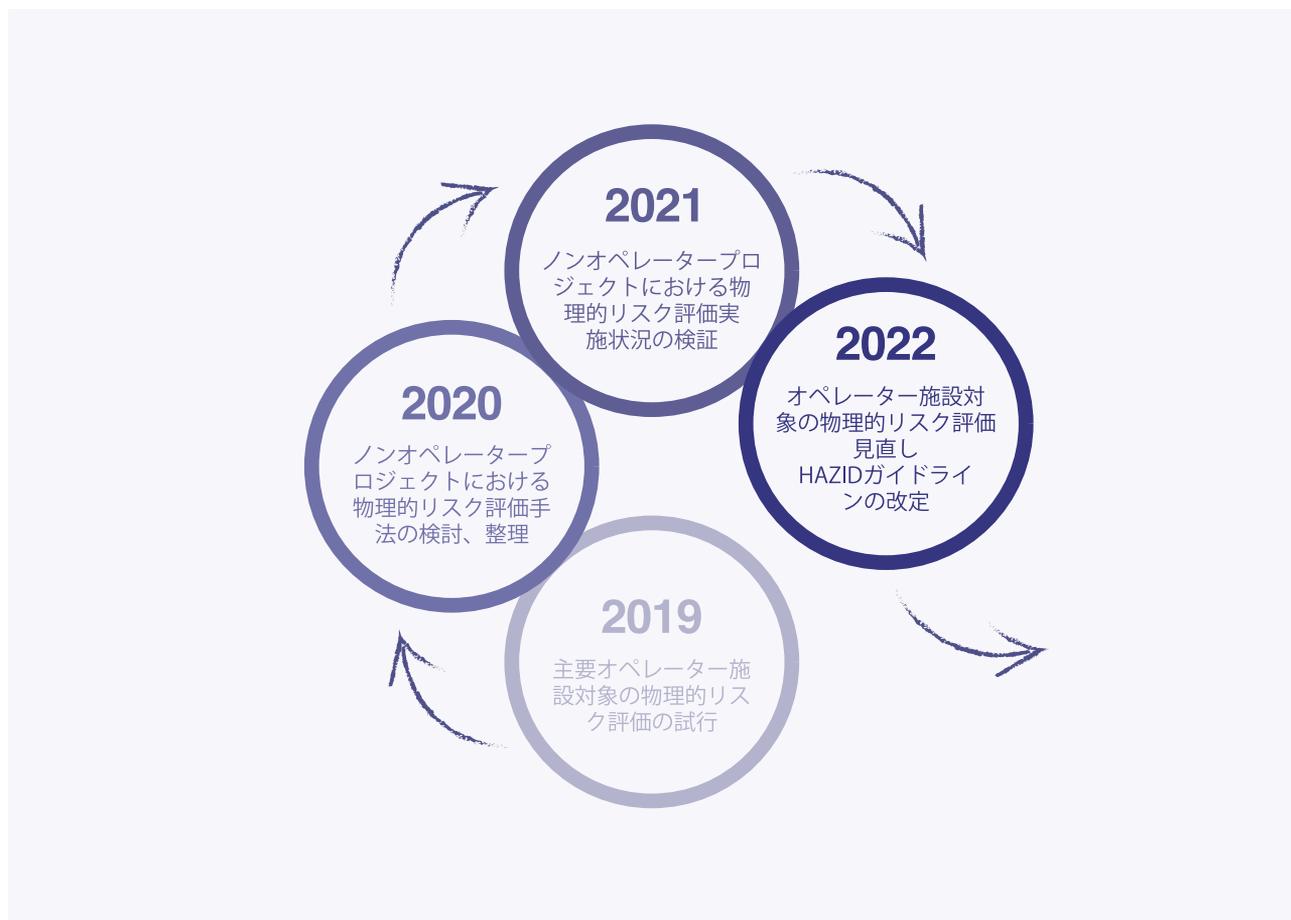
を受け、リスク評価を実行しました。こちらにおいても、他の案件と同様にIPCC 第5次評価報告書のRCP8.5シナリオにおける21世紀半ばの平均気温上昇、海面上昇などの指標を利用しています。

これらの評価を踏まえて慢性リスクに関しては、イクシスを始め沿岸部に立地する主要施設は、海水位上昇などを織り込んで設計しているため、洪水リスクは低いと評価しています。また、今後の気温上昇により運転効率の低下などの影響が考えられますが、適宜施設の改善などを行っているため、2030年までに大きな損害が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自然災害に十分な備えを持って取り組んでいます。加えて、当社の主要施設は、自然災害の財物保険の手配により、急性リスクによる財務的損失の軽減を図っています。また、国内での自然災害については、国レベルでインフラ整備などの適応が進められる中、当社でも自然災害の対応として、パイプラインのリスク評価、対応策の検討などを実施しました。これらの検討結果を踏まえて、自然災害リスクの高い部分において引替え工事を実施しました。

尚、HSEマネジメントシステム文書であるHAZID（Hazard Identification）ガイドラインの改定を行い、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新たに加えており、当社の事業活動のライフサイクルを通じ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に評価の実施、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。

物理的リスク評価のロードマップ



/ TCFD提言に沿った開示内容及び開示箇所

TCFD提言の概要	当社の開示内容
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、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 ● 気候変動リスクの財務的評価 ● 物理的リスク評価プロセスの整備

TCFD提言の概要

当社の開示内容

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 | ● <u>気候変動関連リスク及び機会の評価・管理</u> |
| 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 | ● <u>気候変動関連リスク及び機会の評価・管理</u> |
| 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 | ● <u>リスクマネジメント体制</u> |

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 | <ul style="list-style-type: none"> ● <u>温室効果ガス排出削減の取組み</u> ● <u>気候変動対応と役員報酬との連動</u> |
| 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 | ● <u>ESGデータ集：気候変動対応<目標管理></u> |
| 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 | ● <u>気候変動対応目標と目標達成に向けた取組み</u> |

/ 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	長期戦略と中期経営計画（INPEX Vision @2022）
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	長期戦略と中期経営計画（INPEX Vision @2022）
3 報酬	気候変動対応と役員報酬との連動	TCFD提言への持続的な取り組み
4 物理的リスク	物理的リスク評価プロセス	物理的リスク評価プロセスの整備
5 移行リスク（財務的影響評価）	気候変動リスクの財務的評価	気候変動リスクの財務的評価
6 インターナルカーボンプライス	気候変動リスクの財務的評価	気候変動リスクの財務的評価
7 GHG排出量	Scope1, 2, 3実績（ESGデータ集）	気候変動対応＜目標管理＞

健康・安全・環境

97 基本的な考え方

99 HSEマネジメントシステム

106 安全及び健康管理

109 プロセスセーフティ管理

111 セキュリティ・危機管理

113 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、HSEマネジメントシステムグループ、安全衛生グループ、プロセスセーフティグループ、セキュリティ・危機管理グループ及び環境グループの5グループ体制からなるHSEユニットを設置し、HSEマネジメントシステムを運用したHSE管理を推進しています。

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

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

① 地政学的リスク・サイバーテロ・甚大な自然災害など

/ 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、INPEX Vision @2022に基づき、日本及び世界のエネルギー需要に応えつつ、将来のネットゼロカーボン社会の実現を見据えた社内の基盤整備に向けた取組みに、石油・天然ガス事業にて蓄えたHSE管理の知見を生かし、貢献していきます。



常務執行役員 HSE 担当
栗村 英樹

マネジメント自らHSEリーダーシップを発揮し現場と共にHSE管理に取り組み、重大な事故②ゼロを目指します。具体的には、基本となるライフセービングルール¹の遵守を徹底し、プロセスセーフティ管理の強化を図ることです。更に、INPEX Vision @2022で挙げている上記8つの「HSE管理の更なる向上を図るための取組み」を確実に推進していきます。

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。

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。

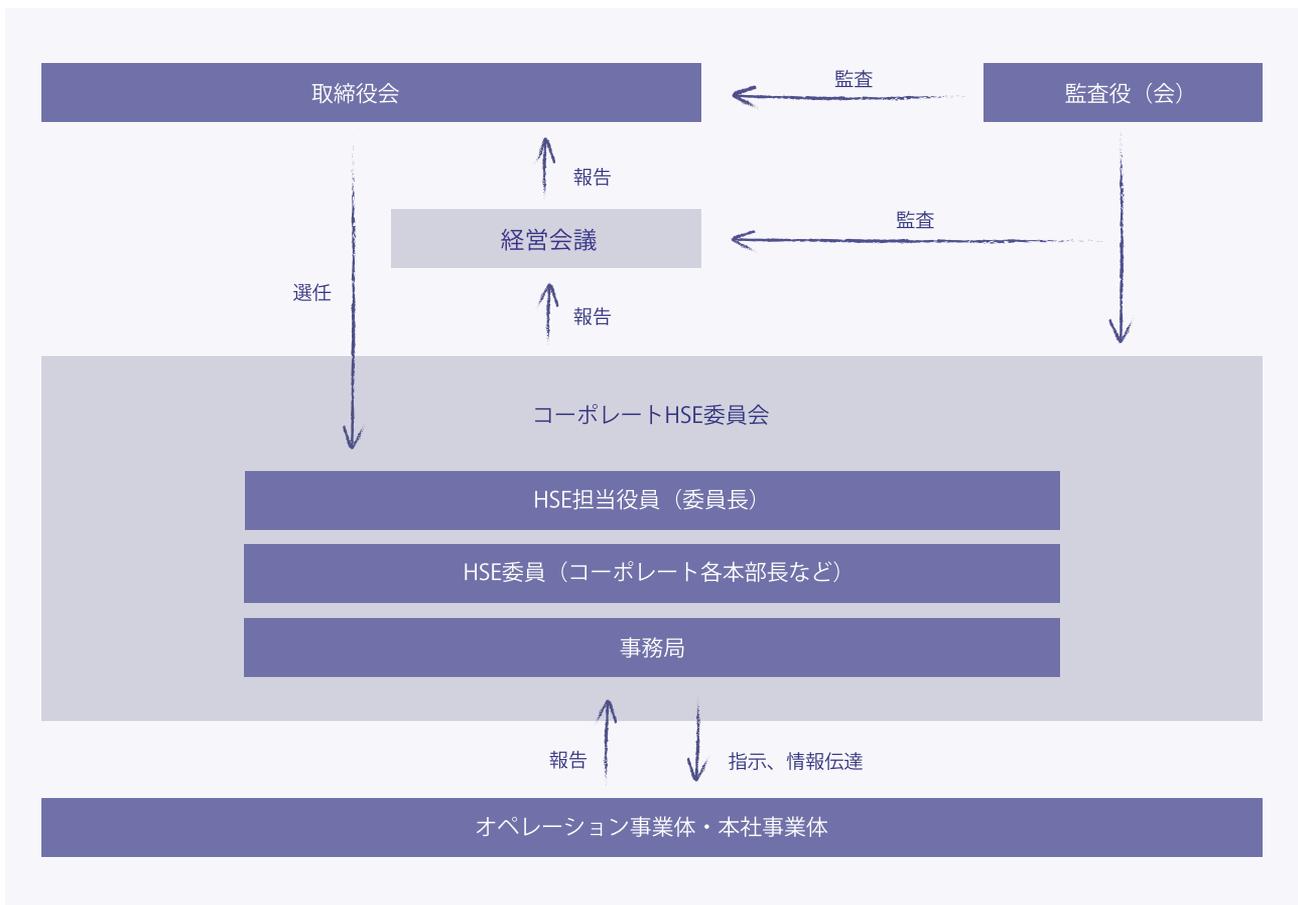
当社国内最大の事業所である長岡鉱場においては、2003年度に環境マネジメントに関する国際的な認証であるISO14001を取得し、当社のHSEMSと連携し現在も認証を維持しています。

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管理体制図



/ HSEガバナンス

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（2ヶ月に1回以上）に開催し、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。2022年度は環境安全方針の改定及び生物多様性、水管理、廃棄物に関する当社の基本的な考え方とコミットメントについて経営会議及び取締役会で審議されました。

/ リーダーシップ

当社のHSEに対する意識を向上させるためには、「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。2022年度に開催したHSE会議では、社長、コーポレートHSE委員となっている役員、国内外の事業体の最高責任者、労働組合代表者らの参加の下、2022年度に発生した事象の教訓の共有、プロセスセーフティ管理ロードマップの2つのテーマで議論が行われ、取り組むべきアクションアイテムが抽出されました。

また、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。2022年度も新型コロナウイルス感染症への対策を十分に施し、国内8か所、海外2か所の合計10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。

2022年度HSEマネジメントサイトビジット実施先

国内

1	南長岡フラクチャリング作業現場
2	秋田鉱場
3	山陰沖掘削作業現場
4	直江津LNG基地 他
5	南阿賀CO ₂ EOR坑井掘削現場
6	オイルターミナル直江津 他
7	海野宿パイプライン工事現場 他
8	(株)テルナイト - 酒田工場及び技術研究所

海外

9	JODCO Exploration Limited (アブダビ) - 掘削現場
10	INPEX Eagle Ford, LLC (米国) - 掘削・フラクチャリング・生産現場

/ マネジメントサイトビジット

7月に社長が山陰沖掘削作業現場を訪問しました。社長から「当事業においてHSE管理や安全第一は最重要事項であり、安全第一と作業スケジュールは相反するものであるが、現場作業員には安全第一を優先した行動をとることが重要である」というメッセージが現場従業員に伝えられました。

11月には会長が秋田鉱場を訪問しました。坑井基地及びプラントの多くが民家に近接した状況の中、現場作業員、HSE担当者ともに安全意識を持って、地域の方々に理解を得ながら操業にあたっていること、ガスの安定供給のための施策に積極的に取り組んでいる様子を確認しました。



国内E&P事業本部秋田鉱場作業現場

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。2023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、マネジメントによる統一されたHSE管理に関するメッセージの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ます。

コーポレートHSEユニットはオペレーション事業体に対して、HSEに関する定例会議の実施を通じて、国内外プロジェクトのHSE活動に関する情報共有及び意見交換、コーポレートHSEユニットからの情報周知を実施しています。事故等を含む個別の課題の議論に加えて、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。そして、HSEフォーラムにおける議論を経て抽出された重要な課題については、社長を含むマネジメント、労働組合役員も参加するHSE会議で議論され、翌年以降のHSE活動（HSE重点目標、HSEプログラム等）に反映し、実行しています。

/ HSEフォーラム



当社では、国内外のオペレーション事業体や本社事業体を含めたグループ全体のHSEパフォーマンスの向上を図るべく社内のベストプラクティスや教訓・経験を共有すること、HSE管理に関する全社的な戦略や計画を推進することを目的として、HSEフォーラムを2016年より毎年開催しています。

2022年は、2019年以降3年振りとなる対面によるHSEフォーラムを開催し、国内外のHSE担当者等の関係者が、オンライン参加者を含め計95名参加しました。4日間にわたり7つのセッション（HSEMS、労働安全、健康管理、プロセスセーフティ管理、セキュリティ・危機管理、環境管理、GHG排出管理）について議論を行い、今後もINPEXグループ全体でHSE活動を推進することを宣言し、本フォーラムを終了しました。これらの成果は、2022年11月のHSE会議で社長および役員に報告され、当社の更なるHSEパフォーマンス向上に活用しています。

/ 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。2022年度のHSEプログラムの主な成果として、

(1)環境安全方針を改定し、地球環境課題である生物多様性、水管理、廃棄物管理に対する当社の方針を新たに追記、また同課題に対する当社の基本的な考え方及びコミットメントを開示

(2) INPEX Vision@2022における「プロセスセーフティ管理の強化」を実現するための5か年計画「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」を策定

(3)新型コロナウイルス感染症対策への取組みとして、従業員の出張時の健康リスクを管理し、レビューするための「海外渡航者COVID-19リスクスクリーニング」を開発

などが含まれます。2023年度HSE重点目標②は、2022年に策定したINPEX Vision @2022に基づき作成しています。

② 2023年度HSE重点目標

/ 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③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ALARP④であることを確認するとともに、その要旨を経営会議へ報告しています。

- ③ 大規模漏えいによる火災、爆発、毒性ガスの拡散などに代表される複数の死亡・重傷者を出したり周辺環境に深刻な被害を与えたりするような事象
- ④ As Low As Reasonably Practicable：合理的に実行可能な限りできるだけ低いこと

/ HSE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。そして、2020年10月にコーポレートを含む国内外の事業所における総勢2,400名超のINPEXグループ従業員を対象にHSE文化に対するアンケート調査を実施しました。2022年度にはアンケート結果を分析し、ここで得られた回答を数値として可視化することで、各事業所のHSE文化の特徴や強みと弱みを把握・分析しました。この分析結果を活用し、国内外の事業所で見出されたグッドプラクティスを全社的に共有する一方で、改善が必要な点については具体的な施策を検討・推進し、HSE文化の醸成に取り組んでいます。アンケートの分析結果を踏まえた改善のための取組みとして、2023年度はコーポレートの従業員に対してHSE管理の重要性を理解してもらうことを目的とした周知・啓発の取組みを展開することを計画しています。

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。2022年度には、HSE優秀賞として団体1件、HSE活動賞として団体2件、個人4件の計7件が表彰されました。

/ HSE力量の向上

2022年度は、社内講習会並びに訓練に加え、eラーニングの配信により、延べ3,101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2023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。2022年度は、リスクベース方式^⑤によるコーポレートHSE監査を海外オペレーション事業体に対して2件実施し、第三者機関によりコーポレートHSEユニットに対してHSE監査を実施しました。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。

- ⑤ リスクベース方式：監査計画時に被監査組織のリスク要因を考慮し、重点監査項目を絞り込むこと

安全及び健康管理

/ 基本的な考え方

職場で働く誰もが皆、負傷したり疾病にかか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の運用を通じて労働安全衛生リスクの管理を実施しています。特に当社が事業を行うに当たり、死亡事故、重大漏えい、重篤負傷などは、絶対に起こしてはならない重大な事故と既定し、「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。

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についてモニタリングを実施しています。2022年度のLTIRとTRIRの結果はLTIRが0.27、TRIRが2.53となり、前年度よりも減少しました。

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

/ ライフセービングルール

ライフセービングルール（Life Saving Rules）とは、死亡事故が発生するようリスクの高い作業において、事故を防ぐためにとるべき行動を示した人命を守るためのルールです。マネジメントからの同ルールに対する力強いメッセージを示すポスターなどを用いて、現場に対する啓発活動を実施するなど、同ルールの遵守を促進させ、社内のHSEに対する意識向上を図っています。

メッセージにあるとおり、当社の全ての従業員やコントラクターが、ルールに反する作業を見つけた場合には、誰でもその作業を停止・改善する義務があり、その人には一切のペナルティーを科さないと明言することにより、積極的な介入を奨励しております。これらの活動を通じて、安全文化を醸成し、より一層の全社的な労働災害の未然防止に努めていきます。

今日も笑顔で、 家に帰るために。

「ライフセービングルール (LSR)」は INPEX の安全の礎。
 日常的かつ継続的な、ルールの確認と遵守が大切です。
 ルール外の行動や作業を見かけたら、すぐに停止！
 復旧にかかる時間やコストは、心配するものではありません
 —— 事故が起こること、人が傷つくことに比べれば。
 職場で働く全員が、毎日無事に、
 笑顔で家族のもとへ帰るためにも
 安全最優先を心がけましょう。

株式会社 INPEX 代表取締役社長

上田 隆之



INPEX の LSR

..... ライフセービングルール

Life-Saving Rules



安全観察 (安全観察)



閉鎖空間 (閉鎖空間)



禁止標識 (禁止標識)



エネルギー遮断 (エネルギー遮断)



火災 (火災)



ライフトラック (ライフトラック)



ライフトラック (ライフトラック)



チェックリスト (チェックリスト)



閉鎖空間 (閉鎖空間)

LSRのさらなる意識向上を図るため、社内に掲示されているポスター

/ 従業員の健康管理

2020年からの新型コロナウイルス感染拡大を受け、2022年度は、健康管理の一環としてメンタルヘルスマネジメントの更なる強化を講じました。INPEXグループ健康宣言に基づき、グループ全事業所にて、従業員の心身の健康を図るべく、専門家によるワークショップの実施やマインドフルネス活動等の定期的な予防、従業員の意識向上活動を行いました。また、定性・定量的に従業員の健康状況を把握し効果的な対策を推進するために、定期的なメンタルヘルスチェックの実施とその結果に基づき事業所全体での改善活動の推進や従業員一人一人へのサポートを推進しています。

2023年度は、メンタルヘルスマネジメント活動に加えて、従業員の健康管理の基盤をより強化すべく、疲労管理にも取り組んでいきます。また、現行の健康管理活動については、活動状況の把握とそれに基づく改善活動を推進します。これらの活動によりリスクベースの包括的な健康管理活動を加速させていく予定です。

/ COVID-19への対応

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

2020年4月よりコーポレート危機対策本部（C-CMT）を設置し、国内外の拠点の新型コロナウイルスの状況を継続的に把握し、関連情報（コントラクターを含む感染者の情報、感染予防の取組み、課題など）をタイムリーかつ一元的に共有しています。

2022年の主な取組みは、以下の通りです。

- 新型コロナウイルス感染症に関するWHOや他国情報、政府発表情報等に基づく、感染拡大予測や予防策の推進
- 海外出張時の出張前リスクレビューおよびそれに基づく予防・感染時対策管理の徹底
- 各プロジェクトにおける、入構前のPCR検査や抗原検査実施によるクラスター予防策の推進
- 感染拡大時におけるテレワークや時差出勤の促進
- 職域接種の実施

プロセスセーフティ管理

/ 基本的な考え方

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

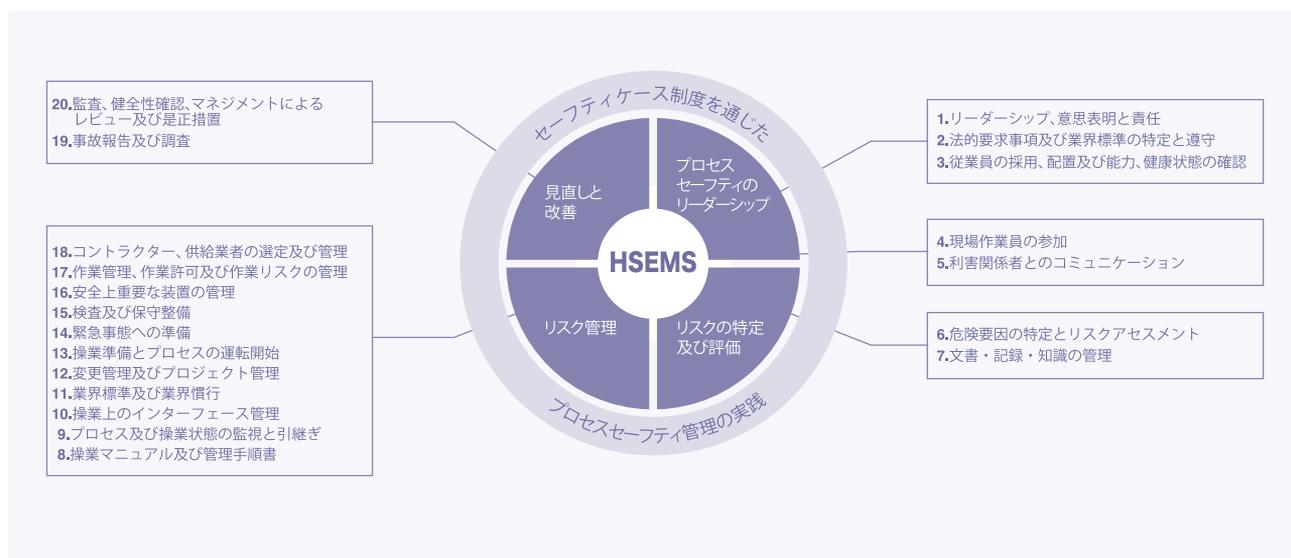
プロセスセーフティ管理を徹底することで、施設などのプロセスからの漏えいの発生防止を目指しています。

/ プロセスセーフティ管理の徹底

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

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きます。

/ 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^①情報を収集・報告しています。2022年度に発生したプロセスセーフティ事故は、Tier1、Tier2共に0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。

^① Tier1、Tier2事故は可燃性流体などの物質の予期しない放出又は漏えいです。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年のコロナアルパイプラインの事例のようなサイバー空間からの攻撃による操業停止等を新たな脅威と捉え、万が一の備えを強化しています。

/ セキュリティ管理の推進

近年、当社が事業を推進する主要な地域の一つである中東地域では、イランと米国の緊張関係の継続、アフガニスタンにおける政権交代、イエメン内戦の影響によるアラブ首長国連邦へのミサイル・ドローンの飛来などが発生している他、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。

こうした情勢を踏まえ、当社ではセキュリティ情勢に関する分析能力の強化、緊急時対応計画の策定、訓練実施など、地政学的リスクに備える取組みを継続的に強化しています。海外事務所とともに、2022年は、1月のカザフスタンにおける政治的な状況変化での教訓を踏まえ、カザフスタンの拠点を対象としたセキュリティ事象の緊急時対応計画書を策定しました。

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

また、当社の活動地域に対して、本社から人員を派遣してセキュリティレビューを実施し、活動地域全体、操業現場、移動経路、宿泊場所などの状況を把握し、適切な対策を講じています。

/ 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。

2022年度は、新型コロナウイルス感染症の世界的な感染流行の中、2020年度から立ち上げているコーポレート危機対策本部の活動を引き続き継続し、変異株や各国の規制状況等をモニタリングし、当社の重要な事業の継続に必要な措置を関係部署間にて議論し実行しました。

また2022年3月、イクシスLNGプロジェクトの操業現場にてサイバー攻撃を受けた想定での危機対応訓練を実施し、その教訓を踏まえ、サイバー攻撃時の危機対応体制を情報システム部門と合同で整備しました。このように、様々な危機事象を想定し、効果的に対応するための取り組みに継続的に取り組んでいます。

/ 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。

当社が新たに進出した事業やプロジェクトでは、万が一の大規模事故時の円滑な連携や効果的な対応を実現するための訓練を実施しており、2022年度には、山陰沖での掘削プロジェクトと本社の合同危機対応訓練を実施し、教訓を抽出しました。

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

/ 暴噴・油流出事故への対応

石油・天然ガス開発では、大規模な暴噴・油流出事故だけでなく、生産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。2022年度は、当社のオペレータープロジェクトにおける油流出は発生しませんでした。

環境管理

/ 基本的な考え方

当社は、気候変動、生物多様性、水管理、廃棄物等、近年多様化している地球環境課題への対応が重要であるとの認識の下、INPEX Vision @2022^①において、地球環境課題への取組みと環境価値の創造をHSE分野において整備すべき経営基盤の一つに位置づけています。

係る状況下、当社は、2022年度に「環境安全方針^②」の改定を行うとともに、生物多様性、水管理、廃棄物管理に関する基本的な考え方とコミットメント^③を新たに策定し、2022年12月に公表しました。

これにより、当社プロジェクトにおける周辺環境への負の影響の回避、低減、補填といった従来実施している環境への取組みに加え、新たに環境価値の創造に資する取組みとして、生物多様性に関するネットポジティブアプローチの推進や、廃棄物の適正管理を通じた循環経済（サーキュラーエコノミー）の形成への貢献に取り組んでいます。

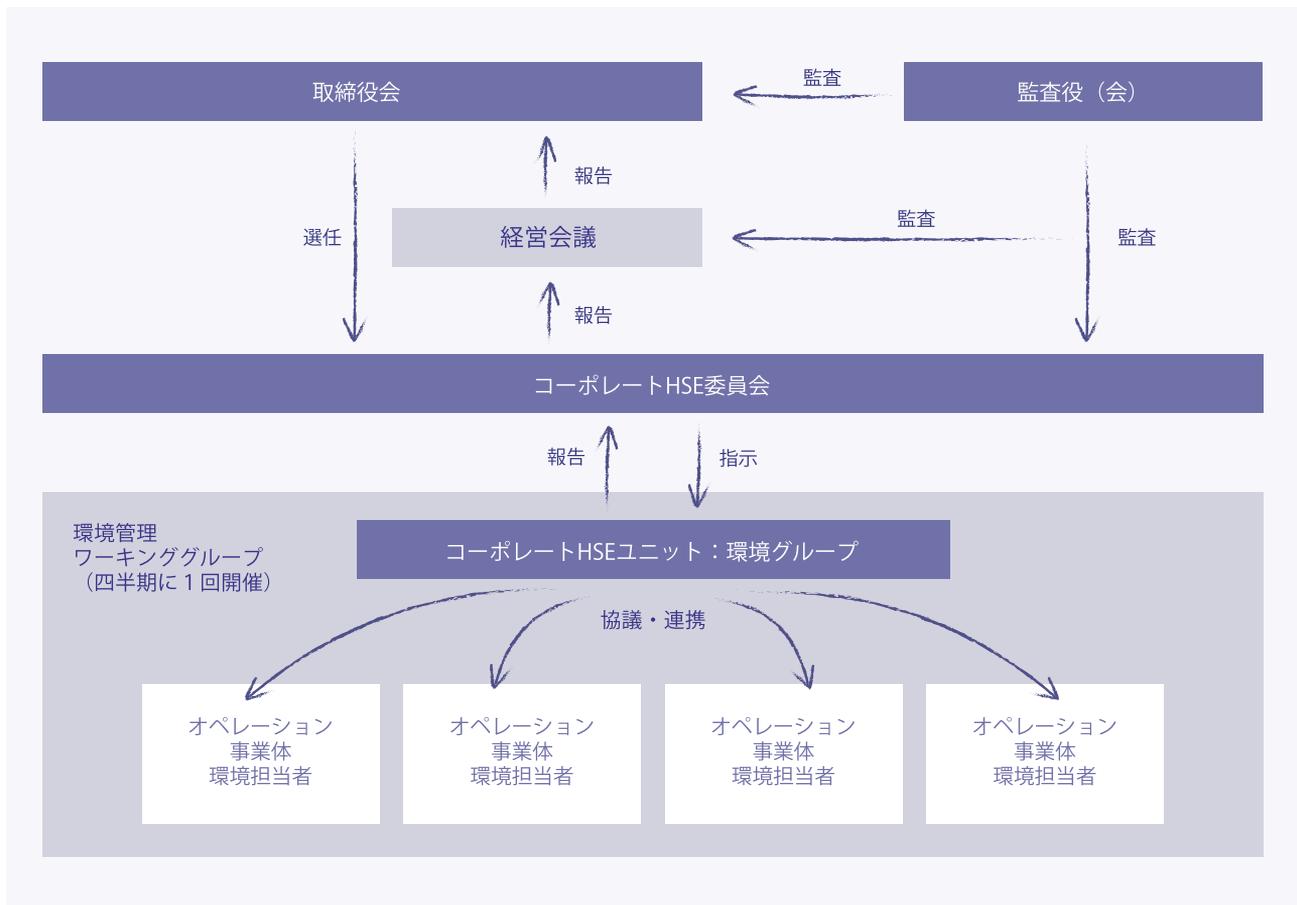
① INPEX Vision @2022

② 環境安全方針

③ 生物多様性、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

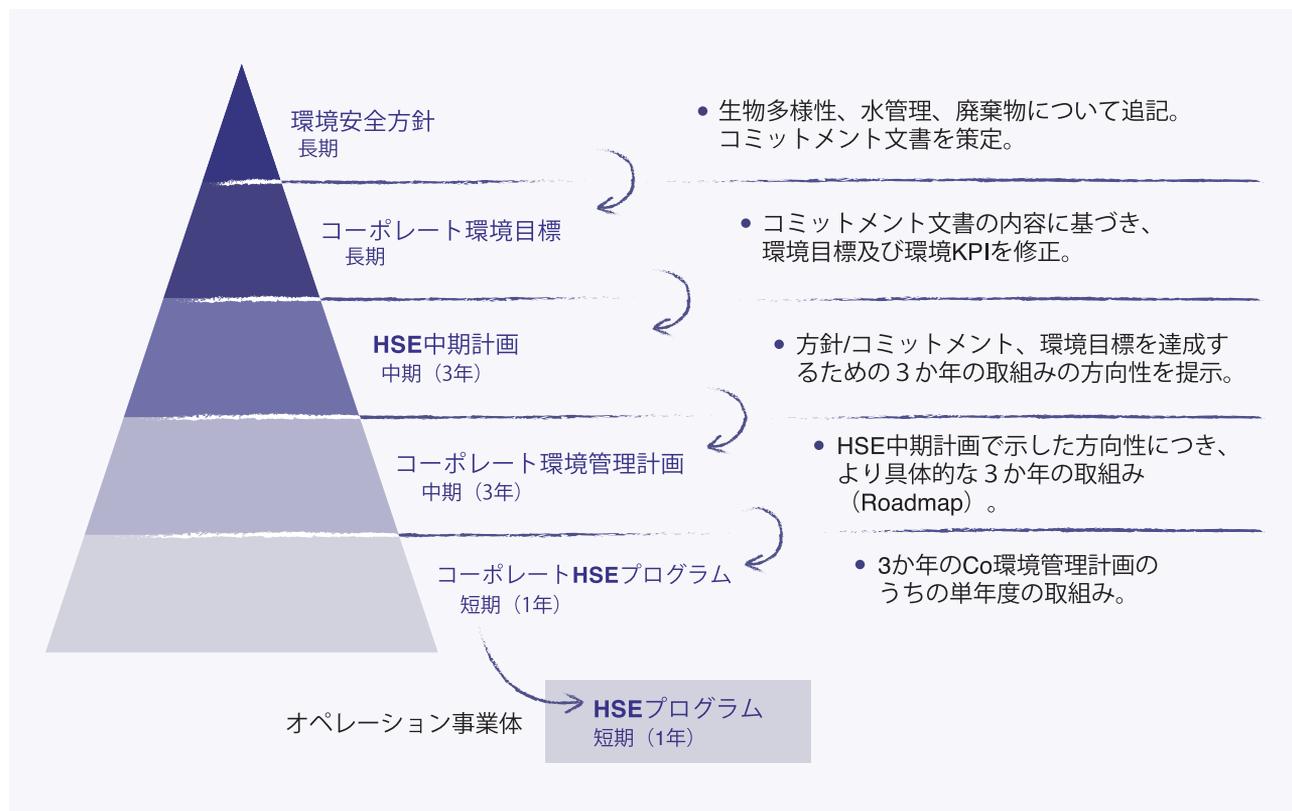
環境管理に関するガバナンス及び推進体制

当社は、生物多様性保全を含む環境管理に関し、取締役会および経営会議による監督体制をとっています。2022年12月には「生物多様性保全、水管理、廃棄物管理に係る基本的な考え方およびコミットメント」を取締役会で決議しました。また、「環境管理ワーキンググループ」及び「HSEフォーラム」などの社内関係者が参加する会議において、これら環境管理に関する取組みについて毎年議論し、議論の結果をコーポレートHSE委員会で報告・審議し、重要な事項に関しては取締役会に報告することとしています。



環境管理の文書体系・ヒエラルキー

当社は、環境安全方針の改定に併せて、2022年度に全社的な環境管理の文書体系・ヒエラルキーを見直し、整理しました。今回の見直しにより、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おいて明記された当社の環境管理の方向性を、具体的な活動計画などを記載した下位文書となるコーポレート環境目標、第4期HSE中期計画（戦略）、コーポレート環境管理計画（3か年ロードマップ）、HSEプログラム（単年度）に落とし込むことで、全社的な一貫性を確保した環境管理を実施しています。



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。

環境目標1	事業活動における低炭素化の推進
環境目標2	全社的な環境管理の推進
環境目標3	廃棄物の適正処分、循環経済形成への貢献
環境目標4	生物多様性の保全
環境目標5	水資源の管理

環境汚染の防止

当社では、事業実施国の環境に関する法規制を遵守に加え、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、対策を実行することで環境汚染の防止に努めています。2022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及び環境汚染の防止を徹底します。

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、排ガスの排出状況や大気質環境をモニタリングし、対策を講じています。

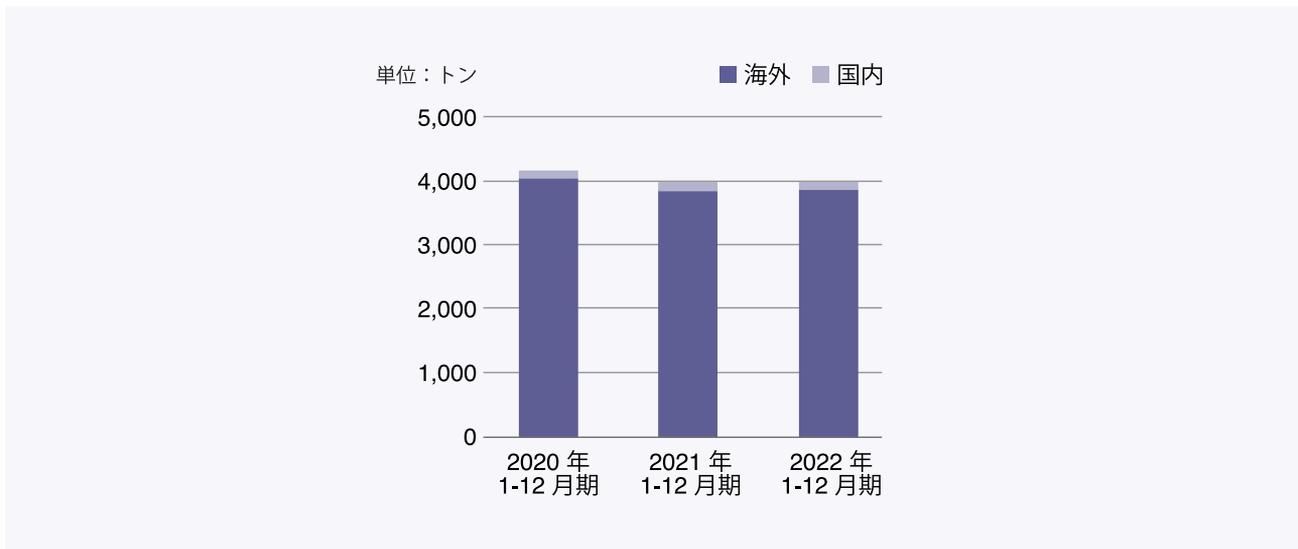
当社のプロジェクトから排出される大気汚染物質には、SO_x、NO_x、PM（粒子状物質）、VOCs（揮発性有機化合物）などが挙げられます。オペレータープロジェクトでは、製品製造プロセス、燃料の燃焼設備、天然ガスの放散、ローリーによる出荷など、大気汚染物質の発生源を特定し、排出量を計測・管理しています。

2022年度の当社全体のSO_x排出量は1,008トンとなり、前年度から約67%の減少となりました。また、NO_x排出量は4,145トンであり、前年度と比べ、ほぼ同程度に推移しました。NMVOC（非メタン揮発性物質）排出量は4,305トンであり、前年度と比べて約27%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）



/ NOx 排出量推移（国内・海外）



/ NMVOC排出量推移（国内・海外）



/ 廃棄物の適正な管理

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。

廃棄物管理に係る基本的な考え方及びコミットメント (inpx.co.jp)

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。オペレータープロジェクトでは、産業廃棄物委託業者に対する現地視察を年1回実施し、委託した廃棄物が適切に処理・処分されていることを確認しています。国内では新型コロナウイルス感染症拡大の影響で現地視察が制

約されましたが、2022年度も電話インタビューなどのオンライン形式も交え、産業廃棄物委託業者に確認を実施しています。

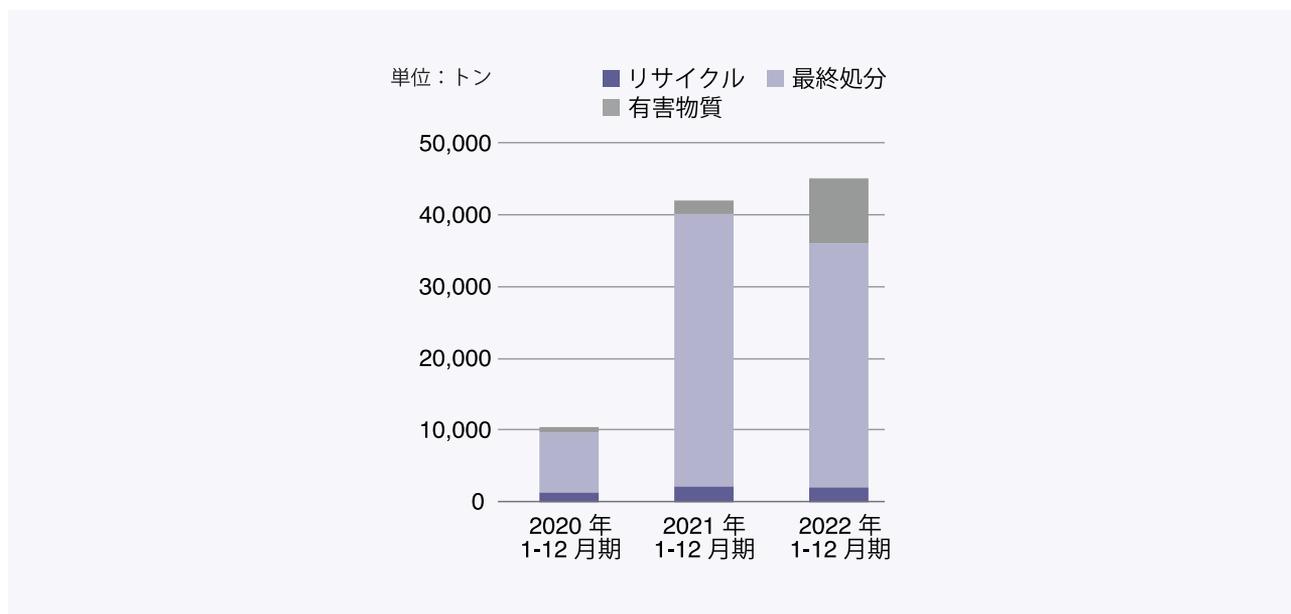
委託業者への現地視察実施件数（括弧内は、そのうちオンライン形式で実施した回数）

	2021年1-12月	2022年1-12月
海外	20 (11)	6 (0)
国内	22 (4)	42 (24)

廃棄物量推移（国内・海外）



/ 廃棄物量推移（種別）



2022年度は、当社全体で約45千トンの廃棄物が発生しました。国内で発生した約16千トンの廃棄物のうち約2千トンはリサイクルされています。海外プロジェクトでは、約29千トンの廃棄物が発生しました。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。2022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。

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。

循環経済形成への取組みとして2022年度はINPEXロジスティクス、伊藤忠商事株式会社及び伊藤忠エネクス株式会社と日本初となるタンクローリー車での再生可能資源由来燃料であるリニューアブルディーゼルの使用に係る協業に着手しました。当社会社であるINPEXロジスティクスにおいて、北陸・甲信越地方で国産原油及び石油製品の輸送を担う18台のタンクローリー車の燃料として、世界最大のリニューアブル燃料メーカーであるNeste OYJ社製のリニューアブルディーゼル^①を使用します。

^① Neste OYJ社製のリニューアブルディーゼルは、食品競合の無い廃食油や動物油等を原料として製造され、ライフサイクルアセスメントベースでのGHG排出量で石油由来軽油比約90%の削減が期待できます。



リニューアブルディーゼルを使用するタンクローリー車

/ 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

当社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①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

1. 生物多様性に関する「リスクと機会」の特定
 - 当社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。
2. 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。

3. ネットポジティブアプローチの推進

- 重要な生息地（Critical Habitat）^②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。

4. 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。

[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 \(inpex.co.jp\)](https://www.inpex.co.jp)

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。

② 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

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て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^③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。

③ 開発によって生じる生態系への影響を回避、最小化した上で、それでも残る影響を補償するために代替措置を講じるという優先順位

生物多様性に関する「リスクと機会」の特定

国内事業では、「TNFDフレームワーク^④」（ベータ版）の「LEAPアプローチ」に沿って、国内事業場周辺の自然関連情報（生態系との接点、絶滅危惧種、水ストレス等）の整理を進めています。今後は、情報整理の結果を活用し、国内の事業活動と自然との関係性を影響と依存という観点で評価し、当社における自然関連のリスクと機会について検討していく予定です。

④ 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。

保護区への影響の回避、低減、補填

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）」^⑤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

また、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。

2022年12月末時点で、当社オペレータープロジェクトの実施エリアが当社の定める実施除外エリアに該当しないことを確認しています。

④ 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

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）](#)



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

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

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

2020年度、2021年度の調査では、専門家により、2つの島において確認される鳥類の種類、個体数、行動（就峙、給餌、繁殖）がエリアごとに記録され、本事業に伴う渡り鳥への影響と緩和策が検討されました。本調査結果を踏まえ、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に行かない）の対策を実施しました。



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。当社は、どんぐりの森で以下の取組みを実施しています。

森づくり活動

年に2回（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の影響で活動を休止しています。）



キツネ平どんぐりの森の植樹の様子

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。



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。

/ 2022年生物多様性調査の調査結果

本調査の結果、鳥類ではサシバ、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今後地域住民の方々へ共有していくことを計画しています。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



サシバ



カワラヒラ

/ 適正な水管理

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②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

② INPEXの重要課題

/ 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

当社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. 当社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③に基づいた追加的な対策を策定・実行する。
2. 水ストレス④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組む。

水管理に係る基本的な考え方及びコミットメント (inpex.co.jp)

③ 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。

④ 水不足により日常生活に不便が生じている状態のこと。

水リスクの評価及び水ストレスの高い地域の特定

当社では、国内外のオペレータープロジェクトの立地地域が水ストレス^⑤の高い地域に該当するかを、WRI^⑥が開発した水リスクのマッピングツールである「AQUEDUCT」を用いて、毎年確認しています。2022年12月末時点で、当社オペレーションプロジェクトの実施エリアの水ストレスは高くなく、水不足に起因したプロジェクトのコスト増などは想定されることが確認されています。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。

⑤ 水需給に関するひっ迫の程度を評価する指標であり、人口一人当たりの利用可能水資源量

⑥ World Resources Institute：世界資源研究所

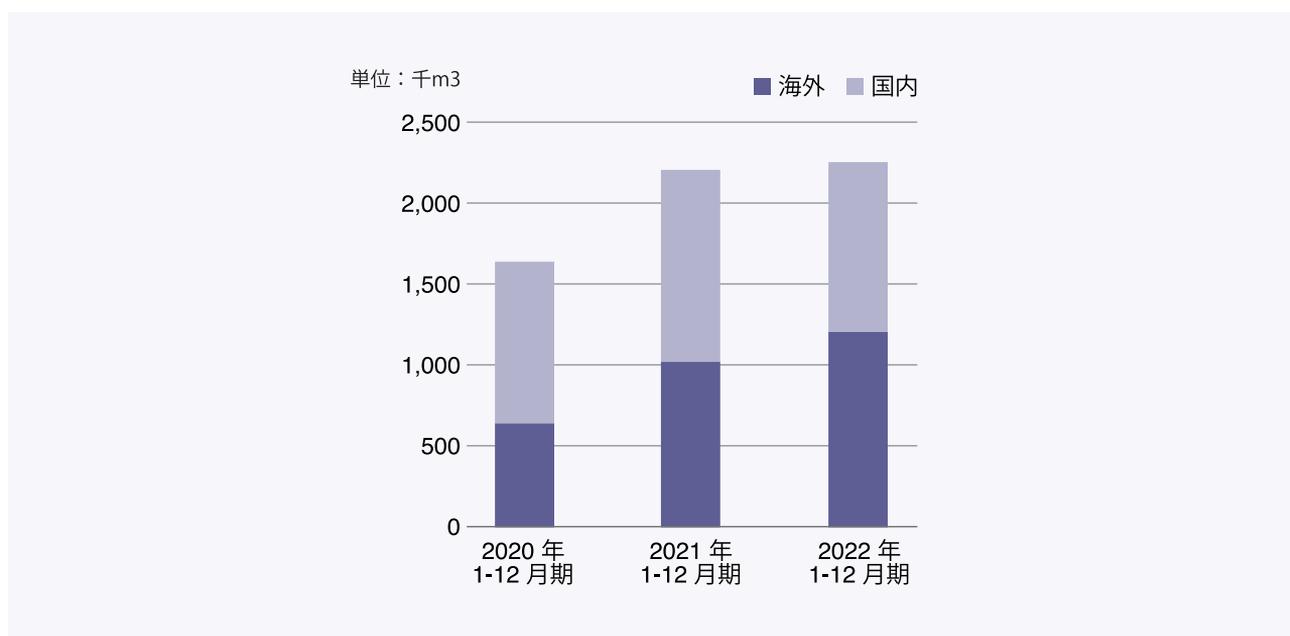
淡水の効率的な利用

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。2022年度は、当社全体で約2,257千m³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。

/ 淡水取水量推移（国内・海外）



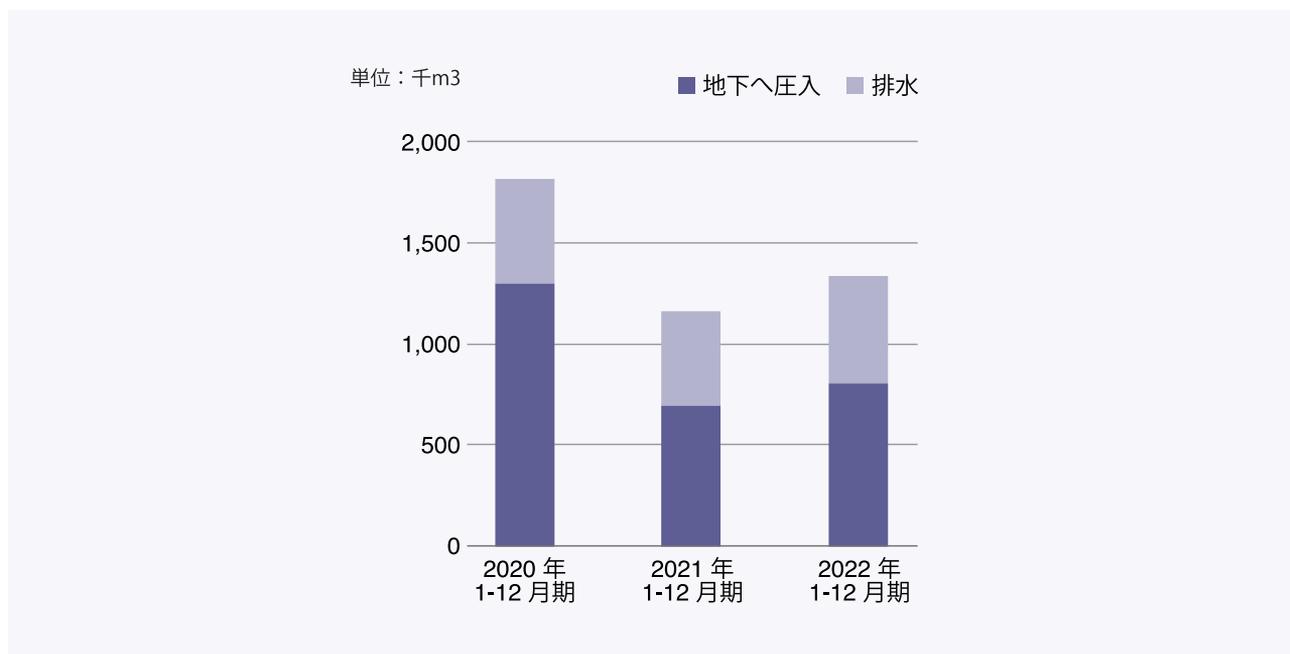
海水の利用

イクス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。

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。2022年度に発生した総随伴水量約133万m³のうち、60%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）



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^⑦の支援の下、千代田化工建設、メタウォーターと共同で、「セラミック膜による随伴水処理技術の小規模実証試験」を秋田鉱場の外旭川プラントにおいて実施しました。このセラミック膜を用いた随伴水処理技術を確認させたことにより、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ています。本研究は2023年3月をもって終了しました。

^⑦ 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

地域社会

- 135** 基本的な考え方
- 136** ステークホルダーとの関わり
- 138** 地域住民からの意見への対応
- 140** 先住民との関わり
- 143** 地域経済への貢献
- 144** 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グループ人権方針^①」では、事業活動を行う地域社会において、先住民を含む、当社の事業活動の影響を受け可能性のある地域の人々の人権を認識し、尊重するための当社のコミットメントを定めています。オーストラリアにおける先住民との関係構築については、「先住民社会との協調活動計画（RAP）^②」を策定し実行しています。

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

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

① INPEXグループ人権方針

② 先住民社会との協調活動計画（RAP）

/ 積極的なコミュニティ・コンサルテーション

2022年末時点で当社が権益を有する30件の生産中のプロジェクトと2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
- ・ 直江津LNG基地及び国内パイプラインネットワーク
- ・ 南長岡ガス田など国内原油ガス事業
- ・ オイルターミナル直江津及びサービスステーション
- ・ 太陽光発電所「INPEXメガソーラ上越」

開発準備中プロジェクト

- ・ アバディLNGプロジェクト

ステークホルダーとの関わり

/ 日本における取組み

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

また、例年、柏崎で開催されるマラソン大会の協賛やボランティア参加など、地域イベントに積極的に参加しているほか、新潟、長岡、柏崎、直江津、秋田の各地域で行われる夏祭りの花火打ち上げ協賛、長岡では地域住民の方々と年の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

オーストラリアにおいては、イクシスLNGプロジェクトを含むオーストラリアにおける当社の事業活動について、対面とオンライン会議、業界・コミュニティのフォーラムやイベント、主要メディアやソーシャルメディア、広告、資料など、さまざまな形で地域社会に情報を提供しています。

2022年に実施した、政府、産業、企業及び地域のステークホルダーとの対話は300回以上にのぼり、イクシスの操業活動、雇用、企業参加そして社会貢献活動の機会などについて、情報提供を行いました。

また、地域コミュニティの人々が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設けています。2022年度には350件以上の問い合わせを受け、そのうち60%は雇用機会に関するものでした^①。

^① [Community engagement in the Northern Territory, Kimberley Community Update 2022](#)

/ インドネシアにおける取組み

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

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

また、現在実施中の環境社会影響評価では、インドネシアの環境社会影響評価制度（AMDAL）の一環として開催する住民説明会（パブリックコンサルテーション）の実施に先立ち、AMDALの要求事項のみならず、国際的な環境社会ガイ

ドラインであるIFC Performance Standards (IFC PS) で規定されているステークホルダーとの関与に関する要求事項に基づいたStakeholder Engagement and Public Consultation Plan (SECP) を策定し、同Planに準じた取組みを実施しています。

これまでの環境社会影響評価の各工程におけるステークホルダーとの関わりは、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。

地域住民からの意見への対応

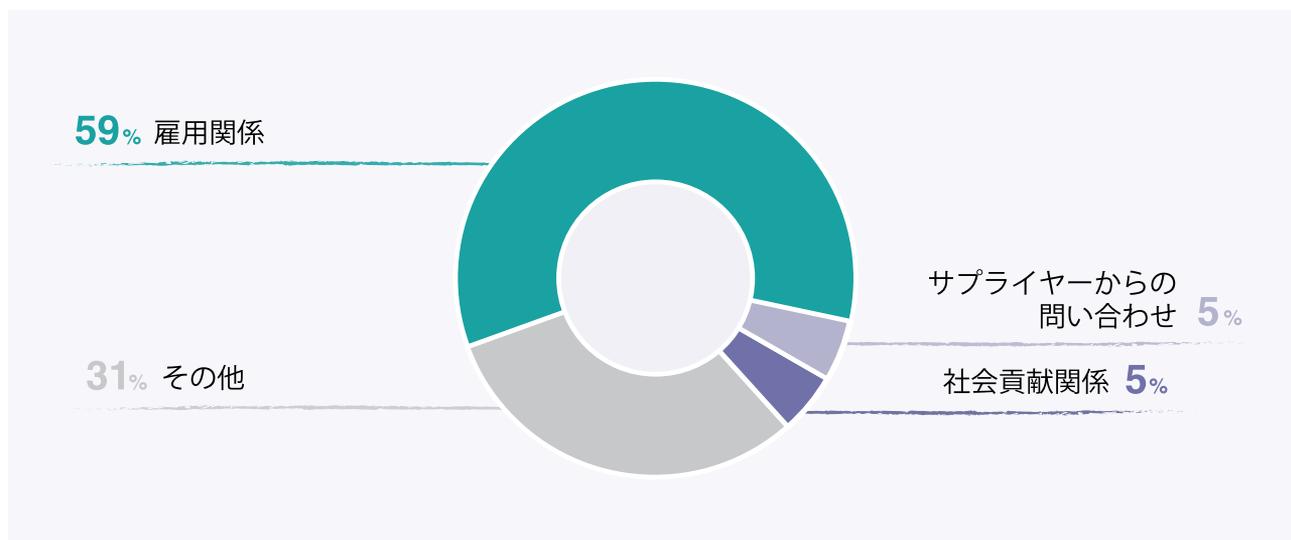
当社は、前述の基本的な考え方に基づき、寄せられた地域住民からの意見について記録管理を行い、適切な対応を心掛けています。

フリーダイヤルやEメール、直接の対話などさまざまな手段を通じて受け付けた意見については、関係者内で共有し、意見の傾向のモニタリングを実施するとともに、新たな懸念事項を早めに特定し、リスクを未然に低減できるように努めています。また、地域住民からの苦情や申し入れについては、所定の対応手順に従い、ステークホルダーと協力して事実確認を行い、適切に対応しています。2022年は、いずれの拠点においても、同手順が適用される苦情の受け付けはありませんでした。

当社がオペレーターとして事業を行う拠点において、2022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。

/ 2022年に受け付けた地域住民からの問い合わせや意見の内容の内訳 (%) (日本、オーストラリア、インドネシア、UAE、米国) ①

小数点第2位以下四捨五入



① Community Feedback in Australia

/ ケーススタディ：西オーストラリア州でのステークホルダー調査

2022年、西オーストラリア州、特に当社にとっての重要コミュニティの一つであるキンバリー地域のブルームにおける経済・社会貢献の効果測定のため、総合的なステークホルダー調査が実施されました。

この調査では、当社より委託を受けたコンサルティング会社が、政府、産業、地元企業、地域社会の関係者を対象に、23の対面インタビューと複数のオンラインアンケートを6週間にわたって実施しました。

調査の結果、回答者の76%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し、全回答者の59%が、「INPEXが定期的にコミュニティと関わっている」という問いに同意または強く同意しました。また、ブルームにて対面インタビューに参加した回答者のうち87%は、「INPEXがキンバリーコミュニティに経済的・社会的価値をもたらしている」という問いに同意するなど、全体的にポジティブなフィードバックが得られました。

また、今回の調査結果の特徴として、ブルームを拠点にしているステークホルダーやサプライヤーは、「INPEXがコミュニティに価値をもたらしている」という問いに同意する傾向が強かった一方、政府やコミュニティ関係者からの認知度は低いことが分かりました。

調査の結果、当社が西オーストラリア州及びキンバリー地域においてステークホルダーとの今後のエンゲージメント戦略を見直し、関係性をより良くしていくための機会や改善が見込まれる分野が明らかになりました。2023年には、オーストラリアの北部準州で同様の調査を実施予定のため、今回の調査を通じて得られた知見を2023年の調査設計にも役立てていく予定です。

先住民との関わり

/ 先住民社会との協調活動計画（RAP）

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

RAPでは、当社の事業エリアにおける先住民との関係構築を促進するための具体的な取り組み案を策定しており、2期目となる「INPEX Stretch RAP 2019-2022」^①に基づいた取り組みは2022年末で終了し、3期目となる「INPEX Stretch RAP 2023-2025」^②を2023年頭に発表しました。

RAPの実行については、当社の上級管理職で構成されるRAP Steering Committeeが定期的にモニタリングをしており、その成果を毎年公表しています^③。

^① [INPEX Stretch Reconciliation Action Plan \(RAP\) 2019-2022](#)

^② [INPEX Stretch Reconciliation Action Plan \(RAP\) 2023-2025](#)

^③ [Reconciliation Action Plan Report 2022](#)

/ ケーススタディ：RAPで掲げたコミットメントを達成

「INPEX Stretch Reconciliation Action Plan (RAP) 2019-2022」は、当社のサステナビリティ憲章、そして事業を展開する地域のアボリジニおよびトレス海峡諸島民コミュニティと互いに有益で持続的な信頼関係を築くというビジョンの下、策定されました。

RAPで掲げた取り組みについては、RAP諮問委員会とRAPワーキンググループによってダーウィン、キンバリー、パースなど当社にとっての主要なコミュニティで推し進められています。

「INPEX Stretch RAP 2019-2022」における主な成果は以下の通りです。

- アボリジニおよびトレス海峡諸島民から選ばれる会社へ。アボリジニおよびトレス海峡諸島民の直接雇用者が、RAPで掲げた36名よりも多い49名に増加。
- 当社の請負業者を通じて、平均約100人のアボリジニおよびトレス海峡諸島民を雇用し、毎年平均60人という目標を上回る。
- 1300万豪ドル以上相当の作業に関して、アボリジニおよびトレス海峡諸島民が経営する23の企業へ発注。本RAP期間中に12企業、合計100万豪ドルを発注という目標を上回る。
- 2021年と2022年に、従業員に対してRAPエンゲージメント調査を実施。RAPへの意識向上と一層の理解、他の文化活動への関心という点で貴重なフィードバックを提供した。
- 洋上施設を含むオーストラリア内の全事業所において、全国週間とNAIDOC活動を通じて従業員のエンゲージメントを向上させる。

RAP 2023-2025では、前期のRAPを踏まえて、アボリジニやトレス海峡諸島民のコミュニティと協力して協調活動取り組みを進めるための新しい目標を設定しています。



2022年、イクシスLNGプロジェクトの陸上プラントにおける船着き場を、ララキア語を使った名称「Madla Wharf Ichthys」に改称した際の、INPEXララキア諮問委員会のメンバーとララキア関係者

/ 雇用及び調達機会の創出

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

オーストラリアにおいては、先住民のための当社独自の「Solid Pathwaysプログラム」を通じ、石油ガス産業におけるキャリア育成を促すための研修、雇用機会を提供しています。プログラム参加者は、当社における長期直接雇用に向け、12～18か月の実地訓練及び外部研修を受けます。2022年度末時点で、17名の先住民がこのプログラムを通じ当社に採用されています。

Solid Pathwaysプログラムは、INPEXのストレッチRAP 2019-2022に含まれる重要な成果物であり、INPEXが2022年12月末までに49名の先住民を雇用し、RAPにおける雇用目標の36名（オーストラリアに拠点を置く労働者全体の3%）を超えることに大きく貢献しました。

新しい「ストレッチRAP 2023-2025」では、先住民の直接雇用を増やす努力を続け、この3年間でオーストラリアに拠点を置く従業員の5%に当たる60人の直接雇用を新たに目標として掲げています。同期間に、Solid Pathwaysプログラムのポジションを組織全体で10件維持し、新たな参加者を採用します。また、先住民の従業員を維持・育成するための取り組みにも注力します。

また、ストレッチRAP 2019-2022で設定した主要なビジネス・エンゲージメントの目標も同様に超過達成しました。したがって、ストレッチRAP 2023-2025では、INPEXまたはそのビジネスパートナーによりエンゲージする先住民経営の企業数を24社に拡大し、3年間の調達額を1,500万豪ドルにすることをコミットしました。



「Solid Pathwaysプログラム」参加者らの活動の様子

/ 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において、文化遺産を適切に保護するための文化遺産管理計画を策定し、実行しています。ララキア族の土地や海の文化遺産については、さまざまな専門を持つララキア族のグループからなるINPEXララキア・アドバイザー・コミッティと相談を行い、助言を得ています。

また、オーストラリアでは、先住民の文化遺産保護に長い間取り組んできており、当社は北部準州において、施設建設前の初期段階でララキアの文化遺産保護監査員を導入した最初の企業となりました。考古学調査の期間においては、先住民の遺産が陸上施設計画地の内外で特定されました。現在のINPEXララキア・アドバイザー・コミッティの前身となるララキア文化遺産管理委員会及び北部準州政府の文化遺産管理部と協議の上、文化的に重要な場所や文化遺産の一部はその場所に残し、その他のものについてはイクシスLNGプロジェクトの陸上施設の近辺に位置するヘリテージヒルに移設し、保護することとしました。

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

地域経済への貢献

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

オーストラリアにおいては、「地元企業採用計画（Industry Participation Plan:IPP）」^①を策定し、オーストラリア企業に対し、公正、公平かつ十分な入札参加機会を提供するための取組みを行っています。調達契約のプロセスにおいて、当社のコントラクターにも地元企業の積極的な採用を促しており、主要コントラクターとの定期的な面談やレポートを通じて、目標や計画に対する進捗状況のモニタリングを実施しています。

当社オーストラリアのウェブサイトでは、サプライヤー向けの情報を開示しています^②。また、北部準州の企業支援ネットワークを活用した地元企業の特定を行っており、サプライヤーに対し、同ネットワークへの登録を促しています。これらの取組みにより、2022年におけるイクシスLNGプロジェクトの操業に関わる契約の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実施しており、先住民を含む地元の人々がエネルギー産業でキャリアをスタートするための支援を行い、地域社会の人材育成に貢献しています。

① INPEXオーストラリア地元企業採用方針

② INPEX Australia ウェブサイト：サプライヤー向けの開示情報

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。2022年度は約30億円の社会貢献投資を行いました。また、各地における地域社会との対話や貢献活動については、東京、パース、ジャカルタ、アブダビ、オスロの担当者間の定期的な会議を通じ情報共有を図っています。

/ オーストラリアでの社会貢献活動

オーストラリアでは、地域社会の活性化と経済的基盤整備に貢献しています。「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影響をもたらすことを目的とした、当社の社会貢献の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
- 能力開発
- 地域の繋がりとレジリエンス増大

2022年度には、小規模な支援から上記の目的に沿ったNPOとのパートナーシップなどを含め、約40の地域社会支援プログラムを実施しました。

これまで、地域社会に対し長期的かつポジティブな影響を与えることを目指し、地域社会との関係性を築き上げてきました。それに加え、災害被害に対しては都度寄付を行っているほか、従業員によるボランティア活動、広告やPR、プレゼンテーションやメンタリングを通じた知識の提供など、寄付以外の形でも地域社会を支援しています。

/ ケーススタディ：コミュニティ投資に関する効果測定の改善



社会投資効果測定ワークショップの参加者

オーストラリアでは、2022年度にコミュニティ・パートナーシップに焦点を当て、コミュニティ投資の効果測定方法を改善しました。

コミュニティ投資は、社会的なビジョン、長期的な支援対象（主要な地域、集団、当社の事業やコミュニティ投資からより利益を享受すべき重要地域）、そして効果測定手法などを含む戦略をもとに実施されています。

コミュニティ投資のための戦略は、当社事業のフェーズ移行に合わせ、コミュニティにとってより価値のある取り組みを実施していくべく現在改訂中です。ここでは外部コンサルタントと主要な社内外のステークホルダーの支援を得ながら、主に、当社のコミュニティ投資のアプローチと効果測定の重要性について、主要な関係者の理解を深めていくという点を見直しました。

同様に、コミュニティのパートナーにも効果測定への理解を深めてもらい、プログラムの成果の効果的な測定方法について、フィードバックをもらいました。ここで得たフィードバックは、コミュニティ・パートナーによる効果測定に新しい手法とプロセスを検討する中で役立てています。今後も、効果測定の枠組み強化を目指すコミュニティ・パートナーに対し、支援を実施していきます。

/ 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、地元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、2022年度に実施した取組みは以下のとおりです。

奨学金及びメンタリングプログラム：

マルク州タニンバル諸島の大学講師の教育指導能力向上を目的として、大学院教育（修士課程及び博士課程）の奨学金を支給するなどの支援を実施。

清潔で健康的な行動プログラム：

プロジェクトサイトの最寄りコミュニティにおける清浄な飲料水の確保を支援するため、貯水槽と給水パイプラインの導入についてコミュニティ及び地元政府と協働して実施。

伝統織物生産訓練プログラム：

マルク州タニンバル諸島の伝統織物である「イカット（Ikat）」文化の保護や継承、普及促進、新規市場開拓などの支援を実施。

具体的には、以下の取組みを実施。

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

環境保全プログラム：

地元環境当局と協働し、市街地の主要道路沿いに現地固有種の樹木の植林を実施。また、現地の公園の整備や維持管理を実施。

/ 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が、2022年度より新しくオーストラリア及びアラブ首長国連邦(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147名、日本人65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。



2022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

当社のアブダビでの事業活動は、2015年の陸上油田権益取得、2017年の上部ザクム油田権益延長、2018年のサター油田・ウムアダルク油田権益延長及び下部ザクム油田権益取得により、新しいフェーズに入りました。また、2019年には Onshore Block 4 を落札し、探鉱活動に取り組んでいます。アブダビで事業を行う当社の子会社であるジャパン石油開発が2023年に創立50周年を迎えるにあたり、アブダビでの社会貢献活動の更なる強化に向けてINPEX JODCO財団を設立しました。今後のUAE / アブダビとの長期的な協力関係を更に深化させるため、当社は同国が重要課題としている青少年教育を中心とした社会貢献活動に取り組んでいます。

アブダビでの公文式学校展開

2018年からSTEM（Science, Technology, Engineering and Mathematics）教育の基礎となる算数計算能力を幼少期に身に付けることを目的として、公文教育研究会、アブダビ国営石油会社の御協力の下、アブダビの4つの小学校で公文式算数の導入を開始し、2019年からは日本以外で世界初のタブレットによる公文式学習の導入も開始しました。2020年以降はコロナ禍による在宅学習に対応すべく、教材をデジタル化し、タブレットなどを利用した新しい学習方式による公文式算数の展開を実現しました。現在は10校／約6,000名の生徒を対象に展開し、2021年からは当社からの資金提供も行い、今後も益々の生徒の学力向上に寄与します。



公文式算数学習に取り組む様子

柔道普及・選手育成

アブダビ現地での柔道の普及を目的として、日本から東海大学の柔道講師を招聘し、若手選手育成にも協力しています。また、毎年日本大使杯へ協賛しております



日本大使杯セレモニー

ADIHEX (Abu Dhabi International Hunting and Equestrian Exhibition) への出展

日本と UAE の文化交流の架け橋となることを目的に、2004年以来ADIHEXに出展し、日本に古くから伝わる鷹狩文化をはじめ、刀鍛冶、飴細工、茶道、マンガ・アニメ等の日本文化を紹介しています。2022年は日本とUAEの外交関係樹立50周年を記念したアート作品も展示しました。また、本年3月にアブダビ皇太子に就任されたハーリド・ビン・ムハンマド・ビン・ザーイド・アール・ナヒヤーン殿下をはじめ、当地の要人の方々にも当社ブースにご訪問頂きました。



ADIHEXでの集合写真



諏訪流放鷹術保存会



ムハンマド・アブダビ皇太子とADIHEXの当社ブースにて挨拶をかわす様子

/ ノルウェーでの社会貢献活動

ムンク美術館へのスポンサーシップ

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、新たに5年間のスポンサーシップ契約更改をいたしました。IIN社は、前身であるIdemitsu Petroleum Norge ASの時代から、同館設立の1991年以来、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と修復や、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協力してきました。

同館の館長、トーン・ハンセン氏は「IIN社との長きにわたる関係は、非常に価値のあるものであり、良好な関係が保たれてきたことを誇りに思います。IIN社が私たちと関係を継続し、高いレベルの活動や、街の住民と訪問者の両方に利益をもたらすアートプログラムの維持に協力してくれることに大いに感謝しています。」と述べられています。



ムンク美術館館長のTone Hansen氏との署名式の様子



©Einar Aslaksen MUNCH

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。2021年末時点での、操業拠点のあるアティラウ、マンガ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。



アクタウ市の学校児童センター

/ 日本での社会貢献活動

本社では、従業員有志によるINPEX 社内募金を行っています。毎年従業員による投票で選ばれた、「環境」、「教育・次世代育成」、「地域社会支援」を活動テーマとしたNGO・NPO 団体に対して、給与天引き方式で行われています。2023年は、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、国立科学博物館ほかで実施される特別展「恐竜博2023」や、東京国際フォーラムを中心に開催された音楽イベント「ラ・フォル・ジュルネ TOKYO 2023」に協賛しました。また、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」に対しても協賛しています。



特別展「恐竜博2023」の様子



「ラ・フォル・ジュルネ TOKYO 2023」の様子

また、子会社のINPEXソリューションズを通して、中学・高校・高専・大学の学生向けに、経験豊富なベテラン社員による、エネルギー開発やエネルギー全般の情勢、気候変動に関する出張授業を2020年度から行っています。2022年度は群馬県沼田市立薄根中学校で「技術科」の一環で「エネルギーの選択」と題した授業を、また群馬高専・環境都市工学科や群馬県高崎市立南陽台小学校に対しても出張授業を実施しました。

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

直江津LNG基地では、市内の環境保全団体が主催する海岸清掃活動への参加や、事業所の近隣道路におけるごみ拾いや草刈りなど、地域の一員として美化活動に取り組んでいます。また、石油・天然ガスの誕生から私たちの生活に届くまでを映像で見せる基地内見学施設『INPEX MUSEUM』と、LNGタンクなど設備見学を組み合わせ、広く行政や地元住民、企業などからの社会見学の期待に応えています（2022年はコロナ禍により見学受入休止）。



秋田での美化活動



新潟での花壇の整備

人的資本

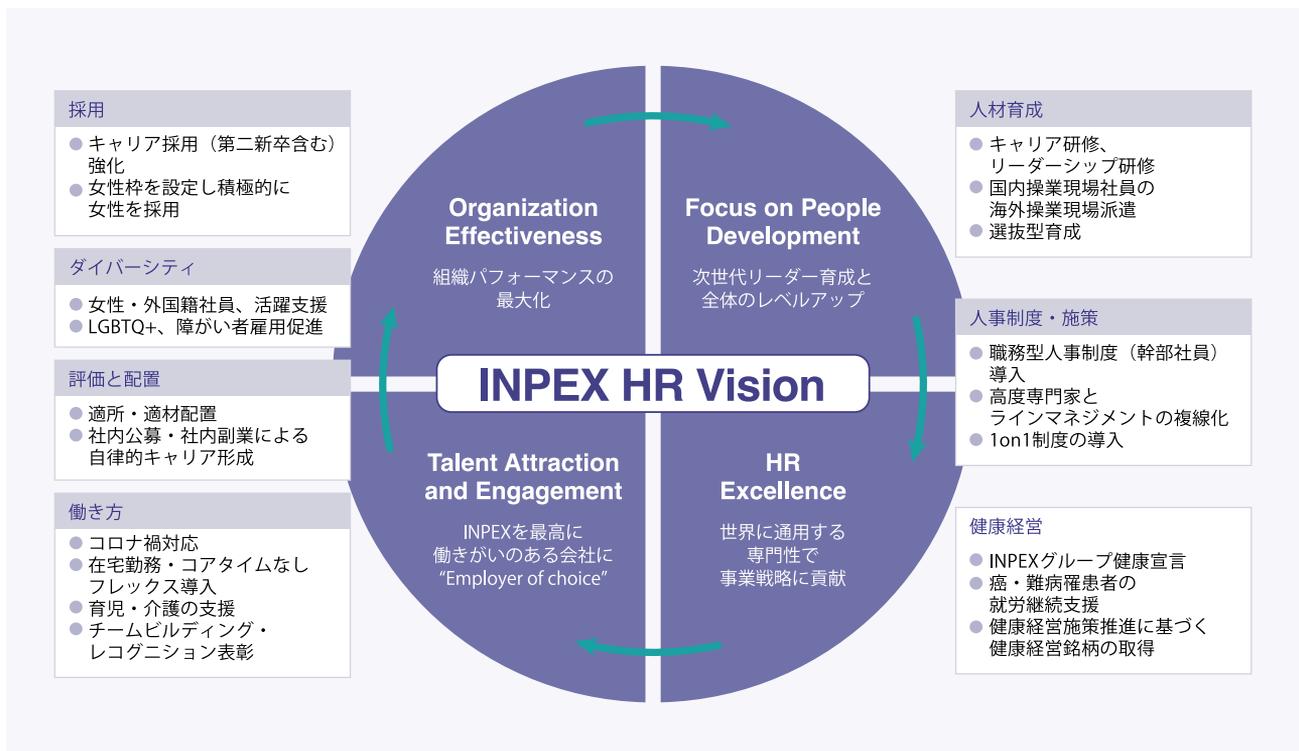
- 159** 基本的な考え方
- 160** 人材育成・開発
- 163** 人事評価・人員配置の仕組み
- 164** ダイバーシティの推進
- 166** ワーク・ライフ・バランスの推進
- 168** 健康経営の推進

基本的な考え方

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

また、当社では行動基本原則で人種、肌の色、性別、性的指向、性自認、年齢などによる差別を行わないことを規定しており、採用募集において差別は行われておりません。賃金については「同一労働同一賃金」を原則としており、一般社員については発揮能力に基づき、幹部社員については職務等級に基づき、性別に関係なく賃金が定められています。

/ INPEX HR VISIONに制定される4つの柱



人材育成・開発

従業員が長期にわたって当社の事業において貢献し続けられるように、エネルギー企業で働く上で必要となるスキルの向上やマインドの醸成を図る集合型研修、海外派遣を中心とした実践型研修、次世代リーダーを育成する選抜型研修、ビジネスナレッジの習得を目指したeラーニングなどを組み合わせた育成カリキュラムを提供しています。2022年度からは「自律とリーダーシップ」を育成方針として掲げ、研修体系を刷新しました。誰もがリーダーシップを発揮することを目指し、幅広い対象層向けにリーダーシップ研修を開始したほか、組織の要であるラインマネジメントの支援強化等、従業員一人一人のキャリア自律を促しています。

/ 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、早期に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となるための様々な育成支援策を実施しています。

2022年度は、コロナ禍により実施を見送っていた対面での新入社員研修を3年ぶりに再開し、同期同士の繋がり強化と職場への順応を促しました。研修後はパルスサーベイ、人事関係者との面談、外部専門家とのカウンセリングを定期的に行い、通年での職場適応を支援しました。先輩社員が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）とサポーター制度（事務系は入社2、3年目）も定着しており、これらの制度と、3年目まで毎年実施するフォローアップ研修との相乗効果による社会人基礎力のさらなる強化を目指しています。

2022年度は、業務実践型研修として海外事務所実習、海外現場への派遣も再開しており、グローバルレベルで活躍できる人材育成に注力しています。2023年度は上記支援策に加え、先輩社員との交流や上司との1on1を通じた成長の促進を図ります。

なお、技術系若手社員は上記に加え、国内外の操業現場への派遣ならびに入社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、得意とする技術を持ち、異なる専門分野の人たち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。

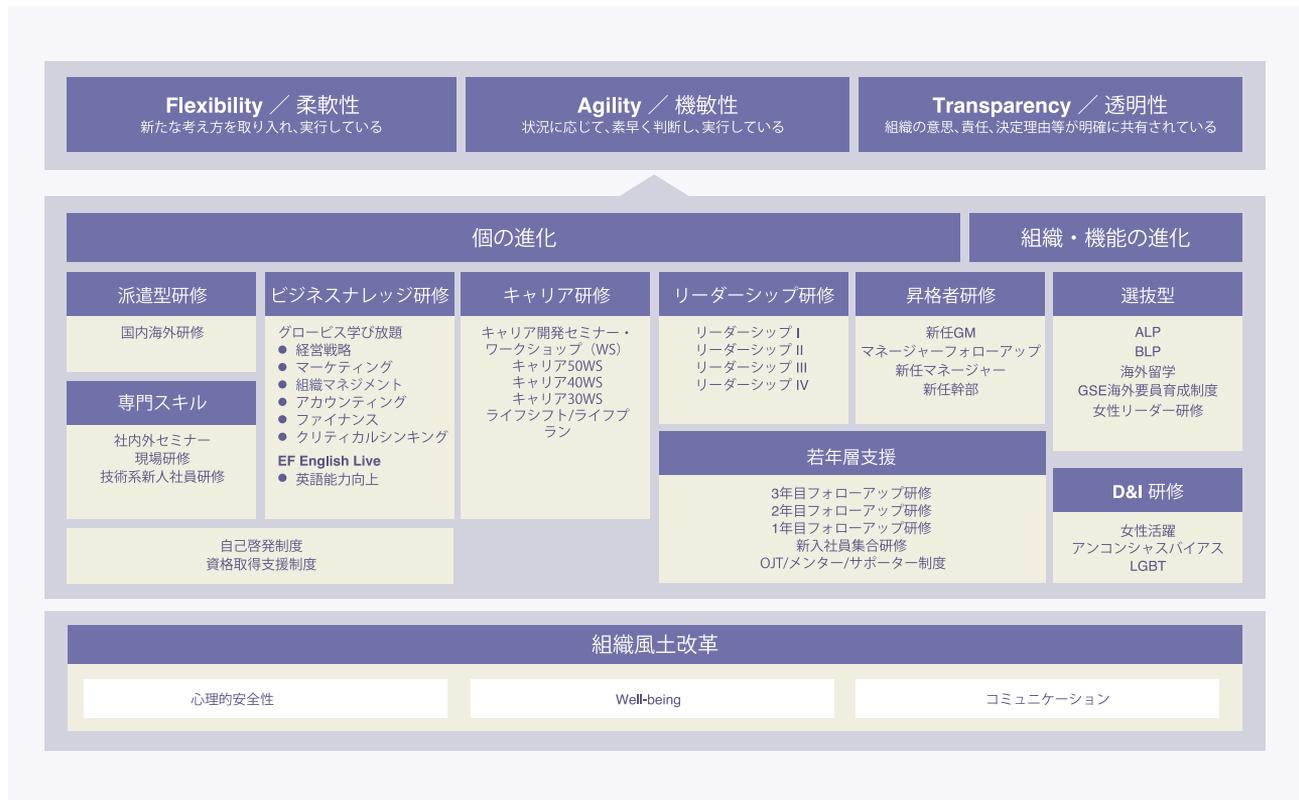
/ 一人ひとりのキャリア自律支援

当社では、自己啓発制度やeラーニングなどを通じ基盤スキルの強化・一人一人に適した研修機会の提供を行うことで、個の進化、組織力の進化を目指しています。また、30歳、40歳、50歳の従業員に対しキャリアワークショップを実施し、自己内省や経験の棚卸を通じて自律的なキャリア形成を支援するとともに、全社員を対象に「キャリアに関する意識調査」を実施し、個の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

/ 人材育成・開発プログラム



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

/ 次世代リーダーの育成

2021年からは一般社員対象の選抜型次世代リーダー人材育成プログラム「Breakthrough Leaders Program (BLP) 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」を開始しました。両プログラムともに従業員が自ら手を上げて挑戦する応募形態を採用し、将来の経営を担う自律的な変革実行型リーダー（次期経営幹部候補）の育成及び創出を目指しています。

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ました。チームリードやマネージャー職の約300名が、3日間の研修を通じてリーダーに求められる資質と行動を習得することを目指しています。

- 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るプログラム
- ② 国内外のマネジメント・ビジネスプログラムに参画し、最先端の情報や志向を学び課題設定力を養い、また、他社との交流により自らの基軸を形成し豊かな発想を持つ人材を創り出すプログラム

人事評価・人員配置の仕組み

各本部レベルの目標を基に設定された組織目標を、従業員が自身の目標に落とし込み、組織としての成果の最大化を図るとともに、その目標を確実にかつ効率的に実現するため、自らの年度目標の達成に向けたプロセスを具体的に設定して業務に取り組むことにより、個々の持つ意欲を最大限に引き出すことを目指しています。個人の目標設定と振り返りは年に1回のサイクルで実施され、個人の人事評価には目標達成度合いが反映されます。

また、当社グループの全ての役員・従業員共通の価値観となる「INPEXバリュー^①」に基づいた評価をオーストラリア、インドネシアを始め各拠点で導入し、業務を通じたINPEXバリューの発揮度合いを重要な評価基準の一つとしています。これにより、多様な背景や価値観を持った従業員が、当社従業員として持つべき価値観を共有・意識して仕事に取り組む、単に個人として成果を出すことに留まらず、組織として成果を出すことを促しています。さらには、年に一度、希望する業務内容や異動希望を申告できる仕組みを設けるほか、社内公募制度により、従業員の意欲を引き出しつつ、適切な人材配置と任用につなげています（本社において、2022年度は公募への応募総数16名に対し、11名が合格し社内異動を実施）。

更に、2021年度からは社内副業制度を導入し、組織や職域を越えた挑戦機会を提供するなど、従業員が自身のキャリアを自ら発掘できる環境をつくり、更なる社内活性化を図る施策を進めています。一方で、個々人の都合により退職を余儀なくされた意欲のある従業員の復職を可能とするため、ジョブリターン制度も整備しています。

また、2020年度には全世界の従業員を対象に従業員意識調査を実施しました。この調査結果により洗い出された課題を踏まえ、幹部社員の職務内容の明確化、職責に応じた報酬体系、ラインマネジメントの後任者計画・育成などを目的に、2022年度より幹部社員を対象とした職務型人事制度を導入しました。

^① INPEXバリュー | INPEX

ダイバーシティの推進

/ 女性活躍の推進

D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）に関する基本的な考え方^①に基づき、女性が存分に力を発揮できる環境整備に積極的に取り組んでいます。国内においては、女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画を策定しています。例えば新卒採用では女性を全体の25%以上採用することを目指しており、2019～2023年度の5年連続でこの目標を達成しています。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、ジェンダーなどに関する無意識の偏見について理解を深め、更なる職場のダイバーシティの促進と女性活躍の推進の基盤づくりを推進しています。2023年3月末までに管理職（INPEX在籍者^②で当社等級上、管理職とされる者）における女性比率を3%とすることを目標としておりましたが、2023年3月末時点で管理職における女性比率は3.7%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中途採用していくことで、女性管理職比率を2025年度中に6%とすることを目指しています。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。

このように、近年は全ての職種において女性が活躍しているものの、依然として職種による偏在及び高位の役職に就く女性の割合が低いことから、女性活躍推進に向けて継続して取り組みを実施しており、女性の社外取締役及び社外監査役をそれぞれ1名選任していることに加え、2020年3月には初めて社内昇進により女性の執行役員が就任するなど、着実に推進されています。

① D&Iに関する基本的な考え方

② 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

/ 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。社内制度の整備にも取り組み、2020年度年にLGBT当事者であることを理由に出張命令を断ることができるようにし、2021年度には、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、2021年度と2022年度は最高位に当たるゴールドを2年連続受賞しました。



/ 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、社外から講師を呼んで週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

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2019年度には当社の100%子会社のINPEXソリューションズを設立しました。同社は当社のシンクタンクとして調査・研究、コンサルティング、人材育成を行っており、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、障がい者の雇用に積極的に進めており、2022年度（2022年12月31日付）の日本における障がい者雇用者数は44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症の影響で周囲がマスクを着用しているために読唇術（口の動きで言葉を読み取るコミュニケーション方法）が使えない聴覚障がいのある従業員に対し、チャットを活用しての懇親会の開催、字幕機能付き会議ソフトの利用など、状況に応じた支援策を実施しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

D&Iに関する基本的な考え方にに基づき、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ト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、フレックスタイト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。例として、日本においては、育休開始日から5日間は給与100%支給、育児・介護休業期間中も法定基準を上回る2割の給与支給^①、対象者一人当たり5日^②取得できる子の看護/看護・介護休暇についても、法定基準を上回る形で有給としています。さらには就業時間中、理由を問わず中抜け休憩を取得することを認めています。

また、コアタイムのないフレックスタイト制度を活用できることに加え、在宅勤務制度も従業員に浸透しており、柔軟な働き方を実現しています。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ト制度と併用ができ、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、2018-2020年度分の取組みに対する4度目の次世代認定マーク(愛称:くるみん)を取得しました。

また、法定では要介護認定者に対して認められている介護休暇についても、認定の有無に関わらず、高齢の親のための付き添いといった柔軟な運用も認めることで、従業員の介護との両立も支援しています。

- ① 日本では、主たる養育者、主たる養育者以外のいずれもが子どもが満1歳を迎える前日（保育所などにおける保育の利用ができず、会社に認められる場合は最大2歳に達する日）まで育児休業を取得できることが法定で定められています。また、主たる養育者以外が主たる養育者と同時に育児休業を取得する場合も、子どもが1歳2カ月になるまで育児休業を取得することができます。育児休業を取得する期間は、休業前のおおよそ67%、または50%を育児休業給付金として公共職業安定所（ハローワーク）から受け取ることができ、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、2割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

健康経営の推進

/ INPEXグループ健康宣言

「社員一人ひとりの心身の健康が会社の基盤である」という考え方の下、会社が健康管理を経営課題として捉え、従業員及びその家族の健康保持・増進に取り組んでいくことを明確にするため、社長を最高健康責任者（Chief Health Officer）として2018年9月に「INPEXグループ健康宣言」を制定しました。

宣言では、従業員とその家族の心身の健康保持・増進と従業員一人一人が十分に能力を発揮できる働きやすい職場環境を形成し、活力に満ちた企業風土の醸成を図るよう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」を設置して推進体制を構築しています。委員会は定期的に開催しており、従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討を始め、PDCA サイクルを繰り返すことによって継続的に改善するよう取り組むこととし、本社産業医も委員会メンバーとなり、委員の専門性向上も図っています。

/ 健康経営推進委員会の体制



1 委員会発足日：「健康経営推進規制」制定日

2 委員会の開催頻度：年1回以上

3 審議事項など

1. 社員の健康課題の把握と必要な対策に関すること。
2. 健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりと職場環境の対策に関すること。
3. 社員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策に関すること。
4. 健康保持、増進を目的とした導入施策への効果の検証。
5. その他健康保持、増進に関する重要事項。

/ 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・増進と従業員一人一人が十分に能力を発揮できる働きやすい職場環境を形成し、活力に満ちた企業風土の醸成を図るように取り組むこととしています。従業員の健康診断結果をデータベース化し一元管理を行うとともに、本社並びに一定規模以上の事業所には保健師が常駐し、保健指導やメンタル不調対応など事業所内産業保健スタッフが連携の上、体系的に心身の健康管理の取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、健康診断受診率やストレスチェック受診率、時間外労働平均、有給休暇取得率、特定健康診査受診率や特定保健指導実施率などの具体的な目標を設定し取り組んでいます。なお、海外勤務者へは、各種感染症予防接種や年1回の日本での健康診断を実施し、さらには赴任先における医療情報を提供し、傷病時の国外搬送を含む緊急搬送体制を整備しています。

また、2022年度に中長期的視点での「INPEX健康経営戦略マップ」と「INPEX7つの健康行動」を策定した上で、健康行動の実践度や効果測定を継続的に実施し、全体の健康水準の向上を図る取り組みを行っています。上述のような取組みを通じ、高ストレス者や体調不良者の出現率が低下するなど、活力に満ちた企業風土の醸成に取り組んでいます。

/ メンタルヘルスの取組み

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、長引くコロナ禍で従業員が孤立することを避けるため、2022年度入社の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）面談や週に1回のパルスサーベイを実施したほか、海外の駐在員と帯同家族などへの心理カウンセラーによる相談サポートも追加的に導入しました。加えて、研修制度の一貫である、先輩社員が業務上の指導や精神的サポートを行うメンター制度（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、人間ドックおよびがん検診の補助、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、マラリアやジカウイルスなどの感染症に関するリスクの共有や注意喚起を始めとする海外の医療リスクの周知や赴任前の予防接種、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、駐在先での従業員の健康不安解消およ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

【2022年度実績】

< 健康経営推進委員会の開催 >

- 2022年6月2日、2022年12月13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策定
- INPEX7つの健康行動策定
- 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か年計画の策定
- 「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ジーデリバリー」を組み合わせたトータル健康サポートプランを導入

< 健康経営施策の取組み状況と効果検証 >

/ < 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
健康行動促進	健康サポートアプリ導入率(%)	19.1	20.0
	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～	—	—
生活習慣病・重症化予防	特定保健指導実施率(%)	9.8	23.7
	定期健康診断受診率(%)	100.0	100.0
	二次健診受診率(%)	66.9	79.6
	駐在員の一時帰国時健診受診率(%)	40.0	51.7
	がん検診補助申請件数(件)	21	17
	病気休暇取得件数(件)：2022年～	—	—

健康投資項目	2020年度	2021年度
病気休職者（人）	4	0
喫煙率(%)	15.1	16.3
適正体重維持者率(%)	69.4	70.5
運動習慣者比率(%)	28.7	36.3
「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合(%)	81.7	81.0
飲酒習慣者率(%)	18.9	17.9
血圧リスク者率(%)	0.4	0.2
血糖リスクと考えられる人の割合(%)	0.2	0.2
糖尿病管理不良者率(%)	0.4	0.5
メンタルヘルス対策		
セルフチェック受検率(%)	23.1	18.2
ラインケア/セルフケアセミナー参加率(%)	—	—
組織診断受検率(%)	94.5	91.3
ストレス反応（偏差値）	53.2	50.6
ワークエンゲージメント（偏差値）	51.4	52.0
高ストレス者割合(%)	6.0	6.3
高エンゲージメント者割合(%)	12.8	14.7
アブセンティーズム（日）	0.8	1.1
プレゼンティーズム（点）	62.9	64.6
メンタル不調長期欠勤・休職者数（人）	15	17
各種相談窓口相談件数（件）	241	222

健康投資項目		2020年度	2021年度
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
	法定外労働月45時間超延べ人数（人）	1,398	1,413
	法定外労働月80時間超延べ人数（人）	77	69
	休暇取得率(%)	65.0	66.5
	1on1ミーティング（%：2022年～）	—	—
	各種サークル活動補助使用率(%)	12	17
	福利厚生代行サービス利用率(%)	51.0	51.5

【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
- ・ 生活習慣病要望の支援
- ・ 健康診断費用の補助
- ・ 健康診断結果による産業医との面談
- ・ 健康関連セミナーの開催
- ・ 肩こり・腰痛予防のストレッチやヨガの実施
- ・ ラジオ体操の実施（始業前）
- ・ 厚生活動の実施
- ・ 提携スポーツ施設の利用促進
- ・ 社内でのインフルエンザワクチン接種・費用補助
- ・ 予防接種を受けるための就業時間認定

「健康経営銘柄2023」並びに「健康経営優良法人2023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2023」に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、従業員の健康課題の把握と必要な対策の実施、健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりと従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的施策に取り組んでおり、これらの活動が評価され認定に至りました。

^① 健康経営は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です



データ集

175 Environment (環境)

182 Social (社会)

196 Governance (ガバナンス)

197 TCFD提言

200 第三者保証報告書

203 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 >

Index – INPEX Sustainability Report 2022			集計範囲	2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022年 1-12月	単位
Scope1排出量*1,2	✓		エクイティ シェア ⁴	7,328	7,302	6,839	千トン -CO ₂ e
Scope2排出量*1,2	✓			148	136	69	
温室効果ガス排出原単位 ³				35	33	28	kg-CO ₂ e/ boe
Scope3 排出量 ¹	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	83	376	686	
	4&9	上・下流の輸送・流通 ⁷	エクイティ シェア ⁴	142	n/c	n/c	千トン -CO ₂ e
	11	販売した製品の使用 ⁵	✓	77,080	77,805	84,310	
メタン排出原単位			オペレーシ ョナルコン トロール ⁶	0.07	0.04	0.05	%

* 2022年度のエクイティシェア排出量のうち、2022年12月末時点で当社がオペレーターのプロダクション、INPEX本社及び技術研究所由来の排出量であるScope 1 排出量4,287千トン、Scope2排出量48千トンに対して、第三者保証を受けている

** 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 Scope1：当社が所有又は管理する発生源からの直接排出量、Scope2：当社が購入し消費する電力、蒸気、熱及び冷却からの間接排出量、Scope3：当社のバリューチェーンで発生するその他すべての間接排出量

2 各国の法令、及びHSEの関連データ要領に従って算出

3 オフセットを含めた排出原単位。ここでいう原単位とは、当社の国内外石油・天然ガスの生産量（熱量換算）当たりの温室効果ガス排出量を指す

4 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

7 2021年より、Scope 1に編入

/ 再生可能エネルギー

集計範囲	項目	2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022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	n/c	425,372	MWh
		風力発電	n/c	n/c	313,240	
		太陽光発電	n/c	n/c	5,647	
		合計	371,998	396,390	744,259	
	再生可能エネルギーへの投資総額 ²	473	5,151	79,836	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	2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022年 1-12月	単位	
オペレーショナル コントロール ¹	Scope1 要因別 排出量 ^{2,3} 排出	国内 ✓ エネルギー使用	151	168	165	千トン -CO ₂ e
		フレア放散	11	13	7	
		ベント放散	11	11	7	
		分離除去CO ₂ 放散	152	116	91	
	海外 ✓ エネルギー使用	3,239	3,176	3,081		
	フレア放散	1,501	766	530		

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、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 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」

7 一般廃棄物は処理区分別の排出量が不明であるため、一般廃棄物の排出量を全て最終処分量として集計

集計範囲	項目	2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022年 1-12月	単位	
	ベント放散	96	48	67		
	分離除去CO ₂ 放散	2,469	2,359	2,390		
ガス種別排出	国内 ✓	CO ₂	308	293	263	
		CH ₄	16	14	8	
		N ₂ O	0.03	0.03	0.03	
	海外 ✓	CO ₂	7,077	6,232	5,903	
		CH ₄	213	108	159	
		N ₂ O	15	9	6	
	合計	7,630	6,656	6,339		
Scope2排出量 ^{2,3}	国内 ✓		44	44	48	
		海外 ✓		1	1	1
		合計	45	45	48	
エネルギー使用量 ⁴	国内 ✓	軽油・ガス等の燃料	2,953	4,029	3,211	
		購入電力・熱	700	727	766	
	海外	軽油・ガス等の燃料	62,501	61,121	60,955	TJ
		購入電力・熱	13	6	6	
		合計	66,168	65,883	64,938	
大気への排出量	VOC ⁵	国内 ✓	394	417	358	トン

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、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 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」

7 一般廃棄物は処理区分別の排出量が不明であるため、一般廃棄物の排出量を全て最終処分量として集計

集計範囲	項目	2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022年 1-12月	単位	
	海外	8,969	5,450	3,939		
	合計	9,362	5,867	4,297		
NOx	国内	119	147	120		
	海外	4,042	3,837	3,867		
	合計	4,160	3,984	3,987		
SOx	国内	5	5	5		
	海外	1,589	2,317	1,003		
	合計	1,594	2,322	1,008		
淡水使用量	国内					
	上水	190,420	163,850	145,445		
	工業用水	178,754	177,457	123,310		
	地下水・河川水	626,584	846,508	787,798		
	合計	995,758	1,187,815	1,056,553		
	海外					
	上水	601,730	635,373	528,329		
	工業用水	0	0	0		
	地下水・河川水	40,511	388,016	672,156		
	合計	642,241	1,023,389	1,200,485		
	合計	-	1,637,999	2,211,204	2,257,038	m ³
産出水の排出量	国内	公共用水域への排水	102,186	110,350	100,174	m ³

- 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、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 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」
- 7 一般廃棄物は処理区分別の排出量が不明であるため、一般廃棄物の排出量を全て最終処分量として集計

集計範囲	項目	2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022年 1-12月	単位
	地下への還元圧入	385,322	340,570	303,709	
	合計	487,508	450,920	403,883	
海外	公共用水域への排水	411,356	357,833	426,946	
	地下への還元圧入	916,546	356,606	503,023	
	合計	1,327,902	714,439	929,969	
	合計	1,815,410	1,165,360	1,333,852	
廃棄物量 ⁶	国内 ⁷ ✓ 非有害廃棄物 (リサイクル)	1,249	2,168	2,006	
	非有害廃棄物 (最終処分)	601	3,473	4,618	
	有害廃棄物 (リサイクル)	0	0	0	
	有害廃棄物 (最終処分)	760	1,811	9,109	
	合計	2,610	7,453	15,734	トン
海外	非有害廃棄物 (リサイクル)	3	0	0	
	非有害廃棄物 (最終処分)	7,765	34,512	29,326	
	有害廃棄物 (リサイクル)	0	0	0	
	有害廃棄物 (最終処分)	0	0	0	

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、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 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」

7 一般廃棄物は処理区分別の排出量が不明であるため、一般廃棄物の排出量を全て最終処分量として集計

集計範囲	項目	2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022年 1-12月	単位
	合計	7,768	34,512	29,326	
	合計	-	10,377	41,964	45,059
油流出	総件数	4	1	0	件
	漏出量 	814	0.06	0	bbI

- 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、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 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」
- 7 一般廃棄物は処理区分別の排出量が不明であるため、一般廃棄物の排出量を全て最終処分量として集計

/ HSE < 環境保全に係る設備投資 >

集計範囲	項目	2020年1-12月		2021年1-12月		2022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 ショナルコン トロール ¹	地球温暖化防止（省エネ対策含む）	751,138	2,681	200,771	425,140	45,150	273,680	千円
	大気汚染防止	99,356	20,850	98,586	6,930	148,067	8,275	
	土壌・地下水環境保全	156,419	57,980	170,831	0	216,800	0	
	水質保全	0	58,950	15,800	101,227	0	228,181	
	産業廃棄物の処理・処分	0	352,500	310	646,457	471,389	701,701	
	管理活動	0	63,225	3,900	66,466	303,763	308,881	
	環境負荷監視/土壌・地下水環境保全（陸上）	121,900	29,031	46,375	57,527	40,625	63,152	
	環境負荷監視/水質保全（陸上）							
	環境負荷監視/水質保全（海上）	0	25,365	2,485	27,305	2,590	12,114	
	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	44,320	0	165,062	21,181	207,348		
投資合計		1,128,813	654,902	539,058	1,496,115	1,249,565	1,803,332	
総計		1,783,715		2,035,173		3,052,897		

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		2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022年 1-12月	単位
日本、オーストラリア、インドネシア、ノルウェー、米国	内部通報窓口、相談窓口の件数	日本	8	8	11	件
		オーストラリア	1	0	0	
		インドネシア ¹	62	36	22	
		ノルウェー	0	0	0	
		米国	2	0	1	
日本	通報件数の内訳 ²	贈収賄・汚職	n/c	n/c	0	件
		独占禁止法（競争法）違反	n/c	n/c	0	
		不正な会計処理	n/c	n/c	0	
		人権、差別、ハラスメント	n/c	n/c	10	
		就労	n/c	n/c	1	
		顧客の個人情報	n/c	n/c	0	
		利益相反行為	n/c	n/c	0	
		マネー・ロンダリング、インサイダー取引	n/c	n/c	0	
		その他	n/c	n/c	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 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

集計範囲	項目	2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022年 1-12月	単位	
日本	人権全般に関する研修（新入社員対象）	受講率	100	100	100	%
		研修時間	16	13	26	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	106	282	127	
		オーストラリア	845	864	1,103	人
		インドネシア	176	178	116	

* 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	2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022年 1-12月	単位		
オペレーション 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	0.31
				コントラクター	0.20	0.42	0.23
				合計	0.26	0.38	0.27
	地域別	日本	0.23	0.00	0.39		
		ノルウェー ³	n/c	n/c	17.64	-	
		オーストラリア	0.17	0.64	0.12		
		インドネシア	0.00	0.00	0.00		
		アラブ首長国連邦	12.58	0.00	0.00		
		米国	0.00	0.00	0.00		

* 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、不休災害及び医療処置を要する労働災害の発生頻度（TRIR：Total Recordable Injury Rate）

集計範囲	項目		2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022年 1-12月	単位	
TRIR ⁴	契約別 	従業員	0.92	1.40	1.24		
		コントラクター	3.91	3.91	3.51		
		合計	2.24	2.90	2.54		
	地域別	日本	1.37	0.00	2.16		
		ノルウェー ³	n/c	n/c	17.64	-	
		オーストラリア	2.90	4.89	3.08		
		インドネシア	0.00	0.00	0.00		
		アラブ首長国連邦	12.58	0.00	0.00		
		米国	0.00	0.00	1.51		
		合計	2.24	2.90	2.54		
	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	n/c	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	2	件
			コントラクター	1	4	2	

* 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）

集計範囲	項目	2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022年 1-12月	単位
	合計	3	6	4	
地域別	日本	1	0	2	
	ノルウェー ³	n/c	n/c	1	
	オーストラリア	1	6	1	
	インドネシア	0	0	0	
	アラブ首長国連邦	1	0	0	
	米国	0	0	0	
不休災害件数	契約別				
	従業員	0	6	3	
	コントラクター	15	25	13	件
	合計	15	31	16	
医療処置数	契約別				
	従業員	4	1	3	
	コントラクター	4	8	15	件
	合計	8	9	18	

* 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、不休災害及び医療処置を要する労働災害の発生頻度（TRIR：Total Recordable Injury Rate）

/ 地域社会

集計範囲	項目	2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022年 1-12月	単位	
連結	社会貢献活動投資額	教育・次世代育成	530	539	727	百万円
		地域社会支援	1,347	1,043	1,400	
		健康・医学・スポーツ	49	56	82	
		災害・被災地支援	79	5	393	
		環境	137	286	326	
		文化・芸術	7	13	72	
		その他	47	71	46	
		合計	2,196	2,013	3,045	
地域コミュニティから採用した上級管理職の比率 ¹	ジャカルタ事務所	61.5	66.7	66.7	%	
	パース事務所	73.3	73.5	75.0		
	合計	69.8	71.7	73.2		

1 上級管理職は、シニアマネージャー級以上の役職を指す

/ 人的資本<雇用>

集計範囲	項目	2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022年 1-12月	単位
連結	グループ従業員数全体	1,767 (75.8)	1,785 (75.9)	1,880 (75.3)	人 (%)
	男女別 男性 () は比率	一般職			

* 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) より新たに開示

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 有期雇用の社員は含めない

集計範囲	項目	2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022年 1-12月	単位
	管理職	787 (94.6)	793 (94.9)	817 (94.3)	
	合計	2,554 (80.7)	2,578 (80.8)	2,697 (80.2)	
女性	一般職	564 (24.2)	568 (24.1)	618 (24.7)	
	管理職	45 (5.4)	43 (5.1)	49 (5.7)	
	合計	609 (19.3)	611 (19.2)	667 (19.8)	
	合計	3,163	3,189	3,364	
雇用契約別	正社員				
	男性	2,554	2,578	2,697	
	女性	609	611	667	
	合計	3,163	3,189	3,364	人
	臨時雇用者				
	男性	387	333	313	
	女性	130	102	98	
	合計	517	435	411	
地域別	日本				
	正社員	1,776	1,789	1,777	
	臨時雇用者	198	206	212	
	合計	1,974	1,995	1,989	人
	アジア・オセア ニア				
	正社員	1,153	1,213	1,327	
	臨時雇用者	238	187	149	

* 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) より新たに開示

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 有期雇用の社員は含めない

集計範囲	項目	2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022年 1-12月	単位	
	合計	1,391	1,400	1,476		
ユーラシア	正社員	38	35	95		
	臨時雇用者	9	9	12		
	合計	47	44	107		
中東・アフリカ	正社員	93	97	109		
	臨時雇用者	19	28	36		
	合計	112	125	145		
米州	正社員	103	55	56		
	臨時雇用者	53	5	2		
	合計	156	60	58		
国籍 ¹	日本	n/c	n/c	2,021		
	オーストラリア	n/c	n/c	1,003		
	インドネシア	n/c	n/c	46		
	アメリカ	n/c	n/c	28	人	
	ノルウェー	n/c	n/c	51		
	英国	n/c	n/c	57		
	その他 ²	n/c	n/c	158		
単体	従業員数 ³	男性	1,079	1,093	1,062	人
		女性	285	287	287	

* 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) より新たに開示

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 有期雇用の社員は含めない

集計範囲	項目		2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022年 1-12月	単位	
		合計	1,364	1,380	1,349		
平均勤続年数		男性	14.9	14.9	14.5	年	
		女性	11.1	10.0	10.5		
		合計	14.1	13.8	13.7		
離職者数	男性	30歳未満	10	5	3	人	
		30～60歳未満	17	16	22		
		合計	27	21	25		
	女性	30歳未満	3	5	7		
		30～60歳未満	6	5	5		
		合計	9	10	12		
		単体離職者数合計	36	31	37		
		単体離職率 ⁴	2.65	2.25	2.75		%
	採用実績	採用方法	新卒採用	男性	38		29
女性				18	10	11	
合計				56	39	39	
中途採用		男性	16	17	38		
		女性	5	4	3		
		合計	21	21	41		
従業員カテゴリー		管理職					
		ゴリー		5	8	12	

* 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) より新たに開示

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 有期雇用の社員は含めない

集計範囲	項目	2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022年 1-12月	単位
	一般職	16	13	29	
年齢	40代以上	5	6	10	
	30代	13	11	22	
	10-20代	3	4	9	
	地域最低賃金に対する標準最低給与比率 ⁵	1.08	1.05	1.04	倍
	再雇用嘱託者数	22	27	38	人
	労働組合加入率 ⁶	61.3	60.7	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) より新たに開示

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 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	2020年4月-2021 年3月	2021年4月-2022 年3月	2022年4月-2023 年3月	単位
単体	一か月あたりの平均所定時間外労働	21.3	22.6	22.9	時間
	有給休暇平均取得日数	11.9	12.9	13.2	
	() は有給休暇平均消化率 ¹	(63.1)	(68.3)	(70.9)	
	男性				
	女性	12.5 (71.5)	14.3 (76.0)	15.3 (81.7)	日 (%)
	合計	12.0 (65.0)	13.2 (69.8)	13.7 (73.2)	

* 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 当社における育児休暇を取得する権利を有する対象者は、育児のために休業することを希望し、1歳に満たない子と同居し、養育する従業員を指す

3 延べ人数にて記載。2022年度より、取得率の算定方法に合わせて年度内の初回取得者の人数を記載。

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

5 当年度の復職者 ÷ 当年度の復職者予定数 × 100

6 育児休暇から復職し、復職後12か月の時点で在籍している従業員の総数 ÷ 前年度の復職者数 × 100

集計 範囲	項目	2020年4月-2021 年3月	2021年4月-2022 年3月	2022年4月-2023 年3月	単位	
	健康診断受診率	100	100	100	%	
	産休取得者数	20	17	16	人	
育児休業制度利用実 績 ²	男性	利用者数 ³	24	29	38	人
		取得率 ⁴	n/c	n/c	70.4	
		復職率 ⁵	100	100	100	%
		定着率 ⁶	100	95	96.7	
	女性	利用者数 ³	26	36	16	人
		取得率 ⁴	n/c	n/c	100	
		復職率 ⁵	100	91.7	82	%
		定着率 ⁶	100	87.5	83.3	
	合計	利用者数 ³	50	65	54	人
		復職率 ⁵	100	97.6	92.7	%
		定着率 ⁶	100	93	92.9	
	育児短時間・フレックス勤務制 度利用者数	男性	3	3	4	人
女性		33	37	48	%	
合計		36	40	52		
子の看護休暇制度利用者数	男性	24	38	25		
	女性	33	44	51	人	
	合計	57	82	76		

* 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 当社における育児休暇を取得する権利を有する対象者は、育児のために休業することを希望し、1歳に満たない子と同居し、養育する従業員を指す

3 延べ人数にて記載。2022年度より、取得率の算定方法に合わせて年度内の初回取得者の人数を記載。

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

5 当年度の復職者 ÷ 当年度の復職者予定数 × 100

6 育児休暇から復職し、復職後12か月の時点で在籍している従業員の総数 ÷ 前年度の復職者数 × 100

集計 範囲	項目	2020年4月-2021 年3月	2021年4月-2022 年3月	2022年4月-2023 年3月	単位
保育所、託児所、ベビーシッター補助制度利用者数	男性	53	53	48	人
	女性	26	25	30	
	合計	79	78	78	
介護休業制度利用者数	男性	0	1	1	人
	女性	0	0	0	
	合計	0	1	1	
介護短時間勤務制度利用者数	男性	0	0	0	人
	女性	1	0	1	
	合計	1	0	1	
看護・介護の特別休暇取得者数	男性	14	15	17	人
	女性	8	15	15	
	合計	22	30	32	
障がい者雇用者数 () は雇用率		39 (2.4)	43 (2.7)	44 (2.9)	人 (%)
ボランティア休暇制度利用者数		2	7	7	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 当社における育児休暇を取得する権利を有する対象者は、育児のために休業することを希望し、1歳に満たない子と同居し、養育する従業員を指す

3 延べ人数にて記載。2022年度より、取得率の算定方法に合わせて年度内の初回取得者の人数を記載。

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

5 当年度の復職者 ÷ 当年度の復職者予定数 × 100

6 育児休暇から復職し、復職後12か月の時点で在籍している従業員の総数 ÷ 前年度の復職者数 × 100

/ 人的資本＜人材育成＞

集計範囲	項目		2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022年 1-12月	単位	
単体 ¹	研修参加者数	階層別研修	439	811	1,031	人	
		キャリア 研修	55歳向け	159	41		n/c
			50歳向け ³	n/c	n/c		249
			40歳向け	31	73		46
			30歳向け	59	108		60
		ビジネスナレッジ研修	651	500	157		
		海外・国内派遣研修	59	27	44		
		海外留学	7	5	5		
単体 ¹	一人当たり 研修時間	性別	男性	69.6	70.6	72.8	時間/人
			女性	32	42	65.9	
		国別	日本	61.8	64.8	71.4	
豪州 ²		豪州	35.8	43.2	47.6		
単体+豪州		合計	51.1	55.6	60.3		
単体 ¹	一人当たり 研修費用	性別	男性	171,158	163,344	184,600	円
			女性	74,449	60,772	164,019	
		国別	日本	151,046	142,360	180,251	
豪州 ²		豪州	284,333	268,261	397,996		
単体+豪州		合計	206,092	196,085	281,216		

* 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 一部に連結データを含む
- 2 豪州子会社の従業員が対象
- 3 2022年より新設

集計範囲	項目		2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022年 1-12月	単位	
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 一部に連結データを含む
- 2 豪州子会社の従業員が対象
- 3 2022年より新設

/ 人的資本 < 女性活躍推進 >

集計範囲	項目	2020年 1-12月	2021年 1-12月	2022年 1-12月	単位
単体 ¹	男女賃金差 ³	正規雇用労働者	n/c	n/c	61.8
		非正規雇用労働者	n/c	n/c	78.8
		合計（全労働者）	n/c	n/c	62.7
豪州 ²	豪州従業員 ⁴	n/c	n/c	61	
日本 ⁵	リード・マネージャークラスの女性管理職比率 ³	n/c	n/c	3.8	%
豪州 ²		n/c	n/c	17.2	
日本+豪州		n/c	n/c	7.5	
日本 ⁵	GM（部長）クラス的女性管理職比率 ³	n/c	n/c	2.2	
豪州 ²		n/c	n/c	17.6	
日本+豪州		n/c	n/c	4.7	

* 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 一部に連結データを含む

2 豪州子会社の従業員が対象

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

4 対象期間は2022年4月-2023年3月

5 INPEX在籍者(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)

Governance (ガバナンス)

集計範囲	項目	2021年 3月25日 時点	2022年 3月25日 時点	2023年 3月28日 時点	単位	
連結	取締役・ 役員	男性	41	38	37	人
		女性 ¹	3	3	3	
	取締役・役員合計	44	41	40		
連結	社外取締役 ()内は全取締役に占める割合	6 (43)	5 (42)	5 (42)	人 (%)	
		社外監査役 ()内は全監査役に占める割合	4 (80)	4 (80)		4 (80)

1 役員に占める女性の割合は7.5% (2023年3月28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	2019年	20,979	千USD
		東ティモール	2020年	13,528	
		インドネシア	2020年	5,984	

TCFD提言

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、経営者の役割を説明する	● 担当役員メッセージ ● 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 ● 気候変動リスクの財務的評価 ● 物理的リスク評価プロセスの整備

TCFD提言の概要

当社の開示内容

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 | ● <u>気候変動関連リスク及び機会の評価・管理</u> |
| 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 | ● <u>気候変動関連リスク及び機会の評価・管理</u> |
| 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 | ● <u>リスクマネジメント体制</u> |

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 | ● <u>温室効果ガス排出削減の取組み</u>
● <u>気候変動対応と役員報酬との連動</u> |
| 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 | ● <u>ESGデータ集：気候変動対応<目標管理></u> |
| 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 | ● <u>気候変動対応目標と目標達成に向けた取組み</u> |

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	長期戦略と中期経営計画（INPEX Vision @2022）
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	長期戦略と中期経営計画（INPEX Vision @2022）
3 報酬	気候変動対応と役員報酬との連動	TCFD提言への持続的な取り組み
4 物理的リスク	物理的リスク評価プロセス	物理的リスク評価プロセスの整備
5 移行リスク（財務的影響評価）	気候変動リスクの財務的評価	気候変動リスクの財務的評価
6 インターナルカーボンプライス	気候変動リスクの財務的評価	気候変動リスクの財務的評価
7 GHG排出量	Scope1, 2, 3実績（ESGデータ集）	気候変動対応＜目標管理＞

第三者保証報告書

当社は、報告内容に対する信頼性の確保のために、サステナビリティレポート2022に記載のESGデータ集のマークが付されている環境・社会パフォーマンス指標について、ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社による第三者保証を受けています。

保証対象データ(以下の環境・社会パフォーマンス指標の2022年1-12月のデータ)

環境パフォーマンス指標

<対象範囲：国内オペレーショナルコントロール※>

- Scope1排出量(要因別排出、種類別排出)
- Scope2排出量
- エネルギー使用量
- 水資源使用量、産出水の排出量
- 大気への排出量(VOC排出量、NOx排出量、SOx排出量)
- 廃棄物量(有害廃棄物(リサイクル、最終処分)、非有害廃棄物(リサイクル、最終処分))
- 油流出(漏出量)

<対象範囲：海外オペレーショナルコントロール※※>

- Scope1排出量(要因別排出、種類別排出)
- Scope2排出量

<対象範囲：エクイティシェア※※※>

- Scope1排出量
- Scope2排出量
- Scope3排出量 カテゴリー11(販売した製品の使用)

社会パフォーマンス指標

<対象範囲：海外を含むオペレーショナルコントロール※>

- 契約別のLTIR(Lost Time Injury Rate)
- 契約別のTRIR(Total Recordable Injury Rate)

- 国内のオペレーション事業体(当社がオペレーターとして操業を行う拠点)、本社及び技術研究所が対象
- 2022年12月末時点で当社がオペレーターの生産プロジェクト及び海外事務所が対象
- エクイティシェア Scope1, 2排出量は、2022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 2022 for the Reporting Period January 1 - December 31, 2022”)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、株式会社 INPEX 及び連結子会社を対象範囲とする、“Sustainability Report 2022 for the Reporting Period January 1 - December 31, 2022”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 2022 for the Reporting Period January 1 - December 31, 2022”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、詐欺または過失によるものであるかどうかにかかわらず、“Sustainability Report 2022 for the Reporting Period January 1 - December 31, 2022”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「ISO14064-3 温室効果ガスに関する主張の妥当性確認及び検証のための仕様並びに手引」、国際監査・保証基準審議会(IAASB)の国際保証業務基準(ISAE)3410「温室効果ガス報告に対する保証業務」及び ISAE3000(改訂)「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」に準拠し、限定的保証業務を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務で実施する手続と比べて、その種類、時期、範囲において限定されている。その結果、SOCOTEC が行った限定的保証業務は、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。

SOCOTEC が実施した手続は、不正又は誤謬を問わず重要な虚偽表示のリスクの評価をはじめとして、職業的専門家としての判断に基づいている。SOCOTEC の結論は、会社の内部統制に対して保証を提供するものではない。

SOCOTEC は、限定的保証における結論の表明の基礎となる証拠を入手したと判断している。



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 南阿賀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、検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
2023年6月16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 Index

/ MSCI ESG Leaders Indexes

2023 MSCI ESG Leaders
Indexes Constituent

/ MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

2023 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.

/ S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数t



/ CDP2022「気候変動」スコア:A-



/ STOXX® プラチナキャリア150インデックス



/ ECPI World ESG Equity, ECPI Global Carbon Liquid, ECPI Global Developed ESG Best in Class



/ SOMPOサステナビリティ・インデックス



/ 健康経営優良法人2023(ホワイト500)



/ 「S&P Global Sustainability Award 2022」で「Yearbook Member 2022」に選定



/ 環境省「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」で「環境サステナブル企業」に選定



/ 「PRIDE指標2022」で「ゴールド」を受賞

