



／ガバナンス

122 コーポレートガバナンス

132 リスク管理

136 緊急時対応と事業継続計画への取組み

137 税務ガバナンス

138 コンプライアンス推進に向けた取組み

／コーポレートガバナンス

基本的な考え方

当社は、エネルギーの開発・生産・供給を、持続可能な形で実現することを通じて、より豊かな社会づくりに貢献することを経営理念としております。この経営理念のもと、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、株主をはじめとするステークホルダーとの協働により社会的責任を果たすとともに、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うことを目的としてコーポレートガバナンスの充実に取り組みます。

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」および「コーポレートガバナンス報告書」については、コーポレートサイトの「コーポレートガバナンス」をご覧ください。

マネジメント体制

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

当社では、各国政府や国際的なエネルギー企業等との重要な交渉機会が多く、これには当事業に関する知識・技術並びに国際的な経験を有し、業務に精通した社内出身の取締役・執行役員があたる必要があると考えており、社内出身の取締役は原則として執行役員を兼務することで、取締役会が現下の経営環境・事業環境を把握したうえで最適な業務の執行を決定するとともに、実効的な経営の監督機能を発揮する体制を確保しています。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うとともに、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、取締役会全体の3分の1以上を独立社外取締役で構成することとしています。この独立社外取締役には、資源・エネルギー業界や財務・法務その他の分野において、企業経営経験者、学識経験者又はその他の専門家等として、豊富な経験と幅広い見識を有する社外の人材を選任することとしています。

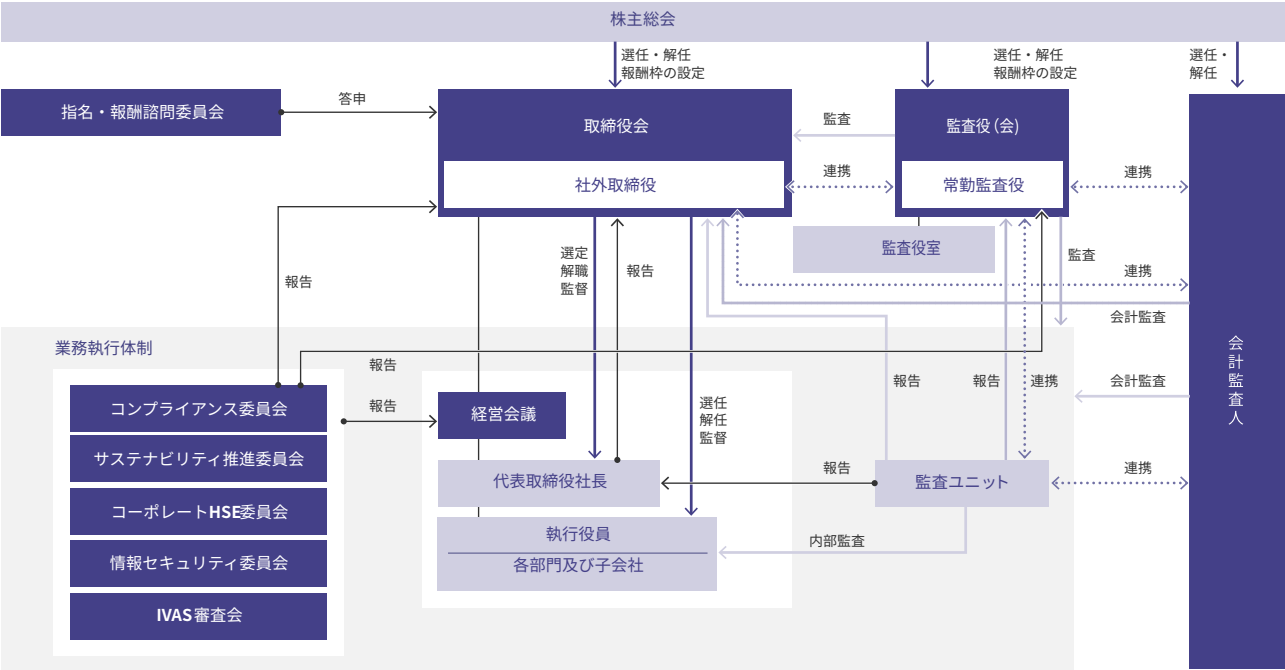
当社取締役会の多様性については、女性の社外取締役および社外監査役をそれぞれ1名選任しているほか、外国籍の取締役を1名選任しており、ジェンダーおよび国際性の面において、着実に進展しています。なお、監査役を含む取締役会構成員における女性役員は2名、その割合は13%となります。このほか、内部昇格による女性執行役員も2名選任しており、当社マネジメント体制全体の多様性も確保しています。

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

また、当社の監査役は、全5名中4名が独立社外監査役であり、かつ監査役の独立性と監査の実効性を確保し、監査機能の強化を図るべく、法令に基づき監査役会を設置するとともに監査役の職務を補助するための組織である監査役室に専任の監査役補助者を複数名置き、更に内部監査部門（監査ユニット）や会計監査人との連携を強化するなどの取組みを行っています。なお、会計監査人内の業務執行社員のローテーションは公認会計士法に則り適切に実施されており、連続して7会計年度を超えて監査業務に関与していません。また、筆頭業務執行社員については、連続して5会計年度を超えて監査業務に関与していません。

さらに、当社では、「社外取締役・監査役と代表取締役の会合」、「社外取締役と監査役の会合（会計監査人を含む場合あり）」、「監査役と代表取締役の会合」など、社外取締役、代表取締役、監査役、会計監査人などが出席する各種会合を定期的に開催し、経営上の重要な課題や、内部統制システム構築・運用状況、その他コーポレートガバナンスに係る事項などについて幅広く意見交換しています。

コーポレートガバナンス体制図



取締役および取締役会

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

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

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

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

取締役および取締役会の出席状況と活動状況

2025年4月1日時点における取締役会の構成および2024年度の実績は以下のとおりです。[第19回定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料 P22および58](#)

全取締役の実績に関する出席状況(2024年度)

役職	氏名	職掌	取締役会への出席状況
代表取締役社長	上 田 隆 之	-	100%(15回/15回)
代表取締役 副社長執行役員	藤 井 洋	欧州・中東事業本部長	- ¹
取締役 副社長執行役員	大 川 人 史	総務本部長兼オセアニア事業本部長、 海外事業統括	91%(11回/12回) ²
取締役 専務執行役員	山 田 大 介	財務・経理本部長	100%(15回/15回)
取締役 専務執行役員	滝 本 俊 明	経営企画本部長、法務担当、コンプライア ンス担当、低炭素事業統括	100%(15回/15回)
取締役(社外)	柳 井 準	取締役(社外)	100%(15回/15回)
取締役(社外)	飯 尾 紀 直	取締役(社外)	100%(15回/15回)
取締役(社外)	西 村 篤 子	取締役(社外)	100%(15回/15回)
取締役(社外)	森 本 英 香	取締役(社外)	100%(15回/15回)
取締役(社外)	ブルース・ミラー	取締役(社外)	- ¹

1 2025年3月28日に就任したため、該当事項はありません。
2 2024年3月26日の就任後の状況を記載しております。
* 2024年3月26日に退任した代表取締役北村俊昭氏、取締役橋高公久氏、取締役佐瀬信治氏は出席対象となる取締役会3回の全てに出席しております。
** 2025年3月28日に退任した代表取締役川野憲二氏、取締役西川知雄氏は2024年度の実績に関する取締役会15回の全てに出席しています。

具体的な検討内容

具体的な検討内容			審議件数
個別案件	(石油・天然ガス分野)	イクシスプロジェクト現況、海外プロジェクト現況、国内プロジェクト現況、確認埋蔵量確定値、生産量実績・見通し 等	32
	(ネットゼロ5分野)	ネットゼロ5分野現況 国内外個別案件 等	10
コーポレートガバナンス		株主総会関連、取締役会実効性評価、指名・報酬諮問委員会報告、コーポレート・ガバナンスに関する基本方針他各種方針の改定、各種規程の改定、役員人事・報酬、D&O保険、責任限定契約、監査計画、内部監査報告 等	30
経営戦略・事業戦略・市場との対話		株価の推移及び投資家コメントのフィードバック、中期経営計画の進捗・総括、次期Vision策定議論、広告活動方針、国内事業分社化、経営諮問委員会報告、組織改編、政策保有株式の検証、株主還元方針	20
財務・経理		決算・予算、資金調達計画、財務年度計画 等	13
HSE		HSE定例報告 等	12
コンプライアンス		コンプライアンス活動報告、英国現代奴隷法等への対応報告	3
サステナビリティ		サステナビリティを巡る課題への取り組み、統合報告書及びサステナビリティレポート発行 等	3
		合計	123

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・税務・国際金融・経営等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活かしております。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、内部監査部門およ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。

2024年度は合計15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。

監査役

役職	氏名	2024年度の監査役会出席率
常勤監査役	川村明男	100%（15回/15回）
常勤監査役（社外）	刀禰俊哉	100%（15回/15回）
常勤監査役（社外）	麻生憲一	100%（15回/15回）
監査役（社外）	秋吉 満	100%（15回/15回）
監査役（社外）	木場弘子	100%（15回/15回）

各種諮問委員会

当社では、取締役会の諮問機関として、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、独立社外取締役で構成し、委員長を社外取締役とする「指名・報酬諮問委員会」を設置しています。

2025年4月1日時点における指名・報酬諮問委員会の構成および2024年度における指名・報酬諮問委員会の出席状況は以下のとおりです。

指名・報酬諮問委員会

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

<具体的な検討内容>

(指名)

- 新たなINPEX Vision 2035および中期経営計画の検討状況
- 2025年12月期 新執行役員体制
- 2025年4月以降の新組織における執行役員体制
- 社内・社外取締役を求める要件（再定義）
- 後継者計画
- 取締役および代表取締役候補者
- 取締役および監査役のスキルマトリックス

(報酬)

- 報酬水準の妥当性検証（ピアグループとの比較）
- 取締役報酬額の改定
- 取締役および執行役員に対する株式報酬制度の一部改定
- 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の一部改定
- 2024年12月期 会社業績、経営指標の実績、各部門業績
- 業績連動報酬（賞与・株式報酬）KPIの実績
- 2024年12月期 取締役賞与・株式報酬支給案

(指名・報酬)

- 年間協議スケジュール

その他業務執行にかかる委員会は[こちら](#)をご覧ください。

財務報告に係る内部統制

当社の財務報告に係る内部統制の整備および運用は、代表取締役社長が責任を有しております。また、企業会計審議会が公表した「財務報告に係る内部統制の評価および監査の基準並びに財務報告に係る内部統制の評価および監査に関する実施基準の設定について（意見書）」に示されている内部統制の基本的枠組みに準拠して財務報告に係る内部統制を整備および運用しており、取締役会に報告のうえ、内部統制報告書を発行しています。

2024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10回目となる2024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[こちら](#)をご覧ください。

スキルマトリックス

当社の取締役会は、2050年ネットゼロの実現に向けたINPEX Vision 2035「責任あるエネルギー・トランジションの実現」を実行するため、多様且つ豊富な経験や見識を有する取締役および監査役による構成としております。

取締役及び監査役のスキルマトリックス

役職			分 野								人材開 発・ ダイバ ーシテ ィ
			企業経 営 組織運 営	グロー バル	財務・ 会計	法務・ リスク マネジ メント	サステ ナビリ ティ	技術・ DX	エネル ギー	営業・ 販売	
取締役	社内	上田 隆之	●	●			●	●	●		
	社内	藤井 洋	●	●					●	●	
	社内	大川 人史		●	●	●		●	●		●
	社内	山田 大介	●		●			●			
	社内	滝本 俊明		●		●	●	●	●		
	社外	柳井 準	●	●		●			●	●	
	社外	飯尾 紀直	●	●					●	●	
	社外	西村 篤子		●		●	●				●
	社外	森本 英香				●	●		●		●
	社外	ブルース・ミラー		●		●	●				●
監査役	社内	川村 明男		●	●				●		
	社外	刀禰 俊哉		●	●	●					
	社外	麻生 憲一		●	●						●
	社外	秋吉 満	●	●	●	●	●				
	社外	木場 弘子					●		●		●

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

スキルマトリックス各項目の選定理由

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

取締役の報酬等

報酬の基本方針

当社の取締役の報酬は、以下を基本方針としています。

- 当社の経営理念の実現に向けた、優秀な経営人材の確保・維持に資するものであること
- 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
- 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、委員長および委員の過半数を社外取締役とする指名・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います。

報酬水準

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

取締役の報酬構成

当社の取締役（社外取締役を除く）の報酬構成は、役位ごとの職務内容等に応じた「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。当社の取締役に対する「基本報酬」と「賞与」を含む報酬額は株主総会で承認された金額の枠内で支給します。

取締役会の報酬構成

内容		水準やKPIなど																		
取締役の基本報酬	- 各取締役の役位ごとの職務内容に基づき、月例の固定報酬として支給する金銭報酬です。 - 上記に加え、委員を兼任する社外取締役、その他、職務遂行上経費等の支給が必要とされる社外取締役に對し、手当と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）	- 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の所有者に帰属する当期利益（以下「当期利益」）と探鉱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><tr><th colspan="2">賞与のKPI</th><th>評価ウェイト</th></tr><tr><td rowspan="2">財務指標</td><td>当期利益</td><td>45%</td></tr><tr><td>探鉱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></table>		賞与のKPI		評価ウェイト	財務指標	当期利益	45%	探鉱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）	- 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財務指標である当期利益・探鉱前営業キャッシュフロー・ROE・ROIC・総還元性向に加えて、主要な非財務指標である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><tr><th colspan="2">株式報酬のKPI</th><th>評価ウェイト</th></tr><tr><td rowspan="5">財務指標</td><td>当期利益</td><td>30%</td></tr><tr><td>探鉱前営業キャッシュフロー</td><td>30%</td></tr><tr><td>ROE</td><td>10%</td></tr><tr><td>ROIC</td><td>10%</td></tr><tr><td>総還元性向</td><td>10%</td></tr><tr><td>非財務指標</td><td>温室効果ガス排出原単位</td><td>10%</td></tr></table>		株式報酬のKPI		評価ウェイト	財務指標	当期利益	30%	探鉱前営業キャッシュフロー	30%	ROE	10%	ROIC	10%	総還元性向	10%	非財務指標	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%																
			探鉱前営業キャッシュフロー	30%																
			ROE	10%																
			ROIC	10%																
総還元性向	10%																			
非財務指標	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、取締役報酬等の額およ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。

取締役・監査役に対するトレーニング

当社は、取締役およ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および事業に関するリスクについて説明し、また、各取締役およ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。2024年は、社内取締役に対して1回、社外取締役に対して4回実施され、この内2回は、リスクに関する説明を含んでいます。

また、中東地域情勢などの外部専門家を招聘し、取締役会向けに講演会・意見交換会を定期的を実施するなど、取締役会の連携強化・業務知識の向上に努めています。

リスク管理

基本的な考え方

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

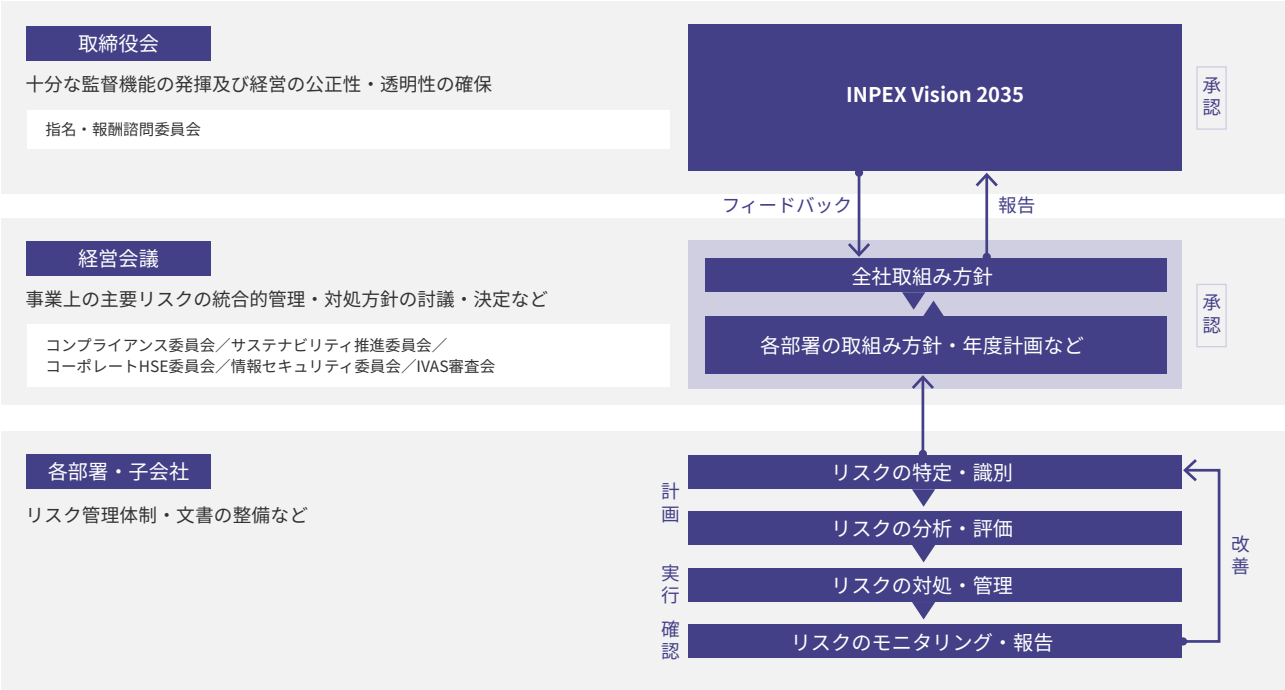
リスク管理体制

当社は、業務の効率的運営および責任体制の確立を図るため取締役等を本部長とする本部制を採用しています。これに従い、初めに本部などの各担当部門が、社内規程やガイドラインに基づき緊密に連携したうえで、リスクの特定・識別・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事業上の主要リスクは経営会議にて統合的管理・対処方針の討議・決定が行われます。また、必要に応じて取締役会にも報告され、十分な監督機能が果たされているほか、経営の公正性・透明性の確保がなされています。具体例として、石油・天然ガス上流事業における新規プロジェクトの取得に際しては、経済性評価およびリスク評価に係るガイドラインに基づき、経営企画本部により一元的に採否の分析・検討を行うとともに、関係部署と連携の上でリスク対応を行っています。さらに、日常業務に係るリスク管理の運営状況等については、社長直属の内部監査部門による監査、その他社内担当部署あるいは社外専門家による監査等を通じ、これを検証・評価するとともに、環境の変化に応じた不断の見直しを行っています。毎年、当年監査する対象部門を選定の上、各担当部署を網羅的に監査できるような運営を行っています。2024年度には情報セキュリティの管理体制に関わる内部監査を実施しました。当監査は、情報セキュリティの領域において専門的な知見を有する当社グループから独立した外部第三者組織のサポートの元、米国立標準技術研究所（NIST）が策定した国際標準的な枠組み（サイバーセキュリティフレームワーク（CSF v2.0））に照らして当社の情報セキュリティ管理体制が適切か等を確認することを目的に実施しています。

また、中期経営計画などの実現に向け、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て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、各年度の中間期およ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、当社グループ各社の相互の連携のもと、当社グループ全体のリスク管理を行っています。また、当社は子会社に対して社長直属の内部監査組織による監査、その他社内担当部署あるいは社外専門家による監査等に協力するよう求め、かかる監査等を通じ、子会社の日常業務に係るリスク管理の運営状況等を検証・評価するとともに、かかる検証・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た不断の見直しを求めています。

リスク管理体制図



事業のリスク

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

1. 石油・天然ガス開発事業の特徴およびリスクについて
 - ・ 災害・事故・システム障害等のリスク
 - ・ 探鉱・開発・生産に成功しないリスク
 - ・ 生産量の特定地域および鉱区への依存度
 - ・ 契約期限等
 - ・ 原油、コンデンセート、LPGおよび天然ガスの埋蔵量
 - ・ オペレーターシップ
 - ・ 共同事業
 - ・ 石油・天然ガス開発事業には巨額の資金が必要となり資金回収までの期間も長いこと
 - ・ 将来の廃鉱に関するリスク
2. 原油価格（油価）、天然ガス価格、外国為替、および金利の変動が業績に与える影響について
 - ・ 油価、天然ガス価格の変動が業績に与える影響
 - ・ 外国為替の変動が与える業績への影響
 - ・ 金利の変動が与える業績への影響
3. 気候変動に関するリスクについて
4. 海外における事業活動とカントリーリスクについて

事業リスクの管理

事業に関連する様々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、経済性評価およ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。石油・天然ガス上流事業における新規プロジェクトの取得に際しては、経営企画本部により一元的に採否の分析・検討を行っています。また、探鉱、評価、開発等の各フェーズにおける技術的な評価等を組織横断的に行うための仕組みとして「INPEX Value Assurance System（IVAS）審査会」を運営しているほか、各プロジェクトのリスクおよび対処方針を定期的に見直すとともに、原則最低年1回は経済性評価とリスク評価を実施し、主要なプロジェクトについては毎年取締役会にて報告しています。

再生可能エネルギー事業やCCS・水素事業に関しては、再生可能エネルギー・電力ソリューション事業本部および低炭素ソリューション事業本部がそれぞれ担当する事業の総合調整をしています。IVAS審査会や外部専門家の検証を実施するとともに、重要なプロジェクトについては取締役会にて報告しています。

また、当社全般に係るリスク対応として、大規模な事故や災害等による緊急事態に対応できる能力を高めるため緊急時・危機対応計画書を策定・維持するとともに、平時より緊急時対応訓練を定期的の実施する等、積極的にリスク管理に努めています。加えて、重要な業務を停止させないことを目的として、事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）を策定し、適宜見直しを実施しています。

HSE（健康・安全・環境）リスクに関しては、当社の事業活動における安全衛生、プロセスセーフティ、環境保全の継続的改善を推進するため、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、事業所毎に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います。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います。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等の管理を行っています。

さらに、為替、金利、原油・天然ガス価格、および有価証券価格の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。

このほか、重要な契約や訴訟等に関する事業部門および経営陣への適切な法的助言ができる体制の整備並びに国内外の事業への法務サポート機能のさらなる充実のため、リーガルユニットを独立した組織とし、リーガルリスクの管理も強化しています。

情報セキュリティとデジタル技術

また、情報セキュリティリスクへの対応およびデジタル技術活用は重要であると考え、2025-2027中期経営計画においてもデジタル技術の徹底活用を謳っています。デジタル技術は、以前から石油・ガス業界に幅広く活用され、当社の事業もその恩恵にあずかってきましたが、近年は最先端のデジタル技術により、さらに高度で高速な処理が可能になり、多様かつ大量のデータを活用した取組みができるようになっていきます。INPEXは日本および世界のエネルギー需要に応えつつ、2050年ネットゼロカーボン社会の実現に向けたエネルギー構造の変革に積極的に取り組んでいます。AIを中心とした新規デジタル技術の活用はそうした取組みの重要な柱と位置づけています。デジタル技術を活用することにより、人材不足の解消や新たな事業機会へと繋る一方、情報セキュリティ対応が十分でなかった場合、当社グループの事業活動の停止および個人情報や機密情報の漏洩など様々なリスクの可能性が高まると考え、以下の取組みを進めています。

情報セキュリティ

当社は保有している情報の機密性、完全性およ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「個人番号および特定個人情報の適正な取扱いに関する基本方針」を定めています。さらに、全社統括組織として設置された情報セキュリティ委員会のもと、関連する諸規程の制定や管理体制の整備、情報資産を守るために必要なシステムの・物理的・人的な対策を計画的に講じています。同委員会は通常年2回開催され、経営会議の構成員である技術統括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、技術統括本部の各本部長と、リーガルユニットのグループジェネラルカウンセルから構成されています。同委員会での決議事項は、経営会議へ報告され、同会議での審議を経て、その結果は必要に応じて取締役会に報告されます。

情報セキュリティに関する戦略および施策は、毎年の予算審議時に、経営会議での決議を経て策定されています。内部からの情報漏えい対策として、体系的な対策だけでなく、新入社員・中途採用社員向けの情報セキュリティ説明会や毎月発行される「情報セキュリティニュース」、定期的なeラーニング、標的型メール訓練などを通じて社内の情報セキュリティ意識を高め、「情報資産」を大事にする価値観や風土を会社文化として根付かせるための活動を実施しています。最新の脅威情報については、国内外の公的機関、警察当局、情報セキュリティ専門ベンダーから随時提供される情報を収集・分析し、外部からの攻撃を検知・防止する体系的な対策を講じています。また、インシデントの速やかな対処・是正のため24時間365日体制の監視を行い、また対応組織としてCSIRT（Computer Security Incident Response Team: シーサート）の構築・運用しております。さらに、定期的に外部のセキュリティ専門ベンダーによるアセスメントを実施しています。

なお、2024年度において、外部へ公開すべき重大なサイバー攻撃が原因で発生したインシデントの件数は0件でした。

また、2024年度は、昨年度同様グループ内の情報セキュリティ意識向上のために、標的型メール訓練を2回実施し、eラーニングを1回実施しました。加えて、万一のインシデント発生時に備え、当社従業員用の報告窓口を設置し、前述のeラーニング、情報セキュリティ説明会、定期発行文書にて、窓口の利用方法や連絡先についての周知を実施しています。

デジタル化

社内でAI活用を推進する体制「AIR」を立ち上げ、「AIが空気のように、自然にある職場へ」というコンセプトのもと、AI系サービスの利用を推進する取組みを行い、活用を推進すると同時に、社内でのAI利用に関するリスクの周知を行っています。イクシスLNGプロジェクトを運営するINPEX Australiaでは生成AIに関するガバナンスに関連するAdvisory Groupを立ち上げ、AIリスクに対応する各種ドキュメントを整備し、従業員への周知を徹底しています。

デジタルデータの管理：当社は特に重要な技術データである震探データ、坑井データに関して、AI-Landと呼ばれるデータプラットフォームを運用し、各種アクセス権の管理、データ閲覧に関する承認作業を行っています。また、データのカタログを整備し、データの所有権や有効期限などを管理し、適切なアクセス権を確保した上でのデータ運用を行っています。

リスクマップ

事業展開上の主要なリスクは下記カテゴリーで分類し、基本的な対応策を設定しています。また、当社の財務見通しに影響を与える具体的かつ最新のリスクについて、リスクマップを用いて「発生可能性」と「財務影響の大きさ」の観点から分析し、緊急度や影響度に応じた対応方針を設定の上、速やかに対策に着手しています。



1 市況によっては当社業績にポジティブに作用する可能性も考えられます。

各種リスクへの主な対応策	
気候変動に関する移行リスクへの対応	プロジェクトリスクへの対応
クリーンエネルギーの導入や排出低減策の実施	- 組織横断的な技術評価(IVAS審議会) - 定期的な経済性評価とリスク管理
市場リスクへの対応	操業リスクへの対応
財務リスク管理	- 緊急時・危機対応の計画策定・訓練実施 - 事業継続計画(BCP)の策定 - 情報セキュリティ委員会、教育・訓練
カントリーリスクへの対応	
高リスク国への累積投資残高の目標限度額設定	

緊急時対応と事業継続計画への取組み

当社は、あらゆる緊急事態に対応するため、緊急時対応要領・BCPを策定しており、危機的状況においても原油・天然ガスの供給を続けるインフラ企業としての責任を果たすべく準備を整えています。

緊急時対応

当社では、火災・爆発・油流出などの各種の事故や、地政学リスクや感染症、自然災害等の近年の動向も踏まえた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る他、世界各地に出張・駐在する社員の安全確保のためのセキュリティ管理も継続的な強化・改善を図っています。

当社では、緊急事態レベルに応じた緊急時対応体制を整備しています。最も危機レベルの高い緊急事態が発生した場合においては、代表取締役社長を危機管理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実行します。2020年以降の新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の流行に際しては、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。

また当社では、コーポレート部門や国内外の事業体、操業現場それぞれにおいて緊急事態に備えた対応体制を構築するとともに、外部の対応組織との協力体制を整え、万が一の緊急事態発生に備えています。国内外のオペレーション事業体では、リスクアセスメントの結果抽出されたMAE（Major Accident Event：重大事故事象）を含め、年間計画に基づく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、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。具体的な取組みについては「[セーフティ](#)」をご覧ください。

事業継続計画（BCP）

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、事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）を策定し、被害にあった際にも人命を守り、また迅速に事業を復旧させるための準備を整えています。

また、本社地域では首都直下地震想定BCPおよ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。

令和6年能登半島地震への対応

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

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

感染症への取組みおよ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、さらに、パンデミック発生時の危機に対応するBCPを策定し、危機的状況においても原油・天然ガスの供給を続けるインフラ企業としての責任を果たすべく準備を整えています。

／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、法令およびその立法の趣旨を遵守し、各種の国際規範や操業地域における社会的規範に沿った良識ある行動をとることを掲げています。税務においても、当社の役員・従業員は、税務の透明性を確保し、適用される関係諸法令に基づく適正な納税を通じて、事業を行うあらゆる国・地域の経済社会の発展に貢献することが重要な社会的責任の一つと認識しています。

株主価値の最大化の観点から、通常の事業活動の中での利用可能な優遇税制の活用や、二重課税の排除により、税金費用の適正化に努める一方、租税回避を意図したスキームの使用（商業的実体のないストラクチャーの使用）やタックスプランニング、租税回避目的による低税率国の活用は行いません。

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

税務ガバナンス体制

グローバルに事業展開する当社は、海外子会社やクロスボーダー取引が増加しています。また、2015年10月にOECD・G20によるBEPSプロジェクト①の最終報告書の公表に続き、2021年10月にOECD・G20「BEPS包摂的枠組み」において経済のデジタル化に伴う課税上の課題への解決策に関する国際的な合意がまとめられました。その内容を踏まえ我が国を含む各国で法制化が進められ、国際課税を巡る環境は大きく変化し続けています。これらを背景とした、国際取引に関する税務リスクなどに適切に対応していくため、税務ガバナンスの強化に取り組んでいます。この取組みの一環として、当社の役員・従業員の税務コンプライアンス意識を涵養することを目的とする「税務方針」を取締役会の決議により制定し、ウェブサイト上で公表しています。財務・経理本部長はこれらの取組みの責任者として、業務を執行します。

当社は、税務方針に沿った役員・従業員の税務コンプライアンスに関する行動を促進するために税務管理規則を、当該税務管理規則に従い税務管理体制の構築と運用を定めた税務管理細則を2021年に制定しています。同規則においては、租税条約や法令の趣旨を逸脱した節税目的のみの取引は行わないことを規定しています。

① OECD/G20 Base Erosion and Profit Shifting プロジェクト:グローバル企業による、国際的な税制の隙間や抜け穴を利用した過度な租税回避行為を防止するため、国際課税ルール全体を見直すプロジェクト

税務リスク

当社は、税務リスクは経営上の重要な課題の一つであると認識しています。「税務方針」に基づき、当社の税務を担当する部門は、各国の税法、およ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、および担当事業部門と緊密に連携し情報共有することで、税務リスクの低減に努めます。税務リスクの低減に当たっては、外部専門家の助言を有効活用します。

税務当局との関係

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

税務の透明性

税に関する企業活動の透明性向上や情報開示を求める動きが世界的に広がる中、当社事業のコアエリアの一つであるオーストラリアでも、大企業が自主的に開示すべき税務情報を定めた原則（Voluntary Tax Transparency Code）が同国政府により公表されています。同原則に沿って、オーストラリアにおける税務ガバナンス・クロスボーダー取引の概要・納税額などの税務情報を一元化したレポートを作成し、ウェブサイト上で毎年公表しています②。加えて、当社はEITI 参加国について税を含めた政府への納付金額を毎年公表しています。詳しくは、[データ集](#)をご覧ください。

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

② [INPEX Australia 2023 Tax Transparency Report](#)

／コンプライアンス推進に向けた取組み

コンプライアンス体制

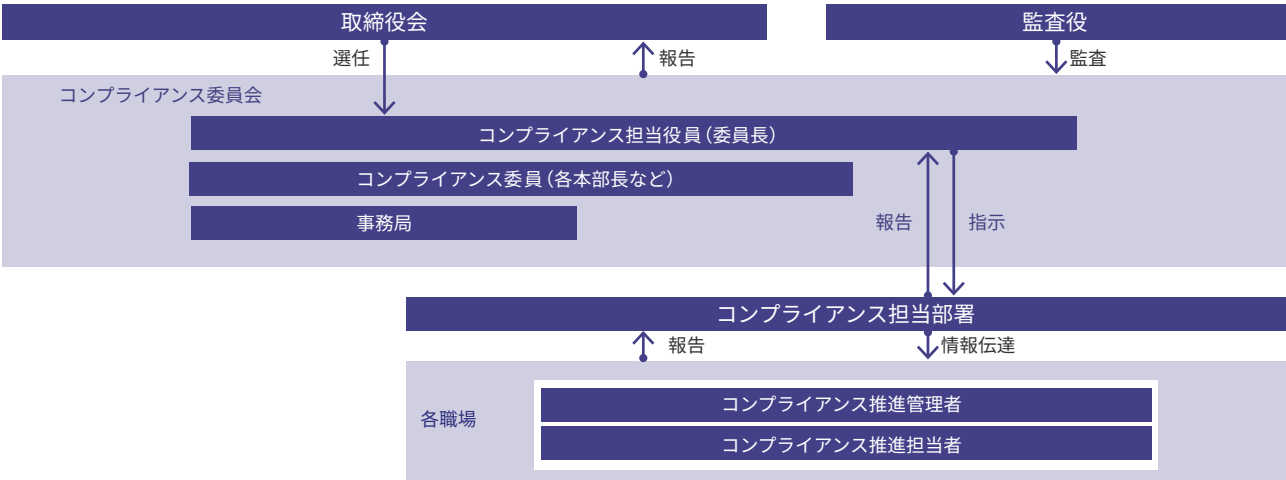
当社は、企業の持続的な発展に必要な不可欠なコンプライアンス体制を体系的に整備し、法令遵守・企業倫理の徹底に努めています。具体的には、グループ全体として一貫した取組みを推進するため、コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに関わる基本方針や活動計画等の重要事項を審議し、コンプライアンス意識の啓発や違反行為の再発防止策をはじめとする活動内容のモニタリング等を実施しています。

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、実施する体制を確立しています。コンプライアンス担当役員およ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、監査ユニット並びに子会社などの相当する機関または部署と連携しながら対応しており、コンプライアンス担当役員は取締役会に定期的かつ適宜報告を行っています。

なお、2024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でした。

また、各部署に配置したコンプライアンス推進担当者とコンプライアンスを統括する部署との会合を半期毎に開催するなど、職場全体としてのコンプライアンス活動の拡充・強化に取り組んでいます。

コンプライアンス体制図



さらに、パース、ジャカルタ、オスロ事務所等との海外拠点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るほか、国内の子会社におけるコンプライアンス研修の実施に関する支援を行うなど、グループ間でのコンプライアンス協働強化にも継続して取り組んでいます。

行動基本原則・行動規範の制定

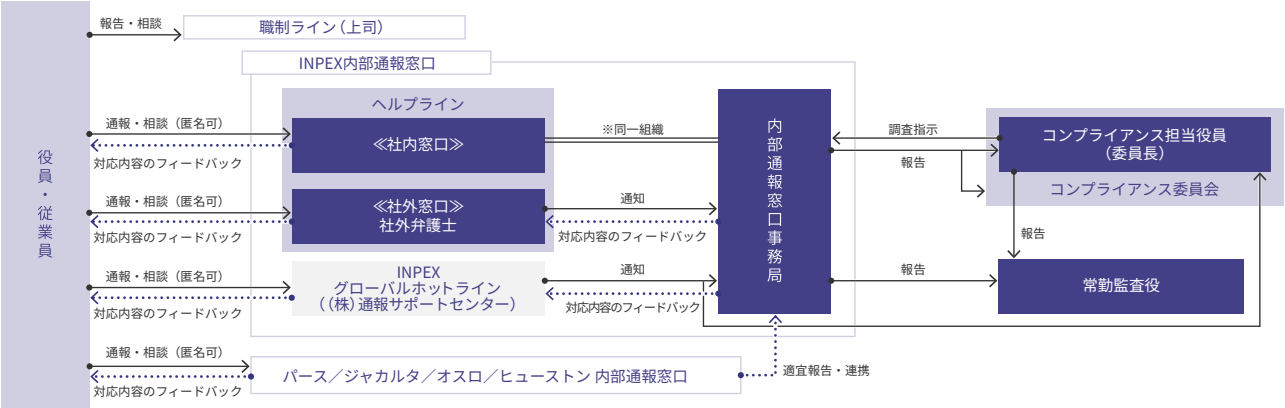
「サステナビリティ憲章」の下、業務を遂行する上で例外なくすべての役員・従業員が守るべき「行動基本原則」、さらにこの原則を実践するための「行動規範」を定めています。さらには、監査ユニットが毎年実施する内部統制評価において「行動規範」の遵守状況、および、逸脱した行為が発見された場合に適時適切な是正が行われるような仕組み・体制の整備状況を確認しています。また、内部監査において「行動規範」に反する行為が発見された場合、監査ユニットは改善指示を行い、当社の各拠点は必要な改善策等を実施しています。

内部通報制度の整備・運用

社内においては、2022年に改正された公益通報者保護法に準拠し、内部通報制度を運用しており、当社グループの役員・従業員からの通報・相談を受け付けています。内部通報窓口として、通報・相談全般を受け付けるヘルプラインに加え、コンプライアンス違反の中でも特に経営に与える影響が重大な贈収賄・汚職、独占禁止法違反、不正な会計処理の3つの分野についての通報・相談に対応するINPEXグローバルホットラインを設置しています。ヘルプラインは社内および社外（弁護士事務所）、INPEXグローバルホットラインは外部委託先に窓口を設け、通報・相談はそれぞれ匿名で行うこともできます。

内部通報への対応

内部通報体制図



社内窓口のコンプライアンスユニット又は社外窓口の社外弁護士は、「内部通報規則」に従い通報受付日から20日以内に、事実関係の調査を開始する旨又は正当な理由により開始しない旨を連絡しています。調査にあたっては、通報者が不利益な扱いを受けないよう保護を徹底しており、コンプライアンス担当役員は、必要に応じて関係部門の協力を得ながら、調査を行い、ハラスメントをはじめとするコンプライアンス違反が認められた場合には、従業員就業規則に規定されている懲戒処分を含む是正措置や、研修や社内での啓発を含む再発防止策を講じています。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。

2024年度は内部通報窓口において、社内窓口9件、社外窓口3件の通報・相談がありました。これら通報・相談内容の内訳は、不正な会計処理の疑いに関する通報・相談が1件、人権・差別・ハラスメントの疑いに関する通報・相談が8件、就労に関する通報・相談が1件、その他の通報・相談が2件でした。なお、上記通報の中に、「行動規範」に規定する遵守事項に関して懲戒処分の対象となったコンプライアンス違反はありませんでした。国別の通報・相談件数は、「データ集」に記載しています。

贈収賄・汚職防止（ABC）の取組み

贈収賄・汚職に対する法規制が厳格化する中、当社は、世界約20か国でプロジェクトを展開するグローバルカンパニーとして、贈収賄・汚職に対し、「Zero-tolerance（一切許容しない）」のポリシーを貫くことが重要と考えており、当社共通の価値観であるINPEXバリューの一つ「Integrity（誠実）」に基づき、常に高い倫理観を持って行動するよう全ての役員・従業員に求めています。人事評価においても、当社職務行動評価のベースとなるコンピテンシーの中にバリューの要素を組み込んでいます。

贈収賄・汚職防止（ABC：Anti-Bribery and Anti-Corruption）に関して、「行動基本原則」および「行動規範」において、政治、行政との健全かつ正常な関係の構築（関係諸法令で認められる場合を除いた政治寄附やファシリテーションペイメントの禁止）や、関係各国のABC関連法令の遵守を定めています。また、2011年から国連グローバル・コンパクトに参加し、腐敗防止へのコミットメントを表明しています。

さらにABC体制を強化するため、社内規程類としてABCポリシー・手続要領を策定しているほか、ABCに関する当社の姿勢を包括的に明示するため、2019年に「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ています。

これらに基づき、贈答や接待の授受、寄付をはじめとする社会貢献の際のルールを整備しています。さらにコントラクターやエージェント等を含む新規のビジネスパートナー等との取引時には、ABCリスクの高さに応じ、適切かつ必要なデューディリジェンスなどを実施しているほか、各契約書においてABC順守に関する条項を明記しています。なお、2024年度に国内で実施したデューディリジェンスは、計140件でした。

また、2015年度から、国内外におけるリスク評価を定期的を実施し、これらの結果を受けた改善策を実行しており、リスクベース・アプローチに基づいたABC体制の整備と運用の強化に努めています。2024年度のリスク評価の実施状況として、日本国内においては、アブダビ事業本部（現 欧州・中東事業本部）および子会社7社、海外においては、アブダビで事業を行う子会社4社を対象に実施しました。いずれの拠点においても、ABCに関する重大な違反やリスクは特定されませんでした。

EITIを通じた透明性向上の取組み

当社は、2012年度から、石油・天然ガス・鉱物資源の採取産業から資源産出国政府への資金の流れの透明性を改善し、健全性を向上することを目的とした多国間協力の枠組みであるEITIに参加し、その取組みを支援しています。2025年3月時点で、55の資源国、日本を含む多数の支援国、採取産業企業やNGOが参加しており、当社のプロジェクト実施国のうち、EITI参加国について関連するデータを提供しています。

コンプライアンス教育の推進

当社の一人一人がコンプライアンスの意識を高め、日々の業務に活かすことを目的に、全従業員を対象として、ハラスメントや差別の防止を含む、業務テーマ別、階層別の研修を定期的を実施しており、過去の当社グループの事案の紹介を交えた啓発を行っています。2024年度に当社において実施した主な研修は以下のとおりです。また、国別の研修実績は、「データ集>Governance (ガバナンス)」に記載しています。

研修名	対象者	テーマ
新入社員・中途社員向けコンプライアンス研修	新入社員、および中途入社社員	ハラスメント防止・ABC等コンプライアンス全般
階層別研修	1~3年目社員、および新任幹部社員・管理職	過去事例を用いたハラスメント防止の啓発等
幹部社員向けコンプライアンス研修	本社・技術研究所に在籍の幹部社員	①ハラスメント防止、②企業不正防止
役員向けコンプライアンス研修	社長/執行役員/常勤監査役	①ダイバーシティ/差別、②不適切発言と責任
公益通報対応業務従事者研修	本社の内部通報業務従事者	改正公益通報者保護法の概要や実務上の留意点等
子会社向け通報対応実務研修	子会社の内部通報窓口担当者	内部通報・違反事案発生時の実務対応
下請法説明会	下請事業者と取引実務が発生するINPEXグループの従業員	下請法の概要・実務対応
ABC研修	国内で事業を行う子会社7社、アブダビで事業を行う子会社4社の役員・従業員	ABCポリシー・手続要領等の当社のABCルール