

INPEXのマテリアリティ

当社のマテリアリティは、環境・社会が当社に与える財務影響及び

当社が環境・社会へ与える影響を勘案の上、特定しています。

具体的には、当社の財務見通しに影響を与えるサステナビリティ関連のリスクと機会について、発生可能性及び財務影響の大きさにて評価するとともに、当社の活動が環境・社会に与えるインパクトについても発生可能性及び影響深刻度の大きさにて評価の上、マテリアリティを特定しています。

具体的な評価プロセスは以下の通りで、当社では毎年マテリアリティの見直しを行っています。

特定されたマテリアリティ



気候変動対応



セーフティ



人的資本



人権



生物多様性



環境汚染対策

自社のバリューチェーンとビジネスの理解	<p>以下の社内の公表物・内部資料等を通じて、当社のバリューチェーンやステークホルダーを整理しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 有価証券報告書 ● 長期戦略と中期経営計画 (INPEX Vision@2022) ● サステナビリティに関する各種方針 ● INPEX Vision 2035 ● 人権デューデリジェンスの評価結果 ● 過去のマテリアリティ評価結果 ● ステークホルダーエンゲージメントの結果
トピックリストの作成	<p>以下の各種レポートガイドラインなどを参照し、自社に関連し得る課題を網羅的に抽出し、トピックリストを作成しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● GRI (Global Reporting Initiative) Standards ● SASB (Sustainability Accounting Standards Board) Standards: Oil & Gas – Exploration & Production ● ISSB (国際サステナビリティ基準審議会) 基準 ● Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) ● Ipieca Sustainability reporting guidance for the oil and gas industry ● ESRS (欧州サステナビリティ報告基準) ● SSBJ (サステナビリティ基準委員会) 基準 ● Task Force on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) ● 同業他社の開示資料
IRO (インパクト、リスク、機会) の定義	<p>各課題と、自社のバリューチェーンとビジネスを照らし合わせ、短期・中期・長期に起こりうるIRO (=インパクト、リスク、機会) を定義しました。</p>
評価基準の設定とスコアリング	<p>当社のマテリアリティは、環境・社会が当社に与える財務影響及び当社が環境・社会へ与える影響を勘案の上、特定しています。具体的には、当社の財務見通しに影響を与えるサステナビリティ関連のリスクと機会について、発生可能性及び財務影響の大きさにて評価するとともに、当社の活動が環境・社会に与えるインパクトについても発生可能性及び影響深刻度の大きさにて評価の上、マテリアリティを特定しています。</p> <p>発生可能性の評価軸については、当社や同業他社の過去の発生件数等、国や事業別のレーティングを参考に設定しています。</p>
ステークホルダーエンゲージメント	<p>当社が取り組むべき課題に対するステークホルダーの期待・関心事項を確認するため、社内外のステークホルダーへアンケート・意見の聴取を行いました。ステークホルダーには、役員、従業員、投資家、同業他社が含まれます。</p> <p>調査の結果、当社にとって重要な課題の内部評価と外部ステークホルダーと見解が一致していることがわかりました。</p>
優先課題の特定	<p>「評価基準の設定とスコアリング」で算定されたスコアを基にマッピングを行い、優先的に取り組むべき重要課題としてマテリアリティを特定しました。特定されたマテリアリティは当社のリスク管理プロセスに則り各部署の担当者から評価され、サステナビリティ推進ワーキンググループで議論されました。</p>
マネジメントレビュー	<p>マテリアリティはサステナビリティ推進体制の主要委員会であるサステナビリティ推進委員会及び経営会議で決議され、取締役会に報告されています。</p>

▶ 特定されたマテリアリティを含むサステナビリティに関する重点テーマの目標と実績は [こちら](#)

サステナビリティマネジメント

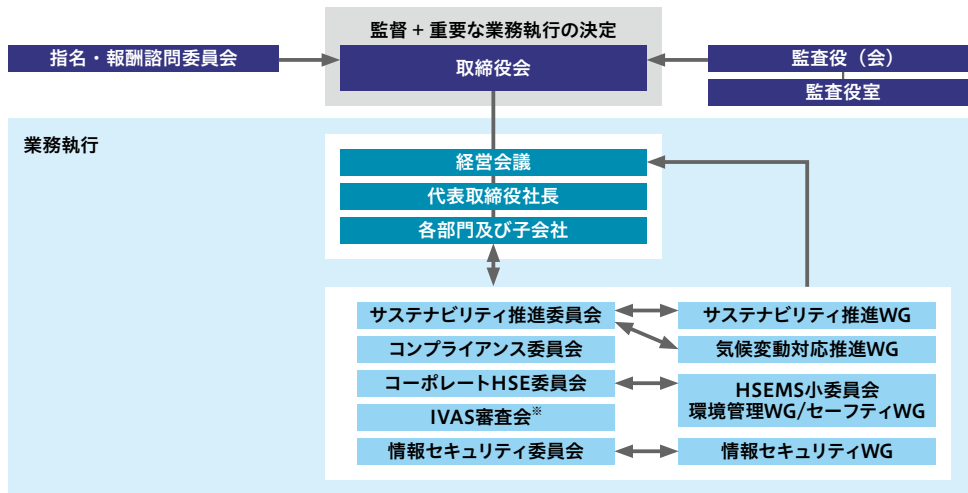
当社は、エネルギーの安定供給とエネルギー・トランジションへの取組みを両輪で推進し、事業やバリューチェーンを通じて気候変動対応をはじめとしたサステナビリティの課題に取り組むことを、サステナビリティ経営の基本的な考え方としています。

この考え方のもと、当社及び当社のステークホルダー双方にとって重要度の高い

サステナビリティに関するマテリアリティ（気候変動対応、セーフティ、人的資本、人権、生物多様性、環境汚染対策）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

2025年4月1日現在



※ INPEX Value Assurance System (IVAS) 審査会：プロジェクトの価値向上及び推進に関する当社の意思決定に資することを目的とした審査会

▶ サステナビリティ推進体制に関する詳細は [こちら](#)

サステナビリティ推進委員会では整合性の取れた全社的なサステナビリティ経営を継続的かつ計画的に推進するため次に掲げる事項等を議論しています。

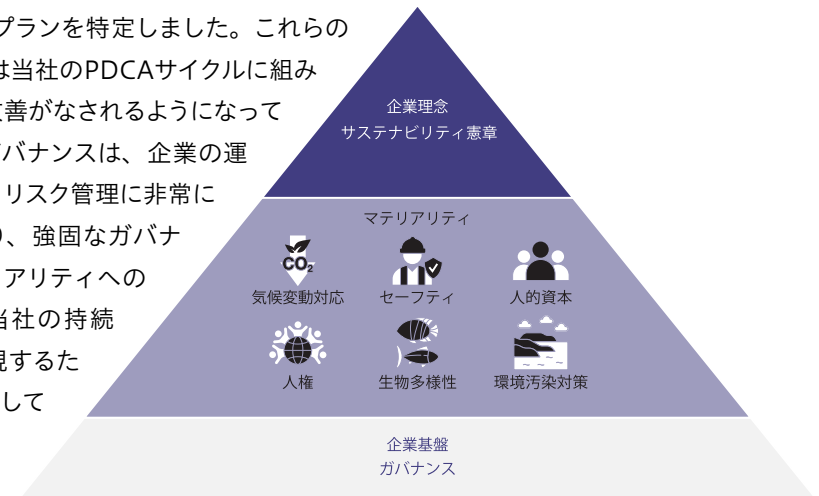
サステナビリティ推進委員会で議論された内容は、経営会議・取締役会でも決議・報告されています。なお2024年にサステナビリティ推進委員会は2回開催され、全15回開催された取締役会中13回でサステナビリティに関する議論が行われました。

**決議
審議
報告事項**

- サステナビリティ経営の取組み方針の策定
- 「気候変動対応の基本方針」に基づく「INPEXの取組み」及び「今後の検討課題」の決定
- 気候変動関連リスク及び機会の評価
- 当社のマテリアリティ(重要課題)の見直し
- 人権マネジメント強化のための調査報告
- 社会貢献活動計画

INPEXのマテリアリティとアクションプラン

「INPEX Vision 2035」に合わせて以下のマテリアリティとアクションプランを特定しました。これらのアクションプランは当社の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ます。また、ガバナンスは、企業の運営や、意思決定、リスク管理に非常に重要な要素であり、強固なガバナンス体制はマテリアリティへの取り組みを支え当社の持続可能な成長を実現するための重要な要素として認識しています。



マテリアリティ	アクションプラン
気候変動対応	● 気候変動対応目標達成の推進 ● 天然ガス/LNG事業の拡大 ● 低炭素ソリューションの取組み ● 電力事業とその周辺分野での事業展開
セーフティ	● 重大災害防止 ● 労働安全衛生の確保
人的資本	● エンゲージメントの強化とDE&Iの推進
人権	● 人権の尊重 ● 地域社会(先住民)との共生・発展 ● サプライチェーンリスク管理
生物多様性	● 生物多様性の保全
環境汚染対策	● 環境汚染対策の取組み

リスクマネジメント

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。

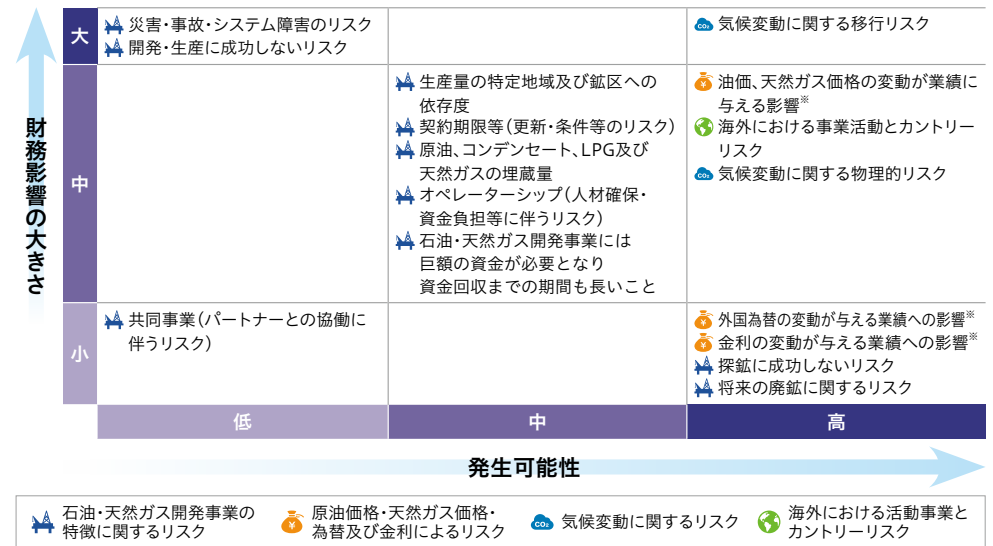
リスク管理体制

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上で、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。



事業等の主要なリスク

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。



※ 市況によっては当社業績にポジティブに作用する可能性も考えられます。

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

気候変動対応

2015年12月に「気候変動対応の基本方針」を発行し、その後、パリ協定目標達成に向けた各国の取組みを支持し、2021年1月には2050年自社排出量ネットゼロ（Scope1+2）目標を定めました。以降、外部環境の変化や長期戦略および中期経営計画の更新に合わせて、方針および2050年自社排出量ネットゼロを目指すための目標を見直しており、2025年2月には、「INPEX Vision 2035」の発表にあわせて「気候変動対応の基本方針」を改定しました。引き続き、我が国および世界のエネルギー需要に応えつつ、2050年ネットゼロの実現に向けたエネルギー構造の変革に取り組んでいきます。

気候変動対応目標

パリ協定目標^{※1}を支持し、低炭素社会の実現に貢献すべく、以下の目標を定めます。

当事業の低炭素化		社会の低炭素化への貢献	
2050 絶対量ネットゼロ (Scope 1+2) ^{※2}	2035 原単位60%低減 ^{※3} (Scope 1+2) ^{※2}	バリューチェーン全ての ステークホルダーと 協働しScope3削減の 取組みを進めます	2035 820万トンCO ₂ の 削減貢献を目指します
目標達成に向けた取組み			
<ul style="list-style-type: none"> CCSをはじめとする低炭素化ソリューションの提供を推進します 電力関連分野への取組みを通じてクリーンかつ高付加価値な電力供給体制の発展に貢献します 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%）に維持します^{※4} 2030年までに通常操業時ゼロフレアを目標とします^{※4} 			

※1 世界全体の平均気温の上昇を2℃を十分に下回る水準に抑える目標レベル

※2 当社権益分

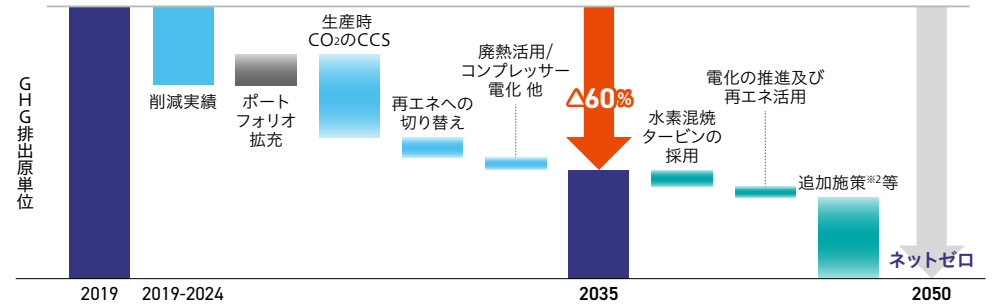
※3 2019年比の削減目標（現在の経済環境と合理的な予測を反映したものであり、技術進展、経済合理性、各国・地域の施策実現等の事業環境を前提としている）

※4 対象はオペレータープロジェクト

当事業の低炭素化ロードマップ

当社は当事業の低炭素化目標に対し、以下のロードマップを作成し、達成に向け取り組んでまいります。ロードマップ及び目標の達成においては、技術進展、国内外の施策実現性等の外部環境からの影響を受けるため、シナリオ分析等を通じてこれらのリスクを洗い出すほか、限界削減コストカーブ（MACカーブ）^{※1}を利用して削減施策の費用対効果を分析し、定期的な戦略の見直しを行います。

低炭素化ロードマップ



※1 個別の削減対策について、削減ポテンシャル（対策の実施により想定される削減量）と削減コスト（CO₂を1トン削減するために要するコスト）を把握し、削減コストの安い順に各対策の削減ポテンシャルを並べたもの。

※2 技術進展に応じて最適な削減施策を追加採択していく。

当社の温室効果ガス排出量実績

項目	2022年	2023年	2024年	目標
Scope1 ^{※1} (千トン-CO ₂ e)	6,839	6,864	6,834	2050年 絶対量ネットゼロ (Scope1+2) *当社権益分
Scope2 ^{※1} (千トン-CO ₂ e)	69	55	45	
Scope3カテゴリー11 ^{※1} (千トン-CO ₂ e)	84,310	86,199	86,238	バリューチェーン全てのステークホルダーと協働しScope3削減の取組みを進めます
排出原単位 ^{※2} (kg-CO ₂ e/boe)	28	28	28	2035年 原単位60%低減 (Scope1+2) *当社権益分 *2019年比
メタン排出原単位 ^{※3} (%)	0.05	0.05	0.05	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%）に維持* *対象はオペレータープロジェクト

※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

▶ その他、TCFD提言に沿った持続的な取組みや、メタン逸散量低減の取組み、フレア削減の取組み等を含む気候変動対応の取組みの詳細は [こちら](#) をご覧ください。

人権

当社は、国際人権章典、ILO国際労働基準、国連のビジネスと人権に関する指導原則、国連グローバル・コンパクトの人権に関する原則などの国際規範を支持しています。当社はサステナビリティ憲章、行動基本原則および行動規範、人権方針、その他各種方針において、全ての役員および従業員に対し法令遵守はもちろんのこと、社会規範を尊重し、高い倫理観を持った行動をするよう義務づけています。

- ▶ サステナビリティ憲章、行動基本原則および行動規範の詳細は [こちら](#)
- ▶ INPEXグループ人権方針の詳細は [こちら](#)

英国現代奴隷法への対応

当社グループは、事業活動を行う国・地域において、サプライチェーンを含むステークホルダーの人権への取り組みを推進しています。こうした取り組みの一環として、2015年10月に施行された英国法Modern Slavery Act 2015に基づき、当社は、「Modern Slavery Act Statement」（英国現代奴隷法ステートメント（仮訳））を開示いたします。このステートメントは、英国を含む世界各国に拠点を有するエネルギー開発企業として、当社グループが自社サプライチェーンマネジメント上の奴隷労働や人身取引防止に関する方針や体制等を示すとともに、具体的な取り組みなどを開示するものです。

更に、豪州現代奴隷法Modern Slavery Act 2018への対応として、INPEX Operations Australia Pty Ltdが2020年度より「[INPEX Australia Modern Slavery Statement](#)」を毎年公表しているほか、ノルウェー法Transparency Actへの対応として、INPEX Idemitsu Norge ASは人権・労働条件に関するデューデリジェンスを実施するとともに、2022年度よりその実施状況のレポート「[Transparency Act Due Diligence Report](#)」を開示しています。

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

▶ [英国現代奴隷法 2024年度ステートメント](#)

人権デューデリジェンス

当社では人権マネジメントの強化を目的として、外部の人権専門家を招き、国内外の拠点を対象に2016年より人権デューデリジェンスを行っています。このデューデリジェンスは「INPEXグループ人権方針」に沿って実施され、2024年末時点で、当社のすべての操業現場3カ国8拠点とノンオペレータープロジェクト及び金額的に影響の大きいサプライヤーをカバーしています。

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

当該評価結果を受けて、当社として以下の取組みを実施します。

- 人権課題に対する管理体制と、各課題の発生可能性と影響深刻度を確認し、評価結果を各拠点の担当者にフィードバックした上で、人権方針の周知徹底や人権教育の提供などの今後の対応について協議
- 人権リスクとその対応策について適切に対応するために、人権リスクの定期的な見直し
- 3年ごとのアンケート調査による人権リスク評価の実施

各種お問い合わせ窓口の設置

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

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

セーフティ

当社は、2003年に「環境安全方針」を発行し、数年おきに内容を見直しの上、更新しています。

2025年1月には「HSE方針」として改定し、当社のHSEに関する取組み方針を定めています。HSE担当執行役員はこれらの取組の責任者として、業務を執行します。

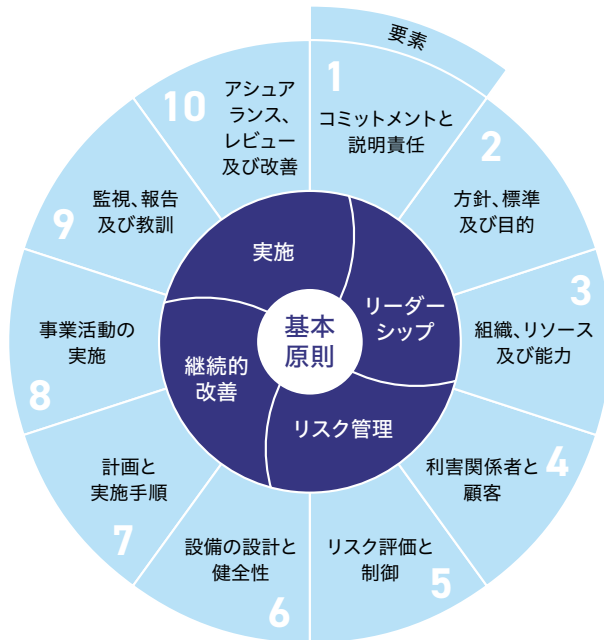
※ HSE：健康（Health）、安全（Safety）、環境（Environment）

HSEマネジメントシステム

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

これらの基本原則に基づき、必要なHSE関連文書（規則、要領、指針など）の作成、HSE組織の整備、各事業本部へのHSE技術支援、HSE教育訓練、各種のHSEコミュニケーション活動、定期的なHSE監査やHSEレビューなど、HSEMSを実施する上で必要不可欠な構成要件をHSEMS要領に定めています。

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。



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

HSE重点目標およびHSEプログラム

当社では、HSEMSの継続的改善を図り全社的なHSE管理を実現するために、コーポレートにおいて毎年HSE重点目標を定めるとともに、HSE重点目標を達成するための活動をまとめた年間のHSEプログラムをコーポレート含む各所で策定・実行し、目標達成のための進捗管理を行っています。

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

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

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

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

生物多様性と環境汚染対策

当社は2022年12月に重要な地球環境課題である、「生物多様性保全」、「水管理」、「廃棄物管理」に関する、[基本的な考え方とコミットメント](#)を取締役会の決議により制定し、公表しました。また、2024年には各コミットメントの遵守、推進を一層図ることを目的に、以下の定量目標を策定し、目標達成を目指し尽力しています。

生物多様性保全

▶ 基本的な考え方とコミットメントは [こちら](#)

- 定量目標
- 2025年以降に開始するオペレーション事業体において、森林伐採ネットゼロを達成する
 - 計画した生物多様性保全活動の実施率100%



※1 利用可能かつ再生可能な地表水及び地下水に対する水需要量の割合 ※2 ただし、リサイクルに必要なエネルギー消費量等が埋立処分と比較し、著しく劣後するような場合は対象外。 ※3 リカバリー率：当社の廃棄物総排出量のうち、GRI306の分類における「処分されなかった廃棄物」（再利用のための準備・リサイクル・その他回収）に該当するものの割合を指す。

水管理

▶ 基本的な考え方とコミットメントは [こちら](#)

- 定量目標
- 水ストレス^{※1}の高い地域における淡水取水ゼロの維持

廃棄物管理

▶ 基本的な考え方とコミットメントは [こちら](#)

- 定量目標
- 掘削屑(drum cuttings)の最終埋立処分率1%以下の維持^{※2}
 - 定常作業により生じる廃棄物のリカバリー率^{※3}70%以上の維持

ネットゼロを達成する」及び「計画した生物多様性保全活動の実施率100%」を策定しています。2024年における生物多様性保全活動の実施率は90%となりました。

▶ その他、各目標に関する取組は [こちら](#) をご覧ください。

水リスクの評価及び水ストレスの高い地域の特定

当社は、World Resources Institute（世界資源研究所）が開発した水リスクのマッピングツールである「AQUEDUCT」を用いて、全オペレータープロジェクトが立地する地域の水リスクを毎年確認しています。2024年末時点で当社がオペレーターとして参画する石油・天然ガスプロジェクトは、生産中のプロジェクト5件と開発中のプロジェクト1件です。このうち、開発中のアバディプロジェクトの実施エリアは水ストレスの高い地域となっています。このプロジェクトにおいては、海水淡水化装置を導入することで、淡水の取水は行わない計画となっています。また、探鉱ステータスのアブダビのOnshore Block 4の事業エリアは水ストレスの高い地域とされていますが、この地域では、水供給企業から海水淡水化による水を調達することで、地下水等の淡水取水は一切行われていません。従い、2024年は、水ストレスの高い地域における淡水取水ゼロを達成しています。

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、今後も継続して定期的に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。

生物多様性保全活動の推進

事業活動による生物多様性への影響の種類や程度は、各事業の規模、内容、及び立地環境等により異なることから、事業ごとに求められる生物多様性保全の取組みも異なります。そのため、事業の実施にあたっては、当該エリアにおける生物多様性の重要性や、事業が生物多様性に対し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・ヒエラルキーに基づき、事業がもたらすリスク・影響の回避、低減、代償を計画し、生物多様性保全に取り組んでいます。

当社の国内事業及び海外事業では、長年にわたり、生物多様性保全に資する活動を実施していますが、今後は、2022年12月に策定・公表した生物多様性保全に係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。また、2024年にはコミットメントの遵守、推進を一層図ることを目的に、全社的に測定可能な定量目標として、「2025年以降に開始するオペレーション事業体において、森林伐採

2022年より、当社は「TNFD Forum」に参加し、TNFDフレームワーク[※]に関する情報収集と社内での試行的な評価を開始しました。2023年9月にTNFDの最終提言が公表されたことで、企業の自然関連対応と情報開示に対する世の中の関心がさらに高まっています。TNFD開示提言のなかには、自然関連のマテリアリティ、事業の地域特性、バリューチェーンを考慮した評価や行動が必要な項目が含まれています。これらの項目については開示情報のあるべき姿を検討しつつ、必要なデータを特定し、評価プロセスを整備する等、継続的な評価・改善と情報開示を進めていきます。詳しくは [こちら](#) をご覧ください。

※ 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。

人的資本

当社グループの経営理念を実現するためには、「現場力」と「技術力」、そして「国際性」という強みを一層磨き、激変する事業環境においても柔軟に対応できる組織と人材が必要と考えています。人材戦略基本方針に基づいて、グローバルレベルでの「最高に働きがいのある会社“Employer of Choice”」を目指し、HR Visionの推進、INPEXバリューを実践しながら、従業員のエンゲージメント強化、DE&Iの推進等の目標の設定をした上で各種取組みを進めています。

目指すべきところ

組織文化

既成概念に縛られず自由闊達に意見を出し合い、新たなことに挑戦し続け、イノベーションを起こせる組織文化

求める人材

多様性の受容、成長意欲、自律的行動をもとに、ビジネス現場で価値を創出する人材

人材戦略基本方針

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

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

多様な人材が活躍するための適所適材配置と適正な評価・処遇の実現

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

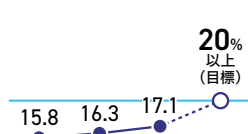
変化するビジネス現場で価値の創造を継続的に実現できる人材の確保・育成とエンゲージメント向上

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

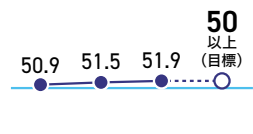
人材戦略

エンゲージメントの強化^{注3}

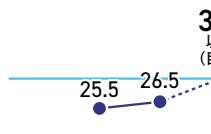
■ 高エンゲージメント者の割合^{注1} (%)



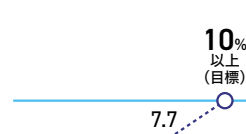
■ 心理的安全性(偏差値)^{注1}



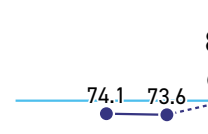
■ 新規採用者に占める女性の割合^{注2} (%)



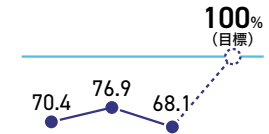
■ 女性管理職の割合^{注2} (%)



■ 男女賃金差異^{注2} (%)



■ 男性育児休業取得率^{注1} (%)



■ 障がい者雇用率^{注1} (%)



指標・目標

注1 集計範囲：単体(当社から他社への出向者を含む)

注2 集計範囲：連結

注3 「エンゲージメントの強化」の数値は、コトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度と相関の高い8項目を含んだ委託先尺度で測定し、全従業員平均の実績値を偏差値で算出しています。高エンゲージメント者割合とは、ワークエンゲージメントの偏差値が62.0以上の人数割合となります。

注4 データを集計していない箇所はn/c(not collected)を付しています。

人的資本

HR Vision

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



INPEXバリュー

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

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



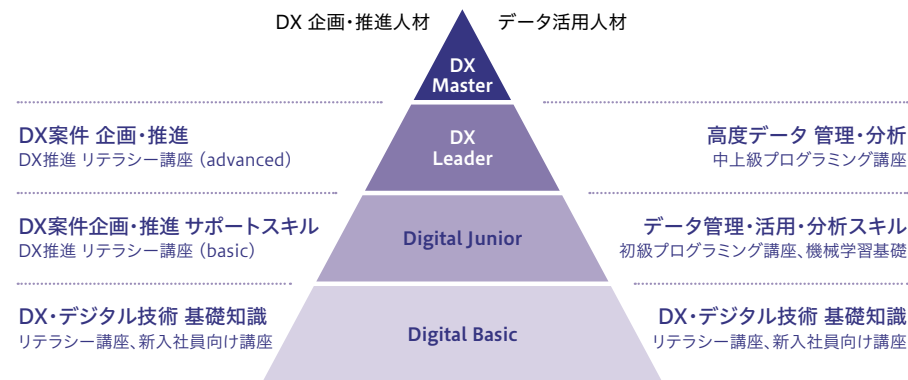
人的資本

「最高に働きがいのある会社」を目指して

人材育成・開発

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

デジタル技術のリスキリング



当社では社員向けのデータサイエンス・プログラミング技術を持つ人材を増やすことで企業の競争力を強化することを目指すべく、Digital Academyを開設しました。主にDX案件を企画・推進する人材、高度データ活用・管理・分析を行う人材についての育成を目的に、複数のデジタル関連教育を実施しています。

若年層の人材育成・開発

事務系・技術系ともに、業務実践型研修として国内外の事業所、操業現場への若手社員の派遣を積極的に行っています。普段とは異なる業務や環境に触れることで更なる成長や、ネットワークを広げ、グローバルレベルで活躍できる人材育成にも注力しています。

2024年度はオーストラリアをはじめ、ノルウェー、アブダビ等の海外現場や事務所に加えて、新潟等の国内操業現場にて、約80名の若手社員が業務経験を通して研鑽を深めました。上記に加えて、技術系若手社員については入社6年目を目標に得意とする専門技術を持ち、他分野の技術者とチームで協力して作業を実施できる自立/自立した技術者を中長期的な視点で育成します。



技術系社員向けマレーシアにおける労働安全教育実習

人事評価・人員配置の仕組み

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

人事評価については、年に一度、職務目標評価（目標管理）と職務行動評価（コンピテンシー）の2つの評価軸のもと実施しています。評価プロセス・基準を評価者に開示することで透明性と公平性を担保し、①上位目標・職責と連動した目標設定、②リアルタイムのフィードバックと進捗確認、③メリハリある評価・処遇を行うことで組織としての業績目標の達成と個人の成長につなげています。

人員配置については定期的に各部門における幹部社員のポジションや後継者プラン、タレントに関するレビューを行うとともに、ラインマネジメントのポジションについては任期制を設けることで、人材配置の硬直化、業務の属人化、登用機会の減少防止に努めています。各従業員に対しては、希望する業務内容や異動部門を申告できる仕組みを設け、従来は年に一回であったところ、2024年度からは常時申告できるように変更を行いキャリア展望をタイムリーに把握できるようにしたほか、上司と部下間の高頻度かつ定期的な1on1の実施を通して、中長期のキャリア開発につながる対話を促しています。また社内公募制度や社内副業制度により従業員が自身のキャリアを選択し、実現できる機会を設け、従業員の意欲を引き出しつつ、適切な人材配置と任用につなげています。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。

人的資本

DE&I方針

当社グループは、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進は「最高に働きがいのある会社“Employer of choice”」を目指す上で欠かせない重要な要素であると考えています。DE&Iの推進を通じた多様な社員の活躍により、激変するビジネス環境下においても持続的に成長することで、エネルギー開発を通じてより豊かな社会づくりに貢献し社会から評価される企業を目指します。

- 人権に関する国際規範を尊重し、人種、肌の色、性別、性的指向、性自認、年齢、信条、宗教、出生、国籍、各種障がい、学歴などによる差別を行いません。
- 社員一人ひとりの個性、多様性を相互に尊重し活かしあい、社員がその自己実現を行う機会を公正・公平に得られるように配慮します。
- ハラスメント又はハラスメントと誤解されるおそれのある行為などは許容しません。
- 女性活躍推進をはじめ多様な人材の能力を最大限に発揮する機会を提供し、活力とイノベーションの創出につなげます。
- 多様性の受容、成長意欲、自律的行動をもとに、ビジネス現場で価値を創出する人材を育成していきます。
- 上記の取り組みを周知徹底させ、社員が安心して働ける職場環境をつくります。

女性活躍の推進

課題認識

「DE&I方針」に基づき、女性が存分に力を発揮できる環境整備に積極的に取り組んでいます。が、依然として職種による偏在および女性管理職割合の低さが課題であると認識しています。

課題解決

2024年に女性社員有志で構成する「女性活躍推進タスクフォース」を立ち上げ、寄せられた課題に対する各種施策の取り組みを進め、2025年4月からはDE&I推進ユニットを新設し、以下を目指し各種取り組みを加速させています。

- 女性社員活躍推進に関する障壁や課題の解消
- 多様な人材確保と成長を実感できる環境整備
- 女性社員も含め、みんなが働きがいを感じ長く働き続けたい組織作り

主な取り組み内容

- 研修等による女性の活躍を後押しする風土作り
- 女性社員が健康的に安心して働けるような職場環境、健康支援策の推進
- 出産や育児、介護などのライフイベントによる一時的な休業等を遠慮せずに取得できる仕組みと風土の構築
- キャリア形成、自己成長を目的とした育成プログラムを継続し、社員の中長期的・主体的・自律的な成長支援

▶ その他の施策の詳細については [こちら](#) をご覧ください。



DE&I推進ユニットジェネラルマネージャー 大竹 真由

当社はこれまで、女性社員の就業継続と自律的成長を促すべく、評価制度の見直しや所謂一般事務職の廃止、育児支援の数々の施策導入に力をいれてきました。女性社員比率、男性育休取得率は向上し、ダイバーシティ推進の第1ステージである「働きやすさ」は整い、次ステージである意識/生産性改革へコマを進め、その先の企業成長/価値創造を目指す時と考えます。社員の中には、子育て・介護のみならず、障がいや健康問題など、日々プライベートの問題と戦いながら働いている人も多いのではないかと認識しています。個々人が各々のライフステージでINPEXの仕事のやりがいを失わずに、人生を豊かにすること。そしてその幅広い経験を持った人材が生き生きと活躍し、事業の創造性・生産性を高める好循環を目指す姿であり、今年度DE&I推進ユニットは組織風土づくりや行動変容への働きかけ、制度づくり、業務プロセスの改善などに取り組んでいきたいと思っています。

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス強化の変遷

2008年10月	<p>経営統合</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 監査役設置会社、執行役員制度導入 ● 社外取締役4名選任 	2018年6月	<p>取締役及び執行役員に対する株式報酬制度の導入 (社外取締役及び国内非居住者を除く)</p> <p>指名・報酬諮問委員会を社外役員過半数の構成に変更</p>
2012年6月	<p>取締役・執行役員に関するガバナンス強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 取締役および執行役員の任期短縮 (任期を2年から1年に変更) ● 独立社外取締役の追加選任 (総数を4名から5名に変更) ● 経営諮問委員会の設置 (国内外の有識者より多面的かつ客観的な提言を得る委員会の設置) ● 自社株式購入ガイドラインの制定 (取締役等による自社株式取得に関するガイドラインを制定) ● 招集通知の早期発送 (株主総会日の3週間前) 	2019年6月	<p>女性監査役1名を新たに選任</p> <p>コーポレートガバナンス推進グループの設置</p>
2015年6月	東京証券取引所のコーポレートガバナンス・コード (CGコード) 適用開始	2020年11月~12月	取締役会全体の実効性評価実施 (第三者評価機関初起用。以降3年に1度程度のサイクルで起用)
2015年11月	「コーポレートガバナンスに関する基本方針」の制定	2021年11月	<p>サステナビリティ憲章の制定</p> <p>スキルマトリックスの策定・公表</p>
2016年3月~4月	取締役会全体の実効性評価実施 (2015年度対象) ※以降毎年実施	2022年3月	<p>サステナビリティ分野に知見を有する独立社外取締役1名を新たに選任</p> <p>役員報酬制度の改定</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 社内取締役及び執行役員の報酬は基本報酬、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 ● 社外取締役及び監査役の報酬は基本報酬のみで構成
2016年5月	監査役室の設置	2024年3月	<p>指名・報酬諮問委員会の委員長に独立社外取締役を選任</p> <p>スキルマトリックス各項目の選定理由を開示</p>
2017年1月	指名・報酬諮問委員会の設置	2025年3月	外国籍社外取締役1名を新たに選任
2017年6月	<p>独立社外取締役の増員 (5名から6名に)</p> <p>女性取締役1名を新たに選任</p>		

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの概要

当社の機関設計は、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」を採用しています。また、「執行役員制度」を導入し、機動的かつ効率的な経営体制を構築しています。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、これには当社事業に関する知識・技術並びに国際的な経験を有し、業務に精通した社内出身の取締役・執行役員があたる必要があります。

社内出身取締役は原則として執行役員を兼務することで、取締役会が効率的な業務執行を行うとともに、実効的な経営の監督を行え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10名のうち5名の社外取締役を選任しています。

また、当社の監査役は全5名中4名が社外監査役で、監査役会を設置するとともに監査役室を設置し、監査役室の専任者を配置することで、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しています。

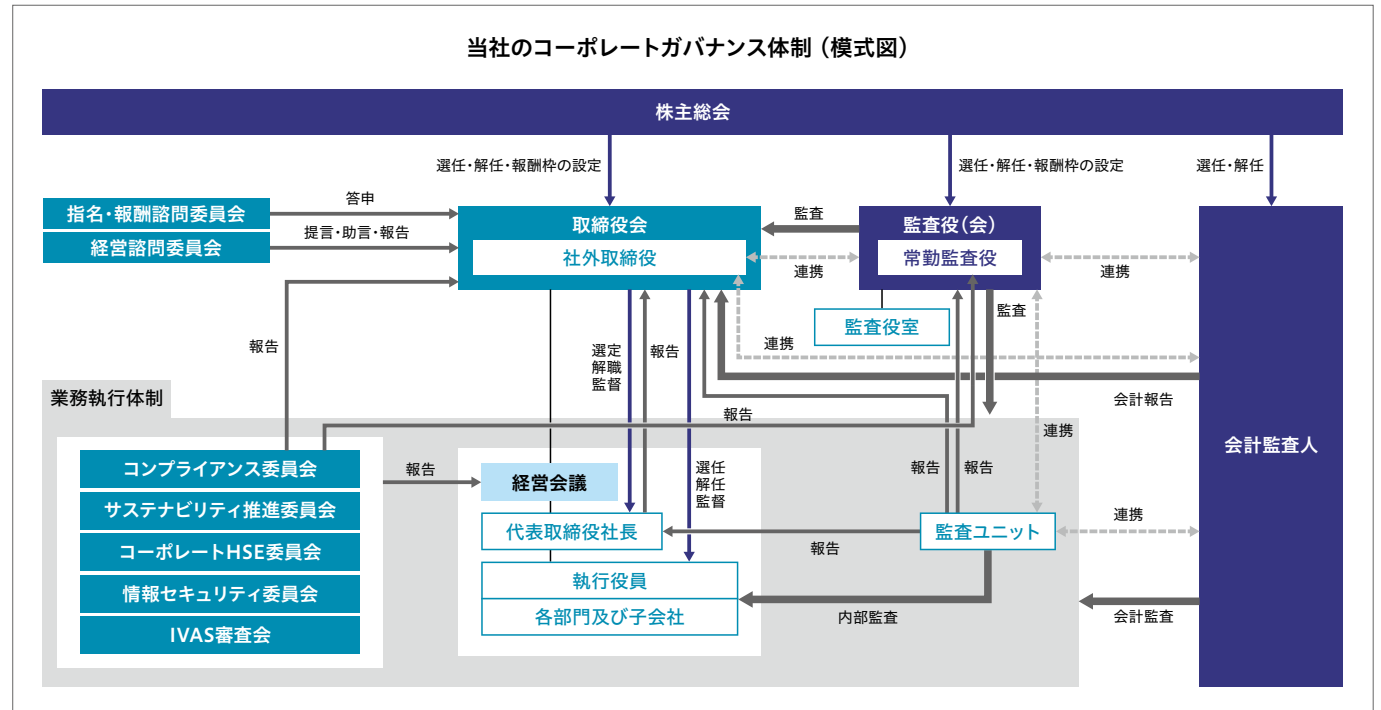
コーポレートガバナンス体制の概要

組織形態	監査役設置会社	
取締役	定款上の員数	16名以下
	人数(うち社外取締役)	10名(5名)
	任期	1年
監査役	定款上の員数	5名以下
	人数(うち社外監査役)	5名(4名)
	任期	4年
独立役員の数	9名(社外取締役5名、社外監査役4名)	
その他	経済産業大臣に対して甲種類株式を発行	

コーポレートガバナンスに関する基本方針

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います。この経営理念のもと、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、株主をはじめとするステークホルダーとの協働により社会的責任を果たすとともに、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うことを目的としてコーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。また、当社グループにおけるコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針を明らかにし、主体的な情報発信を行うことで、当社の意思決定の透明性・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」を制定しています。詳細は、当社ホームページで情報開示しています。

2024年12月31日現在



コーポレートガバナンス

各会議体の概要

取締役及び取締役会

取締役会は、株主に対する受託者責任を認識した上で、実効的なコーポレートガバナンスの実現により、十分な監督機能を発揮するとともに、経営の公正性・透明性を確保し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることを責務としています。当社の取締役会は10名で構成され、うち5名は社外取締役です。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、毎月1回及び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、経営責任をより明確化するため、取締役の任期は1年としています。

取締役会の構成

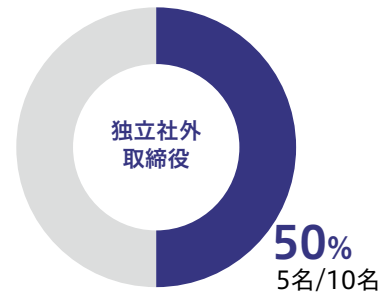
役員区分	人数	うち社外 (うち女性)		独立役員 の割合
		うち独立役員		
取締役	10名	5名(1名)	5名	50%
監査役	5名	4名(1名)	4名	80%
合計	15名	9名(2名)	9名	60%

2024年度における

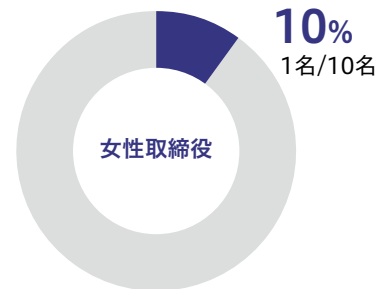
取締役会の具体的な検討内容及び審議件数

具体的な検討内容	審議件数
個別案件(石油・天然ガス分野)	32
個別案件(ネットゼロ5分野)	10
コーポレート・ガバナンス	30
経営戦略・事業戦略・市場との対話	20
財務・経理	13
HSE	12
コンプライアンス	3
サステナビリティ	3
合計	123

全取締役に占める 独立社外取締役の割合

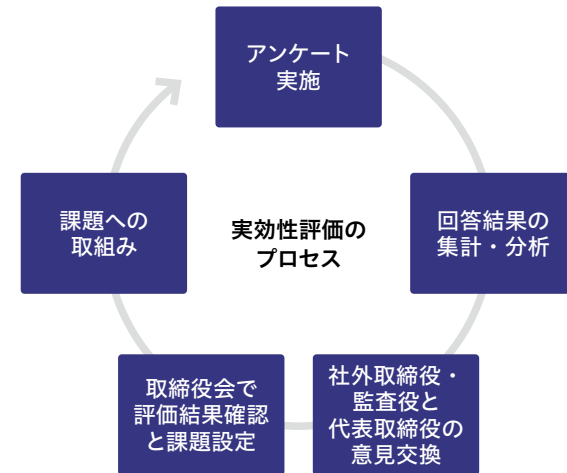


全取締役に占める女性取締役の割合



取締役会の実効性評価

当社は、取締役会全体が適切に機能しているかを定期的に検証し、課題の抽出と改善の取組みを継続していくことを目的として、取締役会全体の実効性の評価を毎年実施し、その結果の概要を開示することとしています。この方針に基づき、第10回目となる2024年度の評価を実施致しました。評価方法及び結果の概要は以下の通りです。当社は、今回の評価結果を踏まえて、引き続き、取締役会の実効性の向上を図ってまいります。



取締役会全体の実効性評価

評価方法

- 社外取締役と監査役の会合において、昨年の課題への取組み状況及び2024年度の実効性評価実施方法を議論。前回評価において第三者評価機関によりその妥当性が確認された、取締役会自身による自己評価方式を採用（無記名アンケート方式）。

アンケートの項目

- 自己評価
- 取締役会の構成
- 取締役会の運営
- 取締役会への支援体制
- 取締役会の役割・責務
- 投資家・株主との関係
- 指名・報酬諮問委員会
- 前回策定したアクションプランへの取組み
- 自由記述

コーポレートガバナンス

2024年度の取組状況

1. 経営戦略の議論の充実

- INPEX Vision @2022の分析・総括を前広に実施。
- 次期中期経営計画・Visionの策定に向け、年初においてあらかじめ十分な議論回数を確保した上で、その位置付け、目標指標、計画策定プロセス等幅広い視点からの議論を実施。

2. 取締役会における議論の更なる活性化

- 取締役会の資料において、経営会議等における議論ポイントの紹介を継続。
- 懇親会等の実施により取締役会メンバー間の連携を促進するとともに、執行役員との交流・意見交換の機会を確保。
- 事前説明会の実施及び集中審議案件提示の継続に加え、定例案件の報告頻度・方法変更によるメリハリの効いた取締役会運営を追求。
- 取締役会メンバーの更なる知見向上への取組みとして、「AIとエネルギー産業」をテーマにAI活用の専門家による講演会・意見交換会を開催。

3. 指名・報酬諮問委員会の機能強化

- 独立社外取締役を委員長に選任するとともに、構成についても委員4名中3名を独立社外取締役とするなど、指名・報酬諮問委員会の客観性・独立性を一層強化。
- 代表取締役社長のサクセッションプランを含む指名・報酬諮問委員会における年間の審議内容について委員長より取締役会にフィードバックを実施。

4. 取締役会の在り方に係る議論の深化

- 2025年3月の株主総会における取締役候補者について、取締役会メンバーの更なる多様性の確保の観点から指名・報酬諮問委員会において議論を実施。それら議論の結果を踏まえ取締役会において適切な候補者を選定。

2024年度の評価結果の概要

- 取締役会の構成について、メンバーの知見・経験は十分な多様性を備えており、人数規模や社外取締役の割合についても概ね現状において適切であるものの、今後は、女性取締役の増員や、外国籍取締役の登用等を通じ更なる多様性確保を図るべき。
- 事前説明会の開催や経営会議等での議論の共有及び専門用語の解説・注釈等の、取締役会の議論活性化に向けた取組みはいずれも有効であり、継続するべき。
- 社外専門家による講演会、国内外操業現場の視察及び取締役会内外での自由討議の機会等を確保することで非常勤役員の知見向上を図るとともに、取締役会メンバー間及び執行役員との連携を一層強化するべき。
- 投資家・株主との関係においては、市場との対話の重要性を認識し、積極的な発信と関係構築に努めており、引き続き取り組みの充実化を図るべき。
- 指名・報酬諮問委員会については、その独立性・客観性が確保されており、指名・報酬両分野における審議等において必要な役割を果たしている。今後は、取締役会との連携強化の取組みをより一層推進するべき。

上記を含む個別の評価結果を総括した結果、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評価されました。

更なる実効性向上に向けた取組み

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

アクション プラン

- 経営戦略の議論の充実
- 取締役会の議論の活性化
- 指名・報酬諮問委員会の機能強化
- INPEX Vision 2035を踏まえた取締役会の在り方に係る議論の深化

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。

▶ 取締役会全体の実効性評価結果概要の詳細は、[当社ホームページ](#)をご覧ください。

コーポレートガバナンス

① 指名・報酬諮問委員会

2024年度開催回数：6回

委員の出席率：100%

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するため、取締役会の諮問機関として2017年1月に指名・報酬諮問委員会を設置、取締役等の指名と報酬について審議し、取締役会に答申しています。

また、2025年3月28日開催の臨時取締役会において、社内取締役1名及び独立社外取締役3名（含む委員長1名）が本委員として選任され、同日付にて就任しました。

- 委員長 柳井 準（独立社外取締役）
- 委員 西村 篤子（独立社外取締役）
- 委員 飯尾 紀直（独立社外取締役）
- 委員 上田 隆之（代表取締役社長）

- 検討内容
- （指名）
 - 新たなINPEX Vision 2035及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・社外取締役に求める要件（再定義）
 - 後継者計画
 - 取締役及び代表取締役候補者
 - 取締役及び監査役のスキルマトリックス
 - （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
 - 取締役及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

② 経営諮問委員会

2024年度開催回数：1回

委員の出席率：100%

国際的な政治経済情勢及びエネルギー情勢の展望、グローバル企業としての経営戦略の在り方、コーポレート・ガバナンスの強化の在り方等の諸課題について、外部有識者から取締役会に多面的かつ客観的な助言・提言を頂き、企業価値及びコーポレート・ガバナンスの向上を目指すことを目的として、2012年10月に経営諮問委員会を設置しています。本委員会は同分野に幅広い知見を有する大学教授等国内外の外部有識者から構成され、社内から代表取締役及び経営企画本部長等が出席します。

- 検討内容 ● 最新内外エネルギー情勢と日本のエネルギー戦略

経営会議

業務執行の決定に関しては、意思決定の迅速化の観点から、経営会議を設置し、取締役会の決議事項に属さない事項についての機動的な意思決定を行うとともに、取締役会の意思決定に資するための議論を行っています。経営会議は毎週ないし適宜開催されます。

当社の経営会議は、常勤の取締役、本部長である執行役員及び議長が必要と判断し経営会議の決議によって選任された執行役員をもって構成されており、構成員は15名となります。効率的な議事運営の観点から、業務に最も精通した代表取締役社長が経営会議の議長を務めることとしています。

執行役員制度

急速に変化する経営環境及び業容の拡大に的確・迅速に対応するため、執行役員制度を導入し、権限委譲を行うことで業務執行体制の明確化を図るとともに、一層機動的かつ効率的な経営体制を構築しています。なお、執行役員の任期については、事業年度毎の執行責任をより明確化するため、1年としています。

コーポレートガバナンス

業務執行に係る各種委員会

複数の組織が関与する業務に対応するため、業務執行に係る各種委員会として、「コンプライアンス委員会」、「サステナビリティ推進委員会」、「コーポレートHSE委員会」、「情報セキュリティ委員会」及び「INPEX Value Assurance System (IVAS) 審査会」をそれぞれ設置しています。

① コンプライアンス委員会

2024年度開催回数：3回

- 審議事項
- コンプライアンスに関わるグループの基本方針や重要事項
 - コンプライアンス実践状況の管理

② サステナビリティ推進委員会

2024年度開催回数：2回

- 審議事項
- サステナビリティに関する基本方針
 - 基本方針の推進に関する重要事項等

③ コーポレートHSE委員会

2024年度開催回数：4回

- 審議事項
- HSEに関わる方針や重要事項

④ 情報セキュリティ委員会

2024年度開催回数：2回

- 審議事項
- 情報セキュリティに関わる基本方針や重要事項
 - 情報セキュリティに関する事故が発生した場合の対応及び再発防止策等の管理

⑤ IVAS審査会

2024年度開催回数：20回

- 審議事項
- プロジェクトの取得/参入、探鉱、評価、開発等の各フェーズにおける組織横断的な技術的評価等

監査役及び監査役会

当社は監査役制度を採用しています。5名の監査役で監査役会を構成し、うち4名は社外監査役です。監査役は、取締役会や経営会議等に出席するとともに、担当部署からのヒアリングや報告等を通じて取締役・執行役員の職務の執行を監査しています。また、会計監査人と定期的及び随時に会合を持ち、監査に関する報告等を受けるとともに監査上の重要ポイントについての意見交換を行っています。更に、監査役は、内部監査部門(監査ユニット)の年度監査計画の策定に際して意見交換を行い、監査ユニットが実施した内部監査の報告を四半期毎に受けています。この他、常勤監査役は、監査ユニットから内部監査や内部統制評価の状況について随時報告を受けています。当社は監査機能を強化し、コーポレートガバナンスの実効性を確保するために、監査役室を設置し、監査役室の専任者を配置することで、監査役、監査ユニット及び会計監査人との連携強化を図っています。

また、代表取締役や取締役との定期的な会合等を通じてモニタリング機能を強化する体制を構築しています。

監査役会での主な決議・報告事項

2024年度開催回数：15回

- 決議・審議事項
- 会計監査人の解任又は不再任の決定方針、監査報告書の作成、会計監査人の再任、当年度の監査役監査計画、会計監査人の報酬同意、会計監査人とのKAMIに関する協議、会計監査人の非保証業務に対する包括了解等
- 報告事項
- 内部監査部門の内部監査計画・報告、会計監査人からの四半期レビュー/中間財務諸表の期中レビュー結果及び監査結果報告、監査役の往査・出張報告、財務報告に係る内部統制監査報告等

内部監査の状況

業務執行部門から独立した内部監査部門として社長直属の監査ユニットを設置しています。年度監査計画の立案に際しては、監査役との意見・情報交換を行い、社長の承認を得た後に取締役会に対しても報告を行っています。監査結果は社長、取締役会、監査役会及び常勤監査役へ報告し、会計監査人とも共有しています。内部監査に従事する者の専門性の確保に努めるとともに、内部監査の品質を継続的に改善するため、独立した外部の評価者による外部品質評価を最低でも5年に一度実施することを定めています。




コーポレートガバナンス

マネジメント体制

取締役 (2025年4月1日現在)

氏名	役職	在任期間	所有株数(株)	略歴及び兼職状況	取締役会への出席状況	指名・報酬諮問委員会への出席状況	選任理由	スキルマトリックス								
								企業経営・組織運営	グローバル	財務・会計	法務・リスクマネジメント	サステナビリティ	技術・DX	エネルギー	営業・販売	人材開発・ダイバーシティ
 上田 隆之 社内 指名・報酬諮問委員	代表取締役社長 社長執行役員	6年 9か月	33,834	1980年 4月 通商産業省(現経済産業省)入省 2010年 7月 大臣官房長 2011年 8月 製造産業局長 2012年 9月 通商政策局長 2013年 6月 資源エネルギー庁長官 2015年 7月 経済産業審議官 2017年 4月 当社 非常勤特別参与 2017年 8月 副社長執行役員 2018年 6月 代表取締役社長(現)	100% (15回/15回)	100% (6回/6回)	当社における豊富な業務経験と、エネルギー開発企業の経営全般、グローバルな事業経営及び管理・運営業務に関する知見を有しているため。	●	●			●	●	●		
 藤井 洋 社内	代表取締役 副社長執行役員 欧州・中東事業本部長	-	45,268	1980年 4月 ジャパン石油開発(株)入社 2006年11月 同社 アブダビ支店長 2008年10月 当社 アブダビ事業本部業務企画ユニット、 ジャパン石油開発(株)アブダビ支店長 2009年 8月 アブダビ事業本部本部長補佐、ジャパン石油 開発(株)取締役アブダビ支店長 アブダビ事業本部本部長補佐、業務企画ユニットマネージャー 2013年 4月 常務執行役員ユーラシア・中東事業本部副本部長 2013年 6月 ジャパン石油開発(株)代表取締役社長(現) 2015年 6月 常務執行役員アブダビ事業本部長 2022年 1月 専務執行役員アブダビ事業本部長 2024年 1月 副社長執行役員アブダビ事業本部長 2025年 3月 代表取締役副社長執行役員アブダビ事業本部長 2025年 4月 代表取締役副社長執行役員欧州・中東事業本部長(現)	-	-	当社における豊富な業務経験と、エネルギー開発企業の事業経営及び管理・運営業務に関する知見を有しているため。	●	●					●	●	
 大川 人史 社内	取締役 副社長執行役員 総務本部長 兼オセアニア事業 本部長 海外事業統括	1年	19,231	1984年 4月 日中石油開発(株)入社 1994年 5月 インドネシア石油(株)(国際石油開発(株))入社 2008年10月 当社イクス事業本部業務企画ユニット兼アジア・オセアニア・ 大陸橋事業本部業務企画ユニット本部長兼オセアニア・ 大陸橋事業本部本部長補佐、パース事務所副所長 2018年 6月 執行役員イクス事業本部本部長補佐、パース事務所副所長 2019年 2月 執行役員イクス事業本部本部長補佐、パース事務所副所長 2019年 6月 常務執行役員オセアニア事業本部副本部長、パース事務所副所長 2022年 1月 常務執行役員オセアニア事業本部長、パース事務所副所長 2023年 1月 専務執行役員オセアニア事業本部長、パース事務所副所長 2024年 1月 専務執行役員総務本部長兼オセアニア事業本部長 2024年 3月 取締役専務執行役員総務本部長兼オセアニア事業本部長 2025年 1月 取締役副社長執行役員総務本部長兼オセアニア事業本部長 2025年 3月 取締役副社長執行役員総務本部長兼オセアニア 事業本部長、海外事業統括(現)	91% (11回/12回)	-	当社における豊富な業務経験と、エネルギー開発企業のグローバルな事業経営及び管理・運営業務に関する知見を有しているため。		●	●	●		●			●
 山田 大介 社内	取締役専務執行役員 財務・経理本部長	5年	30,901	1984年 4月 (株)日本興業銀行(現みずほ銀行)入行 2011年 4月 (株)みずほコーポレート銀行執行役員産業調査部長 2013年 4月 同行常務執行役員営業担当役員 2013年 7月 (株)みずほ銀行常務執行役員営業担当役員 2014年 4月 (株)みずほフィナンシャルグループ常務執行役員大企業法人ユニット長 2018年 4月 同社専務執行役員デジタルイノベーション担当役員 2019年 5月 当社 特別参与 2019年 6月 常務執行役員財務・経理本部副本部長、財務ユニットマネージャー 2020年 3月 取締役常務執行役員財務・経理本部長 2024年 1月 取締役専務執行役員財務・経理本部長(現)	100% (15回/15回)	-	当社における豊富な業務経験と、エネルギー開発企業の管理・運営業務に関する知見を有しているため。	●		●			●			
 滝本 俊明 社内	取締役専務執行役員 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	2年	34,123	1987年 4月 帝国石油(株)入社 2004年 1月 同社 海外本部カラカス事務所長 2008年10月 当社アメリカ・アフリカ事業本部副ユニットコーディネーター 2013年 6月 ユーラシア・中東事業本部ロンドン事務所長 2016年 6月 新規プロジェクト開発本部新規採掘ユニットマネージャー 2018年 6月 執行役員アメリカ・アフリカ事業本部長 2019年 6月 常務執行役員上流事業開発本部長 2023年 1月 常務執行役員水素・CCUS事業開発本部長 2023年 3月 取締役常務執行役員水素・CCUS事業開発本部長 2024年 1月 取締役専務執行役員経営企画本部長、法務担当、ネットゼロ事業統括 2025年 3月 取締役専務執行役員経営企画本部長、法務担当、 コンプライアンス担当、低炭素事業統括(現)	100% (15回/15回)	-	当社における豊富な業務経験と、石油・天然ガス開発及び水素・CCUSをはじめとする多様でクリーンなエネルギーの開発に係る事業経営及び管理・運営業務に関する知見を有しているため。		●		●	●	●	●		

コーポレートガバナンス

氏名	役職	在任期間	所有株式数(株)	略歴及び兼職状況	取締役会への出席状況	指名・報酬諮問委員会への出席状況	選任理由	スキルマトリックス						
								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
 柳井 準 社外 独立 指名・報酬諮問委員会委員	取締役	8年9か月	0	1973年 4月 三菱商事(株)入社 2004年 4月 同社 執行役員エネルギー事業グループCEO補佐 2005年 4月 執行役員石油事業本部長 2008年 4月 常務執行役員エネルギー事業グループCOO 2011年 4月 常務執行役員エネルギー事業グループCEO 2013年 4月 副社長執行役員エネルギー事業グループCEO 2013年 6月 代表取締役副社長執行役員エネルギー事業グループCEO 2014年 4月 代表取締役副社長執行役員エネルギー事業グループCEO兼CCO 2016年 6月 顧問(2024年6月退任) 2016年 6月 当社 社外取締役(現)	100% (15回/15回)	100% (6回/6回)	企業経営者としての経験や資源・エネルギー業界における豊富な経験と見識を活かし、国際的な視点からの業務執行の監督や取締役会等で必要な発言や提言等を期待できるため。	●	●		●	●		
 飯尾 紀直 社外 独立 指名・報酬諮問委員	取締役	7年9か月	0	1973年 6月 三井物産(株)入社 2005年 4月 同社 執行役員エネルギー本部長 2008年 4月 常務執行役員欧州・中東・アフリカ本部長 2008年10月 専務執行役員欧州・中東・アフリカ本部長 2009年 6月 代表取締役専務執行役員 2009年 8月 代表取締役専務執行役員CCO 2010年 4月 代表取締役専務執行役員 2011年 4月 取締役 2011年 6月 顧問(2013年6月退任) 2017年 6月 当社 社外取締役(現)	100% (15回/15回)	100% (6回/6回)	企業経営者としての経験や資源・エネルギー業界における豊富な経験と見識を活かし、国際的な視点からの業務執行の監督や取締役会等で必要な発言や提言等を期待できるため。	●	●			●	●	
 西村 篤子 社外 独立 指名・報酬諮問委員	取締役	7年9か月	0	1979年 4月 外務省入省 1997年 6月 中近東アフリカ局アフリカ第一課長 1999年 8月 国際連合日本政府代表部参事官/公使 2001年 6月 在ベルギー大使館公使 2004年 9月 東北大学大学院法学研究科教授(2008年3月退任) 2008年 6月 独立行政法人国際交流基金総括役(2012年3月退任) 2012年 4月 独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構(現独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構)特命参与(2014年3月退任) 2014年 4月 特命全権大使 ルクセンブルク国駐留 2016年 7月 特命全権大使 女性・人権担当(2017年3月退任) 2017年 6月 当社 社外取締役(現) (兼職状況) 大成建設(株) 社外取締役	100% (15回/15回)	100% (6回/6回)	外交官としての豊富な経験や国際情勢に関する幅広い見識に加え、大学教授としての専門知識等を活かし、多様かつグローバルな視点からの業務執行の監督や取締役会等で必要な発言や提言等を期待できるため。		●		●	●		●
 森本 英香 社外 独立	取締役	3年	0	1981年 4月 環境庁(現環境省)入庁 1997年 9月 環境庁長官秘書官 2002年 2月 環境大臣秘書官 2008年 7月 環境大臣官房総務課長 2009年 7月 環境大臣官房秘書課長 2011年 8月 内閣審議官・内閣官房原子力安全規制組織等改革準備室長 2012年 9月 原子力規制庁次長 2014年 7月 環境省大臣官房長 2017年 7月 環境事務次官(2019年7月退官) 2020年 4月 早稲田大学法学部教授(現) 2020年 6月 一般財団法人持続性推進機構理事長(現) 2022年 3月 当社 社外取締役(現) (兼職状況) 高砂熱学工業(株) 社外取締役	100% (15回/15回)	—	環境省で培われた環境及びエネルギー政策に関する豊富な経験と見識に加え、大学教授としての専門知識等を活かし、サステナビリティの視点からの業務執行の監督や取締役会等で必要な発言や提言等を期待できるため。				●	●	●	●
 ブルース・ミラー (Bruce Miller) 社外 独立	取締役	—	0	1986年 2月 豪州外務貿易省入省 2001年 1月 同省 戦略政策部部長 2003年 4月 同省 北東アジア部部長 2004年 8月 在日豪州大使館政務担当公使 2009年 5月 豪州国家情報評価庁副長官 2011年 8月 駐日豪州大使 2017年 1月 豪州国家情報評価庁長官 2020年 8月 豪日交流基金理事長(2024年7月退任) 2022年 4月 海外投資審査委員会(豪)委員長(現) 2025年 3月 当社 社外取締役(現) (兼職状況) 第一生命ホールディングス(株) 社外取締役	—	—	駐日豪州大使をはじめ豪州外務貿易省における豊富な経験を通じて培われたグローバルな見識に加え、当社の中核事業地域である豪州の政治・経済・外交に関する専門的な知見を有しており、多様かつグローバルな視点からの業務執行の監督や取締役会等で必要な発言や提言等を期待できるため。		●		●	●		●

コーポレートガバナンス

監査役 (2025年4月1日現在)

氏名	役職	在任期間	所有株式数(株)	略歴及び兼職状況	取締役会への出席状況	監査役会への出席状況	選任理由	スキルマトリックス								
								企業経営・組織運営	グローバル	財務・会計	法務・リスクマネジメント	サステナビリティ	技術・DX	エネルギー	営業・販売	人材開発・ダイバーシティ
 川村 明男 社内	常勤監査役	2年	10,359	1987年 4月 インドネシア石油㈱(国際石油開発㈱)入社 2010年 6月 当社 総務本部秘書ユニットジェネラルマネージャー 2018年 6月 財務・経理本部経理第1ユニットジェネラルマネージャー 2020年 3月 執行役員財務・経理本部本部長補佐、 2021年 4月 経理第1ユニットジェネラルマネージャー 2023年 3月 執行役員財務・経理本部本部長補佐 当社 監査役(現)	100% (15回/15回)	100% (15回/15回)	当社における豊富な業務経験と、石油・天然ガス開発企業の管理、財務・会計に関する知見を有しているため。		●	●				●		
 刀禰 俊哉 社外 独立	常勤監査役	2年	0	1984年 4月 大蔵省(現財務省)入省 2012年 7月 国税庁長官官房審議官 2013年 6月 仙台国税局長 2014年 7月 内閣府規制改革推進室次長 2017年 7月 関東信越国税局長 2018年 7月 財務省サイバーセキュリティ・情報化審議官 2019年 7月 国土交通省政策統括官(2020年7月退官) 2020年11月 日本電気㈱顧問(2023年3月退任) 2023年 3月 当社 社外監査役(現)	100% (15回/15回)	100% (15回/15回)	財務及び税務等の分野における豊富な経験と幅広い見識を有しているため。		●	●	●					
 麻生 憲一 社外 独立	常勤監査役	2年	0	1997年 3月 日本輸出入銀行(現国際協力銀行)入行 2014年10月 同行 北京首席駐在員 2016年 6月 審査・システム部門 審査部長 2017年 6月 資源・ファイナンス部門 石油・天然ガス部長 2018年 6月 アジア大洋州地域統括 2021年 6月 常務執行役員兼産業ファイナンス部門長 兼船舶・航空部長 2022年 1月 常務執行役員兼産業ファイナンス部門長 (2023年3月退職) 2023年 3月 当社 社外監査役(現)	100% (15回/15回)	100% (15回/15回)	国際金融・財務等の分野における豊富な経験と幅広い見識を有しているため。		●	●						●
 秋吉 満 社外 独立	監査役	5年 9か月	0	1978年 4月 丸紅㈱入社 2007年 4月 同社 執行役員財務部長 2009年 4月 常務執行役員 2010年 6月 代表取締役常務執行役員 2012年 4月 代表取締役専務執行役員 2014年 4月 代表取締役副社長執行役員 2018年 4月 取締役特別顧問 2018年 6月 特別顧問(2019年3月退任) 2019年 4月 エムシーリース㈱ (現みずほ丸紅リース㈱)代表取締役社長 2019年 6月 当社 社外監査役(現) 2022年 4月 みずほ丸紅リース㈱顧問(2024年3月退任) (兼職状況) ㈱コンコルディア・フィナンシャルグループ 社外取締役	100% (15回/15回)	100% (15回/15回)	財務及び経営等の分野における豊富な経験と幅広い見識を有しているため。	●	●	●	●	●				
 木場 弘子 社外 独立	監査役	5年 9か月	0	1987年 4月 ㈱東京放送(現㈱TBSテレビ)入社 2001年 4月 千葉大学教育学部非常勤講師 2007年 1月 規制改革会議委員(官邸)(2010年3月退任) 2007年 7月 経済産業省総合資源エネルギー調査会委員 (2024年6月退任) 2008年 2月 教育再生懇談会委員(官邸)(2009年11月退任) 2009年 3月 国土交通省交通政策審議会委員(2021年3月退任) 2013年 4月 千葉大学客員教授(現) 2016年 1月 海上保安庁政策アドバイザー(現) 2017年11月 厚生労働省医道審議会委員(現) 2019年 2月 文部科学省中央教育審議会委員 (2021年2月退任) 2019年 6月 当社 社外監査役(現) 2025年 3月 国土交通省 社会資本整備審議会委員(現) (兼職状況) 東海旅客鉄道㈱ 社外取締役	100% (15回/15回)	100% (15回/15回)	フリーキャスター、大学の教員としての豊富な経験と見識に加え、総合資源エネルギー調査会や交通政策審議会等の公職を歴任し、多様で幅広い知見を有しているため。					●		●		●

コーポレートガバナンス

スキルマトリックス各項目の選定理由

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低炭素化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。

執行役員 (2025年4月1日現在)

氏名	役職	職掌
上田 隆之 [※]	社長執行役員	
藤井 洋 [※]	副社長執行役員	欧州・中東事業本部長
大川 人史 [※]	副社長執行役員	総務本部長 兼 オセアニア事業本部長、海外事業統括
川野 憲二	副社長執行役員	再生可能エネルギー・電力ソリューション事業本部長
山田 大介 [※]	専務執行役員	財務・経理本部長
滝本 俊明 [※]	専務執行役員	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
栗村 英樹	常務執行役員	技術統括本部長、HSE担当
仙石 雄三	常務執行役員	技術統括本部副本部長
八方 庸介	常務執行役員	サプライチェーン担当
杉山 広巳	常務執行役員	国内事業本部長(開発・生産担当) ㈱INPEX JAPAN 代表取締役社長
加藤 博史	常務執行役員	グローバル営業本部長
渡邊 章弘	常務執行役員	アジア事業本部長
宮永 勝	常務執行役員	国内事業本部長(企画・営業担当) ㈱INPEX JAPAN 代表取締役社長
加賀野井 彰一	常務執行役員	低炭素ソリューション事業本部長
細野 宗宏	執行役員	欧州・中東事業本部副本部長
池田 幸代	執行役員	欧州・中東事業本部本部長補佐
高田 伸一	執行役員	技術統括本部本部長補佐、O&M・施設ユニットジェネラルマネージャー
村山 徹博	執行役員	オセアニア事業本部本部長補佐、Managing Director, Country Chair Australia INPEX Holdings Australia Pty Ltd Director (在パース)
野尻 渉	執行役員	サハリン石油ガス開発備出向
福井 敬	執行役員	国内事業本部本部長補佐、㈱INPEX JAPAN 出向 (操業本部 東日本鉱業所長 兼 業務推進ユニットジェネラルマネージャー)
岡本 浩一	執行役員	グローバル営業本部本部長補佐
高橋 功	執行役員	イノベーション本部長
長谷川 健二	執行役員	アジア事業本部本部長補佐、President Director Indonesia ㈱INPEX マセラ 取締役 (在ジャカルタ)
落合 浩志	執行役員	欧州・中東事業本部本部長補佐 INPEX Idemitsu Norge AS Managing Director (在オスロ)
今田 美郎	執行役員	再生可能エネルギー・電力ソリューション事業本部本部長補佐 INPEX Europe Ltd. Managing Director (在ロンドン)
小川 晋一	執行役員	総務本部本部長補佐、人事ユニットジェネラルマネージャー
戸出 繁	執行役員	イノベーション本部本部長補佐、ニューベンチャーユニットジェネラルマネージャー
田内 信也	執行役員	欧州・中東事業本部本部長補佐、㈱INPEX 南イラク石油 取締役 (在ドバイ)
矢吹 博英	執行役員	欧州・中東事業本部本部長補佐 アブダビ事業ユニットジェネラルマネージャー
高石 直樹	執行役員	総務本部本部長補佐、秘書ユニットジェネラルマネージャー
上妻 淳子	執行役員	財務・経理本部本部長補佐

[※] 取締役を兼務しています。

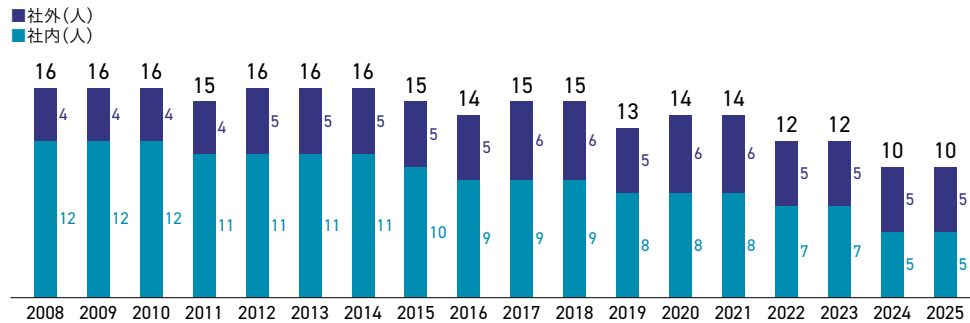
コーポレートガバナンス

社外取締役、監査役による経営のモニタリング

社外取締役

社外取締役の選任にあたっては、独立性の観点に加え、経営判断の妥当性の評価、監督機関としての実効性、専門性、客観性等を総合的に考慮することが重要と考えています。当社の社外取締役5名は、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しています。当社では、当社取締役が会社法上の競業禁止義務、利益相反取引への適切な対処や情報漏洩防止等に関して、常に高い意識をもって経営にあたり、当社取締役としての職務を的確に遂行していくことの重要性に鑑み、全取締役から、これらの点を確認する「誓約書」を受理しています。

取締役構成の変遷



社外監査役

社外監査役の選任にあたっては、独立性の観点に加え、監督機関としての実効性、専門性等を総合的に考慮することが重要と考えています。当社の社外監査役は、監査役全5名のうち4名を占めており、各社外監査役は、財務・法務及び経営その他分野における豊富な経験と知見を有し、それらを当社の監査業務に活かしています。

社外役員の独立性

当社は、社外取締役及び社外監査役の全員について、株式会社東京証券取引所が定める独立役員として届け出ています。当社における社外役員の独立性に関する基準につき、当社はコーポレートガバナンス・コードへの対応の一環として、東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえ、「社外役員の独立性に関する基準」を制定しています。当該基準（主要株主、主要な取引先等）のいずれにも該当しない場合、当社は社外役員に独立性があると判断しています。

社外役員の独立性に関する基準

▶ 社外役員の独立性に関する基準は [コーポレートガバナンスに関する基本方針](#) をご覧ください。

社外取締役、社外監査役をサポート体制

社外取締役による経営監督機能をサポートするため、取締役会資料は原則3日前までに事前提供し、重要な議案については事前説明を実施しています。

また、社外監査役をはじめとする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4名を置いており、当該監査役補助者は、監査役の指示に従いその職務を行っています。

更に、社外取締役や監査役、代表取締役による定期会合を年数回開催し、経営上の重要なテーマについて幅広く意見交換する機会を設けています。

コーポレートガバナンス

役員報酬 (2025年4月1日現在)

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

短期インセンティブである賞与については、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。

取締役（社外取締役を除く）の賞与算定におけるKPI

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%

中長期インセンティブである株式報酬については、取締役（社外取締役及び国内非居住者を除く）及び執行役員（国内非居住者を除く）（以下併せて「取締役等」という）を対象に、当社の中長期的な業績及び企業価値向上への取締役等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、取締役等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信託型株式報酬制度を通じて支給します。業績連動部分にかかる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。

なお、取締役等に重大な不正・違反行為等が発生した場合、当該取締役等に対し、本制度における当社株式等の交付等を受ける権利の喪失又は没収（マルス）、交付した当社株式等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。

取締役（社外取締役を除く）及び執行役員の業績連動型株式報酬算定におけるKPI

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%

取締役の報酬は、指名・報酬諮問委員会において報酬等の額及び算定方法並びに個人別の報酬等の内容に係る決定方針に基づく主要事項を審議の上、取締役会に対して答申を行うこととし、取締役会は同委員会の答申の内容を踏まえ、株主総会で承認された内容及び金額の枠内で決定することとします。なお、個人別の各種別報酬の支給額については、取締役会決議により一任を受けた代表取締役社長が、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・報酬諮問委員会の審議内容に基づき決定します。

また、当社を取り巻く外部環境や社会・経済情勢等に鑑み、各報酬にかか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の上、同委員会の答申を踏まえ、取締役会の決議により各取締役の報酬額に必要な調整を加えることがあります。

取締役の報酬水準は、外部報酬調査機関による同規模企業群及び類似業種企業群をピアグループとした役位ごとの報酬水準に係る調査・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します。

社内取締役の基本報酬、賞与、株式報酬の比率については、原則として上位の役位ほど業績連動報酬（賞与及び株式報酬）のウェイトが高まる構成とします。

コーポレートガバナンス

2024年度における取締役及び監査役の報酬等の額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる 役員の員数 (名)
		基本報酬	賞与	株式報酬	
取締役 (社外取締役を除く)	433	276	108	48	8
監査役 (社外監査役を除く)	34	34	-	-	1
社外役員	167	167	-	-	9

注1 上表には、2024年3月26日開催の第18回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名を含んでいます。

注2 取締役の基本報酬は、2022年3月25日開催の第16回定時株主総会において、賞与を含めて年額9億円以内(うち社外取締役に對して1億円以内)と決議しており、当該決議日時点の員数は12名(うち社外取締役は5名)です。なお、2025年3月28日開催の第19回定時株主総会において、取締役の基本報酬は賞与を含めて年額10億円以内(うち社外取締役に對して2億円以内)に改定しており、当該決議日時点の員数は10名(うち社外取締役は5名)です。

注3 監査役の基本報酬は、2022年3月25日開催の第16回定時株主総会において、年額1億4,000万円以内と決議しており、当該決議日時点の員数は5名です。

注4 賞与及び株式報酬は、業績連動報酬に該当します。また、株式報酬は非金銭報酬等に該当します。

注5 当社は、2018年6月26日開催の第12回定時株主総会において、取締役及び執行役員の株式報酬制度(役員報酬BIP信託)の導入を決議しました。表の株式報酬は、取締役に對する役員報酬BIP信託に關して当事業年度中に付与した株式付与ポイントに係る費用計上額です。なお、2025年3月28日開催の第19回定時株主総会において当社が抛出する1事業年度あたりの金員の上限は4億6,000万円、制度対象者に付与するポイントの1事業年度あたりの上限は466,000ポイント(当社株式466,000株相当)に改定しており、当該決議日時点の取締役(社外取締役及び国内非居住者を除く)の員数は5名です。

政策保有株式に関する方針

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的に、良好な取引関係の維持、事業の円滑な推進及び事業機会の創出を図るため、株式の保有が必要と判断される法人に關しては、当該法人の株式を必要な範囲内で保有します。

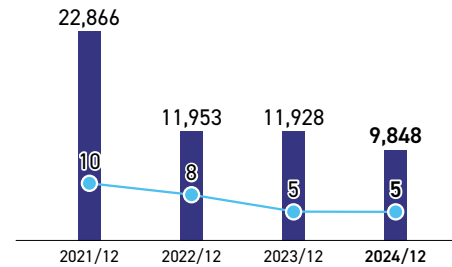
当社は、取締役会において、毎年、個別の政策保有株式について保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証します。その結果、保有の必要性が低下したと判断した場合には、縮減します。

株主総会の議決権行使に關しては、取締役会において剰余金の処分、役員の選任、役員報酬、組織再編等、議案の内容に応じて確認すべき点を定めた上で、政策保有の目的及び投資先企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであるか議案の妥当性を十分に検討し、賛否を判断します。

政策保有株式の保有状況の推移(みなし保有株式を除く)

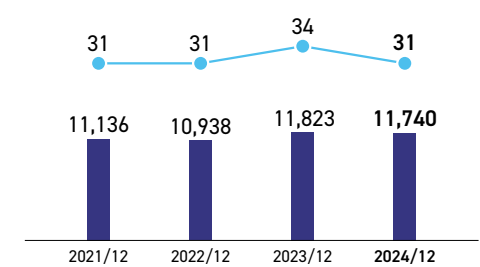
非上場株式以外の株式

■貸借対照表計上額の合計額(百万円)
●銘柄数



非上場株式

■貸借対照表計上額の合計額(百万円)
●銘柄数



甲種類株式について

当社は、経済産業大臣に對して甲種類株式を発行しています。法令に別段の定めがある場合を除き、甲種類株式は株主総会における議決権を有していませんが、甲種類株主は経営上の一定の重要事項についての拒否権を行使することができます。甲種類株式を経済産業大臣が保有することにより、投機的な買収や外資による経営支配等により、中核的企業として我が国向けエネルギー安定供給の効率的な実現に果たすべき役割に背反する形での経営が行われること、又は否定的な影響が及ぶことがないよう、当社の役割が確保されると考えられるとともに、ナショナル・フラッグ・カンパニーとして我が国向けエネルギー安定供給の効率的な実現の一翼を担うことが期待され、対外的な交渉、信用面で積極的な効果が期待できると考えています。