



INPEX

Sustainability Report 2024

(2024年1月1日～12月31日)

目次

3 サステナビリティ経営

- 4 トップメッセージ
- 5 編集方針
- 6 特集1:INPEX Vision 2035
- 11 特集2:マテリアリティ
- 14 サステナビリティマネジメント
 - 14 サステナビリティ推進体制
 - 20 エネルギー開発のバリューチェーン
 - 22 ステークホルダーエンゲージメント
 - 24 業界団体への参加
 - 27 重点テーマの目標と実績

34 環境

- 35 気候変動対応
 - 35 ガバナンスと戦略
 - 41 リスク管理
 - 42 指標と目標
 - 45 自社における温室効果ガス削減への取り組み
 - 49 TCFD提言に沿った開示内容および開示箇所
 - 50 エネルギー・トランジション
- 52 生物多様性と環境汚染対策
 - 52 ガバナンスと戦略
 - 53 リスク管理
 - 54 指標と目標
 - 54 環境汚染対策
 - 56 廃棄物の適正処分、循環経済形成への貢献
 - 58 生物多様性の保全
 - 62 水資源の管理
 - 65 TNFD提言への持続的な取り組み

74 社会

- 75 セーフティ
 - 75 ガバナンスと戦略
 - 77 リスク管理
 - 78 指標と目標
 - 81 その他の取り組み
- 83 人的資本
 - 83 ガバナンスと戦略
 - 86 リスク管理および指標と目標
 - 87 「最高に働きがいのある会社」になるために注力している主な取り組み
- 97 人権
 - 97 人権尊重への取り組み
 - 98 英国現代奴隷法への対応
 - 99 ステークホルダーからの意見への対応
- 104 人権デューディリジェンス
- 109 先住民との関わり
- 111 各国での社会貢献活動
- 118 サプライチェーンマネジメント

121 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り組み
- 137 税務ガバナンス
- 138 コンプライアンス推進に向けた取り組み

141 データ集

- 142 Environment (環境)
- 147 Social (社会)
- 154 Governance (ガバナンス)
- 157 第三者保証報告書
- 160 外部評価



／ サステナビリティ経営

4 トップメッセージ

5 編集方針

6 特集1:INPEX Vision 2035

11 特集2:マテリアリティ

14 サステナビリティマネジメント

14 サステナビリティ推進体制

20 エネルギー開発のバリューチェーン

22 ステークホルダーエンゲージメント

24 業界団体への参加

27 重点テーマの目標と実績

トップメッセージ



代表取締役社長 上田 隆之

ステークホルダーの皆様との対話を重ね、サステナビリティの課題に取り組むことで持続的な企業価値の向上に努めていきます。

上田 隆之

世界中でネットゼロに向けたエネルギー移行が進む今、当社は、経営環境の変化を踏まえつつ、より低炭素なエネルギーの安定的な供給と、持続可能で地球環境に配慮した「責任あるエネルギー・トランジションの実現」を目指し「INPEX Vision 2035」を発表しました。

その中でも、エネルギーの安定的な供給に欠かせないのが従業員の安全である「セーフティ」です。当社が事業を行うにあたり、死亡事故、重篤負傷、重大漏えいなどは、絶対に起こしてはならない重大な事故と既定し、「重大な事故ゼロ」を経営目標の一つとして、全従業員共通のセーフティの目標を定めて取り組んでいます。2024年度は主要経営指標である「重大な事故ゼロ」を達成しました。「INPEX Vision 2035」でもこの目標は引き続き掲げており、今後もセーフティのさらなる強化に取り組んでまいります。

更に、気候変動対応への取組みとして、当社はパリ協定を支持し、「INPEX Vision 2035」では低炭素社会の実現に貢献すべく「当社事業の低炭素化」および「社会の低炭素化への貢献」という2軸で目標を定めました。「当社事業の低炭素化」に関しては、2050年までに当社の温室効果ガス（GHG）排出量ネットゼロを実現すること、およびそのマイルストーンとして、2035年時点でGHG排出原単位を60%以上低減（2019年比）することを掲げています。本目標の達成に向け、2027年には、GHG排出原単位を35%低減（2019年比）することを目標としています。本年は、前中計期間に目標として定めていたGHG排出原単位10%低減（2019年比）を達成しており、2050年ネットゼロに向けた取組みを推進しております。また、「社会の低炭素化への貢献」に関しては、Scope3排出量の削減のために、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働するとともに、CCS^①をはじめとする低炭素化ソリューションの提供およびクリーン且つ高付加価値な電力供給を通じて、2035年に年間820万トンCO₂の削減貢献を目指します。

最後になりましたが、当社は、重大な事故ゼロやGHG削減だけに留まることなく、2025年以降開始するオペレータープロジェクトにおいては森林伐採ネットゼロの達成、水ストレスの高い地域での淡水取水ゼロの維持、掘削時の掘屑の最終埋立率1%以下の維持など、各種課題への継続的な取組みを通じて地球環境課題への対応も実践してまいります。

当社は今後も、ステークホルダーの皆様との対話を重ね、サステナビリティの課題に取り組むことで持続的な企業価値の向上に努めていきます。

① Carbon Capture and Storage：炭素回収・貯留

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および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2024年1月1日～12月31日の期間を対象としています（一部の記載事項はこの期間の前後の内容を含みます）。

対象範囲および集計範囲

株式会社INPEX および連結子会社73社（2024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

2025年6月

（前回発行2024年6月 次回発行予定2026年6月）

参照ガイドライン

- [GRI \(Global Reporting Initiative\) Standards](#)
- [Ipieca Sustainability reporting guidance for the oil and gas industry](#)
- [Task Force on Climate-related Financial Disclosures \(TCFD\)](#)
- [Task Force for Nature-related Financial Disclosures \(TNFD\)](#)
- [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。

- [INPEX Vision 2035 「責任あるエネルギー・トランジション」の実現](#)
- [統合報告書](#)
- [決算短信・決算説明会資料](#)
- [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](#)

／特集1:INPEX Vision 2035

当社は今年2月に『INPEX Vision 2035「責任あるエネルギー・トランジション」の実現』を発表しました。INPEX Vision 2035は、昨今の経営環境や社会情勢等の変化を踏まえつつ2035年に向けた当社の長期的な戦略を示すとともに、2025年から2027年までの3年間における中期経営計画として当面の具体的な目標・道筋を新たに示すものです。石油・天然ガスを中心にエネルギーの安定供給を継続しつつ、社会全体の低炭素化に向けて着実に貢献していくことが当社の使命であると考えています。今後、当社はこのINPEX Vision 2035に基づき、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積極的に貢献します。

ここでは2035年までの長期戦略と中期経営計画期間におけるサステナビリティ経営に係る取組みを抜粋して紹介します。

より詳しい内容は、特設ページ『[INPEX Vision 2035](#)』をご覧ください。

2035年に向けてINPEXが実現していくこと

成長軸 1 天然ガス/LNG事業の拡大

- イクシスLNGプロジェクトでは、安全・安定操業を継続した上で、液化能力拡張を目指します。
- アバディLNGプロジェクトでは、30年代初頭の生産開始を目標に中計期間中のFID^①を目指します。
- LNGトレーディング機能を強化し、より柔軟なLNG供給を実現します。
- 早期マネタイズが可能な有望地域で探鉱を継続します。

成長軸 2 CCS/水素をコアとした低炭素化ソリューションの提供

- これまでに培った組織能力・既存技術を活かし、エネルギーの低炭素化に取り組めます。
- 当社が参画する天然ガス/LNGプロジェクトとCCSの組み合わせによるGHG排出抑制に加え、第三者向けのGHG削減ソリューションの提供やクリーン水素の供給を推進します。

成長軸 3 INPEX「ならでは」の強みを活かしたエネルギー・資源分野での新たな挑戦

- 総合エネルギー開発企業として、電力関連分野での事業展開を目指します。
- 再生可能エネルギーに蓄電池やクリーンガス火力発電^②といった調整電源を組み合わせ、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。
- 電力供給システムを支えるために必要となる、石油・天然ガス以外の地下資源回収にも挑戦します。

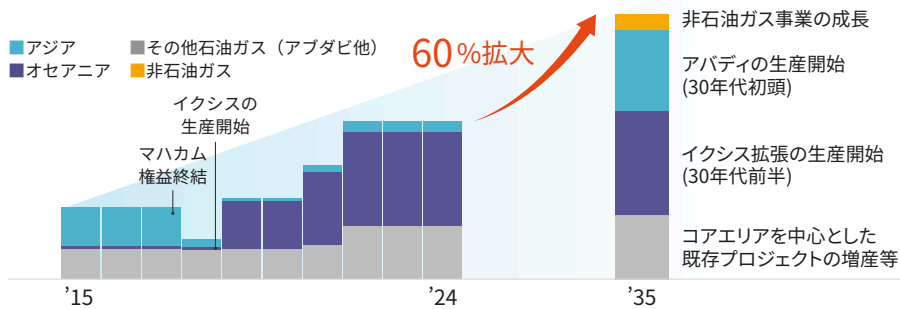
① 最終投資決定（Final Investment Decision）のこと

② CCSと組み合わせることやクリーン水素と混焼/専焼させることでGHGの排出を削減することを目指す

営業CF成長のイメージ

事業規模を60%拡大します

イクシスの生産開始やアバディでの事業拡大を通じて過去10年間で大きく成長を遂げました。次の10年も、アバディやイクシス拡張といった仕掛中案件を収益性を確保した上で実現し、成長を続けます。

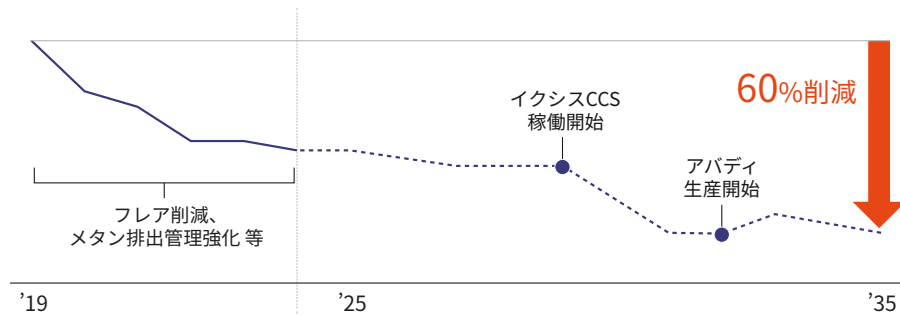


* 過去・将来ともに外部事業環境を一定とした場合の概算値（2025年以降はコスト・売上ともに2.3%/年のインフレーションを考慮）

GHG排出原単位の見直し

GHG排出原単位を60%削減します

生産プロセスの見直し等の努力を積み上げることでGHG排出原単位を確実に削減してきました。次の10年は、CCSを通じてインパクトのある削減を実現すると同時に、社会全体の低炭素化へ貢献していきます。



* 2019年比の削減目標（Scope 1+2。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）

** 2019年時点で操業していたプロジェクトについては絶対量ベースでの排出量削減を目指す。また、サプライチェーン上のステークホルダーと協働しScope3削減の取組みも並行して進める。加えてCCS、水素、再エネ事業等を通じて、社会に対し820万トン/年程度の削減貢献（製品・サービスを通じて当社が社会のGHG排出削減に貢献した量）創出を目指す

GHG排出原単位の目標達成に向けた具体的な取組みについては「[気候変動](#)」をご覧ください。

具体的な取組み

HSE（健康・安全・環境）の取組みを更に深化させます

重大な事故③ゼロやGHG削減だけに留まらず、他の地球環境課題への対応を確実に進めていきます。

重大な事故ゼロの継続



現場におけるライフセービングルールの順守徹底、マネジメント層による現場要員との対話等、ボトムアップ・トップダウン双方のアプローチにより、**重大な事故ゼロを継続します**

- 全社的な事故削減への取組みの強化
- 全社的なプロセスセーフティ④管理の強化
- 全ての事業分野におけるHSE管理の確立と実践
- マネジメント主導のHSEコミュニケーションの強化

目標達成に向けた具体的な取組みについては「[セーフティ](#)」をご覧ください。

環境コミットメントの達成



GHG削減に留まらない地球環境課題への対応を実践します

- 2025年以降開始するオペレータープロジェクトにおいて森林伐採ネットゼロの達成
- 計画した生物多様性保全活動の実施率100%
- 水ストレスの高い⑤地域での淡水取水ゼロ維持
- 掘削時の掘屑の、最終埋立率1%以下を維持
- 定常作業により生じる廃棄物のリカバリー率70%以上を維持

目標達成に向けた具体的な取組みについては「[生物多様性の保全と環境汚染対策](#)」をご覧ください。

③ オペレータープロジェクトにおける、死亡事故、重篤負傷、重大漏えい

④ 危険物質の漏えいや火災/爆発等の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およびプロセスの枠組み

⑤ World Resources Instituteの定義に基づく、利用可能な淡水資源量が限られている状態

生産性を向上させるための基盤を強化します

生産性向上のための両輪として、「人材パフォーマンスの強化」と「デジタル技術の徹底活用」に取り組めます。

人材パフォーマンスの強化



人材を惹きつける仕組みと働きがいのある職場環境整備を通じ、業務の質と効率を向上させます

人材を惹きつける仕組み“Employer of Choice”

- チャレンジしがいのある実践的な成長機会
- 競争力のある報酬水準の実現

人材が活躍する環境の整備“最高に働きがいのある職場”

- 組織体制と人員配置の最適化
- メリハリのある評価とフェアな処遇によるモチベーション向上
- 挑戦し続ける組織風土の醸成
 - ✓ 女性活躍支援をはじめとした、多様な人材が生き活きと働ける環境の整備
 - ✓ 組織を牽引するラインマネージャーのリーダーシップ強化
 - ✓ 「心理的安全性」と「適度な緊張感」を両立し、失敗を恐れず挑戦し続ける人材の育成

具体的な取組みについては「[人的資本](#)」をご覧ください。

デジタル技術の徹底活用

情報セキュリティを確保した上で、あらゆる分野でデジタル・AIをフル活用し生産性を高めます

操業の最適化の推進

- 操業の最適化・自動化、設備保全の効率化を推進し、稼働率の向上・コスト最適化・安全性向上を実現
 - ✓ AI・デジタルツイン・ロボット・モバイルの活用による操業の最適化、GHGモニタリング・GHG集計の自動化、データに基づく効果的な保全計画立案

生産性向上と蓄積した知見の活用

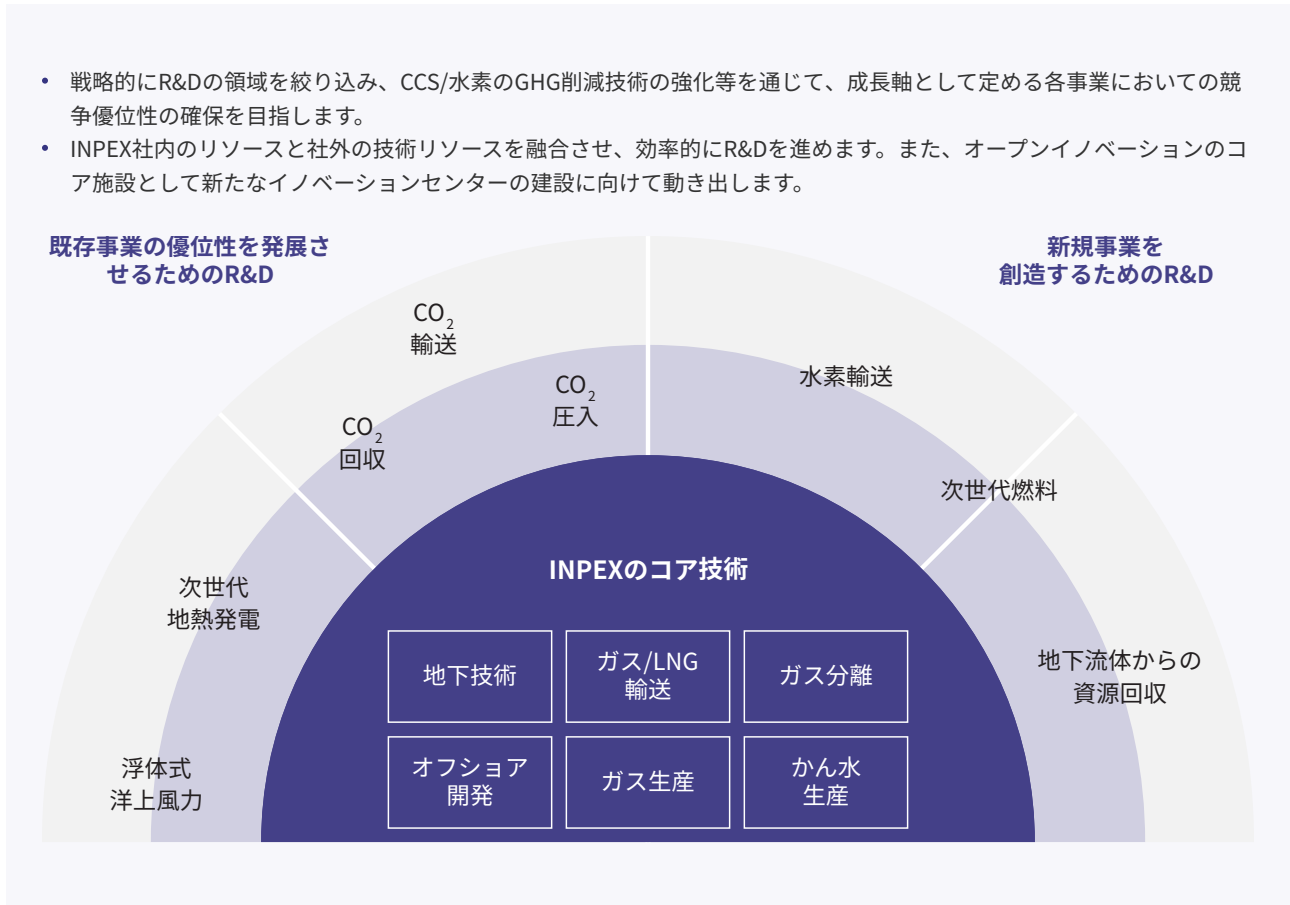
- 「作業」時間を、「考えて、創り出す」時間に変換
 - ✓ 地下評価作業、投資評価/財務分析等のスピードと精度を向上
- 蓄積した知見や熟練者の技術をデジタルでフル活用
 - ✓ AI技術を通じて社内に蓄積してきた膨大なデータや熟練者の知見を最大限有効活用し、INPEX独自の意思決定を実現

具体的な取組みについては、コーポレートサイトの「[DXの取組み](#)」をご覧ください。

R&Dを通じて競争優位に事業を進めるための強みを獲得します

「INPEXが既に保有している技術・知見」と「R&Dを通じて獲得する技術・知見」を融合させ、既存事業の優位性を発展させることに加え、新規事業を創造することを目指します。

- 戦略的にR&Dの領域を絞り込み、CCS/水素のGHG削減技術の強化等を通じて、成長軸として定める各事業における競争優位性の確保を目指します。
- INPEX社内のリソースと社外の技術リソースを融合させ、効率的にR&Dを進めます。また、オープンイノベーションのコア施設として新たなイノベーションセンターの建設に向けて動き出します。



特集2:マテリアリティ

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（重要課題）を中心にサステナビリティ経営を実践しています。

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。

マテリアリティ評価のプロセス

当社の重要なマテリアリティを特定するために、社外専門家とのワークショップや、社外・社内ステークホルダーへのインタビューを経て、マテリアリティ評価を実施しました。具体的な評価プロセスは以下のとおりです。



自社のバリューチェーンとビジネスの理解

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。

- 有価証券報告書
- 長期戦略と中期経営計画（INPEX Vision @2022）
- INPEX Vision 2035
- 過去のマテリアリティ評価結果
- サステナビリティに関連する各種方針
- 人権デューデリジェンスの評価結果
- 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

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。

- GRI（Global Reporting Initiative）Standards
- ESRS（欧州サステナビリティ報告基準）
- 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
- SSBJ（サステナビリティ基準委員会）基準
- Task Force on Climate-related Financial Disclosures（TCFD）
- Task Force on Nature-related Financial Disclosures（TNFD）
- Ipieca Sustainability reporting guidance for the oil and gas industry
- 同業他社の開示資料



IROの定義

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。



評価基準の設定とスコアリング

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。

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。



ステークホルダーエンゲージメント

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。

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の見解が一致していることがわかりました。



優先課題の特定

「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。



マネジメントレビュー

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。

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

当社のマテリアリティのうち、気候変動対応、セーフティ、人的資本は、環境・社会が当社に与える財務影響が重大であることより財務マテリアリティとして選定しています。

また当社のマテリアリティは毎年見直しを行っています。

担当役員からのメッセージ

本年は、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マテリアリティの再特定を実施しました。

特定された6つのマテリアリティは、気候変動対応、セーフティ、人的資本、人権、生物多様性、環境汚染対策ですが、そのうち、気候変動対応、セーフティ、人的資本は、当社に与える財務影響が大きいと評価されたため、財務マテリアリティとして、有価証券報告書へも開示しております。これにより、環境・社会が当社事業活動に与える影響についてより詳細且つ信頼できる形でステークホルダーの皆様へ届けることが出来たと感じています。

環境に対する取組みにおきましては、気候変動への対応はもちろんのこと、当社の事業の特性上、生物多様性保全への取組みや、万一が発生した場合には、深刻な環境影響をもたらす暴噴や油流出事故への対応についても重大な課題であると考えており、環境汚染対策もマテリアリティとして選定の上、今後も継続的に取組みを強化していく予定です。

また、社会への影響という観点から、人権への取組み強化は重要であると考えております。当社は、昨年より人権尊重の取組み強化を進めておりますが、本年人権課題の再特定を行った際には、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調査の対象に加えるとともに、従来調査対象としていた各プロジェクトパートナーのみならず、サプライヤーまで調査対象を広げた上で、特定された課題につきましては、軽減策を検討の上、モニタリングしていく予定です。

今後とも、特定されたマテリアリティを中心にサステナビリティ経営を実施する中で、エネルギーの開発・生産・供給を持続可能な形で実現してまいります。



取締役 専務執行役員 経営企画本部長 滝本 俊明

サステナビリティマネジメント

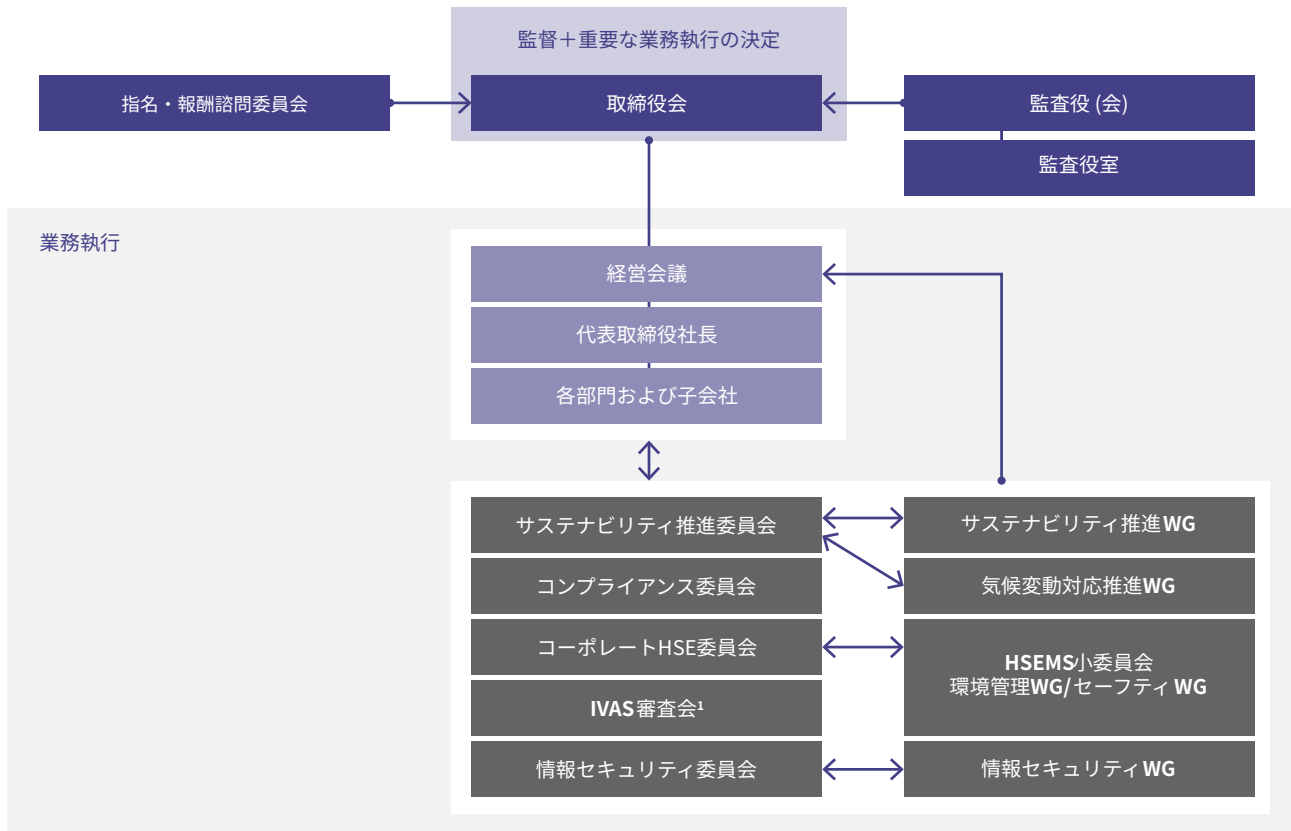
サステナビリティ推進体制

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（重要課題）を中心にサステナビリティ経営を実践しています。

ガバナンス

組織体制

当社のサステナビリティ推進のためのガバナンス体制図は次のとおりです。



1 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

監督機能における取締役会

サステナビリティ関連のリスク及び機会の監督機関として、当社の取締役会はサステナビリティ分野のスキルを有しています。詳細は「[コーポレート・ガバナンスの取締役会のスキルマトリックス](#)」をご覧ください。また、取締役会メンバーの知見向上の取組みとして、社外有識者による講演・意見交換会を実施し、サステナビリティに関連する世間動向や課題に対する知見を深めています。

業務執行体制

経営会議

サステナビリティを含む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います。経営会議の議長は代表取締役社長が務めることとしています。

代表取締役社長並びに各部門及び子会社

代表取締役社長は、責任者として、当社を代表し当社のサステナビリティを含む業務を執行します。また、本部長または担当役員である執行役員は、委嘱された特定の部門及び子会社に係る業務を執行します。委嘱された特定の部門及び子会社に係る各業務執行者は、サステナビリティ関連事項についての各種施策・取組みの進捗を管理し、経営会議に報告しています。

サステナビリティ推進委員会

当社グループの社会的責任を果たし、社会の持続可能な発展に貢献する取組みを推進することを目的としてサステナビリティ推進委員会を設置しています。本委員会は代表取締役社長を委員長とし、代表取締役、総務本部長、経営企画本部長、コンプライアンス委員会委員長、コーポレートHSE委員会委員長から構成され、サステナビリティに関する基本方針、同推進に関する重要事項等を審議しています。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。

2024年度の実行役員及び経営会議、サステナビリティ推進委員会での決議・審議・報告事項

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。

- ・ 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

その他の業務執行に係る委員会

「サステナビリティ推進委員会」の他、各種施策を推進する委員会として、「コンプライアンス委員会」、「コーポレートHSE委員会」、「情報セキュリティ委員会」及び「IVAS審査会」をそれぞれ設置しています。2024年度における各委員会の概要及び活動状況は以下のとおりです。

1 コンプライアンス委員会

グループ全体として一貫したコンプライアンスの取組みを推進することを目的として、コンプライアンス委員会を設置しています。本委員会はコンプライアンス担当役員を委員長とし、常設組織の本部長・担当役員から構成され、コンプライアンスに関わるグループの基本方針やコンプライアンス施策の策定及び実施のモニタリング、年度活動計画の策定、重要事項の決議等、コンプライアンス実践状況を管理しております。2024年度は3回開催しました。さらに、委員会と職場との連携を確保するため、コンプライアンス推進管理者及び推進担当者を各職場に配置しており、コンプライアンス委員会の事務局であるコンプライアンスユニットは、コンプライアンス推進担当者との連絡会を定期的に開催し、コンプライアンス意識の浸透・深化に努めています。

2 コーポレートHSE委員会

当社が定めたHSE①マネジメントシステム規則に従い、労働安全衛生及び環境への取組みを推進することを目的として、コーポレートHSE委員会を設置しています。HSE委員会で審議された重要事項は、経営会議にて決議、その後取締役会にて決議・報告されます。コーポレートHSE委員会はHSE担当役員を委員長とし、委員は常設組織の本部長・当社役員で構成され、HSEに関わる方針や重要事項を審議します。当事業年度は4回開催され、HSE重点目標や前年度の重大事故・負傷事故の傾向分析、当期上半期HSEパフォーマンスなどが決議・報告されました。本委員会は、当社グループ全体で取り組むべきHSEに係る中期計画、年度重点目標、年度プログラム、HSE監査による実情の把握・評価、及びHSEMSの維持、見直し、改善状況を審議するとともに、HSE担当役員はマネジメントレビューを通して必要な是正、見直し措置を次年度のHSE重点目標、プログラム等へ反映するように諮ります。

2024年に環境管理WGは各事業体で2～3回開催され、TNFD②への対応や廃棄物の処理状況に関する議論が行われました。また、セーフティWGは全社的な安全に関する課題を議論し、安全パフォーマンスの向上を目指すため2025年に設立しました。今後は全社的な課題抽出のため会議やワークショップ開催を予定しています。

① 健康 (Health)、安全 (Safety)、環境 (Environment)

② Task Force on Nature-related Financial Disclosures：自然関連財務情報開示タスクフォース

3 情報セキュリティ委員会

情報セキュリティの維持・管理及び強化に必要な各種施策の検討及び決定を行うことを目的として、情報セキュリティ委員会を設置しています。本委員会は技術統括本部長を委員長とし、情報セキュリティに関わる基本方針や重要事項を審議し、情報セキュリティに関する事故が発生した場合の対応及び再発防止策等も管理しています。2024年度は2回開催しました。

4 INPEX Value Assurance System (IVAS) 審査会

当社が参画する主要なプロジェクトの重要な節目において、その準備状況を確認し、プロジェクトの価値向上及び推進に関する当社の意思決定に資することを目的として、IVAS審査会を設置しています。本審査会は技術統括本部長を審査会長として、新規プロジェクトの取得、既存プロジェクトについても、探鉱、評価、開発等の各フェーズにおける技術的な評価等を組織横断的に行っています。2024年度は20回開催しました。

報酬

当社の代表取締役をはじめ全ての取締役（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、非財務KPIとしては株式報酬に温室効果ガス排出原単位、賞与に安全指標（重大な事故ゼロ）を採用しています。管理指標の詳細は以下のとおりです。

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%
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%

戦略

当社グループは、「経営理念」を踏まえた「サステナビリティ憲章」を定め、当社及び当社のステークホルダー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マテリアリティを特定しています。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。2024年に見直しを行った結果、気候変動対応、セーフティ、人的資本、人権、生物多様性、環境汚染対策を当社のマテリアリティとして選定しました。そのうち、気候変動対応、セーフティ、人的資本は、環境・社会が当社に与える財務影響が重大であることより財務マテリアリティとして選定しています。当社はマテリアリティごとに当社が優先的に行うべき課題について「アクションプラン」を定めた上で、当社の各部署のPDCAサイクルに組み込み、継続的に改善に取り組んでいます。

マテリアリティ選定プロセス

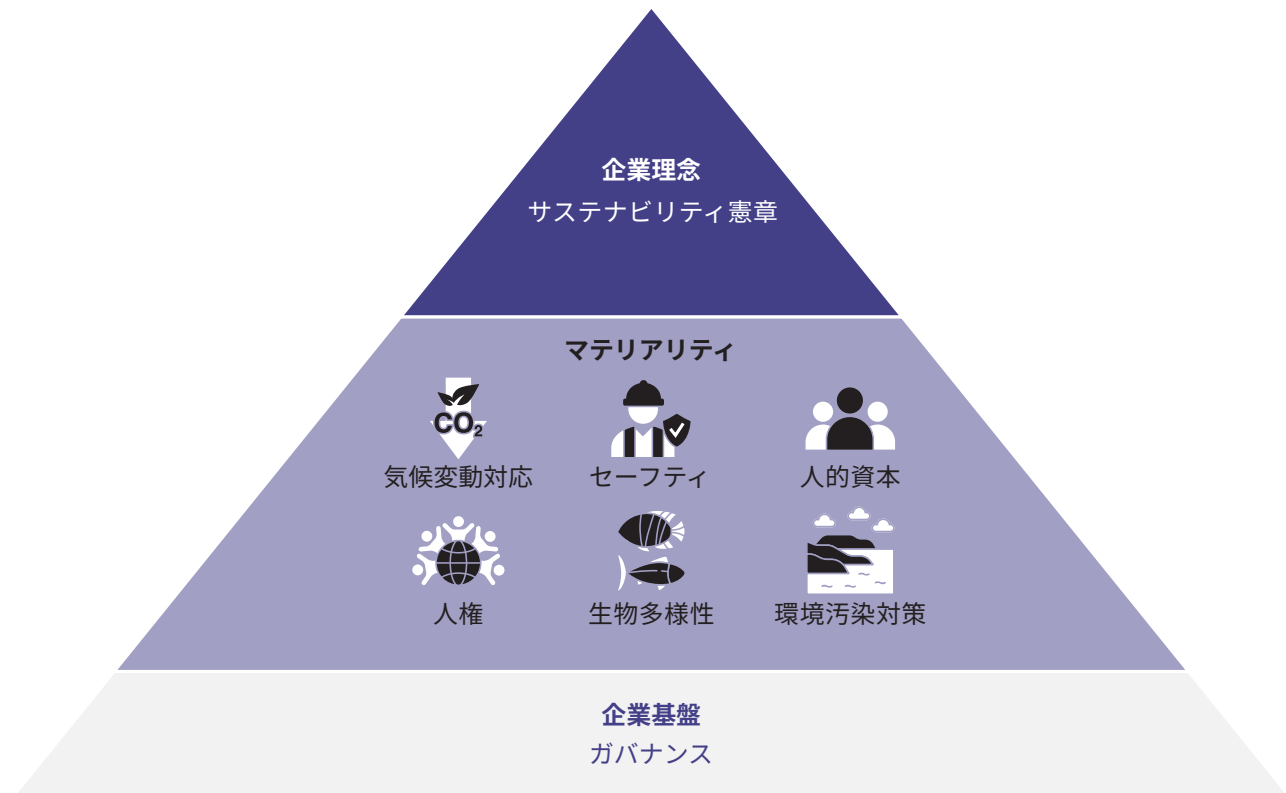
当社のマテリアリティは、環境・社会が当社に与える財務影響及び会社が環境・社会へ与える影響を勘案の上、特定しています。具体的には、当社の財務見通しに影響を与えるサステナビリティ関連の機会とリスクについて、発生可能性及び財務影響の大きさにて評価するとともに、当社の活動が環境・社会に与えるインパクトについても発生可能性及び影響深刻度の大きさにて評価の上、マテリアリティを特定しています。また、候補として選定されたマテリアリティについては、当社の役員・従業員に加えて、投資家、同業他社を対象にアンケート調査を実施しました。その後、選定された財務マテリアリティはサステナビリティ推進委員会・経営会議で決議され、取締役会に報告されています。

マテリアリティの選定プロセスについては、「[特集記事2：マテリアリティ](#)」をご覧ください。

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。

マテリアリティ



アクションプラン

マテリアリティ	アクションプラン
<u>気候変動対応</u>	<ul style="list-style-type: none"> 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
<u>セーフティ</u>	<ul style="list-style-type: none"> 重大災害防止 労働安全衛生の確保
<u>人的資本</u>	<ul style="list-style-type: none"> エンゲージメントの強化とDE&Iの推進
<u>人権</u>	<ul style="list-style-type: none"> 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
<u>生物多様性</u>	<ul style="list-style-type: none"> 生物多様性の保全
<u>環境汚染対策</u>	<ul style="list-style-type: none"> 環境汚染対策の取組み

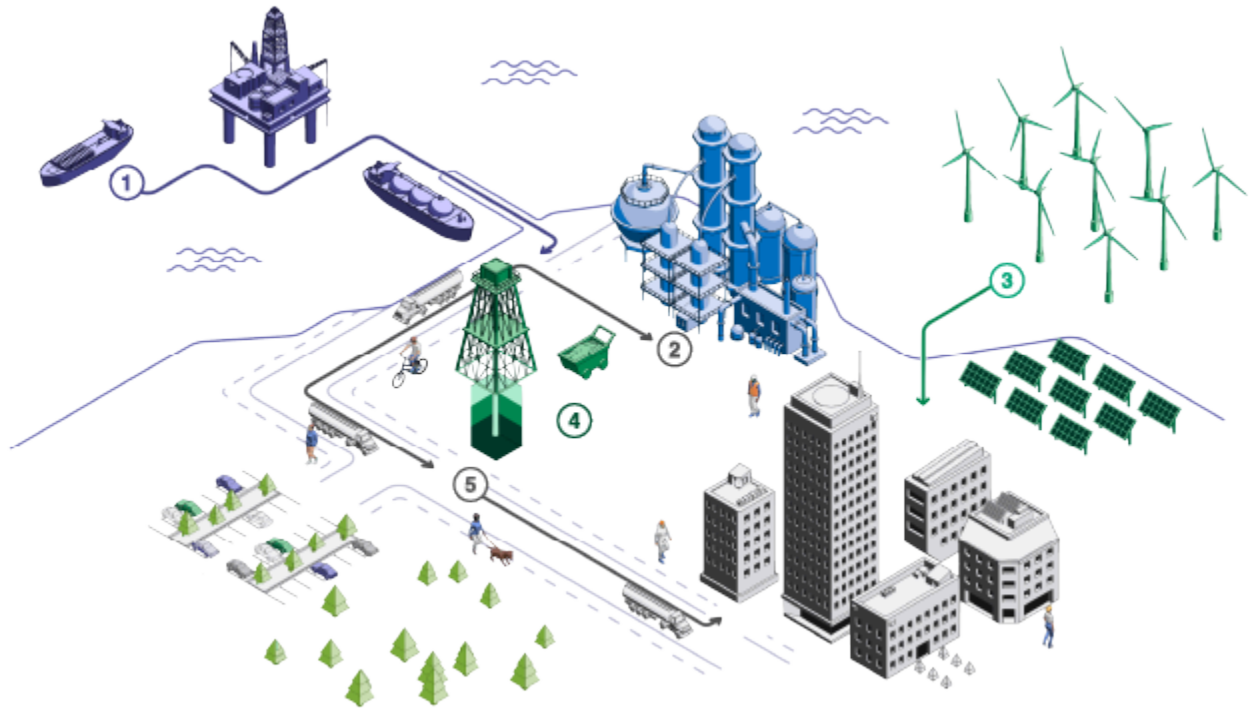
これらのアクションプランは当社のPDCAサイクルに組み込み、継続的に改善がなされるようになっていきます。また、ガバナンスは、企業の運営や、意思決定、リスク管理に非常に重要な要素であり、強固なガバナンス体制はマテリアリティへの取組みを支え、当社の持続可能な成長を実現するための重要な要素として認識しています。

ガバナンス体制の維持・強化のための具体的な取組みとしては、コーポレートガバナンス体制の強化、リスクマネジメント体制の強化、法令遵守及び贈収賄・汚職防止の3つのアクションプランを設定しています。

リスク管理および指標と目標

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。当社のリスク管理プロセスはガバナンスのリスク管理体制をご覧ください。また個別のリスク管理と指標及び目標については、各マテリアリティパートをご覧ください。

エネルギー開発のバリューチェーン



① 石油・天然ガス事業

天然ガス/LNG事業の拡大に向けた取組み

② 低炭素化（CCS・水素）事業

- 天然ガス/LNGプロジェクトとCCSの組み合わせによるGHG排出抑制
- 第三者向けのGHG削減ソリューションの提供やクリーン水素の供給

③ 電力関連事業

- 再エネ（地熱・風力・太陽光）などのクリーン電力の供給
- 出力変動への対応が必要な再エネと調整電源の開発、保有（ガス火力、蓄電池等）

④ 石油・天然ガス以外の地下資源回収事業

- 国内ガス田からの副産物であるヨウ素の供給を通じペロブスカイト型の太陽電池の普及を側面支援
- ヨウ素以外の、かん水や地下流体からの資源回収ビジネスに挑戦

⑤ 輸送・販売

製品の出荷、輸送

① 石油・天然ガス事業

主なステークホルダー

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

サステナビリティ面での配慮項目

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

② 低炭素化（CCS・水素）事業

主なステークホルダー

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

サステナビリティ面での配慮項目

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

③ 電力関連事業

主なステークホルダー

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

サステナビリティ面での配慮項目

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

④ 石油・天然ガス以外の地下資源回収

主なステークホルダー

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

サステナビリティ面での配慮項目

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

⑤ 輸送・販売

主なステークホルダー

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

サステナビリティ面での配慮項目

- 安定的かつ効率的なエネルギー供給
- 製品の品質・安全管理
- 輸送における安全確保、社会・環境への配慮
- 顧客や消費者との対話
- クリーンエネルギーの利用
- 温室効果ガスの排出管理
- 従業員及びコントラクターの労働安全衛生管理

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（2024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
- 人権調査の実施

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

- 入札・事前資格審査の説明会
- サプライヤー自己評価アンケート
- 定例会議
- HSE監査
- CSR監査
- サプライヤーフォーラム

当社の主な対応（2024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自己評価アンケートの実施）
- サプライヤーCSR監査の実施（現地視察を含む）
- サプライヤーフォーラムの開催（サプライヤー行動規範ガイドラインの説明、人権研修の実施など）
- 人権調査の実施

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（2024年度）

- SDS発行による取扱情報の周知
- お客さまニーズの分析に基づきサービスステーション運営を改善

ステークホルダーからの期待・要請

- 法令遵守及び贈収賄・汚職防止
- クリーンエネルギーの開発促進・移行



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、株主通信など）

当社の主な対応（2024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352回、うちESG面談7回）、個人投資家向け説明会、Investor Dayなどを実施
- ウェブサイトなどを通じた情報の適時・適切な開示とその充実

ステークホルダーからの期待・要請

- ガバナンス体制の強化
- リスクマネジメント体制の強化
- 気候変動関連リスクの管理強化



地域社会・先住民

主なコミュニケーションの機会

- 環境・社会影響評価
- 地元説明会
- 各種パンフレット、メディア、SNS、ウェブサイト
- 社会貢献活動

当社の主な対応（2024年度）

- 地域に応じた社会貢献活動を実施（投資総額約34億円）
- 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（2024年度）

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

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
- クリーンエネルギーの開発促進・移行
- 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（2024年度）

- 社長メッセージを通じたトップマネジメントからの情報発信
- オープン社長室/副社長室/本部長室でのマネジメントとの対話
- 上司との1 on 1面接の導入
- 労働組合との定期的なコミュニケーションを実施
- 各種研修の実施（47.8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（13回）
- HSE表彰、INPEX 論文賞
- 本部長・GM（ジェネラルマネージャー）アワードの表彰

ステークホルダーからの期待・要請

- 労働安全衛生の確保
- 人材育成と働きがいの向上
- ダイバーシティの推進
- 人権の尊重



資源国

主なコミュニケーションの機会

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

当社の主な対応（2024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
- クリーンエネルギーの開発促進・移行

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（ネットゼロの達成を含む）に向け、IOGP（国際石油・ガス生産者協会）、Australian Energy Producers、Ipieca等のエネルギー事業における環境や社会課題に取り組む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、環境、経済、セーフティを含む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・トランジションを支援する立場にあります。また、日本国内では、エネルギーの安定供給や、業界の健全な発展を図るべく、エネルギー資源開発連盟、天然ガス鉱業会、日本ガス協会に加盟しています。これらの団体への加盟は、エネルギー業界にとって重要な事項に関する集約的な意見を提供することなどにより、政府や行政当局との健全かつ適切な関係構築するための当社の取組みを支えるもので、2024年度は連結で4.22億円の会費を支払いました。当社が参加する業界団体の一例は以下の通りです。

国連グローバル・コンパクト

当社は、2011年より国連グローバル・コンパクトに署名をしており、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。



IOGP（国際石油・ガス生産者協会）

IOGPは、世界中の主要な石油・ガス会社と関連団体を代表する国際的な業界団体です。その主な目的は、石油・ガスの生産活動の持続可能性や安全性の向上を促進することです。IOGPは、業界のベストプラクティスの策定や技術の共有、環境保護や労働安全などの重要な問題への対応など、幅広い活動を行っており、気候変動対応への進捗状況としてGHG排出量を含めた活動レポートを定期的に提出しています。また、業界基準との労働基準の比較に際し、IOGPをベンチマークとして安全衛生のモニタリングを行っております。



Australian Energy Producers

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



Ipieca

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



EITI（採取産業透明性イニシアティブ）

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



The Oil & Gas Methane Partnership 2.0 (OGMP 2.0)

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



GXリーグ

GXとは「グリーントランスフォーメーション」の略称です。2050年カーボンニュートラルや、2030年の国としての温室効果ガス排出削減目標の達成に向けた取組みを経済の成長の機会と捉え、排出削減と産業競争力の向上の実現に向けた、経済社会システム全体の変革がGXです。当社は2023年4月から経済産業省が事務局を務めるGXリーグに参画しています。参画企業には、国内の直接・間接排出のそれぞれについて目標を定め、削減に挑戦し、その取組みを公表することが求められます。当社も気候変動に対するトランジション戦略及びVisionを開示しております。



経団連生物多様性宣言イニシアチブ

経団連自然保護協議会が主催する「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」に2024年から参画しました。このイニシアチブには、一般社団法人日本経済団体連合会と経団連自然保護協議会が策定した「経団連生物多様性宣言・行動指針」の趣旨に賛同する企業・団体が参画しており、当社も生物多様性保全が重要な地球環境課題の一つであるとの認識の下、取組み推進に努めています。

エネルギー資源開発連盟

エネルギー資源開発連盟は、日本の石油・天然ガスの安定供給の強化を図るため、エネルギー政策、環境政策、規制改革等の幅広い問題についての提言・要望を政府機関等へ提言を行うとともに、生産施設の省エネルギー対策や、CCUSの開発を通じてバリューチェーン全体の温室効果ガス削減に取り組むことで、2050年カーボンニュートラルの実現を目指しています。なお、同団体は一般社団法人日本経済団体連合会会員であり、カーボンニュートラル行動計画及びカーボンニュートラル実現ビジョンを策定しています。当社は同団体の行動計画に則り、気候変動対応への立場や取組みの進捗状況を含めた活動レポートを定期的に提出しています。

一般社団法人日本経済団体連合会

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

水素バリューチェーン協議会

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



CCS プラス・イニシアティブ

世界で最も広く利用されている温室効果ガスクレジット・プログラムである Verra の Verified Carbon Standard (VCS) の下で、CCUS のための炭素会計インフラを開発することを目指すイニシアティブに参画。CCUS の分野における炭素強度測定に係る情報共有・意見交換を行っています。



クリーン燃料アンモニア協会 (CFAA) および Ammonia Energy Association (AEA)

クリーンなアンモニアの供給から利用までのバリューチェーン構築を目指し、技術開発/評価、経済性評価、政策提言、国際連携等に係る活動・国内外の最新の技術動向や市場動向についての情報共有・意見交換を行っています。

e-NG Coalition

e-メタンの世界的な普及拡大を目指す国際的アライアンスであり、2025 年1 月に加入しました。e-メタンの推進、温室効果ガス排出量の算定基準および認証基準の標準化によるグローバル市場の構築、バリューチェーンに関わるステークホルダー間の協力強化を目指すとともに、革新的な技術の促進と気候変動政策への提言活動を行っています。



浮体式洋上風力技術研究組合 (FLOWRA)

2024 年7 月に参画しました。主に浮体式洋上風力の基礎基盤となる技術開発を促進させるテーマや、コストとリスクを低減させるテーマについて参画企業と共同研究・技術開発を行うことにより浮体式洋上風力発電の広域かつ大規模な商用化を目指します。また、技術開発を促進する海外連携や国際標準化にも取り組みます。

重点テーマの目標と実績

環境



気候変動対応目標達成の推進

2024年度実績	2027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B評価取得 2024年温室効果ガス排出原単位実績: 28kg-CO₂e/boe メタン排出原単位 (メタン排出量/天然ガス生産量) 0.05% 	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出原単位 (Scope1+2)2019年比で35%削減を達成 	<ul style="list-style-type: none"> 2050年に温室効果ガス絶対量(Scope1+2)ネットゼロ 2035年に温室効果ガス排出原単位(Scope1+2)を60%低減 2035年に社会に対し820万トン/年程度の削減貢献 (製品・サービスを通じて当社が社会のGHG排出削減に貢献した量) 創出を目指す 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

天然ガス/LNG事業の拡大

	2024年度実績	2027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プロジェクトにて年間930万トンを生産できる施設能力向上を確認、また、生産時のフレアと燃料ガスを最小化等、低炭素化操業を推進 	<ul style="list-style-type: none"> イクシスLNGプロジェクトの安全操業、設備稼働率向上を通じて、年間930万トンの安全・安定生産体制を維持・強化、また、低炭素化操業の推進を継続 	<ul style="list-style-type: none"> オーストラリアのイクシスLNGプロジェクトでの安定操業継続・液化能力の拡張
インドネシア	<ul style="list-style-type: none"> 基本設計作業 (FEED) 開始に向け、準備活動を実施 (陸上・海上の地盤調査・物理探査、FEEDコントラクターの入札、環境許可申請、用地取得等) 	<ul style="list-style-type: none"> 2030年代初頭の生産開始を目指し必要な準備作業を継続 	<ul style="list-style-type: none"> インドネシアのアバディLNGプロジェクトでの20年代初頭の生産開始 LNGトレーディング機能を強化し、より柔軟なLNG供給を実現
アブダビ	<ul style="list-style-type: none"> 陸上油田におけるクリーン電力の供給拡大、海上油田においても、陸上からのクリーン電力供給によるクリーン化をADNOCとともに推進 	<ul style="list-style-type: none"> 海上施設におけるフレア削減及び電力クリーン化の推進を継続 	<ul style="list-style-type: none"> 早期マネタイズが可能な有望地域での探鉱継続
ノルウェー	<ul style="list-style-type: none"> PL636B鉱区セリーサ、及びPL090鉱区ロンビにて商業規模のガス及び原油を確認、開発検討作業を開始 ペオン、フラムサウス等ガス及び原油発見構造の開発検討作業実施 ハイウィンド・タンペン浮体式洋上風力施設からのスノーレ油田への送電を継続 	<ul style="list-style-type: none"> スノーレ等既生産プロジェクトの更なる低炭素化 (操業用電力の再生可能エネルギー利用等) を図る フラムサウス及びセリーサガス+油田の開発・生産に向けた準備作業実施 (低炭素化対策含む) 探鉱活動による新規ガス発見及びM&Aによる低炭素原油ガスアセットを獲得 	

低炭素ソリューションへの取り組み

2024年度実績	2027年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
CCS <ul style="list-style-type: none"> オーストラリア温室効果ガスアセスメント鉱区 (G-7-AP) における貯留層評価、新規3D震探収録・処理作業、及び評価井掘削作業等を実施 JOGMECによる令和5年度「先進的CCS事業の実施に係る調査」委託事業において、当社が関与する「首都圏CCS事業」と「日本海側東北地方CCS事業」が採択 JOGMECによる令和6年度「先進的CCS事業に係る設計作業等」の委託事業において、当社が関与する「首都圏CCS事業」および「日本海側東北地方CCS」が採択され、各種検討を実施 	<ul style="list-style-type: none"> オーストラリア温室効果ガスアセスメント鉱区 (G-7-AP) におけるボナバルトCCSプロジェクトの事業化に向けたFID達成・EPCフェーズへの移行 ノルウェーバレンツ海ウィスティング開発コンセプトにおけるCCS導入に向けた検討作業を実施 ノルウェー北海トルウッドヴァングCCSプロジェクトの事業化に向けた検討作業を実施 当社が関与する国内の先進的CCS事業において、Pre-FEED/FEED作業を遂行し、事業化に向けた取組みを継続する 	<ul style="list-style-type: none"> これまでに培った組織能力・既存技術を活かし、エネルギーの低炭素化に貢献 当社が参画する天然ガス/LNGプロジェクトとCCSの組み合わせによるGHG排出抑制に加え、第三者向けのGHG削減ソリューションの提供やクリーン水素の供給を推進
水素・アンモニア <ul style="list-style-type: none"> 新潟県柏崎市での水素・アンモニア製造・利用一貫実証の地上設備建設が計画通り進捗 新潟県における当社天然ガス田及び既存インフラを活用したブルー水素製造事業について、フィージビリティスタディを完了し、商用化に向けた基本設計準備を開始 米国テキサス州ヒューストン港における大規模低炭素アンモニア事業のPre-FEEDを完了 米国テキサス州南部におけるグリーン水素事業の共同スタディ契約を締結し、フィージビリティスタディを完了 	<ul style="list-style-type: none"> 柏崎市ブルー水素・アンモニア実証試験および越路原メタネーション技術実証にて、25/26年中の操業開始を実現する 水素・アンモニア案件につき、Pre-FEED/FEED作業等を遂行し、事業化に向けた取組みを継続する 	

電化事業とその周辺分野での事業展開

2024年度実績	2027年度目標	中長期的な目標 ・取組み・方向性
<ul style="list-style-type: none"> オーストラリアのPotentia Energy社(旧EGPA)を通じたQuorn Park太陽光・蓄電池事業の最終意思決定の実施 当社子会社(株) INPEX地熱開発がPT PLN Indonesia Powerとのインドネシア地熱共同調査に関する基本同意書を締結 浮体式洋上風力技術研究組合(FLOWRA)への参画 国内(岐阜県高山市奥飛騨温泉郷、北海道標津郡標津町)における地熱発電事業に関する資源調査掘削に向けた作業の開始 	<ul style="list-style-type: none"> Potentiaの安定収益の確保ならびに収益拡大 自社電源の開発及び容量拡大(インドネシアのムアララボ地熱の拡張をはじめとする既存事業の拡大と新規案件の獲得) 	<ul style="list-style-type: none"> 電力事業の主要な取組みである再生可能エネルギーは、技術的な強みのある分野かつコアエリアを中心に継続し収益改善・拡大に取組む 既存のガスパイプラインネットワークを通じた燃料供給と一体で、将来の水素混焼/専焼化やCCS実装の可能性を含めたクリーンなガス火力発電の事業機会を追求 出力変動への対応が必要な再生可能エネルギーと調整電源(蓄電池/ガス火力)の組み合わせを最適化し、発電アセット全体の価値最大化に取組む 電力供給システムを支えるために必要となる、石油・天然ガス以外の地下鉱物資源に関する開発・生産・供給の事業拡大 データセンター等の電力多消費産業に対し、供給エネルギーの効率化・クリーン化の機会を提供
<ul style="list-style-type: none"> エネルギーシステムの低炭素化・高度化を進めるべく、各種パートナーと共に、蓄電池やCCSによるクリーンガス火力をはじめとする各地域における電力ソリューション事業の検討を開始 	<ul style="list-style-type: none"> 調整電源の開発、保有(ガス火力、蓄電池等) 電力ソリューション(アグリゲーション、電力市場取引、小売り等)の事業基盤強化 当社の強みを活かした国内における電力ソリューション事業の拡大シナリオを策定 北陸電力株式会社との包括連携協定締結における取組をはじめ、パートナーシップの拡大を通じた電力ソリューション事業の主要取組を展開 EMS事業者とのEMS開発・実証実施 	
<ul style="list-style-type: none"> 当社のヨウ素サプライチェーン全体の取組を強化すべく、ペロブスカイト太陽電池の開発を行う株式会社エネコートテクノロジーズへ出資 将来的な需要が高まっていく可能性のある地下鉱物資源を対象にした原料サプライ事業構想策定 	<ul style="list-style-type: none"> 地下鉱物資源に関する開発・生産・供給の新規事業立ち上げ 地熱+リチウム直接抽出事業の評価・検討 千葉事業(ガス・ヨウ素)での上中下流一体かつ首都圏CCSと連携した収益力向上・事業規模拡大の成長戦略の策定 	

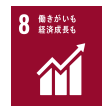
生物多様性の保全

2024年度実績	2027年度目標	中長期的な目標 ・取組み・方向性
<ul style="list-style-type: none"> • Nature readiness self-assessmentを実施し、当社における自然関連への取組みの課題を特定 • TNFDのLEAPアプローチに基づく評価を実施し、当社事業の自然への”接点”、”影響と依存”、”リスクと機会”を特定 • 生物多様性保全に関する定量目標として、”2025年以降に開始するオペレーション事業において森林伐採ネットゼロの達成”を設定 • 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"> • TNFDフレームワークに沿った自然関連情報開示内容の拡充 • 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の着実な実施 • オペレーション事業において森林伐採ネットゼロを達成 	<ul style="list-style-type: none"> • ミチゲーションヒエラルキーに基づいた生物多様性保全の取組みを着実に計画、実施する • ネイチャーポジティブ実現に資する取組みを推進する • TNFDフレームワークに沿った、当社事業の自然関連情報の開示を推進する

環境汚染対策の取組み

2024年度実績	2027年度目標	中長期的な目標 ・取組み・方向性
<ul style="list-style-type: none"> • 各オペレーション事業体において、プロジェクト実施国の法令や国際的な基準、グッドプラクティスに基づいた、環境汚染対策（大気質、排水）の実施並びに環境モニタリングを計画、実行する • 各オペレーション事業体において、法令に沿った廃棄物管理を実行、また、廃棄物処理委託業者への定期的な視察・監査の実施 • 各オペレーション事業体において、坑井、パイプライン及びプラントなどでの事故の予防を目的に規則や手続を整備、維持、また、Oil Spill Response Limited社と契約し、大規模な油流出に対応するための体制を整備、維持する 	<ul style="list-style-type: none"> • 左記取組みを着実に継続するとともに、状況の変化に応じて見直しを行う 	<ul style="list-style-type: none"> • 左記取組みを着実に継続するとともに、状況の変化に応じて見直しを行う

社会



重大災害防止

2024年度実績	2027年度目標	中長期的な目標 ・取組み・方向性
<ul style="list-style-type: none"> 重大な事故ゼロ継続 全社的なプロセスセーフティ管理の力量確保：必要図書・ツールの整備、PSFs（プロセスセーフティファンダメンタルズ）の展開 	<ul style="list-style-type: none"> 事業体への導入に向けたプロセスセーフティ力量管理の枠組み最適化 ネットゼロ分野を含めたプロセスセーフティ管理に関する最低限の要求事項の再構築 	<ul style="list-style-type: none"> 重大な事故ゼロの継続 プロセスセーフティ力量の要件水準の明確化、必要な教育訓練資料の整備 事業目的に合ったプロセスセーフティ管理の要求事項が決定

労働安全衛生の確保

2024年度実績	2027年度目標	中長期的な目標 ・取組み・方向性
<ul style="list-style-type: none"> LTIR:0.45, TRIR:2.06でどちらも目標（LTIR:0.28、TRIR:1.95）を未達 安全施策による事故未然防止の取組み：事故傾向分析に基づくライフセービングルール（LSR）に特化した啓発活動を実施 HSEリーダーシップの発揮：マネジメントサイトビジット6件、特別講演の実施 健康管理の強化：全社的な拠点別のメンタルヘルス予防活動のベストプラクティスの調査を実施し、健康経営推進委員会にて報告 	<ul style="list-style-type: none"> 事故傾向分析に基づくライフセービングルールの徹底と安全施策の実施 グローバルで事業部門を越えた、共通の課題に対する計画立案、実施を可能にする枠組み作り、全社一体感を持った取組みの強化 HSE要領の全面的な刷新 レビューや監査を通じたHSEアシュアランス活動の推進 全社的な啓発活動の推進 HSEの専門情報共有強化 	<ul style="list-style-type: none"> 全社的な安全意識が向上し、事故削減の取組みを含め一体感を持った安全管理の実現 全ての新規事業で、適切なレベルのHSE管理を円滑に構築・実践できる基盤の整備 マネジメント層によるHSEに関するメッセージ発信が現場を含め恒常的に行われている

エンゲージメントの強化とDE&Iの推進

2024年度実績	2027年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
<p>グローバル</p> <ul style="list-style-type: none"> INPEXバリュー浸透活動の一環として過去のバリュー表彰受賞者のカンファレンス開催 海外事務所従業員の本社就業（オーストラリアとアブダビの従業員合計6名） <p>日本</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進タスクフォースを組成し、その提言を踏まえた上での職場環境整備を推進 組織の課題と社員の意識を可視化するため、定期的なパルスサーベイを実施 自己啓発支援制度の拡充、選択型研修の導入、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等、研修の質と量の向上策を実施 	<ul style="list-style-type: none"> INPEXバリュー浸透活動の継続実施（バリューアワード・カンファレンス） 海外事務所従業員の本社就業（対象海外事務所拡大） グローバルレベルでの適所適材配置の推進 人材戦略に紐づく人事領域における具体的施策の継続推進 ハイポテンシャル人材を確保するため、競争力ある処遇の維持・強化 社員の挑戦を後押しするための研修の拡充と組織リーダー人材の育成強化 女性をはじめとする多様な人材が活躍できる職場環境の更なる整備 	<ul style="list-style-type: none"> 人材を惹きつける仕組みと働きがいのある職場環境を通じ、業務の質と効率の向上を目指す ハイポテンシャルな人材、女性をはじめとする多様な人材の確保 各人の挑戦を後押しする文化を醸成し、成長戦略を実現する人材の育成強化 多様な人材がエンゲージメント高く就労できる環境の整備

人権の尊重

2024年度実績	2027年度目標	中長期的な目標 ・取組み・方向性
<ul style="list-style-type: none"> 英国現代奴隷法及び豪州現代奴隷法の2023年度ステートメント開示 ノルウェー法「Transparency Act」への対応として「Transparency Act Due Diligence Report」の開示 人権研修の継続実施 外部の人権専門家と共に人権デューデリジェンスを実施 当社の顕著な人権課題を特定、サステナビリティ推進委員会へ報告 	<ul style="list-style-type: none"> 人権デューデリジェンスの実効性評価と行動計画の策定 英国現代奴隷法及び豪州現代奴隷法のステートメント開示の継続 ノルウェー法「Transparency Act」への対応の継続 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"> 人権に関する操業地域の法令、国際規範の遵守の徹底 人権デューデリジェンスの継続的な取組み

地域住民（先住民）との共生・発展

	2024年度実績	2027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"> 主要な拠点である、日本、オーストラリア、インドネシア、アブダビにおいては電話やEメール、手紙、事業所担当者への直接の対話に加え、地域や事業の内容に応じたさまざまな手段を通じて意見への対応を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 積極的且つ継続的な対話を通じた、ステークホルダーとの良好な関係の維持 社会貢献戦略の継続実行 オーストラリアにおける2026年以降の先住民協調活動計画（RAP）の策定、実行開始 	<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
日本	<ul style="list-style-type: none"> 地域住民からの問い合わせ・意見への適切な対応やニュースレターの発行など、ステークホルダーとの継続的な対話を通じた良好な関係の維持 		
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 「先住民協調活動計画（RAP）2023-2025」を継続実行 2024年末時点で54名の先住民を直接雇用およびコントラクターによる平均約130名の先住民を間接雇用 2024年末時点で、21社の先住民企業から1,950万豪ドルを超える調達を実施 		

サプライチェーンリスク管理

2024年度実績	2027年度目標	中長期的な目標 ・取組み・方向性
<ul style="list-style-type: none"> 国内主要サプライヤーへのCSR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 主要サプライヤーに対するリスク評価（人権や贈収賄・汚職防止等を含む）の継続及びリスク評価手法の改善 サプライヤーCSR実地監査の実施 サプライヤーフォーラムの継続（サプライヤー表彰含） 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"> 当社各海外拠点含めたサプライチェーンネットワークを活用し、サプライヤーCSR管理に関する統一されたプロセスの確立 国内主要サプライヤーへのCSR自己評価アンケートの継続 サプライヤーに関連するGHG排出量の収集、管理方法の確立 サプライヤーCSR監査の継続（書面及び実地監査） サプライヤーフォーラムの継続（サプライヤー表彰含） 	<ul style="list-style-type: none"> 当社サプライチェーンに潜むCSRリスクを可視化し、対策することで操業及びレピュテーションリスクを低減できる体制の構築 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 サプライチェーンに関連するGHG排出量の可視化、サプライヤーとの協力による削減

ガバナンス



コーポレートガバナンス体制の強化

2024年度実績	2027年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
<ul style="list-style-type: none"> 取締役会における充実した審議の継続実施（特に、INPEX Vision 2035策定に資する活発な議論の場・情報の提供とすべく、年初においてあらかじめ十分な議論回数を確保したうえで、その位置づけ、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） 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（専門家を招聘した本取組みは毎年の取締役会にて継続して開催） 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（当社として初めてとなる外国人取締役の候補者を選定） 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の適法・適切な運営によるコーポレートガバナンス体制の強化、取締役会の実効性評価とPDCAサイクル継続 取締役会における充実した審議の継続実施 当社の特性を踏まえた取締役・取締役会の役割整理／取締役会付議基準のレビューや、必要に応じ最適な機関設計の継続検討 	<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（女性の増員や外国籍・経営経験者の登用）及び代表取締役社長のサクセッションプランについて指名・報酬諮問委員会で議論を深化させ、その議論の内容の取締役会へのフィードバック 本邦グローバル企業として遜色のない企業統治体制の維持・確立
<ul style="list-style-type: none"> 指名・報酬諮問委員会の独立性強化のため、委員長に社外取締役を選任 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（※取締役会実効性評価の2024年度の取組み） 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"> 取締役の指名・報酬に係るガバナンス体制の更なる強化 指名・報酬諮問委員会での審議状況（取締役の指名・報酬、代表取締役社長のサクセッションプラン等）について、取締役会へのフィードバックの更なる充実 取締役会として備えるべきスキルの組み合わせについて、指名・報酬諮問委員会において中期経営計画の達成に必要なスキルを議論した上で適切な候補者を選定し、取締役会に答申 	
<ul style="list-style-type: none"> 海外拠点との密なコミュニケーションを通じた、グローバルにおける税務ガバナンス体制の強化 	<ul style="list-style-type: none"> 税務専門組織の維持・拡充を通じた、タックスプランニング、税務コンプライアンスの更なる強化 	

リスクマネジメント体制の強化

2024年度実績	2027年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
<ul style="list-style-type: none"> 事業等のリスクの見直し リスク管理体制の確認 社内委員会によるモニタリング PDCAサイクルの実行 	<ul style="list-style-type: none"> 左記取組みを着実に継続する 	<ul style="list-style-type: none"> リスク管理体制の最適化と強化 INPEX Vision 2035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"> IVASを20回実施 主要プロジェクトのリスク評価結果の概要を取締役に報告 	<ul style="list-style-type: none"> IVASの適宜実施 各事業の進捗状況及び取組計画を毎月の取締役に報告 	
<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） 臨時開催除く 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BCP活動の推進、訓練、教育周知の実施 新型コロナウイルス感染症対応の検証・評価を踏まえた本社感染症BCPの見直し 	<ul style="list-style-type: none"> 本社地震対応BCP活動の推進、訓練、教育周知の実施 	

法令遵守及び贈収賄・汚職防止

2024年度実績	2027年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスの周知徹底と教育・研修プログラムの充実（コンプライアンス通信の毎月発行、新入社員・中途社員向け研修／階層別のコンプライアンス講話の実施、役員・幹部社員向けコンプライアンス研修、法令順守状況のモニタリング、コンプラクイック診断等） グループ間でのコンプライアンス協働強化（グローバルコンプライアンス会議の実施、国内拠点への研修サポート等） 贈収賄・汚職防止規程類の適正な運用（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） 内部通報制度の実効的な整備と適正な運用（内部通報業務従事者向け研修の実施等） 	<p>以下のコンプライアンスの取組みを継続して実施</p> <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 グループ間でのコンプライアンス協働強化 贈収賄・汚職防止規程類の適正な運用 内部通報制度の実効的な整備と適正な運用 	<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・倫理などに関して、適切な対応及び遵守の徹底



／ 環境

35 気候変動対応

35 ガバナンスと戦略

41 リスク管理

42 指標と目標

45 自社における温室効果ガス削減への取り組み

49 TCFD提言に沿った開示内容および開示箇所

50 エネルギー・トランジション

52 生物多様性と環境汚染対策

52 ガバナンスと戦略

53 リスク管理

54 指標と目標

54 環境汚染対策

56 廃棄物の適正処分、循環経済形成への貢献

58 生物多様性の保全

62 水資源の管理

65 TNFD提言への持続的な取り組み

気候変動対応

ガバナンスと戦略

ガバナンス

当社は、気候変動に関する課題に関し、取締役会による監督体制をとっています。気候変動に関する個別の議題については、サステナビリティ推進委員会諮問機関で30名ほどの組織横断的なメンバーで構成される気候変動対応推進ワーキンググループにおいて、年1回気候変動関連のリスクや機会の評価を実施しています。ガバナンス体制および報酬の詳細については、[サステナビリティ推進体制のガバナンス](#)に記載のとおりです。

戦略

当社は、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、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。

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

気候変動対応の基本方針

1. 当社は、今後も増加する我が国および世界のエネルギー需要に応え、長期にわたり引き続き、エネルギーの安定供給の責任を果たしつつ、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積極的に取り組みます。
2. 気候変動に関するパリ協定目標の実現に貢献すべく、2050年自社排出量ネットゼロを目指す気候変動対応目標を設定します。
3. ネットゼロの実現に向けて、社会のニーズに応えるべく、低炭素化の取組みを確実に推進します。具体策として、「現実的な移行期の燃料」としての天然ガスをよりクリーンな形で供給していきます。加えて、第三者向けにCCSやクリーン水素・アンモニア等の低炭素化ソリューションを提供するとともに、電力関連分野の新たな取組みを強化します。

気候変動関連のリスクおよび機会

当社では、毎年気候変動関連リスクおよび機会の評価を行っています。なお、2024年度より中期経営計画の期間に合わせた時間軸に設定の上、実施しました。

2024年末における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		対策状況
		短期	中期	
政策・法規制	プロジェクト所在国・地域が気候変動対策を強化し、カーボンプライシング制度やメタン排出管理規制および環境法令等の導入・強化により、Scope 1,2排出量に対する直接のコストが発生するリスク	短期	中期	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトの温室効果ガス排出量削減に向けた取組みの推進 プロジェクト所在国・地域の政策や動向のモニタリング 財務的評価、経済性評価の実施 プロジェクト操業におけるクリーン電力の導入 2030年までに通常操業時ゼロフレア メタン排出原単位0.1%を維持するための管理 OGMP2.0に加盟しノンオペレータープロジェクトも含めたMRV (Measurement, Reporting and Verification) を強化 カーボンクレジット戦略の策定・実行 関連するステークホルダーとのエンゲージメント
技術および市場	再生可能エネルギーやEV等の低炭素エネルギー選好により、石油ガスの需要が減少するリスク		長期	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトの温室効果ガス排出量削減に向けた取組みの推進 プロジェクト所在国・地域の政策や動向、技術進展のモニタリング CCS等低炭素事業の取組みの加速 コスト削減の取組み
レピュテーション	2050年ネットゼロに向け、2035年以降のScope 1,2における絶対排出量目標を求められるリスク		中期 ~ 長期	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトの温室効果ガス排出量削減に向けた取組みの推進 プロジェクト所在国・地域の政策や動向のモニタリング 2050年ネットゼロ、2035年排出量原単位60%低減目標の設定 CCS等低炭素事業の取組みの加速 メタン排出原単位0.1%を維持するための管理 事業ポートフォリオ見直し カーボンクレジット戦略の策定・実行 新規プロジェクトの温室効果ガス削減目標への影響を評価
	Scope 3削減目標の設定を求められるリスク	短期	中期	<ul style="list-style-type: none"> 調達先とのエンゲージメントや調達先多様化の検討 CCS等低炭素事業の取組みの加速 ネットゼロ戦略の進捗を開示 カーボンオフセット商品の販売等による販売先の排出量削減に向けた取組みの推進
資金調達	投資家や金融機関から当社の事業内容や温室効果ガス排出量削減に向けた取組みおよび情報開示が不十分とみなされ、資金調達に悪影響を及ぼすリスク	短期	中期	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトの温室効果ガス排出量削減に向けた取組みの推進 TCFD提言等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 調達先とのエンゲージメントや資金調達先の多様化に向けた検討

物理的リスク

リスク区分	リスクの評価対象	リスク発生時期見込		対策状況
		短期	中期 ~ 長期	
急性	極端な気象現象が操業に悪影響を及ぼすリスク	短期		<ul style="list-style-type: none"> 定期的な急性物理的リスク評価を実施 防災対策を盛り込んだ設計、設備の修繕、改装 マニュアル策定、訓練、外部情報活用
慢性	長期的な平均気温上昇、降雨パターンの変化、海面上昇が操業施設に悪影響を及ぼすリスク		中期 ~ 長期	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な慢性物理的リスク評価を実施 防災対策を盛り込んだ設計、設備の修繕、改装 マニュアル策定、訓練、外部情報活用 沿海部の施設における対海面上昇対策の実施

短期 1年未満 中期 1~3年未満 長期 3年以上

2024年末における気候変動関連機会の評価対象、発生時期見込および戦略と進捗状況

資源の効率に関する機会

機会の評価対象	機会発生時期		進捗状況
	見込		
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"> 豪州イクシス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

エネルギー源に関する機会

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

製品およびサービスに関する機会

機会の評価対象	機会発生時期		進捗状況
	見込		
天然ガス/LNG事業	中期		<ul style="list-style-type: none"> イクシスLNGプロジェクトでのCCS導入、生産能力引上げ、拡張も視野に入れた検討および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 インドネシアのアバディLNGプロジェクトでのCCSの導入を含め事業推進 CCS導入が想定される天然ガス開発事業への参入機会の追求
CCS事業	中期		<ul style="list-style-type: none"> 既存の豪州Darwin LNGおよび東チモール共和国海域Bayu Undanガスコンデンセート田の施設およびパイプラインを活用したCCS事業の検討
	長期		<ul style="list-style-type: none"> 独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構による令和6年度「先進的CCS事業に係る設計作業等」の委託事業において、当社が関与する「首都圏CCS事業」と「日本海側東北地方CCS事業」が採択され各種検討を実施中 豪州ボナパルト海域CCS鉱区での新規3D震探収録録実施、およびその処理作業進行中、評価井掘削作業を実施、また株式会社JERAと、日本国内で排出されるCO₂を分離・回収し豪州へ輸送・貯留するバリューチェーン構築に向けた共同検討を開始 インドネシア・アバディLNGプロジェクトで将来的なCCS事業（第三者由来のCO₂受け入れ）の可能性を検討 効率的な海上CO₂輸送技術にかかる研究開発推進

水素事業	長期	<ul style="list-style-type: none"> 新潟県における大規模ブルー水素製造プロジェクトにつきFSを完了、FEED移行に向け検討中 アブダビにおけるクリーンアンモニア事業への参画機会を追求 エア・リキードグループ、LSB Industries社等と共同で、米国テキサス州ヒューストン港における大規模低炭素アンモニア事業のPre-FEEDを完了、FEED移行に向け協議中 Green Hydrogen International社と共同で、米国テキサス州南部におけるグリーン水素事業の共同スタディ契約を締結しFSを完了、次フェーズ移行に向け協議中 効率的な水素輸送技術にかかる研究開発推進
電力事業	短期	<ul style="list-style-type: none"> インドネシアムアラボ地熱発電プロジェクトの追加開発。奥飛騨プロジェクトでの試掘開始、新規国内地熱探鉱事業の追求 日本における洋上風力の入札ラウンドへの参画を継続的に追求。欧州における洋上風力・電力事業への参入機会の追求 アブダビでの太陽集熱事業パイロット実施の検討開始 豪州ENEL社との合併会社（Potentia Energy社）を通じた太陽光・蓄電池・陸上風力事業の推進
	中期	<ul style="list-style-type: none"> 秋田県小安地熱プロジェクトの建設推進、福島地熱探鉱事業の推進、尖峰周辺プロジェクトでの試掘準備および新規日本地熱探鉱事業の追求（北海道、東北） インドネシア既存事業の拡張および新規地熱事業への参入機会追求 長崎県五島沖洋上風力の建設推進 日本における再生可能エネルギー発電、蓄電池事業さらには電力トレーディングを含めた電力バリューチェーンの検討・追求
	長期	<ul style="list-style-type: none"> 米国における地熱+リチウム案件の追求 EEZにおける浮体式洋上風力事業開発の各種検討および追求
石油・天然ガス以外の地下資源	中期	<ul style="list-style-type: none"> 成東水溶性ガス田からの副産物であるヨウ素の供給を通じペロブスカイト型の太陽電池の普及を側面支援
	長期	<ul style="list-style-type: none"> かん水からの効率的な鉱物資源回収技術に係る研究開発推進
その他	短期	<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リングおよびバイオマス燃料事業の推進 群馬県沼田市とのJクレジット創出の開始 インドネシアなどにおいてバイオメタン事業の追求
	中期	<ul style="list-style-type: none"> メタン直接分解等の検討
	長期	<ul style="list-style-type: none"> アブダビにて、Masdar・三菱ケミカルグループとグリーン水素由来のポリプロピレン製造を含むカーボンリサイクルケミカル製造事業の実現に向けた共同調査を実施 廃棄物を利用したSAF（Sustainable Aviation Fuel）および人工光合成の研究開発を推進

市場に関する機会

機会の評価対象	機会発生時期	
	見込	進捗状況
新しい市場へのアクセス	短期	<ul style="list-style-type: none"> カーボンオフセット商品の販売 LCAF(Low Carbon Aviation Fuel)のサプライチェーン構築に向けた関係各所との協議
	中期	<ul style="list-style-type: none"> 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(低炭素軽油：RD)の国内提供および、RD40（40%のRDを軽油に混ぜた燃料）の実証を実施

短期 1年未満 中期 1～3年未満 長期 3年以上

移行リスクの財務的評価

当社は国際エネルギー機関（以下「IEA」という。）によるWorld Energy Outlookレポート（以下「WEO」という。）内のシナリオを活用し、以下2つの手法で気候変動リスクの財務的評価に取り組んでいます。一つ目は、インターナルカーボンプライスを用いた当社の各プロジェクトの経済性評価です。世界では既に150以上の国・地域が2050年ネットゼロ宣言を行っており、今後更なる気候変動関連政策強化に伴い、各国においてカーボンプライス導入の法規制が進むと推測されることから、ベースケースからインターナルカーボンプライスを考慮した上で経済性を評価しています。ベースケースからの適用をルール化したことで、社内では温室効果ガスにかかるコストが事業投資における重要な要素として認識されるようになりました。また、ステークホルダーに対しては、当社が移行リスクを考慮した上で経営判断を行っていることを示すことができます。

当社ではWEOのカーボンプライスを参考にインターナルカーボンプライスを毎年更新しています。2023年からは、WEOのカーボンプライス見通しを反映の上、所在国にカーボンプライス制度が存在する場合は、外部専門家の価格予想等を用いた当該国における当社の見積価格を参照しています。カーボンプライス制度が存在しない場合は、2023年版の公表政策シナリオ（IEA-STEPS）のEU価格（2030年US\$120/tCO₂e、2040年US\$129/tCO₂e、2050年US\$135/tCO₂e）に連動した変動価格を参照しました。

しかしながら、2024年公表のIEA-STEPSのEU価格は、2030年時点でネットゼロ宣言をしている先進国の発表誓約シナリオ（IEA-APS）価格よりも高い水準となっており、カーボンプライス制度が未整備の国でIEA-STEPSのEU価格をベースケースとして用いる妥当性が低下しています。また、現在議論されている本邦のGX-ETS制度設計概要を踏まえると、WEOで見通しが記載されている中では、排出枠の無償割当等、現行の韓国ETS制度に近いコンセプトとなっていると考え、2025年以降は、カーボンプライス制度が存在しない場合は、IEA-STEPSの韓国価格の予測価格を採用しています。

二つ目は、当社の事業ポートフォリオのレジリエンス評価です。これは、IEA-STEPS、IEA-APSおよび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の推移が、当社ポートフォリオに与える影響を評価するものです。これら3つのシナリオが提示している油価およびカーボンプライスをプロジェクトのNPV計算に適用し、ベースケースのNPVからの変化率を算出することで、当社ポートフォリオが受ける影響を評価しています。引き続き、事業環境の変化を織り込みながら、本手法の運用基準の深化および当社の事業ポートフォリオの競争力向上に努めていきます。

財務的評価への2つのアプローチ

	プロジェクト経済性評価	ポートフォリオレジリエンス評価
評価手法	インターナルカーボンプライスを用いたプロジェクトの経済性に与える影響を評価	下記シナリオによる油価およびカーボンプライスによる影響を評価 <ul style="list-style-type: none"> • IEA-STEPS • IEA-APS • IEA-NZE
指標	インターナルカーボンプライス適用によるIRR(ベースケース)	上記指標価格適用によるNPV変化率
取組み状況	2021年度よりベースケース化	2018年より実施しており、22年度よりNZEシナリオを追加

物理的リスクのアセット評価

当社は、物理的リスクにおいて、急性リスクと慢性リスクに分けて分析しており、適宜見直しを行っています。2018年に物理的リスクについての評価プロセスを検討後、ロードマップを設定し、主要オペレータープロジェクトであるイクシスLNGプロジェクトと新潟県の国内アセットにおける評価を開始しました。これは、国内および海外における操業中のオペレータープロジェクトにおける保険付保額を100%カバーしています。その後も、前提としていた日本の気象庁発行の観測・予測評価報告書が更新されたことを受け、当社の主要施設の一つである直江津LNG基地に対する物理的リスクを再評価しています。

同報告書内RCP8.5シナリオでは、平均海面上昇幅を0.19m程度と予測されていますが、評価の結果、同基地はこの水面上昇に耐える構造です。さらに、国内アセットに対しては、社外の評価サービスを用いた河川氾濫および高潮による直接損害額および間接損害額を試算しています。企業総合補償保険における上位10地点の国内事業所、国内パイプラインおよび主要子会社事業所を対象としており、2030年および2050年時点の想定損害額は限定的であることを確認しています。これらの物理的リスク評価では、共通してIPCC第5次評価報告書のRCP8.5シナリオにおける21世紀半ばの平均気温上昇、海面上昇などの指標を利用しています。

これらの評価を踏まえて、イクシスLNGプロジェクトを始め沿岸部に立地する主要施設の慢性リスクは、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判断しています。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・メンテナンスを行っており、2030年までに大きな損害が出ないと評価しています。急性リスクに関しては、主要オペレーター案件で適切な計画、操業、訓練、外部情報活用などにより、台風やサイクロンなどの極端な気象現象に十分な備えを持って取り組んでいます。

当社の主要な拠点である直江津LNG基地のLNG受け入れ栈橋設備では、施設の被害があった場合に備えて、近隣発電所との間に基地間を接続する連系配管を有しています。これにより、連系配管を利用して当該発電所の受け入れ栈橋からLNGを受け入れる体制を構築しています。加えて、当社の主要施設は、自然災害の財物保険の手配により、急性リスクによる財務的損失の軽減を図っています。また、国内での自然災害についてはパイプラインのリスク評価や対応策の検討の上、自然災害リスクの高い部分において引替え工事を実施しました。

なお、当社では、HSEマネジメントシステム文書であるHAZID（Hazard Identification）ガイドラインにおいて、HAZIDワークショップを行う際のガイドワークの一つに気候変動による影響を定めており、新規プロジェクトを含め当社の事業活動のライフサイクルを通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。今後も組織横断的なチームで定期的に評価の実施や適切な開示を進めていくと同時に、分析手法を多様化させ、より多角的な評価を進めていきます。

当社の低炭素社会シナリオ

2050年^①までの低炭素社会に向けたエネルギー需給などの事業環境の見直しについて、当社はIEAのWEOのIEA-STEPS、IEA-APSおよび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およ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2025年2月に「INPEX Vision 2035」を策定しました。今後もシナリオのレビューを通じて事業環境の変化をいち早く把握し、社会の動向に合わせ経営戦略・経営計画の見直しを行っていきます。

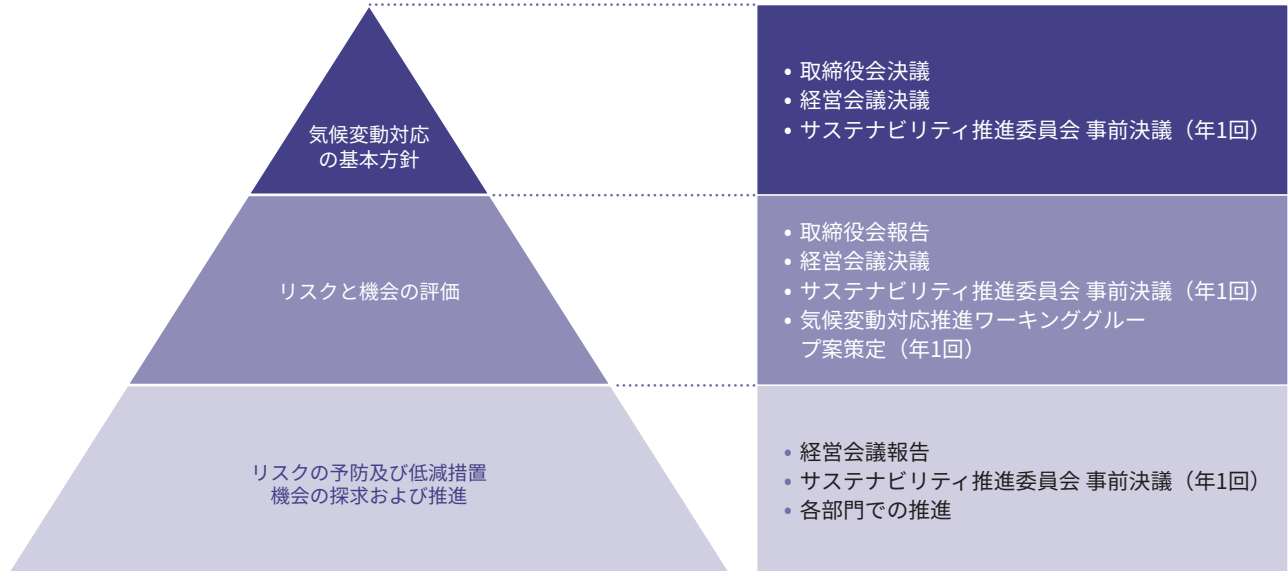
^① IEAのWEOでは2050年までの国際エネルギー情勢について展望している

リスク管理

当社は、気候変動関連リスクおよび機会の評価・管理を、原則として年次サイクルで実施しています。

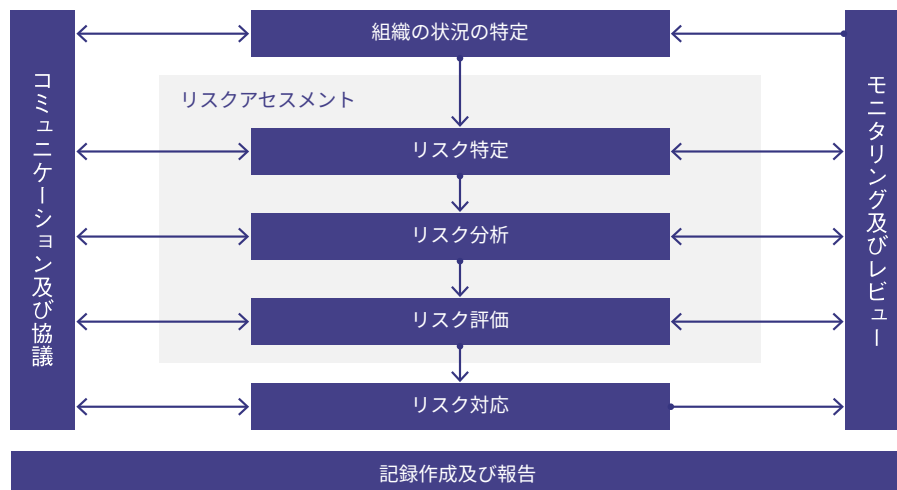
気候変動関連の方針改定や評価については、サステナビリティ推進委員会で審議・決議後、内容に応じて経営会議や取締役会上申する仕組みとなっています（図A）。全社的な気候変動対応の推進は、経営企画本部経営企画ユニット気候変動対応推進グループが担当しています。気候変動関連リスクに関しては、サステナビリティ推進委員会の諮問機関である気候変動対応推進ワーキンググループが評価を実施し、予防および低減措置案を策定しています。

図A：リスクおよび機会に関連する決議・報告の仕組み

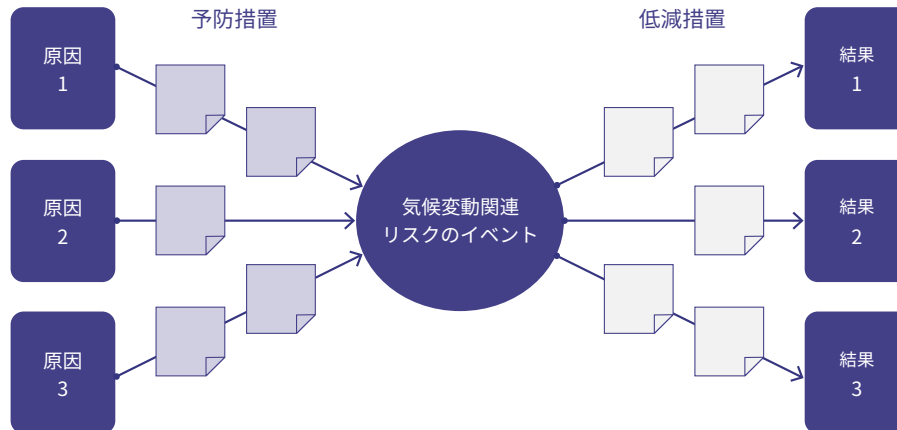


なお、リスク評価のプロセスは、国際的なリスク管理基準であるISO31000（2018）（図B）の手順に従っています。外部要因・内部要因をアップデートし、当社の状況をワーキンググループメンバーで共有した上で、リスクを特定し、その原因、予防措置、低減措置、および残存リスクを分析（図C）し、その残存リスクを当社で作成した「リスク評価マトリクス」（図D）を使用して評価しています。

図B：ISO31000の手順



図C：リスク分析の手順



図D：リスク評価マトリクス

		発生可能性		
		低	中	高
財務影響の大きさ	大			
	中			
	小			

指標と目標

目標

当社は、「気候変動対応の基本方針」に則りパリ協定目標を支持し、低炭素社会の実現に貢献すべく「当社事業の低炭素化」および「社会の低炭素化への貢献」という2軸で目標を定めています。「当社事業の低炭素化」に関しては、2050年までに当社の排出量ネットゼロを実現すること、およびそのプロセスとして、2035年時点で排出原単位を60%以上低減（2019年比）することを掲げています。本目標の達成に向け、それまでのマイルストーンとして「2025-2027 中期経営計画」では、2027年に排出原単位を35%低減（2019年比）することを目標としています。

この事業目標は、前回の中期経営計画で掲げていた「2030年までに30%低減（2019年比）」を前倒しで達成したことにより、さらに目標値を引き上げたものです。次に、社会の低炭素化への貢献として、Scope3排出量の削減については、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働するとともに、CCSをはじめとする低炭素化ソリューションの提供およびクリーン電力供給を通じて、2035年時点には社会に対し、年間820万トン程度の削減貢献を創出することを目指します。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%）で維持することを継続し、通常操業時のゼロフレア達成を目指します。

気候変動対応目標

当社事業の低炭素化		社会の低炭素化への貢献	
2050 絶対量ネットゼロ (Scope 1+2) ¹	2035 原単位60%低減 ² (Scope 1+2) ¹	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

- 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³
- 2030年までに通常操業時ゼロフレアを目標とします³

1 当社権益分

2 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）

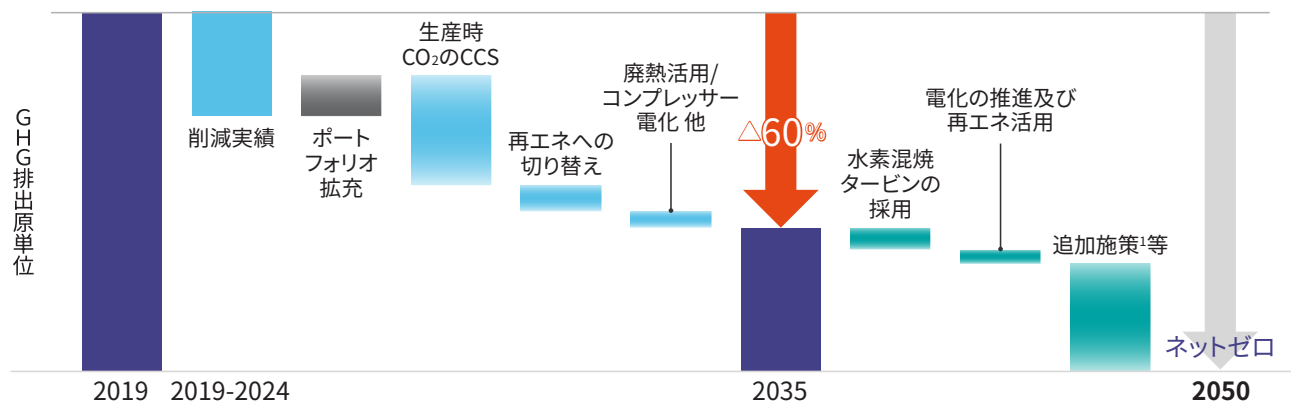
3 対象はオペレータープロジェクト

目標達成に向けたロードマップ

当社は当社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。

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。

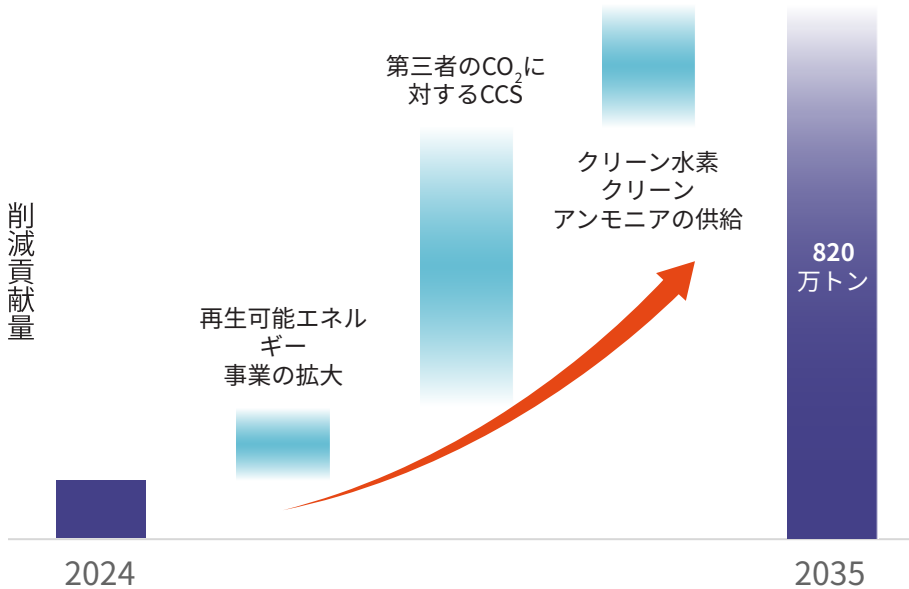
2050年に向けた当社事業の低炭素化ロードマップ



1 技術進展に応じて最適な削減施策を追加採択していく

自社の排出量削減に加えて、社会の低炭素化へも取り組みます。社会の低炭素化へ資する目標として削減貢献量を掲げ、国内外の政府支援の活用も踏まえ、個別プロジェクトの採算性を厳正に評価した上で取組みを進めていきます。

社会の低炭素化への貢献ロードマップ



実績

2024年度の温室効果ガス排出量（Scope1+2）は、約6,878千トン-CO₂eとなり、2023年と比較すると約42千トン-CO₂e減少しました。これは、操業でのクリーン電力活用や事業ポートフォリオの見直しによるものです。

当社の排出量実績

項目	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1 ¹ (千トン-CO ₂ e)	6,839	6,864	6,833
Scope2 ¹ (千トン-CO ₂ e)	69	56	45
排出原単位 ² (kg-CO ₂ e/boe)	28	28	28
メタン排出原単位 ³ (%)	0.05	0.05	0.05

当社の排出原単位

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

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

オペレーショナルコントロール^②における温室効果ガス排出量実績は以下のとおりです。

② 本社、技術研究所、海外事務所、国内およ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

オペレーショナルコントロール温室効果ガス排出量

項目	2022年度	2023年度	2024年度
Scope 1 (千トン-CO ₂ e)	6,339	6,622	6,614
Scope 2 (千トン-CO ₂ e)	48	35	36

温室効果ガス排出量データの集計・分析・報告

温室効果ガス排出の実績においては、現地国の制度、並びにGHGプロトコル等国际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、報告内容の信頼性確保のためにSOCOTECよりISAE3410を検証基準とした第三者保証を受けています。

国内の探鉱・開発事業では、国内の温室効果ガス排出削減の取組みとして日本経済団体連合会が自主的に行っている「カーボンニュートラル行動計画」にエネルギー資源開発連盟を通じて参加しています。2021年度には、2030年度排出量削減目標の見直しを実施しました。また、当社はGXリーグに参画しており、自主的な排出量取引（GX-ETS第1フェーズ）の対象企業です。GXリーグ事務局が定めるガイドラインに則った算定・モニタリングを実施した上で、政府目標に基づいて設定したGX-ETS自主目標に対する進捗を2024年から報告しています。

自社における温室効果ガス削減への取組み

温室効果ガス削減に向けて、国内外オペレータープロジェクトでは、自社がオペレーターとしてプロジェクトを指揮する立場であることから、各事業場の状況に応じた省エネ活動、通常操業時の継続的なフレア・ベントの回避を行っています。本社で使用する電力は実質的に100%再生可能エネルギーです。また、ノンオペレータープロジェクトでは、パートナー企業とともに削減施策を実施しています。アブダビでは、陸上施設で100%クリーン電力を使用していることに加え、海上施設に必要な電力を陸上からのクリーン電力で賄う等のクリーン化をADNOCとともに推進しています。ノルウェーにおいては、北海北部の生産施設に向け、浮体式洋上風力発電施設から電力供給を行っています。

国内におけるエネルギーの効率的な利用への取組み

国内においては、エネルギーの使用の合理化および非化石エネルギーへの転換等に関する法律（省エネ法）や地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）に従い、エネルギーの使用の合理化を進めています。法令に基づき、当社の各事業体の活動においては、エネルギーの使用量やその他エネルギーの活用状況並びにエネルギー使用の合理化に関する検討、取組みに関し報告しています。

省エネ法に関しては、5年間平均原単位について年1%以上低減することを努力目標に掲げ、目標達成に向けた中長期的な計画を作成し、その達成状況を毎年評価し、経済産業省へ報告しています。

省エネに向けた調査研究

直江津LNG基地では、LNGポンプミニフローの設定値見直しを行い、LNGタンクで発生するBOG^①を抑制し、BOG圧縮機使用電力量を低減しています。また、長岡鉱場では、電力使用量を低減させるために、LED照明の導入を実施しています。

① Boil off gasの略。低温LPガスやLNGのような低温液体を輸送・貯蔵する場合に、外部からの自然入熱などにより気化するガス。

エネルギー効率改善に向けた教育・訓練

エネルギーの使用の合理化に関し、エネルギーを消費する設備の維持、エネルギーの使用の方法の改善および監視のため、エネルギー管理企画推進者とエネルギー管理員を選任しています。エネルギー管理企画推進者およびエネルギー管理員は省エネ法に基づき、エネルギーの使用の合理化等に関して必要な知識と技能を取得することを目的とした法定講習を修了しています。

メタン逸散量低減の取組み

当社はメタン排出原単位を現状の低いレベル（約0.1%）で維持することを目標に掲げています。2024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。

当社は、石油・天然ガス企業を対象とするメタン排出削減に関する報告フレームワークであるThe Oil & Gas Methane Partnership 2.0（以下、OGMP2.0）に加盟しています。OGMP 2.0は、国際連合環境計画によって設立された国際的な報告フレームワークであり、加盟企業に対し、メタン排出削減を促す包括的かつ測定に基づく報告枠組を提供するものです。当社は、OGMP2.0が提供する本枠組に従ってメタン排出削減の報告を2024年から行い、OGMP2.0が定める基準に達した企業に対して付与される、Gold Standard for Pathwayを取得しました。本取組みを通じ、自社のメタン排出報告量の正確性と透明性を確保するとともに、メタン排出量の測定・削減に向けた加盟企業間での技術革新や取組み事例の共有など積極的に行ってまいります。

メタン逸散量に関しては、メタン排出量の管理および低減のため、OGMP2.0加盟以前より国際的な手法に基づく集計・報告を開始しています。

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

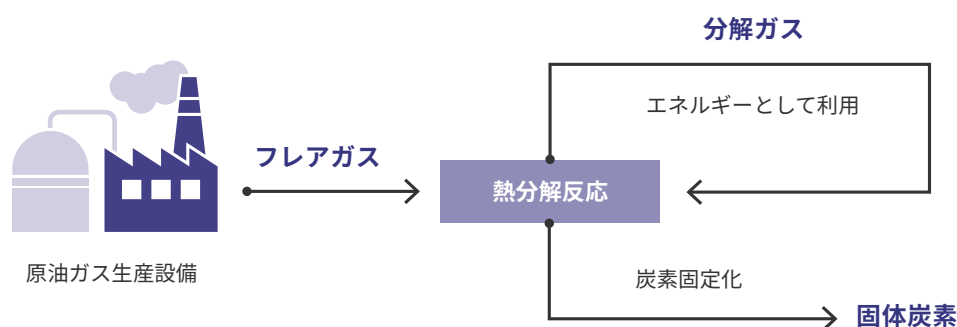
海外プロジェクトでは、2022年度にイクシスLNGプロジェクトのCPF（沖合生産・処理施設）およびFPSO（沖合生産・貯油出荷施設）において、また2023年度は陸上のガス液化プラントにおいて、赤外線カメラを利用したLDAR（Leak Detection And Repair）プログラムを実施し、メタン逸散の点検を実施しました。

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

フレア削減の取組み

当社は2030年までにオペレータープロジェクトにおける通常操業時のゼロフレア達成を目標に掲げており、社内関係部署間で連携してフレア削減対策の検討を進めています。フレア削減対策の研究・開発の一環として日本国内ではメタン分解技術を応用し、フレアガス中の炭素分を固定化し、大気中へのCO₂排出を削減するための取組みの導入について検討を進めています（下図参照）。また、2022年からは、Ipieca・IOGP（the International Association of Oil & Gas Producers）・GGFR（Global Gas Flaring Reduction Partnership）が策定した“石油・天然ガス業界向けフレアリング管理ガイダンス”に沿って、ルーティンと非ルーティンの二種類に分けてフレア実績を管理しています。

メタン分解によるフレアガス削減



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

サプライチェーンでの排出削減の取組み - Scope3削減に向けて

コントラクターおよびサプライヤーとの取組み

当社の「HSE方針」においては「当社の気候変動対応の基本方針に基づき、温室効果ガス排出量の管理及び削減に努めること」を宣言しています。請負契約および資材調達契約に「HSE方針」の遵守を求める条項を盛り込むことで、サプライチェーンでの排出削減の取組みを推進しています。2022年7月に制定したサプライヤー行動規範では、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サプライヤーへ求める事項の一つとしています。また、CSR自己評価アンケートへの回答をお願いする中で、温室効果ガス削減に対するサプライヤーの取組み情報を収集しています。

カーボンオフセット商品の販売促進

当社は現在お客さまに向けカーボンオフセット商品の販売を進めています。カーボンオフセット商品は、当社が販売するLNG・天然ガス・LPG・ジェット燃料商品において、採掘から輸送、燃焼に至るまでのライフサイクルで発生する温室効果ガスをその排出量に見合う量のカーボ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オフセット商品の提供を通じ、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。

これまでの取組み実績

- 2018年：「気候変動対応の基本方針」発行（以後、定期的に見直し改定）
- 2020年：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
- 2021年：2050年自社排出絶対量ネットゼロ（Scope1+2）目標設定
- 2022年：「長期戦略と中期経営計画（INPEX Vision @2022）」発表、ネットゼロ5分野を設定
- 2023年：「The Oil & Gas Methane Partnership 2.0」に加盟
- 2024年：「Oil and Gas Decarbonization Charter」に参加
- 2025年：「INPEX Vision 2035」発表、「気候変動対応の基本方針」改定（最新版）

<取組みケーススタディ> ネットゼロに向けた森林保全の推進

気候変動対応における森林保全・植林の重要性

気候変動への対応において、森林保全・植林プロジェクトなどのNature Based Solutions（NbS：自然に根ざした解決策）の果たす役割は引き続き大きいと考えています。森林の役割は、森林減少・劣化抑制によるCO₂排出量の削減や植林による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

当社は、CCSや、水素・アンモニアといった低炭素化ソリューションの提供により、事業を通じた温室効果ガス排出量の削減を進めています。これらの事業に加えて、植林や森林保全の推進も行っています。これは、石油・天然ガス分野のクリーン化、天然ガスシフト、CCS、再生可能エネルギーの導入などを通じたネットゼロへの取組みを補完するものとして、森林保全・植林のCO₂吸収によるクレジットを重視しているためです。この取組みの1つとして、今般、群馬県沼田市や森林組合等と、沼田市有林を活用した森林由来J-クレジットの創出にかかる連携協定を締結しました。本制度を通じて同市の森林が持つ環境的価値および経済的価値を新たに定義し、責任ある企業として森林の持続性や地域社会への貢献を目指します。今後も、国内外の事業進展や各国の法制度等を勘案したうえで、取組みを推進していきます。



沼田市有林による森林由来J-クレジットの創出にかかる連携契約の調印式

カーボンクレジット調達・活用に対するアプローチ

当社はミティゲーションヒエラルキーの考えに則りつつ、温室効果ガス排出量のオフセットには、カーボンクレジットを活用していく考えです。使用するクレジットは、信頼性の高い国内外の認証制度に認められたクレジットや、森林保全事業への支援や参画を通じ得られたクレジットを用いていく予定です。このため、当社アセット所在国の炭素関連規制動向を把握するとともに、国内外のさまざまなイニシアティブ等、クレジットに関する最新動向をフォローし、プロジェクトの中長期的なパフォーマンスの評価を通じて、高品質のクレジット調達に努めています。当社では以下の認証制度に基づくプロジェクトのカーボンクレジットを選定し、活用しています。

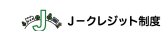
VCS (Verified Carbon Standard) : 国際的なカーボンオフセット基準団体Verraがクレジットを認証する基準



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



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



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

高品質のクレジット調達に向けた取組み

1. プロジェクト評価を実施

高品質のカーボンクレジットを選定すべく、当社ではクレジット調達前にプロジェクト評価を実施した上で、最終的な選定を行っています。具体的には、持続性^②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、内部評価に加えて外部評価企業によるクレジット評価結果も踏まえて総合的に判断しています。

2. “Co-Benefits”を有するプロジェクトを優先

CO₂排出削減やCO₂吸収効果に加え、国連が提唱するSDGsに広く貢献する“Co-Benefits”を有するVerraのSD VISta^③やCCB Standards^④付きのプロジェクトを優先的に選定しています。

② 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

③ Sustainable Development Verified Impact Standard : プロジェクトのSDGsへの貢献を認証する基準

④ 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

TCFD提言に沿った開示内容および開示箇所

TCFD提言に沿った開示内容および開示箇所

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およ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および機会についての、取締役会による監督体制を説明する	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ経営>サステナビリティマネジメント>サステナビリティ推進体制
2 気候変動関連のリスクおよび機会を評価・管理する上での経営者の役割を説明する	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ経営>サステナビリティマネジメント>サステナビリティ推進体制
戦略	
気候変動関連のリスクおよ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および潜在的な影響を、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および機会を説明する	<ul style="list-style-type: none"> 2024年度の気候変動関連リスク 2024年度の気候変動関連機会
2 気候変動関連のリスクおよ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	<ul style="list-style-type: none"> INPEX Vision 2035 気候変動対応の基本方針
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	<ul style="list-style-type: none"> 当社の低炭素社会シナリオ 移行リスクの財務的評価 物理的リスクのアセット評価
リスク管理	
気候変動関連リスクについて、組織がどのように識別・評価・管理しているかについて開示する	
1 組織が気候変動関連リスクを識別・評価するプロセスを説明する	<ul style="list-style-type: none"> リスク管理
2 組織が気候変動関連リスクを管理するプロセスを説明する	<ul style="list-style-type: none"> リスク管理
3 組織が気候変動関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが組織の総合的リスク管理にどのように統合されているかについて説明する	<ul style="list-style-type: none"> リスク管理体制
指標と目標	
気候変動関連のリスクおよび機会を評価・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およ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"> 気候変動対応目標
2 Scope1、Scope2およ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	<ul style="list-style-type: none"> ESGデータ集: 気候変動対応(目標管理)
3 組織が気候変動関連リスクおよび機会を管理するために用いる目標、および目標に対する実績について説明する	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動対応目標

TCFDの「指標と目標、移行計画に関する新ガイダンス」に沿った7指標の開示内容および開示箇所

指標の概要	当社の開示内容	開示箇所
1 資本配備	2035年に向けてINPEXが実現していくこと	INPEX Vision 2035「責任あるエネルギー・トランジション」
2 気候関連の機会	成長と株主還元のバランスの取れた資金配分	INPEX Vision 2035「責任あるエネルギー・トランジション」
3 報酬	報酬	サステナビリティ経営>サステナビリティマネジメント>サステナビリティ推進体制
4 物理的リスク	物理的リスクのアセット評価	物理的リスクにおけるアセット評価
5 移行リスク	移行リスクの財務的評価	移行リスクの財務的評価
6 インターナルカーボンプライス	移行リスクの財務的評価	移行リスクの財務的評価
7 温室効果ガス排出量	Scope1, 2, 3実績	実績

エネルギー・トランジション

当社は、2050年ネットゼロに向けて、CCS水素をコアとした低炭素化ソリューションや電力事業およびその周辺分野での事業展開にむけた新たな取組みを推進しています。

CCS/水素

ネットゼロへの移行には、地域ごとの事情や移行の段階に応じて適切な手段を選択することが重要であり、再生可能エネルギーの導入だけでなく、既存の石油ガス施設へのCCS導入や、水素/アンモニアを活用していくことなども、現実的な移行への道筋となると考えています。当社はエネルギー企業として石油・天然ガスの安定供給の強化を図るとともに、2050年ネットゼロを実現するために、地下資源開発で培った当社の技術と豊富な経験を結集し温室効果ガス削減の手段を提供することで、社会のニーズに答えることが可能になるため、CCS/水素事業は当社にとって重要な事業と考えています。

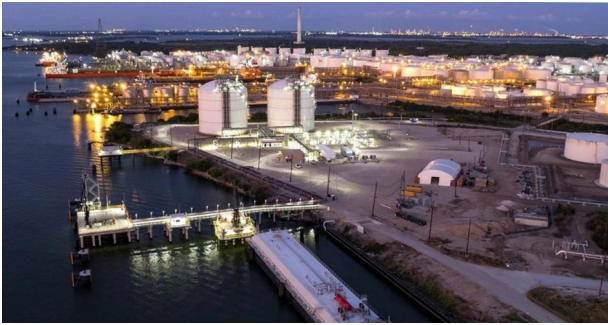
CCS/水素事業推進のため、INPEXは「INPEX Vision 2035」の中で2035年を目標に当社が参画する天然ガス/LNGプロジェクトとCCSの組み合わせによるGHG排出削減を行うことに加え、第三者に対してのCCS/水素をコアとしたGHG削減ソリューションの提供による新たな収益源の創出を目標に掲げています。

目標達成への具体的な取組みとして、CCS事業では、オーストラリアのGHGアセスメント鉱区で貯留層の評価や新規3D震探収録・処理作業を実施し、実用化に向けた研究を進めています。国内においてはJOGMECによる令和5年度「先進的CCS事業の実施に係る調査」委託事業において、当社が関与する「首都圏CCS事業」と「日本海側東北地方CCS事業」が採択され、実施を完了、続く令和6年度「先進的CCS事業に係る設計作業等」の委託事業においても、「首都圏CCS事業」および「日本海側東北地方CCS」が採択され、各種事業の計画・検討をすすめています。

また、水素・アンモニア事業では国内における新潟県柏崎市での一貫体制を確立した水素・アンモニア製造・利用実証の地上設備建設を計画通り進めています。さらに、同県における当社天然ガス田および既存インフラを活用したブルー水素製造事業については、フィージビリティスタディ（事業可能性検討）を完了し、商用化に向けた基本設計準備を開始しました。

米国では、エア・リキードグループ、LSB Industries、Vopak Exolum Houstonと共にテキサス州ヒューストン港における大規模低炭素アンモニア事業の初期設計を完了しました。さらに、Green Hydrogen International（GHI）社と米国テキサス州南部におけるグリーン水素事業の共同スタディ契約を締結し、フィージビリティスタディを完了しました。

今後もクリーンエネルギーとGHG削減ソリューションの提供を事業上のビジネスチャンスとしてとらえ、ネットゼロ社会への移行に向けて取り組みます。



ヒューストン港ブルーアンモニア事業



柏崎市での水素・アンモニア製造・利用実証（平井ブルー水素）

再生可能エネルギー・電力ソリューション事業

電力事業の主要な取組みである再生可能エネルギーは、技術的な強みのある分野かつコアエリアを中心に継続し収益改善・拡大に取り組む予定です。また、再生可能エネルギーと調整電源（蓄電池/ガス火力発電）の組み合わせを最適化し、発電アセット全体の価値最大化に取り組めます。

2024年度の取組みとしては、2024年5月に、オーストラリアにおいてPotentia Energy社を通じたQuorn Park太陽光・蓄電池事業の最終意思決定を行いました。2026年の商業操業開始に向けて建設中です。また、2024年6月および7月には国内の2か所（岐阜県高山市奥飛騨温泉郷、北海道標津郡標津町）において、地熱発電事業に関する資源調査掘削に向けた作業を開始しました。加えて、同年12月にはPT PLN Indonesia Powerとのインドネシアにおける地熱共同調査における基本合意書を締結し、同国における継続的な地熱開発の推進に取り組んでいます。

当社では欧州における洋上風力発電や、インドネシアの地熱発電、オーストラリアでの太陽光・陸上風力発電を含め国内外で600MWを超える持ち分容量の再生可能エネルギー電源を保有します。今後は電力バリューチェーン全体で収益を獲得するべく、安定した電源ポートフォリオ確立、電力ソリューションの取り組みによる高付加価値化や当社既存事業（ガス、水素アンモニア、CCS等）とのシナジー創出に向けて取組みを進め、2050年のネットゼロ達成へ貢献します。



地熱共同調査に関するPLN IPとの基本合意書調印式の様子

／ 生物多様性と環境汚染対策

ガバナンスと戦略

ガバナンス

当社の生物多様性保全を含む環境管理に関するガバナンス体制は、[サステナビリティ推進体制のガバナンス](#)に記載のとおりです。

戦略

HSE方針

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

HSEマネジメントシステム

当社の事業活動における「HSE方針」の実行を確実にするため、国際標準であるISO9001、14001及び45001を参照し、IOGP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。詳細は「[セーフティ](#)」をご覧ください。

環境コミットメント

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、全社的に測定可能な定量目標を策定しています。また、定量目標の詳細については、環境に関する「[指標と目標](#)」の項目をご覧ください。

HSE重点目標に基づく全社的な環境管理の推進

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度計画を策定、実行しています。環境管理に関する取組についてもHSE重点目標、年度計画に落とし込むことで、全社的な環境管理を推進しています。2024年度のHSE重点目標達成状況の詳細については、「[2024年度HSE重点目標](#)」をご覧ください。

2025年度の環境管理の重点施策をまとめたHSE重点目標は以下のとおりです。

- 環境関連コミットメントに基づいた、地球環境課題への対応を含む全社的な環境管理の確立と実践
 - 全社横断的な社内体制の下、GHG排出削減計画（メタン排出管理を含む）の立案・実施を進めると共に、全社的なGHG排出量削減に関する目標の進捗管理を実施します。
 - 自然関連（生物多様性、水）、廃棄物に関する全社的な定量目標の達成状況を測定、評価する仕組みを構築します。

リスク管理

当社は、事業実施国の環境に関する法規制の遵守に加え、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、当社HSEMSの運用を通してHSEに関するリスクを特定、分析、評価し、リスクが許容可能なレベルに低減したことを確認した上で事業を実施しています。詳細は「[セーフティ](#)」および以下の「環境社会リスク、影響の特定・評価（ENVID、ESIAの実施）」をご覧ください。

2024年度も、環境（大気、水、廃棄物等）に関する重大な環境法令違反は発生していません。今後も国内外の関係部署と連携し、環境法令の遵守、環境リスク管理、及び環境汚染対策を徹底します。

環境社会リスク、影響の特定・評価（ENVID、ESIAの実施）

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

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

また、環境や社会に著しい影響を及ぼす可能性がある事業については、環境社会影響評価（ESIA: Environmental and Social Impact Assessment）を実施し、事業がもたらす影響の特定、評価を行ったうえで、環境社会影響管理計画を策定し、影響の低減、管理に取り組んでいます。

HSE監査（環境）

HSEMSが確実に運用されていることを評価するため、毎年HSE監査プログラムを策定し、すべてのオペレーション事業体及びコーポレートHSEユニットに対して定期的にHSE監査を実施しています。HSE監査は、コーポレートHSEユニットがオペレーション事業体に対して実施するコーポレートHSE監査と、オペレーション事業体が管理下にある鉱場等の拠点に対して実施する内部監査と、2つの階層の監査により構成されています。コーポレートHSE監査は、原則として全てのオペレーション事業体に対して3年毎に実施され、オペレーション事業体におけるHSE内部監査は、全ての拠点に対して毎年実施されます。2024年度は、8つのオペレーション事業体の内操業や建設作業を実施している4つのオペレーション事業体を対象に、それぞれの階層におけるHSE監査が実施されました。これらのHSE監査を通じ、当事業に関する環境上のリスクや影響、機会を特定、管理し、組織全体の環境パフォーマンスの監視、改善に取り組んでいます。

上記HSE監査に加えて、当社の長岡鉱場においては、ISO14001で定められる内部・外部監査も実施しています。また、HSE監査にあたっては、国際的に認証されたIRCAと同等のトレーニングを終了した社内でのLead Auditorにより実施されています。

指標と目標

環境に関する指標と目標

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、全社的に測定可能な定量目標を以下のとおり策定し、2025年2月に公開したINPEX Vision 2035の中で掲載しています。

生物多様性保全に関する定量目標

- 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%

水管理に関する定量目標

- 水ストレスの高い①地域における淡水取水ゼロの維持

廃棄物管理に関する定量目標

- 掘削屑（drill 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③70%以上の維持

なお、2024年における生物多様性保全活動の実施率は90%、水ストレスの高い地域における淡水取水実績はゼロ、また、掘削屑の最終埋立処分率は0%、定常作業により生じる廃棄物のリカバリー率は83%でした。水管理および廃棄物管理に関しては設定した目標を達成しています。

今後も引き続き、これらの取組みを強化・継続し、さらなる改善を図ってまいります。

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、リサイクルに必要となる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 当社の廃棄物総排出量のうち、GRI 306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

環境汚染対策

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。また世界最大の油流出対応サービス提供会社 OSRL（Oil Spill Response Limited）をはじめとする油流出対応組織と、プロジェクトのリスクに応じた対応体制を構築し、大規模な油流出にも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。

その他環境汚染対策の取組み

大気汚染の防止

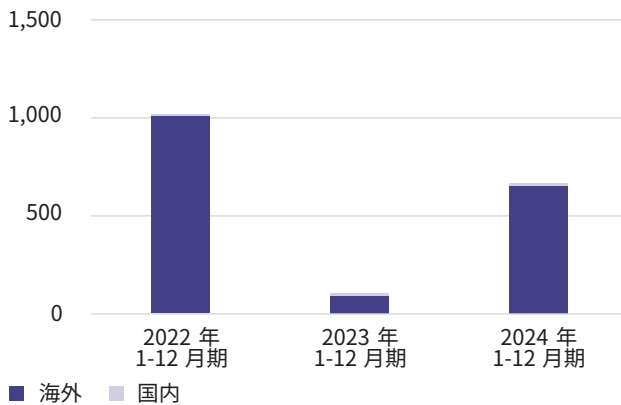
当社では、事業活動による大気質への影響を低減するため、プロジェクト実施国の法令及び国際的なGood Practice等に基づき、大気汚染防止対策を講じるとともに、排ガスモニタリングや環境大気質モニタリングを実施しています。

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

大気汚染物質の排出量は、各設備の運転状況などに大きな影響を受けるため、値に変動が生じることがあります。2024年度の当社全体のSO_x排出量は653トンでした。また、NO_x排出量は3,380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3,023トンであり、前年度と比べて約14%増加しました。

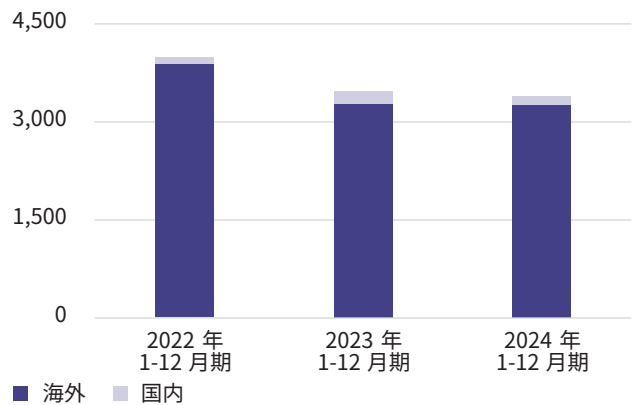
SO_x排出量推移（国内・海外）

単位：トン



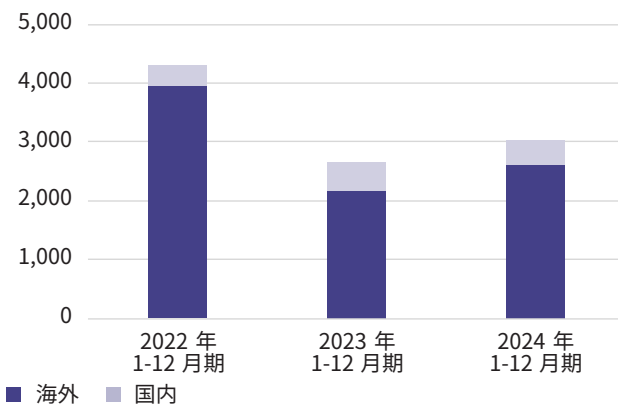
NO_x排出量推移（国内・海外）

単位：トン



NMVOC排出量推移（国内・海外）

単位：トン



廃棄物管理、水管理に関する環境汚染対策については、「[廃棄物の適正処分、循環経済形成への貢献](#)」と「[水資源の管理](#)」をご覧ください。

廃棄物の適正処分、循環経済形成への貢献

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、定期的な処理業者への訪問、視察等を通じ、確認も行っています。

2023年からは各事業拠点で生じる廃棄物に関し、GRI306基準に準拠した分類を導入するとともに、処理委託事業者への訪問、聞き取り調査なども通じ、最終処分までの詳細な廃棄物の処理フロー、処理状況の把握等を図っています。本取組みを通じ、全社的な計測可能な定量目標を設定するとともに、最終処分量の更なる削減や再利用・再資源化を推進し、適正な廃棄物管理に努めています。

廃棄物量は、掘削作業の有無等、各事業拠点の活動内容により大きく変動する特徴があります。事業における廃棄物管理の課題を特定し、再利用や再資源化を含む資源の効率的利用に関する取組みを推進するため、2023年度より、当社事業における定常作業と非定常作業^①によって生じる廃棄物に分類し、GRI306の報告分類に従い、それぞれ集計を実施しています。定常作業で発生した約12千トンの廃棄物のうち約10千トンがリカバリーされています。掘削作業で発生したカッティングス約14千トンはリサイクル等の適正な処理を行い、2024年度の最終埋立量は0を達成しています。

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「掘削屑の最終埋立処分率（1%以下）」及び「通常作業における廃棄物のリカバリー率（70%以上）」を策定し、2024年度においては埋立率0%、リカバリー率83%となり、設定した目標を達成しています。今後も定量目標の達成、維持に向けて、廃棄物管理の更なる改善に努めていきます。

^① 掘削関連作業等

循環経済（サーキュラーエコノミー）形成への取組み

当社は、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。

油ガス開発における坑井の掘削作業においては、掘削に伴い地質由来の掘削屑が発生します。油ガス開発事業特有の廃棄物とも言えますが、最終処分場における埋立処分とされるケースも多く見受けられます。当社国内事業においては、これら掘削屑の多くは処理委託業者において適正な処理が施され、改良土として、路盤材や埋戻し材などに再利用されています。

海外における循環経済形成への取組み

当社は2019年から、アラブ首長国連邦（UAE）アブダビの探鉱鉱区オンショアブロック4を取得し、探鉱事業に参画しています。本事業では掘削活動によって発生した掘削屑は、セメントメーカーを介したリサイクルを行っています。

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

循環経済形成に向けた研究

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

詳しくは、「[自社における温室効果ガス削減への取組み](#)」をご覧ください。

2013年から事業化検討を開始したCO₂-メタネーションは、2021年度にはNEDO-CO₂排出削減・有効利用開発事業（2021-2026年度）に採択され、現在国内初・世界最大級となる400Nm³-CH₄/hの断熱型と等温型のハイブリッド試験設備を建設中です。2025年度開始予定の実証実験では、当社長岡鉱場内から回収した二酸化炭素を用いて合成メタンを製造し、製造した合成メタンは当社の都市ガスパイプラインへ注入し需要家に届けられる予定です。実証実験等を通じ確立されるCO₂-メタネーション技術が、循環経済形成に貢献することが期待されます。



JELにおける掘削屑リサイクル

廃棄物管理に関する教育・訓練

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

生物多様性の保全

生物多様性に関する「リスクと機会」の特定

「TNFD提言への持続的な取組み」をご覧ください。

保護区への影響の回避、低減、代償

2022年12月に策定した「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」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。2024年12月末時点で、当社オペレータープロジェクトは、当社の定める実施除外エリアに立地しないことを確認しています。

また、当社では、2019年度より、「保護地域に関する世界データベース（WDPA^①）」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

^① 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、代償といった取組みであることが特定されました。今後は、バリューチェーンを考慮した自然関連の影響と依存を考慮し、ネットポジティブに寄与する取組みを実行していきます。

生物多様性保全活動の推進

事業活動による生物多様性への影響の種類や程度は、各事業の規模、内容、及び立地環境等により異なることから、事業ごとに求められる生物多様性保全の取組みも異なります。そのため、事業の実施にあたっては、当該エリアにおける生物多様性の重要性や事業が生物多様性に対し、もたらすリスクや影響を評価し、特に重要性が高い環境脆弱域（保護区、貴重種の重要な生息地、森林、マングローブ、サンゴ礁、湿地や干潟など）については、ミティゲーション・ヒエラルキーに基づき、事業がもたらすリスク・影響の回避、低減、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。

また、当社は、事業活動が生物多様性に与える影響を適切に管理するため、オペレータープロジェクトの全てのサイトにおいて、生物多様性評価を実施しています。その結果を基に、リスクの高い拠点を特定し、当社がオペレータープロジェクトを実施しているサイトのうち、生物多様性保全に重要な地域に隣接しているサイトは、7サイト（92,319.08ha）あることが確認されました。これらの高リスクサイトにおいては、管理計画を策定し、影響の最小化や生息地の保全、モニタリングの強化等に取り組んでいます。

	サイト数	面積 (ha)
オペレータープロジェクトを実施しているサイト	46	92,416.44
生物多様性に関する影響評価を実施しているサイト	46	92,416.44
生物多様性に関する影響評価を実施しているサイトのうち、生物多様性の重要な地域に隣接しているサイト	7	92,319.08
生物多様性に関する影響評価を実施し、生物多様性の重要な地域に隣接するサイトのうち、生物多様性管理計画等が策定済みのサイト	7	92,319.08

海外における生物多様性保全の取組み

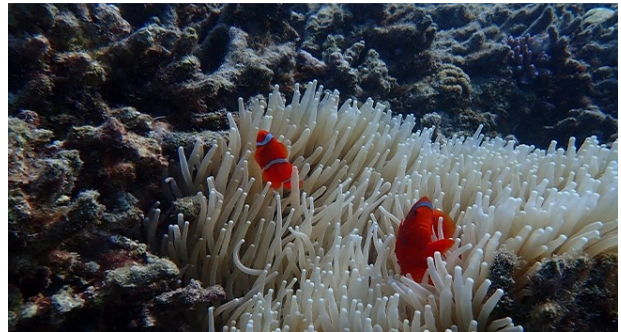
イクシスLNGプロジェクトが立地するダーウィン湾の沿岸部には、マングローブ林が形成され、魚類の繁殖エリアやウミガメの採餌エリアとなっています。この豊かな生物多様性を保全するため、ダーウィン湾における排水水質、海水水質、マングローブの生育状況、自然植生などの包括的なモニタリングを操業開始後も継続して実施しています。また、北部準州によるジュゴンの生息調査に資金援助するなど、事業周辺の生物多様性保全に貢献する取組みを実施しています。

Cardno 社によるレポート（98ページ、イクシスLNGプロジェクト近隣の環境モニタリングプログラムの概要を参照）

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



ダーウィン湾周辺の環境モニタリングプログラムのマングローブ



インドネシアのサンゴ礁

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。また、本調査結果は、当社がTNFDのLEAPアプローチに沿って、各事業場が依存または影響を及ぼす自然資本の特定および評価を行うためにも活用しています。詳細は、「[TNFD関連への取組み](#)」をご覧ください。

「東京湾UMIプロジェクト」の取組み

2024年より、東京湾の豊かな自然環境の再生・維持を目指した環境保全活動、「東京湾UMIプロジェクト」に参画しました。このプロジェクトは、東京湾にアマモ場を再生させることでの取組みで生物多様性の確保を図り、その活動を通して、海への理解や関心を高めることを目指した取組みで、国土交通省と企業、NPOが官民連携し活動を行っています。

2024年は夏に選別したアマモの種に砂と腐葉土を混ぜ込み、それを「不織布パック（微生物の力で自然に還る、生分解性の布袋）」に詰めて海辺へ移動し、専門のダイバーに渡して海底に敷く作業を行いました。イベントには当社の社員及びその家族も参加しましたが小さな子どもから大人まで、イベントを運営しているNPO法人海辺つくり研究会によるアマモ種まきのレクチャーに熱心に耳を傾け、アマモの種の選別や不織布パック詰めなどを楽しみながら体験しました。今回まいた種は、海中で芽吹き、来年春に花を咲かせる予定です。

「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。2019年度からは、この森づくり活動に加え、キツネ平どんぐりの森における生物多様性調査を実施し、森を利用し、生息している種について調査しています。2019年度、2022年度の調査の結果、カモシカやキツネ等の多様な生物が確認されています。また、2024年には、従来の調査に加え、環境DNA分析手法を利用した追加的な調査も実施しました。

「キツネ平どんぐりの森」における森づくり活動

- 2010年より、新潟県の「森づくりサポートプロジェクト」の一環で「キツネ平どんぐりの森プロジェクト」を展開。
- 2019年には、これまでの森づくり活動に加えて、トライアルとして秋季に生物多様性調査を実施。
- 2019年秋季調査で一定の成果が得られたことから、2022年度には、通年調査を実施。
- 2023年には、森づくり活動参加者に対し、生物多様性調査結果について報告会を実施。
- 2024年には、これまでの森づくり活動に加えて、環境DNA分析を実施。



東京湾UMIプロジェクト イメージキャラクターアマモンとの記念撮影

・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、2024年より活動を再開しています。）

2024年には、継続的な森づくり活動に加え、キツネ平どんぐりの森に生息する生き物及びそれらの生態について、子ども向けの環境教育を実施しました。

・2024年生物多様性調査（環境DNA分析）

2024年4月から10月の約7か月間にわたり、2022年の調査と同じ位置にセンサーカメラ8台を設置し、継続的、かつ、より詳細に当該地における生物多様性の現況を把握しました。さらに、キツネ平どんぐりの森内に簡易水場を新設し、簡易水場に訪れる生物を調査するため、同様にセンサーカメラによる定点観測を実施しました。また、簡易水場では環境DNA分析を用いた調査も行い、センサーカメラによる調査結果と比較することで、環境DNA分析技術の利用可能性を検討しました。

簡易水場を設置した結果、簡易水場設置当初は確認される種が少なかったものの、時間の経過とともに生物に認識されるようになり、水浴びや水飲み場として活用されるようになりました。これにより、センサーカメラのみを用いた従来の調査では確認できなかったオオタカやアカショウビンなどの新たな種が確認されました。簡易水場の設置がキツネ平どんぐりの森における生物相の詳細な把握に寄与していると考えられます。また、簡易水場から採取した水について環境DNA分析を実施した結果、頻繁に水場を訪れていることがセンサーカメラで確認されていた鳥類や哺乳類の多くが、環境DNA分析でも検出されました。これにより、従来のセンサーカメラ等の手法に加え、環境DNA分析を実施することで、種の特定においてより確度の高い情報を得られると考えられます。さらに、センサーカメラでは検出が難しいコウモリ類、爬虫類、両生類の検出にも成功しました。これらの情報は、今後キツネ平どんぐりの森で追加調査を行う際の調査方法の選定に役立つと考えられます。



環境教育の様子



簡易水場及びセンサーカメラ設置の様子



オオタカ（幼鳥）



アカショウビン（幼鳥）



タヌキ

水資源の管理

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、WRI^①が開発した水リスクのマッピングツールである「AQUEDUCT」を用いて、全オペレータープロジェクトが立地する地域の水リスクを毎年確認しています。確認する水リスクには、水資源への依存、事業が及ぼす影響、将来的な水需要や水質の変化、地域の規制や、社外ステークホルダーからの評判などが含まれます。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、「水ストレスの高い地域における淡水取水ゼロの維持」を策定しています。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、開発中のアパ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オンショアブロック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。

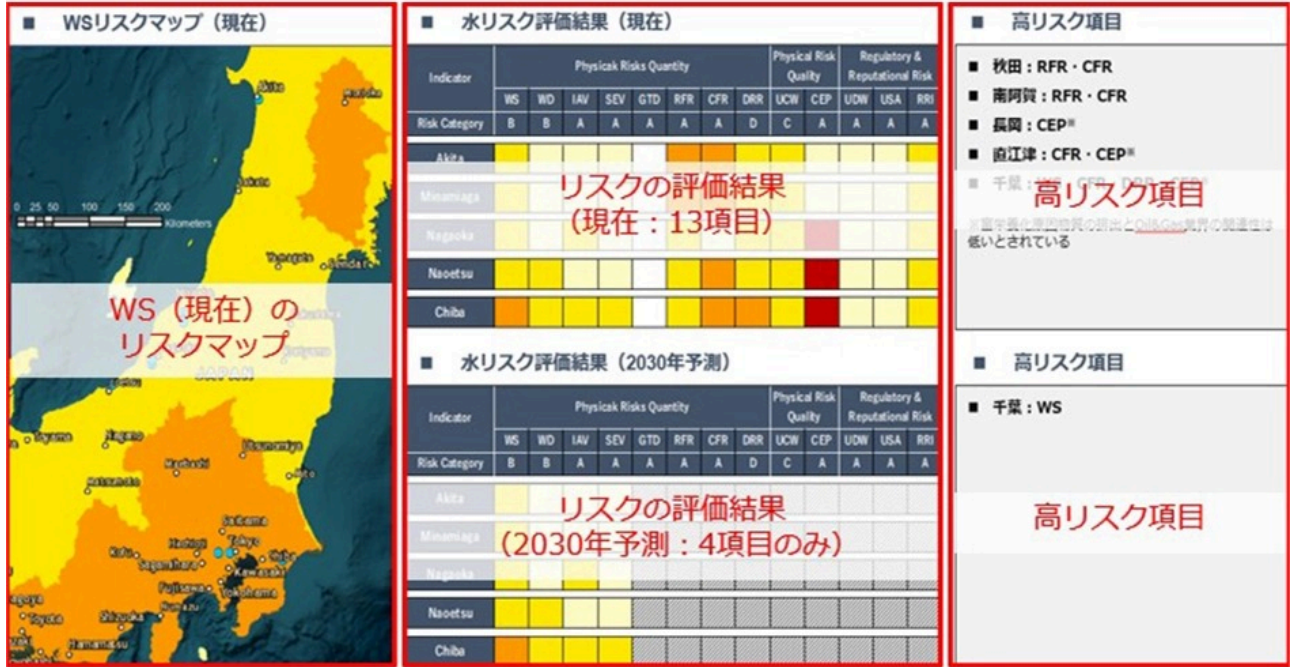
地域の水リスクは様々な影響を受け、時間と共に変化することから、今後も継続して定期的に水リスクの確認を行い、高い水リスクが確認される場合には、ミティゲーション・ヒエラルキーに基づき、追加的な対策を計画・実行します。

① World Resources Institute：世界資源研究所

AQUEDUCTを使用して評価される水リスク問題のリスト

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

国内の2024年リスク評価結果と2030年予測のリスクマップ



効率的な水利用に資する取組み

各オペレータープロジェクトにおける水利用状況の確認と改善を目的とした水バランス調査の結果をもとに、各施設・プロセスごとの詳細な水利用状況の把握・分析を行い、これら結果も反映しながら、各プロジェクトにおいて継続的な水の消費量削減や廃水の質の向上を目指しています。

淡水の利用

水資源のなかでも、淡水の取水管理は当社の水管理における主要課題であると認識しています。国内外のオペレータープロジェクトでは、取水量及び石油・天然ガスに随伴する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。2024年度は、当社全体で約1,590千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。

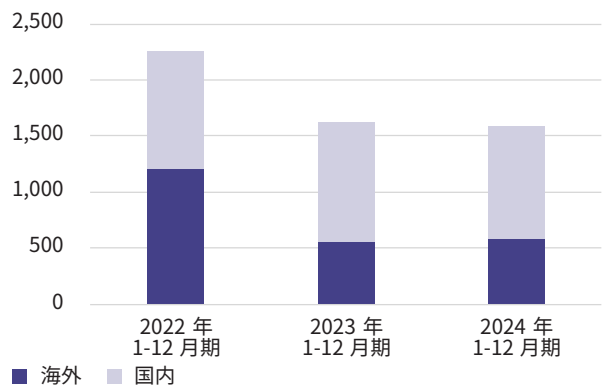
イクシスLNGプロジェクトにおいては、水使用量削減に向けて、LNG基地内の施設における淡水使用量の調査を実施し、プロセスからの処理廃水及び発電施設からの廃水蒸気水などの再利用の可否について、費用対効果を勘案し検討を進めています。

海水の利用

イクシスLNGプロジェクトの海上生産施設では冷却水として、また直江津LNG基地では気化器における熱交換のために、淡水の代わりに海水を利用しています。これらの拠点で利用される海水は、取水温と排水温の温度差や残留塩素濃度などに関する操業国の法令や国際的なガイドラインの基準を満たしていることを確認した上で、海域に排水しています。また、水リスクの高いアブダビにおいても地下水等の淡水を利用する代わりに、淡水化した海水を用いています。

淡水取水量推移 (国内・海外)

単位: 千 m³

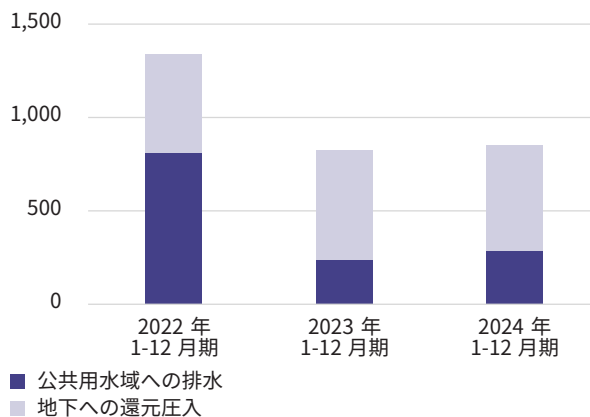


産出水の排水管理

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。2024年度に発生した総随伴水量約85万m³のうち、33%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（圧入・排水）

単位：千 m³



生産水（随伴水）の適切な処理・管理

各オペレータープロジェクトにおける生産水は、健全性の保たれた圧入井への圧入・地下還元、もしくは水処理システムによってそれぞれの国・地域の法令等により定められた基準値を満足したうえで、河川や海域に放出しています。海洋への生産水の放出においては、従来の分散している油分のみを対象とした規制のみにとどまらず、溶解している炭化水素成分も含んだ規制値を採用する国・地域も散見されます。イクシスプロジェクトの操業においては、MPPE（マクロポーラスポリマー抽出）による3次高度処理システムも採用し、溶解性炭化水素類も除去したうえで、基準値を満足した生産水を海域に放出しています。

水管理に関する教育・訓練

国内の操業現場のスタッフを対象に、水の効率的な利用・適切な管理を実践するための教育・訓練を継続的に実施しています。社外講師を招いた「鉱山保安法と水濁法」をテーマとしたセミナー等を実施し、今後も適宜スタッフの知見、意識向上に向けた取り組みも行っていきます。

TNFD提言への持続的な取組み

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

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

2023年9月にTNFDの最終提言が公表されたことで、企業の自然関連対応と情報開示に対する世の中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。

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

自然関連のガバナンス

ガバナンス体制

当社の生物多様性保全を含む環境管理に関するガバナンス体制は、サステナビリティ推進体制のガバナンスに記載のとおりです。

ステークホルダーエンゲージメント

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

「人権尊重への取組み」に記載のとおり、当社は、国連のビジネスと人権に関する指導原則や国連グローバル・コンパクトの人権に関する原則などの国際規範を支持しています。また、2017年にINPEXグループ人権方針を策定・公表し、事業活動を行う地域において、サプライチェーンを含む全てのステークホルダーの人権への取組みを推進しています。

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

自然関連の戦略

生物多様性の損失は気候変動対応と共に、地球全体の社会課題です。国際的には生物多様性条約締約国会議 (COP) で議論が継続され、生物多様性保全に関する企業への期待や果たすべき役割が益々重要となっています。こうした事業環境の変化により生物多様性の損失リスクが当社の信用や、資金調達、法規制、市場リスク等へと直結する可能性が高まっています。

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

また、当社は、環境コミットメントを達成するための測定可能な目標を設定し、2025年2月に公開した「INPEX Vision 2035」のなかで掲載しています。自然関連課題へ全社的に対応すべく、取組みを深化してまいります。

自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価

2023年度に、TNFDフレームワークβ版（v0.4）の「LEAPアプローチ」に基づき、当社の日本国内のオペレータープロジェクト（14拠点）を対象としたトライアル評価を実施しました。

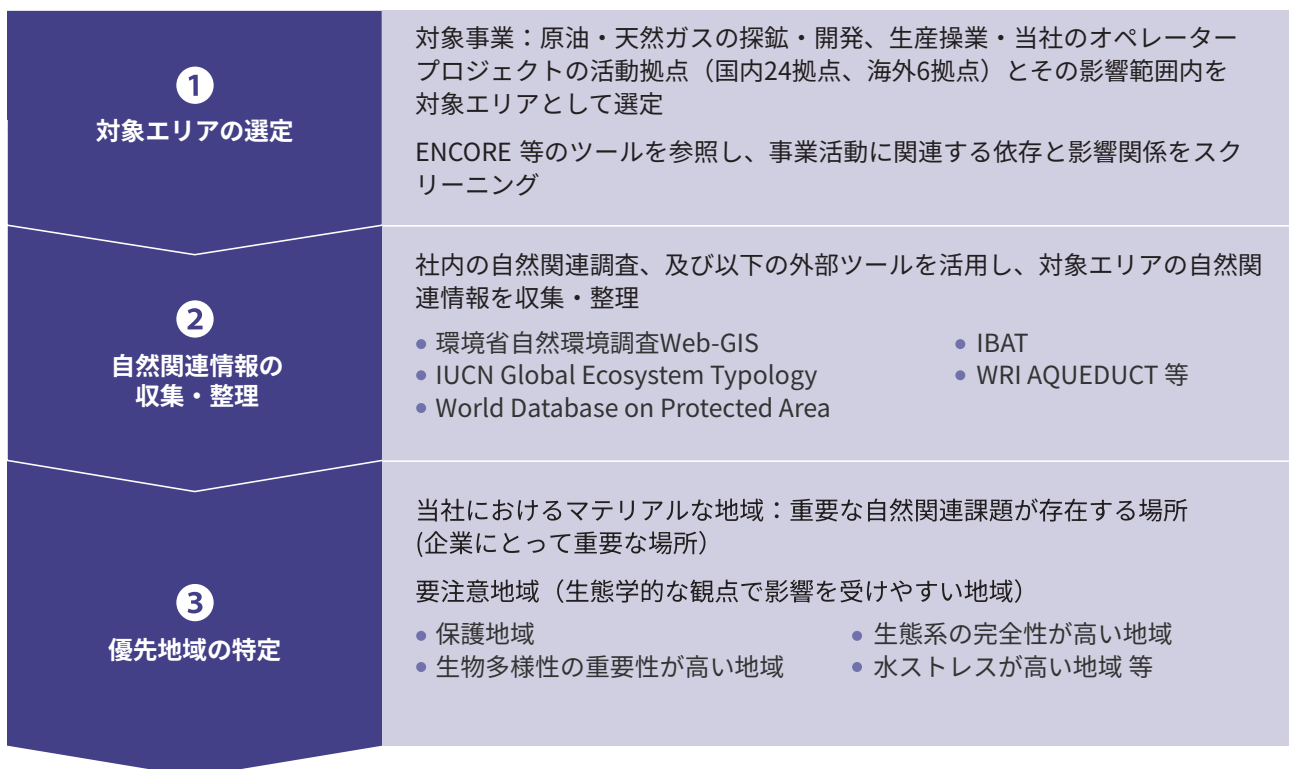
2023年9月にTNFDフレームワーク最終提言（v1.0）が正式に公開され、同年10月に「LEAPアプローチ」に関するガイダンスも更新されました（v.1.1）。これを受け、当社におけるトライアル評価手法もアップデートしました。また、2024年より、当社オペレータープロジェクト国内24拠点、海外6拠点に対象範囲を拡大してトライアル評価を実施しました。

以下、2024年のLEAPアプローチ（TNFDフレームワークv1.0）に関するトライアルで実施した「Locate（発見）」及び「Evaluate（診断）」プロセスを概説します。

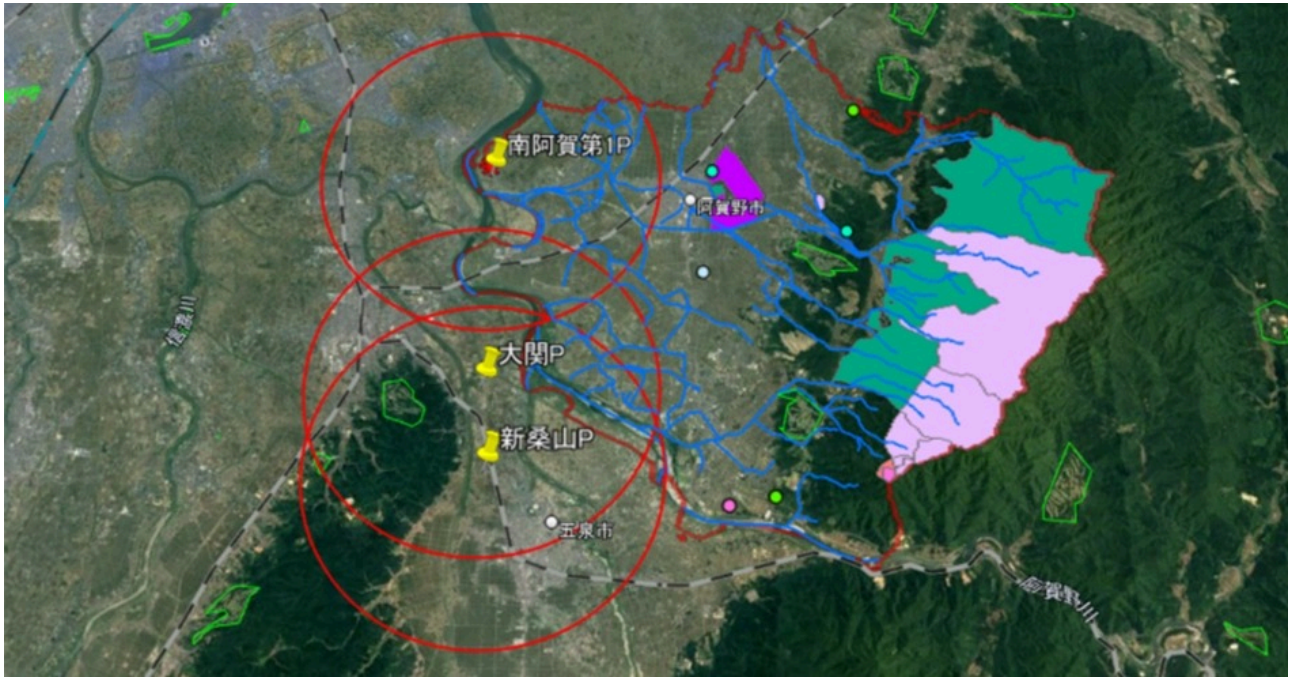
LOCATE: 自然との接点の「発見」

LOCATE フェーズでは、TNFDのガイダンスに基づき、当社オペレーション事業活動が自然に与える影響と、自然環境の変化が当社オペレーション事業へ及ぼす影響の両面を考慮し、優先地域を特定しました。優先地域の特定は、以下の3つのステップで実施し、評価の対象拠点について、当社における重要度や拠点周辺の生態系について把握しました。

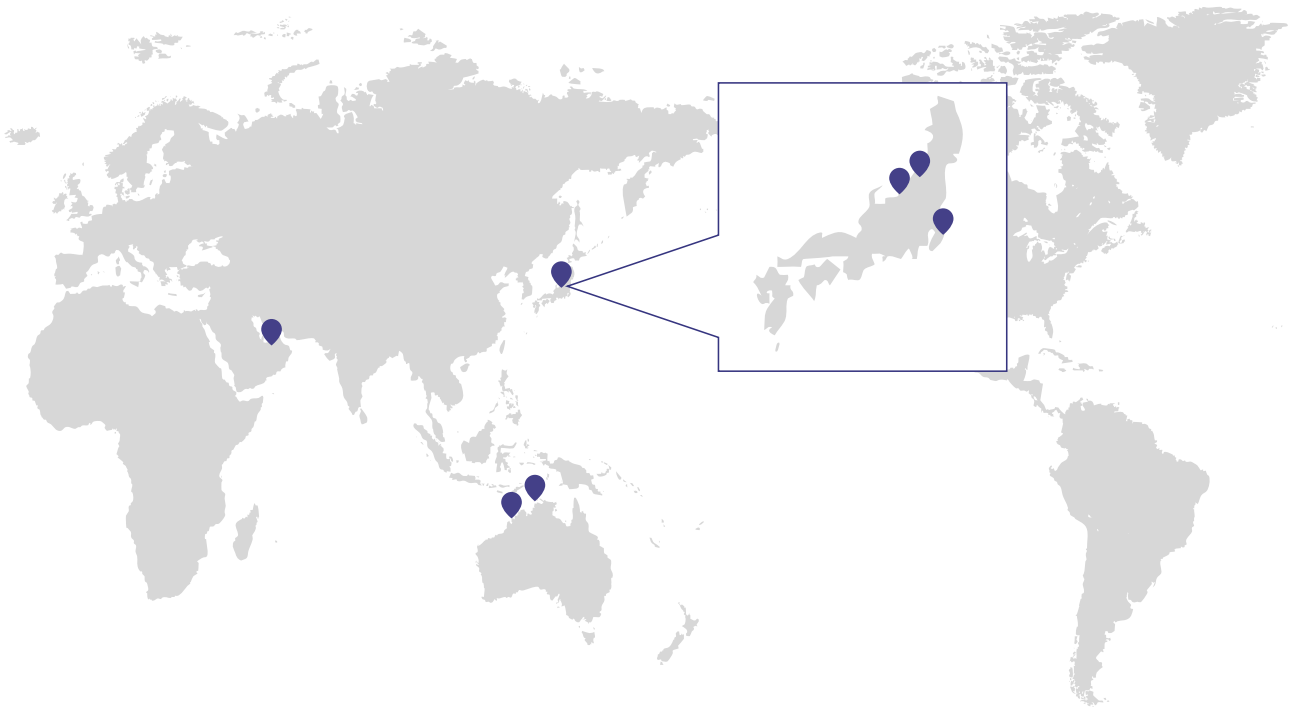
LOCATEフェーズの評価のステップ



生態系関連情報を整理した社内データベースの概観



2024年度評価で特定された、当社オペレータープロジェクトにおける優先地域



優先地域	事業内容	マテリアルな地域	要注意地域
		重要な依存、影響、リスクおよび機会が存在するか <ul style="list-style-type: none"> 事業規模 事業形態 生態系サービスへの依存 近隣コミュニティの有無等 	自然への脆弱性が高いエリアに該当、または近接するか <ul style="list-style-type: none"> 生物多様性の重要性 生態系の十全性 物理的な水リスク 生態系サービス提供の重要性等
日本	長岡鉱場	天然ガス・コンデンセートの生産・貯蔵・輸送・発電・地下貯蔵	✓
	南阿賀鉱場	天然ガス・原油の生産・輸送	✓
	千葉鉱場 (放流口)	緊急時のかん水の放流	✓
	直江津LNG基地	LNGの貯蔵・気化	✓
オーストラリア	イクシスLNGプラント	天然ガス・コンデンセートの生産・貯蔵・輸送	✓
	オフショア施設 (CPF・FPSO)	天然ガス・コンデンセートの生産・貯蔵・輸送	✓
UAE	JEL	天然ガス・原油の試験生産 ローリー輸送	✓

EVALUATE: 自然との依存・影響を「診断」

EVALUATEフェーズでは、ENCORE^②等を使用して得られたスクリーニング評価を基に、優先地域での事業活動に関連する依存関係と影響を特定しました。石油・天然ガス開発セクターである当社の事業活動は、事業エリア周辺の陸上/淡水/海洋生態系や大気・水環境にさまざまな影響を及ぼし、また、自然がもたらすさまざまな生態系サービスに依存しています。ENCOREの評価は、セクターの一般的な結果であるため、国内・海外事業の立地条件や事業内容を勘案の上、評価項目の重みづけ等を行い、自社独自の評価を実施しています。

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

EVALUATEフェーズの評価のステップ

① 優先地域及び周辺の 自然資本の把握	以下の社内データ、及びの外部ツールを活用し、優先地域における自然資本（環境資産、生物群系等）を把握 <ul style="list-style-type: none"> EIAレポート 環境省自然環境調査Web-GIS IUCN Global Ecosystem Typology 等
② 自然資本への 依存と影響の特定	以下の外部ツールで得られたスクリーニング評価結果を基に、当社の国内・海外オペレータープロジェクトの立地条件、及び事業内容を勘案した上で、優先地域における依存と影響を把握 <ul style="list-style-type: none"> ENCORE SBTN Materiality Screening Tool
③ 自然資本への 依存と影響の測定	優先地域において、当社事業の自然資本に対する依存の規模・範囲の把握 優先地域において、当社事業が自然資本に対して与える、負の影響の重大性及び正の影響の規模・範囲の把握

当社オペレータープロジェクトにおける依存と影響

本評価の結果、当社の事業活動において、以下の4つの自然資本サービスへの依存度が特に高いことが明らかになりました。これらの生態系サービスは、安定した操業や環境リスクの管理に不可欠であり、自然資本の変化が事業に与える影響を慎重に評価する必要があります。

1. 事業活動に必要な水供給サービス

油・ガスの生産プロセスにおいては、大量の水が必要とされます。特に冷却工程では安定的な水供給が不可欠であり、水ストレスが高い地域では操業リスクが増大します。当社における水資源管理の取組みについては、[水資源の管理](#)をご覧ください。

2. 事業活動に伴って排出される汚染物質の希釈サービス

事業活動に伴い排出される大気汚染物質や水質への影響を抑えるため、当社は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、適切な大気汚染防止策及び排水処理を実施しています。その上で、自然環境（大気や河川、海洋）が持つ希釈・浄化機能に依存しており、これらの機能が適切に維持されることが重要です。特に流域の水量や水質が悪化した場合、排水の希釈・浄化能力が低下し、環境負荷が高まるとともに、操業継続にも影響を及ぼす可能性があります。今後も、環境規制を遵守しながら大気質・水資源管理を強化し、持続可能な操業を維持していくための対策を検討してまいります。

3. 安定操業に関わる気候調整サービス

事業活動は、気温や降水量、風速などの気候条件に影響を受ける可能性があります。極端な気象現象（ハリケーン、干ばつ、海面上昇等）が増加すると、設備の運転条件の変更や操業停止等、事業活動に影響を及ぼす可能性があります。詳細は「[気候変動](#)」をご覧ください。

4. 安定操業に関わる土地の安定化サービス（長岡鉱場）

地盤の安定性は設備の安全な運用に不可欠です。長岡鉱場周辺は、平野部と丘陵・山間部が連続する地形となっており、住宅地・農地・森林・工業施設が混在する景観を形成していることから、周辺の植生によって提供される土地の安定化サービスへの依存が高いと考えられます。長岡鉱場周辺での洪水や暴風雨の発生は、土地の浸食や地盤沈下等を引き起こし、事業活動に影響を及ぼす可能性があります。当社では、リスクレジスター上に大雨・洪水に関するリスクを明記し、適切な管理を実施するためのマニュアルを策定するなどして、迅速な対応と被害の最小化を図っています。また、災害監視システムやハザードマップを用いて警戒態勢の確立、安全確保のための対策も講じています。

また、本評価の結果、当社の事業活動が自然環境に与える影響として、以下の2つの主要な要素が特定されました。これらの影響は、事業の持続可能性や規制対応に直結するため、慎重な管理と適切な対応策の検討が必要となります。

1. 事業実施に伴う陸域・海域利用変化

事業実施に伴い、陸域・海域利用変化が発生します。陸上では、施設建設のための森林伐採や敷地造成が生態系に影響を及ぼし、土壌流出や生物多様性の喪失を引き起こす可能性があります。また、沿岸部に位置するLNG基地では、埋め立てや浚渫による海洋環境の変化や生態系への影響が発生する可能性があります。これらの陸域海域利用変化による影響を最小限に抑えるための管理計画を策定し、実行しています。

2. 事業活動に伴うGHGの排出

事業活動に伴うGHGの排出は、気候変動による生物多様性喪失への重要な影響要因の一つとなります。当社の事業では、掘削、生産、輸送など、さまざまな工程でGHGが排出されます。当社で実施されている具体的なGHG排出削減策については、[気候変動](#)をご覧ください。

当社の優先地域における自然と事業の依存関係

生態系サービス	日本			オーストラリア			UAE
	長岡鉱場	南阿賀鉱場	千葉鉱場	直江津LNG 基地	イクシス LNGプラン ト	オフショア 施設 (CPF ・FPSO)	JEL
動物由来エネルギー	-	-	-	-	-	-	-
バイオマス供給	VL	VL	-	VL	-	-	-
水供給	H	M	-	H	H	H	H
遺伝子材料	-	-	-	-	-	-	-
バイオレメディエーション	-	-	-	-	-	-	-
土砂・土壌の保持	H	-	-	-	-	-	-
水質保持	M	L	-	-	-	M	-
土壌質調整	-	-	-	-	-	-	-
大気および生態系による希釈	M	M	L	M	M	H	M
疾病予防・害虫駆除	-	-	-	-	-	-	-
空気ろ過	-	-	-	-	-	-	-
洪水緩和	H	-	-	-	L	-	-
暴風雨軽減	H	-	-	-	L	L	-
気候調整	L	L	-	M	M	L	L
個体群・生息地の維持	-	-	-	-	-	-	-
騒音減衰	-	-	-	-	-	-	-
悪臭・光等の低減	-	-	-	-	-	-	-
受粉・種子の拡散	-	-	-	-	-	-	-
水流調整	H	L	-	-	-	-	-
降雨パターン調整	-	-	-	-	-	-	-
ビジュアルアメニティ	-	-	-	-	-	-	-
レクリエーション関連（教育・科学・研究）	VL	-	-	-	-	-	-
精神的・芸術的・象徴的関連	-	-	-	-	-	-	-

VH 非常に高い H 高い M 中程度 L 低い VL 非常に低い

当社の優先地域における自然と事業の影響関係

影響要因	日本			オーストラリア			UAE
	長岡鉱場	南阿賀鉱場	千葉鉱場	直江津LNG 基地	LNGプラン ト	オフショア 施設 (CPF ・FPSO)	JEL
陸域利用	H	H	H	-	H	-	H
淡水域利用	M	M	-	-	-	-	-
海域利用	-	-	M	H	H	H	-
水使用	M	M	-	M	M	M	L
その他資源使用	-	-	-	-	-	-	-
GHG排出	M	M	-	M	H	H	M
非GHG大気汚染物質	M	M	-	M	M	M	M
水質汚濁物質	M	M	L	M	M	M	L
土壌汚染物質	L	L	L	L	L	-	L
固形廃棄物	M	M	-	M	M	M	M
攪乱・妨害	M	M	-	M	M	M	M
侵略的 外来種の侵入	L	L	-	L	L	L	L
社会的影響	M	M	M	M	M	M	M

VH 非常に高い H 高い M 中程度 L 低い VL 非常に低い

自然関連の具体的な取組み

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

生物多様性・自然に関する具体的な取組みについては、「[生物多様性の保全](#)」をご覧ください。

今後の取組み

2023年度、2024年度のLEAP評価では、当社のオペレーター事業と自然環境との関係性について整理を行いました。本評価で整理した結果と得られた知見を踏まえ、今後は、社内で策定した評価方法を継続的に改善し、評価結果をアップデートしていきます。2025年度は、プロジェクトの状況を勘案しながら評価の対象を拡大し、当社の自然関連の重要なリスクと機会の評価を実施していく予定です。

TNFD「全セクターに対する開示提言とガイダンス」に沿った開示内容および開示箇所

TNFD開示提言の要素	当社の開示内容
ガバナンス	<p>a)依存と影響・リスクと機会についての取締役会による監督体制</p> <p>b)依存と影響・リスクと機会を評価・管理する上での経営陣の役割</p> <p>c)IPLCや影響を受けるステークホルダーへの人権方針やエンゲージメント</p> <ul style="list-style-type: none"> • サステナビリティ経営>サステナビリティマネジメント>サステナビリティ推進体制 • サステナビリティ経営>サステナビリティマネジメント>サステナビリティ推進体制 • 会社情報>各種方針>INPEXグループ人権方針 • 社会>人権>人権尊重への取組み • 社会>人権>人権デューデリジェンス • 社会>人権>ステークホルダーからの意見への対応 • 社会>人権>先住民との関わり
戦略	<p>a)組織が特定した短期、中期、長期の依存と影響・リスクと機会</p> <p>b)依存と影響・リスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に与える影響、移行計画</p> <p>c)様々なシナリオを考慮し、組織の戦略のレジリエンス</p> <p>d)直接操業の資産・場所を開示</p> <ul style="list-style-type: none"> • 環境>生物多様性と環境汚染対策>TNFD関連の取組み>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価（リスクと機会は今後特定し公開する） • 環境>生物多様性と環境汚染対策>TNFD関連の取組み>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価（リスクと機会は今後特定し公開する） • 環境>生物多様性と環境汚染対策>TNFD関連の取組み>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価 • 会社情報>事業案内
リスク管理	<p>a)依存と影響・リスクと機会を特定、評価、優先順位付けするプロセス（直接操業とVC）</p> <p>b)依存と影響・リスクと機会を管理するプロセス</p> <p>c)リスクの特定、評価、管理のプロセスが組織全体のリスク管理にどのように組み込まれているか</p> <ul style="list-style-type: none"> • 環境>生物多様性と環境汚染対策>TNFD関連の取組み>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価 • 環境>生物多様性と環境汚染対策>TNFD関連の取組み>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価で今後検討予定 • 環境>生物多様性と環境汚染対策>TNFD関連の取組み>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価で今後検討予定

TNFD開示提言の要素	当社の開示内容
指標と目標	
a)戦略・リスク管理プロセスに沿ってリスク・機会を評価し管理するために使用する指標	<ul style="list-style-type: none"> • <u>環境>生物多様性と環境汚染対策>TNFD関連の取組み>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価で今後検討予定</u> • <u>データ集>Environment(環境)</u>
b)依存と影響の評価結果から導く独自指標	<ul style="list-style-type: none"> • <u>環境>生物多様性と環境汚染対策>TNFD関連の取組み>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価で今後検討予定</u> • <u>データ集>Environment(環境)</u>
c)依存と影響・リスクと機会を管理するために用いる目標および実績	<ul style="list-style-type: none"> • <u>サステナビリティ経営>サステナビリティマネジメント>重点テーマの目標と実績</u> • <u>環境>生物多様性と環境汚染対策>指標と目標</u> • <u>データ集>Environment(環境)</u>



社会

75 セーフティ

75 ガバナンスと戦略

77 リスク管理

78 指標と目標

81 その他の取組み

83 人的資本

83 ガバナンスと戦略

86 リスク管理および指標と目標

87 「最高に働きがいのある会社」になるために注力している主な取組み

97 人権

97 人権尊重への取組み

98 英国現代奴隷法への対応

99 ステークホルダーからの意見への対応

104 人権デューディリジェンス

109 先住民との関わり

111 各国での社会貢献活動

118 サプライチェーンマネジメント

／セーフティ

ガバナンスと戦略

ガバナンス

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

戦略

HSE方針

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

HSEマネジメントシステム

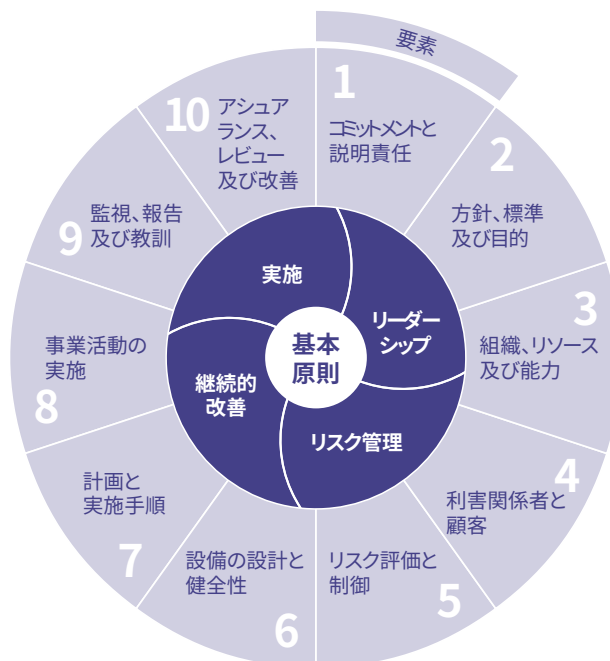
当社の事業活動における「HSE方針」の実行を確実にするため、国際標準であるISO9001、14001および45001を参照し、IOGP^①のOMS510^②に基づいたHSEマネジメントシステム（HSEMS）を導入しています。OMS510は、リーダーシップ、リスク管理、継続的改善を基本原則とし、HSEMSのパフォーマンスと有効性を向上させるための基礎となっています。

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。

① 国際石油・天然ガス生産者協会

② IOGPの報告書No.510 “System Framework for controlling risk and delivering high performance in the oil and gas industry”

HSEマネジメントシステム（HSEMS）の構成図



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

リスクと機会

近年の地政学リスクを背景に、ネットゼロへの移行過程においても「エネルギーの安定供給」の戦略的重要性が再認識されています。全社的なHSE管理を推進することで、「エネルギーの安定供給」に応え、企業価値を向上させ、持続可能な総合エネルギー供給企業として成長していきたいと考えています。そのような中で、セーフティの観点から想定されるリスクおよび機会は以下のとおりです。

リスク：掘削や生産施設における火災や爆発による人的被害、生産停止、工事遅延

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

HSE重点目標およびHSEプログラム

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

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

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

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

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

リスク管理

HSEリスク管理

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

また、重大な事故ゼロに向けて、HSEリスク管理を全社的に徹底するための活動の一環として、コーポレートHSEユニットでは全てのオペレータープロジェクトから重大事故災害①につながる可能性のあるリスクおよびその他トップ10リスクの報告を四半期ごとに受領し、リスクがALARPであることを確認するとともに、その要旨を経営会議へ報告しています。

① 大規模漏えいによる火災、爆発、毒性ガスの拡散などに代表される複数の死亡・重傷者を出したり周辺環境に深刻な被害を与えたりするような事象

HSE監査

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

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

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

また、HSE監査にあたっては、国際的に認証されたIRCAと同等のトレーニングを修了した社内のLead Auditorにより実施されています。

指標と目標

重大な事故ゼロに関する指標と目標

当社が事業を行うにあたり、死亡事故、重篤負傷、重大漏えいなどは、絶対に起こしてはならない重大な事故と既定し、「重大な事故ゼロ」を経営目標の一つとして、全従業員共通のセーフティの目標を定めています。なお、2024年度の重大な事故はゼロでした。

その他の指標と目標

セーフティパフォーマンスを数値化するために、当社のプロジェクトに関わる全ての従業員や協力会社の負傷事故を対象とした安全指標である、休業災害発生率LTIR^①および労働災害発生率TRIR^②について、IOGPの定める報告ガイドラインに基づき集計しています。さらに、IOGP参加企業とのベンチマークも取りながら、当社を設定した目標達成に向けた進捗のモニタリングを実施しています。





2024年度のLTIRの結果は0.45、TRIRの結果は2.06となり、それぞれ前年度の数値よりも改善しましたが、目標値には未達でした。また、イクスLNGプロジェクトにおいてTier 1プロセスセーフティイベント^③が発生しました。これは陸上のLNG生産施設において、減圧弁のシール部分が損傷したことで可燃性ガスが漏えいした事例ですが、漏えい検知後直ちに関連するラインを停止し、減圧弁の補修、原因究明および再発防止策を実施しています。

① Lost Time Injury Rate：百万労働時間当たりの死亡災害と休業災害の発生率

② Total Recordable Injury Rate：百万労働時間当たりの死亡災害、休業災害、不労災害および医療処置を要する労働災害の発生率

③ プロセスセーフティTier1、Tier2事故は、可燃性流体などの物質の予期しない放出又は漏えいであり、IOGPの要求事項に従い、実際の事故の影響（人への被害、会社への損害額、放出物質の種類や漏えい量など）に応じてTier1やTier2に区分し報告している

事故を未然に防ぐ取組み

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

HSEに関する目標と実績（2024年度HSE重点目標）

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

1. 事故を未然に防ぐ取組みの強化

2024年度重点目標	評価	評価と今後の対応
事故情報・教訓の速やかな共有、根本原因などの傾向分析を行うことに加えて、社員及び協力会社への安全教育や対話を徹底する。	×	<ul style="list-style-type: none"> INPEX全体のLTIR、TRIRは昨年より微減したものの（2023: LTIR 0.51、TRIR 2.17、2024: LTIR 0.45、TRIR 2.06）、IOGP平均レベル（参考値2023: LTIR 0.24、TRIR 0.84）は未達であった。 イクシスにおいて、Tier1プロセスセーフティ事故が1件発生した。 安全パフォーマンス悪化を受けて、安全月間を全社的に展開・実施するとともに、分析に基づいた事故要因に集中した啓発活動を実施した。 負傷事故の大半を占める協力会社の事故件数削減のため、安全教育やHSE管理の強化を推進する方針。

2. 体系だったプログラム通じたプロセスセーフティ管理の更なる改善

2024年度重点目標	評価	評価と今後の対応
ロードマップに基づく設備健全性及びプロセスセーフティ管理の取組みを着実に実施する。	○	<ul style="list-style-type: none"> プロセスセーフティ上必要な力量の管理に関する仕組みを構築し、国内プロジェクトにおいて本仕組みの力量評価に関する試験導入を実施。プロセスセーフティの力量管理指針の初版を発行した。今後オペレーション事業体への展開に着手する予定。 イクシスLNGプロジェクトにおけるプロセスセーフティリスクの可視化について改善を実施。全社的なHSEリスク管理・報告のプロセスについて、今後更なる改善を加えていく予定。 複数のプロジェクトの設計業務を通じ、水素・アンモニアへの安全設計・評価に対する実践的な知見を習得した。 プロセスセーフティファンダメンタルズ(PSFs)の浸透およびプロセスセーフティに関する意識向上を目的として、本社・国内各所に対して啓蒙セミナーを開催。

3. 地球環境課題への取組みと環境価値の創造

2024年度重点目標	評価	評価と今後の対応
全社的な環境・社会影響管理の基盤を構築する。また、温室効果ガス排出量削減に向けた全社的な検討を進めると共に、地球環境課題に取り組む。	○	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動対応推進G、技術戦略・プロジェクトサポートUとの連携の下、温室効果ガス排出量削減に向けた体制を構築。メタン排出管理に関しては、OGMP2.0に正式加盟し、報告を開始。Gold standard for pathwayを取得。 生物多様性については、各オペレーション事業体においてTNFDの要求事項に準拠したトライアル評価を実施。各オペレーション事業体における自然との接点や、影響と依存を特定した。 生物多様性、廃棄物管理、水管理に関し、それぞれについて測定可能な定量目標を設定した。

4. 新たな脅威への備え

2024年度重点目標	評価	評価と今後の対応
サイバー攻撃、自然災害、地政学的リスクに対する計画の確認や見直し等を通じ、新たな脅威への備えの強化を推進する。	○	<ul style="list-style-type: none"> 各事業体で、自然災害や地政学的リスクに関連する緊急時対応訓練を継続している。 地政学リスクを想定した緊急時対応計画書を複数の海外拠点に対して策定し、訓練を定期的実施した。 首都圏地震を想定したコーポレート危機対応訓練を実施した。 海外出張時の安全に関する外部専門家によるセミナーを複数回開催した。

5. 健康管理・感染症対策の強化

2024年度重点目標	評価	評価と今後の対応
コーポレート健康管理要領に基づき、メンタルヘルス、感染症及び疲労管理を含む健康管理及び健康パフォーマンスの改善に取り組む。	○	<ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルス対策として定期的な「ストレスチェック」を継続。 国内勤務者を対象とした専門医によるメンタルヘルスセミナーを開催した。 イクシスLNGプロジェクトにおいては、ピア（同僚）サポートプログラム、および心理学の専門家による操業現場・事務所への定期的な訪問を実施中。 現場における熱中症対策への取組みを強化している。

6. HSEリーダーシップの発揮及びHSEMSの有効性向上

2024年度重点目標	評価	評価と今後の対応
HSEMS GAP分析及びコーポレートHSE監査の結果を活用し、HSEMSの有効性を向上させる。また、監査の品質及び監査能力を向上させる。	○	<ul style="list-style-type: none"> 国内外の事業体の現場を対象として、計6回のマネジメントサイトビジットを実施した。 国内事業体においては、現場訪問時の懇談会や視察を充実させている。 各プロジェクトレビューにHSE要員が参加し、HSE体制およびHSEマネジメント文書の準備状況を確認している。

7. HSE力量向上及び人材確保

2024年度重点目標	評価	評価と今後の対応
HSE要員の育成及び社員のHSE力量を向上させる仕組みの原案を作成する。	○	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートからプロセスセーフティエンジニアや環境専門家を国内外の事業体に派遣。 イクシスLNGプロジェクトからHSEアドバイザーをコーポレートに短期派遣。 国内外の事業体のHSE担当者が集まり、それぞれの経験や教訓を横断的に共有する場としてHSEフォーラムを開催。

8. ネットゼロ5分野へのHSE管理の実践

2024年度重点目標	評価	評価と今後の対応
ネットゼロ5分野のプロジェクトに対しても積極的にHSE管理に関与し支援を行う。	○	<ul style="list-style-type: none"> 平井ブルー水素、長岡メタネーション実証、奥飛騨地熱井掘削等のネットゼロ5分野におけるHSE管理を継続して取り組み、重大な事故無く作業を実施した。 JOGMEC委託事業公募における首都圏CCS事業に正式採択され、HSE管理体制の構築に着手した。

その他の取組み

事故削減への取組み

事故を未然に防ぐ取組みとして、これまでと同様、事故からの教訓の周知を徹底するとともに、重大な事故や負傷事故に対しての発生傾向を分析し、継続的に情報共有を実施しています。

また、事故管理に係る安全先行指標である「事故調査の実施状況」、「優先度が高いとされた是正措置の実施状況」のモニタリングを実施し、事故発生後の迅速な調査や是正対応を強化しています。

事故調査は事故発生後速やかに実施され、調査結果は、事故発生から重大性に依りて7~40日以内に提出することが義務付けられており、速報や事故教訓を「HSEポータルサイト」などで全従業員へ周知しています。2024年中に報告された事故はすべて調査され、是正対応が実施されました。

さらに、死亡リスクが高い作業を安全に行うための安全原則「ライフセービングルール」を定着させることにより、重大な事故を防止するべく取り組んでいます。特に負傷事故の8割以上を占める協力会社に対して、ライフセービングルールの周知徹底に努めています。また、当社のイクシスプロジェクトにおいては、コーチングプログラムや協力会社とのHSEフォーラムを実施し、従業員・協力会社のさらなるHSE意識の向上を促進しています。

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

プロセスセーフティ管理

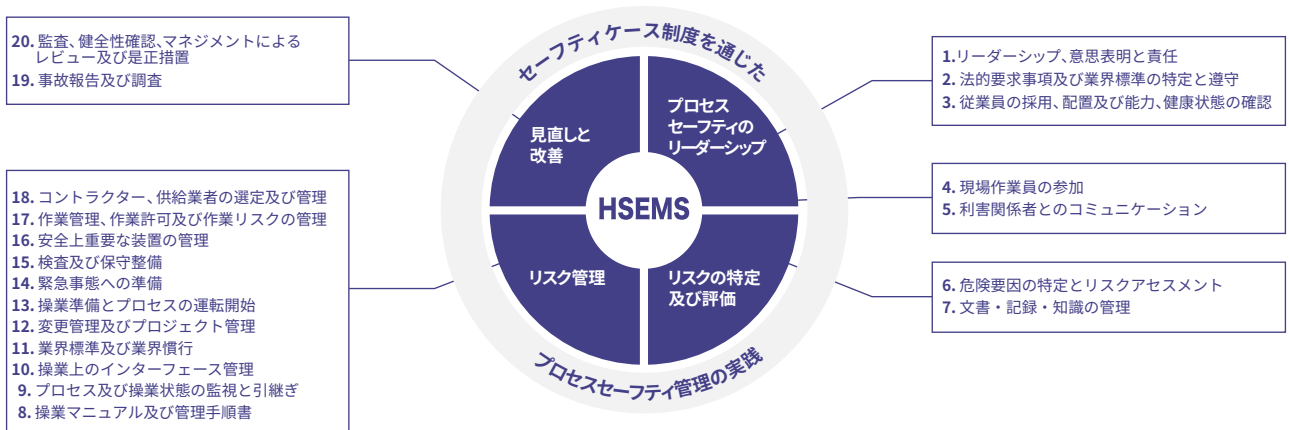
可燃性流体などの危険物質の漏えい、およびそれに起因する火災、爆発などに代表される重大事故災害の発生防止および影響緩和を目的として、適切な設計思想、エンジニアリング、操業・保守点検手法に基づいて、操業システムおよびプロセスの健全性を管理するための枠組みを、プロセスセーフティ管理と呼んでいます。

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

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

2022年度には「プロセスセーフティ管理の継続的改善のためのロードマップ2023-2027」を作成しました。本ロードマップは、5つの重点分野において、INPEXグループ各事業体が2027年までに同じ成熟度に到達する為の道筋の概略を示しており、継続的な改善を体系的に実行することを目的としています。2023年度以降、本ロードマップを実行し当社のプロセスセーフティ管理の強化を図っています。2024年は、全社的なプロセスセーフティ管理の力量確保の仕組みの試験導入およびプロセスセーフティの力量管理指針の新規発行、水素アンモニアCCUS分野へのプロセスセーフティ知見の活用などを実施しています。

プロセスセーフティ管理の枠組み



HSE文化の醸成

当社は、HSE最優先の考え方を組織に浸透させるために、これまでにHSEMSを整備し、HSE教育訓練を実施し、さらにはLFI①を全従業員に向けて共有する等のHSE文化の醸成に向けた取組みを実施しています。

HSE文化の醸成のための施策の一環として、組織や個人の士気向上やHSE意識の向上を図り、当社グループ全体のHSEパフォーマンスを向上させることを目的に、コーポレートHSE表彰を毎年実施しています。2024年度には、HSE活動賞として団体5件、個人1件、特別賞1件の計7件が表彰されました。

また、当社のHSEに対する意識を向上させるためには「マネジメント自らリーダーシップを発揮することが重要」という考えから、マネジメントが中心となって、積極的にHSE活動に取り組んでいます。

当社では、マネジメントがHSE管理におけるリーダーシップを発揮し、また、マネジメントと現場従業員の間でHSEの取組みや課題に関して直接対話による意見交換および議論を行う有益な機会として、マネジメントサイトビジットを重視しており、各現場に対して、マネジメントがHSE管理に関する一貫性を持ったメッセージを発信することにより、当社グループ全体のHSEに対する意識向上を目指しています。2024年度は、代表取締役副社長1回、HSE担当役員2回を含む、役員による国内外6件のマネジメントサイトビジットを実施しました。



サムラキオフショアG&Gサイトサーベイ船舶へのビジット



2024年度コーポレートHSE表彰式



サムラキオンショアサイトにおける協力会社との対話

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

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

HSE力量向上のための教育訓練

2024年度は、社内講習会並びに訓練により、延べ1,390人・時間のHSE教育訓練を実施しました。これらに加え、若手技術系社員には、労働安全管理やプロセスセーフティ・エンジニアリングに習熟するために、継続的に国内外での実践的な社外研修の機会を提供しています。

さらに、HSEを担当する従業員には、専門分野別の育成目標を見据えて、OJT（On the Job Training）の機会や専門機関が主催する講習への参加などを通して、HSE力量の向上を図っています。引き続き2025年度も従業員へ教育訓練の機会を提供し、HSE力量の向上に努めます。

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

人的資本

ガバナンスと戦略

ガバナンス

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

戦略（人的資本に関する取組み）

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

人材戦略基本方針

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

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

多様な人材が活躍するための適所適材配置と適正な評価・処遇の実現

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

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

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

INPEX HR VISION

当社グループがグローバル企業として責任ある経営を持続的に実施していくためには、働く人材の多様化とグローバルに価値観を共有できる人材の育成が重要であると考えています。その実現に向けて人事部門では、各国の人事部門責任者と協議を重ね策定した、4つの柱からなる「INPEX HR VISION」を当社グループ人事部門共通のビジョンとして制定しています。

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

INPEX HR VISIONに制定される4つの柱



人的資本に関する取組みにおけるリスクと機会

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

区分	リスク	機会
人材の確保、適所適材への配置	<ul style="list-style-type: none"> 必要な人員の質・量を確保できないことによる、事業遂行上の障害の発生、採用コストの増加 適所適材配置ができないことによる従業員のモチベーションの低下、労働生産性の低下 ビジネスチャンスの逸失 	<ul style="list-style-type: none"> 優秀な人材の確保、定着化による競争力の向上 適所適材配置による従業員のモチベーション・エンゲージメントの向上、労働生産性向上 強化領域（成長領域や新領域等）への人材の重点投入、最適配置による事業成長、加速化
人材の育成強化	<ul style="list-style-type: none"> 学びの意欲や成長への期待に応えられないことによる従業員のモチベーションの低下、優秀な人材の流出 必要な能力・スキルを獲得し、変化に対応できる人材を育成できないことによる事業遂行への障害、ビジネスチャンスの逸失 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員がやりがいや成長を実感できる研修や業務の機会提供によるモチベーション・エンゲージメントの向上、優秀な人材の定着化 事業環境の変化やビジネスチャンスへの対応力強化による企業価値向上
組織活性化	<ul style="list-style-type: none"> 従業員のモラルやモチベーションの低下による業務効率低下、コンプライアンス違反の発生、倫理観の欠如等による社会的信頼力の低下 ハラスメントの発生、心身の健康への悪影響等によるモチベーション低下、組織内における人権侵害のリスク 事故発生等による従業員の安全侵害、不安定な操業、追加コスト発生 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人材の発想・創造力によるイノベーションが起きやすい職場環境の醸成 多様な人材が働きやすい環境を整備することによるモチベーション、エンゲージメントの向上、労働安全性と生産性向上

各種重点施策への取組み

INPEXバリューの展開と「Employer of Choice」に向けて

当社グループでは、役員および従業員が共通に大切に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。

Collaboration 協働

チームワークを大切に、社内及び地域社会を含めた社外の関係者と協力すること

Safety 安全第一

安全第一で考え、行動し、安全文化を深化させること

Ingenuity 創意工夫

現状に満足せず、新しい視点や発想からより良いものを追求すること

Integrity 誠実

常に高い倫理観を持ち、実直で、周囲から信頼される行動をとること

Diversity 多様性

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

グループ連携の強化

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

また、人材育成においては、各国の事情に合わせたリーダーシッププログラムやスキル系研修を実施して人材の育成を支援しているほか、海外現地法人等の従業員で将来を担う人材を対象として、視野拡大やグループの一体感強化を目的に本社研修プログラムを設け、コロナ禍後の2023年に再開し、2024年は豪州より5名、アブダビより1名の従業員を受け入れています。

リスク管理および指標と目標

リスク管理

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

また、全従業員を対象に希望する業務内容や異動部門を申告できる仕組みを設けて従業員の自立的なキャリア形成を支援し、ビジネス現場で価値を創出する人材の確保・育成に取り組んでいます。

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

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

指標と目標

人的資本の取組みに関する指標・目標

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

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

** 特段の注記がない場合は、子会社を含む数値を記載

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

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

「最高に働きがいのある会社」になるために注力している主な取組み

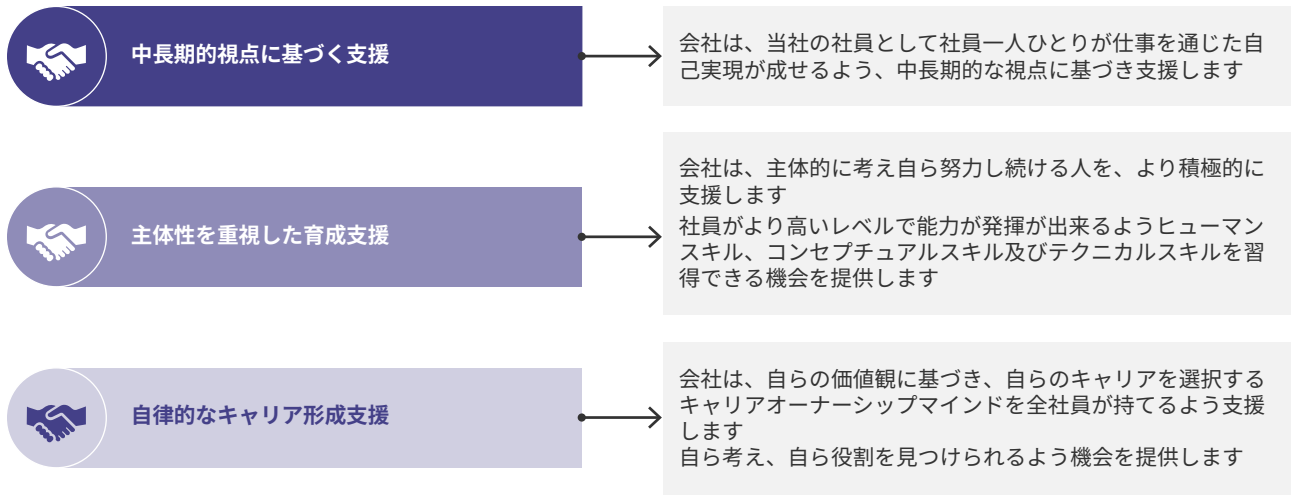
人材育成・開発

人材戦略基本方針に基づき、従業員の中長期的・主体的・自律的な成長を支援しながら、求める人物像に合致する社員の育成、および目指す組織風土の実現に向けた取組みを行っています。

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

なお、2024年に、リーダーシップ開発関連プログラム（次世代リーダー選抜育成を含む）については、延べ212名の従業員が受講しました。

-人材開発の考え方（社員向けガイドブックより抜粋）



若年層の人材育成・開発

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

2024年度は新入社員を対象として、全職種合同の集合研修を約2週間実施し、各部署からの業務内容説明に加えて、グループワークを通じてチームワークを高め、周囲の人と協働する重要性を体感する機会を提供し、社会人として求められるマインドやスキルの習得を促しました。

集合研修終了後は各職種の育成プログラムと並行してパルスサーベイ、外部専門家とのカウンセリング等を定期的を実施し、通年での職場適応と各人の成長を支援し、入社後3年目までに、全職種を対象にフォローアップ研修を実施しています。フォローアップ研修では、各部署に配属された同期が再度集合することで改めてお互いのこれまでの状況を共有し多角的な面での振り返り実施や結束力を強化しています。

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

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

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

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

一人ひとりのキャリア自律支援

当社ではキャリア・オーナーシップの醸成を目指して、自己啓発制度やビジネスナレッジ研修（自由選択受講制のe-ラーニング）などを通じ従業員の自発的な学習意欲に応じた研修機会の提供を行っています。自己啓発制度は従業員（嘱託社員・契約社員を含む）を対象に、資格支援や語学能力向上のための通信講座・スクール受講費用及び資格取得/更新費用を会社が補助するものであり、2024年度は329名がこの制度を利用しています。

また、30歳、40歳、50歳の節目を迎えた従業員に対し内省や経験の棚卸を行い、自らの適性・価値観・経験などに適した自律的キャリア形成に向けた行動促進の機会としてキャリアワークショップを実施しています。

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

次世代リーダーの選抜型育成

変化するビジネス現場で新たな価値を創出することができる、全社的・横断的視点を持った変革実行型リーダーを早期に選抜・育成するため、2021年から一般社員対象の選抜型次世代リーダー人材育成プログラム「Breakthrough Leaders Program (BLP) ①」を開始しました。BLPに加えて、2022年からは幹部社員対象のプログラム「Advanced Leaders Program (ALP) ②」を開始しています。両プログラムともにこれからの会社を背負う覚悟を持ち、会社の組織を率いて自らの手で会社をよくしていきたいという志を持つ従業員の自薦に基づいて選考を行うことで、自ら動ける次世代リーダーとなり得る人材を選抜しています。BLPは開始4年目を迎え、これまでに5名のBLPプログラム参加者が新規にマネージャーに登用されました。

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

- ① 選抜された社員一人一人のこれまでの経験を踏まえて最大5年間の育成プログラムを策定し、戦略的・意図的かつ短期集中的にタフアサインメント（より高度な業務、リード業務、新しい部署での業務など）の経験を積むことで選抜された社員の加速度的な成長を図り、早期マネージャー登用を目指すプログラム
- ② 国内外のマネジメント・ビジネスプログラムに参画し、最先端の情報や時代の潮流を学ぶことを通じて課題設定力を養い、また、他社の社員との交流により自らの基軸を形成し豊かな発想を持つ次期経営層人材を創り出すプログラム

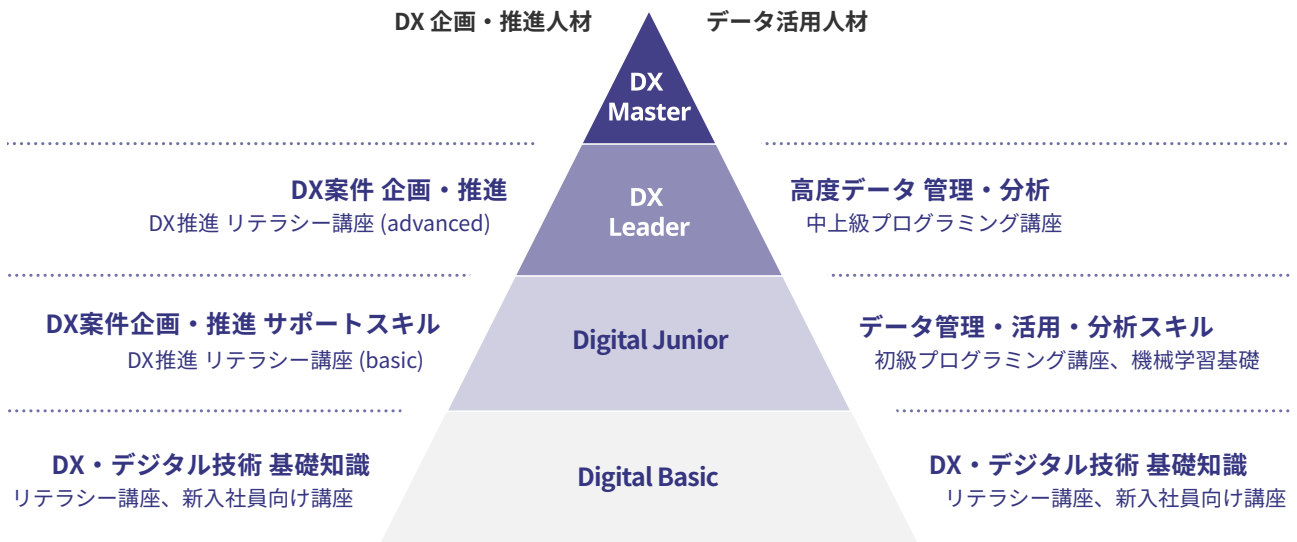


技術系社員向けのマレーシアにおける労働安全教育実習

リーダーシップ開発

一般社員向けリーダーシップ開発プログラムについては、それぞれの階層にて求められる期待役割およびリーダーシップに関する理解促進、能力開発を盛り込み、自ら成長し、業務を遂行する意欲を高めています。幹部社員登用後は、新任の幹部社員としてシナリオプランニング・ビジネスプランニングを学ぶ新任幹部社員研修、人事評価やフィードバックについて学ぶ新任マネージャー研修、ビジョンメイキングについて学ぶ新任ジェネラルマネージャー研修などの集合研修を開催しています（各研修対象者の100%が受講）。また、社長以下全マネジメント層に対して360度フィードバックを2023年から実施しています。対象者が職務行動についての他者のフィードバックを受けることで自省を促し、行動変容につなげてマネジメント力を強化することを目的としています。

デジタル技術のリスキリング



当社では社員向けのデータサイエンス・プログラミング技術を持つ人材を増やすことで企業の競争力を強化することを目指すべく、Digital Academyを開設し、主にDX案件を企画・推進する人材、高度データ活用・管理・分析をする人材についての育成を目的に、複数のデジタル関連教育を実施しています。このコースで習得した知識は、データ分析・管理能力を高めるために応用することができ、2023年6月から実施した第一期の全社員のデジタルスキル向上のためのDXリテラシー講座では、幅広い職群から約350人の参加がありました。講座後の参加者アンケートでは141名の回答があり、この内、実際の業務効率を定量的に改善したと回答した37名が平均して5時間の効率化を実現しました。引き続きデジタル技術のリスキリングを進めることで、長期的な組織への貢献を期待しています。

人事評価・人員配置の仕組み

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

人事評価については、年に一度、職務目標評価（目標管理）と職務行動評価（コンピテンシー）の2つの評価軸のもと実施しています。

評価プロセス・基準を評価者に開示することで透明性と公平性を担保し、(1)上位目標・職責と連動した目標設定、(2)リアルタイムのフィードバックと進捗確認、(3)メリハリある評価・処遇を行うことで組織としての業績目標の達成と個人の成長に繋がっています。

人員配置については定期的に各部門における幹部社員のポジションや後継者プラン、タレントに関するレビューを行うとともに、ラインマネジメントのポジションについては任期制を設けることで、人材配置の硬直化、業務の属人化、登用機会の減少防止に努めています。

各従業員に対しては、希望する業務内容や異動部門を申告できる仕組みを設け、従来は年に一回であったところ、2024年度からは常時申告できるように変更を行いキャリア展望をタイムリーに把握できるようにしたほか、上司と部下間の高頻度かつ定期的な1on1の実施を通して、中長期のキャリア開発に繋がる対話を促しています。また、社内公募制度や社内副業制度により従業員が自身のキャリアを選択し、実現できる機会を設け、従業員の意欲を引き出しつつ、適切な人材配置と任用に繋がっています。一方で、個々人の都合により退職を余儀なくされた意欲のある従業員の復職を可能とするため、ジョブリターン制度も整備しています。

多様性の推進

DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）方針

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

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

女性活躍の推進


「DE&I方針」に基づき、女性が存分に力を発揮できる環境整備に積極的に取り組んでいますが、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。

この課題解決に向け、当社では2024年に女性社員有志で構成する「女性活躍推進タスクフォース」を立ち上げ、当社を女性にとって日本で最も働きがいを感じられる会社にしていくこと、女性の働きがい向上が男性等も含めた全社員にとっても最も働きがいを感じられ、高い幸福度を感じながら仕事に取り組むことができる環境にしていくことを目指し、寄せられた課題に対する解決にむけて各種施策の取組みを進めています。

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

LGBTQ+

当社におけるダイバーシティとは人や事業に関する全ての違いを意味し、そこには性的指向や性自認も含まれます。

LGBTQ+に関する理解促進のため2017年から従業員および役員向けに社内研修を継続実施しているほか、2024年度は採用面接官に向けたセミナーや、人事情報を取り扱う担当者向けの研修を実施しました。2019年度に社員有志によるINPEX LGBT ALLY  が活動を開始し、2024年度はALLY主催の下「ダイバーシティ座談会」を開催し、LGBTQ+テーマを含めた社内マイノリティに関する意見交換を行いました。



社内制度の整備にも取組み、2020年度にLGBT当事者であることを理由に出張命令を断ることができるようにし、2021年度には、従業員の同性パートナーとその子どもを「家族」として取り扱い福利厚生などの対象とするとともに、自認する性を通称名に使用できるよう整備しました。

また、LGBTQ+に関する社内相談窓口に加え、2022年度より社外専門家による相談窓口を設置しました。これらの積極的な継続的取組みが評価され、日本初の職場におけるLGBTQ+などの性的マイノリティへの取組みの評価指標「PRIDE指標」において、2019年度より連続してゴールドまたはシルバーを受賞しています。

 組織名のALLYは「支援者」「理解者」に由来

外国籍社員

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

シニア層の活躍に向けた取組み

シニア層の自律的なキャリア形成支援を目的として50歳の従業員に向けて自己内省や経験の棚卸を通じ、更なる活躍、成長に向けたプロセスを自らデザインすることを学ぶキャリアワークショップを実施しています。

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

また、2023年4月にシニア層（再雇用嘱託）の人事制度を改定し、60歳以降の業務の役割に基づく報酬体系に変更しています。

なお、2019年度に当社の100%子会社のINPEXソリューションズを設立し、同社においては当社のシンクタンクとして調査・研究、コンサルティング、人材育成を行っています。定年を迎えた当社従業員の多くが同社に転籍し、自身が培ってきた知見の発信や新規事業の創出など、各人が持つ専門性を生かした業務に従事しています。

障がい者雇用の推進

障がい者雇用については、業務内容や職場環境等を考慮しながら、引き続きの採用活動を行っており、2024年度（2024年12月31日時点）の当社国内における障がい者雇用者数は48名（雇用率は3.0%）となっています。2020年度からは在宅勤務が定着したことにより身体障がいを抱える人にとってより働きやすく就労しやすい職場環境となっており、法定雇用率を上回る雇用率を維持しています。また、新型コロナウイルス感染の環境下を経て、チャットを活用しての会議の開催、字幕機能付き会議ソフトの利用等、障がいを持つ従業員の負担を軽減する施策を推進しています。更には、雇用後のオンボーディング（定着に向けたフォロー）として、定期的な面談を実施する等、安心して就業いただける環境整備を目指しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

DE&Iに関する基本的な考え方にに基づき、従業員が個々の事情に応じて働ける環境づくりを目指し、それぞれのライフスタイルに応じて能力を最大限に発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスを推進しています。

取組み推進の一環として、2019年4月より、これまで育児・介護に携わる従業員などに利用が限定されていたフレックスタイム勤務制度を全社的に導入し、加えて、2020年4月より、事務所勤務者を対象に在宅勤務制度を導入し、柔軟な働き方を実現しています。

2021年4月には、フレックスタイム制におけるコアタイムを廃止、さらに、国内操業現場勤務者も本制度利用対象に含めています。また、半日単位の有給休暇取得に加え、夏季連続休暇取得の促進や有給休暇取得推奨日の設定も継続実施しており、心身両面をリフレッシュできる環境を整えています。

時間外労働時間削減の取組みとしては毎週水曜日をワーク・ライフ・バランスデーとして早めの帰宅を促すとともに、継続的に一定以上の時間外労働を行っている従業員がいた場合、上司と人事部門は、現状把握や問題点の共有、解消策の確認などのコミュニケーションを図っています。

このほか、多様性や個性を尊重し、従業員が一層いきいきと働くことができる職場環境をつくり出すため、ビジネスカジュアルのドレスコードを、年間を通じて実施しています。

育児・介護の支援

育児や介護に携わる従業員の仕事と家庭の両立を支援する環境整備に積極的に取組み、さまざまな支援制度を整備しています。当社では法定の育児休業（子どもが満1歳を迎える前日または保育所などにおける保育の利用ができず、会社に認められる場合は最大2歳に達する日：24か月）に加えて、育児休業開始日から5日間は100%の給与支給、育児・介護休業期間中も基準内給与の20%相当を私傷病・産育休手当として支給^④と、法定を上回る制度を整備しています。また、対象者一人当たり5日^⑤取得できる子の看護/看護・介護休暇についても、法定を上回る形で有給としています。

さらに、育児や介護を理由とした短時間勤務利用についてはフレックスタイム制度と併用ができ、日々異なる時間帯や短縮時間を認める柔軟性が高い運用をしています。

制度面を整えるだけでなく、「育児世代を部下に持つ上司向け研修」、「男性育児休業経験者による座談会」、「育児休業復帰後の社員を集めたトップメッセージの共有」などを通じて、育児の当事者および関係者に対して、育児と仕事の両立に関する不安の軽減や、上司からの適切なフォローなどが行えるようソフト面の整備も進めています。加えて、男性の育児参加を推進すべく、男性従業員が育児休業を取得するメリットや制度詳細をまとめた資料などを社内イントラネットで公開するなどに取り組んできた結果、男性の育児休業取得率も上昇傾向にあります。また、2024年9月には、短時間勤務が可能となる子の対象を小学校卒業までに、時間外労働および深夜業の制限、所定時間外労働の免除を中学校卒業まで拡大し、育児と仕事の両立のための環境整備や、育児休業に対する更なる理解促進を図っています。

育児休業から復職する従業員が抱える不安を取り除けるように、復帰前の座談会を開催するほか、休業中にスキルアップを望む方々が自己啓発制度を利用できるようにするなど、個々の意欲を後押ししています。また、子どもが満1歳に達する前に職場復帰した従業員は、子どもが満1歳に達する前日まで一日30分×2回の哺育時間（有給）が使用できます。

育児世代の従業員の就労支援策としては、子どもが満3歳に達するまで保育補助制度を設けているほか、従業員の子女の入園優先枠を確保できるよう企業主導型保育契約への締結や、ベビーシッター利用者支援事業への加入など進めています。

これらの取組みが評価され、当社は東京労働局から、従業員の仕事と子育ての両立を支援している「子育てサポート企業」として、2012年より継続して、5度目の次世代認定マーク（愛称：くるみん）を取得しています。

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

- ① 育児休業を取得する期間は、休業前のおおよそ67%、または50%を育児休業給付金として公共職業安定所（ハローワーク）から受け取ることができ、当社は育児休業給付金とは別に、法定を上回る形で育児休業期間中、基準内給与の20%相当を私傷病・産育休手当として支給
- ② 対象者が2名以上の場合は最大10日

健康経営

INPEXグループ健康宣言

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

宣言では、従業員とその家族の心身の健康保持・増進と社員一人一人が十分に能力を発揮できる働きやすい職場環境を形成し、活力に満ちた企業風土の醸成を図るよう取り組むとともに、自分の健康は自分で守る意識を持って生活習慣の改善など、自らの心身の健康づくりに主体的に努めることにしています。

健康経営の運営体制

最高健康責任者である社長の率先模範の下、会社・労働組合・健康保険組合・産業医が一体となって健康保持・増進や職場づくりに取り組んでいくため「健康経営推進委員会」を設置して（委員会発足日：2018年9月26日）推進体制を構築しています。

委員会は年に1回以上定期的に開催し、各事業所の担当者や安全衛生委員会、提携医療機関とも連携を図り、2022年度に中長期視点で策定した「INPEX健康経営戦略マップ」を下に健康課題の把握や各施策の効果検証を行いながら、毎年の重点施策を審議する取組みをしています。このPDCAサイクルを繰り返す継続的な取組みにより、全社一体となって戦略的に健康経営を推進することができており、これまで「健康経営銘柄（4回）」、「健康経営優良法人（大規模法人部門）（ホワイト500）（5回）」などの健康経営優良法人に選定されています。

健康経営推進委員会の体制

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

審議事項など

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

健康保持・増進の取組み施策

当社グループは、「INPEXグループ健康宣言」の下、各国又は各グループ会社の文化や慣習等の実情を踏まえながら、従業員とその家族の心身の健康保持・増進と社員一人一人が十分に能力を発揮できる働きやすい職場環境を形成し、より一層の健康保持・推進、Well-beingへのニーズに応える職場づくりに向けた取組みを進めています。

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

なお、健康診断受診率やストレスチェック受検率、時間外労働平均、有給休暇取得率、特定健康診査受診率や特定保健指導実施率などは具体的な目標を設定し、プレゼンティーイズム・アブセンティーイズムを低減させ、社員一人一人が健康意識を高く持ち、心身ともに健康でいきいきと働ける会社の実現に向けて取り組んでいます。

メンタルヘルスの取組み

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

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

また、メンタルヘルス疾患者に対しては、主治医、産業医、保健師、人事、所属部門上司が連携し、休業中の従業員・復帰後の従業員に対する各種フォローを実施しているほか、海外の駐在員と帯同家族へは心理カウンセラーによる相談サポートも導入しています。

さらに、新入社員に対しては入社時の研修で心理的安全性に関する教育や、心身の不調を相談できる外部の従業員支援プログラム（EAP）面談、先輩社員が業務上の指導や精神的サポートを行うメンター制度（事務系は入社1年目、技術系は入社1、2年目）およびサポーター制度（事務系入社2、3年目）についても定着しています。

その他の健康課題に対する取組み

当社では、海外拠点に駐在する従業員とその家族については、法令による赴任前・帰任後の健康診断に加え、赴任中も年1回の健康診断実施を義務化して、定期的に健康状態の確認をしているほか、傷病時の国外搬送を含む緊急搬送体制を整備しています。

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

さらに、がん等に罹患した従業員が、治療と仕事を両立できる環境づくりにも努め、病気休暇の新設や勤務方法の柔軟化（時短勤務延長や短時間フレックス、週当たりの勤務日数の選択）などの整備のほか、全従業員を対象にしたがん検診補助の実施に加え、2024年度からは新たに女性特有の健康課題に対する施策として「がん検診受診キャンペーン」を実施しています。

当社の健康経営のための取組み実績

2024年度実績

健康経営推進委員会の開催

- 2024年6月10日、2024年12月12日の2回開催

健康経営施策に関する主な取組み

- INPEX健康経営戦略マップの一部改定
- 「オンライン健康セミナー」と「朝食欠食と野菜不足解消の食生活改善に向けたスムージーデリバリー」を組み合わせたトータル健康サポートプランのプラン変更（健康セミナーの回数増加変更）
- 健康保険組合と連携したウォーキングキャンペーンの実施
- メンタルヘルス対策強化に向けた「セルフチェック強化月間」の実施
- 女性社員を対象にしたがん検診受診キャンペーンの実施
- 喫煙対策3年目の取組み
- 麻しん・風しん抗体検査の実施

健康経営施策の取組み状況と効果検証

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

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

1 ストレスチェック組織診断の受検率の算定 (回答人数/対象総数) は次のとおり。

2021年度 (1,695人/1,855人)、2022年度 (1,741人/1,870人)、2023年度 (1,738人/1,865人)

2 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項目を用いた委託先尺度で測定し、全従業員平均の実績値を偏差値で算出。

3 傷病休職制度の当年度の利用日数の全従業員平均 (欠勤含む) を示す。

4 WHO-HPQの絶対的プレゼンティーズム (0~100点) を用いた従業員調査を実施。実績値は全従業員平均を示す。

5 2022年度の数値は戦略マップ改定前の1on1ミーティング実施率 (2022年度~) を示す。

6 2022年度までの数値は制度改定前の福利厚生代行サービス利用率を示す。

そのほかの健康保持・増進に関する取組み一覧

健康対策全般

- ・ 医務室・健康管理室の設置 (産業医・保健師・看護師)
- ・ 健康相談窓口の設置
- ・ 生活習慣病予防の支援
- ・ 健康診断費用の補助
- ・ 二次健診受診時の就業時間認定
- ・ 予防接種を受けるための就業時間認定
- ・ 提携医療機関によるがんセミナー開催
- ・ オンラインエクササイズの実施
- ・ ラジオ体操の実施 (始業前)
- ・ 厚生活動への費用補助
- ・ カフェテリアプラン導入によるスポーツ施設の利用促進

そのほかの取組み

本部長Award・GM Award

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

カフェテリアプラン制度（選択型福利厚生制度）

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

社内交流支援（チームビルディング、レクリエーション活動）

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

従業員持株会（加入率62%）

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

選択型確定拠出年金制度（加入率80%）

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

がん等の難病に罹患した従業員の業務との両立支援

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

人権

人権尊重への取組み

人権マネジメント体制

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

人権に関する取組み

当社は、国際人権章典、ILO国際労働基準、国連のビジネスと人権に関する指導原則、国連グローバル・コンパクトの人権に関する原則などの国際規範を支持しています。

当社はサステナビリティ憲章、行動基本原則および行動規範、人権方針、その他各種方針において、全ての役員および従業員に対し法令遵守はもちろんのこと、社会規範を尊重し、高い倫理観を持った行動をするよう義務づけています。

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

とりわけ、当社が事業活動を行う地域社会との強固な信頼関係の構築は、Social License to Operate（社会的操業許可）を保持するための基盤であると考え、企業情報を積極かつ公正に開示することをコミットしています。オープンかつ透明性の高い対話を通じ、ステークホルダーとの信頼関係の構築、維持に努めています。

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

- 人権が個人の尊厳に由来する重要な権利であることを認識し、関係各国において、個人の人権を尊重すること
- 人権侵害への非加担・コンプライアンス・社会保障と公正な競争：人権に関する国際規範を尊重し、人権を侵害するような行動に加担しないよう配慮すること
- 差別の禁止と法の下での平等：人種、肌の色、性別、性的指向、性自認、年齢、信条、宗教、出生、国籍、各種障がい、学歴などによる差別を行わないこと
- 強制労働・児童労働の撤廃：従業員の意思に反して労働を強制せず、また、児童を就労させないこと

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

また、「INPEXグループ人権方針」は、国連のビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）を反映したものであり、2017年に策定・公表されました。同方針に基づき事業活動を行う国・地域において、サプライチェーンを含む全てのステークホルダーの人権への取組みを推進しています。この人権方針において当社は、強制労働や児童労働を一切認めず、結社の自由および団結権の保護を尊重すること等を確認しています。

英国現代奴隷法への対応

当社グループは、事業活動を行う国・地域において、サプライチェーンを含むステークホルダーの人権への取り組みを推進しています。

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

このステートメントは、英国を含む世界各国に拠点を有するエネルギー開発企業として、当社グループが自社サプライチェーンマネジメント上の奴隷労働や人身取引防止に関する方針や体制等を示すとともに、具体的な取り組みなどを開示するものです。

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

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

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

[英国現代奴隷法 2024年度ステートメント](#)

[英国現代奴隷法 2023年度ステートメント](#)

[英国現代奴隷法 2022年度ステートメント](#)

[英国現代奴隷法 2021年度ステートメント](#)

[英国現代奴隷法 2020年度ステートメント](#)

[英国現代奴隷法 2019年度ステートメント](#)

[英国現代奴隷法 2018年度ステートメント](#)

[英国現代奴隷法 2017年度ステートメント](#)

[英国現代奴隷法 2016年度ステートメント](#)

[英国現代奴隷法 2015年度ステートメント](#)

ステークホルダーからの意見への対応

各種お問い合わせ窓口の設置

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

各種お問い合わせ窓口

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

内部通報窓口の整備・運用

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

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

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

社外ステークホルダーの通報窓口の整備・運用

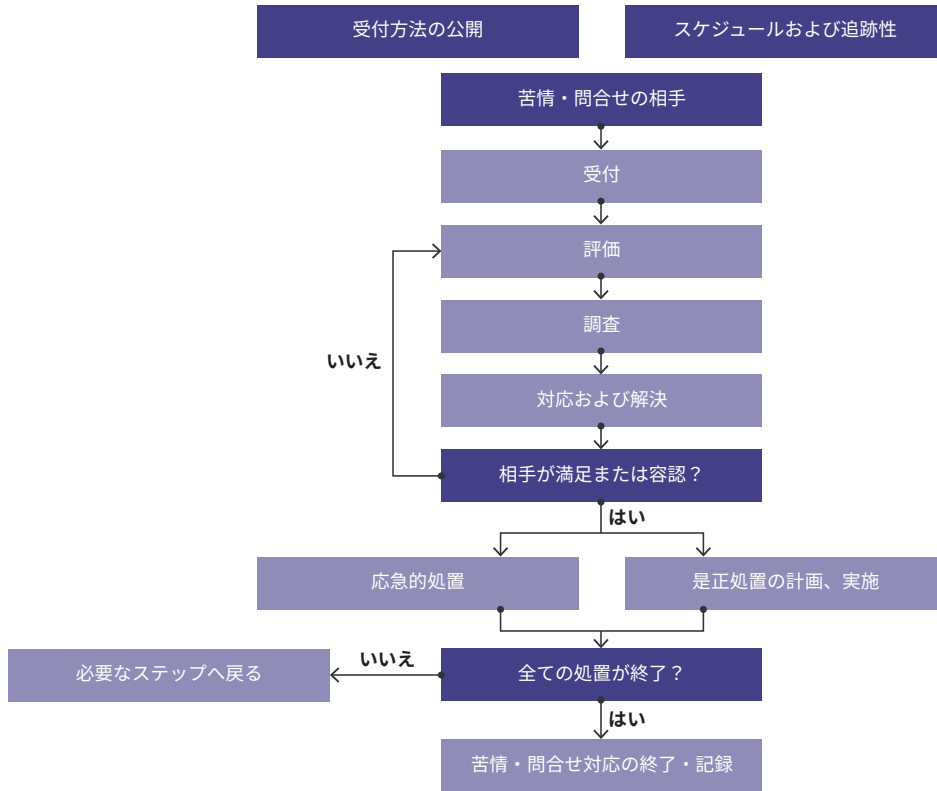
当社は国内外の全ての拠点において、寄せられた地域住民からの意見の記録管理を行い、真摯な対応を心掛けています。主要な拠点である、日本、オーストラリア、インドネシア、アブダビにおいては電話やEメール、手紙、事業所担当者との直接の対話に加え、地域や事業の内容に応じたさまざまな手段を通じて意見を受け付けています。

苦情処理の管理

当社の事業活動によって外部のステークホルダーから苦情が生じる可能性があることを認識しており、外部からの苦情を特定、調査、解決するための明確なプロセスを定めて地域社会およびステークホルダーに対する対話活動を行っています。寄せられた意見は関係者内で共有し、意見の傾向のモニタリングを実施するとともに、新たな懸念事項を早めに特定し、リスクを未然に低減できるように努めています。また、地域住民からの苦情や申し入れについては、それぞれの現地語で対応し、所定の対応手順に従い、ステークホルダーと協力して事実確認を行い、適切に対応しています。

なお、2024年には、いずれの拠点においても、是正処置が適用される苦情の受け付けはありませんでした。

苦情およびお問い合わせ後のフローの例



地域住民から寄せられた意見

当社がオペレーターとして事業を行う拠点において、2024年度に受け付けた、社外ステークホルダー対応手順に従った地域住民からの問い合わせや意見の内容の内訳は、以下のとおりです。

2024年に受け付けた地域住民からの問い合わせや意見の内容の内訳（日本、オーストラリア、インドネシア）



ケーススタディ：苦情事例と対応策

苦情事例としては、当社長岡鉱場での夜間の騒音について苦情が寄せられました。この件について当該者に事情をヒアリングした結果、防音対策が不十分であったことから、追加での防音対策を速やかに行いました。また秋田鉱場では基地内の鉄柵が壊れかかっており、通行者に危険が及ぶ可能性があるとの通報を受け、ただちに修復を行いました。

労使協議会

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

地域社会との関わり

2024年末時点で当社が権益を有する37件の生産・商業運転中のプロジェクト（石油・天然ガスプロジェクト27件を含む）と6件（うち、石油・天然ガスプロジェクト1件を含む）の開発・建設中のプロジェクトのすべてにおいて、コミュニティとの協議が実施されています。これらのうち、当社がオペレーターを務めるプロジェクトは、以下の通りです。

生産・商業運転中のプロジェクト操業地点

- ・ イクシスLNGプロジェクト（オーストラリア・ダーウィン）
- ・ 直江津LNG基地および国内パイプラインネットワーク（日本・新潟）
- ・ 南長岡ガス田（日本・新潟）
- ・ 成東ガス田（日本・千葉）
- ・ 八橋ガス田（日本・秋田）
- ・ 太陽光発電所「INPEXメガソーラー上越」（日本・新潟）

開発・建設中のプロジェクト

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

本社と海外事務所では環境、社会、ガバナンスに関する共通の課題や新たな課題に対応するため定期的なミーティングを開催し、各管轄地域におけるステークホルダー・エンゲージメントについて最新情報を共有し今後の行動計画策定に役立てています。

日本における取組み

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

また、例年、柏崎で開催されるマラソン大会の協賛やボランティア参加など、地域イベントに積極的に参加しているほか、新潟、長岡、柏崎、上越、秋田の各地域で行われる夏祭りの花火打ち上げ協賛、長岡では地域住民の方々との年2回の森づくり活動を通じて環境保全への取組みも行っています。加えて、当社のガスサプライチェーンの中核施設であり、オーストラリアのイクシスLNGプロジェクトから出荷されたLNGを受入れている直江津LNG基地では、地元の方々や市役所、官庁などに向けて2か月に1回ニュースレターを発行し、基地内での各種作業の様子や安全操業への取組みなどを紹介しています。また、地元で行われるソフトボール大会など、行事への参加を通して、地元の方々との交流を深めています。

ケーススタディ：地域住民へむけた現場見学会

日本国内でパイプラインを敷設する際には、自治体やルート沿線住民・企業に理解を得られるよう、事前説明・回覧版による工事周知や工事現場見学会を行っています。パイプラインルートは原則公道などの公共用地下を選定しているため、基本的には住民の移転は発生しません。

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

オーストラリアにおける取組み

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

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

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

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

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

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

キンバリーコミュニティアップデート2024

ノーザンテリトリーにおける2024年のコミュニティ対話

Community Feedback in Australia

インドネシアにおける取組み

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

また、現在実施中の環境社会影響評価では、インドネシアの環境社会影響評価制度（AMDAL）の一環として開催する住民説明会（パブリックコンサルテーション）の実施に先立ち、AMDALの要求事項のみならず、国際的な環境社会ガイドラインであるIFC Performance Standards（IFC PS）で規定されているステークホルダーとの関与に関する要求事項に基づいたStakeholder Engagement and Public Consultation Plan（SECP）を策定し、同Planに準じた取組みを実施しています。

これまでの環境社会影響評価の各工程におけるステークホルダーとの関わりは、以下のとおりとなっています。

環境社会影響評価の各工程におけるステークホルダーとの関わり

時期	工程	ステークホルダーに関する取組み
2018年	ステークホルダーの特定	<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-AMDAL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-AMDAL)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。 Technical Evaluation Meeting (大学教授等の有識者から構成される専門家会合)、及び、AMDAL Commission Evaluation Meeting (現地政府、現地コミュニティの長、現地住民、現地NGO等から構成される会合) で受領したすべてのコメントに対応。
2023年	対象地域を拡大	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトの立地地域に隣接する南西マルク県及び住民との対話に基づき同県を環境社会影響評価の対象地域に追加。
2024年	AMDAL文書の最終化	<ul style="list-style-type: none"> AMDAL Commission Evaluation Meetingを再度開催し、現地ステークホルダーからのコメントを再度受領し、AMDAL文書を最終化。

アバダビにおける取組み

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

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

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

人権デューディリジェンス

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

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

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

当社がオペレーターとして操業するイクシスプロジェクトでは、国際的な環境社会ガイドラインであるIFC Performance Standardsを採用し、人権デューディリジェンスを含む、社会および環境リスクの管理を行っています。イクシスの操業については、定期的なレポートや監査を通じ、このIFC基準のコンプライアンスをモニターしています。この基準には、児童労働、強制労働、労働条件や苦情対応などをカバーするIFC Performance Standards 2の「労働者および労働条件の準拠状況」が含まれます。

デスクトップ調査

2024年には、再生可能エネルギー事業も調査の対象に含め、SASBやOECDを始めとする調査機関の文献、国際規範や各種ガイドライン、業界に関する文献調査を行い、人権課題を抽出しました。ビジネス内のリスクを特定するにあたっては、自社の従業員、女性、子ども、先住民の方々、移民労働者、サプライヤー/コントラクターの従業員、地域社会の人々などを対象としました。

人権リスク評価の実施

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

人権リスク評価の実施方法

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

影響深刻度の評価

以下の3つの項目により、人権課題に関連する事案の影響深刻度を評価しました。

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

発生可能性の評価

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

アンケート調査の実施

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

調査対象

アンケート調査は、当社が事業を行っている以下の対象先に対し実施しました。

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

管理体制の脆弱性に関する評価

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

実際の事案に関する評価

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

2024年に特定された顕著な人権課題

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

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

また、差別の禁止と法の下での平等、労働時間、人身売買、同一労働同一賃金、女性の権利、プライバシーなど、その他の人権リスク分野についても、リスクの特定・評価プロセスを通じて検討しましたが、当社事業の特徴や地理的特性、既に実施されているリスクマネジメント等を踏まえ、当社の顕著な人権リスクとはみなされませんでした。

人権リスクへの対応方針および人権課題別の対応・軽減策の検討

人権リスクへの対応方針

上記の人権リスク評価結果を受けて、当社として以下の取組みを実施します。

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

人権課題別の対応策と是正措置の検討

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

(1) 顕在的なリスクが確認された人権課題に対する対応策

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

(2) 潜在的なリスクのある人権課題に対する対応策

潜在的なリスクが考えられる人権課題については、リスクの重要度や各調査対象先における管理体制の整備状況を踏まえ、防止策の強化に取り組めます。なお、2024年は、人権に関する是正計画が必要な操業拠点数は0であったため、是正措置対応の件数も0件となっています。

当社は人権リスクを低減するため、以下の取組みを実施しています。

職場における人権尊重

職場環境における顕著な人権課題として、人権侵害への非加担・コンプライアンス・社会保障と公正な競争、差別の禁止と法の下の平等、児童労働、強制労働、労働安全衛生、労働時間（休憩・休日の権利）、適切な労働環境（水へのアクセス含む）、賃金（十分な生活水準を享受する権利）、結社の自由・団体交渉権、責任ある安全管理などが挙げられます。これらに対し当社は以下の取組みを行っています。

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

役員・従業員の人権意識向上のためのトレーニング

さまざまなステークホルダーの人権を考慮しつつ日々の業務に取り組む重要性の認識を深めるために、2017年度に人権に関する研修を全役員および従業員を対象に実施し、2018年度以降は新入社員と中途社員を対象に毎年実施しています。研修では誠実さ、尊敬、公正さをもって他者に接することの重要性を説明しています。また、人権の尊重は各人事研修でも強調され、内部通報実務に関する研修やハラスメント対策研修も毎年実施しています。詳細は「[データ集> Governance \(ガバナンス\)](#)」をご覧ください。

労働環境の整備

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

労使間の対話

INPEX 労働組合と締結している労働協約において、組合が労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を有することを定め、労働問題（労働安全、労働環境、報酬、労働時間、研修・人材開発、ストレスマネジメント、均等な雇用機会、等）に加え、会社の抱える課題や将来の見通しなど様々な問題について労使で意見交換する場を定期的に設け、健全な労使関係の維持と発展に努めています。

特に事業経営上の都合による従業員の大量解雇や従業員に著しい影響を与える業務変更の際には、事前に適切な通知期間を設け、会社及び組合は必ず事前に通知を行い、平和かつ円満な解決に向け協議することを労働協約にて定めています。

なお、2008年の労働組合結成後、これまで苦情処理対応は発生していません。

社外のステークホルダー（地域社会とサプライヤー）

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

サプライチェーン

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

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

2023年にはサプライヤーの選定プロセスの一環として、現代奴隷のリスクアセスメント自己評価を導入し、人権の尊重を含む「サプライヤー行動規範ガイドライン」を策定し、サプライヤーフォーラムで説明を行いました。また2024年には、同フォーラムで、サプライヤー宛て人権研修も実施しています。

その他の取組みは「[サプライチェーンマネジメント](#)」をご覧ください。

地域社会

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

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

影響評価においてはステークホルダーとの対話を行い、その結果を事業計画に反映し、問い合わせや苦情対応を含む、継続的な地域社会との対話機会を提供しています。

現在開発段階中のインドネシアのアバディLNGプロジェクトでは、現在実施中の環境・社会影響評価において、国際的な環境社会ガイドラインであるIFC Performance Standardsの人権に関する要求事項についても以下のプロセスで検討・評価しています。

工程	人権に関する取組み
評価項目の選定	<ul style="list-style-type: none"> • 社会的弱者（女性、子ども、貧困層、高齢者、及び障害者）への影響を評価項目に選定 • 現地住民の伝統的慣習法に基づいた生活様式（文化、慣習、生計手段など）、神聖なサイト、文化遺産などへの影響を評価項目に選定 • 上記項目に関する既存データを収集・分析
現況調査	<ul style="list-style-type: none"> • FGD (Focus Group Discussion)、Household Survey、及びKII (Key Informant Interview)を実施し、被影響コミュニティの社会的弱者、及び伝統的慣習法に基づいた生活様式（文化、慣習、生計手段など）、神聖なサイト、文化遺産、及び土地権利の現状を把握
影響評価	<ul style="list-style-type: none"> • 建設時、及び操業時における社会的弱者、伝統的慣習法に基づいた生活様式の現地住民への影響評価を実施
環境管理計画・モニタリング計画策定	<ul style="list-style-type: none"> • 上記の影響評価の結果も踏まえ、環境管理計画・モニタリング計画を策定

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

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

また、Social Investment Strategyの5分野（(1)地元の経済力強化、(2)教育、(3)公衆衛生、(4)環境、(5)戦略的社会貢献）に重点を置いて、地域コミュニティや関係機関と協力し、さまざまな取組みを計画・実行しています。このうち、公衆衛生や清潔な水へのアクセスに関する主な活動は以下のとおりです。

時期	人権に関する取組み
2020	<ul style="list-style-type: none"> 公衆トイレの普及支援、乳幼児の健康・栄養に関する講習を実施 水害時の復旧支援や医療物資支援の供与など
2021	<ul style="list-style-type: none"> コミュニティに貯水槽と給水パイプラインを導入し、各世帯に飲料水を供給することを目的としたClean & Healthy Behavior Programを策定し、実行 飲料水に係る設備の導入工事はCommunity based participation and involvementのコンセプトの下、コミュニティが主体
2022	<ul style="list-style-type: none"> 設備導入完了、その後の運営は地域コミュニティに移管
2023	<ul style="list-style-type: none"> 公衆衛生に関する啓蒙活動、乳幼児健康診断、補助食寄付を実施
2024	<ul style="list-style-type: none"> 2023年度の取組みに加え、地域コミュニティ内で貯水・給水施設の保守管理等を完結することができるように、地域住民による水管理チーム（Community-based clean water management team）作りをサポート

新規事業における人権リスクの評価

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

先住民との関わり

先住民との協調活動計画

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

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

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

① [先住民協調活動計画報告書その他発行情報](#)

ケーススタディ1：ビジネスビジョンに富んだ先住民企業

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

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

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

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

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

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

ケーススタディ2：サバンナ火災管理を通じた自立支援

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

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

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

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

文化遺産の保護

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

イクシスLNG陸上処理施設においては、建設の初期段階からララキアの文化遺産保護監査員を導入し、周辺地域の遺跡への影響を最小限に抑える努力を行い、先住民にとって重要な文化財の保護に取り組んでいます。

各国での社会貢献活動

2024年度の活動実績

当社は、社会のニーズに応え、地域の社会経済発展を支援するために、社会貢献プログラムを実施しています。2024年度は約34億円の社会貢献投資を行いました。



日本

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

1. 障がい者スポーツ支援

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

2. 社内募金

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

3. 教育・次世代育成（芸術分野）への取り組み

これまで数多くの有望な新人音楽家を世に送り続けてきた「第93回日本音楽コンクール」や、東京国際フォーラムを中心に開催される音楽イベント「ラ・フォル・ジュルネ TOKYO 2025」に協賛しています。2024年に協賛した「ラ・フォル・ジュルネ TOKYO 2024」では、社内募金の募金先であるあしなが育英会の支援家庭のご家族51名をご招待しました。



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



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

4. 南阿賀鉦場での取組み

南阿賀鉦場では、地元中学生と協業し、阿賀野市下黒瀬地区の道路花壇への種まきを実施しています。また、長岡鉦場では、農業関係者や関係団体と協業し、越路原プラント周辺のごみ拾いや花壇の整備を実施しています。



花壇への種まきの様子

5. 直江津LNG基地での取組み

直江津LNG基地では、石油・天然ガスの誕生から私たちの生活に届くまでを映像で見せる基地内見学施設「INPEX MUSEUM」と、LNGタンクなど設備見学を組み合わせて、行政や地元住民、企業などからの社会見学の期待に応えています。2024年度は、地域の八千浦小学校の3年生に対して基地見学、6年生に対して出前授業を行いました。また、市内の環境保全団体が主催する海岸清掃活動への参加や、事業所の近隣道路におけるごみ拾い・草刈りなど、地域の一員として美化活動に取り組んでいます。このほか、9月には海象状況の悪化を受けて、基地栈橋に漂着したカヤックの釣り人救助を行いました。この活動により、上越海保より感謝状を授与されました。



感謝状授与式の様子

オーストラリア

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

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

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

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

2024年のINPEXオーストラリアの自主的な地域社会投資（成果分野別）



INPEXオーストラリアコミュニティ投資ウェブページ



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



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



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

ケーススタディ: STEAMプログラムの支援

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

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

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

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



リー・ポイントでの社会科見学



MAGNTディスカバリーセンターでの自然科学ワークショップ

インドネシア

インドネシアのアバディLNGプロジェクトにおいては、環境や伝統文化の保全、経済的機会の創出など、タニンバル諸島県を中心としたプロジェクト立地地域のコミュニティの持続的な発展に貢献すべく、2009年度からさまざまな活動を行ってきました。活動は、ステークホルダーとの対話を通じて地域のコミュニティのニーズを把握し、中長期的な視点で戦略的に策定したSocial Investment Strategyで取り上げた5分野（（1）地元の経済力強化、（2）教育、（3）公衆衛生、（4）環境、（5）戦略的社会貢献）に重点を置き実施しています。2024年度に実施した取組みは以下のとおりです。

奨学金プログラム

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

健康プログラム

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

環境保全プログラム（植林プログラム・ビーチクリーンプログラム）

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

経済力強化プログラム

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



地域コミュニティへの農業支援

アブダビ

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

教育分野では、以下の取組みを実施しています。

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

環境分野では、以下の取組みを実施しています。

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

文化分野では、以下の取組みを実施しています。

- ・ アブダビ国際狩猟乗馬展示会（ADIHEX）に出展し、鷹狩りや日本刀、飴細工、茶道などの日本の伝統文化を紹介しています。
- ・ 茶道裏千家淡交会アブダビ協会の活動を支援しています。
- ・ 在UAE日本国大使館、UAE柔道連盟とともに柔道日本大使杯を開催しています。
- ・ 2023年度から、Emirates Falconers' Clubとともに、日UAE鷹狩文化交流支援事業を実施しています。アブダビ日本人学校に鷹狩文化体験を提供するとともに、2023年度に実施した日本の鷹匠のUAE派遣の対企画として、2024年度にはUAEの鷹匠を日本で受け入れ、日本の鷹匠との交流を実施しています。



日UAE鷹匠交流プログラムの様子



アブダビでのマングローブ植樹体験の様子

ノルウェー

当社の子会社である株式会社INPEXノルウェーは、現地法人INPEX Idemitsu Norge AS (IIN社)とムンク美術館の間でスポンサーシップ契約を締結しています。IIN社は同館設立の1991年以来、前身であるIdemitsu Petroleum Norge ASの時代から30年以上にわたって同館へのスポンサー活動を継続しています。IIN社からの寄付金は同館の拡張や修繕、ノルウェーが輩出した著名画家であるエドヴァルド・ムンクの絵画である「叫び」と「マドンナ」の修復など、いくつかの主要プロジェクトの実現に貢献しています。



ムンク美術館

カザフスタン

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

このほかに、当社独自の取組みとして、以下の社会貢献活動を実施しています。

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

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

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

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



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



当社東柏崎ガス田平井地区への見学の様子

その他財団を通じた支援

公益財団法人INPEX教育交流財団

本財団は、1981年に設立されて以来、インドネシアと日本の留学生の交流を通じて、両国の相互理解・友好・親善の発展に寄与することを目的として奨学支援事業を行ってまいりました。更に2022年度よりオーストラリアおよびUAEを支援対象国に加えました。現在までに受入れた奨学生は、インドネシア人146名、日本人67名、オーストラリア人2名、UAE人1名を数え、奨学生の多くは、各人が留学時に取り組んだ研究分野で、それぞれの母国と日本との友好・親善に貢献しています。

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



2024年INPEX教育交流財団 年末交流会

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

世界約10か国でプロジェクトを展開する当社にとって、公正かつ公平な調達、および、資機材・役務を提供するサプライヤーの管理は重要な課題の一つと認識しています。当社では、公正かつ公平な競争を阻害する行為の禁止、優越的地位濫用の禁止、サプライヤーの情報や技術の機密保持、不適切な利益授受の禁止などを「調達倫理指針―細則」に明記し、調達業務の基本方針のみならず、当社の役員および従業員が、経営理念やサステナビリティ憲章、および業務を遂行する上での遵守事項をまとめた「行動規範」の下、社内の調達関連部署で遵守・実行することを規定しています。また、2022年にはサプライヤーに対しても同様に、労働・環境に関する法令遵守や腐敗防止、当社の人権方針の尊重などを含むESG（環境・社会・ガバナンス）に関する7事項を明文化した「サプライヤー行動規範」を制定し、2023年には、本行動規範の理解促進のための施策として、「サプライヤー行動規範ガイドライン」を発行しました。当社国内事業における国内サプライヤー約70社を招待した、2024年のサプライヤーフォーラムにおいては、人権尊重における取組みについて説明をいたしました。今後も同フォーラム等を通じてサプライヤーとの関係を強化し、競争力のある調達を実施するとともに、CSRを含むリスク管理、パフォーマンス評価等、サプライチェーンマネジメントの強化に努めていきます。

調達に関する実績

世界

約10カ国



サプライヤー

約2,000社¹



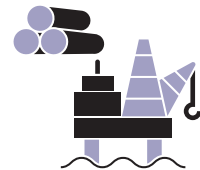
主要サプライヤー

約80社



調達額

約3,800億円



¹ サプライヤーは、直接取引先のみ（2次サプライヤーは含まれない）

マネジメント体制

「調達倫理指針―細則」並びに「行動規範」などに基づいた企業倫理・企業行動を徹底するため、管掌部署である、資材・情報システム本部長を構成員に含むコンプライアンス委員会を定期的を開催しています。2024年12月に開催したサステナビリティ推進委員会においては、当社のサプライチェーンマネジメントに対する社外評価と当社の取組みについて審議されました。

サプライチェーンリスク管理

当社は、グループ全体で、約2,000社のサプライヤーを通じ、年間で約3,800億円に及ぶ調達を行っています。このうち、主要サプライヤーからの調達額は約3,000億円になります。サプライチェーン上のリスクを管理するために、下記のようなアクションをとっています。

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

サプライヤーに対する取組みとしては、労働・環境に関する法令やサプライヤー行動規範の遵守、人権方針の尊重などを求め、当社定型の契約書に遵守事項として盛り込んでいます。サプライヤーの選定においては、国内・国外、経営規模の大小等を問わず、新規取引希望者に対しても参入機会を提供するよう努め、公正かつ公平な評価に基づき、契約先を決定しています。評価項目は、価格、品質、納期、技術力、財務状況に加えて、各国の法令順守、当社ABCポリシー、HSE、CSRリスク管理等、ESG（環境・社会・ガバナンス）の観点も取り入れています。当社オーストラリア事業においては、入札時に人権に関する自己評価アンケートおよびGHG排出に関する調査を実施し、その評価を入札時のサプライヤー評価に組み入れています。また、サプライチェーン上の人権リスクの洗い出しを実施し、リスクの更なる評価、監査プロセス、改善へとつなげるフレームワークの最終化を進めています。また、サプライチェーンにおけるリスク管理強化の一環として、主要サプライヤーとのHSE連絡会を開催し、HSE・品質などの情報交換やリスク緩和策について意見交換を行うことで、HSE意識やサプライヤーのエンゲージメント向上の機会を設けています。

主要サプライヤーおよび上記の取組みを通じてリスクが高いと評価されたサプライヤーに対して、対話を通じた改善活動の促進、契約見直しを含むリスクの回避・低減等を図っています。

サプライヤースクリーニングおよびアセスメント

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

上記サプライヤーCSR自己評価アンケートの実施、CSR監査、および改善策の議論を通じてサプライチェーン全体のリスク低減に努めていきます。継続的なサプライチェーン上のサステナビリティに関わるリスクの特定と改善のため、資材調達部門員に、SA8000の監査人資格を保持している社員を配置しています。

サプライヤー行動規範およびサプライヤー行動規範ガイドライン

サプライヤーの協力のもとサプライチェーン全体のESGリスク低減に取り組んでいくため、当社がサプライヤー・コントラクターに要請するESGに関する下記7事項を明文化した「サプライヤー行動規範」を2022年7月に制定しました。

サプライヤー行動規範

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

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

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

調達倫理指針-細則

[サプライヤー行動規範](#)

[サプライヤー行動規範ガイドライン](#)

ケーススタディ: INPEXオーストラリアの地元企業採用計画

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

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

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



／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・果敢な意思決定を行うことを目的としてコーポレートガバナンスの充実に取り組みます。

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」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。

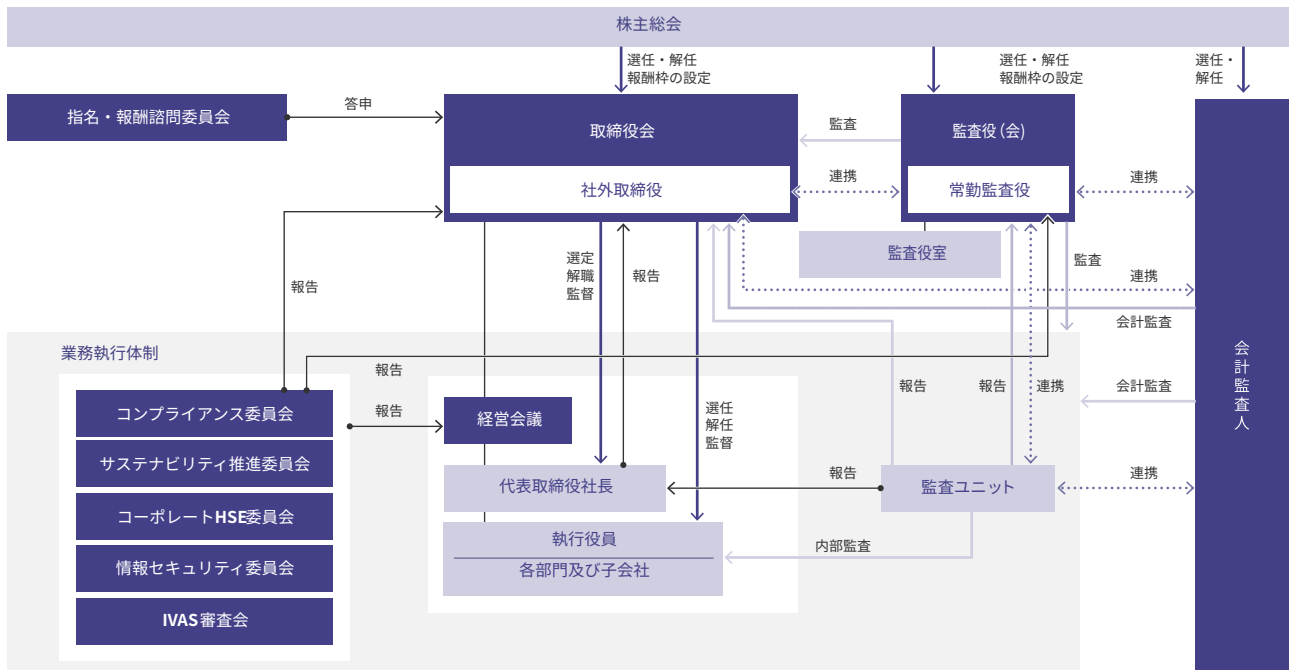
当社取締役会の多様性については、女性の社外取締役および社外監査役をそれぞれ1名選任しているほか、外国籍の取締役を1名選任しており、ジェンダーおよび国際性の面において、着実に進展しています。なお、監査役を含む取締役会構成員における女性役員は2名、その割合は13%となります。このほか、内部昇格による女性執行役員も2名選任しており、当社マネジメント体制全体の多様性も確保しています。

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関開し、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](#)

全取締役の取締役会への出席状況(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年度の実績は15回の全てに出席しております。

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								
	企業経営 組織運営	グローバル	財務・ 会計	法務・ リスク マネジメント	サステ ナビリ ティ	技術・ DX	エネル ギー	営業・ 販売	人材開 発・ ダイバ ーシテ ィ
取締役	社内	上田 隆之	●	●		●	●	●	
	社内	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	<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、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対し、手当として支給する金銭報酬です。
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。
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。

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。

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%

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。

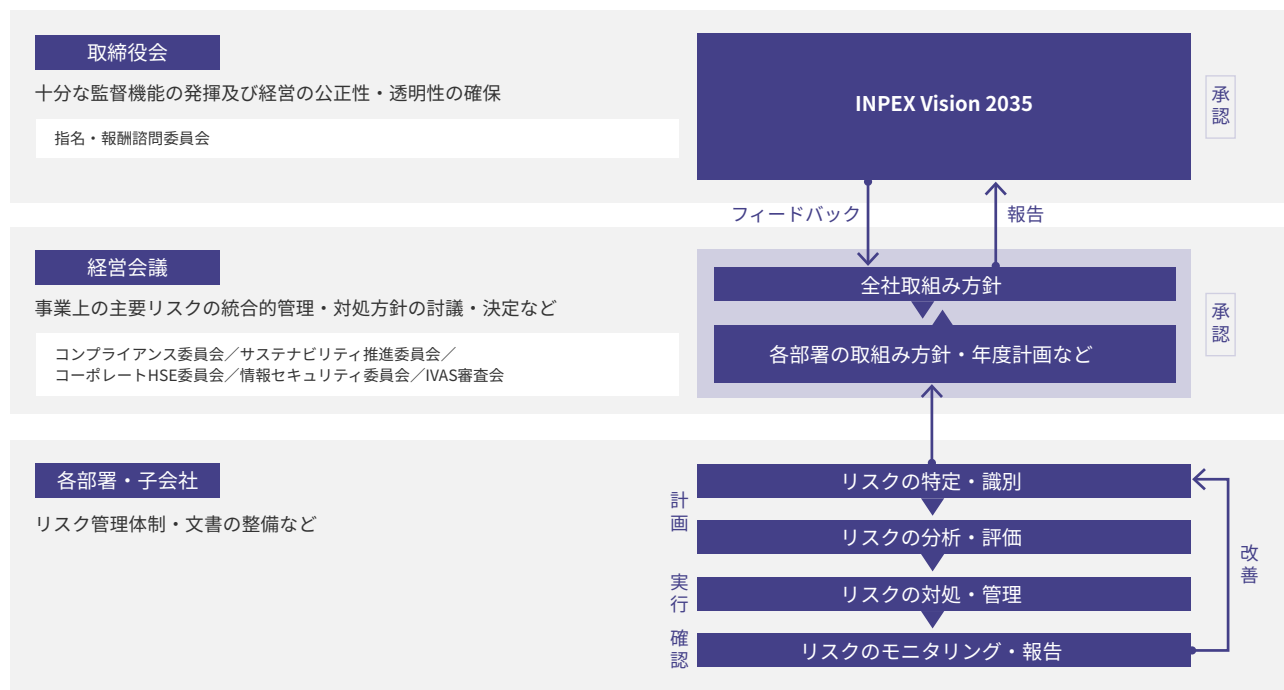
リスク管理体制

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、コンデンサート、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きました。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げる一方、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atalog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

- | | |
|--|--|
| <p>気候変動に関する移行リスクへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> クリーンエネルギーの導入や排出低減策の実施 <p>市場リスクへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 財務リスク管理 <p>カントリーリスクへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 高リスク国への累積投資残高の目標限度額設定 | <p>プロジェクトリスクへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>操業リスクへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 |
|--|--|

緊急時対応と事業継続計画への取り組み

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。具体的な取り組みについては「[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。

感染症への取り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

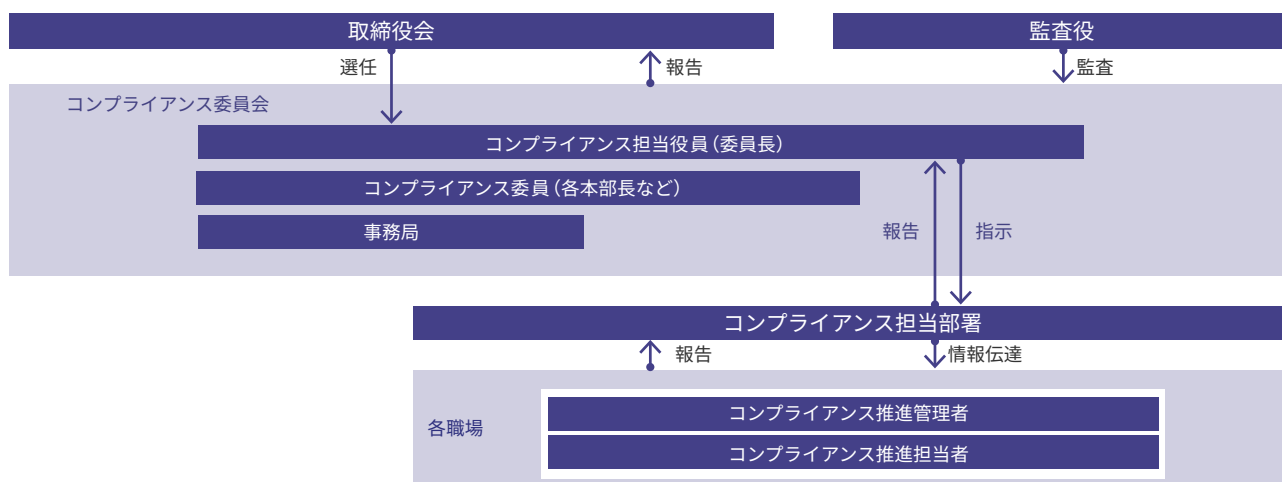
当社は、企業の持続的な発展に必要な不可欠なコンプライアンス体制を体系的に整備し、法令遵守・企業倫理の徹底に努めています。具体的には、グループ全体として一貫した取組みを推進するため、コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに関わる基本方針や活動計画等の重要事項を審議し、コンプライアンス意識の啓発や違反行為の再発防止策をはじめとする活動内容のモニタリング等を実施しています。

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

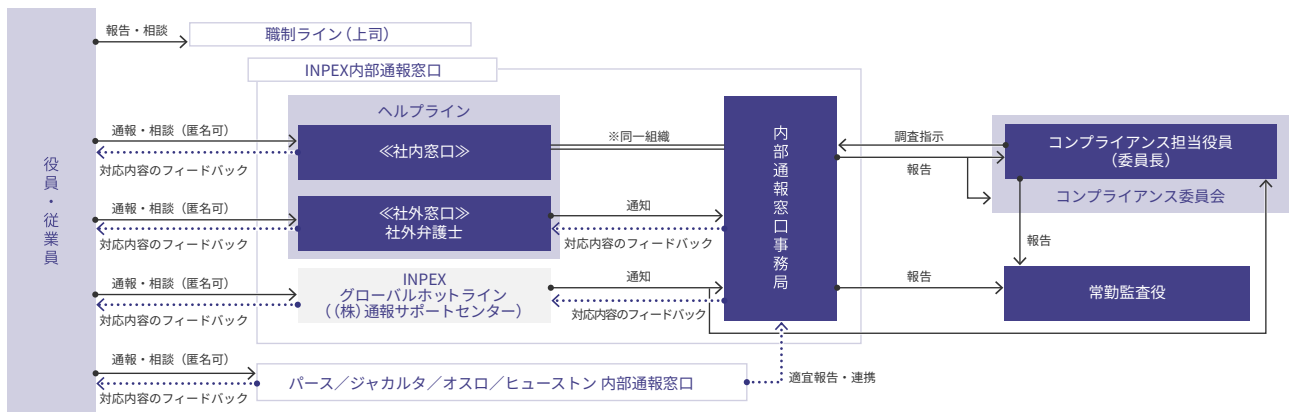
「サステナビリティ憲章」の下、業務を遂行する上で例外なくすべての役員・従業員が守るべき「行動基本原則」、さらにこの原則を実践するための「行動規範」を定めています。さらには、監査ユニットが毎年実施する内部統制評価において「行動規範」の遵守状況、および、逸脱した行為が発見された場合に適時適切な是正が行われるような仕組み・体制の整備状況を確認しています。また、内部監査において「行動規範」に反する行為が発見された場合、監査ユニットは改善指示を行い、当社の各拠点は必要な改善策等を実施しています。

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



データ集

142 Environment (環境)

147 Social (社会)

154 Governance (ガバナンス)

157 第三者保証報告書

160 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<目標管理>

集計範囲	項目	2022年度	2023年度	2024年度	単位
エクイティシェア ¹	Scope1排出量 ^{2,3,4} ✓	6,839	6,864	6,833	千トン-CO ₂ e
	Scope2排出量 ^{2,3,4,8} ✓	69	56	45	
	温室効果ガス排出原単位 ⁵	28	28	28	kg-CO ₂ e/ boe
オペレーショナルコントロール ⁶	Scope3排出量 ³ カテゴリー1 購入した物品・サービス ⁷	686	1,973	2,725	千トン-CO ₂ e
エクイティシェア ¹	カテゴリー11 販売した製品の使用 ⁷ ✓	84,310	86,199	86,238	
オペレーショナルコントロール ⁶	メタン排出原単位	0.05	0.05	0.05	%

- 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
- 2024年度のエクイティシェア排出量のうち、2024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、INPEX本社及び技術研究所由来の排出量であるScope1排出量4,544千トン、Scope2排出量36千トンに対して、第三者保証を受けている
- 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
- 各国の法令、及びHSEの関連データ要領に従って算出
- 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
- 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
- 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
- データ集計方法の見直しにより、Sustainability Report 2023の開示データからさかのぼって変更

気候変動・サーキュラーエコノミー

集計範囲	項目		2022年度	2023年度	2024年度	単位		
オペレーショナルコントロール ¹	Scope1排出量 ^{2,3}	要因別排出	国内 ✓	エネルギー使用	165	160	147	千トン-CO ₂ e
				フレア放散	7	4	8	
				ベント放散	7	17	19	
				分離除去CO ₂ 放散	91	83	64	
		海外 ✓	エネルギー使用	3,081	3,178	3,243		
		フレア放散	530	318	395			
		ベント放散	67	139	112			
		分離除去CO ₂ 放散	2,390	2,722	2,626			
	ガス種別排出	国内 ✓	CO ₂	263	245	219		
			CH ₄	8	19	19		
			N ₂ O	0.03	0	0		
		海外 ✓	CO ₂	5,903	6,192	6,235		
			CH ₄	159	160	136		
			N ₂ O	6	5	5		
		合計	6,339	6,622	6,614			
	Scope2排出量 ^{2,3}	マーケットベース	国内 ✓	48	34	35		
海外 ✓			1	1	1			
合計			48	35	36			
ロケーションベース		国内 ✓	36	36	32			
		海外 ✓	1	1	1			
		合計	37	36	33			
エネルギー使用量 ⁴	国内 ✓	軽油・ガス等の燃料	3,211	3,096	2,874	TJ		
		購入電力・熱	766	754	672			
	海外	軽油・ガス等の燃料	60,955	61,552	62,878			
		購入電力・熱	6	6	8			
		合計	64,938	65,408	66,430			
大気への排出量	VOC ⁵	国内 ✓	358	490	413	トン		
		海外 ✓	3,939	2,161	2,610			
		合計	4,297	2,651	3,023			
	NOx	国内 ✓	120	187	133			
		海外 ✓	3,867	3,269	3,247			
		合計	3,987	3,456	3,380			
	SOx	国内 ✓	5	4	4			
		海外 ✓	1,003	89	649			
		合計	1,008	94	653			

集計範囲	項目	2022年度	2023年度	2024年度	単位		
淡水使用量	国内 [✓]	上水	145,445	144,619	119,919	m ³	
		工業用水	123,310	123,415	123,431		
		地下水・河川水	787,798	806,317	772,324		
		合計	1,056,553	1,074,351	1,015,674		
	海外	上水	528,329	551,260	573,975		
		工業用水	0	0	0		
		地下水・河川水	672,156	0	0		
		合計	1,200,485	551,260	573,975		
	合計	2,257,038	1,625,610	1,589,650			
	産出水の排出量	国内 [✓]	公共用水域への排水	100,174	98,532		88,687
地下への還元圧入			303,709	233,422	282,667		
合計			403,883	331,954	371,354		
海外		公共用水域への排水	426,946	487,435	474,237		
		地下への還元圧入	503,023	0	0		
		合計	929,969	487,435	474,237		
合計		1,333,852	819,389	845,591			
廃棄物量 ^{6,7}	国内 ^{8✓}	非有害廃棄物 (処分されなかった廃棄物)	再利用のための準備	n/c	0	0	トン
			リサイクル	n/c	962	1,015	
			その他	n/c	0	328	
			合計	2,006	962	1,343	
		非有害廃棄物 (処分された廃棄物)	焼却 (エネルギー回収あり)	n/c	105	32	
			焼却 (エネルギー回収なし)	n/c	136	85	
			埋立	n/c	193	129	
			その他	n/c	180	0	
		合計	4,618	613	247		
		有害廃棄物 (処分されなかった廃棄物)	再利用のための準備	n/c	0	0	
			リサイクル	n/c	0	0	
			その他	n/c	15	769	
			合計	0	15	769	
		有害廃棄物 (処分された廃棄物)	焼却 (エネルギー回収あり)	n/c	22	0	
			焼却 (エネルギー回収なし)	n/c	95	18	
			埋立	n/c	0	0	
			その他	n/c	782	0	
合計	9,109	899	18				
合計	15,734	2,490	2,376				

集計範囲	項目	2022年度	2023年度	2024年度	単位	
海外	非有害廃棄物 (処分されなかった廃棄物)	再利用のための準備	n/c	2,850	3,167	トン
		リサイクル	n/c	385	547	
		その他	n/c	1,639	3,994	
		合計	0	4,875	7,708	
	非有害廃棄物 (処分された廃棄物)	焼却 (エネルギー回収あり)	n/c	76	3	
		焼却 (エネルギー回収なし)	n/c	0	0	
		埋立	n/c	1,312	1,636	
		その他	n/c	0	0	
	合計	29,326	1,389	1,639		
	有害廃棄物 (処分されなかった廃棄物)	再利用のための準備	n/c	0	1	
		リサイクル	n/c	47	91	
		その他	n/c	0	200	
		合計	0	47	292	
	有害廃棄物 (処分された廃棄物)	焼却 (エネルギー回収あり)	n/c	605	23	
		焼却 (エネルギー回収なし)	n/c	0	0	
埋立		n/c	86	76		
その他		n/c	0	0		
合計	0	691	99			
合計	29,326	7,001	9,738			
合計		45,059	9,491	12,115		
廃棄物量 (掘削関連作業) ^{7,9}	国内 ⁸ ✓	処分されなかった廃棄物	n/c	10,920	14,523	トン
		処分された廃棄物	n/c	16,121	487	
		カッティングス	n/c	n/c	8,089(0)	
		合計	n/c	27,041	23,099	
	海外	処分されなかった廃棄物	n/c	2,400	2,778	
		処分された廃棄物	n/c	1,981	722	
		カッティングス	n/c	n/c	2,076(0)	
		合計	n/c	4,382	5,575	
	合計	n/c	31,422	28,675		
	油流出	総件数	0	0	0	
漏出量 ✓		0	0	0	bbl	

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

1 本社、技術研究所、海外事務所、国内及び海外のオペレーション事業体（当社がオペレーターとして操業を行う拠点）を対象範囲とする

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

Scope2：当社が購入し消費する電力、蒸気、熱及び冷却からの間接排出量

Scope3：当社のバリューチェーンで発生するその他すべての間接排出量

3 各国の法令、及びHSEの関連データ要領に従って算出

4 各国の法規制（国内は省エネ法等）に従って算定

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

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

7 廃棄物は各国の法令に従い有害廃棄物を定義。国内については、廃掃法（廃棄物の処理及び清掃に関する法律）で規定されている「特別管理産業廃棄物」は「有害廃棄物」、それ以外（「産業廃棄物」、「一般廃棄物」を含む）は「非有害廃棄物」

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

9 2023年度以降は、カッティングス等の掘削関連作業によって生じる廃棄物量については、個別で集計を実施。2024年度以降は、掘削関連作業によって生じる廃棄物、カッティングスとカッティングス以外に分けて集計。()内の数値は発生したカッティングスのうち、埋立処分された量を記載。

再生可能エネルギー

集計範囲	項目		2022年度	2023年度	2024年度	単位
連結	再生可能エネルギーの発電量	地熱発電	425,372	668,425	661,957	MWh
		風力発電	313,240	836,832	1,260,009	
		太陽光発電	5,647	37,318	160,734	
		合計	744,259	1,542,575	2,082,700	
	再生可能エネルギーへの投資総額		79,836	77,435	5,707	百万円

環境保全に係る設備投資及び操業費用

集計範囲	項目	2022年度		2023年度		2024年度		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 コントロール ¹	地球温暖化防止（省エネ対策含む）	45,150	273,680	412,680	832,122	547,249	758,108	千円
	大気汚染防止	148,067	8,275	48,755	7,841	72,017	8,403	
	土壌・地下水環境保全	216,800	0	38,830	0	182,295	0	
	水質保全	0	228,181	0	316,673	0	1,312,939	
	産業廃棄物の処理・処分	471,389	701,701	22,849	591,494	131,664	748,499	
	管理活動	303,763	308,881	345,690	220,885	102,833	310,604	
	環境負荷監視/土壌・地下水環境保全（陸上）	40,625	63,152	179	6,860	37,725	27,714	
	環境負荷監視/水質保全（陸上）							
	環境負荷監視/水質保全（海上）	2,590	12,114	2,485	72,293	2,963	93,728	
	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	21,181	207,348	22,344	287,526	25,014	297,805	
	投資合計	1,249,565	1,803,332	893,812	2,335,693	1,101,760	3,557,802	
	総計		3,052,897		3,229,505		4,659,562	

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。

セーフティ<労働安全衛生>

集計範囲	項目			2022年度	2023年度	2024年度	単位			
オペレーショナルコントロール ¹	災害発生頻度	LTIR ²	契約別 ✓	従業員	0.31	0.44	0.14			
				コントラクター	0.23	0.57	0.73			
				合計	0.27	0.51	0.45			
			地域別			日本	0.39	0.55	0.66	
					ノルウェー	17.64	0.00	0.00	-	
					オーストラリア	0.12	0.56	0.41		
					インドネシア	0.00	0.00	0.00		
					アラブ首長国連邦	0.00	0.00	0.00		
					米国	0.00	0.00	0.00		
			TRIR ³	契約別 ✓	従業員	1.24	1.18	0.55		
					コントラクター	3.51	3.12	3.40		
					合計	2.54	2.17	2.06		
				地域別	日本	2.16	2.00	2.15		
					ノルウェー	17.64	0.00	0.00	-	
					オーストラリア	3.08	2.64	2.60		
					インドネシア	0.00	0.00	0.00		
					アラブ首長国連邦	0.00	0.00	0.00		
					米国	1.51	0.00	0.00		
		死亡者数	契約別		従業員	0	0	0		
						コントラクター	0	0	0	
					合計	0	0	0		
			地域別		日本	0	0	0		
					ノルウェー	0	0	0	人	
					オーストラリア	0	0	0		
					インドネシア	0	0	0		
					アラブ首長国連邦	0	0	0		
					米国	0	0	0		
	休業災害件数		契約別		従業員	2	3	1		
						コントラクター	2	4	6	
						合計	4	7	7	
				地域別		日本	2	3	4	
			ノルウェー			1	0	0	件	
			オーストラリア			1	4	3		
			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					

集計範囲	項目		2022年度	2023年度	2024年度	単位
不休災害件数	契約別	従業員	3	1	1	件
		コントラクター	13	12	14	
		合計	16	13	15	
医療処置数	契約別	従業員	3	4	2	件
		コントラクター	15	6	8	
		合計	18	10	10	

- 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 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）

セーフティ<プロセスセーフティ>

集計範囲	項目	2022年度	2023年度	2024年度	単位
オペレーショ	Tier 1 ✓	0	1	1	件
ナルコントロ	Tier 2				
ール ¹		0	2	1	

* Tier1、Tier2は可燃性流体などの物質の予期しない放出又は漏えい事故。国際的な指針に沿って、実際の事故の影響（人への被害、会社への損害額、放出物質の種類や漏えい量など）に応じてTier1やTier2に区分し報告している。

- 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

人的資本<雇用>

集計範囲	項目		2022年度	2023年度	2024年度	単位		
連結	グループ従業員数全体	男女別						
		男性	一般職	1,880 (75.3)	1,970 (74.8)	2,046 (74.5)		
			管理職	817 (94.3)	839 (93.6)	859 (92.3)		
		合計	2,697 (80.2)	2,809 (79.6)	2,905 (79.0)			
	女性	一般職	618 (24.7)	665 (25.2)	702 (25.6)	人 (%)		
		管理職	49 (5.7)	57 (6.4)	72 (7.7)			
		合計	667 (19.8)	722 (20.5)	774 (21.0)			
		合計	3,364	3,531	3,679			
	雇用契約別	正社員	男性	2,697	2,809	2,905	人	
			女性	667	722	774		
			合計	3,364	3,531	3,679		
		臨時雇用者	男性	313	361	435		
女性			98	104	145			
合計			411	465	580			
地域別	日本	正社員	1,777	1,819	1,829	人		
		臨時雇用者	212	244	268			
		合計	1,989	2,063	2,097			
	アジア・オセアニア	正社員	1,327	1,478	1,611			
		臨時雇用者	149	171	279			
		合計	1,476	1,649	1,890			
	欧州	正社員	95	97	106			
		臨時雇用者	12	16	10			
		合計	107	113	116			
	中東・アフリカ	正社員	109	106	101			
		臨時雇用者	36	33	22			
		合計	145	139	123			
	米州	正社員	56	31	32			
		臨時雇用者	2	1	1			
		合計	58	32	33			
	国籍	日本		2,021	2,062		2,108	人
		オーストラリア		1,003	1,111		1,161	
		インドネシア		46	49		72	
シンガポール ¹			n/c	n/c	21			
ノルウェー			51	47	49			
英国			57	57	56			
その他 ²			186	205	212			

集計範囲	項目		2022年度	2023年度	2024年度	単位		
単体	従業員数	男性	1,062	1,075	636	人		
		女性	287	309	253			
		合計	1,349	1,384	889			
	平均勤続年数	男性	14.5	13.9	12.0	年		
		女性	10.5	10.4	10.8			
		合計	13.7	13.1	11.6			
離職者数	男性	30歳未満	3	2	4	人		
		30～60歳未満	22	15	14			
		合計	25	17	18			
	女性	30歳未満	7	1	1			
		30～60歳未満	5	5	3			
		合計	12	6	4			
	単体離職者数合計			37	23		22	
	単体離職率 ³			2.75	1.67		1.20	%
	採用実績	採用方法	新卒採用	男性	28		33	39
女性				11	12	15		
合計				39	45	54		
中途採用			男性	38	51	47		
			女性	3	18	9		
			合計	41	69	56		
区分		管理職		12	19	16		
		一般職		29	50	40		
年齢		40代以上		10	15	11		
		30代		22	35	34		
		10-20代		9	19	11		
地域最低賃金に対する標準最低給与比率 ⁴			1.04	1.20	1.17	倍		
障がい者雇用者数			46	45	48	人		
() は雇用率			(3.1)	(2.9)	(3.0)	(%)		
労働組合加入率 ⁵			59.7	59.7	59.3	%		

* 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 Report2024 (2025年6月30日発行) より新たに開示

2 国籍不明者含む

3 自発的退職者数を基に算出。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)。

4 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

5 有期雇用の社員は含めない

人的資本<人材育成>

集計範囲	項目		2022年度	2023年度	2024年度	単位	
単体 ¹	研修参加者数	階層別研修	1,031	511	540	人	
		キャリア研修	51歳以上向け	n/c	n/c		10
			50歳向け	249	48		45
			40歳向け	46	47		50
			30歳向け	60	46		57
		ビジネスナレッジ研修	157	178	145		
		海外・国内派遣研修	44	66	82		
		海外留学	5	4	5		
単体 ¹	一人当たり研修時間	性別	男性	72.8	62.5	49.3	時間/人
			女性	65.9	75.7	51.9	
		国別	日本	71.4	65.0	49.8	
			オーストラリア	47.6	64.5	45.0	
オーストラリア ²							
単体 ¹ +オーストラリア ²	合計		60.3	64.8	47.8		
単体 ¹	一人当たり研修費用	性別	男性	184,600	228,387	265,347	円
			女性	164,019	227,253	218,776	
		国別	日本	180,251	228,179	256,550	
			オーストラリア	397,996	437,028	417,330	
オーストラリア ²							
単体 ¹ +オーストラリア ²	合計		281,216	315,899	324,987		
単体 ¹	定期的にパフォーマンス及びキャリア開発のレビューを受けている従業員割合	性別	男性	100	100	100	%
			女性	100	100	100	
			合計	100	100	100	
		従業員カテゴリー	管理職	100	100	100	
			一般社員	100	100	100	
			合計	100	100	100	

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

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

2 オーストラリア子会社の従業員が対象

人的資本<ワーク・ライフ・バランス>

集計範囲	項目	2022年4月- 2023年3月	2023年4月- 2024年3月	2024年4月- 2025年3月	単位
単体	一か月あたりの平均所定時間外労働	22.9	21.2	20.9	時間
	有給休暇平均取得日数	13.2	13.7	12.7	
	() は有給休暇平均消化率 ¹	(70.9)	(73.8)	(69.6)	
	男性				
	女性	15.3 (81.7)	15.1 (81.7)	14.3 (77.5)	日 (%)
	合計	13.7 (73.2)	14.0 (75.4)	13.1 (71.8)	
	健康診断受診率	100	100	100	%
	産休取得者数 ²	16	13	9	人
	育児休業制度利用実績 ^{2,3}				
	男性				
	利用者数 ⁴	38	40	32	人
	取得率 ⁵	70.4	76.9	68.1	%
	女性				
	利用者数 ⁴	16	13	9	人
	取得率 ⁵	100	100	100	%
	合計				
	利用者数 ⁴	54	53	41	人
	取得率 ⁵	77.1	81.5	73.2	%
	育児短時間勤務制度利用者数				
	男性	4	6	5	
	女性	48	43	47	
	合計	52	49	52	
	子の看護休暇制度利用者数				
	男性	25	48	55	
	女性	51	50	60	
	合計	76	98	115	
	保育所、託児所、ベビーシッター補助制度利用者数				
	男性	48	62	101	
	女性	30	24	33	
	合計	78	86	134	
	介護休業制度利用者数				
	男性	1	1	0	人
	女性	0	0	1	
	合計	1	1	1	
	介護短時間勤務制度利用者数				
	男性	0	0	0	
	女性	1	1	0	
	合計	1	1	0	
	看護・介護の特別休暇取得者数				
	男性	17	21	32	
	女性	15	18	21	
	合計	32	39	53	
	ボランティア休暇制度利用者数	7	3	4	

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 2022年4月期は4-3月の数字を、2023年、2024年は1-12月の数字を記載

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

4 延べ人数にて記載。

5 「当年度の復職者」÷「当年度の復職者予定数」により割合 (%) を算出

人的資本<女性活躍推進>

集計範囲	項目	2022年度	2023年度	2024年度	単位	
単体 ¹	男女賃金差異 ²	正規雇用労働者	61.8	62.4	65.1	%
		非正規雇用労働者	78.8	65.9	70.1	
		合計(全労働者)	62.7	62.6	65.4	
連結 ³	正規雇用労働者	n/c	74.1	73.6		
単体 ¹	GM(部長)クラスのみ の女性管理職割合	2.2	2.0	1.9		
連結 ³		n/c	4.7	5.7		
単体 ¹	リード・マネージャー クラスのみ の女性管理職割合	3.8	4.7	5.7		
連結 ³		n/c	6.7	8.2		
単体 ¹	新規採用者に占める 女性の割合 ³	n/c	26.3	21.8		
連結		n/c	25.5	26.5		

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

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

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

3 Sustainability Report2023 (2023年6月28日発行) より新たに開示

人権<地域社会>

集計範囲	項目	2022年度	2023年度	2024年度	単位	
連結	社会貢献活動投資額(利用 目的別)	教育・次世代育成	727	785	854	百万円
		地域社会支援	4,403	2,438	1,841	
		健康・医学・スポーツ	82	70	96	
		災害・被災地支援	388	9	38	
		環境	326	419	427	
		文化・芸術	72	581	104	
		その他	46	100	62	
		合計	6,043	4,402	3,423	
地域コミュニティから採 用した管理職の比率 ¹	海外子会社	n/c	60.1	58.7	%	

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

/ Governance (ガバナンス)

取締役及び役員

集計範囲	項目	2023年3月 28日時点	2024年3月 26日時点	2025年3月 28日時点	単位	
連結	取締役・役員	男性	37	36	37	人
		女性 ¹	3	3	4	
	取締役・役員合計	40	39	41		
	社外取締役	5	5	5	人	
	()内は全取締役に占める割合	(42)	(50)	(50)		
	社外監査役	4	4	4	(%)	
()内は全監査役に占める割合	(80)	(80)	(80)			

1 役員に占める女性の割合は9.8% (2025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	2021年	15,147	千USD
		東ティモール ¹	2022年	133,513	
		インドネシア	2023年	204	
		ノルウェー	2023年	501,578	

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

コンプライアンス

集計範囲	項目		2022年度	2023年度	2024年度	単位
日本、オーストラリア、インドネシア、ノルウェー、米国	内部通報窓口の件数	日本 ¹	11	11	12	件
		オーストラリア	0	4	21	
		インドネシア ²	22	30	2	
		ノルウェー	0	0	2	
		米国	1	0	0	
日本 ³	通報件数の内訳	贈収賄・汚職	0	0	0	件
		独占禁止法（競争法）違反	0	0	0	
		不正な会計処理	0	0	1	
		人権、差別、ハラスメント	10	8	8	
		就労	1	2	1	
		顧客の個人情報	0	0	0	
		利益相反行為	0	0	0	
		マネー・ロンダリング、インサイダー取引	0	0	0	
		その他	1	1	2	
オーストラリア ⁴	通報件数の内訳	贈収賄・汚職	n/c	n/c	2	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	6	
		人権、差別、ハラスメント	n/c	n/c	11	
		就労	n/c	n/c	0	
		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	2	
インドネシア ^{3,4}	通報件数の内訳	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	0	
		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	

集計範囲	項目		2022年度	2023年度	2024年度	単位
ノルウェー ^{3,4}	通報件数の内訳	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	2	
		就労	n/c	n/c	0	
		顧客の個人情報	n/c	n/c	0	
		利益相反行為	n/c	n/c	0	
		マナー・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	0		
日本	内部通報業務従事者向け研修 ⁴		n/c	n/c	34	人
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	26	23	27	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 ⁵	127	219	215	人
		オーストラリア	1,103	1,680	1,369	
		インドネシア	116	114	263	

* 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 日本の通報窓口には、国内外の子会社・関連会社の役員・従業員から当社の内部通報窓口に通報・相談がなされた件数を含む。

2 インドネシアの2023年以前の件数には、ABCルール（贈収賄・汚職防止ルール）上の手続きに関する照会を含むが、2024年の件数ではそれを除く。

3 日本、インドネシア、ノルウェーの通報件数の内訳には相談件数を含む。

4 Sustainability Report2024（2025年6月30日発行）より新たに開示。

5 2023年以前の人数には、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。

／ 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2024に記載のデータ集の（✓）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2024年1-12月のデータ）

環境パフォーマンス指標

【対象範囲：国内オペレーショナルコントロール①】

- GHG Scope1排出量（要因別排出、種類別排出）
- GHG Scope2排出量（マーケットベース、ロケーションベース）
- エネルギー使用量
- 水資源使用量、産出水の排出量
- 大気への排出量（VOC排出量、NOx排出量、SOx排出量）
- 廃棄物量（有害廃棄物（処分されなかった廃棄物、処分された廃棄物）、非有害廃棄物（処分されなかった廃棄物、処分された廃棄物）、掘削関連（処分されなかった廃棄物、処分された廃棄物、カッティングス）

【対象範囲：海外オペレーショナルコントロール②】

- GHG Scope1排出量（要因別排出、種類別排出）
- GHG Scope2排出量（マーケットベース、ロケーションベース）
- 大気への排出量（VOC排出量、NOx排出量、SOx排出量）

【対象範囲：国内及び海外エクイティシェア③】

- GHG Scope1排出量（エクイティシェア）
- GHG Scope2排出量（エクイティシェア）
- GHG Scope3排出量 カテゴリー11（販売した製品の使用に伴う温室効果ガス排出量）④

【対象範囲：国内及び海外オペレーショナルコントロール⑤】

- 油流出（漏出量）

社会パフォーマンス指標

【対象範囲：国内及び海外オペレーショナルコントロール⑤】

- 契約別のLTIR（Lost Time Injury Rate）
- 契約別のTRIR（Total Recordable Injury Rate）
- プロセスセーフティ Tier 1

- ① 2024年12月末時点で本社、技術研究所、国内のオペレーション事業体（株式会社INPEX及び連結子会社がオペレーターとして操業を行う拠点）が対象
- ② 2024年12月末時点で海外事務所および、海外のオペレーション事業体（株式会社INPEX及び連結子会社がオペレーターとして操業を行う拠点）が対象
- ③ エクイティシェア Scope1, 2排出量は、2024年12月末時点で株式会社INPEX及び連結子会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
- ④ Scope3のカテゴリー11に関しては株式会社INPEX及び連結子会社が販売した原油、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
- ⑤ 2024年12月末時点で本社、技術研究所、海外事務所、国内外のオペレーション事業体（株式会社INPEX及び連結子会社がオペレーターとして操業を行う拠点）が対象



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 2024”(期間：2024年1月1日～2024年12月31日))に記載されている✓マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標がすべての重要な点において規準に適合しているかについて限定的保証業務を実施した。

1 主題情報と規準

保証対象となる主題情報は、会社及び連結子会社を対象範囲とする、“Sustainability Report 2024”(期間：2024年1月1日～2024年12月31日)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 2024”(期間：2024年1月1日～2024年12月31日)に記載されている✓マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標は、会社の経営者によって作成された。

会社の経営者は、そこで行われている主張、陳述及び主張の完全性(限定的保証を提供するために従事してきた主張を含む)、報告書内の全てのデータ及び情報の収集、定量化及び提示並びに適用した規準、分析及び公表に責任がある。

会社の経営者は、報告プロセスをサポートし、故意または過失によるものであるかどうかにかかわらず、“Sustainability Report 2024”(期間：2024年1月1日～2024年12月31日)に記載されている✓マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標に重大な虚偽記載がないことを保証するように設計された適切な記録及び内部統制を維持する責任がある。

3 保証会社の責任

SOCOTEC の責任は、主題情報がすべての重要な点において規準に準拠して作成されているかどうかについて、限定的保証の結論を表明することにある。

SOCOTEC は、SOCOTEC の定める検証手順及び「JIS Q 14064-3:2023 (ISO 14064-3:2019) 温室効果ガスに関する声明書の検証及び妥当性確認のための仕様及び手引」、国際監査・保証基準審議会 (IAASB) の国際保証業務基準 (ISAE) 3410「温室効果ガス報告に対する保証業務」及び ISAE 3000 (改訂)「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」に準拠し、限定的保証業務を実施した。

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

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

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



4 保証手続

SOCOTEC が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、以下を含んでいるがそれらに限定されない。

- 会社が主題情報に関連して作成した方針や手続の評価
- 上記方針手続を理解するための会社担当者への質問
- 対象プロジェクトが適格性要件を満たしているかの確認
- 試算による根拠資料との照合、再計算
- 重要な仮定や他のデータに関する根拠資料の入手、照合
- 算定体制と手順の確認、データの収集及び記録管理の実施状況を確認するための視察先：
株式会社 INPEX JAPAN 操業本部直江津 LNG 基地 /
株式会社 INPEX JAPAN 操業本部東日本鉱業所長岡鉱場

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「ISO14065:2020 環境情報を妥当性確認及び検証する機関の一般原則及び要求事項」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マネジメント基準第1号並びに国際会計士倫理基準審議会による職業会計士の倫理規定における要求を満たすものであり、倫理規則、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の遵守に関する文書化した方針と手続を含む包括的な品質管理システムを維持している。

SOCOTEC グループは、検査、試験、認証業務における総合的な第三者機関であり、世界の国々で品質、環境、労働及び情報セキュリティにかかわるマネジメントシステム認証業務やトレーニングサービスを実施しており、環境、社会情報のパフォーマンスデータ及びサステナビリティ報告書保証業務を行っている。SOCOTEC は、本保証業務を依頼した組織やその関連会社、ステークホルダーからも独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触がないことを断言する。

本保証業務に携わったチームは、知識や当該産業分野における経験、そして本保証業務に関する力量基準に基づき構成されていることを保証する。

6 報告書の利用

限定的保証業務における SOCOTEC の責任は、合意した条件に基づいて、会社の経営者にのみ負うものである。従って、目的にかかわらずそれ以外のいかなる個人や組織に関しても責任を負わない。

7 結論

SOCOTEC が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が規準に準拠して作成、開示されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社
執行役員社長 二場 誠吾

Seigo Futaba
2025年6月20日

外部評価



当社は、情報開示を通じたステークホルダーの皆さまとの対話を重視しており、第三者による評価に積極的に対応しています。当社が構成銘柄に採用されている主なESGインデックスや社外機関による評価は下記に示すとおりです。

FTSE4Good Developed Index, FTSE4Good Japan Index



FTSE4Good

FTSE Blossom Japan Index, FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Blossom Japan FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ

2025 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

The inclusion of INPEX Corporation (INPEX) in any MSCI index, and the use of MSCI logos, trademarks, service marks or index names herein, do not constitute a sponsorship, endorsement or promotion of INPEX by MSCI or any of its affiliates. The MSCI indexes are the exclusive property of MSCI. MSCI and the MSCI index names and logos are trademarks or service marks of MSCI or its affiliates.

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ

2025 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

The inclusion of INPEX Corporation (INPEX) in any MSCI index, and the use of MSCI logos, trademarks, service marks or index names herein, do not constitute a sponsorship, endorsement or promotion of INPEX by MSCI or any of its affiliates. The MSCI indexes are the exclusive property of MSCI. MSCI and the MSCI index names and logos are trademarks or service marks of MSCI or its affiliates.

S&P Dow JonesインデックスのDJSI WorldおよびDJSI Asia Pacific指数に選定

CDP2024「気候変動」スコア：B

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



S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数



SOMPOサステナビリティ・インデックス



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



STOXX® プラチナキャリア150インデックス



2024年大和IR「インターネットIR表彰」サステナビリティ部門で「最優秀賞」を受賞



「Gomez ESGサイトランキング2024」にて優秀企業に選出



事務局より

本レポートは、ステークホルダーの皆さまとの大切なコミュニケーション機会の一つと考えています。是非ご覧ください。



編集チーム

免責事項

本レポートは、「株式会社INPEXとその関係会社」（当社）の過去と現在の事実だけでなく、将来に関する予測・予想・目標・計画なども記載しています。これらの予測・予想・目標・計画は、記述した時点で入手できた情報に基づいているため、これらには不確実性が含まれています。したがって、将来の事業活動の結果や将来に惹起する事象が、本レポートに記載した予測・予想・目標・計画とは異なる可能性があります。当社は、このような事態への責任を負いません。読者の皆さまには、この点を御承知いただき、本レポートをお読みいただくようお願い申し上げます。

目の前に立ちはだかる世界規模の課題。

私たちは地球の力でエネルギーを創る、

チームの力を結集する、経験と新しい発想で知恵を出し合う。絶対に使命を投げ出したりしない。

私たちはエネルギーを探し、届け続ける。

今日も明日もこれからも、ずっと。

地球の力で 未来へ挑む

INPEX

Energy for a brighter future