



地球の力で未来へ挑む

**INPEX**

**Sustainability Report 2025**

2025.01.01 — 2025.12.31

<p><b>サステナビリティ経営</b> 4</p> <hr/> <p>マネジメントメッセージ 5</p> <hr/> <p>5 トップメッセージ 7 担当役員からのメッセージ</p> <p><b>特集記事</b> 8</p> <hr/> <p>8 特集1：多様性は、企業価値になるのかー社外取締役と社員の対話 16 特集2：日本における生物多様性保全の取り組み</p> <p><b>サステナビリティ経営</b> 19</p> <hr/> <p>19 編集方針 21 サステナビリティ推進体制 27 指標及び目標とその実績 29 エネルギー開発のバリューチェーン 32 ステークホルダーエンゲージメント 35 業界団体への参加 38 マテリアリティに基づくアクションプランの進捗</p>	<p><b>環境</b> 49</p> <hr/> <p><b>気候変動対応</b> 50</p> <hr/> <p>50 ガバナンスと戦略 58 リスク管理 59 指標及び目標、その実績 61 当社のGHG削減への取り組み 65 エネルギートランジション</p> <p><b>生物多様性と環境汚染対策</b> 67</p> <hr/> <p>67 ガバナンスと戦略 68 リスク管理 69 指標及び目標、その実績 70 環境汚染対策 71 廃棄物の適正処分、循環経済形成への貢献 73 生物多様性の保全 78 水資源の管理 81 TNFD提言への持続的な取り組み</p> <p><b>情報開示フレームワーク</b> 93</p> <hr/> <p>93 TCFD提言に沿った開示内容及び開示箇所 96 TNFD提言に沿った開示内容及び開示箇所</p>	<p><b>社会</b> 98</p> <hr/> <p><b>セーフティ</b> 99</p> <hr/> <p>99 ガバナンスと戦略 101 リスク管理 103 指標及び目標、その実績 105 その他の取り組み</p> <p><b>人的資本</b> 108</p> <hr/> <p>108 ガバナンスと戦略 110 リスク管理 指標及び目標、その実績 111 「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</p> <p><b>人権</b> 123</p> <hr/> <p>123 人権尊重への取り組み 125 ステークホルダーからの意見への対応 130 人権デュー・ディリジェンス 132 先住民との関わり 134 各国での社会貢献活動 142 サプライチェーンマネジメント</p>
---	--	--

**ガバナンス** 145

コーポレートガバナンス 146

リスク管理 156

緊急時対応と事業継続計画への取組み 160

税務ガバナンス 161

コンプライアンス推進に向けた取組み 162

**データ集** 165

**ESG データ** 166

166 環境

174 社会

183 ガバナンス

187 第三者保証報告書

**その他** 189

189 外部評価

191 免責事項



# サステナビリティ経営

## マネジメントメッセージ 5

---

- 5 トップメッセージ
- 7 担当役員からのメッセージ

## 特集記事 8

---

- 8 特集1：多様性は、企業価値になるのか — 社外取締役と社員の対話
- 16 特集2：日本における生物多様性保全の取り組み

## サステナビリティ経営 19

---

- 19 編集方針
- 21 サステナビリティ推進体制
- 27 指標及び目標とその実績
- 29 エネルギー開発のバリューチェーン
- 32 ステークホルダーエンゲージメント
- 35 業界団体への参加
- 38 マテリアリティに基づくアクションプランの進捗

## マネジメントメッセージ

### トップメッセージ



**安全を最優先としたエネルギーの安定供給と、その低炭素化に向けた取り組みによって社会的責務を果たし続けることが、当社の最大の使命であると改めて認識しています。**

代表取締役社長 **上田隆之**

私たちを取り巻く事業環境は、昨今、地政学的なリスクの増大や予測困難な市場環境の変化に直面しています。こうしたなかにあっても、安全を最優先としたエネルギーの安定供給と、その低炭素化に向けた取り組みによって社会的責務を果たし続けることが、当社の最大の使命であると改めて認識しています。

当社グループは、従業員及びコントラクターを含む全ての人々の命と健康を守ることが最重要事項と位置付けています。2025年には残念ながら我々の操業する現場で重大事故が2件発生しましたが、この事実を真摯に受け止め、現場におけるHSE（健康・安全・環境）リスク管理の徹底、HSE教育、プロジェクトマネジメントを通じ、安全文化の醸成・強化に取り組んでいきます。

世界のエネルギー情勢に目を向けると、7～8年前に盛んだったエネルギー・トランジションの議論から、地政学リスクの顕在化やクリーンエネルギーのコスト高を背景に、エネルギーセキュリティ（エネルギーの安全保障）やアフォーダビリティ（世界中の人々がエネルギーへ量的・価格の両面から安定的にアクセスできること）を含めた視点が重視される

ようになってきています。最近では特にイランにおける戦争によりエネルギーセキュリティの側面がさらに一層意識されるようになってきています。

このような状況下において、天然ガスはセキュリティとクリーンの双方を満足させるエネルギー源として、今後アジアにおいても需要が長期的に高まっていくことが予想され、当社としてもさまざまなLNGのプロジェクトに積極的に対応していこうと考えています。他方で、再生可能エネルギーや水素に代表されるクリーンエネルギーやCCS<sup>※1</sup>についても、今回のエネルギー危機を背景としてその重要性はますます増大していくものと考えます。すなわち、再生可能エネルギー、水素、アンモニアなどのクリーンエネルギーは、従来は気候変動対策の面からのみ語られていたわけですが、たとえば、乗用車におけるガソリン車からEVへのシフト、船舶燃料における重油からLNG、メタノール、アンモニアなどへのシフトは、特定の化石燃料に過度に依存せず燃料の多様化をすすめるというエネルギーセキュリティの観点からも十分に正当化されるものです。さらに、CCSは化石燃料の使用が長期的に続くとした場合のCO<sub>2</sub>削減の切り札としてその存在価値を高めるものと考えています。このような認識のもと、我々は天然ガス・LNGの供給拡大とともに再生可能エネルギーやクリーン水素製造、CCSの活用を含めた持続可能なエネルギー供給を通じて、増加する需要への対応を進めてまいります。

気候変動対応は社会全体にとって極めて重要な課題であり、継続的かつ着実な取り組みが不可欠です。当社はエネルギー・トランジションをリスクではなく、成長機会や価値創出の源泉と捉え、2035年までの温室効果ガス（GHG）排出原単位60%削減を目標に掲げるとともに、増加するエネルギー需要への対応との両立を目指した取り組みを進めていきます。

海外事業においては、安全・安定操業を推進するとともに、オーストラリア北部におけるCCSプロジェクトを概念設計段階へと進め、地域の低炭素化に向けた具体的な貢献を形にしつつあります。また、再生可能エネルギーや電力分野においても、パートナーとの協業を通じて着実に事業基盤を拡大しています。

国内においては、首都圏CCSプロジェクトの推進、日本初となる柏崎水素パークの試運転開始、また、電力及び周辺事業分野における新たな取り組みも始めています。

これらは、エネルギーの安定供給と低炭素化を同時に実現していくための重要な一歩であると考えています。

最後に、当社の事業は、事業を展開する地域社会の皆さまのご理解とご協力なくして成り立ちません。

私たちは、地域社会との対話を重ね、いただいたご意見に真摯に向き合いながら、地域の発展と調和した事業活動を行うことが、持続可能なエネルギー供給の基盤であると考えています。

今後も、地域社会の一員として責任ある行動を積み重ね、信頼されるパートナーであり続けるよう努めてまいります。

※1 Carbon dioxide Capture and Storage：二酸化炭素回収・貯留

## 担当役員からのメッセージ

「柏崎水素パーク」の試運転開始や首都圏CCSプロジェクトの評価井掘削を含む基本設計作業の実施、さらに、オーストラリアボナパルトCCSの概念設計作業の開始など、重要なマイルストーンを達成しました。

取締役副社長執行役員 / 経営企画本部長 / 法務担当 / コンプライアンス担当 / 低炭素事業統括 / サステナビリティ推進委員会 副委員長

滝本 俊明



2025年は、当社グループが「INPEX Vision 2035『責任あるエネルギー・トランジション』の実現」へ向け、サステナビリティ経営を一層着実に推進した一年でした。

石油・天然ガスの安定供給という事業基盤を維持しながら、エネルギーの低炭化や・電力関連分野への持続的な投資を行うことにより、多様化する社会のニーズと期待に応えるべく事業の成長と変革を進めています。

国内では、水素やアンモニアといった新エネルギーの製造・利活用や、CO<sub>2</sub>回収・貯留（CCS）事業の推進など、先進的な技術とパートナーシップを通じて低炭素化社会の実現に向けた取り組みを加速させました。特に、「柏崎水素パーク」の試運転開始や首都圏CCSプロジェクトの評価井掘削を含む基本設計作業の実施、さらに、オーストラリアボナパルトCCSの概念設計作業の開始など、重要なマイルストーンを達成しました。こうした取り組みは、「INPEX Vision 2035」における成長軸2「低炭素化ソリューションの提供」と直結しており、今後の企業成長の柱となることを期待しています。

また、成長軸3「電力事業及びその周辺分野での事業展開への挑戦」における取組みとして、オーストラリアのPotentia Energy社を通じた再生可能エネルギー資産の追加取得により当社の持分発電容量は2024年末から233MW増の838MWまで増加しました。また、北陸電力との包括連携協定書の締結を含む、電力及び周辺事業分野において継続的な機会を追求しています。

気候変動対応では、温室効果ガス（GHG）排出原単位（Scope1+2）を27kg-CO<sub>2</sub>e/boeまで低減し、第三者に対するGHGの削減貢献量については年間111万トン-CO<sub>2</sub>eを実現しました。また、メタン排出原単位も0.1%以下の維持を目標として取り組み、本年は0.04%を達成しています。2025年においても、The Oil & Gas Methane Partnership 2.0（OGMP2.0）が定める基準に達した企業に付与されるGold Standard for Pathwayを取得しており、今後も国内外事業所で透明性・実効性ある削減策を拡充していきます。

さらに、当社は、「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」において、そのコミットメントの一つとして「ネットポジティブアプローチの推進」や「生物多様性保全活動の推進」を掲げており、同コミットメントに基づき国内外の拠点においてさまざまな活動に取り組んできました。

オーストラリアのイクシスLNG陸上プラント（ダーウィン湾）では、排水・海水の水質やマングローブの生育、自然植生のモニタリングを実施しており、また、基本設計作業中のインドネシア・アバディLNGプロジェクトのプラント周辺ではサンゴ礁調査などを行っています。

日本国内においては、当社100%子会社INPEX JAPANが2010年より活動してきた、新潟県長岡鉱場に隣接した森で実施している「キツネ平どんぐりの森プロジェクト」が、従業員や地域住民の皆さまと継続して取り組んできた成果として、2025年「自然共生サイト」に認定されました。科学的根拠に基づいた生物多様性把握や保全活動が評価されたことを誇りに感じています。これにあわせ、2030年までに地球の陸域・海域の30%保全を目指す「30by30」アライアンス（環境省が推進する取り組み）にも参加登録しました。

今後も地域社会との連携を一層深め、保全活動やHSE、人的資本の強化にも全社で取り組み、INPEXグループとしての企業価値の向上と持続的成長に加えて、社会から信頼されるエネルギー・カンパニーを目指していきます。

## 特集記事

### 特集1：多様性は、企業価値になるのか — 社外取締役と社員の対話

INPEX Vision 2035の実現に向け、多様性や包括性が企業成長にどのような影響・好循環を与えるかについて、社外取締役と社員による対話を通じて意見交換を行いました。



#### メンバー



社外取締役  
ブルース・ミラー



リーガルユニット  
マネージャー  
金山 梨紗



経営企画ユニット  
ジェネラルマネージャー  
江塚 健



江塚

当社は昨年、「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、10年後にありたい姿に向けて、まさに一步を踏み出したところです。しかしながら、ここ一年で世界情勢の不確実性は増してきています。本日は「Diversity（多様性）とInclusion（包摂性）が企業成長にどのようなインパクト、好循環を与えるか」について、またVisionの実現に向けて求められるDE&I（Diversity, Equity（公平性）, and Inclusion）の考え方について、お二人からご意見をいただきながら理解を深めていければと思います。

まず、お二人のINPEXとの関わりについて、教えていただけますか？



ミラー

昨年（2025年3月）の株主総会で社外取締役に選任され、一年が経ちました。取締役としては新人ですが、実はこれまでも、駐日オーストラリア大使などの役職を通じて当社と関わる機会がありました。



金山

弁護士資格を取得後、国内外の法律事務所で10年間勤務しました。2018年にINPEXに社内弁護士として入社した後、ノルウェーの現地法人であるINPEX Idemitsu Norge ASにGeneral Counselとして3年間駐在しました。2025年に帰任し、現在はリーガルユニット国内グループのマネージャーとして勤務しています。



江塚

ご紹介ありがとうございました。  
私は2006年にキャリア入社し、経理・税務・財務を中心に業務経験を積んできました。2018年にオーストラリアのパースに駐在し、約7年間、イクシスLNGプロジェクトやオーストラリアの再生可能エネルギー事業などに携わってきました。2025年に経営企画ユニットに帰任した後は、全社的な視点で業務に従事しています。

## THEME 01

### 不確実性が増しているからこそ、組織には多様な視点が必要



ミラー

INPEXは、お二人のようにキャリア入社の社員が多い印象を持っています。私自身は新卒でオーストラリア外務貿易省に入省しました。入省同期は生涯の仲間ですが、キャリア入省の同僚は新鮮な考え方をもたらしてくれる大きな存在でした。新卒採用者とキャリア採用者それぞれの視点が組み合わせられることは、組織運営上とても大切だと思います。リーガルユニットはどのようなメンバーが所属しているのでしょうか？



金山

所属メンバーのうち、約8割が法律事務所出身であり、半数以上が外国籍の社員という、非常に国際性と多様性に富む部署だと思います。当社は多くの海外プロジェクトを展開していますので、さまざまな法域に対応できるメンバーが在籍していることにより、ワンストップで対応可能な体制となっています。



江塚

リーガルユニットは、INPEX本社のなかで最も多様なカルチャーを持つ部署ですよね。ミラーさんのご指摘とおり、当社はさまざまなバックグラウンド・経験を持ったキャリア採用が比較的多いと思います。



ミラー

それは会社にとっての強みになると思います。新卒とキャリア採用の融合はうまくいっていますか？



江塚

もともと当社は異なる背景の4社（国際石油開発、ジャパン石油開発、石油公団、帝国石油）の出身者を基盤に、イクシスLNGプロジェクトのFID前後から日本・オーストラリアそれぞれで多くのキャリア採用者を迎えながら、組織づくりを進めてきました。こういった背景から、新卒入社・キャリア入社と区別がない組織になっているのではないのでしょうか。



ミラー

組織の統合は派閥を生み出してしまいうこともありますが、良い効果に目を向ける必要があります。

Diversityという言葉には、ジェンダーや性的マイノリティ、バックグラウンド、専門性の違いなど、多くの意味合いが含まれますが、それは個々人の観点や視点が異なるということを示しています。冒頭で「不確実性が増している」という話題が出ました。今まで私たちは、一定の国際的なルールを基にした秩序のなかで生活することを当然の前提としてきましたが、地政学リスクの高まりとともに、「予想外のことが日常的に起きる世界」、「個々人が持っている暗黙の前提どおりに進まない社会」に直面しています。Diversityに富む組織は、組織としてまとまりに欠ける状況を生み出すリスクもあるかもしれません。ただし、それ以上に多角的、かつ、オープンマインドで物事を捉える機会が多いということを意味します。

日本の社会人の多くは、毎朝、日本の経済新聞を読むと思います。そうすると、その目線だけで世界を見ることになる。そこに、欧米系の経済新聞を読む人がいてもいいし、ほかの国のメディアの情報を収集する人がいてもいいと思います。チームのなかに異なる視点・観点で物事を捉える人、考える人、見る人がいることが、変化がより大きな時代で適切な事業遂行・意思決定を行っていく上では大切だと思います。



**Diversityに富む組織は、組織としてまとまりに欠ける状況を生み出すリスクもあるかもしれません。ただし、それ以上に多角的、かつ、オープンマインドで物事を捉える機会が多いということを意味します。**

ブルース・ミラー



江塚

さまざまなお話ありがとうございます。まだ冒頭ですが、すでに結論に達してしまったかもしれません（笑）。

## THEME 02

### INPEXの文化、INPEXという組織が持つ特長とは。Diversityとリーダーシップ。



江塚

少し話題を変えたいと思います。当社の利益の7割はイクシス LNG プロジェクトを源泉としています。イクシス LNG プロジェクトでは、2012年の最終投資決定（Final Investment Decision）当時から、ダーウィン地域の先住民であるララキアの人々やその他地域住民の方々との社会的連携・投資を先進的に進めており、先住民協調活動計画（RAP：Reconciliation Action Plan）も定めています。また、豪州現地法人では、さまざまな専門性・異なる前職のバックグラウンドを持った社員が働いており、現地の経営層も日本人駐在員は数えるほどしか在籍しておらず、まさにDiversityに富んだ組織で日々のプロジェクト運営を行っています。

ミラーさんは当社の社外取締役役に選任される前からINPEXと関わりがあったとのことですが、どのようなイメージを持っていましたか？また、ミラーさんが普段お住まいのオーストラリアでは、INPEXとはどのような企業として見られているのでしょうか？



ミラー

本音を話すと……、最初は、INPEXの社会的連携・投資には大きな期待を寄せていませんでした。2011年8月に駐日オーストラリア大使に就任し、INPEXの経営陣と面談した際、当時はイクシスLNGプロジェクトのFID前夜でしたが、ララキアの人々をはじめとしたソーシャル・エンゲージメントの紹介を受けました。その当時、オーストラリアの企業ですら満足にできていなかった先住民との対話を、果たして本当に日本企業ができるのか？と思ったことを覚えています。

その後、2014年にダーウィンで開催された日豪経済合同委員会の場で、黒田会長（当時）・北村社長（当時）から取組みの進捗を聞く機会があり、当初の考えを改めました。

北部準州やダーウィン市におけるINPEXの評価は非常に良いと思います。ダーウィンの人口は20万人弱ですが、北部準州の首席大臣をはじめ、みんなINPEXのことを知っているのではないのでしょうか。

二つ目の質問にお答えします。オーストラリアでは、日本といえば自動車メーカーのイメージが強いため、彼らほどの知名度はINPEXにはありませんが、オーストラリア人に知られている企業だと思えますし、知っている人からの評判は良いと思います。オーストラリアでのブランディングを強化しても良いかもしれませんが、イクシスFID当時の15年前は無名でしたから、時間とともにさらに認知度が向上するのではないのでしょうか。



江塚

金山さんにもお伺いしたいと思います。先ほど、リーガルユニットは多国籍で多様であるという紹介をいただきました。当社のリーガルユニットは「One Legal」という行動指針を掲げていますが、日々、どのような意識で業務に臨まれていますか？



金山

リーガルユニットは、多国籍であることに加え、M&A、紛争解決、ファイナンス、EPC（設計・調達・建設）といったさまざまな専門性を持った社内弁護士が在籍しており、複雑かつ高度な問題に対応できる体制が整っています。多様なバックグラウンドを持ったメンバーが集まっているからこそ、互いの知識や経験を補い合いながら、自然と活発な議論が生まれ、新たな発想や論点の発見につながっていると感じます。

エネルギー開発プロジェクトは契約が複雑であるうえ、多種多様なステークホルダーが存在するため、一義的な法解釈に収まらない場面も少なくありません。そうしたなかで、多様なメンバーが多角的な視点から議論を重ねることで、さまざまな解決案を導き出せていると実感しています。

**多様なメンバーが多角的な視点から議論を重ねることで、さまざまな解決案を導き出せていると実感しています。**

金山 梨紗



江塚

国籍や専門性、出身の弁護士事務所が異なるからこそ、多くの視点で物事を考えられる、攻めと守り両方の助言を経営陣や各部署に与えることができるということでしょうか。



金山

そうですね。リーガルユニットにとって、適切なリーガルアドバイスを提供するためにも、ビジネスの視点をいかに持つか、経営陣・各部署のニーズをいかに把握するかという点は重要です。冒頭に新卒入社・キャリア入社の話が出てきましたが、リーガルユニットには、プロジェクト事業本部や営業本部を経験した上で異動してきた社員も在籍しています。こうしたビジネスの現場での経験に基づく知見や視点が加わることで、チーム全体のコマースマイルマインドの醸成に大きく寄与していると感じています。



ミラー

私も外務貿易省に勤めていたころ、条約策定に携わっていたことがあります。「弁護士はNoと言ってはいけない」という言葉もありますが、コマーシャルマインドがないとどうしても視野が狭くなる。金山さんの話を聞いて、コマーシャルマインドがあるからこそ、当社のリーガルユニットは問題解決ができるのだと感じました。



金山

リーガルユニットは「Deal blocker」ではなく、「伴走者・プロジェクトを進めるパートナー」であることを意識しています。リスクが高いからプロジェクトを進められないということではなく、どのようにすればプロジェクトを進めることができるかという視点を持ち、リーガルアドバイスを行うことを心がけています。



江塚

ミラーさんは当社にとって初めての外国籍の社外取締役であり、昨年の選任以来、取締役会に出席していただいています。ミラーさんにとって、当社の取締役会の雰囲気はどのようなものでしたでしょうか？ この1年間を振り返って教えてください。



ミラー

私が日本との付き合いが長いこともあるかもしれませんが、想像していた以上に馴染みやすかったです。もともと上田社長とは面識があったので、個人対個人の関係は心配していませんでしたが、当社の大株主が経済産業大臣であることもあり、「官僚的な組織、プロセスなのではないか?」、「社外役員の意見は届くのか?」という不安を持っていました。いざ参加してみると、大変発言しやすい雰囲気であり、私の不安は杞憂でした。



江塚

ミラーさんは他社の社外取締役をはじめ、オーストラリアの海外投資審査委員会の委員長などを務められています。ほかの会社・組織と比べて、INPEXの取締役会はどういった文化や特長を持っていると思いますか？



ミラー

非常に温かいと思います。また、議長である上田社長が社外取締役の発言を促してくれ、発言しやすい雰囲気をつくっていただけていることも大きいと思います。上田社長のリーダーシップのおかげで、単純な質問であっても歓迎されるため、INPEXの取締役会は活発な議論が行われる土壌が整っていると感じます。



江塚

ミラーさんの取締役会での質問は、シンプルでありながら核心を突くものが多く、オーストラリアからの視点もインプットしていただけると感じます。ミラーさんの選任により、当社の取締役会はさらに活性化しているのではないのでしょうか。



ミラー

今まで多くの会議に参加してきましたが、たとえばオーストラリアでは、男性は自信を持って大きめに自分の成果を語ることが多く、女性はその逆です。そういった多様なバックグラウンド・特性を持った人たちのバランスを取りながら、うまくそれぞれのメンバーから知見・経験を引き出していくことがリーダーには求められており、やはりリーダーシップの果たす役割は大きいと思います。



江塚

チーム一人ひとりのキャラクター・特長を活かして、個々の能力を発揮しやすい環境をつくるのがリーダーとして大事な役割ですね。



**チーム一人ひとりのキャラクター・特長を活かして、個々の能力を発揮しやすい環境をつくるのがリーダーとして大事な役割ですね。**

江塚 健



ミラー

だからこそ、会議や対話はオンラインではなく対面で行うことが大事だと思います。



金山

遠慮して発言ができないのかどうか、オンラインではわかりづらいですね。



ミラー

そのとおり。やはり発言のハードルを下げるのはリーダーの責任だと思います。



江塚

続いて金山さんにも質問させてください。  
先ほど、リーガルユニットだからこそコマーシャルマインドを持つことが重要という話を伺いました。逆にリーガルユニットの立場から見て、当社は「健全な対立」を受容する組織であると思いますか？



金山

当社は地質技術者や物理探査技術者、監査法人出身者など、多様な専門分野のバックグラウンドを持った社員が多数在籍しています。そうした背景もあり、専門家の意見を尊重する風土がもともとあるように感じています。  
当社のプロジェクトは長期かつ大型のものが多く、関与する部署も多岐にわたります。どこか特定の部署だけが活躍する、脚光を浴びるということではなく、リーガルも技術部門もコマーシャルも、みなが一丸となってチームワークを発揮しなければプロジェクトの成功にはつながりません。そういった部署間の連携はINPEXの文化として存在すると思います。

**みなが一丸となってチームワークを発揮しなければプロジェクトの成功にはつながりません。そういった部署間の連携はINPEXの文化として存在すると思います。**

金山 梨紗



ミラー

技術者、コマーシャル、リーガル、それぞれがお互いを尊重しているということですね。



金山

はい。もちろん意見が異なる場面もありますが、議論を重ねた上でリーガルアドバイスを尊重してもらっていると感じています。  
また、当社のマネジメントは、プロジェクトが数十年間に及ぶこともあり、近視眼的ではなく長期的な視点からさまざまなリーガルリスクを捉え、そのリスクの影響の重要性を慎重に受け止めているように感じます。マネジメントにも、健全に議論を行う土壌があるのではないのでしょうか。



江塚

プロジェクトの問題解決をする上では、リーガルユニットのなかでもいろいろな意見・選択肢が出てくると思います。他方、最終的には一定の方向性に落とし込む必要がある。そういった意見の取りまとめはどのように管理していますか？



金山

個々のプロジェクトのことは、担当しているメンバーが最もよく理解しています。そのため、一方的な意見の押し付けではなく、まずはメンバーの意見を吸い上げ、先入観を持たずに一緒に議論するように心がけています。それぞれバックグラウンドは異なっても、リーガルチームには法的な思考という共通のベースがあり、「法律」という共通言語を共有しているため、考え方が大きくずれることはあまりありません。そうしたなかで議論を重ねることで、最終的には納得感のある結論に落ち着いていくように思います。



ミラー

リーガル内では共通言語がある一方、他部門と業務で連携する際には、それぞれの専門領域が異なるため、彼らとの間での共通言語はないのではないのでしょうか。そのようななかでどのようにコミュニケーションをとっていますか？



金山

たとえば法律に関する専門的な話をするときには例を挙げて説明するといったように、わかりやすく噛み砕くことを心掛けています。また、丁寧に議論することが大切だと感じています。



ミラー

互いに話し合い、お互い知らないことを知る……、ということですね。



金山

そのとおりです。私にとって、技術的な分野は理解が及ばないことも多い領域です。質問を掘り下げて話を聞いていくうちに、理解が深まってくるように思います。



ミラー

実は私の親族がエンジニアで、彼との物の見方、考え方の違いを実感したことがあります。以前、彼を東大寺に連れて行ったことがあります。私は美的観点でしか大仏を見たことがなかったのですが、彼は大仏の建造の仕方や構造に強い関心を持っていました。そういった視点の違いは大いに学びになりました。



江塚

今までのお話をまとめると、Diversityには、傾聴力、リーダーシップ、尊重が大事だと言えそうですね。



ミラー

それに加えて共感も大切だと考えています。忘れがちですが、議論するときには他者の立場に立って物事を捉える共感力は欠かせないものです。



**議論するときには他者の立場に立って物事を捉える共感力は欠かせないものです。**

ブルース・ミラー

THEME 03

10年後に向けたINPEXへの期待



江塚

最後に今後のINPEXについて、お二人の考えを聞きたいと思います。冒頭に話したとおり、2035年を見据え、今後10年間で当社がより成長するためにどのようなことがより必要かお聞かせください。



ミラー

自分が考えてきたこと、信じてきたこと的前提を疑うことでしょうか。変化の幅が大きい状況では、常に自分に問いかけ、問いたざすことが大事だと思います。



江塚

まさにここ一年、これまで当然と思ってきたことが必ずしもそうではないことが現実のものになったと思います。変わるものや分岐点があるかどうか、問いを立て続けるということですね。



ミラー

はい。組織だけでなく、自分自身のキャリアにも言えることだと思います。



金山

業界柄もありますが、女性管理職が増えてはいるものの、まだ少ないことでしょうか。当社は男女問わず育休を取得していますし、働きやすい環境だと思います。また、COVID-19前後でフレックス制度や在宅勤務制度が導入されたように、働き方の柔軟性も向上していますし、子育て社員に対する職場の理解も進んでいると思います。私自身は、柔軟な職場環境のおかげで、未就学児を育てながら駐在を経験したり、管理職としての仕事と育児を両立することができています。

女性管理職がすぐに増えるということは難しいかもしれませんが、中長期ではさらに増えていくことを期待しています。



ミラー

鉱物資源開発に関わるオーストラリアの企業のなかには、女性比率が33%に達し、女性役員が多い企業もあります。彼らもここ15年で変わった。INPEXにもできるはずです。



江塚

制度は整ってきたと思います。今後は制度を使いながらキャリアと家庭を両立できるような風土づくりが大切になりますね。



江塚

企業成長におけるDE&Iとは何か。傾聴力、他者の尊重、他者への共感。それに加えて、特定のリーダーに限定せず、一人ひとりが各々のリーダーシップを発揮すること。それらを意識すること、持ち合わせることで、結果的に企業成長にとって重要な多角的な視点・立場から物事を進めていく組織風土が企業内で醸成される……、ということでしょうか。



ミラー

まさにそのとおりです。そうでないと、DE&Iという言葉だけが独り歩きし、win-winなものとならない。



江塚

本日はお二人とのお話を通じて、DE&Iを切り口とした現在の当社の立ち位置、また、2035年に向けた大きな示唆をいただきました。それらをもとに、INPEX Vision 2035達成に向けて邁進していきたいと思います。

ミラーさん、金山さん、本日はありがとうございました。



## 特集2：日本における生物多様性保全の取り組み

近年、2022年に国連生物多様性条約第15回締約国会議（COP15）にて昆明・モントリオール生物多様性枠組みが採択されるなど、生物多様性の損失を止め、回復へと導くネイチャーポジティブへの転換が世界的な関心事となっています。当社グループは、ネイチャーポジティブ実現へ貢献すべく、ネットポジティブアプローチを推進しています。

なお、当社グループでは事業が社会や環境へ与える影響深刻度が大きいことから、生物多様性をマテリアリティとして特定するとともに、TNFD提言に沿って依存・影響、リスク・機会の特定を進めています。詳細は、「[TNFD提言への持続的な取組み](#)」をご覧ください。

国内外のオペレーション事業では、当社グループの事業が生物多様性に対してもたらすリスクと影響を評価し、ミティゲーションヒエラルキーに基づき、リスクと影響の回避、低減、代償を通じて、生物多様性の保全に取り組んでいます。また、負の影響の低減だけでなく、森づくりなどの生物多様性に正の影響をもたらす活動にも取り組んでいます。たとえばオーストラリアにおいては、ジュゴンやクジラ類、その他脅威にさらされている海洋の「国家的環境重要事項<sup>※1</sup>」の保全管理、先住民により構成されたレンジャーの管理能力・維持を目的として、北部準州当局及びINPEX Australiaとの協働により、ララキアの人々をはじめとしたレンジャーが保全管理プログラムを主導、実施しています。

本特集記事では、日本国内における生物多様性の保全の取組みを抜粋して紹介します。

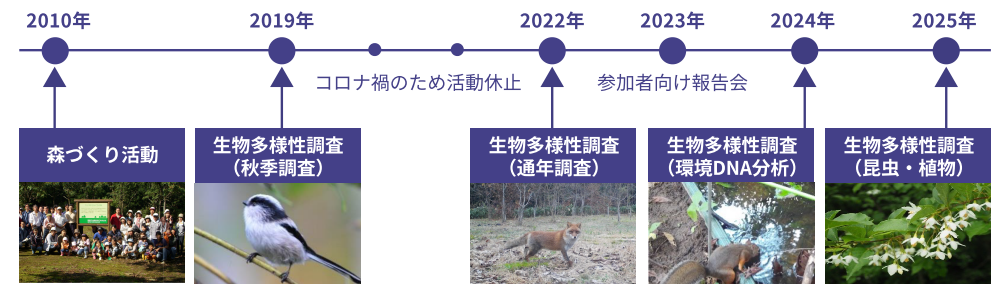
※1 オーストラリア連邦法などによって定められた国家的に重要な環境資産・環境価値。たとえば絶滅危惧種及び絶滅危惧生態系、世界遺産地域、国指定遺産、湿地、特定の水源などがこれに含まれる

### キツネ平どんぐりの森

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」の一環で地域住民の方々とともに「キツネ平どんぐりの森づくり活動」を展開しています。2019年度からは、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。2025年度には、昆虫類や植物を対象とした調査を実施しました。

### 森づくり活動

- 2010年度より、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年度には、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年度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年度には、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年度には、これまでの森づくり活動に加えて、環境DNA分析を実施。
- 2025年度には、陸上昆虫類及び植物を対象とした生物多様性調査を実施。



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年度以降新型コロナウイルス感染症の影響で活動を休止、2024年度より活動を再開しています）。

2025年度には、継続的な森づくり活動に加え、子ども向けの環境教育としてキツネ平どんぐりの森に生息する昆虫の採集会や植物の観察会を実施しました。



森づくり活動の様子



環境教育の様子

## 2025年度生物多様性調査

これまでは哺乳類や鳥類を中心とした調査を行っていましたが、2025年度は陸上昆虫類や植物を対象に生物多様性調査を実施しました。文献調査に加えて、昆虫調査では網を用いて昆虫類を捕獲する任意調査及び目視調査が、植物調査では目視により植物種の記録が行われ、植生や植物相の調査が実施されました。

調査の結果、キツネ平どんぐりの森は樹木を好む昆虫類の生息場として良好な環境であることがわかりました。また、継続的な森づくり活動によって草地在維持されたことで、明るい草地環境を好む昆虫の生息・生育基盤が創出されたと考えられます。また、植物調査については、多様な樹木環境が確認された一方で、草地環境では複数の外来種が確認されたほか、セイタカアワダチソウやクズなどの単一的な種が優占する植生構造となっていることから、今後これらの種の繁茂が継続した場合に下層植生の単一化が進行し、生態系に影響を及ぼす可能性があることがわかりました。

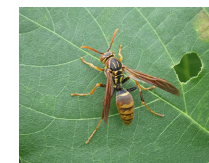
本調査結果をもとに、2026年度以降の森づくり活動や除草作業を行う際は、調査で確認された外来種の積極的な除草や植生の単一化を防ぐための除草を実施するなど、活動内容をアップデートしていきます。



昆虫類調査の様子



植生調査の様子



ヤマトアシナガバチ

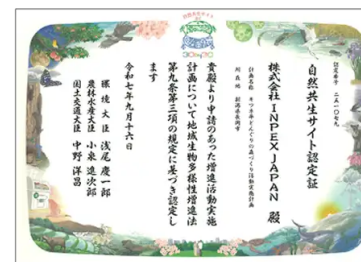


オオダイコンソウ

## 自然共生サイト

環境省は、2023年度より「民間の取組等によって生物多様性の保全が図られている区域」を「自然共生サイト」として認定する制度を開始しました。この制度は、2025年度から「地域生物多様性増進法」として施行され、法制化されています。また、2030年までに地球の陸域及び海域の30%の面積を保全することを目指す「30by30」目標達成に向けて、有志の企業・自治体・団体による「30by30 アライアンス」も発足されています。

こうした枠組みのもと、「キツネ平どんぐりの森づくり活動」は、キツネ平どんぐりの森の豊かな生物多様性を維持・保全する活動であるとして2025年9月に「地域生物多様性増進法」に基づく認定を受け、また、認定活動の実施区域として「自然共生サイト」として登録されました。これに伴い、当社及び株式会社INPEX JAPANは「30by30 アライアンス」へ参加登録を行いました。



認定証



自然共生サイト認定ロゴ

## 森づくり活動が生物多様性へもたらす影響の測定

本取組みでは、森づくり活動がキツネ平どんぐりの森の生物多様性保全にどの程度寄与しているかを分析・評価しました。キツネ平どんぐりの森は、新潟県内では希少な里山環境であり、山地・谷地・平野・河川が接するエコトーンに位置することから、生物多様性保

全上重要な地域です。森林管理方針の違いが生物多様性（1メッシュあたりの平均種数など）に与える影響を比較したシナリオ分析の結果、適切な管理の継続・強化により、長期的な種数の維持・増加が見込まれる一方、管理の放棄や非維持では種数が減少する可能性が示されました。これにより、2010年度以降継続している森づくり活動が、同地域における生物多様性の保全に一定の効果を有することが確認されました。評価結果の詳細は、「森づくり活動が生物多様性へもたらす影響の測定」をご覧ください。

今後は、これらの結果を踏まえ、現行の管理を継続するとともに、多様な生息環境の創出などを通じて、より多くの生物群にポジティブな影響をもたらす森づくりを検討・実施していきます。

## INPEX JAPANの森

株式会社INPEX JAPANでは、千葉県山武市蓮沼海岸において2025年度より「千葉県法人の森事業」に参加しています。本事業は、県有林において企業・団体などの法人が森林整備を行う取組みです。蓮沼海岸では、防風や津波といった局所災害の緩和を目的として、多くのクロマツが植栽され、海岸林として管理されています。一方で、潮害や病害虫により被害を受けている樹木も多く存在しています。

2025年秋には、第1回目の活動として当社社員12名がクロマツの苗木の植樹を実施しました。今後は継続的な植樹活動及び除草作業を行うことで、これに付随する生態系サービスの維持・向上に貢献していきます。



植樹活動の様子



クロマツ

## 森本取締役からのメッセージ



**INPEXが、ネットポジティブアプローチの推進という目標のもとで、保全活動を進め地域の活性化と結びつけた豊かなストーリーを構成してほしいと考えます。**

当社 社外取締役 森本 英香（もりもと ひでか）

もとより、資源開発は自然改変を伴うものであり、生物多様性の保全にとりわけ重点的に取り組む必要があります。INPEXでは、生物多様性をマテリアリティとし、ネイチャーポジティブ実現に向けた、ネットポジティブアプローチの推進を掲げています。

また、その具体化のために定量目標を定め、全てのオペレーター事業での厳密な生物多様性評価、ミティゲーションヒエラルキーに基づいたプロジェクトも含めた生物多様性保全活動の確実な実施を進めています。

現在、すでに、国内外のオペレーター事業地域を中心に活動の幅を広げています。たとえば環境規制の厳しいオーストラリアにおいて、規制対応を越え主体的にラッキアの人々との連携のもとに生物多様性保全に取り組んだり、国内で環境DNAを使った生物種の同定に取り組むなど、その幅広い活動を高く評価しています。

国内を見ると、人口減少・過疎化により広範な地域で生物多様性が劣化しています。生物多様性の保全と地域の活性化は不可分です。そういったなか、新潟県や千葉県などで事業を展開し総延長1,500kmのパイプラインで広範な地域をカバーしているINPEXが、ネットポジティブアプローチの推進という目標のもとで、保全活動を進め地域の活性化と結びつけた豊かなストーリーを構成してほしいと考えます。

また、保全活動の実施にあたって社員のより幅広い参加を求め、全社挙げてのテーマとして定着を目指すことも持続性の観点から必要であり、そのような取組みを強化することを期待しています。

# サステナビリティ経営

## 編集方針

### 本サステナビリティレポートの位置付け

当社は、統合報告書を通じて、重要度の高い情報を集約し、長期にわたる価値創造のプロセスや、ESG（環境・社会・ガバナンス）における取組みを報告しています。この「サステナビリティレポート」では、統合報告書やウェブサイトなどで開示しているサステナビリティ及びESG関連情報を一元集約し、かつ複数のレポートガイドラインを参照の上、投資家、NGOの皆さまなど、当社に関するより広範な非財務情報を必要とするステークホルダーの皆さまに向けて、情報の一覧性を高めています。

### 報告対象期間

決算期に合わせ、本レポートの記載事項は原則として2025年1月1日～12月31日の期間を対象としています（一部の記載事項はこの期間の前後の内容を含みます）。なお、当社の社内組織名及び役職名は、2026年4月1日時点での情報に基づき記載しています。

### 対象範囲及び集計範囲

株式会社INPEXのほか、子会社及び関連会社を含めた計118社を対象としています。記載内容の報告対象が異なる事項については、報告対象範囲を明記しています。

### 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

2026年6月

（前回発行2025年6月 次回発行予定2027年6月）

## 参照ガイドライン

- [GRI \(Global Reporting Initiative\) Standards](#)
- [SASB \(Sustainability Accounting Standards Board\) Oil & Gas – Exploration & Production Standard](#)
- ISSB (International Sustainability Standards Board) 基準
- [TCFD \(Task Force on Climate-related Financial Disclosures\)](#)
- [TNFD \(Taskforce for Nature-related Financial Disclosures\)](#)
- [Ipieca Sustainability reporting guidance for the oil and gas industry](#) 
- 国連世界人権宣言
- 国連ビジネスと人権に関する指導原則
- OECD 多国籍企業ガイドライン
- 持続可能な開発目標 (SDGs) <sup>※1</sup>
- 国連グローバル・コンパクト (10原則)

※1 SDGs（持続可能な開発目標）とは、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際的な目標で、17のゴールと169のターゲットから構成され、「誰一人取り残さない」ことを基本理念としています。当社グループは持続可能な開発目標（SDGs）を支援し、政府や社会が持続可能な開発目標を達成できるよう、その一翼を担ってまいります

# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



## 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](#)
- [各種方針](#)
- [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](#)

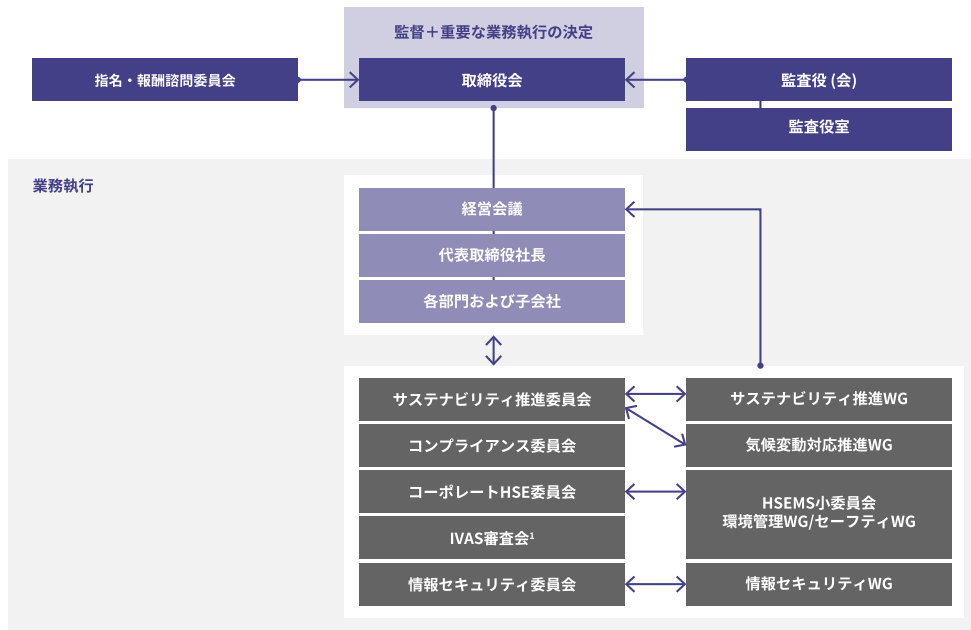
## サステナビリティ推進体制

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、以下のとおりです。



2026年4月1日時点

1 IVAS（INPEX Value Assurance System）審査会：プロジェクトの価値向上及び推進に関する

る当社の意思決定に資することを目的とした審査会。詳細は、[IVAS（INPEX Value Assurance System）審査会](#)をご覧ください

## サステナビリティ関連の課題に対する監督機能としての取締役会

取締役会は、グループ全体のサステナビリティ関連のリスク及び機会に対応するための経営戦略をはじめ、中長期的な企業価値の向上に向けた取組み監督機能として責任を負っており、取締役会は、当社グループの重要なサステナビリティ課題を監督する立場にあります。取締役会メンバーは、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及び監査役のスキルマトリックス](#)」に記載しています。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。

取締役会では、定期的にサステナビリティに関するリスク及び機会に関する議題について、世界動向や事業とのトレードオフなど多角的な面から議論がなされています。2025年度には、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。

サステナビリティに関連する目標については、年1回取締役会で報告されます。また、当社は、特に重要性が高い目標について、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）の報酬のKPIとして採用しています。短期インセンティブである賞与については、取締役（社外取締役を除く）を対象に、KPIとして安全指標（重大な事故ゼロ<sup>\*1</sup>）を採用しています。中長期インセンティブである株式報酬については、取締役（社外取締役及び国内非居住者を除く）及び執行役員（国内非居住者を除く）を対象に、KPIとして温室効果ガス（GHG）排出原単位を採用しています。なお、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	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	GHG 排出原単位	10%

※1 死亡事故、重篤負傷、重大漏えい（PSE Tier1）

## 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。

### 代表取締役社長ならびに各部門及び子会社

代表取締役社長は、責任者として当社グループを代表し、当社グループ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などを審議しています。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。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及び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。

### 主な議題

- サステナビリティ経営の実績と取組み方針
- 当社グループのマテリアリティ（重要課題）
- 「気候変動対応の基本方針」の改定
- 気候変動関連リスク及び機会の評価
- 人権の対応状況と今後の取組み
- 非財務情報のガバナンスとマネジメント
- 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」のほか、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。2025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、総務本部長、経営企画本部長、財務・経理本部長、技術統括本部長、国内事業本部長、HSE担当役員、海外事業統括、リーガルユニット・ジェネラルカウンセラー、DE&I推進ユニット・ジェネラルマネージャー、社外弁護士及びコンプライアンス担当役員が指名

する委員から構成され、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、重要事項の決議など、コンプライアンス実践状況を管理しています。2025年度は8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

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、当社グループのHSE管理推進に関する基本方針や重要事項を審議しています。具体的には、当社グループ全体で取り組むべきHSEに係る中期計画、重点目標、プログラム、HSE監査による実情の把握・評価及びHSEマネジメントシステムの維持、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、見直し措置を中長期の重点目標、プログラムなどへ反映するように諮ります。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。2025年度は4回開催され、HSE重点目標や前年度の重大事故・負傷事故の原因・傾向分析、当期上半期HSEパフォーマンス、HSE管理施策の進捗などが決議・報告されました。

また、コーポレートHSE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環境WG及びセーフティWGを設置し、全社横断的な協議推進体制を整備しています。2025年度は、環境管理WGが各事業体と1~2回開催され、TNFD<sup>※2</sup>への対応や廃棄物の処理状況、メタン排出管理などに関する議論が交わされました。また、セーフティWGは計15回開催され、全社的な安全に関する課題や安全パフォーマンス向上に向けた議論が交わされました。その結果、事故の背景要因を捉える視点や分析の考え方について共通認識を形成するとともに、事故に関する情報の活用のある方について整理を行い、安全パフォーマンス向上のための基盤強化に取り組みました。

※2 Taskforce 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。本委員会は情報セキュリティ最高

責任者である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なども管理しています。2025年度は2回開催しました。

## 4. IVAS（INPEX Value Assurance System）審査会

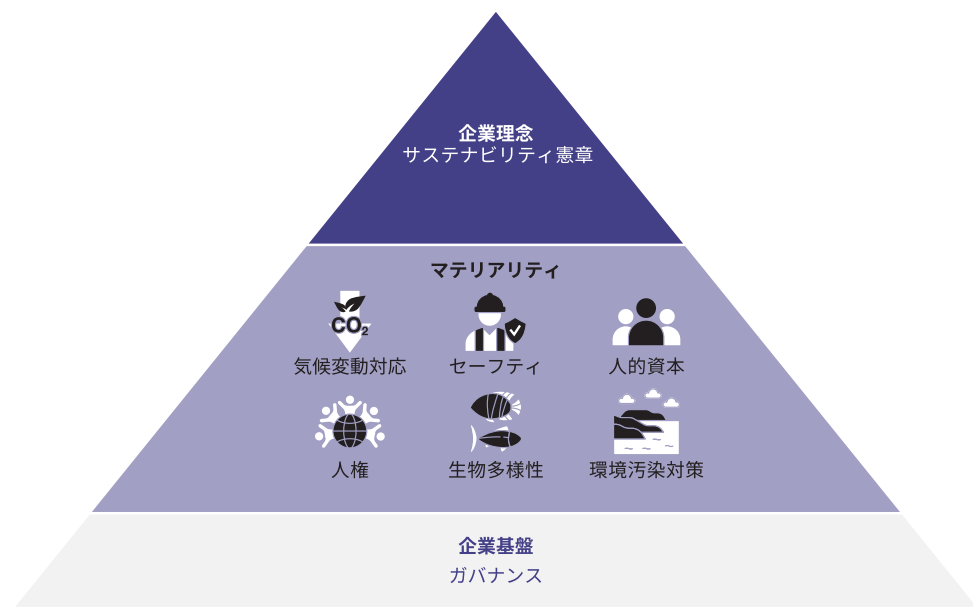
当社が参画する主要なプロジェクトの重要な節目において、その準備状況を確認し、プロジェクトの価値向上及び推進に関する当社の意思決定に資することを目的として、IVAS審査会を設置しています。本審査会は技術統括本部長を審査会長として、新規プロジェクトの取得、既存プロジェクトについても、探鉱、評価、開発などの各フェーズにおける技術的な評価などを組織横断的に行っています。2025年度は16回開催しました。

## 戦略

当社は、「経営理念」を踏まえた「サステナビリティ憲章」を定め、当社グループ及び当社グループ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（重要課題）を特定しています。当社グループのマテリアリティは、環境・社会が当社グループに与える財務影響及び当社グループが環境・社会へ与える影響を勘案の上、特定しています。特定された6つのマテリアリティのうち、「気候変動対応」、「セーフティ」及び「人的資本」は、環境・社会が当社グループ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。当社グループは、マテリアリティごとに当社グループ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、当社グループの各部署の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。

## INPEXのマテリアリティとアクションプラン

当社グループのマテリアリティとマテリアリティに対するアクションプランは、下表のとおりです。



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

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、リスク管理に極めて重要な要素であり、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。各アクションプランの進捗については、「マテリアリティに基づくアクションプランの進捗」をご覧ください。

## マテリアリティ評価のプロセス

具体的な評価プロセスは、以下のとおりです。

### 1. 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・内部資料などを通じて、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
- 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

### 2. 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、当社グループ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 (European Sustainability Reporting Standards)
- SASB (Sustainability Accounting Standards Board) Standards: Oil & Gas-Exploration & Production
- ISSB (International Sustainability Standards Board) 基準
- TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)
- TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)
- Ipieca Sustainability reporting guidance for the oil and gas industry
- 同業他社の開示資料

### 3. IROの定義

各課題と、当社グループ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・長期に起こり得るIRO（インパクト、リスク、機会）を定義しました。

### 4. 評価基準の設定とスコアリング

当社グループのマテリアリティは、環境・社会が当社グループに与える財務影響及び当社グループが環境・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、当社グループ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、当社グループの活動が環境・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、当社グループや同業他社の過去の発生件数など、国や事業別のレーティングを参考に設定しています。

### 5. ステークホルダーエンゲージメント

当社グループ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、当社グループの全役職員・投資家・同業他社が含まれます。

調査の結果、当社グループ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。

### 6. 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、当社グループ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。

### 7. 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。マテリアリティは、毎年レビューの上、特定しています。

## サステナビリティ関連のリスク及び機会

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、個別のリスク及び機会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。

## リスク及び機会のトレードオフ

当社グループでは、各事業（石油・天然ガス上流事業、再生可能エネルギー事業及びCCS・水素事業）の各フェーズにおける技術的な評価及び環境・社会への影響評価を組織横断的に行う「IVAS審査会」の実施や各事業における経済性評価及びリスク評価を定期的に行うことで、財務マテリアリティにおけるトレードオフの低減に努めています。

## 時間軸

リスク及び機会の影響が生じると合理的に見込み得る時間軸については、当社グループが戦略的意思決定に用いる計画期間である中期経営計画に合わせて、「短期」を1年未満、「中期」を1年以上～3年未満及び「長期」を3年以上と定義しています。

## レジリエンス

当社が2025年2月に発表した「INPEX Vision 2035」は、昨今の経営環境や社会情勢などの変化を踏まえつつ、2035年に向けた当社グループの長期的な戦略を示したものです。

「INPEX Vision 2035」の達成に影響を与える不確実性が高いリスクについては、毎年見直しを実施するとともに、レジリエンス評価の結果は当社の戦略の策定やビジネスモデルの調整に活かしています。当社の見直しへの影響が大きい気候レジリエンスの詳細については、「気候レジリエンス」をご覧ください。

## 指標及び目標とその実績

### 気候変動対応

指標	目標 (2035年度)	基準値 (2019年度)	2025年度
GHG排出原単位 <sup>1</sup>	2019年比60%減 <sup>2</sup> (kg-CO2e/boe)	41	27
メタン排出原単位 <sup>3</sup>	0.1%以下	N/A	0.04
削減貢献量 <sup>4</sup>	820万トン	N/A	111

- 持分割合アプローチにおけるオフセットを含めたGHG排出原単位。ここでいう原単位とは、当社の国内外石油・天然ガスの生産量及び再生可能エネルギー事業の発電量（熱量換算）当たりのGHG排出量を指す。GHGは7種類全て対象。GHG排出原単位の計算式は上記のとおり
- 2035年までに2019年（原単位）比60%を削減する。その過程として、中期経営計画（2025-2027年）までに2019年比35%削減
- 経営支配力アプローチにおけるメタン排出量原単位。ここでいう原単位とは、当社の国内外天然ガスの生産量におけるメタン排出量を指す。なお、メタン排出原単位は目標達成年を設けず継続的な達成を目指すものとする
- 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、カーボンクレジットによる無効化量が含まれる。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

### セーフティ

指標	目標	2025年度
死亡者数	0人	1
重篤負傷者数	0人	1
重大漏えい（PSE Tier1） <sup>1</sup>	0件	0

※ 表内の各指標に紐づく目標は達成年を設けず継続的な達成を目指すものとしています

- 可燃性流体などの物質の予期しない放出または漏えいであり、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Tierを区分したもののうち、最も影響が大きいもの

## 人的資本

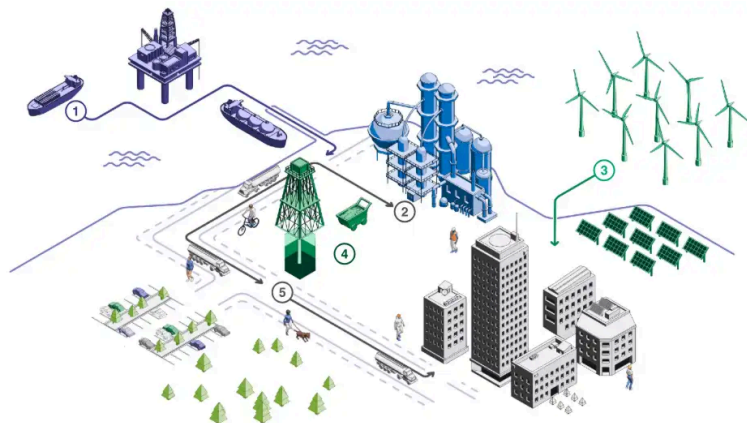
分類	指標	目標 (2030年度)	2025年度
エンゲージメントの強化 <sup>1</sup>	高エンゲージメント者の割合 (%) <sup>2</sup>	20%以上	19.7
	心理的安全性 (偏差値) <sup>2</sup>	50以上	52.4
多様性の推進	新規採用者に占める女性の割合 (%)	30%以上	32.7
	女性管理職の割合 (%)	10%以上	8.4
	男女賃金差異 (%)	80%以上	74.8
	男性育児休業取得率 (%) <sup>2</sup>	100%	78.1
	障がい者雇用率 (%) <sup>2</sup>	法定雇用率以上	2.9

※ 特段の注記がない場合は、子会社を含んだ数値となります

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

2 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）の目標及び実績を記載

## 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

#### 主なステークホルダー

- 事業実施国
- 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、(適宜) 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

- 事業実施国
- 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、(適宜) 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

---

- 事業実施国
- 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、(適宜) 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

---

- 事業実施国
- 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、(適宜) 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

	主なコミュニケーションの機会	当社の主な対応（2025年度）	ステークホルダーからの期待・要請
プロジェクトパートナー	<ul style="list-style-type: none"> <li>定例会議</li> <li>業務上でのコミュニケーション</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>コスト削減に向けたオペレーターとの協議を実施</li> <li>重大災害の防止</li> <li>人権調査の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令遵守及び贈収賄・汚職防止</li> <li>事業活動におけるリスクの管理</li> <li>人権の尊重</li> </ul>
コントラクター/サプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> <li>入札・事前資格審査の説明会</li> <li>サプライヤー自己評価アンケート</li> <li>定例会議</li> <li>HSE 監査</li> <li>CSR 監査</li> <li>サプライヤーフォーラム</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>年間HSE表彰</li> <li>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）</li> <li>サプライヤーCSR監査の実施（現地視察を含む）</li> <li>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）</li> <li>人権調査の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメント体制の強化</li> <li>法令遵守及び贈収賄・汚職防止</li> <li>調達における社会・環境デューデリジェンス</li> <li>重大災害防止</li> <li>労働安全衛生の確保</li> <li>人権の尊重</li> </ul>
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> <li>専用窓口の設置</li> <li>製品情報提供</li> <li>サービスステーションでのニーズ収集</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SDS発行による取扱情報の周知</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令遵守及び贈収賄・汚職防止</li> <li>クリーンエネルギーの開発促進・移行</li> </ul>
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主総会、各種説明会・展示会、IRミーティングなど</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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495回、うちESG面談10回）、個人投資家向け説明会、Investor Dayなどを実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ガバナンス体制の強化</li> <li>リスクマネジメント体制の強化</li> <li>気候変動関連リスクの管理強化</li> </ul>

	<p>ティレポート、株主通信など)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ウェブサイトなどを通じた情報の適時・適切・公平な開示とその充実</li> </ul>	
<b>地域社会・先住民</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境・社会影響評価</li> <li>地元説明会</li> <li>各種パンフレット、メディア、SNS、ウェブサイト</li> <li>社会貢献活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域に応じた社会貢献活動を実施（投資総額約30億円）</li> <li>国内外にて地域住民からの問い合わせ・意見に対応</li> <li>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</li> <li>国内の小・中学生、高専の学生を対象に講演や出張授業を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権の尊重</li> <li>適正な水管理、生物多様性の保全</li> <li>地域社会・先住民に対する影響評価、低減策の実施</li> <li>地域経済への貢献</li> </ul>
<b>NGO・NPO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバルな社会課題解決に向けた情報収集</li> <li>意見交換会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NGO・NPOとのエンゲージメント</li> <li>従業員募金活動を通じたNGO・NPOへの支援</li> <li>当社の社会貢献活動を通じたNGO・NPOとの協働及び支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権の尊重</li> <li>地域経済への貢献</li> <li>クリーンエネルギーの開発促進・移行</li> <li>気候変動関連リスクの管理強化</li> <li>NGO・NPOとの協働</li> </ul>
<b>従業員</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>上司との面談</li> <li>労使間協議</li> <li>各種研修、留学制度</li> <li>社内報など、各種社内ニュースレター</li> <li>各種表彰</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>上司との1 on 1面接の導入</li> <li>労働組合との定期的なコミュニケーションを実施</li> <li>各種研修の実施（48.7時間/名）</li> <li>ウェブ社内報の適時更新（週2～3回）</li> <li>コンプライアンス通信発行（12回）</li> <li>情報セキュリティニュース発行（13回）</li> <li>HSE表彰、INPEX論文賞</li> <li>本部長・GM（ジェネラルマネージャー）アワードの表彰</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働安全衛生の確保</li> <li>人材育成と働きがいの向上</li> <li>ダイバーシティの推進</li> <li>人権の尊重</li> </ul>

**事業実施国**

- |   |  |   |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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）</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● プロジェクトの進捗・管理に応じた事業実施国との綿密なコミュニケーションを実施</li> <li>● EITI 支援による資源国の腐敗防止、透明性向上への貢献</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 法令遵守及び贈収賄・汚職防止</li> <li>● 重大災害防止</li> <li>● 地域経済への貢献</li> <li>● クリーンエネルギーの開発促進・移行</li> </ul> |
|---|--|---|

## 業界団体への参加

当社グループは、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 [□](#)など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](#) [□](#)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、2025年度は連結で約4.09億円の会費を支払いました。当社グループが参加する業界団体の一例は、以下のとおりです。

### 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おり、汚職・贈収賄や人権、サプライチェーン、適切な水管理ならびに汚染・廃棄物の削減や資源利用の効率化に関する取り組みを推進するための国際的なイニシアチブとして活用しています。



### 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イニシアチブです。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、適切な水管理、汚染・廃棄物または資源利用を削減するための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います。



### 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。人権、環境保護、気候変動、生物多様性、廃棄物削減、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、SDGs（持続可能な開発目標）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活動も行っており、イニシアチブへの参加を通じた協働、好事例の共有やガイドラインの参照などを行っています。



### EITI（採取産業透明性イニシアチブ） [□](#)

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チブです。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います。



## OGMP 2.0 (The Oil & Gas Methane Partnership 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 OGMP 2.0 (The Oil & Gas Methane Partnership 2.0) に、2023年度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行ってまいります。



## 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」が紹介されています。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付ける「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チブで

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もと、取組みの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、規制改革などの幅広い問題についての提言・要望を政府機関などへ行うとともに、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。

## 二酸化炭素地中貯留技術研究組合

二酸化炭素地中貯留技術研究組合は、2050年カーボンニュートラル実現に向け、CO<sub>2</sub>地中貯留技術の開発を行うとともに、CCS（CO<sub>2</sub>分離・回収・貯留）の社会受容性向上のための情報発信を推進する団体です。2016年の発足以来、光ファイバー計測やマイクロバブルCO<sub>2</sub>圧入などの先進技術を開発し、海外機関との連携により実フィールド試験を通じて、開発中の基盤技術の現場実証やCO<sub>2</sub>排出源データベースの整備、経済性評価などの研究を通じて、CCSの社会実装に貢献してまいります。



## 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。



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。

## 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) のもとで、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チブに参画しています。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) 及び 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、国際連携などに係る活動・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及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

## マテリアリティに基づくアクションプランの進捗

当社グループは特定したマテリアリティごとに当社グループが優先的に行うべき課題について「アクションプラン」を定めています。特定したマテリアリティについては、「[サステナビリティ推進体制のINPEXのマテリアリティとアクションプラン](#)」をご覧ください。

### 環境

#### 気候変動対応目標達成の推進

対応する 主なSDGs	2025年度実績	2027年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
<p>13 気候変動に具体的な対策を</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CDP 気候変動スコアB評価取得</li> <li>2025年温室効果ガス排出原単位実績：27kg-CO2e/boe</li> <li>メタン排出原単位（メタン排出量/天然ガス生産量）0.04%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>温室効果ガス排出原単位（Scope1+2）2019年比で35%削減を達成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2050年に温室効果ガス絶対量（Scope1+2）ネットゼロ</li> <li>2035年に温室効果ガス排出原単位（Scope1+2）を60%低減</li> <li>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</li> <li>2030年までに通常操業時ゼロフレアを達成</li> <li>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</li> </ul>

#### 天然ガス/LNG事業の拡大

対応する 主なSDGs	2025年度実績	2027年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
<p>7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オーストラリア・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、生産時のフレア及び燃料ガス最小化など、低炭素化操業を推進</li> <li>インドネシア・アバディLNGプロジェクトの基本設計作業（FEED）開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オーストラリア・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</li> <li>インドネシア・アバディLNGプロジェクトの2030年代</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オーストラリア・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</li> <li>インドネシア・アバディLNGプロジェクトでの30年代初頭の生産開始</li> <li>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</li> </ul>

<p>気候変動に具体的な対策を</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>同プロジェクトにおいて、その他準備活動を実施（陸上・海上の地盤調査・物理探査、環境許可申請、用地取得など）</li> </ul>	<p>初頭の生産開始を目指し必要な準備作業を継続</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>早期マネタイズが可能な有望地域での探鉱継続</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>アブダビ陸上油田で使用する電力の大部分にクリーン電力を使用、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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>アブダビの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</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ノルウェー・フラムサウス、セリーサ、ペオンなどガス及び原油発見構造の開発検討作業実施</li> <li>ノルウェーのハイウィンド・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</li> <li>ノルウェー・カミーラノースにおいてガス・コンデンサートを発見、今後の開発是非を検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ノルウェーにおける既生産プロジェクトのさらなる低炭素化（操業用電力の再生可能エネルギー利用など）を図る</li> <li>ノルウェー・フラムサウス、セリーサ、ペオンなどの油ガス田の開発・生産に向けた準備作業実施（低炭素化対策含む）</li> <li>ノルウェーにおける探鉱活動による新規ガス発見及びM&amp;Aによる低炭素アセットを獲得</li> </ul>	

## 低炭素ソリューションへの取組み

対応する主なSDGs	2025年度実績	2027年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
<p>エネルギーをみんなにそしてクリーンに</p>	<b>CCS</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>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震探収録データの処理・解釈作業、及び評価井掘削後の評価作業などを実施</li> <li>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」及び「日本海側東北地方 CCS」が採択され、各種検討を実施</li> <li>首都圏 CCS 事業では、2025年2月に、事業化に向けた調査及び設計を加速するため、合弁会社「首都圏 CCS 株式会社」を設立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オーストラリア・G-7-AP 鉱区におけるボナパルト 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</li> <li>当社が関与する日本国内の先進的 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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
<p>産業と技術革新の基盤をつくろう</p>	<b>水素・アンモニア</b>		
<p>気候変動に具体的な対策を</p>			

- |  |  |  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>新潟県柏崎市で取り組む柏崎水素パーク（ブルー水素・アンモニア製造・利用一貫実証試験）において、2025年6月に天然ガスを導入した試運転を開始し、同年11月に開所式を実施</li> <li>新潟県長岡市で取り組むメタネーション実証事業は、10月に試運転を開始</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>柏崎市ブルー水素・アンモニア製造・利用一貫実証試験及び長岡メタネーション技術実証にて、2026年内の操業開始を実現する。実証試験の運用方針に従い適切なデータを取得し、運転全般に関する知見を獲得</li> <li>水素・アンモニア案件につき、案件組成ならびにFSの実施やFEED作業などを遂行し、事業化に向けた取組みを継続</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul> |
|--|--|--|

## 電力事業とその周辺分野での事業展開

対応する主なSDGs	2025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"> <li>子会社の株式会社INPEX地熱開発を通じて参画するインドネシアのムアララボ地熱発電事業の拡張開発の最終投資決定（FID）を行い、プロジェクトファイナンス契約を締結</li> <li>当社グループがEnelと共同出資するオーストラリアのPotentia Energyが同国で合計1GWを超える再生可能エネルギー資産のポートフォリオを取得</li> <li>当社を含む6社のコンソーシアムで国土交通省の湯西川ダム新水力発電所設置・運営事業の公募に応募し、事業候補者に選定され、国土交通省との基本協定書締結に向けた協議を開始</li> <li>当社が参画する長崎県五島市沖の国内初の浮体式洋上ウインドファームが試運転を開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potentia Energyの安定収益の確保ならびに収益拡大</li> <li>自社電源の開発及び容量拡大（インドネシアのムア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）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>電力事業の主要な取組みである再生可能エネルギー事業は、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</li> <li>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</li> <li>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り組む</li> <li>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</li> <li>データセンターなど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</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>エネルギーシステムの低炭素化・高度化を進めるべく、各種パートナーとともに、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継続実施</li> <li>ミツウロコグリーンエネルギー株式会社と電力事業での協業に関する基本合意書の協議、締結<sup>※1</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>調整電源の開発、保有（ガス火力、蓄電池など）</li> <li>電力ソリューション（アグリゲーション、電力市場取引、小売りなど）の事業基盤強化</li> <li>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</li> <li>北陸電力株式会社との包括連携協定締結における取組みをはじめ、パートナーシップの拡大を通じた電力ソリュ</li> </ul>	

※1 ミツウロコグリーンエネルギー社との基本合意書の締結は2026年1月	ーション事業の主要取組みを展開
<ul style="list-style-type: none"> <li>将来的な需要の高まりが期待される地下鉱物資源（ヨウ素・銅・その他）に関する新規事業の検討を開始</li> <li>リチウム直接抽出事業の初期検討を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>リチウム直接抽出事業の評価・検討</li> <li>千葉事業（ガス・ヨウ素）での上中下流一体かつ首都圏CCS事業と連携した収益力向上・事業規模拡大の成長戦略の策定</li> </ul>

## 生物多様性の保全

対応する主なSDGs	2025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"> <li>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</li> <li>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」を特定、「リスクと機会」の特定に向けた整理を実施中</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ミティ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</li> <li>ネイチャーポジティブ実現に資する取組みを推進する</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>

## 環境汚染対策の取組み

対応する主なSDGs	2025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"> <li>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）の実施ならびに環境</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>

<p>12 つくる責任 つかう責任</p>	<p>モニタリングを計画、実行する</p>		
<p>14 海の豊かさを守ろう</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>		
<p>15 陸の豊かさを守ろう</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>		

## 社会

### 重大災害防止

対応する 主な SDGs	2025年度実績	2027年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
<p>3 すべての人に健康と福祉を</p> <p>11 住み続けられるまちづくりを</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>死亡事故1件を含む重大な事故2件が発生。重大漏えい（PSE Tier1）はゼロ</li> <li>重大な事故発生を受け、コーポレート事故調査を実施し、再発防止に向けた全社的な施策を策定</li> <li>全社的なプロセスセーフティ管理の力量確保：オペレーション事業体の最高責任者に対するリーダーシップキャンペーンを実施。操業要員に対するプロセスセーフティ力量評価プロセスを試験導入。力量向上のための教育訓練資料の整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重大な事故ゼロの達成</li> <li>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</li> <li>全ての事業分野における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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重大な事故ゼロの継続</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>

## 労働安全衛生の確保

対応する 主な SDGs	2025年度実績	2027年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
 3 すべての人に健康と福祉を  8 働きがいも経済成長も	<ul style="list-style-type: none"> <li>LTIR<sup>※2</sup> 0.33、TRIR<sup>※3</sup> 1.93となり、LTIRは前年度の数値よりも改善し目標達成（LTIR 2025年目標値0.41）。TRIRも前年度の数値に比べ改善した</li> <li>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。新入社員研修におけるLSR HSE モーメントを導入</li> <li>HSE リーダーシップの発揮：マネジメントサイトビジット5件、特別講演の実施</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>グローバルで事業部間を越えた、共通の課題に対する計画立案、実施を可能にする枠組みづくり、全社一体感を持った取組みの強化</li> <li>HSE 要領の全面的な刷新</li> <li>レビューや監査を通じたHSE アシユアランス活動の推進</li> <li>全社的な啓発活動の推進</li> <li>HSE の専門情報共有強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>

※2 百万労働時間当たりの死亡災害と休業災害の発生率

※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率

## エンゲージメントの強化とDE&Iの推進

対応する 主な SDGs	2025年度実績	2027年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
 5 ジェンダー平等を 実現しよう  8 働きがいも 経済成長も	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバルHRミーティング開催</li> <li>海外現地法人従業員（次世代リーダー）の本社就業（オーストラリア従業員9名）</li> <li>INPEX Values 浸透活動の一環としてValues Awards 実施及び過去Values Awards 受賞者のカンファレンス開催</li> <li>「DE&amp;I方針」の策定</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>グローバル</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>海外現地法人従業員（次世代リーダー）の本社就業継続及び海外現地法人従業員（グローバルリーダー）の本社研修実施</li> <li>グローバルレベルでの適所適材配置の推進</li> <li>INPEX Values 浸透活動の継続実施</li> <li>グローバルエンゲージメントサーベイを活用した施策の</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>

	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	<b>日本</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>DE&amp;I推進ユニットの新設及びDE&amp;I社内浸透活動の実施（ダイバーシティ月間、各種イベント開催など）</li> <li>組織や個人の状態をタイムリーに可視化するため、定期的なパルスサーベイを実施</li> <li>事務系新入社員を対象とした国内操業現場派遣研修の実施、若手社員の業務実践型研修における派遣先拠点（国内外の事業所・操業現場）の拡充を通じた研修の質及び量の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「人材戦略基本方針」に基づく人事領域の各種重点施策の継続推進</li> <li>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・Well-Being施策強化</li> <li>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</li> <li>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さらなる整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>




## 人権の尊重

対応する主なSDGs	2025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"> <li>英国現代奴隷法及び豪州現代奴隷法の2024年度ステートメント開示</li> <li>ノルウェー「Transparency Act」への対応として「Transparency Act Due Diligence Account」の開示</li> <li>人権デュー・ディリジェンスのフォローアップの実施</li> <li>サステナビリティ推進委員会へ今後の人権マネジメント計画について報告</li> <li>人権研修の継続実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>ノルウェー「Transparency Act」への対応の継続</li> <li>人権デュー・ディリジェンスの実効性評価と行動計画の策定</li> <li>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</li> <li>人権研修の継続実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権に関する操業地域の法令、国際規範の遵守の徹底</li> <li>人権デュー・ディリジェンスの継続的な取組み</li> </ul>

## 地域住民（先住民）との共生・発展



対応する 主な SDGs	2025年度実績	2027年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
  	<b>グローバル</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 主要な拠点である、日本、オーストラリア、インドネシアにおいては電話や電子メール、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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 積極的か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</li> <li>● 社会貢献戦略の継続実行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>
	<b>日本</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 積極的か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</li> <li>● 社会貢献戦略の継続実行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>
<b>オーストラリア</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 政府、産業、地域のステークホルダーとの継続的な対話を通じ、良好な関係を維持</li> <li>● 「先住民協調活動計画（RAP）2023-2025」の実行を完了し、新規計画を策定開始</li> <li>● 2025年度末時点で60名の先住民を直接雇用、及びコントラクターを通じ平均約125名を間接雇用</li> <li>● 2023年度から2025年度末までの3年間で、30社の先住民企業から2,850万豪ドルを超える調達を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 積極的か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</li> <li>● 社会貢献戦略の継続実行</li> <li>● オーストラリアにおける2026年以降のRAPの策定、実行開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>	

## サプライチェーンリスク管理

対応する 主な SDGs	2025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"> <li>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・汚職防止などを含む）の継続実施</li> <li>サプライヤーCSR監査の実施</li> <li>サプライヤーフォーラムの継続実施（サプライヤー表彰含）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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実施</li> <li>サプライヤーCSR監査の継続実施（書面及び実地監査）</li> <li>サプライヤーフォーラムの継続実施（サプライヤー表彰含）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社グループの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</li> <li>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</li> </ul>

## ガバナンス

### コーポレートガバナンス体制の強化

対応する 主な SDGs	2025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"> <li>取締役会における充実した審議の継続実施（「INPEX Vision 2035」策定、アバディ LNG プロジェクト FEED 実施決定、国内操業現場における取締役会開催・視察など）</li> <li>取締役会メンバーのさらなる知見向上への取組みとして、国際エネルギー情勢やトランプ政権下での地政学に関する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）</li> <li>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さら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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>取締役会における充実した審議の継続実施</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>取締役会メンバーのさらなる多様性の確保（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</li> <li>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</li> </ul>


<p>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）</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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引き続き選任</li> <li>指名・報酬諮問委員会の年間計画及び開催・審議実績（代表取締役社長のサクセッションプランを含む）について、委員長より取締役会にフィードバックを実施</li> <li>指名・報酬諮問委員会の適切な関与のもとでの取締役の指名及び報酬などを議論</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役の指名・報酬に係るガバナンス体制のさらなる強化</li> <li>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など）について、取締役会へのフィードバックのさらなる充実</li> <li>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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>税務コンプライアンスを確実に遵守するための、海外税務の情報収集を仕組化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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さらなる強化</li> </ul>

## リスクマネジメント体制の強化

対応する 主なSDGs	2025年度実績	2027年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
<p><b>16</b> 平和と公正をすべての人に</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業などのリスクの見直し</li> <li>リスク管理体制の確認</li> <li>社内委員会によるモニタリング</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部環境の変化を捉えたリスク管理体制及び各リスクのモニタリング・必要に応じた見直しの実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスク管理体制の最適化と強化</li> <li>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</li> <li>複雑化・多様化するセキュリティリスク低減を目的とした、グループ全体におけるIT・デジタルガバナンスの強化</li> </ul>
<p><b>17</b> パートナリシップで目標を達成しよう</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>PDCAサイクルの実行</li> <li>IVASを16回実施</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>IVASの適宜実施</li> <li>各事業の進捗状況及び取組み計画を毎月の取締役会に報告</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報セキュリティ委員会の実施（2回）</li> <li>標的型メール訓練の実施（2回）</li> <li>情報セキュリティe-ラーニングの実施（1回）</li> <li>情報セキュリティオンライン説明会の開催（1回）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報セキュリティ委員会の実施（2回）臨時開催除く</li> <li>標的型メール訓練の実施（2回）</li> <li>情報セキュリティe-ラーニングの実施（1回）</li> <li>ランサムウェア攻撃被害を想定したBCPの整備及び訓練</li> </ul>	

	の実施	
<ul style="list-style-type: none"> <li>本社地震対応BCP活動の推進、防災訓練、安全教育の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>左記取組みを着実に継続する</li> </ul>	

## 法令遵守及び贈収賄・汚職防止

対応する 主なSDGs	2025年度実績	2027年度目標	中長期的な目標・取組み・方向性
 <p>16 平和と公正をすべての人に</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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（契約社員・派遣社員・パートタイム社員を含む）/階層別のコンプライアンス講話/階層縦断・組織横断型コンプライアンス研修の実施、役員・幹部社員向けコンプライアンス研修、法令遵守状況のモニタリング、コンプラクイック診断など）</li> <li>グループ間でのコンプライアンス協働強化（国内拠点への研修サポートなど）</li> <li>贈収賄・汚職防止規程類の適正な運用（規程類及びその運用の見直し、研修及びデュー・ディリジェンス、国内外事務所の贈収賄・汚職防止に係るリスク評価などの実施継続）</li> <li>内部通報制度の実効的な整備と適正な運用（規程類及びその運用の見直し、内部通報窓口の機能拡充・周知など）</li> </ul>	以下のコンプライアンスの取組みを継続して実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>グループ間でのコンプライアンス協働強化</li> <li>贈収賄・汚職防止規程類の適正な運用</li> <li>内部通報制度の実効的な整備と適正な運用</li> </ul>	事業を行うあらゆる国・地域の法令遵守のため、以下の目標の実現を目指す。 <ul style="list-style-type: none"> <li>より実効性と透明性のあるコンプライアンス体制の整備と円滑かつ効果的な運用</li> <li>役員・従業員のコンプライアンス意識の向上を通じ、生産性の高い職場環境の整備に寄与</li> <li>通報等事案への対応効率化により、的確に早期解決する実務体制の確立</li> </ul>



**気候変動対応** 50

---

- 50 ガバナンスと戦略
- 58 リスク管理
- 59 指標及び目標、その実績
- 61 当社のGHG削減への取り組み
- 65 エネルギートランジション

**生物多様性と環境汚染対策** 67

---

- 67 ガバナンスと戦略
- 68 リスク管理
- 69 指標及び目標、その実績
- 70 環境汚染対策
- 71 廃棄物の適正処分、循環経済形成への貢献
- 73 生物多様性の保全
- 78 水資源の管理
- 81 TNFD 提言への持続的な取り組み

**情報開示フレームワーク** 93

---

- 93 TCFD 提言に沿った開示内容及び開示箇所
- 96 TNFD 提言に沿った開示内容及び開示箇所

## 気候変動対応

### ガバナンスと戦略

#### ガバナンス

当社の気候変動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](#)」に記載の通りです。

#### 戦略

#### 方針

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するため、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及び中期経営計画の更新に併せて、方針及び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います。2025年2月には、「[INPEX Vision 2035](#)」の発表に併せて「[気候変動対応の基本方針](#)」を改定しました。

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及び非化石エネルギーへの転換などに関する法律、地球温暖化対策の推進に関する法律など）やさまざまな政策を支持し、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リーダに参画し、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及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・アンモニアなど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。

## リスク及び機会

当社では、当社グループの気候変動関連リスク及び機会の評価を毎年行っています。リスク及び機会の評価結果は以下のとおりです。

### 2025年末における気候変動関連リスク/機会の評価結果

(短期：1年未満、中期：1～3年未満、長期：3年以上)

#### 移行リスク

リスク区分	リスク内容	リスク発生時期見込	対策状況
政策・法規制	IEA-NZEシナリオで世の中が推移し、プロジェクト所在国・地域が気候変動対策を強化した結果、カーボンプライシング制度やメタン排出管理規制及び環境法令などの導入・強化により、Scope1、2排出量に対する直接的コストが増加するリスク	短期～長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>プロジェクトの温室効果ガス（GHG）排出量削減に向けた取組みの推進</li> <li>プロジェクト所在国・地域の政策や動向のモニタリング</li> <li>財務的評価、経済性評価の実施</li> <li>プロジェクト操業におけるクリーン電力の導入</li> <li>2030年までに通常操業時ゼロフレア</li> <li>メタン排出原単位0.1%を維持するための管理</li> <li>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</li> <li>カーボンクレジット戦略の策定・実行</li> <li>関連するステークホルダーとのエンゲージメント</li> </ul>
政策・法規制	石油ガス事業を進める上で生じる気候関連訴訟リスク	短期～長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>プロジェクトのGHG排出量削減に向けた取組みの推進</li> <li>世界情勢の把握</li> <li>社内ガバナンス体制の構築</li> <li>適時・適切な開示</li> <li>関連するステークホルダーとのエンゲージメント</li> <li>物理的リスク評価の実施</li> </ul>
技術・市場	IEA-NZEシナリオで世の中が推移したにもかかわらず、当社のCCS・水素の商業化がさらに遅延するリスク	中期～長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>世界情勢の把握</li> <li>新規技術開発への投資</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 技術向上への各施策</li> <li>● コスト削減の取組み</li> <li>● 営業活動の推進</li> <li>● 関連するステークホルダーとのエンゲージメント</li> </ul>
市場	投資家や金融機関から当社の事業内容やGHG排出量削減に向けた取組み及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"> <li>● プロジェクトのGHG排出量削減に向けた取組みの推進</li> <li>● TCFD 提言などに沿った情報開示の推進</li> <li>● 投資家や金融機関との対話などエンゲージメントの実施</li> <li>● 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</li> </ul>
市場	再生可能エネルギーやEVなど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"> <li>● 事業ポートフォリオの見直し</li> <li>● プロジェクトのGHG排出量削減に向けた取組みの推進</li> <li>● 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</li> <li>● CCSなど低炭素事業の取組みの加速</li> <li>● コスト削減の取組み</li> </ul>
評判	Scope1、2の絶対排出量目標未設定による、当社グループの気候変動対応に対するレピュテーションが低下するリスク	短期～長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● プロジェクト所在国・地域の政策や動向のモニタリング</li> <li>● 脱炭素に向けた以下の取組みを社外のステークホルダーに丁寧に説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ プロジェクトのGHG排出量削減に向けた取組みの推進</li> <li>○ 2050年ネットゼロ、2035年排出量原単位60%低減目標の設定</li> <li>○ CCSなど低炭素事業の取組みの加速</li> <li>○ メタン排出原単位0.1%を維持するための管理</li> <li>○ 新規プロジェクトのGHG削減目標への影響を評価</li> </ul> </li> </ul>
評判	Scope3の削減目標を設定しないことによる、当社グループの気候変動対応に対するレピュテーションが低下するリスク	短期～長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 脱炭素に向けた以下の取組みを社外のステークホルダーへ説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 調達先とのエンゲージメントや調達先多様化の検討</li> <li>○ CCSなど低炭素事業の取組みの加速</li> <li>○ 削減貢献量の目標及び進捗の開示</li> </ul> </li> <li>● カーボンオフセット商品の販売などによる販売先の排出量削減に向けた取組みの推進</li> </ul>

物理的リスク

リスク区分	リスク内容	リスク発生時期見込	対策状況
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"> <li>定期的に急性物理的リスク評価を実施</li> <li>防災対策を盛り込んだ設計、設備の修繕、改装</li> <li>マニュアル策定、訓練、外部情報活用</li> </ul>
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"> <li>定期的に慢性物理的リスク評価を実施</li> <li>防災対策を盛り込んだ設計、設備の修繕、改装</li> <li>マニュアル策定、訓練、外部情報活用</li> <li>沿海部の施設における対海面上昇対策の実施</li> </ul>

機会

機会区分	機会内容	機会発生時期見込	進捗状況
資源の効率	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"> <li>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ティブ、ガス漏えい検知・修理（LDAR）プログラムなどを通じた低炭素化操業を推進</li> </ul>
エネルギー源	再生可能エネルギー電源の生産プロセスでの活用	中期～長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）の導入検討ならびに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</li> </ul>
		長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>ノルウェーのウィスティング油田開発計画において、発生するCO2の圧入処分を前提とした海上でのガスタービン発電を検討</li> </ul>
製品及びサービス	天然ガス/LNG	長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>イクシスLNGプロジェクトでの液化能力拡張の検討</li> <li>アバディ LNG プロジェクトの実現</li> </ul>
	CCS/水素	長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>参画中のプロジェクトとCCSの組み合わせや第三者向けCCSの検討（イクシスCCS、アバディCCS）</li> <li>首都圏CCSなど先進的CCS事業の推進</li> <li>国内外における水素の事業及びサプライチェーン機会を検討（柏崎水素パークなど）</li> </ul>

	電力関連	短期～長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>地熱、太陽光、風力など再生可能エネルギー発電事業の推進、及び再生可能エネルギー発電から需給管理、電力販売までの電力バリューチェーン構築の検討及び追求</li> </ul>
	石油・天然ガス以外の地下資源など	中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
市場	新しい市場へのアクセス	短期	<ul style="list-style-type: none"> <li>カーボンオフセット商品の販売</li> <li>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</li> </ul>
		中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>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（RD）の国内提供及び、RD40（40%のRDを軽油に混ぜた燃料）の実証を実施</li> </ul>

## 気候レジリエンス

### 気候関連のシナリオ分析

気候変動のリスク及び機会は不確実性が高いことから、当社では、複数のシナリオを活用しシナリオ分析を行っています。具体的には、2050年<sup>※1</sup>までの低炭素社会に向けたエネルギー需給などの事業環境の見通しについて、国際エネルギー機関（IEA）発行によるWEO（World Energy Outlook）のIEA-STEPS及びIEA-NZEなどを参照しています。これらのシナリオから、当社のビジネスにおける移行リスク及び物理的リスクを評価しています。また、当社は、これらのシナリオを用いた分析を活用し、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。今後も複数のシナリオを活用しながら事業環境の変化をいち早く把握し、社会の動向に合わせ経営戦略・経営計画の見直しを図っていきます。

※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

### 移行リスクの財務的評価

当社グループの移行リスクにおいて、WEO内のシナリオを活用し、以下2つの手法で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。世界ではすでに150以上の国・地域が2050年ネットゼロ宣言を行っており、今後さらなる気候変動関連政策の強化に伴い、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により、社内ではGHGに係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ています。また、ステークホルダーに対しては、当社グループ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しています。財務的評価に用いているインターナルカーボンプライスについては、WEOのカーボンプライスを参考に毎年更新しています。プロジェクト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などを用いた当該国における当社グループ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、IEA-STEPSの前提から妥当性を検証して価格を決定しています。2025年はWEO2024のIEA-STEPS韓国価格を採用しており、2026年度も引き続きWEO2025のIEA-STEPS韓国価格（2035年US\$ 52/tCO<sub>2</sub>e、2040年US\$ 62/tCO<sub>2</sub>e、2050年US\$ 75/tCO<sub>2</sub>e）を参照価格として設定します。

二つ目は、当社グループ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が示す各シナリオにおける油価とカーボンプライスの推移が、当社グループのポートフォリオに与える

影響を評価するものです。2025年時点では、WEO2024を参照し、IEA-STEPS、IEA-APS及びIEA-NZEのシナリオが提示している油価及びカーボンプライスをプロジェクトのNPV計算に適用し、簿価からの変化率を算出することで、将来の当社グループのポートフォリオが受ける影響を評価しています。2026年の評価では、WEO2025を参照し、IEA-STEPS及びIEA-NZEで評価する予定です。

今後も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を継続し、当社グループの事業ポートフォリオの競争力向上に努めていきます。

### 移行リスクの財務的評価への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を評価	下記シナリオによる油価及びカーボンプライスによる影響を評価（2025年時点 - WEO2024参照） <ul style="list-style-type: none"> <li>• IEA-STEPS</li> <li>• IEA-APS</li> <li>• IEA-NZE</li> </ul>
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簿価からの変化率

### 物理的リスクのレジリエンス評価

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当社グループのアセットのレジリエンス評価を行っています。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、国内及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、当社グループ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得る構造です。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及び高潮による直接損害額及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、国内パイプライン及び主要子会社事業所を対象としており、2030年及び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プロジェクトをはじ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発生し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。当社グループの主要な拠点である直江津LNG基地のLNG受入栈橋設備では、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入栈橋からLNGを受け入れる体制を構築しています。加えて、当社グループの主要施設は、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工事を実施しました。

なお、当社グループでは、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グループの事業活動のライフサイクルを通したリスク管理アプローチに物理的リスク評価を組み込んでいます。今後も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。

### 物理的リスクへのレジリエンス評価のアプローチ

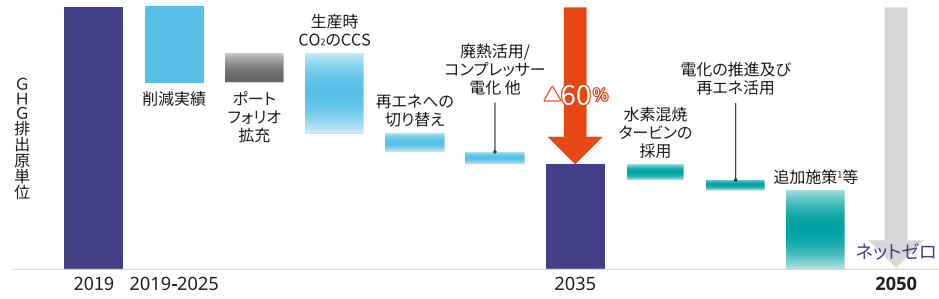
	アセット評価
評価手法	急性リスクと慢性リスクにリスクを分け、プロジェクトごとにアセットの物理的リスク評価を実施

### 気候移行計画

当社は「INPEX Vision 2035」、中期経営計画及び上記のシナリオ分析をもとに、限界削減コストカーブ（MACカーブ）<sup>※2</sup>を活用し、当社グループ事業の低炭素化ロードマップを作成しています。基準年である2019年から2025年までに省エネ設備の更新やメタン排出管理などのGHG削減活動により、GHG原単位を着実に削減しています。今後は、一部ポートフォリオの拡充によりGHG原単位が増加しますが、オーストラリアなどの生産施設にCCSを設置することで油ガス生産時のCO<sub>2</sub>の削減や、自社が使用する電気を再生可能エネルギーに切り替えることなどにより計画的にGHG原単位を下げ、2035年に60%削減（基準年比）を目指します。2035年以降は、発電施設での水素混焼タービンの採用や電化の推進やさらなる再エネの活用、技術進展に応じた最適な削減施策の採用により、2050年ネットゼロの達成を目指します。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。

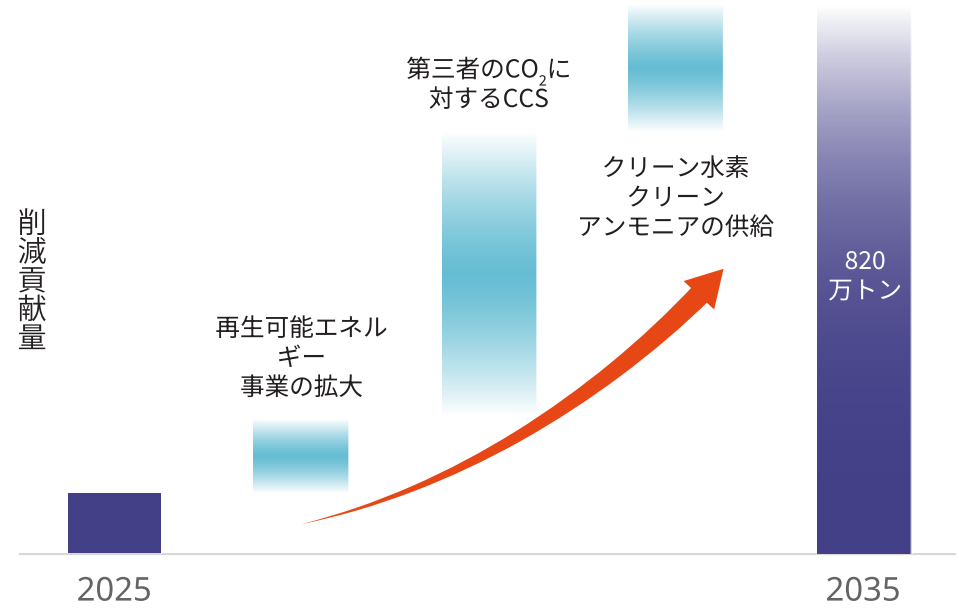
※2 個別の削減対策について、削減ポテンシャル（対策の実施により想定される削減量）と削減コスト（CO<sub>2</sub>を1トン削減するために要するコスト）を把握し、削減コストの安い順に各対策の削減ポテンシャルを並べたもの

### 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

### 社会の低炭素化への貢献ロードマップ



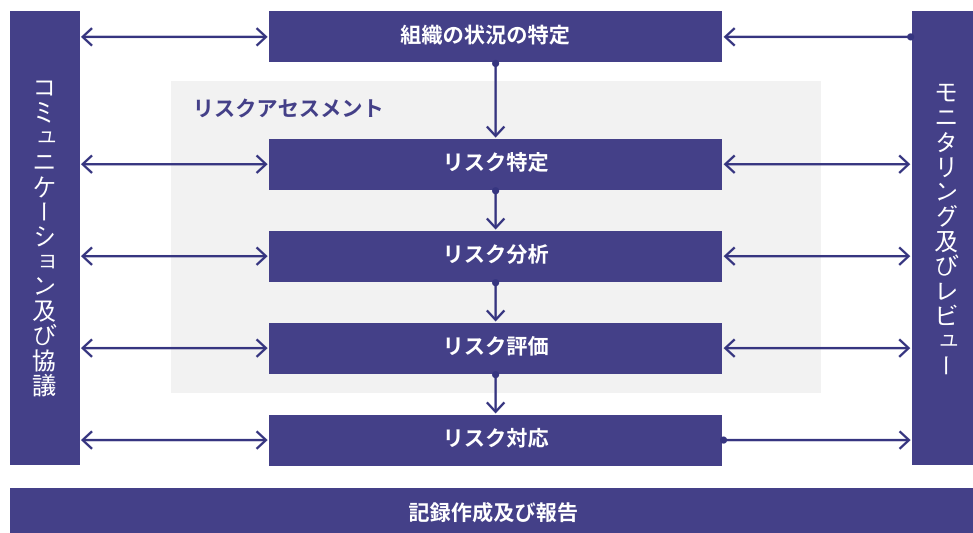
## リスク管理

リスク管理体制は、「ガバナンス>リスク管理」をご覧ください。

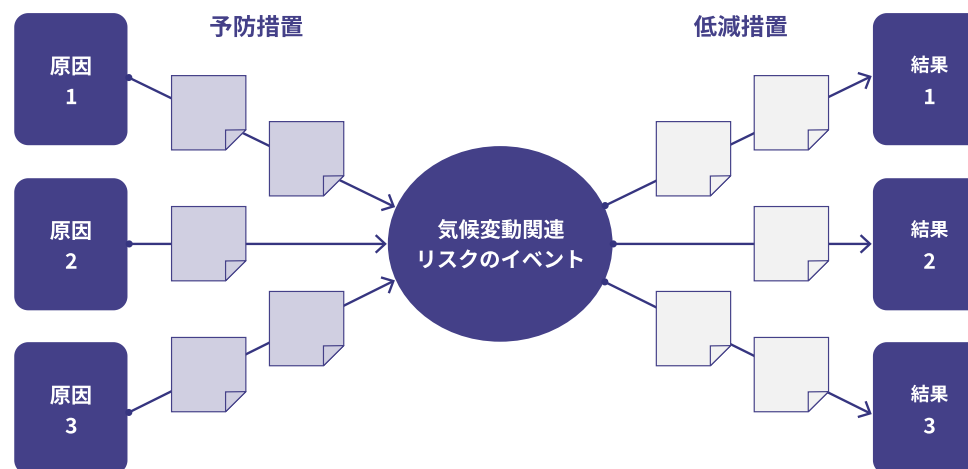
リスク評価のプロセスは、国際的なリスク管理基準であるISO31000（2018）（図A）の手順に従って気候変動関連リスク及び機会の評価・管理を、原則として年次サイクルで実施しています。気候変動に関する外部要因・内部要因をアップデートし、当社グループの状況を気候変動対応推進ワーキンググループメンバーに共有した上で、リスクを特定し、その原因、予防措置、低減措置、及び残存リスク（実施済みの予防措置及び低減措置を適用した後になお残るリスク及びリスクレベル）を分析（図B）しています。その後、残存リスクを当社で作成した「リスク評価マトリクス」（図C）を使用して評価しています。

なお、これらの評価や気候変動関連の方針改定は、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に上申する仕組みとなっています。

図A：ISO31000の手順



図B：リスク分析の手順



図C：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			

## 指標及び目標、その実績

### 目標

当社グループは、「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」及び「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及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）することを目標に掲げています。本目標の達成に向け、「中期経営計画2025-2027」では、2027年にGHG排出原単位を35%低減（2019年比）することを事業目標としています。事業目標は、中期経営計画の策定ごとに見直しを行っており、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及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) <sup>1</sup>	2035 原単位60%低減 <sup>2</sup> (Scope 1+2) <sup>1</sup>	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 <sub>2</sub> の 削減貢献を目指します
目標達成に向けた取組み			
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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<sup>3</sup></li> <li>2030年までに通常操業時ゼロフレアを目標とします<sup>3</sup></li> </ul>			

- 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・地域の施策実現など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

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。

### 実績

当社事業の低炭素化目標の一つである GHG 排出原単位の 2025 年度実績は、27kg-CO<sub>2</sub>e/boeとなり、2024年度と比較すると1kg-CO<sub>2</sub>e/boe減少しました。

指標	目標（2035年度）	基準値（2019年度）	2023年度	2024年度	2025年度
GHG排出原単位 <sup>4</sup>	2019年比60%減 <sup>5</sup> (kg-CO <sub>2</sub> e/boe)	41	28	28	27
メタン排出原単位 <sup>6</sup>	0.1%以下	N/A	0.05	0.05	0.04
削減貢献量 <sup>7</sup>	820万トン	N/A	N/A	N/A	111

### GHG 排出原単位計算式

$$\frac{\text{Scope1+Scope2-オフセット}^7}{\text{石油・天然ガス上流事業のネット生産量+再生可能エネルギー事業の発電量}}$$

- 4 持分割合アプローチにおけるオフセットを含めたGHG排出原単位。ここでいう原単位とは、当社の国内外石油・天然ガスの生産量及び再生可能エネルギー事業の発電量（熱量換算）当たりのGHG排出量を指す。GHGは7種類全て対象。GHG排出原単位の計算式は上記のとおり
- 5 2035年までに2019年（原単位）比60%を削減する。その過程として、中期経営計画（2025-2027年）までに2019年比35%削減
- 6 経営支配力アプローチにおけるメタン排出量原単位。ここでいう原単位とは、当社の国内外天然ガスの生産量におけるメタン排出量を指す。なお、メタン排出原単位は目標達成年を設けず継続的な達成を目指すものとする
- 7 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ならびにカーボンクレジットによる無効化量が含まれる。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

## GHG排出絶対総量

### GHG排出量実績

項目	実績（2025年度）	参照基準
Scope1	6,121千トン-CO <sub>2</sub> e	GHGプロトコル（2004年）
Scope2 ロケーションベース	38千トン-CO <sub>2</sub> e	GHGプロトコル（2015年）
Scope2 マーケットベース	35千トン-CO <sub>2</sub> e	GHGプロトコル（2015年）
Scope3 カテゴリー1	2,170千トン-CO <sub>2</sub> e	GHGプロトコル（2011年）
Scope3 カテゴリー11	87,135千トン-CO <sub>2</sub> e	GHGプロトコル（2011年）

当社グループは、GHG排出の測定にGHGプロトコルを参照し、Scope1、2については、当社グループがオペレーターとなるプロジェクトにおけるGHGを算出していることから経営支配力アプローチをとっています。


Scope1においては、当連結会計年度における活動量に、当連結会計年度末において入手可能な各国法規などの固有の排出係数を乗じて算出しています。固有の排出係数を把握できない場合は、IPCCの排出係数を用いています。なお、Scope1の主な発生要因は、地下

流体に付随して生産されるCO<sub>2</sub>及び施設での燃料使用によるものです。

Scope2のうち、ロケーションベースは、当連結会計年度における各拠点の電力使用量に、IEAの国別排出係数を乗じて算出しています。マーケットベースは、当連結会計年度における電力使用量に、電力契約ごとの排出係数を乗じて算出します。電力契約ごとの排出係数を把握できない場合は、GHGプロトコルのヒエラルキーに基づき算定しています。なお、Scope2の主な発生要因は、電力の使用によるものです。

Scope3においては、当社グループ事業における重要性を考慮し、カテゴリー1（購入した物品・サービス）及びカテゴリー11（販売した製品の使用）を測定対象としています。Scope3カテゴリー1では、当社グループの請負先（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であるため、測定の不確実性の程度が高い情報です。カテゴリー11は、当社グループが販売した原油、天然ガス、LPGの全量が燃焼したと仮定し、販売量の合計値にIPCCの排出係数を乗じた値であり、これも測定の不確実性の程度が高い情報です。

## GHG排出量データの集計・分析・報告

GHG排出の実績においては、現地国の制度ならびにGHGプロトコルなど国際的なガイドラインに準じた手順を定め、定期的に集計、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ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社より、[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GHG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、2023年度から開始された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。2026年からは改正GX推進法（脱炭素成長型経済構造への円滑な移行の推進に関する法律）に基づき、適切な測定、モニタリング及び報告を行います。

## 当社のGHG削減への取組み

GHG削減に向けて、国内外オペレータープロジェクトでは、当社グループ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・排出量最適化の取組み、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。また、本社で使用する電力や陸上施設で使用する電力のうち、大部分に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などのクリーン化をADNOCとともに推進しています。

### 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及び非化石エネルギーへの転換などに関する法律（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なら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、各ポンプのミニフローを低減することによりLNGタンクで発生するBOG<sup>※1</sup>を抑制し、BOG圧縮機使用電力量を低減しています。さらに基地構内照明のLED化を進めており、昨年は約27MWhの電力使用量を削減しました。また、長岡鉱場では、スチーム共有化によりエネルギー効率化及びGHGの削減を進めています。他の事業場においても、計画的にLED照明導入や購入電力の非化石化率向上を検討しています。

※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

の方法の改善及び監視のため、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及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など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

当社グループ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。2025年度のメタン排出原単位は0.04%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OGMP2.0（The Oil & Gas Methane Partnership 2.0）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が提供する本枠組み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 Pathwayを取得しました。本取組みを通じ、当社グループ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及び低減のため、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年度からイクシスLNGプロジェクトの沖合生産・処理施設（CPF）及び沖合生産・貯油出荷施設（FPSO）において、また、2023年度から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ています。さらに、2025年からはドローンによるメタン排出測定も開始しており、より正確性と透明性の高いメタン排出管理を推

進んでいます。

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いきます。




## フレア削減の取組み

当社グループは、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。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。ルーティンフレアが当社の総GHG排出量に占める割合は、すでに極めて小さい水準まで低減されていますが、今後も経済性などを考慮しつつ、さらなる削減に取り組んでいきます。

## カーボンクレジット調達・活用に対するアプローチ

当社グループは、ミティゲーションヒエラルキーの考え方に基づき、GHGの回避・削減を最優先に進めます。その上で、残余排出についてはオフセット手段としてカーボンクレジットを活用していきます。使用するカーボンクレジットは、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など、カーボン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。また、オーストラリアの排出量取引制度であるSafeguard Mechanismの対象となっているイクシスLNGプロジェクトにおいても、施設からのGHG排出をベースライン値以下に維持するために、削減施策を実施後にカーボンクレジットによるオフセットを活用する可能性があります。Safeguard Mechanism遵守のためのカーボンクレジットは、オーストラリア政府当局であるClean Energy Regulatorによって検証・発行され、当該規制のために適格と認められたACCUs（Australian Carbon Credit Units）を用いることを計画しています。

なお、当社グループ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。

制度名	概要
 J-クレジット制度	日本国内での省エネルギー設備の導入や再生可能エネルギーの利用によるCO <sub>2</sub> 等の排出削減量や、適切な森林管理によるCO <sub>2</sub> の吸収量を「クレジット」として日本政府が認証する制度。
 JCM (Joint Crediting Mechanism)	途上国と協力してGHGの排出削減や吸収に取り組み、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。
ACCUs (Australian Carbon Credit Units)	オーストラリア政府当局 Clean Energy Regulatorの排出削減法に基づいて発行されるオーストラリアカーボンクレジット。
 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。

## 高品質のクレジット調達に向けた取組み

### 1. プロジェクト評価を実施

高品質のカーボンクレジットを選定すべく、当社ではクレジット調達前にプロジェクト評価を実施した上で、最終的な選定を行っています。具体的には、永続性<sup>※2</sup>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

CO<sub>2</sub>排出削減やCO<sub>2</sub>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<sup>※3</sup>やCCB Standards<sup>※4</sup>付きのプロジェクトを優先的に選定しています。

- ※2 CO<sub>2</sub>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

## 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

### コントラクター及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。請負契約及び資材調達契約に「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、GHG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なかで、GHG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

当社グループは、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おり、これまでの販売を通じたGHG削減量はCO<sub>2</sub>換算で236万トンを超えています。カーボンオフセット商品は、当社グループが販売する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GHG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。このようなカーボンオフセット商品の提供を通じ、お客さまととも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（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CO<sub>2</sub>排出量の削減や植林によるCO<sub>2</sub>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（持続可能な開発目標）へ広く貢献することができます。

### 当社グループにおける森林保全・植林の取組み

当社グループは、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GHG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、森林保全・植林のCO<sub>2</sub>吸収を活用したクレジットを、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手段の一つとして位置付けているためです。この取組みとして、2024年度に群馬県沼田市や森林組合などと、沼田市有林を活用した森林由来J-クレジットの創出に係る連携協定を締結 、2025年度には一般財団法人群馬県森林・緑整備基金及びエ

アロトヨタ株式会社と群馬県森林・緑整備基金の社営林を活用した森林由来J-クレジットの創出事業を開始しました。これらの取組みを通じて、森林が持つ環境的価値及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などを勘案した上で、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係る連携契約の調印式

## 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、重要となるミティゲーション技術のうち、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及びその周辺分野での事業展開に向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す。再生可能エネルギーの導入に加え、既存の石油ガス施設へのCCS導入や水素/アンモニアの活用なども、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年ネットゼロの実現を目指しています。地下資源開発で培った当社の技術と豊富な経験を活用し、温室効果ガス（GHG）排出削減の手段を提供することで社会のニーズに答えるとともに、CCS、水素/アンモニア事業は、当社にとって重要な事業と位置付けています。

当社グループは「INPEX Vision 2035」に基づき、2035年までに天然ガス/LNGプロジェクトとCCSを組み合わせたGHG排出削減を目指し、低炭素化事業を推進しています。また、CCS/水素をコアとしたGHG排出削減ソリューションを第三者に提供し、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、海外におけるCCS事業では、オーストラリアにおいて年間1,000万トン以上の貯留ポテンシャルを有するボナパルトCCSプロジェクトのPre-FEED（概念設計）を開始し、事業化に向けた各種検討を進めています。本プロジェクトは、2025年7月にオーストラリア国内のCCSプロジェクトとして初めてMajor Project Status（国家重要プロジェクト認定）を受けた有望な事業です。一方、国内で推進する首都圏CCS事業においては、首都圏CCS株式会社を設立し、事業化に向けた調査や設計作業を進めています。事業化後は年間約120万トンのCO<sub>2</sub>地下貯留を見込んでおり、将来的には年間約500万トンまで地下貯留を拡張することを見据えています。

また、水素関連事業では、新潟県柏崎市で取り組んでいる柏崎水素パーク（ブルー水素・アンモニア製造・利用一貫実証試験）は、2025年6月に天然ガスを導入した試運転を開始し、同年11月には開所式を実施しました。実証運転後は年間約700トンの水素を製造、約5,500トンのCO<sub>2</sub>地下貯留を見込んでおり、実証試験を通じて水素・アンモニアの製造から利用にわたるサプライチェーン全体の技術と経験を蓄積し、国内外で低炭素化事業の先

駆者となるための実績の獲得を目指しています。

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チャンスとして捉え、ネットゼロに向けて取り組みます。



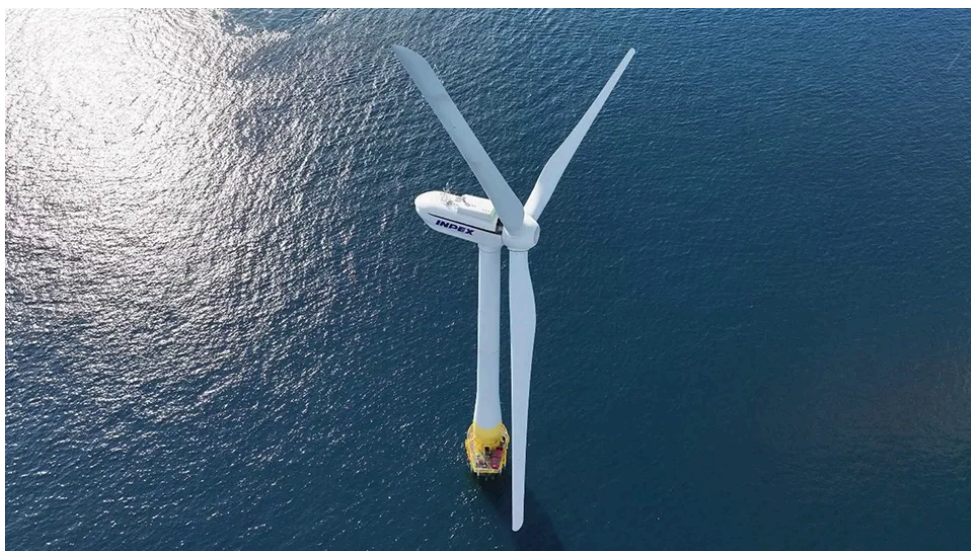
柏崎水素パーク

### 再生可能エネルギー・電力ソリューション事業

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ています。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。また、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ています。

国内では、秋田県小安地域で地熱発電事業の2027年度中の運転開始に向けた建設工事を進めているほか、2024年6月より当社がオペレーターとして主導する北海道標津郡標津町尖峰周辺地域において地熱資源調査井掘削に向けた作業を継続しています。また、長崎県五島市沖における国内初の浮体式洋上ウィンドファーム（五島洋上ウィンドファーム）が2026年1月に商用運転を開始しました。さらに、2025年10月には当社が協力企業として参画するコンソーシアムが、栃木県日光市湯西川ダム新水力発電所設置・運営事業の事業候補者として、国土交通省関東地方整備局鬼怒川ダム統合管理事務所より特定されました。

海外では、オーストラリアにおいて当社グループ及びイタリアの大手電力・エネルギー企業である ENEL 社が共同出資する再生可能エネルギー子会社 Potentia Energy（旧 Enel Green Power Australia）社が、2025年2月にインフラファンド運用会社などと資産譲渡契約を締結し、同国全土で合計1GWを超える再生可能エネルギー資産を取得しました。また、風力分野では、オランダ・英国にて計3か所の洋上風力発電所が稼働しています。地熱分野ではインドネシアの3か所の地熱発電事業が稼働していますが、2025年1月にムアララボ発電事業において既設発電設備と同規模の拡張開発の最終投資意思決定（FID）及びプロジェクトファイナンス契約締結を行いました。



長崎県五島市沖の五島洋上ウィンドファーム

当社グループでは現在、ヨーロッパ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、国内外で持ち分容量として約780MWの再生可能エネルギー電源を保有しています。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組みによる高付加価値化や当社グループ既存事業（ガス、水素アンモニア、CCSなど）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。

## 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（健康・安全・環境）に関する取組み方針を定めています。改定に際しては、外部ステークホルダーの意見も考慮し、HSEパフォーマンスの継続的な改善への取組みを明示しました。当方針においては、従業員のみならず、コントラクターやプロジェクトパートナー、地域社会の方々など、関係する全ての人々の健康と安全を確保し、また、地球環境課題に取り組み、環境価値を創造することを基本としており、操業現場を含めINPEXグループ全体の活動に従事する従業員ならびにコントラクターに適用されます。さらに、当社は当方針に基づき、HSE目標を定量的・定性的に定め、優先順位を考慮し行動計画を策定しています。HSE担当の取締役はこれらの取組みの責任者として、業務を執行します。詳細は各種方針の「[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（国際石油・天然ガス生産者協会）のOMS510に基づいたHSEマネジメントシステム（HSEMS）を導入しています。OMS510は、リーダーシップ、リスク管理、継続的改善を基本原則とし、HSEMSのパフォーマンスと有効性を向上させるための基礎となっています。当社はOMS510のHSEMSをベースと

して、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要領に定めてマネジメントシステムに落とし込み、網羅的なHSEリスク管理を行っています。なお、当社は事業が環境及び地域社会へもたらすリスクや影響を適切に管理していくために環境社会管理計画を策定しています。環境社会管理計画には、外部ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて得られた意見などが反映されています。

#### 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](#)」<sup>PDF</sup>、「[水管理](#)」<sup>PDF</sup>、「[廃棄物管理](#)」<sup>PDF</sup>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おり、これらのコミットメントは全てのオペレータープロジェクトに適用されます。HSE担当の取締役はこれらの取組みの責任者として、業務を執行します。また、定量目標の詳細については「[指標及び目標、その実績](#)」をご覧ください。

#### 「INPEX Vision 2035」（長期戦略及び中期経営計画）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、中期経営計画においてHSEに関する目標を定め、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みについても中期経営計画、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。2025年度の目標達成状況の詳細については、「[指標及び目標、その実績](#)」をご覧ください。

## 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>リスク管理](#)」及び以下の「[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。

2025年度において、当社グループの事業活動では、水及び廃棄物に関連する法令違反はありませんでした。また、環境（大気、水、廃棄物など）に関連する罰金または料金の支払いもありませんでした。

### 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、環境専門家など、各分野の専門家が参加し、ワークショップ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RAM（Risk Assessment Matrix）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、環境社会影響評価であるESIA（Environmental and Social Impact Assessment）を実施し、事業がもたらす影響の特定、評価を行った上で、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、全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などの拠点に対して実施する内部監査の二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年ごとに実施され、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。これらのHSE監査を通じ、当社事業が環境に及ぼすリスクや影響、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。

#### ケーススタディ：廃坑作業の管理

日本国内においては、当社が管理する坑井に関し、廃坑の際は国が定める坑井の廃止措置基準を遵守し、廃坑計画・廃坑作業及び廃坑作業完了後も適切に管理するための要求事項を定めた廃坑管理マニュアルを策定しています。当マニュアルにおいては、廃坑に際しての各担当者の役割と責任について定めるとともに、環境・社会アセスメントの実施について定めています。アセスメントの実施にあたっては、環境法令を含む国内法への対応も考慮の上、廃坑が地域社会及び環境に与える影響について、廃坑井ごとに当社標準マトリックスにより評価し、リスクを最小限にとどめています。

## 指標及び目標、その実績

(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](#)」<sup>PDF</sup>、「[水管理](#)」<sup>PDF</sup>、「[廃棄物管理](#)」<sup>PDF</sup>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](#)」<sup>PDF</sup>において掲載しています。

#### 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<sup>※1</sup>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<sup>※2</sup>
- 定常作業により生じる廃棄物のリカバリー率<sup>※3</sup>70%以上の維持

これらの目標は毎年の継続的な達成を目標としており、年度ごとにその成果についてモニタリングを実施しています。なお、2025年度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昨年度に引き続きゼロを達成、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87%でした。水管理及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いきます。

※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など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」

## 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きを整備し、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ならびに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 などにに基づき、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、SOx、NOx、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。2025年度の当社全体の SOx 排出量は 305 トンでした。また、NOx 排出量は 3,735 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 3,719 トンであり、前年度と比べて約 23% 増加しました。過去 3 年間の大気汚染物質の排出量推移については「[データ集](#)」をご覧ください。

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](#)」ならびに「[水資源の管理](#)」をご覧ください。また、当社の汚染、廃棄物に関する財務情報は、「[データ集](#)」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

当社は、国際的な業界団体である IOGP 及び Ipieca に加盟し、汚染対策や廃棄物管理、資源の有効利用を含め、環境保全に関する業界標準やベストプラクティスを取得しています。また、国内では、主として情報収集を目的に国連グローバル・コンパクトのサーキュラーエコノミー分科会に参加しています。これらの枠組みで得たガイダンスや知見は、社内の運用・目標設定などに反映しています。

当社の各プロジェクト及び事務所などの事業拠点では、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、視察などを通じ、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、処理状況の把握などを図っています。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、最終処分量のさらなる削減や再利用・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、掘削作業の有無など、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の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<sup>※1</sup>によって生じる廃棄物に分類の上、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 18 千トンの廃棄物のうち約 16 千トンは回収・再資源化などによりリカバリーされています。また、昨年度比で、定常作業に伴う廃棄物発生量が約 6 千トン増加しました。これは、イクシスにおける計画シャットダウン及びそれに

伴う保守・清掃活動に起因するものです。なお、発生分の大部分については適切な回収・再資源化などによりリカバリーされています。また、掘削作業で発生したカッティングスは約 824 トンで、これは前年度の約 14 千トンと比較して大幅に減少しています。これは、掘削活動件数が減少に伴うものです。発生したカッティングスはリサイクルなどの適正な処理を行い、2025 年度の最終埋立量はゼロを達成しています。

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、2025 年度においては埋立率 0%、リカバリー率 87% 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、廃棄物管理のさらなる改善に努めていきます。

※1 掘削関連作業など

### 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 のさらなる推進に加えて、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。

石油・天然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。石油・天然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。

### 循環経済形成に向けた研究

2013 年度から事業化検討を開始した CO<sub>2</sub>-メタネーションは、2021 年度には NEDO-CO<sub>2</sub> 排出削減・有効利用開発事業（2021-2026 年度）に採択され、国内初・世界最大級となる 400Nm<sup>3</sup>-CH<sub>4</sub>/h の断熱型と等温型のハイブリッド試験設備建設を開始しました。現在、試験設備に係る建設工事及び試運転が完了し、実証試験を開始しています。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<sup>※2</sup>。実証実験などを通じ確立される CO<sub>2</sub>-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。

※2 2026 年 2 月 20 日に製造した合成メタンの天然ガスパイプラインへの注入を実施

## 廃棄物管理に関する教育・訓練

国内の技能職群新入社員を対象に、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の実践などへの理解の向上と取組みの推進を継続的に図っています。

## 生物多様性の保全

### 生物多様性に関する依存と影響及び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。2025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）<sup>※1</sup>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 国連環境計画（UNEP）と国際自然保護連合（IUCN）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（The World Business Council for Sustainable Development）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、内容及び立地環境など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」<sup>※2</sup>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。2025年度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など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	47	92,419.76
生物多様性に関する影響評価を実施しているサイト	47	92,419.76
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など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。

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年度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

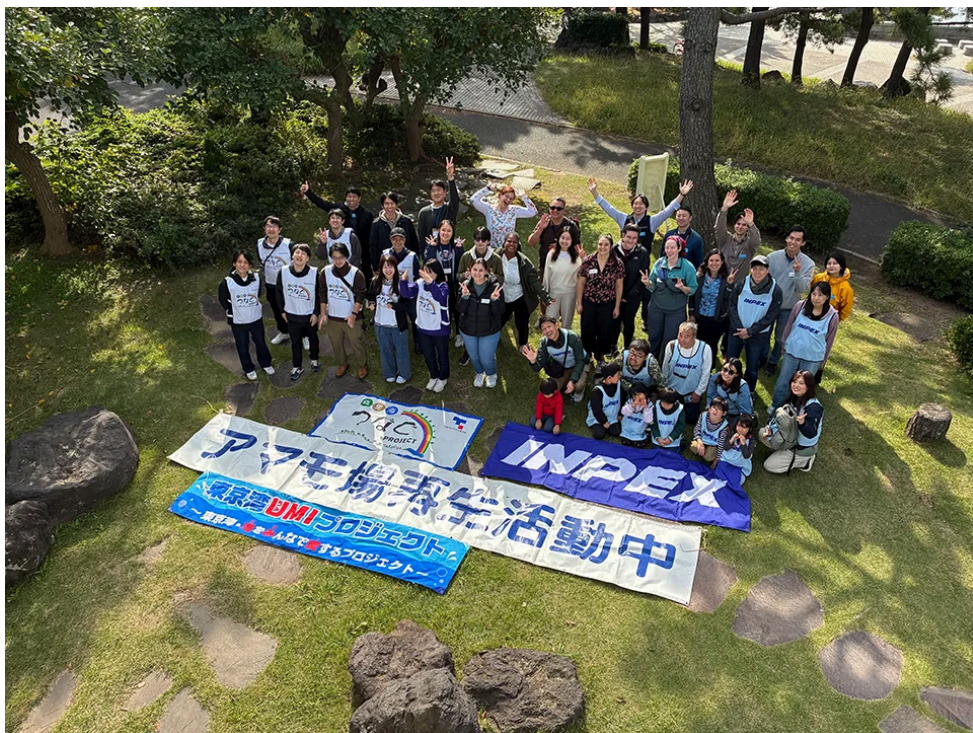
国内事業では、事業場周辺の環境に関する地域特性（河川、漁場・養殖場、森林、自然環境保全地域、文化財、天然記念物・絶滅危惧種の生息地など）の把握を目的とした机上調査を2021年度に実施し、GISを用いた調査結果を取りまとめました。これにより、事業場周辺の生態系の把握だけでなく、新規事業の計画段階において、サイト周辺の環境脆弱域の把握にも活用しています。また、本調査結果は、当社がTNFDのLEAPアプローチに沿って、各事業場が依存または影響を及ぼす自然資本の特定及び評価を行うためにも活用しています。詳細は「[TNFD提言への持続的な取組み](#)」をご覧ください。

### 「東京湾 UMI プロジェクト」の取組み

2024年より、東京湾の豊かさを取り戻すことを目指した環境保全活動「東京湾 UMI プロジェクト」に参画しています。このプロジェクトは、東京湾にアマモ場を再生させて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す取組みで、国土交通省と地方自治体、企業、NPOの官民が連携して活動しています。

2025年は夏に選別したアマモの種に砂と腐葉土を混ぜ込み、不織布パック（微生物の力で自然に帰る生分解性の布袋）に詰めて専門のダイバーが海底に敷く作業を行いました。当社はイベントを運営しているNPO法人海辺づくり研究会によるアマモ種まきのレクチャーが行われ、参加した当社の社員及びその家族も熱心に耳を傾け、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。今回まいたアマモの種は、海中で芽吹き、2026年春に花を咲かせる予定です。

また、定期的にプロジェクトへの参加企業や国土交通省、地方自治体、NPOと意見交換会が設けられ、プロジェクトを通じた生物多様性の再生、損失の低減に向けた対話が行われています。



2025年度開催イベントでの記念撮影

## 種子島のアカウミガメ保全活動

2025年度より、認定特定非営利活動法人であるアースウォッチ・ジャパンのプログラムを支援しています。このプロジェクトは、絶滅の危機に瀕するアカウミガメの産卵地である種子島で実施されている調査活動をサポートするものです。産卵地を夜間踏査し、産卵個体を対象に標識を用いた個体識別調査を実施し、新たにGPSアルゴス送信機を産卵後のメスに装着して衛星追跡を行います。

2025年6月に実施したボランティア活動では当社の従業員に加え、一般の方々を加えた合計約100名が参加しました。自然の多様なつながりや自然と人との関わりについて実地で学び、そこで得た体験を多くの方と共有していただきました。

今後もアカウミガメの生態を明らかにするための活動への参加を通じ、海洋保全について学ぶ機会をサポートするとともに、環境意識の醸成を目指しています。



夜間踏査の様子

## 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として、地域の皆さまとの協働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開始し、継続的なモニタリングを実施しています。森づくり活動及び生物多様性調査の詳細については「[特集記事2：日本における生物多様性保全の取組み](#)」をご覧ください。

### 森づくり活動が生物多様性へもたらす影響の測定

- 広域評価によるキツネ平どんぐりの森のポテンシャル把握

当社は生物多様性への影響評価に先立ち、キツネ平どんぐりの森について、当該地域の生物多様性の特徴を把握することを目的に、広域的な評価を実施しました。評価指標として、対象地の生物多様性の保全価値を示す「生物多様性の重要度」と生態系の自然度（開発度）を表す「生態系の完全性（開発度）」を用いました。これら二つの指標の組み合わせにより、潜在的な保全重要さと、現状の自然の残存状況を相対的に評価しました。

広域評価の結果、キツネ平どんぐりの森は、人為的影響を受けた里山環境に位置しており、周辺には生物多様性重要度の高い河川沿いの谷地や平地が存在していることが確認されました。このような里山環境は、日本国内では一般的に見られる一方、新潟県内での分布は限られており、同県内において希少性の高い環境であることが明らかになりました。さらに、本地区は山地、谷地、平野、河川といった複数の環境が接するエコトーン（異なる生態系の移行帯）に位置しており、周辺の生態系を結び付ける中核的な役割を果たしている可能性が示唆されました。

また、キツネ平どんぐりの森周辺は、特に両生類・淡水魚類などの水生生物の種数や希少種数が多い傾向にあり、水域と陸域を行き来する両生類にとって森林の保全は重要と考えられます。

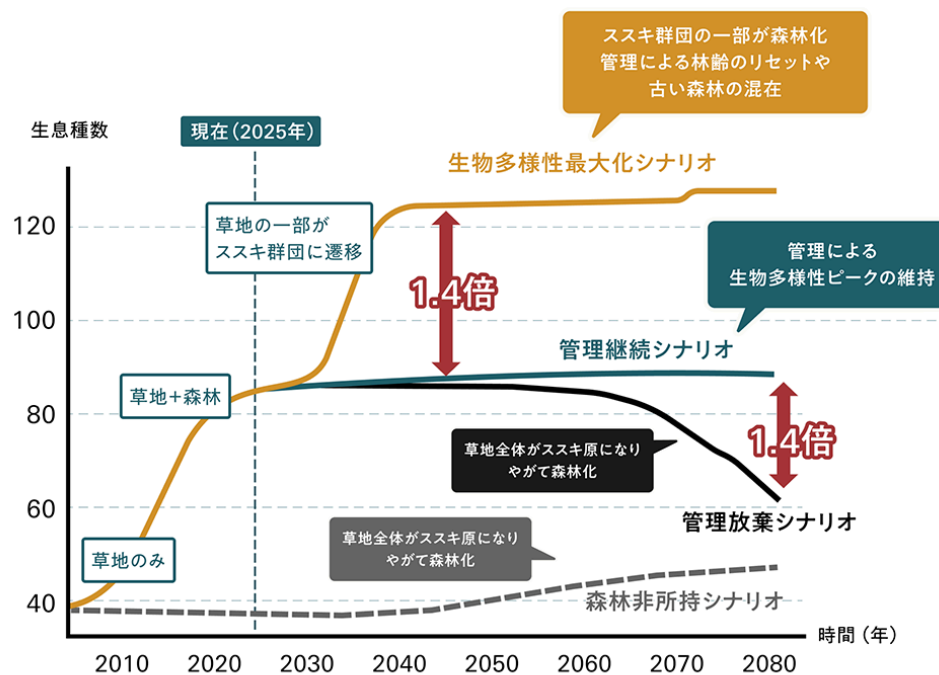
以上の結果から、キツネ平どんぐりの森は、新潟県内では希少な里山環境であるとともに、複数の生態系が接するエコトーンに位置することから、生物多様性保全の観点において重要な地域であると評価されます。

● シナリオ分析による森林保全効果の可視化

キツネ平どんぐりの森は、かつて耕作地として利用されていたものの、その後は利用されおらず樹木の生えていない開放的な土地として推移してきました。このような土地利用履歴を踏まえ、森林保全の継続が生物多様性に与える影響を評価するため、異なる管理方針を反映した四つのシナリオを比較分析しました。具体的には、20mグリッド内の植物種数と、グリッド間の種組成の違いから算出される森林全体の種数を指標として、管理方針による変化を定量化しました。

シナリオ名	条件
管理継続シナリオ	2025年度以降も現状の管理（枝打ち、部分的な草地の維持）を継続するケース。
森林非所持シナリオ	2010年時点でキツネ平どんぐりの森づくり活動が行われず、そのまま放置されたケース。
管理放棄シナリオ	2025年度以降に管理を停止し、そのまま放置するケース。
生物多様性最大化シナリオ	2025年度以降に多様な生息環境（雑草群落、ススキ群落、森林（初期の森～古い森））を創出することで、森林全体の生物多

様性を最大化するケース。



※草地(畑地雑草・ススキ群落など)・森林の“種数/20mグリッド”を加算(種の重複は考慮)

各シナリオにおける草地・森林の種数変化 (株式会社 シンク・ネイチャー社提供)

森林非所持シナリオでは、植生が畑地雑草群落からススキ草原を経て、約50年かけて森林へと遷移するものと仮定しています。2020年時点の現状（管理継続シナリオ）と比較した場合、森林全体の種数は約半分にとどまる見込みであり、森林管理（草地の維持を含む）を実施しない場合、植物種数が大幅に低下していたと考えられます。

一方、管理放棄シナリオでは、現在は草刈りにより維持されている草原が将来的に森林化するものと仮定しています。その結果、開放的な環境を好む植物の生息地が失われ、数十年という長期的な時間軸で種数が大きく減少する可能性が示唆されました。

これに対し、生物多様性最大化シナリオでは、遷移段階の異なる草地及び森林を計画的に創出・維持することで、多様な生息環境が確保される状態を想定しています。この場合、管理継続シナリオと比較して、森林全体の植物種数が約1.4倍以上に増加することが示さ

れました。

同様のシナリオ分析は、脊椎動物及び昆虫類を対象としても実施しました。その結果、分類群ごとに管理施策への応答が異なることが示されました。たとえば、哺乳類・両生類については、これまでの森林管理の貢献度が大きく、森林非維持シナリオや管理放棄シナリオにおいて種数が減少することが確認されました。これにより、生息地多様化の効果は大きいと考えられます。鳥類・爬虫類については、草地維持の寄与が大きく、当面は管理放棄シナリオの場合でも一定の種数が保たれます。そのため、生息地多様化の効果は哺乳類・両生類と比較すると小さいものの、森林非所持シナリオと比較すると森林管理が種数の維持に一定の効果を示していることが確認されました。一方、トンボ類については、草地や森林の発達と負の相関が認められ、森林・草地に着目した従来の取組みのみでは十分な保全効果が得られない可能性が示唆されました。このため、水辺環境の保全・創出など、追加的な管理オプションの検討が必要と考えられます。

これらの分析から、現行の管理を適切に継続しつつ、意図的な生息地多様化を図ることで、総合的な生物多様性の底上げが可能であることが示されました。一方、水生・水際生物（特にトンボ類）については、森林管理の枠を超えた水辺環境の創出・保全が有効と考えられます。

今後は、広域評価及びシナリオ分析の結果を踏まえ、現行の管理（枝打ち、下草管理、部分的な草地の維持など）を適切に継続するとともに、より多くの生物種に対してポジティブな影響をもたらす森づくりの方策について、検討及び実施を段階的に進めます。

## 水資源の管理

### 当社の水リスク管理に対する姿勢

当社グループの事業の実施に伴う水資源への影響及び地域社会における持続可能性への配慮は、当社が水管理を行うにあたっての基本的な考え方であり、水利用に伴う影響低減や価値創造の取組みを推進することを「[水管理に係る基本的な考え方及びコミットメント](#)」に定めています。当社はこの考えに基づき、各事業における水収支の算定や水リスクの評価を行い、リスクに応じた水管理を実行すべく目標の設定及び計画の策定に取り組んでいます。また、当社はIOGP及びIpiecaに加盟し、水使用量の削減、排水処理を含め、水管理に関する業界基準やベストプラクティスを取得しています。これらの枠組みで得たガイダンスや知見は、社内の運用・目標設定などに反映しています。

### 水リスクの評価及び水ストレスの高い地域の特定

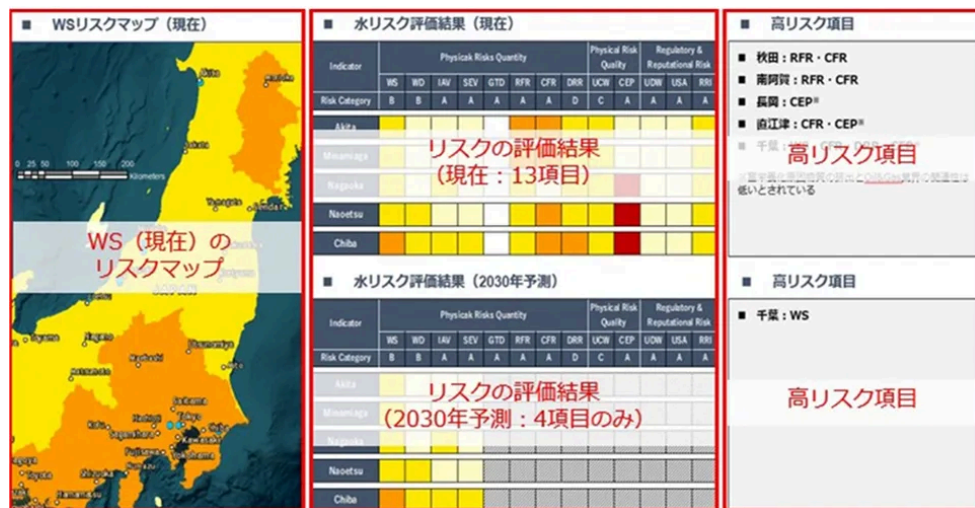
当社は、WRI（World Resources Institute）が開発した水リスクのマッピングツールである「AQUEDUCT」を用いて、全オペレータープロジェクトが立地する地域の水リスクを毎年確認しています。確認する水リスクには、水資源への依存、事業が及ぼす影響、将来的な水需要や水質の変化、地域の規制や、社外ステークホルダーからの評判などが含まれます。また、2024年にはコミットメントの遵守、推進を一層図ることを目的に、全社的に測定可能な定量目標として、「水ストレスの高い地域における淡水取水ゼロの維持」を策定しています。2025年末時点で当社がオペレーターとして参画する石油・天然ガスプロジェクトは、生産中のプロジェクト5件と開発中のプロジェクト1件です。このうち、開発中のアバディ LNG 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。従って2025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。

地域の水リスクはさまざまな影響を受け、時間ととも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。

### 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年度リスク評価結果と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のマテリアル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、これらの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。また、企業全体においては適切な水利用を含め、環境管理に関する取組みをINPEX Vision 2035、年度計画に落とし込み、全社的な環境管理を推進しています。詳しくは「ガバナンスと戦略」をご覧ください。当社の水リスクに関する財務情報は、「データ集」をご覧ください。

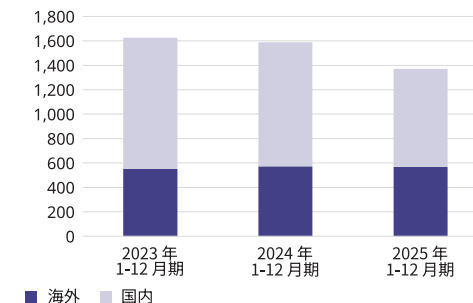
## 淡水の効率的な利用に向けた取組み

水資源のなかでも、淡水の取水管理は当社の水管理における主要課題であると認識しています。国内外のオペレータープロジェクトでは、取水量及び石油・天然ガスに伴う産出水の排出を管理し、水資源への影響を低減する取組みを実施しています。

当社のオペレータープロジェクトでは、淡水（上水、工業用水、地下水）を主に冷却、発電、及び掘削作業といった用途に使用しています。2025年度は、当社全体で約1,373千m<sup>3</sup>の淡水を取水しました。

## 淡水取水量推移 (国内・海外)

単位: 千 m<sup>3</sup>



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ほか、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。

## 海水の効率的な利用に向けた取組み

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。

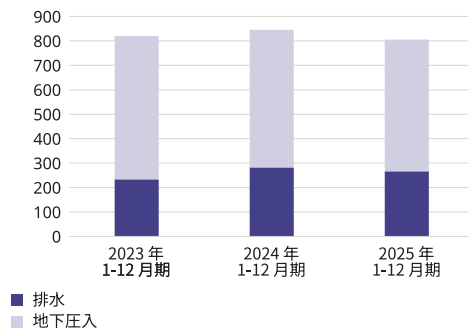
## 産出水の排水管理

石油・天然ガスの生産操業に伴い発生する随伴水は、地下に還元圧入また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。2025年度に発生した総随伴水

量約 81 万 m<sup>3</sup>のうち、33%は還元圧入し、残りは適切な処理を行った後、河川または海へ排水しました。

### 産出水排水量推移（圧入・排水）

単位：千 m<sup>3</sup>



### 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・地域の法令などにより定められた基準値を満足した上で、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 LNG 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上で、基準値を満足した生産水を海域に放出しています。

## 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<sup>※1</sup>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開示提言の中には、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など、継続的な評価・改善と情報開示を進めていきます。

※1 TNFD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、事業活動が自然環境及び生物多様性に与える影響と依存関係を適切に管理するために、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・ディリジェンス](#)」に記載のとおり、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、生態系サービスへの影響や依存度、自然関連リスクと機会について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 Performance Standardsに基づき、生態系サービスへの影響評価、生物多様性保全、水資源管理などのテーマについて、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ともに、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ますます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、市場リスクなど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、ならびに「[生物多様性保全](#)」<sup>PDF</sup>、[水管理](#)」<sup>PDF</sup>、[廃棄物管理](#)」<sup>PDF</sup>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・モンテリオール生物多様性枠組、IFC Performance Standards 6、TNFD フレームワーク、IOGPやIpiecaの発行するガイダンスなど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](#)」<sup>PDF</sup>において掲載しています。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年度より、当社オペレータープロジェクトの国内24拠点・海外5拠点及びそれらの隣接地域へ対象範囲を拡大し、トライアル評価を実施しました。2025年度には、国内のパイプラインアセットに係る12拠点の追加評価を実施しました。その結果、当該12拠点のなかに優先地域に該当する拠点は確認されませんでした。

さらに、2025年度からは、LEAPアプローチ（TNFD フレームワーク v1.0）に基づくトライアルで得られた「Locate（発見）」及び「Evaluate（診断）」の結果を踏まえ、「Assess（評価）」のステップへ進み、リスクと機会の特定・評価の実施に取り組んでいます。

以下、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）」・「Evaluate（診断）」・「Assess（評価）」のプロセスを概説します。

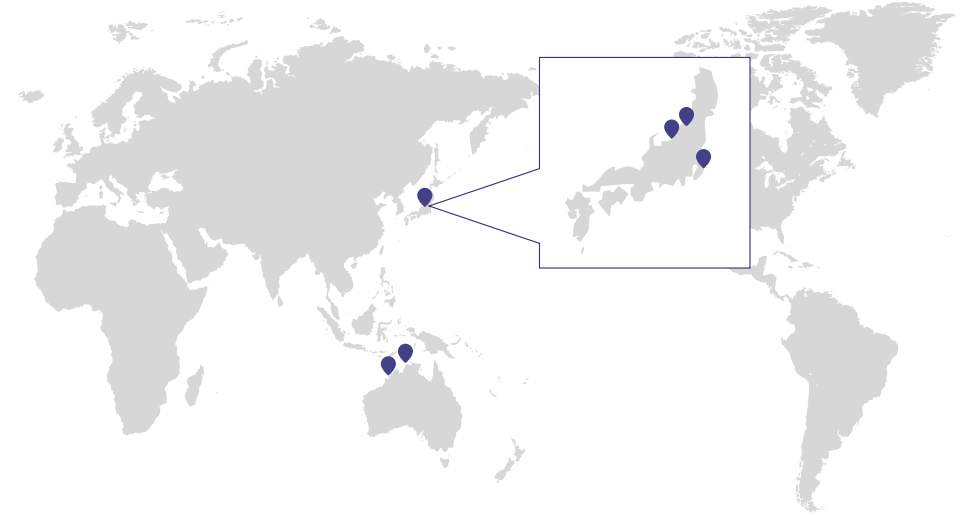
### LOCATE：自然との接点の「発見」

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、以下の三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



2025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
		重要な依存と影響及びリスクと機会が存在するか  ● 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 など	自然への脆弱性が高いエリアに該当、または近接するか  ● 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 など
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	✓
	南阿賀工場	原油・天然ガスの生産・輸送	✓
	千葉鉱場（放流口）	緊急時のかん水の放流	✓

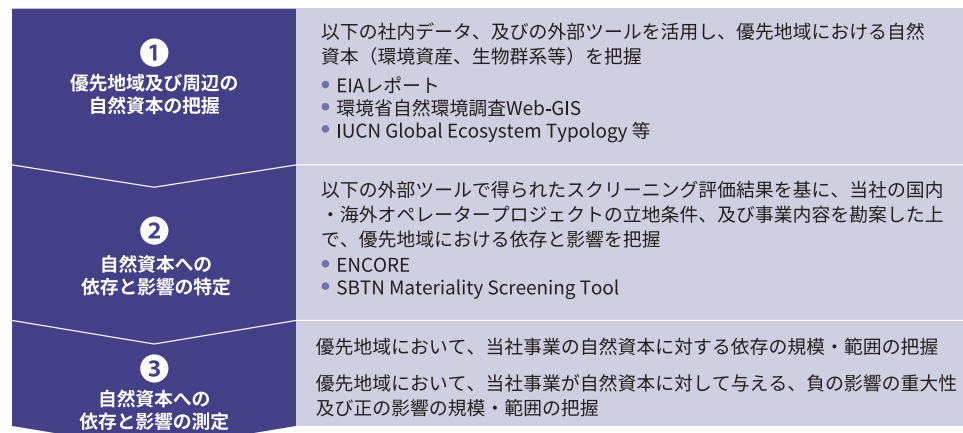
	直江津LNG基地	LNGの貯蔵・気化		✓
オーストラリア	イクシスLNGプラント	天然ガス・コンデンセートの生産・貯蔵・輸送	✓	✓
	オフショア施設（CPF・FPSO）	天然ガス・コンデンセートの生産・貯蔵・輸送	✓	

## EVALUATE：自然との依存・影響を「診断」

EVALUATE フェーズでは、ENCORE（Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure）<sup>※2</sup>など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グループの事業活動は、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などを行い、自社独自の評価を実施しています。

※2 UNEP-FI（国連環境計画・金融イニシアチブ）やUNEP-WCMC（国連環境計画・世界自然保全モニタリングセンター）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



## 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、当社グループの事業活動において、以下の四つの自然資本がもたらす生態系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を行う上で不可欠であり、自然資本及び生態系サービス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

原油・天然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 などにに基づき、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、海面上昇など）が増加すると、設備の運転条件の変更や操業停止など、事業活動に影響を及ぼす可能性があります。気候調整サービスに関する依存と影響の詳細は「[気候変動対応>ガバナンスと戦略](#)」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などを引き起こし、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、以下の二つの主要な要素が特定されました。これらは、環境に与える影響が大きく、事業の持続可能性や規制対応に直結することから、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。当社が取り組んでいる具体的な GHG 排出削減策については、「[気候変動対応>当社の GHG 削減への取組み](#)」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	
	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)
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
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	—	—	—	—	—	—
大気及び生態系による希釈	M	M	L	M	M	H
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
個体群・生息地の維持	—	—	—	—	—	—
騒音減衰	—	—	—	—	—	—
悪臭・光などの低減	—	—	—	—	—	—
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

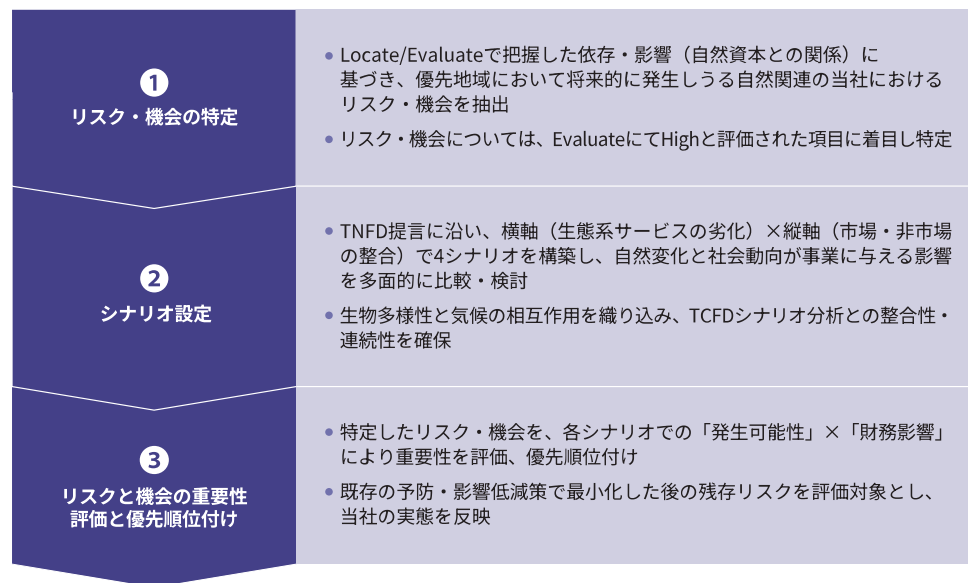
当社の優先地域における自然と事業の影響関係

影響要因	日本				オーストラリア	
	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)
陸域利用	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
その他資源使用	—	—	—	—	—	—
GHG 排出	M	M	—	M	H	H
非GHG 大気汚染物質	M	M	—	M	M	M
水質汚濁物質	M	M	L	M	M	M
土壌汚染物質	L	L	L	L	L	—
固形廃棄物	M	M	—	M	M	M
攪乱・妨害	M	M	—	M	M	M
侵略的 外来種の侵入	L	L	—	L	L	L
社会的影響	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

## ASSESS：自然関連のリスクと機会の「特定・評価」

ASSESSフェーズでは、LOCATE及びEVALUATEフェーズで特定した自然との接点、ならびに自然への依存・影響を踏まえ、将来的に当社にとってリスクとなり得る事項を特定しました。また、自然関連と気候関連のリスクと機会を統合的に扱い、起こり得る世界における当社事業のレジリエンス及び対応戦略の妥当性を確認・検討するため、異なる四つのシナリオを設定しました。今後は、当社における機会についても特定した上で、それぞれのシナリオ下でのリスクと機会の重要性評価を実施し、優先順位付けを行う予定です。



### 特定されたリスク

気候変動に関連するリスクは気候変動対応の「[2025年末における気候変動関連リスク/機会の評価結果](#)」をご覧ください。

### 移行リスク

リスク区分	カテゴリー	EvaluateでHighと特定された依存/影響	リスク内容
政策	水資源	水供給	水資源保全政策の強化により取水規制が導入され、操業に利用可能な水資源が制限されるリスク
	土地・海域利用	陸域利用 海域利用	土地造成・森林伐採・海底攪乱などによる生態系への影響が問題視され、保護区設定や開発規制が強化されることで、事業活動が制約されるリスク

	汚染・排出	大気及び生態系による希釈	排出規制の強化により排出許容量が制限され、追加的な対応や操業条件の変更が必要となるリスク
<b>技術</b>	水資源	水供給	水利用効率向上の要求の高まりにより、水使用量削減や再利用のための技術導入が必要となるリスク
	土地・海域利用	陸域利用 海域利用	生態系への影響を最小化するため、土地改変や海底作業において低影響技術の導入が必要となるリスク
	汚染・排出	大気及び生態系による希釈	排出削減や処理高度化のための新技術導入が必要となり、既存設備の更新が求められるリスク
<b>市場</b>	水資源	水供給	水資源の希少化により水価格が上昇し、水調達コストが増加するリスク
	土地・海域利用	陸域利用 海域利用	生態系への負荷が高いと判断される土地改変や海域利用（浚渫、埋立、海底インフラ設置）に対する環境配慮要求が高まり、事業条件や投資判断に影響を及ぼすリスク
	汚染・排出	大気及び生態系による希釈	排出量削減や環境負荷低減に対する市場・投資家の要求が高まり、事業条件や競争力に影響を及ぼすリスク
<b>評判</b>	水資源	水供給	水不足地域における水利用が地域社会・NGOなどから批判され、事業の社会的受容性が低下するリスク
	土地・海域利用	陸域利用 海域利用	陸域開発や海域利用に伴う生態系影響が社会的批判を招き、事業の社会的受容性が低下するリスク
	汚染・排出	大気及び生態系による希釈	排出や環境汚染に対する批判により社会的受容性が低下し、事業継続や拡張に影響を及ぼすリスク
<b>賠償責任</b>	水資源	水供給	水利用や排水により地域社会や生態系への影響が生じた場合、補償責任が発生するリスク
	土地・海域利用	陸域利用 海域利用	土地改変や海域利用による生態系影響により、地域社会や産業（漁業など）への損害が発生し、補償責任が生じるリスク
	汚染・排出	大気及び生態系による希釈	排出物による環境汚染が発生した場合、第三者への補償や法的責任が発生するリスク

## 物理的リスク

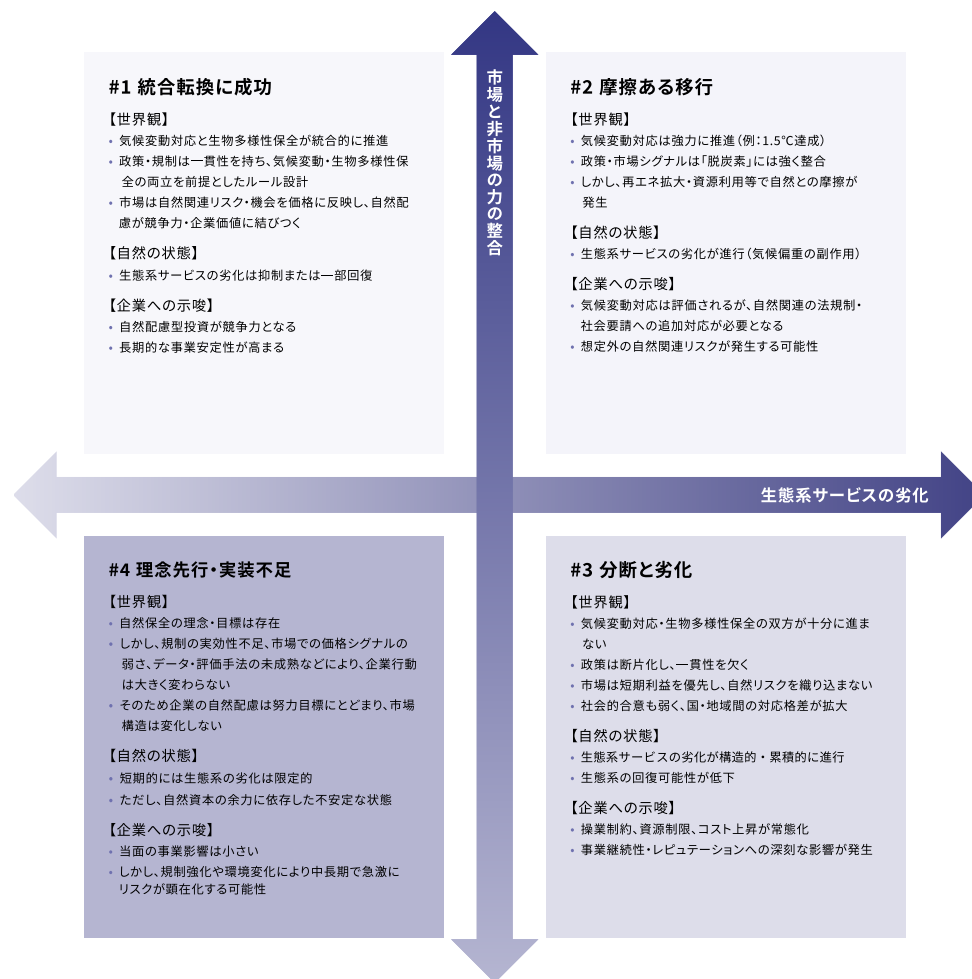
リスク区分	カテゴリー	EvaluateでHighと特定された依存/影響	リスク内容
急性	水資源	水供給	極端気象により取水設備や送水インフラが損傷し、操業に悪影響を及ぼすリスク
	土地利用	土砂・土壌の保持	極端気象により土壌侵食や地盤崩壊が発生し、陸上設備の安定性が損なわれ、操業に悪影響を及ぼすリスク
	汚染・排出	大気及び生態系による希釈	海洋・大気の混合や拡散能力が一時的に低下し、排出物の濃度が上昇することで排出基準を超過し、操業に悪影響を及ぼすリスク
慢性	水資源	水供給	水資源の利用可能量が低下し、操業に必要な水の確保が困難になり、操業に悪影響を及ぼすリスク
	土地利用	土砂・土壌の保持	長期的な土壌保持機能の低下により地盤安定性が徐々に悪化し、設備の維持管理負荷が増加し、操業に悪影響を及ぼすリスク
	汚染・排出	大気及び生態系による希釈	海洋や大気の希釈・拡散能力が長期的に低下し、排出基準を満たすための操業に悪影響を及ぼすリスク

## シナリオ分析

シナリオの設定にあたっては、TNFD提言を踏まえ、横軸に生態系サービスの劣化の度合い、縦軸に市場と非市場（政策・規制・消費者意識など）の動きの一貫性という二つの観点を用いて四つの将来像を描きました。横軸の左側は、自然の劣化が中程度または軽度にとどまり、生態系サービスを引き続き利用できる状態を示しています。一方、右側は自然の劣化が深刻化し、生態系サービスが崩壊している状態を示しています。縦軸については、上側は政策、規制、消費者意識などの要因が整合しており、企業にとって明確な意思決定のシグナルが発信されている状態を示しています。これに対し下側は、各要因がバラバラな方向や速度で変化し、企業に対して矛盾したシグナルを生み、事業環境が不安定でリスクが高い状態を指します。これら二つの軸を組み合わせて四つのシナリオを構築することで、自然環境の変化と社会の動きが事業に及ぼす影響を多面的に把握し、リスクと機会の現れ方を比較・検討しました。

さらに、自然関連と気候関連のリスク及び機会を統合的に評価するため、生物多様性と気候変動の相互作用を織り込み、TCFDのシナリオ分析との整合性・連続性にも配慮しています。

シナリオの世界観



## 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行しています。また、IOGPやIpieca、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ならびに国内外のエネルギー企業との意見交換など、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

2025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の整理に加え、リスクと機会の特定及びシナリオ設定までを実施しました。2026年度は、社内で策定した評価方法を継続的に改善しつつ、特定したリスク・機会の重要性評価と優先順位付けを実施します。重要性評価では、発生時の財務的影響の大きさと発生可能性を中心に重大性を測定・評価し、優先順位付けを行う予定です。さらにリスクについては、既存の発生予防・影響低減措置を踏まえ、最小化後の残存リスクレベルで評価することで、当社の実態を反映した評価を実施していきます。

## 情報開示フレームワーク

### TCFD 提言に沿った開示内容及び開示箇所

TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）提言に沿った開示内容及び開示箇所

#### ガバナンス

気候変動関連のリスク及び機会に係る組織のガバナンスを開示する

TCFD 提言の概要		当社の開示内容
1	気候変動関連のリスク及び機会についての、取締役会による監督体制を説明する	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナビリティ経営&gt;サステナビリティ経営&gt;<a href="#">サステナビリティ推進体制</a></li> </ul>
2	気候変動関連のリスク及び機会を評価・管理する上での経営者の役割を説明する	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナビリティ経営&gt;サステナビリティ経営&gt;<a href="#">サステナビリティ推進体制</a></li> </ul>

#### 戦略

気候変動関連のリスク及び機会がもたらす組織のビジネス・戦略・財務計画への実際の及び潜在的な影響を、そのような情報が重要な場合は、開示する

TCFD 提言の概要		当社の開示内容
1	組織が識別した、短期・中期・長期の気候変動関連のリスク及び機会を説明する	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動対応&gt;ガバナンスと戦略&gt;<a href="#">2025年末における気候変動関連リスク/機会の評価結果</a></li> </ul>
2	気候変動関連のリスク及び機会が組織のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響を説明する	<ul style="list-style-type: none"> <li><a href="#">INPEX Vision 2035</a> </li> <li><a href="#">気候変動対応の基本方針</a> </li> </ul>
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"> <li>気候変動対応&gt;ガバナンスと戦略&gt;<a href="#">気候関連のシナリオ分析</a></li> <li>気候変動対応&gt;ガバナンスと戦略&gt;<a href="#">移行リスクの財務的評価</a></li> <li>気候変動対応&gt;ガバナンスと戦略&gt;<a href="#">物理的リスクのレジリエンス評価</a></li> </ul>

## 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

TCFD 提言の概要		当社の開示内容
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	● 気候変動対応> <a href="#">リスク管理</a>
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	● 気候変動対応> <a href="#">リスク管理</a>
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	● ガバナンス>リスク管理> <a href="#">リスク管理体制</a>

## 指標と目標

気候変動関連のリスク及び機会を評価・管理する際に使用する指標と目標を、そのような情報が重要な場合は、開示する

TCFD 提言の概要		当社の開示内容
1	組織が、自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候変動関連のリスク及び機会を評価する際に用いる指標を開示する	● 気候変動対応>指標及び目標、その実績> <a href="#">気候変動対応目標</a>
2	Scope1、Scope2及び当てはまる場合はScope3のGHG排出量と、関連リスクについて開示する	● データ集>環境> <a href="#">気候変動</a>
3	組織が気候変動関連リスク及び機会を管理するために用いる目標、及び目標に対する実績について説明する	● 気候変動対応>指標及び目標、その実績> <a href="#">気候変動対応目標</a> ● 気候変動対応>指標及び目標、その実績> <a href="#">実績</a>

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

指標の概要	当社の開示内容	開示箇所
1 資本配備	成長と株主還元のバランスの取れた資金配分	● <a href="#">INPEX Vision 2035</a>
2 気候関連の機会	2035年に向けてINPEXが実現していくこと	● <a href="#">INPEX Vision 2035</a>
3 報酬	報酬	● サステナビリティ経営>サステナビリティ経営> <a href="#">サステナビリティ推進体制</a>
4 物理的リスク	物理的リスクのレジリエンス評価	● 気候変動対応>ガバナンスと戦略> <a href="#">物理的リスクのレジリエンス評価</a>

5	移行リスク	移行リスクの財務的評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動対応&gt;ガバナンスと戦略&gt;<a href="#">移行リスクの財務的評価</a></li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動対応&gt;ガバナンスと戦略&gt;<a href="#">移行リスクの財務的評価</a></li> </ul>
7	GHG排出量	Scope1, 2, 3実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>データ集&gt;環境&gt;<a href="#">気候変動</a></li> </ul>

## TNFD 提言に沿った開示内容及び開示箇所

TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) 「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	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	● サステナビリティ経営>サステナビリティマネジメント> <u>サステナビリティ推進体制</u>
	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	● サステナビリティ経営>サステナビリティマネジメント> <u>サステナビリティ推進体制</u>
	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	● <u>INPEXグループ人権方針</u> ● 社会>人権> <u>人権尊重への取組み</u> ● 社会>人権> <u>人権デュー・ディリジェンス</u> ● 社会>人権> <u>ステークホルダーからの意見への対応</u> ● 社会>人権> <u>先住民との関わり</u>
戦略	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	● 環境>生物多様性と環境汚染対策>TNFD 提言への取組み> <u>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価</u> (リスクと機会は今後特定し公開する)
	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	● 環境>生物多様性と環境汚染対策>TNFD 提言への取組み> <u>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価</u> (リスクと機会は今後特定し公開する)
	c) さまざまなシナリオを考慮し、組織の戦略のレジリエンス	-
	d) 直接操業の資産・場所を開示	● 環境>生物多様性と環境汚染対策>TNFD 提言への取組み> <u>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価</u> ● <u>事業案内</u>
リスク管理	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)	● 環境>生物多様性と環境汚染対策>TNFD 提言への取組み> <u>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価</u>
	b) 依存と影響・リスクと機会を管理するプロセス	● 環境>生物多様性と環境汚染対策>TNFD 提言への取組み> <u>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価</u> で今後検討予定
	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	● 環境>生物多様性と環境汚染対策>TNFD 提言への取組み> <u>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価</u> で今後検討予定

<b>指標と目標</b>	a) 戦略・リスク管理プロセスに沿ってリスク及び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"> <li>● 環境&gt;生物多様性と環境汚染対策&gt;TNFD提言への取組み&gt;<u>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価</u>で今後検討予定</li> <li>● データ集&gt;環境</li> </ul>
	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"> <li>● 環境&gt;生物多様性と環境汚染対策&gt;TNFD提言への取組み&gt;<u>自然関連の依存と影響、リスクと機会の特定・評価</u>で今後検討予定</li> <li>● データ集&gt;環境</li> </ul>
	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及び実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>● サステナビリティ経営&gt;サステナビリティマネジメント&gt;<u>マテリアリティに基づくアクションプランの進捗</u></li> <li>● 環境&gt;生物多様性と環境汚染対策&gt;<u>指標及び目標、その実績</u></li> <li>● データ集&gt;環境</li> </ul>



**セーフティ** 99

---

- 99 ガバナンスと戦略
- 101 リスク管理
- 103 指標及び目標、その実績
- 105 その他の取組み

**人的資本** 108

---

- 108 ガバナンスと戦略
- 110 リスク管理 指標及び目標、その実績
- 111 「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

**人権** 123

---

- 123 人権尊重への取組み
- 125 ステークホルダーからの意見への対応
- 130 人権デュー・ディリジェンス
- 132 先住民との関わり
- 134 各国での社会貢献活動
- 142 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。また、当社は取締役会決議のもと「HSE方針」を策定し、企業の事業活動におけるHSE（健康・安全・環境）に関する基本方針を定めています。本方針の実行を確実にするため、HSEマネジメントシステム（HSEMS）規則に従い、労働安全衛生及び環境への取組みの推進を目的として、コーポレートHSE委員会を設置しています。HSE担当役員は、HSEマネジメントシステムの運用やコーポレートHSE委員会の運営を通して当社グループにおけるHSE管理を推進しており、当社のHSEパフォーマンスやHSE管理推進の重要事項の状況を取締役に定期的かつ適宜報告しています。

### HSEマネジメントシステム規則

「HSEマネジメントシステム規則」は、HSEマネジメントシステムを用いてHSE担当役員が策定するHSE要領群を体系的に整備し、PDCAサイクルによってHSEパフォーマンスの組織的・体系的な改善に努めることを定めています。当社グループは、HSE要領を遵守した上で、必要に応じてグループや事業ごとに個別に文書や要求事項を策定します。

### 戦略

#### HSE方針

当社は、2003年度に「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。改定に際しては、外部ステークホルダーの意見も考慮し、HSEパフォーマンスの継続的な改善への取組みを明示しました。当方針においては、従業員のみならず、コントラクターやプロジェクトパートナー、地域社会の方々など、関係する全ての人々の健康と安全を確保し、また、地球環境課題に取り組み、環境価値を創造することを基本とし

ており、操業現場を含めINPEXグループ全体の活動に従事する従業員ならびにコントラクターに適用されます。さらに、当社は当方針に基づき、HSE目標を定量的・定性的に定め、優先順位を考慮し行動計画を策定しています。HSE担当の取締役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。

### リスク及び機会

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。そのようななかで、セーフティの観点から想定されるリスクとそれに対する対策状況は、以下のとおりです。特定されたリスクは、当社が主軸とする石油・天然ガス関連事業で一般的なものです。

### 2025年末におけるセーフティ関連リスクの評価結果

（短期：1年未満、中期：1～3年未満、長期：3年以上）

#### リスク

リスク内容	リスク発生時期 見込	対策状況
操業現場で火災や爆発により、人的被害、生産停止、工事遅延が起きるリスク	短期～長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 重大な影響を及ぼす漏えい・火災・爆発リスクをMAE<sup>1</sup>リスクとして定義し、設計段階からリスクの特定・分析・評価を実施し、操業現場が安全に管理されるための施策を講じています。</li> <li>● 操業においては、安全管理に関わる機器や作業を特定し、計画的な健全性の監視・管理を実施することで、事故の予兆に対して事前対策を講じ、事故を回避しています。</li> <li>● その他、全社的な取組みとして、HSEに関わる要求事項の見直しや、力量向上に係る施策を進めています。</li> </ul>

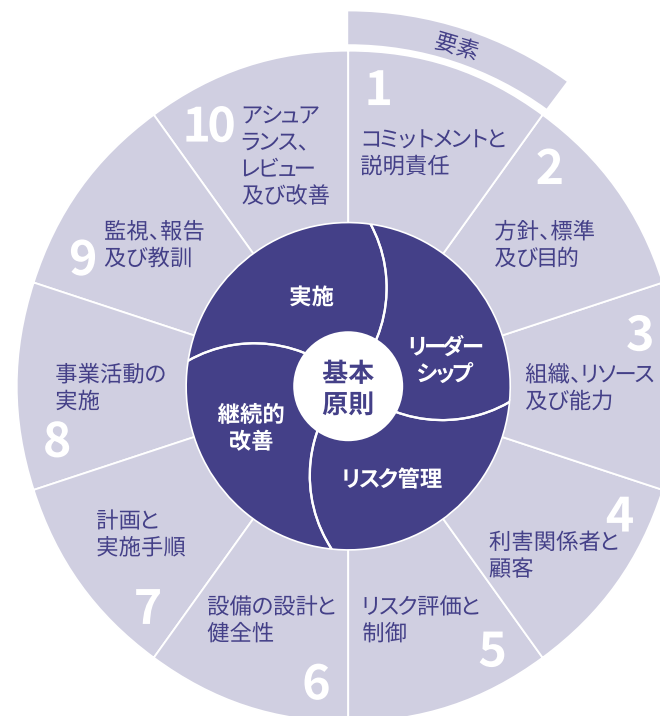
- 1 MAE (Major Accident Event) : 重大事故災害。大規模漏えいによる火災、爆発、毒性ガスの拡散などに代表される複数の死亡・重傷者を出したり、周辺環境に深刻な被害を与えたりするような事象

## リスク管理

サステナビリティ全般のリスク管理については、「[ガバナンス>リスク管理](#)」をご覧ください。

HSE リスクに関しては、当社のHSE マネジメントシステムに基づくリスク管理が適用されます。当社のHSE マネジメントシステム（HSEMS）は、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に導入され、国際標準であるISO9001、14001及び45001を参照し、IOGP（国際石油・天然ガス生産者協会）のOMS510<sup>※1</sup>に基づいています。OMS510は、リーダーシップ、リスク管理、継続的改善、そしてそれらの実施を基本原則とし、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。当社はOMS510のHSEMSをベースとして、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 要領に定めてマネジメントシステムに落とし込み、網羅的なHSE リスク管理を行っています。

### HSE マネジメントシステム（HSEMS）の構成図



また、主要なHSE リスクを企業の戦略や意思決定に反映する仕組みの一つとして、以下の定期報告を実施しています。

- 経営会議（月次）：当社グループのHSE 指標の達成状況や事故などについて、HSE 担当役員及びHSE ユニットから報告。
- 経営会議（四半期ごと）：全てのオペレータープロジェクトから重大なHSE リスクの報告を受け、その要旨をHSE 担当役員及びHSE ユニットから報告。

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

## HSE 重点目標及びHSE プログラム

当社では、HSEMSの継続的改善を図り、全社的なHSE管理を実現するためにコーポレートHSEユニットが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コントラクターの安全を最重要課題と捉え、HSEMSの運用を通じてセーフティリスクの管理を実施しています。

2025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及び特別啓発月間を通して、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、国内建設現場で発生した死亡事故を重く受け止め、現場の事故調査にとどまらず、コーポレート事故調査を実施し、事故の背後要因を徹底的に調査しました。この調査結果を踏まえ、国内現場における安全施策を策定し、事故再発防止に向け全社的に取り組んでいます。2025年度のHSE重点目標達成状況の詳細については、「[指標及び目標、その実績](#)」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。

- 重大な事故ゼロに向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など、プロセスセーフティ管理の強化に取り組みます。
- 全ての事業分野におけるHSE管理の確立と実践
  - 事業領域の多様化に対応するため、HSEマネジメントシステム文書の再構成に向けたロードマップを策定します。また、アシュアランス活動を計画し、HSEマネジメント

システムの有効性を確認します。

- マネジメント主導のHSEコミュニケーションの強化
  - マネジメント・リーダー層による現場におけるHSEコミュニケーションの場を継続的に確保します。

## HSE 監査

HSEMSが確実に運用されていることを評価するため、監査による定期的な監査に加え、HSE部門では全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上で、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など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、二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。

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

## 指標及び目標、その実績

### 目標

当社グループは事業を行うにあたり、死亡事故、重篤負傷、重大漏えいを、絶対に起こしてはならない重大な事故と既定し、経営目標の一つとして「重大な事故ゼロ」を全従業員共通のセーフティ目標に定めています。死亡事故と重篤負傷の目標の対象には従業員とコントラクターを含めています。

### 実績

2025年度には、国内建設現場における死亡事故1件及び国内掘削現場における重篤負傷事故1件の、計2件の重大事故が発生しました。いずれの事故も、コントラクターが被災者となっています。

指標	目標	2025年度実績	単位
死亡者数	0	1	人
重篤負傷者数	0	1	人
重大漏えい (PSE Tier1) 1	0	0	件

1 可燃性流体などの物質の予期しない放出または漏えいであり、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Tierを区分したもののうち、最も影響が大きいもの

### その他の指標及び目標

当社は、HSE方針のもと、HSEパフォーマンスを継続的に改善するため、HSE目標を定量的・定性的に定め、優先順位を考慮し計画を策定しています。セーフティパフォーマンスを数値化するため、当社のプロジェクトに関わる全ての従業員やコントラクター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）<sup>※1</sup>及び労働災害発生率（TRIR）<sup>※2</sup>について、国際石油・天然ガス生産者協会（IOGP）の定める報告ガイドラインに基づ

き集計しています。LTIRについては、IOGP参加企業とのベンチマークも取りながら、従業員とコントラクターを対象とした目標を設定し、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。

2025年度のLTIRの結果は0.33であり、前年度の数値よりも改善し、当年の目標（LTIR:0.41）を達成しています。

- ※1 百万労働時間当たりの死亡災害と休業災害の発生率
- ※2 百万労働時間当たりの死亡災害、休業災害、不休災害及び医療処置を要する労働災害の発生率

### HSEに関する目標と実績

HSEに関する取組みの2025年度評価及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。

目標	評価	今後の対応
重大な事故ゼロに向けた全社的な事故削減への取組み強化	×	<ul style="list-style-type: none"> <li>● INPEX全体のLTIR、TRIRは昨年より改善（2024：LTIR 0.45、TRIR 2.06、2025：LTIR 0.33、TRIR 1.93）</li> <li>● 死亡事故1件、重篤負傷1件の2件の重大な事故が発生した。</li> <li>● 重大な事故発生を受けて、コーポレート事故調査を実施し、事故の背後要因を徹底的に調査。事故再発防止に向け、適正工期の確保、リスク管理の徹底、全社的な安全教育の実施などの施策を策定した。</li> </ul>
全社的なプロセスセーフティ管理の強化	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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運用に向けて、オペレーション事業体責任者に対してリーダーシップ発揮の重要性を認識するための啓発活動を実施するとともに、各事業体で試験運用に向けた準備を推進。教育訓練資料の整備も実施。</li> </ul>

<p>全ての事業分野におけるHSE管理の確立と実践</p>	<p>○</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 四半期ごとのHSEリスク管理・報告のプロセスにおいて要件などを見直し、リスクの可視性を改善。</li> <li>● 柏崎水素パーク、長岡メタネーション実証、奥飛騨地熱井掘削などの石油・天然ガス以外の事業におけるHSE管理についても継続して取り組んだ。柏崎水素パーク、長岡メタネーション実証においては、プラント完工時にスタートアップレビューを実施し、操業開始に向けたプロセス安全確認を実施した。</li> <li>● 事業特性に応じたより効率的・効果的なHSE管理の実現のため、HSEMS文書群の刷新を行っている。</li> </ul>
<p>マネジメント主導のHSEコミュニケーションの強化</p>	<p>○</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国内現場を対象として、計5回のマネジメントサイトビジットを実施し、安全最優先のメッセージを伝えるとともに、現場のHSE管理について議論を行った。</li> <li>● 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。</li> <li>● 代表取締役社長を含むマネジメント参加のHSE会議を10月に開催し、重大な事故の再発を防ぐためのさまざまな施策について議論した。</li> </ul>

## その他の取組み

### 事故削減への取組み

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

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

事故調査は事故発生後速やかに実施され、調査結果は、事故発生から重大性に応じて7～40日以内に提出することが義務付けられており、速報や事故教訓を「HSE ポータルサイト」などで全従業員へ周知しています。2025年度中に報告された事故は全て調査され、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割以上を占めるコントラクターに対して、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コントラクターとのHSEフォーラムを実施し、従業員・コントラクターのさらなる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

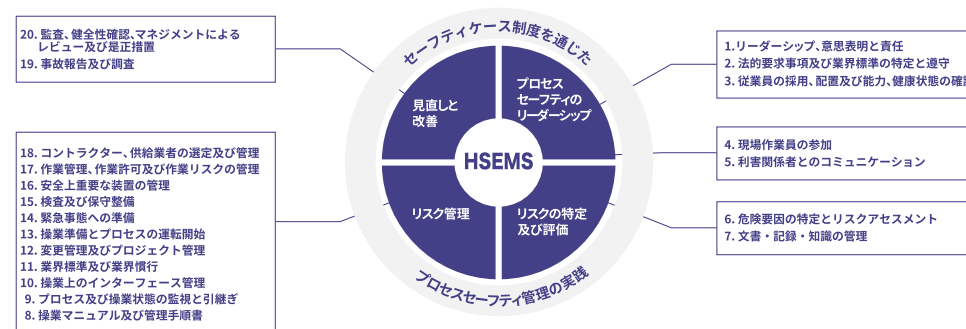
可燃性流体などの危険物質の漏えいやそれに起因する火災、爆発などに代表される重大事故災害の発生防止及び影響緩和を目的として、適切な設計思想、エンジニアリング、操業・保守点検手法に基づき、操業システム及びプロセスの健全性を管理するための枠組みを、プロセスセーフティ管理と呼んでいます。

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、四つの重要エリアとそれを支える20の要素で構成され、各要素にはオペレータープロジェクトが遵守すべき詳細な項目が設定されています。プロセスセーフティ管理の一環として、体系的なリスクの特定及び評価作業を通じて施設のプロセスからの漏えいに起因する重大事故災害の発生を防止しています。また、重大事故災害発生時の影響を軽減するために十分な対策を施していることを示す文書である「セーフティケース」の策定制度を自主的に操業施設に導入し、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、五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ため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。2025年度は、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運用に向け、オペレーション事業体責任者に対してリーダーシップ発揮の重要性を認識するための啓発活動を実施するとともに、各事業体で試験運用の準備を進めています。さらに、プロセスセーフティ事故を含む全社的なHSEリスク管理・報告プロセスの改善や、業界事故事例の分析なども取り組みました。前年に引き続き、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も継続しています。

### 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を整備する

とともにHSE教育訓練を実施し、さらにはLFI（Learning from Incidents）<sup>※1</sup>を全従業員に向けて共有するなどの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。2025年度には、HSE優秀賞として団体1件、HSE活動賞として団体5件、個人1件、特別賞1件の計8件が表彰されました。



2025年度コーポレートHSE表彰式

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及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

ープ全体のHSEに対する意識向上を目指しています。2025年度は、代表取締役副社長4回、HSE担当役員1回を含む、役員による国内5件のマネジメントサイトビジットを実施しました。



柏崎水素パーク建設現場におけるコントラクターとの対話



柏崎水素パークのプラント視察

2025年7月に実施されたHSE担当役員による柏崎水素パークの建設現場訪問では、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徹底と危険を感じた際には躊躇なく作業を停止する安全最優先のメッセージを伝えました。また、プラントのプロセス機器や安全設備を確認し、水素・アンモニアなどの可燃流体を取り扱うことのHSEリスクや緊急時対応などについて議論を行いました。

※1 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

2025年度は、延べ585名の従業員が社内講習会ならびに訓練に出席し、当社として合計775時間のHSE教育訓練を実施しました。これに加え、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、当社のコントラクターに対しては、全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（人的資本に関する取組み）

##### 方針

##### 人材戦略

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」及び多様なバックグラウンドを持った人材の融合による価値創造の実現
- 透明性の高い評価とそれに基づく競争力のある処遇によるモチベーションの向上

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

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

### INPEX HR VISION

人材戦略基本方針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おります。この4つの柱を中核として、人材戦略基本方針に基づく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、グローバル企業として責任ある経営を持続的に実施し、高い国際競争力を有する組織づくりに取り組んでおります。

#### INPEX HR VISIONに制定される4つの柱



### リスク及び機会

当社では、当社グループの求める人材と目指すべき組織文化の実現に向けてリスク及び機会を以下のとおり評価しています。

## 2025年末における人的資本関連リスク/機会の評価結果

(短期：1年未満、中期：1～3年未満、長期：3年以上)

### リスク

リスク区分	リスク内容	リスク発生時期見込	対策状況
人材確保・適所適材配置	必要な人員の質・量を確保できずビジネスチャンスを逸失するリスク	短期～長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化領域（成長領域や新事業領域）への重点的な人材配置</li> <li>適所適材による事業成長と加速化を促進</li> <li>ラインマネジメント職の任期制を採用し、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を防止</li> <li>希望する業務内容や異動部門を申告できる仕組みを設けて従業員の自律的なキャリア形成を支援</li> </ul>
	不適切な配置により従業員のモチベーションや労働生産性が低下するリスク	短期～長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>各国の事情に沿ったリーダーシッププログラムやスキル系研修の実施</li> <li>海外現地法人従業員の本社研修プログラムなどの実施</li> <li>海外現地法人を含めたリーダー人材の発掘・育成の推進</li> <li>キャリア形成につながる適切な研修や業務機会の提供</li> </ul>
人材育成・能力強化	学びの場や成長の機会を提供できないことによる優秀な人材が流出するリスク	短期～長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメントや差別防止を含む業務別、階層別のコンプライアンス研修、心理的安全性セミナー、アンコンシャスバイアスセミナーの定期的実施</li> <li>eラーニング、医師との連携、職場復帰フォローなどのメンタルヘルス対策の取組み強化</li> </ul>
コンプライアンス	コンプライアンス違反により会社の評判が毀損されるリスク	短期～長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメントや差別防止を含む業務別、階層別のコンプライアンス研修、心理的安全性セミナー、アンコンシャスバイアスセミナーの定期的実施</li> </ul>
	ハラスメントや心身の健康への悪影響による労働生産	短期～	<ul style="list-style-type: none"> <li>eラーニング、医師との連携、職場復帰フォローなどのメンタルヘルス対策の取組み強化</li> </ul>

性の低下や人権侵害が誘発されるリスク	長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>年1回のストレスチェック時に実施するエンゲージメント調査、定期的な1on1やパルスサーベイによる上司が部下の状況をモニタリング</li> </ul>
--------------------	----	---

### 機会

機会区分	機会内容	機会発生時期見込	進捗状況
人材確保・適所適材配置に関する機会	適所適材な人材配置及び優秀な人材の確保、定着化	短期～長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社従業員と海外子会社従業員が混在する組織構築やグローバルワークショップ開催などによるグループ連携の強化</li> <li>組織改編の目的に沿った適所適材を推進</li> <li>職務や役割に応じたジョブ型人事制度の導入</li> </ul>
人材育成・能力強化に関する機会	従業員が成長を実感できる研修や業務機会の提供によるモチベーション・エンゲージメントの向上	短期～長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>各国の事情に沿ったリーダーシッププログラムやスキル系研修の実施</li> <li>海外現地法人などの従業員で将来を担う人材を対象とした本社研修プログラムの実施</li> <li>社員の成長につながる国内外研修派遣先の拡充</li> <li>本社採用の若手従業員を国内外の事業所・操業現場へ派遣する業務実践型研修の実施</li> </ul>
職場環境整備・組織活性化に関する機会	多様な人材が活躍する職場環境の整備と組織の活性化及びイノベーション促進	短期～長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>DE&amp;I方針の制定</li> <li>グローバルエンゲージメント調査実施に向けた検討開始</li> <li>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推進</li> <li>INPEX Values 浸透施策の継続実施</li> <li>新設したDE&amp;I推進ユニットによるDE&amp;Iに関する社内浸透活動実施</li> </ul>

# リスク管理

## 指標及び目標、その実績

### リスク管理

リスク管理については、「[ガバナンス>リスク管理](#)」の章をご覧ください。

### 指標及び目標、その実績

#### 目標

当社は、人材戦略基本方針に基づき、エンゲージメントの強化及び多様性の推進に関する指標・目標を設定しています。

#### 実績

分類	指標	目標 (2030年 度)	実績		
			2023年度	2024年度	2025年度
エンゲージメントの強化 <sup>1</sup>	高エンゲージメント者の割合 (%) <sup>2</sup>	20%以上	16.3	17.1	19.7
	心理的安全性 (偏差値) <sup>2</sup>	50以上	51.5	51.9	52.4
多様性の推進	新規採用者に占める女性の割合 (%)	30%以上	25.5	26.5	32.7
	女性管理職の割合 (%)	10%以上	6.4	7.7	8.4
	男女賃金差異 (%)	80%以上	74.2	73.6	74.8

男性育児休業取得率 (%) <sup>2</sup>	100%	76.9	68.1	78.1
障がい者雇用率 (%) <sup>2</sup>	法定雇用率以上	2.9	3.0	2.9

※ 特段の注記がない場合は、子会社を含んだ数値となります

- 「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関連の高い8項目を含んだ委託先尺度で測定し、全従業員平均の実績値を偏差値で算出しています。高エンゲージメント者割合は、ワークエンゲージメントの偏差値が62.0以上の人数割合となります
- 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）の目標及び実績を記載

## 「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

### INPEX Valuesの展開と「Employer of Choice」に向けて

当社グループでは、役員及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 Values」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 Values Awardsや過年度の受賞者を対象にしたカンファレンス開催、新入社員やキャリア採用を対象とした研修プログラムの実施など、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合い、イノベーションを起こせる組織文化をつくり上げ、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。

### 「INPEX Values」

#### Collaboration 協働

チームワークを大切にし、社内及び地域社会を含めた社外の関係者と協力すること

#### Safety 安全第一

安全第一で考え、行動し、安全文化を深化させること

#### Ingenuity 創意工夫

現状に満足せず、新しい視点や発想からより良いものを追求すること

#### Integrity 誠実

常に高い倫理観を持ち、実直で、周囲から信頼される行動をとること

#### Diversity 多様性

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

### グループ連携の強化

当社グループが激変するビジネス環境下において永続的に成長していくためには、従業員の約40%を占める外国籍従業員が、これまで培った知識や経験を活かし、それぞれの良さ・強みを融合していくことで成長・イノベーションを実現させるため協働していくことが重要と考えています。具体的には、個別のプロジェクト推進にあたり当社従業員と海外子会社従業員が混在する組織構築や、さまざま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に行い、当社グループ全体で見聞や経験を共有し、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。

2025年12月に赤坂本社で2日間開催したグローバルHRミーティングには、海外10拠点から人事担当者が参加しました。グローバル人材戦略、エンゲージメントの強化、DE&I浸透施策など多様なテーマを取り上げ、グループワークやディスカッションを通じて、意見を交換し協働を深めました。

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、海外現地法人など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、2025年度はオーストラリアより9名の従業員を受け入れています。

## 人材育成・開発

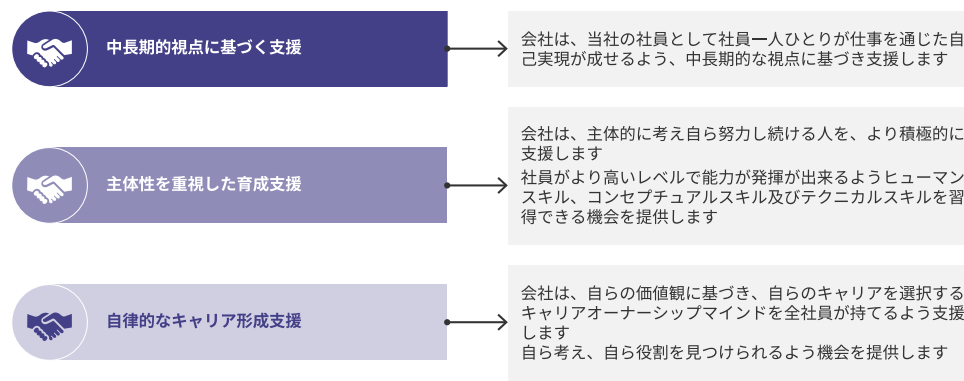
人材戦略基本方針に基づき、従業員の中長期的・主体的・自律的な成長を支援しながら、求める人物像に合致する人材の育成、及び目指す組織文化の実現に向けた取組みを行っています。

ジョブグレードや役職に応じて必要な知識・スキルを身に付ける研修を行うほか、エネルギー業界の専門知識・ビジネススキルなどを学ぶビジネスナレッジ研修を用意しています。また、グローバルレベルのリーダー人材育成に向け、国際性を養うグローバルプログラム、リーダーシップを身に付けるリーダーシップ開発プログラム、ラインマネジメントを強化し、組織力の最大化を目指すマネジメント力研修、多様な人材とともに働き成果を出すためのDE&I研修、次世代の変革実行型リーダーになり得る者を選抜して早期登用を図る選抜型プログラム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、年齢別に内省やキャリアの棚卸しを通じてこれからの自身のキャリアを考えるキャリアワークショップを開催しているほか、キャリアサポートデスクを設置し、個人のキャリアの相談にも応じられる体制を取っております。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向上と成長を支援し、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、2025年度に実施したINPEX在籍者<sup>※1</sup>とオーストラリア子会社における一人当たりの平均研修時間は、48.7時間（なお、オーストラリア子会社の従業員数は1,368名であり、集計範囲はオーストラリア子会社と単体で、従業員数の85%以上をカバー）、そのうち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391名の従業員が受講しました。

※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）

## 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年間を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、さまざまな施策を実施しています。

2025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週間実施しました。各部署からの業務内容説明に加え、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ことの重要性を体感する機会を提供するとともに、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、新入社員の早期定着及びエンゲージメント向上を目的とした支援施策を実施しています。入社から1年間、新入社員特化型パルスサーベイを通じて、コミュニケーション満足度や心身コンディションなどを継続的に把握するとともに、人事面談を希望する社員への対応を行っています。また、外部専門家によるカウンセリングなどを提供し、通年での職場適応支援を行っています。さらに、入社後3年目までに全職種を対象としたフォローアップ研修を実施し、配属後の経験を同期同士で共有・多角的に振り返る機会を設けることで、相互理解の促進と結束力の強化につなげています。

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として、技術系職種ではメンター制度、事務系をはじめとするその他職種ではトレーナー制度を導入しています。併せて、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っています。普段とは異なる業務や環境に触れることで、さらなる成長を促すとともに、社内外の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注力しています。2025年度は海外・国内各5拠点に加え、新たにロンドン・ジャカルタなどの海外拠点及び秋田鉱場・株式会社INPEXパイプラインといった国内拠点へ対象を拡大し、約90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、技術系若手社員については、上記の取組みに加え、入社3年目以降スキルマップ制度を通して育成を行っています。入社6年目を目標に、得意とする専門技術を有し、他分野の技術者とチームで協力しながら業務を遂行できる自立・自律した技術者を、中長期的な視点で育成しています。



技術系社員向けのマレーシアにおけるHSE初級トレーニング

## 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、自己啓発支援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。自己啓発支援制度は従業員（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、2025年度は378名がこの制度を利用しています。

年齢に応じたキャリア支援の取組みとしては、キャリアワークショップと面談を実施しています。キャリアワークショップでは、30歳、40歳、50歳の節目を迎えた従業員に対し、内省や経験の棚卸しを行い、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を行っています。また、面談については、55歳に到達した社員を対象とし、現在はもちろんのこと、定年やその先の就労も見据えたキャリアを考える機会を提供しています。

さらに、2023年から社内に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できる環境を整えています。2024年より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・掲示しており、全社的なキャリア意識の向上を図っています。また、自己申告の仕組み、1on1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「BLP（Breakthrough Leaders Program）<sup>※2</sup>」を開始しました。BLPは開始5年目を迎え、これまでに6名のBLPプログラム参加者が早期にマネージャーに登用されました。BLPに加えて、2022年からは幹部社員対象のプログラム「ALP（Advanced Leaders Program）<sup>※3</sup>」を開始しています。ALPも開始から4年目を迎え、これまでに3名が早期にジェネラルマネージャーやそれに準じる職位に登用されました。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良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、自発的かつ積極的な次世代リーダーとなり得る人材を選抜しています。

※2 選抜された社員一人ひとり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

※3 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

## リーダーシップ研修・マネジメント研修

一般社員向けリーダーシップ開発プログラムでは、各階層において求められる期待役割及びリーダーシップへの理解促進と能力開発を目的とした内容を盛り込み、社員が自ら成長し、主体的に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、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）。マネージャー向けには、2025年に、新任・既任問わず通年でマネージャーとして必要な知識を身に付ける「MGR（マネージャー）Cycle」研修を導入しました。隔月でマネージャーとしてのマインドセットを促す共通クラスと、開催回ごとに違う知識を学ぶことができるテーマ別クラスを開催し、新規で登用された者も直近の開催回から受講できるようにしています。傾聴力研修やコーチングなど、ピープルマネジメントに必要なスキルも身に付けられるような選択型のモジュールも用意しています。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クリリング

当社は、「Vision 2035」が掲げる人材パフォーマンスの強化、デジタル技術の徹底活用に向け、従業員のデジタル技術のリスクリリングを推進しています。2025年度には、学習施策を一元化した「INPEX デジタルアカデミー」を立ち上げ、Microsoft 365の基礎学習に加え、生成AIを業務で「空気のように自然に」使える状態を目指す「AIR」の啓発・学習コンテンツ（ショートコンテンツ、ユースケース共有など）を体系的に提供しています。さらに、オンライン講座を核として、データ・AIやプログラミングなどのデジタルリテラシーにとどまらず、プレゼンテーション、論理的思考、リーダーシップ、英語などのビジネススキル、キャリアを考える対談コンテンツまで学習機会を拡充しています。あわせて、社内公募（手上げ式）の「デジタルアンバサダー」制度を開始し、現場の業務課題をデジタルで解決する取組みを推進しています。加えて、全社イベントや拠点向けセミナーなどを通じて最新AIの活用促進と、倫理・リスク・ガバナンスを含む安全な利用のためのリテ

ラシー向上を進め、業務の高度化・効率化と文化醸成を継続します。

## 人事評価・人材配置の仕組み

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おり、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、メリハリのある評価・処遇を行うことで組織としての業績目標の達成と個人の成長につなげています。職務目標設定については所属組織の組織目標を基に、本人が自身の目標案を作成し、上長とのすり合わせのなかで組織目標と個人の内発性の整合を図っています。期中においては上司との1on1などのアジャイルなコミュニケーションを通じて、課題や進捗・成果をリアルタイムで共有し、フィードバックや相談をタイムリーに行うことで評価プロセスと人材育成を柔軟かつ効果的に進めています。人材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自己申告できる仕組みを設け、従来は年に一回であったところ、2024年度からは常時申告できるように変更を行いキャリア展望をタイムリーに把握できるようにしたほか、上司と部下間の高頻度かつ定期的な1on1の実施を通して、中長期のキャリア開発につながる対話を促しています。また、社内公募制度や社内副業制度により従業員が自身のキャリアを選択し、実現できる機会を設け、従業員の意欲を引き出しつつ、適切な人材配置と任用につなげています。一方で、個々人の都合により退職を余儀なくされた意欲のある従業員の復職を可能とするため、ジョブリターン制度も整備しています。

## 労働環境の整備

当社は、「INPEXグループ人権方針」に基づき、全ての拠点において、労働者の権利として適正な労働時間を尊重し、これを遵守することを明確にコミットしています。労働時間については、国際労働機関（ILO）の労働時間に関する条約及び国際的に認められた基準を尊重し、通常の労働時間は原則として週48時間を超えないよう管理しています。なお、時間外労働については本人の合意のもとで行われ、実施した場合には雇用形態により、全ての対象となる従業員に割増賃金を支給しています。また、賃金についても、Equal Pay（同一価値労働に対する公正な処遇）の考え方にに基づき、性別を含む属性による差別のな

い公正な報酬体系を適用するとともに、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。職場の労働安全に関する取組みは「セーフティ」の章をご覧ください。

## 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、など）に加え、会社の抱える課題や将来の見通しなどさまざま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規模な解雇や従業員に著しい影響を与える業務変更の際には、事前に適切な通知期間を設け、会社及び組合は必ず事前に通知を行い、平和的かつ円満な解決に向け協議することを労働協約にて定めています。

なお、2008年度の労働組合結成後、これまで苦情処理対応は発生していません。

## 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

当社は、激変するビジネス環境下においても永続的に成長するためには多様な社員の活躍が必須と考えており、さらなるDE&Iの推進に向けて、2025年4月に専門部署を新設しました。同年11月には、当社初の全社イベント「ダイバーシティ月間」を開催し、「ダイバーシティを自分事として捉える」をテーマに社内外の多様なステークホルダーを巻き込み、DE&Iに関するさまざまなイベントを実施し、約600名の社員がさまざまなイベントに参加しました。

2025年度に特に取り組みを強化した「インクルーシブ・リーダーシップ研修」では、マジョリティが持つ特権性や組織における無意識の前提を理解し、管理職が多様なメンバーをマネジメントするための知識を学んでいます。また体験型ワークショップ「バリアフルレストラン」では、障がいをきっかけとしてアンコンシャスバイアスや無意識の特権への気づきを深め、相互理解の促進につなげています。

## DE&I方針

2025年2月に、「DE&I方針」を策定し、DE&Iの推進が「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位置づけています。

- 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。
- ハラスメントまたはハラスメントと誤解される恐れのある行為などは許容しません。
- 女性活躍推進をはじめ多様な人材の能力を最大限に発揮する機会を提供し、活力とイノベーションの創出につなげます。
- 多様性の受容、成長意欲、自律的行動をもとに、ビジネス現場で価値を創出する人材を育成していきます。
- 上記の取組みを周知徹底させ、社員が安心して働ける職場環境をつくります。

本方針及び取り組み全体に対する最終的な監督責任は社長が担っています。社長は、本方針の実効性を確保する観点から、主要な施策の進捗状況について定期的に報告を受け、必要に応じて指示・助言を行うなど、継続的なモニタリングを実施しています。

## 女性活躍の推進

「DE&I方針」に基づき、「女性活躍推進に関する基本的な考え方及びコミットメント」の策定を行いました。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女性社員の偏在及び女性管理職の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、女性社員の長期的なキャリア形成支援とリーダーシップ開発を軸に、さまざまな取り組みを進めています。

2025年に当社は企業の取締役会を含む重要な意思決定機関に占める女性割合の向上を目指す「30% Club Japan」に加盟しました。本団体への参加を通じ、当社自らがその実行に主体的に関与することで、ジェンダー平等の着実な実現を推進するとともに、エネルギー業界における女性活躍推進のフロントランナーを目指します。



採用活動においては、新卒採用・キャリア採用の双方を通じて、女性母集団の形成及び女性応募者拡大に向けた施策を継続的に実施しています。将来的に女性管理職となり得る人材を積極的に確保するとともに、入社後のオンボーディング支援策や学びの機会を提供することで、早期の定着を促進しています。

女性社員のリーダーシップ開発の取組みでは、リーダーシッププログラムへの参加促進に加え、2025年から社外メンタリングプログラムへの参加を開始し、次世代リーダーとしての能力強化を継続的にを行っています。また、女性社員同士が経験や課題を共有できる交流会や座談会を社内だけでなく他社とも共同開催し、相互のエンパワーメントを促すとともに、ネットワーク形成と成長機会の拡充につなげています。

女性が継続的にキャリアを築き活躍できる職場環境を実現するためには、育児を含む家庭内の負担が特定の性別に偏らないことが不可欠であると考えています。そのため、女性のキャリア形成や職場復帰を支える重要な施策として男性の育児休業取得支援を引き続き強化するとともに、育児や介護など多様なライフイベントに応じた両立支援制度の充実を通じて、女性をはじめとする全ての社員が持続的に活躍できる組織づくりを推進しております。

## 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年から従業員及び役員向け研修の提供など取組みを開始し、2019年度には社員有志による「INPEX LGBT ALLY<sup>※4</sup>」の活動を開始しました。2025年度には「ダイバーシティ月間」にてトランスジェンダー当事者を招いたトーク

セッションを実施するなど、継続して取組みを行っています。

社内制度の改定には2020年度から取組み、出張時の配慮や同性パートナーや通称名の取り扱いを整備するとともに、社内外相談窓口も設置し、LGBTQ+当事者が業務でいきいきと力を発揮できるための制度を整えています。

上記の継続的な取組みに加え、2025年には、ALLY企業同士による外部コミュニティ「LGBT-ALLY プロジェクト」への参画や、全社員向けeラーニング提供などの取組みなどが評価され、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、ゴールドを受賞しています。



※4 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。主に日常業務を英語で行う外国籍社員に対しては、日本での生活や言語による業務上の負担を軽減すべく、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、社外講師による日本語レッスンを提供するなど、安心し、いきいきと働ける就労環境の整備を行っています。加えて2025年度には「ダイバーシティ月間」において、外国籍社員を対象とした座談会を実施し、当社の就労環境やDE&I推進に対する意見交換を行い、社内イントラネットで広く公開し、情報を発信しました。国籍に限らずお互いを尊重し、認め合える職場環境と人間関係を築くことでインクルージョンを促進し、個々人が業務貢献できるよう、継続した取組みを行っています。

## 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歳の従業員を対象にキャリアワークショップを実施しています。自己内省や経験の棚卸しを通じ、さらなる活躍、成長に向けたプロセスを自らがデザインすることを学んでいます。

2022年度からは、55歳の従業員を対象に、キャリアコンサルタントがキャリアコンサルティング面談を実施しています。60歳の節目に向け、キャリアビジョンの方向性や行動について自ら考えることを支援しています。

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。

## 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などを考慮しながら採用活動を行っています。2025年度（2025年12月31日時点）における当社国内の障がい者雇用者数は48名、雇用率は2.9%となっており、法定雇用率を上回る水準を維持しています。在宅勤務/フレックスタイム勤務制度（コアタイムなし）の活用や文字起こしソフトの利用などDX推進を通じて、職場環境及び就業環境の改善を継続的に進めるとともに、雇用後のオンボーディング（定着に向けたフォロー）を実施することで、障がいの有無に関わらず、安心して能力を発揮できる環境の整備を図っています。

## ワーク・ライフ・バランスの推進

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

取組み推進の一環として、全社的にフレックスタイム勤務制度（コアタイムなし）を、事務所勤務者や育児・介護などを理由に必要とした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。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。

## 育児・介護の支援

育児に関する取組みでは、従業員の仕事と育児の両立を支援する環境整備に積極的に取り組み、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<sup>※5</sup>しており、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<sup>※6</sup>取得できる子の看護/看護・介護休暇についても、法定を上回る対象範囲かつ有給扱いとしています。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。

制度面の整備に加えて、仕事と育児の両立支援に関するセミナーの開催、「復職直前の育児休業者」・「男性育児休業経験者」・「小学校入学前の子を持つ社員」などのテーマ別の社員間の座談会、経営層からの育児休業から復帰した社員達への対面での応援メッセージ共有の交流などの場づくりを通じて、当事者の及び仕事と育児の両立不安の軽減や、同僚や職場の理解醸成など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、男性従業員の育児休業経験談や、社内制度紹介の情報発信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、短時間勤務の対象となる子の上限を小学校卒業までに、時間外労働及び深夜業の制限、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、育児休業及び育児世代へのさらなる理解促進を図っています。

なお、共働き家庭の増加などを背景に海外駐在の形態が多様化していることから、子女のみを帯同する海外駐在者向けの育児支援制度を2025年4月に導入し、駐在地で継続的なキャリア形成と育児負担軽減を支援しています。また、休業中でも自己啓発制度利用が可能であり、個々のスキルアップ意欲を後押ししています。

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）が使用できるほか、子どもが満3歳に達するまで保育補助制度を設けています。従業員の子どもの入園優先枠を確保できるよう企業主導型保育契約への締結や、ベビーシッター利用者支援事業への加入などを進めています。

また、2026年に保活をサポートする外部コンシェルジュサービス導入を予定しており、従業員へさらなる両立支援を提供予定です。

介護に関する取組みにおいても、仕事と介護の両立支援の強化を進めております。法定では要介護認定者に対してのみ認められる介護休暇について、当社では認定の有無に関わらず、高齢の親の病院付き添いや生活支援に対しても同休暇の取得を認める柔軟な運用としています。2025年には、高齢者の介護における専門家に相談ができる外部相談窓口の導入を実施し、より従業員が安心して仕事と介護の両立を行うことができるよう環境整備を進めています。併せて2025年には介護に関して活用できる社内外の制度をまとめたガイドブックを社内イントラネットで公開したほか、認知症当事者の視点を体感するVRセミナーの開催などの取組みを通じて、会社全体として介護に対するリテラシー向上を進めています。

従前の育児・介護に係る休業者本人に対するサポートに加えて、2025年4月より休業者の業務フォローを行う同僚へのサポートを目的とした「育児・介護業務代替手当」を新設しました。育児・介護を理由に休業を選択する社員の周囲への心理的な負担の軽減につながり、社内からもポジティブな評価を受けています。

※5 育児休業は性別にかかわらず、入社1年を超える従業員が取得することができ、休業前賃金のおおよそ67%（一定期間経過後は50%）が育児休業給付金として公共職業安定所（ハローワーク）から支給されます。さらに当社は、法定水準を上回る独自の支援として、子どもが1歳に達するまでの育児休業期間中、基準内給与の20%相当額を私傷病・産育休手当として支給しています

※6 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」という考え方のもと、会社が健康管理を経営課題として捉え、従業員及びその家族の健康保持・増進に取り組んでいくことを明確にするため、社長を最高健康責任者（Chief Health Officer）として2018年9月に「INPEXグループ健康宣言」を制定しました。

宣言では、従業員とその家族の心身の健康保持・増進と社員一人ひとり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もと、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」をもと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決定し、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しています。

### 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)	
	HSE担当役員	総務本部長	経営企画本部長	国内事業本部長
(委員) 13名	HSE-U GM	人事U GM	経営企画U GM	本社産業医
	労働組合 (2名)	健康保険組合 (2名)	(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」のもと、各国または各子会社の文化や慣習など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・増進と社員一人ひとり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、保健師また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て生活習慣予防に努めるとともに、ヘルスリテラシーを高めるべく定期的なオンライン健康セミナー開催や健康アプリ提供など、日々の生活に活かせるような施策や情報提供などを行っています。また、スポーツを通じた心身の健康の維持・増進のため、社内の厚生サークル活動支援（費用補助）やウォーキングキャンペーン・体力測定イベント開催やスポーツジム費用補助など、運動への動機付け支援を継続的に実施しており、2024年度から連続してスポーツエールカンパニーの認定を受けています。



体力測定イベントの様子

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、社員一人ひとり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。それぞれの調査においては、仕事への満足度（外発的な動機付け）や目的意識（内発的な動機付け）、働きがい・働きやすさの状態、ストレス状態などを確認しています。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つな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）及びサポーター制度（事務系入社2、3年目）についても定着しています。

## 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

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・予防接種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、結核など）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及び健康維持に努めています。さらに、がんなど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（有給）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に加え、2024年度からは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

### 2025年度実績

#### 健康経営推進委員会の開催

- 2025年6月26日、2025年11月20日の2回開催

#### 健康経営施策に関する主な取組み

- 特定保健指導実施率向上に向けた施策の実施
- 麻しん・風しん感染症予防対策（抗体検査・予防接種）の実施
- 女性社員を対象にしたがん検診イベントの開催
- 全社的なウォーキングキャンペーンの開催
- 週2日の就業時間中を禁煙とする喫煙対策

#### 健康経営施策の取組み状況と効果検証

健康投資項目		2022年度	2023年度	2024年度
健康行動促進	オンライン健康セミナー参加率（%：2022年～）	11.6	12.0	8.2
生活習慣病・重症化予防	特定保健指導実施率（%）	30.7	26.2	78.9
	定期健康診断受診率（%）	100.0	100.0	100.0

	二次健診受診率（%）	83.7	72.5	69.2
	駐在員の一時帰国時健診受診率（%）	60.2	69.2	68.9
	がん検診補助申請件数（件）	19	33	33
	病気休暇取得件数（件：2022年～）	11	95	114
	病気休職者（人）	1	4	4
	喫煙率（%）	16.6	21.8	17.0
	適正体重維持者率（%）	68.4	63.3	68.1
	運動習慣者比率（%）	29.2	31.7	32.0
	「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合（%）	77.5	72.9	79.4
	飲酒習慣者率（%）	18.6	24.1	22.7
	血圧リスク者率（%）	0.4	0.5	0.3
	血糖リスクと考えられる人の割合（%）	0.5	0.4	0.2
	糖尿病管理不良者率（%）	0.6	1.3	0.8
	メンタルヘルス対策	セルフチェック受検率（%）	17.5	16.1
ラインケア/セルフケアセミナー参加率（%）		-	84.6	68.9
ストレスチェック組織診断受検率（%） <sup>1</sup>		93.1	93.1	90.4
ストレス反応（偏差値）		50.6	50.8	51.4
ワークエンゲージメント（偏差値） <sup>2</sup>		52.7	52.5	53.4
高ストレス者割合（%）		6.3	6.5	5.6
高エンゲージメント者割合（%）	15.8	16.3	17.1	

	心理的安全性（偏差値）	50.9	51.5	51.9
	アブセンティーズム（日） <sup>3</sup>	0.9	2.0	1.7
	プレゼンティーズム（点） <sup>4</sup>	65.4	64.7	74.6
	メンタル不調長期欠勤・休職者数（人）	16	23	14
	各種相談窓口相談件数（件）	201	254	269
ワーク・ライフ・バランスの推進	平均残業時間（時間）	21.9	21.0	20.0
	法定外労働月45時間超延べ人数（人）	1,654	1,131	950
	法定外労働月80時間超延べ人数（人）	82	26	17
	休暇取得率（%）	71.8	74.0	75.0
	チームビルディング実施率（%） <sup>5</sup>	48.4	77.0	76.0
	各種サークル活動補助利用率（%）	62.8	54.0	60.0
	カフェテリアプラン利用率（%） <sup>6</sup>	56.4	85.6	92.0

- 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。  
2022年度（1,741人/1,870人）、2023年度（1,738人/1,865人）、2024年度（1,759人/1,945人）
- 2 ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度と相関の高い8項目を用いた委託先尺度で測定し、全従業員平均の実績値を偏差値で算出
- 3 傷病休職制度の当年度の利用日数の全従業員平均（欠勤含む）を示す
- 4 WHO-HPQの絶対的プレゼンティーズム（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を示す
- 6 2022年度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

#### アスリート社員の採用

2024年度より、一体感の醸成を主な目的としてアスリート社員の採用を開始しました。世界トップレベルを目指すアスリート社員への応援・支援を一丸となって行うとともに、アスリート社員によるスポーツ教室の開催など、さまざまなイベントを実施しています。これらの取組みを通じて、社員やその家族との交流を深め、会社全体としての一体感の醸成をさらに強化しています。

#### 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 などなど

### 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59%）

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82%）

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。

### がんなどの難病に罹患した従業員の業務との両立支援

「がん」または「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。

#### 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、国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）、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、行動基本原則及び行動規範、人権方針、その他各種方針において、全ての役員及び従業員に対し法令遵守はもちろんのこと、社会規範を尊重し、高い倫理観を持った行動をするよう義務付けています。

「[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し信頼される企業であり続けるために、従業員をはじめ事業に関わる全てのステークホルダーとの信頼関係の構築、維持に努めることを概説しています。

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

INPEXグループ「[行動基本原則](#)」及び「[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、役員及び従業員が守るべきことを概説しています。

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。その他、事業活動における人権尊重への取組みは、関連する複数のコーポレート部門及び各事業部門で部署横断的に対応しています。

また、「[INPEXグループ人権方針](#)」は、国連ビジネスと人権に関する指導原則を反映したものであり、2017年に策定・公表されました。同方針に基づき人権デュー・ディリジェンスの実施ならびに事業活動を行う国・地域において、当社の事業活動に関連する全てのパートナー及びサプライヤーに対して理解・協力を要請し、周知徹底と遵守に努めています。

これらに基づいた人権への取組みを徹底するため、当社の経営企画ユニットとコンプライアンスユニットが企画、サプライチェーンユニットをはじめとする各事業部の協力のもと人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

#### 個別方針


当社グループは、事業活動に関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。


#### 現代奴隷及び人身売買への対応

2015年に英国、2019年に豪州で施行された現代奴隷法に基づき、当社グループは、自社事業及びサプライヤーにおける、労働力搾取及び人身取引の防止への取組みに関して、毎年ステートメントを公表し、サプライチェーンにおける人権侵害の防止に取り組んでいます。また、2022年度に施行されたよりノルウェー Transparency Act への対応として、2022年度より毎年人権・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、その実施状況のレポートを開示しています。詳細は「[現代奴隷法への対応](#)」をご覧ください。

#### 児童労働の防止

「[行動基本原則](#)」及び「[INPEXグループ人権方針](#)」において、児童を就労させないこと、及びこれを容認しないことを明記し、事業活動全体において就労者の年齢確認などその徹底を図っており、人権デュー・ディリジェンスを通じて、児童労働のリスクを特定・評価し、必要な是正措置及び救済を講じる仕組みの整備・運用に取り組んでいます。

サプライチェーンにおいても、「[サプライヤー行動規範](#) 

[ガイドライン](#) 」に児童労働の禁止を明記し、サプライヤーに対してこれらの方針に基づく取組みの実践を要請しています。

また、当社の社会貢献活動の基本方針の一つに「次世代育成」を掲げ、操業地域での次世代育成支援を行っています。詳細は「[各国での社会貢献活動](#)」をご覧ください。

## 警備会社との対話

当社グループの操業地域においては、VPSHR（安全と人権に関する自主原則）に示される安全と人権に関する考え方を反映し、セキュリティに起因する社会・人権リスクを社内規程に基づき評価・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、定期的にセキュリティに関するKPIのモニタリングと評価を実施しています。2025年度には、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を行いました。

## 役員・従業員への人権研修

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INPEXグループ人権方針を制定した際、人権に関する研修を全役員及び従業員を対象に実施しました。

以降も新規採用者に向けて経営企画ユニットによる人権研修を毎年実施しています。人権研修では、当社の企業倫理の理解とINPEXグループ人権方針の浸透を図るとともに、国連ビジネスと人権に関する指導原則をはじめとする、国際的な人権原則の遵守を求める内容となっています。

また、人権の尊重は各人事研修でも強調され、内部通報の実務に関する研修やハラスメント対策研修も毎年実施されており、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。詳細は「[コンプライアンス推進に向けた取組み](#)」をご覧ください。

## 先住民族及び地域住民の権利の尊重

先住民族及び地域住民の権利尊重のため、プロジェクト初期段階には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 Performance Standards 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。

具体的には、地域社会への負の影響を回避するために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。

## 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

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

#### 各種お問い合わせ窓口

窓口	対象
内部通報窓口	当社グループの役員、従業員（退職後1年以内の元従業員含む）
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コンプライアンスに関する通報・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。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。

その他、通報者のプライバシー保護や通報後の手順などについては、「[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

当社グループ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及びステークホルダーに対する対話活動を行っています。

## 主な対応の流れ

### 1. 受付

全てのオペレーション事業体では、電話や電子メール、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複数の手段を通じて、社会・環境含むさまざまな意見を受け付けています。

受理した情報については個人情報の取り扱いや守秘義務に配慮し、適切に管理されます。

### 2. 初期評価・調査

受付後、相談者及びその他ステークホルダーへの影響の大きさを評価します。必要に応じて、事実確認、関係部署・関係者へのヒアリング、現地確認などの調査を、公平性・客観性を重視して実施します。

### 3. 対応・救済

初期評価及び調査結果を踏まえ、適切な対応策を検討・実施します。被害や不利益が生じている場合には、是正処置や再発防止策の実施などの救済措置を講じます。また、緊急性が高い場合には、調査中であっても対応策を実施します。

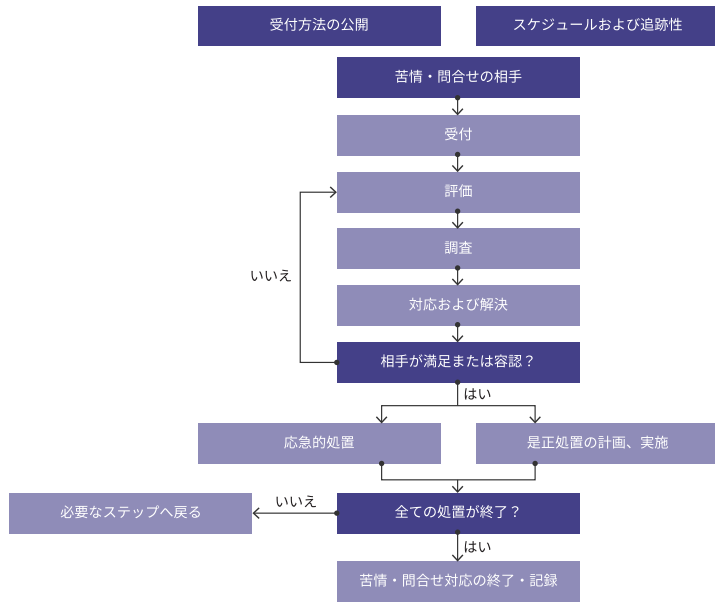
### 4. 苦情処理の管理・記録

対応結果は相談者に説明し、理解及び容認の可否について確認します。

全ての対応が完了した時点で案件をクローズし、寄せられた意見、対応内容及び得られた教訓は記録し、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、2025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。

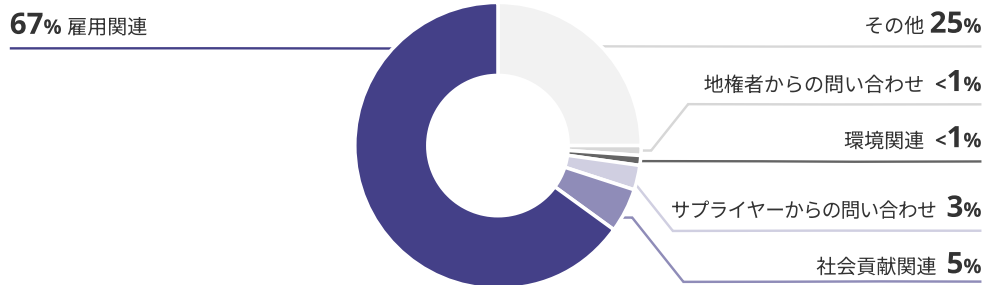
### 苦情及びお問い合わせへの対応プロセス例



### 地域住民から寄せられた意見

当社グループがオペレーターとして事業を行う拠点において、2025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。

#### 2025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



### ケーススタディ：苦情事例と対応策

苦情事例としては、当社柏崎水素パーク建設時において、右折待ちの入場で渋滞が発生していること、地域住民からの苦情を受けて、関係者の右折入場禁止をルール化し、渋滞解消に努めました。また、長岡鉱場では、当社が委託した業者の堆雪により、一部農道が通行できない状況が発生したため、委託業者へ連絡し、仕様書に盛り込み、同様の事象が発生しないよう取組みました。

### 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ない拠点については、中央本部で一括管理と対応を行っています。中央本部及び支部ごと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を直接訪問し、現地での労働・生活実態調査を行うほか、訪問ができ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（本社人事ユニット・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

2025年末時点で当社が権益を有する42件（うち、石油・天然ガスプロジェクト26件を含む）の生産・商業運転中のプロジェクトと12件（うち、石油・天然ガスプロジェクト3件を含む）の開発・建設中のプロジェクトの全てにおいて、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、以下のとおりです。

### 生産・商業運転中のプロジェクト操業地点

#### 石油・天然ガス事業

- イクシスLNGプロジェクト（オーストラリア）
- 直江津LNG基地及び国内パイプラインネットワーク（日本）

- 南長岡ガス田（日本）
- 成東ガス田（日本）
- 八橋油田（日本）

#### その他事業

- 太陽光発電所「INPEXメガソーラー上越」（日本）

### 開発準備中・建設中のプロジェクト

#### 石油・天然ガス事業

- アバディ LNG プロジェクト（インドネシア）

#### その他事業

- かたつむり山発電所 地熱発電事業（日本）
- 長岡メタネーション実証事業（日本）
- 柏崎ブルー水素・アンモニア製造一貫実証試験（日本）

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

当社グループの国内事業拠点（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きます。加えて、当社グループ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・回覧板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行い土地所有者の承諾を得て、工事用地の返地を行っています。

さらに、現在推進している首都圏 CCS 事業の調査及び設計作業においては、自治体や事業予定地沿線住民・企業・土地所有者に説明を実施し必要に応じてフィードバックを設計に反映させた上で、事業化判断に向けて、引き続き検討を続けていきます。また、[公式ウェブサイト](#)  をオープンし、首都圏 CCS 事業（概要、CCS の仕組み、安全性への配慮）について [動画](#)  を作成の上紹介するなど、積極的に情報開示を進めているほか、お問い合わせフォームにて事業に関するご意見やご質問を広く受け付けています。

### 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、INPEX Australia 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って、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、先住民団体及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、当社グループ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。

当社グループは、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。

また、お問い合わせ用のフリーダイヤル、メールアドレス、問い合わせフォームをウェブサイトやその他媒体で公開し、地域の方々からのご意見を受け付けています。2025年度の問い合わせ件数は733件で、前年度の583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22%がオーストラリア在住者からの問い合わせ、51%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2025年7月](#)

[キンバリーコミュニティアップデート2025年12月](#)

[ノーザンテリトリーにおける2025年のコミュニティ対話](#)

## 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、SECP 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	<b>ステークホルダーの特定</b>	● 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	<b>SECPの策定</b>	● 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、ならびに 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。
	<b>AMDAL における住民説明会の実施</b>	● 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 2019 年 8 月に州レベル、県レベル、村落レベルで合計 8 回開催し、延べ 1,117 名の参加者に対し、プロジェクトの概要や主な環境社会影響などを公用語であるインドネシア語で説明した上で、プロジェクトに対する関心事項や意見を聴取。
	<b>KA-ANDAL の策定</b>	● 上記の住民説明会で聴取した地域社会の関心事項も考慮し、環境社会影響評価の仕様書（KA-ANDAL）を策定。
	<b>現況調査</b>	● 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	<b>影響評価</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
2022年～	<b>環境管理計画・モニタリング計画策定</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>Technical Evaluation Meeting（大学教授など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などから構成される会合）で受領し全てのコメントに対応。</li> </ul>
2023年	<b>対象地域を拡大</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
2024年	<b>AMDAL文書の最終化</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>

## 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とした人権デュー・ディリジェンスを2016年より継続的に実施しています。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、当社がオペレーターとして操業するプロジェクト及びノンオペレーターとして参画するプロジェクトの双方を対象としています。対象には、当社が参画するジョイントベンチャーのプロジェクトが含まれます。また、事業活動に関連する人権リスクを踏まえ、金額的影響の大きいサプライヤーについても対象としています。なお、新規プロジェクトへの参入時にもIVAS委員会を通じて人権リスクの評価をしています。

2024年度に実施した人権デュー・ディリジェンスでは、外部有識者の協力のもと石油天然ガス事業及び再生可能エネルギー事業を評価の対象に、当社バリューチェーン全体の人権リスクの評価を実施しました。

### デスクトップ調査

SASBやOECDをはじ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、探鉱・評価、開発準備作業・開発、生産、輸送・販売といった当社のバリューチェーン上で影響を受ける可能性のある自社の従業員、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のステークホルダーを対象としています。

### 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、外部有識者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及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）及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
- 金額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及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。

## 人権デュー・ディリジェンスの結果特定された顕著な人権課題

バリューチェーン上の顕在的及び潜在的な人権リスクを評価した結果、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"> <li>調達慣行（取引先管理）の徹底</li> <li>強制労働</li> <li>労働安全衛生</li> <li>適切な労働環境（水へのアクセスを含む）</li> <li>賃金（十分な生活水準を享受する権利）</li> <li>結社の自由・団体交渉権</li> <li>先住民族・地域住民の権利</li> <li>責任ある安全管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>調達慣行（取引先管理）の徹底</li> <li>児童労働</li> <li>強制労働</li> <li>労働安全衛生</li> <li>賃金（十分な生活水準を享受する権利）</li> <li>結社の自由・団体交渉権</li> <li>先住民族・地域住民の権利</li> </ul>

また、差別の禁止と法のものとの平等、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、すでに実施されているリスクマネジメントなどを踏まえ、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及び人権課題別の対応・軽減策の検討

### 人権リスクへの対応方針

上記の人権リスク評価結果を受けて、当社として以下の取り組みを実施します。

- 人権課題に対する管理体制と、各課題の発生可能性と影響深刻度を確認し、評価結果を各拠点の担当者にフィードバックした上で、人権方針や内部通報窓口の周知徹底や人権

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

### 人権課題への対応策と是正措置の実施

リスク評価の結果特定された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

2025年度は、現場での作業を原因とする重大な事故が2件発生していることを確認しました。

これらの事案に対しては、被影響者に対する適切な救済措置を講じるとともに、特定された課題に対応するため、プロジェクトレベルで是正措置を実施しました。

また、再発リスクの低減に向けて、現場レベルの管理体制や統制の強化を含む再発防止策を講じました。今後も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。

当社は今後も継続的なモニタリングを実施するとともに、人権デュー・ディリジェンスを通じた人権リスク管理プロセスの更なる強化に取り組んでいきます。

## 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、INPEX Australia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。2025年度は年間を通じて、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」<sup>PDF</sup>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<sup>\*1</sup>しています。さらに、INPEX Australiaは2026年以降の新規RAPの策定を進めており、今後3年間にわたり、先住民コミュニティとの関与や協働の在り方を強化し、持続可能な成果への貢献を図るための指針とする予定です。

※1 [先住民協調活動計画報告書その他発行物](#) 

#### ケーススタディ1：アーネムランド北西部における保全地域の設置

北部準州・アーネムランド北西に位置するピニンジにおいて、伝統的に所有されてきた土地及び水域を保護・保全・管理することを目的として、ウマラ保全地域を設置しました。

この保全地域は、先住民であるバウイナンガ・ホームランズ・アボリジナル・コーポレーション（BHAC）及びINPEX Australiaの協働により設けられたもので、先住民の基本的な文化的権利と責任を尊重し、協働と相互尊重を基盤としているものです。

ウマラ保全地域は、当社グループが主導するイクシスLNGプロジェクトに係る環境承認に基づき求められる生態系の保護・管理を目的として、以下の取組みを行います。

- 指定種及びその生息環境の保護・保全・管理
- 指定種及びその生息環境に対する脅威の把握、管理及び軽減
- ウマラの伝統的所有者に対する文化的・生態的・雇用面での機会の拡充
- 管理及び意思決定のあらゆる側面において、ピニンジ文化を中核に据えること
- 文化的価値及び自然的価値の保護と尊重
- バウイナンガ・レンジャーに対する教育機会及び資源の提供

ウマラ保全地域は、生物多様性、文化遺産、保全科学の拠点として、ピニンジの人々が祖先から受け継いできた土地や水域との健全で強い関係が保たれる場となることを目指しています。INPEX Australiaのコーポレート担当シニア・バイス・プレジデントであるビル・タウンゼントは、次のように述べています。

「イクシスLNGプロジェクトがもたらす多くの恩恵の一部がこの地域にも行き渡り、環境と地域社会の双方に真にポジティブな影響を与えることを思うと、大きな誇りを感じます。」

また、BHACのCEOであるキーラ・バーク氏は、このパートナーシップの重要性について次のように述べています。

「このパートナーシップは、これまでに例のない成果であり、先住民、BHAC、そしてINPEX Australiaとの強固な関係があってこそ実現したものです。真に意義のある取組みを成し遂げ、長期的でポジティブな影響をもたらすことを示しています。」

近年、INPEX Australiaの環境アドバイザーであるチャールズ・ダーウィン大学（CDU）の研究者、ならびにBHACのレンジャーは、アーネムランド北西部において現地調査を実施してきました。その結果、北部準州では20年以上確認されていなかったウォーター・マウスをはじめ、キタオオクログツネザルや、マングローブ・オオトカゲ、メルテンス・オオトカゲ、ミッチェル・オオトカゲなど、複数の種が確認されました。

さらに、先住民、CDUの研究者、レンジャーとの協働により、植生や文化的に神聖な場所のマッピングが行われ、文化的知見を反映した野焼きのカレンダーが作成されました。これにより、伝統的な火入れの手法が回復され、生物多様性の保全が進められています。また、新たに特定された11か所の神聖な場所が、アーネムランドに登録されることになりました。

ウマラ保全地域の管理計画は、先住民の文化的知識を基盤とし、INPEX Australia、BHAC、CDUとの協働により策定されました。本計画では、環境及び文化の保全を最優先としつつ、先住民やレンジャーに対する雇用及び教育の機会の創出も重視しています。

## ケーススタディ 2：ララキア・イクシス LNG・ファウンデーション・トラスト (LIFT)

2018年に設立されたララキア・イクシス LNG・ファウンデーション・トラスト (LIFT) は、オーストラリアにおいて、先住民と開発者との間で、先住民土地権法制の枠外で締結された初の取組みです。INPEX Australia が主導するイクシス LNG プロジェクトと、ダーウィン地域の先住民であるララキアの人々との間で締結されたこの合意により、イクシス LNG プロジェクトの操業期間を通じて、ララキアの人々に対し総額2,400万豪ドルの支援が行われることとなりました。

INPEX Australiaにとってこの合意は、ララキアの人々との関係の重要性を認識するとともに、ララキアの次世代の自立とエンパワメントを支え、また支援を必要とする人々を後押ししていくものです。

設立以降7年間にわたり、LIFTを通じ、ララキアの人々の教育やスキル向上の支援から、高齢者に対する重要な支援に至るまで、さまざまなプログラムへの資金提供を行ってきました。2025年時点では、ララキアを代表する団体であるララキア・ディベロップメント・コーポレーション及びララキア・ネーション・アボリジナル・コーポレーションにより、12のプログラムが実施されています。

また、INPEX ララキア諮問委員会 (ILAC) は、プログラム申請の審査に対して戦略的な助言を行うことで、LIFTの実施において重要な役割を担っています。2025年には、LIFTの開始から5年間の取組みの有効性を精査するため、第三者による評価作業を実施しました。この評価作業では、これまでの成果に加え、改善すべき点も明らかにされています。評価作業で提示された改善点については、ILACの今後の重要課題の一つとして、主要なステークホルダーとの協議を通じ対応していく予定です。

## 文化遺産の保護

オーストラリアでは、INPEX Australia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。

イクシス LNG プロジェクト陸上施設においては、建設の初期段階からダーウィン地域の先住民であるララキアの人々の関与を得ながら、周辺地域に存在する考古学的文化遺産への影響を最小限に抑える取組みを進めてきました。併せて、INPEX Australiaが推進する事業についても、引き続きララキアの人々との協議を行い、先住民にとって重要な文化遺産の保護に取り組んでいます。

## 各国での社会貢献活動

### 2025年度の活動実績

当社グループは、エネルギーの安定供給を担う企業として、地域社会との強固な信頼関係の構築は Social License to Operate（地域社会やステークホルダーからの社会受容）を保持するための基盤であると考え事業を展開する地域における社会（文化など）及び経済の発展に資する取組みを対象として投資を行うことを「社会貢献活動の基本方針」に定めています。こうした方針は当社の経営戦略と整合したものであり、重点分野としては「環境」、「教育・次世代育成」、「地域社会支援」、「芸術・スポーツ」を設定し、社会貢献投資を行っています。

2025年度は、これらの取組みを通じて、約30億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。2025年度に実施した主な取組みは以下のと

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、デフオリンピック100周年を記念した「第25回夏季デフオ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94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。

#### 4 南阿賀鉱場・長岡鉱場での取組み

南阿賀鉱場では、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、長岡鉱場では、農業関係者や関係団体と協業し、越路原プラント周辺のごみ拾いや花壇の整備を実施しています。

#### 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、行政や地元住民、企業などからの社会見学の期待にえています。2025年度は、地域の八千浦小学校3年生に対して基地見学、6年生に対して出前授業、そのほか市内の柿崎小学校4年生

や直江津中学校1年生に対して基地見学会を実施しました。また、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。



デフリンピック2025ビーチバレーボール大会の様子



ラ・フォル・ジュルネ TOKYO 2025の開催風景

## オーストラリア

INPEX Australia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及び Social License to Operate の維持、ブランド向上、また INPEX Australiaで働くことを誇りに思う多様な人材の確保・維持など、多くの事業目標を掲げています。

オーストラリアにおける地域社会投資戦略では、社会投資の一環として、地域社会に貢献する自発的な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、地元企業及びコミュニティ・パートナーの能力開発、地域社会のつながり合いといったテーマごとに、戦略的優先事項、対応、関与するステークホルダー及び活動内容、ならびに目指す成果の概要をまとめています。さらに、先住民、若年層、地元企業、そして事業を行う地域の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。2025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。

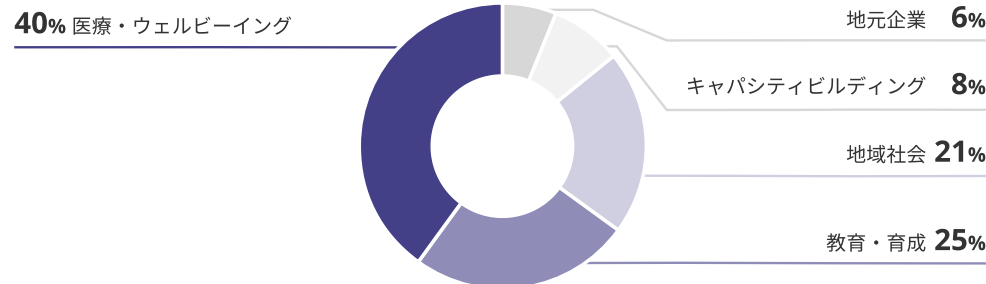
また、スポンサーシップを通じた地域のイベントなどの支援や、被災したコミュニティの災害救援などといった重要な活動に寄付を提供しています。加えて、従業員のボランティ

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。

INPEX Australia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、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。

また、地域社会のニーズや期待の変化を踏まえつつ、INPEX Australiaの取組みが戦略的優先事項や事業活動と引き続き整合するものとなるよう、2026年に地域社会投資戦略の見直しを行います。これにより、重点分野に即した、意義のある持続可能な成果への貢献を目指します。

## 2025年度における INPEX Australia の自主的地域社会投資（成果分野別）



[INPEX Australia 地域社会投資ウェブページ（英語のみ）](#)



Stars Foundation 及び Clontarf Academy のプログラムに参加する先住民学生を招いたイクシス LNG 陸上施設の見学ツアー



チャールズ・ダーウィン大学の Radicle Centre を支援する新たな社会貢献事業の開始



北部準州博物美術館との STEAM プログラム支援の中でのフィールドトリップの様子



2025 年における、西オーストラリア大学を通じた先住民奨学金支援 10 周年記念行事

対象は 10～16 歳の若者で、毎週行われるセッションは、体を動かすことだけを目的としたものではありません。Hoops 4 Health のララキア・コーチを含む先住民のメンターが指導にあたり、参加者自身の経験と、心のケアを重視したコーチングを組み合わせながら、安全で誰もが受け入れられる環境のなかで、成長や心の健康、そして文化とのつながりを大切に育んでいます。

「バスケットボールの一定のリズムでのバウンドを通じて、動きや繰り返しの感覚を身に付けます。これは、脳と“癒しを大切にできるスポーツ”を結びつける方法の土台となります。さらに、“相手の話を丁寧に聴く”という姿勢を組み合わせることで、このコーチングとメンタリングは、若者に長期的でポジティブな影響を与えます。」と Hoops 4 Health の創設者兼 CEO であるティミー・ドゥガンは説明します。

この社会貢献事業を通じて、当社グループは、ダーウィン郊外に所在する Hoops 4 Health トレーニング施設における週 2 回の追加セッションへの資金提供を行い、アカデミーの取組みの拡大を支援しています。当社グループは Hoops 4 Health とともに、次世代が自信やリーダーシップ、そして地域とのつながりを育むことができるよう支援しています。

### ケーススタディ：Hoops 4 Health とのパートナーシップ

2025 年 7 月、INPEX Australia は Hoops 4 Health との新たな社会貢献事業を開始しました。これは、スポーツを通じ、北部準州全域の若者が前向きな影響を受け、自らの力を伸ばしていけるよう支援するアカデミー・プログラムを支えるものです。

このアカデミーでは、バスケットボール、神経科学、そして先住民の知見を組み合わせ、若者の心の強さを育て、心身の健康を高めるとともに、地域社会に希望ある未来を広げることを目指しています。プログラムには、研究に基づいた独自の考え方が取り入れられています。



Hoops 4 Health アカデミー・プログラムの様子



Hoops 4 Health アカデミー・プログラムの様子

## 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) 教育、(2) 公衆衛生、(3) 経済力強化、(4) 環境、(5) 戦略的社会貢献）に重点を置き実施しています。2025年度に実施した取組みは以下のとおりです。



<教育プログラム>STEM コンペティションに参加したサムラキの高校生との集合写真



<公衆衛生プログラム>栄養に関する啓発活動

## 教育プログラム

タニンバル諸島県の Lelemuku Saumlaki University の学部生 30 名及び博士号取得を目指す講師 2 名、マルク州アンボンの Pattimura University の学部生 98 名及び博士号取得を目指す講師 2 名に奨学金を支給しました。

また、Pattimura University の奨学金受給者を対象に、指定されたテーマに関する思考力と分析力の向上を目的とした作文コンテストを開催しました。

このほかにも、教育の質向上に対するコミットメントの一環として、現地小学校の活性化支援、サムラキの高校生 13 名の科学、技術、工学、数学（STEM：Science, Technology, Engineering, and Mathematics）コンペティションへの参加を支援しました。

## 公衆衛生プログラム

地域保健センターや地元行政と連携し、栄養に関する啓発活動、妊婦や乳幼児への健康診断、栄養失調児への補助食支援などを行いました。

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など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）づくりをサポートしました。

## 経済力強化プログラム

2025年は、地域社会と連携し、持続可能な農業の取組みを実施しました。生産性向上を支援するため、プログラム支援対象の2つの農家グループに種子と農業用栽培機器を配布しました。さらに、地元生産者に対し、地域住民の主食であるバナナとキャッサバを加工し、健康的なスナックとして販売するための研修を行いました。

さらに、地域社会における文化的価値の保全、特にタニンバル・イカット織（伝統織物）とティファ・タニンバル（伝統楽器）の生産を支援しました。



タニンバル・イカット織（伝統織物）



キャッサバを加工したスナック

## 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、塗り絵コンテスト）

地元行政やNGOと連携し、マングローブの植樹活動を行いました。また、地域住民と連携したビーチクリーン活動や、ゴミの回収・適正処理にも取り組みました。さらに、子どもたちの環境意識向上のため、世界環境デーを記念した塗り絵コンテストを開催しました。



子どもたちのごみ拾い活動



植林プログラムの様子

## 戦略的社会貢献

宗教、教育、スポーツ、青少年育成などの分野における地域社会グループの活動支援の一環として、これらのグループにスポンサーシップや寄付を行い、企業と地域社会との良好な関係構築に努めました。また、2025年はスマトラ島における災害救援活動において、SKK Migasとの共同プログラムを支援しました。



スマトラ島における災害救援活動

## アブダビ

アブダビでは、当社子会社であるジャパン石油開発株式会社（JODCO）を通じてアブダビ首長国文化観光局との契約に基づき協賛している teamLab Phenomena Abu Dhabi が2025年4月にオープンしました。JODCOはアブダビの青少年に彼らの好奇心やイマジネーションを育む機会を提供すべく、同ミュージアムに小学生・中学生を招待する取組みを開始しており、今後も本取組みを継続していきます。

また、日本とUAEの文化交流の架け橋となることを目的に、2004年以来アブダビ国際狩猟・乗馬展示会（ADIHEX）に出展し、日本に古くから伝わる鷹狩文化をはじめ、刀鍛冶、飴細工、茶道などの日本文化を紹介しています。



teamLab Phenomena Abu Dhabi前での集合写真

## 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）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は前身である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

当社子会社である株式会社INPEX北カスピ海石油（INCS）は、参画するカシャガ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・文化など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、INCS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、2025年7月、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しました。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台及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。



贈呈式の様子



児童の実習風景

また、人材育成事業の一環として、2025年9月にカザフスタン国営石油会社KazMunayGasの中堅社員7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などを実施しました。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、2025年9月以降、NPO法人Caravan of knowledge、Kumon Institute of Education Co., Ltd及びChevron Munaigas Inc.と提携し、アスタナ市の小学校2クラスに対して、公文式学習に関するパイロットプロジェクトを実施し、カザフスタン国民の教育水準の向上に寄与することを目指しています。

これらの取組みを通じて、当社グループ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。

## その他財団を通じた支援

### 公益財団法人 INPEX 教育交流財団



2025年 INPEX 教育交流財団 年末交流会



青少年国際交流事業への参加者集合写真

本財団は1981年3月の設立以来、インドネシア、オーストラリア、UAEと日本の留学生の交流を通じて、相互理解・友好・親善の促進に取り組んでいます。2026年3月末現在、これら3か国から日本で修士号を取得する外国人留学生155名、日本から3か国への留学生73名に奨学金を提供しました。奨学生の多くは、留学中に取り組んだ研究分野を通じて、それぞれの母国と日本との友好・親善に貢献しています。

さらに2025年度からは、海外の大学から日本の大学へ留学する学生を支援する「交換留学生奨学金事業」と、インドネシア、オーストラリア、UAEの高校生を日本に招き、日本の高校生と交流する「青少年国際交流事業」を開始し、高校生・大学生の交流を一層推進しています。

### 一般財団法人 INPEX JODCO 財団

本財団は、JODCOのアブダビ事業が50周年を迎えるに際し2022年末に設立され、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、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。

環境分野では、2025年に締結したアブダビ環境庁との覚書に基づきマングローブ生態系における炭素固定能力に係る共同研究を実施しているほか、2023年度から環境教育プログラムを実施し、アブダビ日本人学校の生徒などを対象にマングローブの植林体験を実施して

います。また、2025年10月にアブダビで開催された国際自然保護連合主催世界自然保護会議2025の機会を捉え、ハーリド・ビン・ムハンマド・ビン・ザーイド・アル・ナヒヤーン・アブダビ皇太子殿下の後援のもと、アブダビ環境庁と、日本及びUAEアブダビ首長国におけるハヤブサをはじめとする猛禽類の保全活動・文化的協力を共同で推進することに合意し、日本でのハヤブサの人工巣設置やモニタリングカメラによるハヤブサの繁殖行動・生息状況の調査を開始しています。

文化分野では、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おり、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、日本の鷹匠のUAE派遣と、UAEの鷹匠の日本で受け入れを実施、日本の鷹匠とUAEの鷹匠との交流を推進しています。



アブダビ環境庁との調印式の様子



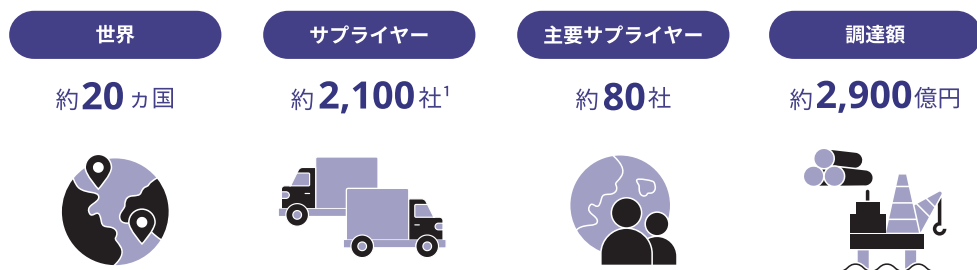
鷹狩文化体験

## サプライチェーンマネジメント

### 基本的な考え方

世界約20カ国でプロジェクトを展開する当社にとって、資機材・役務・工事の調達、及び、それらを提供するサプライヤー各社（コントラクター含む）との適切な関係構築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」<sup>PDF</sup>に明記し、調達業務の基本方針のみならず、当社の役員及び従業員が、経営理念やサステナビリティ憲章、及び業務を遂行する上での遵守事項をまとめた「行動規範」のもと、社内の調達関連部署において遵守・実行することを規定しています。また、サプライヤーマネジメントの一環として毎年開催しているサプライヤーフォーラムでは、当社国内事業における国内サプライヤー約100社を招待し、当社の実施するCSR（Corporate Social Responsibility）自己評価アンケート及びCSR監査について説明及び協力依頼をいたしました。今後も同フォーラムや定期的にサプライヤーの能力や環境・社会・ガバナンス（ESG）パフォーマンス向上のための機会を設けることで、サプライヤーとの関係をより一層強化し、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などを実施し、サプライチェーン強靱化に努めていきます。

### 調達に関する実績



1 サプライヤーは、直接取引先のみ（2次サプライヤーは含まれない）

### マネジメント体制

取締役会は、「調達倫理指針—細則」<sup>PDF</sup>及び「行動規範」に基づき、企業倫理・企業行動に関する事項について説明責任と意思決定責任を負っています。サプライチェーンに関する問題が生じた場合には、サプライチェーン担当役員が取締役に速やかに報告、当該報告を踏まえて取締役会が適時かつ適切に判断・決定を行うこととしております。また、毎年12月に開催される、代表取締役社長やコンプライアンス委員会委員長などを構成員とする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及び今後の取組み方針について審議を行っています。

### サプライヤー行動規範及びサプライヤー行動規範ガイドライン

サプライヤー各社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、反社会的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 <sub>2</sub> 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	従業員に対する啓発と報告窓口（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、標準契約書の中にも含める形式でサプライヤーに遵守を求めています。

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遵守いただくために、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](#)

## サプライチェーン管理

当社は、グループ全体で、約2,100社のサプライヤーを通じ、年間で約2,900億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2,300億円に及びます。サプライチェーン上のリスクを管理するために、以下のような取組みを行っています。

まず、サプライヤー選定においては、案件に応じて国内外のサプライヤーに調達取引の機会を提供し、新規サプライヤーからの調達も積極的に検討します。サプライヤー選定プロセスでは、原則として複数社による入札または競争見積を行い、品質、価格、納期、技術力、安定供給の観点から総合的に評価しています。これらの評価にあたっては、各国の法令遵守、当社贈収賄・汚職防止（ABC）ポリシー、HSEに関する労働安全パフォーマンス、CSRリスク管理など、ESGの観点も考慮し、公正性・公平性に配慮した調達活動を実施しています。以上の観点から当社の条件を満たすと判断した場合にのみ、見積もりの依頼を行います。

また、契約時においては、労働・環境に関する法令や前述の「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、契約書に遵守事項として盛り込んでいます。

当社のサプライチェーン部門員に対しては、調達活動に関連する独禁法、取適法（旧下請法）などの関連法規、情報セキュリティ、及びABCポリシーの社内講習などの受講を促し、コンプライアンスの遵守に努めています。

また、2024年度より当社グループ全体のサプライチェーンを強化するため、海外拠点のサプライチェーン部門とグローバルサプライチェーンフォーラムを開催しており、本フォーラムのアジェンダの一つとしてCSR関連業務に関する課題認識、及び取組み事例の共有などを行いました。

さらに、サプライヤースクリーニングとアセスメントを通じて、調達プロセスの見直しと改善策の議論を実施し、サプライチェーン全体のリスクに対する予防・低減策の検討・実施に努めています。具体的な実施内容については以下に記載のとおりです。

## サプライヤースクリーニング

当社の国内事業においては、サプライチェーン上のESGリスク及びビジネス重要度を踏まえて、サプライヤースクリーニングを2段階で実施しています。

まず、1次スクリーニングとして、発注金額が一定金額以上のサプライヤーへCSR自己評価アンケートを送付しました。アンケートの点数（ESG項目）を基に、セクター及びコモディティリスク（人権リスクが高い業種・商品）及びカントリーリスク（人権リスクの高い国）があると判断されたサプライヤーを2次スクリーニングし、CSR監査を実施しております。こうしたリスク評価の記録は適切に管理され以後のサプライヤー選定などに活用されます。



スクリーニングで特定された主要サプライヤー及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、サプライヤーアセスメントを実施し、改善活動の促進、契約見直しを含むリスクの回避・低減などを図っています。

## サプライヤーアセスメント


当社では、発注額上位のサプライヤーを中心にCSR自己評価アンケートを利用したアセスメントを毎年実施しています。2025年度には人権デューデリジェンス結果を踏まえて、当社の特定した顕著なリスクについての調査範囲を拡大するため、大幅に内容を改定し、人権・労働、労働安全衛生、調達慣行、地域社会、環境、コンプライアンスなどの質問を設け、サプライヤー行動規範の遵守事項を超えた環境、社会、ガバナンス評価を実施しております。2025年度は60社から回答を受領、うち主要サプライヤーからは14社受領しました。過去3年間ではサプライヤーの37.6%に対しCSR自己評価アンケートを実施しています。さらに2025年度は、当社主導の第三者監査を、CSR自己評価アンケートを用いて4社に対し実施しました。また、定期的に、外部コンサルタントの基準（ILO条約、SA8000など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などでの第三者による実地監査を実施しておりま

す。これらのアセスメントの結果、サプライチェーン上における人権・労働・環境などの社会的要請に関して、重大な事項は確認されていません。また、これに伴い是正措置の実施も行っていない。

### ケーススタディ：INPEX Australia 地元企業採用計画

イクシス LNG プロジェクトに関する「INPEX Australia 地元企業採用計画」は、オーストラリアのサプライヤーに対し、公正、公平かつ合理的な形で事業機会を提供することを約束するものです。これらの取組みは、当社の契約及び調達プロセスを通じて、サプライヤー及び請負業者に展開されています。また、提出された計画や目標に照らし、ローカルコンテンツの達成状況を確認するため、主要なサプライヤー及び請負業者との間で定期的な進捗報告を実施しています。

INPEX Australia のウェブサイトには設けられているサプライヤー向けポータルでは、INPEX Australia との取引機会を希望するサプライヤーに対し、必要な情報や案内を提供しています。<sup>※1</sup>

※1 [サプライヤーへの取組み（INPEX Australia のコーポレートサイトより）](#) 



# ガバナンス

コーポレートガバナンス	146
リスク管理	156
緊急時対応と事業継続計画への取組み	160
税務ガバナンス	161
コンプライアンス推進に向けた取組み	162

## ガバナンス

### 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います。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めます。

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」及び「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及び業容の拡大に的確・迅速に対応するため、業務執行体制のさら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などとの重要な交渉機会が多く、これには当社事業に関する知識・技術なら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会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、学識経験者またはその他の専門家などとして、豊富な経験と幅広い見識を有する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、女性の社外取締役及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、ジェンダー及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メンバー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。

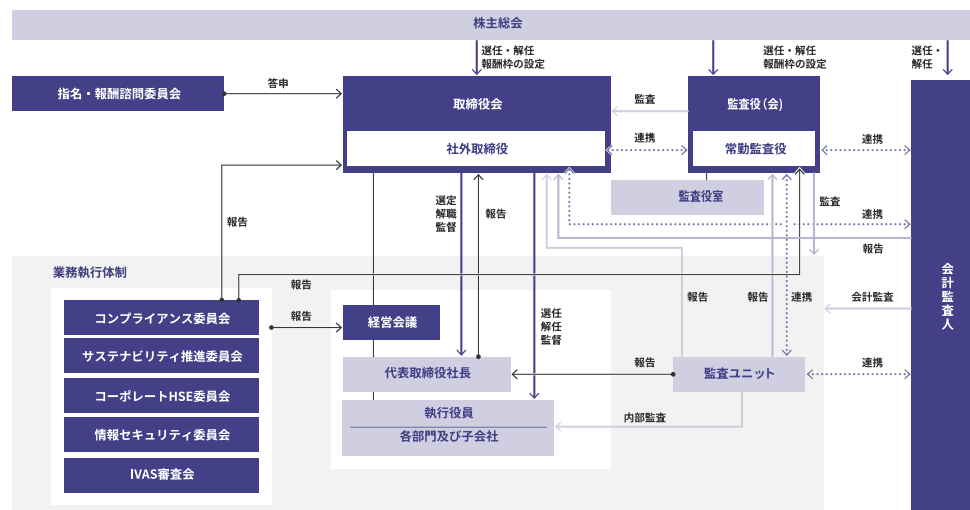
取締役会メンバーのさらなる多様性の確保及び適正な取締役会の人数規模・構成については、指名・報酬諮問委員会にて議論を深化させ、その議論の内容を取締役にフィードバックすることとしています。なお、ここでの多様性とはジェンダー、国際性、文化的背景を含みます。また、ジェンダーについては、「2030年までに女性取締役比率30%以上」を目標とします。

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、さらに内部監査部門（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り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で開催し、経営上の重要な課題や、内部統制システム構築・運用状況、その他コーポレートガバナンスに係る事項などについて幅広く意見交換しています。

## コーポレートガバナンス体制図



## 取締役及び取締役会

取締役会は、株主に対する受託者責任を認識したうえで、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。

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。

## 取締役及び取締役会の出席状況と活動状況

2026年4月1日時点における取締役会の構成及び2025年度の実績は以下のとおりです。 [第20回定時株主総会招集ご通知及び株主総会資料 P10](#)

全取締役の取締役会への出席状況（2025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	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	100%（15回/15回）
取締役 副社長執行役員	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 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	栗村英樹	技術統括本部長、HSE 担当	- <sup>1</sup>
取締役（社外）	飯尾紀直	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）	100%（12回/12回） <sup>2</sup>
取締役（社外）	齋木尚子	取締役（社外）	- <sup>1</sup>
取締役（社外）	高岡英則	取締役（社外）	- <sup>1</sup>

\* 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出席対象となる取締役会3回の全てに出席しています

\*\* 2026年2月28日に辞任した取締役西村篤子氏は2025年度の取締役会15回のうち14回に出席しています

\*\*\* 2026年3月27日に退任した取締役藤井洋氏は2025年度の取締役会15回の全てに出席しています

1 2026年3月27日に就任したため、該当事項はありません

2 2025年3月28日の就任後の状況を記載しています

具体的な検討内容

具体的な検討内容		審議件数	
個別案件	成長軸1 （石油・天然ガス分野）	海外プロジェクト現況、イクシスプロジェクト現況、国内プロジェクト現況、国内外個別案件 など	24
	成長軸2/3 （その他の分野）	低炭素化・再エネ/電力周辺分野事業現況、国内外個別案件 など	8
基盤強化		人事施策、指名・報酬、コーポレートガバナンス、内部統制・内部監査、コンプライアンス、サステナビリティ、リ	65

	ーガル、資材・調達、IT・デジタル など	
経営管理・事業戦略・資金配分	Vision・中期経営計画策定、中期経営計画の進捗、経営指標の進捗、財務戦略・資金調達、投資配分、株主還元方針、決算・予実績、生産量・埋蔵量 など	24
HSE	HSE 定例報告 など	12
マーケティング	天然ガス/LNG/原油マーケティング、トレーディング	3
	合計	136

## 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・経営などの分野に関する豊富な経験と知識を有しており、それらを監査業務に活かしています。また、監査役の職務遂行を補助するため、執行部門から独立した組織である監査役室を設置し、これに必要な適正な知識、能力を有する専任の使用人を複数名配置しています。監査役会は、原則として取締役会開催同日に月次で開催されるほか、必要に応じて開催されています。監査役会は、監査計画を含む法定事項などを決議するほか、内部監査部門及び会計監査人からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めています。また、監査役間で、監査活動で把握した課題などにつき情報共有を図るとともに、必要に応じて議論を行っています。

2025年度は合計18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	2025年度の監査役会出席率
常勤監査役	川村明男	100% (18回/18回)
常勤監査役 (社外)	刀禰俊哉	100% (18回/18回)
常勤監査役 (社外)	麻生憲一	100% (18回/18回)
監査役 (社外)	秋吉 満	100% (18回/18回)
監査役 (社外)	木場弘子	100% (18回/18回)

## 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年度における指名・報酬諮問委員会の構成及び指名・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% (8回/8回)
委員	飯尾紀直 (独立社外取締役)	100% (8回/8回)
委員	西村篤子 (独立社外取締役)	88% (7回/8回)
委員	上田隆之 (代表取締役社長)	100% (8回/8回)

## 主な審議内容

(指名)

- 取締役を求める要件 (再定義)
- 取締役及び監査役のスキルマトリックス
- 取締役及び代表取締役候補者の選任
- 後継者計画
- 2026年度新執行役員体制

(報酬)

- 役員報酬水準の妥当性検証 (ピアグループとの比較)
- 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の達成度見通し及び実績
- 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
- コーポレートガバナンス (指名・報酬領域) に関する課題整理

その他業務執行に係る委員会は「[コーポレートガバナンス>1. 経営体制>6. 社内委員会](#)」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及び運用は、代表取締役社長が責任を有しています。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及び監査の基準ならびに財務報告に係る内部統制の評価及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及び運用しており、取締役会に報告の上、内部統制報告書を発行しています。

## 2025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います。この方針に基づき、第11回目となる2025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及び監査役による構成としています。

### 取締役及び監査役のスキルマトリックス

役職			分野								
			企業運営 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	大川人史	●	●	●	●			●		●
	社内	滝本俊明		●		●	●	●	●		
	社内	山田大介	●		●			●			
	社内	栗村英樹		●			●	●	●		●
	社外	飯尾紀直	●	●					●	●	
	社外	森本英香				●	●		●		●
	社外	ブルース・ミラー		●		●	●				●
	社外	齋木尚子		●		●	●				●
	社外	高岡英則	●	●					●	●	●

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
<b>企業経営・組織運営</b>	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。
<b>グローバル</b>	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、政策などに関する知識・経験が必要。
<b>財務・会計</b>	当社の中期経営計画で掲げる財務指標、効率性指標など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。
<b>法務・リスクマネジメント</b>	当社経営・事業に関する国内外の法令など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などに関する知識・経験が必要。
<b>サステナビリティ</b>	サステナビリティ憲章及びHSE方針に基づき、当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。
<b>技術・DX</b>	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。
<b>エネルギー</b>	「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。
<b>営業・販売</b>	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。
<b>人材開発・ダイバーシティ</b>	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、女性活躍推進などの分野

における多様な知識・経験が必要。

## 取締役の報酬など

### 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など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います。取締役の個人別の報酬などの内容については、取締役会の諮問機関として、委員長及び委員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬諮問委員会が、取締役報酬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、取締役会は、同委員会の答申を尊重し、取締役の個人別の報酬などの内容を決定しています。従って、取締役会は、取締役の個人別の報酬などの内容が当該決定方針に沿うものと判断しています。

### 報酬水準

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

### 取締役の報酬構成

当社の取締役（社外取締役を除く）の報酬構成は、役位ごとの職務内容などに応じた「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、その内容など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"> <li>● 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。</li> <li>● 上記に加え、委員を兼任する社外取締役、その他、職務遂行上経費など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</li> </ul>	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係る調査・分析を行い、指名・報酬諮問委員会において妥当性を検証しています。

<p>取締役の賞与（社外取締役を除く）</p>	<p>す。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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うえ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右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。</li> </ul>		<p><b>賞与のKPI</b></p>	<p><b>評価ウェイト</b></p>
<p>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）<sup>1</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 業績連動部分に係る会社業績指標は、当社の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（GHG）排出原単位を採用し、これらの目標達成度に応じて、右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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>		<p><b>株式報酬のKPI</b></p>	<p><b>評価ウェイト</b></p>
		<p>財務指標</p>	<p>当期利益</p>	<p>45%</p>
		<p>探鉱前営業キャッシュフロー</p>		<p>45%</p>
		<p>非財務指標</p>	<p>安全指標（重大な事故ゼロ）</p>	<p>10%</p>
		<p>当期利益</p>		<p>30%</p>
		<p>探鉱前営業キャッシュフロー</p>		<p>30%</p>
		<p>ROE</p>		<p>10%</p>
		<p>ROIC</p>		<p>10%</p>
		<p>総還元性向</p>		<p>10%</p>
		<p>非財務指標</p>	<p>GHG 排出原単位</p>	<p>10%</p>

1 取締役及び執行役員の株式報酬については国内非居住者を除く

目標達成度が100%の場合の社長の基本報酬、賞与、株式報酬の比率はおおむね50%：30%：20%となるように設定しています。

## マルス・クローバック

取締役に重大な不正・違反行為などが発生した場合、当該取締役に対し、基本報酬、賞与、株式報酬（当社株式などの交付などを受ける権利を含む）の減額または没収（マルス）、ならびに返還請求（クローバック）ができるものとします。

## 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、委員長及び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また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、取締役報酬などの額及び算定方法ならびに個人別の報酬など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など）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・経済情勢などに鑑み、業績連動報酬に係る目標値や算定方法などの妥当性について、指名・報酬諮問委員会において慎重に審議を行ったうえで、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、これらの連結報酬などの総額が、金融庁の「企業内容などの開示に関する内閣府令」にて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など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、取締役及び監査役がその役割・責務を適切に果たせるよう、新任者には当社の事業、経営戦略などの重要な事項及び事業に関するリスクについて説明し、また、各取締役及び各監査役には必要なトレーニング（専門家による研修、現場視察など）の機会を提供しています。2025年は、社内取締役に対して3回、社外取締役に対して9回実施され、このうち4回は、リスクに関する説明を含んでいます。

また、エネルギー情勢などに精通した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。

## 役員等の処分規定について

当社グループは、取締役（社外取締役を含む）、執行役員等を対象とした「役員等処分規程」を制定しています。本規程では、法令や社内規程に違反する行為等を処分事由として定め、報酬（基本報酬、賞与及び株式報酬）の減額、返還、没収、解任等の処分内容を規定しています。処分内容の決定にあたっては、コンプライアンス部門による事実関係の調査後、処分対象役員等に対して取締役会で弁明機会を与えたうえで、取締役会が処分内容を決議するなど、公正性と実効性を確保した手続きを整備しています。

# 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

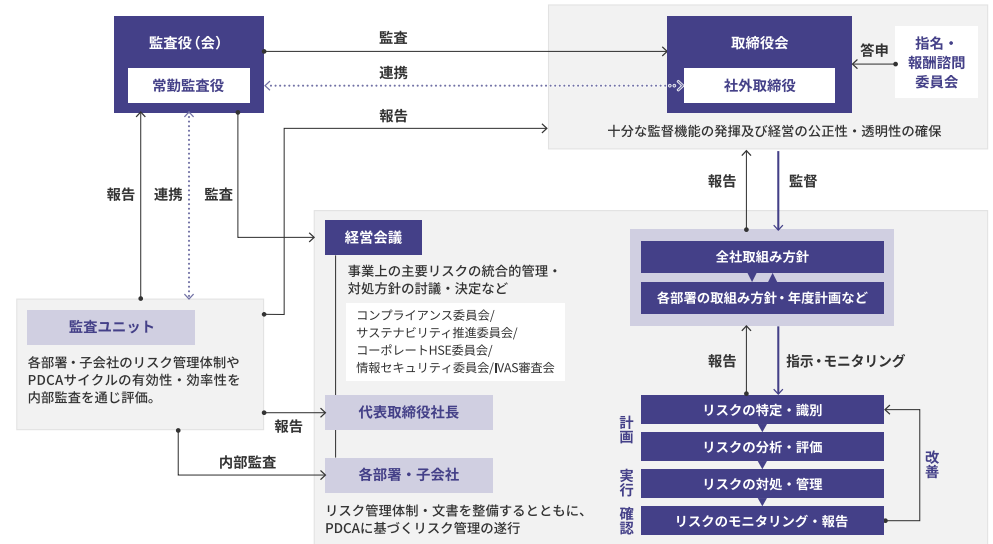
当社は、業務の効率的運営及び責任体制の確立を図るため取締役などを本部長とする本部制を採用しています。これに従い、初めに本部などの各担当部門が、社内規程やガイドラインに基づき緊密に連携した上で、リスクの特定・識別・分析・評価を実施しています。このうち、個別プロジェクトにおける事業上の主要リスクは経営会議にて統合的管理・対処方針の討議・決定が行われます。また、必要に応じて取締役会にも報告され、十分な監督機能が果たされているほか、経営の公正性・透明性の確保がなされています。さらに、日常業務に係るリスク管理の運営状況などについては、社長直属の内部監査部門による監査、その他社内担当部署あるいは社外専門家による監査などを通じ、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もと、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などを確認することを目的に実施しています。今後も定期的な情報セキュリティに関する監査に向けた検討を進めていきます。

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、各年度の中間期及び期末にはその進捗状況のレビューを実施しています。

子会社におけるリスク管理については、グループ経営管理規程に基づき、当社グループ各

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などに協力するよう求め、係る監査などを通じ、子会社の日常業務に係るリスク管理の運営状況などを検証・評価するとともに、係る検証・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とおりです。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、投資家及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全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及びリスクについて
  - 災害・事故・システム障害などのリスク
  - 探鉱・開発・生産に成功しないリスク
  - 生産量の特定地域及び鉱区への依存度
  - 契約期限など
  - 原油、コンデンセート、LPG 及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、及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

事業に関連するさまざまなリスクに対処するため、個別のプロジェクトにおける対応として、経済性評価及びリスク評価に係るガイドラインを導入し、主要リスクを認識した上で、新規プロジェクトの取得に際して採否の分析・検討を行うとともに、リスク対応を行っています。新規プロジェクトの取得に際しては、経営企画本部が横断的に各事業本部と調整を行い、協働で採否の分析・検討を行っています。また、探鉱、評価、開発などの各フェーズにおける技術的な評価に加え、地域コミュニティへの影響をはじめとする倫理的・社会的リスクの評価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及び対処方針を定

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及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、当社グループ全般に係るリスク対応として、大規模な事故や災害などによる緊急事態に対応できる能力を高めるため緊急時・危機対応計画書を策定・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など、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、事業所ごとに HSE リスクの特定、分析・評価を行っています。また、リスク対応策を策定、実行するとともに、HSE リスクを監視するため、リスク管理状況を定期的に本社に報告させ、本社ではこれを確認しています。さらに、セキュリティに関するリスクなどについても、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など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、及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、重要な契約や訴訟などに関する事業部門及び経営陣への適切な法的助言ができる体制の整備なら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

情報セキュリティリスクへの対応及びデジタル技術の活用は当社の事業にとって非常に重

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掲げています。デジタル技術は、以前から石油・天然ガス業界に幅広く活用され、当社グループの事業もその恩恵を受けてきました。近年で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を実現しています。当社グループは、日本及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取り組んでおり、AIを中心とした新規デジタル技術の活用をそうした取組みのなか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で、当社グループの事業活動停止や、機密情報・個人情報漏洩などのさまざまなリスクのさらなる低減に向け、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、完全性及び可用性を維持するために「情報セキュリティ基本方針」を、個人情報の保護のために「個人番号及び特定個人情報の適正な取扱いに関する基本方針」を定めています。さらに、全社統括組織として設置された情報セキュリティ委員会のもと、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組織的・システムの・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及び施策は、毎年予算審議時に、経営会議での決議を経て策定されています。重要インフラ事業者を取り巻くサイバー攻撃リスクが増大するなか、当社では多層的な情報セキュリティ施策を推進しています。

組織面では、サイバーインシデント発生時の速やかな対応及び復旧を目的に据え、CSIRT（Computer Security Incident Response Team：シーサート）を構築し、24時間365日体制での監視を行っています。また、情報セキュリティ委員会への定期的な報告を通じて、全社的なセキュリティ管理体制の強化を図っています。加えて、サイバー攻撃発生時においても事業の継続性を確保するため、対応体制の整備を計画しています。計画では、事業影響を踏まえた優先度に基づく復旧シナリオを策定し、定期的な訓練を実施することで、サイバー攻撃による事業継続の阻害リスクへの対応力向上に努めることを目的としています。

システム面では、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提供される最新の脅威情報を収集・分析し、外部からの攻撃を検知・防止する対策を講じてい

ます。さらに、必要に応じて、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することで、情報システム及び制御システム双方の安全性の確保と強化を図っています。また、サイバー攻撃への備えとして、サーバーや通信機器の脆弱性対策及び製造元から提供されるセキュリティ更新プログラム適用を適時・適切に実行することで、悪意のある第三者の侵入経路となり得る境界へのセキュリティ対策を強化し、攻撃の踏み台となるリスクの低減にも取り組んでいます。

人的側面では、役員・従業員を対象とした定期的な教育・訓練を実施しています。具体的には、情報セキュリティ説明会をはじめ、毎月発行する「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の向上を図っています。このような教育・啓発活動の継続的な実施を通じ、「情報資産」を大切にする価値観や風土を会社文化として定着させ、内部からの情報漏えいリスクの最小化に努めています。

これらの施策を通じ、情報セキュリティ最高責任者である技術統括本部長の監督責任のもと、厳格なガバナンス体制とリスク管理プロセスの確立を目指し、全社的なデジタル変革が安全かつ持続的なものとなるよう取り組んでいます。

なお、2025年度において、サイバー攻撃が原因で発生した外部へ公開すべき重大インシデントの件数は0件でした。

## デジタル技術活用へのリスク対応

当社グループでは、デジタル技術の活用がグループ全体での事業運営や競争力の基盤となる一方で、各社のセキュリティ事故やシステムの分断、属人化といったリスクが顕在化し得ることを重要な経営課題として認識しています。こうしたリスクを低減するため、自社単体だけではなくグループ全体を対象としたIT・デジタルガバナンスの強化に取り組んでいます。

IT・デジタルの企画、導入、運用及び保守を統一的かつ体系的に管理するための基本指針を整備し直し、自社だけでなく国内外のグループ会社を含むグループ全体に適用することで、IT・デジタル投資やシステム導入における判断基準を明確化し、リスクや影響度を踏まえた適切な意思決定を行う体制を構築しています。これにより、グループ各社間でのセキュリティレベルのばらつきや、管理不十分なクラウドサービス利用などのリスク低減を図ります。

さらに、グループ会社の課題を可視化し、グループとしてのセキュリティレベルの向上や共通ルールの整備を進めています。これらの取組みにより、知見の共有や運用の効率化を

実現し、グループ全体としてのレジリエンス強化につなげています。

また、当社グループでは、情報セキュリティのガバナンスの枠組みのもとで、情報セキュリティ及び個人情報保護を確保するとともに、AIの判断や利用が不透明または不適切なものとにならないよう、人による管理・監督及び生成物の最終的な責任を負うことを徹底する「責任あるAIの活用」を基本方針として取組みを推進しています。

本取組みでは、生成AIを含むAIサービスの利用に関して、「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社内でのAI活用を推進・管理する体制「AIR」を立ち上げ、AI系サービスの利用・活用を推進すると同時に、AIができること・できないことを明示した上での利用範囲や留意事項を明確化した社内ルールの整備ならびに社内ポータルへの掲示を行っています。また、全ての役員・従業員を対象とした情報セキュリティ教育やeラーニングでは、AIの活用に関して以下の内容で研修を実施しています。

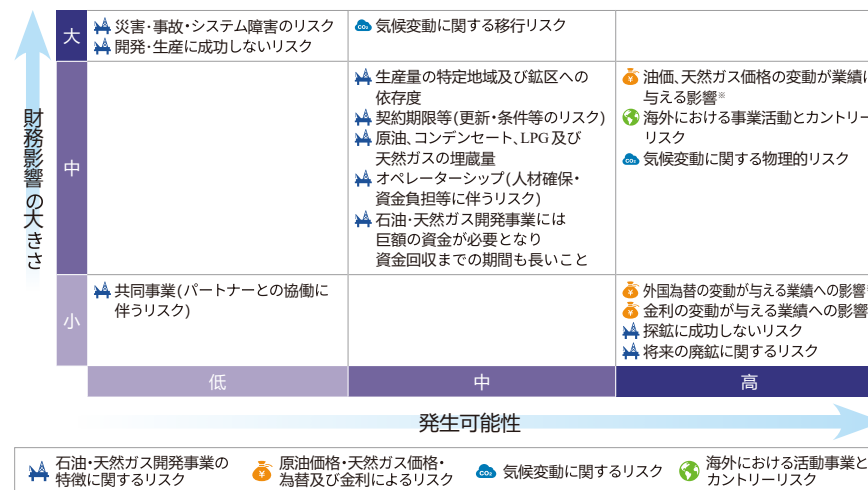
- 機密情報・個人情報の入力制限
- AIの生成物の妥当性・バイアス・適法性の確認の徹底

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。

その他、当社のデジタル技術の活用については「[デジタル戦略](#)」をご覧ください。

## 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。



※ 状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><b>気候変動に関する移行リスクへの対応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● クリーンエネルギーの導入や温室効果ガス(GHG)排出低減策の実施</li> </ul>	<p><b>プロジェクトリスクへの対応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 組織横断的な技術評価(IVAS審議会)</li> <li>● 定期的な経済性評価とリスク管理</li> </ul>
<p><b>市場リスクへの対応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 財務リスク管理</li> </ul>	<p><b>操業リスクへの対応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 緊急時・危機対応の計画策定・訓練実施</li> </ul>
<p><b>カントリーリスクへの対応</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 高リスク国への累積投資残高の目標限度額設定</li> </ul>	<p><b>事業継続計画(BCP)の策定</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業継続計画(BCP)の策定</li> <li>● 情報セキュリティ委員会、教育・訓練</li> </ul>

## 緊急時対応と事業継続計画への取組み

当社グループは、あらゆる緊急事態に対応するため、緊急時対応要領・事業継続計画（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

当社グループでは、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、自然災害など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ほか、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。

また、緊急事態レベルに応じた緊急時対応体制も整備しています。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、当社グループ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。

さらに、当社グループでは、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重大事故事象（Major Accident Event：MAE）を含め、年間計画に基づく緊急時対応訓練を単独、または本社と連携した形で実施し、定期的に、緊急時対応関連文書の検証と更新を行うとともに、必要設備や備品の維持・拡充や、緊急事態発生時の組織間の連携の習熟に取り組んでいます。具体的な取組みについては「[セーフティ](#)」をご覧ください。

### 事業継続計画（BCP）

#### 大規模自然災害対策

当社グループでは、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、地震など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、BCPを策定し、被害にあった際にも人命を守り、また迅速に事業を復旧させるための準備を整えています。

また、本社地域では首都直下地震を想定したBCP及び初動対応マニュアルを、内閣府中央防災会議による被害想定などを踏まえ、整備しています。当社における事業継続の方針として、人命の安全確保・環境保全を前提とした、エネルギー供給の維持などを優先する全社共通の価値観を明確にするとともに、BCPなどにおいて、代行拠点の設定や休日・夜間時に被災した際の対応、会社からの帰宅ルールなどを規定しています。

### 感染症への取組み及びその流行に関するリスク管理

当社は、あらゆる感染症のパンデミックに対応するため、かねてより感染予防マニュアルを策定、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

当社グループは、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もと、法令及びその立法の趣旨を遵守し、各種の国際規範や操業地域における社会的規範に沿った良識ある行動をとることを掲げています。税務においても、当社グループの役員・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、通常の事業活動のなか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<sup>※1</sup>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

当社グループは、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、当社グループの税務を担当する部門は、各国の税法、及び租税条約を含む国際的な税務に関する合意ならびにOECDが公表している租税に関するガイドラインへの知見を深めること、及び担当事業部門と緊密に連携し情報共有することで、税務リスクの低減に努めます。税務リスクの低減に当たっては、外部専門家の助言を有効活用します。

### 税務当局との関係

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

### 税務の透明性

税に関する企業活動の透明性向上や情報開示を求める動きが世界的に広がるなか、当社グループ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<sup>※2</sup>。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 2024 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

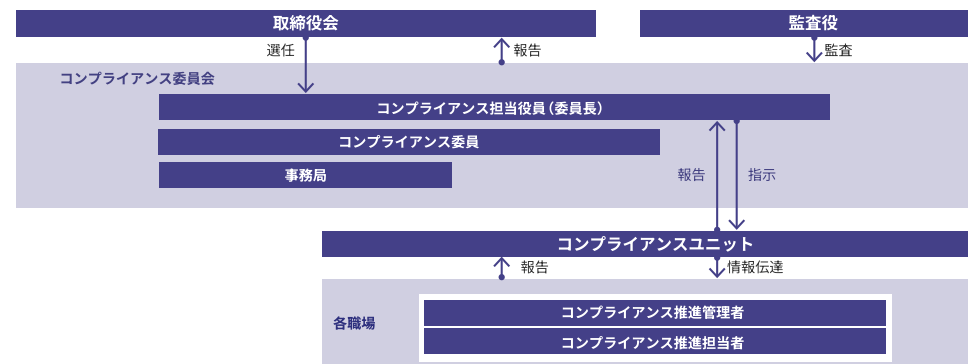
当社は、企業の持続的な発展に必要なコンプライアンス体制を体系的に整備し、法令遵守・企業倫理の徹底に努めています。具体的には、当社グループ全体として一貫した取組みを推進するため、取締役であるコンプライアンス担当役員を委員長として、事案・事業の性質や客観性・多様性確保の観点を踏まえて起用した委員などから構成されるコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに関わる基本方針や活動計画などの重要事項を審議し、コンプライアンス意識の啓発や違反行為の再発防止策をはじめとする活動内容のモニタリングなどを実施しています。

コンプライアンスに関する事案が発生した場合には、事案の内容・性質及び処分の種類に応じて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及びコンプライアンス委員会は、監査役や監査役会、会計監査人、監査ユニットなら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。コンプライアンスに違反する行為が確認された場合には、当社または子会社などの従業員就業規則などに則った懲戒処分に付されることがあります。また、処分に該当しない場合であっても、厳重注意、注意喚起などの措置がとられることがあります。

なお、2025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でコンプライアンスを統括する部署（コンプライアンスユニット）との会合を半期ごとに開催するなど、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、オスロ事務所など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、国内外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」のもと、業務を遂行する上で例外なく全ての役員・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」を定めており、役員・従業員の規範意識の向上を図っています。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、及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などを実施しています。

また、行動基本原則及び行動規範は、事業環境や法規制の変化に応じた見直しをするため、取締役会、コンプライアンス委員会が継続的にモニタリングを行っています。

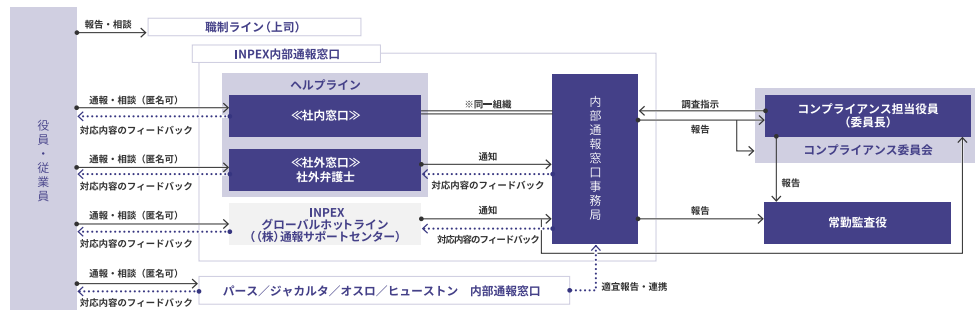
### 内部通報制度の整備・運用

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、法令違反や社内規程違反、その他反倫理的行為などのコンプライアンスに関する通報・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また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または正当な理由により開始しない旨を連絡しています。通報者に対しては、通報を理由とした不利益取扱いの禁止を定めるなど通報者の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、従業員就業規則などに規定されている懲戒処分を含む是正措置のほか、研修や社内での啓発を含む再発防止策を講じています。また、通報事案に関与した全ての役員・従業員は通報事案に関する情報を一切開示してはならない旨を内部通報規則で規定し、プライバシー保護には十分配慮しています。

さらに、常勤監査役に対し通報内容を速やかに報告するとともに、調査・対応結果を適時に報告することで、内部通報制度がより有効に機能するよう運営しています。

2025年度は内部通報窓口において、社内窓口4件、社外窓口4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、人権・差別・ハラスメントの疑いに関する通報・相談が4件、労務管理に関する通報・相談が2件、その他の通報・相談が2件でした。なお、上記通報のなかに、「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事案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。

## ABC（Anti-Bribery and Anti-Corruption：贈収賄・汚職防止）の取組み

贈収賄・汚職に対する法規制が厳格化するなか、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なかにバリューの要素を組み込んでいます。

ABCに関して、「行動基本原則」及び「行動規範」において、政治、行政との健全かつ正常な関係の構築（関係諸法令で認められる場合を除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、腐敗防止に取り組む姿勢を明確にしています。

さらに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るほか、社内規程類としてABCポリシー・手続要領を策定しており、事業環境の変化や他社の取り組みなどを踏まえ、必要な見直しを行っています。なお、ABCポリシーなどの違反が確認された場合においても、「コンプライアンス体制」に記載のとおり、従業員就業規則などに則った懲戒処分に付されることがあります。

これらの社内規程類では、贈答及び接待、寄付をはじめとする社会貢献の際の承認手続や適切な記録を行うためのルールを定めており、ABCの観点から各種手続をモニタリングする仕組みを整備しています。さらにコントラクターやエージェントなどを含む新規のビジネスパートナーなどとの取引時には、ABCリスクの高さに応じ、適切かつ必要なデュー・ディリジェンスなどを実施しているほか、各契約書においてABC遵守に関する条項を明記しています。なお、2025年度に国内で実施したデュー・ディリジェンスは、約180件でした。

また、2015年度から、ABCに係る潜在的なリスクを明らかにするため、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することを通じ、ABC体制の整備と運用の強化に努めています。2025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、子会社3社を対象に実施し、海外においては、カザフスタンで事業を行う子会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（採取産業透明性イニシアティブ）を通じた透明性向上の取り組み

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、その取り組みを支援しています。2025年12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。

## コンプライアンスに関する周知徹底と教育・研修プログラム

当社の一人ひとりがコンプライアンスの意識を高め、ハラスメントや不正が発生するリスクを低減し、コンプライアンス違反の発生を抑止することを目的に、各従業員を対象として、ハラスメントや差別、ABCを含む、業務テーマ別、階層別の研修を定期的を実施しており、過去の当社グループの事案の紹介を交えた啓発を行っています。特に2025年度には、外部講師の支援を得て、組織内コミュニケーションの改善を目的とし、階層・組織の垣根を超えた参加者間での意見交換やグループディスカッション、ケーススタディを含むコンプライアンス研修を実施しました。2025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」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・中途入社 の従業員 (契約社員・派遣社員・ パートタイム社員を含む)	ハラスメント防止・ABCなど コンプライアンス全般
階層別研修	新任幹部社員・管理職	①過去事例を用いたハラスメント防止の啓発、②ハラスメントや不正などをはじめとするリスク低減の取り組みなど
拠点別研修	役員・従業員	①ハラスメント防止、②職場内コミュニケーション

	(国内拠点・国内で事業を行う子会社)	ーション
幹部社員向けコンプライアンス研修	幹部社員 (本社・技術研究所以外の国内拠点)	①ハラスメント防止、②職場内コミュニケーション
階層横断・組織縦断型コンプライアンス研修	役職が異なる従業員を本社の各組織から選定	①指導とパワーハラスメントの違い、②職場内コミュニケーション
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不祥事の発生予防と発生時対応(事例演習も交えて)、②公益通報者保護法の改正
ABC研修①	役員・従業員 (国内で事業を行う3社及びカザフスタンで事業を行う子会社)	①贈収賄に関する他社事例の紹介、②ABCポリシー・手続要領などの当社のABCルール全般
ABC研修②	海外事務所長 (新規赴任者)	①贈収賄に関する他社事例の紹介、②ABCポリシー・手続要領などの当社のABCルール全般
ABC研修③	役員・従業員・コントラクター (インドネシアで事業を行う子会社)	贈収賄防止マネジメントシステムに関する啓発
ABC研修④	役員・従業員 (豪州で事業を行う子会社)	ABCルール全般 ①ABC関連法令の紹介、②ABCルールに関するガイダンス

さらには、ハラスメントや不正に係る潜在的なリスクを特定するための社内アンケートを毎年実施しているほか、全ての役員・従業員のコンプライアンス知識・意識の向上のため、ハラスメントやABCといったコンプライアンスの各種テーマを取り上げた社内ニュースレターを日本語と英語で毎月発行するなど、コンプライアンス推進のための各種施策に取り組んでいます。

# データ集

## ESGデータ 166

---

- 166 環境
- 174 社会
- 183 ガバナンス
- 187 第三者保証報告書

## その他 189

---

- 189 外部評価
- 191 免責事項

# ESGデータ

## 環境

### 気候変動

項目				2023年度	2024年度	2025年度	単位
<b>GHG (Scope1・Scope2) - エクイティシェア<sup>1</sup></b>							
Scope1 排出量 <sup>2,3,4</sup> ✓				6,864	6,833	6,385	千トン-CO <sub>2</sub> e
Scope2 排出量 <sup>2,3,4</sup> ✓				56	45	43	
温室効果ガス排出原単位 <sup>5</sup>				28	28	27	kg-CO <sub>2</sub> e/boe
<b>GHG (Scope1・Scope2) - オペレーショナルコントロール<sup>2,6</sup></b>							
Scope1 排出量 <sup>4</sup>	要因別排出	国内✓	エネルギー使用	160	147	91	千トン-CO <sub>2</sub> e
			フレア放散	4	8	4	
			ベント放散	17	19	13	
			分離除去CO <sub>2</sub> 放散	83	64	58	
		海外✓	エネルギー使用	3,178	3,243	3,087	
			フレア放散	318	395	288	
			ベント放散	139	112	80	
			分離除去CO <sub>2</sub> 放散	2,722	2,626	2,501	
	ガス種別排出 <sup>7</sup>	国内✓	CO <sub>2</sub>	245	219	152	
			CH <sub>4</sub>	19	19	13	
			N <sub>2</sub> O	0	0	0	
		海外✓	CO <sub>2</sub>	6,192	6,235	5,852	

			CH <sub>4</sub>	160	136	99	
			N <sub>2</sub> O	5	5	5	
		合計		6,622	6,614	6,121	
Scope2排出量 <sup>2,4</sup>	ロケーションベース	国内✓		36	32	36	
		海外✓		1	1	1	
		合計		36	33	38	
	マーケットベース	国内✓		34	35	34	
		海外✓		1	1	1	
		合計		35	36	35	
<b>GHG (Scope3)</b>							
Scope3排出量 <sup>2</sup>	カテゴリ1	購入した物品・サービス <sup>8</sup>		1,973	2,725	2,170	千トン-CO <sub>2</sub> e
	カテゴリ11	販売した製品の使用 <sup>8</sup> ✓		86,199	86,238	87,135	
<b>メタン排出原単位 - オペレーショナルコントロール<sup>6</sup></b>				0.05	0.05	0.04	%
<b>削減貢献量 - エクイティシエア<sup>1</sup></b>				n/c	n/c	1,109	千トン-CO <sub>2</sub> e
<b>エネルギー消費 - オペレーショナルコントロール<sup>6</sup></b>							
エネルギー使用量 <sup>9</sup>	国内✓		軽油・ガスなどの燃料	3,096	2,874	1,773	TJ
			購入電力・熱	754	672	700	
	海外		軽油・ガスなどの燃料	61,552	62,878	48,041	
			購入電力・熱	6	8	9	
	合計			65,408	66,430	50,522	

※ 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 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

- 2 Scope1：当社が所有また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全ての間接排出量  
 Scope1及びScope2排出量は連結会計グループ分を全て含む。なお、非連結企業の主な事業は太陽光発電、風力発電などであるため、Scope1及びScope2排出量はない
- 3 2025年度のエクイティシェア排出量のうち、2025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4,204千トン、Scope2排出量35千トンに対して、第三者保証を受けている
- 4 各国の法令及びHSEの関連データ要領に従って算出
- 5 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
- 6 本社、技術研究所、海外事務所、国内及び海外のオペレーション事業体（当社がオペレーターとして操業を行う拠点）を対象範囲とする
- 7 京都議定書に記載されている7ガスの排出実績を確認対象とした上で、重要性を鑑み、CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>Oの実績を開示している
- 8 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（CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O）を乗じて計算。2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventoriesの排出係数を使用
- 9 各国の法規制（国内は省エネ法など）に従って算定

## その他環境データ

項目			2023年度	2024年度	2025年度	単位
<b>水管理- オペレーショナルコントロール<sup>1</sup></b>						
淡水使用量	国内✓	上水	144,619	119,919	115,437	m <sup>3</sup>
		工業用水	123,415	123,431	125,660	
		地下水・河川水	806,317	772,324	563,886	
		合計	1,074,351	1,015,674	804,983	
	海外	上水	551,260	573,975	567,892	
		工業用水	0	0	0	
		地下水・河川水	0	0	0	
		合計	551,260	573,975	567,892	
	合計		1,625,610	1,589,650	1,372,875	

産出水の排出量	国内 <sup>✓</sup>	公共用水域への排水	98,532	88,687	80,267	m <sup>3</sup>
		地下への還元圧入	233,422	282,667	266,122	
		合計	331,954	371,354	346,389	
	海外	公共用水域への排水	487,435	474,237	458,666	
		地下への還元圧入	0	0	0	
		合計	487,435	474,237	458,666	
	合計		819,389	845,591	805,054	

廃棄物管理- オペレーショナルコントロール<sup>1</sup>

廃棄物量 <sup>2,3</sup>	国内 <sup>4✓</sup>	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	0	0	0	トン
			リサイクル	962	1,015	1,019	
			その他	0	328	120	
			合計	962	1,343	1,140	
		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)	105	32	39	
			焼却 (エネルギー回収なし)	136	85	86	
			埋立	193	129	101	
			その他	180	0	0	
			合計	613	247	226	
		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	0	0	0	
			リサイクル	0	0	0	
			その他	15	769	1,072	
			合計	15	769	1,072	
		有害廃棄物	焼却 (エネルギー)	22	0	26	

	(処分された廃棄物)	回収あり			
		焼却（エネルギー回収なし）	95	18	71
		埋立	0	0	0
		その他	782	0	0
		合計	899	18	97
	合計		2,490	2,376	2,534
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	2,850	3,167	765
		リサイクル	385	547	2,380
		その他	1,639	3,994	9,143
		合計	4,875	7,708	12,288
	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）	76	3	2
		焼却（エネルギー回収なし）	0	0	0
		埋立	1,312	1,636	1,727
		その他	0	0	0
		合計	1,389	1,639	1,729
	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	0	1	0
		リサイクル	47	91	229
		その他	0	200	1,345
		合計	47	292	1,574
	有害廃棄物 (処分された廃棄物)	焼却（エネルギー回収あり）	605	23	0
		焼却（エネルギー回収なし）	0	0	29

			回収なし)				
			埋立	86	76	218	
			その他	0	0	41	
			合計	691	99	288	
		合計		7,001	9,738	15,879	
	合計			9,491	12,115	18,413	
廃棄物量（掘削関連作業） <sup>3,5</sup>	国内 <sup>4</sup> ✓	処分されなかった廃棄物		10,920	14,523	1,944	トン
		処分された廃棄物		16,121	487	170	
		カッティングス		n/c	8,089(0)	824(0)	
		合計		27,041	23,099	2,939	
	海外	処分されなかった廃棄物		2,400	2,778	85	
		処分された廃棄物		1,981	722	31	
		カッティングス		n/c	2,076(0)	0(0)	
		合計		4,382	5,575	117	
	合計		31,422	28,675	3,055		
	<b>その他の環境管理- オペレーショナルコントロール<sup>1</sup></b>						
大気への排出量	VOC <sup>6</sup>	国内✓		490	413	370	トン
		海外✓		2,161	2,610	3,349	
		合計		2,651	3,023	3,719	
	NOx	国内✓		187	133	80	
		海外✓		3,269	3,247	3,655	
		合計		3,456	3,380	3,735	
	SOx	国内✓		4	4	4	
		海外✓		89	649	302	
		合計		94	653	305	

油流出	総件数	0	0	0	件
	漏出量 <sup>✓</sup>	0	0	0	bbbl

※ 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 GRI306の報告基準に準拠
- 3 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」
- 4 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、排出量を全て埋立てとして集計
- 5 カuttingスなど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を、CuttingsとCuttings以外に分けて集計。( ) 内の数値は発生したCuttingsのうち、埋立処分された量を記載
- 6 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：各国の法令などに従って算定。

## 再生可能エネルギー

集計範囲	項目	2023年度	2024年度	2025年度	単位	
連結	再生可能エネルギーの発電量	地熱発電	668,425	661,957	642,527	MWh
		風力発電	836,832	1,260,009	1,436,904	
		太陽光発電	37,318	160,734	344,444	
		合計	1,542,575	2,082,700	2,423,875	
	再生可能エネルギーへの投資総額	77,435	5,707	23,391	百万円	

## 環境保全に係る設備投資及び操業費用

項目	2023年度		2024年度		2025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	
<b>環境保全に係る設備投資及び操業費用 — オペレーショナルコントロール<sup>1</sup></b>							
地球温暖化防止（省エネ対策含む）	412,680	832,122	547,249	758,108	724,525	1,163,063	千円

大気汚染防止	48,755	7,841	72,017	8,403	189,837	50,270
土壌・地下水環境保全	38,830	0	182,295	0	217,562	0
水質保全	0	316,673	0	1,312,939	120	179,503
産業廃棄物の処理・処分	22,849	591,494	131,664	748,499	95,277	586,649
管理活動	345,690	220,885	102,833	310,604	54,921	334,618
環境負荷監視/土壌・地下水環境保全 (陸上)	179	6,860	37,725	27,714	25,500	88,189
環境負荷監視/水質保全 (陸上)						
環境負荷監視/水質保全 (海上)	2,485	72,293	2,963	93,728	2,466	23,881
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	22,344	287,526	25,014	297,805	25,280	311,867
投資合計	893,812	2,335,693	1,101,760	3,557,802	1,335,487	2,738,039
総計		3,229,505		4,659,562		4,073,526

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

# 社会

## セーフティ<労働安全衛生>

集計範囲	項目	2023年度	2024年度	2025年度	単位	
<b>セーフティデータ－オペレーショナルコントロール<sup>1</sup></b>						
災害発生 頻度	LTIR <sup>2</sup> ✓	従業員	0.44	0.14	0.00	-
		コントラクター	0.57	0.73	0.68	
		合計	0.51	0.45	0.33	
	TRIR <sup>3</sup> ✓	従業員	1.18	0.55	0.53	-
		コントラクター	3.12	3.40	3.38	
		合計	2.17	2.06	1.93	
死亡者数✓	従業員	0	0	0	人	
	コントラクター	0	0	1		
	合計	0	0	1		
休業災害件数	従業員	3	1	0	件	
	コントラクター	4	6	3		
	合計	7	7	3		
不休災害件数	従業員	1	1	2	件	
	コントラクター	12	14	14		
	合計	13	15	16		
医療処置数	従業員	4	2	2	件	
	コントラクター	6	8	6		
	合計	10	10	8		
重篤負傷者数✓	従業員	0	0	0	人	

	コントラクター	0	0	1
	合計	0	0	1

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

### セーフティ<プロセスセーフティ>

集計範囲	項目	2023年度	2024年度	2025年	単位
プロセスセーフティイベント－オペレーショナルコントロール <sup>1</sup>					
Tier 1 ✓		1	1	0	件
Tier 2		2	1	0	

※ Tier1、Tier2は可燃性流体などの物質の予期しない放出または漏えい事故。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			2023年度	2024年度	2025年度	単位	
連結	グループ従業員数全体	男女別 ( ) は比率	男性	一般職	1,970 (74.8)	2,046 (74.5)	2,058 (73.7)	人 (%)
				管理職	839 (93.6)	859 (92.3)	850 (91.6)	
				合計	2,809 (79.6)	2,905 (79.0)	2,908 (78.2)	
		女性	一般職	665 (25.2)	702 (25.6)	734 (26.3)		
			管理職	57	72	78		
			合計					

			(6.4)	(7.7)	(8.4)	
		合計	722 (20.5)	774 (21.0)	812 (21.8)	
	合計		3,531	3,679	3,720	
雇用契約別	正社員	男性	2,809	2,905	2,908	人
		女性	722	774	812	
		合計	3,531	3,679	3,720	
	臨時雇用者	男性	361	435	451	
		女性	104	145	181	
		合計	465	580	632	
地域別	日本	正社員	1,819	1,829	1,832	人
		臨時雇用者	244	268	274	
		合計	2,063	2,097	2,106	
	アジア・オセアニア	正社員	1,478	1,611	1,657	
		臨時雇用者	171	279	339	
		合計	1,649	1,890	1,996	
	欧州	正社員	97	106	111	
		臨時雇用者	16	10	15	
		合計	113	116	126	
	中東・アフリカ	正社員	106	101	94	
		臨時雇用者	33	22	3	
		合計	139	123	97	
	米州	正社員	31	32	26	
		臨時雇用者	1	1	1	
		合計	32	33	27	

		国籍	日本		2,062	2,108	2,114	人	
			オーストラリア		1,111	1,161	1,193		
			インドネシア		49	72	83		
			シンガポール <sup>1</sup>		n/c	21	23		
			ノルウェー		47	49	51		
			英国		57	56	62		
			その他 <sup>2</sup>		205	212	194		
単体	従業員数		男性		1,075	636	618	人	
			女性		309	253	271		
			合計		1,384	889	889		
	平均勤続年数		男性		13.9	12.0	11.8	年	
			女性		10.4	10.8	10.6		
			合計		13.1	11.6	11.4		
	離職者数	男性	30歳未満		2	4	2	人	
			30～60歳未満		15	14	14		
			合計		17	18	16		
		女性	30歳未満		1	1	2		
			30～60歳未満		5	3	7		
			合計		6	4	9		
		合計		23	22	25			
	離職率 <sup>3</sup>		1.67	1.20	1.36	%			
	採用実績	新卒採用	男女別	男性		33	39	38	人
				女性		12	15	28	
				合計		45	54	66	
		中途採用	男女別	男性		51	47	31	

		女性	18	9	14	
		合計	69	56	45	
	従業員区分	管理職	19	16	12	
		一般職	50	40	33	
	年代別	40代以上	15	11	11	
		30代	35	34	26	
		10-20代	19	11	8	
	地域最低賃金に対する標準最低給与比率 <sup>4</sup>		1.20	1.17	1.14	倍
	障がい者雇用者数 ( ) は雇用率		45 (2.9)	48 (3.0)	48 (2.9)	人 (%)
	労働組合加入率 <sup>5</sup>		59.7	59.3	60.2	%

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

- 1 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		2023年度	2024年度	2025年度	単位	
単体 <sup>1</sup>	研修参加者数	階層別研修	511	540	902	人	
		キャリア研修	50歳向け	48	45		32
			40歳向け	47	50		48
			30歳向け	46	57		62
		ビジネスナレッジ研修	178	145	202		

		海外・国内派遣研修		66	82	88	
		海外留学		4	5	5	
単体 <sup>1</sup>	一人当たり研修時間	性別	男性	62.5	49.3	48.0	時間/人
			女性	75.7	51.9	77.0	
オーストラリア <sup>2</sup>		国別	日本	65.0	49.8	53.8	
			オーストラリア	64.5	45.0	41.7	
単体 <sup>1</sup> + オーストラリア <sup>2</sup>				64.8	47.8	48.7	
単体 <sup>1</sup>	一人当たり研修費用	性別	男性	228,387	265,347	247,840	円
			女性	227,253	218,776	224,034	
オーストラリア <sup>2</sup>		国別	日本	228,179	256,550	243,055	
			オーストラリア	437,028	417,330	297,189	
単体 <sup>1</sup> + オーストラリア <sup>2</sup>				315,899	324,987	266,169	
単体 <sup>1</sup>	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	
		従業員区分	管理職	100	100	100	
			一般社員	100	100	100	
			合計	100	100	100	

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	2023年4月-2024年3月	2024年4月-2025年3月	2025年4月-2026年3月	単位
単体	1か月あたりの平均所定時間外労働	21.2	20.9	20.6	時間

有給休暇平均取得日数 ( ) は有給休暇平均消化率 <sup>1</sup>		男性	13.7 (73.8)	12.7 (69.6)	12.8 (70.7)	日 (%)
		女性	15.1 (81.7)	14.3 (77.5)	15.0 (81.2)	
		合計	14.0 (75.4)	13.1 (71.8)	13.4 (73.9)	
健康診断受診率			100	100	100	%
産休取得者数 <sup>2</sup>			13	9	18	人
育児休業制度利用実績 <sup>2</sup>	男性	利用者数 <sup>3,4</sup>	40	32	50	人
		取得率	76.9	68.1	78.1	%
	女性	利用者数 <sup>3,4</sup>	13	9	16	人
		取得率	100	100	94.1	%
	合計	利用者数 <sup>3,4</sup>	53	41	66	人
		取得率	81.5	73.2	81.4	%
育児短時間勤務制度利用者数		男性	6	5	8	人
		女性	43	47	55	
		合計	49	52	63	
子の看護休暇制度利用者数		男性	48	55	111	
		女性	50	60	70	
		合計	98	115	181	
保育所、託児所、ベビーシッター補助制度利用者数		男性	62	101	100	
		女性	24	33	32	
		合計	86	134	132	
介護休業制度利用者数		男性	1	0	1	
		女性	0	1	1	
		合計	1	1	2	

	介護短時間勤務制度利用者数	男性	0	0	0	
		女性	1	0	1	
		合計	1	0	1	
	看護・介護の特別休暇取得者数	男性	21	32	47	
		女性	18	21	29	
		合計	39	53	76	
	ボランティア休暇制度利用者数			3	4	22

- 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 1-12月の数字を記載
- 3 入社後1年未満の従業員は、当社の育児休業制度の適用対象外
- 4 実人数にて記載

## 人的資本<女性活躍推進>

集計範囲	項目	2023年度	2024年度	2025年度	単位	
単体 <sup>1</sup>	男女賃金差異 <sup>2</sup>	正規雇用労働者	62.4	65.1	64.5	%
		非正規雇用労働者	65.9	70.1	93.2	
		合計（全労働者）	62.6	65.4	66.0	
連結	正規雇用労働者	74.1	73.6	74.8		
単体 <sup>1</sup>	GM（部長）クラスのみ の女性管理職割合	2.0	1.9	1.0		
連結		4.7	5.7	6.5		
単体 <sup>1</sup>	リード・マネージャー クラスのみ の女性管理職割合	4.7	5.7	6.4		
連結		6.7	8.2	8.8		
単体 <sup>1</sup>	新規採用者に占める 女性の割合	26.3	21.8	37.8		
連結		25.5	26.5	32.7		

- 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

## 人権＜地域社会＞

集計範囲	項目		2023年度	2024年度	2025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 <sup>1</sup>	785	795	729	百万円
		地域社会支援	2,438	1,841	1,493	
		慈善寄付（災害・被災地支援含む）	9	38	9	
		環境	419	427	433	
		文化・芸術・スポーツ <sup>1,2</sup>	605	118	261	
		その他 <sup>1,2</sup>	166	144	40	
		合計 <sup>1</sup>	4,422	3,363	2,965	
	地域コミュニティから採用した管理職の比率 <sup>3</sup>	海外子会社	60.1	58.7	61.2	%

- 1 過年度データを反映しました
- 2 分類の見直しに伴い、「文化・芸術」および「スポーツ」は「文化・芸術・スポーツ」に統合し、「健康・医療」は「その他」に統合しました
- 3 管理職は、ラインマネージャー以上の役職を指す

## ガバナンス

### 取締役及び役員

集計範囲	項目		2024年3月 26日時点	2025年3月 28日時点	2026年3月 27日時点	単位
連結	取締役・役員	男性	36	37	37	人
		女性 <sup>1</sup>	3	4	4	
		取締役・役員合計	39	41	41	
	社外取締役 ( )内は全取締役に占める割合	5 (50)	5 (50)	5 (50)	人 (%)	
	社外監査役 ( )内は全監査役に占める割合	4 (80)	4 (80)	4 (80)		

1 取締役・役員に占める女性の割合は9.8% (2026年3月27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	2022年	5,440	千USD
		東ティモール <sup>1</sup>	2023年	24,224	
		インドネシア	2023年	204	
		ノルウェー	2024年	373,402	

1 インパックスチモールシー株式会社と株式会社INPEXサウル石油の合計支払額

### コンプライアンス

集計範囲	項目	2023年度	2024年度	2025年度	単位
内部通報窓口の受付件数 <sup>1</sup>	通報・相談件数 <sup>2</sup>	45	37	19	件

日本 <sup>3</sup>	内容の内訳	贈収賄・汚職	0	0	0	件
		独占禁止法（競争法）違反	0	0	0	
		会計処理	0	1	0	
		人権、差別、ハラスメント	8	8	4	
		労務管理	2	1	2	
		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	2	2	
オーストラリア <sup>4</sup>	内容の内訳	贈収賄・汚職	n/c	2	0	件
		独占禁止法（競争法）違反	n/c	0	0	
		会計処理	n/c	6	1	
		人権、差別、ハラスメント	n/c	11	1	
		労務管理	n/c	0	0	
		顧客の個人情報	n/c	0	0	
		利益相反行為	n/c	0	2	
		マネー・ロンダリング、インサイダー取引	n/c	0	0	
		その他	n/c	2	7	
インドネシア <sup>4</sup>	内容の内訳	贈収賄・汚職	n/c	0	0	件
		独占禁止法（競争法）違反	n/c	0	0	
		会計処理	n/c	0	0	
		人権、差別、ハラスメント	n/c	0	0	
		労務管理	n/c	1	0	

		顧客の個人情報	n/c	0	0	
		利益相反行為	n/c	0	0	
		マネー・ロンダリング、インサイダー取引	n/c	0	0	
		その他	n/c	1	0	
ノルウェー <sup>4</sup>	内容の内訳	贈収賄・汚職	n/c	0	0	件
		独占禁止法（競争法）違反	n/c	0	0	
		会計処理	n/c	0	0	
		人権、差別、ハラスメント	n/c	2	0	
		労務管理	n/c	0	0	
		顧客の個人情報	n/c	0	0	
		利益相反行為	n/c	0	0	
		マネー・ロンダリング、インサイダー取引	n/c	0	0	
		その他	n/c	0	0	
日本	内部通報業務従事者向け研修 <sup>4</sup>		n/c	34	0	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	23	27	33	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 <sup>5</sup>	219	215	291	人
		オーストラリア	1,680	1,369	1,194	
		インドネシア	114	263	303	

※ 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 本社の通報窓口、海外拠点の通報窓口ならびにグローバルホットラインを通じて受け付けた通報・相談件数を集計。ただし、米国については集計期間中に通報・相談件数はなし
- 2 通報・相談件数のうち、重大な法令違反などに関わる案件はなし
- 3 本社の通報窓口には、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

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

5 2023年度及び2025年度の人数には、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、Sustainability Report2025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2025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】

- Scope1 排出量（要因別排出、ガス種別排出）
- Scope2 排出量（ロケーションベース、マーケットベース）
- エネルギー使用量
- 淡水使用量
- 産出水の排出量
- 大気への排出量（VOC、NOx、SOx）
- 廃棄物量
- 廃棄物量（掘削関連作業）

##### 【対象範囲：海外オペレーショナルコントロール※2】

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

##### 【対象範囲：国内及び海外エクイティシェア※3】

- Scope1 排出量（エクイティシェア）
- Scope2 排出量（エクイティシェア）

##### 【対象範囲：-】

- Scope3 カテゴリー11（販売した製品の使用）※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】

- LTIR
- TRIR
- 死亡者数
- 重篤負傷者数
- Tier 1

※1 2025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 2025年12月末時点で海外事務所及び、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、2025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 2025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 2025”(期間: 2025年1月1日~2025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 2025”(期間: 2025年1月1日~2025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 2025”(期間: 2025年1月1日~2025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 2025”(期間: 2025年1月1日~2025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 ISAE3000(改訂)「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」に準拠し、限定的保証業務を実施した。

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

SOCOTEC が実施した手続は、不正又は誤謬を問わず重要な虚偽表示のリスクの評価をはじめとして、職業的専門家としての判断に基づいている。SOCOTEC の結論は、会社の内部統制に対して保証を提供するものではない。SOCOTEC は、限定的保証における結論の表明の基礎となる証拠を入手したと判断している。



### 4 保証手続

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

- 会社が主題情報に関連して作成した方針や手続の評価
- 上記方針手続を理解するための会社担当者への質問
- 対象プロジェクトが適格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 操業本部東日本鉱業所千葉鉱場 /  
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、「JIS Q 17021-1:2015(ISO/IEC 17021-1:2015) 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—第1部: 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「JIS Q 14065:2025(ISO 14065:2020) 環境情報の妥当性確認及び検証を行う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  
ヘッド・オブ・ベリフィケーション 福島 眞英

Masahide Fukushima  
2026年6月12日  
ESDT6063-1

## その他

### 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（2026年6月末現在）。

#### MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ

## 2026 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCIインデックスへの株式会社INPEX（以下、当社）の組み入れ、ならびにMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名の使用は、MSCIまたはその関連会社による当社の後援、推奨、または宣伝を意味するものではありません。MSCIインデックスはMSCIの専有財産です。MSCI及びMSCIインデックスの名称・ロゴは、MSCIまたはその関連会社の商標またはサービスマークです。

#### FTSE4Good Developed Index, FTSE4Good Japan Index



FTSE4Good

#### FTSE JPX Blossom Japan Index, FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index



FTSE JPX Blossom Japan Index



FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

#### 「S & P Global Sustainability Award 2025」で「Yearbook Member」に選定

S&P Global

© S&P Global 2025.

Inpe Corporation  
Oil & Gas Upstream & Integrated

**Sustainability**  
**Yearbook Member**

Corporate Sustainability Assessment (CSA) 2025

69/100 | Score 40% | February 11, 2026 | For terms of use, visit www.spglobal.com/yearbook

#### Dow Jones Best-in-Class World Index (DJBI World) 及び Dow Jones Best-in-Class Asia Pacific Index (DJBI Asia Pacific) 指数に選定

#### CDP2025「気候変動」スコア：B



#### S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数



#### 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

**STOXX**  
INDICES

Member 2025/2026  
Platinum Career Index

2025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「優秀賞」を受賞



「Gomez ESG サイトランキング2025」にて優秀企業に選出



## 免責事項

### 免責事項

本レポートは、「株式会社 INPEX（当社）のほか、子会社及び関係会社（株式会社 INPEX と合わせ当社グループ）」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。そのため、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、この点をご承知いただき、本レポートをお読みいただくようお願い申し上げます。

### 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。ぜひご覧ください。



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*