



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^{※1}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CO₂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、CO₂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-CO₂e/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-CO₂e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、まさに一歩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ズに駐在し、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指しています。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え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^{※1}」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。

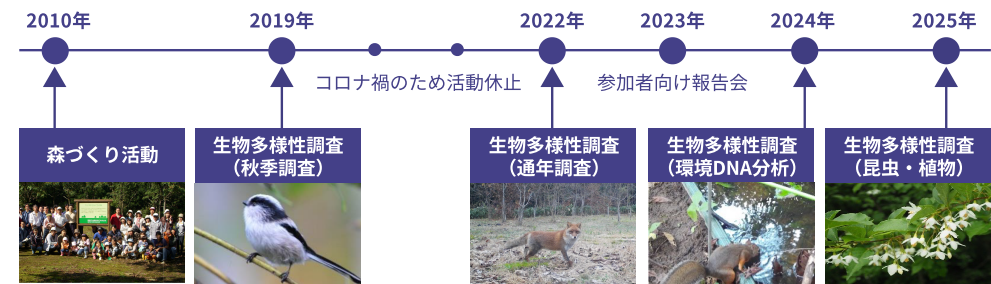
※1 オーストラリア連邦法などによって定められた国家的に重要な環境資産・環境価値。たとえば絶滅危惧種及び絶滅危惧生態系、世界遺産地域、国指定遺産、湿地、特定の水源などがこれに含まれる

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

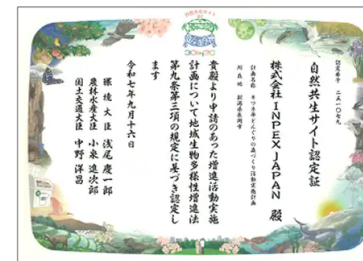


オオダイコンソウ

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) ^{※1}
- 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](#)

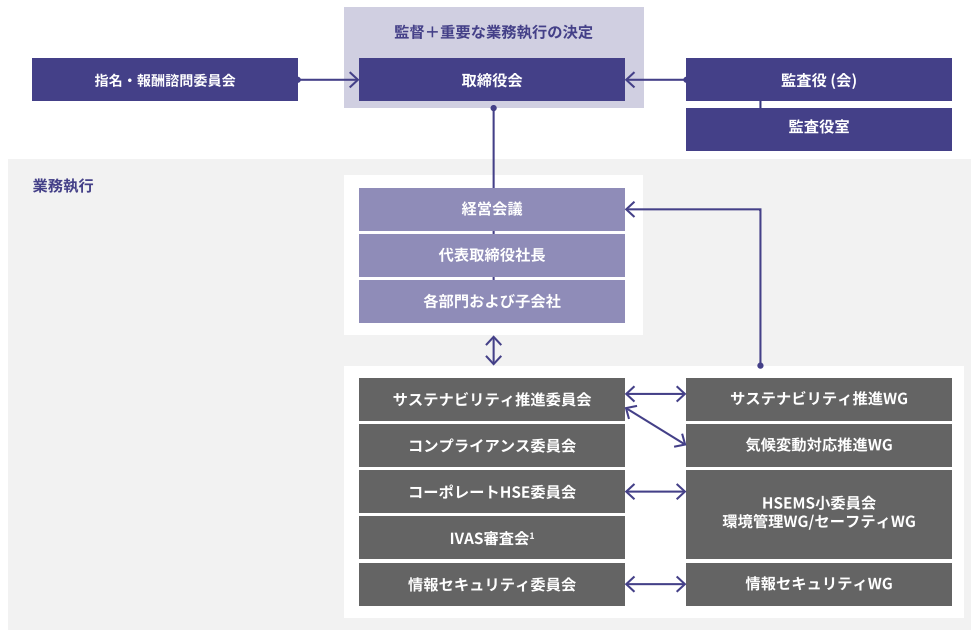
サステナビリティ推進体制

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^{*1}）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^{※2}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り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

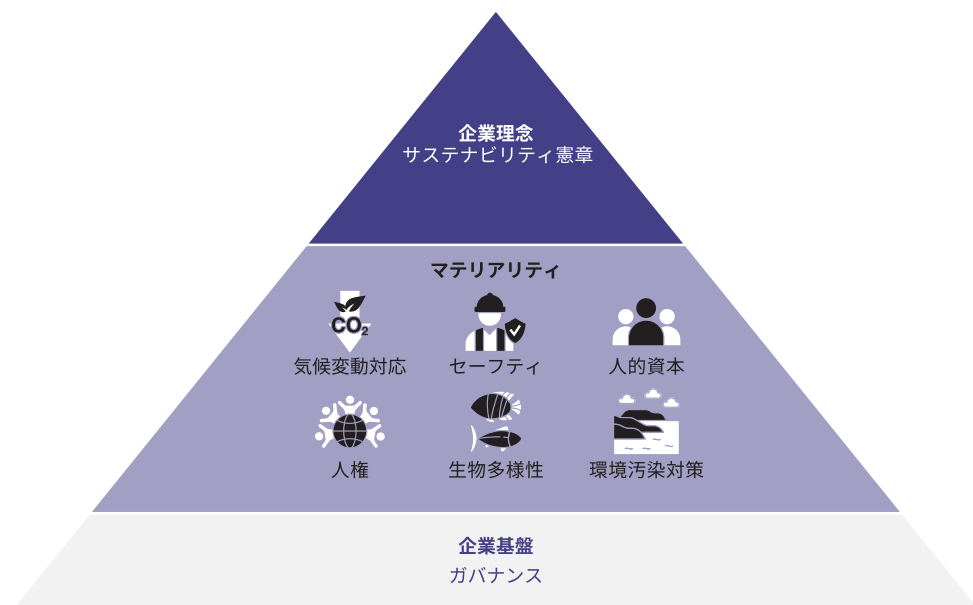
当社が参画する主要なプロジェクトの重要な節目において、その準備状況を確認し、プロジェクトの価値向上及び推進に関する当社の意思決定に資することを目的として、IVAS審査会を設置しています。本審査会は技術統括本部長を審査会長として、新規プロジェクトの取得、既存プロジェクトについても、探鉱、評価、開発などの各フェーズにおける技術的な評価などを組織横断的に行っています。2025年度は16回開催しました。

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 ¹ | 2019年比60%減 ² (kg-CO2e/boe) | 41 | 27 |
| メタン排出原単位 ³ | 0.1%以下 | N/A | 0.04 |
| 削減貢献量 ⁴ | 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） ¹ | 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

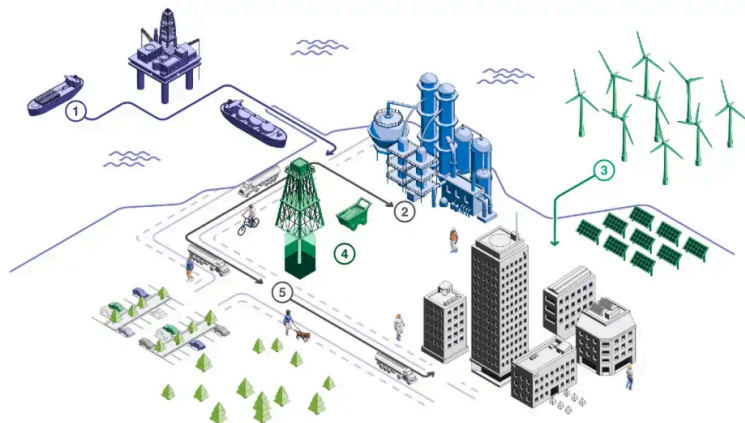
| 分類 | 指標 | 目標 (2030年度) | 2025年度 |
|--------------------------|--------------------------------|----------------|--------|
| エンゲージメントの強化 ¹ | 高エンゲージメント者の割合 (%) ² | 20%以上 | 19.7 |
| | 心理的安全性 (偏差値) ² | 50以上 | 52.4 |
| 多様性の推進 | 新規採用者に占める女性の割合 (%) | 30%以上 | 32.7 |
| | 女性管理職の割合 (%) | 10%以上 | 8.4 |
| | 男女賃金差異 (%) | 80%以上 | 74.8 |
| | 男性育児休業取得率 (%) ² | 100% | 78.1 |
| | 障がい者雇用率 (%) ² | 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"> 定例会議 業務上でのコミュニケーション | <ul style="list-style-type: none"> プロジェクトの意思決定を行う操業委員会、技術委員会、各種小委員会への参加 コスト削減に向けたオペレーターとの協議を実施 重大災害の防止 人権調査の実施 | <ul style="list-style-type: none"> 法令遵守及び贈収賄・汚職防止 事業活動におけるリスクの管理 人権の尊重 |
| コントラクター/サプライヤー | <ul style="list-style-type: none"> 入札・事前資格審査の説明会 サプライヤー自己評価アンケート 定例会議 HSE 監査 CSR 監査 サプライヤーフォーラム | <ul style="list-style-type: none"> 新規参入希望者に対する公正・公平かつ透明な参入機会を提供 年間HSE表彰 サプライチェーンマネジメントの強化（国内主要サプライヤー/コントラクターへの自己評価アンケートの実施） サプライヤーCSR監査の実施（現地視察を含む） サプライヤーフォーラムの開催（サプライヤー行動規範ガイドラインの説明、人権研修の実施など） 人権調査の実施 | <ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメント体制の強化 法令遵守及び贈収賄・汚職防止 調達における社会・環境デューデリジェンス 重大災害防止 労働安全衛生の確保 人権の尊重 |
| お客さま | <ul style="list-style-type: none"> 専用窓口の設置 製品情報提供 サービスステーションでのニーズ収集 | <ul style="list-style-type: none"> SDS発行による取扱情報の周知 お客さまニーズの分析に基づきサービスステーション運営を改善 | <ul style="list-style-type: none"> 法令遵守及び贈収賄・汚職防止 クリーンエネルギーの開発促進・移行 |
| 株主・投資家 | <ul style="list-style-type: none"> 株主総会、各種説明会・展示会、IRミーティングなど 各種資料発行（決算短信、決算説明会資料、有価証券報告書、統合報告書、サステナビリ | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> ガバナンス体制の強化 リスクマネジメント体制の強化 気候変動関連リスクの管理強化 |

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

事業実施国

- 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）
- 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
- EITI 支援による資源国の腐敗防止、透明性向上への貢献
- 法令遵守及び贈収賄・汚職防止
- 重大災害防止
- 地域経済への貢献
- クリーンエネルギーの開発促進・移行

業界団体への参加

当社グループは、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、CO₂地中貯留技術の開発を行うとともに、CCS (CO₂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CO₂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CO₂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"> CDP 気候変動スコアB評価取得 2025年温室効果ガス排出原単位実績：27kg-CO2e/boe メタン排出原単位（メタン排出量/天然ガス生産量）0.04% | <ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出原単位（Scope1+2）2019年比で35%削減を達成 | <ul style="list-style-type: none"> 2050年に温室効果ガス絶対量（Scope1+2）ネットゼロ 2035年に温室効果ガス排出原単位（Scope1+2）を60%低減 2035年に社会に対し820万トン/年程度の削減貢献（製品・サービスを通じて当社が社会のGHG排出削減に貢献した量）創出を目指す 2030年までに通常操業時ゼロフレアを達成 メタン排出原単位（メタン排出量/天然ガス生産量）を現状の低いレベル（約0.1%）で維持 |

天然ガス/LNG事業の拡大

| 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 エネルギーもみんなにそしてクリーンに</p> | <ul style="list-style-type: none"> オーストラリア・イクシスLNGプロジェクトにて年間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 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 インドネシア・アバディ LNG プロジェクトの2030年代 | <ul style="list-style-type: none"> オーストラリア・イクシスLNGプロジェクトでの安定操業継続・液化能力の拡張 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 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 |

| | | | |
|------------------------|---|---|---|
| <p>13 気候変動に具体的な対策を</p> | <ul style="list-style-type: none"> 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） | <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"> 早期マネタイズが可能な有望地域での探鉱継続 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 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） 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&Aによる低炭素アセットを獲得 | |

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>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"> 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 | CCS | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 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 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 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 ノルウェー・バレンツ海ウィスティング開発コンセプトにおける CCS 導入に向けた検討作業を実施 ノルウェー・北海トルウッドヴァング CCS プロジェクトの事業化に向けた検討作業を実施 |
| <p>9 産業と技術革新の基盤をつくろう</p> | | | |
| <p>13 気候変動に具体的な対策を</p> | | | |
| 水素・アンモニア | | | |



- | | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 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 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 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 | <ul style="list-style-type: none"> これまでに培った組織能力・既存技術を活かし、エネルギーの低炭素化に貢献 当社が参画する天然ガス/LNGプロジェクトとCCSの組み合わせによるGHG排出抑制に加え、第三者向けのGHG削減ソリューションの提供やクリーン水素の供給を推進 |
|--|--|--|

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"> 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 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 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 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 | <ul style="list-style-type: none"> Potentia Energyの安定収益の確保ならびに収益拡大 自社電源の開発及び容量拡大（インドネシアのムアララボ地熱の拡張をはじめとする既存事業の拡大と新規案件の獲得） | <ul style="list-style-type: none"> 電力事業の主要な取組みである再生可能エネルギー事業は、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 既存のガスパイプラインネットワークを通じた燃料供給と一体で、将来の水素混焼/専焼化やCCS実装の可能性を含めたクリーンなガス火力発電の事業機会を追求 出力変動への対応が必要な再生可能エネルギーと調整電源（蓄電池/ガス火力）の組み合わせを最適化し、発電アセット全体の価値最大化に取り組む 電力供給システムを支えるために必要となる、石油・天然ガス以外の地下鉱物資源に関する開発・生産・供給の事業拡大 データセンター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 |
| | <ul style="list-style-type: none"> エネルギーシステムの低炭素化・高度化を進めるべく、各種パートナーとともに、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 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^{※1} | <ul style="list-style-type: none"> 調整電源の開発、保有（ガス火力、蓄電池など） 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 当社の強みを活かした国内における電力ソリューション事業の拡大シナリオを策定 北陸電力株式会社との包括連携協定締結における取組みをはじめ、パートナーシップの拡大を通じた電力ソリュ | |

| | |
|---|--|
| <p>※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</p> | <p>ーション事業の主要取組みを展開</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● リチウム直接抽出事業の初期検討を実施 | <ul style="list-style-type: none"> ● 地下鉱物資源に関する開発・生産・供給の新規事業立ち上げ ● リチウム直接抽出事業の評価・検討 ● 千葉事業（ガス・ヨウ素）での上中下流一体かつ首都圏CCS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 |

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"> ● Nature readiness self-assessmentを実施し、当社における自然関連への取組みの課題を特定 ● TNFDのLEAPアプローチに基づく評価を実施し、当社事業の自然への「接点」、「影響と依存」を特定、「リスクと機会」の特定に向けた整理を実施中 ● 生物多様性保全に関する定量目標として、「2025年以降に開始するオペレーション事業において森林伐採ネットゼロの達成」を設定 ● 当社事業実施地域を対象とした保護区データベースの更新 | <ul style="list-style-type: none"> ● TNFDフレームワークに沿った自然関連情報開示内容の拡充 ● 当社事業実施地域における生物多様性保全に関する取組みの着実な実施 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● ネイチャーポジティブ実現に資する取組みを推進する ● TNFDフレームワークに沿った、当社事業の自然関連情報の開示を推進する ● 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 |

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"> ● 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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 左記取組みを着実に継続するとともに、状況の変化に応じて見直しを行う | <ul style="list-style-type: none"> ● 左記取組みを着実に継続するとともに、状況の変化に応じて見直しを行う |

| | | | |
|---------------------------|---|--|--|
| <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"> 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 | | |
| <p>15 陸の豊かさを守ろう</p> | <ul style="list-style-type: none"> 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 | | |

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"> 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 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 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 | <ul style="list-style-type: none"> 重大な事故ゼロの達成 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 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 | <ul style="list-style-type: none"> 重大な事故ゼロの継続 プロセスセーフティ力量の要件水準の明確化、必要な教育訓練資料の整備 事業目的に合ったプロセスセーフティ管理の要求事項が決定 |

労働安全衛生の確保

| 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"> LTIR^{※2} 0.33、TRIR^{※3} 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 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 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 健康管理の強化：全社的な拠点別のメンタルヘルス予防活動のベストプラクティスの調査を実施し、健康経営推進委員会にて報告 | <ul style="list-style-type: none"> 事故傾向分析に基づくライフセービングルールの徹底と安全施策の実施 グローバルで事業部間を越えた、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 HSE 要領の全面的な刷新 レビューや監査を通じたHSE アシユアランス活動の推進 全社的な啓発活動の推進 HSE の専門情報共有強化 | <ul style="list-style-type: none"> 全社的な安全意識が向上し、事故削減の取組みを含め一体感を持った安全管理の実現 全ての新規事業で、適切なレベルのHSE 管理を円滑に構築・実践できる基盤の整備 マネジメント層によるHSEに関するメッセージ発信が現場を含め恒常的に行われている |

※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"> グローバルHRミーティング開催 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） 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 「DE&I方針」の策定 | <p style="text-align: center;">グローバル</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 グローバルレベルでの適所適材配置の推進 INPEX Values 浸透活動の継続実施 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 | <ul style="list-style-type: none"> 人材を惹きつける仕組みと働きがいのある職場環境を通じ、業務の質と効率の向上を目指す ハイポテンシャルな人材、女性をはじめとする多様な人材の確保 各人の挑戦を後押しする文化を醸成し、成長戦略を実現する人材の育成強化 |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | 実施 | <ul style="list-style-type: none"> 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 |
| | 日本 | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> DE&I推進ユニットの新設及びDE&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） 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 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 | <ul style="list-style-type: none"> 「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 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 社員の挑戦を後押しするための研修の拡充と組織リーダー人材の育成強化 女性をはじめとする多様な人材が活躍できる職場環境のさらなる整備 | <ul style="list-style-type: none"> 人材を惹きつける仕組みと働きがいのある職場環境を通じ、業務の質と効率の向上を目指す ハイポテンシャルな人材、女性をはじめとする多様な人材の確保 各人の挑戦を後押しする文化を醸成し、成長戦略を実現する人材の育成強化 多様な人材がエンゲージメント高く就労できる環境の整備 |




人権の尊重

| 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"> 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 ノルウェー「Transparency Act」への対応として「Transparency Act Due Diligence Account」の開示 人権デュー・ディリジェンスのフォローアップの実施 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 人権研修の継続実施 | <ul style="list-style-type: none"> 英国現代奴隷法及び豪州現代奴隷法のステートメント開示の継続 ノルウェー「Transparency Act」への対応の継続 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 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 人権研修の継続実施 | <ul style="list-style-type: none"> 人権に関する操業地域の法令、国際規範の遵守の徹底 人権デュー・ディリジェンスの継続的な取組み |

地域住民（先住民）との共生・発展



| 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 |
|--|---|---|---|
|    | グローバル | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ● 主要な拠点である、日本、オーストラリア、インドネシア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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 社会貢献戦略の継続実行 | <ul style="list-style-type: none"> ● 各操業地域の文化や慣習・人権を尊重しながら、事業を通じた地域の発展や社会的課題の解決に貢献 ● 各操業地域におけるステークホルダーとの対話を通じてコミュニティニーズを把握し、施策を実施 |
| | 日本 | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ● 地域住民からの問い合わせ・意見への適切な対応やニュースレターの発行など、ステークホルダーとの継続的な対話を通じた良好な関係の維持 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 社会貢献戦略の継続実行 | <ul style="list-style-type: none"> ● 各操業地域の文化や慣習・人権を尊重しながら、事業を通じた地域の発展や社会的課題の解決に貢献 ● 各操業地域におけるステークホルダーとの対話を通じてコミュニティニーズを把握し、施策を実施 |
| オーストラリア | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 政府、産業、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 ● 「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 ● 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 ● 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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 社会貢献戦略の継続実行 ● オーストラリアにおける2026年以降のRAPの策定、実行開始 | <ul style="list-style-type: none"> ● 各操業地域の文化や慣習・人権を尊重しながら、事業を通じた地域の発展や社会的課題の解決に貢献 ● 各操業地域におけるステークホルダーとの対話を通じてコミュニティニーズを把握し、施策を実施 | |

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"> 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 サプライヤーCSR監査の実施 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） | <ul style="list-style-type: none"> 当社各海外拠点含めたサプライチェーンネットワークを活用し、サプライヤーCSR管理に関する統一されたプロセスの確立 国内主要サプライヤーへのCSR自己評価アンケートの継続実施 サプライヤーCSR監査の継続実施（書面及び実地監査） 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） | <ul style="list-style-type: none"> 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 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 |

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"> 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） 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） 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 | <ul style="list-style-type: none"> 取締役会の適法・適切な運営によるコーポレートガバナンス体制の強化、取締役会の実効性評価とPDCAサイクル継続 取締役会における充実した審議の継続実施 当社の特性を踏まえた取締役・取締役会の役割整理/取締役会付議基準のレビューや、必要に応じ最適な機関設計の継続検討 | <ul style="list-style-type: none"> 取締役会の監督機能強化を含むコーポレートガバナンス体制の強化 取締役会メンバーの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 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 |


| | |
|--|--|
| 結果を踏まえ取締役会において適切な候補者を選定（当社として初めてとなる外国人取締役の候補者を選定） | |
| <ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 | <ul style="list-style-type: none"> 取締役の指名・報酬に係るガバナンス体制のさらなる強化 指名・報酬諮問委員会での審議状況（取締役の指名・報酬、代表取締役社長のサクセッションプランなど）について、取締役会へのフィードバックのさらなる充実 取締役会として備えるべきスキルの組み合わせについて、指名・報酬諮問委員会において中期経営計画の達成に必要なスキルを議論した上で適切な候補者を選定し、取締役会に答申 |
| <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 税務専門組織の維持・拡充を通じた、タックスプランニング、税務コンプライアンスのさらなる強化 |

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>16 平和と公正をすべての人に</p> | <ul style="list-style-type: none"> 事業などのリスクの見直し リスク管理体制の確認 社内委員会によるモニタリング | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> リスク管理体制の最適化と強化 INPEX Vision 2035の推進における、各担当部門が特定した重要なリスク、抽出した課題への対処方針とその対処のモニタリングの継続 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 |
| <p>17 パートナシップで目標を達成しよう</p> | <ul style="list-style-type: none"> PDCAサイクルの実行 IVASを16回実施 主要プロジェクトのリスク評価結果の概要を取締役に報告 | <ul style="list-style-type: none"> IVASの適宜実施 各事業の進捗状況及び取組み計画を毎月の取締役会に報告 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ委員会の実施（2回） 標的型メール訓練の実施（2回） 情報セキュリティe-ラーニングの実施（1回） 情報セキュリティオンライン説明会の開催（1回） | <ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ委員会の実施（2回）臨時開催除く 標的型メール訓練の実施（2回） 情報セキュリティe-ラーニングの実施（1回） ランサムウェア攻撃被害を想定したBCPの整備及び訓練 | |

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

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"> 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） 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） 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） 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） | <p>以下のコンプライアンスの取組みを継続して実施</p> <ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスの周知徹底と教育・研修プログラムの充実 グループ間でのコンプライアンス協働強化 贈収賄・汚職防止規程類の適正な運用 内部通報制度の実効的な整備と適正な運用 | <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 |