



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組みます。

「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。

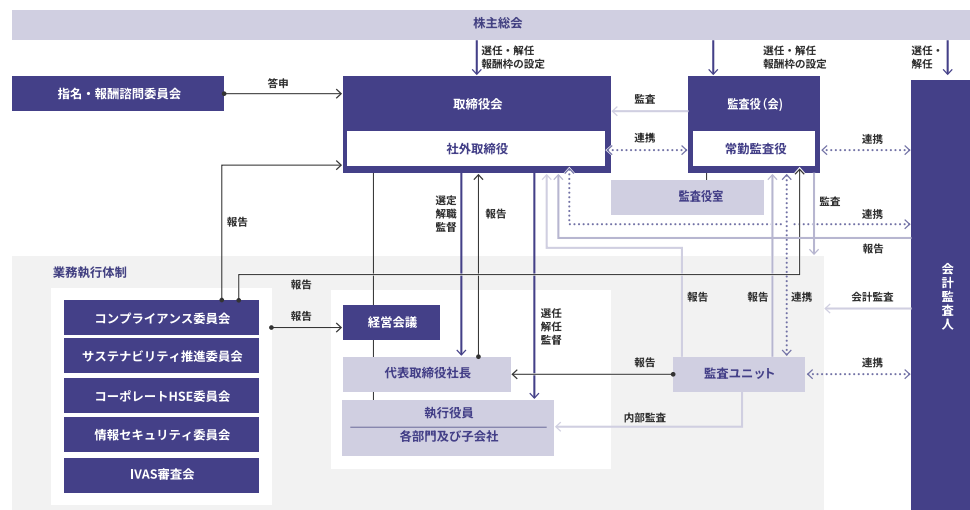
取締役会メンバーのさらなる多様性の確保及び適正な取締役会の人数規模・構成については、指名・報酬諮問委員会にて議論を深化させ、その議論の内容を取締役にフィードバックすることとしています。なお、ここでの多様性とはジェンダー、国際性、文化的背景を含みます。また、ジェンダーについては、「2030年までに女性取締役比率30%以上」を目標とします。

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	- ¹
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） ²
取締役（社外）	齋木尚子	取締役（社外）	- ¹
取締役（社外）	高岡英則	取締役（社外）	- ¹

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

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"> ● 各取締役の役位ごとの職務内容に基づき、月例の固定報酬として支給する金銭報酬です。 ● 上記に加え、委員を兼任する社外取締役、その他、職務遂行上経費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 	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"> ● 単年度の会社業績や担当部門業績を勘案した毎年6月に支給する業績連動型の金銭報酬です。 ● 会社業績指標は、当社の主要な財務指標である親会社の所有者に帰属する当期利益（以下「当期利益」）と探鉱前営業キャッシュフローに加え、非財務指標として当社の使命であるエネルギーの安定供給を果たす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。 		<p>賞与のKPI</p>	<p>評価ウェイト</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）¹</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社の中長期的な業績及び企業価値向上への取締役の貢献意識を高めることを目的とした業績連動型の要素と、取締役の自社株保有を通じて株主との利害共有意識を強化することを目的とした固定型の要素を併せた取締役の退任後に支給する株式報酬です。 ● 役位ごとに株式報酬基準額を定め、当該基準額の一部を業績連動（Performance Share）、残りを非業績連動（Non-Financial Performance Share）の株式報酬として構成します。 ● 業績連動部分に係る会社業績指標は、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。 ● 非業績連動部分は、株主との利害共有意識を強化する観点から、交付株式数が固定された株式報酬として支給します。 ● 株式報酬は、信託型株式報酬制度を通じて支給します。本制度は、制度対象者に対して、役位や業績などに応じたポイントを毎年付与し、原則として制度対象者の退任後に、累積したポイント数に相当する当社株式を信託から交付するものです。 		<p>株式報酬のKPI</p>	<p>評価ウェイト</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

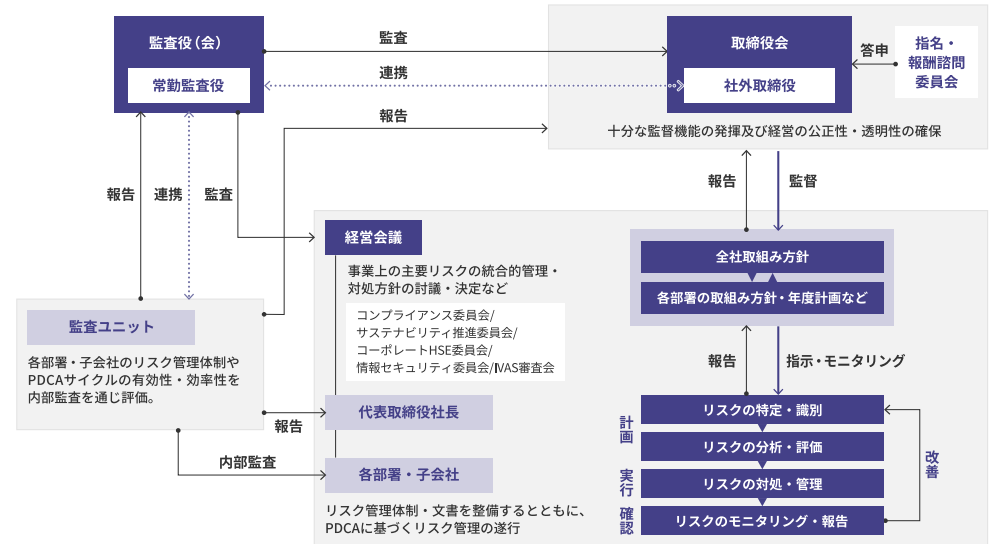
当社は、業務の効率的運営及び責任体制の確立を図るため取締役などを本部長とする本部制を採用しています。これに従い、初めに本部などの各担当部門が、社内規程やガイドラインに基づき緊密に連携した上で、リスクの特定・識別・分析・評価を実施しています。このうち、個別プロジェクトにおける事業上の主要リスクは経営会議にて統合的管理・対処方針の討議・決定が行われます。また、必要に応じて取締役会にも報告され、十分な監督機能が果たされているほか、経営の公正性・透明性の確保がなされています。さらに、日常業務に係るリスク管理の運営状況などについては、社長直属の内部監査部門による監査、その他社内担当部署あるいは社外専門家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

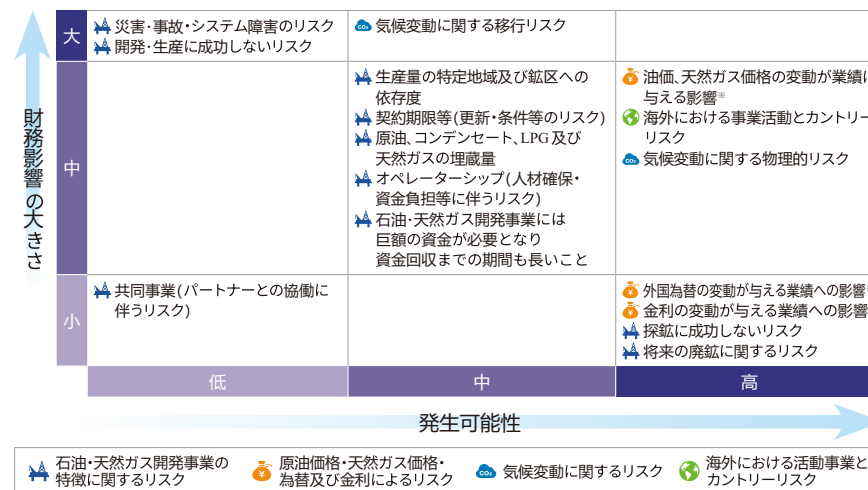
- 機密情報・個人情報の入力制限
- AIの生成物の妥当性・バイアス・適法性の確認の徹底

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

緊急時対応と事業継続計画への取組み

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

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

た節税目的のみの取引は行わないことを規定しています。

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

税務リスク

当社グループは、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^{※2}。加えて、当社はEITI参加国について税を含めた政府への納付金額を毎年公表しています。詳しくは、「**データ集**」をご覧ください。

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

※2 [INPEX Australia 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

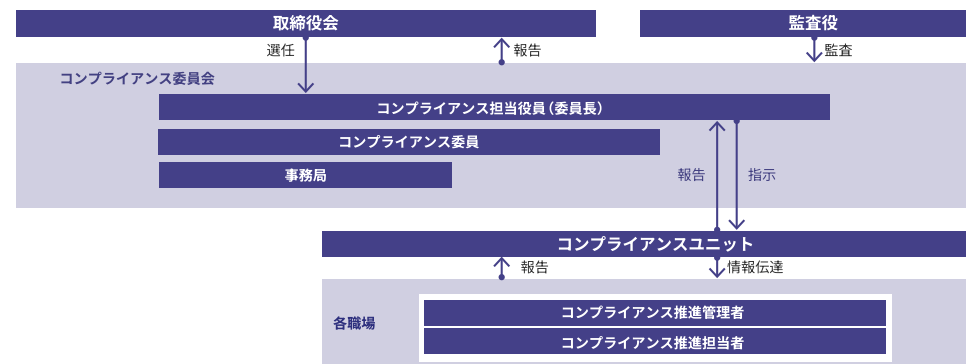
当社は、企業の持続的な発展に必要なコンプライアンス体制を体系的に整備し、法令遵守・企業倫理の徹底に努めています。具体的には、当社グループ全体として一貫した取組みを推進するため、取締役であるコンプライアンス担当役員を委員長として、事案・事業の性質や客観性・多様性確保の観点を踏まえて起用した委員などから構成されるコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに関わる基本方針や活動計画などの重要事項を審議し、コンプライアンス意識の啓発や違反行為の再発防止策をはじめとする活動内容のモニタリングなどを実施しています。

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。

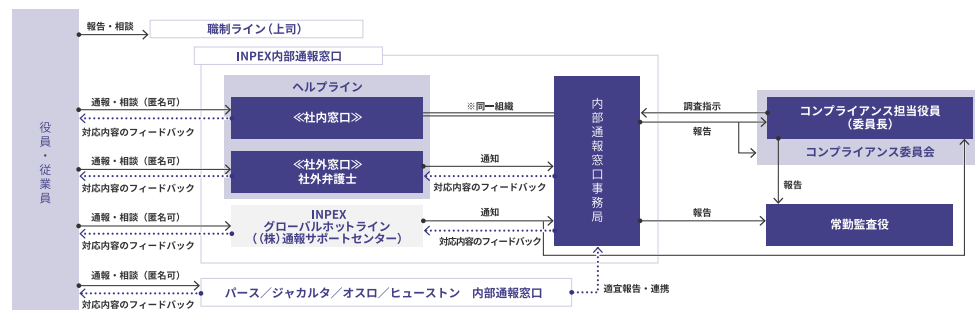
内部通報制度の整備・運用

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。