



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"> ● 重大な影響を及ぼす漏えい・火災・爆発リスクをMAE¹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。 ● 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。 ● 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。

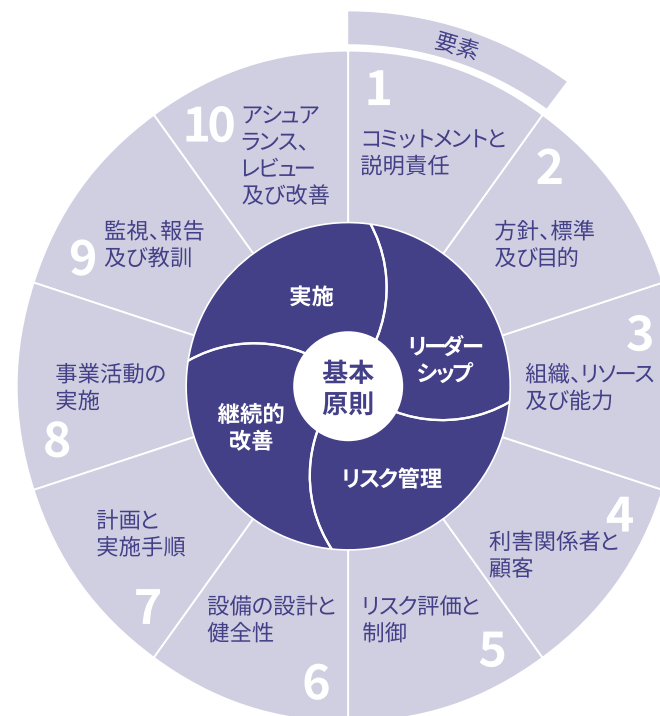
- 1 MAE (Major Accident Event) : 重大事故災害。大規模漏えいによる火災、爆発、毒性ガスの拡散などに代表される複数の死亡・重傷者を出したり、周辺環境に深刻な被害を与えたりするような事象

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^{※1}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）^{※1}及び労働災害発生率（TRIR）^{※2}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、不労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"> ● 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） ● 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。 ● 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。
全社的なプロセスセーフティ管理の強化	○	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。

<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"> ● 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。 ● 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。 ● 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。
<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"> ● 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。 ● 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。 ● 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。

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

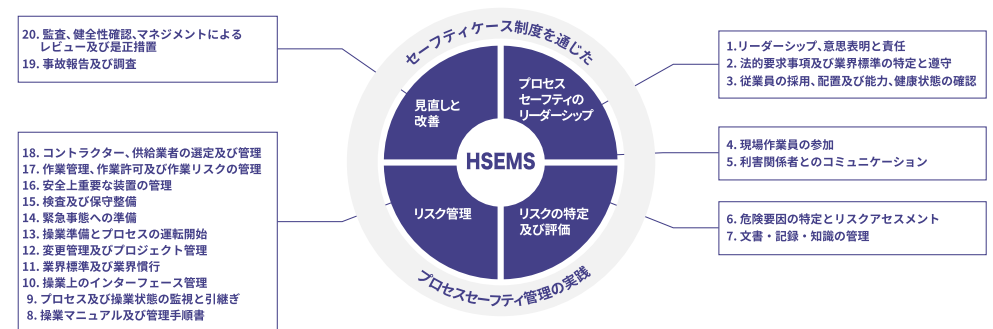
可燃性流体などの危険物質の漏えいやそれに起因する火災、爆発などに代表される重大事故災害の発生防止及び影響緩和を目的として、適切な設計思想、エンジニアリング、操業・保守点検手法に基づき、操業システム及びプロセスの健全性を管理するための枠組みを、プロセスセーフティ管理と呼んでいます。

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）^{※1}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"> 強化領域（成長領域や新事業領域）への重点的な人材配置 適所適材による事業成長と加速化を促進 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
	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"> 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
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"> 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 海外現地法人従業員の本社研修プログラムなどの実施 海外現地法人を含めたリーダー人材の発掘・育成の推進 キャリア形成につながる適切な研修や業務機会の提供
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"> 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
	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"> 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

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"> 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
--------------------	----	---

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"> 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 組織改編の目的に沿った適所適材を推進 職務や役割に応じたジョブ型人事制度の導入
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"> 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 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 社員の成長につながる国内外研修派遣先の拡充 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
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"> DE&I方針の制定 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 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 INPEX Values 浸透施策の継続実施 新設したDE&I推進ユニットによるDE&Iに関する社内浸透活動実施

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 ¹	高エンゲージメント者の割合 (%) ²	20%以上	16.3	17.1	19.7
	心理的安全性 (偏差値) ²	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 (%) ²	100%	76.9	68.1	78.1
	障がい者雇用率 (%) ²	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、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

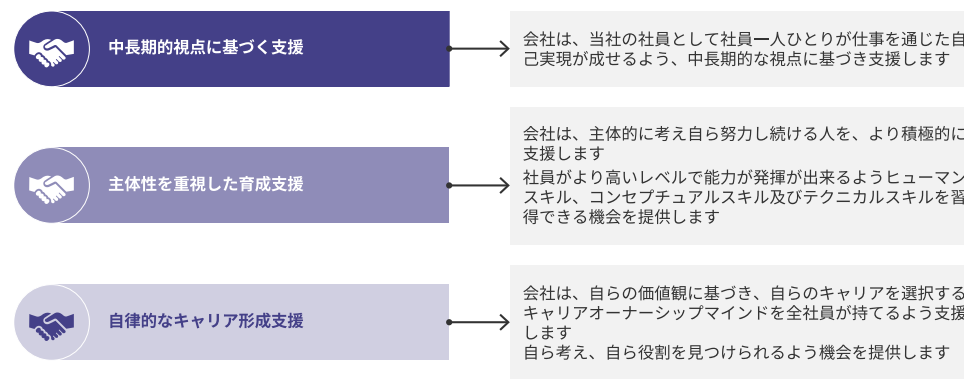
人材戦略基本方針に基づき、従業員の中長期的・主体的・自律的な成長を支援しながら、求める人物像に合致する人材の育成、及び目指す組織文化の実現に向けた取組みを行っています。

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^{※1}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）^{※2}」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）^{※3}」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^{※4}」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、安心して、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^{※5}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^{※6}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（%） ¹		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） ²		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） ³	0.9	2.0	1.7
	プレゼンティーズム（点） ⁴	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（%） ⁵	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（%） ⁶	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](#) 」及び「[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。

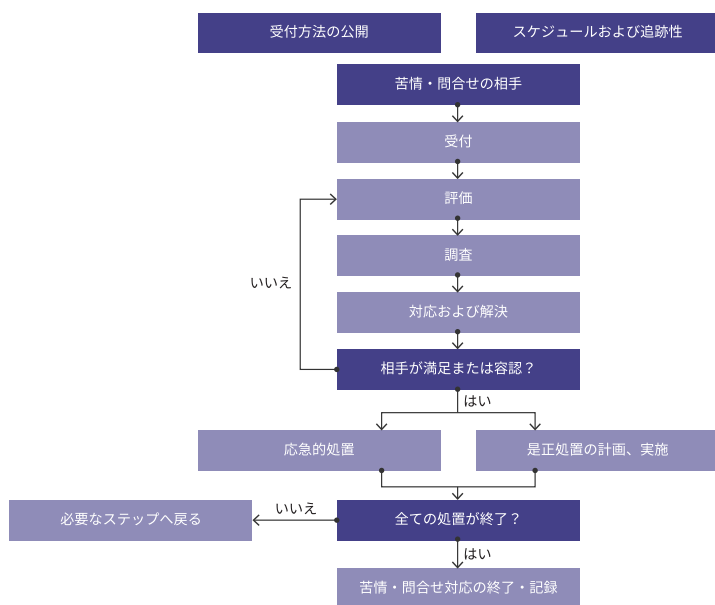
4. 苦情処理の管理・記録

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。

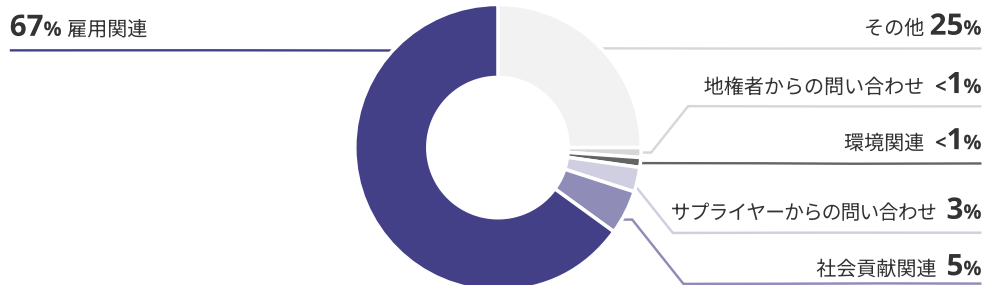
苦情及びお問い合わせへの対応プロセス例



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り組みました。

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	ステークホルダーの特定	● 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	SECPの策定	● 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。
	AMDALにおける住民説明会の実施	● 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。
	KA-ANDALの策定	● 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。
	現況調査	● FGD（Focus Group Discussion）、Household Survey、及びKII（Key Informant Interview）などの対話型の調査を実施し、被影響コミュニティの現況を把握。

2020年～2021年	影響評価	<ul style="list-style-type: none"> 建設時、及び操業時における被影響コミュニティへの影響を評価。当該影響評価では、地域社会の関心事項に関する影響評価も実施。
2022年～	環境管理計画・モニタリング計画策定	<ul style="list-style-type: none"> 上記の影響評価の結果も踏まえ、環境管理計画・モニタリング計画を策定。 Technical Evaluation Meeting（大学教授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。
2023年	対象地域を拡大	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトの立地地域に隣接する南西マルク県及び住民との対話に基づき同県を環境社会影響評価の対象地域に追加。
2024年	AMDAL文書の最終化	<ul style="list-style-type: none"> AMDAL Commission Evaluation Meetingを再度開催し、現地ステークホルダーからのコメントを再度受領し、AMDAL文書を最終化。

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

また、差別の禁止と法のものとの平等、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みます。

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」^{PDF}を引き続き実施しました。RAPの実施は、RAP運営委員会の監督下にあるRAPワーキンググループによって推進され、実施状況については社内外で定期的に共有^{*1}しています。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、デフリンピック100周年を記念した「第25回夏季デフリンピック競技大会 東京2025」のトータルサポートメンバーとしての協賛契約を通じて、障がい者スポーツの振興に貢献しています。また、障がい者サッカー連盟（JIFF）のインクルーシブ教育プログラムにも協賛しています。このプログラムは、障がい者スポーツの工夫や価値を小・中学生に体験型授業として伝えていくものです。

2 社内募金

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

3 教育・次世代育成（芸術分野）への取組み

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、地域の一人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。

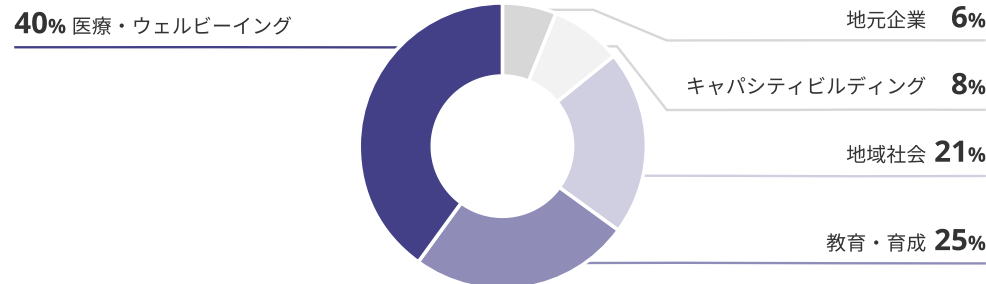
また、スポンサーシップを通じた地域のイベントなどの支援や、被災したコミュニティの災害救援などといった重要な活動に寄付を提供しています。加えて、従業員のボランティ

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ギ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



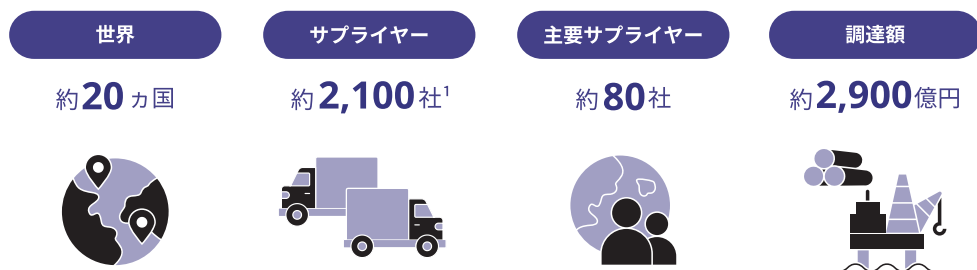
鷹狩文化体験

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」^{PDF}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」^{PDF}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 ₂ 削減など
機密保持	事業活動を通じて得た個人情報、秘密情報の保護
地域社会との共生	地域社会との共存、共栄の推進
不正予防・発見	従業員に対する啓発と報告窓口（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。^{※1}

※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）](#) 