

マネジメント

2012年度の主な実績

2回

2012年度経営諮問委員会開催回数

32項目 358時間

HSE教育プログラム実施項目・時間

初級9名 中級5名 HSEOJT参加者数

INPEX 安全7原則 安全原則の本質

コーポレート・ガバナンス

当社は、経営理念に立脚し、ステークホルダーの皆さまからの信頼をより高め、社会的にかけがえのない存在として一層評価されることを目指し、コーポレート・ガバナンスの強化を経営の最重要課題の一つと認識して取り組んでいます。



コンプライアンス

当社グループでは、一貫した取り組みを推進するため、コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスの遵守状況の管理および役員・従業員の意識醸成に取り組んでいます。



リスクマネジメント

当社グループは、事業環境に潜在する複雑かつ多様なリスクの特定・評価を的確に行い、必要な予防措置および最小化に資する体制を整えることに力を注いでいます。



担当役員からのメッセージ

事業活動を行う上で、安全確保と環境保全を最優先する当社の姿勢を、担当役員からのメッセージを通じてお伝えします。



HSEマネジメントシステム

当社グループでは、健康（Health）、安全（Safety）、環境（Environment）への取り組みを包括した「HSEマネジメントシステム」を策定し、継続的な改善と向上に努めています。



HSEに関する目標と計画

HSEの向上的な推進を図るために中期計画および重点的な目標を掲げ、その達成に努めています。



■ コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は、経営理念のもと、企業価値を高め、社会全般から信頼される企業であり続けるため、経営の効率性と健全性の向上、コンプライアンスの徹底を重要な課題と認識し、コーポレート・ガバナンスの強化を当社の「中長期ビジョン」の重要課題の一つに掲げ、持続的強化に向け取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンスの状況

当社の経営体制

● 取締役および取締役会

石油・天然ガス開発事業における重要な業務執行に関する審議・決定に際しては、業務に精通した社内出身の取締役に加え、当該見識を持つ適切な社外取締役を選任することにより、合理的、効率的かつ客観的にその意思決定の妥当性を確保しています。当社の取締役会は16名で構成され、うち5名は社外取締役です。取締役会は、毎月1回および、必要に応じて随時開催し、重要な業務執行について審議・決定するほか、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に素早く対応し、経営責任をより明確化する観点から取締役の任期を1年としています。

● 経営会議および執行役員制度

業務執行に関する意思決定の迅速化の観点から、常勤取締役および付随執行役員を構成メンバーとする「経営会議」を設置し、週1回および適宜開催しています。経営会議では、取締役会に属さない決議事項について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。また、急速に変化する経営環境および業容の拡大に的確・迅速に対応するため、執行役員制度を導入しており、業務執行体制を明確化し、機動的かつ効率的な経営体制の強化を図っています。なお、執行役員の任期も、取締役と同様に1年としています。

● 監査役会および監査役

当社は監査役制度を採用しています。5名で監査役会を構成し、うち4名は社外監査役です。監査役は、取締役会や経営会議に出席するとともに、担当部署からのヒアリングや報告等を通じて取締役の職務の執行を監査しています。また、会計監査人から年6回および随時会合を持ち、監査に関する報告等を受けており、さらに、常勤監査役が内部監査部門（監査ユニット）から内部監査や内部統制評価の状況について年5～6回および適宜報告を受けられるよう会議を定例化しています。また、監査役補助職を充実させると共に、代表取締役および取締役との定期的な会合等を通じてモニタリング機能を強化する体制を構築しています。

● 会計監査および監査報酬

当社は、会社法および金融商品取引法に基づく会計監査を新日本有限責任監査法人より受けています。なお、監査報酬は、監査計画・監査日数等を総合的に勘案し、監査役会の同意を得た上で決定しています。

● コーポレート・ガバナンス強化策

2012年5月にはコーポレート・ガバナンスの持続的強化に向け4つの取組みを実施しました。

● 取締役および執行役員の任期の短縮

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し、コーポレート・ガバナンスを一層強化する観点から、取締役および執行役員の任期を2年から1年に短縮しました。

● 社外取締役の追加選任

社外取締役を新たに1名追加選任し、4名から5名（全員独立役員として届け出）にすることにより、取締役会の監督機能強化および実効性の向上を図っています。

● 取締役会の諮問機関の設置

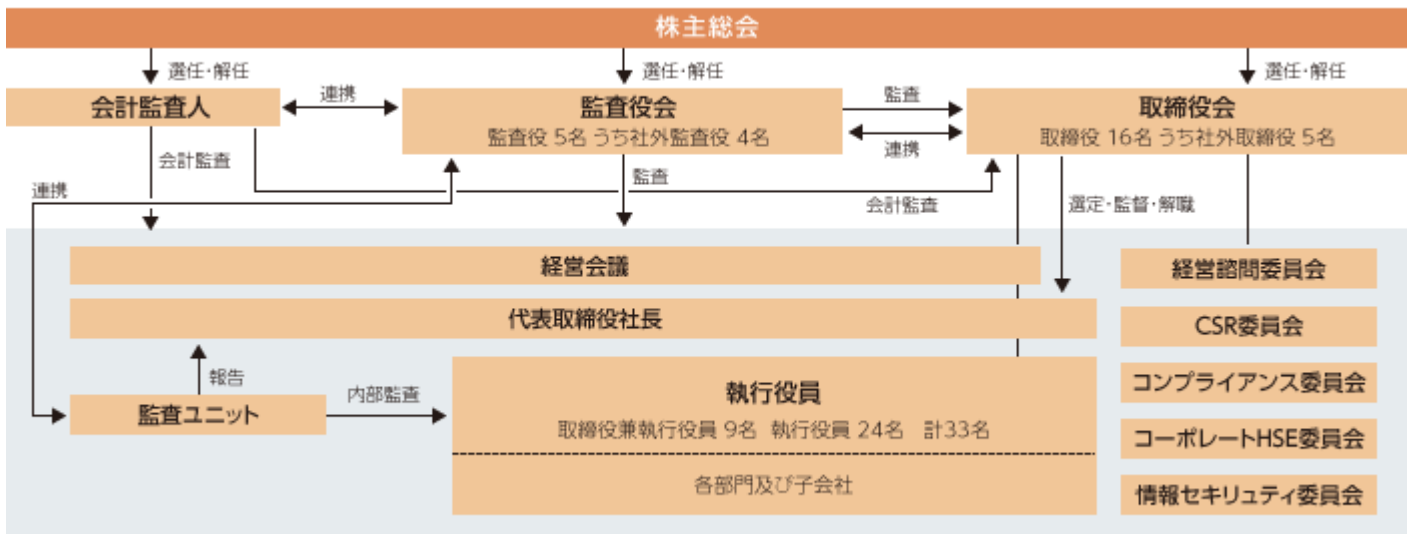
経営上の重要課題について、国内外の有識者より多面的かつ客観的な提言を得ることで当社の企業価値の向上につなげることを目的に、2012年10月に取締役会の諮問機関として経営諮問委員会を設置しました。2012年12月に第一回会合、2013年6月には第二回会合を開催し、ケント・カルダー委員（ジョンズ・ホプキンス大学教授、エドウィン・O・ライシャワー東アジア研究センター長）、黒田かをり委員（一般財団法人CSOネットワーク事務局長・理事）、十市勉委員（一般財団法人日本エネルギー経済研究所顧問）、山内昌之委員（東京大学名誉教授）の委員全員のご出席をいただきました。当社側より、黒田代表取締役会長、相岡代表取締役副会長、北村代表取締役社長および由井取締役専務執行役員が出席し、当社を取り巻く経営環境について、米国シェール革命がもたらす国際政治・経済情勢への影響や中東情勢の見通し、世界的なカントリーリスクの変化、グローバル企業としてのCSR経営の推進などについて多面的な議論を行いました。

諮問委員会は年2回の開催を予定しており、いただいたご意見やご提案については対応を検討し、当社経営に活かしています。

● 自社株式購入ガイドラインの制定

取締役（社外取締役を除く）および執行役員が継続的かつ中長期的な企業価値の向上に努めることを促す観点から、自社株式取得に関するガイドラインを制定し、2012年7月から適用しています。在任期間中は、このガイドラインに基づき、毎月、月額報酬のなかから一定額を拠出して自社株式を購入することとし、取得した株式及び所有している株式は退任時まで保有することとしています。

■ コーポレート・ガバナンス体制図



2013年6月現在

経営諮問委員会外部有識者様からのコメント

一般財団法人 CSOネットワーク 事務局長・理事 黒田かをり 氏

INPEXでは、経営トップがCSRの重要性を認識し、経営諮問委員会という経営における大事な委員会においてもCSRを議論のなかに組み込んでいます。また、国連グローバル・コンパクトやEITI、IPIECAといった国際的なイニシアティブへの参加や、ステークホルダー・ダイアログの実施など、CSRを多角的に捉えて取り組んでいます。オーストラリアでの先住民との対話、各操業地域における地域貢献活動については、国際的にも関心が高いため、先進的な取組みとして国際会議などにおいて積極的に発信し、CSR経営においてもリーディングカンパニーを目指していくことを期待します。



内部統制システム

当社では、2007年9月に施行された金融商品取引法の内部統制報告制度に基づき、監査ユニット内の評価チームが、当社グループにおける財務報告に係る内部統制について、その整備および運用状況の評価作業を行っています。

2013年3月末で評価した結果、財務報告に係る内部統制が有効に機能していると判断し、同評価内容を内部統制報告書として監督官庁に2013年6月に提出しました。なお、監査法人からも当社の内部統制報告書に対し、無限定適正意見を受領しています。

内部統制システムの整備・運用に関する基本方針

1. 取締役および使用人の法令遵守
(1)当社は、取締役および使用人の法令遵守を確保するため、企業行動憲章を策定し、この遵守と徹底を図るための体制を構築する (2)コンプライアンス担当役員に代表取締役を選任し、同担当役員を委員長とするコンプライアンス委員会を設置する (3)社内のコンプライアンス担当部署および社外専門家（弁護士）を窓口とした内部通報制度を整備する (4)コンプライアンス体制および関連社内規程を実効あらしめるため、社長直属の内部監査組織（監査ユニット）による監査を通じ、検証・評価・適宜改善を実施する (5)財務報告の正確性と信頼性を確保するために必要な体制を整備・運用し、有効性の評価を実施する
2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理
(1)取締役は、所管する職務の執行に係る情報を法令、定款、社内規程等に則り、情報セキュリティ体制を整備し、適切に保存、管理する
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(1)企業活動に関連するさまざまなリスクに対処するため、取締役は、各担当部署と緊密な連携を図りつつ、リスクを特定・分析・評価する (2)グループ経営管理規程に基づき、当社グループ全体のリスク管理を行う (3)日常業務に関わるリスク管理の運営状況等について、監査ユニット、担当部署あるいは外部専門家による監査を通じ、検証・評価・見直しを行う
4. 取締役の職務の執行の効率性
(1)取締役の職務の執行が効率的に行われる体制を確保するため、重要事項の決定は経営会議を毎週ないし適宜開催し、迅速・適切に業務執行を行う (2)日常の職務遂行は、業務分掌規則、職務権限規程等に基づく権限委譲が行われ各レベルの責任者が迅速に業務を遂行する
5. 企業集団における業務の適正性
(1)子会社等間でグループ経営管理契約を締結し、各社の重要事項は当社に報告を求め、または当社が承認する (2)子会社のリスク管理、コンプライアンス管理、内部監査もグループ経営管理規程に基づき連携を取り進める
6. 監査役職務を補助する使用人
(1)監査役職務を補助すべき者として、当社の使用人から2名を兼務任命する (2)監査役職務補助者は、監査役の指示に従いその職務を行う
7. 監査役職務を補助する使用人の独立性
(1)監査役職務補助者の人事異動は、監査役と協議する
8. 監査役への報告
(1)取締役および使用人は、監査役に対して、法令に定める事項や当社に重大な影響を及ぼす事項等について報告・情報提供を行う (2)監査役は、取締役会等の重要な社内会議に出席するとともに、稟議書等の回付を受けて常に業務上の情報を入手できるようにする
9. 監査役職務の監査の実効性確保
(1)監査役職務の監査の実施にあたり、弁護士、公認会計士、税理士等の外部専門家と緊密に連携が取れるようにする (2)監査役は監査ユニットとも連携し、定期的に報告を受けるなど、監査の実効性の向上を図る

■ コンプライアンス

基本的な考え方

コンプライアンスは社会のなかで企業が活動を行うための基盤となるものです。

当社グループでは、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・企業倫理の徹底を図っています。具体的には、一貫した取り組みを推進するため、コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスにかかわるグループの基本方針や重要事項を審議し、コンプライアンス実践状況を管理しています。グローバル企業として責任ある経営を実行するため、[中長期ビジョン](#)でも、「コンプライアンスの取り組みの持続的強化」を基盤整備の一つに掲げ、一層の体制強化に向けた活動を実施しています。

また、新たに制定した「行動基本原則」に伴い「行動規範」を見直し、そのなかで、コンプライアンスに関する諸制度、報告・相談方法などを簡潔にまとめるなどして、社員一人ひとりのコンプライアンス意識の醸成を図っています。

コンプライアンス推進体制と仕組み

コンプライアンスに関する重大な事案が発生した場合には、コンプライアンス委員会で迅速に対応策を検討し、実施する体制を確立しています。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、内部監査部門である監査ユニットと連携し、(1)コンプライアンスに関する施策の立案・実施、(2)実施状況のモニタリング、(3)コンプライアンス意識の啓発、(4)違反についての報告受付と調査、(5)違反に対する中止勧告その他の対応、(6)違反の再発防止策の策定などを行っています。また、役員・従業員のコンプライアンス意識醸成のため、「コンプライアンス・マニュアル」「コンプライアンスQ&A集」をグループ全員に配布しています。

2012年度においては当社事業上および地域社会に大きな影響を与えるようなコンプライアンス違反事例はありませんでした。

● 行動基本原則・行動規範の制定

2012年度は、業務を遂行する上で例外なくすべての役員・従業員が守らなくてはならない「行動基本原則」を制定し、併せて、この原則を実践するための「行動規範」を見直しました。これらについては社内での説明会を通じ、周知徹底を図っています。なお、「コンプライアンス・マニュアル」「コンプライアンスQ&A集」については、行動規範の見直しを踏まえて、現在、改定作業を進めています。

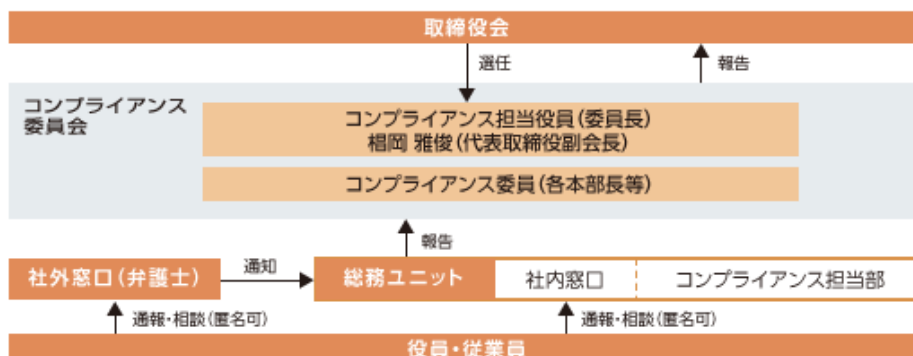
主要な海外事業所においては、各国の法令・文化に沿った行動指針を整備していますが、海外での贈収賄に関する法律の強化などを受け、グローバルなコンプライアンス体制を強化。「行動基本原則」の制定、「行動規範」の改定とともに、コンプライアンス委員会の英語版ホームページを2013年度中に開設予定です。

● 内部通報制度

2006年4月には、公益通報者保護法に準拠した内部通報制度を設置し、当社の役員・従業員を対象に運用しています。通報は匿名で行うこともでき、通報者が不利益な扱いを受けないよう保護を徹底しています。

2012年度は4件の利用があり、コンプライアンス委員会では「内部通報要領」に従い、適切に対処しました。

■ コンプライアンス体制図



コンプライアンス教育の推進

コンプライアンス教育については、当社の一人ひとりにコンプライアンス活動を実践してもらうことを目的に、「コンプライアンス・マニュアル」および「コンプライアンスQ&A集」を配布し、定期的に新入社員や中途採用者向けの研修を実施しています。

2010年12月からは社内イントラネット上にコンプライアンス委員会ホームページを開設し、また毎月1回の社内向け情報紙「コンプライアンス通信」を継続して発行するなど情報発信を充実させることにより、役員・従業員のコンプライアンスへの関心を一層高め、意識レベルの底上げを図っています。

2012年度においては、コンプライアンスの強化にとって最も重要な「職場のコミュニケーション活性化」を重点に置き、コンプライアンス活動を職場に一層浸透させるための橋渡しの役割を期待して、海外事務所を含め、職場単位でのコンプライアンス推進担当者制度を11月に導入し、同制度に内容理解を促進するとともに、推進担当者間の情報共有・連携強化を目的としたコンプライアンス推進担当者向けの研修を、また、「行動基本原則、行動規範」についての説明会を実施しました。

■コンプライアンス研修受講率

研修	受講率
ミドルマネジメント向け研修	96%
一般社員向け研修	91% (2013年3月末時点)

対象：当社グループ

■ リスクマネジメント

基本的な考え方

当社グループは、事業環境に潜在する複雑かつ多様なリスクの特定・評価を的確に行い、必要な予防措置および最小化に資する体制を整えることに力を注いでいます。そのなかには大規模な自然災害や疫病の流行などへの備えに加え、経済・社会情勢、法規制などの経営環境変化のリスク、探鉱・生産・輸送・販売 など事業の各行程に存在するリスクなどがあげられます。なお、各オペレーション事業体*1では労働安全衛生と環境保全に関するリスク管理をHSEマネジメントシステムにて運用しています。

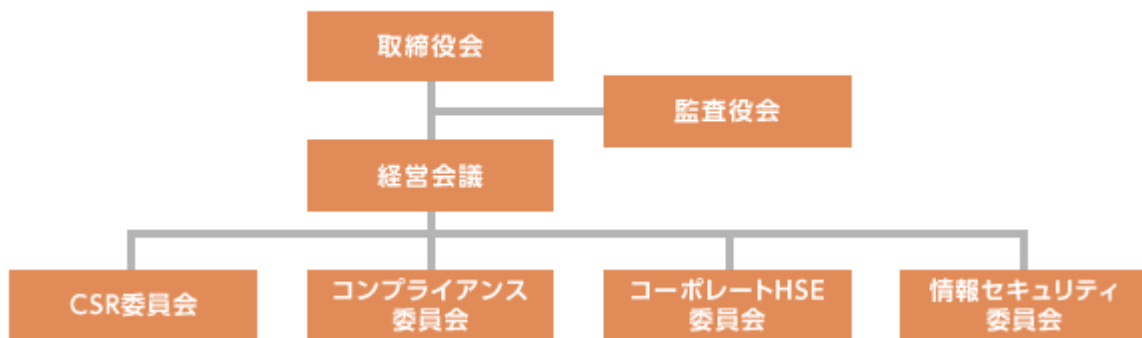
*1 オペレーション事業体：当社の本社組織およびオペレータープロジェクトを遂行する組織体

リスクマネジメント体制

激しく変化する事業環境のなかで、企業価値の向上を図るためには、事業運営に伴うリスクを適切に管理することにより、損害の発生・拡大を未然に防止するとともに、顧客、投資家などからの信頼を維持・強化することが重要であると認識しており、継続的にリスク管理体制の強化に取り組んでいます。

企業活動に関連するさまざまなリスクに対処するため、取締役は各担当部署と緊密な連携を図りつつ、リスクの特定・分析・評価を実施の上、社内規程・ガイドラインなどにに基づき、リスク管理を行っています。加えて、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、事業において想定されるリスクに対してはCSR、コンプライアンス、HSE、情報システム等の各種委員会を設け、個別のリスク管理体制を整備し、定期的にマネジメントに報告することでより包括的なリスク管理体制を構築しています。日常業務に係るリスク管理の運営状況などについては、監査ユニット、担当部署あるいは外部専門家による監査を通じ、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。

■ リスクマネジメント体制図



プロジェクトにおけるリスクマネジメント

海外でプロジェクトを遂行するためには、さまざまなリスクが存在します。このため、当社グループでは、国際的な基準に沿う形で、安全・環境等に配慮した事業運営の全社的な仕組み・枠組みを構築して労働安全衛生の確保と環境保全に努め、専門知識を駆使して想定しうるリスクによる地域への負の影響を最小化するための対策を講じています。さらに、地域社会を取り巻くリスクに関しては、密接なコミュニケーションを通じて地域住民の安心と信頼関係を構築するなど、地域社会と連携したコミュニケーション活動を実施しています。

カントリーリスクや為替リスク、プロジェクトステージの違いによる事業リスク等については、埋蔵量拡大による高い成長性が期待できる事業と安定した収益が期待できる事業とを組み合わせ、資産ポートフォリオの質的向上に努めるとともに、海外アセットと国内インフラの有機的結合による経営資源のより高度な活用を通じ、企業価値のさらなる向上を目指しています。

■プロジェクト上の主なリスク要因

- ・ 政治リスク
- ・ 資源埋蔵量リスク
- ・ 原料供給リスク
- ・ 技術リスク
- ・ 操業リスク
- ・ マーケットリスク
- ・ プロジェクトの経済性リスク
- ・ 為替リスク
- ・ 環境リスク
- ・ 労働力不足およびそれによるコストアップのリスク
- ・ プロジェクト拡大における現地経済格差、住民間の争いのリスク

大規模自然災害およびパンデミック対策

● 大規模自然災害対策

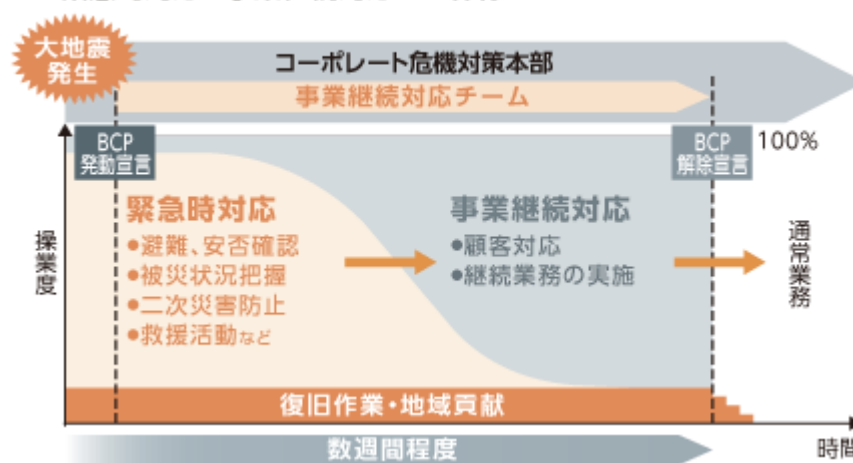
当社では、2011年3月に発生した東日本大震災とその後の影響を踏まえた上で、首都直下型地震を想定したBCP*2および地震対応マニュアルを2011年6月に改訂・策定しました。

このBCPは、(1)人命尊重、地域社会との連携・協力を含めBCP全般の考え方を定めた基本方針、(2)エネルギー供給事業者としての本社重要業務の継続方法を定めた事業継続計画、(3)地震発生時の初動対応からBCP体制移行時までを定めた地震対応マニュアルで構成されています。緊急事態に際しても本社機能を維持した上で、円滑な操業継続に備えるものとなっています。

当社は、毎年度、地震対応訓練を行い、2013年2月には、より実際の災害時に即した対策本部の運用を検証しました。

*2 BCP (Business Continuity Plan) : 災害時においても重要な事業を停止させないために、継続して業務を選定し、当該業務の継続を可能にする体制を整えるための計画

■ 緊急時対応と事業継続対応の全体像



● 新型コロナウイルスおよびパンデミック（世界的大流行）のリスク対策

感染症や伝染病が世界的に大流行した場合、社内感染者増加により事業継続に大きな支障を来すことが考えられます。このため大規模自然災害対策と同様に、事前対策を検討しています。例えば日本ではパンデミックが懸念される新型インフルエンザについて、2011年6月に対応マニュアルを策定し、このたび、防護服や消毒液など、対策品の備蓄拡充を行いました。

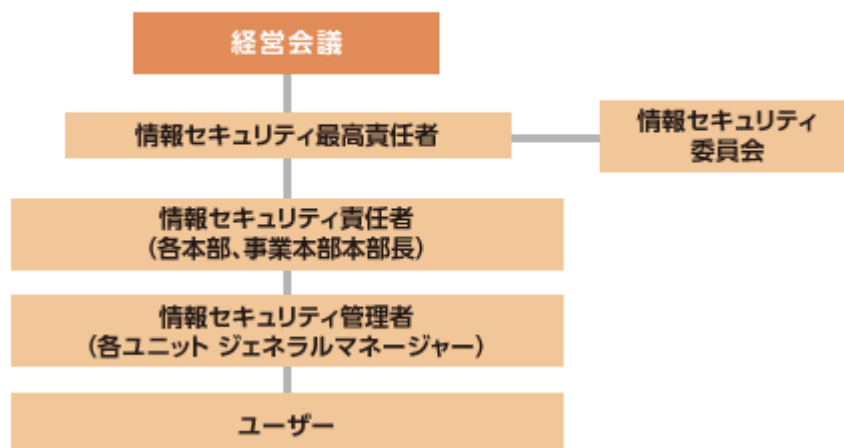
情報セキュリティの取り組み

当社は、保有している情報の機密性、完全性および可用性の維持に向けて、「情報セキュリティ基本方針」を定めています。さらに、全社統括組織として設置された情報セキュリティ委員会のもと、関連する諸規程の制定や管理体制の整備、情報資産を守るために必要なシステムの・物理的・人的な対策を計画的に講じています。

2012年度もe-ラーニングによるセキュリティ教育を通じ従業員の意識向上を図るとともに、アンチウィルスシステムやウェブフィルタリングなどのシステム的情報セキュリティ施策対応強化を行いました。2013年度には特に海外での事業展開に対応した、グローバルでの情報セキュリティ強化を予定しています。

今後も、関連規程・基準・体制やシステムの継続の見直し、改善に努めていきます。

■ 情報セキュリティ管理体制図



気候変動リスクについて

気候変動が当社にもたらすリスクには、異常気象による生産施設やパイプラインへの損傷、操業現場における水不足、海面水位上昇による操業への影響、温室効果ガス排出に関する規制などがあげられます。当該リスク対策として、たとえばイクシスLNGプロジェクトでは、大規模なサイクロンにも耐え得る洋上施設の設計、海面上昇を考慮した施設の配置をしているほか、アパディLNGプロジェクトでも、洋上施設設計においてサイクロン対策を行っています。また、環境負荷の少ない天然ガスの普及、操業における温室効果ガスの排出削減、CO2削減につながるCCSやメタン生成技術といった技術開発に取り組んでいるほか、[再生可能エネルギー](#)ではメガソーラー発電を実施、地熱発電の事業化調査にも着手しています。

■ 担当役員からのメッセージ

担当役員からのメッセージ



代表取締役副会長 HSE担当
相岡 雅俊

当社グループが目指す「豊かな社会づくりに貢献する総合エネルギー企業」とは、社会の一員として高い倫理観に基づいて行動し、安全確保と環境保全を最優先にする文化を保有する企業のことです。また、社会に対して安定的にエネルギーを供給するために、資源を求めて地球規模での事業展開を図っていくことから、国際社会の規範や基準を遵守すべきことはもちろんのこと、企業文化そのもののグローバル化が強く要求されています。

こうしたことから、当社が最も力を入れてきた取り組みが、グローバル水準のHSEマネジメントシステムの整備と、それに基づくHSE活動の推進です。同システムにおいては、2006年に策定した環境安全方針ならびに2007年に策定したHSEマネジメント規則を上位の概念としながら、労働安全衛生と環境保全に関してより実務的な視点に立ったマニュアルやガイドラインが整備されており、それらに準拠しつつPDCAサイクルを回していく仕組みとなっています。ここ数年の取り組みにより、安全を第一とする文化の社内への浸透度合いやHSE活動の実績を示す各種の指標において、改善傾向が示されているものと考えています。

一方、現状のHSE活動全般をOGP*1参加会社と比較してみると、未だ不十分な点が多々あります。活動指標KPIにおいても必ずしも満足できる水準にはありません。そこで、当社は昨年度、将来的なグローバル展開を俯瞰しつつ、2013年度からの3年間で第2期HSE中期計画 実行期間として定め、その間に当社のHSEコンピテンシーをIOC*2と同等レベルにまで高めるべく組織目標を設定しました。HSE監査、HSEリスク管理、プロセスセーフティ管理、重大事故防止について特に注力すべきと考えていますが、すでに安全7原則の設定、IFCパフォーマンススタンダード*3の採用、セーフティケースアプローチの導入、海外拠点と連携した緊急時対応訓練の実施など、個別の取り組みは進めています。

当社の活動は、今後ともグローバル化が進展し、取り組むべきプロジェクトも大規模かつ複雑なものになっていくと予想されます。そうしたなか、多国籍の混成チームによって支えられる現場最前線においては、全員が「安全第一」、「環境保全優先」のモットーを共有し、職場文化を形成していくことが何よりも重要課題となります。第2期HSE中期計画目標の達成は、そのための基礎固めだと認識しています。

異なる自然環境、多様性のある職場環境、さらには幅広くさまざまなステークホルダーが存在するなかで、社会から信頼され、真に必要とされるに相応しい企業となるべく、我々は確たる決意のもとHSE活動を進めてまいります。

*1 OGP(Oil & Gas Producers)：国際石油・天然ガス生産者協会

*2 IOC(International Oil Company)：国際石油会社

*3 IFC(International Finance Corporation)パフォーマンススタンダード：国際金融公社が定める社会と環境の持続可能性に関するパフォーマンススタンダード

国際石油開発帝石グループ環境安全方針

私たち国際石油開発帝石株式会社グループは、エネルギーの安定的かつ効率的な供給を実現しつつ、社会の持続可能な発展に貢献することが当社の重要な社会的責務と考えています。その責務を果たすため、以下に定めた項目を確実に実行することを宣言し、当社に関係する全ての人々の安全を確保するとともに健康を守り、地域と地球の環境保全に努めます。

- 労働安全衛生と環境保全について、適用される全ての法令及び自主基準を遵守します。
- マネジメントシステムを適切に運用し、法令及び自主基準の遵守状況と諸活動の進捗状況を定期的に監査することにより、労働安全衛生と環境の継続的な改善に努めます。
- 潜在する危険・有害要因を事前に評価することでリスクを排除または管理し、事故・災害の発生防止に努めます。
- 省エネルギー対策を推進するとともに、環境負荷要因を事前に評価し管理することで、汚染物質の排出量削減等、環境負荷の低減に努めます。
- 緊急時対策を定めて定期的な訓練を実施するとともに、万一の場合には被害を最小限に抑えるため、迅速かつ適切な措置を講じます。
- 労働安全衛生と環境保全の取り組みのために適切な経営資源を投入します。
- 労働安全衛生と環境保全並びに交通事故防止には、従業員一人一人の自覚が大切であるとの認識のもと、これらに関する啓発・教育を実施します。
- 当社の業務に従事する全ての事業者に対しては、当社の環境安全方針の遵守を求め、協力して事故・災害の発生防止と環境負荷の低減に努めます。
- 当社の労働安全衛生と環境保全に関する取り組みについて情報を開示し、広く社会とのコミュニケーションを図ります。

2011年6月23日

国際石油開発帝石株式会社 代表取締役社長 北村俊昭

■ HSEマネジメントシステム

HSEマネジメントシステムの推進

● HSEマネジメントシステムの概要

当社グループでは、ISO9000、ISO14000、労働安全衛生マネジメントシステム（OHSAS18001、OHSMS指針）およびOGP（国際石油・天然ガス生産者協会）のガイドラインを参照し、健康（Health）、安全（Safety）、環境（Environment）への取り組みを包括したHSEマネジメントシステムのもと、労働安全衛生活動および環境保全活動の継続的な改善と向上に努めています。

同システムは、環境安全方針、HSEマネジメントシステム規則、各種要領および指針群からなる文書とHSE委員会からなる組織、年度ごとに定めるHSE重点目標とHSEプログラムから構成されています。

環境安全方針は、当社のHSE活動への基本的な取り組み方針を宣言しています。その内容を確実に実行していくために、規則のなかでリスク管理や監査など重要な構成要素とその他の構成要素とのつながり、および各構成要素とそれに対応するHSE文書との関連づけを行っています。さらに、要領群のなかで各構成要素の要件定義を行っています。

当社グループでは、HSEマネジメントシステムを構成する重要なプロセスとして、リスクアセスメントからはじまるA-PDCAサイクル*1を採用しています。A-PDCAのなかで、Assessはリスク管理と法的要求事項およびその他の要求事項の設定、PlanはHSE計画書や緊急時対応計画の策定、DoおよびCheckは、HSE関連データの収集分析やHSE監査、Actはマネジメントレビューから構成されています。同プロセスは、HSE活動の継続的改善のためにも、不可欠な取り組みです。

● HSEマネジメントシステムの推進体制とその取り組み

HSEマネジメントシステムの推進部署として、本社にHSEユニットがあり、オペレーション事業体*2にはHSE担当グループを組織しています。また、組織横断的なHSE活動の推進を目的に設置したコーポレートHSE委員会では、HSE関連要領の審議、HSE重点目標やHSEプログラムからなる活動計画の審議やフォローアップを行っています。また、各オペレーション事業体でも、同様の取り組みを行っています。

本社においては、2007年10月に第1回のコーポレートHSE委員会を開催、2012年度は3ヵ月に1回のペースで開催し、HSE重点目標・プログラムの内容、活動実績、HSE関連文書の内容、HSE監査の結果などについて協議を行いました。

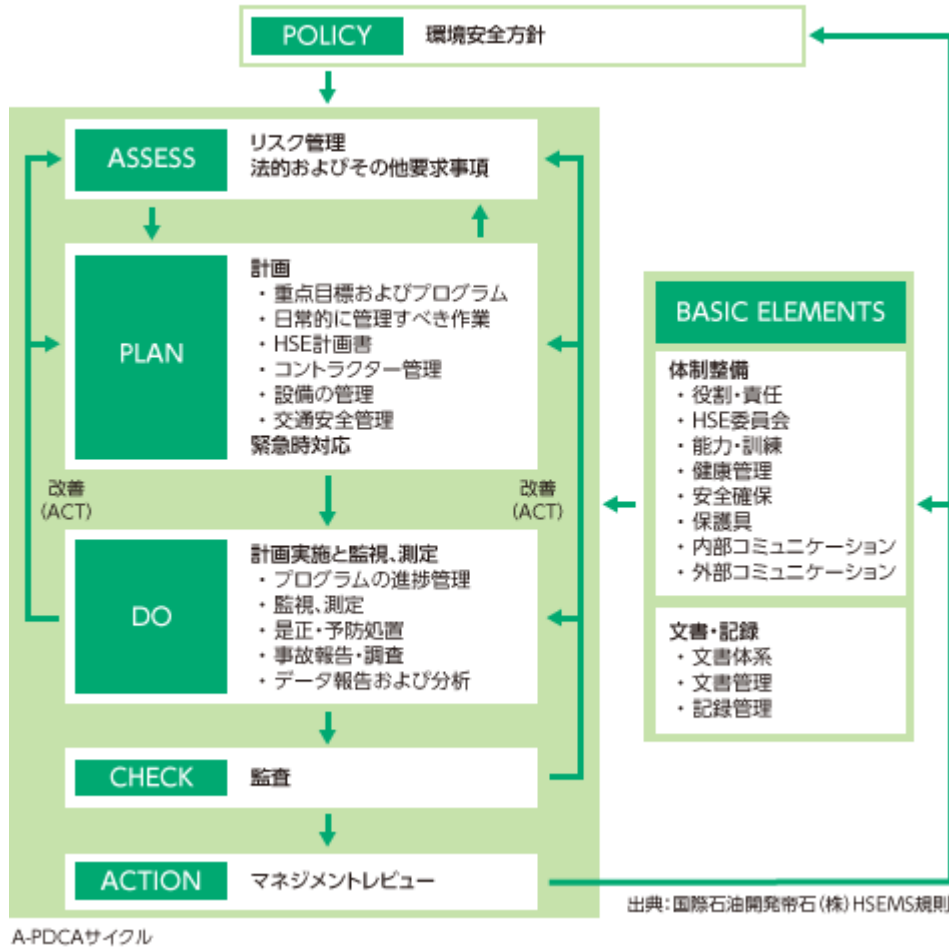
*1 A-PDCAサイクル：Access-Plan-Do-Check-Act

*2 オペレーション事業体：当社の本社組織およびオペレータープロジェクトを遂行する組織体

■ HSEマネジメントシステム推進体制図



■ HSEマネジメントシステムモデル (HSEの要素)



● HSE中期計画

当社では2010年に、HSE最優先の意識浸透と一貫性のあるHSEマネジメントシステムの確立を目指して2012年までの第一期HSE中期計画を定め、HSEマネジメントシステム文書の作成、HSE教育訓練の充実など、8つの達成目標を掲げました。HSEマネジメントシステムの整備、ならびに全社的な活動の活性化といった面では成果が認められました。一方、HSE組織の強化や人的リソースの確保、各プロジェクトにおける一貫性ある対応については、まだ不十分と自己評価しています。

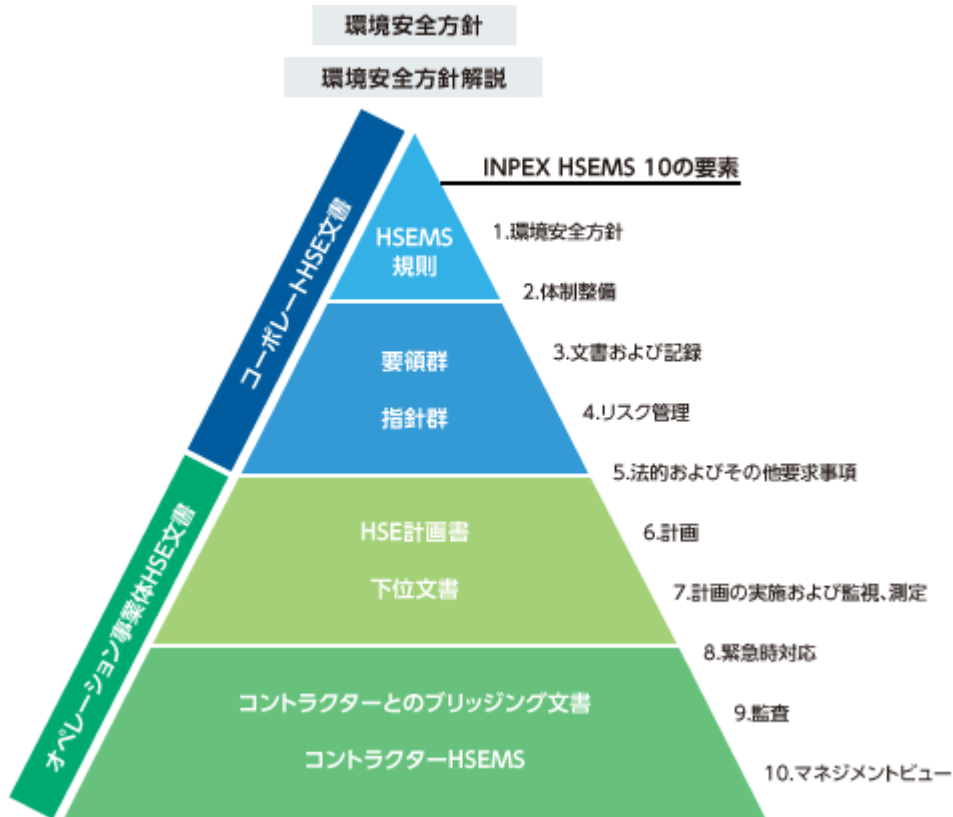
2013年から2015年にかけての第二期HSE中期目標設定にあたっては、国際的な同業他社の第一グループに伍するHSEコンピテンシーの実現を目指し、その着実な推進のために、組織体制、HSEマネジメントシステム、プロセス管理、危機対応、環境施策など、7つの具体的な達成目標を設定しました。今後は、それぞれの達成状況を年次ごとに検証しつつ、達成に向けて取り組んでいきます。

[「HSEに関する目標と計画」](#)

● HSEマネジメントシステム文書の整備

HSEへの取り組みを明確に示すことを目的に、環境安全方針、マネジメントシステム規則、要領、指針群など一連のHSE文書を整備しています。2012年度も継続してHSE指針を作成するとともに、HSEの着実な実施のため、要領などの見直しや、イントラネットを通じた従業員への周知活動にも取り組んでいます。

■ HSEマネジメントシステム文書体系図



● HSE監査とマネジメントレビュー

HSEパフォーマンスを継続的に改善していくため、コーポレート*3およびオペレーション事業体による監査を実施しています。監査の対象は、HSEマネジメントシステムとその運用ならびに関連するHSE活動としています。

コーポレートでは、2012年度に、ベネズエラGas Guarico,S.A.に対しHSE監査を実施しました。同監査では、「HSEマネジメントシステム構築状況」などの重点項目を設定し、不適合事項、観察事項そして良い評価などを指摘し、HSE活動への継続的な改善および向上を求めました。

HSEマネジメントシステムの効果測定のため、HSE監査によるシステム運用状況の確認のほか、コーポレートと各オペレーション事業体では、1年間のHSE活動をまとめ、それぞれの最高責任者によるHSEマネジメントレビューを実施しており、その結果は本社に集約しHSE担当役員が確認しています。



JFEエンジニアリングにおけるHSE監査
(2012年12月)

*3 コーポレート：当社グループのHSEマネジメントシステムにおいて全社を統括する枠組み（組織および機能）を示す。

■ HSE監査重点項目

- HSEマネジメントシステム構築状況
- A-PDCAサイクル充足度
- HSE重点目標有効性
- 前回監査指摘事項の改善状況
- コントラクター管理状況
- 緊急時対応の有効性評価

■ 2012年度にHSE監査を実施したプロジェクト

プロジェクト名	国・地域	監査実施月
コパ・マコヤノ グアリコオリエンタル鉱区	ベネズエラ	2012年12月

● HSE表彰

HSE意識の高揚を図り、会社全体のHSE成績を高めるねらいから、すぐれた取り組みを表彰するHSE表彰を行っています。2012年度は、コントラクターを含めた4つの団体がHSE活動表彰を受けました。本社における表彰式で、社長をはじめ経営層に向け、受賞対象となった活動について報告することが、従業員のモチベーション向上につながっています。

【2012年度 HSE活動表彰受賞者】

アバディLNGプロジェクト Geotechnical Survey Operation

Team 帝石スリナム石油（株）オペレーションチーム

イクシスLNGプロジェクトチーム

トーヨーカネツ（株）直江津LNG工事事務所



(左から相岡副会長、アバディLNGプロジェクト、トーヨーカネツ、帝石スリナム石油、イクシスLNGプロジェクト、北村社長)

2012年度 HSE表彰式

2012年度 HSE表彰受賞者の声

アバディLNGプロジェクト (Geotechnical Survey Operation Team)

2011年末から2012年初旬にかけて約2ヵ月間、インドネシア共和国マセラ鉱区アバディ・フィールドにおいて、将来設置する海底生産施設およびFLNG係留設計に必要な海底土質の強度データを取得するための土質調査を行いました。

本作業では、特に陸地より遠く離れた洋上という作業場所が課題でしたが、作業前のハザードの洗い出し、けが人・急病人が出た際の搬送先・手段の確認、緊急連絡体制の準備、すでに無事故で作業を完了したこと等が評価されました。また、ROVという海底作業用ロボットのカメラを使用し、過去に掘削した7坑の試探掘井周辺において油ガスの漏洩がないことも確認できました。

現場作業は年末年始を挟みましたが、一時帰国者に対して緊急連絡をすることなく作業は進みました。私自身はジャカルタでスタンバイしており、そのおかげで大晦日の夜、日付が変わる頃、街中で打ち上げ花火が上がるのを見ることができました。一つひとつの花火は市民が勝手に上げていると思うのですが、それが合わさって街全体が花火会場になるというのは不思議な光景でした。

過去に担当した同様の作業を振り返ってみると、以前はコントラクターに任せる部分が多かったのに対し、現在は当社主導で指示できるよう進化していると感じます。また、作業終了後も、シェルがパートナーとして加わったり、経験を持つ人材をさらに採用したりと、組織も継続して強化されています。オペレータープロジェクトは社内に経験を蓄積する良い機会と捉え、今後も会社とともに成長できればと思います。

スリナムプロジェクト

240日を超える掘削キャンペーンを通して“ゼロLTI*4”で作業を完了することができたときはとても安心しましたし、スリナムプロジェクトが表彰の対象にノミネートされた時は、自分達のHSE活動が認められたのだなど、スリナムに従事した関係者全員に感謝の意を表しました。

さまざまな文化背景を持つ人と協働する場合、これはHSEに限ったことではないのですが、まず求められるのは「INPEXのHSE文化」をいかに相手側に伝えるかだと思います。そのために実施したのが、Tool Box Meeting*5の推奨・参加、主要なサブコントラクター*6（以下サブコン）とのHSE Weekly Meeting、現場（リグ）とのSTOP*7カードの内容に関する議論、マネジメントによるリグ訪問、資材基地の労働者を対象に行ったビデオ教育などで、不断のコミュニケーションを通じ、現場従業員やサブコンに対してINPEXのHSE文化が徐々に浸透できた気がします。



こうしたINPEX側からの地道な取り組みから、いつの間にか一つの大きなチームが醸成され、そのチームのなかで全員がHSE活動に真摯に取り組んでくれました。良好なコミュニケーションは良好なチームワークがあってはじめて生きていくものであると思知らされました。言葉の障害に何度も遭遇しましたが、書き物で説明したり、HSE会議を開催するなどの工夫も凝らし、乗り越えることができました。周りからは、「良いチームだね」と称賛する声を耳にすることもありました。

スリナムは第二次掘削キャンペーンが近々予定されています。前回学んだことを忘れることなく、また“ゼロLTI”を目標に掲げ、Good Team Workのもと、探鉱目的を達成してきたいと思っています。

HSEの基本である労働安全衛生と環境保全活動についてのPDCAを確実に実施するとともに、ドキュメントを作成整備することも重要です。但し、肝心なことは、“Do”、つまり実践です。そして、実践にあたっての土台はチームワークです。そのための強固な土台づくりを目指していきます。

*4 ゼロLTI：休業災害をゼロにするための活動。

*5 Tool Box Meeting：作業予定・手順・安全確認・留意点などについて、作業前に作業員同士が話し合い、周知徹底するための作業前ミーティング。

*6 サブコントラクター：建設工事における二次請負工事業者

*7 STOP (Safety Training Observation Program)：けがの防止を目的とした安全トレーニング観察プログラム

HSE教育とHSE文化の醸成

● HSE教育

当社では、HSE文化を成熟させ、HSE活動を実行する知識や能力を身につけるため、HSE能力・訓練要領に沿ったHSE教育訓練プログラムを毎年策定し、実施しています。2012年度は本社で、専門性と経験に応じた4つの対象分野、32項目延べ358時間の教育・訓練を実施しました。また、HSE教育訓練プログラムに加え、若手エンジニアを対象に、専門分野の教育を取り入れたHSE OJT*8を、オーストラリアのダーウィンをはじめ、韓国、オマーンにて実施しました。2012年度は日本人従業員を対象に、HSE OJT研修初級に9名、中級に5名が参加し、HSE活動のさらなるレベルアップを図っています。

国内、海外の各オペレーション事業体も、安全操業、環境管理、緊急時対応などプロジェクトのニーズに応じた教育訓練を実施しています。今後も第二期 HSE中期目標にも掲げているように、HSE知識や能力のレベルアップを図るべく、HSE教育訓練の充実に取り組んでいきます。

*8 OJT (On the Job Training) : 職場内で具体的な仕事を通じた教育訓練の手法



リスクマネジメントに関する社内セミナー

OJT参加者の声

OJT初級体験談

組織としてのHSEレベルアップの重要性

技術本部技術基盤ユニット 山田 達也

私はHSE OJT第2陣として、2013年1月中旬より3ヵ月間、豪州ダーウィンのイクシスLNG基地建設現場にて研修を受けました。

現在イクシスLNG基地建設現場では、基地の地盤整備や作業員の宿泊施設を建設しています。日々の工事の進捗を目の当たりにすると、プロジェクトの大きな鼓動を感じますが、この変化の大きさはHSE管理の難しさにも直結します。また、ダーウィンは熱帯気候に属しており、気温は高く、強い日差しが降り注ぎ、雨季にはハリケーンにも見舞われます。さらに現地は世界第2位の多雷地域としても有名であり、雷雨による作業の中断も頻繁に発生します。お世辞にも作業環境は良いとは言えません。

しかし、このような厳しい環境だからこそ、HSE管理の重要性は高くなります。HSE管理に求められるクオリティは、どの条件下でも同じであり、絶対に妥協はできません。これらの状況より、イクシスプロジェクトのHSE管理がいかにチャレンジングであるかを知ることができます。また、この状況をHSE担当者だけで乗り切るのは困難ですが、イクシスLNGプロジェクトではHSE担当者以外の従業員もHSEレベルが高く、「チーム一丸」でHSEに取り組んでいます。私の研修においても、HSE担当者だけでなく、他の従業員からもHSEに関する多くのことを教えられました。

今後、当社がオペレータープロジェクトを遂行するなかで、当然HSEに関してもリーダーシップをとることが求められます。そのなかで重要なのは、一人の突出したリーダーの存在よりも、全体的なレベルの高さだと思います。私もHSEの専門家ではないですが、従業員全体のHSEレベルの高さこそが会社のHSEレベルだと強く認識し、今後も自身のHSEレベルを向上させていきたいと思っています。



現場事務所にて保護具を着用

OJT中級体験談

オマーンでのHSE OJT参加報告

技術本部開発技術ユニット 朝川 皓之

HSE OJT(中級)はオマーンにて12週間にわたって行われました。プロセス・セーフティと生産現場のHSEに関する知見を獲得することを目的として2012年度よりはじまったプログラムで、第一回目の今回は当社から3名が参加しました。

プロセス・セーフティは、施設設計やプラント運転時の安全管理にかかわるエンジニアリングで、近年石油・天然ガス業界で重要度が高まっている分野です。本OJTではエンジニアリング会社とコンサルタントの講師から、「プロセス・セーフティの全体像」「プロジェクト実施時に要求される各種スタディ」「プラント運転時に鍵となる重要な安全基準」について講義を受けました。

生産現場での研修においては、Fahudという内陸の砂漠にあるPDO (Petroleum Development Oman)社の生産プラントに4週間滞在し、コントラクターのもとで労働安全について学びました。

PDO社はシェルのシステムを採用していますが、各種ルールやスタンダードがコントラクターの作業員まで浸透していることが印象的でした。

本OJTでは現地の生活習慣を体験しながら、施設エンジニアとして知っておくべきHSE関連の知見を習得でき、有意義な経験となりました。ここで得たものを今後の業務に生かしていきたいと思えます。



オマーンのFahudという内陸の砂漠にて

● HSE文化の醸成

HSE文化が成熟した組織とは、仕組みを構築し、それに基づいて行動し、それらを共有する組織です。当社グループでは、2009年度のHSE意識調査、2011年度のHSE文化成熟度調査など、2回にわたってHSE文化の現状把握のための調査を行いました。これらの結果から、HSE文化をより成熟させるには知識・能力・コミュニケーションが重要な要素と考え、2012年度は重点目標に「全社的なHSE力量のレベルアップ」「HSEコミュニケーション強化」を掲げて取り組みました。

また同じく2012年度には「INPEX安全7原則」を策定しました。同原則は、世界の石油・天然ガス産業が体験した事故の原因分析に基づき、事故削減に最も効果的な注意喚起を作業項目ごとにまとめた「安全原則の本質」ともいえるものです。安全原則は、当たり前のことを日常的に反復して注意を促しながら、安全文化を深く身につけるためのツールです。当社グループでは、安全な職場環境を自ら確保し、職場で働く全員が毎日無事家族のもとに帰れるよう、「安全7原則」をしっかり根付かせていきます。



● HSEコミュニケーション

当社グループでは、HSE意識の浸透および向上のため、社内コミュニケーションの活性化に取り組んでいます。2008年度より国内外オペレーション事業体の責任者によるHSE会議を毎年開催するとともに、各オペレーション事業体のHSE担当者を集めたH&S実務者会議*9を開催しています。経営層にHSEマネジメントシステムの整備状況や実行上の課題を報告・意見交換するHSE会議に対し、H&S実務者会議はオペレーション事業体の労働安全および労働衛生活動の紹介や、コントラクターHSE管理などについて、実務者レベルで具体的な議論を行っています。また、2011年より、環境管理担当者を対象とした環境会議を開催しています。環境会議では、各オペレーション事業体からの環境管理活動の紹介や地球温暖化防止対策活動状況について情報共有や意見交換を行っています。本社では、HSEユニットと海外事業本部とのコミュニケーション強化を目的に、定期的にHSE連絡会を開催し、当社グループのHSEマネジメントシステムの内容やHSE活動の実施状況などについて情報共有を行いました。2012年度からは、国内オペレーションプロジェクトも参加し、内容のさらなる充実を図っています。

*9 H&S実務者会議：Health & Safetyに関する実務者レベルの会議



HSE会議



H&S実務者会議

プロジェクトのHSE活動

直江津LNG受入基地のHSE活動を実務者会議で報告

天然ガス供給本部天然ガスHSEグループ 廣川 量威

2012年9月に直江津LNG受入基地建設事業所へ配属になってから、毎日1,000名以上の作業員が受入基地建設に携わっている現場を目の当たりにしてきました。元請各社の所長、安全担当者の努力や、INPEXとしてのHSE管理を勉強しはじめた頃に、私は「H&S実務者会議2012」と「環境会議 2012」に参加しました。会議は各オペレーション事業体の状況把握、HSE関連の活動に対する情報共有の場として大変有意義でした。特にINPEXリビアからの報告では、リビア革命後の危機管理、セキュリティ管理に関する実体験が報告され、日本国内では知ることのできない情報と緊張感のある危機管理レベルを感じました。また、会議において、イクシスでの3Dを利用したエンジニアリング情報、マセラが抱えている人手不足と安全文化上の問題や注力している箇所が紹介され、大変参考になりました。



本会議に出席し報告を行うことは、個人的にも直江津LNG受入基地で行ってきた活動を把握する良い機会になりました。報告では、数々の取り組みを通じていかに工場の安全を確保しているかという点と、環境面でのIFC要求事項に対するLNG受入基地の状況を説明しました。会議出席者からは、単位時間当たりの事故件数が少ないことに注目が集まり、事故削減に向けたこれまでの活動について評価を受けました。LNG受入基地の建設工事はこれから最終段階に入り、操業に関する試運転などの作業が錯綜するため、周りからの期待も含め、今まで以上に身を引き締めてHSE活動に取り組もうと思います。

会議で特に印象に残ったのは、コミュニティへの情報開示に関し、安全性を積極的に発信するかしないかで、国柄、文化の違いが感じられる点で、グローバルに物事を考える必要性を再確認しました。本会議への参加を通じてさまざまな刺激を受け、HSE活動を進める上での良い経験となりました。

■ HSEに関する目標と計画

2012年度 コーポレートHSE重点目標およびHSEプログラムの達成度 (対象期間: 2012年4月～2013年3月)

【達成度目安】 ○ : 100%～80% △ : 80%～50% ✕ : 50%～0%

HSEコミュニケーションの強化		
中期計画の目標	1. 本社ならびにオペレーション事業体の双方において、HSE文書の作成を終了し、それらの内容周知を終える。各所のHSE担当者との間に、その内容の理解にギャップがないことを確かなものにする。	
2012年度重点目標	HSEマネジメントシステム（HSEMS）の整備ならびにその理解度の進展を踏まえ、HSEMSのより詳細レベルへの定着化を推進する。あわせて、HSE監査、HSEレビュー等を通じ、コントラクターとのHSEコミュニケーションについて一層の活性化を図る。	
実施項目	評価	評価と今後の対応
コーポレートHSE指針の完成	△	<ul style="list-style-type: none"> 2012年度は、年度内完成の目標に対し、コーポレートHSE指針16件を作成・発行しましたが、結果的に20件の指針が未作成となりました。 2013年度内、指針完成を目標としています。
経営層によるHSE視察の拡充	○	<ul style="list-style-type: none"> 国内事業本部に対してHSE視察を実施しました。（数値目標なし） HSE担当役員による現場視察及びHSE講話を継続して実施し、現場との対話を深めます。
HSE会議、H&S実務者会議、環境会議、HSE連絡会の実施	○	<ul style="list-style-type: none"> H&S実務者会議を10月に、環境会議を11月に、HSE会議を1月に、HSE連絡会を計5回開催しました。 HSE会議、環境会議、H&S実務者会議、HSE連絡会はこれまで同様、継続して実施します。

全社的なHSEコンピテンシー（力量）のレベルアップ		
中期計画の目標	2. HSEMSの実行に必要な最低限のリソースを特定し、本社ならびにオペレーション事業体において、それらの整備を終える。 7. 2012年度までに、年間400時間のHSE関連講座（＝80講座×5時間）を準備する。	
2012年度重点目標	HSEは企業活動の根本であるとの認識に立ち、全員参加のより幅広いHSE教育プログラムを導入し、全社的なHSEコンピテンシー（力量）のレベルアップを図る。	
実施項目	評価	評価と今後の対応
HSE教育訓練プログラムの企画実行	○	<ul style="list-style-type: none"> 2012年HSE教育訓練プログラムに従い、専門性と経験に応じた4つの対象分野、32項目について、延べ350時間実施しました。また、2012年度より、若手エンジニアを対象に、HSE OJTを、オーストラリア、韓国、オマーンにて実施し、延べ12名のエンジニアが参加しました。 2013年度は、全員参加型のHSE教育訓練プログラムを検討するとともに、各専門性に合わせた教育訓練プログラムを検討していきます。
HSE要員補強	○	<ul style="list-style-type: none"> 2012年は、1名のセーフティエンジニアリングの海外専門家を採用するとともに、1名を中途採用しました。 社内異動、中途採用を通して、HSE要員を補強します。

重大事故災害のリスク管理徹底		
中期計画の目標	5. 設計段階での安全確保作業を確かなものにする。設計段階にある大型プロジェクトに対して、定期的なHSEレビューを実施し、その結果を設計作業に反映するプロセスを定常化する。 6. 生産設備の健全性維持対策を徹底する。重大災害発生リスクが、ALARP（許容可能領域）領域まで低減されていることを確認する。 8. HSEリスク、コントラクターHSE、健康ならびにセキュリティなどの管理が、全社的に一貫性を持って実施されている。	
2012年度重点目標	「HSEリスク評価要領」の管理フローに沿った業務遂行を徹底するとともに、リスク管理手法のグローバルスタンダード化をさらに進め、暴噴、大規模油漏洩、火災・爆発、死亡事故等の重大災害の防止対策を強化する。また、災害発生時における緊急時対応能力をスキルアップさせ、被害の拡大防止を図る。	

実施項目	評価	評価と今後の対応
HSEリスク評価の実施とリスクレジスター管理	▲	<ul style="list-style-type: none"> 2011年度に引き続き、オペレーション事業体より、リスクレジスターを収集しました。 オペレーション事業体は、ハイリスクに対する低減策を検討し、ALARP領域（許容可能領域）までリスクを低減を図ります。また、コーポレートは集約したオペレーション事業体のリスクを評価するとともに、リスク低減策の進捗について確認していきます。
全社的な油濁防止体制の整備	○	<ul style="list-style-type: none"> 世界最大の油濁対応サービス提供会社（OSRL）と契約を締結し、全てのプロジェクトに対して油濁対応サービスを受けられることになりました。 また、Macondo事故後、結成されたJIP（Joint Industry Project）にも参画し、その活動を通じてメジャーを含む石油・ガス会社と知見を共有するなど、油濁対応能力の向上に努めています。 「緊急時対応計画 油濁対応」指針を策定し、発行します。
坑井掘削作業の社内マニュアル整備	○	<ul style="list-style-type: none"> 坑井管理関連の文書を作成し、マネジメントの承認を得ました。 上記文書を発行し、プロジェクトへの適用を図ります。
HSE Caseアプローチの導入	○	<ul style="list-style-type: none"> 2012年度は、HSE (Safety) Caseガイドラインをはじめ、6件のプロセスセーフティに関連する指針を発行しました。 オペレーションプロジェクトに対して3件、ノンオペプロジェクトに対して2件、合計4件のHSEレビューに参加しました。 2013年度は、HSE (Safety) Caseアプローチを自主基準とすることを目標とし、オペレーション事業体が発行するSafety Case文書の内容を確認する仕組みを整備します。
緊急時対応能力のレベルアップ	▲	<ul style="list-style-type: none"> 2012年度は、パイプライン漏洩および首都直下型地震を想定した緊急時・危機対応訓練実施しましたが、海外オペレーション事業体に参加した訓練は、イクシスプロジェクトとの机上訓練のみでした。 2013年度はプロジェクトの状況に応じた緊急事態を想定し、その緊急時・危機対応計画を作成します。また、本社ならびにオペレーション事業体に参加する緊急時・危機対応訓練を実施します。

事故災害発生件数の削減		
中期計画の目標	4. 事故災害件数を削減する。LTIFやTRIRなどを数値目標として採用し、その達成を目指す。	
2012年度重点目標	各オペレーション事業体においては、ゼロ災を目標としたHSE活動の推進を基本としながら、全社的LTIFは0.51、TRIRは2.36をそれぞれ達成目標とする。	
実施項目	評価	評価と今後の対応
安全ルールの導入	○	<ul style="list-style-type: none"> 「INPEX安全7原則」を安全ルールとして決めました。 2013年全国鉱山保安週間にキャンペーンを実施し周知に努めます。
STOP（Safety Training Observation Program）システムの推進	○	<ul style="list-style-type: none"> 国内事業本部ではSTOPシステムの運用を開始しました。 事故災害件数削減を目的に、オペレーション事業体でのSTOPシステムの運用を推進します。

温室効果ガスの排出管理ならびに国際標準に準拠した環境管理プラクティスの推進		
中期計画の目標	3. 環境管理項目の特定と管理方針、数値目標、継続的改善への取り組みを含む年次環境管理計画の作成を進める。また、同作成にあたっては、目標自主基準である国際標準のIFC EHS（国際金融公社 環境・健康・安全）ガイドラインを参照することとする。	
2012年度重点目標	温室効果ガス排出量のモニターを継続しつつ、引き続きその効果的な管理に努めるとともに、環境管理においては、国際標準であるIFC（国際金融公社）パフォーマンススタンダードおよびEHS（環境・健康・安全）ガイドラインに準拠したベストプラクティスを追求する。	
実施項目	評価	評価と今後の対応
環境管理計画の策定	○	<ul style="list-style-type: none"> 2012年度は国内事業本部の3事業場およびパイプライン建設事業本部でIFCギャップ分析を実施しました。 2013年度は、LNG受入基地建設本部でIFCギャップ分析を実施します。 HSEユニットは、当社グループがIFCの要求事項を遵守する上で必要な指針等を作成します。
GHG管理方法の明確化	○	<ul style="list-style-type: none"> GHG Working Groupを設立し、GHG管理方法について検討を進めました。 Working Groupを中心に、全社的な取り組みに向けて今後の方針・目標を策定していきます。