

コンプライアンス



Web 
 企業行動憲章
<http://www.inpex.co.jp/company/philosophy.html>

Web 
 行動基本原則
<http://www.inpex.co.jp/company/policy.html>

Web 
 行動規範
<http://www.inpex.co.jp/company/policy.html>

基本的な考え方

INPEX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、法令順守・企業倫理の徹底を図っています。具体的には、グループ全体で一貫した取組を推進するため、コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに関わる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。

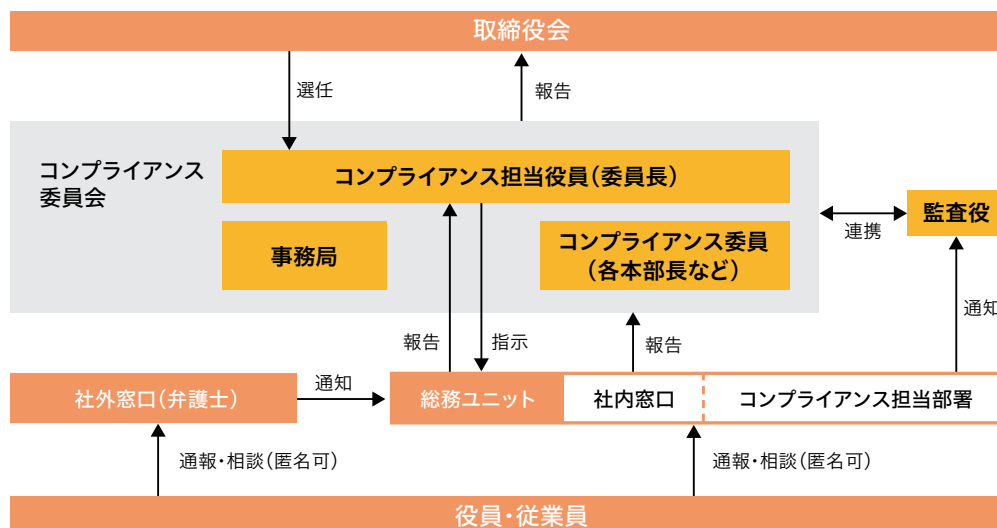
また、「企業行動憲章」のもと、業務を遂行する上で守るべき「行動基本原則」を実践できるよう、コンプライアンスを具体化するための順守事項を定めた「行動規範」を設けており、社員一人一人のコンプライアンス意識の醸成を図っています。

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ほかの対応、(6)違反の再発防止策の策定などを行っています。

2014年度において、当社事業及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。

コンプライアンス体制図



■ 行動規範と各種規程

2014年には、職場での身近なコンプライアンス違反防止のために、従来の「コンプライアンス・マニュアル」と「コンプライアンスQ&A集」を統合、改定する形で「行動規範」の各順守事項に係る日常の行動指針や具体的な事例、参考となる法令や社内規程などをまとめた「行動規範解説書」を作成しました。また、2011年12月から国連グローバル・コンパクトに参加し、腐敗防止へのコミットを表明しており、贈収賄防止などへの取組の強化に向け、贈収賄、不正報酬、不正行為の防止に関する指針となる「贈収賄・汚職防止ガイドライン」を制定しました。

主要な海外事務所においては、各国の法令・文化に沿った「行動規範」を整備・運用し、グローバルなコンプライアンス体制の強化を進めています。

オーストラリアにおいては、「行動規範」「贈収賄・汚職防止基準」に加え、従業員機会均等、差別、ハラスメント、内部通報、懲戒などに関する各種規程を制定しています。インドネシアにおいても、入社時に「行動規範」の研修を行うとともに、2014年に制定した「贈収賄・汚職防止ポリシー」に基づき、不正行為防止を徹底しています。

■ 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に基づく通報窓口(ヘルプライン)を設置し、当社の役員・従業員を対象に運用しています。その窓口は社内及び社外(弁護士)に設けており、両窓口への通報は匿名で行うこともできます。また、通報者が不利益な扱いを受けまいよう保護を徹底しています。2014年度には、監査役との連携を強化することで内部通報制度がより有効に機能するよう「内部通報要領」を改定しました。この改定により、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しています。

2014年度は社内窓口5件、社外窓口8件の利用があり、通報を受け次第、コンプライアンス委員会が、弁護士などの専門家によるアドバイスを踏まえつつ、「内部通報要領」に従い、適切に対処しました。なお、通報の中に贈収賄・汚職、差別に関する事項はありませんでした。

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、当社の一一人一人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、「行動規範」及び「行動規範解説書」を配布し、定期的に研修を実施しています。

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」を発行するなど情報発信を充実させ、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。

特に、贈収賄や汚職に関しては、「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く政治寄付等の禁止)や、贈収賄及び汚職防止に関する関係各国の諸法令の順守を定めており、政治活動に関する寄付は一切行っておりません。

2014年度においては、「贈収賄・汚職防止ガイドライン」を制定し、役員、従業員を対象とした研修を実施、海外事務所においても現地従業員を対象に研修を実施しました。

■ EITIを通じた透明性向上の取組

当社グループは、2012年10月からEITI(Extractive Industries Transparency Initiative)に参加し、取組を支援しています。EITIは、2015年3月末時点で、48か国の資源国、日本を含む多数の支援国、そして採取産業企業やNGOが参加しており、当社グループのプロジェクト実施国のうち、EITI参加国であるアゼルバイジャン、カザフスタン、東ティモール、コンゴ民主共和国、インドネシアにおいて、関連するプロジェクトデータを提供しています。

政府への支払額

(千USD)

国	年	支払額
アゼルバイジャン	2012	162,215
カザフスタン	2011	31,282*
東ティモール	2012	492,117
コンゴ民主共和国	2010	6,553
インドネシア	2011	1,538,269

※ \$US1=146.65テンゲ(カザフスタン通貨)として計算しています。

人権への取組



基本的な考え方

INPEXグループは、世界人権宣言やILO国際労働基準、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」等の人権に関する国際規範を支持し、世界人権宣言等に基づく国連グローバル・コンパクトに2011年から参加しています。

当社グループ全ての役員・従業員が守るべき「行動規範」では、差別の禁止、強制労働の禁止、児童労働の禁止を規定しており、社内のイントラネットなどを通じ役員・従業員に周知しています。

また、国際石油開発帝石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)を保有することを認めており、海外事務所においても、労働問題に関して労使による話し合いの場を設けています。

プロジェクト推進に際しては、IFCパフォーマンススタンダードを自主基準に採用し、人権

を含めプロジェクトが与える社会や環境への事前の影響評価を行っています。

国内における事業撤退時においても、坑井やプラントの廃坑・撤去に伴う社会や環境に与える影響を事前に調査・評価した上で、地域住民から了解が得られた後、適切な処理を行うことで地域社会の安全に配慮しています。

事業部門の取組

当社グループは、グローバルに事業を展開する企業として、操業地域の文化や習慣を尊重し、人権に対して適切な配慮を行うことが不可欠であると認識しています。

事業活動が操業地域に与える環境・社会影響について人権側面を含めて調査を実施し、リスクを特定した上で当該リスクを回避・緩和・モニタリングするなど適切に対処しています。このプロセスにおいては、地元政府や地域住民

オーストラリアにおける人権への取組

地域社会における
人権への配慮

プロジェクトが
地域社会へ与える
影響を低減し、
管理するための
社会影響マネジメント
プラン(SIMP)

先住民社会と相互に
有益な関係を築き、
協調するための
先住民との関わり
についての方針及び戦略
先住民社会との
協調活動計画(RAP)
先住民文化遺産管理計画
先住民ビジネスとの
関わりに関する戦略

地域社会と関わり、
地域住民の声や苦情に
適切に対応するための
コミュニティとの対話計画
コミュニティからの
苦情対応プロセス
ステークホルダー
管理システム

をはじめとするステークホルダーとの対話を重視しています。

また、「調達倫理指針―細則」において、全ての調達活動に際して、人権の尊重を含む当社の「企業行動憲章」を順守・実践すると規定しています。

■ 先住民への配慮

世界各地で石油・天然ガス開発事業を展開する当社グループにとって、当社が活動を行う地域における現地先住民への配慮は、欠くことのできないCSRの重要課題です。

オーストラリアでは、「先住民との関わりについての方針及び戦略」を策定し、先住民文化に配慮した事業活動を心がけています。

イクシスLNGプロジェクトの陸上施設の建設が進むダーウィンにおいては、現地先住民であるララキア族をダーウィン周辺の土地と水の歴史的な所有者(Traditional owners)と位置付けています。

また、先住民文化遺産管理計画を策定し、プロジェクトにおいて作業を実施する際には、文化遺産を適切に取り扱うことに努めています。例えば、土地に影響を与える作業の間は、ララキア族の遺産保全の監視要員が常に立ち会うよう義務付けています。

加えて、オーストラリアの先住民社会と協調していくための当社の取組をまとめた「先住民社会との協調活動計画(RAP: Reconciliation Action Plan)」を策定し、2013年より毎年発行しています。このRAPでは、先住民との「関係」「尊重」「機会」を3つの重点テーマとしていま

す。RAPで策定した取組については毎年見直しを行い、達成状況も公表しています。

また、イクシスLNGプロジェクトにおいて、地域住民や先住民との重大な紛争や強制的な再定住の事例は発生していません。また、それによって中止になった作業もありません。

■ 地域住民からの意見への対応

オーストラリアでは、フリーダイヤルやEメールを通じて、もしくは直接寄せられるイクシスLNGプロジェクトに関する地域住民からの意見を受け付けています。住民からの問い合わせや意見については、タイムリーに対応できるよう、現場のコミュニティ担当者が適切に記録管理をしています。コントラクターとは、週に一度、地域関連の問題に対応するワーキンググループの会議を開催し、住民からの意見や未解決案件について話し合い、問題となりそうな事項については事前に対応するよう心がけています。また、このワーキンググループで解決できない苦情に対処するためのコミュニティ苦情対応手順を策定しています。

2014年度には、苦情対応手順に従ったの対処が必要であった地域住民からの苦情はありませんでした。また、2014年に寄せられた2,200件以上の住民からの問い合わせの約8割が採用に関するものでした。

■ 人権に関する社内研修の実施

当社グループでは、基本的人権を尊重し、個人の多様な価値観を認め、差別的扱いなどをしていないことを「行動基本原則」で定めており、そ



先住民社会との協調活動計画(RAP)

Web



先住民社会との協調活動計画(RAP)
(英語)

http://www.inpex.com.au/media/2352/20150611_reconciliation-action-plan_final.pdf

先住民社会との協調活動計画(RAP)における3つの重点テーマ

Relationships
(関係)

オーストラリアで事業を行う多様な文化を持つ日本企業として、先住民文化に関する知見や意識を高めることが、先住民との相互に有益な信頼関係を継続的に発展させていくために重要と考えています。

Respect
(尊重)

当社グループは多様な文化を尊重・奨励することを基本理念としており、社内外の全てのステークホルダー、特にオーストラリアの先住民やコミュニティとの関わりあいにおいて、その文化を理解し、尊重していきます。

Opportunities
(機会)

オーストラリアの先住民の生活や経済活動が多世代にわたって持続可能であるよう、当社グループの事業を通じて、文化的・社会的な活動を含めた支援をするための礎を築きます。

の理解浸透のため、様々な研修を実施しています。オーストラリアでは、現地先住民の文化について理解を深めるためのトレーニングを実施しています。2014年には669名の従業員がこのトレーニングを受講しました。

■ グループ従業員向け相談窓口の設置

オーストラリアでは、従業員が匿名で相談できるよう、相談窓口を設置しています。2014年は3件の相談を受け付け、適切な手順に従って対応し、解決しています。

■ 安全確保への取組

当社グループは、世界の様々な地域で活動する従業員の安全を確保する責任を有しています。それと同時に、セキュリティ管理に係る活動が周囲に及ぼす影響を理解し、地域の住民を含む、関係する全ての人々の人権に対して配慮することが不可欠であると認識しています。

民間の警備会社にセキュリティ管理業務を委託する場合は、人権に対して十分な配慮をしている会社を選定しています。現在、当社のオペレータープロジェクトにおいては、基本的に非武装での警備が行われています。

コーポレート部門の取組

■ 従業員向けヘルプラインの設置

当社グループでは、P.38に記載の内部通報窓口を人権に関する通報窓口としても活用しています。

通報があった場合は、社内のコンプライアンス委員会事務局が事実関係の有無などを調査し、内容に応じて専門家の助言も得ながら対策を協議し、通報者の承諾の下問題解決に当たっています。

■ 人権に関する社内研修の実施

2014年度は、日本では、人権を含むCSRに関するオンライントレーニングを実施し、国内従業員の94%が受講しました。2015年以降も継続し、人権尊重意識の更なる向上を目指し、社内浸透を図っていきます。

■ 安全確保への取組

治安情勢が不安定な地域で活動する場合は、武装警備を用いることがありますが、ほかに適切な手段がない場合のみに限定するとともに、当社のコーポレートセキュリティ管理チームが関与して警備計画の妥当性についても判断しています。

■ 労使間の対話

当社グループでは、労使の相互信頼と協力を基盤とし、健全な労使関係を構築し、労使共に会社の発展を目指しています。会社の抱える課題や将来の見通しなど、様々な問題について労使が意見交換をする協議の場を定期的に設け、健全な労使関係の維持・発展に努めています。また、コンプライアンスリスクを早期に是正するため、社内ヘルプラインを整備しています。

従業員に著しい影響を与える業務変更に関する事項などがあった場合には、事前に適切な通知期間を設けるように配慮していますが、このような事項は現在のところありません。また、海外事業所においても、労働問題に関して労使による話し合いの場を設けています。

ビジネスパートナーとの公正な取引



基本的な考え方

INPEXグループでは、公正かつ公平で透明性の高い調達活動に努めており、「調達倫理指針一細則」「資材業務細則」「資材業務取扱要領」を制定し、これら指針などをイントラネットで公開し、社内での周知・徹底を図っています。

「調達倫理指針一細則」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、調達先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明記し、調達業務の基本方針のみならず、「行動規範」の一部として、社内の調達関係部署で順守しています。

調達先選定に関する基本的な考え方

調達先の選定に当たっては、全てのサプライヤーに対し参入機会を提供するよう努めており、公正、公平かつ透明な評価に基づき、契約先を決定しています。「調達倫理指針一細則」では、全ての調達活動において当社グループの従業員が「企業行動憲章」を順守・実践することを規定しており、コントラクターに対しても同様に労働・環境に関する法令順守や腐敗防止、人権の尊重などを求めています。

オペレータープロジェクトにおける主要サプライヤーの選定においては、HSEに関する要求事項など事前資格審査基準を設けています。

公正な調達を実施

国内プロジェクトでは、直江津LNG基地やガスパイプライン建設といった大型工事の入札及び発注に当たり、「調達倫理指針一細則」に加えて、HSEの観点も評価に取り入れ、公正かつ公平な調達を実施しました。同様に、海外プロジェクトでも、各国の法令を順守しています。

地元企業への入札参加機会の提供

事業進出地域の経済発展への貢献のため、国内外を問わず、可能な限り多くの地元企業を活用するよう努めています。また、調達先にも地元企業を活用するように働きかけています。

イクシスLNGプロジェクトにおいては、オーストラリア政府及び北部準州政府との間で「地元企業採用計画」に合意し、プロジェクトの資機材調達に当たり、地元企業の参加を促進しています。また本プロジェクトでは、オーストラリアの企業に加え、先住民企業の入札参加の機会が最大限に提供されるよう努めています。更に、先住民の企業をプロジェクトのサプライチェーンに取り込むことを目指した「先住民ビジネス戦略」を策定し、サプライヤーへの説明会、企業評価、持続可能なビジネスの支援などを実施しています。

オーストラリア国内におけるプロジェクトによる契約調達の総額は130億豪ドルを超える見込みで、その半分以上が陸上施設の建設が進む北部準州の企業との取引によるものです。

Web



調達倫理指針一細則
<http://www.inpeco.jp/csr/pdf/procurement.pdf>