

**従業員**

基本的な考え方 ..... 68

人材育成・開発 ..... 69

人事評価・人員配置の仕組み ..... 70

ダイバーシティの推進 ..... 71  
 女性活躍の推進  
 障がい者雇用を推進

ワークライフバランスの推進 ..... 72  
 育児・介護の支援  
 健康経営の推進

# MATERIALITY

## 従業員

### 基本的な考え方

当社は、グローバル企業として責任ある経営を持続的に強化していくためには、働く人材の多様化とグローバルに価値観を共有できる人材の育成が重要であると考えています。その実現に向けて人事部門では、4つの柱からなる「INPEX HR VISION」を制定しています。この4つの柱を中核として、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、高い国際競争力を有する組織づくりに取り組んでいます。

また、2018年度には、INPEXバリューのうちの一つ「ダイバーシティ」を更に強化すべく、当社のダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に関する基本的な考え方<sup>①</sup>をステークホルダーの皆さまに発信し、2019年度には、役員及び全従業員を対象としたD&Iに関するeラーニングを実施しました。当社はD&Iを今後一層推し進め、組織の能力を向上させ、あらゆる人々にとって魅力的な企業になることで、グローバル社会からより評価される企業になることを目指します。

### INPEX HR VISION

<p><b>1 Talent Attraction and Engagement</b></p> <p>INPEXを最高に働きがいのある会社に“employer of choice”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• やりがいのある仕事と成長の機会</li> <li>• Total Reward</li> </ul>	<p><b>2 Organization Effectiveness</b></p> <p>組織パフォーマンスの最大化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 人員計画と組織レビュー</li> <li>• 適時適材適所な人員配置</li> </ul>	<p><b>3 Focus on People Development</b></p> <p>次世代リーダー育成と全体のレベルアップ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 次世代リーダーの登用と育成</li> <li>• 人材マネジメントサイクル</li> <li>• 多様な育成プログラム</li> </ul>	<p><b>4 HR Excellence</b></p> <p>世界に通用する専門性で、事業戦略に貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 効果的、革新的かつ信頼される人事施策・制度運用</li> <li>• プロフェッショナルの育成</li> <li>• 国をまたいだ協力体制とベストプラクティスの共有</li> </ul>
---	--	--	---

## 従業員

- 基本的な考え方 ..... 68
- 人材育成・開発 ..... 69
- 人事評価・人員配置の仕組み ..... 70
- ダイバーシティの推進 ..... 71
  - 女性活躍の推進
  - 障がい者雇用を推進
- ワークライフバランスの推進 ..... 72
  - 育児・介護の支援
  - 健康経営の推進

## 人材育成・開発

従業員が長年にわたって当社の事業に貢献し続けることを目標として、中長期的視点に基づく人材育成・開発を目的としたカリキュラムを策定しています。階層別研修では、それぞれの職群・等級・役職に応じて定義した求める人材像・期待する役割・発揮すべき能力に基づく研修を段階的に実施します。また、若年層には業務実践型研修として海外事務所実習、海外の専門研修機関への派遣などの場を提供し、早期にグローバルレベルで活躍できる人材の育成を目的とした研修を行っています。

新入社員に対しては、入社時に集合研修を実施するほか、業務上の指導や精神的なサポートを先輩社員が1年間専任で行うメンター制度を導

入しています。さらに、本人・人事・所属部署の上司の三者で行うキャリア面談及び専門分野ごとに設計されたスキルマップを通じて育成を図るなど、個々人のキャリア形成を支援しています。

本年度からは、自身の過去を振り返り、今後の活躍の仕方を自ら考える機会として「キャリア研修」を実施するなど、研修制度の一層の拡充を図っています。

その他、ビジネスナレッジ研修や自己啓発支援制度によって、自律的なキャリア形成、スキルアップを支援し、組織全体での成長を目指します。

### 人材育成・開発カリキュラム



従業員間にビジネスにおける共通言語を形成し、それらを用いて組織の思考力を鍛え、組織で成果をあげることを目的とする  
(共通言語を土台に、階層別研修で実践力・応用力を鍛える)

目次・編集方針	石油・天然ガス開発のバリューチェーン	トップメッセージ	COVID-19への対応	CSRマネジメント	ガバナンス	コンプライアンス	HSE (健康・安全・環境)	地域社会	気候変動対応	従業員	ESGデータ集	第三者保証報告書 外部評価
---------	--------------------	----------	--------------	-----------	-------	----------	----------------	------	--------	-----	---------	---------------

従業員

基本的な考え方 ..... 68

人材育成・開発 ..... 69

人事評価・人員配置の仕組み ..... 70

ダイバーシティの推進 ..... 71

女性活躍の推進

障がい者雇用を推進

ワークライフバランスの推進 ..... 72

育児・介護の支援

健康経営の推進

## 人事評価・人員配置の仕組み

本部の各目標を基に設定された組織目標を確実にかつ効率的に実現するため、自らの年度目標の達成に向けたプロセスを具体的に設定して業務に取り組むことにより、個々の持つ意欲を最大限に引き出すことを目指しています。また、INPEXバリューに基づいた評価をオーストラリア、インドネシアをはじめ各拠点で導入し、業務を通じたINPEXバリューの発揮度合いを重要な評価基準の一つとしています。これにより、多様な背景や価値観を持った従業員が、当社従業員として持つべき価値観を意識して仕事に取り組み、単に個人として成果を出すことにとどまらず、組織として成果を出すことを促しています。さらには、年に一度、希望する業務内容や異動希望を申告できる仕組みを設けるほか、2017年度より社内公募制度を導入し、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。また、2020年4月からはジョブリターン制度を導入し、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枠組みを整備しました。

### 役員・従業員共通の価値観 (INPEXバリュー) のグローバルな浸透活動

2014年度より継続してINPEXバリューの浸透活動を行っています。社内アンケートを通してバリューパーソンやバリューチーム(バリューを実践している役員・従業員・コントラクター・チーム)の推薦を募集し、上位得票者のインタビューをイントラネットで公開しているほか、被推薦者を対象に、普段どのようにINPEXバリューを意識し、実践しているか追跡調査を行い、収集した事例の一部を「INPEXバリュー実践事例」としてイントラネットに公開しています。ここで紹介された事例の中でも特に優れたものに対しては「INPEXバリュー表彰」として表彰するなど、INPEXバリューの更なる浸透を図るために様々な施策を進めています。



ジャカルタでのINPEXバリュー表彰受賞者発表の様子

目次・編集方針	石油・天然ガス開発のバリューチェーン	トップメッセージ	COVID-19への対応	CSRマネジメント	ガバナンス	コンプライアンス	HSE (健康・安全・環境)	地域社会	気候変動対応	従業員	ESGデータ集	第三者保証報告書 外部評価
---------	--------------------	----------	--------------	-----------	-------	----------	----------------	------	--------	-----	---------	---------------

従業員

基本的な考え方 ..... 68

人材育成・開発 ..... 69

人事評価・人員配置の仕組み ..... 70

ダイバーシティの推進 ..... 71

女性活躍の推進

障がい者雇用を推進

ワークライフバランスの推進 ..... 72

育児・介護の支援

健康経営の推進

## ダイバーシティの推進

### 女性活躍の推進

ダイバーシティ&インクルージョンに関する基本的な考え方に基づき、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。日本では、女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画を策定し、2018年4月からの5年以内に女性幹部社員を3%以上にする事、新卒採用における女性社員の割合が25%程度となることなどを目指し様々な取組を進めてきましたが、2018年度にはこれまでの取組が評価され「なでしこ銘柄」に選定されました。また、2019年度には入社4～5年目の女性社員向けキャリア研修を実施するなど、女性社員の更なるエンパワーメントに力を注いでいます。

なお、当社マネジメントにおいては、女性の社外取締役及び社外監査役をそれぞれ1名選任しているほか、2020年3月には女性の執行役員が1名就任するなど、女性活躍が着実に推進されています。

### 障がい者雇用を推進

業務内容や職場環境などを考慮しながら、障がい者の雇用を積極的に進めており、2019年度末(2019年12月31日)時点での障がい者雇用者数は34名(雇用率は2.12%)でした。特に、2019年度には聴覚障がいを持つ従業員向けに国内拠点で音声文字化アプリを導入し、研修時の手話通訳やPCでの文字通訳サポートを行うなど、一人ひとりに合った支援体制の拡充を進めています。

### 多様な従業員が活躍できる環境の整備

当社では様々な背景を持つ従業員が存分に力を発揮できる環境の整備を進めています。その一環として、LGBT(レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー)に関する取組を継続しており、日本では、2018年度より従業員向けに「LGBT 研修」を開催しています。2019年度は新潟の各拠点で研修を実施するとともに、当事者の方を招いた役員向けの講話を開催し、経営層もより一層理解を深めるよう取り組んでいます。また2018年度より社内が発足したLGBTアライ(理解者の集まり)も、外部からゲストを招いてイベントを実施するなど活発に活動しており、LGBTフレンドリーな職場環境の構築に注力しています。

このような取組が評価され、2019年度には、職場におけるLGBTなどのセクシュアル・マイノリティへの取組の評価指標「PRIDE指標2019」において、「シルバー」を受賞しました。



新潟でのLGBT 研修の様子

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画

目次・編集方針	石油・天然ガス開発のバリューチェーン	トップメッセージ	COVID-19への対応	CSRマネジメント	ガバナンス	コンプライアンス	HSE (健康・安全・環境)	地域社会	気候変動対応	<b>従業員</b>	ESGデータ集	第三者保証報告書外部評価
---------	--------------------	----------	--------------	-----------	-------	----------	----------------	------	--------	------------	---------	--------------

**従業員**

基本的な考え方 ..... 68

人材育成・開発 ..... 69

人事評価・人員配置の仕組み ..... 70

ダイバーシティの推進 ..... 71  
 女性活躍の推進  
 障がい者雇用を推進

**ワークライフバランスの推進 ..... 72**  
 育児・介護の支援  
 健康経営の推進

## ワークライフバランスの推進

ダイバーシティ&インクルージョン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。

取組推進の一環として、2019年4月より、これまで育児・介護に携わる従業員などに利用が限定されていたフレックスタイム制勤務制度を全社的に導入しました。加えて、2020年4月より、事務所勤務者を対象に在宅勤務制度を導入しています。また、夏季連続休暇取得の促進や有給休暇取得推奨日の設定も継続実施しており、心身両面をリフレッシュできる環境を整えています。2019年度の有給休暇取得率は83.3%でした。

なお、時間外労働時間削減の取組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。

そのほか、労働時間や休暇の観点からだけでなく、多様性を尊重し、従業員が一層いきいきと働くことができる職場環境をつくり出すため、2018年度からは、ビジネスカジュアルのスタイルを、年間を通じて実施しています。

## 育児・介護の支援

育児や介護に携わる従業員の仕事と家庭の両立を支援する環境整備に積極的に取り組み、法定を上回る様々な支援制度を、全従業員を対象に導入しています。従業員にとって重要なライフイベントの一つである育児に関して、仕事との両立を支援するため、2017年度より「育児世代を部下に持つ上司向け研修」を継続実施しています。また、男性の育児参加を推進すべく、男性従業員が育児休業を取得するメリットなどをわかりやすくまとめた資料を社内イントラネットで公開するなど、取組を進めています。

こうした取組によって当社は東京労働局から、従業員の仕事と子育ての両立を支援している「子育てサポート企業」として、2015年度-2017年度分の取組に対する3度目の次世代認定マーク(愛称:くるみん)を取得しました。

目次・編集方針	石油・天然ガス開発のバリューチェーン	トップメッセージ	COVID-19への対応	CSRマネジメント	ガバナンス	コンプライアンス	HSE (健康・安全・環境)	地域社会	気候変動対応	従業員	ESGデータ集	第三者保証報告書外部評価
---------	--------------------	----------	--------------	-----------	-------	----------	----------------	------	--------	-----	---------	--------------

従業員

基本的な考え方 ..... 68

人材育成・開発 ..... 69

人事評価・人員配置の仕組み ..... 70

ダイバーシティの推進 ..... 71  
 女性活躍の推進  
 障がい者雇用を推進

ワークライフバランスの推進 ..... 72  
 育児・介護の支援  
 健康経営の推進

## 健康経営の推進

### 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」という考え方の下、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・増進と従業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に取り組むとともに、自分の健康は自分で守る意識をも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下、会社・労働組合・健康保険組合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」を設置して推進体制を構築しています。委員会は定期的に開催しており、従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討をはじめ、PDCAサイクルを繰り返すことによって継続的に改善するよう取り組むこととし、本社産業医も委員会メンバーとなり、委員の専門性向上も図っています。

### 健康保持・増進の取組

従業員の健康診断結果をデータベース化し一元管理を行うとともに、本社並びに一定規模以上の事業所には保健師が常駐し、保健指導やメンタル不調対応など事業所内産業保健スタッフが連携のうえ、体系的に心身の健康管理の取組を実施しています。

これまでも健康診断受診率100%をはじめ、メンタルヘルス・過重労働対策、分煙対策、女性向け健康セミナーの開催、健康アプリ導入など、従業員の健康保持・増進に向けた様々な施策を実施しておりますが、その取組を更に強化するため、健康診断受診率やストレスチェック受診率、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の具体的な目標を設定し取り組んでいます。

なお、海外勤務者へは、各種感染症予防接種や年1回の日本での健康診断を実施し、さらには赴任先における医療情報を提供し、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。

## 「健康経営銘柄2020」並びに「健康経営優良法人2020 ホワイト500」に認定

当社は、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「健康経営銘柄2020」に鉱業の業種で初めて認定されました。同時に、「健康経営優良法人(大規模法人部門)」(ホワイト500)に2年連続で認定されました。「健康経営銘柄」は、経済産業省と東京証券取引所が共同で、従業員の健康管理を経営的な視点で戦略的に実施する「健康経営」を進めている上場企業のうち、取組が特に優れている企業を認定する制度であり、「健康経営優良法人(大規模法人部門)」(ホワイト500)は、経済産業省と日本健康会議が共同で、優良な健康経営を実践している法人を認定する制度です。

当社では、従業員の健康課題の把握と必要な対策の実施、健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲージメント及び従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的施策に取り組んでおり、これらの活動が評価され認定に至りました。



※健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。