

## コンプライアンス

### コンプライアンス ..... 36

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- コンプライアンス教育の推進
- 問い合わせ・内部通報制度と社内外対応
- 贈収賄・汚職防止(ABC)の取組

### サプライチェーンマネジメント ..... 41

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- リスクの評価と管理のプロセス

### 人権の尊重 ..... 42

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- 人権デューデリジエンス
- 人権への取組

 企業行動憲章

 行動基本原則・行動規範

 INPEX グループ グローバル贈収賄・汚職防止方針

# MATERIALITY コンプライアンス

## コンプライアンス

### 基本的な考え方

当社は、企業の持続的な発展に必要な不可欠なコンプライアンス体制を体系的に整備し、法令遵守・企業倫理の徹底に努めています。具体的には、当社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計画の策定、重要事項の審議、コンプライアンス関係規程の適宜確認、コンプライアンス実践状況の管理を行っています。

また、「企業行動憲章」の下、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現化するための遵守事項を規定した「行動規範」を定めており、役員及び従業員のコンプライアンス意識の向上を図っています。なお、「行動基本原則」及び「行動規範」はそれぞれ当社取締役会及びコンプライアンス委員会の決議をもって制定しており、外部環境の変化や法規制の要請を踏まえて継続的に見直しを行っています。

### 贈収賄・汚職の防止

贈収賄・汚職に対する法規制が厳格化する中、当社は、世界約20か国でプロジェクトを展開するグローバルカンパニーとして、贈収賄・汚職に対し、「Zero-tolerance (一切許容しない)」のポリシーを貫くことが重要と考え、全ての役員及び従業員に当社共通の価値観であるINPEXバリューの一つ「Integrity(誠実)」をもって行動するよう求めています。

贈収賄・汚職の防止に関しては、「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附などの禁止)や、関係各国の贈収賄・汚職防止関連法令の遵守を定めており、政治活動に関する寄附は一切行っていません。

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メントを表明しています。「行動規範」の下、「INPEX グループ グローバル贈収賄・汚職防止方針」及びそれに関する社内規程類を整備し、贈収賄・汚職防止に取り組んでいます。

## コンプライアンス

### コンプライアンス ..... 36

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- コンプライアンス教育の推進
- 問い合わせ・内部通報制度と社内外対応
- 贈収賄・汚職防止(ABC)の取組

### サプライチェーンマネジメント ..... 41

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- リスクの評価と管理のプロセス

### 人権の尊重 ..... 42

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- 人権デューデリジェンス
- 人権への取組

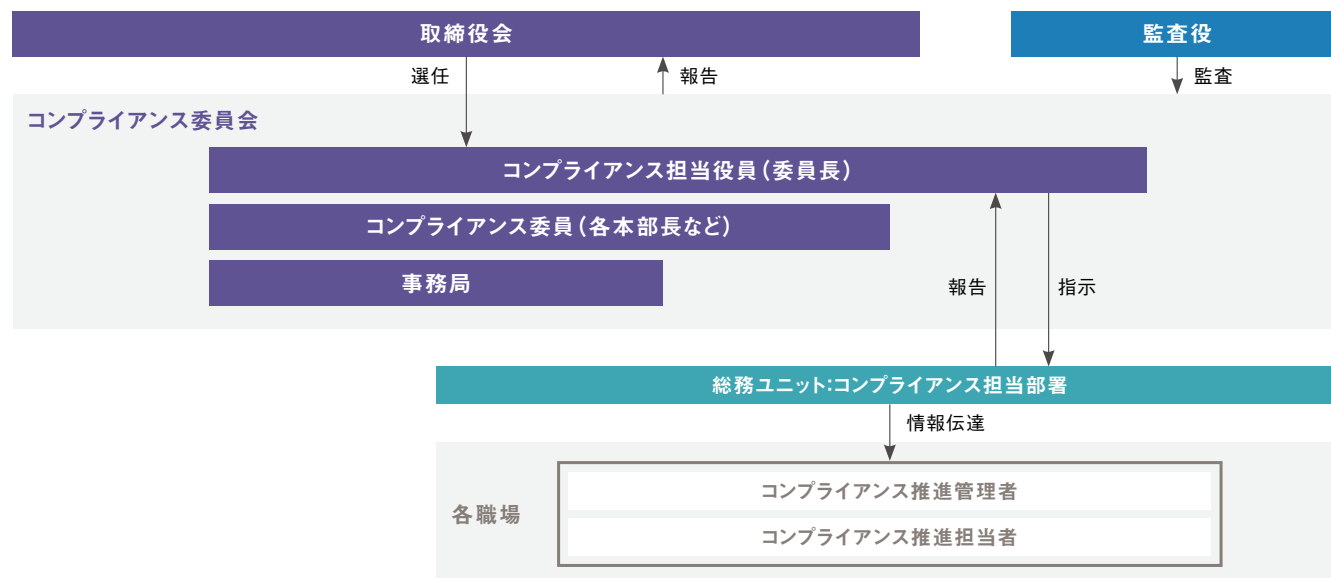
## マネジメント体制

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、対処する体制を確立しています。コンプライアンス担当役員及びコンプライアンス委員会は、監査役や監査役会、会計監査人、内部監査部門である監査ユニット及び子会社などの、相当する機関又は部署と連携し、(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)違反に対する勧告とそのほかの対応、(6)違反の再発防止策の策定などを行っており、コンプライアンス担当役員はこれらについて取締役会に定期的かつ適宜報告しています。2020年度にコンプライアンスに関する重大な違反事例はありません。

そのほか、委員会と職場との連携を確保するため、各職場にコンプライアンス推進管理者及び担当者を配置し、職場の隅々までコンプライアンス意識の浸透・深化に努めています。

コンプライアンス体制図



			特集		MATERIALITY							
目次・編集方針	トップメッセージ	今後の事業展開	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

## コンプライアンス

### コンプライアンス ..... 36

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- コンプライアンス教育の推進
- 問い合わせ・内部通報制度と社内外対応
- 贈収賄・汚職防止(ABC)の取組

### サプライチェーンマネジメント ..... 41

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- リスクの評価と管理のプロセス

### 人権の尊重 ..... 42

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- 人権デューデリジェンス
- 人権への取組

## コンプライアンス教育の推進

当社の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、業務テーマ別、階層別のコンプライアンス研修を定期的実施しています。2020年度に実施した研修の中には管理職向けハラスメント防止研修が含まれています。

また、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。国別の研修実績は、95ページのESGデータ集に記載しています<sup>①</sup>。

### コンプライアンスクイック診断と 管理職向けハラスメント防止研修の実施

当社では、3年から4年に一度実施するコンプライアンス意識調査に加えて、2020年度にコンプライアンスクイック診断を実施しています。同診断はパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、コミュニケーションの3分類全11問で構成されています。診断結果を受けて、グループディスカッション等で構成する管理職向けハラスメント防止研修を行い、その中で部下に対するハラスメント防止や接し方の教育を実施しています。

## 問い合わせ・内部通報制度と社内外対応

当社は、国内外の拠点において、社内外の全てのステークホルダーからの問い合わせや苦情・通報に真摯に対応しています。

社内においては、公益通報者保護法に準拠した内部通報制度に基づくヘルプラインを設置しており、2020年6月には、ヘルプラインに加えて、経営上重大な贈収賄・汚職、独占禁止法違反、不正な会計処理の3つのリスク分野に受付分野を特化する現地語対応を備えたINPEXグローバルホットラインを設置し、当社国内外事務所の役員及び従業員を対象に運用しています。ヘルプライン窓口は社内及び社外(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、通報は匿名で行うこともできます。なお、ヘルプラインの通報対象には差別、人権、ハラスメントに関する通報も含まれます。

また、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。さらに、常勤監査役に対し通報内容を速やかに報告するとともに、調査・対応結果を適時に報告することで、内部通報制度がより有効に機能するよう運営しています。

2020年度は社内窓口4件、社外窓口4件の通報があり、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、「内部通報規則」に従い、適切に対処しました。なお、上記通報の中に、贈収賄・汚職、差別、人権侵害に関するコンプライアンス違反はありませんでした。国別の相談件数は、95ページのESGデータ集に記載しています<sup>①</sup>。

地域住民やサプライヤーを含む社外のステークホルダーからの意見等については、当社ウェブサイトにお問い合わせ窓口を設置し、適時適切に対応しています。ウェブサイトに加えて、インドネシアでは、現地語での対応も行っています。また、オーストラリアでは、地域住民からの苦情については苦情対応手順に従って、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<sup>②</sup>。2020年には、オーストラリアにおいて、同手順が適用される苦情の受け付けはありませんでした。

 ① ESGデータ集

 ② 地域住民からの意見への対応

## コンプライアンス

### コンプライアンス ..... 36

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- コンプライアンス教育の推進
- 問い合わせ・内部通報制度と社内外対応
- 贈収賄・汚職防止(ABC)の取組

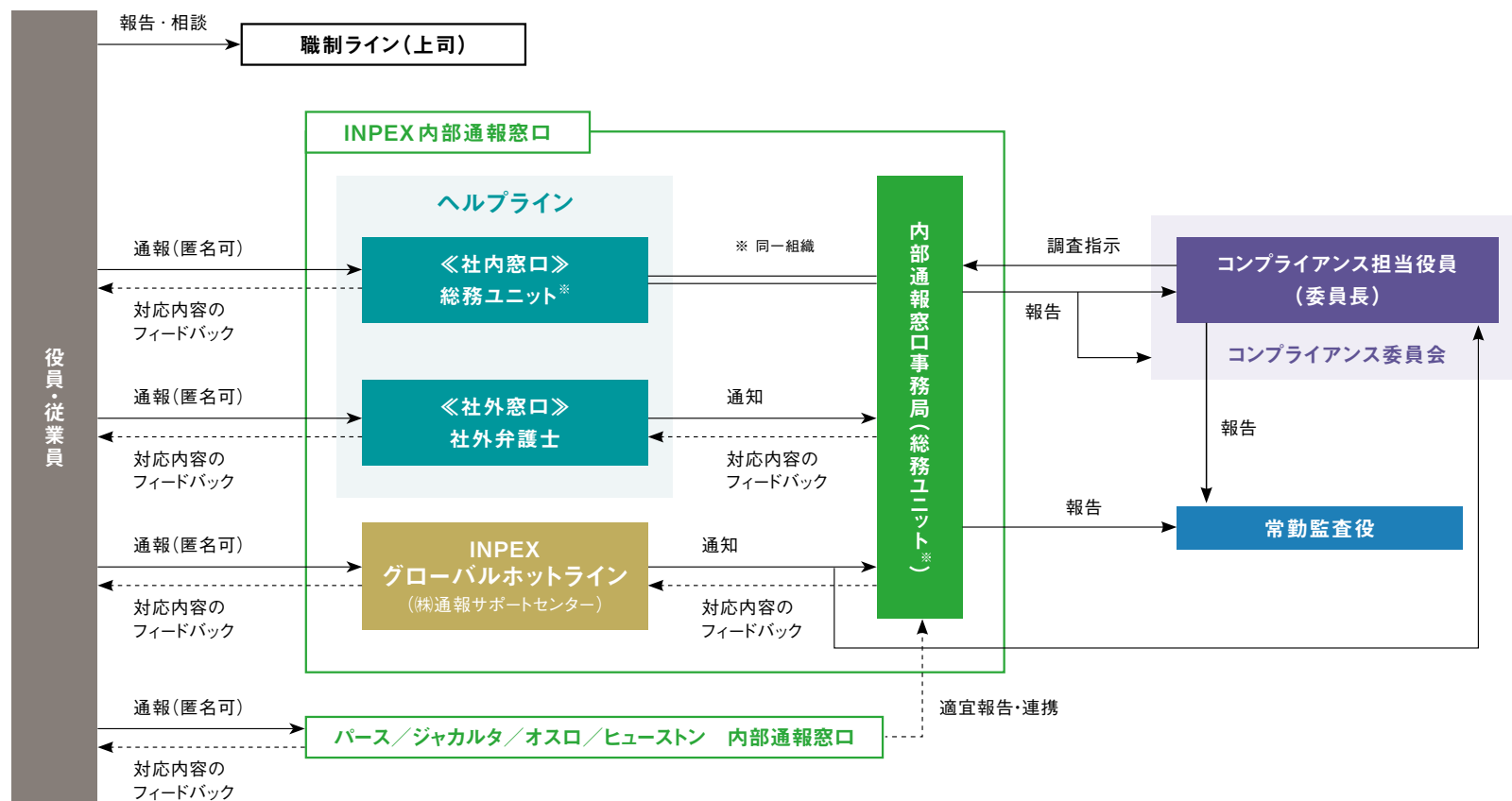
### サプライチェーンマネジメント ..... 41

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- リスクの評価と管理のプロセス

### 人権の尊重 ..... 42

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- 人権デューデリジエンス
- 人権への取組

### 内部通報体制図



## コンプライアンス

### コンプライアンス ..... 36

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- コンプライアンス教育の推進
- 問い合わせ・内部通報制度と社内外対応
- 贈収賄・汚職防止(ABC)の取組

### サプライチェーンマネジメント ..... 41

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- リスクの評価と管理のプロセス

### 人権の尊重 ..... 42

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- 人権デューデリジェンス
- 人権への取組

## 贈収賄・汚職防止(ABC)の取組

2014年10月にコンプライアンス委員会の承認を得て、「贈収賄・汚職防止ガイドライン(ABC<sup>®</sup>ガイドライン)」を施行後、2017年度にガイドラインをABCポリシーに改定、手続要領を策定しています。

2015年度から、本社及び海外事務所に対するリスク評価を順次実施し、これらリスク評価の結果を受けた改善策の実行を通じて、ABC体制の整備と運用の強化に努めています。2020年度は、国内事務所でリスク評価を実施したほか、継続的に取り組んでいる新入社員及び中途社員コンプライアンス研修においてABC研修を実施しています。

そのほかグローバルなABCコンプライアンス体制の構築に向けて、パース、ジャカルタ事務所とのコンプライアンス活動の情報共有や意見交換を定期的に行っています。加えて、2020年度は、10か国の海外事務所のコンプライアンス推進担当者との間でグローバルコンプライアンス会議を初めて開催し、ABC上の課題、取組事例等の意見交換を実施しました。

さらに、2019年4月、ABCに関する当社の姿勢を包括的に明示するため、「INPEX グループ グローバル贈収賄・汚職防止方針」を策定の上、ウェブサイト上に公表しました。

なお、2020年度にABCに関する重大な違反や懲戒処分はありませんでした。

## EITIを通じた透明性向上の取組

当社は、2012年10月から、石油・天然ガス・鉱物資源の採取産業から資源産出国政府への資金の流れの透明性を改善し、健全性を向上することを目的とした多国間協力の枠組みであるEITI<sup>®</sup>に参加し、その取組を支援しています。2020年12月末時点で、55の資源国、日本を含む多数の支援国、採取産業企業やNGOが参加しており、当社のプロジェクト実施国のうち、EITI参加国において関連するデータを提供しています。

### ③ Anti-Bribery and Anti-Corruption

贈収賄・汚職防止

### ④ Extractive Industries Transparency Initiative

採取産業透明性イニシアティブ

## コンプライアンス

コンプライアンス ..... 36

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- コンプライアンス教育の推進
- 問い合わせ・内部通報制度と社内外対応
- 贈収賄・汚職防止(ABC)の取組

サプライチェーンマネジメント ..... 41

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- リスクの評価と管理のプロセス

人権の尊重 ..... 42

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- 人権デューデリジエンス
- 人権への取組

# 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か国でプロジェクトを展開する当社にとって、公正かつ公平な調達及び資機材・役務を提供する調達先の管理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、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「調達倫理指針-細則」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、経営理念や企業行動憲章の下、業務を遂行する上での遵守事項をまとめた「行動規範」の一部として、社内の調達関連部署で遵守・実行することを規定しています。また、調達先に対しても同様に労働・環境に関する法令遵守や腐敗防止、当社の人権方針の尊重などを求め、これらは当社定型の契約書に遵守事項として盛り込まれています。また、定期的に調達先を調査・モニタリングすることで継続的なコミットメントを管理しています。

## マネジメント体制

「調達倫理指針-細則」並びに「行動規範」等に基づいた企業倫理・企業行動を徹底するため、管掌部署である、資材・情報システム本部長を含め、常勤の取締役及び執行役員等を構成員とし、コンプライアンス担当役員を委員長とするコンプライアンス委員会を定期的に開催しています。また、2020年度開催のCSR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と当社の取組について審議されました。

## リスクの評価と管理のプロセス

### リスク評価システム

サプライチェーン上のリスクを評価するために、2018年度より順次、主要調達先に対して、自己評価アンケートを実施しています。このアンケートを実施することにより調達先におけるコンプライアンス体制をモニタリングし、リスクの特定を行っています。

#### 【モニタリングにおける主要調査項目】

- 人権・労働
- 安全衛生
- 公正な企業活動
- 環境
- 地域貢献
- 取引先への働きかけ

調達先の選定においては、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、公正かつ公平で、透明な評価に基づき、契約先を決定しています。

海外オペレータープロジェクトにおける調達先選定においては、各国の法令遵守に加え、当社ABCポリシー及び人権方針に照らした総合的な評価を実施しているほか、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。

国内プロジェクトにおいても、大型工事の入札及び発注に当たり、当社ABCポリシーに照らした事前審査を実施した上で、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ています。

### エンゲージメント活動

当社は、調達先とのエンゲージメント活動を通じて、サプライチェーンマネジメントの強化に継続的に取り組んでいます。

国内E&P事業本部では、当社と主要調達先16社とで構成される技術協議会において、HSE連絡会を開催し、「当社HSE重点目標・活動プログラムの説明と周知」「インシデントやヒヤリハット事例の説明と情報共有」

		特集		MATERIALITY								
目次・編集方針	トップメッセージ	今後の事業展開	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

## コンプライアンス

コンプライアンス ..... 36

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- コンプライアンス教育の推進
- 問い合わせ・内部通報制度と社内外対応
- 贈収賄・汚職防止(ABC)の取組

サプライチェーンマネジメント ..... 41

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- リスクの評価と管理のプロセス

人権の尊重 ..... 42

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- 人権デューデリジェンス
- 人権への取組

並びに「技術協議会会社からのHSE情報の紹介・情報共有やHSEに関する意見聴取」などを通じて、調達先の作業実施におけるHSE向上に取り組んでいます(2020年度は新型コロナウイルスの感染拡大を受け中止)。また、オーストラリアにおいても、主要サプライヤーと定期的に会合

## 人権の尊重

### 基本的な考え方

当社は、国際人権章典、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、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。また、人権尊重に対する当社の姿勢を明示し、責任を果たすために2017年5月にINPEXグループ人権方針を策定・公表し、同方針に基づいて事業活動を行う国・地域において、サプライチェーンを含む全てのステークホルダーの人権への取組を推進しています。この人権方針において当社は、強制労働や児童労働を一切認めず、結社の自由及び団結権の保護を尊重することを確認しています。

また、英国現代奴隷法「Modern Slavery Act 2015」への対応として、2016年度より毎年ウェブサイトにてステートメントを公表し、当社及びそのサプライチェーン上の奴隷労働防止や人身取引防止に関する方針や体制、取組などを開示しています。

### マネジメント体制




当社の人権に対するアプローチは、当社取締役会によって承認されたINPEXグループ人権方針に明記されています。また、当社取締役会によって選任されたコンプライアンス担当役員が、委員長としてコンプライアンス委員会を招集し、同委員会は人権関連のリスクやパフォーマンスを取締役に報告しています。

を実施の上、HSE・品質・サービス内容等のパフォーマンスレビューを行うとともに、事業を進める上でのリスクやその緩和策について適時適切に意見交換を行うことで、サプライヤーとのエンゲージメントの機会を設けています。

INPEXグループの全役員及び従業員を対象とした人権方針、企業行動憲章、行動基本原則及び行動規範において、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。とりわけ行動基本原則においては、人権に関して以下のとおり規定しています。

- 人権が個人の尊厳に由来する重要な権利であることを認識し、関係各国において、個人の人権を尊重すること
- 人権に関する国際規範を尊重し、人権を侵害するような行動に加担しないよう配慮すること
- 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わないこと
- 従業員の意思に反して労働を強制せず、また、児童を就労させないこと

これらに基づいた企業倫理・企業行動を徹底するため、常勤の取締役及び執行役員等を構成員とし、コンプライアンス担当役員を委員長とするコンプライアンス委員会を定期的に開催しています。コンプライアンス委員会事務局である総務ユニットは、コンプライアンス委員会に加えて、社内各部署からのコンプライアンス推進担当者によって構成されるコンプライアンス推進担当者連絡会を定期的に開催し、ハラスメント防止を含む上記の人権に関する取組推進に努めています。

-  INPEXグループ人権方針
-  英国現代奴隷法ステートメント
-  行動基本原則・行動規範

		特集			MATERIALITY							
目次・編集方針	トップメッセージ	今後の事業展開	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

## コンプライアンス

コンプライアンス ..... 36

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- コンプライアンス教育の推進
- 問い合わせ・内部通報制度と社内外対応
- 贈収賄・汚職防止(ABC)の取組

サプライチェーンマネジメント ..... 41

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- リスクの評価と管理のプロセス

人権の尊重 ..... 42

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- 人権デューディリジェンス
- 人権への取組

## 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、国内外の拠点を対象として、2016年度より、人権デューディリジェンスを行っています。調査の結果、調達先を含めたビジネスパートナーにおける苦情対応の不備があった場合の人権リスク等が指摘されたため、これらは前項に記載した「主要調達先の自己評価アンケート」にも反映されました。以降、下記の行動サイクルのPDCA化に向けた、各拠点との対話を継続しています。

### デスクトップ調査

- ESG 関連リスクの情報提供機関である RepRisk のデータベースより、過去一年間における Oil & Gas セクターの不祥事を抽出し、発生し得る人権侵害ケースとして次の5つを特定 — 児童労働、強制労働、結社の自由と団体交渉権、雇用における差別、社会的差別
- Verisk Maplecroft をはじめとする調査機関の文献を基に、当社が事業を行っている国のカントリーリスクを、High / Medium / Low の三段階に分類

### インタビュー調査

- デスクトップ調査によって洗い出された人権リスクへの対応状況を把握するため、当社が事業を行っている全ての拠点に対して UNGC の10原則に沿ったグローバル・コンパクトの自己評価ツール (Global Compact Self Assessment Tool) を参照したアンケート、インタビュー等を実施

### アクションプランの検討・実施

- 上記の調査結果を受けた評価に基づき人権リスクに対する当社のマネジメント状況を確認
- 評価結果を各拠点の担当者にフィードバックした上で、人権方針の周知徹底や人権教育の提供等の今後の対応について協議
- 評価結果を踏まえた人権尊重強化の取組の一つとして、従業員を対象とした人権教育を継続的に実施

## プロジェクトにおける人権デューディリジェンス

当社がオペレーターとして操業するプロジェクトについては、調達契約ひな型において人権条項を盛り込んでいます。特にオーストラリアのイクシス LNG プロジェクトにおいては、新規サプライヤー選定に係る標準入札図書に人権関連の質問項目を含めることでコントラクターの人権デューディリジェンスを実施しています。

当社がノンオペレーターとして参画するプロジェクトについては、2020年に各プロジェクトのオペレーター等に対してアンケートによる調査を行い、人権に関する取組状況を確認しています。

## 顕著な人権リスクの特定

当社は外部の人権専門家を招き、当社がオペレーターを務めるプロジェクトに対する人権リスクアセスメントを実施しました。アセスメントの主な目的は下記のとおりです。

- 顕著な人権リスクの特定
- 人権リスクマネジメントのための課題整理

アセスメントには RepRisk のデータベース並びに Verisk Maplecroft をはじめとする調査機関の文献を参照した HRIA (Human Rights Impact Assessment) ツールを使用しています。

特定された顕著な人権リスクは以下のとおりです。

- 児童労働
- 強制労働
- 文化遺産及び伝統文化への影響
- 地域住民の権利侵害
- 求人・雇用における差別
- コミュニティに影響を与える環境汚染

このアセスメントでは、PDCA サイクルやモニタリング等のマネジメントシステムの運用体制や INPEX グループ人権方針のあり方についても分析しました。同業他社の基準となるグッドプラクティスも考慮した結果、重大なギャップは確認されませんでした。当社は引き続き人権への取組を強化していきます。



		特集		MATERIALITY								
目次・編集方針	トップメッセージ	今後の事業展開	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

## コンプライアンス

コンプライアンス ..... 36

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- コンプライアンス教育の推進
- 問い合わせ・内部通報制度と社内外対応
- 贈収賄・汚職防止(ABC)の取組

サプライチェーンマネジメント ..... 41

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- リスクの評価と管理のプロセス

人権の尊重 ..... 42

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- 人権デューデリジェンス
- 人権への取組

## 人権への取組

プロジェクト推進の際は、IFC Performance Standardsを自主基準に採用し、新規だけでなく既存のプロジェクトに対しても事業が操業地域に与え得る環境・社会影響について労働課題及び人権側面を含めて調査し、リスクを特定し、回避・緩和・モニタリングなどを行っています。調査に当たっては、地元政府や地域住民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。オーストラリアにおいては、2020年に実施した、政府、産業、企業及び地域のステークホルダーとの対話は250回以上にのぼります。事業撤退時の廃坑・施設撤去に伴う環境や社会への影響についても、事前に調査・評価した上で、地域社会の安全・環境に十分に配慮し、地域住民の了解を得て適切な処理を行っています。

### IFC Performance Standardsに沿ったコントラクター監査

オーストラリアにおいては、イクシスLNGプロジェクトの操業及びPhase 2の建設に関わる主要なコントラクターに対し、当社の要求事項に沿った人事労務管理計画書の策定を求めています。またその実行については、コントラクターとの定期的なミーティングや監査を通じ、モニタリングを実施しています。なお、当社の要求事項は、IFC Performance Standards 2に則しています。

2020年には、インドネシアのバタム島のファブリケーションヤードに従事するコントラクターの監査を実施しました。この監査では、児童労働、強制労働、労働条件や苦情対応などを含むIFC Performance Standards2の「労働者および労働条件の準拠状況」について確認を行いました。

この監査の結果、IFC Performance Standards2のコンプライアンス違反は特定されず、このコントラクターでは、ファブリケーションヤードに従事する従業員や作業員に関わる違反を特定し排除するために必要なシステムやプロセス、計画や手順を整えていることが確認されました。また今後、サブコントラクターや労働供給業者に対して、年に一度実施する倫理監査の結果について、当社と共有することを改善案として提案しました。

## 人権影響評価の実施

インドネシアのアバディLNGプロジェクトでは、現在実施中の環境・社会影響評価において、国際的な環境社会ガイドラインであるIFC Performance Standardsの人権に関する要求事項についても検討・評価しています。これまでの環境・社会影響評価の各工程における人権への取組は、以下のとおりとなっています。

時期	工程	人権に関する取組
2019年	評価項目の選定	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会的弱者(女性、子ども、貧困層、高齢者、及び障がい者)への影響を評価項目に選定。</li> <li>現地住民の伝統的慣習法に基づいた生活様式(文化、慣習、生計手段等)、神聖なサイト、文化遺産等への影響を評価項目に選定。</li> <li>上記項目に関する既存データを収集・分析。</li> </ul>
	現況調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>FGD (Focus Group Discussion)、Household Survey、及びKII (Key Informant Interview)を実施し、被影響コミュニティの社会的弱者、及び伝統的慣習法に基づいた生活様式(文化、慣習、生計手段等)、神聖なサイト、文化遺産、及び土地権利の現状を把握。</li> </ul>
2020年	影響評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設時、及び操業時における社会的弱者、伝統的慣習法に基づいた生活様式の現地住民への影響評価を実施。</li> <li>影響評価に基づき、影響低減策及びモニタリング計画を策定。</li> </ul>

2021年には、影響評価の結果、影響低減策及びモニタリング計画について、現地当局との協議を継続していきます。また、今後、VPSHR(安全と人権に関する自主原則)の要求事項を含め、人権に関連する社内規程や文書を整備し、Social Management Systemを構築する予定です。

			特集		MATERIALITY							
目次・編集方針	トップメッセージ	今後の事業展開	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

## コンプライアンス

コンプライアンス ..... 36

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- コンプライアンス教育の推進
- 問い合わせ・内部通報制度と社内外対応
- 贈収賄・汚職防止(ABC)の取組

サプライチェーンマネジメント ..... 41

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- リスクの評価と管理のプロセス

人権の尊重 ..... 42

- 基本的な考え方
- マネジメント体制
- 人権デューデリジェンス
- 人権への取組

### 役員・従業員の人権意識向上

様々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年度に人権に関する研修を全役員及び従業員を対象に実施し、2018年度以降は新入社員を対象に毎年実施しています。また、業界団体であるIPIECA<sup>⑤</sup>の人権分科会に参加しており、児童労働、強制労働といった現代奴隷防止に関する情報共有やサプライチェーン上の人権デューデリジェンスガイドラインの見直しなどに協力しています。なお、2020年度に人権侵害に関する重大な違反は発生していません。

### 苦情処理メカニズムの設置

当社は、国内外の全ての拠点において、人権についても社内外の全てのステークホルダーからの問い合わせや苦情・通報に真摯に対応しています。社内においては、人権、差別、ハラスメント等コンプライアンス違反を早期探知するため、内部通報制度を整備し運用しています。2020年度は、人権、差別、ハラスメントに関する通報は5件ありましたが、「内部通報規則」に従い、いずれも適切に対処しました。

地域住民やサプライヤーを含む社外のステークホルダーからのご意見については、当社ウェブサイトにお問い合わせ窓口を設置し、適時適切に対応しています。ウェブサイトに加えて、インドネシアでは、現地語での電話による対応も行っています。2020年には、日本、インドネシア及びオーストラリアにおいて、人権に関する苦情の受け付けはありませんでした。

### 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(団体結権、団体交渉権、団体行動権)を有することを定めるとともに、海外事務所においても、労働問題に関する労使間の話し合いの場を設けています。会社の抱える課題や将来の見通しなど、労働問題にとどまらない様々な問題について労使が意見交換をする場を定期的に設けることで、健全な労使関係の維持・発展に努めています。加えて、国内事業所においては、5つの労働組合支部合同で年2回の労使協議会を開催しており、支部単位でも労使間でコミュニケーション・対話を密に行っています。

また、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るよう配慮しており、2008年10月の労働組合結成後、これまで苦情処理対応は発生していません。

⑤ IPIECA  
石油・天然ガス業界における環境や社会課題に関する国際的なイニシアティブ