

従業員

基本的な考え方	84
人材育成・開発	85
人事評価・人員配置の仕組み	86
ダイバーシティの推進	87
女性活躍の推進	
障がい者雇用を推進	
コロナ禍における働き方	88
ワーク・ライフ・バランスの推進	89
育児・介護の支援	
健康経営の推進	90
INPEXグループ健康宣言	
健康経営の運営体制	
健康保持・増進の取組	
「健康経営銘柄2021」並びに 「健康経営優良法人2021ホワイト500」に認定	

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、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^①をステークホルダーの皆さまに発信しています。この基本的な考え方の下、女性、障がい者、LGBT、外国籍の従業員など様々な立場の人が安心し、いきいきと働ける組織を目指しD&Iを推進しています。これらの取組を通じてD&Iの一層の浸透を図ることで、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り、グローバル社会から一層評価される企業になることにつながると確信しています。

INPEX HR VISION

<h3>1 Talent Attraction and Engagement</h3> <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"> • やりがいのある仕事と成長の機会 • Total Reward 	<h3>2 Organization Effectiveness</h3> <p>組織パフォーマンスの最大化</p> <ul style="list-style-type: none"> • 人員計画と組織レビュー • 適時適材適所な人員配置 	<h3>3 Focus on People Development</h3> <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"> • 次世代リーダーの登用と育成 • 人材マネジメントサイクル • 多様な育成プログラム 	<h3>4 HR Excellence</h3> <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"> • 効果的、革新的かつ信頼される人事施策・制度運用 • プロフェッショナルの育成 • 国をまたいだ協力体制とベストプラクティスの共有
--	---	---	--

従業員

基本的な考え方	84
人材育成・開発	85
人事評価・人員配置の仕組み	86
ダイバーシティの推進	87
女性活躍の推進	
障がい者雇用を推進	
コロナ禍における働き方	88
ワーク・ライフ・バランスの推進	89
育児・介護の支援	
健康経営の推進	90
INPEXグループ健康宣言	
健康経営の運営体制	
健康保持・増進の取組	
「健康経営銘柄2021」並びに 「健康経営優良法人2021ホワイト500」に認定	

人材育成・開発

従業員が長期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、エネルギー企業で働く上で必要となるスキルの向上やマインドの醸成を図る集合型研修、海外派遣を中心とした実践型研修、eラーニングなどを組み合わせたカリキュラムを提供しています。

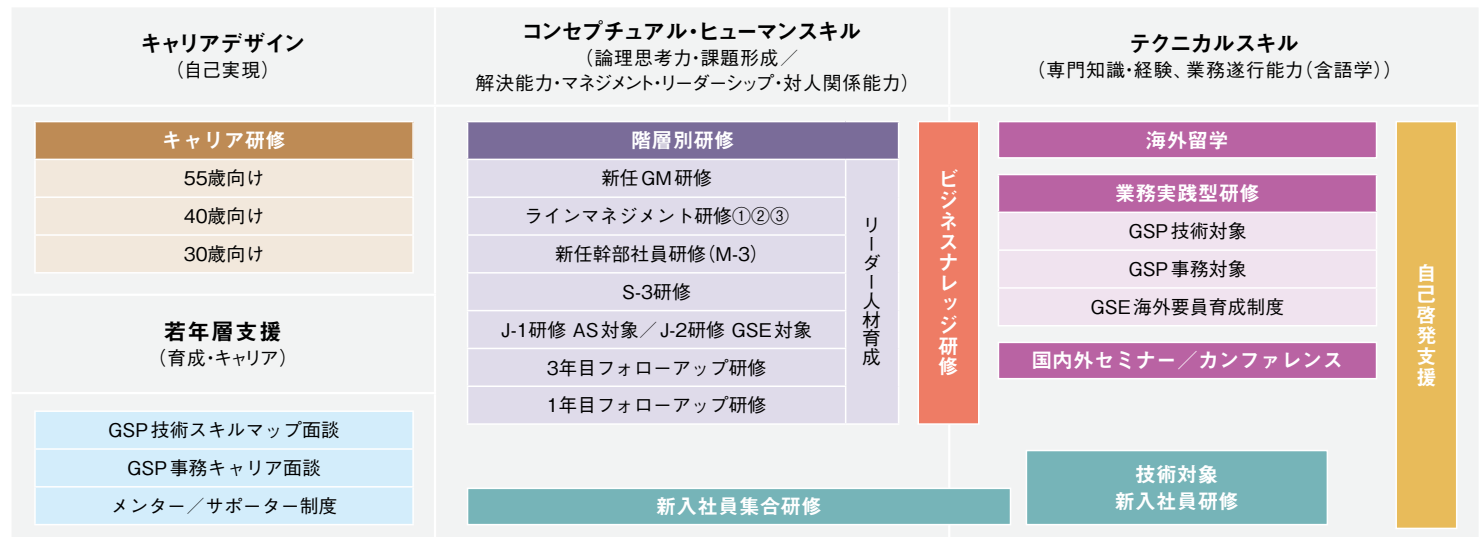
2020年度は階層別研修を刷新し、マネジメント層を対象にリーダーシップ研修やアセスメント研修などを導入しマネジメント力の強化を図りました。また、若年層には業務実践型研修として海外事務所実習、海外現場研修派遣を通じてグローバルレベルで活躍できる人材を早期に育成しています(2020年度はコロナ禍の影響で中断)。

2020年度新入社員は4月初めよりオンライン集合研修を実施し、テレワー

ク環境下でも社会人の基礎を身に付け、会社を知り、職場になじめるよう、通年で研修を行い支援しました。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(入社1年目)及びサポーター制度(入社2、3年目)も定着しています。また、本人、上司及び人事の三者で行うキャリア面談や専門分野のスキルマップを用いた成長面談など、次世代を担う若手を中長期的視野で育成しています。キャリア支援としては2019年度シニア層に実施した「キャリアデザイン研修」を2020年度より対象を30、40歳にも拡充し、従業員一人一人の自律的なキャリア形成を支援しています。

このほか、多種多様なeラーニング教材からなるビジネスナレッジ研修や個人の学習意欲を後押しする自己啓発支援制度など能動的な学びを支援しています。

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)

従業員

基本的な考え方	84
人材育成・開発	85
人事評価・人員配置の仕組み	86
ダイバーシティの推進	87
女性活躍の推進	
障がい者雇用を推進	
コロナ禍における働き方	88
ワーク・ライフ・バランスの推進	89
育児・介護の支援	
健康経営の推進	90
INPEXグループ健康宣言	
健康経営の運営体制	
健康保持・増進の取組	
「健康経営銘柄2021」並びに 「健康経営優良法人2021ホワイト500」に認定	

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共有・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。加えて、2021年3月より社内副業制度を導入し、組織や職域を超えた挑戦機会を提供するなど、従業員が自身のキャリアを自ら発掘できる環境をつくり、更なる社内活性化を図る施策を進めています。

また、当社国内外グループ従業員の各社・各組織に対するエンゲージメント、人事施策及びビジョン2040の浸透度合いを測定し課題点を抽出するために、2019年末から2020年初頭にかけて、従業員意識調査を実施しました。海外事務所現地従業員、国内子会社従業員も含めたINPEXグループ役員及び従業員を対象とし、対象者の約75%から回答を得ました。調査結果により洗い出された課題を踏まえ、人事施策・制度の改善・立案に生かし、より魅力的で働きがいのある組織づくりを目指していきます。

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、上位得票者に対してはインタビューを実施し、イントラネットで公開しています。また、インタビューを受けた中で特に優れた人やチームを投票で選出し、「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。また、INPEXバリューの浸透度合いは、従業員意識調査にて測定しています。



2020年度インタビュー対象者

従業員

基本的な考え方	84
人材育成・開発	85
人事評価・人員配置の仕組み	86
ダイバーシティの推進	87
女性活躍の推進	
障がい者雇用を推進	
コロナ禍における働き方	88
ワーク・ライフ・バランスの推進	89
育児・介護の支援	
健康経営の推進	90
INPEXグループ健康宣言	
健康経営の運営体制	
健康保持・増進の取組	
「健康経営銘柄2021」並びに 「健康経営優良法人2021ホワイト500」に認定	

ダイバーシティの推進

女性活躍の推進

D&I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ています。例えば新卒採用では女性を全体の25%以上採用することを目指しており、2019～2021年の3年間については、この目標を達成しています。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。

日本以外の拠点でも女性活躍推進は重要なテーマとなっています。2021年は3月8日の国際女性デーに合わせて、各海外事務所における女性活躍推進に関する取組状況をまとめ社内報で特集したほか、社長から従業員に対するメッセージでも、職場でのジェンダー平等の重要性を発信しました。

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月には初めて社内昇進により女性の執行役員が就任するなど、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、2020年度末(2020年12月31日)時点での障がい者雇用者数は40名(雇用率は2.56%)でした。2020年からは在宅勤務が定着したことにより身体障がいを抱える人にとってより働きやすく、魅力的な職場環境となっており、法定雇用率を上回る雇用率を維持しています。また、新型コロナウイルス感染症の影響で周囲がマスクを着用しているために読唇術(口の動きで言葉を読み取るコミュニケーション方法)が使えない聴覚障がいのある従業員に対し、チャットを活用しての懇親会を開くなど、状況に応じた支援策を企画しています。

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、バイセクシュアル、トランスジェンダー)に関する取組を継続しています。日本では、2018年度より毎年「LGBT研修」を開催してきたほか、2021年度からはLGBT当事者が安心して就労できる職場環境にすべく、結婚時特別休暇などを含む社内の全制度に関し、同性パートナー及びその子どもを「家族」として取り扱えるよう整備しました。

このような取組が評価され、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2020」において、2年連続「シルバー」を受賞しました。

また、外国籍の従業員に対しては、日本で働く中で抱えるハードルを下げるべく、社内規程類やイントラネットの英語表記の整備、日本語レッスンの提供、ビザ取得を含むトータルサポートを行っています。

従業員

基本的な考え方	84
人材育成・開発	85
人事評価・人員配置の仕組み	86
ダイバーシティの推進	87
女性活躍の推進	
障がい者雇用を推進	
コロナ禍における働き方	88
ワーク・ライフ・バランスの推進	89
育児・介護の支援	
健康経営の推進	90
INPEXグループ健康宣言	
健康経営の運営体制	
健康保持・増進の取組	
「健康経営銘柄2021」並びに「健康経営優良法人2021ホワイト500」に認定	

コロナ禍における働き方

2020年初頭に始まった、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の感染拡大に際して、コーポレート危機対策本部からのHSEアラートを通じ、全世界の従業員に注意喚起を行うとともに、従業員とその家族の生命・健康を守り、重要な事業を継続するための方策の検討、推進をしています。例えば本社では、出社時の座席配置や会議室等の使用制限を含め感染予防策のルール化等について周知を徹底しています。また、研修をオンラインで実施することで在宅勤務環境下でも従業員のスキルアップを図る一方、フレキシブルな勤務体系に対応するIT環境の整備等を進めてきました。国内外の操業現場においては、上記に加え、操業要員の交替シフト変更や隔離処置計画など、徹底した感染予防を検討し、実行しています。

また、在宅勤務における就業管理、部下管理、健康管理等を盛り込んだ在宅勤務ガイドラインを策定するとともに、「メンタルヘルス研修」「リモート時代の部下育成セミナー」や「Well-beingワークショップ」を開催するなど、在宅勤務下で生じ得る、メンタル面や部下育成、コミュニケーションなどに関する悩みをサポートする取組にも注力しています。



Well-beingワークショップのグラフィックレコーディング(参加社員作成)

従業員

基本的な考え方	84
人材育成・開発	85
人事評価・人員配置の仕組み	86
ダイバーシティの推進	87
女性活躍の推進	
障がい者雇用を推進	
コロナ禍における働き方	88
ワーク・ライフ・バランスの推進	89
育児・介護の支援	
健康経営の推進	90
INPEXグループ健康宣言	
健康経営の運営体制	
健康保持・増進の取組	
「健康経営銘柄2021」並びに 「健康経営優良法人2021ホワイト500」に認定	

ワーク・ライフ・バランスの推進

D&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、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ました。2021年4月には、フレックスタイム制におけるコアタイムを廃止、さらに、国内操業現場勤務者も本制度利用対象としています。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。

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。

このほか、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や制度詳細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に取り組んできた結果、近年は男性の育児休業取得率も40%前後と高い水準を維持しています。

これらの取組が評価され、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、2015-2017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。

また、法定では要介護認定者に対して認められている介護休暇についても、認定の有無に関わらず、高齢の親のための付き添いといった柔軟な運用も認めることで、従業員の介護との両立も支援しています。

従業員

基本的な考え方	84
人材育成・開発	85
人事評価・人員配置の仕組み	86
ダイバーシティの推進	87
女性活躍の推進	
障がい者雇用を推進	
コロナ禍における働き方	88
ワーク・ライフ・バランスの推進	89
育児・介護の支援	
健康経営の推進	90
INPEXグループ健康宣言	
健康経営の運営体制	
健康保持・増進の取組	
「健康経営銘柄2021」並びに 「健康経営優良法人2021ホワイト500」に認定	

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・増進と従業員一人一人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下、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上、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いますが、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。

従業員

基本的な考え方	84
人材育成・開発	85
人事評価・人員配置の仕組み	86
ダイバーシティの推進	87
女性活躍の推進	
障がい者雇用を推進	
コロナ禍における働き方	88
ワーク・ライフ・バランスの推進	89
育児・介護の支援	
健康経営の推進	90
INPEXグループ健康宣言	
健康経営の運営体制	
健康保持・増進の取組	
「健康経営銘柄2021」並びに 「健康経営優良法人2021ホワイト500」に認定	

【健康保持・増進の取組施策一覧】

<健康対策全般>

- 健康経営推進委員会の実施
- 社内診療所の設置(産業医・保健師・看護師)
- 健康相談窓口の設置
- 生活習慣改善の支援
- 健康診断費用の補助
- 健康診断結果による産業医との面談
- 健康関連セミナーの開催
- 肩こり・腰痛予防のストレッチやヨガの実施
- 女性社員向け健康経営セミナーの実施
- ラジオ体操の実施(始業前)
- 厚生活動の実施
- 提携スポーツ施設の利用促進
- 社内でのインフルエンザワクチン接種・費用補助
- 予防接種を受けるための就業時間認定
- 海外赴任者への予防接種と産業医による教育
- アルコールに関する衛生講話の実施
- がん検診補助の新設

<メンタルヘルス対策>

- ワーク・ライフ・バランスの積極的推進
- メンタルヘルス研修の実施
- メンタルヘルス相談窓口の設置・カウンセリングの実施
- 復職プログラムの設定
- ストレスチェックの実施
- ワークライフバランスデーの設定(毎週水曜日)
- 長時間労働状況(人数・部署等)の定期的な役員会議報告
- 夏季連続休暇取得キャンペーンの実施
- アンガーマネジメント研修の開催
- ハラスメント研修の実施

<禁煙対策>

- 禁煙デーや禁煙週間の設定
- 禁煙を推奨する社内アナウンスの実施

<新型コロナウイルス感染症対策>

- 感染拡大時の事業継続計画(BCP)の策定
- 新型コロナウイルス対策本部の設置
- 在宅勤務制度の前倒し導入
- スーパーフレックス制度(コアタイムなし)の導入
- 新型コロナウイルス感染症対応の特別休暇の付与
- 社内でのアルコール消毒液の常設・利用徹底
- 健康状態の確認と報告(検温など)
- 発熱時や家族の感染、濃厚接触者となった場合等の出社ルールの整備
- 現場・職場から健康管理担当者への勤務状況などの情報収集ルートの整備
- 従業員の健康を優先する従業員の行動指針の周知
- 通常時と異なるシフト体制などを適用し、従業員間の接触機会を低減
- 時差出勤やフレックスタイムによるオフピーク通勤の推奨
- 基礎疾患を持つなど、感染時に重症化するリスクの高い従業員への特別の配慮
- 席の間隔を空ける等の社内空間の工夫
- 感染症予防策に関する情報提供
- 在宅勤務にかかるアンケートの実施

「健康経営銘柄2021」並びに 「健康経営優良法人2021 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2021」に2年連続で認定されました。同時に、「健康経営優良法人(大規模法人部門)」(ホワイト500)に3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。