



## 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。

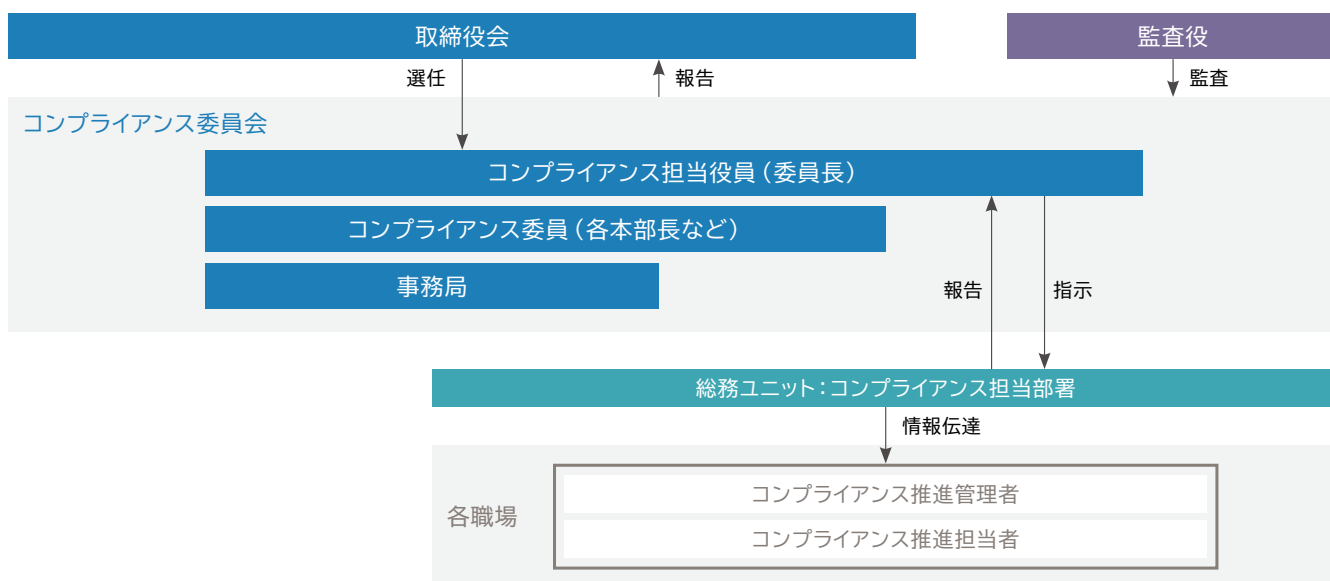
また、「企業行動憲章」の下、業務を遂行する上で守るべき「行動基本原則」を実践できるよう、コンプライアンスを具現化するための遵守事項を規定した「行動規範」を定めており、役員及び従業員のコンプライアンス意識の向上を図っています。

## ●贈収賄・汚職の防止

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。

## コンプライアンス体制図



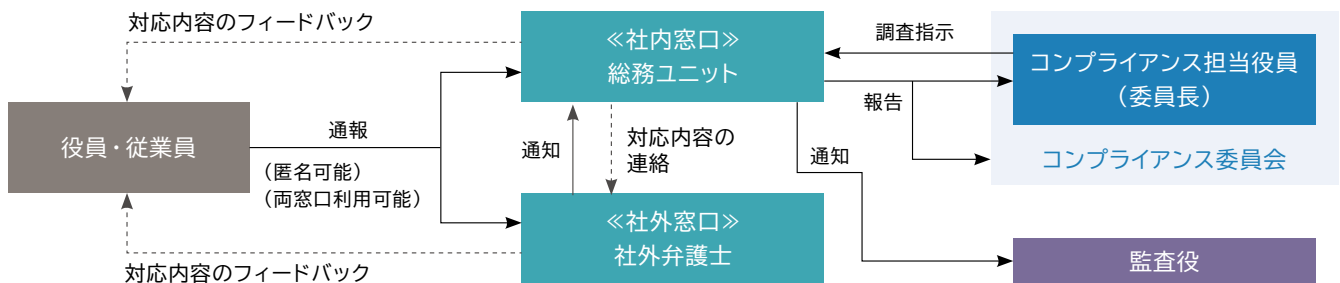
## マネジメント体制

### ●コンプライアンス推進体制

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います。2018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。

### 内部通報体制図



### コンプライアンス意識調査の実施

当社におけるコンプライアンスの浸透度や実践状況を把握することを目的として、2018年度に、当社の国内全事業所及び海外事務所（一部除く）の役員及び従業員を対象に、「コンプライアンス意識調査」を実施しました。本調査を通じて、各組織のコンプライアンス意識の傾向及び課題等を確認することができました。調査結果は、当社及びグループ会社の役員向けに報告会を行ったほか、全従業員に対してイントラネットで開示しました。

## 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。2018年度に実施した研修の中には独占禁止法、ハラスメントや贈収賄・汚職などのテーマが含まれています。

また、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。

### 内部通報制度

当社は、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、当社の役員及び従業員を対象に運用しています。窓口は社内及び社外（弁護士事務所）に設け、通報は匿名で行うこともできます。なお、同制度の対象には贈収賄・汚職、差別、人権、ハラスメントに関する内容も含まれています。

さらに、管理職に対しては調査結果を踏まえたフィードバック研修を実施し、各職場の良好な項目と課題と思われる項目を抽出の上、その要因と改善策をグループディスカッション形式で議論しました。本研修を踏まえた各職場における課題の共有・改善策の実施により、全社的なコンプライアンスの向上を図っていきます。また、今後も、コンプライアンス施策に係るPDCAサイクルの一環として、定期的にグループのコンプライアンス実践状況を検証し、その改善に努めていきます。

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、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。

2018年度は社内窓口3件、社外窓口5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、「内部通報要領」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。

## 贈収賄・汚職防止の取組

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>①</sup>ガイドライン)」を施行後、2017年にガイドラインを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、贈収賄・汚職防止体制の整備と運用の強化に努めています。2018年度は、海外事務所1か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加えて、政府機関や取引先等との折衝の機会が多い部署の従業員を対象として贈収賄・汚職防止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。

さらに、2019年4月には贈収賄・汚職防止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、2018年度に贈収賄・汚職に関する重大な違反

は発生していません。また、贈収賄・汚職防止違反に関する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EITI<sup>②</sup>に参加し、取組を支援しています。2019年4月末時点で、52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。

## 調達及びサプライヤー管理

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、「行動規範」の一部としています。以上に基づき業務を行う上で、贈収賄・汚職などに対するトレーニングを社内の調達関係部署を含め当社従業員に実施しています。また、コントラクターに対しても同様に労働・環境に関する法令遵守や腐敗防止、当社の人権方針の尊重などを求め、定期的に調査・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。

コントラクター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。

海外オペレータープロジェクトにおけるコントラクター選定においては、各国の法令遵守に加え、当社ABC及び現代奴隷法に対するポリシーの総合的な評価を実施しているほか、HSE(健康・安全・環境)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。

国内プロジェクトでも、大型工事の入札及び発注に当たり、当社ABC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。

# 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、

① Anti-Bribery and Anti-Corruption  
贈収賄・汚職防止

INPEXグループ グローバル贈収賄  
・汚職防止方針

② Extractive Industries  
Transparency Initiative  
採取産業透明性イニシアティブ

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。

また、英国法「Modern Slavery Act 2015」への対応として、2016年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

当社では、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。これらの方針等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。

## 人権への取組

プロジェクト推進の際は、IFC パフォーマンススタンダード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。事業撤退時の廃坑・施設撤去に伴う社会や環境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。

### ● 人権デューディリジェンス

#### デスクトップ調査

- 過去一年間の石油・天然ガス業界における人権に関する不祥事の抽出
- 発生し得る人権侵害ケース（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）の整理
- 統計資料によるカントリーリスクの分析

### 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

- 本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

### ● 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ながら日々の業務に取り組む重要性の認識を深めるために、2017年に人権に関する研修を全役員・従業員を対象に実施し、2018年以降は新入社員を対象に継続して実施しています。また、業界団体であるIPIECA<sup>®</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ィ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、2018年度に差別・人権侵害に関する重大な違反は発生していません。

### ● 労使間の対話

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、労働問題に留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。社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。

2018年度は、多様性を尊重し、社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、本邦のオフィスにて勤務する原則全ての従業員を対象にフレックスタイム制勤務制度を2019年4月から導入する旨を会社と労働組合で合意しました。