



## 基本的な考え方

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、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に関するメッセージ<sup>①</sup>をステークホルダーの皆さまに発信しました。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

#### 1 Talent Attraction and Engagement

INPEXを最高に働きがいのある会社に“employer of choice”

- やりがいのある仕事と成長の機会
- Total Reward

#### 2 Organization Effectiveness

組織パフォーマンスの最大化

- 人員計画と組織レビュー
- 適時適材適所な人員配置

#### 3 Focus on People Development

次世代リーダー育成と全体のレベルアップ

- 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

#### 4 HR Excellence

世界に通用する専門性で、事業戦略に貢献

- 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

## 人材育成と活用

### 人材育成

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、全体的なレベルアップを目的とした研修を実施しています。それぞれの職群に対して求める人材像・期待する役割・発揮すべき能力に基づいた研修を段階的に実施するほか、海外事務所研修、海外の専門研修機関への派遣など、様々な場を提供することで、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。

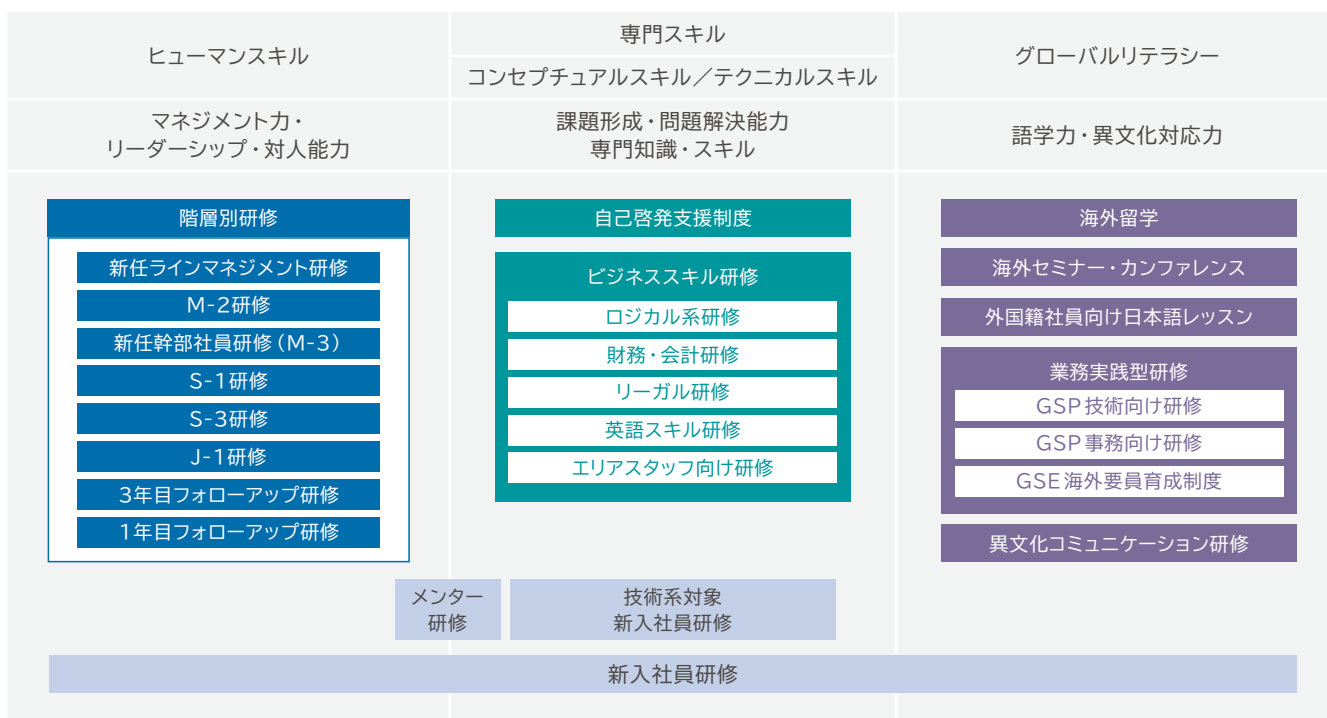
また、新入社員に対しては、入社時に全体集合研修を実施するほか、業務上の指導や社会人生活のスタートの精神的なサポートを先輩社員が1年間専任で行うメンター制度を導入しています。さらには、キャリアについて考える機会として、本人、人事、所属部署の上司の三者で行うキャリア面談及び専門分野ごとに設計されたスキルマップを通じて育成プランを作成するなど、個々人のキャリア形成を支援しています。

## 人事評価・人員配置の仕組み

組織目標の確実で効率的な実現に向け、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1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、適切な人材配置と任用につなげています。

### 人材育成の体系図



## 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。またオーストラリアでも、3月8日の国際女性

デーに合わせて「INPEX International Women's Day Award」という表彰制度を新たに設けるなど、女性従業員の更なるエンパワメントに力を注いでいます。

### ●障がい者雇用を推進

事業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、2018年度末(2019年3月31日)時点での障がい者雇用者数は35名(雇用率は2.2%)でした。2019年度には音声文字化アプリ「UDトーク」を日本国内拠点に導入することで、聴覚障がいを持つ従業員の就労を支援するなど、これまで以上に積極的な合理的配慮を進めています。

## 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。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。2018年度の有給休暇取得率は81.7%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通じて実施しています。

### ● 育児・介護を支援

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。

## 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。

### 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（バリューを実践している役員・従業員・コントラクター）の推薦を募集しており、今回で4回目の実施となる2018年のアンケートでは、749人がバリューパーソンとして推薦されました。毎年、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、被推薦者全員を対象に、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、そこで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。



オーストラリアでの  
INPEXバリュー表彰受賞者発表の様子

## ●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。委員会では、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の実施や年1回の本邦での健康診断実施、さらには赴任先における医療情報の提供や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。

## ●「健康経営優良法人2019 ホワイト500」に認定

当社は、経済産業省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人2019ホワイト500」に認定されました。「健康経営優良法人」制度とは、健康課題に即した取組を基に、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業などの法人を表彰する制度です。

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。



## 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、オーストラリアと日本においてLGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー）に関する取組も開始しました。日本では、2018年度より従業員向けに「LGBT研修」を開催し、LGBT当事者の抱える悩みや、カミングアウトを受けた際の注意事項などについて学びました。研修参加者からは「基本的な用語の意味から、その用語を使う時に気を付ける点まで教えていただけ良かった」などの感想が寄せられました。また同年、社内でLGBTアライ（理解者の集まり）も立ち上げ、外部からゲストを招いてイベントを実施するなど、LGBTフレンドリーな職場環境の構築に注力しています。

オーストラリアでは、パースオフィスにてダイバーシティカウンスルを招き、「職場でのカミングアウト」と称して、職場

におけるLGBTについて最新の調査結果を発表いただく機会を設けました。このイベントには40の関係機関や関係会社から参加者が集まり、LGBT当事者に対する職場の理解醸成について積極的に意見を交わすことができました。



東京本社でのLGBT研修の様子