

CSR実行計画・目標と実績（2023-2024年度）

JAPEXグループ 5つのCSR重点課題 「SHINE」	<b>S</b> エネルギー安定供給	Stable and sustainable energy supply
	<b>H</b> 企業文化としてのHSE	HSE as our culture
	<b>I</b> 誠実性とガバナンス	Integrity and governance
	<b>N</b> 社会との良好な関係構築	Being a good Neighbor
	<b>E</b> 選ばれる魅力ある職場	The Employer of choice

マテリアリティ	エネルギー安定供給
	カーボンニュートラル事業の確立
	人材育成とダイバーシティ推進
	デジタル・トランスフォーメーション（DX）



CSR重点課題	個別課題	2023年度 実行計画・目標	2023年度 実績内容および成果	2024年度 実行計画・目標	マテリアリティ		
S エネルギー 安定供給	エネルギー 安定供給	石油・天然ガスの安定供給に向けたE&P事業の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>5月および12月にアメリカ・タイトオイル開発事業で追加権益を取得</li> <li>5月にノルウェー領海上鉱区で探鉱・開発事業を推進するロングボート・エナジー子会社へ資本参加</li> <li>11月に英領北海シーガル海上鉱区で原油・天然ガスの生産を開始</li> <li>追加開発によるイラクカラブ油田の日量23万バレル達成に向けた取り組みの継続</li> <li>インドネシア東ジャワのエネルギー需要への対応</li> <li>新潟県・片貝ガス田周辺追加開発：5月に1坑目掘削終了し、12月に生産開始、8月には2坑目を掘削開始</li> </ul>	● 石油・天然ガスの安定供給に向けたE&P事業の推進	エネルギー安定供給		
		天然ガス・電力の安定供給に向けたI/U事業の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>販売電力量実績：35億kWh</li> <li>ガス供給設備の不具合によりガス供給に支障を来す事象が発生、本事業を受けて再発防止策を検討し運用を徹底</li> </ul>	● 天然ガス・電力の安定供給に向けたI/U事業の推進			
		業務課題にもとづくDXの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>DX推進ロードマップを策定し、DX推進体制の強化・統合データベース構築・高度デジタル教育の3つを推進</li> <li>- DX推進体制の強化：10月に情報システム部と経営企画部の統合</li> <li>- 統合データベース構築：情報一元化と業務最適化を方針として業務プロセスの再構築を推進</li> <li>- 高度デジタル教育：2025年度までに約250名を教育する計画に対し96人が受講</li> </ul>	● 業務課題にもとづくDXの推進	DX		
	新技術の開発	CCS（Carbon dioxide Capture and Storage）/CCUS（Carbon dioxide Capture, Utilization, and Storage）の早期実用化に向けた技術開発の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>既存油ガス田を含め、CO2地下貯留量の評価や貯留適地の検討、坑井仕様、モニタリング仕様、貯留コストの検討等を継続的に実施</li> <li>CCSの適応層評価に関する発表が物理探査学会の「最優秀発表賞」を受賞</li> <li>CCS関連技術の特許登録件数：2件</li> </ul>	● CCS/CCUSの早期実用化に向けた技術開発の推進	カーボンニュートラル事業の確立		
		JOGMECとの共同研究を通じて鮎川女川層に適用する技術開発の継続、秋田タイトオイル含む 国内タイト貯留層開発への展開	<ul style="list-style-type: none"> <li>JOGMECの公募事業である、令和4年度（2022年度）「女川タイトオイル層を対象とした酸処理に関する共同研究事業」（研究課題：酸処理によるタイトオイル層の増産回収実証試験）に採択され成果物を提出</li> </ul>	● JOGMECとの共同研究を通じた国内タイト貯留層開発（秋田タイトオイルを含む）のための坑井刺激技術の追求			
		メタンハイドレートの商業化に向けた取り組みの継続	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本メタンハイドレート調査(株)を通じて、志摩半島沖における試掘・簡易生産実験を受託し実施</li> </ul>	● メタンハイドレートの商業化に向けた取り組みの継続			
		次世代海洋調査(株)を通じた海洋鉱物資源開発への取り組みの継続	<ul style="list-style-type: none"> <li>次世代海洋調査(株)を通じて、深海調査技術・生産システム・環境調査技術の実用化へ向けたSIP3業務を受託し実施</li> </ul>	● 次世代海洋調査(株)を通じた海洋鉱物資源開発への取り組みの継続			
	気候変動への 対応	国内外におけるCCS/CCUSの事業化検討の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外                             <ul style="list-style-type: none"> <li>10月に制度先進国におけるCCS事業検討案件へ参入（米国ワイオミング州南西部の鉱区を保有するBSO社へ資本参加）</li> <li>12月にインドネシア・スコフティ油田にてCO2圧入試験を開始</li> <li>2月にマレーシア・サラワク州沖合におけるCCS事業化に向けたCO2貯留地契約をベトロナスと締結</li> </ul> </li> <li>国内                             <ul style="list-style-type: none"> <li>7月、8月にJOGMEC令和5年度「先進的CCS事業の実施に係る調査」の公募において、苫小牧エリアおよび東新潟エリアにおけるCCS実現可能性調査を受託</li> </ul> </li> <li>カーボンニュートラル事業推進委員会の開催回数：10回</li> </ul>	● 国内外におけるCCS/CCUSの事業化の推進	カーボンニュートラル事業の確立		
		GHG排出削減目標の達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>GHG排出削減目標の達成</li> <li>・ JAPEX2050にもとづくGHG排出原単位目標（Scope1+2）の達成</li> <li>- 2019年度実績：3.97トン-CO2/TJ（基準年）</li> <li>- <b>2023年度目標：3.42トン-CO2/TJ（14%削減）</b></li> <li>- 2030年度目標：2.38トン-CO2/TJ（40%削減）</li> <li>・ エネルギー資源開発連盟目標：経団連「カーボンニュートラル行動計画」にもとづくGHG排出量の削減</li> <li>※ 旧石油鉱業連盟は2024年4月に名称を「エネルギー資源開発連盟」に変更</li> </ul>	● GHG排出削減目標の達成	● JAPEX2050にもとづくGHG排出原単位目標（Scope1+2）の達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2019年度GHG排出原単位：3.97トン-CO2/TJ</li> <li>- <b>2024年度GHG排出原単位目標：3.26トン-CO2/TJ（18%削減）</b></li> <li>- 2030年度GHG排出原単位目標：2.38トン-CO2/TJ（40%削減）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ エネルギー資源開発連盟目標：経団連「カーボンニュートラル行動計画」にもとづくGHG排出量の削減</li> </ul>
		再生可能エネルギー事業の規模拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>8月にJAPEXグループ会社向けにオンサイトPPAによる再生可能エネルギー由来の電力の供給を開始</li> </ul>	● 再生可能エネルギー事業の規模拡大			
天然ガス利用拡大による低炭素化への貢献		<ul style="list-style-type: none"> <li>燃料転換（他燃料→天然ガス）およびコージェネレーションシステム導入等のソリューション営業による天然ガス利用拡大</li> </ul>	● 天然ガス利用拡大による低炭素化への貢献				
労働安全衛生の確保		<ul style="list-style-type: none"> <li>HSE中期計画に基づいた取り組みの推進として、国内労働災害発生率の低減</li> <li>- 休業災害率/LTIF（Lost-Time Injury Frequency）：0.00</li> <li>- 統計対象災害率/TRIR（Total Recordable Injury Rate）：0.86（直近3年平均と比較して-10%）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>休業災害率/LTIF：0.28</li> <li>統計対象災害率/TRIR：2.53</li> </ul>	● HSE中期計画に基づいた取り組みの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>休業災害率/LTIF：0.00</li> <li>- 統計対象災害率/TRIR：1.00</li> </ul>		
H 企業文化 としてのHSE		汚染防止・ 資源循環	VOC（Volatile Organic Compounds）排出量の基準年度（2000年度）比45%削減維持に向けた取り組みの継続	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産現場でVOCの大気放散抑制により前年度比較で約1.2%減少、基準年度比較で37.4%減少</li> </ul>	● VOC排出量の基準年度（2000年度）比45%削減維持に向けた取り組みの継続		
	水使用量削減の取り組み推進		<ul style="list-style-type: none"> <li>オペレーターとして操作している開発・生産拠点が立地するエリアの水リスク評価を実施、水ストレスの高いエリアでの操業拠点は確認</li> <li>水使用量に関するデータを収集・モニタリングし、収集データにもとづく水使用量の削減検討を実施</li> <li>※ 水使用量はESGデータ集にて開示</li> </ul>	● 水使用量削減の取り組み推進			
	廃棄物削減の取り組み推進		<ul style="list-style-type: none"> <li>廃棄物量について業者別リサイクル率、拠点別・種類別排出量の現状把握を実施</li> <li>※ 廃棄物量はESGデータ集にて開示</li> </ul>	● 廃棄物削減の取り組み推進			
	インドネシアKEI社による企業の環境経営パフォーマンス評価プログラム（PROPER）におけるBlue rankingの獲得継続		<ul style="list-style-type: none"> <li>環境活動の継続実施によりBlue rankingの受賞継続</li> </ul>	● インドネシアKEI社による企業の環境経営パフォーマンス評価プログラム（PROPER）におけるBlue rankingの獲得継続			
	生物多様性・ 生態系保全	保護活動エリアにおけるポジティブインパクト創出における取り組み継続	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境保護のために植林したインドネシア・バゲルガン島周辺のマングローブ林のモニタリングを2019年から継続的に実施</li> <li>当社事業所のある北海道、秋田県、新潟県で、2005年以降4ヶ所の植林活動と、その後の管理の支援を継続的に実施</li> </ul>	● 保護活動エリアにおけるポジティブインパクト創出における取り組み継続			
事業拠点およびその周辺におけるネガティブインパクトの低減の取り組み継続	<ul style="list-style-type: none"> <li>TNFDのガイドライン公表を踏まえ、当社事業による環境影響について検討開始</li> <li>生物多様性（水、廃棄物削減を含む）に関するセミナーを従業員に対して実施</li> <li>事業エリア・周辺地域の環境への配慮活動継続</li> </ul>	● 事業拠点およびその周辺におけるネガティブインパクトの低減の取り組み継続					

CSR重点課題	個別課題	2023年度 実行計画・目標	2023年度 実績内容および成果	2024年度 実行計画・目標	マテリアリティ
I 誠実性とガバナンス	ガバナンス	コーポレートガバナンス体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営層セミナー（4回）および新任執行役員研修を実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>セミナーテーマ：コーポレートガバナンス、企業経営（組織統率、リーダーシップ）、人権、生成AI</li> </ul> </li> <li>取締役会の前に社外役員連絡会を実施し、社外役員への情報共有の場を設定</li> <li>取締役会実効性評価に基づく改善策の抽出と改善（改善件数：3件）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレートガバナンス体制の強化</li> </ul>	
		全社的リスクマネジメントの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営リスク委員会を四半期毎に開催、リスクマネジメントの改善を2件、プロジェクトの振り返りを1件実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全社的リスクマネジメントの推進</li> </ul>	
		情報セキュリティ強化および個人情報保護の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>重大な情報セキュリティ事故：0件</li> <li>個人情報保護に関する従業員への啓発活動の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報セキュリティ強化および個人情報保護の推進</li> </ul>	
	危機管理	事業継続計画（BCP）の強化の継続 - 防災力の維持・向上（緊急時対応能力の改善・向上）	<ul style="list-style-type: none"> <li>防災訓練：本社と事業所・関係会社の合同訓練の継続実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業継続計画（BCP）の強化の継続 <ul style="list-style-type: none"> <li>防災力の維持・向上（緊急時対応能力の改善・向上）</li> </ul> </li> </ul>	
		サイバーセキュリティの強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>制御系サイバーセキュリティ教育受講率：100%</li> <li>経済産業省（独）情報処理推進機構のガイドラインに基づき「サイバーセキュリティ経営可視化ツール」を用いた自己査定を実施し、取り組み課題を特定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サイバーセキュリティの強化</li> </ul>	
		海外セキュリティ対応の継続	<ul style="list-style-type: none"> <li>フィジカル・セキュリティのうち、人員・移動警護に関する当社ガイドラインを策定</li> <li>海外セキュリティ事案発生時の対応不備：0件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外セキュリティ対応の継続</li> </ul>	
コンプライアンス	コンプライアンスの徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内研修等の取り組みを通じて、インサイダー取引、贈賄ともに発生件数0件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンスの徹底</li> </ul>		
	人権尊重の取り組み推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>英国現代奴隷法ステートメント開示（9月）</li> <li>人権デューデリジェンスを国内子会社・関連会社へ実施（2023年度末）</li> <li>ハラスメントに関するアンケートを実施（年2回）、ハラスメントを受けたと感じた人の割合は前年度比較でほぼ横ばい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権尊重の取り組み推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>人権デューデリジェンスを海外グループ会社と取引先へ実施</li> </ul> </li> </ul>		
N 社会との良好な関係構築	ステークホルダーとの共生・発展	国内外操業エリアにおける地域社会への貢献・交流活動の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外プロジェクト <ul style="list-style-type: none"> <li>ガラフ（イラク） <ul style="list-style-type: none"> <li>学校・教育施設での施設建設・補修工事、小学校での教育キャンペーン、現地行事にあわせた食料品の配布、医療機関への施設・器具の寄贈</li> </ul> </li> <li>カンゲアン（インドネシア） <ul style="list-style-type: none"> <li>公園建設、漁業および中小企業支援、モスク改修等のインフラ整備、海岸廃棄物の処理、経済発展支援等</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>国内操業エリア <ul style="list-style-type: none"> <li>地元関係者を対象とした現場見学会開催や地域イベント参加、通学児童の安全確保・立哨ボランティア、広告協賛・寄付等</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内外操業エリアにおける地域社会への貢献・交流活動の実施</li> </ul>	
		サプライチェーンマネジメントの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>取引先へのCSR調達アンケート実施およびヒアリング先の拡大</li> <li>公正な取引、競争環境の徹底・創出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーンマネジメントの推進</li> </ul>	
		ステークホルダーとの建設的な対話の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>東証・報道関係者への適時適切な情報発信および刊行物制作・配布</li> <li>証券アナリスト・機関投資家向けIR現場見学会や個人投資家向けIR説明会の開催等、対話機会の維持創出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ステークホルダーとの建設的な対話の促進</li> </ul>	
E 選ばれる魅力ある職場	人材育成とダイバーシティ推進	ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の推進 DE&I方針にもとづく目標の達成 - 新規学卒採用における女性採用比率：30%以上 - 採用に占める中途採用者比率：50%以上 - 女性管理職人数：25名以上（目標年度：2025年度末） - 管理職における中途採用者比率：20%以上を維持（目標年度：2025年度末） - 男性社員の育児休業取得率：80%以上（目標年度：2025年度末）	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規学卒採用における女性採用比率：35.0%</li> <li>採用に占める中途採用者比率：62.7%</li> <li>女性管理職人数：18名</li> <li>管理職における中途採用者比率：29.0%</li> <li>男性社員の育児休業取得率：60.0%</li> <li>ダイバーシティ関連の研修として、LGBTQ+理解促進にかかる研修を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ・エクイティ&amp;インクルージョン（DE&amp;I）の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>DE&amp;I方針にもとづく目標の達成 <ul style="list-style-type: none"> <li>新規学卒採用における女性採用比率：30%以上</li> <li>採用に占める中途採用者比率：50%以上</li> <li>女性管理職人数：25名以上（目標年度：2025年度末）</li> <li>管理職における中途採用者比率：20%以上を維持（目標年度：2025年度末）</li> <li>男性社員の育児休業取得率：80%以上（目標年度：2025年度末）</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	人材育成とダイバーシティ推進
		人的資本マネジメントの強化 - リスキリング・スキリングプログラムの推進（DX教育の推進、学びのプラットフォームとしてのJAPEX UNIVERSITYの活用等）	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスキリングプログラムの受講率：85%超</li> <li>新規スキリングプログラムの開始：2件実施（M&amp;A人材育成プログラム、財務基礎講座） ※ DX教育については、p1「業務課題に基づくDXの推進」参照</li> <li>技術系従業員を対象とした専門教育の実施（年間70回）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人的資本マネジメントの強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>リスキリング・スキリングプログラムの推進（DX教育の推進、学びのプラットフォームとしてのJAPEX UNIVERSITYの活用、経営人材育成プログラムの実施等）</li> </ul> </li> </ul>	人材育成とダイバーシティ推進
	公正で働きやすい職場	働きやすい職場環境の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>職能資格制度から、担う役割を基軸とした人事制度へ見直し</li> <li>エンゲージメント調査の実施</li> <li>有給休暇取得率80%以上：84.3%（前年度比較で1.1%増）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>働きやすい職場環境の推進</li> </ul>	人材育成とダイバーシティ推進 DX
		兼業/副業の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内兼業制度（公募による手上げを通じた自部署外の業務への従事）について試験運用に向けた検討を開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内兼業制度の検討・試行/社外副業制度の検討</li> </ul>	
		健康経営の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>「健康経営銘柄2024」初選定</li> <li>「健康経営優良法人～ホワイト500～」認定</li> <li>「スポーツエールカンパニー2024」認定</li> <li>定期健康診断受診率：100%継続</li> <li>「女性の健康」に関する管理職研修実施</li> <li>ストレスチェック受検率：92.7%（前年度比較で1.6%増）</li> <li>喫煙者率前年比減：19.7%（前年度比較で1.1%減） ※ BMI標準値範囲内者率（40歳以上）および精密検査受診率（40歳以上）については当社ウェブサイト「健康経営」ページにて開示予定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康経営の推進</li> </ul>	
		オフィス環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>本社オフィスの一部区域について、最適なオフィス空間の構築に向けた取り組みとしてActivity Based Working（ABW）の要素を含む仕様に改装のうえ、「トライアルオフィス」と称して試験運用を実施</li> <li>倉庫管理業務の効率化を視野に資材システムを改修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オフィス環境の整備</li> </ul>	DX