

CSR実行計画・目標と実績（2024-2025年度）

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



	個別課題	2024年度 実行計画・目標	2024年度 実績内容および成果	2025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	2024年6月 アメリカ・タイトオイル開発の追加坑井権益取得 - JNorgeの連結子会社化によりノルウェーでの案件の取得に向け機動的な取り組みを継続 - 追加開発によるイラクガラフ油田の日量23万バレル達成に向けた取り組みの継続 - 米国子会社Japex (U.S.) Corpを通じて、米国E&P事業でのオペレーター資産取得・運営を目的に、新会社 Peoria Resources LLCを設立 2024年10月 北海道・日高地域沖合における試掘調査の実施を決定	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	- 販売電力量実績：33億kWh 2024年5月 米国テキサス州「フリーポートLNGプロジェクト」へ参画 - 天然ガスの供給障害件数：0件	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	- 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 - DX推進体制の強化：DX推進専属部署の主導案件だけでなく、各部門・各デジタル人材が自律的なDX推進を相互支援する仕組みを開始 - 統合データベース構築：MVP（Minimum Viable Product）を完成し業務検証を開始。並行してデータガバナンスを整備 - 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176人が受講完了	業務課題にもとづくDXの推進	DX
	新技術の開発	CCS※ ¹ /CCUS※ ² の早期実用化に向けた技術開発の推進 ※ ¹ Carbon dioxide Capture and Storage：二酸化炭素を回収して地下に圧入し長期間保存する技術 ※ ² Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage：発電所や工場などで発生した二酸化炭素が大気に放出される前に有効活用したうえで地下に貯留する技術	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	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 ※ 独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構	- JOGMECとの令和6年度「秋田タイトレザーバー事業における酸処理技術の開発に関する共同研究事業」により、令和4年度共同研究事業における実証試験後のデータ評価を継続（2025年7月末まで） - JOGMECの公募事業である令和6年度「不均質性の強いグリーンタフ層に対する鉱物種・鉱物量・産状に応じた坑井刺激技術の開発」に採択され成果物を提出	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	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	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	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	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	- 海外 2024年8月 インドネシア・スコワティ油田における複数坑井間のCO₂圧入試験の実施に係る共同スタディ契約を締結 2024年8月 インドネシア・南スマトラ州におけるBECCSの適用性評価に係る共同スタディ契約の締結 2024年10月 インドネシア・スコワティ油田にて複数坑井間のCO₂圧入試験を開始 2024年11月 マレーシア・サラワク州でのCCS事業において陸上ターミナル・棧橋上部受入関連構造に関するFEED開始 - 国内（一部海外案件も含む） - JOGMEC令和6年度「先進的CCS事業に係る設計作業等」公募において3件の調査を受託：新潟県・東新潟地域（2024年9月）/ マレーシア・サラワク州（同年9月）/ 北海道・苫小牧地域（同年10月） - カーボンニュートラル事業推進委員会の開催回数（7回）	国内外におけるCCS/CCUSの事業化検討の推進	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 ・JAPEX2050にもとづくGHG排出原単位目標（Scope1+2）の達成 2019年度実績：3.97トン-CO₂/TJ（基準年度） 2024年度目標：3.26トン-CO₂/TJ（基準年度より14%削減） 2030年度目標：2.38トン-CO₂/TJ（基準年度より40%削減） ・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	- GHG排出原単位：3.11トン-CO₂/TJ（2019年度比22%削減） - エネルギー資源開発連盟目標の対象拠点におけるGHG排出量実績は前年度比1.4万トン-CO₂（8.4%）減少、主な要因は、機器トラブルの解消等。また各拠点での省エネ活動やベント・フレアリングの抑制等により2030年目標の基準年2013年度比は4.9万トン-CO₂(約24.2%)減少 ※ 2023年度排出係数にて算定	- GHG排出削減目標の達成 ・JAPEX2050に基づくGHG排出原単位目標（Scope1+2）の達成 2019年度GHG排出原単位：3.97トン-CO₂/TJ 2025年度GHG排出原単位目標：3.14トン-CO₂/TJ（21%削減） 2030年度GHG排出原単位目標：2.38トン-CO₂/TJ（40%削減） - 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」に基づくGHG排出量の削減	
		再生可能エネルギー事業の規模拡大	2024年8月 愛媛県・大洲バイオマス発電所の営業運転開始 2025年1月 山口県・長府バイオマス発電所の営業運転開始	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	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	天然ガス利用拡大による低炭素化への貢献	
H 企業文化としてのHSE	労働安全衛生の確保	HSE中期計画に基づいた取り組みの推進 - 労働災害発生ゼロを目指す取り組み推進	- 休業災害率/LTIF※¹：0.29（前年度より+0.01） - 統計対象災害率/TRIR※²：1.45（前年度より△1.08） ※ ¹ Lost Time Injury Frequency：100万労働時間当たりの休業災害数 ※ ² Total Recordable Injury Rate：100万労働時間当たりの統計対象災害数	HSE中期計画に基づいた取り組みの推進 -労働災害発生ゼロを目指す取り組み推進	
	汚染防止・資源循環	VOC（揮発性有機化合物）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	VOC排出量：基準年度比48%削減（前年度より17%減少）	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	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 ※ 水使用量はESGデータ集にて開示	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	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 ※ 廃棄物量はESGデータ集にて開示	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（ブルー） rankingの獲得継続 ※ インドネシア環境省の格付けプログラムで、企業の環境対策や環境規制対応状況などを評価する制度 ゴールド、グリーン、ブルー、レッド、ブラックの順に格付け	・ 環境活動の継続実施によりBlue rankより上位のGreen（グリーン） Rankを獲得		
	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	・ 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 ・ 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	● 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	・ TNFD※ ¹ のフレームワークに沿ってLEAP分析※ ² を行い、自然関連のリスクの定量化を実施 - オペレーターとして操業している開発・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無いことを確認 ※ ¹ 企業や金融機関が、自然資本や生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価・開示するためのフレームワークを確立することを目的として設立された国際的な組織 ※ ² 事業が行われる地域における自然関連のリスクと機会を抽出する統合的な評価プロセス（Locate（発見）、Evaluate（診断）、Assess（評価）、Prepare（準備））	● 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	
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	・ 経営層セミナー（3回）および新任執行役員研修を実施 - セミナーテーマ：コーポレートガバナンス、社外取締役とのラウンドテーブル、生成AI生物多様性（水、廃棄物削減を含む） ・ 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 ・ 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：2件）	● コーポレートガバナンス体制の強化	
		全社的リスクマネジメントの推進	・ 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を1件、プロジェクトの振り返りを3件実施	● 全社的リスクマネジメントの推進	
		情報セキュリティ強化および個人情報保護の推進	・ 重大な情報セキュリティ事故：0件 ・ 個人情報保護に関する従業員への啓発活動の実施	● 情報セキュリティ強化および個人情報保護の推進	
	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）	・ 防災訓練において本社と事業所・関係会社の合同訓練の継続実施	● 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）	
		サイバーセキュリティの強化	・ 経済産業省/IPA（独立行政法人情報処理推進機構）サイバーセキュリティ経営ガイドラインへの対応を実施（2025年12月に対応完了予定） - サイバーセキュリティインシデントに迅速に対処するための組織CSIRT（Computer Security Incident Response Team）を設置すべく「CSIRT管理基準」を策定	● サイバーセキュリティの強化	
		海外セキュリティ対応の継続	・ 海外セキュリティ事案発生時の対応不備：0件	● 海外セキュリティ対応の継続	
	コンプライアンス	コンプライアンスの徹底	・ インサイダー取引・贈賄の発生件数：0件	● コンプライアンスの徹底	
N 社会との良好な関係構築	人権尊重	人権尊重の取り組み推進	・ 英国現代奴隷法ステートメント開示（2024年9月） ・ 人権デューデリジェンスの実施（海外グループ会社および取引先） ・ 社外通報窓口の設置準備完了（2025年4月運用開始） ・ ハラスメント研修の実施（役員および部長級の管理職を対象に実施）	● 人権尊重の取り組み推進 ※ 個別課題の項目が「コンプライアンス」から「ステークホルダーとの共生・発展」に移行	
	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	・ 海外プロジェクト - ガラフ（イラク）：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 ・ 国内操業エリア - 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	● 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	
		サプライチェーンマネジメントの推進	・ 取引先への人権デューデリジェンスの実施 ・ 公正な取引、競争環境の徹底・創出	● サプライチェーンマネジメントの推進	
		ステークホルダーとの建設的な対話の促進	・ 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 ・ 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	● ステークホルダーとの建設的な対話の促進	
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）	・ 新規学卒採用における女性採用比率：33.3% ・ 採用に占める中途採用者比率：51.5% ・ 女性管理職人数：19名 ・ 管理職における中途採用者比率：27.1% ・ 男性社員の育児休業取得率：100.0% ・ ダイバーシティ関連の取り組み： 従業員向けに異文化理解研修を実施	● 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 D&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）	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）	・ 新規教育プログラムの導入（5つのビジネススキル関連研修を導入） ・ JAPEX Universityプログラムの追加整備を実施 ・ 技術系従業員を対象とした専門教育の実施（年間78回）	● 人的資本マネジメント強化のための人材育成体系構築	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	・ 働きやすい職場環境の推進 - 従業員エンゲージメント調査総合数値結果の前年度比改善 - 有給休暇取得促進（月1日取得の風土醸成、連続7日以上休暇取得促進） ・ 新人事制度の導入	● 働きやすい職場環境の推進	人材育成とダイバーシティ推進 DX
		兼業/副業の検討	・ キャリア開発を目的とした社内兼業の試験導入 ・ 社外副業の整理		
		健康経営の推進	・ 「健康経営銘柄2025」選定 ・ 「健康経営優良法人～ホワイト500～」認定 ・ 「スポーツエールカンパニー2025」認定 - 定期健康診断受診率： 100%継続 - ストレスチェック受検率： 95.7%（前年度より+3.0%） - 喫煙率： 20.2%（前年度より△0.4%） - 女性健康課題への取り組み：女性従業員向け、全従業員向け、管理職向けの研修を3回実施	● 健康経営の推進	
		オフィス環境の整備	・ 本社オフィスの一部区域におけるABW（Activity Based Working）のトライアル継続 ・ 就業時「服装自由化」の正式運用開始 ・ 社内業務のナレッジの蓄積（ナレッジ化件数：10件）	● オフィス環境の整備	DX