

快適で豊かな暮らしのために、環境に優しい天然ガスを安全に絶え間なくお客さまにお届けすること。地域に根ざした事業を展開する東京ガスグループは、お客さまや株主、地域社会から「信頼され続ける東京ガス」であるために、環境保全や社会貢献、コンプライアンスを推進しています。

## Our Basis for Solidifying Value



東京ガスが採用されているSRIインデックス

- Dow Jones Sustainability Index (DJSI)
- Ethibel Sustainability Index
- FTSE4Good
- MS-SRI

## 環境保全活動

お客さまに天然ガスを幅広くお使いいただくことが、そのまま環境保全にもつながっています。

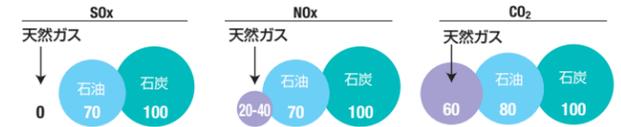
### 環境保全にも結びつく天然ガス利用の推進

都市ガスの主原料である天然ガスは、大気汚染の原因となる硫黄酸化物(SOx)の排出はゼロ。同じく大気汚染につながる窒素酸化物(NOx)や、地球温暖化の原因となる二酸化炭素(CO<sub>2</sub>)の排出量も石油・石炭の20~60%と、現在広く使われている化石燃料の中で最も環境負荷の少ないエネルギーです。

東京ガスグループの事業の中核は、この天然ガスをより多くの方々に利用していただくことであり、自らの事業拡大に努力するこ

とがそのまま地球環境の保全にも寄与するという大変恵まれた側面を持っています。さらに当社では、事業を通じた環境保全活動をより具体的に示すため、「温暖化対策ガイドライン」の中でお客さま先でのCO<sub>2</sub>排出抑制量の目標値を設定。ガスの利用拡大やガス機器およびシステムの効率化などにより、CO<sub>2</sub>の排出を2005年度に500万トン、2010年に700万トン抑制することを目指しています。

石炭を100とした場合の排出量比較



出典：IEANatural Gas Prospects (1986), Natural Gas Prospects and Policies (1991)

環境にかかる保全コストと経済効果(2004年度実績) 集計範囲：東京ガス(株)および東京ガス・カスタマーサービス(株)、(株)エネルギーアドバンス

環境保全コスト項目	主な内容	投資額		費用額	
		2003年度	2004年度	2003年度	2004年度
自社業務	公害防止	8	35	182	155
	地球環境保全	551	144	1,019	884
	資源循環	306	204	1,827	1,293
	環境マネジメント	10	15	476	474
	その他	160	1,911	1,704	1,064
お客さま先	環境R&D	325	585	1,991	1,661
	使用済みガス機器再資源化	—	—	6	7
社会貢献活動	自主緑化、景観保持、自然保護、美化地域の環境活動支援、環境広告、環境情報公開等	61	75	667	808
合計		1,420	2,969	7,872	6,346

※費用額のうち減価償却費は2004年度：808百万円、2003年度：658百万円計上されています。  
 ※R&Dについては環境保全のためのものを抽出していますが、財務会計上の数値とは異なります。  
 ※データは環境会計からの抜粋です。

経済効果	(百万円)		2004年度 全社設備投資額	75,236百万円
	2003年	2004年		
省エネルギー設備稼働による経費削減額	811	833	環境設備投資額比率	4.0%
掘削発生土外部排出量削減による経費削減額	6,587	6,036	2004年度 全社総売上高	1,013,993百万円
有価物の売却額	347	272	環境費用額比率	0.6%
その他	268	0		
合計	8,013	7,141		

### 食べものやエネルギーを大切に、水を汚さないでゴミを減らす新しい食生活。それが「エコ・クッキング®」

東京ガスはガスを使ったおいしい料理、豊かな食生活を提案し続けてきました。このガスと料理の密接な関係を活かして、環境に配慮した食生活「エコ・クッキング®」を1995年から提唱し、その普及に取り組んでいます。

エコ・クッキングは、地球環境問題を「身近な題材で体験的に楽しく考える」をコンセプトとし、「買い物」「料理」「片づけ」という一連の流れを通して環境に配慮した食生活を提案するものです。現在、当社の料理教室やショールームでエコ・クッキング講座を開催しているほか、行政、企業、民間団体と連携した講座を幅広く開催しています。最近では、家庭分野で身近に取り組める温暖化対策の有効な手段として全国的に広がり始めており、企業の枠を超えたパートナーシップ型の活動へと発展しています。



#### エコ・クッキング開催状況

年度	2000	2001	2002	2003	2004
開催回数(回)	200	251	407	488	616
参加人数(人)	3,500	4,750	10,150	15,400	19,100

CSRについての詳細はホームページをご覧ください。 [http://www.tokyo-gas.co.jp/csr/index\\_j.html](http://www.tokyo-gas.co.jp/csr/index_j.html)

## 社会貢献活動／安全対策

地域に根ざした事業を展開する東京ガスグループは、社会貢献活動や安心してガスをご利用いただくための安全・防災への取組みに力を注いでいます。

### 【くらしコミュニケーション】をテーマに活動を展開

当社は創業以来、ガス事業を通じて地域の皆様とともに歩んできました。そこで得たノウハウや人材など、東京ガスらしさを活かして、より豊かな暮らしの提案や次世代を担う子どもたちの育成などを推進しています。こうした取組みが社会からの要請やお客さまニーズに沿った内容となるよう、双方向性を大切にした「コミュニケーション型」の活動を心がけています。

具体的な活動の一つである「どんぐりプロジェクト」は、NPO法人「どんぐりの会」などの協力を得て、1993年から継続して取り組んでいるプログラムです。どんぐりを「拾う」「育てる」「山に移植する」という一連のサイクルをベースに、さまざまな自然体験プログラムを組み合わせた環境教育活動として、毎回多くの方に参加をいただいています。2005年7月からは、新たに開設する「長野・東京ガスの森」をメインフィールドにプロジェクトを展開してまいります。



どんぐりプロジェクト

### 事業活動と結びついた安心や豊かさへの寄与

環境に優しい天然ガスの普及をはじめとした環境への取組み、安心してガスをご利用いただくための安全・防災への取組み、健康で快適な暮らしのための機器開発や住環境の研究など、本業での取組みを継続していくことが、より暮らしやすい社会のために東京ガスができることだと考えています。

安全への取組みでは、法令に基づきお客さまのもとを3年に1回以上訪問して「ガス設備安全点検」を実施しているほか、トラブル時の緊急出動に24時間体制で備える「ガスライト24」の拡充を推進。防災面でも予防・緊急・復旧を柱に対応の高度化を続けています。また、2004年10月に発生した新潟県中越地震の際にも、(社)日本ガス協会(都市ガス事業者の団体)からの要請を受け、東京ガス・関係会社・協力企業を含めたオール東京ガスで最大約750人のスタッフを派遣してライフラインの復旧に努めました。

\* (社)日本ガス協会の「地震・洪水等非常事態における救援措置要綱」により、救援事業者が要した費用のうち、その社員・職員の人件費はその救援事業者が負担し、それ以外(交通費・宿泊費・車両・資機材・工事会社の人件費など)は被災事業者が負担するルールとなっています。

#### ■働きやすい環境づくりのための支援諸制度利用状況(2004年度)

人材は東京ガスグループの価値の源泉です。従業員のゆとりと豊かさを実現し、ライフサイクルに合わせて働き方を選択できるように配慮しています。

制度名	利用者数(人)
介護休職制度	0
育児休職制度	57
ボランティア休暇・休職制度	43

## コンプライアンス

信頼され選ばれ続ける企業グループを目指して、グループ全社員へのコンプライアンスマインドの醸成を図り続けています。

### コンプライアンス体制の拡充

法令を遵守し、倫理観に基づいた事業活動を行うことは、東京ガスの競争力の源泉である「安心・安全・信頼のブランド価値」を支える前提だと認識して、当社では「コンプライアンスマインドの醸成」「全社方針と各職場を両輪とした取組みの展開」「コンプライアンスPDCAサイクルの確立」の3点を基本方針にコンプライアンスのさらなる徹底を進めています。

具体的には2002年に社長を委員長とする「経営倫理委員会」を設置し、定例的に会議を開催して、コンプライアンスに関する基本方針の策定や法令・規定の遵守状況を点検。さらに10の本部・ユニットごとに「コンプライアンス委員会」を置き、実態に合わせて基本方針を実行に移しています。加えて同じ年に専門組織として「コンプライアンス部」を設けており、同部がコンプライアンス推進体制や行動基準の整備、研修・啓発活動、コンプライアンスリスクの低減、コンプライアンス相談窓口の運営、社内外への情報発信など、グループをあげた取組みを推進する役割を果たしています。

### 「私たちの行動基準」の配布と継続的な啓発

社員1人ひとりに対するコンプライアンス意識の徹底を図るには、判断に迷ったときの指針となるものの存在が欠かせません。そこ

で「私たちの行動基準」の改訂を2004年に行い、コンプライアンス重視の判断・行動の拠り所となる考え方を示し、グループ全社員に配布しました。改訂にあたっては、社内の各層に幅広く意見を求め、最終的に「7つの約束」を骨格とする行動基準にまとめあげました。

さらに「私たちの行動基準」が生きた指針となり続けるよう、全社員を対象とした説明会の開催(2004年度末の受講率91.4%)や、イントラネットやビデオなどを用いた周知活動も継続的にを行っています。

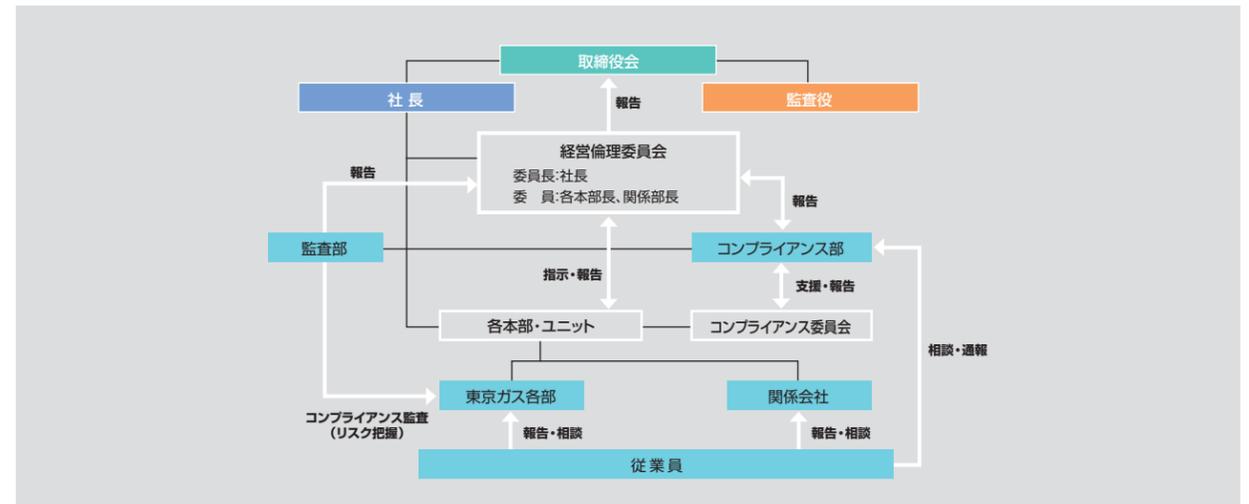
### コンプライアンスリスクの改善

コンプライアンス監査等で顕在化した全社横断的な課題については、コンプライアンス部が事務局となり、関係部門を集めたワーキングで検討し、具体的な改善活動につなげています。例えば2004年度は、労働者派遣法をテーマとしたワーキングを設置し、課題整理・マニュアル作成等を行うとともに、東京ガスおよび関係会社の派遣先責任者(約400名)を対象に研修会を実施し、リスクの低減を図りました。全社にかかわるリスクについては、経営倫理委員会に報告しています。

#### コンプライアンス相談窓口の概況(2004年度)

相談内容	件数(件)
法令に関するもの	14
社内ルールに関するもの	15
職場の人間関係	15
雇用・雇用管理	4
その他	5
合計	53

#### コンプライアンス体制



### 環境やエネルギーの学習をサポートする「学校教育支援」

未来を担う子供たちに環境やエネルギーのことをもっと知ってもらうために、東京ガスでは小・中学生を対象とした教育支援活動を行っています。

主な取り組みとしては、子供たちが楽しみながら「環境問題」や「エネルギー問題」について学べる教材テキストを小中学校に配布。また当社ホームページの小学生向けサイト「みんなのエネルギー広場」では、子供たちの素朴な疑問を解決し調べ学習にも役立つ、環境・エネルギー・都市ガス・生活などについての解説や、関連のリンク集なども掲載しています。



さらに当社の社員が学校に訪問して授業をする「出張授業プログラム」でも、エネルギー・環境・福祉について楽しくするための体験学習の場を提供しています。

#### 出張授業の数

年度	2002年	2003年	2004年
開催クラス数(回)	915	1,986	3,194
参加人数(人)	27,450	59,580	95,820

## コーポレートガバナンス

透明性の高い経営を目指して、体制の整備だけに終わらないコーポレートガバナンスの充実に努めています。

### 取締役数の削減や社外取締役の積極参加で透明性を確保

東京ガスでは近年、企業価値のさらなる向上を目指し、取締役会の活性化や責任の明確化、意思決定の迅速化などを図るためのさまざまな施策を実行しています。

取締役会については2002年、定員を30名から15名へと大幅に削減しました。現在は社外取締役3名を含む12名の取締役に、透明性が高く活発に意見が交わされる取締役会として機能しています。社外取締役については2002年から導入。取締役会の機能を十分発揮するためには、すべての取締役および監査役が議題に関する正確かつ十分な情報をもつ必要があるとの認識に基づき、会社経営施策、マーケットについての情報を適時提供しています。

また2005年2月、役員報酬制度等を審議するため、社外取締役・社外監査役の代表者と社内取締役にメンバーとする諮問委員会を設置しています。

### 機動力を高めた執行役員制度の導入

また同じく2002年、当社は都市ガス業界で初めて執行役員制度を導入。それぞれの執行役員(本部長)が自立的かつ責任を持って判断し、迅速に業務を遂行できるよう大幅な権限委譲を行っています。

組織体制としては本部制を採用してきましたが、これをさらに進化させグループ経営の一層の強化を図るため2004年4月、本部と関連する関係会社を同一の戦略単位とした「戦略ビジネスユ

ニット」を導入しました。執行役員(本部長)は取締役会が決定した経営方針に基づいて、グループ価値の最大化を目指したユニット連結経営を推進しています。

なお業績責任を明確にするため、取締役ならびに執行役員の任期は1年に定めています。

### 監査役、監査部によるチェック機能の強化

経営のチェック機能としては、社外2名を含む計4名の監査役が取締役会に出席し、取締役の職務執行を監督する体制を整えています。常勤監査役は経営会議にも常時出席するなどして、業務執行の全般にわたる監査機能を充実させるよう努めています。

さらに監査部でも、各ユニット・部門の活動が経営方針・計画および法令に沿って適切かつ効率的に運営されているか、内部統制が有効に機能しているかを公正かつ客観的な立場で監査・評価しています。

また、リスク管理については2003年度に統合リスクマネジメントシステムを構築し、当社グループにおける「経営が関与すべき重要リスク」を明文化して、ステークホルダーに開示しています。(P38～39ページ参照)

### 2004年度役員報酬の内容

	百万円	千米ドル
取締役に対する報酬 15名(うち期中に4名退任)	¥324	\$3,028
取締役賞与金・取締役退職慰労金	270	2,523
監査役に対する報酬 5名(うち期中に1名退任)	75	700
監査役退職慰労金	8	74
計	¥677	\$6,325

### 2004年度監査報酬の内容(連結)

	百万円	千米ドル
監査証明に係る報酬	¥131	\$1,224
その他の報酬	18	168
計	¥149	\$1,392

### 取締役・監査役 (2005年6月29日現在)

(左から) 代表取締役会長  
安西 邦夫  
代表取締役副会長  
上原 英治  
代表取締役社長  
市野 紀生



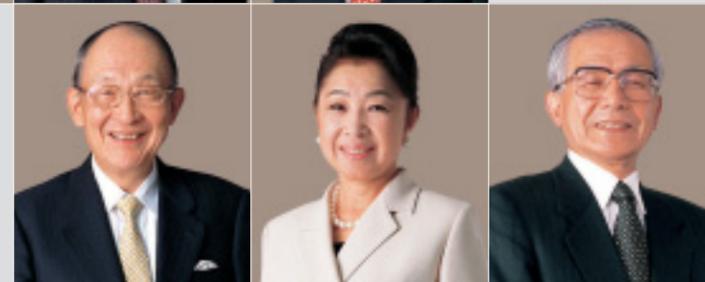
代表取締役副社長  
鳥原 光憲  
代表取締役副社長  
草野 成郎  
代表取締役副社長  
小林 剛也



取締役  
前田 忠昭  
取締役  
國富 隆  
取締役  
岡本 毅

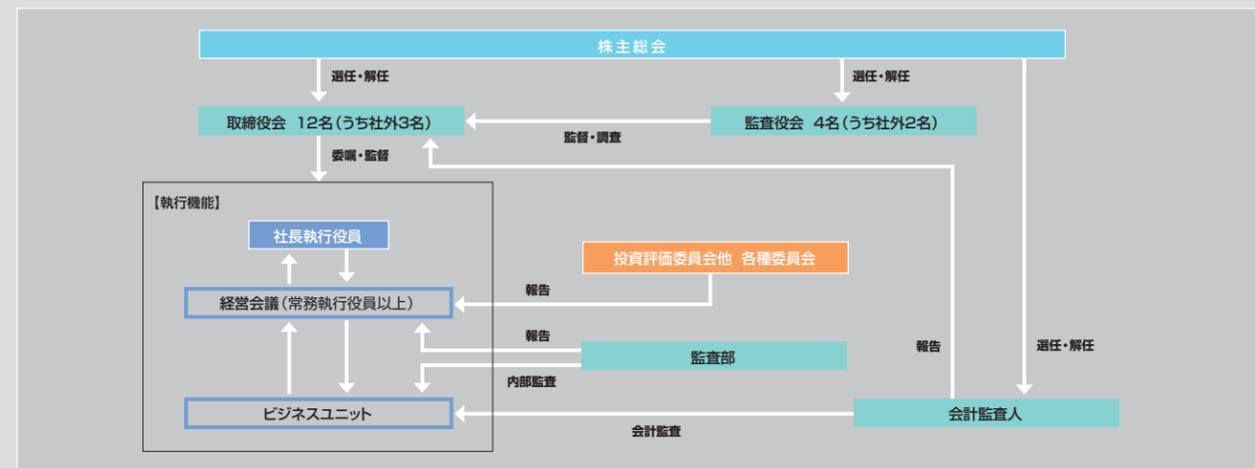


取締役(社外)  
茂木 友三郎  
取締役(社外)  
今野 由梨  
取締役(社外)  
山本 一元



監査役 平井 浩 花房 正義(社外)  
徳本 恒徳 清水 利光(社外)

### コーポレートガバナンス体制

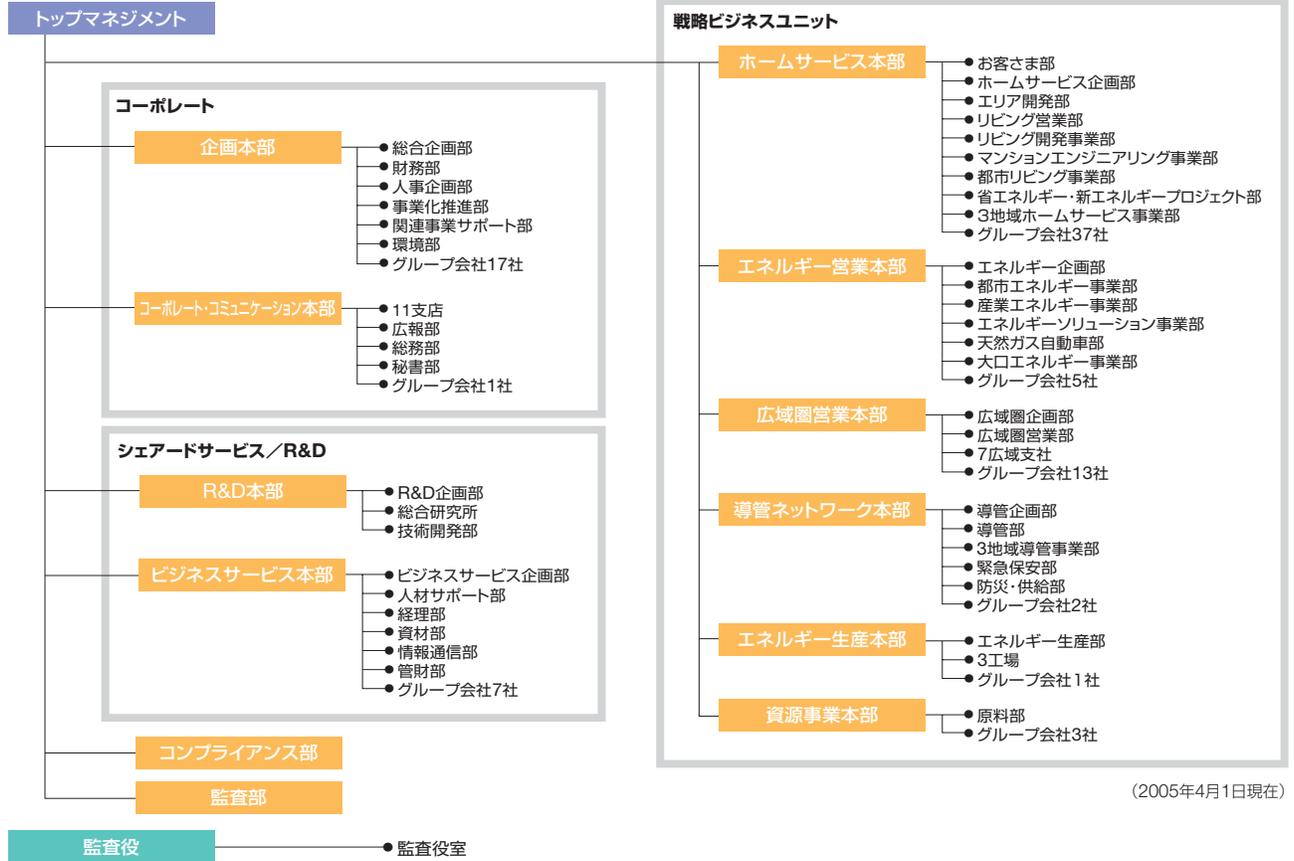


### 客観性・透明性の向上を目指し役員報酬制度を改革

東京ガスでは2005年、退職慰労金の廃止および業績連動型報酬体系の導入を軸とする役員報酬制度改革を行いました。

役員に求められる役割は、短期および中長期にわたる企業価値の向上を図ることであり、役員報酬はそのインセンティブとして有効に機能するものにすべきとの考えのもと、取締役・監査役の退職慰労金制度を廃止して月例報酬に一本化。同時に執行役員を兼務する取締役の月例報酬に、前年度の会社業績および部門業績を反映させる「業績連動型報酬」を導入しました。取締役(社外取締役を除く)は、新たに設定した「株式購入ガイドライン」に基づいて、役員持株会を通じて当社株式を毎月取得し、在任期中は保有することとしました。

# 経営体制



## 執行役員 (2005年4月1日現在)

### 執行役員

社長執行役員	市野 紀生	
副社長執行役員	鳥原 光憲	社長補佐、 コーポレート・コミュニケーション本部長、 コンプライアンス部
	草野 成郎	社長補佐、エネルギー営業本部長、 大口エネルギー事業部長
	小林 剛也	社長補佐、エネルギー生産本部長
	石黒 正大	社長補佐、ビジネスサービス本部長
常務執行役員	前田 忠昭	資源事業本部長、監査部
	國富 隆	ホームサービス本部長
	岡本 毅	企画本部長
	手塚 俊夫	広域圏営業本部長
	杉山 昌樹	導管ネットワーク本部長
	村木 茂	R&D本部長
	中西 誠一	コーポレート・コミュニケーション本部長付 (社)日本ガス協会出向

### 執行役員

今沢 時雄	エネルギー営業本部コーディネーター
星野 則和	ホームサービス本部副本部長 リビング営業部長
鍋木 正	産業エネルギー事業部長 大口エネルギー事業部長代理
蟹沢 俊行	総合企画部長
森 邦弘	エネルギー生産部長
蛭間 泰弘	広報部長
大谷 勉	都市エネルギー事業部長 大口エネルギー事業部長代理
板沢 幹雄	導管部長
広瀬 道明	コーポレート・コミュニケーション本部長付 (社)日本ガス協会出向
吉野 和雄	財務部長
渡辺 尚生	総合研究所長