

コーポレートガバナンスに対する基本的な考え方

企業価値の持続的な増大を図るとともに、経営の健全性および透明性を確保する。東京ガスグループでは、こうした明確な目標を持ってコーポレートガバナンスの強化に取り組んでいます。

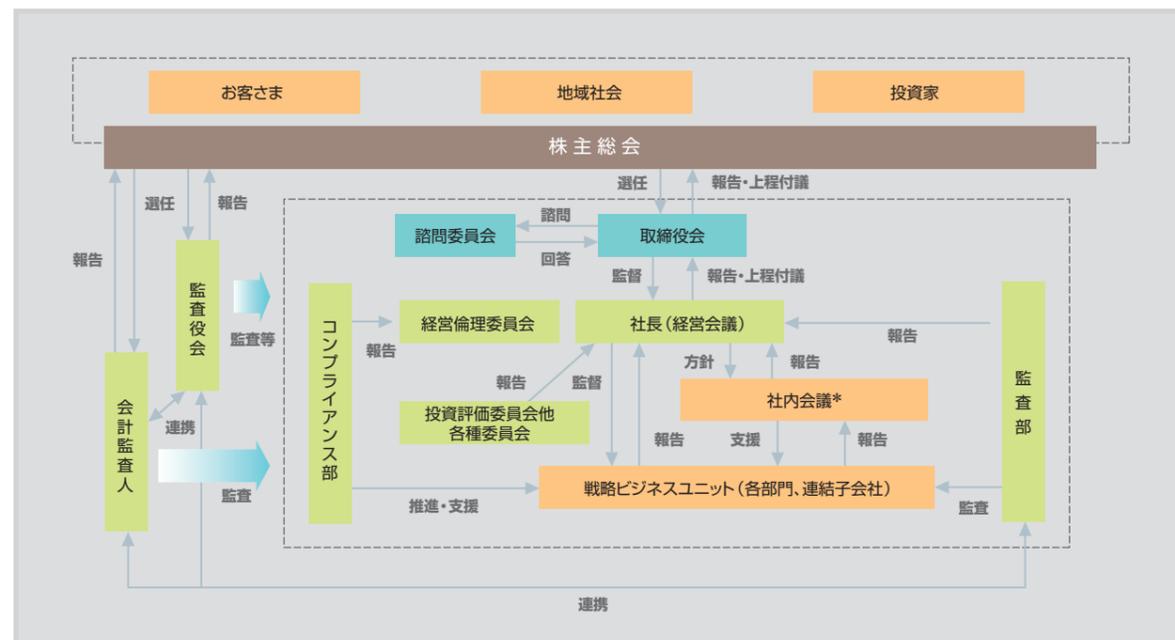
社会インフラの1つであるエネルギーの供給を担うという事業特性から、当社は都市ガスの安定供給と安全の確保、公平なサービスに力を注いできました。加えて、エネルギー自由化による企業間競争の激化や、資本市場のグローバル化の進展に伴い、当社が強く意識しているのが、株主を重視した経営です。

東京ガスが従来から果たしてきた公益事業者としての責任と、株主重視の経営とは決して相反するものではありません。さら

に近年の企業の社会的責任に対する関心の高まりもあって、企業の経済的価値と社会的価値はますます密接なものとなりました。お客さまや従業員、お取引先や地域社会などの期待に応えることが、最終的に株主のニーズを満たすことにもつながります。そして、この間にあらゆるステークホルダーに提供した価値の総和こそが、「企業価値」だと考えています。

当社ではコーポレートガバナンスの目的として、こうした企業活動に間違いがないよう自らチェックし修正しながら、持続的に企業価値を増大させていくよう、社内システムを磨き、機能させていきます。

コーポレートガバナンス体制



*保安委員会・お客さま満足度向上委員会・CSR推進会議・環境会議等

経営体制

経営体制について

コーポレートガバナンスを強化する体制として、委員会設置会社と監査役設置会社の比較がしばしば議論されますが、当社は現在「企業価値の持続的な増大と経営の健全性・透明性の確保」というコーポレートガバナンスの目的を達成しうる、当社にとって最適な体制として監査役設置会社を採用しています。監査役設置会社である利点を最大限に発揮するため、常勤の社内監査役2名と社外監査役3名は取締役とは独立した立場から、業務執行の適法性・妥当性について監査するとともに、経営会議や取締役会でも積極的に発言し、より実効性のあるモニタリングに取り組んでいます。

また、東京ガスは執行役員制度を採用しており、これにより経営の監督機能と執行機能を分離すると同時に責任の所在を明確にし、さらに執行役員への大幅な権限委譲を行うことでスピーディーな業務執行が実施できる体制を整えています。

執行役員の人数は計22名(2007年7月1日現在)で、執行の責任を明らかにするため任期は1年と定めています。毎週1回、常務執行役員以上に常勤の監査役2名を加えたメンバーが出席する経営会議を開いており、重要な経営課題について徹底的に議論を行い、その場で社長が決裁しています。

この執行役員制度の導入と同時に、取締役の定員を30名から15名へと大幅に削減して意志決定の迅速化を図るとともに、経営責任を明確化するため、取締役任期についても1年としました。さらに、それぞれに深い専門性をもつ社外取締役3名を迎え、柔

軟で客観的な視点から経営の妥当性を検証しており、企業が備えるべき経営の透明性や、迅速かつ確実な意志決定が実現されているものと確信しています。

役員報酬制度改革

当社では、会社業績に対する経営責任を明確化するとともに、役員報酬の客観性・透明性の確保を図るため、2005年度に「役員報酬に関わる基本方針」を策定しました。この基本方針に基づき、同年に行った取締役報酬制度改革の主な内容は以下の通りです。

- 退職慰労金の廃止**
取締役退職慰労金制度を廃止し、月例報酬に一本化。
- 業績連動型報酬体系の導入**
執行役員を兼務する取締役の月例報酬について、前年度の会社業績および部門業績を反映させる「業績連動報酬」を導入。
- 株式購入ガイドラインの設定**
社外取締役を除く取締役は、役位別に設定した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、この株式は在任期間中保有する。
この役員報酬制度改革に先立つ2005年2月には、取締役会の諮問に基づき役員報酬制度等について審議する「諮問委員会」を設置しました。社外取締役および社外監査役の代表、取締役会長、代表取締役社長で構成される委員会で、取締役会の健全性・透明性を高める上で重要な機能を発揮しています。

2006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等 12名	545	4,619
監査役に対する報酬等 5名	103	873
計	648	5,492

2006年度会計監査人への報酬

	百万円	千米ドル
監査証明に係る報酬	174	1,475
その他の報酬	81	686
計	255	2,161