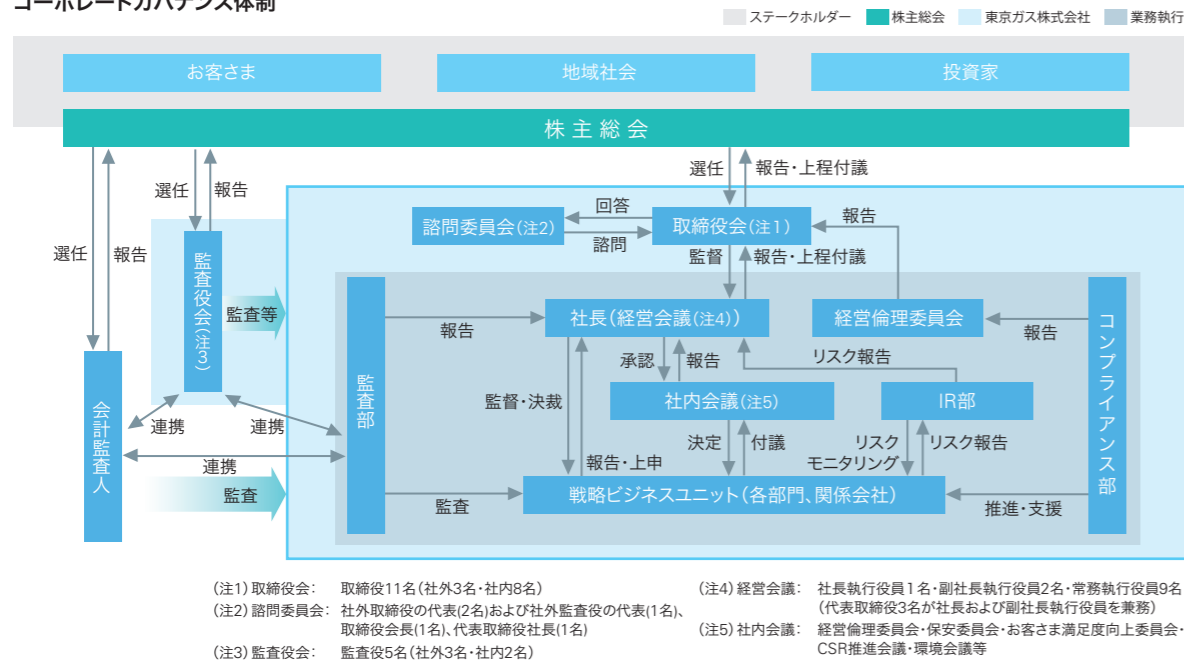


コーポレートガバナンスに対する基本的な考え方

当社は、天然ガスを中心とした「エネルギーフロンティア企業」として、「快適な暮らしづくり」と「環境に優しい都市づくり」に貢献し、「お客さま、株主の皆さま、社会から常に信頼を得て発展し続けていく」という経営理念のもと、経営の適法性・健全性・透明性を担保しつつ、的確かつ迅速な意思

決定、効率的な業務執行、監査・監督機能の強化および、経営・執行責任の明確化を推進し、コーポレートガバナンスの充実・強化を図ることによって、企業価値の向上を目指していきます。

コーポレートガバナンス体制



IR活動の充実

経営の健全性・透明性を確保し、株主や投資家の皆さまをはじめとするすべてのステークホルダーから理解と信頼を得るために、内部統制やリスク管理、コンプライアンスの推進とともに重要になるのがIR活動です。東京ガスのIR活動の特徴は、トップマネジメント自らが積極的にIR活動に参加し、幅広い情報開示を行うだけでなく、投資家との双方向のコミュニケーションを図っていることにあります。こうした活動を通じて、資本市場のご期待や考え方を会社の経営に役立て、さらに経営者の考えを投資家の皆さまと議論することにより、真の企業価値と市場評価とのギャップを埋めていきたいと考えています。こうした考えのもと、1998年にIRの専門組織を立ち上げ、投資家・アナリストとの継続的な対話を続けてきました。現在は決算発表後の時期を中心に、トップマネジメントによる国内・海外の機関投資家訪問等のIR活動

を実施しているほか、各種説明会や個別取材でも多くの議論を重ねています。

東京ガスでは、短期・中長期の経営目標を設定し、その実現に向けた具体的な経営戦略とアクションプランを開示し、進捗状況や実績についても積極的に公表してきました。その一環として、アニュアルレポートやインベスターズガイド、IRホームページ、東京ガス通信などを作成し、内容のさらなる充実に努めています。

また2008年4月に、総合企画部に所属していたIR室を含めたIR部が新たに発足し、これまで以上にIR活動を強化するとともに、社内各部に分散していたリスクマネジメント機能をIR部に一元化・強化しました。リスク管理の視点も取り入れながら、企業価値を高めていきたいと考えています。

内部統制システム

当社の内部統制システムは、社外取締役3名を含む取締役会が、重要な業務執行計画および内部統制システムの整備に関する基本方針を決定すると共に、取締役の業務執行を監督しています。執行役員は、取締役会が決定した重要な業務執行計画および内部統制システムの整備に関する基本方針に従い、業務執行を行うと共に、内部統制システムを整備・運用しています。なお、取締役会を補完する審議機関として経営会議を設置し、取締役会付議事項の事前審議や、経営に関わる重要事項の審議等を行っています。

また、社外監査役3名を含む5名の監査役が取締役の業務執行を監査しているほか、社長直属の監査部を設け、当社各部門および連結子会社の業務諸活動、内部統制およびリスクマネジメントの整備・運用状況等を監査しています。監査部には43名(2008年4月1日現在)を配置し、会計監査、業務監査、情報システム監査、コンプライアンス監査の4つのグループを置くなど、専門的監査を効率的に実施する体制を整備しています。

なお、金融商品取引法に基づく「内部統制報告制度」に対応するため、内部統制推進委員会および実務面を担当するプロジェクトチームを2006年4月に設置し、2008年3月に文書化および整備・運用状況の評価を終了し、同制度の開始に向けた準備を完了しました。

統合リスクマネジメントシステムの構築

2003年度にグループの統合リスクマネジメント(ERM)システムを構築し、「リスク管理規則」を制定するとともに、その中で「経営が管理すべき重要リスク」を明文化しました。ERMを推進するために、IR部リスク管理グループが「リスク管理推進セクション」を担っており、当社および全連結子会社に「リスク管理推進者」を約100名配置し、「リスク管理推進セクション」と定期的に情報交換を行いながら、ERMを推進しています。「リスク管理推進セクション」は毎年、リスクの見直し、リスク重要度の変動の評価、対応策の実施状況の把握などを行い経営会議に報告しています。さらに、リスクの見直し結果は取締役会に報告され、承認を受けています。

なお、リスク管理グループは内部統制システムの整備も担当しており、ERMと内部統制を一体的に遂行する体制が構築されています。

また、実際に災害・事故等のリスクが顕在化した場合には、「非常事態対策本部規則」に従い、「非常事態対策本部」が迅速に設置される体制を整備しています。

経営が管理すべき重要リスク

事故・火災等リスク	製造・供給支障、ガスの安保確認・ガス機器等製品品質上の問題、他社のガス事故に起因する風評被害、自然災害、原料調達支障
市場リスク	不動産・金融資産等の市場価格の変動、他
事業戦略リスク	既存事業リスク(地域エネルギー新社設立・営業開始に伴うリスク)競合激化、原料費の未回収・過回収リスク、原料調達環境の変化、天候の変動、既存需要の減少、技術開発リスク、法令・制度変更、投資未回収リスク
情報リスク	情報漏洩、基幹ITシステムの停止・誤動作、コールセンターへの電話不通
社会的責任リスク他	環境リスク、コンプライアンスリスク、CS・お客様対応リスク

コンプライアンスの推進

事業活動にあたり、倫理観に基づき法令を遵守することは、東京ガスグループの競争力を生み出す「安心・安全・信頼」のブランド価値向上の基盤となるものです。当社グループでは「コンプライアンスマインドの醸成」「グループ方針に基づき各部門が連携した取り組みの展開」「コンプライアンスPDCAサイクルの確立」を基本方針として、コンプライアンスの推進に取り組んでいます。

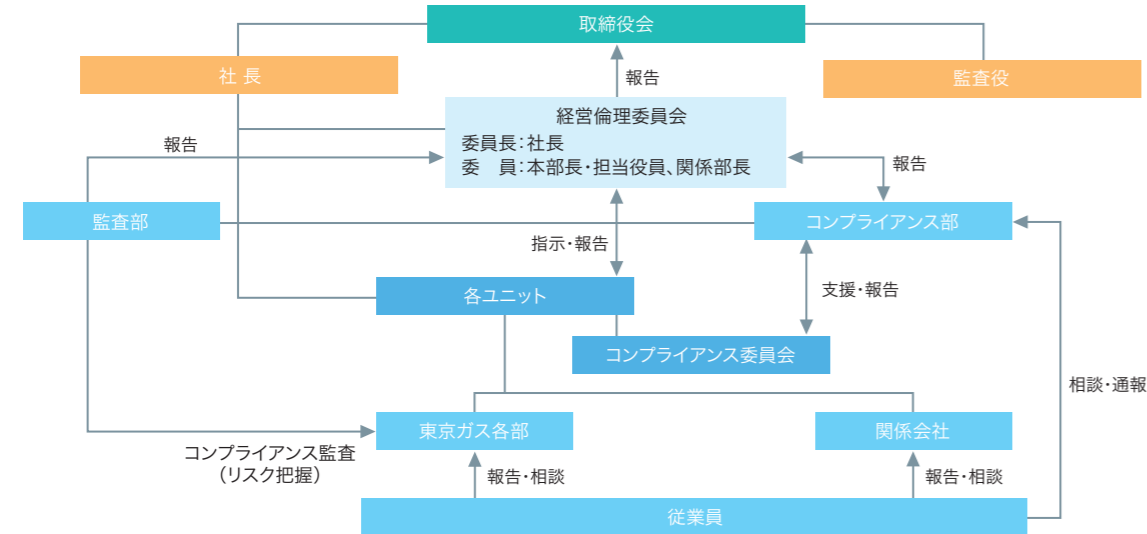
コンプライアンスの推進体制として、社長を委員長とする「経営倫理委員会」を設置し、コンプライアンスの基本方針をはじめとする当社グループでの取り組み全般を経営レベルで審議するとともに、諸施策の実施状況の把握と、次年度以降の活動の確認を行っています。また、専門組織として「コンプライアンス部」が、各ユニットにおけるコンプライアンス推進体制の整備、行動基準の周知や研修・啓発活動、コンプライアンスリスクの低減、相談窓口の運営、社内外への情報発信など幅広い活動をリードしています。

コンプライアンスマインドの醸成をはかるため、2004年に改訂した「私たちの行動基準」を継続的に周知・徹底しています。さらに、職場のさまざまな問題の解決に資する「コンプライアンス事例集」を作成し活用することで、一層の浸透をはかっています。

コンプライアンスリスクへの対応としては、社内外に設けた相談窓口を適正に運営していくことで、コンプライアンスに関する問題を早期に発見して解決し、企業としての自浄作用が有効に機能するよう努めています。さらに、監査部に法令遵守および企業倫理の監査を行う「コンプライアンス監査グループ」を設置し、監査時の指摘事項の改善状況を確認するフォローアップを行うことで、着実なリスク改善を努めています。

また、グループコンプライアンス推進活動の効果を把握するために、全従業員を対象としたコンプライアンス意識調査を定期的に行い、次年度以降の取り組みに活かしています。

コンプライアンス推進体制



経営体制について

2002年6月に、経営意思決定の効率化・迅速化を図るため、取締役の員数を30名以内から15名以内へと大幅に削減するとともに、経営の監督機能と執行機能の分離を明確にし、取締役会の経営意思決定機能と監督機能を強化するため、それぞれに深い専門性をもつ独立社外取締役3名を迎えています。社外取締役は、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、迅速かつ確実な意思決定が実現されています。さらに、取締役会の諮問に基づき役員候補者および役員報酬等について審議する機関として社外取締役、社外監査役、および当社取締役で構成する諮問委員会を設置しています。取締役は、2008年6月末時点で11名です。

また、当社は執行役員制度を採用しており、これにより責任の所在を明確にするとともに、大幅な権限委譲を行うことにより、執行役員が取締役会で決定した重要な業務執行計画等に基づき、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。執行役員は、2008年6月末時点で23名です。

さらに、取締役会を補完する審議機関として、社長執行役員、副社長執行役員、常務執行役員で構成する経営会議を設置し、取締役会付議事項の事前審議や、経営に関わる重要事項の審議等を実施しています。毎週1回開かれる経営会議では、徹底的に議論が行われ、その場で社長が判断しています。なお、取締役の経営責任ならびに執行役員の執行責任を明確化するため、各々の任期は1年としています。

取締役の業務執行の適法性・妥当性については、社外監査役3名と常勤の社内監査役2名が独立した立場から、厳正な監査を実施するとともに、経営会議や取締役会でも積極的に発言し、実効性のあるモニタリングを実施しています。

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「役員報酬に関する基本方針」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。

1. 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。

2. 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。

3. 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する。この株式は在任期間中保有する。

2007年度取締役および監査役の報酬等の総額

	百万円	千米ドル
取締役 11名	427	4,272
監査役 5名	96	962
計	523	5,234

2007年度会計監査人への報酬等の額

	百万円	千米ドル
監査証明に係る報酬	244	2,445
その他の報酬	47	465
計	291	2,910