

平成20年7月2日

各 位

会 社 名 ステラ・グループ株式会社  
代表者名 代表取締役社長 古川 善健  
(コード番号8206 大証2部)  
問合せ先 常務取締役 上野 孝一  
Tel (03) 5425-2511

## 株式会社大阪証券取引所への「改善報告書」提出に関するお知らせ

当社は、平成20年6月18日付で株式会社大阪証券取引所より「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」に基づき、当社が平成19年12月4日付提出の「改善報告書」にて記載した改善措置について、平成20年6月18日付提出の「改善状況報告書」において、その実施状況及び運用状況の内容が明らかに不十分であるとして、その経緯及び改善措置を記載した「改善報告書」(2回目)の提出を求められておりましたが、本日別添のとおり提出いたしましたので、ご報告いたします。

添付書類：改善報告書

以 上

# 改善報告書

平成 20 年 7 月 2 日

株式会社大阪証券取引所  
取締役社長 米田 道生 殿

ステラ・グループ株式会社  
代表取締役社長 古川 善健



当社は、平成 20 年 6 月 18 日付で、平成 19 年 12 月 4 日付提出の「改善報告書」に対する改善措置の実施状況及び運用状況を記載した「改善状況報告書」を提出いたしましたが、そこで記載された「改善措置の実施状況及び運用状況の内容は明らかに不十分である」との指摘を受けました。

上記につきまして、「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」第 23 条第 3 項の規定に基づき、その経緯及び改善措置を記載した「改善報告書」を提出いたします。

## 1. 経緯

当社が平成 19 年 10 月 19 日付で行った「平成 20 年 2 月期中間期（平成 19 年 3 月 1 日～平成 19 年 8 月 31 日）業績予想の修正及び投資有価証券等に関連する特別損失計上」の開示に関して、特別損失の発生という重要事実を認識していたにも拘わらず、半月以上も開示遅延してしまったことで、会社情報の開示を適時適切に行う体制等について改善の必要性が高いとして、株式会社大阪証券取引所（以下、「大阪証券取引所」という。）に対して、平成 19 年 12 月 4 日付で「改善報告書」（以下、「第 1 回改善報告書」という。）を提出いたしました。

この「第 1 回改善報告書」において当社は改善措置として、

1. 社内管理体制の再構築
2. 経営陣の適時開示に対する関与体制の強化
3. 社内研修会・勉強会の実施
4. 監査法人等外部専門家との連携強化による業務フローの確立
5. 経理業務（規程見直しを含む）の再点検

を行う旨を記載いたしました。

そして、「第 1 回改善報告書」提出後 6 ヶ月経過後、平成 20 年 6 月 18 日付で、改善措置の実施状況及び運用状況を記載した「改善状況報告書」（以下、「6 月 18 日付改善状況報告書」という。）を提出いたしました。

しかし、この「6 月 18 日付改善状況報告書」において、「第 1 回改善報告書」提出後に

相次いだ当社社長交代等、経営体制の混乱が絶えなかったため、結果として、以下のよう  
に、＜改善措置が不十分であった事象＞を記載いたしました。

＜改善措置が不十分であった事象＞

- ①経営陣主導の内部統制等の強化や適時開示に関する体制強化が機能できていたと言  
い難い状況であると認めざるをえない。
- ②子会社管理担当部署の設置及び本年2月末を期限とした適時開示に係る人員強化、ル  
ール整備が行われず、一人の担当者に全ての業務を依存する状況から脱却できていな  
い。
- ③平成20年1月以降は、社内研修会・勉強会が開催できていなかった。
- ④監査法人等外部専門家との連携強化による業務フローの確立に関して、グローバル・  
ファンデックス株式会社（以下、「GF」という。）への債権に対する貸倒引当金の設  
定に関して、適時適切な対応を怠った事象があった。
- ⑤規程の見直しについて、全面見直し作業を平成19年12月より開始したが、主要規程  
の改訂承認が平成20年5月29日開催の当社取締役会まで行われなかった。

このため、当社は大阪証券取引所より、この「6月18日付改善状況報告書」に記載さ  
れた「改善措置の実施状況及び運用状況の内容は明らかに不十分である」として、「上場  
有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」第23条の2第10項第2号に基  
づき、その経緯及び改善措置を記載した2回目の「改善報告書」を提出するよう求められ、  
本書を提出するに至りました。

## 2. 原因分析と問題点

当社は、会社情報の開示を適時適切に行う体制等の改善について、短期間で二度にわた  
り「改善報告書」提出要請を受けたことを厳粛に受け止め、改めて「第1回改善報告書」  
に記載した改善措置がなぜ不十分な結果に終わったのか、その原因を分析いたしました。

上記＜改善措置が不十分であった事象＞の全てを招いた一番大きな原因は、「当社経営  
体制における継続的安定の欠如と実務管理面における認識（経験）不足」にあったと判断  
いたしました。すなわち、当社経営体制が不安定であったために、経営陣主導の内部統制  
等の強化や適時開示に関する体制強化が機能できていたと言えなく（上記＜改善措置が不  
十分であった事象＞①）、社内管理体制の再構築が果たせず（同②）、内部管理統括の機能  
不全により、研修会の定期的開催が行われず（同③）、開示に際して外部専門家への確認  
等の適時適切な対応を怠り（同④）、諸規程の見直しに半年もかかる（同⑤）結果となっ  
た次第です。

これらを含む、問題点は以下のとおりであります。

- (1) 当社経営体制における継続的安定の欠如と実務管理面における認識（経験）不足  
 —相次いだ社長交代等による経営体制の混乱とリーダーシップの欠如—

「第1回改善報告書」提出前後から、本書提出までの約6ヶ月間に当社の経営体制は以下のとおり変更されました。

	～平成19.11.28	～平成20.3.14	～平成20.5.29	平成20.5.29～現在
会長	※(平山 達大) (他社代取兼務)	—	—	—
代表取締役社長	松浦 清 (他社代取兼務)	鷹司 通昭 (専従)	細川 信文 (他社代取兼務)	古川 善健 (専従)
常勤取締役	—	上野 孝一	上野 孝一	上野 孝一
経理責任者	上野 孝一	上野 孝一	上野 孝一	(専任部長選任)
開示書類作成	古川 善健	古川 善健	古川 善健	古川 善健

※平山達大氏は、平成17年9月1日付当社取締役会長就任、平成18年5月26日付代表取締役会長就任、平成19年9月7日付で代表取締役会長を辞任、平成19年11月28日付で取締役を辞任しております。

もともと、平山達大（元代表取締役会長）、松浦清（元代表取締役社長）をはじめとした、他社の代表取締役を兼務している人間で占められていた経営体制を改め、当社専従の社長、内部昇格による常勤役員による管理体制へ改めようとしたのが、昨年11月28日開催の当社臨時株主総会で選任された社長・鷹司通昭、取締役・上野孝一でありました。

しかし、過去の経営内容に端を発する業績不振、当社グループへの社会的信用力の低下等により、資金調達に窮する状況となったため、平成20年1月24日付でベルリバーファイナンス株式会社（以下、「ベルリバー社」という。）と資本・事業提携を締結し、急遽本年3月14日に臨時株主総会を開催し、当社社長は鷹司からベルリバー社社長の細川信文に交代することとなりました。

さらに、その間に、当社の子会社であったGF（当時連結子会社、現在は当社グループから離脱）の社長更迭及び譲渡問題が発生し、資本・事業提携したベルリバー社への体制移行の準備途上にあつた当時の当社経営体制が、このGF問題への対応に注力せざるをえなくなりました。

当時の社長であつた鷹司は、当社グループの社会的信用力の回復を図るべく財閥系銀行出身者として社長就任した人物でありましたが、これまで上場会社の役員経験や実務管理面での経験が少なかったこともあり、当社の資金繰り問題やGF問題等の、当社として厳しい局面が続く中で、「改善措置」への対応よりも、その時点で起こっている問題の対応の方に手を取られてしまうことになりました。また当社社員も一時期2～4名をGFへ派遣するなど、平成20年1月以降当社の内部組織はフルメンバーによる運営ができない状況が続きました。

本年3月に社長就任した証券会社出身の細川は、ベルリバー社経由で当社へ1名派遣（当社経営企画部長に就任（当時））するなど、いったんは内部組織の充実を図ろうと

しました。しかし、細川自身も当社との関わりは今年1月からであり、最初は当社グループの実態把握、その後はGF問題（細川も当社社長就任に先駆け、平成20年1月24日から2月21日までGF社長を務める）の対応、そしてベルリバー社自体の資金調達問題から、ベルリバー社と当社の提携解消と、当社社長として内部体制改善に着手する前に、自身の社長退任が決まることとなりました。このため、細川の社長退任内定発表（平成20年4月30日）から、現在の新経営体制発足（平成20年5月29日）まで、一時的に当社経営の空白期間が生じることにもなっていました。

そして、この6ヶ月間、鷹司元社長・細川前社長の補佐役であるはずであった常勤取締役（経理・財務管掌取締役、情報取扱責任者）の上野孝一も、自身が上場会社の管理統括役員としての経験がなかったこともあり、当社の内部管理部門の統括責任役員としての機能を果たしていない結果となりました。

こうしたことから、「第1回改善報告書」にて約束した改善措置について、当社経営陣（社長・常勤役員）には、これを強力に推進していく姿勢、リーダーシップに欠けておりました。

また、今振り返ってみれば、「第1回改善報告書」（及びその後の「6月18日付改善状況報告書」ならびに本書）は、すべて古川（当時財務部長、現代表取締役社長）が作成しており、大阪証券取引所への状況説明・相談もすべて古川が行っている状況下で、こうした「現場」と経営陣との間に、『改善』に対する認識のズレが生じてしまったと考えております。

## (2) これまでの経営陣による問題先延ばしの影響

当社は、過去にM&Aを行って子会社化した会社を前期（平成19年3月1日～平成20年2月29日）に2社、当社連結グループから離脱（他社へ譲渡）させました。昨年9月に離脱の株式会社ジャクスタポーズ（平成18年7月完全子会社化。当時の当社簿価162百万円）、本年2月に離脱のGF（平成19年4月完全子会社化。当時の当社簿価2,811百万円）です。特にGFは買収後1年も経たずに、多額の損失を当社に発生させる形で手放すことになり、持株会社としての当社の子会社管理能力が問われる問題となりました。

また、「第1回改善報告書」にも記載しておりますとおり、(i)組織だった適時開示体制の構築、(ii)子会社情報管理体制の構築という、当社の内部管理体制の問題点は既に2年前から指摘されております。

上記(1)にて、この6ヶ月間の当社経営体制の混乱に触れましたが、こうした混乱が発生する土壌は、このように既にかなり前から当社に内包されており、それが肥大化した結果であると言えます。

これまでの当社の経営陣は、こうした内部管理上の問題を抜本的に解決せずに、問題を先延ばしにしてきたために、結果として現状の当社は、こうしたことに起因する

問題の対応に終始せざるをえない状況にあります。

(3) 当社の内部管理統括及びチェック体制の機能不全

上記(1)にて記載いたしましたとおり、当社の内部管理統括機能は不全状態に陥り、改善措置の進捗だけでなく、適時開示、子会社管理等においてもチェック機能が働かない結果となりました。

この件につき、大きな問題発生となったのが、上記<改善措置が不十分であった事象>で記載している「GFへの債権に対する貸倒引当金の設定に関して、適時適切な対応を怠った事象」であります。

【「GFへの債権に対する貸倒引当金の設定に関して、適時適切な相談を怠った事象」】

平成20年2月21日付でGF無償譲渡の開示を行った際、この無償譲渡に関わる評価及び業績への影響に関して、GFへの当社債権額(945百万円)に対して、当社は保守的に100%貸倒引当金繰入の考えで特別損失発生の開示を行いました。しかし、その後、平成20年4月4日付開示において、同損失について貸倒引当金繰入を50%に修正した結果、特別損失が472百万円減少すると開示いたしました。

この件についての経緯は、以下のとおりです。

平成20年1月24日、連結子会社でありながら正確な情報収集ができていなかったGFに対して、当社は当時のGF社長を更迭し、当社社員を派遣して同社の財務状況の調査を開始いたしました。その結果、平成20年2月21日開催の当社取締役会において、当社がGFを継続支援し、再生を行うことは難しいとの判断から、GFを無償譲渡することを急遽正式決議いたしました。それを受けて、当社財務部及び経理部は、この適時開示手続きを急ぎ行う必要に迫られました。そのため、開示書類全体の作成を担当する古川(当時財務部長、現代表取締役社長)から、経理部長を兼務する取締役・上野孝一(現常務取締役)に対して、GF無償譲渡に伴う評価及び損益インパクトの見込みを早急に算出するよう依頼しました。その際、当社経理部としては、子会社(GF)に対する正確に情報を収集していなかったにもかかわらず、GFが「実質債務超過」状態であるとしたうえ、「業界の先行き不透明」という漠然とした情報を基に、回収の可能性はとうてい困難だろうと独断し、なおかつその判断について事前に会計サポート会社や監査法人等に確認して十分な検証・精査をすることなく、債権額全額を保守的に100%の貸倒引当金繰入設定を行うことを決定しました。

本件は2月21日のGF譲渡決定の当社取締役会決議以後、開示書類作成と損益インパクト算定・精査を同時進行で行うことになったため、経理部全体が基本的な業務作業を見失い、過度に敏感かつ会計的に保守主義に構えてしまい、会計サポート会社や監査法人等の外部専門家に確認することなく、経理部方針を決定してしまいました。そして、この当時は、この決定に関するチェック機能が働かないまま、開示いたしました。

しかし、その後の当社監査法人の監査により、当社が設定した担保物件について、当社債権額は既に100%保全してあると認識するに至りました。このため、保全してある当社債権に対して100%の貸倒引当金設定を行うことは過度の保守主義になってしまふことが判明し、50%の貸倒引当金繰入を行うことで修正することとし、平成20年4月4日付で開示することになりました。

ここでの問題点は、たとえ開示手続きを急いでいる状況であっても、適確な状況判断を下す内部統括責任者が機能していれば、各業務の統括、ならびにチェックを行う機能が働き、「第1回改善報告書」の反省を踏まえた、外部専門家に確認という作業手順を行っていたと考えられます。

また、買収後1年も経たずに無償譲渡する結果となったGFの管理については、当社が子会社の実態把握等の正確な情報収集ならびに管理ができていなかった証左でもあり、反省しているところであります。

#### (4) 人材面の問題

当社は以前、平山達大氏（元代表取締役会長、平成17年9月1日付当社取締役会長就任、平成18年5月26日付当社代表取締役会長就任、平成19年9月7日付当社代表取締役辞任、平成19年11月28日付当社取締役辞任）が役員だった時代は、当社取締役会にて利益相反決議のうえ、同氏が議決権の過半の株式を保有していた会計コンサルタント会社に対して、当社の内部管理業務の一部を委託しておりました。

現在、当社は、平山達大氏、及びその関係会社・団体とは、当社は一切の関係を絶っており。しかし、以前はこうした環境下にあったため、内部管理業務を当社内で完結させようとする、実務面では、経理実務面での人材不足、適時開示や経営管理面における人材難を感じるがありました。

そのため、当社は、昨年7月に経理実務経験者2名を補強し、その後も、退職に伴うスタッフの補充や、会計サポート会社・会計士等の外部顧問の採用など、当社内外において適宜補強を行ってまいりました。しかし、適時開示業務や子会社管理面においては、実務経験のある即戦力の人材採用できていませんでした。

しかも、昨今では、当社の旧経営者の風評、過去の出来事等により、当社を取り巻くレピュテーション・リスク（評価・評判の低下に伴うリスク）が以前にも増して強くなってきたと実感しております。

そのため、当社は、「第1回改善報告書」提出の前後からは特に、適時開示業務や子会社管理面での即戦力の人材補強を行おうと活動しましたが、結局、即戦力の新規採用による適当な実務担当者の人材補強ができなかったため、「子会社管理担当部署の設置及び本年2月末を期限とした適時開示に係る人員強化、ルール整備が行われず、一人の担当者に全ての業務を依存する状況から脱却できていない」という＜改善措置が不十分であった事象＞②を招いてしまいました。

このため、本来であれば、既存戦力の訓練を図らなければいけなかったところですが、当社の開示業務を事実上1人で担当している古川は、平成20年1月以降、ベルリバー社との資本・事業提携、それに伴う増資関係手続き（証券取引所・財務局対応、株式実務関係等）、さらに提携解消問題等により、関係機関との事前相談や報告、書類作成等に忙殺され、その適時開示業務を他の者に指導・育成する余裕がない状態になってしまったことを深く反省しております。

### 3. 改善措置

当社の現状は、これまでの経営の失敗が積み重なり、問題が肥大化してしまった状態であり、短期間で2度の「改善報告書」提出要請を受けたことを踏まえると、決して楽観的な見方や対応はできないことを痛感しております。

そのため、当社が証券市場の一員としての責任を果たし、今後当社がステークホルダーの皆様をはじめとする証券市場全体から信頼が得られるように、今回の原因分析・問題点を踏まえて、「6月18日付改善状況報告書」において不十分であるとされた「第1回改善報告書」に記載した改善措置に関して、改めて以下のとおり改善措置を講じてまいります。

#### (1) 内部管理体制の再構築

これまでの経緯・問題点を踏まえ、当社としては「もう後がない状況である」との共通認識のもと、平成20年5月29日開催の当社定時株主総会において、実務管理面を重視し、新たに内部昇格にて古川を当社代表取締役社長に選任し、新経営体制を発足させました。

古川は、約12年半の信託銀行勤務時代の大半を営業（資金業務・不動産仲介・ベンチャー企業投融資等）として経験し、その後は2社で新規株式上場に携わり、上場会社の管理担当役員として、経理・財務・総務・人事・経営企画・IR・新規事業企画等の各分野で実務を経験しております。当社においても、昨年4月23日の入社以来、一貫して適時開示及びグループ会社の資金繰り関係等を担当してきており、当社グループの歴史の変遷から、現状の問題点まで把握できていると考えております。

内部組織としては、平成20年5月29日付で、関係会社・新規事業関係等を担当する「経営管理室」及び内部統制・コンプライアンスを担当する「内部統制室」を新設し、従来からの「経理部」「総務人事部」と合わせ、4部室体制といたしました。

この新設部署における従前の組織との業務分担の対比は、以下のとおりであります。

業務分担	平成20年5月29日以前の組織図	<新組織>
内部統制関係	明確な専担部署なし。 経理部および総務人事部で、分担して対応。	内部統制室
関係会社管理関係	明確な専担部署なし。 経理・決算関係は経理部、資金繰関係は財務部、総務人事関係は総務人事部と、それぞれの業務分担に応じて対応。	経営管理室
新規事業(企画)関係	明確な専担部署なし。	

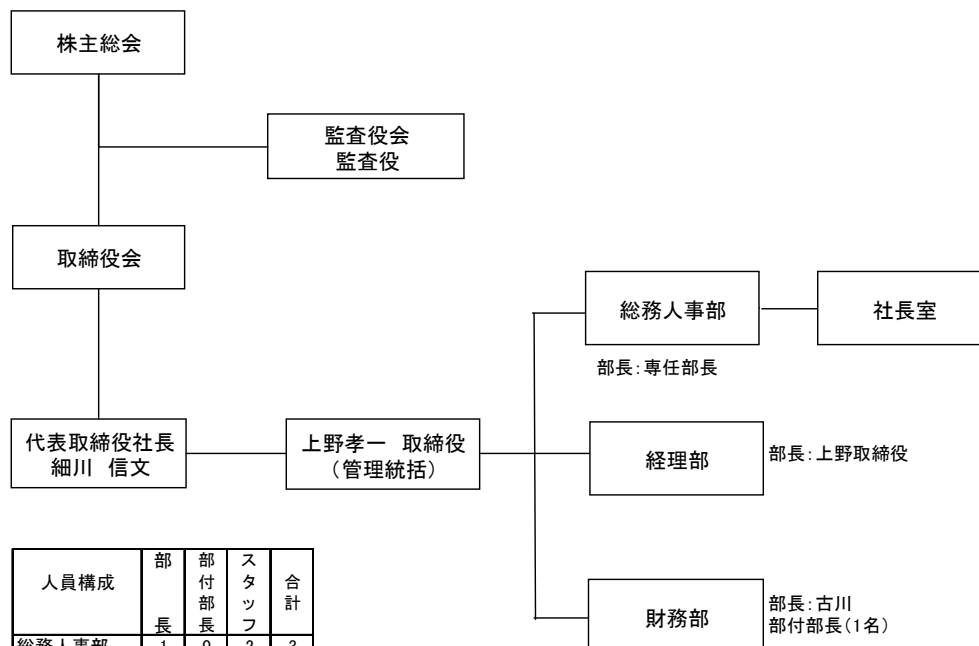
これらの4部室の業務手続き（業務フロー）については、平成20年8月末までに、社内ルールとして制定してまいります。

さらに、今回の「改善報告書」提出要請を受け、この組織を一部変更いたします。これら4部室の統括を社長・古川が行うとともに、当社部長職以上で構成される「常務会」を設置し、原則として週2回開催（随時臨時でも開催）し、各業務の運営・管理に関する重要執行方針を審議・決定いたします。これは各業務セクションが抱えている問題の相互理解と相互チェック、ならびに社長・古川へのチェック機能も目的としております。

常務取締役・上野孝一は、社長補佐として、常務会の運営ならびに予算管理をはじめ、特命事項を担当いたします。

なお、平成20年7月以降の当社の新しい内部組織は、以下のとおりであります。

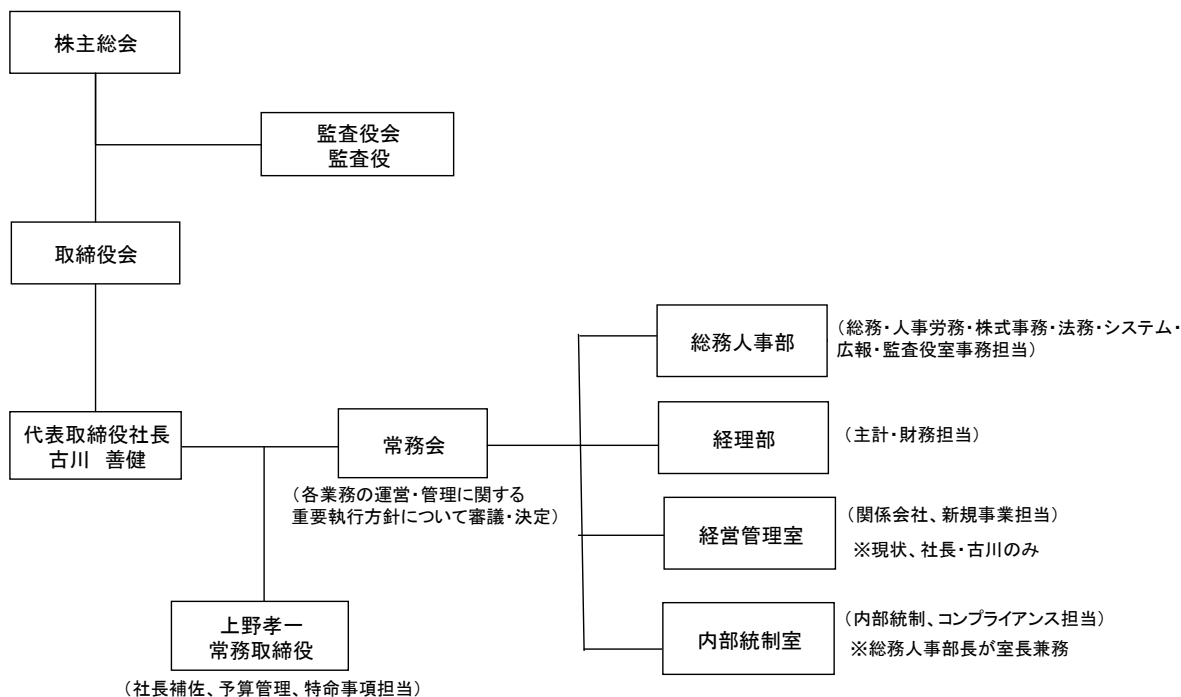
(※ご参考：平成20年5月29日以前の組織図)



人員構成	部 長	部 付 部 長	ス タ ッ フ	合 計
総務人事部	1	0	2	3
同 社長室	0	1	1	2
経理部	0	0	2	2
財務部	1	1	0	2
合計	2	2	5	9

※経理部の部長0は、取締役を人数に含んでいないため。

(平成 20 年 7 月以降の新しい組織図)



人員構成	部 長	部 付 部 長	ス タ フ	合 計
総務人事部	1	0	2	3
経理部	1	1	1	3
経営管理室	0	0	0	0
内部統制室	(1)	0	0	0
合計	2	1	3	6

※( )は兼務している人数で、合計人数には含まず。  
経営管理室の室長(部長)0は、取締役を人数に含んでいないため。

グループ会社に関する情報収集・管理については、グループ主要各社の取締役役に派遣している当社役職員から、各社取締役会をはじめとした経営情報・資料等の収集を行うとともに、改めて各グループ会社の社長・管理担当役員に対しては、グループ各社における適時開示に係る重要事実等について網羅的に、かつ迅速に収集すべく、当社経営管理室(社長・古川または常務取締役・上野)及び当社総務人事部長宛への情報連絡及び報告の励行を改めて徹底させてまいります。

しかしながら、この体制は、社長・古川が「プレイング・マネージャー」として、実務面で不足している部分を直接担当する体制であります。そのため、社長・古川の活動については、適宜当社取締役会ならびに実務者レベルでの業務執行方針審議・決定機関である「常務会」への報告・チェックを励行いたします。

また、人材面においては、引き続き即戦力の採用による補強を試みるとともに、既存の当社社員への訓練・教育により、適時開示に係る実務面の習得ならびに適時開示に係る認識と責任の向上を図ってまいります。

特に、適時開示に係る体制強化につきましては、今年8月末までには適時開示に関するルール・マニュアルの整備を行い、社内相互チェック体制へと整備いたします。また、適時開示業務の人員面については、当社総務人事部長および経理部長を中心に、適時開示に係る指導・訓練を強化し、今年9月末までには、これまでの古川（社長）に加え、この当社総務人事部長または経理部長を加えた、複数名が適時開示に関与できるような体制（末尾別添【適時開示に係る体制概要図】ご参照）を構築いたします。

## (2) 経営陣の適時開示に対する関与体制の強化

実務重視の新経営体制としては、これまでの反省を踏まえ、適時適切な会社情報の開示が健全な証券市場の根幹をなすものであることを改めて認識し、社長・古川が中心となって、常に迅速かつ正確な会社情報の開示を適切に行える体制の構築に努めてまいります。

そのために、社長・古川が、今年7月末までに、自らの「適時開示に対する施政方針」を明文化し、当社の全役職員に対して周知徹底いたします。

そのことにより、当社が証券市場の一員としての責任を果たさなければいけないことを、当社取締役をはじめとする全役職員に対して、改めて適時開示に対する認識を徹底いたします。（具体的には下記(3)の社内研修会・勉強会の実施を通して、行ってまいります。）

## (3) 社内研修会・勉強会の実施

これは、「第1回改善報告書」において、当社役職員全体に対する会社情報の適時開示意識の再徹底を目的とした、社内研修会・勉強会を実施していくと約束したものであり、平成20年1月以降は開催できていなかったため、常務取締役・上野孝一を責任者として、改めて社内研修会・勉強会の実施を徹底してまいります。

社内研修会・勉強会については、適時開示、内部統制等を中心としたテーマで、当社役職員に対して、本年7月以降、原則月1回のペースで実施してまいります。

当社総務人事部または経理部が、その研修会の内容を後で把握できるような記録を作成するとともに、その資料とともに、随時当社役職員が閲覧できる環境に置き、適時開示に対する認識向上、内部統制・法令遵守の意識向上を図ってまいります。

また、グループ各社に対しては、以下のように考えております。

グループ会社の経営陣に対しては、当社が直接保有しているグループ会社3社（株式会社エルメ、株式会社プロジェ・ホールディングス、株式会社オーエー・システム・プラザ）の取締役会の席上において、当社社長の「適時開示に対する施政方針」等当社の適時開示への取組方針等を説明するとともに、グループ各社の管理部門責任者（担当者）に対しても、同様に、当社社長（または当社管理部門担当者）から、当社社長の「適時開示に対する施政方針」等当社の適時開示への取組方針等を説明して、グループ各社の

適時開示に係る重要事実等について当社経営管理室（社長・古川または常務取締役・上野）及び当社総務人事部長宛への情報連絡及び報告の励行を徹底させてまいります。

その後も、グループ各社の経営陣ならびに従業員に対する適時開示に対する認識向上ならびに適時開示に対するレベルアップを図るべく、当社が「適時開示に関するルール・マニュアル」を整備した後（今年8月末までに整備予定）、今年9月以降、グループ各社に対して速やかに配布し、各社の管理部門担当者に対しては、当社社長（または当社管理部門担当者）から適時開示に対する指導を行うとともに、その後、原則として四半期ベースで同様の指導を行ってまいります。

また、原則年2回（中間決算前と本決算前）、当社グループの管理部門担当者を一堂に会して行う「グループ経理勉強会」においても、連結決算の研修・連絡等に加えて、グループ会社の会社情報（発生事実・決定事実・決算情報等）の適時開示に対する意識付け・向上を目的として、適時開示に関する講義を行ってまいります。

#### (4) 監査法人等外部専門家との連携強化による業務フローの確立

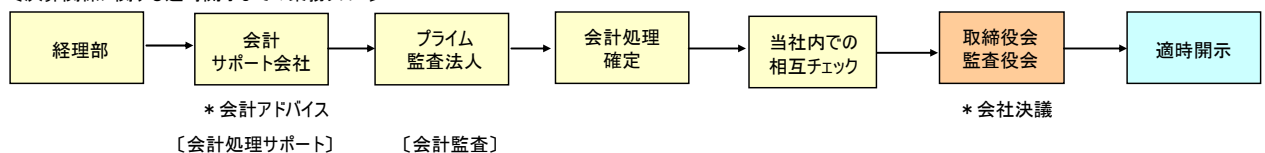
上記問題点における「当社の内部管理統括及びチェック体制の機能不全」で記載いたしましたとおり、適確な状況判断を下す内部統括責任者が機能していなかったことに起因し、社内におけるチェック機能が働かない状況でありました。

そのため、今後はこうした経理処理を行う際には、「常務会」にて事前討議することを励行させるとともに、平成20年6月「6月18日付改善状況報告書」提出時に定めた「決算関係に関する適時開示に至るまでの業務フロー」に沿って、外部専門家（監査法人、当社が契約している会計サポート会社ならびに公認会計士）への適時適切な相談・確認を徹底するとともに、その相談・確認結果については当社経理部長より「常務会」にて報告させます。

また、経理実務面における補助として、既に平成20年4月より、会計事務所・株式会社パークサイドコンサルティングから原則週2日当社経理部へ実務処理に長けた人員の派遣を受けて、当社の経理体制の強化を図っております。

#### ※「決算関係に関する適時開示に至るまでの業務フロー」

〔決算関係に関する適時開示までの業務フロー〕



なお、この外部専門家との連携強化による「決算関係に関する適時開示に至るまでの業務フロー」、ならびに決算に関する会計処理について適時適切な相談・確認を行う体制については、現状ではまだ明文規程にはなっていない状態ですので、平成20年7月末までには経理規程の内規として作成いたします。

#### (5) 経理業務の再点検

経理規程については、平成 20 年 6 月 24 日開催の当社取締役会の承認を経て、細目含めて整備いたしました。(※)

また、当社経理部に対して、改めて経理諸規程に基づく、業務手順の点検を行わせ、的確、かつ迅速な会計処理確定ができるよう、体制整備を図ります。

そして、上記(4)に記載いたしましたように、平成 20 年 7 月より、

- ・外部専門家への適時適切な相談・確認を徹底するとともに、その相談・確認結果については当社経理部長より「常務会」にて報告の徹底
  - ・外部専門家との連携強化による「決算関係に関する適時開示に至るまでの業務フロー」、ならびに決算に関する会計処理について適時適切な相談・確認を行う体制についての社内ルール（明文規程）の作成
- を行ってまいります。

(※) 経理関係規程については、平成 20 年 6 月 24 日開催の当社取締役会において、以下の規程の承認を行いました。

- ・経理規程
- ・勘定科目規程
- ・与信管理規程
- ・債務保証規程
- ・固定資産管理規程
- ・予算管理規程

#### (6) 「改善委員会」の設置

現在の当社の大きな課題は、当社経営体制の継続的安定であり、コーポレート・ガバナンスの徹底であります。

このため、この 2 回目の「改善報告書」提出要請を受けたことを機に、当社としては「もう後がない状況である」との認識のもと、コーポレート・ガバナンスの徹底を図るべく、社長・古川を委員長として、社外の方々（有識者や金融業界出身者等）により構成される「改善委員会」を、今年 7 月中を目処に設置いたします。

この「改善委員会」は、当社が証券市場の一員としての責任を果たし、今後当社がステークホルダーの皆様をはじめとする証券市場全体から信頼が得られるように、当社の社会的信用改善を目標として、客観的かつ具体的意見・提言等を行っていただき、それを当社のコーポレート・ガバナンスの徹底に反映させたいと考えております。

6 ヶ月後の次回改善状況報告書提出時（平成 20 年 12 月）までに、当社の社会的信用改善に向けた具体的成果が出せるように、「改善委員会」の組成及び活動を行ってまいります。

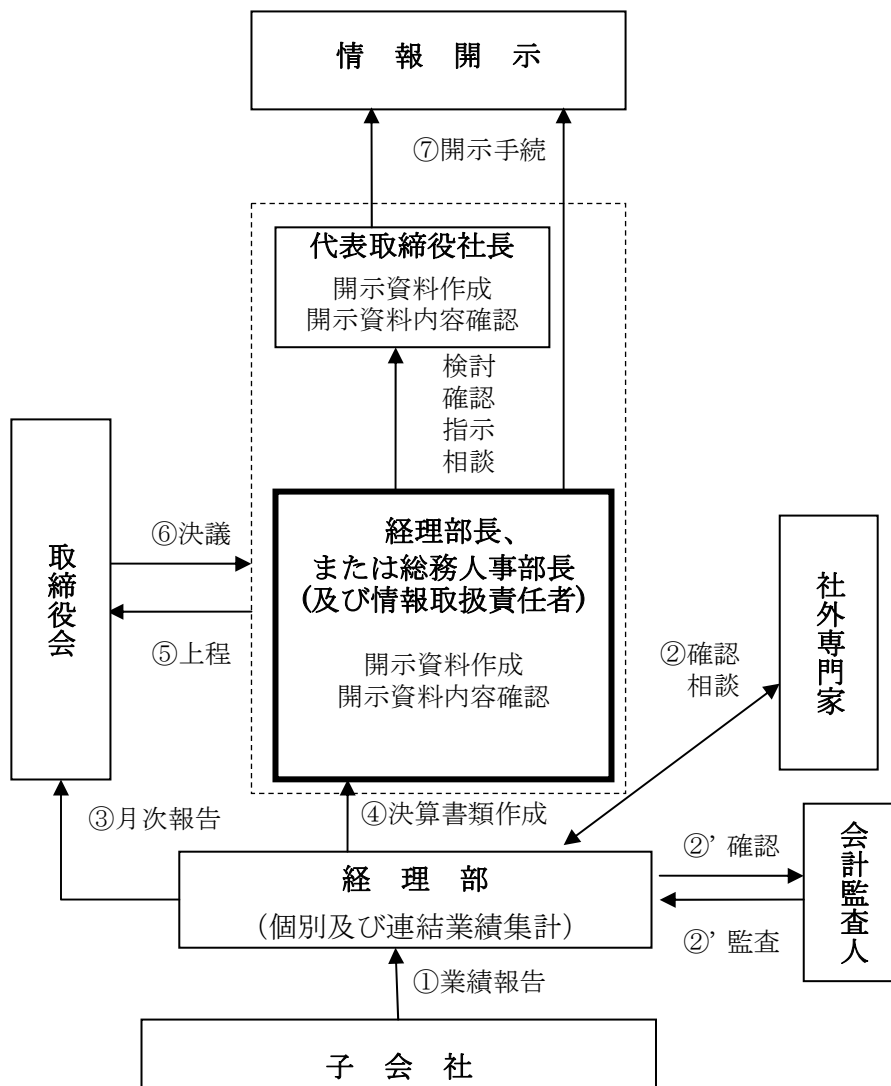
以上のように、当社は今回の事態を真摯に反省し、当社全体として改めて適時開示の重要性につき認識を新たにするとともに、開示体制を含めた内部管理体制の再構築、そしてコーポレート・ガバナンスの徹底に向け、当社一丸となって全力で取り組み、このような事態が再び起こらない体制を築いてまいります。

以 上

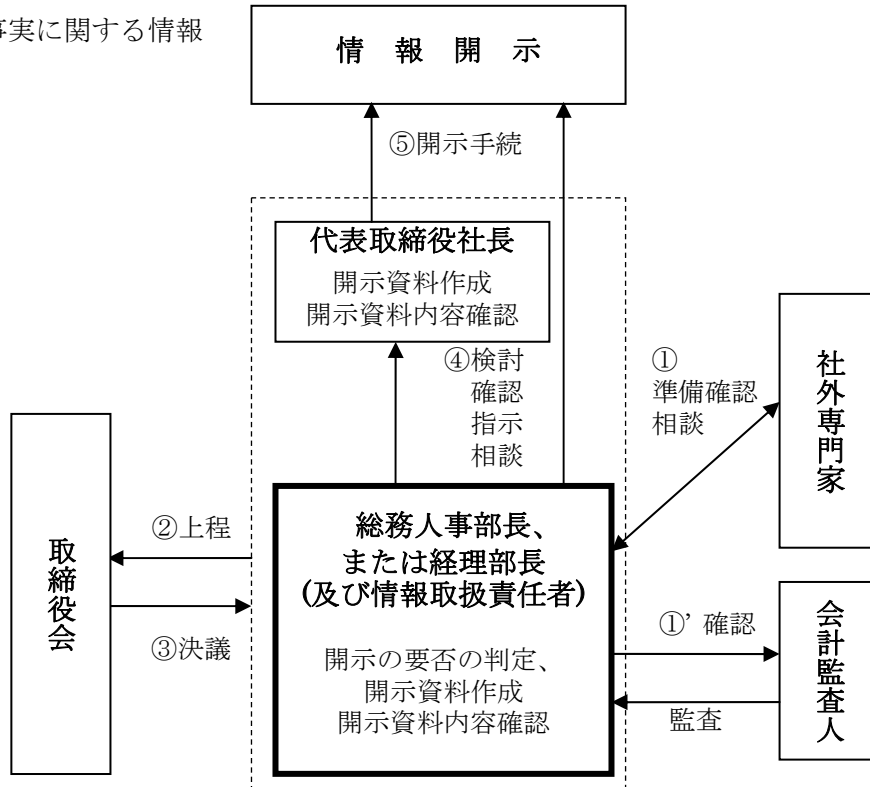
(別添資料)

【適時開示に係る体制概要図】

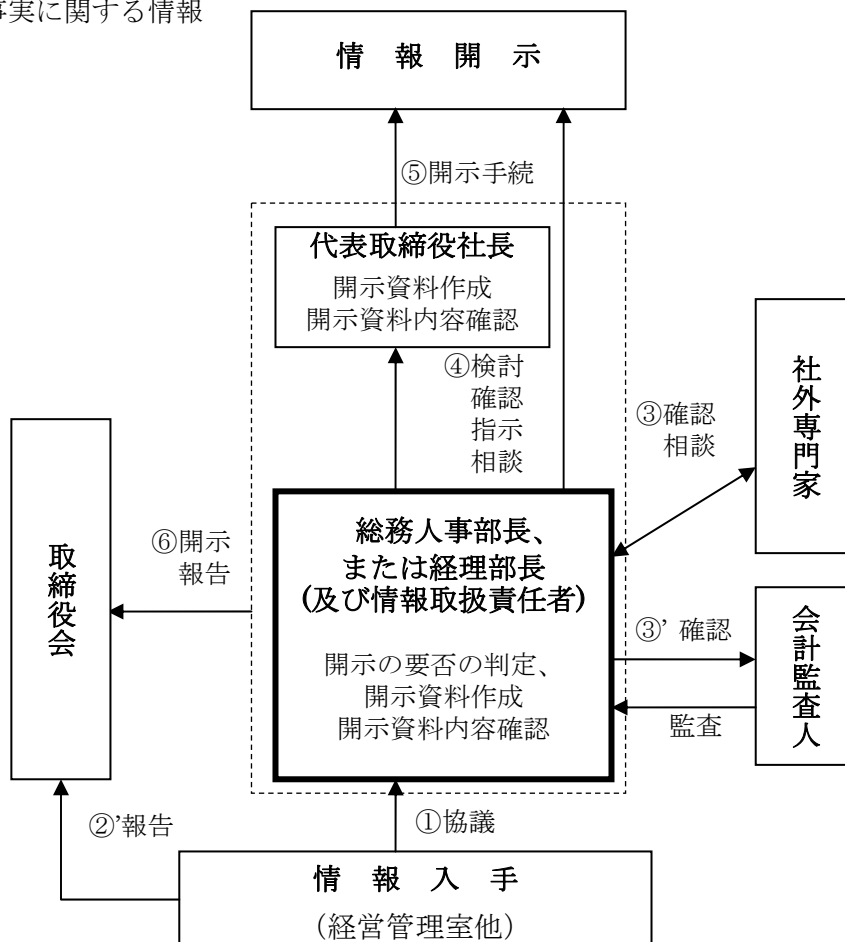
①決算、業績等に関する情報



②決定事実に関する情報



③発生事実に関する情報



④子会社における決定事実及び発生事実

