（財）財務会計基準機構会員

平成 21 年６月３日

各　位

会　社　名　株式会社 ジーエス･ユアサ コーポレーション
代　表　者　取締役社長　　　　　依田　誠
（コード番号 6674　東証第一部・大証第一部）
問合せ先　　執行役員　広報室長　西田　啓
（TEL.075-312-1214）

東京証券取引所への「改善状況報告書」の提出について

当社は、平成 20 年 11 月 21 日提出の「改善報告書」に関し、有価証券上場規程第 503 条第 1 項の規定に基づき、改善措置の実施状況および運用状況を記載した「改善状況報告書」を、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。

別添書類：改善状況報告書

以　上

改善状況報告書

平成21年6月3日

株式会社東京証券取引所
代表取締役社長　斉藤　惇　殿

株式会社ジーエス・ユアサ コーポレーション
代表取締役社長　依田　誠

平成20年11月21日提出の改善報告書について、有価証券上場規程第503条第1項の規定に基づき、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ここに提出いたします。

第1.　改善報告書の提出経緯

平成20年7月下旬、当社の社内会議において、当時の当社の100%子会社であり、照明関連器具の製造、販売を業とする株式会社ジーエス・ユアサ ライティング(以下「GYL」といいます。)千葉営業所の売上金額が事業規模に比べて大きく、かつ売掛金延滞月数の長期化傾向に改善がみられない旨の指摘がなされたため、当社は、GYL千葉営業所の事業内容についての調査を開始しました。かかる調査の結果、同営業所において、少なくとも平成16年4月から平成20年7月までの間、複数の取引先との間で取引実体を伴わない売上げ及び仕入れを計上する、いわゆる循環取引(以下「本件取引」といいます。)が行われていることが判明しました。

当社は、本件取引の存在を確認した直後の平成20年9月19日、本件取引の迅速な解明、当社の業績に及ぼす影響、経営責任及び関係者の処分を含む再発防止策の策定につき的確な提言を受けることなどを目的として、弁護士及び公認会計士によって構成される外部調査委員会を設置しました。

当社は、それから約1ヶ月後の平成20年10月28日、外部調査委員会から調査報告書を受領し、また、同時期に、外部の公認会計士の調査結果を確認し、これによって、本件取引の実態及び本件取引に基づく過年度決算短信等の訂正を行うための調査が十分に実施されたと判断したため、過年度決算短信等の訂正を行うこととしました。訂正の対象となったのは、平成17年3月期から平成20年3月期までの決算短信、中間決算短信及び第1期・第3期四半期財務・業績の概況、並びに平成21年3月期第1四半期決算短信等です。

かかる訂正に関し、貴取引所より平成20年11月7日に改善報告書の提出請求を受けたため、平成20年11月21日付で当該改善報告書を提出しました。

第2.　改善措置

本件取引の発生原因及びこれに対する再発防止に向けた改善措置は、改善報告書に

も記載していますが、その概要は、以下の通りです。個別の実施･運用状況については、後記｢第 3.実施･運用状況｣に記載しております。

1. 問題点

本件取引の発生原因としては、元所長の個人的な動機のほか、本件取引が長期間継続的に行われ、千葉営業所の売上高等の数値につき不自然な状態が継続していたにもかかわらず、長期間発見することができなかったことに見られる、当社グループ及び GYL における内部統制システム上の欠陥が考えられます。内部統制システム上の欠陥は具体的には以下の通りです。

(1) リスク管理体制の不備及びコンプライアンス意識の欠如

本件取引に関していくつもの徴表があったにもかかわらず、リスクを明確に認識することができなかった当社グループとしてのリスク管理体制は不十分なものでした。

また、本件取引当時の GYL 幹部(元社長や元営業部長)は、千葉営業所の売上が他の支店及び営業所に比べて過大であることについて認識し、また、遅くとも平成 18 年 2 月には千葉営業所の業績につき疑義を持っていたにもかかわらず、具体的調査をせず当社及び GYL の取締役会に当該事実について報告することもしませんでした。本件取引を実行した元所長もさることながら、上記幹部においても、コンプライアンスに対する意識が欠如したといわざるを得ず、当社社員のコンプライアンス意識に問題があった可能性があります。

(2) モニタリングにおける問題点

持株会社としての当社による GYL に対するモニタリング、及び GYL 内部におけるモニタリングに関し、以下のような問題点がありました。

ア. 持株会社としての当社による GYL に対するモニタリング

当社グループにおいては、リスク分析に基づいた監査が実施されておらず、また、監査の実施方法も十分なものではありませんでした。当社監査室は、GYL に対して毎年内部監査を実施していましたが、形式的な書類の有無の確認にとどまり、取引内容の確認などの実質的な調査を行っていませんでした。また、当該内部監査において作成されている内部監査報告書において、千葉営業所における業者選定及び価格交渉についての問題点･改善点が指摘されておりましたが、その後の改善状況についての確認フォローがなされておりませんでした。加えて、当社財務統括部内の業務指導グループは監査室とは別に内部調査(経理処理の確認及び適正処理を目的とする調査)を実施していましたが、同グループによる調査も証憑類の確認にとどまる不十分なものでした。

イ．GYL 内部におけるモニタリング

(ｱ) GYL の経営陣及び管理職(以下「GYL 幹部」といいます。)によるモニタリングの欠如

GYL 幹部は、千葉営業所へ定期的に訪問する等の適切なモニタリングをほとんど実施していませんでした。特に、GYL の経営陣及び管理者従業員によるモニタリングが有効に機能していませんでした。

(ｲ) 他の部署からのモニタリングの欠如

有機的な情報交換やコミュニケーションが不足していたため、GYL の営業活動をモニタリングする企画部によって千葉営業所の問題が指摘されませんでした。また、GYL の調達管理グループは資材の伝票管理等を行っており、千葉営業所において他社製品(具体的には照明用ポール)が大量に取引されていることを把握していましたが、何らの調査及び対策も講じませんでした。

(ｳ) 営業所内におけるモニタリングの欠如

千葉営業所では、平成 17 年以降は元所長 1 名と管理監督権限のない 1 名の事務担当者のみという人員配置でした。そのため、千葉営業所内において、元所長の行動が事務担当者以外からは監視されない環境となっており、相互牽制が機能しない状態でした。

(ｴ) 業務フロー上のモニタリングの欠如

GYL においては、日々の業務((a)取引先との間の基本契約書の締結・管理、(b)与信限度額の把握、(c)滞留売上債権管理、(d)買掛金債務に関する取引先からの残高確認書に対する対応、(e)売上計上、(f)現物確認)に関する社内規則・マニュアル等が存在しないか、又は存在したとしても有効に機能していない状況であり、その結果、GYL 内部における業務管理に不備が生じていました。

(ｵ) 監査役によるモニタリングの欠如

GYL の監査役が一人で多数のグループ会社の監査役を兼任する等、GYL の監査役によるモニタリングが十分に機能する体制ではありませんでした。

(3) 情報収集体制の機能不全

本件においては、不正取引の徴表を認識していた者が存在したと思われますが、それにもかかわらず、当社グループの設置する内部通報制度を利用した報告又は相談は一切なされませんでした。当該内部通報制度には、①顕名で行わなければならないこと、②外部窓口としては法律事務所名・電話番号が記載されているのみであり、担当弁護士個人名・直通電話番号が記載されていないこと等、内部通報制度の利用促進を

妨げる事情があったと思われます。

(4) その他の原因

元所長を 20 年以上にわたり千葉営業所に配属し、配置転換を行わず、不適切な取引の温床を作ってしまったこと(人事配置の滞留)、並びに GYL における予算及び事業計画の策定に関し、現場の現実との乖離が生じていたこと(事業計画及び予算管理方法の問題)などの原因もありました。

2. 改善策

上記第 2.1 に記載の問題点に対する再発防止に向けた改善措置として改善報告書に記載した事項の概要は次の通りです。

(1) 当社グループにおけるコンプライアンス意識の改革

コンプライアンス(法令・社内規則の遵守、企業倫理の尊重等)を徹底し、当社グループのコンプライアンス意識を高めるべく以下のような措置を実施することとしました。

ア. コンプライアンス教育の実施

当社グループの全社員を対象として、外部講師による階層別研修を実施し、当該研修を継続し、教育カリキュラムを体系化する等、より充実したコンプライアンス教育を実施すべく努力を継続することとしました。

また、当社のコンプライアンス・マニュアルを社員に理解しやすい内容にする等の改訂を行った上、当該コンプライアンス・マニュアルに関する説明会を当社グループ各社にて実施することとしました。

イ. コンプライアンス調査

当社グループ全社員を対象としたコンプライアンスに関するアンケート調査を定期的に実施することとしました。

(2) 当社グループの連結子会社を対象とした内部監査の充実(内部監査の実施方法の厳格化及び問題事項のフォローアップの徹底)

ア. 内部統制システムの構築

当社グループでは、平成 20 年 10 月 1 日に当社取締役社長直轄の組織である内部統制室を設置し、現在、当社グループ全体の全社的統制や業務プロセス統制における①業務の有効性及び妥当性確保、②財務報告の信頼性維持、③事業活動に関わる適用法令等の遵守、並びに④資産の保全等に鋭意取り組んでおります。この取り組みの中

で、特に GYL における内部統制上の重大な欠陥についての改善活動を継続的に行うこととしました。

イ. 監査室の体制強化

当社社長直轄の組織である監査室の体制を強化するため、監査室を増員し、かつ、監査当日に対象とする取引案件を提示した上で証憑類の提出を要求するなど、より監査の実効性を高めることとしました。また、内部監査の具体的運用を、現地での現物確認を含めた取引の実在性について確認する方法に改めることとしました。また、内部監査の結果を受けた監査報告書で指摘された事項に関しては、被監査部門に改善報告書の提出を徹底させた上で、当該被監査部門が改善報告書に記載された改善策を適切に実施しているかにつき、フォロー監査を実施することとしました。なお、上記監査手法についてはマニュアルを整備した上で運用することとしました。

(3) 当社の経営陣及び子会社管理部署による連結子会社のモニタリング体制並びに当社グループ全体としてのモニタリング体制の構築

ア. 当社の経営陣による連結子会社のモニタリング

当社の社長は、月次のグループ事業会議において、当社の連結子会社のうち事業子会社 4 社及び株式会社 ジーエス･ユアサ パワーサプライ(以下「GYP」といいます。)内の 3 事業本部並びにそれらの主管する子会社(以下「孫会社」といいます。)の経営実態を各々の責任者からの報告及びこれに対するヒアリング等を行うと共に、月次の個別幹部会において、GYP 内の 3 事業本部及び孫会社の業績･個別重要課題の検討等を行うことにより、経営実態をモニタリングしていました。これに加え、今後は月次の個別幹部会において各々の責任者からコンプライアンスリスクの有無を報告させ、各事業本部におけるコンプライアンスリスクの評価及び確認を実施することとしました。

イ. 子会社管理部署による連結子会社のモニタリング

当社内の子会社管理部署としての財務統括部内の業務指導グループは、事業子会社 4 社と GYP 内の 3 事業本部の業務に不適切な処理がないか調査する任にあたっていました。かかる業務指導グループは、まず平成 20 年 12 月から約 1 年間(1 社あるいは 1 事業本部あたり約 2 ヶ月)をかけて、証憑類の確認にとどまらず、現地で現物を現実に確認するなど、より実地における調査手法を採用することにより、事業子会社及び GYP の各事業本部における取引実態の実在性を確認することとしました。なお、上記調査手法についてはマニュアルを整備した上で運用することとしました。

また、孫会社については、財務統括部内の関係会社管理グループによる業績を中心としたモニタリングを実施し、半期毎に当社の常務会及び取締役会へ結果を報告しており、他方、孫会社を主管する事業子会社及び GYP の各事業本部においては、孫会社

より業績の報告を受け、検討を行うための業績検討会を半期毎に実施しておりました。当社グループとしては、今後ともこれらの活動を継続することとしました。

ウ. 当社グループにおける従業員からの情報の伝達制度の整備

上記第 2.2.(1)イ.のコンプライアンス調査により、能動的に従業員からの情報収集を図るとともに、内部通報制度の見直しを行うこととしました。内部通報制度については、①同制度の匿名での利用を認め、また、②外部受付窓口の担当弁護士名と専用電話番号を明記することとしました。更に、内部通報制度の存在･利用方法を社内イントラネット掲示板に掲載し、再度当社グループ全社員に周知徹底することとしました。

更に、かかる内部通報制度とは別に、当社グループの取引先など社外の第三者が利用可能な外部通報制度を新たに設けることとしました。

エ. 人事制度の見直し

GYL のみならず、当社グループ内の全社においても滞留人事の総点検を行い、原則として滞留人事を認めない人事制度とすることとしました。具体的には、事業子会社及び GYP の各事業本部においては、当社の人事統括部が同一職場、同一職務の履歴管理を行い、その人事データを当該部門長と共有し、その上で、長期滞留者については人事委員会(当社人事担当役員を責任者として、人事重要案件を審議する機関です。)にて管理し、毎年 4 月の定期人事異動時に適切に人事異動を実施することとしました。また、孫会社においては、当該会社の人事部門が滞留人事を点検し、適時･適切に人事異動を実施することとしました。

また、当社グループの他の事業子会社との人事交流を活発に行い、風通しの良い会社とすべく、企業風土を改善することとしました。

オ. GYL(照明事業部門)における監視活動の強化

(ｱ) 当社グループ事業体制の見直し

GYL を消滅会社とし、GYP を存続会社として、平成 21 年 2 月に吸収合併を実施することにより、GYL を照明事業部門として GYP の経営管理下に置き、毎月開催される事業部門単位における幹部会において予算及び事業計画の策定･業績の進捗確認･今後の業績見通し･事業での問題点等を定期的に確認･改善することとしました。

(ｲ) 他の部署からのモニタリングの強化

GYL において、調達管理グループが出荷前に製造元へ出向き、立会検査を実施し、あるいは製造元からの出荷後に当該営業部門以外の部門が現地において現物確認を実施し、売上計上についてもかかる現物確認を終了した時点で行うこととしました。更に、現物の写真撮影を行い、確認者がサインした上で当該物件の他の証憑類とともに記録

保管することとしました。

なお、かかる措置はGYLがGYPに吸収合併された後も照明事業部門における改善策として引き続き実施することとしました。また、当該措置についてはマニュアルを整備し運用することとしました。

(ｳ) 各営業所内におけるモニタリングの強化

不適切な取引を行ったGYL千葉営業所は、元所長と女性社員の2名体制の営業拠点であり、相互牽制体制が機能しませんでしたので、今後は当社グループ各社の営業拠点の最小人員単位を3名とすることとしました。かかる措置はGYLがGYPに吸収合併された後も照明事業部門における改善策として引き続き実施することとしました。実施後は、事業子会社及びGYPの各事業本部においては、当社人事統括部が毎年4月の定期人事異動時に営業拠点の最小人員を点検し、営業拠点における3名以上体制を確実に維持することとしました。

また、孫会社においては、当該会社の人事部門が同様に点検し、営業拠点における3名以上体制を確実に維持することとしました。

(ｴ) 業務フロー上におけるモニタリングの強化(購入再販品のみの取引の禁止)

GYLにおいては、平成20年10月より、自社生産品を含まない、購入再販品のみの仕入･販売の取引は禁止しておりますが、更に、購入再販品のみでの取引ができないことを担保するための社内ルールを作成の上、運用を徹底することとしました。

なお、かかる措置はGYLがGYPに吸収合併された後も照明事業部門における改善策として引き続き実施することとしました。

(4) 連結子会社における規程及びマニュアルの整備及び運用の改善

ア. GYL(照明事業部門)における規程及びマニュアルについて

与信管理マニュアルの内容を見直した上で、確実な運用を実施することとしました。また、GYL(照明事業部門)の業務分掌規則及び職務権限規則における、資材購入品の担当部署、決定権限者を明確にし、また、営業各拠点に対する管理･監督を厳格にすることとしました。

なお、かかる措置は、GYLがGYPに吸収合併された後も照明事業部門における改善策として引き続き実施することとしました。

イ. GYL(照明事業部門)以外の事業子会社、GYPの事業本部及び孫会社における規程及びマニュアルの整備及び運用の改善

GYL(照明事業部門)以外の事業子会社及びGYPの事業本部においても、GYL同様に、与信管理や回収管理について定めた規程、マニュアル類の内容を見直した上で、確実な運

用を実施することとしました。また、GYL(照明事業部門)以外の事業子会社及び GYP の事業本部においても、GYL 同様に、資材購入品の担当部署及び決定権限者を明確にし、営業各拠点に対する管理･監督を厳格にすることとしました。

なお、孫会社についてもそれらを主管する事業子会社及び GYP の事業本部の規程等を展開し、運用することとしました。

第 3. 実施･運用状況

平成 21 年 6 月 3 日時点における、改善策の実施･運用状況は以下の通りです。なお、本第 3.において、「GYL」とは、平成 21 年 2 月 1 日付で実施された GYP との合併(以下「本件合併」といいます。)前においては、株式会社ジーエス･ユアサ ライティングを、本件合併以後においては、GYL を承継した GYP 内のライティング事業本部を指すものとします。また、本第 3.において、「当社事業子会社(事業本部を含む。)」とは、本件合併前においては、株式会社ジーエス･ユアサ テクノロジー(以下「GYT」といいます。)、株式会社ジーエス･ユアサ インターナショナル(以下「GYIN」といいます。)、株式会社ジーエス･ユアサ バッテリー(以下「GYB」といいます。)及び GYL、並びに GYP 内の自動車電池事業本部(以下「GYM」といいます。)、産業電池電源事業本部(以下「GYPS」といいます。)及びインダストリー事業本部(以下「GYID」といいます。)を指し、本件合併以後においては、GYT、GYIN 及び GYB、並びに GYP 内の GYM、GYPS、GYL 及び GYID を指すものとします。

なお、平成 21 年 4 月 1 日時点における当社グループ組織の概要については、本書別紙(「2009 年 4 月 1 日　ジーエス･ユアサ　グループ組織図」)をご参照下さい。

1. コンプライアンス強化改善プロジェクト

当社は、従前より当社グループリスク管理委員会及び各当社事業子会社(事業本部を含む。)のリスク管理委員会の活動を通じてコンプライアンスの強化に取り組みました。今回、当社の取締役会長、取締役副社長、専務取締役及び監査役、並びに監査室、内部統制室、人事･総務･財務各統括部の部門長及び GYL 企画部長をメンバーとして、改善報告書に記載した改善策の確実な実施を目的として平成 20 年 11 月 6 日にコンプライアンス強化改善プロジェクトを発足させました。本書提出日までに、合計 17 回当該メンバーによる会議を開催しており、改善策の具体的な実施内容の検討及び進捗状況のチェックを行い、当社グループのコンプライアンス意識の改革及び監視体制の強化に取り組みました。

2. 当社グループにおけるコンプライアンス意識の改革

(1) 取締役会長と管理職との対話集会

コンプライアンス教育の一環として、当社、当社事業子会社(事業本部を含む。)及

び主要な連結孫会社など 35 社の管理職を対象として、当社取締役会長との対話集会を、平成 20 年 12 月 2 日から平成 21 年 2 月 27 日までに合計 34 回実施しました。対象となる管理職 739 名中、出席者は 648 名でした。

当該集会の概要は、当社コンプライアンス･マニュアルに関する意見交換に加え、「社会が求めていることを守るには、変化に対する感性を磨き、勇気と執念を持って対応することが不可欠である。それには自部門のみならず部門を越えたコミュニケーションが重要である。」とのコンプライアンスの基本姿勢に踏み込んだ内容の議論を行いました。

当社グループ管理職にとって、コンプライアンス意識の改革を進める第一歩になったと考えております。

(2) 階層別コンプライアンス研修(役員、全従業員対象)

コンプライアンス教育の一環として、階層別コンプライアンス研修を次表の通り既に実施しております。役員研修、部長研修及び課長研修につきましては、外部講師による研修を実施し、一般社員研修及び国内連結孫会社研修につきましては、外部講師による研修を受講したライン部長等が講師となり、研修を実施しております。

コンプライアンス研修につきましては、今後も教育カリキュラムを体系化したうえで継続的に実施していく予定です。

	役員研修	部長研修	課長研修	一般社員研修	国内連結孫会社研修
実施日時	・H20.12.22	・H21.1.23 ・H21.1.28 ・H21.1.29	・H21.2.9 ・H21.2.10 ・H21.2.16 ・H21.2.17	・H21.1.23～H21.4.9	・H21.2.6～H21.4.10
対象者	当社及びGYPの取締役、監査役及び執行役員	当社及び当社事業子会社(事業本部を含む。)の部長職	当社及び当社事業子会社(事業本部を含む。)の課長職	当社及び当社事業子会社(事業本部を含む。)の一般社員(派遣社員等を含む。)	国内連結孫会社の役員及び従業員
対象者数	39名	220名	380名	2,530名	1,237名
出席者数	34名	211名	344名	2,530名	1,237名
出席率	約87%	約96%	約91%	100%	100%
講師	外部講師(弁護士)	外部講師(弁護士)	外部講師(弁護士)	ライン部長等	孫会社社長等
研修内容	コンプライアンスの意義、本件取引の概要及び影響	コンプライアンスの意義、本件取引の概要、影響及び従業員に対するコンプライアンス研修の実施要領	コンプライアンスの意義、本件取引の概要、影響及び従業員に対するコンプライアンス研修の実施要領	本件取引の概要及び影響、コンプライアンス一般、改訂コンプライアンス･マニュアルの説明	本件取引の概要及び影響、コンプライアンス一般、改訂コンプライアンス･マニュアルの説明
研修時間	3時間	3時間	3時間	30分～3時間30分	30分～3時間40分

(3) コンプライアンス･マニュアルの改訂

当社グループ(国内)においては、グループ全社に適用されるコンプライアンス推進規則、企業倫理規準等のコンプライアンス遵守に関する規則(以下、総称して｢コンプライアンス関係規則｣といいます。)を制定し、これを周知するためにコンプライアンス･マニュアルと題する冊子を作成･配布していました。しかし、このコンプライアンス･マニュアルは、コンプライアンス関係規則についての解説が不充分であったこと、当社グループ(国内)従業員のみを配布対象としていたこと、及び配布後に研修会等のフォローを実施しなかったことなどから、グループ全社にコンプライアンス関係規則の内容を浸透させるための工夫が必ずしも充分とはいえないものでした。

そこで、①冒頭に署名入りの社長メッセージを加える、②項目毎のQ&Aやチェックリストを設け各自が理解度を確認できるようにする、③イラストを充実する、④冊子の大きさを見直すなど、従業員に読む気を起こさせる工夫を施し、平成21年1月26

日付で、コンプライアンス･マニュアルを改訂いたしました。また、本コンプライアンス･マニュアルの改訂では、不正の早期発見、早期改善の観点から、当社グループ企業倫理ホットライン(内部及び外部通報制度)について、システムを図式化し、受付窓口の担当者名、専用電話番号、専用メールアドレスを明記するなど解説を充実させることによる同制度についての周知も図っております。

更に、このような工夫を施したコンプライアンス･マニュアルを、従来の配布対象である当社グループ(国内)従業員に加えて、嘱託社員、派遣社員及びパート社員に拡大して配布し、上記コンプライアンス研修において各部門の責任者が一般社員に対して教育を行うことにより、コンプライアンス意識向上の徹底を図りました。

(4) コンプライアンス調査

平成 21 年 2 月に第 1 回コンプライアンス調査を実施しております。具体的には、平成 21 年 2 月 20 日に、同月 27 日を回答期限として、コンプライアンス･マニュアルの周知度及びグループ内の不正又は不適切な行為の有無について回答を求める質問状を、当社グループ(国内)の役員･従業員を対象として、合計 2,588 名にＥメールで送付し、2,498 名から回答を得ております。

調査結果のうち「不正または不適切な行為の有無」については、「有」という回答が 40 件ありました。この点、当該 40 件のうちで、本件取引と同様に当社グループの財務報告の適正性に影響を与えるなど、当社グループに特に重大な影響を及ぼす行為又はその端緒となる行為は見受けられませんでしたが、そのうち 22 件については、調査を要するものと判断し、速やかに調査を実施の上、それぞれ必要な対応を実施しております。また、当該調査結果については、当社グループリスク管理委員会において報告がなされ、今回の調査結果に留意して今後のリスク管理に取り組んでいくことで活用を図っています。コンプライアンス調査は、現場の社員の声を聞くことにより、早期の不正発覚を促進するものであり、極めて有効なものであると再認識しましたので、今後も、年 2 回(2 月及び 8 月(予定))、コンプライアンス調査を実施することを予定しております。

3. 内部監査の充実

(1) 内部統制システムの構築

当社グループでは内部統制報告制度への対応として、内部統制システムの構築を進めてまいりました。当制度運用初年度であります平成 20 年度における対応状況は以下の通りです。

当社グループの全社的統制につきましては、今回の改善措置の実施(グループ事業会議･各社幹部会の運営見直し、内部通報制度の改善、外部通報制度の導入、監査室の権限強化･フォロー監査の実施等)に伴い統制の内容を見直した上で、経営者評価を

実施しました。評価の結果、財務報告に係る内部統制が有効であることを確認しました。

また、GYL の業務プロセス統制における重大な欠陥につきましては、改善活動(GYL 生産品とセット販売される購入再販品の現物確認、購入再販品のみの取引禁止、販売プロセスにおける取引先への与信管理、仕入プロセスにおけるコントロール強化等)の後、経営者評価を実施しました。評価の結果、財務報告に係る内部統制が有効であることを確認しました。

GYL 以外の当社事業子会社(事業本部を含む。)においても経営者評価を完了しており、財務報告に係る内部統制が有効であることを確認しました。

なお、平成 20 年度に係る内部統制報告書は、監査法人による内部統制報告書の監査の後に内部統制監査報告書受領の上、平成 21 年 6 月 26 日付で当社より財務省関東財務局へ提出する予定です。

(2) 監査室の体制強化

当社は、監査室の体制強化を図るために、平成 20 年 10 月に監査室の人員を 1 名増員しました。また、平成 21 年 7 月(予定)には、更に 1 名の増員を実施する予定であり、監査室の人員を 5 名から 7 名へ増員して監査体制の更なる強化を進めてまいります。

他方、内部監査の具体的運用においても改善策を実施しており、平成 20 年 11 月 11 日以降の監査実施に際しては、取引の実在性確認に重点をおき、監査範囲・監査項目の直前通告等によって監査手法の改善と厳格化を実施しました。更に、監査の結果に基づく内部監査報告書で改善を指摘した事項に関しては、被監査部門から改善報告書の提出を徹底させ、改善報告書に記載された改善策の実施状況を事後のフォローアップ監査によって確認する運用を実施しております。加えて、これらの監査手法の改善と厳格化を織り込んだ監査マニュアルとして「内部監査実施要領」と「内部監査実務マニュアル」を平成 21 年 2 月 28 日までに整備しました。平成 21 年 4 月 1 日以降に実施する監査は、これらのマニュアルに準拠して進めております。

4. モニタリング体制の構築

(1) 当社の経営陣による連結子会社のモニタリング

GYL においては、平成 20 年 12 月より、月次で、当社取締役会長、取締役社長、取締役副社長、関係取締役、監査役、経営戦略統括部長及び財務統括部長並びに GYL 幹部で構成される GYL 幹部会を開催しており、事業計画の策定、業績の進捗確認、業績見通し、事業運営での問題点確認等の活動を行っており、平成 21 年 2 月 1 日付で実施された GYL と GYP との合併後においても、かかる活動を継続しております。

また、各当社事業子会社(事業本部を含む。)においても、月次で、当社取締役会

長、取締役社長、取締役副社長、関係取締役、監査役、経営戦略統括部長及び財務統括部長並びに各当社事業子会社(事業本部を含む。)の幹部で構成される幹部会を開催し、コンプライアンスリスク報告(例えば、製品不具合対応のような報告)、事業計画の策定、業績の進捗確認、業績見通し、事業運営での問題点確認等を行い、当社経営陣による各当社事業子会社(事業本部を含む。)に対するモニタリングをより実効性のあるものとしております。

(2) 子会社管理部署による連結子会社のモニタリング

ア. 業務指導グループによる取引の実在性確認

当社財務統括部内の業務指導グループは、平成 20 年 11 月において、当社事業子会社(事業本部を含む。)に対するモニタリングに係る年度計画の作成、事前検討事項の確認及び重点事項の整理を行い、同年 12 月に当該モニタリング対象子会社に係る直近データ並びに平成 19 年度、平成 20 年度データの抽出･確認等の事前調査を行いました。また、同年 12 月から平成 21 年 1 月にかけて調査手法、現物確認の方法、歯止め策の確認等を取り纏めた調査マニュアルを作成しました。これらの事前準備を行った上で、平成 21 年 1 月から 3 月にかけて GYL に対して取引の実在性の確認を目的として、平成 19 年度、平成 20 年度の取引実績の中からサンプル抽出を行い、現地における現物の確認及び証憑関係のモニタリングを実施し、取引の実在性の確認を行いました。また、同年 3 月から 4 月において GYID 内の特機事業部に対する取引実態の実在性の確認を目的として、平成 19 年度、平成 20 年度取引実績の中からサンプル抽出を行い、現地における現物確認及び証憑関係のモニタリングを実施し、取引の実在性の確認を行いました。

更に、同年 4 月から 6 月までを予定期間とし GYB に対する取引実態の実在性の確認を目的として、平成 19 年度、平成 20 年度取引実績の中からサンプル抽出を行い、現地における現物確認及び証憑関係のモニタリングを開始しております。なお、以降順次、他の当社事業子会社(事業本部を含む。)及び国内の主要な連結孫会社に対して同様に取引実態の実在性の確認を目的としたモニタリングを同年 12 月まで行う予定です。

イ. 関係会社管理グループによる孫会社のモニタリング

当社財務統括部内の関係会社管理グループは、平成 20 年 11 月 25 日及び平成 21 年 5 月 25 日に開催された当社常務会において、国内外の連結孫会社の業績を中心とした内容の報告を行いました。今後も年 2 回、同様の内容にて常務会報告を実施することにより、連結孫会社に対する継続的なモニタリングを実施する予定です。

ウ. 関係会社管理グループによる孫会社業績検討会

GYPSにおいては平成20年11月17日、GYMにおいては平成20年12月10日、GYIDにおいては平成20年12月16日、GYLにおいては平成20年12月23日、GYBにおいては平成21年1月29日に、それぞれ孫会社業績検討会を実施しました。かかる業績検討会は孫会社社長又はそれに準ずる者、及び各当社事業子会社(事業本部を含む。)(ただし、GYIN及びGYTは除く。)の幹部によって構成され、決算結果、今後の計画及び会社課題の報告及び検討を内容とするものであり、孫会社のモニタリングに資するものです。次回は本年6月中に実施を予定しています。なお、リスク全般についての分析と評価の確認もこの中で行うことにしています。

(3) 従業員からの情報の伝達制度の整備

ア. 内部通報制度の改善

当社グループ(国内)は、内部通報制度につき、平成21年1月より、匿名での通報を可能にし、フォローアップの充実を盛り込み改正した「企業倫理ホットライン規程」の運用を開始しました。また、運用開始に伴い社内イントラネット掲示板において外部受付窓口の担当弁護士名と専用電話番号、専用メールアドレスを明記するとともに社内通達等により全従業員に対して周知することにより、内部通報制度をより利用しやすくしました。

かかる改善措置の結果、本改善状況報告書作成までのわずかの間に、内部通報制度を利用した通報が3件なされております(従前の通報制度では、導入した平成17年5月から平成20年12月までの通報件数は2件に過ぎませんでしたので、当社グループ(国内)における内部通報制度の改善は確実にその効果が現れているものと考えています。)。

イ. 外部通報制度の導入

平成21年1月より、当社及び各当社事業子会社(事業本部を含む。)において取引のある代理店及び協力工場340社を対象とする外部通報制度を導入し、平成21年1月末日までに、当該取引先へ制度目的及び制度概要を周知しています。

(4) 人事制度の見直し

ア. 人事ローテーションの実施

当社グループ(国内)においては、長期同一部門･同一職務に従事している社員で、営業･購買関係、監査機能、品証･品管機能を有する部門が5年以上、その他の部門(技術開発、製造職を除く。)は10年以上を基準として、該当者を人事異動あるいは職務変更することにより、主要職務を変更することといたしました。

かかる運用基準に従い、GYLにおいては、上記対象者33名のうち、平成21年1月

15 日付で 4 名、同年 2 月 1 日付で 3 名、同年 4 月 1 日付で 7 名の合計 14 名について人事異動を行うことにより、上記人事ローテーションを実施しております。また、今後新たに、平成 22 年 4 月(10 名)及び平成 23 年(9 名)に関して、人事異動あるいは職務変更によるローテーションを実施する予定です。

他方、当社グループ(国内)全体としては、平成 21 年 3 月末の上記対象者 157 名に対し、平成 21 年 4 月 1 日付で 44 名について人事ローテーションを実施済みです。また、今後新たに、平成 22 年 4 月(66 名)及び平成 23 年(47 名)に関して、人事異動あるいは職務変更によるローテーションを実施する予定です。

なお、以上の対応は、当社及び当社事業子会社(事業本部を含む。)で実施されているものですが、今後は、かかる人事ローテーションの運用の主要な連結孫会社への展開を実施いたします。

イ. 人事交流(GYL と他の当社事業子会社(事業本部を含む。)との間)

GYL 在籍者 137 名(平成 21 年 3 月 31 日現在)のうち、平成 21 年 4 月 1 日付で、GYPS から GYL に対して 1 名が転入し、GYL から GYPS に対して 1 名及び GYID に対して 2 名がそれぞれ転出しました。

また、GYL 以外での当社グループ会社間での人事交流は、従来から実施されており、平成 21 年 4 月 1 日付での異動は、65 名規模にて実施されております。

(5) 監査役によるモニタリング

元 GYL 監査役は、一人で多数のグループ会社の監査役を兼任するなど、元 GYL 監査役によるモニタリングは十分に機能する状況にはありませんでした。

そこで、当社グループは、モニタリング機能を高めるため、監査役の兼任体制を見直し、当社グループ会社の監査役の兼任が多数に及ぶ運用を改め、順次兼任を減少させております。

また、当社監査役会、監査室及び財務統括部関係会社管理グループは、平成 21 年 3 月 19 日、GYP 監査役及び当社グループ会社の監査役に対する研修会を主催し、監査役の職責の確認及び他のモニタリング部門との連携強化についての啓発を行っております。

(6) GYL における監視活動の強化

ア. 当社グループ事業体制の見直し

GYL を吸収合併消滅会社、GYP を吸収合併存続会社とする吸収合併を平成 21 年 2 月 1 日に実施しました。かかる合併により、GYL は、当社グループの主力会社である GYP の一事業部門であるライティング事業本部となりました。前記第 3.4.(1)に記載の通り、GYP では、事業部門単位における幹部会を毎月開催し、予算及び事業計画の策

定、業績の進捗確認、今後の業績見通し、事業での問題点等を定期的に確認･改善しており、ライティング事業本部についても、幹部会を毎月開催することにより、適切に監督されております。

イ．他の部署からのモニタリングの強化

GYL においては、平成 20 年 10 月より自社製品を含まない購入再販品のみの仕入れ･販売を禁止しております。一方、自社製品(ランプ等)を含む購入再販品の仕入れ･販売の取引では、平成 20 年 10 月より現物確認を開始しております。かかる現物確認は、マニュアルに従い、GYL 管理職クラス及び業務委託先によって実施されており、現物の写真撮影及び確認者による署名又は押印手続を経て作成された書面を、GYL 担当部署への報告を行い、かつ、当該物件の他の証憑類とともに保管しております。また、平成 21 年 4 月からは、外注メーカーの工場での出荷前確認を行える体制を整えるに至っており、かかる確認も開始されております。

ウ．各営業所内におけるモニタリングの強化

当社グループ(国内)の営業拠点においては、相互監視体制を強化することを目的に 3 名未満営業拠点の解消を実施しております。

このうち、GYL の営業拠点につきましては、平成 21 年 1 月より実施しており、3 名未満営業拠点に該当する 2 拠点を既に廃止いたしました。

その他、GYPS につき 7 拠点(2 拠点廃止、5 拠点改善)、全国に拠点を有する連結孫会社につき 3 拠点(1 拠点廃止、2 拠点改善)について実施しており、平成 21 年 4 月 1 日時点で、国内全ての営業拠点にて対策を完了しております。

エ．業務フロー上におけるモニタリングの強化

GYL においては、平成 20 年 10 月より、自社製品を含まない購入再販品のみの仕入れ･販売を禁止しております。更に、購入再販品のみでの取引ができないことを担保するための仕組みを構築し、運用を徹底しております。

なお、GYL 以外での自社製品を含まない購入再販品のみの取引としては、GYB における音響商品等、及び GYID 内の特機事業部における小型充電器等が存在します(当社グループにおける自社製品を含まない購入再販品のみの取引は、上記 3 部門(GYL、GYB、GYID 内の特機事業部)がその大半を占めております。)。したがって、GYL におけるモニタリングと同様、GYB 及び GYID 内の特機事業部における購入再販品に係る取引についても、前記第 3.4.(2)ア.に記載した業務指導グループによる取引の実在性確認を行っております。

5. 連結子会社における規程及びマニュアルの整備及び運用の改善

(1) GYL の規程及びマニュアルの整備及び運用

平成 20 年 11 月に与信管理マニュアルの見直しを行い、同マニュアルの運用の徹底を図ると共に、平成 21 年 2 月から ERP(Enterprise Resource Planning)によるシステム運用を開始しております。

また、平成 20 年 11 月に業務分掌規則及び職務権限規則について、資材購入品の担当部署及び決定権限者を明確にし、また、営業各拠点に対する管理･監督を厳格にするなどの見直しを行い、同年 12 月 25 日、GYL 取締役会決議により改正を行いました。

(2) GYL 以外の当社事業子会社(事業本部を含む。)における規程及びマニュアルの整備及び運用

ア. 売上債権管理規程、与信管理マニュアル等

当社事業子会社(事業本部を含む。)においては、従前より売上債権管理規程及び与信管理マニュアルを制定し、与信管理や回収管理について定めておりましたが、これらが規程どおり運用されていない状況でした。そこで、かかる売上債権管理規程及び与信管理マニュアルの内容を見直した上で運用の徹底を行いました。

今般、新たに当社及び当社事業子会社(事業本部を含む。)における販売規則を定め、販売から回収まで一貫した規則体系を構築するとともに、これらが確実に実施されるよう、外部の専門家を招くなどして債権管理に関する研修会を実施し、販売に携わる従業員への意識付けを図りました。なお、債権管理に関する研修会は、今後も定期的に実施していく予定です。

また、主要な連結孫会社についても、平成 21 年 4 月より、売上規模が大きく、かつ、従業員数の多い会社から優先的に展開を実施しています。

イ. 業務分掌規則、職務権限規則

平成 21 年 2 月、当社及び各当社事業子会社(事業本部を含む。)において業務分掌規則及び職務権限規則につき、資材購入品の担当部署、決定権限者を明確にし、営業各拠点に対する管理･監督を厳格にすることなどの改正を各社取締役会で決議し、同年 3 月より運用の徹底を図っています。

また、主要な連結孫会社についても、平成 21 年 4 月より、売上規模が大きく、かつ、従業員数の多い会社から優先的に展開を実施しています。

6. 海外孫会社関係

海外連結孫会社は、GYIN の下に 16 社、GYPS の下に 1 社、GYL の下に 1 社の合計 18 社あります。この点、当社監査室は、原則として 2 年に 1 回の頻度で、これらの海外連結孫会社に対する往査を実施することとしておりますが、これに加えて以下のモニタリング等を行うこととしております。

(1) コンプライアンス研修

海外連結孫会社 18 社の現地の役員及び従業員に対しては、前記第 3.2.(2)に記載の階層別コンプライアンス研修は今回実施しておりませんが、海外連結孫会社が独自で実施しているコンプライアンス研修の実態を各社毎に順次確認いたします。確認の結果、コンプライアンス意識の浸透が不十分であると認められた海外連結孫会社に対しては、平成 21 年内にコンプライアンス研修を開始し、翌年以降においても継続的に実施していく予定です。

(2) 経営陣によるモニタリング

GYIN 主管の海外連結孫会社(GYPS より管理を委託されている同社主管の GS Yuasa Lithium Power, Inc.も含む。以下同じです。)については、当社及び GYIN の役員及び幹部が海外孫会社の社外取締役に就任し、各社の取締役会及び株主総会に出席し、経営状況のモニタリング(事業計画･決算承認等)を実施しております。GYIN 主管の海外連結孫会社 17 社のうち、当該取締役会又は株主総会の開催頻度が年 2 回以上の会社は 10 社、当該取締役会又は株主総会の開催頻度が年 2 回未満の会社は 7 社あります。この点、年 2 回未満開催の 7 社については、必要に応じて現地又は GYIN 本社にて GYIN の役員及び幹部参加のビジネスミーティングを実施し、業績等の経営上の諸問題についてのモニタリングを実施しております。

GYL 主管の海外連結孫会社については、取締役には GYL の幹部が就任し、監査役には当社監査役が就任し、取締役会及び株主総会に出席しております。監査役は年 1 回現地にて監査を実施しております。取締役会は 3 ヶ月に 1 回開催され、GYL 幹部も出席し、経営状況のモニタリングをしております。

(3) 孫会社管理部署によるモニタリング

GYIN 主管の海外連結孫会社については、GYIN 企画部事業管理グループがモニタリングを実施しております。具体的には、GYIN 関係会社管理規則に基づき、下記の書類･報告書等を提出させ、業務内容等のモニタリング及びリスク全般についての分析と評価を実施しております。

- 決算書(四半期)
- 月次活動報告書(月次)
- リスク管理報告書(月次)
- 法務事案報告書(月次)
- 取締役会･株主総会議事録など(開催時)
- 重要事項承認書(都度)

これらの主要な内容については、月次の GYIN 取締役会にて決議又は報告がされております。

GYL 主管の海外連結孫会社については、GYL 企画部がモニタリングを実施しております。GYL 企画部は、月次決算報告書にて事業計画の進捗状況を把握しており、四半期決算、本決算、その他設備投資などの重要事項については、取締役会を開催させ、同席してモニタリングを行っております。また、これらの内容については、適宜、GYL 幹部会にて審議及び報告がなされております。

(4) 人事制度の見直し(人事ローテーション、3 名以上体制)

海外連結孫会社の人事ローテーションについては、下記のケースに大別されます。

① 職種(Job Specification)により従業員を採用(8 社)

当該従業員採用時において職種を特定して採用しているため、職種を超えた人事ローテーションは実施しておりませんが、各国の労働法その他の法規制及び商慣習に準拠することを基本とし、職責に対する成果に基づき毎年の給与その他の条件を更新しています。その際には、従業員との面談により業務内容のモニタリングを実施しております。

② 従業員を採用後、担当部門を決定(10 社)

職種を超えた人事ローテーションを実施しているケースは非常に少数ですが、各国の労働法その他の法規制及び商慣習に準拠することを基本とし、同一部門に在籍している場合であっても定期的な担当業務の変更により、部門内でのローテーションを実施しています。

少人数(3 名未満)の営業拠点は、海外連結孫会社 18 社のうち 2 社(合計 12 拠点)が存在しています。かかる拠点に在籍している従業員の職責は担当者レベルであり、売上計上等の業務全てについて本社又は地域単位の中規模拠点の責任者の承認が必要となっています。更に、かかる拠点に対しては、本社の幹部あるいは営業部長クラスが月次でモニタリングを実施し、不正や不適切な取引の有無を監視しております。

(5) 規則･規程類

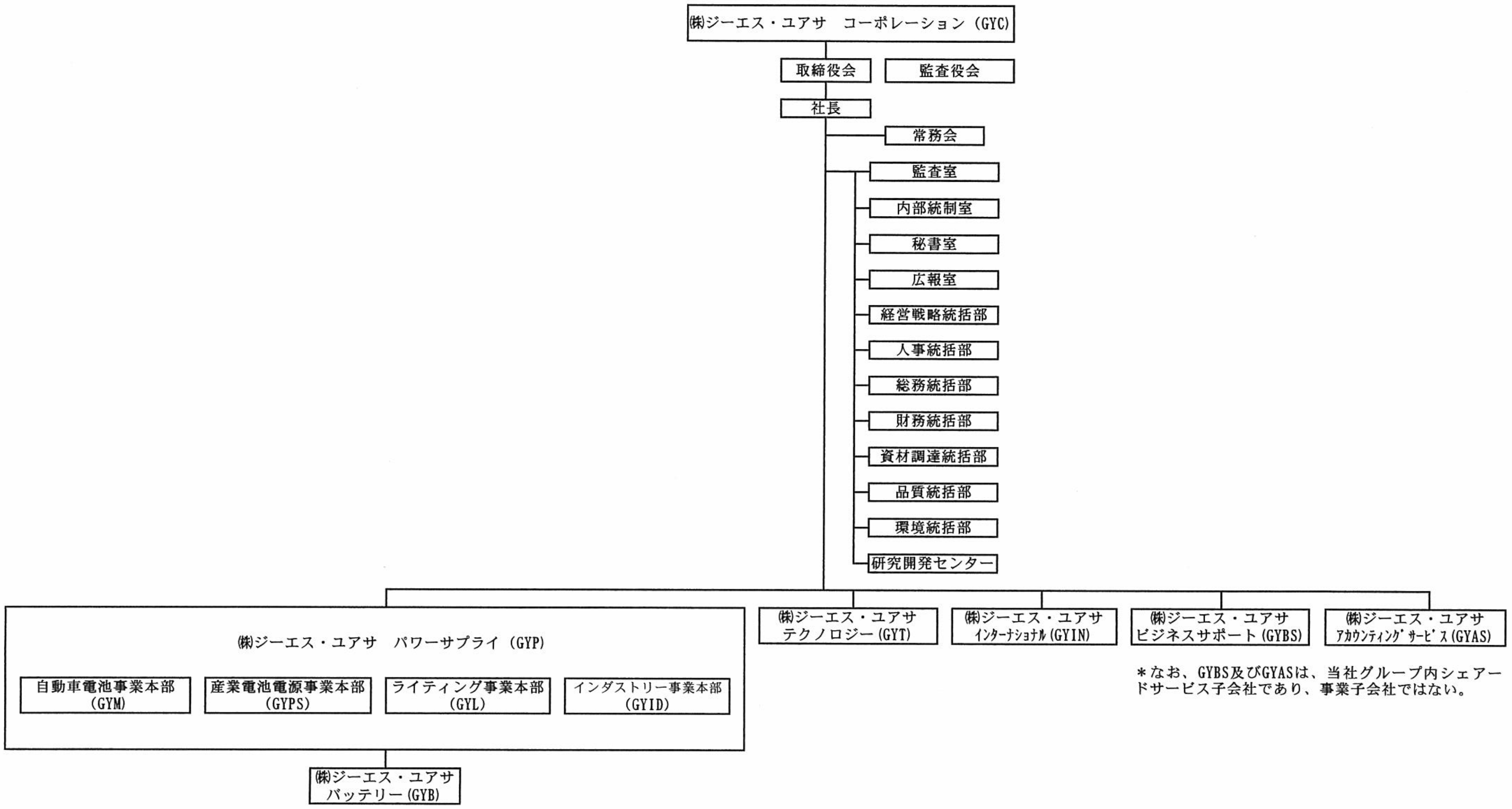
売上債権管理規程、与信管理マニュアル、業務分掌規則、職務権限規則を制定していない海外連結孫会社については、平成 21 年内に制定する予定です。

また、当該規程を制定済みの海外連結孫会社については、業務分掌規則及び職務権限規則において、資材購入品の担当部署及び決定権限者を明確にし、また、営業各拠点に対する管理･監督を厳格にするなどの見直しを平成 21 年内に行う予定です。

以　上

別　紙

2009年4月1日　ジーエス・ユアサ　グループ組織図



＊なお、GYBS及びGYASは、当社グループ内シェアードサービス子会社であり、事業子会社ではない。