



平成 21 年 11 月 11 日

各 位

会 社 名 **▲株式会社ミツウロコ**
 代表者名 代表取締役社長 田島晃平
 (コード番号 8131 東証第1部)
 問合せ先 人事総務部長 鯉渕直紀
 (TEL 03 - 3258 - 6311)

不適切な会計処理の社内調査結果ならびに社内処分について

当社は、平成 21 年 10 月 20 日付「不適切な会計処理について」において、不適切な会計処理（以下「本件不適切会計」といいます。）があった旨、ならびに調査委員会の設置につき公表いたしました。今般、当該調査委員会から本件不適切会計の事実関係、原因、およびあるべき改善、再発防止策について報告・提言を受けておりますので、当該調査結果の概要を公表するとともに、調査結果に鑑み当社の役職員に対する処分につきましても公表いたします。

当社において本件不適切会計が行われましたことにより、株主の皆様、お客様、ならびに関係者の皆様に多大なるご心配とご迷惑をおかけしたことに付き、衷心よりお詫び申し上げます。

なお、過年度に係る決算短信等の訂正、ならびに過年度に係る有価証券報告書等の訂正報告書につきましては、別途本件と同様に公表いたしました「決算短信の一部訂正について」をご参照ください。

記

1. 調査結果の概要

(1)事実関係

平成 21 年 7 月中旬に実施した当社茨城支店への内部監査において、特定の負債残高に疑義が生じたことから、7 月下旬から 8 月上旬にかけ、再度当該支店への内部監査の実地調査を行ったところ、会計業務を担当する部門の管理職社員（以下「当該社員」といいます。）により、本件不適切会計が行われていたことが判明いたしました。

10 月 20 日の公表時点においては、本件不適切会計による損益への累積影響額について、当連結会計年度の第 1 四半期決算における損失を 98 百万円としたこと、合計で 263 百万円の不適切な会計処理が確認されていることのみご報告いたしましたが、過年度財務諸表への影響も含めた本件の全容解明のため、調査委員会により過去 5 期分に亘る調査を行い、不適切な処理が確認された時点でその帰属期間を確定させるとともに、本件の手法や発生の原因、背景について慎重な分析が行われ、その詳細と過年度各期ならびに当連結会計年度第 1 四半期の財務諸表への正確な影響額が判明し、本件不適切会計により処理された額を 287 百万円（過年度 263 百万円）で確定いたしました。

なお、本件不適切会計において、現金の着服や横領等、個人的利益を目的とした事実は認められませんでした。

(2)調査委員会を構成する委員

客観性・専門性・独立性を高めるために社外の委員を加え、調査を実施いたしました。調査委員会の外部メンバーは以下の通りです。

委員 島田邦雄	弁 護 士 (岩田合同法律事務所)
委員 上岡秀行	弁 護 士 (山田法律特許事務所)
委員 中村嘉伸	公 認 会 計 士 (中村嘉伸公認会計士事務所)
委員 薄井賢治	公 認 会 計 士 (薄井賢治公認会計士事務所)
委員 佐藤 恒	東京簡易裁判所司法委員 (みずほ社会保険労務士事務所)
委員 遠藤みずほ	特定社会保険労務士 (みずほ社会保険労務士事務所)

当社は、弁護士 島田邦雄氏、ならびに岩田合同法律事務所から、過去において法務指導またはサービス等を受けたことはありません。また、公認会計士 中村嘉伸氏および同氏事務所から、過去において会計指導またはサービス等を受けたことはありません。弁護士 上岡秀行氏は、当社の社外（非常勤）監査役 山田勝重氏がパートナーを務める山田法律特許事務所に所属しておりますが、過去同氏に法務指導またはサービス等を受けたことはありません。公認会計士 薄井賢治氏は、薄井賢治公認会計士事務所の他、当社にコンサルティングサービスを提供している株式会社レイヤーズ・コンサルティングに所属しています。

なお、東京簡易裁判所司法委員 佐藤 恒氏、ならびに特定社会保険労務士 遠藤みずほ氏は、当社と顧問契約を締結するみずほ社会保険労務士事務所に所属しております。

(3) 損益への影響

調査の結果、平成 19 年 3 月期、平成 20 年 3 月期、平成 21 年 3 月期ならびに当連結会計年度第 1 四半期における損益への影響が判明いたしました。

なお、影響額については以下のとおりであり、これを過年度に遡り訂正いたします。

※ 詳細につきましては、別紙「連結及び個別業績訂正の概要」をご参照ください。

(単位：百万円)

	平成 19 年 3 月期	平成 20 年 3 月期	平成 21 年 3 月期	平成 22 年 3 月期 第 1 四半期
売上高	—	▲ 1	▲ 1	—
営業利益	▲ 30	▲ 83	▲ 150	+ 102
経常利益	▲ 30	▲ 83	▲ 150	+ 102
当期純利益	▲ 17	▲ 49	▲ 89	+ 60

(4) 本件不適切会計への関与者

まず、本件不適切会計については、以下事由により当該社員が単独で行ったものと判断いたしました。

- ① 当該社員に対するヒヤリングにおいて、自らが本件不適切会計を行った旨を証言していること（当該社員へのヒヤリングは、透明性および客観性確保のため、調査委員会の社外委員が実施いたしました）。
- ② 当該社員の自認書により、自らの一存ですべてを行い、職務に対して慎重に対処しなかったことが原因で生じたことが確認されたこと。
- ③ 証憑類の調査によって当該社員が本件不適切会計を行ったことが裏付けられたこと。

また、本件不適切会計には、以下事由により当該社員以外の社員・部門が関与した事実はないものと判断いたしました。

- ① 当該社員に対するヒヤリングにおいて、当該社員以外の者が本件不適切会計に関与したことがない旨証言していること
- ② 当該社員の上司に対するヒヤリングの結果、当該社員以外の者による本件不適切会計への関与を示す事実が確認されなかったこと（当該社員の上司へのヒヤリングは、透明性および客観性確保のため、調査委員会の社外委員が実施いたしました）。
- ③ 既述のとおり、当該社員の自認書により、自らの一存ですべてを行い、職務に対して慎重に対処しなかったことが原因で生じたことが確認されたこと。

さらに、本件不適切会計には、以下事由により取締役が関与した事実はないものと判断いたしました。

- ① 既述のとおり、当該社員に対するヒヤリングにおいて、当該社員以外の者が本件不適切会

- 計に關与したことがない旨証言していること。
- ② 当該社員のパーソナルコンピューター等情報端末、ならびにサーバーに保存されたファイルや電子メール等すべての文書に、本件に係る記述や応答等の事実が存在しないこと。
 - ③ 既述のとおり、当該社員の自認書により、自らの一存ですべてを行い、職務に対して慎重に対処しなかったことが原因で生じたことが確認されたこと。

なお、本件不適切会計に、得意先や仕入先等の外部取引先各位の関与は一切認められません。

(5)不適切な会計処理

具体的な手口は以下3つの方法によるものです。

- ① 特定取引先の預り保証金および未払費用を減額し、また架空の未収金を計上し、仕入原価または経費を減少させ、利益のかさ上げ操作を行うもの。
- ② 架空に未払金を減少させ、売上を増加させることで利益のかさ上げ操作を行なうもの。
- ③ 仕掛り中の物件に対する建設仮勘定を使用し、費用処理すべき少額資産を意図的に繰延べる事で利益のかさ上げ操作を行なうもの。

(6)原因

① 当該社員が本件不適切会計をおこなった動機

平成18年4月、人事異動により、茨城支店の支店長、ならびに営業統括マネージャー（予算統括責任者で職位は課長職に準ずる）が交代いたしました。月次決算に係る業績見込数値を算出するために行う幹部会において、会計業務・受発注業務を担当する管理グループのマネージャーだった当該社員は、営業統括マネージャーから要請を受け、従来当社の連結子会社が行っていた小売業務（消費者へ直接製商品を販売する業務）を、親会社である当社の業務として併合した後の役務収入の数値が、当初見込まれた数値よりも悪化した理由を調査分析したが明確な原因が判明するには至らず、上長である茨城支店長より説明を求められた際は答えられず叱責されると考え、営業統括マネージャーが当初作成した業績見込数値に沿った業績（利益）に合わせるため、本件不適正会計に至ったものです。

当該社員は、預り保証金、未収金等の勘定科目が通常の取引ではほとんど変化のない勘定科目であり、これらの貸借対照表科目の数値についてチェックしている者はなく、発覚することはないだろうと考え使用した、と当該科目を使用した理由を述べており、また、会計的な手法でも確認ができております。

その後も業績見込み数値に比べ実績値が大幅に相違した際等、調整のために本件不適切会計が継続して行われました。後日、利益が大きく上がった時に、利益の一部は戻しましたが、そうした機会は少なく、本件不適切会計に係る額も増加したことから、修正ができなくなり、現在までに至っております。

以上のことから、本件不適切会計は自己保身、すなわち自己の業務懈怠等を関係者から追及されることを回避するために行われたものであり、組織的関与があるとは認められませんでした。当該社員の行動は、いかなる介入が存在しようとも取引を実態通りに把握し、会計に反映させる会計業務に携わるものが本来持つべき職務倫理観が欠落していたといわざるを得ません。

② 本件不適切会計が発覚しなかった原因

上長ならびに管理部門が発見できなかった理由として、以下事項が挙げられます。

- ・ 当該社員は、預り保証金や未収金といった通常の取引ではほとんど推移のない勘定科目を用いていること、ならびに支店長が支店の貸借対照表の数値を管理していなかったこと。
- ・ 当該社員が入力者であったため、支店長に決裁を得るべき会計伝票を提出せず、隠匿していたこと。また、監査役ならびに本社に対して虚偽の補助簿を提出していたこと。
- ・ 会計処理における入力と承認を分離する社内規程を設けるなど、一定の内部統制システムを構築し、定期的に内部統制の運用テストや、監査役による諸勘定内訳明細表と元帳

の照合などの監査が行われていたが、不正行為を防止するための会計処理における入力と権限の運用が徹底されていなかったこと。(具体的には、記述の通り、管理グループマネージャー自らが入力し、支店長に回付すべき伝票を隠匿していたこと。)

- ・ 当該社員が茨城支店に長期在籍し、上位者である支店長が当該社員に業務を任せきっていたこと。

(7)調査委員会による調査の方法

① 会計検証

(a) 同一仕訳処理の検証

今回発見された手口と同一の仕訳が他の支店で行われていないかを調べ、同一手口での不正が他にないことを検証いたしました。(検証範囲：全 17 支店および本社の平成 19 年 3 月期～平成 22 年 3 月期第 1 四半期。茨城支店は平成 17 年 3 月期～平成 22 年 3 月期第 1 四半期)

(b) 売上・仕入取消処理の検証

売上/仕入の取消仕訳の実態を調査することにより、その他の手口での不正が行われていないかを検証いたしました。(検証範囲：全 17 支店および本社の平成 19 年 3 月期～平成 22 年 3 月期第 1 四半期。茨城支店は平成 17 年 3 月期～平成 22 年 3 月期第 1 四半期)

(c) 合計残高試算表の検証

時系列変化、異常点分析を行い、その他の手口での不正が行われていないかを検証いたしました。(検証範囲：全 17 支店および本社の平成 19 年 3 月期～平成 22 年 3 月期第 1 四半期)

(d) 資産の实在性の検証

未 収 金：手口使用勘定の残高確認のため、平成 18 年度、平成 19 年度、平成 20 年度期末時点で茨城支店以外の全支店における全明細を確認いたしました。

建設仮勘定：平成 18 年度、平成 19 年度、平成 20 年度期末時点で全支店を確認し、完成済みの物件は本勘定に計上いたしました。

(e) 負債の網羅性検証 (手口使用勘定の残高確認)

預り保証金につき、平成 18 年度、平成 19 年度、平成 20 年度期末時点で茨城支店以外の全支店における全明細を確認いたしました。

② 人的検証

(a) 当該社員 (茨城支店管理グループマネージャー) に対し、社外委員によるヒヤリングを、10 月 23 日 (弁護士 2 名 + 公認会計士 2 名) および 10 月 28 日 (公認会計士 2 名) に実施いたしました。

(b) 当該社員が本件不適切会計を行っていた期間 (平成 18 年 4 月 1 日～平成 21 年 9 月 30 日) に、当該社員の所属した茨城支店の支店長、ならびに営業統括マネージャーの職位にあったものに対し、社外委員 (弁護士 2 名 + 公認会計士 2 名) によるヒヤリングを、10 月 27 日および 10 月 30 日に実施いたしました。

(c) 当社全支店の管理グループマネージャーならびに営業統括マネージャーに対し、社外委員 (公認会計士 1 名) によるヒヤリングを、10 月 24 日および 10 月 25 日に実施いたしました。

③ その他

既述のとおり、本件不適切会計において、現金の着服や横領等、個人的利益を目的とした事実は認められませんでした。これらの裏付け調査として以下の事項を実施しております。

- (a) 会社口座確認（不明支払先の有無） 5年間
- (b) 回収金と本社送金の相違の有無 5年間
- (c) 当該社員の個人通帳確認（当該社員本人の同意取得によるもの）
- (d) 当該社員の発受信メールおよび当該社員記載の手帳・ノート・メモ等の確認
- (e) 当該社員の交遊関係
- (f) 専門調査機関による調査

2. 改善・再発防止策

本件不適切会計がなされ、また、発見されなかった原因は、支店長および管理グループマネージャーに対する経理教育の不足、支店長による伝票チェック、職務分掌の厳格な運営がなされていなかったこと、支店長による勘定科目の異常値チェック等の日常のモニタリング機能が果たされていなかったことと真摯に受け止め、調査委員会による提言を受け、再発防止に向けて以下の改善措置を実施してまいります。以下のものについては、平成 21 年度内にやり遂げます。

(1)業務プロセスに係る再発防止策

① 伝票の「入力」と「承認」の IT システム上における権限分離によるアクセス管理の厳格化

伝票の入力と承認の権限の運用を厳格化し、入力は管理グループマネージャー以下が行うこととし、更に IT システム上において明確に分離し、同一管理者または同一担当者が両者进行操作することが出来ない体制とし、人為的な介入余地を排除しアクセス管理を厳格化いたします。

② ダブルチェック体制の強化、および支店・子会社内での相互モニタリング機能向上

支店長が特定の者による特定の勘定科目の頻繁な使用等の異常値の有無などのチェックを行うダブルチェック体制を徹底し、日常のモニタリング機能の強化をはかります。

見積もりにより計上される未払金ならびに取引先からの書類提出により計上される未収金を計上する場合は、入力伝票と根拠となる書類と支店長押印を求めるものとし徹底します。建設仮勘定処理においては、長期間未処理のもの有無の確認を支店、本社で定期的に行います。

なお、入力者が表示されない帳票がありましたが、本件不適切会計に係る 10 月 20 日の公表以降、既に印字されるように改善されております。

③ 支店業務の手順書徹底と全社帳票の完全統一

業務フローを明示化した手順書を作成し、支店での読合せ勉強会の義務付けや、手順書に関する試験等を通じて、正しい業務手順の浸透を図ります。

また、当社では営業権の買収等に起因し、帳票類の細部が同一でなかったため、売上傳票等の全社帳票の完全統一を行います。

④ 支店での業績見込数値算出のために行う幹部会における各職位の役割の徹底

業績見込数値算出のために行う幹部会に起因し、本件不適切会計が発生したことから、当該検討時における支店長、管理グループマネージャー、営業統括マネージャーの職務分掌・役割の厳格な運用を徹底いたします。

⑤ 支店での業績見込数値算出に係る教育

月次の支店業績管理につき、環境が変化したことで当初設定した月次業績と実体に即した内容の業績見込を算出することを新任者を含め教育いたします。

また、支店長、営業統括マネージャーへの昇格の条件として、経理の一定知識レベル試験の合格者である事を定めます。

(2)組織・人事に係る再発防止策

① 財務企画部の新設（平成 21 年 12 月 1 日付）

コーポレートスタッフ部門に「財務企画部（9名：内専任2名）」を新設し、定期的に各支店および子会社等へ赴き、各支店における貸借対照表・損益計算書の数値の管理および仕訳のチェックを通じたモニタリングを実施し、業務プロセス上の問題点の特定やその改善に努めてまいります。また、伝票回覧の厳格な実施や貸借対照表・損益計算書のチェックポイントとチェックの重要性、伝票仕訳や業績分析の手法等につき直接指導教育を行います。

② グループ人財開発室の新設（平成 21 年 12 月 1 日付）

人事部の人材教育機能を発展的に改組し、グループ人財開発室を設置します。子会社社長、支店長、管理グループマネージャー、営業統括マネージャーに対して経理教育・指導を行い、子会社、支店運営上のリスク認識への教育を徹底いたします。集合研修に加え、定期的に各支店および子会社等へ赴き、経理業務に必要な倫理・責務の啓蒙を行います。

③ 人事異動ローテーション制度の見直し（平成 21 年 12 月開始）

長期間にわたり同一業務に従事する社員の不正チェックの一環として、同一業務への従事を原則 3 年とする人事異動ローテーション制度の導入を行い徹底します。同一業務に従事する者について常に調査、把握し、長期滞留者については、計画策定の中で個別にローテーション基準を検討し、定期的な人事異動ローテーションを実施してまいります。

④ 3 連続営業日の休暇取得制度化（平成 21 年 12 月開始）

社員の不正チェックの一環として、全社員に年に一度以上の 3 連続営業日の休暇（土日を含め 5 日連続休暇）強制取得の制度化と、休暇不在時前における上長への業務引継ぎを徹底いたします。

また、3 連続営業日の休暇取得については、管理部門、営業部門の順に開始していきます。

⑤ 人事評価方法の検討

管理グループマネージャー、営業統括マネージャー、支店での受発注業務担当チームのリーダーの人事評価方法を変更いたします。従来支店長および同僚・部下が行っていた評価を、支店長とグループ本社と合わせた評価方法に変更し、コンプライアンスの要素を強く組み入れた、公正で客観性の高い評価方法といたします。

また、経営監査室による臨店評価を人事評価へ反映させるよう検討してまいります。

なお、当社グループにおける内部統制の浸透と強化をはかるため、グループ人事の運用範囲拡大をいたします。

(3)内部統制システムに係る再発防止策

① 経営監査室の業務監査ライン機能の強化

経営監査室（平成 20 年 4 月設置）の業務監査ラインの機能を強化し、誤謬などの是正ならびに予防的リスク軽減を図るため、以下の事項を実施いたします。

- ・改善対応策の実施状況のモニタリングおよびチェック
- ・不正事例をチェックするためのチェック・マニュアル作成
- ・不適切あるいは異常な伝票処理の有無を四半期毎にチェック
- ・伝票の入力権限と承認権限の分離状況のチェック
- ・会計伝票入力、管理グループマネージャー以外の者が入力しマネージャーが承認する運用の徹底
- ・入力、承認を同一人でできる会計システムの是正（既にシステム是正に着手している）
- ・支店の貸借対照表・損益計算書の数値の本社での管理状況のチェック
- ・抜打ち監査の導入や支店長へのヒヤリングを通じたリスク認識状況の確認
- ・財務計数の分析などの「不正リスク」に対応した監査手続きの強化

② 支店における職務の分掌

会計業務、販売管理・購買管理業務の職務の分離が十分になされていなかったことに係る改

善策として、会計業務と販売管理・購買管理業務を組織上明確に分離独立させ、相互牽制のはたらく組織へと再編成いたします。

③ 子会社社長、支店長、管理グループマネージャー、営業統括マネージャー全員からの誓約書の取得

現場への意識の徹底のため、すべての子会社社長、支店長、管理グループマネージャー、営業統括マネージャーから、グループ本社社長宛の誓約書を取得いたします。過去本件不適切会計がないこと、今後不適切な会計処理を一切行わないことにつき、意識の徹底と強化をはかるため、すべての子会社社長、支店長、管理グループマネージャー、営業統括マネージャーが自署した誓約書を取得いたします。

また、今後当該職位に新任で就く者には、同様に不適切な会計処理を行わない旨誓約書を取得し、意識の醸成をはかります。

(4)コンプライアンス教育・指導の更なる充実

現在、幹部向けのコンプライアンス教育や、経営層からのトップダウン方式によるコンプライアンスへの取組は推進しておりますが、本件不適切会計がコンプライアンス遵守推進を果たすべき管理グループマネージャーによるものだったことを鑑み、今後は、管理者レベルの内部統制推進者を中心としたミドルアップ・ミドルダウンの 小集団活動において職務上の倫理の徹底や間違った意識の排除などを通じた勉強会の実施を徹底します。

また、教育メニューの充実と e ラーニングの導入を通じて、全社員のコンプライアンス知識向上の推進を強化してまいります。

とくに、従来十分でなかった業務に関する研修を、支店長、管理職、チーフおよび一般社員向けの研修を新たに設けて実施し、上司一部下間での「事前の報告・連絡・相談と明確な指示」を階層別研修で幅広く徹底します。

研修で新任の管理グループマネージャーへの研修を新設し、経理業務に必要な「いかなる介入が存在しようとも四半期決算において取引を実態通りに把握し、会計に反映させる会計業務に携わるものが本来持つべき職務倫理観」などの職務倫理と職位に係る責務の徹底などの内容を充実させた上で受講の義務化を図ります。

現場の「やらされ感」を生むような効果の乏しいものとならないよう、倫理教育や事例を中心とした勉強会を行い、社員 1 人 1 人が「自分の頭で考える力」を持ち、応用的な場面での正しい行動の確保を可能とするようにいたします。

(5)再発防止策の取り組み状況のフォロー体制の整備・運用

本件不適切会計に係る再発防止策を実現するための詳細計画を立案し、その計画の進捗状況を定期的にフォローいたします。

3. 社内処分

(1)本件不適切会計を行った当該社員、ならびに支店責任者の処分

本件不適切会計の実行者である当該社員にあつては、当社の就業規則に反し、さらに当社に対し経済的損失を与えたことから、当社のリスク管理委員会ならびに取締役会により厳正な処分を決定いたしました。

また、本件不適切会計の発生期間（平成 18 年 4 月～平成 21 年 9 月 30 日）に茨城支店の支店長として在籍した者にあつては、支店経営の責任者として、厳正な処分を決定いたしました。

- | | |
|--------------------------|--------|
| ・当該社員(元茨城支店管理グループマネージャー) | 懲戒解雇 |
| ・茨城支店長（本件不適切会計発生期間） | 1 段階降格 |

(2)経営責任に基づく取締役、監査役の処分

本件不適切な会計処理は、当社の経営全般に対して重大な影響を与えたことから、本件発生の経営管理責任、および社会的責任、道義的責任を鑑み、調査委員会の社外委員の判断に基づき、取締役会および監査役会において、報酬の一部返上をすべての取締役と監査役が同意し、次のとおり決定いたしました。

氏名	現職	処分
田 島 直	取締役会長	月額報酬の100%を減額、対象期間は平成21年12月から平成22年2月までの3カ月
田 島 晃 平	代表取締役社長	同上
渡 邊 雅 人	代表取締役 兼 常務執行役員 コーポレートスタッフ部門管掌 兼 不動産事業部門管掌 兼 グループCSR推進部長	同上
奥 山 武 夫	取締役 兼 常務執行役員 経営監査室長	月額報酬の30%を減額、対象期間は平成21年12月から平成22年2月までの3カ月
二 見 敦	取締役 兼 常務執行役員 エナジー・ライフライン事業部門 管掌 兼 リビング事業部門管掌	同上
後 藤 武	監査役	月額報酬の50%を返上、対象期間は平成21年12月から平成22年2月までの3カ月
東 川 隆	監査役	同上
山 田 勝 重	監査役（非常勤）	月額報酬の30%を返上、対象期間は平成21年12月から平成22年2月までの3カ月
二 木 馨 三	監査役（非常勤）	同上
太 田 康 信	監査役（非常勤）	月額報酬の10%を返上、対象期間は平成21年12月の1カ月

なお、民事・刑事上の責任につきましては、調査委員会より、当該社員による横領等の事実がないこと、得意先や仕入先等の取引先各位は関与していないことが報告されていることもあり、当該責任追求を行わない方針です。

4. 今後の予定について

調査委員会による調査結果を受け、過年度の決算短信（連結・個別）等の訂正を本日開催の取締役会において決議いたし、本件とは別に「決算短信の一部訂正について」により本日公表いたしました。

なお、本日、関東財務局に対し、有価証券報告書および半期報告書、ならびに四半期報告書の訂正報告書を提出する予定です。

当社では、本件に係る改善策の実行により、風土改革・意識改革を実現し、グループ全役職員が皆様からの信頼を回復するよう努力してまいります。

以上

【連結及び個別業績訂正の概要】

(別紙)

(単位:百万円)

期	項目	連結			個別		
		訂正前(A)	訂正後(B)	訂正額(B-A)	訂正前(A)	訂正後(B)	訂正額(B-A)
平成19年3月 第98期	売上高	133,644	133,644	-	130,116	130,116	-
	営業利益	3,773	3,743	△ 30	3,562	3,532	△ 30
	経常利益	4,241	4,211	△ 30	4,096	4,066	△ 30
	当期純利益	2,343	2,325	△ 17	2,348	2,330	△ 17
	純資産	62,123	62,105	△ 17	58,899	58,881	△ 17
	総資産	100,629	100,629	-	90,334	90,334	-
平成20年3月 第99期	売上高	150,404	150,403	△ 1	146,528	146,527	△ 1
	営業利益	3,604	3,521	△ 83	2,967	2,884	△ 83
	経常利益	3,995	3,912	△ 83	3,624	3,541	△ 83
	当期純利益	1,297	1,248	△ 49	1,188	1,139	△ 49
	純資産	60,902	60,835	△ 67	57,665	57,597	△ 67
	総資産	109,007	109,001	△ 6	89,532	89,526	△ 6
平成21年3月 第100期	売上高	154,367	154,366	△ 1	150,621	150,620	△ 1
	営業利益	3,505	3,355	△ 150	3,375	3,225	△ 150
	経常利益	3,497	3,347	△ 150	3,887	3,737	△ 150
	当期純利益	1,909	1,820	△ 89	1,840	1,751	△ 89
	純資産	61,484	61,328	△ 156	58,281	58,125	△ 156
	総資産	111,005	110,849	△ 155	93,737	93,581	△ 155
平成21年6月 第101期	売上高	29,305	29,305	-	-	-	-
	営業利益	1,246	1,348	102	-	-	-
	経常利益	1,268	1,370	102	-	-	-
	当期純利益	439	499	60	-	-	-
	純資産	62,027	61,931	△ 95	-	-	-
	総資産	108,796	108,609	△ 187	-	-	-