

2025年10月3日

各位

株式会社NST新潟総合テレビ

修正申告事案に関する取組み状況と再発防止策について

弊社は、2018年度から2023年度にかけて広告制作会社や広告会社に支払った費用の一部につき税務当局から修正申告の指導を受けた事案（本事案）に関し、本日付「外部調査委員会の調査結果報告書受領に関するお知らせ」にてお知らせいたしましたとおり、本日、外部調査委員会より、調査結果報告書を受領いたしました。

この間、弊社におきましては、外部調査委員会による調査と並行して再発防止策の検討を行ってまいりましたので、その取組み状況と再発防止策について、下記のとおり、ご報告申し上げます。なお、今般受理いたしました外部調査委員会の調査結果報告書につきましては、その内容を更に精査し、同報告書において頂戴した提言を真摯に受け止め、更なる再発防止策の強化に繋げてまいり所存です。

視聴者の皆様やスポンサー様をはじめ、関係者の皆様には多大なご迷惑とご心配をお掛けすることとなり、改めて深くお詫び申し上げます。今後、社内一丸となって社内体制の再構築を行い、再発防止及び信頼回復に努めてまいります。

記

1. 原因分析と取り組むべき課題

本事案における原因は、外部調査委員会の調査結果報告書でも分析いただいておりますが、弊社としては、以下のように受け止めております。

(1) 経営体制の問題

- ・ 本社経営陣が、東京支社における取引先への過剰な利益供与の実態を長期間にわたって見過ごし、適切な是正措置を講じることができなかったこと
- ・ 本社経営陣が、地域売上 No.1 の地位確保の目標を打ち立てる一方で、具体的な売上向上策は営業現場任せにしていたことが、営業現場への過度なプレッシャーにつながったこと
- ・ 取締役の業務執行に対する監視・監査を期待される監査役や社外取締役がその機能を発揮できなかったこと

(2) 内部統制体制の問題

- ・ インフォマーシャル広告を含む広告制作に関する受発注・決済の体制において、内部統制上必要な牽制・相互監視機能が備わっていなかったこと
- ・ 接待や贈答に関する指針が存在せず、客観的な拠り所がなく、現場の判断に委ねられている面があったこと
- ・ 会計処理の適正性に対する監査の体制が脆弱であり、不適切な会計処理を発見・是正する機能が欠けていたこと
- ・ 人事の固定化により業務が属人化され、一部で馴れ合いを生じさせていたこと
- ・ 職場に埋もれそうな声を拾いあげる仕組みが整備されていなかったこと

(3) 各役員・社員の内心や組織風土の問題

- ・ 売上のプレッシャーがあったとはいえ、当時の東京支社の営業現場では、広告会社担当者に対する過剰な利益供与によって出稿を獲得するという安易な方法に手を染めるなど、遵法精神の鈍麻があったこと
- ・ 東京支社での過剰な利益供与が長期にわたり放置されていたことにつき、役員や一部社員については、当事者意識やリスクに敏感に反応する力を欠いていた面があったこと
- ・ 本社経営陣と営業現場との間の意思疎通が足りず、双方の認識・意識に乖離が生じていたこと

これらを踏まえ、以下の観点で再発防止に取り組んでいきたいと考えております。

- ① 現行の経営体制を強化・刷新し、緊張感ある経営の実現を図ること
- ② 適正な業務遂行や会計処理を担保するための監査機能を強化すること
- ③ 明確なルールの下、牽制・相互監視機能を備えた、実効性ある内部統制体制を構築すること
- ④ 健全な社会常識の下、各人が誇りをもって職務に専念できる職場環境を整備すること

今般受領した外部調査委員会の調査結果報告書については、さらに内容を精査し、同報告書での指摘事項・提言も踏まえ、今後も絶えず見直しを実施していく所存です。

2. 再発防止の取組み

(1) 経営体制の強化・刷新

本年6月20日の定時株主総会の日をもって、常勤取締役3名及び非常勤社外取締役1名が退任し、新任の常勤取締役1名及び非常勤社外取締役1名が就任することによって、新たな経営体制をスタートさせましたが、更に、以下の取組みを実施してまいります。

- ・ **非常勤顧問制度の廃止**

従前より存在しておりました非常勤顧問制度について、これを廃止し、企業経営における透明性を強化いたします。既に締結済みの顧問契約については、契約内容を精査した上で速やかな解消に努めます。

- ・ **社外役員（社外取締役及び社外監査役）についての上限設定**

社外役員（社外取締役及び社外監査役）について、その期待する役割を、実効性をもって果たしていただくため、連続在任期間についての上限を設定いたします。具体的な期間は速やかに検討し決定いたします。

- ・ **全監査役の交代**

2名の非常勤監査役のみで構成される現行の監査役体制を改め、現在の監査役は退任し、常勤監査役1名及び非常勤社外監査役1名を新たに選任することにより、取締役の業務執行状況の監督及び監査機能の強化を図ります。

（2）監査体制の強化

実効性をもって監査機能を発揮できるよう、以下の取組みを実施してまいります。

- ・ **全監査役の交代**

前述のとおり、2名の非常勤監査役のみで構成される現行の監査役体制を改め、常勤監査役1名及び非常勤社外監査役1名を新たに選任いたします。また、社外監査役について連続在任期間の上限を設けます。

- ・ **外部の会計専門家（公認会計士事務所）による外部監査の導入**

会計の適切性を担保し、信頼性を向上させるために、公認会計士による任意の外部監査を導入いたします。

（3）内部統制体制・コンプライアンス体制の強化

本事案のようなコンプライアンス事象を抑制あるいは早期発見することを可能とするための内部統制体制の構築に向け、以下の取組みを実施してまいります。

- ・ **社内改革・コンプライアンス推進室の設置**

本年4月1日付で、経営企画本部に「コンプライアンス推進室」を設置し、コンプライアンス推進に向けた活動に取り組んでまいりました。今般、組織の拡充及び業務の実効性向上に向けて、豊富な実務経験と専門知識を有する外部人材を新たに幹部社員として採用するとともに、本年10月1日付けで、

名称を「社内改革・コンプライアンス推進室」と改めた上で、社長直轄部署として位置づけ、業務を開始いたしました。

- ・ **コンプライアンス推進委員会（仮称）の設置**

コンプライアンス推進のための活動を行う社内横断の独立した組織を設置いたします。代表取締役社長を委員長とし、新しく設置した社内改革・コンプライアンス推進室に事務局を置き、コンプライアンス意識の向上、内部統制の強化、内部通報制度の活性化など、広くコンプライアンスリスクに関連する事柄全般を議論いたします。

- ・ **受発注・決済フローの見直し**

広告制作物の受発注や検収・放送の各プロセス、売上計上をはじめとする会計処理については、税務当局による調査を受けて、昨年より暫定的な改善措置を講じておりました。今般、より効果的な相互監視・牽制機能を伴うものとなるよう、稟議書及び報告書の作成・承認手続、制作物の確認・検収手続などのチェックフローを改めて見直した上で、本年10月1日より運用を開始し、是正強化に取り組んでおります。

- ・ **贈答・接待ガイドラインの制定及び厳格運用**

役員および社員が、法令や定款に反することなく、かつ、健全な商慣習や社会常識を逸脱せずに、誠実で公正な事業慣行を徹底するため、贈答、接待等の指針及び審査の手順・注意事項などを定めたガイドラインを策定し、本年10月1日付で運用を開始いたしました。

- ・ **ジョブローテーションの制度化**

業務の属人化を防ぐために適切な勤務期間でジョブローテーションを実施することを制度化するとともに、評価制度、報酬及び等級制度など、人事制度の再構築を行ってまいります。

- ・ **外部専門家と連携した内部通報制度の導入及び強化**

弊社は、本事案の発生を受け、内部通報に関する規程を制定した上で、本年4月1日付けで、社内及び社外（弊社と利害関係のない法律事務所）を通報窓口とする内部通報制度を導入し運用しております。今後は、定期的に運用実績を検証し、更なる実効性向上のための制度見直しを絶えず進めてまいります。

また、今般の調査結果報告書の提言を受け、社外監査役を通報窓口に加える方向で速やかに検討を進めます。

(4) コンプライアンス意識の涵養、健全な組織風土の醸成に向けた取組み

弊社では、コンプライアンス意識の涵養、健全な組織風土の醸成に向け、本年3月24日付けで、新潟に根差したメディア企業としての弊社の企業理念を謳ったコンプライアンス憲章を制定・発令するとともに、本年4月以降、外部講師を招き、役員、部長職以上の管理職職員、全社員をそれぞれ対象としたコンプライアンスに関する勉強会・研修会を計7回にわたって実施してまいりました。

本年7月には、改めて弊社の存在意義（パーパス）を見つめ直すべく、若手社員を中心とするワーキンググループを立ち上げ、現在に至るまで議論を重ねる一方、現場で働くひとりひとりの社員の声に真摯に耳を傾けるべく、経営トップによる全社員を対象とした1 on 1 ミーティングを継続実施しております。

今般の調査結果報告書で指摘された本事業の背景・原因や再発防止策の提言も踏まえつつ、このような全社的取組みの成果を形にし、全社で共有してまいります。

3. 関係者の責任の所在の明確化

(1) 経営陣について

本事業における経営責任を明確にするため、昨年11月、当時の全ての常勤取締役につき、3か月にわたり月額報酬を20%減額するとともに、当時の全ての役員（取締役・監査役）につき、昨年度の役員賞与を不支給といたしました。

これに加え、本年の定時株主総会をもって現在の経営体制となった本年7月より、以下の取締役について、本年度の年間報酬につき以下のとおりとしております。

酒井 昌彦	代表取締役社長	昨年度比で 56%減
-------	---------	------------

高島 裕介	取締役	昨年度比で 30%減
-------	-----	------------

なお、両名については、本年度の役員賞与も不支給といたします。

(2) 本事業への関与社員について

本事業への関与が認められる社員については、税務当局による調査と並行して実施した社内調査の結果を踏まえ、昨年11月、6名を懲戒処分（そのうち1名については懲戒解雇処分）に付しました。

今後、今般の調査結果報告書の内容を精査し、新たに懲戒処分を実施することの要否及び当否を検討するとともに、不法行為あるいは犯罪によって弊社に経済的損失が生じたと認められる場合には、刑事あるいは民事上の責任追及を行うことの要否及び当否を検討いたします。

以 上