

2025 年 11 月 21 日

NST の再生・改革に向けた取り組み

10 月 3 日に公表いたしました再発防止策の進捗は次のとおりです（11 月 21 日時点）。

ア 経営体制の強化・刷新

- ・ 非常勤顧問制度の廃止

非常勤顧問制度は廃止し、就任済みの非常勤顧問 4 名からは辞任の申し出があり、これを受理いたしました。

- ・ 社外役員の連続在任期間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すため、連続在任期間についての上限を、社外取締役は 12 期 12 年、社外監査役は 3 期 12 年と設定いたしました。

- ・ 全監査役の交代

現在の非常勤監査役 2 名は 12 月 3 日の臨時株主総会終了の時をもって退任し、同臨時株主総会において、社外から常勤監査役 1 名及び非常勤監査役 1 名を新たに選任し、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。

イ 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おります。

- ・ 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、臨時株主総会において、社外から常勤監査役 1 名及び非常勤監査役 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 3 期 12 年と設定いたしました。

- ・ 外部の会計専門家（公認会計士）による外部監査の導入・実施

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 10 月より導入し、外部監査を実施しております。

ウ 内部統制体制・コンプライアンス体制の強化

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おります。

・ 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、業務を開始いたしております。

・ コンプライアンス推進委員会の設置

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12月より設置いたします。代表取締役社長を委員長とし、全役員、各本部長、弁護士、公認会計士、社会保険労務士を委員として、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、教育・研修等のコンプライアンス強化に係る施策の方針・計画立案、コンプライアンス違反事案が生じた場合の内容・原因・再発防止策の立案、交際費・ハラスメント・内部通報等の各種コンプライアンスに係るモニタリングなど、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。

また、当面は、再発防止策の進捗確認も行っております。

・ 受発注・決済フローの見直し

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日より試行開始、11月には正式適用し、是正強化に取り組んでおります。今後はコンプライアンス推進委員会にて実施状況をモニタリングしてまいります。

・ 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日付で運用を開始しております。今後はコンプライアンス推進委員会にて実施状況をモニタリングしてまいります。

・ 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検討しております。

- ・ **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、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。

また、外部調査委員会の報告書での提言を受け、臨時株主総会後、新たに選任される社外監査役を通報窓口に加えます。

エ **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り組み**

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、4月1日に発令するとともに、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。来年よりe-ラーニングを中心とした研修の実施を予定しております。

本年7月より、社会からの信頼回復と全社員が共有できる新たな指針の確立を目指し、弊社の存在意義（パーパス）を再定義するプロジェクトを開始いたしました。若手社員を中心とするワーキンググループでの議論や全社員への意見公募を通じ、弊社の新たな存在意義と、日々の業務の拠り所となる行動指針の策定が最終段階を迎えております。今後は、策定したパーパスと行動指針を全社で共有し、具体的な行動へと繋げることで、信頼回復に全力を尽くしてまいります。

あわせて、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 ミーティングも継続実施しております。

株式会社N S T新潟総合テレビ

項目		2025/11	2025/12
(1)経営体制の刷新	①非常勤顧問廃止	▽顧問契約解除	
	②社外役員の連続在任期間上限設定	▽取締役会にて決定	▽臨時株主総会で報告
	③全監査役の交代と監督・監査機能の強化		▽臨時株主総会にて新監査役選任 ▽監査役の監査機能整備（監査要領、監査役室設置等）
(2)監査体制の強化	①外部公認会計士による外部監査導入	▽10月より開始済（四半期毎） ▽取締役会・監査役へ監査結果報告	
(3)内部統制・コンプライアンス体制強化	①社内改革・コンプライアンス推進室設置と拡充	▽10月設置済。 ▽経理・人事の実効力向上の為の人員増検討	
	②コンプライアンス推進委員会		▽委員会設置・開催（年度内は毎月実施予定）
	③受発注・決済フロー	▽11月より適用	
	④贈答・接待ガイドライン	▽10月より適用開始。 役員・全社員へ周知徹底。	
	⑤ジョブローテーション制度	▽制度案検討 ▽業務分掌策定	
	⑥内部通報制度	▽4月～実施 ▽社外監査役への通報窓口設置	▽以降、四半期毎に全従業員に通報制度をPRし、周知徹底
(4)組織風土	①コンプライアンス憲章・コンプライアンス研修	▽4月 憲章制定 ▽4月～研修実施（7回実施済）	▽e-ラーニングを中心としたコンプライアンス研修実施検討（来年1月より実施予定） （贈賄、情報漏洩、不正、ハラスメント等）
	②パーパス・全社コミュニケーション・意識調査	▽経営トップと全社員の1on1実施中 ▽若手社員中心のW/Gによる新パーパス策定	▽コンプライアンス憲章及びパーパスの内容の研修・人事制度への織り込み検討