

スポーツ団体ガバナンスコード<中央競技団体向け> 新旧対照表

	新	旧	備考
1	前文 中央競技団体における適正なガバナンスの確保について	第1章 中央競技団体における適正なガバナンスの確保について	
2	1. 中央競技団体における適正なガバナンスの確保について	1. なぜ中央競技団体におけるガバナンスの確保が求められるのか	
3			
4	(1) スポーツ基本法とスポーツの価値		
5	スポーツは、個人の心身の健全な発達、健康・体力の保持及び増進を	スポーツは、個人の心身の健全な発達、健康・体力の保持及び増進を	
6	目的とする活動であり、国際競技大会における代表選手の活躍等を通	目的とする活動であり、国際競技大会における代表選手の活躍等を通	
7	じて国民に誇り、夢と感動を与え、さらには、 <u>地域社会の再生、健康で</u>	じて国民に誇り、夢と感動を与え、さらには、 <u>地域・経済の活性化、共</u>	
8	<u>活力に満ちた長寿社会の実現、国民経済の発展、国際相互理解の促進等</u>	<u>生社会や健康長寿社会の実現、国際理解の促進など幅広く社会に貢献</u>	
9	<u>に貢献し、社会の活性化・課題の解決に寄与する</u> 営みである。 <u>スポーツ</u>	する営みである。このようなスポーツの価値を実現していくためには、	
10	<u>基本法（平成23年法律第78号）に示された、</u> このようなスポーツの	その前提として、スポーツの普及・振興等の重要な担い手であるスポー	
11	価値を実現していくためには、その前提として、スポーツの普及・振興	ツ団体が適切に運営されていることが求められる。	
12	等の重要な担い手であるスポーツ団体が適切に運営されていることが		
13	求められる。		
14	スポーツ基本法は、 <u>上述のスポーツの価値を守るために、</u> 国民生活に	スポーツ基本法（平成23年法律第78号）は、国民生活における多	
15	における多面にわたるスポーツの果たす役割の重要性に鑑み、スポーツ	面にわたるスポーツの果たす役割の重要性に鑑み、スポーツ団体の努	
16	団体の努力として「スポーツを行う者の権利利益の保護、心身の健康の	力として「スポーツを行う者の権利利益の保護、心身の健康の保持増進	
17	保持増進及び安全の確保に配慮しつつ、スポーツの推進に主体的に取	及び安全の確保に配慮しつつ、スポーツの推進に主体的に取り組む」	
18	り組む」（第5条第1項）、「事業を適正に行うため、その運営の透明性	（第5条第1項）、「事業を適正に行うため、その運営の透明性の確保	
19	の確保を図るとともに、その事業活動に関し自らが遵守すべき基準を	を図るとともに、その事業活動に関し自らが遵守すべき基準を作成す	

	新	旧	備考
1	作成する」(第5条第2項),「スポーツに関する紛争について,迅速かつ	る」(第5条第2項),「スポーツに関する紛争について,迅速かつ適正	
2	つ適正な解決に努める」(第5条第3項) <u>ことが</u> 規定されている。これ	な解決に努める」(第5条第3項) 旨が規定されている。これは,スポ	
3	は, <u>近年いっそう</u> スポーツ団体の事業運営の適正性の確保に対する社	ーツ団体の事業運営の適正性の確保に対する社会的要請が高まってき	
4	会的要請が高まってきていることを受けて, スポーツ団体自らの主体	ていることを受けて, スポーツ団体自らの主体的な努力により適正な	
5	的な努力により適正なガバナンスの確保が図られることを期待した規	ガバナンスの確保が図られることを期待した規定であると解される。	
6	定である <u>と理解される。</u>		
7			
8	<u>(※(4)中央競技団体の役割について)に移動)</u>	スポーツ団体のうち,中央競技団体(以下「NF」という。)は,国内	
9		において特定のスポーツを統括して広範な役割を担い,そのスポーツ	
10		に関わる人々の拠りどころとなる団体であるが,その特徴を概括する	
11		と,	
12		(1) トップレベルの選手や指導者以外にも,対象スポーツに「する」「み	
13		る」「ささえる」といった様々な形で関わる全国の愛好者,都道府	
14		県協会や都道府県連盟といった地方組織,スポンサー,メディア,	
15		地域社会など多くのステークホルダー(利害関係者)が存在する,	
16		(2) 唯一の国内統括組織として,対象スポーツの普及・振興,代表選手	
17		の選考,選手強化予算の配分,各種大会の主催,審判員等の資格制	
18		度や競技者・団体登録制度の運用等の業務を独占的に行っている,	
19		という2つが挙げられる。また,NFは,これらの特徴に鑑み,各種	
20		の公的支援の対象となっている。	

	新	旧	備考
1		これらのことから、NFは、その業務運営が大きな社会的影響力を有	
2		するとともに、国民・社会に対しても適切な説明責任を果たしていくこ	
3		とが求められる公共性の高い団体として、特に高いレベルのガバナン	
4		スの確保が求められているといえる。	
5			
6	<u>(2) スポーツ界のこれまでの状況とガバナンスコードの策定につい</u>		
7	<u>て</u>		
8	<u>スポーツ団体ガバナンスコード<中央競技団体向け>(以下「ガバナ</u>	しかしながら、近年、様々なNFにおいて、ガバナンスの機能不全等	
9	<u>ンスコード」という。)の策定以前より、幾つかの中央競技団体(以下</u>	により、スポーツの価値を毀損するような様々な不祥事案が発生し、	
10	<u>「NF」という。)においては、ガバナンスの機能不全等により、スポー</u>	スポーツ基本法の理念の実現に向かっているとはいいい難い状況にあ	
11	<u>ツの価値を毀損するような様々な不祥事案が発生していた。このよ</u>	る。NFを含めたスポーツ団体における様々な不祥事の要因は個々の事	
12	<u>うな現実には、スポーツ基本法の理念の実現に向かっているとはいいい難</u>	案によって異なるが、共通する一つの背景としては、多くのスポーツ団	
13	<u>い状況にあったと言わなければならない。ガバナンスコード策定以前</u>	体は、人的・財政的基盤が脆弱である中、スポーツを愛好する人々の自	
14	<u>の状況として、スポーツ団体が、そのスポーツに関わる、いわば「身内」</u>	発的な努力によって支えられてきたことが挙げられる。NFにおいても	
15	<u>のみによって運営されることにより、法令遵守よりも組織内の慣習や</u>	役員等が無報酬である例は多く、また、現場においても、指導者が無償	
16	<u>人間関係への配慮が優先され、時として、「身内」には通用しても社会</u>	又は低い報酬で、自己負担により遠征や合宿に参加している例もある。	
17	<u>一般からは到底理解を得られないような組織運営に陥るケースも見ら</u>	スポーツを愛好する人々の善意やボランティア精神に支えられた組	
18	<u>れることが指摘されていた。</u>	織運営は、自主性・自律性を育み、我が国のスポーツの多様な発展に貢	
19		献してきたが、一方で、組織運営に係る責任の所在を曖昧にし、コンプ	
20		ライアンス意識が徹底されず、組織運営上の問題が見過ごされがちに	

	新	旧	備考
1		なるなど、ガバナンスの確保がおざなりになってきた面があると考え	
2		られる。また、スポーツ団体が、そのスポーツに関わる、いわば「身内」	
3		のみによって運営されることにより、法令遵守よりも組織内の慣習や	
4		人間関係への配慮が優先され、時として、「身内」には通用しても社会	
5		一般からは到底理解を得られないような組織運営に陥るケースも見ら	
6		れる。	
7			
8	スポーツ庁においては、このようなスポーツ界の <u>状況を踏まえて</u> 、平	スポーツ庁においては、このようなスポーツ界の現状に鑑み、平成	
9	成 30 年 12 月に策定した「スポーツ・インテグリティの確保に向けた	30 年 12 月に策定した「スポーツ・インテグリティの確保に向けたア	
10	アクションプラン」(以下「アクションプラン」という。)において、ス	クションプラン」(以下「アクションプラン」という。)において、スポ	
11	ーツ基本法第 5 条第 2 項に規定する、スポーツ団体における自ら遵	ーツ基本法第 5 条第 2 項に規定する、スポーツ団体における自ら遵守	
12	守すべき基準の作成等に資するよう、適切な組織運営を行う上での原	すべき基準の作成等に資するよう、適切な組織運営を行う上での原則・	
13	則・規範として、 <u>令和元年 6 月</u> 、ガバナンスコードを策定した。	規範として、スポーツ団体ガバナンスコード(以下「ガバナンスコー	
14		ド」という。)を策定することとした。これは、単に不祥事案の未然	
15		防止にとどまらず、先述のスポーツの価値が最大限発揮されるよう、そ	
16		の重要な担い手であるスポーツ団体における適正なガバナンスの確保	
17		を図ることを目的としている。	
18		なお、NF の組織運営上の問題の背景に人的・財政的基盤が脆弱であ	
19		ることがある以上、当然ながら、NF の経営基盤の強化も重要な課題で	
20		あり、アクションプランにおいても、NF の経営基盤の強化のための施	

	新	旧	備考
1		策を掲げているところである。NFにおいては、ガバナンスの確保のためにも、経営基盤の強化に戦略的に取り組む必要があると考えられる。	
2			
3			
4	<u>(3) ガバナンスコード策定後の社会とスポーツ界の状況の変化につ</u>		
5	<u>いて</u>		
6	<u>ガバナンスコード策定後のスポーツ界においては、令和元年、アジア</u>		
7	<u>で初開催となるラグビーワールドカップ 2019 日本大会が開催された。</u>		
8	<u>同大会において、史上初の決勝トーナメント進出を果たした日本代表</u>		
9	<u>チームが「One Team」をスローガンに結束して戦う姿は、人々に感動</u>		
10	<u>を与えた。</u>		
11	<u>その後、令和2年からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大（以下</u>		
12	<u>「コロナ禍」という。）により、国内外のスポーツイベント等が開催中</u>		
13	<u>止・自粛等となり、多くのスポーツ活動が停止を余儀なくされた。その</u>		
14	<u>ような状況下においても、様々なスポーツ関係者の創意工夫のもと、ス</u>		
15	<u>ポーツを通じて人々や社会を勇気づける取組が実施されてきた。</u>		
16	<u>コロナ禍が未だ収束しない令和3年、コロナ禍の影響で1年延期さ</u>		
17	<u>れた東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会（以下「東京大</u>		
18	<u>会」という。）が開催された。同大会は無観客開催となったものの、世</u>		
19	<u>界中から集まったトップアスリートによる数々の熱戦が繰り広げられ</u>		
20	<u>た。</u>		

	新	旧	備考
1	<u>一方で、東京大会終了後に発覚した不祥事案を受け、「スポーツ政</u>		
2	<u>策の推進に関する円卓会議」(以下「円卓会議」という。)の下に、大規</u>		
3	<u>模な競技大会の組織委員会等の適切なガバナンス体制についてのプロ</u>		
4	<u>ジェクトチームが設置され、令和5年3月に組織委員会等が大会の適</u>		
5	<u>切な運営にあたり遵守すべき原則を規定した「大規模な国際又は国内</u>		
6	<u>競技大会の組織委員会等のガバナンス体制等の在り方に関する指針」</u>		
7	<u>が策定された。</u>		
8	<u>また、社会全体においても様々な変化があった。コロナ禍は、人々の</u>		
9	<u>行動様式や生活様式を一変させるとともに、オンライン会議を浸透さ</u>		
10	<u>せ、「テレワーク」の普及を始めとする働き方改革が進展した。</u>		
11	<u>さらに、国連サミットで採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」</u>		
12	<u>を多くの組織や人々が意識するようになり、企業等がサステナブルな</u>		
13	<u>経営や多様なステークホルダーに配慮することが社会から要請される</u>		
14	<u>ようになった。現在では、国籍、性別、年齢、障害の有無等にかかわら</u>		
15	<u>ない共生社会の実現、環境配慮や社会課題解決を行うことは、社会・経</u>		
16	<u>済活動の前提となっている。</u>		
17	<u>これらの社会的環境の変化の中で、スポーツの「人々の心を動かす</u>		
18	<u>力」や「楽しさ」とともに、スポーツを通じた心身の健康増進や地域・</u>		
19	<u>経済の活性化、共生社会に向けた更なる意識向上、国際交流・理解の一</u>		
20	<u>層の増進等といった、スポーツが今後の社会の活性化等に寄与する価</u>		

	新	旧	備考
1	<u>値が改めて見出されているものと考えられる。</u>		
2			
3	<u>(4) 中央競技団体 (NF) の役割について</u>		
4	<u>スポーツ団体のうち、NF は、国内において特定のスポーツを統括し</u>		
5	<u>て広範な役割を担い、そのスポーツに関わる人々の拠りどころとなる</u>		
6	<u>団体であるが、その特徴を概括すると、</u>		
7	<u>(1) トップレベルの選手や指導者以外にも、対象スポーツに「する」「み</u>		
8	<u>る」「ささえる」といった様々な形で関わる愛好者、都道府県協会</u>		
9	<u>や都道府県連盟といった地方組織、スポンサー、メディア、地域社</u>		
10	<u>会など多くのステークホルダー（利害関係者）が存在する、</u>		
11	<u>(2) 唯一の国内統括組織として、対象スポーツの普及・振興、代表選手</u>		
12	<u>の選考、選手強化予算の配分、各種大会の主催、審判員等の資格制</u>		
13	<u>度や競技者・団体登録制度の運用等の業務を独占的に行っている、</u>		
14	<u>という2つが挙げられる。また、NF は、これらの特徴に鑑み、各種の</u>		
15	<u>公的支援の対象となっている。</u>		
16	<u>これらのことから、NF は、その業務運営が大きな社会的影響力を有</u>		
17	<u>するとともに、国民・社会に対しても適切な説明責任を果たしていくこ</u>		
18	<u>とが求められる、きわめて公共性の高い団体として、特に高いレベルの</u>		
19	<u>ガバナンスの確保が求められているといえ、そのため、NF は、社会と</u>		
20	<u>スポーツ界の状況の変化に柔軟に対応する必要がある。</u>		

	新	旧	備考
1	<u>従来、NFは競技力強化や大会運営等を活動の中心に据える傾向があ</u>		
2	<u>ったが、ジュニア世代からシニア世代までの様々な年齢層へ向けた競</u>		
3	<u>技の普及や、特定の競技を超えてより広く社会にスポーツの価値を広</u>		
4	<u>める、いわば「スポーツの普及」を担う役割にも目を向ける必要があ</u>		
5	<u>る。特に少子化が進む中でも、将来にわたり子供たちがスポーツに継続</u>		
6	<u>して親しむことができるよう、運動部活動の地域移行に当たって、生徒</u>		
7	<u>の活動の場となる地域スポーツクラブ活動の受け皿となる運営団体・</u>		
8	<u>実施主体の整備や、指導者の質の保障と量の確保等の地域スポーツ環</u>		
9	<u>境の整備について、行政機関や都道府県協会、都道府県連盟といった地</u>		
10	<u>方組織等とも連携することが望まれる。</u>		
11	<u>また、NFは、適切なガバナンス体制を構築することにより、NF自</u>		
12	<u>身が社会に認められた存在としてその価値を向上させることが求めら</u>		
13	<u>れる。そして、その価値の向上を事業収益の拡大につなげて経営力を強</u>		
14	<u>化し、より一層ガバナンスの強化を図るという、「ガバナンス」と「経</u>		
15	<u>営力強化」を両輪とした、団体運営の好循環を生じさせることが求めら</u>		
16	<u>れる。さらに、その手段としてデジタル技術を活用することも有効であ</u>		
17	<u>る。</u>		
18	<u>このように、NFは、スポーツを通じた今後の社会の活性化等に積極</u>		
19	<u>的に関与し貢献していくことにより、「感動していただけるスポーツ</u>		
20	<u>界」の実現に寄与し、スポーツの価値を最大化することが求められてい</u>		

	新	旧	備考
1	<u>る。</u>		
2			
3	<u>2. NF のガバナンス確保に向けた仕組みについて</u>	2. NF のガバナンス確保に向けた新たな仕組みについて	
4			
5	<u>先述した</u> アクションプラン <u>を受けて</u> 、スポーツ団体の適正なガバナ	アクションプランにおいて、スポーツ団体の適正なガバナンス確保	
6	ンス確保のための仕組みとして、スポーツ庁、独立行政法人日本スポー	のための仕組みとして、スポーツ庁、独立行政法人日本スポーツ振興セ	
7	ツ振興センター（以下「JSC」という。）、公益財団法人日本スポーツ協	ンター（以下「JSC」という。）、公益財団法人日本スポーツ協会（以下	
8	会（以下「JSPO」という。）、公益財団法人日本オリンピック委員会（以	「JSPO」という。）、公益財団法人日本オリンピック委員会（以下「JOC	
9	下「JOC」という。）及び公益財団法人日本 <u>パラ</u> スポーツ協会（以下	という。）及び公益財団法人日本障がい者スポーツ協会（以下「JPSA	
10	「JPSA」という。）が緊密な連携の下で、NF のガバナンス確保に取り	という。）が緊密な連携の下で、NF のガバナンス確保に取り組む体制	
11	組む体制を構築するため、スポーツ庁長官が主宰し、各団体等の長を構	を構築するため、スポーツ庁長官が主宰し、各団体等の長を構成員とす	
12	成員とする「スポーツ政策の推進に関する円卓会議」（以下「円卓会議	る「スポーツ政策の推進に関する円卓会議」（以下「円卓会議」という。）	
13	という。）を設置 <u>している</u> 。	を設置することとした。	
14	平成 30 年 12 月 26 日に開催した第 1 回円卓会議においては、NF	平成 30 年 12 月 26 日に開催した第 1 回円卓会議においては、NF	
15	のガバナンスの確保に向けた各構成員の取組事項について、相互に承	のガバナンスの確保に向けた各構成員の取組事項について、相互に承	
16	認するとともに、誠実に履行することを合意した。この中で、JSPO、	認するとともに、誠実に履行することを合意した。この中で、JSPO、	
17	JOC 及び JPSA（以下「統括団体」と総称する。）は、以下の 4 つの事	JOC 及び JPSA（以下「統括団体」と総称する。）は、以下の 4 つの事	
18	項に取り組むこととしている。	項に取り組むこととしている。	
19	(1) NF に対して、ガバナンスコードへの適合性審査を 4 年ごとに実施	(1)NF に対して、ガバナンスコードへの適合性審査を 4 年ごとに実施	
20	し、その結果を公表する。3 団体に共通する加盟団体に対しては、	し、その結果を公表する。3 団体に共通する加盟団体に対しては、	

	新	旧	備考
1	共同で審査を実施する。審査基準については、加盟団体の実情を踏	共同で審査を実施する。審査基準については、加盟団体の実情を踏	
2	まえ、一定の柔軟性を有するものとする。	まえ、一定の柔軟性を有するものとする。	
3	(2) NFにおいて、ガバナンスの機能不全等による不祥事案件が発生し	(2)NFにおいて、ガバナンスの機能不全等による不祥事案件が発生し	
4	た場合、必要な指導助言、改善に向けた支援、処分等を適切に実施	た場合、必要な指導助言、改善に向けた支援、処分等を適切に実施	
5	する。3団体に共通する加盟団体の案件については、可能な限り共同	する。3団体に共通する加盟団体の案件については、可能な限り共同	
6	で対応する。	で対応する。	
7	(3) NFに対して、ガバナンスコードの適合状況について自己説明及び	(3)NFに対して、ガバナンスコードの適合状況について自己説明及び	
8	公表を年1回実施することなど、必要な取組を促す。	公表を年1回実施することなど、必要な取組を促す。	
9	(4) 上記の各事項を適切に実施するために、加盟要件にガバナンスコ	(4)上記の各事項を適切に実施するために、加盟要件にガバナンスコ	
10	ードへの適合性を追加するとともに、必要に応じて加盟団体規程	ードへの適合性を追加するとともに、必要に応じて加盟団体規程	
11	を改定する。	を改定する。	
12	このように、各NFがガバナンスコードに適合しているかどうかは、	このように、各NFがガバナンスコードに適合しているかどうかは、	
13	統括団体が審査することとなり、その結果については、円卓会議に報告	統括団体が審査することとなり、その結果については、円卓会議に報告	
14	されることとなる。また、スポーツ庁は、円卓会議において、統括団体	されることとなる。また、スポーツ庁は、円卓会議において、統括団体	
15	による適合性審査の実施状況や不祥事案が発生した際の対応等につ	による適合性審査の実施状況や不祥事案が発生した際の対応等につ	
16	いて確認し、必要に応じて改善を求めるとともに、その結果を公表する	いて確認し、必要に応じて改善を求めるとともに、その結果を公表する	
17	こととしている。	こととしている。	
18	<u>ガバナンスコードの策定以後、ガバナンスコードに準拠した各NFの</u>		
19	<u>取組、統括団体による適合性審査、適合性審査の実施状況を踏まえた各</u>		
20	<u>NFの改善の取組等により、スポーツ団体におけるガバナンス確保への</u>		

	新	旧	備考
1	<u>意識は着実に向上している。</u>		
2	<u>しかしながら、適合性審査で不適合にならないことだけが目的とな</u>		
3	<u>ってしまうことで、ガバナンスコードが求める各種規程は整備されて</u>		
4	<u>いるものの適切な運用がなされていないなど、形式的な対応に留まっ</u>		
5	<u>ている団体の存在も指摘されているところである。</u>		
6	<u>また、依然として一部の NF においてスポーツの価値を脅かす不祥事</u>		
7	<u>事案が発生しており、スポーツ団体の事業運営の適正性の確保に対す</u>		
8	<u>る社会的要請は依然として高い。</u>		
9	<u>令和 5 年 ● 月、適合性審査等の仕組みの運用の中で得られた成果や</u>		
10	<u>課題を踏まえ、ガバナンスコードの見直しを行った。NF に求められる</u>		
11	<u>適切なガバナンスの在り方は社会環境に応じて絶えず変化するもので</u>		
12	<u>あり、ガバナンスコードが硬直的なルールと捉えられて時代に取り残</u>		
13	<u>されることなく、今後も、スポーツ界が自律的にその在り方を変革して</u>		
14	<u>いくことが望まれる。</u>		
15			
16	3. ガバナンスコードの役割と自己説明の在り方について	3. ガバナンスコードの役割と自己説明の在り方について	
17			
18	<u>(1) ガバナンスコードの役割について</u>		
19	NF は先述したように、 <u>一方では、</u> 対象スポーツに関する唯一の国	NF は、先述のとおり、対象スポーツに関する唯一の国内統括組織	
20	内統括組織として、 <u>多様な</u> ステークホルダーに対して様々な権限を行	として、多くのステークホルダーに対して様々な権限を行使し得るな	

	新	旧	備考
1	使し得るなど、大きな社会的影響力を有している。他方では、各種の	ど、大きな社会的影響力を有するとともに、各種の公的支援を受けて	
2	公的支援を受けており、国民・社会に対して適切な説明責任を果たし	おり、国民・社会に対して適切な説明責任を果たしていくことが求め	
3	ていくことが求められる <u>極めて公共性の高い団体である。また、スポ</u>	られる公共性の高い団体である。	
4	<u>ーツの価値の最大化のために、NF 自らが社会から期待されている役</u>	本ガバナンスコードは、このような公共性の高い団体である NF が	
5	<u>割を意識しながら、組織として在るべき姿を模索していく必要があ</u>	ガバナンスを確保し、適切な組織運営を行う上での原則・規範を定め	
6	<u>る。</u>	たものであり、各 NF においては、ガバナンスコードの遵守状況（直	
7	ガバナンスコードは、 <u>極めて公共性の高い団体である NF がガバナン</u>	ちに遵守することが困難である場合を含む。）について、具体的かつ	
8	<u>ス</u> を確保し、適切な組織運営を行う上での原則・規範を定めたものであ	合理的な自己説明を行い、これを公表することが求められる。	
9	<u>る。不祥事案の未然防止にとどまらず、スポーツの価値の最大化に資</u>	NF の法人形態や業務内容、組織運営の在り方は、団体によって異	
10	<u>するよう、それらの重要な担い手であるスポーツ団体における適正な</u>	なることから、ガバナンスコードの全ての規定が必ずしも全ての NF	
11	<u>ガバナンスの確保を図ることを目的としている。</u>	に適用されるとは限らない。そこで、NF においては、自らに適用	
12	<u>ガバナンスコードは、NF の役職員や関係者がその趣旨や意義を確</u>	することが合理的でないと考える規定については、その旨を説明する	
13	<u>認し、互いに共有した上で、自律的に組織のガバナンス体制を構築し</u>	ことが必要となる。その際、単に自らの団体の慣習等に合わない、現	
14	<u>ていくことができるよう、あえて細則を規定することなく原理原則を</u>	在の役員等の賛同を得ることが難しいといった主観的な主張のみに依	
15	<u>規定している（いわゆる「プリンシプルベース・アプローチ（原則主</u>	拠した説明は合理的とは認められず、業務の内容や国際競技団体（以	
16	<u>義）』）。NF は、ガバナンスコードの「遵守」に向けて、規定された原</u>	下「IF」という。）が定める NF 運営に係る規程等に鑑みて、当該規定	
17	<u>理原則の意義や趣旨を理解し、団体内部のみならず、多様なステーク</u>	が自らの団体に当てはまらないことについて、対外的にも理解が得ら	
18	<u>ホルダーとの間に対話しながら、適切なガバナンスの構築を進めてい</u>	れるような合理的な説明をすることが求められる。	
19	<u>くべきである。</u>	また、人的・財政的な制約等から、直ちに遵守することが困難であ	
20		る規定がある場合は、その具体的かつ合理的な理由のみならず、遵守	

	新	旧	備考
1		に向けた今後の具体的な方策や見通しについて説明することが求めら	
2	<u>(2) 自己説明の在り方について</u>	れる。その際、達成の目標時期を示すことが望まれる（下図参照）。	
3	<u>ガバナンスコードは、「コンプライ・オア・エクスプレイン」の手法</u>	NFについては、統括団体が適合性審査を行うこととなるが、ガバ	
4	<u>を採用している。ガバナンスコードに規定された各原則を「実施する」</u>	ナンスコードへの適合性という観点から、具体的にどのような自己説	
5	<u>明が許容され得るかについては、今後、統括団体が策定する審査基準</u>	に基づき、適合性審査において個別具体的に判断されることとなる。	
6	<u>か、「実施しない場合には、その理由を説明する」ことによって、原則</u>	なお、統括団体は、先述のとおり、審査基準について、加盟団体の	
7	<u>を「遵守」することが求められる。各 NF においては、ガバナンスコー</u>	実情を踏まえ、一定の柔軟性を有するものとするとしているところで	
8	<u>ドの遵守状況について、具体的かつ合理的な自己説明を行い、これを公</u>	ある。	
9	<u>表することが求められる。自己説明は、団体内部のみならず、国民や社</u>		
10	<u>会を含む多様なステークホルダーに向けたものであることを強く意識</u>		
11	<u>する必要がある。</u>		
12	<u>NF は、ガバナンスコードの個々の原則、規定について、実施してい</u>		
13	<u>る場合には、根拠を示し、実施している旨の説明をすることが求められ</u>		
14	<u>る。</u>		
15	<u>一方で、実施していない規定について、実施予定であるが直ちに実施</u>		
16	<u>することが困難である規定がある場合は、その具体的かつ合理的な理</u>		
17	<u>由のみならず、実施に向けた今後の具体的な方策や見通しについて説</u>		
18	<u>明することが求められる。その際、達成の目標時期を示すことが求めら</u>		
19	<u>れる。</u>		
20	<u>他方で、実施していない規定について、法人形態や業務内容、組織運</u>		
	<u>営の在り方に照らして、自らに適用することが合理的でないとする</u>		

	新	旧	備考
1	<u>規定がある場合は、その旨を説明することが必要となる。その際、単に</u>		
2	<u>自らの団体の慣習等に合わない、現在の役員等の賛同を得ることが難</u>		
3	<u>しいといった主観的な主張のみに依拠した説明は合理的とは認められ</u>		
4	<u>ず、業務の内容や国際競技団体（以下「IF」という。）が定める NF 運</u>		
5	<u>営に関する規程等に照らして、当該規定が自らの団体に当てはまら</u>		
6	<u>ないことについて、対外的にも理解が得られるような合理的な説明を</u>		
7	<u>することが求められる（下図参照）。</u>		
8	NF については、統括団体が適合性審査を行うが、ガバナンスコード		
9	への適合性という観点から、具体的にどのような自己説明が許容され		
10	得るかについては、統括団体が策定する審査基準に基づき、適合性審査		
11	において個別具体的に判断されることとなる。		
12	なお、統括団体は、先述の <u>通り</u> 、審査基準について、加盟団体の実情		
13	を踏まえ、一定の柔軟性を有するものとしているところである。		
14			
15	<図：自己説明の在り方について>	<図：自己説明の在り方について>	
16			
17			
18			
19			
20			

	新	旧	備考
1			
2			
3			
4			
5			
6			

新

旧

<p>1 本文 スポーツ団体ガバナンスコードの規定及び解説</p> <p>2</p> <p>3 本文では、ガバナンスコードの個別の規定及びその解説を掲載して</p> <p>4 いる。規定は13の原則の下に、より具体的な原則・規範を定めてい</p> <p>5 る。また、解説として、13の原則ごとに、「求められる理由」と、よ</p> <p>6 り具体的な規定に関する「補足説明」を記載している。NFにおいて</p> <p>7 は、各規定及び解説の内容を踏まえ、適正なガバナンスの確保に向け</p> <p>8 た取組を進めることが求められる。</p> <p>9</p> <p>10 1. ガバナンスコードの規定一覧 (略)</p> <p>11</p> <p>12 2. ガバナンスコードの各規定に関する解説</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>13 原則1 組織運営等に関する基本計画を策定し公表すべきである。</p> <p>14 (1) 組織運営に関する中長期基本計画を策定し公表すること</p> <p>15 (2) 組織運営の強化に関する人材の採用及び育成に関する計画を策</p> <p>16 定し公表すること</p> <p>17 (3) 財務の健全性確保に関する計画を策定し公表すること</p> </div> <p>18</p> <p>19 【求められる理由】 (略)</p> <p>20 【補足説明】</p> <p>21 (1) について (略)</p>	<p>第2章 スポーツ団体ガバナンスコードの規定及び解説</p> <p>本章では、ガバナンスコードの個別の規定及びその解説を掲載して</p> <p>いる。規定は13の原則の下に、より具体的な原則・規範を定めてい</p> <p>る。また、解説として、13の原則ごとに、「求められる理由」と、よ</p> <p>り具体的な規定に関する「補足説明」を記載している。NFにおいて</p> <p>は、各規定及び解説の内容を踏まえ、適正なガバナンスの確保に向け</p> <p>た取組を進めることが求められる。</p> <p>1. ガバナンスコードの規定一覧 (略)</p> <p>2. ガバナンスコードの各規定に関する解説</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>原則1 組織運営等に関する基本計画を策定し公表すべきである。</p> <p>(1) 組織運営に関する中長期基本計画を策定し公表すること</p> <p>(2) 組織運営の強化に関する人材の採用及び育成に関する計画を策</p> <p>定し公表すること</p> <p>(3) 財務の健全性確保に関する計画を策定し公表すること</p> </div> <p>【求められる理由】 (略)</p> <p>【補足説明】</p> <p>(1) について (略)</p>	
---	--	--

<p>1 (2) について</p> <p>2 ・人材の採用及び育成に関する計画においては、ガバナンス及びコン</p> <p>3 プライアンスに係る知見を有する人材の採用や、<u>大規模な競技大会</u></p> <p>4 <u>の運営の担い手となり得る人材の育成計画¹</u>、<u>原則 2 で確保・育成し</u></p> <p>5 <u>ていくことが強く期待される</u>としている<u>将来の NF 運営の担い手と</u></p> <p>6 <u>なり得る人材の確保・育成計画</u>、原則 5 にある役職員向けコンプラ</p> <p>7 イアンス教育に係る計画等も盛り込むことが望まれる。</p> <p>8 ・特に小規模な NF においては、特定の業務を同一人物が長年にわたり</p> <p>9 担当し、世代交代が進んでいないことも多いが、各業務分野の人員配</p> <p>10 置を俯瞰しつつ、安定的かつ持続的な組織運営が可能となるよう、人</p> <p>11 材の採用及び育成を進めていくことが望まれる。また、財政上の制約</p> <p>12 等から事務職員の十分な確保が困難である場合には、例えば、経理等</p> <p>13 に関する専門知識を有する事務職員について、他の NF と共同して採</p> <p>14 用するといった取組を進めることが望まれる。</p> <p>15 ・なお、人的基盤を強化する上では、NF の各業務分野について、専門</p> <p>16 的な知識や経験を有する外部人材を採用すること<u>も有効である</u>。資</p> <p>17 金面の制約により<u>外部人材</u>の採用が困難と考える団体もあると思われ</p> <p>18 る<u>が</u>、そのような場合には、例えば、副業・兼業を前提に様々な能力</p> <p>19 を有する外部人材の採用を行っている NF の事例を参考にすること</p> <p>20 が考えられる。</p> <p>21</p>	<p>(2) について</p> <p>・人材の採用及び育成に関する計画においては、ガバナンス及びコン</p> <p>プライアンスに係る知見を有する人材の採用や、原則 5 にある役職</p> <p>員向けコンプライアンス教育に係る計画等も盛り込むことが望まれ</p> <p>る。</p> <p>・特に小規模な NF においては、特定の業務を同一人物が長年にわた</p> <p>り担当し、世代交代が進んでいないことも多いが、各業務分野の人</p> <p>員配置を俯瞰しつつ、安定的かつ持続的な組織運営が可能となるよ</p> <p>う、人材の採用及び育成を進めていくことが望まれる。また、財政</p> <p>上の制約等から事務職員の十分な確保が困難である場合には、例え</p> <p>ば、経理等に関する専門知識を有する事務職員について、他の NF</p> <p>と共同して採用するといった取組を進めることが望まれる。</p> <p>・なお、人的基盤を強化する上では、NF の各業務分野について、専</p> <p>門的な知識や経験を有する外部人材を採用することが有効である</p> <p>が、資金面の制約により採用が困難と考える団体もあると思われ</p> <p>る。そのような場合には、例えば、副業・兼業を前提に様々な能力</p> <p>を有する外部人材の採用を行っている NF の事例を参考にすること</p> <p>が考えられる。</p>	
---	--	--

<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21</p>	<p><u>¹「大規模な国際又は国内競技大会の組織委員会等のガバナンス体制等の在り方に関する指針」は、今後の大規模な国際又は国内競技大会の運営について、これまでのような特定の企業に過度に依存する体質から脱却を図り、大会運営の責任団体自らが、主体的な判断をもって行っていくことがより一層求められること、そのためには、大会運営を担う人材の育成が急務であり、人材の育成に当たっては、大会運営を担う人材のコンプライアンス意識の醸成はもとより、スポーツ経営学等におけるマネジメントの知識やスポーツビジネスの経験を培うことが不可欠であることから、スポーツ界が一丸となって、大会運営を担う人材の育成等に取り組むことが重要であるとしている。</u></p> <p><u>[URL:https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/shingi/001_in dex/toushin/1420653_00010.htm]</u></p> <p>(3) について (略)</p> <p>(1) ~ (3) 共通事項について (略)</p>	<p>(3) について (略)</p> <p>(1) ~ (3) 共通事項について (略)</p>	
--	---	---	--

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21	<p>原則2 適切な組織運営を確保するための役員等の体制を整備すべきである。</p> <p>(1) 組織の役員²及び評議員の構成等における多様性の確保を図ること</p> <p>①外部理事の目標割合(25%以上)及び女性理事の目標割合(40%以上)を設定するとともに、その達成に向けた具体的な方策を講じること</p> <p>②評議員会を置く NF においては、外部評議員及び女性評議員の目標割合を設定するとともに、その達成に向けた具体的方策を講じること</p> <p>③アスリート委員会を設置し、その意見を組織運営に反映させるための具体的な方策を講じること</p> <p>(2) 理事会を適正な規模とし、実効性の確保を図ること</p> <p>(3) 役員等の新陳代謝を図る仕組みを設けること</p> <p>①理事の就任時の年齢に制限を設けること</p> <p>②理事が原則として10年を超えて在任することがないように再任回数の上限を設けること</p> <p>(4) 独立した諮問委員会として役員候補者選考委員会を設置し、構成員に有識者を配置すること</p>	<p>原則2 適切な組織運営を確保するための役員等の体制を整備すべきである。</p> <p>(1) 組織の役員¹及び評議員の構成等における多様性の確保を図ること</p> <p>①外部理事の目標割合(25%以上)及び女性理事の目標割合(40%以上)を設定するとともに、その達成に向けた具体的な方策を講じること</p> <p>②評議員会を置く NF においては、外部評議員及び女性評議員の目標割合を設定するとともに、その達成に向けた具体的方策を講じること</p> <p>③アスリート委員会を設置し、その意見を組織運営に反映させるための具体的な方策を講じること</p> <p>(2) 理事会を適正な規模とし、実効性の確保を図ること</p> <p>(3) 役員等の新陳代謝を図る仕組みを設けること</p> <p>①理事の就任時の年齢に制限を設けること</p> <p>②理事が原則として10年を超えて在任することがないように再任回数の上限を設けること²</p> <p>(4) 独立した諮問委員会として役員候補者選考委員会を設置し、構成員に有識者を配置すること</p>	
---	--	--	--

<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p> <p>21</p>	<p>【求められる理由】</p> <p><u>NFは唯一の国内統括組織として、代表選手の選考や選手強化予算の配分等にあたり独占的な権限を有するうえ、その業務運営が大きな社会的影響力を有し、国民・社会に対しても適切な説明責任を果たしていくことが求められる極めて公共性の高い団体である。NFの主な業務には、大会運営、選手の発掘・育成・強化、指導者・審判員育成、普及活動、国際連携、インテグリティの確保³、法務、情報管理、広報・マーケティング、総務、財務・経理、人事等があるが、社会の状況の変化に対応して様々な役割が期待されている。</u></p> <p><u>NFの理事会は、NFに課された役割を認識し、法人の業務執行を決定する重要な意思決定機関であるとともに、理事の職務執行を監督する機関である。</u></p> <p><u>さらに、NFの理事は、重要な意思決定機関である理事会の構成員であるとともに、それぞれが法令及び定款を遵守しNFのために忠実にその職務を遂行する義務（忠実義務）を負っている。おり、理事は、個人が組織の運営に重大な責任を負う主体であることを自覚し、いわゆる派閥・学閥等の旧態依然の組織慣行にとらわれることなく、ステークホルダーと協働しながら、NFの利益及びスポーツの価値の最大化のために行動すべきである責務を負っている。</u></p> <p>NFにおける適正なガバナンスの確保を図る上で、組織運営上の重要な意思決定や業務執行に係る権限を有する理事がその権限を適切に行</p>	<p>【求められる理由】</p> <p>NFにおける適正なガバナンスの確保を図る上で、組織運営上の重要な意思決定や業務執行に係る権限を有する理事がその権限を適切に行使するとともに、理事会や評議員会において、その権限の行使を適確に監督することが極めて重要である。この点、NFが特に留意すべきポイントは、理事等の多様性及び実効性を確保するとともに、新陳代謝を図る仕組みを設けることである。</p>	
--	--	---	--

<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21</p>	<p>使するとともに、理事会や評議員会において、その権限の行使を適確に監督することが極めて重要である。この点、NFが特に留意すべきポイントは、理事等の多様性及び実効性を確保するとともに、新陳代謝を図る仕組みを設けることである。</p> <p>² 「役員」とは、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律、特定非営利活動促進法の適用を受ける団体にあつては、理事及び監事を指す。</p> <p><u>(削除)</u></p> <p>³ <u>スポーツが様々な脅威により欠けるところなく、価値ある高潔な状態。脅威の例として、ドーピング、八百長、賭博、違法薬物、暴力、各種ハラスメント、人種差別、スポーツ団体のガバナンスの欠如等がある。</u></p>	<p>¹ 「役員」とは、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律、特定非営利活動促進法の適用を受ける団体にあつては、理事及び監事を指す。</p> <p>² 激変緩和措置として、各NFは、理事の再任回数の制限について直ちに実施することが困難であると判断する場合、統括団体による1回目の適合性審査（令和2年度～令和5年度を想定）に限っては、以下の2点について適切な自己説明を行えば足りることとされる。</p> <p>理事就任時の年齢制限を含めて新陳代謝を図るための計画を策定し、組織として合意形成を行っていること</p> <p>組織運営及び業務執行上、10年を超えて引き続き在任することが特に必要である理事について、役員候補者選考委員会等において実績等を適切に評価していること</p>	
--	---	--	--

<p>1</p> <p>2 (1) 多様性の確保について</p> <p>3 理事による権限の行使及び監督が適切に行われるためには、様々な</p> <p>4 知識・経験を有する多様な人材によって組織が構成されることが重要</p> <p>5 である。</p> <p>6 NFにおいては、<u>前文</u>で述べたとおり、選手、指導者以外にも多くの</p> <p>7 ステークホルダーが存在し、その意思決定や業務執行は大きな社会的</p> <p>8 影響力を持つ。このため、NFがその社会的責任を果たすためには、意</p> <p>9 思決定や業務執行において、これらのステークホルダーの多様な意見</p> <p>10 を反映させることが求められる。</p> <p>11 また、外部理事の任用により、選手又は指導者としての高い実績が認</p> <p>12 められている者（以下「競技実績者」という。）とは異なる観点からの</p> <p>13 多様な意見が出ることにより、理事会等における議論が活性化し、理事</p> <p>14 に対するチェック機能の向上につながることが期待される。その際、弁</p> <p>15 護士、<u>公認</u>会計士等の専門家、学識経験者等のガバナンスやコンプライ</p> <p>16 アンスに精通した外部理事を任用すると、より専門的・客観的な視点か</p> <p>17 ら組織運営を監督することが可能となると考えられる。</p> <p>18 外部理事の割合は、<u>ガバナンスコード策定前の平成30年度では平均</u></p> <p>19 <u>で12.6%であったところ、令和4年度では29.2%へ上昇しており⁴、</u></p> <p>20 <u>ガバナンスコードの効果が現れてきていると言えるが、外部理事とさ</u></p> <p>21 <u>れる者の中にも、競技実績者が含まれているケースもあり、真の意味で</u></p>	<p>(1) 多様性の確保について</p> <p>理事による権限の行使及び監督が適切に行われるためには、様々な</p> <p>知識・経験を有する多様な人材によって組織が構成されることが重要</p> <p>である。</p> <p>NFにおいては、第1章で述べたとおり、選手、指導者以外にも多</p> <p>くのステークホルダーが存在し、その意思決定や業務執行は大きな社</p> <p>会的影響力を持つ。このため、NFがその社会的責任を果たすために</p> <p>は、意思決定や業務執行において、これらのステークホルダーの多様</p> <p>な意見を反映させることが求められる。</p> <p>また、外部理事の任用により、選手又は指導者としての高い実績が</p> <p>認められている者（以下「競技実績者」という。）とは異なる観点か</p> <p>らの多様な意見が出ることにより、理事会等における議論が活性化</p> <p>し、理事に対するチェック機能の向上につながることが期待される。</p> <p>その際、弁護士、会計士等の専門家、学識経験者等のガバナンスやコ</p> <p>ンプライアンスに精通した外部理事を任用すると、より専門的・客観</p> <p>的な視点から組織運営を監督することが可能となると考えられる。</p> <p>しかしながら、NFの現状を見ると、外部理事の割合は平均で</p> <p>12.6%にとどまっており、また、外部理事が一人もないNFが半数</p> <p>以上である³など、多様な視点を取り入れた組織運営がなされている</p> <p>とはいい難い。</p>
--	---

<p>1 <u>の多様性の確保に向けた取組がなお求められる状況にある。</u></p> <p>2 いうまでもなく、競技実績者が有する競技に関する豊富な知識と経</p> <p>3 験は、競技力の向上や国際大会への選手派遣等、競技に関わる専門的な</p> <p>4 業務を担う上で不可欠である。一方で、NFの運営において、競技実績</p> <p>5 が過度に重視され、特定の競技実績者に権限が集中すると、競技に特有</p> <p>6 の常識や慣行にとらわれがちになり、客観的に見るとバランスを欠く</p> <p>7 意思決定や業務執行がなされるおそれがある。</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10 そこで、NFには、外部理事の積極的な任用のため、その目標割合を</p> <p>11 具体的に設定するとともに、達成に向けた具体的方策を講じることが</p> <p>12 求められる。また、特に重要なステークホルダーである選手について</p> <p>13 は、「アスリート<u>センタード</u>（プレイヤーズ<u>センタード</u>）」⁵の理念を実</p> <p>14 現する観点から、アスリート委員会の設置・運営を通じて意見をくみ上</p> <p>15 げ、組織運営に反映させることが重要である。</p> <p>16 女性理事については、<u>我が国が平成29年に署名した「ブライトン・</u></p> <p>17 <u>プラス・ヘルシンキ2014宣言</u>」においては、<u>スポーツ組織・団体にお</u></p> <p>18 <u>ける意思決定の地位における女性の割合が、2020年（令和2年）まで</u></p> <p>19 <u>に40%に引き上げられるべきとされている。また、「第5次男女共同</u></p> <p>20 <u>参画基本計画」（令和2年12月閣議決定）では、2030年代には、誰も</u></p> <p>21 <u>が性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に</u></p>	<p>いうまでもなく、競技実績者が有する競技に関する豊富な知識と経</p> <p>験は、競技力の向上や国際大会への選手派遣等、競技に関わる専門的</p> <p>な業務を担う上で不可欠である。一方で、NFの運営において、競技</p> <p>実績が過度に重視され、特定の競技実績者に権限が集中すると、競技</p> <p>に特有の常識や慣行にとらわれがちになり、客観的に見るとバランス</p> <p>を欠く意思決定や業務執行がなされるおそれがある。実際に、近年の</p> <p>NFにおける不祥事案でも、競技実績者への過度な偏重が不適切な</p> <p>組織運営を招いた要因として挙げられることが少なくない。</p> <p>そこで、NFには、外部理事の積極的な任用のため、その目標割合</p> <p>を具体的に設定するとともに、達成に向けた具体的方策を講じることが</p> <p>求められる。また、特に重要なステークホルダーである選手について</p> <p>は、「アスリートファースト（プレイヤーズファースト）」の理念を</p> <p>実現する観点から、アスリート委員会の設置・運営を通じて意見をく</p> <p>み上げ、組織運営に反映させることが重要である。</p> <p>女性理事については、「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年</p> <p>12月閣議決定）では、社会のあらゆる分野において、2020年までに</p> <p>「『指導的地位に女性が占める割合を30%程度とすること』（以下</p> <p>「30%目標」という。）は、社会の多様性と活力を高め我が国経済が</p> <p>力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する</p> <p>観点から極めて重要な目標であり、30%目標を目指すことを国民の間</p> <p>でしっかり共有するとともに、現在の国民の間での女性の活躍に関す</p>	
--	--	--

<p>1 <u>偏りが無いような社会となることを目指すため、2020年代の可能な限</u></p> <p>2 <u>り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう取組</u></p> <p>3 <u>を進めるとされており、スポーツ団体における女性理事の割合につい</u></p> <p>4 <u>ては、2020年代の可能な限り早期に40%を達成するとされている。</u></p> <p>5 <u>一方で、我が国のNFにおける女性理事の割合は、ガバナンスコード策</u></p> <p>6 <u>定前の平成30年度の平均15.6%から令和4年度の26.5%と上昇が</u></p> <p>7 <u>見られるものの、未だ目標割合は達成できていない⁶。</u></p> <p>8</p> <p>9 女性競技者の増加等を通じた競技の更なる普及発展や、スポーツを</p> <p>10 通じた女性の社会参画・活躍を促進する観点から、女性理事の目標割合</p> <p>11 の設定及びその達成に向けた具体的な方策を講じることにより、女性</p> <p>12 の視点や考え方をより積極的に取り入れていくことが求められる。</p> <p>13</p> <p>14 ⁴平成31年3月及び令和4年度3月にスポーツ庁が実施した「中央</p> <p>15 競技団体の組織運営の現状に関する実態調査」(以下「NF実態調査」と</p> <p>16 いう。)に基づく。</p> <p>17 ⁵<u>アスリートを中心に据え、それを取り巻く指導者、トレーナー、ド</u></p> <p>18 <u>クター、保護者等、アスリートを取り巻く関係者自身も良好な状態で</u></p> <p>19 <u>あることを目指しながら、アスリートを支えていく考え方。</u></p> <p>20 ⁶ NF実態調査に基づく。</p> <p>21</p>	<p>る機運の高まりをチャンスと捉え、女性の参画拡大の動きを更に加速</p> <p>していく必要がある」とされている。また、我が国が平成29年に署</p> <p>名した「 Brighton・Plus・ヘルシンキ2014宣言」においては、</p> <p>スポーツ組織・団体における意思決定の地位における女性の割合が、</p> <p>2020年(令和2年)までに40%に引き上げられるべきとされてい</p> <p>るが、一方で、我が国のNFにおける女性理事の割合は平均で15.6%</p> <p>と未だ低い水準にある⁴。</p> <p>女性競技者の増加等を通じた競技の更なる普及発展や、スポーツを</p> <p>通じた女性の社会参画・活躍を促進する観点から、女性理事の目標割</p> <p>合の設定及びその達成に向けた具体的な方策を講じることにより、女</p> <p>性の視点や考え方をより積極的に取り入れていくことが求められる。</p> <p>³平成31年3月にスポーツ庁が実施した「平成30年度中央競技団</p> <p>体の組織運営の現状に関する実態調査」(以下「NF実態調査」とい</p> <p>う。)に基づく。</p> <p>⁴ NF実態調査に基づく。</p> <p>(2) 実効性の確保について (略)</p>	
---	--	--

<p>1 (2) 実効性の確保について (略)</p> <p>2</p> <p>3 (3) 新陳代謝を図る仕組みについて</p> <p>4 理事が長期間にわたって在任することは、人的構成の固定化を招き、</p> <p>5 特定の理事の発言力を過度に高め、理事会等での議論の停滞等を招く</p> <p>6 おそれがある。実際に、長期間在任する特定の理事が過度な支配力を持</p> <p>7 ち、その強権的・独占的な運営によって様々な不祥事を引き起こした事</p> <p>8 案も発生している。</p> <p>9 <u>また、新陳代謝の促進は、不祥事の発生を未然に防止することのみな</u></p> <p>10 <u>らず、NFが絶えず変化する社会に対応するためにも必要である。各NF</u></p> <p>11 <u>において理事候補者の確保・育成計画を策定する等、計画的な人材の確</u></p> <p>12 <u>保及び適切な評価に基づく育成を進めることにより、NFの運営に支障</u></p> <p>13 <u>をきたさず円滑な新陳代謝を図ることが求められる。</u></p> <p>14 そこで、理事の再任回数に一定の制限を設けることなどにより、人的</p> <p>15 構成を固定化させず、定期的に新陳代謝を図るための仕組みを設ける</p> <p>16 ことが求められる。</p> <p>17</p> <p>18 (4) 役員候補者選考委員会の設置について (略)</p> <p>19</p> <p>20 【補足説明】</p> <p>21 (1) について</p>	<p>(3) 新陳代謝を図る仕組みについて</p> <p>理事が長期間にわたって在任することは、人的構成の固定化を招き、</p> <p>特定の理事の発言力を過度に高め、理事会等での議論の停滞等を招く</p> <p>おそれがある。実際に、長期間在任する特定の理事が過度な支配力を</p> <p>持ち、その強権的・独占的な運営によって様々な不祥事を引き起こし</p> <p>た事案も発生している。</p> <p>そこで、理事の再任回数に一定の制限を設けることなどにより、人</p> <p>的構成を固定化させず、定期的に新陳代謝を図るための仕組みを設け</p> <p>ることが求められる。</p> <p>(4) 役員候補者選考委員会の設置について (略)</p> <p>【補足説明】</p> <p>(1) について</p>	
--	--	--

<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21</p>	<p>・①の外部理事とは、最初の就任時点で、以下のア)～ウ)のいずれにも該当しない者を指す。</p> <p>ア) 当該団体と下記の緊密な関係がある者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・過去4年間の間に当該団体の役職員又は評議員であった ・当該団体と加盟、所属関係等にある都道府県協会等の役職者である ・当該団体の役員又は幹部職員の親族(4親等以内)である <p>イ) 当該競技における我が国の代表選手として国際競技大会への出場経験がある又は強化指定を受けたことがあるなど、特に高い競技実績を有している者⁷</p> <p>ウ) 指導するチーム又は個人が全国レベルの大会で入賞するなど、当該競技の指導者として特に高い指導実績を有している者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性理事について、外部理事のみ女性を任用するのではなく、外部理事以外の理事についても女性を任用することが望まれる。また、業務執行理事に女性を任用することが望まれる。 ・具体的な方策とは、例えば、理事選任に関する規程等において外部理事及び女性理事の選任に関する定めを置くとともに、直ちに目標割合を達成することが難しい場合であっても、達成の目標時期を設定した上で、定時社員総会又は定時評議員会における理事の改選において外部理事及び女性理事を1名ずつ選任するなど、段階的な任用を計画的に行うことや、そのための公募を実施することなどが考 	<p>・①の外部理事とは、最初の就任時点で、以下のア)～ウ)のいずれにも該当しない者を指す⁵。</p> <p>ア) 当該団体と下記の緊密な関係がある者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・過去4年間の間に当該団体の役職員又は評議員であった ・当該団体と加盟、所属関係等にある都道府県協会等の役職者である ・当該団体の役員又は幹部職員の親族(4親等以内)である <p>イ) 当該競技における我が国の代表選手として国際競技大会への出場経験がある又は強化指定を受けたことがあるなど、特に高い競技実績を有している者⁶</p> <p>ウ) 指導するチーム又は個人が全国レベルの大会で入賞するなど、当該競技の指導者として特に高い指導実績を有している者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性理事について、外部理事のみ女性を任用するのではなく、外部理事以外の理事についても女性を任用することが望まれる。また、業務執行理事に女性を任用することが望まれる。 ・具体的な方策とは、例えば、理事選任に関する規程等において外部理事及び女性理事の選任に関する定めを置くとともに、直ちに目標割合を達成することが難しい場合であっても、達成の目標時期を設定した上で、定時社員総会又は定時評議員会における理事の改選において外部理事及び女性理事を1名ずつ選任するなど、段階的な任 	
--	---	---	--

<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21</p>	<p>えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・どのような者を外部理事として任用するかは、各 NF において、現状や課題等を踏まえて適切に判断することが必要となる。例えば、ガバナンスやコンプライアンスの向上の観点から専門的な知見を有する弁護士、<u>公認</u>会計士や学識経験者等を、経営基盤強化の観点から他競技の NF 経営で成果を上げた者や企業経営経験者を、IF 等との国際交渉能力の向上を図る観点から豊富な国際経験を有する人材をそれぞれ任用するなどの対応が考えられる。 ・<u>外部理事を含む理事の任用に当たっては、各 NF において、理事に期待される知識・経験・能力の観点及び各理事の選任の観点を、ウェブサイト等で公表することが望まれる。</u> ・②の外部評議員及び女性評議員の目標割合については、評議員会の役割や総数等を踏まえ、各 NF において適切に設定することが求められる。 ・外部評議員の定義については、①の外部理事と同様である。具体的な方策についても、外部理事と同様に、段階的な任用を計画的に行うことなどが考えられる。 ・なお、多様性の確保という観点からは、理事や評議員の選任に当たっては、障害者の任用及び年齢構成、競技・種別等のバランスについても考慮することが望まれる。 	<p>用を計画的に行うことや、そのための公募を実施することなどが考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・どのような者を外部理事として任用するかは、各 NF において、現状や課題等を踏まえて適切に判断することが必要となる。例えば、ガバナンスやコンプライアンスの向上の観点から専門的な知見を有する弁護士、会計士や学識経験者等を、経営基盤強化の観点から他競技の NF 経営で成果を上げた者や企業経営経験者を、IF 等との国際交渉能力の向上を図る観点から豊富な国際経験を有する人材をそれぞれ任用するなどの対応が考えられる。 ・②の外部評議員及び女性評議員の目標割合については、評議員会の役割や総数等を踏まえ、各 NF において適切に設定することが求められる。 ・外部評議員の定義については、①の外部理事と同様である。具体的な方策についても、外部理事と同様に、段階的な任用を計画的に行うことなどが考えられる。 ・なお、多様性の確保という観点からは、理事や評議員の選任に当たっては、障害者の任用及び年齢構成、競技・種別等のバランスについても考慮することが望まれる。 	
--	---	---	--

<p>1 ・③のアスリート委員会とは、現役選手又は選手経験者で構成され、</p> <p>2 競技環境の整備等を始めとした NF の業務について選手の意見をく</p> <p>3 み上げ、組織運営に反映させるための会議体をいう。</p> <p>4 ・アスリート委員会の構成については、性別や競技・種別等のバラ</p> <p>5 スに留意するとともに、委員会で取り扱う事項等を踏まえて適切な</p> <p>6 人選を行うことが求められる。</p> <p>7 ・アスリート委員会における議論を組織運営に反映させるための方策</p> <p>8 については、例えば、アスリート委員会から理事会等に対する答申、</p> <p>9 報告等を行う仕組みを設けることや、アスリート委員会の委員長を理</p> <p>10 事として選任することなどが考えられる。</p> <p>11</p> <p>12 <u>(削除)</u></p> <p>13</p> <p>14</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p> <p>21</p>	<p>・③のアスリート委員会とは、現役選手又は選手経験者で構成され、</p> <p>競技環境の整備等を始めとした NF の業務について選手の意見をく</p> <p>み上げ、組織運営に反映させるための会議体をいう。</p> <p>・アスリート委員会の構成については、性別や競技・種別等のバラ</p> <p>ンスに留意するとともに、委員会で取り扱う事項等を踏まえて適切な</p> <p>人選を行うことが求められる。</p> <p>・アスリート委員会における議論を組織運営に反映させるための方策</p> <p>については、例えば、アスリート委員会から理事会等に対する答</p> <p>申、報告等を行う仕組みを設けることや、アスリート委員会の委員</p> <p>長を理事として選任することなどが考えられる。</p> <p>5 ア) については、当該団体の何らかの役職（例えば、各種委員会の</p> <p>委員等）に就いている有識者について、これらの専門的知見（例え</p> <p>ば、法務、会計、ビジネス等）による貢献を期待して理事として任用</p> <p>している場合には、外部理事として整理することも考えられる。</p> <p>イ) 及びウ) については、当該理事が競技実績や指導実績を有してい</p> <p>る者であっても、競技経験に基づく対象スポーツに関する知見ではな</p> <p>く、当該理事の有するその他の知見（法務、会計、ビジネス等）によ</p> <p>る貢献を期待して理事として任用している場合には、外部理事として</p> <p>整理することも考えられる。</p>
---	---

<p>1 7 国際競技大会がない又はなかった場合については、国内における全 2 国的な大会における競技実績を勘案することが考えられる。</p> <p>3</p> <p>4 (2) について (略)</p> <p>5</p> <p>6 (3) について</p> <p>7 ・①の就任時の年齢制限に関しては、外部理事について、他の理事と 8 は異なる年齢制限を設ける又は年齢制限の対象外とすることも考え 9 られる。</p> <p>10 ・②の「原則として10年を超えて在任することがないよう」とは、 11 在任期間が連続して10年を超えることがないようにすることを指 12 す。最長期間に達した者については、再び選任されるまでに必要な 13 経過期間（<u>少なくとも任期2期分</u>）を合わせて定めることが<u>求めら</u> 14 <u>れる</u>⁸。</p> <p>15 ・理事の在任期間が10年に達する場合であっても、以下のア) 又は 16 イ) のいずれかに該当すると認められる場合、当該理事が10年を 17 超えて在任（1期又は2期）することが考えられる。</p> <p>18 ア) 当該理事がIFの<u>役員</u>である場合</p> <p>19 イ) 当該理事の実績等に鑑み、特に重要な国際競技大会に向けた 20 競技力向上を始めとする中長期基本計画等に定める目標を実現す 21 る上で、当該理事が新たに又は継続して代表理事又は業務執行理</p>	<p>6 国際競技大会がない又はなかった場合については、国内における全 国的な大会における競技実績を勘案することが考えられる。</p> <p>(2) について (略)</p> <p>(3) について</p> <p>・①の就任時の年齢制限に関しては、外部理事について、他の理事と は異なる年齢制限を設ける又は年齢制限の対象外とすることも考え られる。</p> <p>・②の「原則として10年を超えて在任することがないよう」とは、 在任期間が連続して10年を超えることがないようにすることを指 す。最長期間に達した者については、再び選任されるまでに必要な 経過期間（例えば4年間）を合わせて定めることが考えられる。</p> <p>・理事の在任期間が10年に達する場合であっても、以下のア) 又は イ) のいずれかに該当すると認められる場合、当該理事が10年を 超えて在任（1期又は2期）することが考えられる。</p> <p>ア) 当該理事がIFの役職者である場合</p> <p>イ) 当該理事の実績等に鑑み、特に重要な国際競技大会に向けた 競技力向上を始めとする中長期基本計画等に定める目標を実現す る上で、当該理事が新たに又は継続して代表理事又は業務執行理</p>	
---	---	--

<p>1 事を務めることが不可欠である特別な事情があるとの評価⁹に基づき、理事として選任された場合</p> <p>2</p> <p>3 ・理事の候補となり得る人材を各種委員会等に配置し、NF 運営に必要となる知見を高める機会を設けることや、<u>原則 1 で策定・公表が</u></p> <p>4 <u>求められている人材の採用及び育成に関する計画において、当該人材の確保及び適切な評価に基づく育成についても盛り込んでいくこと</u></p> <p>5 <u>などにより、将来の NF 運営の担い手となり得る人材を計画的に</u></p> <p>6 <u>確保・育成していくことが強く期待される。</u></p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9 ・なお、評議員会を置く NF については、その構成が長期間にわたって固定化しないよう、より客観的な視点から NF 運営を監督できる者を定期的に選任するなどの取組を行うことが望まれる。</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p> <p>13 ⁸ <u>例えば、8 年間理事を務めた後に理事を退任した場合、再任にあたっては必ずしも任期 2 期分を空けることを求めるものではないが、そのように再任した場合、理事の新陳代謝を図る趣旨を踏まえると、最初の就任から通算して 10 年を超えて在任することは想定されない。</u></p> <p>14</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17 ⁹ 外部理事や外部評議員等により構成される役員候補者選考委員会において、客観的な視点を確保した上で、当該理事の実績、特別な事情の有無等について評価を行うことが求められる。</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p> <p>21 (4) について</p>	<p>事を務めることが不可欠である特別な事情があるとの評価⁷に基づき、理事として選任された場合</p> <p>・理事の候補となり得る人材を各種委員会等に配置し、NF 運営に必要となる知見を高める機会を設けることなどにより、将来の NF 運営の担い手となり得る人材を計画的に育成していくことが強く期待される。</p> <p>・なお、評議員会を置く NF については、その構成が長期間にわたって固定化しないよう、より客観的な視点から NF 運営を監督できる者を定期的に選任するなどの取組を行うことが望まれる。</p> <p>⁷ 外部理事や外部評議員等により構成される役員候補者選考委員会において、客観的な視点を確保した上で、当該理事の実績、特別な事情の有無等について評価を行うことが求められる。</p> <p>(4) について</p>	
--	--	--

<p>1 ・役員候補者選考委員会における役員候補者等の決定は、理事会等の 2 他の機関から独立して行われることが求められる。<u>理事会からの独 3 立性を確保する上では、役員候補者選考委員会の構成員の半数以上 4 を現職の理事（外部理事を含む。）が占めないようにすることが求 5 められる。</u> 6 ・役員候補者選考委員会の構成員には、有識者のほか、評議員や監事を 7 充てることが考えられる。 8 ・有識者、女性委員を複数名配置する<u>など、構成員の多様性を確保する</u> 9 <u>ことが望まれる。</u> 10 ・<u>役員候補者選考委員会の委員長を現職の理事や評議員が務める場合</u> 11 <u>であっても、理事会からの独立性を確保するため、当該委員長には外</u> 12 <u>部理事又は外部評議員を充てることが望まれる。</u> 13 ・なお、公平性及び公正性の確保の観点から、当該役員候補者選考委 14 員会において、役員候補者の選考対象として想定される者について 15 は、構成員としない又は当該委員は自らを役員候補者として決定す 16 る議決には参加しないこととするなどの配慮をすることが望まれ 17 る。 18 19 20 21</p>	<p>・役員候補者選考委員会における役員候補者等の決定は、理事会等の 他の機関から独立して行われることが求められる。</p> <p>・役員候補者選考委員会の構成員には、有識者のほか、評議員や監事 を充てることが考えられる。</p> <p>・有識者、女性委員を複数名配置することが望まれる。その際、有識 者について、外部理事又は外部評議員を充てることが考えられる。</p> <p>・なお、公平性及び公正性の確保の観点から、当該役員候補者選考委 員会において、役員候補者の選考対象として想定される者について は、構成員としない又は当該委員は自らを役員候補者として決定す る議決には参加しないこととするなどの配慮をすることが望まれ る。</p>	
---	--	--

<p>1 原則 3 組織運営等に必要な規程を整備すべきである。</p> <p>2 (1) NF 及びその役職員その他構成員が適用対象となる法令を遵守す</p> <p>3 るために必要な規程を整備すること</p> <p>4 (2) その他組織運営に必要な規程を整備すること</p> <p>5 (3) 代表選手の公平かつ合理的な選考に関する規程その他選手の権利</p> <p>6 保護に関する規程を整備すること</p> <p>7 (4) 審判員の公平かつ合理的な選考に関する規程を整備すること</p> <p>8</p> <p>9 【求められる理由】 (略)</p> <p>10</p> <p>11 【補足説明】</p> <p>12 (1) 及び (2) について</p> <p>13 ・NF には、組織運営に必要な一般的な規程に加え、NF 特有の事業運</p> <p>14 営に必要な規程を、<u>各規程間の整合性にも留意しながら整備するこ</u></p> <p>15 <u>と</u>が必要となる。</p> <p>16 まず、法人の運営に関して必要となる一般的な規程としては、例え</p> <p>17 ば、社員（会員）等の入退会に関する規程、会費等に関する規程、</p> <p>18 社員総会等の運営に関する規程、理事会の運営に関する規程、監事</p> <p>19 に関する規程、各種委員会の運営等に関する規程、業務分掌規程、</p> <p>20 職務権限規程、経理規程、事務局運営規程、コンプライアンス規程</p> <p>21 等が挙げられる。なお、規程整備の際、会議体の適切な権限分配が</p>	<p>原則 3 組織運営等に必要な規程を整備すべきである。</p> <p>(1) NF 及びその役職員その他構成員が適用対象となる法令を遵守す</p> <p>るために必要な規程を整備すること</p> <p>(2) その他組織運営に必要な規程を整備すること</p> <p>(3) 代表選手の公平かつ合理的な選考に関する規程その他選手の権利</p> <p>保護に関する規程を整備すること</p> <p>(4) 審判員の公平かつ合理的な選考に関する規程を整備すること</p> <p>【求められる理由】 (略)</p> <p>【補足説明】</p> <p>(1) 及び (2) について</p> <p>・NF には、組織運営に必要な一般的な規程に加え、NF 特有の事業運</p> <p>営に必要な規程が必要となる。</p> <p>まず、法人の運営に関して必要となる一般的な規程としては、例え</p> <p>ば、社員（会員）等の入退会に関する規程、会費等に関する規程、</p> <p>社員総会等の運営に関する規程、理事会の運営に関する規程、監事</p> <p>に関する規程、各種委員会の運営等に関する規程、業務分掌規程、</p> <p>職務権限規程、経理規程、事務局運営規程、コンプライアンス規程</p> <p>等が挙げられる。なお、規程整備の際、会議体の適切な権限分配が</p> <p>なされるよう留意するとともに、各会議体の意思決定を理事会等へ</p>
--	--

<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21</p>	<p>なされるよう留意するとともに、各会議体の意思決定を理事会等へ報告し、分配した権限どおりの活動がなされているかについて監督を受けることが必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人の業務に関する規程としては、例えば、文書取扱規程、情報公開に関する規程、個人情報保護に関する規程、公益通報者の保護に関する規程、稟議規程、リスク管理規程、反社会的勢力対応規程、不祥事対応規程、苦情処理規程、<u>スポーツ事故防止に向けた安全管理規程</u>等が挙げられる。 ・法人の役職員の報酬等に関する規程としては、例えば、役員等の報酬に関する規程、役員等の退職手当に関する規程、職員の給与に関する規程を含む就業規則、職員の退職手当に関する規程等が挙げられる。 ・法人の財産に関する規程としては、財産管理に関する規程、寄附の受入れに関する規程、基金の取扱いに関する規程等が挙げられる。 ・NFが適切なガバナンスを実施する上で必要な財政的基盤を整えるための規程としては、スポンサーシップ、試合の放映、商品化等の付随的事業を実施するためのNFの権利に関する規程等が挙げられる。 ・そのほか、NFにおいて、国際大会に派遣する代表選手選考を行っている場合、後述の「(3) について」にあるとおり、代表選手選考に関する規程が必要であり、通報制度を設ける場合や、選手・チー 	<p>報告し、分配した権限どおりの活動がなされているかについて監督を受けることが必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人の業務に関する規程としては、例えば、文書取扱規程、情報公開に関する規程、個人情報保護に関する規程、公益通報者の保護に関する規程、稟議規程、リスク管理規程、反社会的勢力対応規程、不祥事対応規程、苦情処理規程等が挙げられる。 ・法人の役職員の報酬等に関する規程としては、例えば、役員等の報酬に関する規程、役員等の退職手当に関する規程、職員の給与に関する規程を含む就業規則、職員の退職手当に関する規程等が挙げられる。 ・法人の財産に関する規程としては、財産管理に関する規程、寄附の受入れに関する規程、基金の取扱いに関する規程等が挙げられる。 ・NFが適切なガバナンスを実施する上で必要な財政的基盤を整えるための規程としては、スポンサーシップ、試合の放映、商品化等の付随的事業を実施するためのNFの権利に関する規程等が挙げられる。 ・そのほか、NFにおいて、国際大会に派遣する代表選手選考を行っている場合、後述の「(3) について」にあるとおり、代表選手選考に関する規程が必要であり、通報制度を設ける場合や、選手・チー 	
--	---	---	--

<p>1 ムの登録制度の下で処分を行う場合には、原則 9 及び原則 10 で定</p> <p>2 める通報制度及び懲罰に関する規程が必要である。</p> <p>3 ・なお、現実的には、NF に適用される全ての法令について、役職員</p> <p>4 が完全な知識を有することは困難であると考えられるが、潜在的な</p> <p>5 問題を把握し、調査の必要性の有無等を判断できる程度の法的知識</p> <p>6 は求められる。また、相談内容に応じて適切な弁護士への相談ルー</p> <p>7 トを確保するなど、専門家に日常的に相談や問い合わせをできる体</p> <p>8 制を確保することが求められる。</p> <p>9</p> <p>10 (3) について (略)</p> <p>11</p> <p>12 (4) について (略)</p> <p>13</p> <p>14 原則 4 コンプライアンス委員会を設置すべきである。</p> <p>15 (1) コンプライアンス委員会を設置し運営すること</p> <p>16 (2) コンプライアンス委員会の構成員に弁護士、公認会計士、学識</p> <p>17 経験者等の有識者を配置すること</p> <p>18</p> <p>19 【求められる理由】 (略)</p> <p>20</p> <p>21 【補足説明】</p>	<p>ムの登録制度の下で処分を行う場合には、原則 9 及び原則 10 で定</p> <p>める通報制度及び懲罰に関する規程が必要である。</p> <p>・なお、現実的には、NF に適用される全ての法令について、役職員</p> <p>が完全な知識を有することは困難であると考えられるが、潜在的な</p> <p>問題を把握し、調査の必要性の有無等を判断できる程度の法的知識</p> <p>は求められる。また、相談内容に応じて適切な弁護士への相談ルー</p> <p>トを確保するなど、専門家に日常的に相談や問い合わせをできる体</p> <p>制を確保することが求められる。</p> <p>(3) について (略)</p> <p>(4) について (略)</p> <p>原則 4 コンプライアンス委員会を設置すべきである。</p> <p>(1) コンプライアンス委員会を設置し運営すること</p> <p>(2) コンプライアンス委員会の構成員に弁護士、公認会計士、学識</p> <p>経験者等の有識者を配置すること</p> <p>【求められる理由】 (略)</p> <p>【補足説明】</p>
---	--

<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21</p>	<p>(1) について (略)</p> <p>(2) について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス委員会の構成員には、法令等に関する専門的な知見のみならず、スポーツ団体の実情やスポーツの持つ社会的意義を十分に理解した有識者を選出することが望まれる。なお、複数の専門家を確保することが難しい場合であっても、法令遵守の徹底はコンプライアンス強化の中核であることから、少なくとも1名は弁護士を選出することが必要と考えられる。 ・コンプライアンス委員会の構成員の少なくとも1名以上は、女性委員を配置することが求められる。 ・NFが組織としてコンプライアンスの強化を図るためには、原則2(1)①に規定する外部理事のうち、専門的な知見を有する者（弁護士、<u>公認</u>会計士、学識経験者等）を業務担当理事として、コンプライアンス委員会の構成員に加えることが考えられる。 ・なお、適切な有識者を構成員として確保した上で、NF内部の状況に精通した者や対象スポーツの実態に詳しい競技実績者を構成員として加えることも考えられる。 	<p>(1) について (略)</p> <p>(2) について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス委員会の構成員には、法令等に関する専門的な知見のみならず、スポーツ団体の実情やスポーツの持つ社会的意義を十分に理解した有識者を選出することが望まれる。なお、複数の専門家を確保することが難しい場合であっても、法令遵守の徹底はコンプライアンス強化の中核であることから、少なくとも1名は弁護士を選出することが必要と考えられる。 ・コンプライアンス委員会の構成員の少なくとも1名以上は、女性委員を配置することが求められる。 ・NFが組織としてコンプライアンスの強化を図るためには、原則2(1)①に規定する外部理事のうち、専門的な知見を有する者（弁護士、会計士、学識経験者等）を業務担当理事として、コンプライアンス委員会の構成員に加えることが考えられる。 ・なお、適切な有識者を構成員として確保した上で、NF内部の状況に精通した者や対象スポーツの実態に詳しい競技実績者を構成員として加えることも考えられる。 	
--	---	--	--

<p>1 原則 5 コンプライアンス強化のための教育を実施すべきである。</p> <p>2 (1) NF 役職員向けのコンプライアンス教育を実施すること</p> <p>3 (2) 選手及び指導者向けのコンプライアンス教育を実施すること</p> <p>4 (3) 審判員向けのコンプライアンス教育を実施すること</p> <p>5</p> <p>6 【求められる理由】 (略)</p> <p>7</p> <p>8 【補足説明】</p> <p>9 (1) について (略)</p> <p>10</p> <p>11 (2) について</p> <p>12 ・選手・指導者向けのコンプライアンス教育を実施する際の前提とし</p> <p>13 て、各 NF においては、当該スポーツを通じてどのような人間を育</p> <p>14 成するかについて明確にし、目標として定めておくことが望まれ</p> <p>15 る。</p> <p>16 ・選手及び指導者向けのコンプライアンス教育においては、例えば、</p> <p>17 以下の内容を取り扱うことが考えられる。</p> <p>18 ① 不正行為の防止について（ドーピング、八百長行為等）</p> <p>19 ② 人種、<u>障害</u>、信条、性別、性的指向及び性自認、社会的身分等</p> <p>20 に基づく差別の禁止について</p> <p>21 ③ 暴力行為、セクハラ、パワハラについて</p>	<p>原則 5 コンプライアンス強化のための教育を実施すべきである。</p> <p>(1) NF 役職員向けのコンプライアンス教育を実施すること</p> <p>(2) 選手及び指導者向けのコンプライアンス教育を実施すること</p> <p>(3) 審判員向けのコンプライアンス教育を実施すること</p> <p>【求められる理由】 (略)</p> <p>【補足説明】</p> <p>(1) について (略)</p> <p>(2) について</p> <p>・選手・指導者向けのコンプライアンス教育を実施する際の前提とし</p> <p>て、各 NF においては、当該スポーツを通じてどのような人間を育</p> <p>成するかについて明確にし、目標として定めておくことが望まれ</p> <p>る。</p> <p>・選手及び指導者向けのコンプライアンス教育においては、例えば、</p> <p>以下の内容を取り扱うことが考えられる。</p> <p>① 不正行為の防止について（ドーピング、八百長行為等）</p> <p>② 人種、信条、性別、性的指向及び性自認、社会的身分等に基づ</p> <p>く差別の禁止について</p> <p>③ 暴力行為、セクハラ、パワハラについて</p>
---	--

<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21</p>	<p><u>④</u> <u>スポーツ事故防止に向けた安全管理について</u></p> <p><u>⑤</u> その他の違法行為について（未成年の飲酒・喫煙，違法賭博，交通違反）</p> <p><u>⑥</u> SNS の適切な利用を含む交友関係（反社会的勢力との交際問題を含む。），社会常識について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス教育の企画・実施に当たっては，その類型や発生経緯の分析を行い，具体的な事例を取り上げるとともに，これらのコンプライアンス違反事案が選手又は指導者自身にもたらし得る重大な結果や関係者への多大な影響についても，十分に理解できるようにすることが望まれる。 ・なお，例えば，身体接触を伴う対人競技において，指導者が選手に対して必要以上の負荷をかけることが生じ得ることや，障害者スポーツにおいて，指導者やサポートスタッフが選手の競技面のみならず生活面も含めて様々な支援を行うという密接な関係性の中で，時として選手に対するハラスメントが発生することがあるなど，対象スポーツの競技特性や競技環境等を踏まえて，陥りやすいコンプライアンス違反事案を取り上げるなどの工夫をすることが望まれる。 <p>(3) について (略)</p> <p>(1) ~ (3) 共通事項について</p>	<p>④ その他の違法行為について（未成年の飲酒・喫煙，違法賭博，交通違反・事故等）</p> <p>⑤ SNS の適切な利用を含む交友関係（反社会勢力との交際問題を含む。），社会常識について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス教育の企画・実施に当たっては，その類型や発生経緯の分析を行い，具体的な事例を取り上げるとともに，これらのコンプライアンス違反事案が選手又は指導者自身にもたらし得る重大な結果や関係者への多大な影響についても，十分に理解できるようにすることが望まれる。 ・なお，例えば，身体接触を伴う対人競技において，指導者が選手に対して必要以上の負荷をかけることが生じ得ることや，障害者スポーツにおいて，指導者やサポートスタッフが選手の競技面のみならず生活面も含めて様々な支援を行うという密接な関係性の中で，時として選手に対するハラスメントが発生することがあるなど，対象スポーツの競技特性や競技環境等を踏まえて，陥りやすいコンプライアンス違反事案を取り上げるなどの工夫をすることが望まれる。 <p>(3) について (略)</p> <p>(1) ~ (3) 共通事項について</p>	
--	---	--	--

<p>1 ・研修の実施に当たっては、単なる講義形式だけではなく、学習者で 2 ある役職員、選手、指導者等が<u>主体的・対話的</u>に学ぶことができる 3 ようなグループワーク等のアクティブラーニングの手法を取り入れ 4 た研修教育の実施が効果的であると考えられる。こうした手法に 5 より、様々な不祥事やトラブルに対する危機意識を醸成し、より具 6 体的な解決方法を導く上で実践的な内容とすることが望まれる。</p> <p>7 ・対象スポーツを統括する団体として、都道府県協会、都道府県連盟 8 といった地方組織、学生連盟や年代別の関係競技団体等の役職員、 9 登録チームや登録選手、登録指導者等に対しても、コンプライアン 10 ス教育を展開することが望まれる。</p> <p>11 ・研修資料や普及啓発のためのパンフレット等を作成するに当たって 12 は、弁護士等の有識者の意見を取り入れることにより、競技関係者 13 のみでは見落としがちな観点を十分に踏まえ、役職員、選手及び指 14 導者にとって分かりやすい内容とすることが望まれる。</p> <p>15 <u>・コンプライアンス教育については、競技にかかわらず共通する内容</u> 16 <u>も多いことから、統括団体が実施する研修の活用を含め、競技横断</u> 17 <u>的に取り組むことも考えられる。</u></p> <p>18</p> <p>19 【なぜ不正行為が生じるのか】 (略)</p> <p>20</p> <p>21 原則6 (略)</p>	<p>・研修の実施に当たっては、単なる講義形式だけではなく、学習者で ある役職員、選手、指導者等が能動的に学ぶことができるようなグ ループワーク等のアクティブラーニングの手法を取り入れた研修教 育の実施が効果的であると考えられる。こうした手法により、様々 な不祥事やトラブルに対する危機意識を醸成し、より具体的な解決 方法を導く上で実践的な内容とすることが望まれる。</p> <p>・対象スポーツを統括する団体として、都道府県協会、都道府県連盟 といった地方組織、学生連盟や年代別の関係競技団体等の役職員、 登録チームや登録選手、登録指導者等に対しても、コンプライアン ス教育を展開することが望まれる。</p> <p>・研修資料や普及啓発のためのパンフレット等を作成するに当たって は、弁護士等の有識者の意見を取り入れることにより、競技関係者 のみでは見落としがちな観点を十分に踏まえ、役職員、選手及び指 導者にとって分かりやすい内容とすることが望まれる。</p> <p>【なぜ不正行為が生じるのか】 (略)</p> <p>原則6 (略)</p>	
--	---	--

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21	<p>原則 7 適切な情報開示を行うべきである。</p> <p>(1) 財務情報等について、法令に基づく開示を行うこと</p> <p>(2) 法令に基づく開示以外の情報開示も主体的に行うこと</p> <p>① 選手選考基準を含む選手選考に関する情報を開示すること</p> <p>② ガバナンスコードの遵守状況に関する情報等を開示すること</p> <p>【求められる理由】 (略)</p> <p>【補足説明】</p> <p>(1) 及び (2) 共通事項について (略)</p> <p>(2) について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①の選手選考については、規程を整備し、ウェブサイト等で開示するだけでなく、説明会等を実施し、ステークホルダー等に積極的に周知することも望まれる。 ・また、選手や指導者に対しては、選手選考基準に関する説明会等を実施し、より積極的に周知することや、選手選考基準に修正又は変更があった場合には、直ちにステークホルダーに対して周知することが望まれる。 	<p>原則 7 適切な情報開示を行うべきである。</p> <p>(1) 財務情報等について、法令に基づく開示を行うこと</p> <p>(2) 法令に基づく開示以外の情報開示も主体的に行うこと</p> <p>① 選手選考基準を含む選手選考に関する情報を開示すること</p> <p>② ガバナンスコードの遵守状況に関する情報等を開示すること</p> <p>【求められる理由】 (略)</p> <p>【補足説明】</p> <p>(1) 及び (2) 共通事項について (略)</p> <p>(2) について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①の選手選考については、規程を整備し、ウェブサイト等で開示するだけでなく、説明会等を実施し、ステークホルダー等に積極的に周知することも望まれる。 ・また、選手や指導者に対しては、選手選考基準に関する説明会等を実施し、より積極的に周知することや、選手選考基準に修正又は変更があった場合には、直ちにステークホルダーに対して周知することが望まれる。 	
---	---	---	--

<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・選手選考については、その結果を開示することが望まれ、選考から漏れた選手や指導者からの要望等に応じて、選考理由についても開示することが望まれる。 ・選手選考のほか、監督や主要な指導者の選考基準や選考理由についても開示することが望まれる。 ・②については、ガバナンスコードの遵守状況に関する情報（自己説明を記載した文書等）に加えて、<u>原則 2 に定める理事に期待される知識・経験・能力及び各理事の選任の観点</u>、原則 8 に定める利益相反ポリシー、原則 10 に定める懲罰制度に関する規程及び重大な事案に係る処分結果等（プライバシー情報等は除く。）についても、NF の意思決定過程の透明性を確保するため、主体的に開示することが望まれる。 ・法令に基づいて開示が求められる情報は法人形態によって異なるが、NF は、法人形態の如何を問わず公益性の高い団体である。一般法人である NF についても、公益法人と類似の性質を有するといえることから、公益法人認定法に基づき、公益法人が事務所に備え置き、何人も閲覧等を請求できるとされている書類について、主体的に開示することが望まれる。具体的には、事業計画書、収支予算書、資金調達及び設備投資の見込みを記載した書類（公益法人認定法第 21 条第 1 項、同法施行規則第 27 条・様式第 4 号、同規則第 37 条）、財産目録、役員等名簿、理事、監事及び評議員に対する報 	<ul style="list-style-type: none"> ・選手選考については、その結果を開示することが望まれ、選考から漏れた選手や指導者からの要望等に応じて、選考理由についても開示することが望まれる。 ・選手選考のほか、監督や主要な指導者の選考基準や選考理由についても開示することが望まれる。 ・②については、ガバナンスコードの遵守状況に関する情報（自己説明を記載した文書等）に加えて、原則 8 に定める利益相反ポリシー、原則 10 に定める懲罰制度に関する規程及び重大な事案に係る処分結果等（プライバシー情報等は除く。）についても、NF の意思決定過程の透明性を確保するため、主体的に開示することが望まれる。 ・法令に基づいて開示が求められる情報は法人形態によって異なるが、NF は、法人形態の如何を問わず公益性の高い団体である。一般法人である NF についても、公益法人と類似の性質を有するといえることから、公益法人認定法に基づき、公益法人が事務所に備え置き、何人も閲覧等を請求できるとされている書類について、主体的に開示することが望まれる。具体的には、事業計画書、収支予算書、資金調達及び設備投資の見込みを記載した書類（公益法人認定法第 21 条第 1 項、同法施行規則第 27 条・様式第 4 号、同規則第 37 条）、財産目録、役員等名簿、理事、監事及び評議員に対する報酬等の支給の基準を記載した書類、キャッシュ・フロー計算書、運 	
--	---	---	--

<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21</p>	<p>酬等の支給の基準を記載した書類，キャッシュ・フロー計算書，運営組織及び事業活動の状況の概要並びにこれらに関する数値のうち重要なものを記載した書類，社員名簿，計算書類等（各事業年度に係る計算書類（貸借対照表及び損益計算書）及び事業報告並びにこれらの附属明細書（監事の監査を要する場合又は会計監査人の監査を要する場合には，監査報告又は会計監査報告を含む。）並びに滞納処分に係る国税及び地方税の納税証明書を開示することが望まれる。</p> <p>原則 8 （略）</p> <p>原則 9 （略）</p> <p>原則 10 懲罰制度を構築すべきである。 (1) 懲罰制度における禁止行為，処分対象者，処分の内容及び処分に至るまでの手続を定め，周知すること (2) 処分審査を行う者は，中立性及び専門性を有すること</p> <p>【求められる理由】 （略）</p> <p>【補足説明】</p>	<p>営組織及び事業活動の状況の概要並びにこれらに関する数値のうち重要なものを記載した書類，社員名簿，計算書類等（各事業年度に係る計算書類（貸借対照表及び損益計算書）及び事業報告並びにこれらの附属明細書（監事の監査を要する場合又は会計監査人の監査を要する場合には，監査報告又は会計監査報告を含む。）並びに滞納処分に係る国税及び地方税の納税証明書を開示することが望まれる。</p> <p>原則 8 （略）</p> <p>原則 9 （略）</p> <p>原則 10 懲罰制度を構築すべきである。 (1) 懲罰制度における禁止行為，処分対象者，処分の内容及び処分に至るまでの手続を定め，周知すること (2) 処分審査を行う者は，中立性及び専門性を有すること</p> <p>【求められる理由】 （略）</p> <p>【補足説明】</p>	
--	---	---	--

<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21</p>	<p>(1) について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・懲罰制度の適用対象となる禁止行為、処分対象者、処分の内容及び処分に至るまでの手続等を、規程において明確に定め、ウェブサイト等を通じて、恒常的に NF 関係者等に周知徹底することが<u>求められる</u>。NF 外部の中立的かつ専門的な第三者により、懲罰制度が当該規程に従って適切に運用されているか否かの確認を定期的を受け、当該第三者の助言指導を踏まえて定期的に運用を見直すことが望まれる。 ・処分内容の決定は、行為の態様、結果の重大性、経緯、過去の同種事例における処分内容、情状等を踏まえて、平等かつ適正になされることが望まれる。規程において、あらかじめ明確かつ具体的な処分基準を定め、処分内容の決定に当たっては原則として当該基準に従うことが望まれる。 ・調査機関の構成員又は同機関において指定した者（当該事案に何らかの形で関与したことがある者を除く。）による調査結果等を踏まえ、有効かつ適切な証拠により認定された行為についてのみ、処分の対象とすることが望まれる。 ・NF 関係者等に対し、処分対象行為の調査に対する協力義務及び調査内容に関する守秘義務を課すことが望まれる。 ・処分審査を行うに当たって、処分対象者に対し、処分対象行為について可能な限り書面を交付することが望まれる。 	<p>(1) について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・懲罰制度の適用対象となる禁止行為、処分対象者、処分の内容及び処分に至るまでの手続等を、規程において明確に定め、ウェブサイト等を通じて、恒常的に NF 関係者等に周知徹底することが望まれる。NF 外部の中立的かつ専門的な第三者により、懲罰制度が当該規程に従って適切に運用されているか否かの確認を定期的を受け、当該第三者の助言指導を踏まえて定期的に運用を見直すことが望まれる。 ・処分内容の決定は、行為の態様、結果の重大性、経緯、過去の同種事例における処分内容、情状等を踏まえて、平等かつ適正になされることが望まれる。規程において、あらかじめ明確かつ具体的な処分基準を定め、処分内容の決定に当たっては原則として当該基準に従うことが望まれる。 ・調査機関の構成員又は同機関において指定した者（当該事案に何らかの形で関与したことがある者を除く。）による調査結果等を踏まえ、有効かつ適切な証拠により認定された行為についてのみ、処分の対象とすることが望まれる。 ・NF 関係者等に対し、処分対象行為の調査に対する協力義務及び調査内容に関する守秘義務を課すことが望まれる。 ・処分審査を行うに当たって、処分対象者に対し、処分対象行為について可能な限り書面を交付することが望まれる。 	
--	--	--	--

<p>1 ・処分審査を行うに当たって、処分対象者に対し、聴聞（意見聴取）</p> <p>2 の機会を設けることが求められる。</p> <p>3 ・処分結果は、処分対象者に対し、処分の内容、処分対象行為、処分</p> <p>4 の理由、不服申立手続の可否、その手続の期限等が記載された書面</p> <p>5 にて告知することが求められる。認定根拠となった証拠や処分の手</p> <p>6 続の経過についても、可能な範囲で告知することが望まれる。</p> <p>7 ・処分対象者のプライバシーについても配慮した上で、処分結果の公</p> <p>8 表基準を定め、これに従って、公表の有無及び公表の内容を決定す</p> <p>9 ることが望まれる。</p>	<p>・処分審査を行うに当たって、処分対象者に対し、聴聞（意見聴取）</p> <p>の機会を設けることが求められる。</p> <p>・処分結果は、処分対象者に対し、処分の内容、処分対象行為、処分</p> <p>の理由、不服申立手続の可否、その手続の期限等が記載された書面</p> <p>にて告知することが求められる。認定根拠となった証拠や処分の手</p> <p>続の経過についても、可能な範囲で告知することが望まれる。</p> <p>・処分対象者のプライバシーについても配慮した上で、処分結果の公</p> <p>表基準を定め、これに従って、公表の有無及び公表の内容を決定す</p> <p>ることが望まれる。</p>	
<p>10</p> <p>11 (2) について</p> <p>12 ・弁護士等の有識者を含む、経営陣から独立した中立な立場の者で構</p> <p>13 成される処分機関（倫理委員会等）を設け、同機関（当該事案に何</p> <p>14 らかの形で関与したことがある者を除く。）において、客観的かつ</p> <p>15 速やかに、処分審査（処分対象行為該当性及び処分内容の決定）を</p> <p>16 行うことが<u>求められる</u>。同機関の構成員は、調査機関の構成員と兼</p> <p>17 任しないことが望まれる。</p> <p>18 ・処分審査が中立な者により行われることを担保するため、処分審査</p> <p>19 を行う者について、当該処分に関するステークホルダーを除く等の</p> <p>20 制度を設けることが望まれる。</p> <p>21</p>	<p>(2) について</p> <p>・弁護士等の有識者を含む、経営陣から独立した中立な立場の者で構</p> <p>成される処分機関（倫理委員会等）を設け、同機関（当該事案に何</p> <p>らかの形で関与したことがある者を除く。）において、客観的かつ</p> <p>速やかに、処分審査（処分対象行為該当性及び処分内容の決定）を</p> <p>行うことが望まれる。同機関の構成員は、調査機関の構成員と兼任</p> <p>しないことが望まれる。</p> <p>・処分審査が中立な者により行われることを担保するため、処分審査</p> <p>を行う者について、当該処分に関するステークホルダーを除く等の</p> <p>制度を設けることが望まれる。</p>	

<p>1</p> <p>2 原則 11 選手、指導者等との間の紛争の迅速かつ適正な解決に取り組</p> <p>3 むべきである。</p> <p>4 (1) NF における懲罰や紛争について、公益財団法人日本スポーツ仲</p> <p>5 裁機構による スポーツ仲裁を利用できるよう自動応諾条項を定める</p> <p>6 こと</p> <p>7 (2) スポーツ仲裁の利用が可能であることを処分対象者に通知するこ</p> <p>8 と</p> <p>9</p> <p>10 【求められる理由】 (略)</p> <p>11</p> <p>12 【補足説明】</p> <p>13 (1) について</p> <p>14 ・ JSAA が運営するスポーツ仲裁を利用できるよう、自動応諾条項</p> <p>15 (例：「〇〇〇のする決定に対する不服申立は、JSAA の『スポーツ</p> <p>16 仲裁規則』に従ってなされるスポーツ仲裁により解決されるものと</p> <p>17 する。」(注：〇〇〇部分には団体名)) を定めることが求められる。</p> <p>18 自動応諾条項の対象事項には、懲罰等の不利益処分に対する不服申</p> <p>19 立に限らず、代表選手の選考を含む NF のあらゆる決定を広く対象</p> <p>20 に含めるとともに、申立期間について合理的ではない制限を設けな</p> <p>21 いことが求められる。</p>	<p>原則 11 選手、指導者等との間の紛争の迅速かつ適正な解決に取り組</p> <p>むべきである。</p> <p>(1) NF における懲罰や紛争について、公益財団法人日本スポーツ仲</p> <p>裁機構による スポーツ仲裁を利用できるよう自動応諾条項を定める</p> <p>こと</p> <p>(2) スポーツ仲裁の利用が可能であることを処分対象者に通知するこ</p> <p>と</p> <p>【求められる理由】 (略)</p> <p>【補足説明】</p> <p>(1) について</p> <p>・ JSAA が運営するスポーツ仲裁を利用できるよう、自動応諾条項</p> <p>(例：「〇〇〇のする決定に対する不服申立は、JSAA の『スポーツ</p> <p>仲裁規則』に従ってなされるスポーツ仲裁により解決されるものと</p> <p>する。」(注：〇〇〇部分には団体名)) を定めることが望まれる。自</p> <p>動応諾条項の対象事項には、懲罰等の不利益処分に対する不服申立</p> <p>に限らず、代表選手の選考を含む NF のあらゆる決定を広く対象に</p> <p>含めるとともに、申立期間について合理的ではない制限を設けない</p> <p>ことが求められる。</p>
---	---

<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21</p>	<p>・スポーツ仲裁制度を利用することに加えて、スポーツ紛争を迅速かつ適正に解決することができるよう、弁護士等の有識者から支援を受けて、NF内において、以下の点に十分留意して、適切な紛争解決制度を構築することも考えられる。</p> <p>① 制度の適用対象者、適用対象事案、利用方法、手続の流れ等を規程において明確に定め、ウェブサイト等を通じて、恒常的にNF関係者等に周知徹底すること</p> <p>② NF外部の中立的かつ専門的な第三者により、紛争解決制度が当該規程に従って適切に運用されているか否かの確認を定期的を受け、当該第三者の助言指導を踏まえて定期的な運用を見直すこと</p> <p>③ 弁護士等の有識者を含む、経営陣から独立した中立な立場の者で構成される紛争解決機関（不服申立委員会等）を設け、同機関（当該事案に何らかの形で関与したことがある者を除く。）において、客観的にかつ速やかに、紛争解決手続を行うこと（同機関の構成員は、調査機関又は処分機関の構成員と兼任しないこと）</p> <p>④ 紛争解決手続が中立な者により行われることを担保するため、紛争解決手続を行う者について、当該紛争に関するステークホルダーを除くこと</p>	<p>・スポーツ仲裁制度を利用することに加えて、スポーツ紛争を迅速かつ適正に解決することができるよう、弁護士等の有識者から支援を受けて、NF内において、以下の点に十分留意して、適切な紛争解決制度を構築することも考えられる。</p> <p>① 制度の適用対象者、適用対象事案、利用方法、手続の流れ等を規程において明確に定め、ウェブサイト等を通じて、恒常的にNF関係者等に周知徹底すること</p> <p>② NF外部の中立的かつ専門的な第三者により、紛争解決制度が当該規程に従って適切に運用されているか否かの確認を定期的を受け、当該第三者の助言指導を踏まえて定期的な運用を見直すこと</p> <p>③ 弁護士等の有識者を含む、経営陣から独立した中立な立場の者で構成される紛争解決機関（不服申立委員会等）を設け、同機関（当該事案に何らかの形で関与したことがある者を除く。）において、客観的にかつ速やかに、紛争解決手続を行うこと（同機関の構成員は、調査機関又は処分機関の構成員と兼任しないこと）</p> <p>④ 紛争解決手続が中立な者により行われることを担保するため、紛争解決手続を行う者について、当該紛争に関するステークホルダーを除くこと</p>	
--	---	---	--

<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p>	<p>⑤ 申立当事者からの意見聴取，証拠提出機会の確保，対立当事者からの意見聴取及び証拠提出機会の確保を行うなど，両当事者に十分な手続保障を与えるほか，紛争解決制度を利用したこと又は紛争解決手続において意見表明等を行ったことによる不利益取扱いの禁止に関する規定を設けること</p> <p>⑥ NF内における紛争解決制度とJSAAによるスポーツ仲裁は，申立人の選択に応じてどちらも利用できるよう整備すること</p> <p>(2) について (略)</p>	<p>⑤ 申立当事者からの意見聴取，証拠提出機会の確保，対立当事者からの意見聴取及び証拠提出機会の確保を行うなど，両当事者に十分な手続保障を与えるほか，紛争解決制度を利用したこと又は紛争解決手続において意見表明等を行ったことによる不利益取扱いの禁止に関する規定を設けること</p> <p>⑥ NF内における紛争解決制度とJSAAによるスポーツ仲裁は，申立人の選択に応じてどちらも利用できるよう整備すること</p> <p>(2) について (略)</p>	
<p>11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21</p>	<p>原則 12 危機管理及び不祥事対応体制を構築すべきである。</p> <p>(1) 有事のための危機管理体制を事前に構築し，危機管理マニュアルを策定すること</p> <p>(2) 不祥事が発生した場合は，事実調査，原因究明，責任者の処分及び再発防止策の提言について検討するための調査体制を速やかに構築すること</p> <p>(3) 危機管理及び不祥事対応として外部調査委員会を設置する場合，当該調査委員会は，独立性・中立性・専門性を有する外部有識者（弁護士，公認会計士，学識経験者等）を中心に構成すること</p> <p>【求められる理由】 (略)</p>	<p>原則 12 危機管理及び不祥事対応体制を構築すべきである。</p> <p>(1) 有事のための危機管理体制を事前に構築し，危機管理マニュアルを策定すること</p> <p>(2) 不祥事が発生した場合は，事実調査，原因究明，責任者の処分及び再発防止策の提言について検討するための調査体制を速やかに構築すること</p> <p>(3) 危機管理及び不祥事対応として外部調査委員会を設置する場合，当該調査委員会は，独立性・中立性・専門性を有する外部有識者（弁護士，公認会計士，学識経験者等）を中心に構成すること</p> <p>【求められる理由】 (略)</p>	

<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21</p>	<p>【補足説明】</p> <p>(1) について (略)</p> <p>(2) について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不祥事が発生した場合、NFの信頼を回復することは容易ではないことに留意し、その問題解決の難しさや、世間に与える影響等について、身内の論理・感覚で軽率な判断をしてはならないことを強く意識することが<u>求められる</u>。 ・重大な不祥事の端緒を認識した場合には、最適な調査体制を迅速に構成し、徹底した事実調査を実施した上で、外部専門家の知見と経験も踏まえつつ、表層的な現象や因果関係の列挙にとどまらない、根本的な原因究明を行うことが<u>求められる</u>。 ・調査の結果、法令違反等の不祥事の発生が認められた場合には、その原因となった責任者・監督者につき、NFが有する倫理規程や懲罰規程等に従って、責任者を適切に処分することが望まれる。この際、その者が有する権限や社会的地位を理由として遠慮・忖度することは許されず、そうした判断は、むしろ更なる社会の非難を招き得ることに強く留意することが望まれる。 ・再発防止策は、根本的な原因分析に即した実効性の高い方策としなければならず、その取組は迅速かつ着実に実行することが望まれ 	<p>【補足説明】</p> <p>(1) について (略)</p> <p>(2) について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不祥事が発生した場合、NFの信頼を回復することは容易ではないことに留意し、その問題解決の難しさや、世間に与える影響等について、身内の論理・感覚で軽率な判断をしてはならないことを強く意識することが望まれる。 ・重大な不祥事の端緒を認識した場合には、最適な調査体制を迅速に構成し、徹底した事実調査を実施した上で、外部専門家の知見と経験も踏まえつつ、表層的な現象や因果関係の列挙にとどまらない、根本的な原因究明を行うことが望まれる。 ・調査の結果、法令違反等の不祥事の発生が認められた場合には、その原因となった責任者・監督者につき、NFが有する倫理規程や懲罰規程等に従って、責任者を適切に処分することが望まれる。この際、その者が有する権限や社会的地位を理由として遠慮・忖度することは許されず、そうした判断は、むしろ更なる社会の非難を招き得ることに強く留意することが望まれる。 ・再発防止策は、根本的な原因分析に即した実効性の高い方策としなければならず、その取組は迅速かつ着実に実行することが望まれ 	
--	--	--	--

<p>1 る。こうした再発防止策の策定に当たっては、組織の変更や規程の</p> <p>2 改定等の表面的な対応にとどめることなく、今後の日々の業務運営</p> <p>3 等に具体的かつ継続的に反映させることが重要である。</p> <p>4 ・不祥事対応が一度収束した後においても、再発防止策の取組が適切</p> <p>5 に運用され、定着しているかを不断にモニタリングした上で、その</p> <p>6 改善状況を定期的に公表することが<u>求められる</u>。</p> <p>7</p> <p>8 (3) について (略)</p>	<p>る。こうした再発防止策の策定に当たっては、組織の変更や規程の</p> <p>改定等の表面的な対応にとどめることなく、今後の日々の業務運営</p> <p>等に具体的かつ継続的に反映させることが重要である。</p> <p>・不祥事対応が一度収束した後においても、再発防止策の取組が適切</p> <p>に運用され、定着しているかを不断にモニタリングした上で、その改</p> <p>善状況を定期的に公表することが望まれる。</p> <p>(3) について (略)</p>	
<p>10 原則 13 地方組織等に対するガバナンスの確保, コンプライアンスの</p> <p>11 強化等に係る指導, 助言及び支援を行うべきである。</p> <p>12 (1)加盟規程の整備等により地方組織等との間の権限関係を明確にす</p> <p>13 るとともに, 地方組織等の組織運営及び業務執行について適切な指</p> <p>14 導, 助言及び支援を行うこと</p> <p>15 (2)地方組織等の運営者に対する情報提供や研修会の実施等による支</p> <p>16 援を行うこと</p> <p>17</p> <p>18 【求められる理由】</p> <p>19 NF には, 都道府県協会, 都道府県連盟といった地方組織, 学生連</p> <p>20 盟や年代別の関係競技団体等 (以下「地方組織等」と総称する。) が</p> <p>21 存在する団体も多いが, これらの地方組織等は, 各地方における選手</p>	<p>10 原則 13 地方組織等に対するガバナンスの確保, コンプライアンスの</p> <p>11 強化等に係る指導, 助言及び支援を行うべきである。</p> <p>12 (1)加盟規程の整備等により地方組織等との間の権限関係を明確にす</p> <p>13 るとともに, 地方組織等の組織運営及び業務執行について適切な指</p> <p>14 導, 助言及び支援を行うこと</p> <p>15 (2)地方組織等の運営者に対する情報提供や研修会の実施等による支</p> <p>16 援を行うこと</p> <p>17</p> <p>18 【求められる理由】</p> <p>19 NF には, 都道府県協会, 都道府県連盟といった地方組織, 学生連</p> <p>20 盟や年代別の関係競技団体等 (以下「地方組織等」と総称する。) が</p> <p>21 存在する団体も多いが, これらの地方組織等は, 各地方における選手</p>	

<p>1 強化, 競技大会の開催, 競技の普及活動, 指導者への研修, <u>地域スポーツ</u></p> <p>2 <u>ーツクラブ活動の運営団体・実施主体</u>等, 競技の振興を図る上で重要</p> <p>3 な役割を担っている。</p> <p>4 一方で, これらの地方組織等の多くは法人格を持たず, 若干名のボ</p> <p>5 ランティアが運営していることも珍しくないなど, その人的・財政的</p> <p>6 基盤は極めて脆弱である。このため, 都道府県体育協会等からの助成</p> <p>7 金に関する不正使用や, 規程等に基づいた公正な手続を経ないで構成</p> <p>8 員の処分が行われるといった問題も生じている。また, 地方組織等</p> <p>9 は, 対象スポーツの指導現場等に密接に関わる者が自主的, 自発的に</p> <p>10 運営していることが多く, このような各地方の愛好者による努力が</p> <p>11 様々な対象スポーツを下支えしてきたという評価がある一方で, 「身</p> <p>12 内」の慣習や常識が優先され, ややもすると指導者等による不適切な</p> <p>13 行為が見過ごされがちになる傾向に陥りやすいと考えられる。</p> <p>14 地方組織等における不適切な組織運営により, 対象スポーツの価値</p> <p>15 が損なわれる不祥事が発生したり, 競技者を始めとした構成員の権利</p> <p>16 利益が不当に侵害されたりすることがないように, NF は, 対象スポー</p> <p>17 ツに関する唯一の国内統括組織として, 地方組織等におけるガバナン</p> <p>18 スの確保及びコンプライアンスの強化についてリーダーシップを発揮</p> <p>19 し, 適切な指導, 助言及び支援を行うことが求められる。</p> <p>20</p> <p>21 【補足説明】</p>	<p>強化, 競技大会の開催, 競技の普及活動, 指導者への研修等, 競技の</p> <p>振興を図る上で重要な役割を担っている。</p> <p>一方で, これらの地方組織等の多くは法人格を持たず, 若干名のボ</p> <p>ランティアが運営していることも珍しくないなど, その人的・財政的</p> <p>基盤は極めて脆弱である。このため, 都道府県体育協会等からの助成</p> <p>金に関する不正使用や, 規程等に基づいた公正な手続を経ないで構成</p> <p>員の処分が行われるといった問題も生じている。また, 地方組織等</p> <p>は, 対象スポーツの指導現場等に密接に関わる者が自主的, 自発的に</p> <p>運営していることが多く, このような各地方の愛好者による努力が</p> <p>様々な対象スポーツを下支えしてきたという評価がある一方で, 「身</p> <p>内」の慣習や常識が優先され, ややもすると指導者等による不適切な</p> <p>行為が見過ごされがちになる傾向に陥りやすいと考えられる。</p> <p>地方組織等における不適切な組織運営により, 対象スポーツの価値</p> <p>が損なわれる不祥事が発生したり, 競技者を始めとした構成員の権利</p> <p>利益が不当に侵害されたりすることがないように, NF は, 対象スポー</p> <p>ツに関する唯一の国内統括組織として, 地方組織等におけるガバナン</p> <p>スの確保及びコンプライアンスの強化についてリーダーシップを発揮</p> <p>し, 適切な指導, 助言及び支援を行うことが求められる。</p> <p>【補足説明】</p>	
--	--	--

1	(1) について (略)	(1) について (略)	
2			
3	(2) について	(2) について	
4	・ NF が作成するコンプライアンス強化に係る研修資料や普及啓発の	・ NF が作成するコンプライアンス強化に係る研修資料や普及啓発の	
5	ためのパンフレット等の提供等を行うことが <u>望まれる</u> 。	ためのパンフレット等の提供等を行うことが考えられる。	
6	・ 地方組織等の代表等が集まる会議（例えば，社員総会や評議員会	・ 地方組織等の代表等が集まる会議（例えば，社員総会や評議員会	
7	等）の開催と合わせて，ガバナンスやコンプライアンスに関する研	等）の開催と合わせて，ガバナンスやコンプライアンスに関する研	
8	修会を実施することが <u>望まれる</u> 。	修会を実施することが考えられる。	
9	・ 地方組織等に対して，法律，会計等のサポートサービスを提供する	・ 地方組織等に対して，法律，会計等のサポートサービスを提供する	
10	形で支援することが考えられる。	形で支援することが考えられる。	
11			
12	付録		
13	<u>1. スポーツ団体ガバナンスコードの構成について</u>		
14	<u>□ 原則</u>		
15	<u>各スポーツ団体が適切な組織運営を行う上で遵守すべき原則・規範</u>		
16	<u>を記載している。</u>		
17	<u>各原則は，関係者がその趣旨・精神を確認し，互いに共有した上で，</u>		
18	<u>各自，自らの活動が，形式的な文言・記載ではなく，その趣旨・精神に</u>		
19	<u>照らして真に適切か否かを確認できるよう，簡潔かつ抽象的な表現と</u>		
20	<u>している。</u>		
21			

1	<u>□ 求められる理由</u>		
2	<u>なぜ当該原則がコードに規定され、各団体に取組が求められている</u>		
3	<u>のか、その趣旨を説明している。</u>		
4			
5	<u>□ 補足説明</u>		
6	<u>原則は抽象的なものであることから、各団体が原則を実行する上で参</u>		
7	<u>考となるよう、用語の定義、考え方等を解説するとともに、具体的な取</u>		
8	<u>組事例等を記載している。</u>		
9			
10	<u>□ 脚注</u>		
11	<u>補足説明等における用語の定義等を記載している。</u>		
12			
13	<u>文末の表現について</u>		
14	<u><求められる></u>		
15	<u>規範としての重要性がより高く、基本的に全ての団体が取り組</u>		
16	<u>むことが必要である事項。</u>		
17			
18	<u><望まれる></u>		
19	<u>「求められる」と記載されている事項よりも規範としての重</u>		
20	<u>要性は相対的に低い、各団体の取組が期待される事項。</u>		
21			

1 <考えられる>

2 考え方や取組の一事例を紹介している事項。

3

4 **2. セルフチェックリスト**

5 本セルフチェックリストは、各 NF がガバナンスコードへの対応状
6 況について、自らの現状を把握できるようにするためのものである。
7 まず自らの現状を的確に把握することにより、次になすべき対応を戦
8 略的に検討することが可能になると考えられる。

9 各項目には、本文に記載した原則及び規定のほか、「求められる理
10 由」及び「補足説明」において記載されている事項も含まれている。
11 このため、本セルフチェックリストの全ての項目に対応しなければガ
12 バナンスコードに適合したことにならないということを意味するもの
13 ではない。しかしながら、より良いガバナンスを目指す上では、でき
14 る限り多くの項目に対応することが望まれる。

15

項目	対応状況
原則 1 について	
1. 組織運営に関する中長期基本計画を策定し公表しているか。	
2. 競技力向上、普及、マーケティング、ガバナンス等の重要な業務分野ごとに、より詳細な計画	

第3章 セルフチェックリスト

本セルフチェックリストは、各 NF がガバナンスコードへの対応状
況について、自らの現状を把握できるようにするためのものである。
まず自らの現状を的確に把握することにより、次になすべき対応を戦
略的に検討することが可能になると考えられる。

各項目には、第2章に記載した原則及び規定のほか、「求められる
理由」及び「補足説明」において記載されている事項も含まれてい
る。このため、本セルフチェックリストの全ての項目に対応しなけれ
ばガバナンスコードに適合したことにならないということを意味する
ものではない。しかしながら、より良いガバナンスを目指す上では、
できる限り多くの項目に対応することが望まれる。

項目	対応状況
原則 1 について	
1. 組織運営に関する中長期基本計画を策定し公表しているか。	
2. 競技力向上、普及、マーケティング、ガバナンス等の重要な業務分野ごとに、より詳細な計画	

	を策定し公表しているか。			を策定し公表しているか。			
	3. 組織運営の強化に関する人材の採用及び育成に関する計画 <u>(大規模な競技大会の運営の担い手となる人材の育成計画, 将来のNFの運営の担い手となる人材の確保・育成計画等を含む)</u> を策定し公表しているか。			3. 組織運営の強化に関する人材の採用及び育成に関する計画を策定し公表しているか。			
	4. ガバナンス及びコンプライアンスに係る知見を有する人材の採用をしているか。			4. ガバナンス及びコンプライアンスに係る知見を有する人材の採用をしているか。			
	5. 財務の健全性確保に関する計画を策定し公表しているか。			5. 財務の健全性確保に関する計画を策定し公表しているか。			
	6. 会計年度ごとの詳細な計画を策定しているか。			6. 会計年度ごとの詳細な計画を策定しているか。			
	7. 計画策定に当たり、役職員や構成員から幅広く意見を募っているか。			7. 計画策定に当たり、役職員や構成員から幅広く意見を募っているか。			
	8. 各計画に基づく方策の実施状況、目標の達成状況等について、定期的に把握・分析し、目標等の修正、方策の改善をしているか。			8. 各計画に基づく方策の実施状況、目標の達成状況等について、定期的に把握・分析し、目標等の修正、方策の改善をしているか。			
	原則 2 について			原則 2 について			
	1. 外部理事の目標割合 (25%以上) 及び女性理事の目標割合 (40%以上) を設定するとともに、その達成に向けた具体的な方策を講じているか。 (現在の人数) ・理事の総数 人 うち外部理事 人 (%) うち女性理事 人 (%)			1. 外部理事の目標割合 (25%以上) 及び女性理事の目標割合 (40%以上) を設定するとともに、その達成に向けた具体的な方策を講じているか。 (現在の人数) ・理事の総数 人 うち外部理事 人 (%) うち女性理事 人 (%)			
	2. 女性理事について、外部理事についてのみ女性を			2. 女性理事について、外部理事についてのみ女性を任用するのではなく、外部理事以外の理事についても女性を任用しているか。			
	2. 女性理事について、外部理事についてのみ女性を			3. 業務執行理事に女性を任用しているか。			

	任用するのではなく、外部理事以外の理事についても女性を任用しているか。			4. 評議員会を置く NF においては、外部評議員及び女性評議員の目標割合をそれぞれ設定するとともに、その達成に向けた具体的方策を講じているか。		
	3. 業務執行理事に女性を任用しているか。			5. アスリート委員会を設置し、その意見を組織運営に反映させるための具体的な方策を講じているか。		
	4. 評議員会を置く NF においては、外部評議員及び女性評議員の目標割合をそれぞれ設定するとともに、その達成に向けた具体的方策を講じているか。			6. アスリート委員会の構成について、性別や競技・種別等のバランスに留意するとともに、委員会で取り扱う事項等を踏まえて適切な人選が行われているか。		
	5. アスリート委員会を設置し、その意見を組織運営に反映させるための具体的な方策を講じているか。			7. アスリート委員会における議論を組織運営に反映させるために、アスリート委員会から理事会等に対する答申、報告等を行う仕組みを設けるとともに、アスリート委員会の委員長を理事として選任しているか。		
	6. アスリート委員会の構成について、性別や競技・種別等のバランスに留意するとともに、委員会で取り扱う事項等を踏まえて適切な人選が行われているか。			8. 理事会を適正な規模とし、実効性の確保を図っているか。		
	7. アスリート委員会における議論を組織運営に反映させるために、アスリート委員会から理事会等に対する答申、報告等を行う仕組みを設けるとともに、アスリート委員会の委員長を理事として選任しているか。			9. 理事の就任時の年齢に制限を設けているか。		
	8. <u>理事に期待される知識・経験・能力の観点及び各理事の選任の観点をウェブサイト等で公表しているか。</u>			10. 理事が原則として 10 年を超えて在任することがないように再任回数の上限を設けているか。		
	9. 理事会を適正な規模とし、実効性の確保を図っているか。			11. 理事の候補となり得る人材を各種委員会等に配置し、NF 運営に必要となる知見を高める機会を設けることなどにより、将来の NF 運営の担い手となり得る人材を計画的に育成しているか。		
	10. 理事の就任時の年齢に制限を設けているか。					

11. 理事が原則として 10 年を超えて在任することがないよう再任回数の上限を設けているか。		12. 独立した諮問委員会として役員候補者選考委員会を設置し、構成員に有識者を配置しているか。		
12. <u>将来の NF の運営の担い手となる人材の確保・育成計画を策定するとともに、当該人材を各種委員会等に配置し、NF 運営に必要となる知見を高める機会を設けるなど、計画に則った人材の確保及び育成を図っているか。</u>		13. 役員候補者選考委員会における役員候補者等の決定が理事会等の他の機関から独立して行われているか。		
13. 独立した諮問委員会として役員候補者選考委員会を設置し、構成員に有識者を配置しているか。		14. 役員候補者選考委員会の構成員には、役員構成における多様性の確保に留意して役員候補者を選考する観点から、有識者、女性委員を複数名配置しているか。		
14. 役員候補者選考委員会における役員候補者等の決定が理事会等の他の機関から独立して行われているか。 <u>役員候補者選考委員会の構成員の半数以上を現職の理事（外部理事を含む）が占めていないか。</u>		原則 3 について		
15. 役員候補者選考委員会の構成員には、役員構成における多様性の確保に留意して役員候補者を選考する観点から、有識者、女性委員を複数名配置しているか。		1. NF 及びその役職員その他構成員が適用対象となる法令を遵守するために必要な規程を整備しているか。		
16. <u>役員候補者選考委員会の委員長を外部理事又は外部評議員ではない現職の理事又は評議員が務めていないか。</u>		2. その他組織運営に必要な規程を整備しているか。		
原則 3 について		3. 法人の運営に関して必要となる一般的な規程を整備しているか。		
1. NF 及びその役職員その他構成員が適用対象となる法令を遵守するために必要な規程を整備しているか。		4. 法人の業務に関する規程を整備しているか。		
		5. 法人の役職員の報酬等に関する規程を整備しているか。		
		6. 法人の財産に関する規程を整備しているか。		
		7. 財政的基盤を整えるための規程を整備しているか。		
		8. 役職員は、潜在的な問題を把握し、調査の必要性の有無等を判断できる程度の法的知識を有しているか。		

2. その他組織運営に必要な規程を各規程間の整合性にも留意しながら整備しているか。		9. 相談内容に応じて適切な弁護士への相談ルートを確認するなど、専門家に日常的に相談や問い合わせをできる体制を確認しているか。	
3. 法人の運営に関して必要となる一般的な規程を整備しているか。		10. 代表選手の公平かつ合理的な選考に関する規程を整備しているか。	
4. 法人の業務に関する規程を整備しているか。		11. その他選手の権利保護に関する規程を整備しているか。	
5. 法人の役職員の報酬等に関する規程を整備しているか。		12. 選手選考に関する規程（選考基準及び選考過程）の作成者の選定を公平かつ合理的な過程で実施しているか。	
6. 法人の財産に関する規程を整備しているか。		13. 選手選考に関して、選考基準及び選考過程をできる限り明確かつ具体化しているか。	
7. 財政的基盤を整えるための規程を整備しているか。		14. 選考から漏れた選手や指導者からの要望等に応じて、事後に選考理由を開示しているか。	
8. 役職員は、潜在的な問題を把握し、調査の必要性の有無等を判断できる程度の法的知識を有しているか。		15. 審判員の公平かつ合理的な選考に関する規程を整備しているか。	
9. 相談内容に応じて適切な弁護士への相談ルートを確認するなど、専門家に日常的に相談や問い合わせをできる体制を確認しているか。		原則 4 について	
10. 代表選手の公平かつ合理的な選考に関する規程を整備しているか。		1. コンプライアンス委員会を設置し、定期的を開催しているか。	
11. その他選手の権利保護に関する規程を整備しているか。		2. コンプライアンス委員会がその機能を十分に発揮できるよう、その役割や権限事項を明確に定め、コンプライアンス強化に係る方針や計画の策定及びその推進、実施状況の点検、リスクの把握等を組織的、継続的に実践しているか。	
12. 選手選考に関する規程（選考基準及び選考過程）の作成者の選定を公平かつ合理的な過程で実施しているか。		3. コンプライアンス委員会の運営内容について、理	
13. 選手選考に関して、選考基準及び選考過程をできる限り明確かつ具体化しているか。			

14. 選考から漏れた選手や指導者からの要望等に応じて、事後に選考理由を開示しているか。		事に報告され、その監督を受けるとともに、コンプライアンス委員会からも、理事会等の意思決定機関に対して定期的に助言や提言を行うことができる仕組みを設けているか。		
15. 審判員の公平かつ合理的な選考に関する規程を整備しているか。		4. コンプライアンス委員会の構成員に弁護士、公認会計士、学識経験者等の有識者を配置しているか。		
原則 4 について		5. コンプライアンス委員会の構成員に、少なくとも1名以上は女性委員を配置しているか。		
1. コンプライアンス委員会を設置し、定期的を開催しているか。		6. 外部理事のうち、専門的な知見を有する者（弁護士、会計士、学識経験者等）を業務担当理事として、コンプライアンス委員会の構成員に加えているか。		
2. コンプライアンス委員会がその機能を十分に発揮できるよう、その役割や権限事項を明確に定め、コンプライアンス強化に係る方針や計画の策定及びその推進、実施状況の点検、リスクの把握等を組織的、継続的に実践しているか。		原則 5 について		
3. コンプライアンス委員会の運営内容について、理事会に報告され、その監督を受けるとともに、コンプライアンス委員会からも、理事会等の意思決定機関に対して定期的に助言や提言を行うことができる仕組みを設けているか。		1. NF 役職員向けのコンプライアンス教育を実施しているか。 (教育の内容) <input type="checkbox"/> NF に適用される関係法令及びガバナンスコードについて <input type="checkbox"/> NF が定める規程について <input type="checkbox"/> 不適切な経理処理を始めとする不正行為の防止について <input type="checkbox"/> 代表選手選考の適切な実施について <input type="checkbox"/> 大会運営等における選手等の安全確保について		
4. コンプライアンス委員会の構成員に弁護士、公認会計士、学識経験者等の有識者を配置しているか。				
5. コンプライアンス委員会の構成員に、少なくとも1名以上は女性委員を配置しているか。				
6. 外部理事のうち、専門的な知見を有する者（弁護士、 <u>公認</u> 会計士、学識経験者等）を業務担当理事として、コンプライアンス委員会の構成員に加え				

<p>ているか。</p>				
<p>原則 5 について</p>				
<p>1. NF 役職員向けのコンプライアンス教育を実施しているか。 (教育の内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> NF に適用される関係法令及びガバナンスコードについて <input type="checkbox"/> NF が定める規程について <input type="checkbox"/> 不適切な経理処理を始めとする不正行為の防止について <input type="checkbox"/> 代表選手選考の適切な実施について <input type="checkbox"/> 大会運営等における選手等の安全確保について 		<p>2. 選手及び指導者向けのコンプライアンス教育を実施しているか。 (教育の内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 不正行為の防止について（ドーピング、八百長行為等） <input type="checkbox"/> 差別の禁止について <input type="checkbox"/> 各種ハラスメントについて <input type="checkbox"/> その他の違法行為（未成年の飲酒及び喫煙、違法薬物、財産に関する罪、交通事故等）について <input type="checkbox"/> SNS の適切な利用について 		
<p>2. 選手及び指導者向けのコンプライアンス教育を実施しているか。 (教育の内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 不正行為の防止について（ドーピング、八百長行為等） <input type="checkbox"/> 差別の禁止について <input type="checkbox"/> 各種ハラスメントについて <input type="checkbox"/> <u>スポーツ事故防止に向けた安全管理について</u> <input type="checkbox"/> その他の違法行為（未成年の飲酒及び喫煙、違法薬物、財産に関する罪、交通事故等）について <input type="checkbox"/> SNS の適切な利用について 		<p>3. 審判員向けのコンプライアンス教育を実施しているか。</p> <p>4. 都道府県協会、都道府県連盟といった地方組織、学生連盟や年代別の関係競技団体等の役職員、登録チームや登録選手、登録指導者等に対しても、コンプライアンス教育を展開しているか。</p>		
		<p>原則 6 について</p>		
		<p>5. 対象スポーツの競技特性や競技環境等を踏まえて、研修資料や普及啓発のためのパンフレット等を作成しているか。</p>		
		<p>1. 法律、税務、会計等の専門家のサポートを日常的に受けることができる体制を構築しているか。</p>		
		<p>2. 組織運営において専門家のサポートが必要となると想定される場面や内容を事前に洗い出した</p>		

3. 審判員向けのコンプライアンス教育を実施しているか。		上で、定期的にその適否について検証を行っているか。	
4. 都道府県協会，都道府県連盟といった地方組織，学生連盟や年代別の関係競技団体等の役職員，登録チームや登録選手，登録指導者等に対しても，コンプライアンス教育を展開しているか。		3. 計算書類や組織運営規程等の各種書面の作成作業の補助や有効性・妥当性のチェックに際して，外部の専門家を積極的に活用しているか。	
5. 対象スポーツの競技特性や競技環境等を踏まえて，研修資料や普及啓発のためのパンフレット等を作成しているか。		4. 財務・経理の処理を適切に行い，公正な会計原則を遵守しているか。	
原則 6 について		5. 経費使用及び財産管理に関する規程等を整備することなどにより，公正な会計原則を遵守するための業務サイクルを確立しているか。	
1. 法律，税務，会計等の専門家のサポートを日常的に受けることができる体制を構築しているか。		6. 各種法人法（一般社団・財団法人法，特定非営利活動促進法，会社法等），公益法人認定法等のうち適用を受ける法律に基づき適性のある監事等を設置しているか。	
2. 組織運営において専門家のサポートが必要となると想定される場面や内容を事前に洗い出した上で，定期的にその適否について検証を行っているか。		7. 各事業年度の計算書類等の会計監査及び適法性監査に加え，具体的な業務運営の妥当性に関する監査も可能な限り積極的に実施し，組織の適正性に係る監査報告書を作成しているか。	
3. 計算書類や組織運営規程等の各種書面の作成作業の補助や有効性・妥当性のチェックに際して，外部の専門家を積極的に活用しているか。		8. 監事等の職務を補助すべき職員を置いているか。	
4. 財務・経理の処理を適切に行い，公正な会計原則を遵守しているか。		9. 監事等が理事等の経営陣から独立して各種専門家に相談できる体制を構築しているか。	
5. 経費使用及び財産管理に関する規程等を整備することなどにより，公正な会計原則を遵守するための業務サイクルを確立しているか。		10. 理事等の役職員と監事との間における日常的な情報共有・連携体制の構築に重点的に取り組んでいるか。	
6. 各種法人法（一般社団・財団法人法，特定非営利		11. 国庫補助金等の利用に関し，適正な使用のために	

活動促進法, 会社法等), 公益法人認定法等のうち適用を受ける法律に基づき適性のある監事等を設置しているか。		求められる法令, ガイドライン等を遵守しているか。		
7. 各事業年度の計算書類等の会計監査及び適法性監査に加え, 具体的な業務運営の妥当性に関する監査も可能な限り積極的に実施し, 組織の適正性に係る監査報告書を作成しているか。		12. 資金源の確保, 支出財源の特定, 予算の執行, 事業計画の策定及び遂行等の各種手続を適切に実施しているか。		
8. 監事等の職務を補助すべき職員を置いているか。		13. 法令・ガイドライン等において遵守すべき事項が組織運営の業務プロセスにおいて適切に実行されるよう, 財務会計方針, 手続等の運用規程を定め, 適確に運用しているか。		
9. 監事等が理事等の経営陣から独立して各種専門家に相談できる体制を構築しているか。		原則 7 について		
10. 理事等の役職員と監事との間における日常的な情報共有・連携体制の構築に重点的に取り組んでいるか。		1. 財務情報等について, 法令に基づく開示を行っているか。		
11. 国庫補助金等の利用に関し, 適正な使用のために求められる法令, ガイドライン等を遵守しているか。		2. 選手選考基準を含む選手選考に関する情報を開示しているか。		
12. 資金源の確保, 支出財源の特定, 予算の執行, 事業計画の策定及び遂行等の各種手続を適切に実施しているか。		3. 選手選考については, 規程を整備し, ウェブサイト等で開示するだけでなく, 説明会等を実施し, ステークホルダー等に積極的に周知しているか。		
13. 法令・ガイドライン等において遵守すべき事項が組織運営の業務プロセスにおいて適切に実行されるよう, 財務会計方針, 手続等の運用規程を定め, 適確に運用しているか。		4. 選手や指導者に対しては, 選手選考基準に関する説明会等を実施し, より積極的に周知するとともに, 選手選考基準に修正又は変更があった場合には, 直ちにステークホルダーに対して周知しているか。		
原則 7 について		5. 選考から漏れた選手や指導者からの要望等に応じて, 選考理由について開示しているか。		
1. 財務情報等について, 法令に基づく開示を行って		6. 監督の選考基準や選考理由等について開示して		

	いるか。				いるか。			
	2. 選手選考基準を含む選手選考に関する情報を開示しているか。				7. ガバナンスコードの遵守状況に関する情報等を開示しているか。			
	3. 選手選考については、規程を整備し、ウェブサイト等で開示するだけでなく、説明会等を実施し、ステークホルダー等に積極的に周知しているか。				8. 原則 8 に定める利益相反ポリシー、原則 10 に定める懲罰制度に関する規程及び処分結果等（プライバシー情報等は除く。）を開示しているか。			
	4. 選手や指導者に対しては、選手選考基準に関する説明会等を実施し、より積極的に周知するとともに、選手選考基準に修正又は変更があった場合には、直ちにステークホルダーに対して周知しているか。				9. 公益法人認定法に基づき、公益法人が事務所に備え置き、何人も閲覧等を請求できるとされている書類について、主体的に開示しているか。			
	5. 選考から漏れた選手や指導者からの要望等に応じて、選考理由について開示しているか。				10. NF のウェブサイト等において情報を開示しているか。			
	6. 監督の選考基準や選考理由等について開示しているか。				原則 8 について			
	7. ガバナンスコードの遵守状況に関する情報等を開示しているか。				1. 役職員、選手、指導者等の関連当事者と NF との間に生じ得る利益相反を適切に管理しているか。			
	8. <u>原則 2 に定める理事に期待される知識・経験・能力及び各理事の選任の観点</u> 、原則 8 に定める利益相反ポリシー、原則 10 に定める懲罰制度に関する規程及び処分結果等（プライバシー情報等は除く。）を開示しているか。				2. 重要な契約（金額の多寡、関係者への影響の大小等から判断する。）については、客観性・透明性につき、特に慎重な検証を行っているか。			
	9. 公益法人認定法に基づき、公益法人が事務所に備え置き、何人も閲覧等を請求できるとされている書類について、主体的に開示しているか。				3. 定款や利益相反に関する規程において、理事の利益相反取引を原則として禁止する条項、利益相反取引を実施する場合の議決方法に関する条項、利益相反に該当するおそれがある場合の申告及び承認後の報告に関する条項等の必要な規定を設けているか。			
					4. NF の機関において利益相反取引を承認する場合には、その取引についての重要な事実の開示、取			

10. NF のウェブサイト等において情報を開示しているか。		引の公正性を示す証憑の有無, 内容, 議論の経過, 承認の理由・合理性等につき, 会議体の議事録に詳細に記載し, 意思決定の透明性を確保しているか。		
原則 8 について		5. 利益相反取引に該当するおそれのある取引については, 実務上の不都合がない場合は, 入札方式等, 公正な方法により契約しているか。		
1. 役職員, 選手, 指導者等の関連当事者と NF との間に生じ得る利益相反を適切に管理しているか。		6. 随意契約による場合においても, 相見積りの取得等, 公正な契約であることを証明できる資料を残しているか。		
2. 重要な契約 (金額の多寡, 関係者への影響の大小等から判断する。) については, 客観性・透明性につき, 特に慎重な検証を行っているか。		7. 利益相反ポリシーを作成しているか。		
3. 定款や利益相反に関する規程において, 理事の利益相反取引を原則として禁止する条項, 利益相反取引を実施する場合の議決方法に関する条項, 利益相反に該当するおそれがある場合の申告及び承認後の報告に関する条項等の必要な規定を設けているか。		8. 利益相反ポリシーの作成に当たっては, どのような取引が利益相反関係に該当するのか (利益相反取引該当性), どのような価値判断に基づいて利益相反取引の妥当性を検討すべきか (利益相反の承認における判断基準) について, 当該団体の実情を踏まえ, 現実に生じ得る具体的な例を想定して, 可能な限り分かりやすい基準を策定しているか。		
4. NF の機関において利益相反取引を承認する場合には, その取引についての重要な事実の開示, 取引の公正性を示す証憑の有無, 内容, 議論の経過, 承認の理由・合理性等につき, 会議体の議事録に詳細に記載し, 意思決定の透明性を確保しているか。		9. 利益相反取引該当性を定めるに当たっては, 理事が所属する他の企業・団体, 理事の近親者等の形式的な基準に加えて, 理事が懇意とする取引先等, 当該 NF において想定される「利益相反的關係」を有する者 (関連当事者) についても, 実情に照らし適切に該当範囲に含めているか。		
5. 利益相反取引に該当するおそれのある取引については, 実務上の不都合がない場合は, 入札方式等, 公正な方法により契約しているか。				
6. 随意契約による場合においても, 相見積りの取得等, 公正な契約であることを証明できる資料を残				

<p>しているか。</p>		<p>原則 9 について</p>	
<p>7. 利益相反ポリシーを作成しているか。</p>		<p>1. 通報制度を設けているか。</p>	
<p>8. 利益相反ポリシーの作成に当たっては、どのような取引が利益相反関係に該当するのか（利益相反取引該当性）、どのような価値判断に基づいて利益相反取引の妥当性を検討すべきか（利益相反の承認における判断基準）について、当該団体の実情を踏まえ、現実に生じ得る具体的な例を想定して、可能な限り分かりやすい基準を策定しているか。</p>		<p>2. 通報方法については、面会、書面、電話、電子メール、FAX、ウェブサイト上の通報フォーム等、できるだけ利用しやすい複数の方法を設けているか。</p>	
<p>9. 利益相反取引該当性を定めるに当たっては、理事が所属する他の企業・団体、理事の近親者等の形式的な基準に加えて、理事が懇意とする取引先等、当該 NF において想定される「利益相反的關係」を有する者（関連当事者）についても、実情に照らし適切に該当範囲に含めているか。</p>		<p>3. 通報対象には、暴力行為等の法令違反行為及び各種ハラスメントのほか、定款を始めとする団体の内部規程に違反する行為及び違反行為に至るおそれがある旨の事実を広く含めているか。</p>	
<p>原則 9 について</p>		<p>4. これから行う行為が違反行為となるか否かに関する事前相談についても通報窓口にて対応しているか。</p>	
<p>1. 通報制度を設けているか。</p>		<p>5. 弁護士等の有識者を含む、経営陣から独立した中立な立場の者で構成される調査機関（原則 4 に定めるコンプライアンス委員会等）を設け、調査の必要の有無、調査の必要がある場合には調査方法等について決定し、同機関の構成員又は同機関において指定された者（当該事案に何らかの形で関与したことがある者を除く。）により速やかに調査を実施しているか。</p>	
<p>2. 通報方法については、面会、書面、電話、電子メール、FAX、ウェブサイト上の通報フォーム等、できるだけ利用しやすい複数の方法を設けているか。</p>		<p>6. 通報窓口において通報を受領してから当該通報に係る事実の調査を実施するまでのフロー、並びに調査対象にするか否かの客観的かつ具体的な基準及び調査の方法等について、あらかじめ明確</p>	
<p>3. 通報対象には、暴力行為等の法令違反行為及び各種ハラスメントのほか、定款を始めとする団体の内部規程に違反する行為及び違反行為に至るお</p>			

	それがあ旨の事実を広く含めているか。		に定め、原則としてこれらに従って運用しているか。		
	4. これから行う行為が違反行為となるか否かに関する事前相談についても通報窓口にて対応しているか。		7. 通報窓口の対応者に男女両方を配置し、通報者が希望すれば対応者の性別を選んでいるか。		
	5. 弁護士等の有識者を含む、経営陣から独立した中立な立場の者で構成される調査機関（原則4に定めるコンプライアンス委員会等）を設け、調査の必要の有無、調査の必要がある場合には調査方法等について決定し、同機関の構成員又は同機関において指定された者（当該事案に何らかの形で関与したことがある者を除く。）により速やかに調査を実施しているか。		8. 通報制度の運営において専門家のサポートが必要になると想定される場面や内容を事前に洗い出した上で、定期的にその適否について検証しているか。		
	6. 通報窓口において通報を受領してから当該通報に係る事実の調査を実施するまでのフロー、並びに調査対象にするか否かの客観的かつ具体的な基準及び調査の方法等について、あらかじめ明確に定め、原則としてこれらに従って運用しているか。		9. 通報窓口について、ウェブサイト、SNS等を通じて、恒常的にNF関係者等に周知しているか。		
	7. 通報窓口の対応者に男女両方を配置し、通報者が希望すれば対応者の性別を選んでいるか。		10. 通報窓口の担当者に相談内容に関する守秘義務を課しているか。		
	8. 通報制度の運営において専門家のサポートが必要になると想定される場面や内容を事前に洗い出した上で、定期的にその適否について検証しているか。		11. 通報者を特定し得る情報や通報内容に関する情報の取扱いについて一定の規定を設け、情報管理を徹底しているか。		
	9. 通報窓口について、ウェブサイト、SNS等を通じ		12. 通報窓口を利用したことを理由として、相談者に対する不利益な取扱いを行うことを禁止しているか。		
			13. 研修等の実施を通じて、NF役職員に対して、通報が正当な行為として評価されるものであるという意識付けを徹底しているか。		
			14. 通報制度の運用体制は、弁護士、公認会計士、学識経験者等の有識者を中心に整備しているか。		
			15. 通報窓口その他通報制度の運営は、NFの経営陣から独立した中立な立場の者が担当し、NFの経		

	て、恒常的に NF 関係者等に周知しているか。			営陣が通報者を特定し得る情報や通報内容等にアクセスできない体制を整備しているか。		
	10. 通報窓口の担当者に相談内容に関する守秘義務を課しているか。			原則 10 について		
	11. 通報者を特定し得る情報や通報内容に関する情報の取扱いについて一定の規定を設け、情報管理を徹底しているか。			1. 懲罰制度における禁止行為、処分対象者、処分の内容及び処分に至るまでの手続を定め、ウェブサイト等を通じて、恒常的に NF 関係者等にこれを周知しているか。		
	12. 通報窓口を利用したことを理由として、相談者に対する不利益な取扱いを行うことを禁止しているか。			2. NF 外部の中立的かつ専門的な第三者により、懲罰制度が当該規程に従って適切に運用されているか否かの確認を定期的に受け、当該第三者の助言指導を踏まえて定期的に運用を見直しているか。		
	13. 研修等の実施を通じて、NF 役職員に対して、通報が正当な行為として評価されるものであるという意識付けを徹底しているか。			3. 処分内容の決定は、行為の態様、結果の重大性、経緯、過去の同種事例における処分内容、情状等を踏まえて、平等かつ適正になされているか。		
	14. 通報制度の運用体制は、弁護士、公認会計士、学識経験者等の有識者を中心に整備しているか。			4. 規程においてあらかじめ明確かつ具体的な処分基準を定め、処分内容の決定に当たっては原則として当該基準に従っているか。		
	15. 通報窓口その他通報制度の運営は、NF の経営陣から独立した中立な立場の者が担当し、NF の経営陣が通報者を特定し得る情報や通報内容等にアクセスできない体制を整備しているか。			5. 調査機関の構成員又は同機関において指定した者（当該事案に何らかの形で関与したことがある者を除く。）による調査結果等を踏まえ、有効かつ適切な証拠により認定された行為についてのみ処分の対象としているか。		
	原則 10 について					
	1. 懲罰制度における禁止行為、処分対象者、処分の内容及び処分に至るまでの手続を定め、ウェブサイト等を通じて、恒常的に NF 関係者等にこれを周知しているか。			6. NF 関係者等に対し、処分対象行為の調査に対する協力義務及び調査内容に関する守秘義務を課		
	2. NF 外部の中立的かつ専門的な第三者により、懲罰制度が当該規程に従って適切に運用されてい					

<p>るか否かの確認を定期的に受け、当該第三者の助言指導を踏まえて定期的に運用を見直しているか。</p>		<p>しているか。</p>		
<p>3. 処分内容の決定は、行為の態様、結果の重大性、経緯、過去の同種事例における処分内容、情状等を踏まえて、平等かつ適正になされているか。</p>		<p>7. 処分審査を行うに当たって、処分対象者に対し、処分対象行為について可能な限り書面を交付しているか。</p>		
<p>4. 規程においてあらかじめ明確かつ具体的な処分基準を定め、処分内容の決定に当たっては原則として当該基準に従っているか。</p>		<p>8. 処分審査を行うに当たって、処分対象者に対し、聴聞（意見聴取）の機会を設けているか。</p>		
<p>5. 調査機関の構成員又は同機関において指定した者（当該事案に何らかの形で関与したことがある者を除く。）による調査結果等を踏まえ、有効かつ適切な証拠により認定された行為についてのみ処分の対象としているか。</p>		<p>9. 処分結果は、処分対象者に対し、処分の内容、処分対象行為、処分の理由、不服申立手続の可否、その手続の期限等が記載された書面にて告知しているか。</p>		
<p>6. NF 関係者等に対し、処分対象行為の調査に対する協力義務及び調査内容に関する守秘義務を課しているか。</p>		<p>10. 認定根拠となった証拠や処分の手続の経過についても、可能な範囲で告知しているか。</p>		
<p>7. 処分審査を行うに当たって、処分対象者に対し、処分対象行為について可能な限り書面を交付しているか。</p>		<p>11. 処分審査を行う者は、中立性及び専門性を有しているか。</p>		
<p>8. 処分審査を行うに当たって、処分対象者に対し、聴聞（意見聴取）の機会を設けているか。</p>		<p>12. 弁護士等の有識者を含む、経営陣から独立した中立な立場の者で構成される処分機関（倫理委員会等）を設け、同機関（当該事案に何らかの形で関与したことがある者を除く。）において、客観的かつ速やかに、処分審査（処分対象行為該当性及び処分内容の決定）を行っているか。</p>		
<p>9. 処分結果は、処分対象者に対し、処分の内容、処分対象行為、処分の理由、不服申立手続の可否、その手続の期限等が記載された書面にて告知し</p>		<p>13. 処分審査が中立な者により行われることを担保するため、処分審査を行う者について、当該処分に関するステークホルダーを除く等の制度を設けているか。</p>		
		原則 11 について		

	<p>ているか。</p>			<p>1. 選手、指導者等との間の紛争の迅速かつ適正な解決に取り組んでいるか。</p>		
	<p>10. 認定根拠となった証拠や処分の手続の経過についても、可能な範囲で告知しているか。</p>			<p>2. NF における懲罰や紛争について、公益財団法人日本スポーツ仲裁機構 (JSAA) によるスポーツ仲裁を利用できるよう自動応諾条項を定めているか。</p>		
	<p>11. 処分審査を行う者は、中立性及び専門性を有しているか。</p>			<p>3. 自動応諾条項の対象事項には、懲罰等の不利益処分に対する不服申立に限らず、代表選手の選考を含む NF のあらゆる決定を広く対象に含めているか。</p>		
	<p>12. 弁護士等の有識者を含む、経営陣から独立した中立な立場の者で構成される処分機関（倫理委員会等）を設け、同機関（当該事案に何らかの形で関与したことがある者を除く。）において、客観的かつ速やかに、処分審査（処分対象行為該当性及び処分内容の決定）を行っているか。</p>			<p>4. 処分機関が処分結果を通知する際に、処分対象者に対し、JSAA によるスポーツ仲裁の活用が可能である旨とその方法、手続の期限等が記載された書面を交付しているか。</p>		
	<p>13. 処分審査が中立な者により行われることを担保するため、処分審査を行う者について、当該処分に関するステークホルダーを除く等の制度を設けているか。</p>			<p>原則 12 について</p>		
<p>原則 11 について</p>				<p>1. 危機管理を専門に取り扱う部署や危機管理委員会を設けるなど、組織の規模や実情に応じた危機管理及び不祥事対応のための体制を構築するとともに、危機管理マニュアルを策定しているか。</p>		
	<p>1. 選手、指導者等との間の紛争の迅速かつ適正な解決に取り組んでいるか。</p>			<p>2. 危機管理体制の構築に当たっては、不祥事対応を機動的に行えるよう、コンプライアンス担当の理事に危機管理担当も兼務させるなどの工夫を行い、組織横断的な活動を可能とする体制を構築しているか。</p>		
	<p>2. NF における懲罰や紛争について、公益財団法人日本スポーツ仲裁機構 (JSAA) によるスポーツ仲裁を利用できるよう自動応諾条項を定めているか。</p>			<p>3. 危機管理マニュアルが単なる書類として形骸化</p>		
	<p>3. 自動応諾条項の対象事項には、懲罰等の不利益処分に対する不服申立に限らず、代表選手の選考を含む NF のあらゆる決定を広く対象に含めている</p>					

か。		しないよう、マニュアルに従ったリスク管理の実効性を定期的に検証したり、緊急の危機管理体制を発動するための仮想訓練を定期的実施したりするなど、平時からその存在を浸透させるための活動を運営業務に組み込んでいるか。		
4. 処分機関が処分結果を通知する際に、処分対象者に対し、JSAA によるスポーツ仲裁の活用が可能である旨とその方法、手続の期限等が記載された書面を交付しているか。		4. 不祥事が発生した場合は、事実調査、原因究明、責任者の処分及び再発防止策の提言について検討するための調査体制を速やかに構築しているか。		
原則 12 について				
1. 危機管理を専門に取り扱う部署や危機管理委員会を設けるなど、組織の規模や実情に応じた危機管理及び不祥事対応のための体制を構築するとともに、危機管理マニュアルを策定しているか。		5. 重大な不祥事の端緒を認識した場合には、最適な調査体制を迅速に構成し、徹底した事実調査を実施した上で、外部専門家の知見と経験も踏まえつつ、表層的な現象や因果関係の列挙にとどまらない、根本的な原因究明を行っているか。		
2. 危機管理体制の構築に当たっては、不祥事対応を機動的に行えるよう、コンプライアンス担当の理事に危機管理担当も兼務させるなどの工夫を行い、組織横断的な活動を可能とする体制を構築しているか。		6. 調査の結果、法令違反等の不祥事の発生が認められた場合には、その原因となった責任者・監督者につき、NF が有する倫理規程や懲罰規程等に従って、責任者を適切に処分しているか。		
3. 危機管理マニュアルが単なる書類として形骸化しないよう、マニュアルに従ったリスク管理の実効性を定期的に検証したり、緊急の危機管理体制を発動するための仮想訓練を定期的実施したりするなど、平時からその存在を浸透させるための活動を運営業務に組み込んでいるか。		7. 再発防止策の策定に当たっては、組織の変更や規程の改定等の表面的な対応にとどめることなく、今後の日々の業務運営等に具体的かつ継続的に反映させているか。		
4. 不祥事が発生した場合は、事実調査、原因究明、責任者の処分及び再発防止策の提言について検討するための調査体制を速やかに構築しているか。		8. 不祥事対応が一度収束した後においても、再発防止策の取組が適切に運用され、定着しているかを不断にモニタリングした上で、その改善状況を定		

<p>5. 重大な不祥事の端緒を認識した場合には、最適な調査体制を迅速に構成し、徹底した事実調査を実施した上で、外部専門家の知見と経験も踏まえつつ、表層的な現象や因果関係の列挙にとどまらない、根本的な原因究明を行っているか。</p>		<p>期的に公表しているか。</p>		
<p>6. 調査の結果、法令違反等の不祥事の発生が認められた場合には、その原因となった責任者・監督者につき、NF が有する倫理規程や懲罰規程等に従って、責任者を適切に処分しているか。</p>		<p>9. 危機管理及び不祥事対応として外部調査委員会を設置する場合、当該調査委員会は、独立性・中立性・専門性を有する外部有識者（弁護士、公認会計士、学識経験者等）を中心に構成しているか。</p>		
<p>7. 再発防止策の策定に当たっては、組織の変更や規程の改定等の表面的な対応にとどめることなく、今後の日々の業務運営等に具体的かつ継続的に反映させているか。</p>		<p>10. 第三者を委員とする調査委員会を設置する場合には、当該委員の選定プロセスについても十分に配慮し、委員がNF に対して独立性・中立性・専門性を有する者であることについて、合理的な説明をする責任を果たしているか。</p>		
<p>8. 不祥事対応が一度収束した後においても、再発防止策の取組が適切に運用され、定着しているかを不断にモニタリングした上で、その改善状況を定期的に公表しているか。</p>		原則 13 について		
<p>9. 危機管理及び不祥事対応として外部調査委員会を設置する場合、当該調査委員会は、独立性・中立性・専門性を有する外部有識者（弁護士、公認会計士、学識経験者等）を中心に構成しているか。</p>		<p>1. 地方組織等に対するガバナンスの確保、コンプライアンスの強化等に係る指導、助言及び支援を行っているか。</p>		
<p>10. 第三者を委員とする調査委員会を設置する場合には、当該委員の選定プロセスについても十分に配慮し、委員がNF に対して独立性・中立性・専門性を有する者であることについて、合理的な説</p>		<p>2. 加盟規程の整備等により地方組織等との間の権限関係を明確にするとともに、地方組織等の組織運営及び業務執行について適切な指導、助言及び支援を行っているか。</p>		
		<p>3. ガバナンスの確保、コンプライアンスの強化等について、地方組織等の組織運営や業務執行に問題があると考えられるときには積極的に指導し、自主的な改善が見込まれない場合には、規程に基づき処分を行うなどの対応をしているか。</p>		
		<p>4. 地方組織等における組織体制について、女性役員の目標割合の設定等を通じた積極的な任用、役員</p>		

明をする責任を果たしているか。		就任時の年齢制限等により新陳代謝を図る仕組みの導入が進むよう、指導、助言及び支援を行っているか。		
原則 13 について		5. 地方組織等に対し法人格取得に向けた専門的な助言や財政面を含めた支援を行っているか。		
1. 地方組織等に対するガバナンスの確保、コンプライアンスの強化等に係る指導、助言及び支援を行っているか。		6. 地方組織等の運営者に対する情報提供や研修会の実施等による支援を行っているか。		
2. 加盟規程の整備等により地方組織等との間の権限関係を明確にするとともに、地方組織等の組織運営及び業務執行について適切な指導、助言及び支援を行っているか。		7. NF が作成するコンプライアンス強化に係る研修資料や普及啓発のためのパンフレット等の提供等を行っているか。		
3. ガバナンスの確保、コンプライアンスの強化等について、地方組織等の組織運営や業務執行に問題があると考えられるときには積極的に指導し、自主的な改善が見込まれない場合には、規程に基づき処分を行うなどの対応をしているか。		8. 地方組織等の代表等が集まる会議（例えば、社員総会や評議員会等）の開催と合わせて、ガバナンスやコンプライアンスに関する研修会を実施しているか。		
4. 地方組織等における組織体制について、女性役員の目標割合の設定等を通じた積極的な任用、役員就任時の年齢制限等により新陳代謝を図る仕組みの導入が進むよう、指導、助言及び支援を行っているか。		9. 地方組織等に対して、法律、会計等のサポートサービスを提供する形で支援しているか。		
5. 地方組織等に対し法人格取得に向けた専門的な助言や財政面を含めた支援を行っているか。				
6. 地方組織等の運営者に対する情報提供や研修会の実施等による支援を行っているか。				
7. NF が作成するコンプライアンス強化に係る研修資料や普及啓発のためのパンフレット等の提供				

1	等を行っているか。			
2	8. 地方組織等の代表等が集まる会議（例えば、社員 総会や評議員会等）の開催と合わせて、ガバナン スやコンプライアンスに関する研修会を実施し ているか。			
3				
4	9. 地方組織等に対して、法律、会計等のサポートサ ービスを提供する形で支援しているか。			
5				
6				
7				
8	<u>3. 理事に期待する知識・経験・能力及び各理事の選任の観点の公表に</u>			
9	<u>関する考え方</u>			
10				
11	<u>原則2 適切な組織運営を確保するための役員等の体制を整備すべき</u>			
12	<u>である。</u>			
13	<u>(1) 組織の役員 及び評議員の構成等における多様性の確保を図るこ</u>			
14	<u>と</u>			
15	<u>【補足説明】</u>			
16	<u>・外部理事を含む理事の任用に当たっては、各 NF において、理事に期</u>			
17	<u>待される知識・経験・能力の観点及び各理事の選任の観点をウェブサイ</u>			
18	<u>ト等で公表することが望まれる。</u>			
19				
20	<u>【考え方】</u>			
21	<u>(1) 理事に期待される知識・経験・能力の観点は、各競技団体におけ</u>			

1	<u>る役員候補者選考規程等において、理事候補者選考基準として定</u>		
2	<u>めることが考えられる。以下はあくまで一例であり、各競技団体に</u>		
3	<u>おいて、競技の特性等を踏まえ、基準を策定する必要がある。</u>		
4			
5	<u>(例) ○○協会役員候補者選考方法等に関する規程 (イメージ)</u>		
6	<u>(理事候補者の選考基準)</u>		
7	<u>第〇条 理事候補者として、本会の目的を理解し、その達成に向け</u>		
8	<u>尽力するに十分な識見と能力を満たし、以下の一～五の各号の</u>		
9	<u>いずれかに該当すると判断された者を選考する。</u>		
10	<u>一 国内外のスポーツ界又は○○競技の動向に精通し、詳細に</u>		
11	<u>説明できること。</u>		
12	<u>二 コンプライアンス、ガバナンスに関する高い知識を有して</u>		
13	<u>いること。</u>		
14	<u>三 財務、法務、広報又はマーケティングに関する高い知識を有</u>		
15	<u>していること。</u>		
16	<u>四 中長期の施策に関する企画・発想力及び推進力を有してい</u>		
17	<u>ること。</u>		
18	<u>五 他の企業又は競技団体における経験を有していること。</u>		
19			
20	<u>(※) 一～五以外にも、大会運営、国際ビジネス、組織運営に関</u>		
21	<u>する経験を有していること等が考えられる。五については、関</u>		

1	<u>係の深いオリ・パラ競技団体その他の競技団体における経験</u>		
2	<u>が考えられる。</u>		
3			
4	<u>(2) 各理事の選任の観点については、上記の基準を踏まえ、どの観</u>		
5	<u>点で選任したのか、役員の一覧とともに公表することが考えら</u>		
6	<u>れる。その際、理事として特に期待する知識・経験・能力の観</u>		
7	<u>点の欄には、単に「○」を記載するだけでなく、期待する内容</u>		
8	<u>等について具体的に記載することも考えられる。</u>		
9			
10	<u>(例) 各理事の氏名・選任の観点 (イメージ)</u>		
11	※別添参照		
12			
13	<u>4. 関係団体の取組に関するリンク集</u>		
14	<u>○スポーツ庁</u>		
15	<u>・スポーツ界の透明性、公平・公正性の向上</u>		
16	<u>URL:https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop</u>		
17	<u>10/1372124.htm</u>		
18	<u>・スポーツ団体の経営力強化</u>		
19	<u>URL:https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop</u>		
20	<u>09/list/detail/1415419.htm</u>		
21			

1	<u>○独立行政法人日本スポーツ振興センター（JSC）</u>		
2	<u>・スポーツ・インテグリティに関する業務</u>		
3	<u>URL:https://www.jpnsport.go.jp/corp/gyoumu/tabid/516/Defa</u>		
4	<u>ult.aspx</u>		
5			
6	<u>○公益財団法人日本スポーツ協会（JSPO）</u>		
7	<u>・スポーツ団体ガバナンスコード</u>		
8	<u>URL:https://www.japan-sports.or.jp/about/tabid1273.html</u>		
9	<u>・JSPO における暴力根絶に向けた取り組み</u>		
10	<u>URL:https://www.japan-sports.or.jp/cleansport/tabid1349.html</u>		
11	<u>・スポーツにおける盗撮・性的画像による被害</u>		
12	<u>URL: https://www.japan-sports.or.jp/about/tabid1332.html</u>		
13	<u>・アンチドーピング</u>		
14	<u>URL:https://www.japan-</u>		
15	<u>sports.or.jp/medicine/doping/tabid537.html</u>		
16			
17	<u>○公益財団法人日本オリンピック委員会（JOC）</u>		
18	<u>・JOC 通報相談窓口</u>		
19	<u>URL:https://www.joc.or.jp/about/harassment/</u>		
20	<u>・アスリートへの写真・動画による性的ハラスメント防止の取り組み</u>		
21	<u>について</u>		

URL: <https://www.joc.or.jp/about/savesport/>

○公益財団法人日本パラスポーツ協会（JPSA）

・スポーツハラスメント, JPSA・JPC 加盟団体向け法務相談窓口

URL: <https://www.parasports.or.jp/consultation/index.html>

※ウェブサイトの URL は変更となる可能性がありますので, 最新の情報については, 各団体にお問い合わせください。

(例) 各理事の氏名・選任の観点 (イメージ)

氏名	略歴	役職	当協会理事として特に期待する知識・経験・能力の観点				
			一	二	三	四	五
〇〇 〇〇	〇年 〇〇社営業部長 〇年 〇〇社執行役員 〇年 〇〇協会代表理事	代表理事 (外部)	○	○	○	○	○
△△ △△	△年 △△県協会事務局 長 △年 △△県協会会長	専務理事	○		○		
×× ××	×年 ××法律事務所入 所 ×年 ××法律事務所パ ートナー弁護士	理事 (外部)		○	○		
□□ □□	□年 当協会□□委員会 当協会□□委員会	理事	○		○		

※上記は各理事の選任の観点を示したものであって、理事の職務を限定することを想定したものではない。