

(様式5) スポーツ団体ガバナンスコード<中央競技団体向け>適合性審査 自己説明・公表書式

(様式5)

平成35年10月31日

公益社団法人日本ローイング協会協会 スポーツ団体ガバナンスコード<中央競技団体向け> 遵守状況の自己説明

※当協会の自己説明の証拠となる書類のうち、公開可能なものについては、次のページにて公開している。参考URL: : <https://www.jara.or.jp/jara/>

審査項目 通し番号	原則	審査項目	自己説明	証拠書類
1	[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	(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	定期的に協会の将来を見据えたビジョンを中期基本方針として策定し、社員総会で発表しています(前回のビジョン発表は2012年6月総会)。次期ビジョン(東京オリンピック・パラリンピック以降の当協会の基本指針として協会創立100周年記念事業として策定)は2021年9月17日の定例理事会で採択し、本会創立100周年誌と共に各都道府県ボート協会をはじめとした関係先に配布するとともに本会HPに公表いたしました。毎年度の事業計画と予算計画は理事会で決定し社員総会へ報告されるとともに協会HPに掲載し公表しています。これまでの単年度ベースの事業計画・予算計画に加えて、新ビジョンを踏まえ、2022年度から2024年度迄を対象期間とした中期事業計画を策定し、2022年3月の定例理事会	・新ビジョン (日本ボート協会2020ビジョン) ・社員総会資料抜粋 年度事業計画 決算補足資料 予算書
2	[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	(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定し公表すること	当会は、5本部18委員会の下、総勢300名を超える委員・スタッフと委員会活動の事務を担当する8名の職員で事業を推進しています。そして、委員会を通じた経常的な事業活動、及びテーマや大型イベント毎のプロジェクト活動を通して経験を積んでいくことで人材の育成が図られています。経験・実績と資質が認められた人材を、委員長等の推薦により委員長会議で審議した上で、業務執行会議での承認により上位職に登用しています。役員への登用も同様のプロセスを経て発掘された人材を理事会が推薦し、総会の承認を得て登用されており、弁護士や企業経営者などガバナンスやコンプライアンスに通じた人材が理事や監事として任用されています。このような現場主義の人材発掘・育成・登用は当会においては十分に機能しており今後もこれを踏襲していく方針です。2022年3月に策定した中期事業計画において、これらの方針に沿った人材の採用及び育成に関する事項を盛り込みました。 なお、毎年、社員総会後には、協会の役職者、委員、スタッフ、職員の氏名を協会HPで公表して	・役職者 委員 スタッフ一覧表
3	[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	(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	財務の健全性を確保するために、会計年度毎に、募金活動や協賛金など自主財源の動向や補助金や助成金の見込みを踏まえ、業務執行単位毎の収支の計画を予算として策定しております。 財務状況や予算計画については社員総会で財務会計ベースの決算書だけでなく管理会計ベース(委員会毎の事業収支)の実績と予算計画を事業計画に即した分析・説明と併せて報告しています。決算書並びに予算計画は事業計画と共にHPに毎年掲載し公表しております。 予算策定は現場である各委員会の業務計画に基づいた積み上げが起点となっており、予算計画は、幅広い意見が反映されたものとなっています。具体的には、委員会ごとに取り纏めた予算案を財務委員長に提出し、財務委員会により査定や委員会との折衝を経て全体予算に落とし込み、理事会での承認を経て策定されています。 2022年3月に策定した中期事業計画には財務の健全性を確保する為の中期の施策を盛り込みました。ま	・予算承認に関する理事会付議資料 ・社員総会資料抜粋 事業計画書 決算補足説明資料 決算書 予算書 ・中期事業計画
4	[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。	(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と 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ずること	①2023年6月の社員総会を経て現在の役員数は33名(理事30名、監事3名)です。そのうち官公庁や上場企業で経営者として組織を引率している者、弁護士として企業法務の経験を有する者などの外部理事は、8名(27%)です。外部理事は、理事会において、幅広い経験や専門的知見に裏付けられた意見を積極的に述べ、外部理事としての責務を果たしております。 また、女性理事は9名(30%)であり、そのうち3名が業務執行理事として実務にも関与しています。ジェンダーの多様性の確保は当会の重要課題と位置付けて引き続き女性理事の増員に向けて努力していく方針であり、内部登用に加え、他協会や他団体などからの人材情報を収集して外部理事並びに女性理事の確保にも努めています。中期事業計画には、女性目標割合を設定して	0
5	[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。	(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と 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な方策を講ずること	当会は社団法人であるため、評議員会は設置していません。	・社員名簿
6	[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。	(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と 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ずること	当会は、アスリート委員会を設置し、強化選手や日本代表の合宿や遠征の際のアンケート等を通じて選手達の声を直接吸い上げて、当会の運営に反映させるよう努めております。 アスリート委員会の委員長はコーチの経験を有する理事が勤めており、理事を通じて、こうしたアスリートの声とともにそれに基づくアスリート委員会の意見や提案は、直接に理事会に報告されております。 また、アスリート委員会の委員は若手を中心に性別や出身母体に偏りのないようバランスよく選任されています。アスリート委員会は年間計画に基づいて活動しており、年1回の定例会議において活動実績の総括と次の年の活動計画の策定を行っています。	・アスリート委員会のアンケート結果報告 ・理事会付議資料2021版 ・アスリート委員会名簿 ・委員会議事録
7	[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。	(2) 理事会を適正な規模とし、実効性の確保を図ること	当会定款上、理事は5名以上30名以下と定めていますが、現在の理事数は30名です。現在の業務量や業務内容に鑑み、適正な規模と判断しております。 定例理事会は年4回開催されています。理事の出席率は90%を超えています。 理事会は、企業経営者、弁護士、医師、教師、金融関係経験者などを擁しており、構成の多様性が確保されています。	・役職者、委員・スタッフ一覧 ・役員名簿
	[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。	(3) 役員等の新陳代謝を図る仕組みを設けること ①理事の就任時の年齢に制限	役員選任規程において、原則として就任時に63歳未満という定めを置いてあります。例外として「会長が指名する者はその限りではない」旨が定められておりますが、運用上、中央官庁の事務次官経験者や大企業の実務経験者等若くして経験を有する方を外部理事として登用する場合に限られています。	・役員選任規則

(様式5) スポーツ団体がバナンスコード<中央競技団体向け>適合性審査 自己説明・公表書式

審査項目 通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類
8	制を整備すべきである。	を設けること		
9	[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。	(3) 役員等の新陳代謝を図る仕組みを設けること 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再任回数の上限を設けること	②役員選任規程において、原則として5期10年を上限とする旨の定めを置いています。	・役員選任規程
			【激変緩和措置（または例外措置）が適用される場合に記入】 在任期間が10年を超える役員が1名おりますが、同人は、東京2020オリンピック・パラリンピック大会に終了後に、多数の役員が任期満了に伴い退任する状況下で、実務運営の実践力・指導力が重宝されたため、重任することが必須であるとの判断により、社員総会の承認を得て留任となりました。2024年6月が任期満了となります。	・役員選任規程 ・定例理事会議事録 ・定時総会議事録
10	[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。	(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	役員候補の選定に際しては、独立した諮問委員会として役員候補者選考委員会を定例理事会の決議により設置することになっています。 役員候補者選考委員会は、顧問・参与、理事、監事及び外部の学識経験者で構成され且つ現職の理事は過半数を超えてはならないこととして独立性を確保しています。	・役員選任規程 ・新任理事候補者推薦基準
11	[原則3] 組織運営等に必要の規程を整備すべきである。	(1) NF及びその役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すること	すべてのポート関係者に向けて倫理ガイドラインを公表して遵法意識を高めるよう訴えと共に、役員職員、指導者を対象として倫理意識の徹底と法令遵守に関するコンプライアンス規程を制定しています。	・倫理ガイドライン ・コンプライアンス規程 ・就業規則
12	[原則3] 組織運営等に必要の規程を整備すべきである。	(2) その他組織運営に必要な規程を整備すること ①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		・定款、社員選任規程 ・理事会規定、社員総会規程、業務執行会議規程 ・役員選任規程 ・委員会規程 ・経理規程・30-細則
13	[原則3] 組織運営等に必要の規程を整備すべきである。	(2) その他組織運営に必要な規程を整備すること ②法人の業務に関する規程を整備しているか	公益認定時に法人法の定めに従い、組織や構成員に関する規程を改定、整備しており、これらの規程に基づき法人の運営を行っています。各会議体の運営規程、委員会の職務分掌を定めた委員会規程など法人の運営に必要な規程は整備しています。現在制定済の規程は、定款の他、社員選任規程、理事会規定、社員総会規程、業務執行会議規程、役員選任規程、委員会規程、経理規程などです。必要に応じて規程内容の改定・規程の追加を実施しております。	・個人情報保護方針 ・情報公開規定 ・コンプライアンス規程 ・内部通報規定、裁定委員会規定、印章取扱規程 (作成捺印規程)
14	[原則3] 組織運営等に必要の規程を整備すべきである。	(2) その他組織運営に必要な規程を整備すること ③法人の役員等の報酬に関する規程を整備しているか	当会の役員は原則として無報酬ですが、役員報酬並びに費用に関する規程を整備しております。また、職員の報酬については就業規則に定めを設けております。なお、現在、報酬を得ている理事は1名です。	・役員報酬並びに費用に関する規定 ・就業規則
15	[原則3] 組織運営等に必要の規程を整備すべきである。	(2) その他組織運営に必要な規程を整備すること ④法人の財産に関する規程を整備しているか	法人の財産に関する規定としては、定款における「財産及び会計」の規定が挙げられるほか、経理規程、同細則、寄付金等取扱規程を整備しています。特定資産の取扱規定は経理規程に包含されています。	・定款、経理規定、 ・経理規定細則 ・寄付金等取扱規程
	[原則3] 組織運営等に必要の規程を整備すべきである。	(2) その他組織運営に必要な規程を整備すること ⑤財政的基盤を整えるための	定款第7条に社員の経費負担義務を定めており、その詳細を社員の経費負担規程において明文化しております。また、役員報酬並びに費用に関する規定、旅費規程、諸謝金規程、海外滞在費規程等を整備して、費用支払に関して厳格な管理運営を行っています。収入に関しては、会費規程、競技団体登録・	・社員の経費負担規程 ・役員報酬並びに費用に関する規定、旅費規程、諸謝金規程、海外滞在費規程等を整備して、費用支払に関して厳格な管理運営を行っています。収入に関しては、会費規程、競技団体登録・

(様式5) スポーツ団体ガバナンスコード<中央競技団体向け>適合性審査 自己説明・公表書式

審査項目 通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類
16		規程を整備しているか	選手登録の義務化や選手のスポンサー契約締結の取り扱いを明文化した競技者規程、同細則、賞金等の取扱規程、選手等の海外派遣や合宿における自己負担に関する負担金規程を整備して収入基盤を支えています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>関する規定、旅費規程</li> <li>諸謝金規程、海外滞在費規程</li> <li>競技者規程、同細則</li> <li>賞金等の取扱規程</li> <li>海外派遣及び国内選手強化等に関する負担金規程</li> <li>表彰規程、ロゴ規程</li> </ul>
17	[原則3] 組織運営等に必要の規程を整備すべきである。	(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保護に関する規程を整備すること	代表選考の公平かつ合理的な選考を手続面から担保するために、選考委員会規程を定め、これに基づいて選考委員会を設置しております。また、内部通報規程や選手が選考結果等に不服がある場合に訴え出ることができる旨定めた裁定委員会規程を整備して、選手の権利保護を図っております。前提となる選手選考方針は、強化委員会が弁護士によるリーガルチェックを実施して、内容の公平中立性に加え、表現の一義性や具体性についても十分な確認を行い、理事会承認を経て可能な限り早いタイミングで公表するようにしております。また、選手の肖像権に関しては、金銭の授受が発生するようなケースに関しては、賞金等取扱規程の中で、帰属比率等を明記しています。また、各大会の大会要項にも、大会主催者に帰属する旨記載しております。	<ul style="list-style-type: none"> <li>選考委員会規定</li> <li>内部通報規定</li> <li>裁定委員会規程</li> <li>2020東京オリンピック日本代表選手選考方針</li> <li>第99回全日本選手権開会要項(サンプル)</li> <li>賞金等取扱規程</li> </ul>
18	[原則3] 組織運営等に必要の規程を整備すべきである。	(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	審判委員会規約、公認審判員規定を整備してHPに掲載し告知しています。審判の大会への派遣は資格と実績とスケジュールを踏まえて審判委員会が采配しており、大会参加者や所属団体からの恣意的な要望に影響される懸念はありません。これまで大会参加者との間で利害対立が生じたことはないものの、公平性及び合理性を制度的に担保するために改訂し、2023年4月より新規定を施行しました。	<ul style="list-style-type: none"> <li>審判委員会規約</li> <li>公認審判員規定</li> </ul>
19	[原則3] 組織運営等に必要の規程を整備すべきである。	(5) 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保すること	理事・監事に弁護士資格を有した者が複数いるほか、スポーツ法務に精通した法律事務所と顧問契約を結んで、日常的に相談できる体制を構築しております。	<ul style="list-style-type: none"> <li>法律顧問契約</li> <li>役員名簿</li> </ul>
20	[原則4] コンプライアンス委員会を設置すべきである。	(1) コンプライアンス委員会を設置し運営すること	当会はコンプライアンス委員会を設置しており、年に1回定期的に開催されるほか、案件ごとに適時臨時招集されることとなっております。コンプライアンス委員会の役割や権限は、コンプライアンス規程に定められております。コンプライアンス委員会の主な活動は、年に一度のコンプライアンス遵守状況の見直しのほかは、個別事案の審議が主要な任務となっているほか、コンプライアンス強化を図るべく、コンプライアンス体制の強化に関する施策や計画について定期的に協議する場として位置づけられています。また、コンプライアンス委員会の審議内容は、理事会で報告されております。また、理事会決定事項について、コンプライアンス委員会が助言や提言を行うこともあります。	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス規程</li> <li>コンプライアンス委員会名簿</li> <li>コンプライアンス議事録</li> </ul>
21	[原則4] コンプライアンス委員会を設置すべきである。	(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、学識経験者等の有識者を配置すること	コンプライアンス委員会には、それぞれ、コーポレートガバナンスを含む企業法務、刑事弁護に精通した弁護士が2名所属しております。うち1名は女性です。	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス委員会名簿</li> </ul>
22	[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	(1) NF役員向けのコンプライアンス教育を実施すること	役員に対するコンプライアンス教育としては、年に1、2回、理事会の後に、役員のコンプライアンス意識向上を目的として、ケーススタディを中心としたコンプライアンスに関する情報提供を行い、議論しております。職員に対するコンプライアンス研修は、毎年実施しております。	<ul style="list-style-type: none"> <li>理事会議事録</li> </ul>
23	[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	(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	日本代表や公認コーチに対しては、弁護士を講師としてコンプライアンス研修を実施しております。2023年度は代表合宿の機会を利用して実施いたしました。また、選手や指導者を対象として、協会所属の弁護士によるコンプライアンス研修を関係団体からの要望により無償で実施する制度を設けており、コロナ禍前は複数の利用がありました。また、女性アスリート対象のハラスメント研修を実施した実績もあります。	<ul style="list-style-type: none"> <li>実施報告</li> <li>HP掲載内容(ハラスメント研修実施の様式)</li> </ul>
24	[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	(3) 審判員向けのコンプライアンス教育を実施すること	全国大会開催時や資格更新研修に合わせて実施することとしています。2022年度は、7月にウェブ会議システムを用いてコンプライアンス研修を実施しました。2023年度はシーズンオフ(秋～冬)に、同じくオンラインシステムを用いて実施する計画です。	

(様式5) スポーツ団体ガバナンスコード<中央競技団体向け>適合性審査 自己説明・公表書式

審査項目 通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類
25	[原則6] 法務、会計等の体制を構築すべきである	(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すること	スポーツ法務に精通した法律事務所と法律顧問契約を締結しており、また、永年の実績ある監査法人・税理士事務所と監査委託契約を締結しております。 必要に応じ、計算書類の確認精査は監査法人の担当会計士・税理士に依頼しており、契約、規定等の作成や見直しについては弁護士に依頼しております。	・法律顧問契約書 ・監査委託契約書
26	[原則6] 法務、会計等の体制を構築すべきである	(2) 財務・経理の処理を適切に行い、公正な会計原則を遵守すること	公益法人の会計原則を遵守すると共に、経理規程に準じた済々とした経理処理を遂行しております。業務執行単位である委員会毎に業務計画・予算を策定しておりますが、予算や業務計画の実行及び実績管理は業務執行会議、理事会にて監督されることとなっており、いずれも適切に実施されております。業務等の監査に関しては、監事に対して常時事務局から情報を提供すると共に、監事が業務執行の現場や意思決定の場（業務執行会議）に立ち会うなど、十分な連携が確保されています。 また、必要に応じ、計算書類の確認精査に関しては監査法人の担当会計士・税理士に依頼して実施しております。	・監事の略歴 ・業務執行会議議事録
27	[原則6] 法務、会計等の体制を構築すべきである	(3) 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すること	補助金等の使用は、実施機関が定める手順書、ガイドライン、規程等を遵守して実施しております。該当する委員会によるチェック、事務局の担当職員によるチェック、財務会計担当職員による最終チェックを経る体制で厳格に管理しております。 当会では、業務執行単位である委員会毎に業務計画・予算を策定しております。予算や業務計画の実行及び実績管理は業務執行会議、理事会にて監督されることとなっております。いずれも適切に実施されております。	・各種補助金申請書 並びに手順書等 ・コンプライアンス規定 ・懲罰規程
28	[原則7] 適切な情報開示を行うべきである。	(1) 財務情報等について、法令に基づく開示を行うこと	法令の定める計算書類等は内閣府に報告すると共に、法令に基づいた公告を実施（HPに掲載）しております。	・決算書類一式並びに監査報告書
29	[原則7] 適切な情報開示を行うべきである。	(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 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	選手選考方針は理事会決議により決定されますが、承認された後は直ちにHPに掲載して公表しているほか、協会の機関誌にも掲載しています。また、必要に応じて、質問や問い合わせを受け付けております。	・日本代表選手選考方針
30	[原則7] 適切な情報開示を行うべきである。	(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 ② ガバナンスコードの遵守状況に関する情報を開示すること	ガバナンスコード対応状況についてはHPに掲載し公表します。 2020年度の「スポーツ団体ガバナンスコード適合性審査 自己説明公表」は2021年1月から掲載しています。2021年度以降は、毎年10月末に掲載しています。	<a href="https://www.jara.or.jp/info/current/info0118.html">https://www.jara.or.jp/info/current/info0118.html</a>
31	[原則8] 利益相反を適切に管理すべきである	(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すること	重要な契約は、都度弁護士に確認を依頼し、条件の精査を行った上で、理事会の承認決議を経ております。その際、利益相反が疑われる取引については、弁護士に確認の上、利益相反取引に該当すると判断された場合には、法令の定めに従い、理事会の承認決議を経ております。 理事会の利益相反取引の承認決議に際しては、必要十分な情報を開示の上、慎重に議論しております。なお、利益相反の適切な管理を目的として利益相反管理規程を制定しています。	・利益相反管理規程
32	[原則8] 利益相反を適切に管理すべきである	(2) 利益相反ポリシーを作成すること	当会の現状を鑑みると、利益相反取引は極めて限られておりますが、利益相反管理規程に則り、利益相反を適切に管理しております。	・利益相反管理規程
	[原則9] 通報制度を構築すべきである	(1) 通報制度を設けること	内部通報制度は設けております。内部通報制度については、内部通報規程に詳細が定められております。制度の仕組みをわかりやすく図示したものを協会のHP上に掲載するとともに、事務局宛に問い合わせが来た場合もスムーズに通報窓口連携を図っております。 内部通報窓口を担当している者はいずれも弁護士（外部弁護士を含む）であり、職務上守秘義務を負っていることに加え、内部通報規程の中に、個人情報保護に関する定めや通報者等の保護に関する定めを設けております。	・内部通報制度規程 <a href="https://www.jara.or.jp/jar/accusation20171218.pdf">https://www.jara.or.jp/jar/accusation20171218.pdf</a>

(様式5) スポーツ団体がバナンスコード<中央競技団体向け>適合性審査 自己説明・公表書式

審査項目 通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類
33				
34	[原則9] 通報制度を構築すべきである	(2) 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すること	内部通報窓口を担当している者はいずれも弁護士であり、制度改善などにも関与しております。また内部通報窓口は、外部弁護士や外部理事など、協会の業務執行を担う者からは独立した者が担当し、業務執行を担う者の関与なく独立して調査することができる体制を構築しております。	内部通報制度規程 <a href="https://www.jara.or.jp/jara/accusation20171218.pdf">https://www.jara.or.jp/jara/accusation20171218.pdf</a>
35	[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	処分を実施する際には、対象者の告知聴聞の機会を設け、理事会で議論を重ねた上で決定しております。それら一連の手続き等について懲罰規程に定めています。規程に定めた具体的な手続に基づくとともに、過去事例を踏まえるなどして総合的に具体的な処分内容を判断しております。告知聴聞の機会を設ける場合、あるいは、処分を実施する場合には、案件や処分の性質や内容を踏まえ、必要に応じて書面で告知しています。	・コンプライアンス規程 ・懲罰規程
36	[原則10] 懲罰制度を構築すべきである	(2) 処分審査を行う者は、中立性及び専門性を有すること	処分は、理事以外の弁護士を含むコンプライアンス委員会で議論され、その答申を受けて、理事会で議論の上、決議されております。なお、利害関係者がいる場合には、決議から除外します。2022年度は、懲罰処分を行った件はありません。	・コンプライアンス委員会 名簿 ・懲罰規程
37	[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むべきである。	(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こと	協会が関与する紛争等の処理については、中立、公正な裁定機関である裁定委員会を設置し、紛争の迅速かつ適正な解決を図っております。裁定委員会の運用については裁定委員会規程に詳細を定めております。同規程の中に、公益財団法人日本スポーツ仲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ております。また、懲罰規程に基づく処分に対してもスポーツ仲裁を利用できるよう、懲罰規定には、自動応諾条項が含まれています。	・裁定委員会規程 ・同 細則
38	[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むべきである。	(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と	裁定委員会の判断に不服があった場合には、判断を交付する際に、スポーツ仲裁の利用が可能である旨を口頭又は書面で通知しております。懲罰規程に基づく処分は処分事例がないものの、今後、懲罰処分があった場合には、処分通知（ひな型）を交付して、当会の判断を通知することとしており、同通知には不服があった場合にはスポーツ仲裁の利用が可能である旨を記載しております。	・処分通知（ひな型）
39	[原則12] 危機管理体制及び不祥事対応体制を構築すべきである。	(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	当会における危機管理や不祥事対応は、案件ごとに、都度適切なメンバーで迅速にプロジェクトチームを組成し、対応しております。外部委員会の設置も含め対応マニュアルを設けておりますが、今後内容を充実化する予定です。	
40	[原則12] 危機管理体制及び不祥事対応体制を構築すべきである。	(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	協会での不祥事発生の事例はありませんが、不祥事発生時は、プロジェクトチームを組成し、必要な調査を実施する方針です。また不祥事対応は専門家の協力を仰ぎつつ行う方針です。調査結果に基づいて、根本原因を解明の上、解消させるよう努め、再発防止策を明確にする方針です。	

(様式5) スポーツ団体ガバナンスコード<中央競技団体向け>適合性審査 自己説明・公表書式

審査項目 通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類
40		こと ※審査書類提出時から過去4年以内に不祥事が発生した場合のみ審査を実施		
41	[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。	(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 ※審査書類提出時から過去4年以内に外部調査委員会を設置した場合のみ審査を実施	協会での不祥事発生の事例はなく、外部調査委員会を設置した経験はありませんが、必要性が生じた場合には独立性、中立性、専門性を確保するよう努めます。	
42	[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強化等に係る指導、助言及び支援を行うべきである。	(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、助言及び支援を行うこと	都道府県ポート協会は、当協会の加盟団体ではなく日本スポーツ協会の加盟団体である都道府県体育・スポーツ協会に加盟してその指導監督のもとで運営が行われています。一方、各都道府県ポート協会の代表者は当協会の法人を構成する社員として社員総会を通して当協会の統治に関与しています。そうした関係性から当協会が都道府県ポート協会の統治に積極的に関与する立場にはありません。もっとも、都道府県ポート協会からの求めに応じて、必要な情報提供や支援を行っております。なお、都道府県ポート協会を9のブロックに組織したブロック長会議を通じて、都道府県ポート協会との間で、情報の共有、課題解決に向けた意思疎通が十分に図られており、都道府県ポート協会の状況は適時適切に把握しております。 原則として、都道府県ポート協会の自主運営に委ねており、これまで具体的な指導や助言を実施したことは社員総会に加え、全国都道府県連絡協議会やブロック長会議などの際に必要に応じて情報提供や研修会を実施しております。今後も要望に応じて研修等を実施することとしJOC支援センターの協力による研修会の活用も検討します。 ブロック長会議を通じて協会の方針について伝達し、その浸透状況について情報を共有しており、問題が生じた場合の解決に向けた意思疎通も円滑に行われていると考えております。 これまで共有された情報としては、国際競技大会での結果、代表選手の強化進捗、国際活動の状況、競争規則の改定などがあります。	・定款
43	[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強化等に係る指導、助言及び支援を行うべきである。	(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援を行うこと	都道府県ポート協会は、当協会の加盟団体ではなく日本スポーツ協会の加盟団体である都道府県体育・スポーツ協会に加盟してその指導監督のもとで運営が行われています。一方、各都道府県ポート協会の代表者は当協会の法人を構成する社員として社員総会を通して当協会の統治に関与しています。そうした関係性から当協会が都道府県ポート協会の統治に積極的に関与する立場にはありません。もっとも、都道府県ポート協会からの求めに応じて、必要な情報提供や支援を行っております。なお、都道府県ポート協会を9のブロックに組織したブロック長会議を通じて、都道府県ポート協会との間で、情報の共有、課題解決に向けた意思疎通が十分に図られており、都道府県ポート協会の状況は適時適切に把握しております。 原則として、都道府県ポート協会の自主運営に委ねており、これまで具体的な指導や助言を実施したことは社員総会に加え、全国都道府県連絡協議会やブロック長会議などの際に必要に応じて情報提供や研修会を実施しております。今後も要望に応じて研修等を実施することとしJOC支援センターの協力による研修会の活用も検討します。 ブロック長会議を通じて協会の方針について伝達し、その浸透状況について情報を共有しており、問題が生じた場合の解決に向けた意思疎通も円滑に行われていると考えております。 これまで共有された情報としては、国際競技大会での結果、代表選手の強化進捗、国際活動の状況、競争規則の改定などがあります。	・コンプライアンス研修の実施記録 ・ブロック長会議の式次第および実施記録