

最終更新日:令和 5年4月1日

(様式5)

一般社団法人日本障害者カヌー協会 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憑となる書類のうち、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。<https://www.japan-paracha.org/%E5%8D%94%E4%BC%9A%E3%81%AB%E3%81%A4%E3%81%84%E3%81%A6/%E3%82%AC%E3%83%90%E3%83%8A%E3%83%B3%E3%82%B9%E3%82%B3%E3%83%BC%E3%83%89%E3%81%AB%E3%81%A4%E3%81%84%E3%81%A6/>

参考URL:〜〜

審査項目 通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類
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	2021年3月中の理事会にて5か年、10か年計画(組織運営についての方針)を提案しているところです。6月に理事の改選を行い2名の外部理事を追加しました。理事会内で組織内部の状況を把握するために情報共有を進めているところです。 (1)中長期基本計画を策定している。 →理事会にて提案し田案を委員会にて協議を行って策定しました。 (2)中長期基本計画を公表している。 →策定し公開しました(3月31日) (3)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。 →計画策定には、各役職員社員に検討会を開催して意見を募ってきました。2022年4月に委員会構成員を変更し委員会整備を行いました。 中長期計画については、パラリンピックの終了を機として2022年度に外部有識者に依頼し、各種(強化体制、組織図、委員会制度、会員制度)見直しを進めている段階です。各専門委員会からも意見を伺って、それを踏まえて検討されて完成版として策定されました。	組織体制提案 検討会の書類 事業予算案 中長期計画案
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	2021年6月に組織の運営を強化すべく組織の執行役員の体制を変更し外部理事の登用、理事の増員を実施しました。今後も引き続き役員の増員、外部理事の登用を検討していきます。具体的には、小規模運営を基本として新陳代謝が可能な事務局体制に改善していく方針です。理事会のみではなく広く専門知識を有する方からの意見を参考にしながら計画を策定し、協会HPにて公表していく予定です。1にも記載しましたが、現在内部での状況把握を進めているところです。 (1)人材の採用及び育成に関する計画を策定している。 →人材の採用ではなく、コンパクト経営のため人材資源の確保や連携方法を2020年4月より進めております。リモート体制となったことを機会として、パラサポバックオフィスの有効活用をテスト的に進めておち、2023年度には経理部門、法務部門、労務部門をバックオフィスを活用することになっています。 (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公表している。 →役員選考規程にも記載があるよう、外部理事を登用することで運営強化につながる人材を正しく見極めて採用する形となるよう進めております。 (3)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。 →計画策定を行い決定する機関である理事会運営規則の改定や、執行役員の選考には社員や役職員からの推薦や検討会で意見を募っています。 基本計画においては、2023年3月末日途に策定してHPに公開しました。	定款 組織体制提案 検討会の書類 事業予算案
	[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	現在、財務計画としては法人設立当初から2024年パリ大会に向けた予算案を策定していましたが、補助金事業が9割を占めており、スポンサー企業の協賛金では組織運営はできない状態のため、協賛金をさらに獲得しなければ健全性確保に関する計画は策定できる状況で	組織体制提案 検討会の書類 事業予算案

3	表すべきである		<p>はあります。しかしながら独立した運営は2017年の法人化設立からの課題でもありましたので、スポンサーからの協賛金が安定してきた2年目から毎年の収支バランスを予測して貯蓄を増やして2024年までにコンパクト経営が可能となる予算計画を策定しました。その中でもさらに協賛金の獲得が必要となることを想定していましたが、コロナによって社会が落ち込むこととなったため、さらに協賛企業獲得が難しくなっていると考えていますので、現在のスポンサー契約を継続できるよう努めています。執行役員の体制を強化し、財務計画について健全性確保に関して計画を立て2022年3月末に予算計画を作成して6月以降にホームページに公開する予定です。</p> <p>→2024年までの予算案を数字で記してHPに掲載する。</p> <p>(1)財務の健全性確保に関する計画を策定している。</p> <p>→2024年までの予算計画を立てて内部で共有し事業計画の参考資料としています。</p> <p>(2)財務の健全性確保に関する計画を公表している。</p> <p>→スポンサー企業の撤退により財務計画の策定を延期しています。2024年3月末までに内部で検討しHPに公開する予定でスポンサー企業獲得のための戦略を検討します。</p> <p>(3)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。</p> <p>→予算計画や予算執行などは定期的に理事会にて報告し、通常総会では社員に展開して承認を得ています。また、各専門委員会からも意見を募り協力を得ております。</p>	
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じること	<p>2022年3月までに、組織運営を強化すべく組織の執行役員の体制を変更しました。役員の増員、外部理事の登用が総会で承認されました。具体的には、2022年3月までには役員選考規程にも明記しているよう外部理事の目標割合となる25%、女性理事の目標割合となる40%を目標に毎年理事の追加を検討し5年後には定款にある定数にも達することを方針として掲げて、本年度から改革を進めております。現在は6人理事の中で外部理事が2名、女性理事が2名となっており、外部理事の割合は約30%、女性理事の割合は約30%となっております。</p> <p>今後の理事の追加の際の選出には今回の理事追加の選考の形と同様に、役員選考委員会によって、選考規程に基づき(1) 女性理事の割合を40%以上になるよう努める。</p> <p>(2) 外部理事(最初の選任時において、過去に本協会の役員、社員、委員会委員、又は使用人を務めたことがない者であり、非会員である者をいう。)の割合を25%以上になるよう努める。</p> <p>という記載の元選考指針を掲げていただき、社員からの推薦を募って理事を選出します。</p>	役員名簿 役員選考規程
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方策を講じること	評議員会を設置しないため該当なし	

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じること	アスリート委員会を設置している。その意見を組織運営に反映させるための具体的措置として、引退後のアスリートの理事就任を検討しています。アスリート委員会の意見を反映させる具体的措置としては、委員長と副委員長を社員メンバーとして総会へ出席する権限を有する形にしています。 (1)アスリート委員会が設置され、少なくとも年1回以上、定期的に開催している。 →アスリート委員会が2019年に設置され、規定にある通り最低年2回の委員会が開催されている。開催はLINEなどで簡易的なものですが、議題がある際には会議を実施していることを確認しており、要望内容は理事会に上がっています。パラリンピックに関係する選手が中心になっていたため、今までは議事録は委員グループライン形式で理事会に要望する内容だけをまとめて提出していたため、次回の会議からは議事録を作成して提出するようにします。 (2)アスリート委員会の構成について、性別や競技・種目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。 →アスリート委員会の名簿に性別や競技種目やクラスを記載しています。しかしながら競技の歴史が浅いため競技人口が少ないため、それぞれのアスリートの経験値に格差が生じていることよって的確な議論がなされるかという点は今後の委員会の課題となっている。 (3)アスリート委員会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。 →アスリート委員会から社員として3名総会への出席や社員メールの確認などの権限を有しています。委員名簿に現在社員を明記しています。2022年6月に開催するの次回通常総会の際に、利益相反のポリシーを2022年3月末までに策定したうえで、アスリート委員会から理事を登用できることとします。	アスリート委員会規程 アスリート委員名簿 アスリート委員会からの要望書
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	2021年度中に組織の運営を強化すべく組織の執行役員体制を変更しました。役員増員、外部理事の登用が総会で承認されました。具体的には、現在の理事定数9名から15名へ増員することを総会で承認され定款の変更を実施し、6月の総会で理事が増員されました。 設立時の理事体制は3名、その後2名追加し5名となったが、組織運営や会社経営など基本的な組織作りに経験や豊富な知識を有する理事がいなかったため、外部理事を登用して組織基盤の整備を早急に進めるため6月の理事改選を行いました。その後、各専門分野に長けた人材を執行役員に登用することを考えて、15名という数を上限にするよう改訂を行いました。	役員名簿 役員選考規程 役員選考委員会規程
8	[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を設けること	2021年度中(2022年3月末まで)に組織の運営体制を強化するために、組織の執行役員体制を変更しました。役員増員、外部理事の登用が総会で承認されました。今後、理事会にて各種規程を整備して今後も引き続き理事の新陳代謝を図ること、就任時の年齢制限などを設けることを理事会運営規程に組み込み改訂版としました。 役員選考規程に記載されていますが、就任時の年齢制限を70歳までとし、在任可能期間は3期までと明記しています。	理事会運営規程改訂 役員選考規程
	[原則2]適切な組織運営を確保す	(3)役員等の新陳代謝を図る仕組みを設けること	2021年度中(2022年3月末まで)に組織の運営体制を強化するために、組織の執行役員体制を変更しました。役員増員、外部理事の登用が総会で承認されました。役員増員、外部理事の	理事会運営規程改訂 役員選考規程

9	<p>職理員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>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に再任回数の上限を設けること</p>	<p>変更しました。役員増員、外部理事の登用が総会で承認されました。役員増員、外部理事の登用が総会で承認されました。今後、理事会にて各種規程を整備して今後も引き続き理事の新陳代謝を図ること、就任時の年齢制限などを設けることを理事会運営規程に組み込み改訂版としました。 (1)理事が原則として10年を超えて在任することのないよう、再任回数の上限を設けている。 →役員選考規程に、在任可能期間は3期までと記載されていることから6年が在任期間となっています。しかし、本会の活動において特筆した実績を有する者であって代替え人員の確保が困難な事情がある場合は1期に限り延長することができると明記されています。役員名簿には確認できるよう就任日、再任回数、在任年数がわかるよう記載しています。 法人化した時点を起算点として、現職の理事の中に在任年数は10年を超えている方はいません。</p> <p>【激変緩和措置(または例外措置)が適用される場合に記入】</p>	役員選考規程
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	2021年度中(2022年3月末まで)に組織の運営体制を強化するために、組織の執行役員等の体制を変更しました。役員増員、外部理事の登用が総会で承認されました。役員増員、外部理事の登用が総会で承認されました。その新理事選出のための規定及び、役員候補者の選定のための選考委員会を設ける規定も策定し、その構成員の中には有識者を配置することも組み込まれています。 組織図にもありますよう役員選考委員会は独立した委員会であり、その選出方法も役員選考委員会規程によって定められています。2021年6月の理事改選の際には、役員選考委員会規程を策定しその中で定められた委員を選出し、その委員によって理事会が定めた役員選考基準に基づき理事が選考されました。	役員選考委員会規程 役員選考規程 組織図 役員選考委員会名簿 役員選考委員会議事録
11	[原則3]組織運営等に必要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	すべてのステークホルダーにはコンプライアンス規程と会員規定が採用されます。執行役員関係は役員規程、アスリートは選手規程、強化に携わるスタッフは強化スタッフ規程、従業員は就業規則によって、さらに法令を厳守するよう規定を整備しています。	役員規程 コンプライアンス規程 事務局運営規程改訂 就業規則 強化委員会規約 強化スタッフ規程
	[原則3]組織運営等に必要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	組織運營業務に関する一般的な規定は整備しています。 その他、文書取り扱い規程や組織体制の構築によって設置された委員会に関しては、委員会規程を策定することとします。2022年3月末を目途に組織体制を構築する計画のとおり、それらの規定は2022年3月末までに策定しました。各委員会の公募を行い規定に準じて委員長を改選しました。2022年度の事業実施のための人材選考などに関する規定に関しては2021年12月末までに策定し2022年4月より採用しました。	会計規程 監事監査規程 個人情報保護規程 社員総会運営規則 理事会運営規程改訂 コンプライアンス規程 事務局運営規程改訂 強化委員会規約

12				強化委員会規約 強化スタッフ規程 医科学委員会運営規定 クラス分け委員会運営規定 普及委員会運営規定 トレーナー部会運営規定 女性スポーツ委員会運営規定
13	[原則3]組織運営等に必要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	組織運営業務に関する一般的な規定は整備しています。 文書取り扱い規程も必要となってくるかどうか併せて理事会で検討事項として検討し、2022年3月末までに策定しました。 また同時に通報窓口規程も必要として策定しました。 謝金規程、旅費規程においても2017年の設立時から改訂されていなかったため、改訂しました。	給与規程 事務局運営規程改訂 旅費規程 謝金規程 選手会員紀律規程 個人情報保護規定 アンチドーピング規程 テレワーク勤務規程 育児介護休業規程 国内クラス分け規程 選手のクラス分けに関する準則 文書取り扱い規程 通報窓口規程 新謝金規程改訂 新旅費規程 国内クラス分け規則
14	[原則3]組織運営等に必要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法人の役職員の報酬等に関する規程を整備しているか	役員規程の中に、報酬に関する内容が記載されています。 就業規則を作成しています。	役員規程 就業規則
15	[原則3]組織運営等に必要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	財産に関する規定は整備されていませんが、定款の中に財産に関する記載は組み込まれています。 寄付を募っているため寄付金取り扱い規程を2022年3月末までに策定しました。	寄付金取り扱い規程 会費規程
	[原則3]組織運営等に必要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	財政基盤を整える規程は整備されていませんが、執行役員の体制を強化するとともにそれらも検討事項として今年度中2022年3月末までに会費規程の改訂を行います。 →執行役員の体制強化が進んでいないため、会費規程の改訂は2024年3月を目途に協議を行	会費規程 強化指定選手規程

16				
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	強化指定選手規程を作成しており、その第5条を基本として選考方針の作成しています。選考方針にも選手の権利保護に関する記載があります。規程の中第2章に選手の肖像権について明記があり、選手の権利保護について明記しています。また、補足にはJSAAの仲裁手続きについての記載があります。現在の選手選考については、理事会の方針に基づき競技委員会から提案された日本代表選手選考方針を理事会で審議して策定し、HPに公開し関係者にはメールで通達した上で、HPに掲載しています。選考方針が採用されるための大会は年1回に変更し、その大会前までには選考方針を公開することとし、今期においてはすでに公開しています。選考においては、方針内の対象大会の結果をもとに選考方針に沿った選考を行い、選考委員会を開催して行っております。その手順などは選考方針に記載しています。選考委員会委員の選任プロセスについて、日本代表選手選考基準に明記しています。	強化指定選手規程 会費規程 日本代表選手選考方針
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	本会内部での審判員の制度がないため、規定を整備していません。	
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	事務局と顧問弁護士を担当とした相談窓口を設置しており、内部関係者には周知しています。また、HPの組織図上でも記載しております。 (1) 規程の整備や法人運営に関する日常的な相談について、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している。 →事務局を窓口として相談があった内容は顧問弁護士に相談できるルートを確認しています。 (2) 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。 →弁護士の顧問契約時より毎月1回定例会を開催してはいましたが、現在は、適宜問題発生時に対応いただく体制です。また、パラスポーツサポートセンター内にも相談できる弁護士が配置されているため、相談できる体制が構築されています。	弁護士顧問契約書
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	現在はコンプライアンス窓口として事務局から顧問弁護士への連絡ルートを確認していますが、執行役員の体制強化とともに昨年度中2022年3月末までに、コンプライアンス委員会を設置する予定でしたが、進行役員の体制強化が進んでいないため、内部で外部有識者による研修会を実施しコンプライアンス強化に努めています。 (1) コンプライアンス委員会が設置され、少なくとも年1回以上、定期的で開催している。 →2024年3月末までに計画している各種組織体制の改善に合わせてコンプライアンス委員会を設置します。 (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。 →コンプライアンス規程第10条に委員会の権限として明記しています。委員会設置後に規程第10条に基づき適切な対応を行うよう体制を構築します。	

20			<p>10条に基づき適切な対応を打てるよう体制を構築します。</p> <p>(3)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。</p> <p>→コンプライアンス委員会規程の中に、女性委員の配置を明記するよう作成します。</p>	
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	<p>20にある2024年3月末までのコンプライアンス委員会設置に向けては、有識者や顧問弁護士に幅広く関わってもらうように検討しています。</p> <p>→現在相談窓口と連携している顧問弁護士に委員会に関わってもらうことを相談しています。</p> <p>コンプライアンス規程第10条に準じて、コンプライアンス委員会設置後はその中に有識者を配置することとなっているため、有識者に関わってもらう形になります。</p>	
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役職員向けのコンプライアンス教育を実施すること	<p>現在はJPC主催のコンプライアンス研修の開催情報を周知して役員に積極的に参加するよう働きかけています。また、その研修で得た情報を社員に展開しコンプライアンス強化のための働きかけを行っています。</p> <p>2022年度は年間3回、外部有識者を招き執行役員、委員会委員長、副委員長、選手に向けたコンプライアンス研修会をリモートで実施しています。</p> <p>現在は事務局員がJPCやスポーツ庁主催の研修会に参加しており、それらの情報を理事や社員に展開しています。今期5か所を予定しているサポーター講習会は、外部有識者によるコンプライアンス研修会を盛り込んで実施しています。</p>	サポーター講習会の実施要項(3回分) ガバナンス研修会実施要項
	[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	<p>現在はJPC主催のコンプライアンス研修などを周知して選手やスタッフに積極的に参加するよう働きかけています。また、コンプライアンスに関する情報を内部発信することでコンプライアンス教育を行っています。事業実施後などにアンケート調査を行い問題がないかを確認しています。またスタッフに向けてはコンプライアンス研修会の必要性について意識調査を行いました。今期は年に3回程度、外部有識者を招きコンプライアンス研修会を実施しています。</p> <p>選手に対しては、2017年2018年と冬期の合宿を設けてコンプライアンス研修会、アンチドーピング研修会を実施してきました。毎年継続し、アンチドーピングのアウトリーチは主催大会時に実施して啓発活動を行っており、合宿の際にはJADAから配布された最新の冊子を使用してヘッドコーチによるアンチドーピング研修会を行っていました。今期は強化対象選手(強化・育成・関係スタッフ)に関して独自のインテグリティ研修会を取り入れています。JPC主催のコンプライアンス研修会やインテグリティ研修会には参加を促し、強化対象選手は全員参加しています。また強化スタッ</p>	アンケート実施した証拠類 今までに実施した研修会の要綱など

23			マイン/イン/アウト/リハビリ等には参加を促し、強化対象選手は全員参加していき、また強化レフトフへも研修会参加を促し参加しました。	
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	本会内部での審判員の制度がない為、該当しません。	
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	協会の設立後、顧問弁護士は毎月の定例会を実施(コロナからはリモート)、顧問税理士と月一の面談と経理帳簿を確認してもらうなど顧問契約しております。各種相談事項は毎月の定例会で相談できる仕組みを追加し、いつでもメールや電話で相談できる仕組みになっています。また、バラスポーツサポートセンター内にも定期的に個別相談できる仕組みが設けられているので、それらも活用し他競技団体の事例も参考にするなど、日常的に情報収集やサポートが受けられる環境となっています。	組織図 税理士顧問契約書 弁護士顧問契約書
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	本会は9割が助成金での事業実施のため、各種助成元の経理処理の手引きに基づいています。それらの関連機関からの審査や監査だけでなく、顧問税理士による監査も定期的実施して公正な会計原則を遵守しています。 (1) 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。 →会計規程、旅費規程、謝金規程を策定しており、それらは助成金の規定に準じています。 (2) 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ます。監査報告書に関しては、不足していたため2022年度の決算報告書の際には作成します。 →内部監査機関である監事を設置し、理事会に参加してオブザーバーとして事業実施や経費支出を確認しています。その報告書類も毎年作成しています。 (3) 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。 →顧問税理士による毎月の確認事項を書類化しており、定期的に監査報告書も作成しています。	役員名簿 監査報告書 会計規程 監事監査規程 旅費規程 謝金規程 監事経歴書
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	本会は9割が助成金での事業実施のため、各種助成元の経理処理の手引きに基づいています。それらの関連機関からの審査や監査だけでなく、顧問税理士による中間監査も実施して公正な会計原則を遵守しています。	決算報告書

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	社員総会で承認された財政情報、決算書、予算書などはHPにて開示しています。	決算報告書 予算書
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	選手選考方針及び選考の根拠に関する書類は、毎年更新されたものをホームページで公開しています。	日本代表選手選考方針 換算タイム表 強化指定選手規程
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等を開示すること	2021年3月末の自己説明を掲載までに、HPにガバナンスコードのページを設けて公開しています。	
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	役員規定の中で利益相反に関して記載しており、役員に周知しています。 今後、執行役員の選出において、有益な人材を確保し組織体制を強化するためにも、利益相反ポリシーを役員規程内に追記した改訂版を2022年3月末に策定しました。6月の通常総会にはさらに理事の増員を行う予定でしたが、増員前に組織構成員や委員会体制などの強化を優先して進めることを決定しました。	役員規程
	[原則8]利益相反	(2)利益相反ポリシーを作成	役員規定の中で利益相反に関して記載しており、役員に周知しています。	役員規程

32	を適切に管理すべきである	すること	今後、執行役員の選出において、有益な人材を確保し組織体制を強化するためにも、役員規程内に追記して改訂版を2022年3月末に策定しました。6月の通常総会にはさらに理事の増員を行う予定でしたが、増員前に組織構成員や委員会体制などの強化を優先して進めることを決定しました。	
33	[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	各種相談窓口を設けて内部関係者には周知し、組織図に記載しております。 (1) 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。 →HPで通報窓口の案内をしており関係者に周知できるようにしています。 (2) 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。 (3) 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。 (4) 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。 →通報窓口規程を2022年3月末に策定しました。窓口の案内があるページに追加公開しています。 (5) 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。 →通報窓口の利用方法など、コンプライアンス研修に含めることや共通メールで周知します。今期実施のコンプライアンス研修会、インテグリティ研修会では、窓口の紹介を行いました。	
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	2021年度中(2022年3月末まで)に組織の運営体制を強化するために、組織の執行役員の体制を変更しました。さらに通報制度の運用体制について有識者を配置することを中心に整備します。外部窓口として、顧問弁護士の法律事務所に依頼することや別の法律事務所を紹介してもらうなど、心当たりがある人脈を活用して通報制度を構築できるよう検討しています。	
	[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	選手規律規程を策定しており、HP上でも公開しています。 定款の第2章会員の項目に記載の通り、この法人の構成員として本会の活動を実施するものは会員でなければならないとなっていますので、選手会員規律規程が活動に関与する人材すべてに採用される規程となっています。 2022年3月を目前に、一般会員向けの罰則規定(委員会委員、役員なども会員であることが原則)	選手会員規律規程 定款

35			<p>なので集約した罰則規定)を策定することを検討しましたが、現在の選手会規律規程は全会員に対して同様に効果があるため、省略しています。</p> <p>現在の選手紀律規程について(1)～(4)は下記の通り明記しております。</p> <p>(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規程等によって定めている。 →第2条～6条に明記しています。</p> <p>(2)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周知している。 →第5条6条で明記しています。</p> <p>(3)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)の機会を設けることを規程等に定めている。 →第6条の3に明記しています。</p> <p>(4)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することを規程等に定めている。 →「不服申立手続の可否、その手続の期限」については、現状の選手規律規程に追加事項として2022年6月の総会時に承認されたため改訂しました。</p>	
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	<p>処分審査の中立や専門性に関しては、選手会員紀律規程にあるよう理事会が審査を実施する機関となっておりますが、理事会内で利害関係者がいる場合は決議から離れて審議を行います。また、2024年3月末までにコンプライアンス委員会を設置された後には、コンプライアンス規程第10条にあります委員会の権限に記載の通り処分審査にも加担する形になります。</p>	選手会員紀律規程 コンプライアンス規程
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	<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いる。 →強化指定選手規程、強化スタッフ規程に補足事項として JSAA の仲裁手続きの自動応諾事項が記載しており、自動応諾条項を定めております。</p> <p>(2) 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んでいる。 →今期に策定する選手選考方針から異議申し立てについてや、スポーツ仲裁機構による仲裁を利用できる文言を明記しております。</p> <p>(3) 申立期間について合理的ではない制限を設けていない。 →特に制限の記載はありません。</p>	強化指定選手規程 強化スタッフ規程 日本代表選手選考方針

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	選手規程に記載しており、自動応諾条項を定めており規定は各選手の登録の際に周知しています。 2022年6月の総会で選手紀律規程内に、異議申し立てについてや、スポーツ仲裁機構による仲裁を利用できる文言を明記しております。	強化指定選手規程
39	[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。	(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	事業ごとに現場や規模に合わせて安全管理マニュアルを協会内部の専門機関である医科学委員会の指導を受けて策定しています。事業の要綱や情報を掲示する際に合わせて安全管理体制マニュアルをスタッフ関係者や参加者に共有しています。 組織全体の危機管理マニュアルについては、策定されていませんので、2024年3月末を目途に他競技団体の危機管理マニュアルを参考にさせていただき作成する予定です。 現在は小規模な主催事業のため、100名を超える事業の際には、安全管理マニュアルを策定して採用しています。(ひな形を利用して各イベントの規模や地域の条例に合わせて作成しています)	安全管理マニュアル (イベント時に採用したもの) 木場潟200M競漕、そのひな形
40	[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。	(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 ※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	該当なし	
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	該当なし	
	[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	(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	該当なし、現在傘下の地方組織がありません。今後、傘下組織を作ることがあればその際に規程等を策定します。	

42	指導、助言及び支援を行うべきである。	導、助言及び支援を行うこと		
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	該当なし、現在傘下の地方組織がありません。今後、傘下組織を作ることがあればその際に規程等を策定します。	