

令和元年度スポーツ庁委託事業  
スポーツ界のコンプライアンス強化事業における  
{スポーツ団体に対するモニタリング体制の構築}  
報告書

令和2年3月  
独立行政法人日本スポーツ振興センター

## 目次

1. 本事業の概要.....	1
2. モニタリングの高度化.....	2
2-1. 背景・目的.....	2
* 「コンプライアンス評価指標」を用いたモニタリングについて.....	2
2-2. 実施方法.....	4
2-3. 中央競技団体の選定.....	5
2-4. 中央競技団体のモニタリング結果.....	5
2-5. 専門家派遣.....	10
2-6. 事業の成果及び今後への課題.....	11
3. 「コンプライアンス評価指標」の検証.....	12
3-1. 背景・目的.....	12
3-2. 実施方法.....	12
3-3. 検証内容.....	13
3-4. 検証結果.....	14
3-5. 今後の課題.....	23
資料.....	24

## 1. 本事業の概要

本事業の目的は、2017（平成29）年度スポーツ庁委託事業「スポーツ界のコンプライアンス強化事業」において、独立行政法人日本スポーツ振興センター（以下「JSC」という。）が開発したスポーツ団体のコンプライアンス違反発生リスク状況を評価するための指標（「スポーツ・コンプライアンス評価指標」。以下、「コンプライアンス評価指標」という。）<sup>1</sup>を活用し、中央競技団体（以下「NF」という。）に対するモニタリング運用モデルの高度化を検討することである。

コンプライアンス評価指標を用いたモニタリングは、スポーツ団体の活動・運営の現場を担う者（競技者、指導者、事務局員）にアンケートを行い、その回答結果を集計・分析し、コンプライアンス違反発生リスクをレポートにまとめてNFにフィードバックするというプロセスで行うものである。回答者の利便性を考慮し、アンケートはPC、スマートフォン等で回答できるようオンラインアンケートを活用することが望ましい。なお、NFモニタリング運用モデルについては、2018（平成30）年度スポーツ庁委託事業「スポーツ界のコンプライアンス強化事業」<sup>2</sup>において構築しており、本事業はその成果を踏襲するものである。

他方、2018年度スポーツ庁委託事業において、NFモニタリングに関して以下の課題が指摘されている<sup>3</sup>。

1. モニタリング結果フィードバック時に活用する資料等の作成
2. 評価指標の妥当性の再検証

本事業では上記を踏まえ、（1）モニタリング結果のフィードバック時に提供するプログラムの検討、及び（2）コンプライアンス評価指標の再検証を行い、NFモニタリングの高度化を図ることとする。

また、スポーツ界の現況に関する基礎情報の収集・整理のため、2017年度及び2018年度事業に引き続き、各NFにおける倫理・コンプライアンスに係る規程等の整備・実行状況等を確認するためのアンケート調査も行った。アンケート調査については別巻にまとめ、本報告書には記載していない。

### 事業の実施期間

2019（令和元）年10月～2020（令和2）年3月

---

<sup>1</sup> 2017年度スポーツ庁委託事業「スポーツ界のコンプライアンス強化事業におけるコンプライアンスに関する現況評価の実施」報告書  
[http://www.mext.go.jp/prev\\_sports/comp/a\\_menu/sports/micro\\_detail/\\_icsFiles/afieldfile/2018/05/14/1404839\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/prev_sports/comp/a_menu/sports/micro_detail/_icsFiles/afieldfile/2018/05/14/1404839_1.pdf)

<sup>2</sup> 2018年度スポーツ庁委託事業「スポーツ界のコンプライアンス強化事業におけるスポーツ団体に対するモニタリング体制の構築」報告書  
[https://www.mext.go.jp/sports/content/1419561\\_01.pdf](https://www.mext.go.jp/sports/content/1419561_01.pdf)

<sup>3</sup> 同上書、16頁。

## 2. モニタリングの高度化

### 2-1. 背景・目的

「スポーツ界のコンプライアンス強化事業」において、JSCは2017（平成29）年度にスポーツ団体のコンプライアンス違反発生を未然に防ぐことに貢献するため、コンプライアンスに関するリスク状況をモニタリングし、評価する「コンプライアンス評価指標」を開発し、2018（平成30）年度にはその運用モデルを構築した。2019年（令和元）年度の事業では、2017年度及び2018年度の事業成果を踏まえつつ、モニタリングの高度化を検討する。

具体的には、2018年度に構築したモデルに従い、スポーツ団体のモニタリングを実施後、コンプライアンス状況等の改善を促進するために、該当の団体の依頼に基づき、弁護士や業務改善コンサルタント等の専門家派遣を行うこととした。2018年度事業報告書において、特にモニタリング結果のフィードバック及びそのフォローアップの質を上げることが課題として示されており、本事業はこれに対応するものである。

#### \* 「コンプライアンス評価指標」を用いたモニタリングについて

本事業で採用した「コンプライアンス評価指標」及びこれを用いたモニタリングについて紹介する。詳細は、2017年度スポーツ庁委託事業報告書（特に24～42頁）を参照されたい。なお、コンプライアンス評価指標及びアンケートの評価基準の一覧を資料1及び2として巻末に掲載する。

#### コンプライアンス評価指標開発の目的及び概要

多くのスポーツ団体において規程の整備や研修の実施等、コンプライアンス違反を防止する体制整備や関連の活動が行われている一方、違反発生を未然に防ぐための施策が不足しているという認識から、JSCでは定期的なリスク評価を行うための指標開発を試みた。ここでは、スポーツ団体の活動の現場を担う競技者、指導者、事務局員を対象に、コンプライアンス違反につながりうると考えられる項目に関するアンケート調査を通して当該者の認識を点数化し、その点数に応じてリスクの度合いを評価することとした。定期的にこのようなリスク評価を行い、どこにどのようなリスクが存在するのかを可視化することで、コンプライアンス違反の発生をより効果的に防ぐことができるのではないかと、というのがコンプライアンス評価指標の背景にある仮説である。

#### コンプライアンス評価指標の開発方法

コンプライアンス評価指標に係るアンケート項目の策定に向けて、近年、我が国の競技現場やNF内で発生したコンプライアンス違反等の事例を踏まえ、「暴力」「ハラスメント」「ドーピング」「反社会的勢力との接触」「事務処理上の過誤や不正」の5つの類型を設定した。そして、5つのNF関係者に半構造化インタビューを実施し、競技者、指導者、事務局員が関係するコンプライアンス違反が発生しやすい状況に関する情報を整理・分析し、アンケートの質問項目案を作成した。その際、「不正のトライアングル理論」における3つのリスクを測定できるよう工夫した。

その後、4名の外部有識者及びJSC関係者で構成されるスポーツ・コンプライアンス委員会において、作成したアンケート項目案の妥当性を審議し、必要な修正を加えた上で、3つのNFに対

して予備調査としてアンケートの回答を依頼した。この予備調査は、競技者、指導者、事務局員の観点から、意味がとりづらい又は二義的な解釈を生む質問等の有無を確認することを目的に実施した。これらの過程を通して必要な修正を加え、コンプライアンス評価指標の開発を進めた。

2017年度委託事業においては、開発された指標を用いたモニタリング試行を4つのNFを対象に行った。先述したスポーツ・コンプライアンス委員会は合計4回開催し、指標開発の過程において、外部有識者を交えて内容の妥当性等について審議を行った。

### コンプライアンス評価指標の概要

	選手用	指導者用	事務局員用
設問数	13問	13問	11問
回答に要する時間	5分程度		
構成	<ul style="list-style-type: none"> <li>○設問1～5：暴力について</li> <li>○設問6～9：ハラスメントについて</li> <li>○設問10～11：ドーピングについて</li> <li>○設問12～13：反社会的勢力との関係について</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○設問1～5：所属競技団体（NF）内での業務について</li> <li>○設問6～10：ハラスメント・暴力について</li> <li>○設問11：反社会的勢力との関係について</li> </ul>

指標の詳細及び評価基準については巻末の資料1及び2を参照されたい。本指標における、暴力、ハラスメント、ドーピング、反社会的勢力との関係の有無を問う設問（競技者用及び指導者用の設問1、6、10、12、事務局員用の設問3、6、11が該当）では、その状況が「無い」場合においてのみ「100点」が加点され、それ以外の回答は「0点」としている。一方で、上述した諸課題の発生に繋がりそうな状況・雰囲気を問う設問（上記以外）では、その現況の程度に応じて点数を設定している。評価は設問毎に平均点を算出して行う。いずれも満点の100点に近づくほど「良い」という評価基準とし、設問毎にA基準及びB基準を設定し、評価する。

	リスク：低	リスク：中	リスク：高
A基準	100点	80点以上100点未満	80点未満
B基準	80点以上	60点以上80点未満	60点未満

暴力、ハラスメント、ドーピング、反社会的勢力との関係の有無を問う設問においては、そのような問題があってはならないという前提に立ち、100点のみを「リスク：低」とし、100点未満から80点を「リスク：中」、80点未満を「リスク：高」としている。それ以外の設問においては、80点以上を「リスク：低」、80点未満～60点以上を「リスク：中」、60点未満を「リスク：高」としている。

結果の表記は視覚的にリスクを分かりやすくし、アラートの役割を持たせるため、リスクの「低・中・高」を信号機の「緑・黄・赤」で表した。

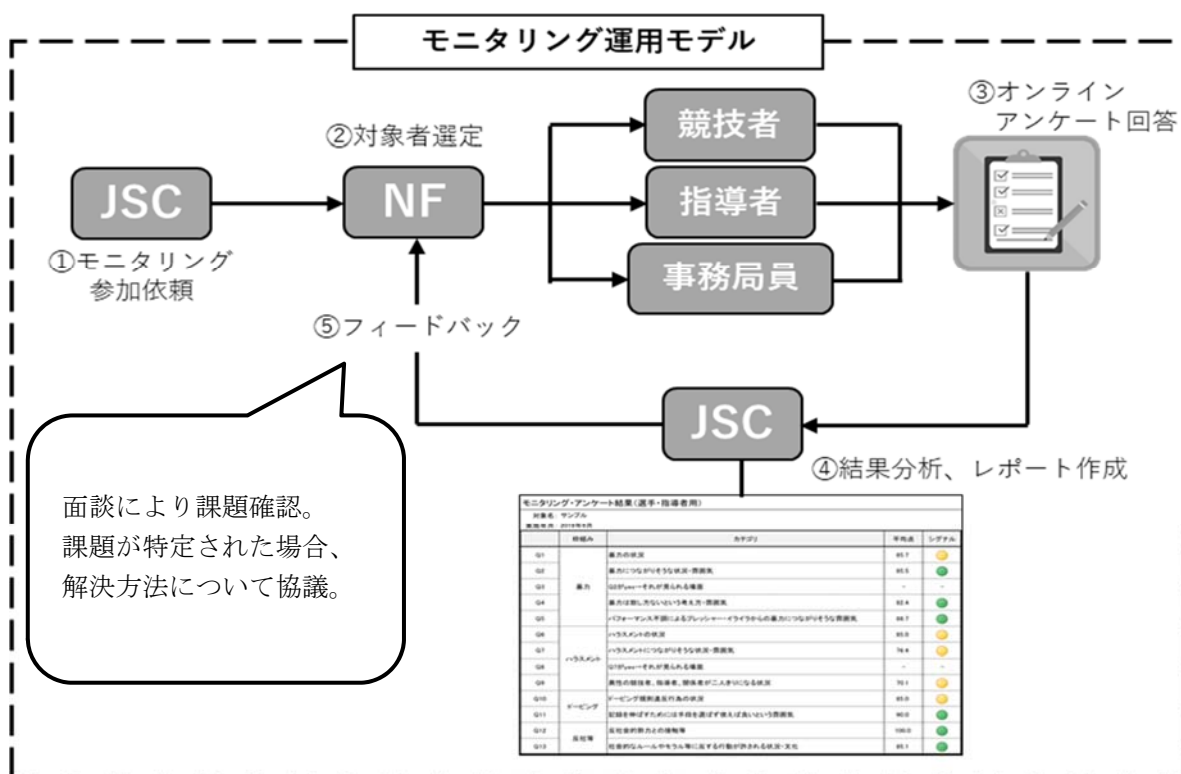
なお、本モニタリングのアンケートは、PC、スマートフォン、タブレットで回答ができるよう、オンラインアンケートツールを用いている。氏名等の個人を特定する情報は収集されない仕様である。回答は集計後、上記の指標に基づき点数化され、対象のNFにレポートとしてフィードバックされる。フィードバック面談において、現状分析、課題確認等を行うこととしている。

## 2-2. 実施方法

本事業の実施方法は以下のとおりである。

1. 中央競技団体の選定
2. 対象団体のモニタリング
3. 結果フィードバック面談を通して課題を確認
4. 課題解決支援のための専門家派遣

上記2～3については、2018年度事業により構築された下図のモニタリング運用モデルに則り、実施する。



- ① JSCからNFへモニタリング協力依頼
- ② NFにおいてモニタリング対象者（アンケート回答者）を選定
- ③ モニタリング対象者によるアンケート回答
- ④ JSCにおいてアンケートの結果分析、フィードバック用レポート作成
- ⑤ JSCからNFに対して、モニタリング結果をフィードバック

本事業では、モニタリング後、結果のフィードバック面談を通して団体が抱える課題を確認し、その課題解決を支援するために弁護士や業務改善コンサルタント等の専門家を派遣する。

### 2-3. 中央競技団体の選定

本事業のモニタリング実施団体として、オリンピック競技及びパラリンピック競技のNFから1団体ずつ選定し（以下、「団体A」及び「団体B」とする。）、本事業への協力を依頼した。対象のいずれの団体においても、専務理事またはコンプライアンスを担当する役員に対して協力依頼を行った。モニタリングの対象者（アンケート回答者）の選定にあたり、JSCより以下の条件を提示し、各団体において対象者を選定するよう依頼した。

#### <対象者選定の目安>

競技者：公益財団法人日本オリンピック委員会又は公益財団法人日本障がい者スポーツ協会日本パラリンピック委員会が認定する強化指定選手

指導者：専任コーチ等の指導者

事務局員：常勤職員

\*回答者個人が特定されることを避けるために、各カテゴリで必ず複数名選定すること。

\*アンケートへの回答期間は1週間程度とする。開始時期は各NFの判断に委ねる。

### 2-4. 中央競技団体のモニタリング結果

本節では「団体A」及び「団体B」のモニタリング結果を示す。

なお、本事業で行うNFモニタリングでは、各団体の競技者、指導者、事務局員のコンプライアンスに関するリスク状況が可視化されたレポートが作成され、対象団体にフィードバックされるものであるが、これをむやみに公表することは、善意により本事業に協力いただいたNFの社会的評価に影響を及ぼす可能性を否定できない。そのため、団体の特定につながりうる情報は非開示とした。また、同じ理由から、モニタリングを通して得られた情報についても、必要最低限の情報のみ抜粋して本報告書に記載するものとする。モニタリング実施期間の詳細及びモニタリングのためのオンラインアンケート対象者数及び回答者数についても記載しないこととする。

オンラインアンケートの回収率及び集計結果を以下に示す。

<団体A>

対象の分類	アンケート回収率
競技者	90.0%
指導者	57.1%
事務局員	100%

○競技者

	枠組み	カテゴリ	平均点	シグナル
Q1	暴力	暴力の状況	70.0	●
Q2		暴力につながりそうな状況・雰囲気	62.9	●
Q3		Q2がyes→それが見られる場面	-	-
Q4		暴力は致し方ないという考え方・雰囲気	74.0	●
Q5		パフォーマンス不調によるプレッシャー・イライラからの暴力につながりそうな雰囲気	62.9	●
Q6	ハラスメント	ハラスメントの状況	77.8	●
Q7		ハラスメントにつながりそうな状況・雰囲気	37.0	●
Q8		Q7がyes→それが見られる場面	-	-
Q9		異性の競技者、指導者、関係者が二人きりになる状況	22.1	●
Q10	ドーピング	ドーピング規則違反行為の状況	100.0	●
Q11		記録を伸ばすためには手段を選ばず使えば良いという雰囲気	70.3	●
Q12	反社等	反社会的勢力との接触等	100.0	●
Q13		社会的なルールやモラル等に反する行動が許される状況・文化	77.7	●



○指導者

	枠組み	カテゴリ	平均点	シグナル
Q1	暴力	暴力の状況	25.0	●
Q2		暴力につながりそうな状況・雰囲気	58.0	●
Q3		Q2がyes→それが見られる場面	-	-
Q4		暴力は致し方ないという考え方・雰囲気	91.5	●
Q5		パフォーマンス不調によるプレッシャー・イライラからの暴力につながりそうな雰囲気	74.5	●
Q6	ハラスメント	ハラスメントの状況	75.0	●
Q7		ハラスメントにつながりそうな状況・雰囲気	58.0	●
Q8		Q7がyes→それが見られる場面	-	-
Q9		異性の競技者、指導者、関係者が二人きりになる状況	33.0	●
Q10	ドーピング	ドーピング規則違反行為の状況	100.0	●
Q11		記録を伸ばすためには手段を選ばず使えば良いという雰囲気	100.0	●
Q12	反社等	反社会的勢力との接触等	100.0	●
Q13		社会的なルールやモラル等に反する行動が許される状況・文化	91.5	●

○事務局員

	枠組み	カテゴリ	平均点	シグナル
Q1	事務局業務	業務量	50.0	●
Q2		慣行の優先	73.2	●
Q3		規程等に反した事務処理	100.0	●
Q4		無理な事務処理要求が許容される状況・文化	73.0	●
Q5		規程等の理解	50.0	●
Q6	ハラスメント	ハラスメントの状況	60.0	●
Q7		競技現場におけるハラスメント・暴力に繋がる状況・雰囲気	19.8	●
Q8		Q7がyes→それが見られる場面	-	-
Q9		事務局内におけるハラスメント・暴力に繋がる状況・雰囲気	66.4	●
Q10		Q9がyes→それが見られる場面	-	-
Q11	反社等	反社会的勢力との接触状況	100.0	●

<団体B>

対象の分類	アンケート回収率
競技者	75.6%
指導者	100%
事務局員	45.4%

○競技者

	枠組み	カテゴリ	平均点	シグナル
Q1	暴力	暴力の状況	100.0	●
Q2		暴力につながりそうな状況・雰囲気	96.4	●
Q3		Q2がyes→それが見られる場面	-	-
Q4		暴力は致し方ないという考え方・雰囲気	96.4	●
Q5		パフォーマンス不調によるプレッシャー・イライラからの暴力につながりそうな雰囲気	100.0	●
Q6	ハラスメント	ハラスメントの状況	100.0	●
Q7		ハラスメントにつながりそうな状況・雰囲気	100.0	●
Q8		Q7がyes→それが見られる場面	-	-
Q9		異性の競技者、指導者、関係者が二人きりになる状況	89.3	●
Q10	ドーピング	ドーピング規則違反行為の状況	100.0	●
Q11		記録を伸ばすためには手段を選ばず使えば良いという雰囲気	100.0	●
Q12	反社等	反社会的勢力との接触等	100.0	●
Q13		社会的なルールやモラル等に反する行動が許される状況・文化	100.0	●

○指導者

	枠組み	カテゴリ	平均点	シグナル
Q1	暴力	暴力の状況	100.0	●
Q2		暴力につながりそうな状況・雰囲気	91.7	●
Q3		Q2がyes→それが見られる場面	-	-
Q4		暴力は致し方ないという考え方・雰囲気	100.0	●
Q5		パフォーマンス不調によるプレッシャー・イライラからの暴力につながりそうな雰囲気	97.2	●
Q6	ハラスメント	ハラスメントの状況	76.9	●
Q7		ハラスメントにつながりそうな状況・雰囲気	97.2	●
Q8		Q7がyes→それが見られる場面	-	-
Q9		異性の競技者、指導者、関係者が二人きりになる状況	74.8	●
Q10	ドーピング	ドーピング規則違反行為の状況	100.0	●
Q11		記録を伸ばすためには手段を選ばず使えば良いという雰囲気	97.2	●
Q12	反社等	反社会的勢力との接触等	100.0	●
Q13		社会的なルールやモラル等に反する行動が許される状況・文化	97.2	●

○事務局員

	枠組み	カテゴリ	平均点	シグナル
Q1	事務局業務	業務量	8.3	●
Q2		慣行の優先	33.2	●
Q3		規程等に反した事務処理	66.7	●
Q4		無理な事務処理要求が許容される状況・文化	55.3	●
Q5		規程等の理解	58.3	●
Q6	ハラスメント	ハラスメントの状況	25.0	●
Q7		競技現場におけるハラスメント・暴力に繋がる状況・雰囲気	44.2	●
Q8		Q7がyes→それが見られる場面	-	-
Q9		事務局内におけるハラスメント・暴力に繋がる状況・雰囲気	38.7	●
Q10		Q9がyes→それが見られる場面	-	-
Q11	反社等	反社会的勢力との接触状況	100.0	●

## 結果分析

### <団体A>

- ・ 代表活動中の暴力（又は暴言）、ハラスメントに関する項目において、競技者、指導者、いずれの結果においても高リスクという結果であった。
- ・ フィードバック面談においてこの点を確認したところ、直近に関連の事案が発生しており、団体として事実確認等の対処中とのことであった。この点について、事務局員のアンケート結果（Q7：競技現場におけるハラスメント・暴力に繋がる状況・雰囲気）にも高リスクのアラートが示されている。
- ・ ドーピング及び反社会的勢力に関する項目についてはいずれもアラートはなく、リスクは認められなかった。
- ・ 事務局員のアンケートでは、業務量が多く、ハラスメントについても、高リスクのアラートが出る結果となった。
- ・ フィードバック面談において確認したところ、「Q1 業務量」については、少ないスタッフで数多くの業務に対応せざるを得ない状況がそのまま反映されているものと考えられる。
- ・ 「Q6 ハラスメントの状況」についても高リスクのアラートが確認されたが、この結果を想起させる事案については既に確認済みで、対処中とのことであった。
- ・ 総じて高リスクと評価された項目が多い結果であったが、いずれも団体として原因と考えられる事案については把握しており、適切に対処中であることをフィードバック面談において確認した。

### <団体B>

- ・ 今回のアンケート結果から、競技者については、いずれの項目においてもリスクは認められなかった。
- ・ 指導者の結果において、ハラスメントの状況に高いリスクが認められた。フィードバック面談で確認したところ、団体においても把握していない状況であり、今後の状況を注視することとなった。
- ・ 事務局員のアンケート結果では、「Q11 反社会的勢力との接触状況」を除き、全ての項目で高いリスクが認められた。フィードバック面談を行ったところ、業務が全体的にひっ迫していた時期とアンケート実施時期が重なっていたという事情があるものの、事務局における業務実施体制に課題があり、早急な対処が必要である点について、団体として認識している状況であることを確認した。

## 2-5. 専門家派遣

団体A、団体Bともに、モニタリング結果のフィードバック面談時に、モニタリング結果を通して確認された課題解決について協議を行った。

### <団体A>

#### ○フィードバック面談時に確認した課題

- ・ 競技者・指導者のアンケート結果においてアラートが出ている事項（暴力等、ハラスメント）については、既に団体として事案を把握しており、事実確認等の対処を既に開始していた。
- ・ 団体Aは、抱えている業務量に対して、事務局のスタッフ数はもともと不足気味であることもあり、事務局員のアンケート結果において、業務量にアラートが出たことは仕方がない、

と認識。そのため、業務の効率化等の対応が急務と認識していることを確認した。

- ・ 面談時において、既に別の補助金を使って事務局業務の改善施策を進めている状況であった。そのため、このタイミングで新たに別の業務改善施策を開始することは得策ではないとの結論に至った。

#### ○対応

- ・ 団体Aにおいては、団体内の諸課題を把握した上で、それぞれに対処する施策を既に開始していたため、本事業からの専門家派遣等の支援は見送ることとした。

#### <団体B>

##### ○フィードバック面談時に確認した課題

- ・ 一部の項目でアラートが出ているものの、競技者・指導者のアンケート結果からは大きなリスクは認められなかった。
- ・ 団体Bは、アンケート実施時期にイベント開催・運営等が重なっていたこともあるが、既存の事務局業務体制に課題があり、業務効率化等の対策を講じる必要性を強く認識していることを確認した。

#### ○対応

- ・ 事務局業務の改善を支援するため、業務改善コンサルタントを派遣し、専務理事及び事務局長を交えた面談を行った。
- ・ 面談では、特に事務局が直面している課題及びその解決に向けた施策検討を進めるため、まず現状整理の支援を行うとともに、改善プラン作成の支援も行った。
- ・ 本事業を通して整理した事項を踏まえ、団体Bは今後、理事会等において業務改善プランの協議を行うこととなった。
- ・ なお、時間的制約から、本事業実施期間中に改善活動を開始するまでには至らなかった。

## 2-6. 事業の成果及び今後への課題

本事業では、モニタリングにより特定される課題の解決を促進するために、該当のスポーツ団体の状況に応じた専門家派遣を行うことで、より効果的にコンプライアンス違反の発生を未然に防ぐことに貢献できるのではないか、という仮説に基づき、オリンピック・パラリンピック競技のNF2団体の協力を得て、事業を実施した。

団体A、団体Bともに、モニタリング及びフィードバック面談を通して、組織課題の確認をすることができた。また、団体Bで行ったように、確認された課題を踏まえた団体のニーズに基づき、専門家を派遣して課題解決の支援を行うことは、一定の効果があると考えられる。

ただし、今回は時間的制約から、実際の改善活動の実施とその効果の測定まで行うことはできなかった。本事業で採用した、コンプライアンス評価指標を用いたモニタリングを実施する場合、1回のモニタリングを完了するのに通常、2～3か月の時間を要する。これに改善活動を伴う専門家派遣を追加する場合は、対応する課題の内容にもよるが、更に3か月以上の期間を要することになると考えられる。

専門家派遣をオプションに持つことで、スポーツ団体に対して、モニタリングを受けることについて、これまで以上のメリットを示すことが可能となると考えられる。専門家派遣をNFモニタリングのオプションとして確立するためには、想定される課題に応じて派遣可能な専門家の一覧を作成する等の作業も必要になる。また、1回目のモニタリングの実施から、改善活動のフォローアップまで、6か月以上の対応期間も想定する必要がある。

### 3. 「コンプライアンス評価指標」の検証

#### 3-1. 背景・目的

2017年度スポーツ庁委託事業で開発したコンプライアンス評価指標を活用し、JSCでは2018年度以降、オリンピック・パラリンピック競技のNFに対してモニタリングを行ってきた。モニタリング結果のフィードバック等の目的でNFと面談する中で、コンプライアンス評価指標の内容がNFの活動現場の実態から幾分乖離している点等について、指摘を受けていた。本事業では、JSCが独自に行ったNFモニタリングの結果及びNFから指摘された事項等を参考に、2017年度スポーツ庁委託事業において開発したコンプライアンス評価指標の内容を、外部有識者に諮問するかたちで再検討を行った。

#### 3-2. 実施方法

外部有識者及びJSC職員により構成される「スポーツ・コンプライアンス評価指標検証会議」を立ち上げ、これまでのNFモニタリング活動において得られたデータ、フィードバック面談におけるNFからのコメント等をもとに整理された検証事項について議論を行い、コンプライアンス評価指標のアップデートを行った。また、2017年度のコンプライアンス評価指標作成において協力いただいた、筑波大学システム情報系・岡田幸彦准教授にもスポーツ・コンプライアンス評価指標検証会議の検証事項に基づいたヒアリングを行った。岡田准教授のヒアリング結果についても同会議において報告し、議論を行った。

スポーツ・コンプライアンス評価指標検証会議のメンバー構成及び会議開催日は以下のとおりである。

##### <スポーツ・コンプライアンス評価指標検証会議>

(外部有識者)

尾野恭史	古賀総合法律事務所 弁護士
後藤英夫	EYアドバイザー・アンド・コンサルティング株式会社
杉山翔一	Field-R法律事務所 弁護士
友添秀則	早稲田大学 教授
永井雅史	公益財団法人日本サッカー協会

(JSC職員)

猪股康博	JSCスポーツ・インテグリティ・ユニット長
和久貴洋	JSCスポーツ・インテグリティ・ユニット調整役/情報・国際部長
阿部篤志	JSCスポーツ・インテグリティ・ユニット主幹/情報・国際部情報戦略課長

##### <会議開催日>

第1回会議 2020(令和2)年1月23日(木) 10:00~11:30 (於: JSC本部事務所)

第2回会議 2020(令和2)年3月4日(水) 10:00~11:30 (於: JSC本部事務所)

\* 筑波大学・岡田准教授へのヒアリング実施: 2020(令和2)年1月31日(金) 13:00~15:00  
(於: 筑波大学東京キャンパス)

なお、上記会議及びヒアリングにおいて配布した資料では、団体を特定する情報は排除又は匿名化処理を行い、会議出席者等にモニタリングに参加した団体が特定されないように配慮した。

### 3-3. 検証内容

スポーツ・コンプライアンス評価指標検証会議第1回会議において、検証する事項を以下のとおり整理した。各検証事項について、同会議第1回及び第2回会議において、対応策を協議し、必要な修正事項を取りまとめた。

分類		内容	
競技者・指導者用	全体 個別項目	1	アンケートの設問が必ずしも代表チームに関する質問であることが明示されておらず、所属チームの案件を念頭に回答してしまう可能性あり。
		2	Q1「暴力の状況」の設問において、物理的な暴力と暴言の有無を同時に尋ねる内容となっている。実態を考えた場合、暴力と暴言の設問は分けた方がよいのではないか。
		3	Q9「異性の競技者、指導者及び関係者が二人きりになるような状況」に関する結果の表示方法、フィードバック方法を要検討。
		4	「暴力の状況」について、「体罰」の文言を加えるとイメージがしやすく、回答結果が変わったという調査結果あり。
		5	ハラスメントの具体例を設問中に例示した方がよい。
		6	何がドーピング違反となるか、例示すべきではないか。
		7	反社会的勢力について、回答者にイメージを持たせるために例を示した方がよい。
		8	「社会的なルールやモラルに反する行動」に関する設問については、賭博や大麻等の薬物の使用についても設問に加えてはどうか。
事務局員用	全体	9	事務処理に関して相互チェックの仕組みが働いているかを確認する質問があった方がよいのではないか。（「不正のトライアングル」における「機会」の有無確認）
		10	事務処理のプロセスにおいて、規程・ルールのチェックが組織文化として根付いているかを確認する設問を追加した方がよいのではないか。
	個別項目	11	Q1「業務量」に関する設問において、現行の基準では、「少ない」「やや少ない」を選択しても評価点が下がるようになっていることの是非。
		12	Q5「規程等の理解」に関する設問では、多くの場合、回答者は「理解している」を選択しているが、現行の基準では「よく理解している」を選ばない限り評価点が下がるようになっていることの是非。
		13	Q7「競技現場のハラスメント状況」に関して、全ての事務局員が必ずしも競技現場に行くわけではないので、回答者によっては回答できない、又は「分からない」を選択（＝評価点は0点）する結果となっている。また、「競技現場」という表現では、代表チーム以外の競技現場を想起させる可能性あり。
		14	働き方やコンプライアンスの観点からも、採用時の契約内容についての認識を確認した方がよいのではないか。
		15	反社会的勢力との接触に関して、排除規程の有無や取組の有無について確認する設問があってもよい。
評価方法	16	N数の違いにより、アラートの出方が変わらないか、検証が必要。	

運用	17	当初想定した四半期毎のモニタリングは、往々にしてNFの反発が大きい。また、代表チームは常に招集されているわけではないので、実施時期はNFと調整する必要あり。
	18	本モニタリングは、業務改善活動のツールと捉えるか、あるいは定期的な現状把握のツールと捉えるか。
	19	スポーツ団体ガバナンスコードの適合性審査との連携をどう考えるか。このコンプライアンスのモニタリングが、適合性審査を補完する内容となりうるのではないか。

\*表中の設問番号は、巻末資料1及び2に掲載している「スポーツ・コンプライアンス評価指標及びアンケート評価基準」に対応。

### 3-4. 検証結果

前節に示した各検証項目に関して、スポーツ・コンプライアンス評価指標検証会議において行われた議論の概要を以下に記す。（会議後に各委員から電子メール等で提示された意見も含む。）

<競技者・指導者用の指標について>

- 1) アンケートの設問が必ずしも代表チームに関する質問であることが明示されておらず、所属チームの案件を念頭に回答してしまう可能性あり。

#### 議論の要旨

- ・ 競技者・指導者用の各設問において、「あなたの所属するチームでは」という表現を用いており、アンケートの回答者が日本代表チームではなく、自身の所属チームに関係する事案について回答することが想定され、その場合、各NFの責任の範囲外になる。
- ・ モニタリングする事案は、NFの責任の範囲内にフォーカスすべきであるため、回答者が誤解する可能性が高い場合は改めた方がよい。

#### 対応

- ・ 該当する設問の表現を以下のように修正する（修正箇所を下線）。  
 （修正前）あなたが所属するチーム  
 （修正後）あなたが所属する代表チーム  
 \*競技者・指導者用指標のうち計10か所

- 2) Q1「暴力の状況」の設問において、物理的な暴力と暴言の有無を同時に尋ねる内容となっている。実態を考えた場合、暴力と暴言の設問は分けた方がよいのではないか。

#### 議論の要旨

- ・ これまでのモニタリングにおいて、暴力の状況にアラートが出る結果があったが、モニタリング結果フィードバックにおいてNFに確認すると、「暴言なら発生している可能性はある」という反応が多かった。
- ・ 暴言についてのアラートなのか、物理的暴力についてのアラートなのかを見極めやすくするためにも、暴力と暴言を別の設問にして対応した方がよいのではないか。
- ・ 暴言には無視・ネグレクトも当てはまる可能性があるが、無視・ネグレクトについてはハラスメントの設問で追記等する方がよい。



- ・ 何が暴言にあたるかの例示もあった方がよい。その場合、「名誉棄損」などのかたい言葉よりも、「名誉やプライドを傷つける」といった表現が妥当ではないか。

#### 対応

- ・ 以下の設問を新設する。

(設問)

あなたは、直近6か月以内で、あなたの所属する代表チームおよび関連する活動中に暴言（例：人格・存在の否定、「無能」などの侮辱・名誉やプライドを傷つける言葉等）を行ったり、受れたり、見聞きしたりしましたか。（複数回答可）

(回答選択肢)

\*A基準（100＝青、80以上100未満＝黄色、80未満＝赤）

- ①自分が行った（0）
- ②自分が受けた（0）
- ③他の人が受けているのを見た（0）
- ④他の人が受けていたと聞いた（0）
- ⑤行ったことも、受けたことも、見聞きしたこともない（100）

\*暴力行為に関する設問は、下記4）の通り修正。

\*評価点は既存の暴力行為等に関する設問に準じる。

---

3) Q9「異性の競技者、指導者及び関係者が二人きりになるような状況」に関する結果の表示方法、フィードバック方法を要検討。

#### 議論の要旨

- ・ 「異性の競技者、指導者及び関係者が二人きりになるような状況」＝「不正行為発生のリスクがある環境」の有無を確認することが目的の設問であったが、指導上どうしても避けられない場合も現実にはあり、この設問によってこの環境があること自体を一律に否定する印象を与える可能性が高い。
- ・ 競技団体の指導現場に混乱を与えないような設問、フィードバック方法を検討する。
- ・ 指導現場の現実を理解しつつも、リスク因子になりうる点はきちんとフィードバックした方がよいのではないか。
- ・ 設問は、「指導外で意図的に～」 「両人が望んでいないのに～」 「業務上の目的等もないのに～」等の説明を追加することで、より本来の意図が明確になる設問になるのではないか。
- ・ LGBTのことを考えると、異性だけが問題とは限らないのではないか。
- ・ この設問では敢えて、典型的な異性間の事について確認することとし、LGBTや性別に基づく侮辱等についてはハラスメントに関する設問で例示する等の対応を検討する。

#### 対応

- ・ 設問を以下のように修正する（修正箇所を下線）。

(設問)

あなたが所属する代表チームには異性の競技者、指導者及び関係者が、指導等の必要性なく二人きりになるような状況がありますか。

\*LGBTへの配慮については、ハラスメントに関する設問において対応する。下記5)を参照。

---

4) 「暴力の状況」について、「体罰」の文言を加えるとイメージがしやすく、回答結果が変わったという調査結果あり。

#### 議論の要旨

- ・ 物理的な暴力行為の具体的なイメージを想起させるため、「体罰」という文言を追加する。

#### 対応

- ・ 設問を以下のように修正する（修正箇所を下線）。

(設問)

あなたは、直近6か月以内で、あなたの所属する代表チームおよび関連する活動中に物理的な暴力行為（体罰を含む）を行ったり、受れたり、見聞きしたりしましたか。（複数回答可）

---

5) ハラスメントの具体例を設問中に例示した方がよい。

#### 議論の要旨

- ・ 従来の設問は、「ハラスメントを行ったり、受れたり、見聞きしたりしましたか」となっており、何をもってハラスメントとするかについては回答者の理解に委ねる内容となっていた。
- ・ そのため、ハラスメントに該当する行為について設問中に例示するように修正した方がよい。何がハラスメントに該当するのかについての理解を向上させる教育的な効果も期待できる。
- ・ 例示する内容は、厚労省が出している情報や過去の裁判事例等からまとめる。
- ・ 海外の事例から、トレーニング施設・機器を不当に使わせないというハラスメントがあった。
- ・ LGBTや無視・ネグレクトについても例示する。

#### 対応・指標修正内容

- ・ 設問を以下のように修正する（修正箇所を下線）。設問の後に、ハラスメントの事例を追加する。

(設問)

あなたは、直近6か月以内で、あなたが所属する代表チームおよび関連する活動中にハラスメントを行ったり、受れたり、見聞きしたりしましたか。（複数回答可）

#### \*ハラスメントの事例

- ・ 不要な身体接触
- ・ 性格や身体的特徴、性的指向、性自認に対する侮辱・嫌がらせ
- ・ 人種、出自、政治信条等に基づく嫌がらせ
- ・ 理由なくトレーニング施設・機器を使わせない等の嫌がらせ
- ・ 業務上必要な資料、情報を与えない、意図的に人間関係を孤立させる等の嫌がらせ
- ・ アルコールの強要
- ・ 指導に関係のないプライベートに関して必要以上に聞く

---

6) 何がドーピング違反となるか、例示すべきではないか。

**議論の要旨**

- ・ ハラスメントの設問と同じく、何がドーピング違反となるか例示する方がよい。
- ・ また、「アンチ・ドーピング規則違反」と正式な用語で厳密に聞くより、「ドーピング違反」と大きく表現した方が、回答しやすいのではないか。
- ・ 事例は、公益財団法人日本アンチ・ドーピング機構が出している情報をもとに作成する。
- ・ 居場所情報については、日本の競技者は提出拒否より、提出忘れが多いので、「提出忘れ」も追加した方がよい。
- ・ サプリメントの摂取からドーピング違反となっているケースがあるので、サプリ摂取の事例を入れるべき。

**対応**

- ・ 設問を以下のように修正する（修正箇所を下線）。設問中にドーピング違反の例を示し、参考情報を追加する。

（設問）

あなたは、直近6カ月以内で、あなたの所属する代表チーム内の人がドーピング違反（例：禁止物質・禁止方法の使用、ドーピング検査の拒否・妨害、居場所情報の提出拒否又は提出忘れ（複数回）、指導者・トレーナー等が競技者に禁止物質・禁止方法を使用すること又は使用を企てること等）をしているのを見聞きしましたか。（複数回答可）

**\*参考情報**

日本で発生したアンチ・ドーピング規則違反の事例

- ・ 摂取したサプリメントに禁止物質が混入
- ・ 育毛剤から禁止物質を摂取
- ・ 他者の飲料ボトルに禁止物質を故意に混入

---

7) 反社会的勢力について、回答者にイメージを持たせるために例を示した方がよい。

**議論の要旨**

- ・ 反社会的勢力を厳密に定義することは難しいが、イメージを持たせる必要がある。
- ・ 一般的にも理解しやすい「暴力団」を例として示してはどうか。
- ・ 事務局が反社会的勢力の排除規程を設けているかを確認してもよいのではないか。職員がNoと言える教育をしているかの確認も重要ではないか。
- ・ このモニタリングは制度の整備状況等、組織的なことではなく、個人の認識、理解について確認するものであるため、規程の有無や教育の実施については、スポーツ団体ガバナンスコードの適合性審査等で行われるべきではないか。

**対応**

- ・ 設問に事例を追加する（追加箇所を下線）。

（設問）

直近6か月以内で、反社会的勢力（暴力団等）と疑われる組織や人物からあなたや他の競技者、監督・コーチ等に対して何らかの接触があったり、そのようなことを見聞きしたりしましたか。（複数回答可）

---

8) 「社会的なルールやモラルに反する行動」に関する設問については、賭博や大麻等の薬物の使用についても設問に加えてはどうか。

#### 議論の要旨

- ・ 「社会的なルールやモラル等に反する行動」についても事例があった方がよい。
- ・ 「八百長、賭博」の問題を新たに加えるかどうか。合法の賭け事をしている者もいるだろうが、非合法の賭博は「反社等」の設問でイメージさせるのは難しいので、新項目とした方がよい。

#### 対応

- ・ 設問を以下のように修正する（修正箇所を下線）。

（設問）

あなたの所属する代表チームには社会的なルールやモラル等に反する行動（賭博や大麻等薬物の使用を含む）に反する行動が許される状況や文化がありますか。

---

<事務局員用の指標について>

9) 事務処理に関して相互チェックの仕組みが働いているかを確認する質問があった方がよいのではないかと。（「不正のトライアングル」における「機会」の有無確認）

#### 議論の要旨

- ・ 個人の認識・理解の状況把握という観点から少し外れるが、本モニタリングの開発において依拠した「不正のトライアングル理論」における「機会」を確認する設問がないため、追加することを検討したい。ここでは、特定の業務において一人で決裁も事務処理もしてしまうようなリスクを想定している。
- ・ 設問では、事務「処理」ではなく事務「決裁」などの表現にした方がよいのではないかと。
- ・ 事務局長が決裁、承認をして、形式上、2名以上で処理をしていることはあると思うが、通常そのような場合、上長は殆ど確認しないで担当者が詳細を全て決めてしまうことが想定され、グレーな部分が生じる。
- ・ ここではチェックの実態について確認する方がよいのではないかと。
- ・ 相互「チェック」では曖昧なので、相互「点検」の方がより意味がはっきりするのではないかと。
- ・ ここでの事務処理を、「助成金の」あるいは「会計の」と限定してはどうか。助成金に関する不正経理のリスクをチェックするのは重要と考える。
- ・ リスクが大きいので、会計、その他事務処理と記載すればよいのかもしれない。助成金等の受取りだけでなく、支出についてもチェックする方がよいと思われる。

#### 対応

- ・ 以下の設問を追加する。

(設問)

所属団体の事務局では、事務処理に関して相互点検の仕組みがありますか。

(回答選択肢)

\*B基準 (80点以上＝青、60点以上80点未満＝黄色、60点未満＝赤)

- ①会計処理を含む重要な事務処理において、2名以上で点検している。(100点)
- ②会計処理のみ、2名以上で点検している。(80点)
- ③相互チェックする仕組みがない。(0点)
- ④分からない。(0点)

---

1 0) 事務処理のプロセスにおいて、規程・ルールのチェックが組織文化として根付いているかを確認する設問を追加した方がよいのではないか。

#### 議論の要旨

- ・ 事務処理のプロセスにおいて、全ての事務局員が同じ認識ではないはず。前提として、規程・ルールがあるのかないのかを聞く。その上で、規程・ルールはあるが内容が粗雑である、又はしっかりした規程・ルールがあるが確認していない等のケースが考えられる。
- ・ 小さい団体には、詳細な規程は無い可能性がある。
- ・ 規程はあるが、実態に即していないことも考えられる。
- ・ 規程があるかないかは、ガバナンスコードの適合性審査で行うことなので、このモニタリングで行うことから少し外れるのではないか。趣旨は理解するが、新たにこの質問を設けることについては保留でよいのではないか。

#### 対応

- ・ 想定したリスク評価ができるか判然としないため、設問の新設は行わないこととした。

---

1 1) Q1「業務量」に関する設問において、現行の基準では、「少ない」「やや少ない」を選択しても評価点が下がるようになっていることの是非。

#### 議論の要旨

- ・ 組織のパフォーマンス評価の観点から、業務量が「少ない」「やや少ない」という状況は業務が正しく割り振られていない状況のため、マイナスに評価されるべき事項と整理できる。
- ・ 他方で競技団体の現実を考えた場合、そもそも少ない人員で業務を進めているので、業務量が「少ない」「やや少ない」という回答は現実的ではないのではないか。
- ・ 特に2020年大会に向けて業務が右肩上がりであることは容易に想像がつく一方、2020年大会後も同じ状況が維持されるのかについては、注意深く検証した方がよいのではないか。
- ・ 実際、これまでのモニタリング結果において、「少ない」「やや少ない」という回答は殆どみられなかった。

#### 対応

- ・ 2020年大会後に情勢が変化することも想定されるため、現時点での修正は行わないこととした。

- 
- 1 2) Q5「規程等の理解」に関する設問では、多くの場合、回答者は「理解している」を選択しているが、現行の基準では「よく理解している」を選ばない限り評価点が下がるようになってきていることの是非。

#### 議論の要旨

- ・ 服務規程・倫理規程の理解について、「よく理解している」と断言できない者は、細部まで理解していない者と考えられるため、注意喚起という観点からは厳しめの評価の方が、本モニタリングの趣旨に沿っていると考えられる。
- ・ これまでのモニタリングにおいて、実際に大きくアラートが出る結果が多くあった。
- ・ しかし、全員が「理解している」と回答した場合でも高リスクのアラートが出る評価の仕組みについては、NFの理解が得られづらいため、「理解している」の配点を上げた方がよいのではないか。
- ・ 回答者により回答内容にばらつきが出てしまうため、服務規程や倫理規定を理解しているとはどういう状況であるか、補足説明を追加してはどうか。

#### 対応

- ・ 「理解している」の配点を「60点」とする。
- ・ 全員が「理解している」を選択した場合、黄色アラートとなる。多数派が「理解している」で、一部に「理解していない」「分からない」「規程がない」（全て0点）の回答があった場合、赤アラートとなることを想定した配点。
- ・ また、設問を以下のように修正（修正箇所を下線）。

（設問）

あなたは所属団体の服務規程や倫理規程を理解していますか。（これら規程により禁止されている事項を理解していますか。）

- 
- 1 3) Q7「競技現場のハラスメント状況」に関して、全ての事務局員が必ずしも競技現場に行くわけではないので、回答者によっては回答できない、又は「分からない」を選択（＝評価点は0点）する結果となっている。また、「競技現場」という表現では、代表チーム以外の競技現場を想起させる可能性あり。

#### 議論の要旨

- ・ 競技現場を知らないこと自体が問題である、という考え方もできるのではないか。
- ・ しかし、競技現場に携わらない事務局員は、競技現場の現状について本当に分からないと思われる。
- ・ 業務上、競技現場に行くことがあるか否かについて確認し、リスク評価の計算に反映させる対応が考えられる。
- ・ 事務局業務以外でも競技現場に行く可能もあるので、「業務の一環として」競技現場に行くことがあるか、を確認するのがよいのではないか。
- ・ また、代表チームの競技現場には行かないが、ハラスメントに関する話を聞いて知っている場合があるため、代表チームの競技現場に「行かない」と回答した者も、次の競技現場のハラスメント状況に関する設問に回答してもらうこととする。

#### 対応

- ・ この設問の前に、以下の設問を追加する。

#### (設問)

あなたは業務の一環として、代表チームの競技現場に行くことがありますか。

#### (回答)

①はい

②いいえ

\* いずれの回答をしても、その次のQ7「競技現場のハラスメント状況」に関する設問には回答することとする。

\* 本設問において「②いいえ」を選択した者が、Q7で「⑤わからない」を選択した場合は、評価の計算式から回答を除外する。

- ・ また、Q7の設問において、「競技現場」という表現を「代表チームの競技現場」に修正する。

---

1 4) 働き方やコンプライアンスの観点からも、採用時の契約内容についての認識を確認した方がよいのではないか。

#### 議論の要旨

- ・ コンプライアンスの問題、働き方改革にもつながるものであるため、どのような契約が交わされているのかについての理解度を確認することも検討すべきではないか。
- ・ しかし、本モニタリングで行う、スポーツ現場のコンプライアンス上のリスク評価という観点から設問化することは困難であり、また本モニタリングの趣旨から幾分外れる事項と考えられる。

#### 対応

- ・ 事務局員のコンプライアンス状況評価のためのモニタリングという趣旨から幾分外れる内容となるため、設問の新設等を行わないこととした。

---

1 5) 反社会的勢力との接触に関して、排除規程の有無や取組の有無について確認する設問があってもよい。

#### 議論の要旨

- ・ 個人の認識だけでなく、組織的な対応についても確認できた方がよいのではないか。
- ・ そうした場合、反社会的勢力に関する設問だけでなく、ハラスメントやドーピング防止等においても同様に規程や教育の有無について確認する必要があるのではないか。
- ・ しかし、本モニタリングはスポーツの現場にいる競技者・指導者・事務局員の個人的な認識、理解を可視化するのが目的であるため、組織的な対応の確認についてはスポーツ団体ガバナンスコードの適合性審査等、別の施策の中で確認するのがよいのではないか。

#### 対応

- ・ 本件モニタリングで行っている事務局員の認識等の確認ではなく、制度・施策の有無を確認する内容となるため、設問の新設等を行わないこととした。

---

<評価方法について>

1 6) N数の違いにより、アラートの出方が変わらないか、検証が必要。

**議論の要旨**

- これまでのモニタリング実績において、回答者のN数が10名以下の場合から、数十名、100名を超えるケースまで様々であった。N数の違いによって、リスクのアラートの出方に違いがあるかを検証する必要がある。
- 評価方法設定において協力いただいた筑波大学・岡田准教授に確認を依頼したところ、これまでのところ、当初想定した通りのリスクの可視化ができていると考えられる、という回答であった。
- 評価ではA基準とB基準を設けており、特に重要な項目はA基準で評価する。即ち、100点でなければ必ずアラートが出る仕組みであり、N数が異なっても問題ない。

**対応**

- 既存の評価指標を維持し、修正対応は行わないこととした。

---

<運用について>

1 7) 当初想定した四半期毎のモニタリングは、往々にしてNFの反発が大きい。また、代表チームは常に招集されているわけではないので、実施時期はNFと調整する必要あり。

**議論の要旨**

- 指標開発時は4半期毎の定期的なモニタリングを想定したが、NFの実情を考えると、半年に1回程度が現実的ではないか。
- 回数が多いと、それだけで拒否反応が出てしまう。最低限のラインで実施することを基本とし、それ以上を希望される場合は、各団体の要望に合わせて柔軟に対応することが望ましい。

**対応**

- 全ての設問で、「直近3か月」としている個所を「直近6か月」に置き換える。
- 仮に四半期毎の定期モニタリングを希望される場合は、個別対応できる体制を整える。

---

1 8) 本モニタリングは、業務改善活動のツールと捉えるか、あるいは定期的な現状把握のツールと捉えるか。

**議論の要旨**

- これまでのモニタリング活動において、リスクの変化を捉える現状把握として行った団体の他、独自に行っていた組織改善活動の効果を確認する目的で行った団体もあった。
- モニタリングの結果を踏まえ、組織的な課題が特定された場合、専門家派遣等の支援を行い、業務改善につなげることも今後検討できるのではないか。

**対応**

- モニタリングを受ける団体のニーズを確認し、柔軟に対応できる体制を構築する。



---

19) スポーツ団体ガバナンスコードの適合性審査との連携をどう考えるか。このコンプライアンスのモニタリングが、適合性審査を補完する内容となりうるのではないか。

#### 議論の要旨

- ・ 適合性審査は組織の制度面を主に確認する活動である一方、本モニタリングは、組織制度の中で関係者がどのように活動しているかについてコンプライアンスの観点から確認するものであり、相互補完的な関係にあると整理できる。

#### 対応

- ・ 指標の修正や運用方法の変更等を行わない。
- ・ 2020年度から開始される適合性審査の詳細を確認した上で、本モニタリングプログラムとの連携可能性については今後の検討課題とする。

---

以上の議論を踏まえ、コンプライアンス評価指標の各項目の修正、新規項目の追加等を行い、同評価指標全体の修正を行った。修正結果は巻末に資料3、4として掲載する。

### 3-5. 今後の課題

本事業では、時間的制約のため修正後のコンプライアンス評価指標を用いたモニタリングを行うことができなかった。今後のモニタリング活動においてデータを蓄積し、妥当性を継続的に検証していく必要がある。

## 資料

- 資料1 スポーツ・コンプライアンス評価指標及びアンケート評価基準（競技者・指導者用）
- 資料2 スポーツ・コンプライアンス評価指標及びアンケート評価基準（事務局員用）
- 資料3 検証を踏まえてアップデートしたスポーツ・コンプライアンス評価指標（競技者・指導者用）
- 資料4 検証を踏まえてアップデートしたスポーツ・コンプライアンス評価指標（事務局員用）

資料1

スポーツ・コンプライアンス評価指標及びアンケート評価基準（競技者・指導者用）

枠組み	カテゴリ	設問	回答肢	評価点	適用基準
暴力	1	暴力の状況 あなたは、直近3か月以内で、あなたの所属するチームおよび関連する活動中に物理的な暴力行為や暴言を行ったり、受けたり、見聞きしたりしましたか。（複数回答可）	①自分が行った	0	A基準
			②自分が受けた	0	
			③他の人が受けているのを見た	0	
			④他の人が受けていたと聞いた	0	
			⑤行ったことも、受けたことも、見聞きしたこともない	100	
	2	暴力につながりそうな状況・雰囲気 あなたの所属するチームには、暴力につながりそうな状況や雰囲気がありますか。	①ある	0	B基準
			②どちらかといえばある	33	
			③どちらかといえばない	66	
			④ない	100	
			⑤分からない	0	
3	Q2がyes→それが見られる場面 (Q2で①②のいずれかにチェックをした方)その状況や雰囲気はどの場面で多く見られますか。	①練習(練習の合間、練習の前後、合宿・遠征中を含みます。)	-	-	
		②試合(試合の合間、試合の前後、遠征中を含みます。)			
		③競技活動以外の場面			
4	暴力は致し方ないという考え方・雰囲気 あなたの所属するチームには、時にはある程度の暴力(手をあげる、暴言をはく等)は競技力向上のためには致し方なしという考え方や雰囲気がありますか。	①ある	0	B基準	
		②どちらかといえばある	33		
		③どちらかといえばない	66		
		④ない	100		
		⑤分からない	0		
5	パフォーマンス不調によるプレッシャー・イライラからの暴力につながりそうな雰囲気 あなたの所属するチームには競技者のパフォーマンスが伸びないことによるプレッシャーやイライラ感が暴力につながるような雰囲気がありますか。	①ある	0	B基準	
		②どちらかといえばある	33		
		③どちらかといえばない	66		
		④ない	100		
		⑤分からない	0		
ハラスメント	6	ハラスメントの状況 あなたは、直近3か月以内で、あなたが所属するチームおよび関連する活動中にハラスメントを行ったり、受けたり、見聞きしたりしましたか。（複数回答可）	①自分が行った	0	A基準
			②自分が受けた	0	
			③他の人が受けているのを見た	0	
			④他の人が受けていたと聞いた	0	
			⑤行ったことも、受けたことも、見聞きしたこともない	100	
	7	ハラスメントにつながりそうな状況・雰囲気 あなたの所属するチームにはハラスメントにつながりそうな状況や雰囲気がありますか。	①ある	0	B基準
			②どちらかといえばある	33	
			③どちらかといえばない	66	
			④ない	100	
8	Q7がyes→それが見られる場面 (Q7で①②のいずれかにチェックをした方)その状況や雰囲気はどの場面で多く見られますか。	①練習(練習の合間、練習の前後、合宿・遠征中を含みます。)	-	-	
		②試合(試合の合間、試合の前後、遠征中を含みます。)			
9	異性の競技者、指導者、関係者が二人きりになる状況 あなたが所属するチームには異性の競技者、指導者及び関係者が二人きりになるような状況がありますか。	①ある	0	B基準	
		②どちらかといえばある	33		
		③どちらかといえばない	66		
		④ない	100		
		⑤分からない	0		
ドーピング	10	ドーピング規則違反行為の状況 あなたは、直近3か月以内で、あなたの所属するチーム内の人がアンチドーピング規則違反行為をしているのを見聞きしましたか。（複数回答可）	①直接目撃した	0	A基準
			②本人から話を聞いた	0	
			③噂話を聞いた	0	
			④見聞きしたことはない	100	
11	記録を伸ばすためには手段を選ばず使えば良いという雰囲気 あなたの所属するチームでは、記録を伸ばしたり勝利することのために、現行ルール上明確に禁止が明記されたり罰則が決められている以外の方法は、多少危険かなと思っても手段を選ばず使えば良いのだという雰囲気がありますか。	①ある	0	B基準	
		②どちらかといえばある	33		
		③どちらかといえばない	66		
		④ない	100		
		⑤分からない	0		
反社等	12	反社会的勢力との接触等 直近3か月以内で、反社会的勢力と疑われる組織や人物からあなたや他の競技者、監督・コーチ等に対して何らかの接触があったり、そのようなことを見聞きしたりしましたか。（複数回答可）	①自分が接触を受けた	0	A基準
			②他の競技者が接触を受けたのを見聞きした	0	
			③監督・コーチ等が接触を受けたのを見聞きした	0	
			④受けたことも、見聞きしたこともない	100	
	13	社会的なルールやモラル等に反する行動が許される状況・文化 あなたの所属するチームには社会的なルールやモラル等に反する行動が許される状況や文化がありますか。	①ある	0	B基準
②どちらかといえばある			33		
③どちらかといえばない			66		
④ない			100		
⑤分からない			0		

資料2

スポーツ・コンプライアンス評価指標及びアンケート評価基準（事務局員用）

枠組み	カテゴリ	設問	回答肢	評価点	適用基準	
事務局業務	1	業務量	あなたは、直近3か月以内で、あなたに与えられている業務量についてどのように感じていますか。	①多い	0	B基準
				②やや多い	50	
				③適量	100	
				④やや少ない	50	
				⑤少ない	0	
	2	慣行の優先	所属団体では規程等や行動規範よりも慣行が優先される場面が多いですか。	①多い	0	B基準
				②どちらかといえば多い	33	
				③どちらかといえば少ない	66	
				④少ない	100	
				⑤分からない	0	
	3	規程等に反した事務処理	あなたは、直近3か月以内で、理事や上司からの指示により、法令に反していたり、文書で定められた事項（以下で「規程等」という。）に反した事務処理等を行いましたか。（複数回答可）	①法令にも規程等にも反した事務処理等を行った	0	A基準
				②規程等のみ反した事務処理を行った	0	
				③法令にも規程等にも反した事務処理は行っていない	100	
				④規程等が定められていない	0	
				⑤規程等を確認していない	0	
4	無理な事務処理要求が許容される状況・文化	理事や上司、競技現場から、規程等に照らして無理な事務処理の要求が許容される状況や文化があると思いますか。	①ある	0	B基準	
			②どちらかといえばある	33		
			③どちらかといえばない	66		
			④ない	100		
			⑤分からない	0		
5	規程等の理解	あなたは所属団体の服務規程や倫理規程を理解していますか。	①よく理解している	100	B基準	
			②理解している	50		
			③分からない	0		
			④理解していない	0		
			⑤規程がない	0		
ハラスメント	6	ハラスメントの状況	あなたは、直近3か月以内で、業務に関連してハラスメントを行ったり、受けたり、見聞きしたりしましたか。（複数回答可）	①自分が行った	0	A基準
				②自分が受けた	0	
				③他の人が受けているのを見た	0	
				④他の人が受けていたと聞いた	0	
				⑤行ったことも、受けたことも、見聞きしたこともない	100	
	7	競技現場におけるハラスメント・暴力に繋がる状況・雰囲気	所属団体の競技現場には、ハラスメントや暴力につながりそうな状況や雰囲気がありますか。	①ある	0	B基準
				②どちらかといえばある	33	
				③どちらかといえばない	66	
				④ない	100	
				⑤分からない	0	
8	Q7がyes→それが見られる場面	（Q7で①②のいずれかにチェックをした方）その状況や雰囲気はどの場面で多く見られますか。	①練習（練習の合間、練習の前後、合宿・遠征中を含みます。）	-	-	
			②試合（試合の合間、試合の前後、遠征中を含みます。）			
			③競技活動以外の場面（食事・飲み会などを含みます。）			
			④ない			
			⑤分からない			
9	事務局内におけるハラスメント・暴力に繋がる状況・雰囲気	所属団体の事務局内には、ハラスメントや暴力につながりそうな状況や雰囲気がありますか。	①ある	0	B基準	
			②どちらかといえばある	33		
			③どちらかといえばない	66		
			④ない	100		
			⑤分からない	0		
10	Q9がyes→それが見られる場面	（Q9で①②のいずれかにチェックをした方）その状況や雰囲気はどの場面で多く見られますか。	①職場勤務中	-	-	
			②競技現場等への外出中、出張中			
			③業務活動以外の場面（食事・飲み会などを含みます。）			
反社会的勢力	11	反社会的勢力との接触状況	直近3か月以内で、反社会的勢力と疑われる組織や人物からあなたや所属団体内の他の人に対して何らかの接触があったり、そのようなことを見聞きしたりしましたか。（複数回答可）	①自分が接触を受けた	0	A基準
				②同僚が接触を受けたのを見聞きした	0	
				③上司が接触を受けたのを見聞きした	0	
				④理事が接触を受けたのを見聞きした	0	
				⑤指導者が接触を受けたのを見聞きした	0	
				⑥競技者が接触を受けたのを見聞きした	0	
				⑦受けたことも見聞きしたこともない	100	

資料3 検証を踏まえてアップデートしたスポーツ・コンプライアンス評価指標（競技者・指導者用）

枠組み	カテゴリ	設問	回答肢	評価点	適用基準
暴力等	1	暴力の状況 あなたは、直近6か月以内で、あなたの所属する代表チームおよび関連する活動中に物理的な暴力行為(体罰含む)を行ったり、受けたり、見聞きしたりしましたか。(複数回答可)	①自分が行った	0	A基準
			②自分が受けた	0	
	③他の人が受けているのを見た	0			
	④他の人が受けていたと聞いた	0			
	⑤行ったことも、受けたことも、見聞きしたこともない	100			
	2	暴言の状況 あなたは、直近6か月以内で、あなたの所属する代表チームおよび関連する活動中に暴言(例、人格・存在の否定、「無能」などの侮辱、名差やプライドを傷つける言葉等)を行ったり、受けたり、見聞きしたりしましたか。(複数回答可)	①自分が行った	0	A基準
②自分が受けた			0		
③他の人が受けているのを見た	0				
④他の人が受けていたと聞いた	0				
⑤行ったことも、受けたことも、見聞きしたこともない	100				
3	暴力につながりそうな状況・雰囲気 あなたの所属する代表チームには、暴力につながりそうな状況や雰囲気がありますか。	①ある	0	B基準	
		②どちらかといえばある	33		
③どちらかといえばない	66				
④ない	100				
⑤分からない	0				
4	Q3がyes→それが見られる場面 (Q3で①②のいずれかにチェックをした方)その状況や雰囲気はどの場面で多く見られますか。(複数回答可)	①練習(練習の合間、練習の前後、合宿・遠征中を含みます。)	-	-	
		②試合(試合の合間、試合の前後、遠征中を含みます。)			
		③競技活動以外の場面(食事・飲み会などを含みます。)			
5	暴力は致し方ないという考え方・雰囲気 あなたの所属する代表チームには、時にはある程度の暴力(手をあげる、暴言をはく等)は競技力向上のためには致し方なしという考え方や雰囲気がありますか。	①ある	0	B基準	
		②どちらかといえばある	33		
③どちらかといえばない	66				
④ない	100				
⑤分からない	0				
6	パフォーマンス不調によるプレッシャー・イライラからの暴力につながるような雰囲気 あなたの所属する代表チームには競技者のパフォーマンスが伸びないことによるプレッシャーやイライラ感が暴力(手をあげる、暴言をはく等)につながるような雰囲気がありますか。	①ある	0	B基準	
		②どちらかといえばある	33		
③どちらかといえばない	66				
④ない	100				
⑤分からない	0				
ハラスメント	7	ハラスメントの状況 あなたは、直近6か月以内で、あなたが所属する代表チームおよび関連する活動中にハラスメントを行ったり、受けたり、見聞きしたりしましたか。(複数回答可)  *ハラスメントの例 ・不要な身体接触 ・性格や身体的特徴、性的指向、性自認に対する侮辱、嫌がらせ ・人種、出自、宗教、政治信条等に基づく嫌がらせ ・理由不十分でトレーニング施設・機器を使わせない等の嫌がらせ ・業務上必要な資料・情報を与えない、意図的に人間関係を孤立させる等の嫌がらせ ・アルコールの強要 ・指導に関係のないプライベートに関して必要以上に聞く	①自分が行った	0	A基準
			②自分が受けた	0	
	③他の人が受けているのを見た	0			
	④他の人が受けていたと聞いた	0			
⑤行ったことも、受けたことも、見聞きしたこともない	100				
8	ハラスメントにつながるような状況・雰囲気 あなたの所属する代表チームにはハラスメントにつながるような状況や雰囲気がありますか。	①ある	0	B基準	
		②どちらかといえばある	33		
③どちらかといえばない	66				
④ない	100				
⑤分からない	0				
9	Q8がyes→それが見られる場面 (Q8で①②のいずれかにチェックをした方)その状況や雰囲気はどの場面で多く見られますか。(複数回答可)	①練習(練習の合間、練習の前後、合宿・遠征中を含みます。)	-	-	
		②試合(試合の合間、試合の前後、遠征中を含みます。)			
10	異性の競技者、指導者、関係者が二人きりになる状況 あなたが所属する代表チームには異性の競技者、指導者及び関係者が、指導等の必要性なく二人きりになるような状況がありますか。	①ある	0	B基準	
		②どちらかといえばある	33		
③どちらかといえばない	66				
④ない	100				
⑤分からない	0				
ドーピング	11	アンチドーピング規則違反行為の状況  *参考情報 日本で発生したアンチドーピング規則違反の事例 ・摂取したサプリメントに禁止物質が混入 ・育毛剤から禁止物質を摂取 ・他者の飲料ボトルに禁止物質を故意に混入	①直接目撃した	0	A基準
			②本人から話を聞いた	0	
③噂話を聞いた	0				
④見聞きしたことはない	100				
12	記録を伸ばすためには手段を選ばず使えば良いという雰囲気 あなたの所属する代表チームでは、記録を伸ばしたり勝利することのためには、現行ルール上明確に禁止が明記されたり罰則が決められている以外の方法は、多少危険かなと思っても手段を選ばず使えば良いのだという雰囲気がありますか。	①ある	0	B基準	
		②どちらかといえばある	33		
③どちらかといえばない	66				
④ない	100				
⑤分からない	0				
反社等	13	反社会的勢力との接触等 直近6か月以内で、反社会的勢力と疑われる組織や人物(暴力団等)からあなたや、あなたの所属する代表チームの他の競技者、監督・コーチ等に対して何らかの接触があったり、そのようなことを見聞きしたりしましたか。(複数回答可)	①自分が接触を受けた	0	A基準
			②他の競技者が接触を受けたのを見聞きした	0	
③監督・コーチ等が接触を受けたのを見聞きした	0				
④受けたことも、見聞きしたこともない	100				
14	社会的なルールやモラル等に反する行動が許される状況・文化 あなたの所属する代表チームには社会的なルールやモラル等に反する行動(賭博や大麻等薬物の使用を含む)が許される状況や文化がありますか。	①ある	0	B基準	
		②どちらかといえばある	33		
③どちらかといえばない	66				
④ない	100				
⑤分からない	0				

資料4 検証を踏まえてアップデートしたスポーツ・コンプライアンス評価指標（事務局員用）

枠組み	カテゴリ	設問	回答肢	評価点	適用基準	
事務局業務	1	業務量	あなたは、直近6か月以内で、あなたに与えられている業務量についてどのように感じていますか。	①多い	0	B基準
				②やや多い	50	
				③適量	100	
				④やや少ない	50	
				⑤少ない	0	
	2	慣行の優先	所属団体では規程等や行動規範よりも慣行が優先される場面が多いですか。	①多い	0	B基準
				②どちらかといえば多い	33	
				③どちらかといえば少ない	66	
				④少ない	100	
				⑤分からない	0	
	3	規程等に反した事務処理	あなたは、直近6か月以内で、理事や上司からの指示により、法令に反していたり、文書で定められた事項（以下で「規程等」という。）に反した事務処理等を行いましたか。（複数回答可）	①法令にも規程等にも反した事務処理等を行った	0	A基準
				②規程等のみ反した事務処理を行った	0	
				③法令にも規程等にも反した事務処理は行っていない	100	
				④規程等が定められていない	0	
				⑤規程等を確認していない	0	
	4	無理な事務処理要求が許容される状況・文化	理事や上司、競技現場から、規程等に照らして無理な事務処理の要求が許容される状況や文化があると思いますか。	①ある	0	B基準
				②どちらかといえばある	33	
				③どちらかといえばない	66	
				④ない	100	
				⑤分からない	0	
	5	事務局内の相互点検体制	所属団体の事務局では、事務処理に関して相互点検の仕組みがありますか。	①会計処理を含む重要な事務処理において、2名以上で点検している。	100	B基準
				②会計処理のみ、2名以上で点検している。	80	
				③相互点検する仕組みがない。	0	
				④分からない。	0	
6	規程等の理解	あなたは所属団体の服務規程や倫理規程を理解していますか。（これらの規程により禁止されている事項を理解していますか。）	①よく理解している	100	B基準	
			②理解している	60		
			③分からない	0		
			④理解していない	0		
			⑤規程がない	0		
ハラスメント	7	ハラスメントの状況	あなたは、直近6か月以内で、業務に関連してハラスメントを行ったり、受けたり、見聞きしたりしましたか。（複数回答可）  * ハラスメントの例 ・人格の否定、名誉やプライドを傷つける発言 ・不要な身体接触 ・性格や身体的特徴、性的指向、性自認に対する侮辱、嫌がらせ ・人種、出自、宗教、政治信条等に基づく嫌がらせ ・業務上必要な資料・情報を与えない、意図的に人間関係を孤立させる等の嫌がらせ ・アルコールの強要 ・指導に関係のないプライベートに関して必要以上に聞く	①自分が行った	0	A基準
				②自分が受けた	0	
				③他の人が受けているのを見た	0	
				④他の人が受けていたと聞いた	0	
				⑤行ったことも、受けたことも、見聞きしたこともない	100	
	8	事務局員の状況確認	あなたは業務の一環として、代表チームの競技現場に行くことがありますか。	①はい	-	-
	9	競技現場におけるハラスメント・暴力に繋がる状況・雰囲気	所属団体の代表チームの競技現場には、ハラスメントや暴力につながりそうな状況や雰囲気がありますか。	①ある	0	B基準
				②どちらかといえばある	33	
				③どちらかといえばない	66	
	④ない	100				
	⑤分からない	0				
	10	Q9がyes→それが見られる場面	(Q9で①②のいずれかにチェックをした方)その状況や雰囲気はどの場面で多く見られますか。	①練習(練習の合間、練習の前後、合宿・遠征中を含みます。)	-	-
11	事務局内におけるハラスメント・暴力に繋がる状況・雰囲気	所属団体の事務局内には、ハラスメントや暴力につながりそうな状況や雰囲気がありますか。	①ある	0	B基準	
			②どちらかといえばある	33		
			③どちらかといえばない	66		
④ない	100					
⑤分からない	0					
12	Q11がyes→それが見られる場面	(Q11で①②のいずれかにチェックをした方)その状況や雰囲気はどの場面で多く見られますか。（複数回答可）	①職場勤務中	-	-	
②競技現場等への外出中、出張中	-	-				
	③業務活動以外の場面(食事・飲み会などを含みます。)	-	-			
反社会的勢力	13	反社会的勢力との接触状況	直近6か月以内で、反社会的勢力と疑われる組織や人物(暴力団等)からあなたや所属団体内の他の人に対して何らかの接触があったり、そのようなことを見聞きしたりしましたか。(複数回答可)	①自分が接触を受けた	0	A基準
				②同僚が接触を受けたのを見聞きした	0	
				③上司が接触を受けたのを見聞きした	0	
				④理事が接触を受けたのを見聞きした	0	
				⑤指導者が接触を受けたのを見聞きした	0	
				⑥競技者が接触を受けたのを見聞きした	0	
				⑦受けたことも見聞きしたこともない	100	