

スポーツ団体ガバナンスコード (中央競技団体向け)の 今後の在り方に関する検討の視点

令和5年4月27日
スポーツ庁

スポーツ団体ガバナンスコードの今後の在り方について（諮問）（抄）

令和5年3月29日
スポーツ庁長官 室伏 広治

理由

スポーツの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、スポーツ・インテグリティ（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）が確保されていることが重要である。

スポーツ庁では、令和元年に、「スポーツ団体ガバナンスコード」（以下「コード」という。）を策定し、統括スポーツ団体による中央競技団体へのコードに基づく適合性審査を実施する等、関係機関と連携しながら、スポーツ・インテグリティの確保に取り組んできた。

第3期「スポーツ基本計画」（令和4年3月）においても、引き続き、スポーツ団体のガバナンス強化・コンプライアンスの徹底等に取り組むこととしている。

スポーツ団体におけるガバナンス向上への意識は着実に向上している。しかしながら、**コードを遵守すること自体が目的となり、規定は整備されていても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ている団体の存在も指摘されている**ところである。

また、依然として一部のスポーツ団体においてスポーツの価値を脅かす不祥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る社会的要請は依然として高い。

令和5年度にはコードに基づく全中央競技団体への適合性審査が一巡することから、**これまでの取組の成果や課題を検証し、コードの今後の在り方について検討することが必要**である。

コードは、スポーツ団体の不祥事案を防ぐことのみを目的としたものではなく、スポーツ団体の持続的な成長・発展を促すための原則・規範である。スポーツ団体が、コードを形式的に遵守するのではなく、スポーツの価値が最大限発揮されることを目的として、コードを活用していくことが求められている。

スポーツ団体ガバナンスコードの今後の在り方について（諮問）（抄）

令和5年3月29日

スポーツ庁長官 室伏 広治

審議事項

以上のことを踏まえつつ、コードの今後の在り方について、主に次の事項を中心に御審議をお願いしたい。

第一に、コードに基づく中央競技団体のこれまでの取組状況や適合性審査が一巡する中で新たに見えてきた課題等を踏まえ、**実効性の確保という点にも留意しつつ、コードの今後の在り方について検討すること**

第二に、スポーツ団体がコードに記載された原則の趣旨を十分に理解し、自主的かつ積極的にガバナンス確保に取り組めるよう、**充実した補足情報をコードに盛り込むこと**

以上が中心的に御審議をお願いしたい事項であるが、このほかにも、スポーツ・インテグリティの確保のための方策に関する事項について、必要に応じて幅広く御審議をお願いしたい。

スポーツ団体ガバナンスコード〈中央競技団体向け〉（令和元年6月10日）の概要

第1章：中央競技団体における適切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

スポーツ団体のうち、**中央競技団体は、**

(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、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、

(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**

という2つが挙げられる。また、中央競技団体は、これらの特徴に鑑み、各種の公的支援の対象となっている。これらのことから、**中央競技団体は、**その業務運営が大きな社会的影響力を有するとともに、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スの確保が求められている。**

2. NFのガバナンス確保に向けた新たな仕組みについて

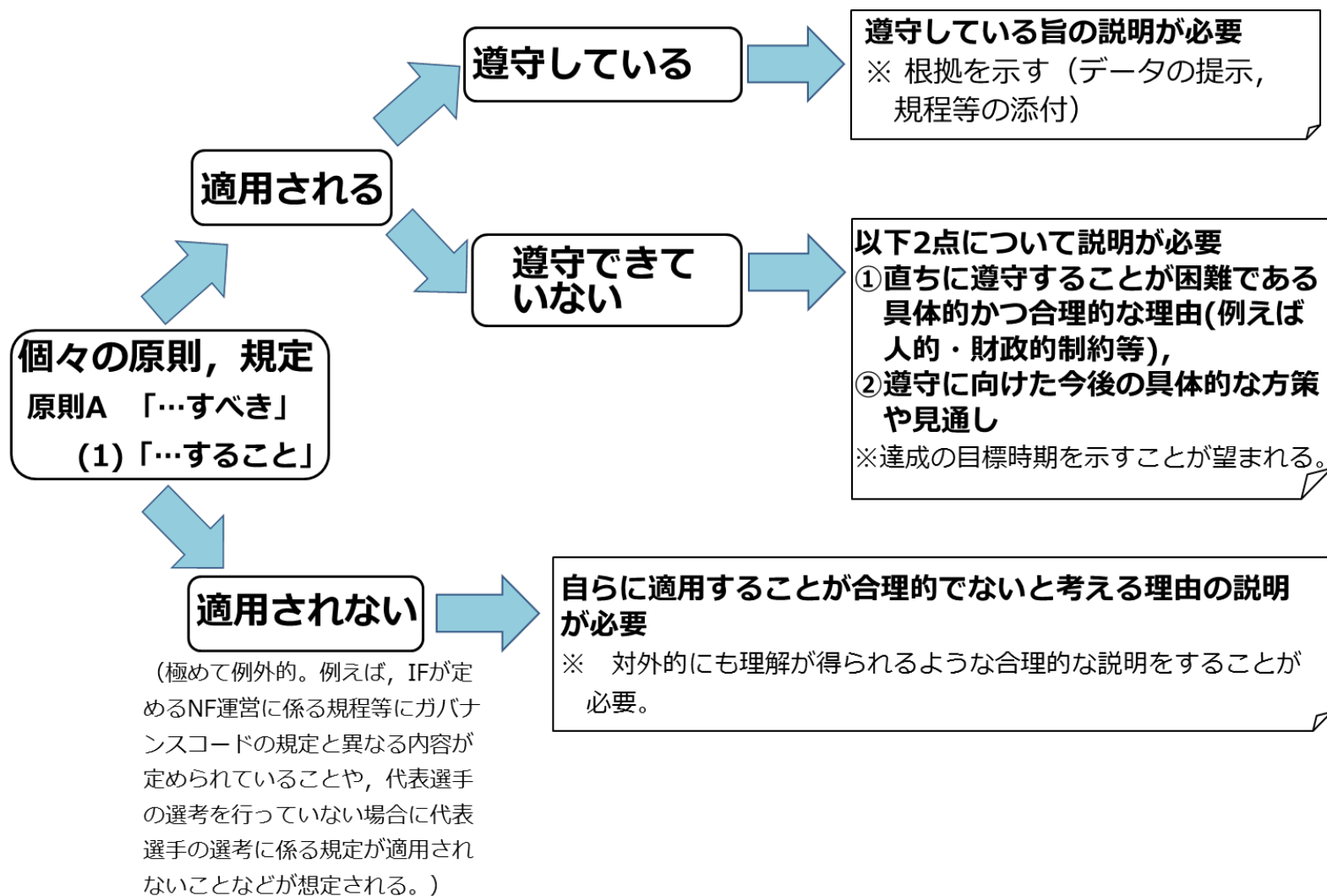
「スポーツ・インテグリティの確保に向けたアクションプラン」（平成30年12月）において、**スポーツ庁が「スポーツ団体ガバナンスコード」を策定**することが決まり、**各中央競技団体がガバナンスコードに適合しているかどうかは、統括団体（JSPO、JOC、JPSA）が審査**することとしている。

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

本ガバナンスコードは、公共性の高い団体である中央競技団体がガバナンスを確保し、適切な組織運営を行う上での**原則・規範を定めたもの**であり、**各中央競技団体においては、**ガバナンスコードの**遵守状況**（直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。

スポーツ団体ガバナンスコード〈中央競技団体向け〉（令和元年6月10日）の概要

第1章：中央競技団体における適切なガバナンスの確保について



スポーツ団体ガバナンスコード〈中央競技団体向け〉（令和元年6月10日）の概要

第2章：スポーツ団体ガバナンスコードの規定及び解説

ガバナンスコード原則

- 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。
- 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。
- 原則3． 組織運営等に必要な規程を整備すべきである。
- 原則4． コンプライアンス委員会を設置すべきである。
- 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。
- 原則6． 法務、会計等の体制を構築すべきである。
- 原則7． 適切な情報開示を行うべきである。
- 原則8． 利益相反を適切に管理すべきである。
- 原則9． 通報制度を構築すべきである。
- 原則10． 懲罰制度を構築すべきである。
- 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。
- 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。
- 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。

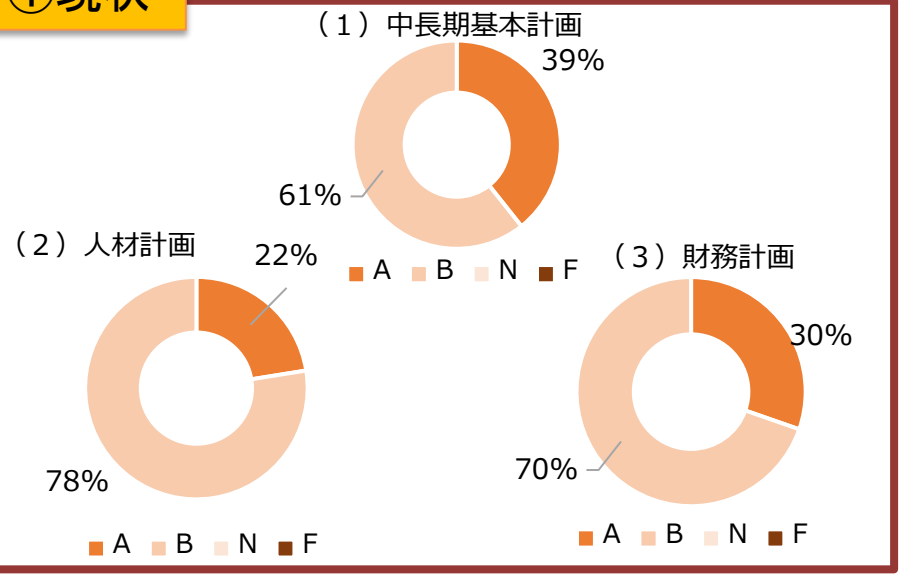


原則ごとに適合性審査における競技団体の取組状況、審査に携わった統括団体等の意見等を踏まえ、コードに反映すべき事項がないか検証することとしたい。

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
- (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
- (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

①現状



A : 当該審査項目におけるN F向けコードの規定を十分に遵守していると認められる
 B : 当該審査項目におけるN F向けコードの規定を十分には遵守していないものの、直ちに遵守することが困難である具体的かつ合理的な理由を説明し、遵守に向けた今後の具体的な方策や見通しについて説明していると認められる。
 N : 当該審査項目を自らに適用することが合理的でないと考え、合理的な自己説明を行っているとして認められる。
 F : 上記のいずれの評価にも当てはまらない。

②成果と課題

- 4割の団体が中長期基本計画の策定・公表に至っている一方、6割の団体は計画策定の検討段階に留まっている。
- 2割の団体が人材採用・育成計画の策定・公表に至っている一方、8割の団体は計画策定の検討段階に留まっている。
- 3割の団体が財務計画の策定・公表に至っている一方、7割の団体は計画策定の検討段階に留まっている。
- 一部の団体からは、具体的にどのような内容を計画に盛り込めばよいのかがわかりにくい、特に小規模団体にとっては、育成計画などを詳細に記述することは困難といった声が上がっている。

(※) 団体数はR2～4年度に適合性審査を受けた89団体。
 ただし、評価時点は各団体が適合性審査を受けた年度。

③検討の視点

- 中長期基本計画、人材採用・育成計画、財務計画の策定・公表を促すため、どのような対応が考えられるか。コード本文において、修正・追記すべき内容はあるか。

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
- (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
- (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

自己説明の例

<例1>
当協会は、全都道府県に下部組織があるわけでもなく、小さな組織であるため、「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」としてはまだ策定できていない。本年9月を目標に策定する予定であったが、より具体的に、実現可能な計画を策定するため、令和5年7月を目標に策定することとする。

<例2>
現在は、人事採用・育成計画をたてるに至らない事務局規模であるが、2024年度を予定として、優秀な人材確保と適切な人員配置の計画を定めることとしている。

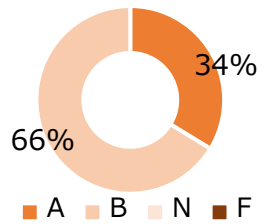
<例3>
今まで事業を行うにあたり、赤字計上しないよう収支計画をしてきたので現在まで大きな赤字には至っていない。今後、助成金活用する機会が増えていることから、現金をストックしていく財務の健全性に関する計画を策定しなければいけない。理事会で財務に関する計画を策定し、公表していきたい。

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。

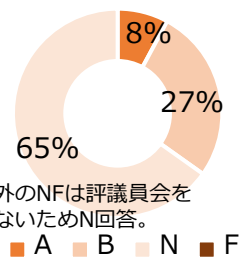
- (1) 組織の役員及び評議員の構成等における多様性の確保を図ること
- ① 外部理事の目標割合（25%以上）及び女性理事の目標割合（40%以上）を設定するとともに、その達成に向けた具体的な方策を講じること
 - ② 評議員会を置く NF においては、外部評議員及び女性評議員の目標割合を設定するとともに、その達成に向けた具体的な方策を講じること

①現状

①外部・女性理事の目標割合設定



②外部・女性評議員の目標割合設定



(※) 財団法人以外のNFは評議員会を設置していないためN回答。

②成果と課題

- 3割の団体が外部理事・女性理事の目標割合の設定に至っている一方、7割の団体は目標割合の設定を検討中または検討にも至っていない(※)。
(※) 一部の団体では、団体自ら目標割合を設定する必要がないという誤った認識が持たれている。
- 一部の団体からは、
 - ・ **競技登録人口の男女比を考慮**すると、女性理事割合40%以上が適切なのか疑問
 - ・ 外部・女性理事の**適任者を探すのに苦労**する
 - ・ **理事の加盟団体推薦枠に男性が集中**する構造的問題の解消が必要
 - ・ 評議員は地方組織代表であることが多いため男性が集中する構造的問題の解消が必要
 といった声が上がっている。
- 統括団体からは、**外部理事の定義**について、コード16頁脚注5(※)の解釈の幅が大きく、やや骨抜きになっている状況も見られるといった指摘がある。
(※) 「当該団体と緊密な関係がある者」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。

③検討の視点

- 外部理事の定義について、コード本文の脚注の解釈に幅があるとの指摘を踏まえ、どのような修正・追記が考えられるか。
 - 女性理事の目標割合の設定について、各団体の競技登録人口やステイクホルダーの男女比を考慮した設定が妥当であるとの意見について、どのように考えるか。
 - 女性理事の割合を高める上で、加盟団体推薦枠に男性が集中するといった構造的な問題の解消が難しいとの意見について、どのように考えるか。
- コード本文において、修正・追記すべき内容はあるか。

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
- 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じること

自己説明の例

<例 1>

2021年6月の理事改選により新たに就任した理事28名の内、外部理事は10名、女性理事は8名となっており、各々の比率は35.7%と28.5%となった。外部理事比率は25%以上の目標を達成。女性理事の比率が目標40%対比未達であったが、スポーツ庁支援事業の「スポーツ団体における女性役員の育成、マッチング支援」を活用し、ここから1名の女性理事人材を発掘し、改選前の18.5%から改善した。引き続き女性理事比率40%の達成に向けて、今後加盟団体からの理事11名（9ブロック+2連盟）の推薦ロジックの見直しに着手する予定。女性理事の目標割合40%については、2025年6月の役員改選での達成を目指す。

<例 2>

外部理事の割合が低い要因として、現行の定款細則に定める理事の構成に外部理事の人数を定める規定がなく、このことから目標割合が達成し難い内容となっているが、次期の役員改選（2023年度）においては、25%の割合達成への対応整備することを検討している。

<例 3>

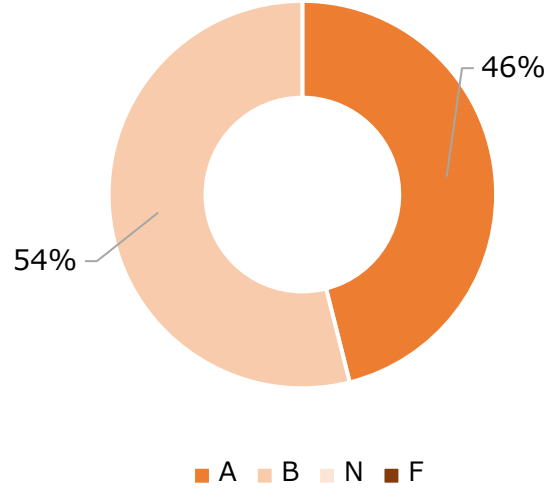
2022年度に新たに女性理事を1名選任したことにより、女性理事の割合は約16%となった。今後も当面の目標である20%以上の選任を数値目標として設定し、適任の人材を検討・役員候補者選考委員会への推薦等を行っていく。

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
- (2) 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
- (3) 配置すること

①現状

アスリート委員会設置



②成果と課題

- 約半数の団体がアスリート委員会の設置に至っている一方、残り半数の団体は設置の検討段階に留まっている。
- アスリート委員会の設置・運営の好事例としては、
 - ・ 委員長が理事としても選任されており、委員会での議論が理事会に反映される仕組みをとっている
 - ・ 全競技種目からジェンダーバランスにも配慮しつつ委員を輩出している
 - ・ 代表選手アンケートの結果を業務執行会議に報告し、組織運営に反映される仕組みを構築している等があげられる。

③検討の視点

- アスリート委員会の設置・運営について、好事例を多くの団体に展開していくために、どのような取組が考えられるか。
- コード本文において、修正・追記すべき内容はあるか。

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
- 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
配置すること

自己説明の例

<例 1>
2021年3月の理事会で、次回の強化合宿で準備委員会を設け、その後委員会を設置することを決定した。なお、当分の間、アスリート男女代表の内、女性代表がアスリート代表理事に就任することを定めた。これに合わせて専門部会規程、役員選考規程にアスリート委員会及びアスリート代表理事を定めた。2022年の強化合宿で、アスリート委員会を設立し代表理事就任は次期役員改選の2024年予定としている。

<例 2>
アスリート委員会を設置し、委員会の意見を組織運営に反映できるように方策を講じていく。アスリート委員会の構成員は、性別や年齢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を行うよう検討していく。

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

①現状

【H30年度】

- 理事の人数（全体）平均は16.7人。
- 理事数の最大は44人、最小は2人。

【R4年度】

- 理事の人数（全体）平均は13.9人。
- 理事数の最大は48人、最小は2人。

出典：中央競技団体の組織運営の現状に関する実態調査の結果比較
～平成30年度調査、令和4年度調査～（スポーツ庁）

②成果と課題

- 理事会の規模は全体としてやや小さくなっている。
- 一部の団体からは、理事会が地域代表や競技種目別代表で構成されている構造になっており、一定の規模に達してしまうといった声が上がっている。

<参考>

「大規模な国際競技大会等の組織委員会等のガバナンス体制に関する指針」において、理事会の適切な規模、実効性の確保について、「理事会を適正な規模として実効性を確保するためには、全ての意思決定を理事会が行うのではなく、業務執行理事や他の会議体等への権限委譲も考えられる」と指摘されている。

③検討の視点

- 理事会の機能・在り方に立ち返り、理事会の適切な規模についてどのように考えるか。
コード本文において、修正・追記すべき内容はあるか。

(参考) 理事の人数

- 理事会の規模は平均が約17人から約14人へとやや小さくなっている。
- 内訳を見ると外部・女性理事の割合が大きく上昇している。

【H30年度】（2018）

- 理事の人数（全体）平均は16.7人。（JSPO・JOC加盟団体21.3人、JPC加盟団体9.2人）
- 理事の人数（全体）平均に占める外部理事の割合は12.6%、女性理事の割合は15.6%。

【R4年度】（2022）

- 理事の人数（全体）平均は13.9人。（JSPO・JOC加盟団体16.9人、JPC加盟団体8.9人）
- 理事の人数（全体）平均に占める外部理事の割合は29.2%、女性理事の割合は26.5%。

理事の人数（全体）

	男性		女性		小計		うち外部理事	
	H30年度	R4年度	H30年度	R4年度	H30年度	R4年度	H30年度	R4年度
常勤	1.8人 (81.8%)	1.1人 (74.4%)	0.4人 (18.2%)	0.4人 (25.6%)	2.2人	1.5人	0.2人 (9.1%)	0.3人 (22.1%)
非常勤	12.3人 (84.8%)	9.1人 (73.4%)	2.2人 (15.2%)	3.3人 (26.6%)	14.5人	12.4人	1.9人 (13.1%)	3.7人 (30.0%)
総計	14.1人 (84.4%)	10.2人 (73.5%)	2.6人 (15.6%)	3.7人 (26.5%)	16.7人	13.9人	2.1人 (12.6%)	4.1人 (29.2%)
			10ポイントアップ				17ポイントアップ	

※（括弧）内は、小計に占めるそれぞれの割合

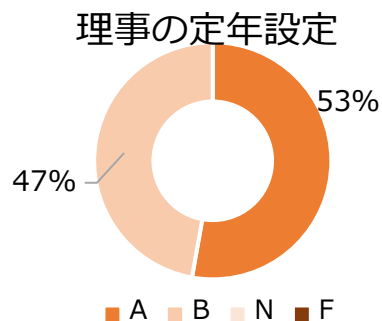
出典：中央競技団体の組織運営の現状に関する実態調査の結果比較～平成30年度調査、令和4年度調査～（スポーツ庁）

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

①現状



【H30年度】

- 何らかの定年制の定めを置く団体は41団体で、全体（107団体）の38.3%。

【R4年度】

- 何らかの定年制の定めを置く団体は85団体で、全体（113団体）の75.2%。

出典：中央競技団体の組織運営の現状に関する実態調査の結果比較
～平成30年度調査、令和4年度調査～（スポーツ庁）

②成果と課題

- 約半数の団体が理事の年齢制限に係る規程の策定に至っている一方、残り半数の団体は規程策定の検討段階に留まっている。
- 一部の団体からは、
 - ・ 理事への年齢制限の設定が、**半数以上が高年齢**であるため、難しかった
 - ・ 規模の小さな競技団体では、競技経験者がボランティアで運営を支援していただいているところがあるが、そもそも支援していただける関係者が少ない中で定年により役員を退任しなければならぬと**人材不足に陥る**との声が上がっている。

③検討の視点

- 理事の年齢制限の設定が、人材不足を引き起こすという意見について、どのように考えるか。
 - 年齢制限を80歳以上に設定しているケースについて、どのように考えるか。
- コード本文において、修正・追記すべき内容はあるか。

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

自己説明の例

<例 1>

業務執行理事に対し、選定時に原則として満68歳未満と定めている。 ※ 業務執行理事以外の理事に対しては年齢制限を設けていないため、2026年8月末までに規程変更等の対応をとる。

<例 2>

理事数を約20名とし、そのうち過半数は60歳代以下とすることを毎年の目標とする。（現状は8名で未達。かつ毎年高齢化が進むことで若返りは容易ではない。）

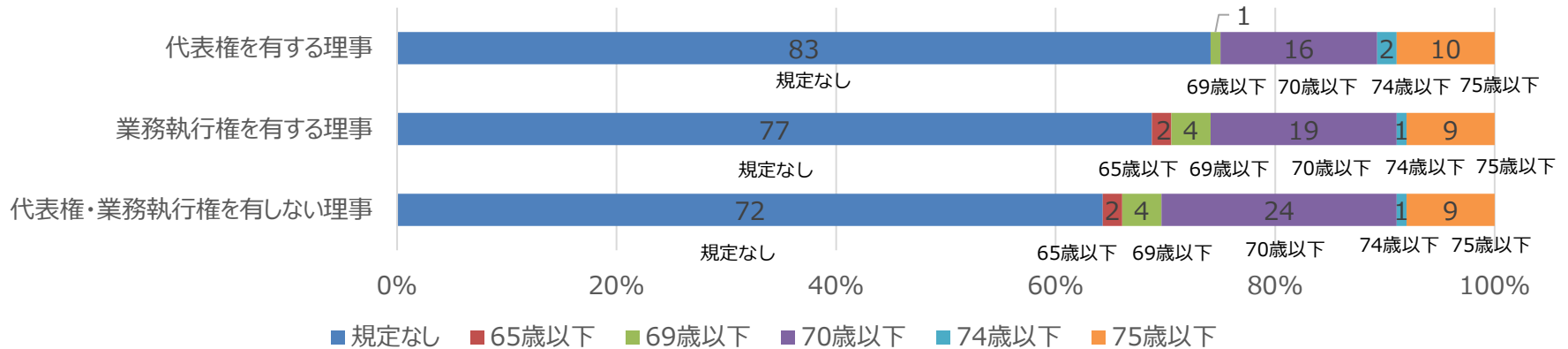
<例 3>

<a>役員の就任時の年齢について、選任時に70歳未満でなければならないとしている。

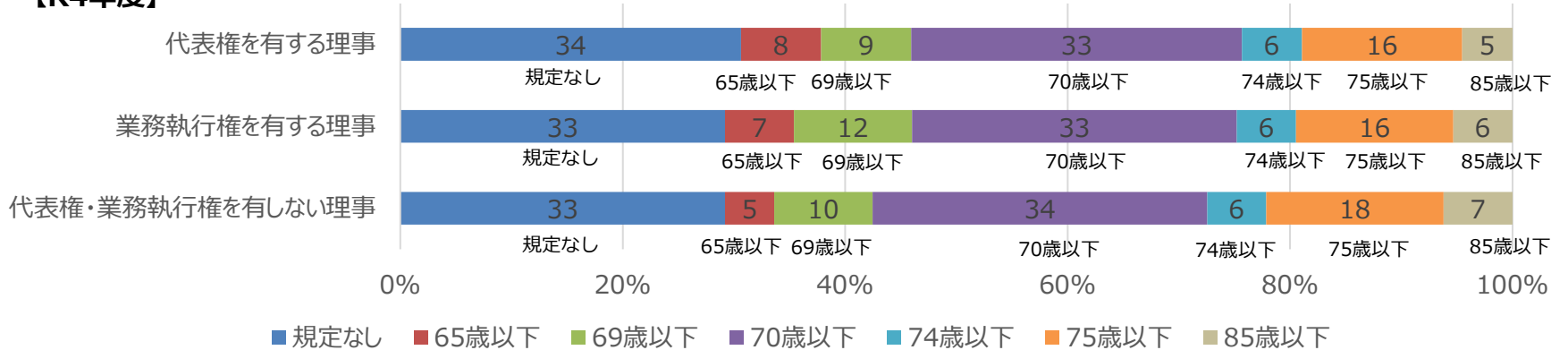
<a>に関わらず、IF理事及び連盟会長経験者については年齢制限を適用しないことができることも定めている。

(参考) 理事就任時の年齢制限

【H30年度】



【R4年度】

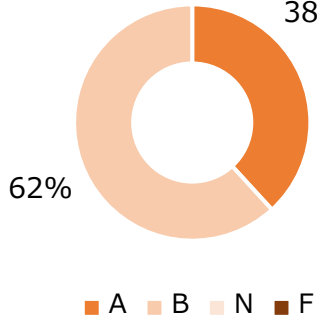


原則 2. 適切な組織運営を確保するための役員等の体制を整備すべきである。

- (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に再任回数の上限を設けること

①現状

理事の再任回数上限の設定



【H30年度】

- 理事の在任期間（全体）のうち10年以上の者が占める割合は17.7%。（H30）

【R4年度】

- 12.5%（R4）に減少。

出典：中央競技団体の組織運営の現状に関する実態調査の結果比較
 ～平成30年度調査、令和4年度調査～（スポーツ庁）

②成果と課題

- 4割の団体が理事再任回数の上限の設定に至っている一方、6割の団体は上限設定の検討段階に留まっているか、または激変緩和措置を適用している。
- 一部の団体からは、
 - ・ 将来の幹部候補として経験を積ませている間に10年の在任期間は過ぎてしまい、代表理事や業務執行理事に登用できない
 - ・ IFの役員ポストを獲得するためには理事任期10年では困難である
 といった声が上がっている。
- 統括団体からは、IFの役員との関係で上限を緩和する場合は、人数制限を設けるべきとの指摘がある。

③検討の視点

- 団体から上がる①IF役員ポスト獲得への支障、②人材不足に陥る、といった懸念についてどのように考えるか。コード本文において、修正・追記すべき内容はあるか。

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に再任回数の上限を設けること

自己説明の例

<例 1>

再任制限については、関係規程・規則の改正を考慮に入れ、加盟団体等の意見も踏まえて進めること、また、その検討及び手続には一定の期間を要することから、ガバナンスコードの補足にある激変緩和措置の最終年度である次期改選の2023年6月までに対応予定である。ガバナンスコード遵守に係る関係規程・規則の改正にあたっては、加盟団体等の意見も踏まえて進めることを考慮し、その検討及び手続には一定の期間を要することから、2021年度の役員改選においては、激変緩和措置を適用した。

<例 2>

細則 第 1 1 条で役員再任の制限について「在任期間が同一職において連続10年を超えてはならない。」と制限を設け、2021年6月社員総会から施行している。ただし、次の各号に該当する場合にはこの限りではない。

(1) 当該理事が在任期間中にIF及びAF等の国際スポーツ組織の役職者として就任している場合

(2) 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及び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事として務めることが不可欠である特別な事情があるとの「役員候補者選考委員会」の評価に基づき、理事として選任された場合

(参考) 理事の在任期間

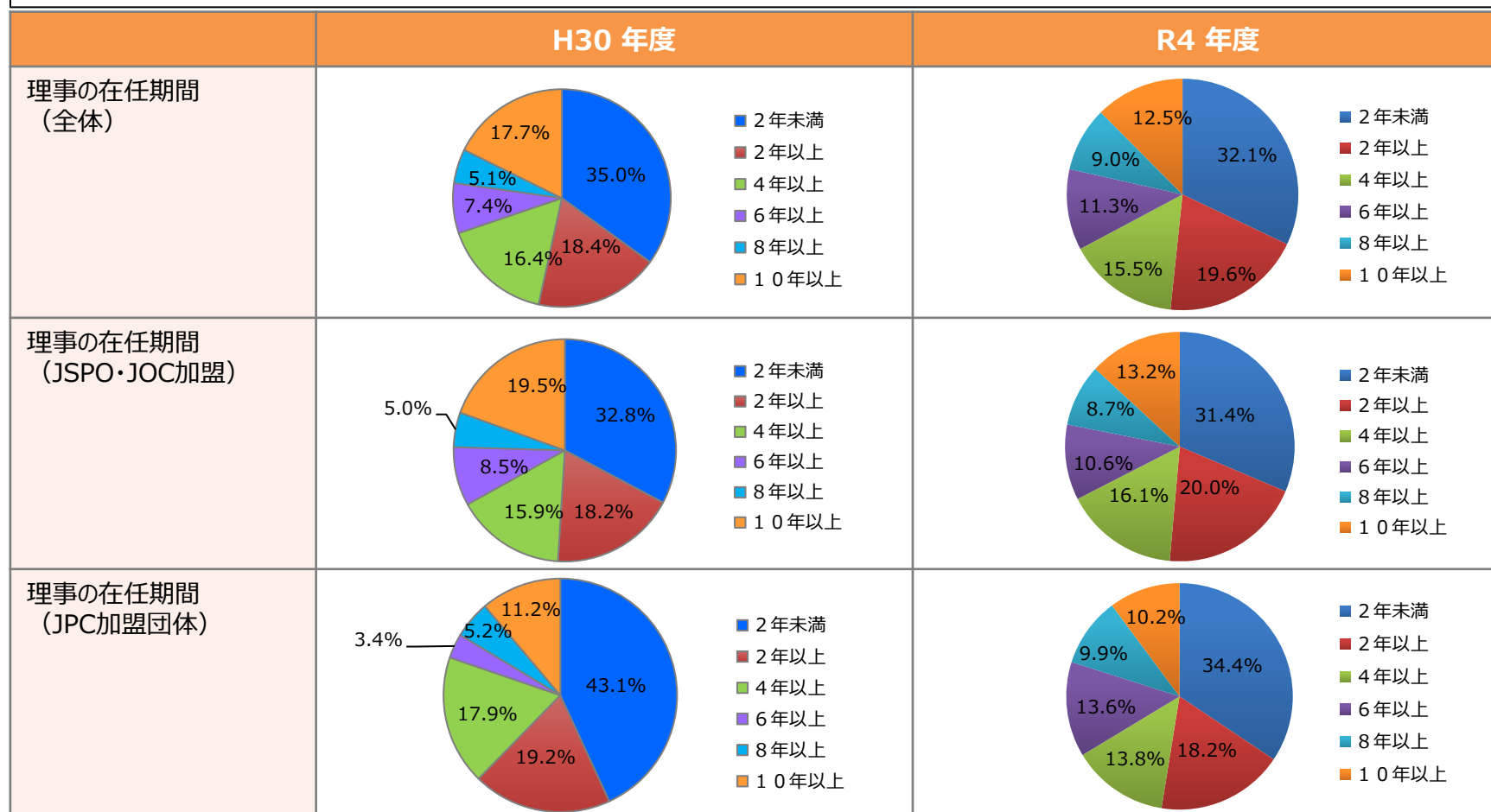
○在任期間10年以上の理事の占める割合が約18%から約13%へ減少している。

【H30年度】

- 理事の在任期間（全体）のうち10年以上の者が占める割合は17.7%。
（JSPO・JOC加盟団体19.5%、JPC加盟団体11.2%）

【R4年度】

- 理事の在任期間（全体）のうち10年以上の者が占める割合は12.5%。
（JSPO・JOC加盟団体13.2%、JPC加盟団体10.2%）



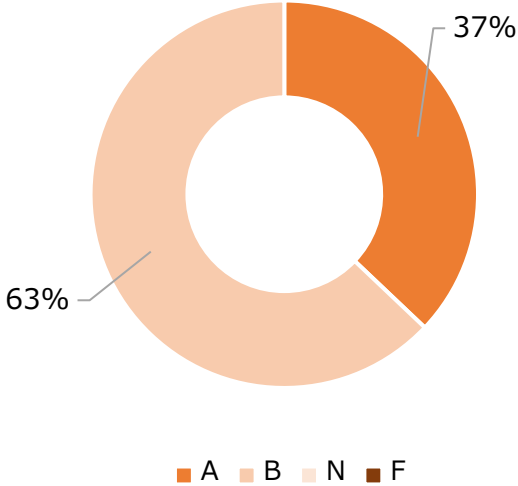
出典：中央競技団体の組織運営の現状に関する実態調査の結果比較～平成30年度調査、令和4年度調査～（スポーツ庁）

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

①現状

役員候補者選考委員会の設置



②成果と課題

○ 4割の団体が役員候補者選考委員会の設置・有識者配置に至っている一方、6割の団体は委員会の設置の検討段階に留まっている。

- 統括団体からは、
 - ・ 役員候補者選定委員会が理事会から独立していることを確認する基準がないと判断が難しい
 - ・ 例えば理事が役員候補者選定委員会の過半数を占めないことといった基準が考えられるといった指摘がある。

<参考>
「大規模な国際競技大会等の組織委員会等のガバナンス体制に関する指針」において、「組織委員会等において重要な役割を担う役員は、その選考の公正性を確保することが重要であるため、役員を選考に当たっては、独立した諮問委員会として役員候補者選考委員会を設置することが必要である」と指摘されている。

③検討の視点

- 役員候補者選定委員会が理事会から独立していることを担保する基準等についてどのように考えるか。コード本文において、修正・追記すべき内容はあるか。

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

自己説明の例

<例 1>

選定委員会の独立性担保のため、規程改正する予定。

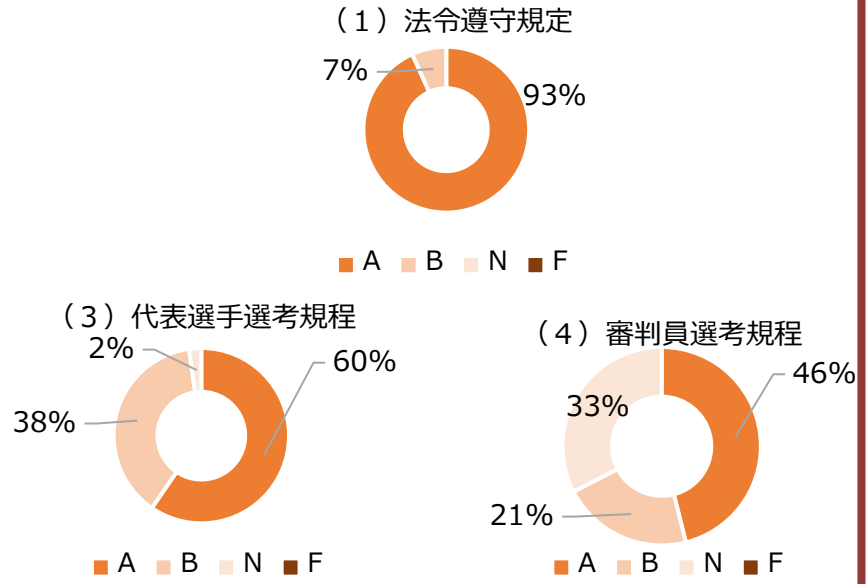
<例 2>

現状では役員選考委員会は設置していないが、理事候補及び監事候補者の選考の為、役員選考委員会を独立組織として設置する為の規定を作成し、2023年度中に設置する。

原則 3. 組織運営等に必要な規程を整備すべきである。

- (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すること
- (2) その他組織運営に必要な規程を整備すること
- (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
- (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

①現状



②成果と課題

- 9割の団体が法令順守に必要な規程の策定に至っている一方、1割の団体は規程策定の検討段階に留まっている。
- 6割の団体が代表選手選考に関する規程の策定に至っている一方、4割の団体は規程策定の検討段階に留まっている。
- 5割の団体が審判員選考に関する規程の策定に至っている一方、2割の団体は規程策定の検討段階に留まっている。
- 統括団体からは、代表選手選考に関する規程等については、非常に重要な規程である一方、競技ごとの専門性も高く、規程内容の公平性・合理性の判断が難しいとの指摘がある。
- その他組織運営に必要な規程整備の好事例としては、企業のスポンサーシップに係る規程まで整備されていること、代表選手選考規程整備の好事例としては、選考から外れた選手への理由の開示まで可能となっていること等があげられる。

③検討の視点

- 選考規程の公平性・合理性の判断が難しいとの指摘があるが、どのように考えるか。
コード本文において、修正・追記すべき内容はあるか。

原則3. 組織運営等に必要な規程を整備すべきである。

- (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すること
- (2) その他組織運営に必要な規程を整備すること
- (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
- (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

自己説明の例

<例1>

(ア) 選考基準の中で数値での判断基準は整備してきているが、チーム競技ではあるため数値だけでは判断できない基準・判断の仕方などが存在する。この点を客観化することについて、継続して検討する。

(イ) 令和4年7月時点において、(規程、規則の策定を含め) 上記点を含め関連規定・規則の策定については未完了である。

(策定および承認を得られなかった理由)

選手強化本部長が東京オリンピックの日本代表候補の選考にあたり策定した内部的な基準(常務理事会で選考時に説明した資料)をベースに、チーム競技であることの特性を踏まえた要素をも明確化したうえで、事前に周知するべく、現在規程改正を検討中。

【日本代表選手選考規程(仮称)の達成時期】令和5年2月開催の理事会にて承認予定

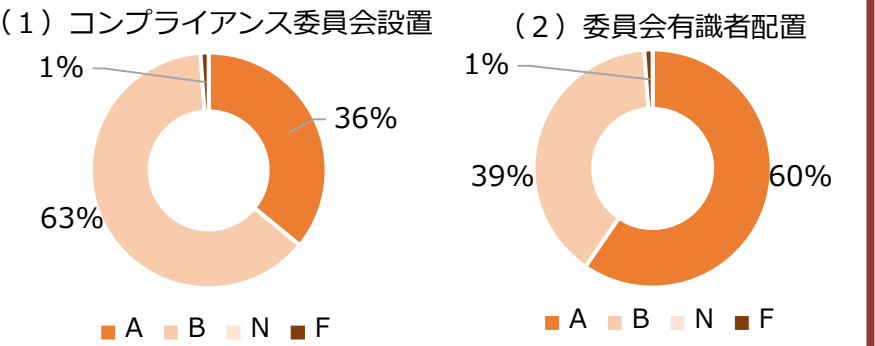
<例2>

審判員の選考規程については、2022年度内にマニュアル(規程)を作成し、公平且つ合理的な審判員選考に努める。

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
- (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

①現状



②成果と課題

- コンプライアンス委員会の設置・運営（※）に至っている団体は4割に留まっている。
(※) 年に1回以上委員会を開催していることが運営の要件。
- 小規模の団体からは、コンプライアンス委員会を構成する有識者を確保することが困難との声が上がっている。

③検討の視点

- コンプライアンス委員会の設置に苦慮している団体について、どのような対応が考えられるか。
コード本文において、修正・追記すべき内容はあるか。

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
- (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

自己説明の例

<例1>
コンプライアンス委員会の委員として、外部有識者を招聘する予定であるが、手話によるコミュニケーションが可能な専門家が不足しており、現在調整を進めつつ、2022年度定時総会(2023年6月予定)の際までには有識者の選任を予定。

<例2>
コンプライアンス室の設置に伴い、現行の顧問弁護士、税理士・公認会計士と相談し善処したい。

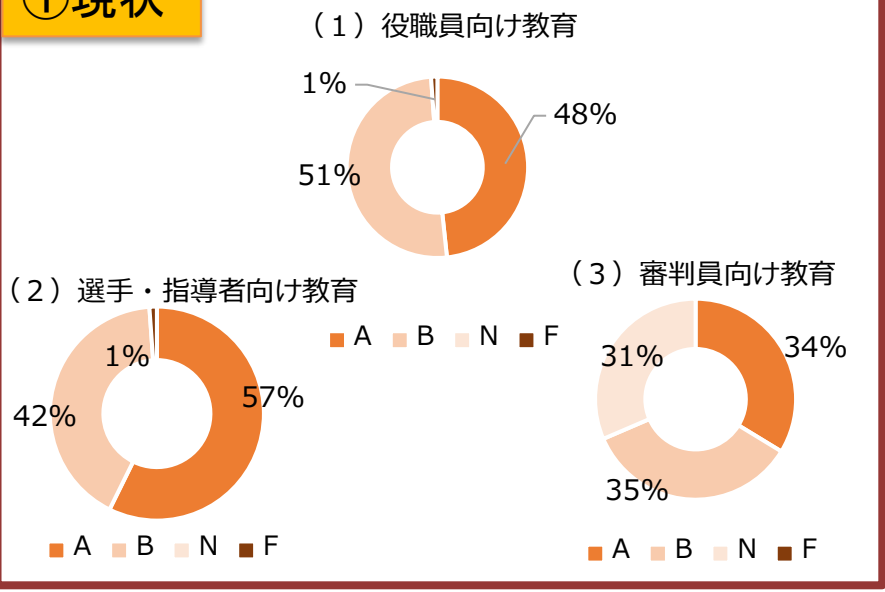
好事例

<例1>
2020年に各種委員会組織運営規則を改正し、「監査・コンプライアンス委員会」を「コンプライアンス委員会」と改称した。2020年5月の理事会で、右記審査基準に適合するメンバー構成となるよう、委員を選任している。委員長には専務理事が就任し、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構築した。

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
- (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
- (3) 審判員向けのコンプライアンス教育を実施すること

①現状



<参考>
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」において、「コンプライアンス研修モデル資料」及び「理事その他役職員のためのガバナンスハンドブック」を作成。

②成果と課題

- 約半数の団体がNF役職員向けのコンプライアンス教育の実施に至っている一方、残り半数の団体は検討段階に留まっている。
- 統括団体からは、**団体ごとに実施している研修の内容にばらつきが目立つ**(※) といった指摘がある。

(※) 研修動画の視聴のみというケースから研修教材の独自開発というケースまで様々。

<参考>
「大規模な国際競技大会等の組織委員会等のガバナンス体制に関する指針」において、「組織委員会等の役職員はその立場及び属性が多様であるという特性を有することから、研修や啓発等のコンプライアンス教育を実施するに当たっては、対象となる役職員等の立場や属性に応じて、実践的な内容で継続的・計画的に実施して、コンプライアンスに関して役職員が共通認識を持つことができる仕組みを構築することが求められる」と指摘されている。

③検討の視点

- 団体ごとの研修内容にばらつきがあるとの指摘があるが、研修内容の質の担保・充実に向けた取組としてどのようなものが考えられるか。
コード本文において、修正・追記すべき内容はあるか。

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
- (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
- (3) 審判員向けのコンプライアンス教育を実施すること

自己説明の例

<例1>

本連盟が直接研修を行う審判員資格として、NTO (National Technical Official)、JTOs (Japan Technical Officials) 等があるが、現状、カリキュラムに取り込むことが出来ておらず、コンプライアンス教育を実施出来ていないが、今後検討していく。2024年から導入される新審判員制度への対応とあわせて、2023年3月までに検討を行う。

<例2>

現在、コンプライアンス教育の為の講習会などの開催を後期事業として実施を計画している。

好事例

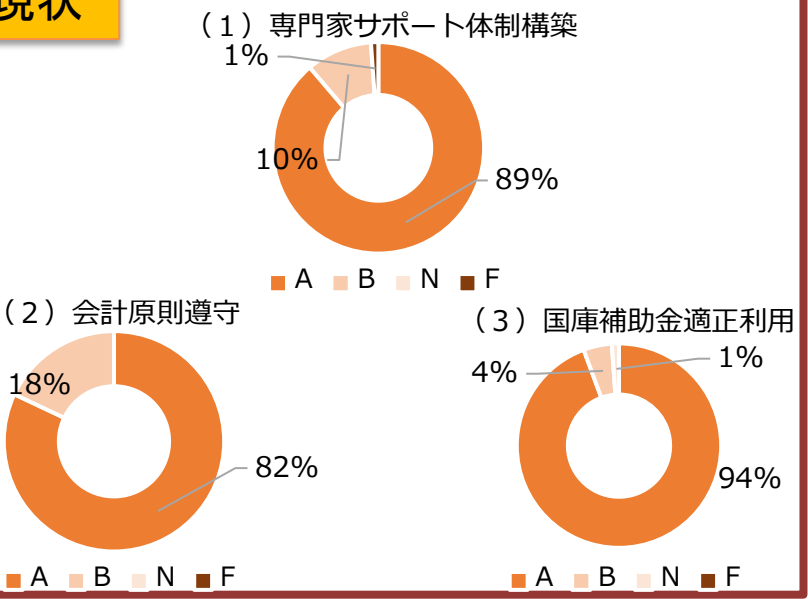
<例1>

役職員向けのコンプライアンス教育として、「コンプライアンスハンドブック」を作成し、配布している。また、2018年6月にハラスメント研修、2019年11月に情報管理等に関する研修を全局員を対象に行なったほか、2019年1・8・10月、2020年5月にもEラーニング実施、年度内に研修も実施予定であり、コンプライアンスに対する意識の徹底に向けた種々の取組を講じている。一方で、コンプライアンス違反の事案が発生している現状があることを踏まえ、さらなるコンプライアンスへの意識の徹底に向けて、2020年に新設されたコンプライアンス委員会の助言・指導・モニタリングの下、コンプライアンス教育のさらなる充実を図っている。

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
- (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
- (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

①現状



②成果と課題

- 9割の団体が専門家によるサポート体制の構築に至っている一方、1割の団体は検討段階に留まっている。
- 8割の団体が会計原則を遵守している一方、2割の団体は準備段階に留まっている。
- 一部の団体からは、法律・税務・会計について専門家のサポートを日常的に受けられてはいるが、資金不足のため、ボランティア同然でお願いせざるをえないといった声が上がっている。

③検討の視点

- サポートを日常的に受けることができる体制の構築に苦慮している団体について、どのような対応が考えられるか。
コード本文において、修正・追記すべき内容はあるか。

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
- (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
- (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

自己説明の例

<例 1>

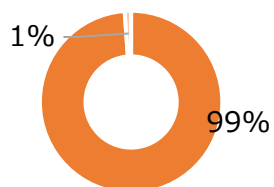
経費使用及び財産管理に関する規程等の整備は、2025年3月までに完了する。

原則 7. 適切な情報開示を行うべきである。

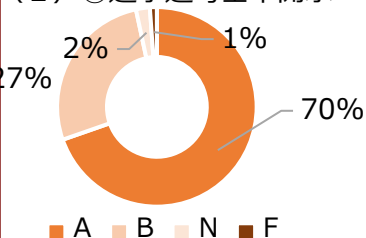
- (1) 財務情報等について、法令に基づく開示を行うこと
 - (2) 法令に基づく開示以外の情報開示も主体的に行うこと
- ① 選手選考基準を含む選手選考に関する情報を開示すること
 - ② ガバナンスコードの遵守状況に関する情報等を開示すること

①現状

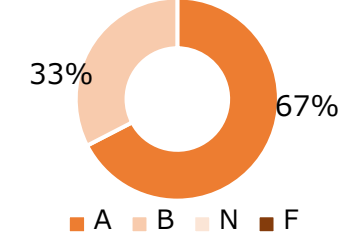
(1) 財務情報等開示



(2) ①選手選考基準開示



(2) ②コード遵守状況開示



②成果と課題

- 7割の団体が選手選考に関する情報等の開示に至っている一方、3割の団体は検討段階に留まっている。
- 統括団体からは、選手選考基準のような重要な情報の開示が進んでいない団体が一定数存在し、早急な対応が求められるといった指摘がある。

(※) コード遵守状況開示に関しては、1年目に適合性審査を受けた団体の多くが当該年度末には開示まで至っているが、審査時点では準備段階であったためB評価の割合が3割となっている。

③検討の視点

- 各種の情報開示にまだ取り組めていない団体について、どのような対応が考えられるか。
- コード本文において、修正・追記すべき内容はあるか。

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
- (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
 - 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

自己説明の例

<例 1>

現在開示体制を整える為に、ホームページの改変を計画中、年度内に達成したい。

好事例

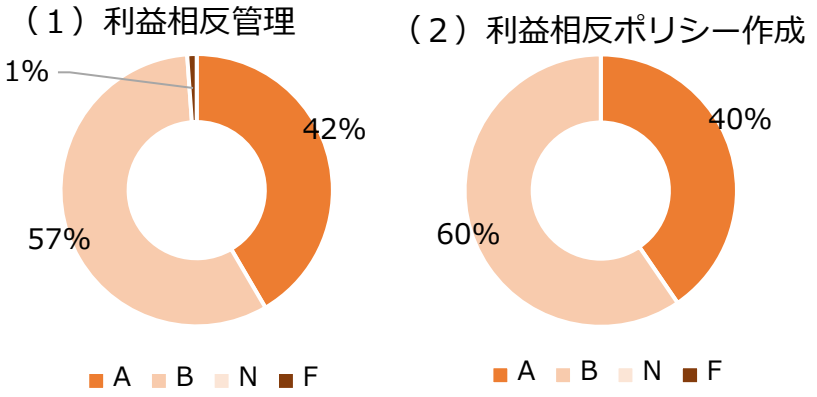
<例 1>

選手選考基準や選考理由については、連盟機関誌や公式サイトに掲載を行い、広く周知している。また適宜選手に対して説明会を実施し、疑義が生じることのないよう努めている。

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
- (2) 利益相反ポリシーを作成すること

①現状



<参考>
令和2年度スポーツ庁委託事業「スポーツ・インテグリティ推進事業」において、「モデル利益相反管理規程」を作成（同事業報告書内）。

②成果と課題

- 4割の団体が利益相反に関する規程・利益相反ポリシーの策定に至っている一方、6割の団体は検討段階に留まっている。
- 一部の団体からは、
 - ・ 加盟団体の性格により利益相反ポリシー制定に対する認識に相当な乖離があることから、同様に制定へ向けて相当工数を要する
 - ・ 利益相反取引の対象範囲等を団体で判断することが困難である
 といった声が上がっている。

<参考>
「大規模な国際競技大会等の組織委員会等のガバナンス体制に関する指針」において、「大会のステークホルダーである民間企業からの出向者等で構成される組織委員会等においては、出向元の各企業との間で利益相反関係が生じやすい特徴を有することに鑑み、利益相反を適切に管理するため、利益相反管理委員会等、理事会から独立した機関を設置し、必要な情報収集を行い個別具体的な利益相反行為の取扱いについて判断することが必要である」と指摘されている。

③検討の視点

- 利益相反ポリシーに基づき具体的な利益相反取引に関する規程を各団体で整備するところ、規程の整備に苦慮している団体について、どのような対応が考えられるか。
- コード本文において、修正・追記すべき内容はあるか。

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
- (2) 利益相反ポリシーを作成すること

自己説明の例

<例 1>

(ア) 倫理規程第4条において、役職員等・関係者等に法令順守を求めており、当該法令に一般社団・財団法人法第84条が含まれていることから関連当事者とNFとの間に生じ得る利益相反を管理しているといえる。

(イ) 令和4年7月時点において、上記利益相反の管理を十分なもの、実効性のあるものとするための利益相反ポリシー等の規程の整備については、未了である。

(策定および承認を得られなかった理由)

規程作成に向けた適正な専門的知識を有する人材がいなかったこと。

今年7月に倫理・コンプライアンス委員会の立ち上げおよび構成員に弁護士1名が配置できたことで、今年中に規程を整備する。

【利益相反管理規程（仮称）の施行時期】 令和5年2月開催の理事会時

<例 2>

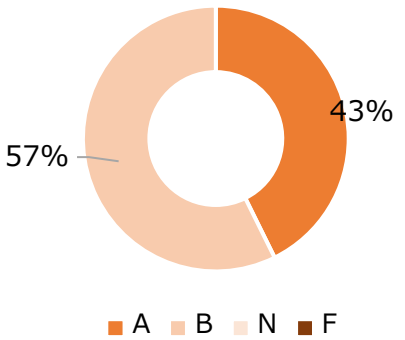
稟議決裁により慎重に事業を進めていることから、現在、利益相反ポリシーに基づいた規程を定めることが出来ていないが、2023年3月末までに利益相反ポリシーを作成し、ルールの特明確化を行う。

原則 9. 通報制度を構築すべきである。

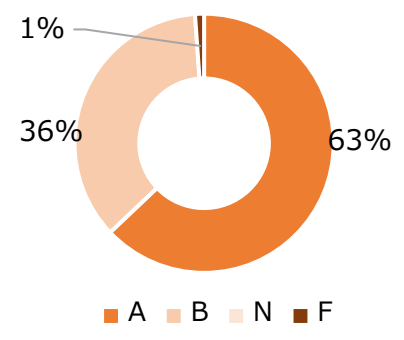
- (1) 通報制度を設けること
 - ① 通報窓口を NF 関係者等に周知すること
 - ② 通報窓口の担当者に、相談内容に関する守秘義務を課すこと
 - ③ 通報窓口を利用したことを理由として、相談者に対する不利益な取扱いを行うことを禁止すること
- (2) 通報制度の運用体制は、弁護士、公認会計士、学識経験者等の有識者を中心に整備すること

①現状

(1) 通報制度構築



(2) 運用体制整備



②成果と課題

- 4割の団体が通報制度の構築に至っている一方、6割の団体は検討段階に留まっている。
- 統括団体からは、団体からの独立性が担保されないまま、通報制度が運用されているケースや、制度があっても、実質的に機能しなかったケースがあるとの指摘がある。

③検討の視点

- 通報制度の独立性に関する指摘があるが、通報制度の構築及び適切な運用に向け、どのようなことが考えられるか。
コード本文において、修正・追記すべき内容はあるか。

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

① 通報窓口を NF 関係者等に周知すること

② 通報窓口の担当者に、相談内容に関する守秘義務を課すこと

③ 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すること

(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

自己説明の例

<例 1>

個別の通報窓口は設けていないが、事務局で双方の聞き取りを行い、両者に対する公平な取扱いに配慮している。現在規程はないが、現状の体制を制度化し、本年度中に規程を策定予定である。

<例 2>

通報制度については「公益通報者保護規程」により定められているところであるが、具体的な通報先（文書郵送の宛先及びメールアドレス）の記載がなかったため、これを条文中に記載する改定を実施する。

<例 3>

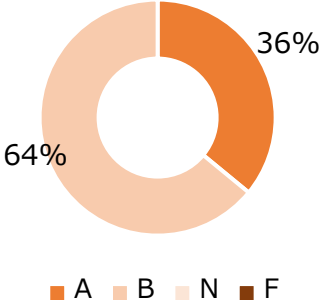
通報制度は、現在は設けていない。当協会のHP にメールアドレスを記載し、通報窓口を用意しているが、通報を受けた後の対応について規程がない為、今後、理事会で検討していく。

原則 10. 懲罰制度を構築すべきである。

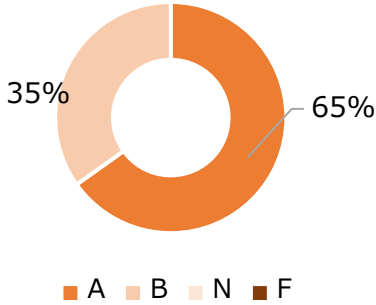
- (1) 懲罰制度における禁止行為, 処分対象者, 処分の内容及び処分に至るまでの手続を定め, 周知すること
- (2) 処分審査を行う者は, 中立性及び専門性を有すること

①現状

(1) 懲罰制度構築



(2) 処分審査者の中立性確保



②成果と課題

- 4 割の団体が懲罰制度の構築に至っている一方、6 割の団体は検討段階に留まっている。
- 65%の団体が中立性・専門性を有する者により処分審査を行っている一方、35%の団体は検討段階に留まっている。
- 懲罰制度の手続き等が規程により定められていない状況は、団体の組織運営に支障をきたしかねないとして、当該原則は適合性審査において多くの団体に要改善事項が付されている。
- 統括団体からは、団体からの独立性が担保されないまま、懲罰制度が運用されているケースがあるといった指摘がある。

③検討の視点

- 懲罰制度の独立性に関する指摘があるが、懲罰制度の構築及び適切な運用に向け、どのようなことが考えられるか。
コード本文において、修正・追記すべき内容はあるか。

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

自己説明の例

<例 1>

懲罰制度に関する規程は設けていないが、役職員等に関する不当行為が生じた場合は、定款に基づき除名等の処分をするよう定めている。本年度中に本制度の構築について整備する予定である。

<例 2>

懲罰制度はナショナルチーム及び強化指定選手に限定し適用している。役職・会員に対する懲罰制度は今後理事会で検討していく。

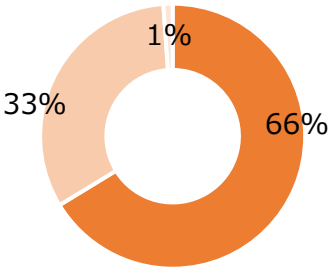
コード本文

原則 1 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。

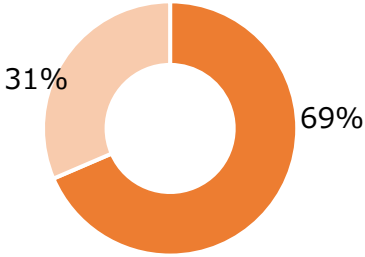
- (1) NF における懲罰や紛争について、公益財団法人日本スポーツ仲裁機構によるスポーツ仲裁を利用できるよう自動応諾条項を定めること
- (2) スポーツ仲裁の利用が可能であることを処分対象者に通知すること

①現状

(1)自動応諾条項設定



(2)処分対象者への通知



■ A ■ B ■ N ■ F

■ A ■ B ■ N ■ F

○ 自動応諾条項採択率：53% (H30) →78% (R4)

出典：日本スポーツ仲裁機構事業報告

②成果と課題

- 8割の団体が自動応諾条項の制定に至っている一方、2割の団体は検討段階に留まっている。
 - 統括団体からは、
 - ・ 選手選考等一部の決定に自動応諾条項の **対象事項を限定しているケース** (※) がある
 - ・ **「申立期間について合理的ではない制限を設けていない」の基準が不明確**ではないかといった指摘がある。
- (※) 令和4年11月複数のチームに所属する状態となった選手の大会登録を「二重申請」として凍結した日本テニス協会の決定の取り消しを求めて機構に申し立てられた事案では、自動応諾条項の対象性が争点となっている。
- 一部の団体からは、仲裁制度による濫訴が懸念されるといった声が上がっている。

③検討の視点

- 自動応諾条項の対象範囲や申立期間に関する指摘があるが、スポーツ仲裁制度の在り方についてどのように考えるか。コード本文において、修正・追記すべき内容はあるか。
- コード本文において、修正・追記すべき内容はあるか。

原則 1 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
- (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

自己説明の例

<例 1>
自動応諾条項の対象事項には、現時点においては倫理及び処分規程に基づく処分を対象としている。今後、2024年度までには代表選考やその他の決定に対して範囲を拡張していく予定である。

<例 2>
スポーツ仲裁の利用が可能な事については、これまでは処分対象者に対して口頭で行っていた。利用可能であることを通知する規程を2023年5月末までに策定し、書面で通知する予定。

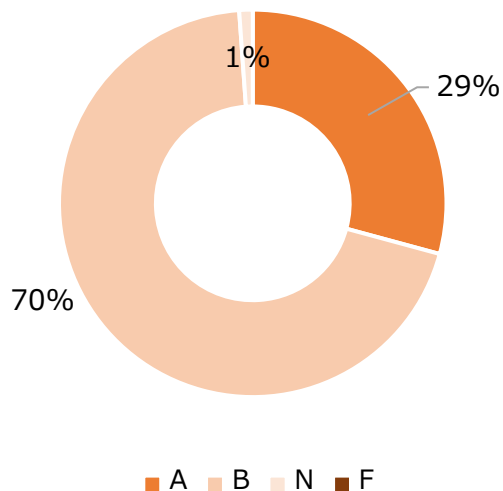
<例 3>
今後、倫理規程等に日本スポーツ仲裁機構の利用についての記載を追加することを検討する。

原則 1 2. 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
- (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
- (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

①現状

危機管理マニュアル策定



②成果と課題

- 3割の団体が危機管理体制の構築・危機管理マニュアルの策定に至っている一方、7割の団体は検討段階に留まっている。
- 一部の団体からは、どこまでの事案を対象とした危機管理マニュアルを策定するのか等分らず検討に時間を要した。モデルとなるものが共有されるとありがたいといった声が上がっている。

<参考>
令和2年度スポーツ庁委託事業「スポーツ・インテグリティ推進事業」において、「スポーツ団体向けモデル危機管理マニュアル（改訂版）」を作成。

③検討の視点

- 対象範囲等を明示した危機管理マニュアルのモデルを求める声がある中、マニュアルの策定に苦慮している団体について、どのような対応が考えられるか。
コード本文において、修正・追記すべき内容はあるか。

原則 1 2. 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
- (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
- (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

自己説明の例

<例 1>
危機管理体制の構築、危機管理マニュアルについては策定していないが、今後 J S P O の規程などの事例を参考にしながら本年度中に策定予定である。

<例 2>
現在、協会内では危機管理マニュアルは未策定。今後、協会で理事や関係者と議論していき、危機管理マニュアルを作成する。

<例 3>
過去 4 年以内に不祥事は発生していません。

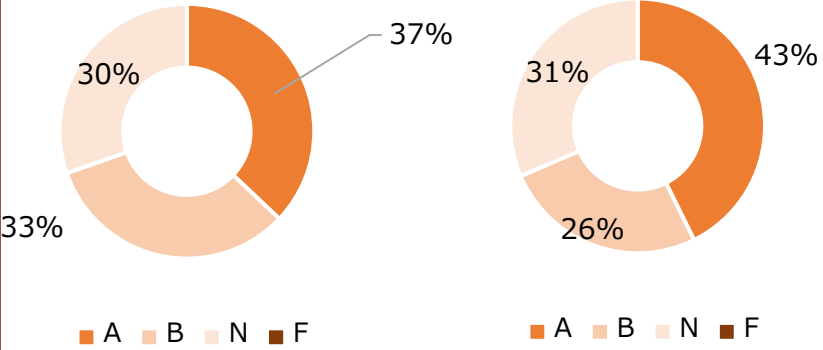
原則 1 3. 地方組織等に対するガバナンスの確保, コンプライアンスの強化等に係る指導, 助言及び支援を行うべきである。

- (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
- (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

①現状

(1)加盟規程整備

(2)地方組織等への支援実施



②成果と課題

- 4 割の団体が地方組織等との権限関係の明確化に至っている一方、3 割の団体は検討段階に留まっている。
- 一部の団体からは、
 - ・都道府県協会（地方組織等）はほぼボランティアで構成されており、対応においての理解と具体的対応において、時間がかかってしまった
 - ・加盟団体との権限、義務関係が明確でないこと、また加盟団体の性格が多岐にわたり、一元的な権限、義務規定を制定することが困難であり、加盟団体との合意形成に相当工数を要する
 - ・マイナー競技のため、地方組織が未整備といった声が上がっている。

③検討の視点

- 上記の理由等により地方組織等に対するガバナンスの確保に苦慮している団体について、どのような対応が考えられるか。
コード本文において、修正・追記すべき内容はあるか。

原則 1 3. 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
- (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

自己説明の例

- <例 1>
権限関係と指導・助言・支援の方針が明文化されていないため、2023年度中には定款細則を改正する予定である。
- <例 2>
加盟団体規程を整備しているが、今までは加盟団体に対してガバナンスの確保、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ことができなかった。令和3年2月中旬にオンライン研修会を実施、以降は年1回、顧問弁士等により加盟団体むけにコンプライアンス研修を実施する。

好事例

- <例 1>
加盟団体へ法人化の支援（費用負担・行政書士の紹介）を行い、2022年3月末までに54 団体中27団体が法人化を完了している。
- <例 2>
加盟団体連絡協議会の他、加盟団体とのコミュニケーションの充実、情報の共有を図るため、オンラインでのインフォメーションセッションを2020年8月より開催している。
- <例 3>
事務局内に「47都道府県／9地域協会担当部」を設け、組織運営・業務執行について適切な指導、助言を行っているほか、補助金制度を設け財政的な支援を行っている。

スポーツ団体ガバナンスコードの今後の在り方に関する検討の視点（全体を通じて）

- 中央競技団体（NF）はガバナンスコード遵守に向けた対応（自己説明資料作成を含む）にあたり、統括団体等への相談を行ってはいるものの、人手不足であることも原因となり、サンプルモデルをそのまま導入しようとする傾向もあり、類似内容の自己説明資料も散見される状況。
- NFがガバナンスコードの本質的な理解が不十分なままガバナンスコードに書かれていることを形式的に導入することのないよう、ガバナンスコードの趣旨や意義の周知徹底を継続して行うことが必要。
- 適合性審査の1巡目においては、多くのNFがコード遵守に向けた「計画」の提示に留まっているが、2巡目の審査では、「計画」から「実行」に至る取組の確認が必要と考えられる。
- 「コンプライorエクスプレイン」の原則の下、多くのNFで「エクスプレイン」がなされているが、内容にばらつきが大きい。また、「エクスプレイン」の対象は本来、各NFのステイクホルダーであるべきところ、審査団体向けの説明に留まる傾向にある。
- よい「エクスプレイン」については、より積極的な評価を行うなど、コード遵守に向けたインセンティブを与えるようなことは考えられないか。