（様式２）　　最終更新日：令和8年10月30日

公益社団法人日本コントラクトブリッジ連盟　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　審査書式

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類	審査基準	必ず提出する証憑書類 ※本項に示す書類の他にも、自己説明に対応する証憑書類の提出が必要	補足
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	（1）中長期基本計画『JCBL中期5ヵ年計画2023』を策定している。 （2）中長期基本計画『JCBL中期5ヵ年計画2023』を弊連盟HPにて公表している。 公開URL：https://www.jcbl.or.jp/home/jcbl/enterprise/tabid/122/Default.aspx (3)計画策定にあたり、役職員や構成員から広く意見を集めている。	1.　『JCBL中期5ヵ年計画2023』 2.　『2023年度第88回理事会議事録』	（1）中長期基本計画を策定している。 （2）中長期基本計画を公表している。 （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。	（1）中長期基本計画 （2）中長期基本計画を決定した理事会の議事録	（1）競技力向上、普及、マーケティング、ガバナンスなど、重要な業務分野ごとに、より詳細な計画を策定し公表することが望まれる。 （2）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、方策の改善を行うことが望まれる。 （3）中長期基本計画の内容として、例えば以下のような要素を含むことが考えられる。 ①組織として目指すところ（ミッション、ビジョン、戦略等） ②現状分析 ③達成目標（具体的な最終到達地点、例えば10年後、20年後など） ④戦略課題（現状と達成目標までのギャップを埋める上での課題） ⑤課題解決のための戦略及び実行計画（アクションプラン） ⑥計画・実施・検証・見直しのプロセス（PDCAサイクル）
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	（1）人材の採用及び育成に関する計画『JCBL中期5ヵ年計画2023』を策定している。 （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『JCBL中期5ヵ年計画2023』を弊連盟HPに公開している公開URLhttps://www.jcbl.or.jp/home/jcbl/enterprise/tabid/122/Default.aspx （3）　計画の策定にあたり、役職員が構成員から広く意見を募っている。	1.　『JCBL中期5ヵ年計画2023』 2.　『2023年度第88回理事会議事録』	（1）人材の採用及び育成に関する計画を策定している。 （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公表している。 （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。	（1）人材の採用及び育成に関する計画 （2）人材の採用及び育成に関する計画を決定した理事会の議事録	（1）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が望まれる。 （2）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、方策の改善を行うことが望まれる。 （3）中長期基本計画の内容として、例えば以下のような要素を含むことが考えられる。 ①組織として目指すところ（ミッション、ビジョン、戦略等） ②現状分析 ③達成目標（具体的な最終到達地点、例えば10年後、20年後など） ④戦略課題（現状と達成目標までのギャップを埋める上での課題） ⑤課題解決のための戦略及び実行計画（アクションプラン） ⑥計画・実施・検証・見直しのプロセス（PDCAサイクル）
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	（1）財務の健全性確保に関する計画『JCBL中期5ヵ年計画2023』を策定している。 （2）財務の健全性確保に関する計画『JCBL中期5ヵ年計画2023』を弊連盟HPにて公表している。 公開URL：https://www.jcbl.or.jp/home/jcbl/enterprise/tabid/122/Default.aspx （３）計画策定にあたり、役職員や構成員から広く意見を集めている。	1.　『JCBL中期5ヵ年計画2023』 2.　『2023年度第88回理事会議事録』 3.　『会計規則』 4.　『特定費用準備金取扱規則』	（1）財務の健全性確保に関する計画を策定している。 （2）財務の健全性確保に関する計画を公表している。 （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。	（1）財務の健全性確保に関する計画 （2）財務の健全性確保に関する計画を決定した理事会の議事録	（1）会計年度ごとの詳細な計画を策定することが望まれる。 （2）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、方策の改善を行うことが望まれる。 （3）財務の健全性確保に関する計画の内容として、例えば以下のような要素を含むことが考えられる。 ①組織として目指すところ（ミッション、ビジョン、戦略等） ②現状分析 ③達成目標（具体的な最終到達地点、例えば10年後、20年後など） ④戦略課題（現状と達成目標までのギャップを埋める上での課題） ⑤課題解決のための戦略及び実行計画（アクションプラン） ⑥計画・実施・検証・見直しのプロセス（PDCAサイクル） （4）財務の健全性とは、財源の多様性の確保等、自己財源の充実を意味する。
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	（1）外部理事の現在の割合は53％であり、現在の割合と同程度の外部理事の確保に努める。（２）女性理事の現在の割合は23%である。女性比率40%を目標とし2024年度の役員交代に向けて女性の立候補者が増えるよう働きかけを行っていく。	5.　『役員候補選出規則』 6.　『役員名簿』	（1）外部理事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ている。 （2）女性理事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ている。	（1）役員名簿 ※理事全体に占める外部理事の割合と女性理事の割合を明示してください。 ※外部理事として分類している理事については、その根拠を説明してください。 ※役員名簿には「関係役職名」を記載してください。	（1）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することが望まれる。 （2）業務執行理事についても女性を任用することが望まれる。 （3）理事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。 （4）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。
5	［原則2］適切な組織運営等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	（１）当協会は社団法人であるため、この項目は該当しない。		（1）外部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ている。 （2）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ている。	（1）評議員名簿 ※評議員全体に占める外部評議員の割合と女性評議員の割合を明示してください。 ※外部評議員として分類している評議員については、その根拠を説明してください。 ※役員名簿には「関係役職名」を記載してください。	（1）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。
6	［原則2］適切な組織運営等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	（1）2023年1月アスリート委員会を設置し、年1回以上開催している。 （2）アスリート委員会の構成については性別や競技・種目のバランスに留意し、委員会で取り扱う事項等を踏まえて適切なの意見を組織に適切に反映させることを目指し人選を行った。（3）アスリート委員会規則第9条においてアスリート委員会の議事録をすみやかに理事会に報告することを定めている。	7.　『アスリート委員会規則』 8.　『アスリート委員会名簿』 9.　『アスリート委員会議事録』	（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。 （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。 （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。	（1）アスリート委員会に関する規程 （2）アスリート委員会の委員名簿 （3）過去4年分のアスリート委員会の議事録	（1）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ことや、アスリート委員会の委員長を理事として選任することが望まれる。
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	（1）定款により理事は12名～15名と定められ現在は13名で理事会を構成している。理事会は知識・経験・能力を備えた理事をバランスよく配置している。理事会は2022年は8回開催し2023年は7回の開催を予定している。	10.　『定款』 6.『役員名簿』	（1）理事会を適正な規模とし、実効性の確保を図っている。	（1）役員名簿	（1）理事会は、その役割・責務を果たすために知識・経験・能力を備えた理事をバランスよく配置しているか、意思決定の迅速化、議論の質向上、監督機能の強化等に資するかという観点のもと、理事会を適正な規模で構成することが望まれる。
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	（1）役員候補選出規則を定めている。	5.　『役員候補選出規則』	（1）理事の就任時の年齢に制限を設けている。	（1）役員選任に関する規程等	（1）理事の候補となり得る人材を各種委員会等に配置し、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。

審査項目 適し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類	審査基準	必ず提出する証憑書類 ※本項に示す書類の他にも、自己説明に対応する証憑書類の提出が必要	補足
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	（1）役員理事が原則として連続して10年を超えて在任することのないよう、役員候補選出規則にて定めている。	5.『役員候補選出規則』 6.『役員名簿』	（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。 なお、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。 ア） 当該理事がIFの役職者である場合 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 に基づき、理事として選任された場合	（1）役員選任に関する規程等 ※理事の再任回数及び在任年数を明示してください。 【激変緩和措置（または例外措置）が適用される場合に提出】 （2）役員名簿（理事の任期と在任年数を記載してください。） （3）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及び組織として合意形成を行ったことを証明する会議議事録等 （4）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を証明する会議議事録等	（1）理事の候補となり得る人材を各種委員会等に配置し、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。
			【激変緩和措置（または例外措置）】 （２）在任期間が10年を超える役員が5名在任している。（３）役員候補選出規則を2021年3月の理事会にて承認した。（４）2022年5月に開催された第11回会員総会において、実績を適切に評価し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必要であると判断され理事に選任された。	5.『役員候補選出規則』 6.『役員名簿』 11.『第70回理事会議事録』 12.『第11回会員総会議事録』	【激変緩和措置】 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。 ・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 ・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		
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	（1）2023年7月役員候補選考委員会を設置した。	13.『役員候補選考委員会規則』 14.『役員候補選考委員会名簿』	（1）役員候補者選考委員会における役員候補者等の決定を、理事会等の他の機関から独立して行っている。	（1）役員候補者選考委員会に関する規程等 （2）役員候補者選定委員会名簿 ※委員会名簿には「関係役職名」を記載してください。 （3）役員候補者選定委員会の議事録	（1）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することが望まれる。 （2）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。
11	［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	（１）倫理規則、各種規則を整備している。	15.『倫理規則』	（1）NF及びその他役職員その他構成員が適用対象となる法令を遵守する旨を含む規程を整備している。	（1）審査基準に対応する証憑書類	
12	［原則3］組織運営等に必要な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	（１）定款、各種規程を整備している。	10.『定款』 16.『組織規則』 15.『倫理規則』 3.『会計規則』 17.『企画委員会規則』 18.『競技委員会規則』 19.『人事委員会規則』 20.『センター協議委員会規則』 21.『ルール委員会規則』 22.『組織規則別	（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。	（1）審査基準に対応する証憑書類	（1）法人の運営に関して必要となる一般的な規程として、例えば以下のような規程を整備することが考えられる。 ＜例＞社員（会員）等の入退会に関する規程、会費等に関する規程、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、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等
13	［原則3］組織運営等に必要な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	（１）各種規程を整備している。	16.『組織規則』 23.『個人情報保護規則』 24.『リスク管理規則』	（1）法人の業務に関する規程を整備している。	（1）審査基準に対応する証憑書類	（1）法人の業務に関する規程として、例えば以下のような規程を整備することが考えられる。 ＜例＞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
14	［原則3］組織運営等に必要な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	（１）給与規則をはじめ、各種規程を整備している。	25.『給与規則』 26.『役員報酬規則』 27.『国内旅費細則』	（1）法人の役職員の報酬等に関する規程を整備している。	（1）審査基準に対応する証憑書類	（1）法人の役職員の報酬等に関する規程として、例えば以下のような規程を整備することが考えられる。 ＜例＞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
15	［原則3］組織運営等に必要な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	（１）定款に定めるほか、各種規程を整備している。	4.『特定費用準備金取扱規則』 3.『会計規則』 10.『定款』	（1）法人の財産に関する規程を整備している。	（1）審査基準に対応する証憑書類	（1）法人の財産に関する規程として、例えば以下のような規程を整備することが考えられる。 ＜例＞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
16	［原則3］組織運営等に必要な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規程を整備しているか	（１）競技会主催・公認規則、公認クラブ規則を整備している。	28.『競技会主催・公認規則』 29.『公認クラブ規則』	（1）財政的基盤を整えるための規程を整備している。	（1）審査基準に対応する証憑書類	（1）財政的基盤を整えるための規程として、例えば以下のような規程を整備することが考えられる。 ＜例＞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、表彰の規程等
17	［原則3］組織運営等に必要な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	（１）代表選抜規則にて、選手選考について定めている。代表を選抜することだけを目的とした代表選抜試合には、直近に他国の代表になった者等の例外を除き全ての競技選手が参加でき、その試合の勝者が自動的に代表に決定される。他の国内や国際試合の試合結果は影響しない。よって公平な代表選考となっている。 （２）代表選抜規則は日本代表でなく利害関係のない代表選抜委員会の４名で検討し作成した規則案を理事会承認で決定した。	30.『代表選抜規則』 31.『代表選手細則』	（1）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。 （2）選手の権利保護に関する規程を整備している。 （3）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。	（1）選手選考に関する規程 （2）選手の権利保護に関する規程	（1）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することが望まれる。 （2）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することが望まれる。 （3）競技・種目ごとに選手選考に関する規程を整備することが望まれる。 （4）その他選手の権利保護に関する規程として、例えば選手登録やチーム移籍、肖像権等を扱う規程等が考えられる。

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類	審査基準	必ず提出する証憑書類 ※本項に示す書類の他にも、自己説明に対応する証憑書類の提出が必要	補足
18	［原則3］組織運営等に必要な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	（１）公認ディレクター規則にて、審判員の資格と認定方法を定めている。また、具体的な大会を担当する審判員の人選は競技会事業部が担当し、担当理事および担当職員数名による合議で決定をすることで、審判の起用に関する公平性・客観性を確保している。	32.『公認ディレクター規則』	（1）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。	（1）審判員の選考に関する規程	
19	［原則3］組織運営等に必要な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制を確保すること	（１）法律相談の全般として、弁護士との顧問契約を締結し、弁護士に日常的に相談や問い合わせができる体制を整えている。 （２）役職員に対してコンプライアンスに関する研修を行っていくことで役職員の法的知識の修得に努めることとした。	33.　『弁護士との顧問契約書』	（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制を確保している。 （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。	（1）審査基準に対応する証憑書類	
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	（１）2023年1月にコンプライアンス委員会を設置し、同年7月に1回目のコンプライアンス委員会を開催した。今後も年に1回以上開催する。 （２）2023年7月に開催された第1回コンプライアンス委員会においてコンプライアンス委員会の役割を法令遵守及びそのためのコンプライアンス教育を役職員に適切に行っていく役割を確認した。それに加えて、役職員への啓発活動の具体的な実施について検討した。	34.　『コンプライアンス委員会規則』 35.『コンプライアンス委員会名簿』 36.　『コンプライアンス委員会議事録』	（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、定期的に開催している。 （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。 （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。	（1）コンプライアンス委員会に関する規程等 （2）委員名簿 （3）過去4年分のコンプライアンス委員会の議事録	（1）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ることが望まれる。
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	（1）コンプライアンス委員会の構成員に有識者を配置し、構成員に1名の弁護士を配置している。	35.『コンプライアンス委員会名簿』	（1）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、構成員に少なくとも1名以上は弁護士を配置している。	（1）委員名簿	（1）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が望まれる。 （2）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望まれる。
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	（１）役職員向けのコンプライアンス教育を年1回以上実施している。		（1）役職員向けのコンプライアンス教育を、少なくとも年に1回以上実施している。	（1）役職員向けのコンプライアンス教育の実施計画 （2）直近に実施した役職員向けのコンプライアンス教育に関する研修会資料、開催要項等	（1）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。 （2）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することが望まれる。 （3）役職員向けのコンプライアンス教育の内容として、例えば以下のような内容が考えられる。 ①一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（以下「一般社団・財団法人法」という。）や公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律（以下「公益法人認定法」という。）等、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 ②NFがその組織運営のために整備している各種規程（原則3参照）や統括団体が定める加盟要件等に係る規程について ③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 ④代表選手選考の適切な実施について ⑤大会運営、強化活動等における選手等の安全確保の徹底について
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	（１）選手及び指導者に対するコンプライアンス教育を年1回以上実施している。		（1）NFが主催する全国大会等及び国際大会等に参加する選手及び指導者に対して、コンプライアンス教育を少なくとも年に1回以上実施している。	（1）選手及び指導者向けのコンプライアンス教育の実施計画 （2）直近に実施した選手及び役職員向けのコンプライアンス教育に関する研修会資料、開催要項等	（1）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。 （2）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することが望まれる。 （3）選手及び指導者向けのコンプライアンス教育の内容として、例えば以下のような内容が考えられる。 ①不正行為の防止について（ドーピング、八百長行為等） 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く差別の禁止について ③暴力行為、セクハラ、パワハラについて 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） ⑤SNS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
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	（１）ディレクターを対象としたコンプライアンス講習会を年に1回以上実施している。		（1）NFが主催する全国大会等及び国際大会等に参加する審判員に対して、少なくとも年に1回以上のコンプライアンス教育を実施している。	（1）審判員向けのコンプライアンス教育の実施計画 （2）直近に実施した審判員向けのコンプライアンス教育に関する研修会資料、開催要項等	（1）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。 （2）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することが望まれる。
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	（１）法律事務所との顧問契約を締結している。日常的にいつでもすぐ連絡して相談することができ、指導を受けられている。 （２）監査法人との監査契約を締結している。	33.『弁護士との顧問契約書』 37.『監査契約書』 38.　『顧問弁護士・会計監査人名簿』	（1）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。 （2）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。	（1）専門家のサポート体制に関する資料（組織図等）	（1）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することが望まれる。 （2）専門家の選定に当たっては、スポーツに関する業界動向や適用のある法律・税制・会計基準の改正等に通じた専門家の人選を行うことが望まれる。
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	（１）規則を整備し、公正な会計原則を遵守している。公認会計士の会計監査人が1年間で約12日の実地の監査業務を行い、細かく確認を行っている。（２）社会的な経験を有する知識と人間性の確かな人物が監事を務めている。 （３）公認会計士が監査を実施したあとに、組織の適正性に係る監査報告書を作成している。	10.　『定款』 3.　『会計規則』 4.　『特定費用準備金取扱規則』 39.『監事名簿』 40.『監査報告書』	（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。 （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る。 （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。	（1）監事名簿 ※監事の所属先、専門的能力（資格等）、業務経験等を明示し、監事の適性があると考える理由を説明してください。	（1）監事等の職務を補助すべき職員を置くことが望まれる。 （2）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することが望まれる。 （3）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むことが望まれる。

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類	審査基準	必ず提出する証憑書類 ※本項に示す書類の他にも、自己説明に対応する証憑書類の提出が必要	補足
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	（１）日本スポーツ振興センター助成金については、スポーツ振興基金助成金交付要綱、および法令を遵守し、実施要領に従って対象活動を行っている。	41.『スポーツ振興基金助成交付要綱』 42.『スポーツ振興基金助成実施要領』	（1）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。	（1）審査基準に対応する証憑書類	（1）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することが望まれる。 （2）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、適確に運用されることが望まれる。
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	（1）財務情報等について、法令に基づき事業報告書、正味財産増減計算書、貸借対照表、財産目録、事業計画書、収支予算書を開示している。 公開URL：https://www.jcbl.or.jp/home/jcbl/enterprise/tabid/122/Default.aspx	43.『情報公開規則』 44.『事業報告書』 45.『正味財産増減計算書』 46.『貸借対照表』 47.『財産目録』 48.『事業計画書』 49.『収支予算書』	（1）財務情報等について、法令に基づく開示を行っている。	（1）予算・決算書類等	（1）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（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）について、主体的に開示することが望まれる。 （2）NFのウェブサイト等において情報を開示することが望まれる。
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	（１）代表選抜規則、代表選抜委員会規則を定めており、開示している。 公開URL：https://www.jcbl.or.jp/home/jcbl/regulation/tabid/124/Default.aspx	30.『代表選抜規則』 50.『代表選抜委員会規則』	（1）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。	（1）選手選考に関する規程	（1）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が望まれる。 （2）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。 （3）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。 （4）監督の選考基準や選考理由等についても開示することが望まれる。 （5）NFのウェブサイト等において情報を開示することが望まれる。
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	（１）ガバナンスコードの遵守状況を開示している。 公開URL： https://www.jcbl.or.jp/Portals/0/pdf/game/2022/2022%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E5%85%AC%E8%A1%A8%E5%86%85%E5%AE%B9%E3%80%8010%E6%9C%8826%E6%97%A5.pdf		（1）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。	（1）審査基準に対応する証憑書類	（1）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）を開示することが望まれる。 （2）NFのウェブサイト等において情報を開示することが望まれる。
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	（１）倫理規則を定め、利益相反に関する規則を整備している。（２）利益相反ポリシーに基づいた規則を整備し、利益相反を適切に管理している。	15.『倫理規則』	（1）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。 （2）利益相反ポリシーに基づいた規程があり、利益相反を適切に管理している。	（1）利益相反取引に関する規程	（1）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ることが望まれる。 （2）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することが望まれる。 （3）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することが望まれる。 （4）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すことが望まれる。 （5）「利益相反ポリシー」と「利益相反ポリシーに基づいた規程」は、別個に作成するのではなく、統合した1つの規程を整備する場合も考えられる。
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	（１）利益相反ポリシーを策定し、利益相反を適切に管理している。	51.『利益相反ポリシー』	（1）利益相反ポリシーを作成している。	（1）利益相反ポリシー	（1）利益相反ポリシーの作成に当たっては、どういった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）、どういった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することが望まれる。 （2）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「利益相反的関係」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ることが望まれる。
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	（１）通報制度を設けている。WEBサイトへの掲載を通じて弊連盟の関係者に周知を行っている。 通報窓口URL：https://www.jcbl.or.jp/home/jcbl/inquiry/tabid/1696/Default.aspx （２）（３）（４）2023年12月にリスク管理規則を修正し、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、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とその情報管理を徹底することについて、及び通報窓口を利用したことを理由として相談者に対して不利な取扱いを行うことを禁止することを規則の中で定めることとした。（５）2024年以降の役職員の研修の中で、通報が正当な行為として評価されるべきものであるとの意識付けを今後徹底することとした。	24.『リスク管理規則』	（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。 （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。 （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。	（1）通報制度の運用に関する規程	（1）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することが望まれる。 （2）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ることが望まれる。 （3）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することが望まれる。 （4）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することが望まれる。 （5）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べることが望まれる。 （6）NF固有の通報制度を設けることが困難である場合には、統括団体の相談窓口やJSCの第三者相談・調査制度相談窓口の利用を促すことが考えられる。

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類	審査基準	必ず提出する証憑書類 ※本項に示す書類の他にも、自己説明に対応する証憑書類の提出が必要	補足
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	（１）通報制度は、弁護士を含む構成となっている。通報制度の設置にあたって弁護士と相談を行った。通報制度の運用について、適宜弁護士と検証を行っている。	24. 『リスク管理規則』	（1）通報制度の運用体制を、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。	（1）通報制度の運用体制に関する書類	（1）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することが望まれる。 （2）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することが望まれる。 （3）相談対応部門と処理判断部門のそれぞれに、適切に有識者を配置することが望まれる。 （4）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することが望まれる。
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	（１）懲戒規則にて、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について定めている。 （２）懲戒規則をWEBサイト上で公開することで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。（３）懲戒規則において。処分審査を行うにあたって処分対象者に対し聴聞の機会を設けることを定めている。（４）懲戒規則において、処分結果を処分対象者に対し書面にて告知すると定めている。 公開URL：https://www.jcbl.or.jp/home/jcbl/regulation/tabid/124/Default.aspx	52. 『懲戒規則』 24. 『リスク管理規則』 15. 『倫理規則』	（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。 （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。 （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。 （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。	（1）処分に関する規程 （2）処分機関の体制に関する書類	（1）処分に関する規程は、懲罰制度に関する規程等と統合されている場合も考えられる。 （2）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。 （3）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。 （4）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ことが望まれる。 （5）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。 （6）処分審査を行うに当たって、処分対象者に対し、処分対象行為を可能な限り書面を交付することが望まれる。 （7）認定根拠となった証拠や処分の手続の経過についても、可能な範囲で告知することが望まれる。 （8）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）を行うことが望まれる。 （9）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ることが望まれる。
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	（１）懲戒規則を定めている。	52.『懲戒規則』	（1） 処分審査を行う者は、中立性及び専門性を有している。	（1）処分に関する規程 （2）処分機関の体制に関する書類	（1）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すことが望まれる。 （2）処分機関は最終処分権者ではなく、諮問委員会として設置することも考えられる。また、処分に関する規程は、懲罰制度に関する規程等と統合されている場合も考えられる。
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	（１）組織規則にて、弊連盟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。（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あらゆる決定を広く対象に含んでいる。（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。	16. 『組織規則』	（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。 （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。 （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。	（1）処分規程 （2）自動応諾条項を定めている規程等	（1）日本スポーツ仲裁機構の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。 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 ②NF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すこと 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） 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 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 ⑥NF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
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	（１）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を行っている。	16. 『組織規則』	（1）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している。	（1）審査基準に対応する証憑書類	（1）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することが望まれる。
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	（１）リスク管理規定を定め、コンプライアンス委員会を設置し、懲戒規則において調査委員会を定め、危機管理体制を構築している。（２）リスク管理規則を定め、危機管理マニュアルを策定している。（３）リスク管理規則に中で不祥事対応の一連の流れについて定めている。（４）リスク管理規則の中に不祥事対応として外部調査委員会を設置する場合の一連の流れを定めている。	24. 『リスク管理規則』	（1）危機管理体制を構築している。 （2）危機管理マニュアルを策定している。 （3）危機管理マニュアルに、不祥事対応の一連の流れを含んでいる。 （4）危機管理マニュアルに、不祥事対応として外部調査委員会を設置する場合の一連の流れを含んでいる。	（1）危機管理マニュアル （2）危機管理体制に関する書類	（1）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することが望まれる。 （2）危機管理マニュアルの策定に当たっては，競技の特性や各団体の運営の特徴等を踏まえ，発生しやすい不祥事類型やリスクを特定し，当該リスクの発現可能性の高低や発生した場合の影響等の評価を加え，これに従ったリスクの制御方法や監視体制及びその見直しの在り方についても規定することが望まれる。 （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に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むことが望まれる。 （4）「スポーツ界のコンプライアンス強化事業スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン（日本スポーツ仲裁機構）」の「モデル危機管理マニュアル」を参考に策定することが考えられる。

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類	審査基準	必ず提出する証憑書類 ※本項に示す書類の他にも、自己説明に対応する証憑書類の提出が必要	補足
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	（１）JCBLにおいては過去4年において不祥事は発生していない	24.　『リスク管理規則』	（1）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対応している。	（1）不祥事発生時の対応報告書等 ※審査書類提出時から過去4年以内に発生した不祥事全ての対応報告書等を提出してください。	（1）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。 （2）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。 （3）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ることが望まれる。 （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することが望まれる。 （5）次にいずれかに該当するNFの事案を不祥事とする。 ①法令に違反していると判断される事案 ②当該団体が定める諸規程、当該団体が加盟する団体が定める加盟団体規程等に違反していると判断される事案 ③社会規範に著しく反していると判断される事案
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	（１）JCBLにおいては過去4年において不祥事は発生していない		（1）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。	（1）外部調査委員会名簿 ※外部調査委員会名簿には「関係役職名」を記載してください。 ※審査書類提出時から過去4年以内に設置した外部調査委員会全ての名簿を提出してください。	（1）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すことが望まれる。
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	（１）定款第5条、及び公認クラブ規則において、JCBLと地方センターおよびクラブとの権限関係を明確にしている。公認クラブの役割を明記するよう公認クラブ規則の改定を2023年12月に行うこととした。（２）（３）公認クラブ規則において、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ための方針など定めており、それに沿って指導、助言、及び支援を行っている。	29.『公認クラブ規則』 10.　『定款』 53.『公認クラブとの関係図』	（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している。 （2）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ための方針等を定めている。 （3）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。	（1）地方組織との間の権限関係を定める規程 （2）地方組織との関係図 （3）直近に行った地方組織等の組織運営及び業務執行についての指導、助言及び支援に関する資料等	（1）ガバナンスの確保、コンプライアンスの強化等に関する助言を行うほか、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することが望まれる。 （2）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、助言及び支援を行うことが望まれる。☒ （3）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うことが望まれる。
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	（１）全国の地方組織の運営者を集めた地方クラブ会議を年1回開催し、情報提供、支援の相談、意見の吸い上げなどを行っている。全国の地方組織に対して状況に応じた研修、指導を行っている。	54.　地方クラブ会議議事録	（1）地方組織等の運営者に対して、情報提供や研修会の実施等による支援を行っている。	（1）地方組織等の運営者に対する情報提供や研修会の実施に関する計画 （2）直近に実施した情報提供や研修会に関する研修会資料、開催要項等	（1）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うことが望まれる。 （2）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することが望まれる。 （3）地方組織の運営者に対する情報提供や研修会の内容として、例えば以下のような内容が考えられる。 ①指導者及び選手へのコンプライアンス教育について ②懲罰制度について ③通報制度について （4）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することが望まれる。