

(様式5)

最終更新日：令和5年10月31日

一般社団法人日本障害者カヌー協会協会 スポーツ団体ガバナンスコード＜中央競技団体向け＞遵守状況の自己説明

※当協会の自己説明の証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/%E5%AE%9A%E6%AC%BE-%E8%A6%8F%E7%A8%8B/>

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	<p>2021年3月の理事会議題で5か年、10か年計画（組織運営についての方針）が上がったことにより、組織体制強化を行い2021年6月に外部理事の登用、女性理事数の割合を考慮しての新体制となりました。2023年に理事の辞任2名と任期満了1名により、改選が行われ、8月に新任3名（外部理事を含む）が就任された。現在は、新体制の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。</p> <p>(1) 中長期基本計画を策定している。 →理事会にて提案した案を専門委員会にて協議を行い理事会決定の上、策定しました。</p> <p>(2) 中長期基本計画を公表している。 →2022年3月31日に公表済み。</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。 →計画策定には、各役職員社員による検討会を開催して意見を募ってきました。2022年4月に委各専門員会構の成員を変更し委員会整備を行いました。その後、毎各専門員長会によるミーティングを開催し、委各員会の連携を図る取り組みを実施しています。中長期計画については、東京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、委員長ミーティングで意見を収集して2023年6月に完成版として策定されました。</p>	組織体制提案 検討会の書類 事業予算案 paracanoe中長期計画 R5
	[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	<p>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。2023年の改選時も3名の新任役員（うち1名外部理事）が就任しました。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。また、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</p>	定款 組織体制提案 検討会の書類 事業予算案

2	〇		<p>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。</p> <p>(1) 人材の採用及び育成に関する計画を策定している。 →人材の定期的な採用は行なっておらず、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。コロナ禍を機にリモート体制となったことを機会として、日本財団パラスポーツサポートセンター（パラサポ）のバックオフィス機能の有効活用をテスト的に進めており、2023年度は経理部門、法務部門、労務部門に関連する業務をバックオフィスに完全移行する形が進みました。</p> <p>(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のとおり、外部理事を登用することで組織運営の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。</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。 →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月末に協会HPに公開しました。</p>	
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	<p>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、補助金事業が財源の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を策定できる状況にありません。しかしながら財務面で自立した運営は2017年の一般社団法人設立時からの課題でもありましたので、スポンサー企業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内部留保を増やし、2024年までにコンパクトな経営が可能となる予算計画を策定しました。その中でも、今後さらに協賛金の獲得が必要となることを想定し、同様の課題を持つ他のパラスポーツ団体と『P.UNITED』を共同設立させ基盤整備活動及びスポンサー獲得のための活動を行い予算確保に努めます。また、新体制となった理事会では、財務の健全性確保の観点から議論を行い2024年3月末迄に2026年度末までの予算計画を作成して、同年6月以降に協会ホームページに公開する予</p>	組織体制提案 検討会の書類 事業予算案

			<p>定です。</p> <p>(1) 財務の健全性確保に関する計画を策定している。 →2024年3月末迄に、2026年度末までの予算計画を策定する予定。</p> <p>(2) 財務の健全性確保に関する計画を公表している。 →新体制となったことにより、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に公開する予定です。また、スポンサー企業獲得のための戦略を検討する予定です。</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。 →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	<p>[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。</p>	<p>(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</p> <p>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>	<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。また2023年には、3名の任期満了や辞任を受けて新規役員の就任、外部理事の登用が総会で承認されました。具体的には、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%は達成し40%となっており、女性理事の目標割合となる40%も達成しています。現在は5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40%、女性理事の割合は約40%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、役員選考員会によって、選考規程に基づき外部理事25%以上及び女性理事の割合を40%以上に保った状態で体制強化を行うよう努める。</p> <p>(2) 今後も引き続き外部理事(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>という選考指針を掲げ、社員から推薦を募って理事を選出します。</p>	<p>役員名簿 役員選考規程</p>
5	<p>[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。</p>	<p>(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</p> <p>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</p>	<p>評議員会を設置しないため該当なし</p>	

6	<p>[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。</p>	<p>(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</p>	<p>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、委員長と副委員長は委員長ミーティングに参加し、全体把握と横連携に努められる環境を作っている。また、アスリートから数名は総会へ出席する権限を有する形にしています。</p> <p>(1) アスリート委員会が設置され、少なくとも年1回以上、定期的を開催している。 →アスリート委員会が2019年に設置され、委員会規定にある通り最低年2回の委員会が開催されている。開催方法はLINEなどSNSを活用して簡易的に実施していますが、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報告が行われています。2021年の委員長改選以降は、委員会開催後の議事録の共有は徹底されている。</p> <p>(2) アスリート委員会の構成について、性別や競技・種目等のバランスを考慮、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に競技人口が少なく、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ます。</p> <p>(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。また委員長ミーティングには参加し他の委員会と同様に意見を出せる機会を作っています。委員名簿に現在社員を明記しています。2022年6月に開催するの通常総会の際に、利益相反のポリシーを盛り込んだ規程が承認され、アスリート委員会から理事を登用できることになりました。</p>	<p>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</p>
	<p>[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</p>	<p>(2) 理事会を適正な規模とし、実効性の確保を図ること</p>	<p>2021年度中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ました。役員の増員、外部理事の登用が2021年の定時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。</p>	<p>役員名簿 役員選考規程 役員選考委員会規程</p>

7	すべきである。		<p>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2021年6月に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。現在は、各委員会の自立が確認できているため、事業管理や整備は基本的には現場の委員会が行うこととし、組織運営部分を理事会が整備する役割分担ができたため、少人数制の5名の理事が就任しています。</p>	
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	<p>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。役員の増員、外部理事の登用が総会で承認されました。その後2023年に2名の辞任と1名の任期満了により外部理事含む3名が新任となりました。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。</p> <p>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歳までとしし、在任可能期間は3期までと明記しています。</p>	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	<p>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。その後2023年に2名の辞任と1名の任期満了により外部理事含む3名が新任となりました。役員の増員、外部理事の登用が総会で承認されました。役員の増員、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。</p> <p>(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。</p> <p>→役員選考規程に、在任可能期間は3期（1期＝2年）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。</p>	理事会運営規程改訂 役員選考規程

9			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。	
			【激変緩和措置（または例外措置）が適用される場合に記入】	
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、組織の執行役員体制を変更しました。その後2023年に2名の辞任と1名の任期満了により外部理事含む3名が新任となりました。役員の増員、外部理事の登用がxx年vv月の総会で承認されました。役員の増員、外部理事の登用が総会で承認されました。その新理事選出のための規定及び、役員候補者の選出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、2023年8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	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
	[原則3] 組織運営等に必要な規程を整備すべき	(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	組織運営業務に関する一般的な規定は整備しています。 組織体制の構築によって設置された委員会に関しては、各委員会規程を策定しています。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	会計規程 監事監査規程 個人情報保護規程

12	は正備である。	となる一般的な規程を整備しているか	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。	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
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	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。 その他、規程の補足として必要に応じて事業ごとに準則を設けております。	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 倉庫介護休業規程
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	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	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
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	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委員長ミーティングで議論が続けられています。新体制の理事会において、2024年3月末までに会費規程の改訂(会費を税務計画に応じて変更の検討)を行います。 →執行役員が新体制となったため、現状把握を行ってから財務計画を検討します。2024年3月を目途に協議を行います。	会費規程 強化指定選手規程
	〔原則3〕組織運営等に必要な規程を整備すべき	(3) 代表選手の公平かつ合理的な選考に関する規程そ	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。	強化指定選手規程 会費規程

17	性を整備すべきである。	の他選手の権利保護に関する規程を整備すること	規程の中で早く選手の月俵性について明記がめり、選手の権利保護について明記してあります。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2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。	日本代表選手選考方針
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	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	パラスポーツサポートセンターのシェアードサービスに完全移行したため、センター内にある弁護士相談窓口を活用しており、内部関係者には周知しています。 (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、相談内容に応じて以前の顧問弁護士に相談できる環境や、JPCA法務相談、パラスポーツサポートセンターの弁護士に相談など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各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。 →適宜問題発生時や、相談には上記弁護士に相談し対応いただく体制です。パラスポーツサポートセンター内では他団体も相談窓口として活用していることから、多くの事例を参考にしたアドバイスがいただけます。	
	[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、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として、コンプライアンスやガバナンスの知識を持った理事が登用された体制となったため、2024年3月を目途にコンプライアンス委員会の設置を検討します。 (1) コンプライアンス委員会が設置され、小たノレ+年1回以上、定期的に開催して、	

20			<p>(1) コンプライアンス委員会の設置は、少なくとも半年以上、定期的に開催している。 →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。</p> <p>(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え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。 →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。 →現在相談窓口と連携している顧問弁護士にご紹介いただくことや執行役員から紹介いただくなど検討しています。 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。 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ましたが、今年度は主にJPC主催のコンプライアンス研修会は必須としています。 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、それらの情報を理事や社員に展開しています。</p>	
	[原則5] コンプライアンス強化	(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強化を図っています。</p>	アンケート実施した証拠類

23	のための教育を実施すべきである	施すること	<p>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。定期的な委員長ミーティングの開催により、各委員会内で生じている課題や問題の早期解決に向けて取り組んでいます。</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。毎年研修会は継続して実施しており、アンチドーピングのアウトリーチ活動は主催大会時に実施して啓発活動を行っており、年に3回を目安にアンチドーピング教育計画に基づき、教育担当者からアンチドーピング研修会を行っております。今期のスタート時の合宿には強化対象選手(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必須とし、強化対象選手は全員参加しています。また強化スタッフへも研修会参加を促し必須項目となっております。</p>	今までに実施した研修会の要綱など
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体制を整備しました。各種相談事項はパラスポーツサポートセンターのシェアードサービスを活用して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、同センター内で他団体とのつながりから他競技団体の事例も参考にすることができるため、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
	[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	<p>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。</p> <p>(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</p> <p>とするための業務サイクルを確立している</p>	役員名簿 監査報告書 会計規程 監事監査規程 経費規程

26			<p>りるための業務ラインを確立している。</p> <p>→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。</p> <p>(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、2023年度顧問税理士によって決算報告書の際には作成されました。</p> <p>→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。</p> <p>(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。</p> <p>→顧問税理士による毎月の確認事項を書類化し管理していました。パラスポーツサポートセンターのシェアードサービスにおいても税理士の定期的な確認と監査報告書と同様の書類の作成は可能となっています。</p>	<p>職員名簿</p> <p>謝金規程</p> <p>監事経歴書</p>
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	<p>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した。パラスポーツサポートセンターの経理部門への移行作業も完了したため、経理部門と税理士との連携によって、公正な会計原則を遵守できる体制となっています。</p>	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	<p>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。</p>	<p>決算報告書</p> <p>予算書</p>

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
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	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、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。	役員規程

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	<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>→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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>→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。</p> <p>(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。</p> <p>→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。</p>	
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	<p>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。</p> <p>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。</p>	

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	<p>選手規律規程を策定しており、HP上でも公開しています。</p> <p>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の記載より、選手会員紀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。</p> <p>2022年3月を目途に、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>	選手会員紀律規程 定款
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いますが、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条にある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	(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。 (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。 (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。	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
	[原則12] 危機管理及び不祥事対応体制を構築	(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	該当なし	

40	すべきである。	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		
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	
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こと	(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	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。	

	うべきである。			
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	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。	