（様式５）

最終更新日：令和3年10月26日

公益財団法人全日本柔道連盟　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

※本連盟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.judo.or.jp/aboutus/

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	・中長期基本計画を策定し、公表している。計画策定に当たっては、役職員や構成員から幅広く意見を募っている。	・中長期基本計画（１．中長期基本計画） ・中長期基本計画を決定した理事会の議事録（2020年度第4回理事会） ・中長期基本計画に関する意見を募った加盟団体向けアンケート
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	・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、公表している。計画策定に当たっては、役職員や構成員から幅広く意見を募っている。	・中長期基本計画（２．人材の採用及び育成に関する計画） ・中長期基本計画を決定した理事会の議事録（2020年度第4回理事会） ・中長期基本計画に関する意見を募った加盟団体向けアンケート
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	・財務の健全性確保に関する計画を策定し、公表している。計画策定に当たっては、役職員や構成員から幅広く意見を募っている。	・評議員名簿 ・定款細則 ・柔道における女性の活躍推進プラン
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	・外部理事の目標割合25％以上を設定しており、2021年度の役員改選では理事32名中、外部理事9名（28.1%）となった。 ・女性理事の目標割合40％以上を設定しており、2021年度の役員改選では理事32名中、女性理事8名（25.0%）となった。2030年度を目標達成期限として理事改選毎に割合を上昇させるアクションプランを策定している。	・役員名簿 ・定款細則 ・柔道における女性の活躍推進プラン
5	［原則2］適切な組織運営を確保するための役員等の体制を整備すべきである。	(1) 組織の役員及び評議員の構成等における多様性の確保を図ること ②評議員会を置くNFにおいては、外部評議員及び女性評議員の目標割合を設定するとともに、その達成に向けた具体的方策を講じること	・外部評議員の目標割合25％以上を設定しており、2021年度の評議員改選では評議員31名中、外部評議員10名（32.2%）となった。 ・女性評議員の目標割合40％以上を設定しており、2021年度の評議員改選では評議員31名中、女性評議員9名（29.0%）となった。2030年度を目標達成期限として評議員改選毎に割合を上昇させるアクションプランを策定している。	・評議員名簿 ・定款細則 ・柔道における女性の活躍推進プラン
6	［原則2］適切な組織運営を確保するための役員等の体制を整備すべきである。	（1）組織の役員及び評議員の構成等における多様性の確保を図ること ③アスリート委員会を設置し、その意見を組織運営に反映させるための具体的な方策を講じること	・アスリート委員会を設置し、少なくとも年1回以上、定期的に開催している。 ・アスリート委員会の構成について、原則として男女同数と規定している。柔道の場合は競技は単一であり、種目も体重別のみなのでバランスに留意する必要はないものと考える。委員会は現・元強化選手を委員としており、厳密な選考過程を規定して適切な人選が行われている。 ・アスリート委員会規程において、アスリート委員会の意見を組織運営に反映させるためにアスリート委員会委員と執行部が年１回以上、意見交換の場を設けることを規定している。	・アスリート委員会規程 ・アスリート委員会の委員名簿 ・過去4年分のアスリート委員会の議事録
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	・加盟団体推薦理事と理事会推薦理事をバランスよく配置し、規模は30名強として、意思決定の迅速化と議論の質向上・監督機能の強化を両立させている。理事会の規模は適正であり、実効性が確保されている。	・役員名簿 ・定款細則
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	・理事の就任時の年齢は、満70歳未満とする制限を設けている。	・定款細則

（様式５）

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類
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	・理事の任期は、原則として５期（１期２年）を超えて在任することが無いよう規定している。 ・2021年度の役員改選では5期を超える理事が1名選任されたが、当該理事はスポーツ団体ガバナンスコードで特例として認められているIF（国際柔道連盟）の役職者である。	・定款細則 ・2021年度役員名簿
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	役員候補者選考委員会を設置して役員候補者を選考しており、同委員会の委員は監事1名、外部評議員2名、有識者2名で構成している。	・経営管理委員会規程 ・役員候補者選考委員会名簿 ・2021年度第1回役員候補者選定委員会議事録
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	・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。	・倫理・懲戒規程 ・就業規則
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	・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。	・登録規程 ・評議員会規則 ・理事会規則 ・監事監査規程 ・専門委員会規程 ・稟議規程 ・会計処理規程 ・事務局規程 ・倫理・懲戒規程
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	・法人の業務に関する規程を整備している。	・文書管理規程 ・情報公開規程 ・個人情報保護規程 ・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 ・内部通報制度に関する規程 ・倫理・懲戒規程
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	・法人の役職員の報酬等に関する規程を整備している。	・役員および評議員の報酬ならびに費用弁済に関する規程 ・役員等の旅費および業務手当等支給規程 ・給与規則 ・事務局旅費規則 ・退職金規則
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	・定款第3章（第5条から第11条）で本連盟の財産及び会計について定める他、法人の財産に関する規程を整備している。	・定款 ・会計処理規程 ・財産管理運用規程 ・特定資産取扱規程 ・国際大会事業基金規程 ・賛助会員規程

（様式５）

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類
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	・財政的基盤を整えるための規程を整備している。	・定款 ・加盟団体規程 ・登録規程 ・賛助会員規程、 ・公認用具（柔道畳）に関する規程
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	・オリンピック柔道競技、世界選手権大会等の代表選手選考に関する「強化システムに関する規程」を定めている。 ・選手の権利保護については、上記規程及び競技者規程に定めている。 ・上記規程の改廃は、強化委員会で審議し、理事会の承認を得ることとして公平性を確保している。	・強化システムに関する規程 ・競技者規程 ・強化委員会委員の選任に関する規程
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	・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。	・審判選考に関する規程
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	・法律相談の全般として、法律事務所との顧問契約を締結し、業務遂行上に懸念等がある場合には、いつでも相談できる体制を整えている。 ・財務会計部門において、監査法人との監査契約を締結し、定期的な財務・税務等の専門的な監査・助言を受けるとともに、懸念等がある場合には、いつでも相談できる体制を整えている。 ・役員の中には法曹関係者または法律を専門に学んだ者が７名、職員には法律を専門で学んだ者が1名いるが、今後も業務遂行上、必要に応じて法的知識を学ぶための外部研修等の実施を検討していく。	・顧問弁護士契約書 ・公認会計士との監査契約書 ・役員名簿
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	・コンプライアンス委員会を2014年に設置し、定期的(年2～3回）に開催している。 ・コンプライアンス委員会が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ている。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。 ・コンプライアンス委員会に女性3名がいる。	・専門委員会規程 ・倫理・懲戒規程 ・コンプライアンス委員会の委員名簿 ・過去4年分のコンプライアンス委員会議事録 ・2021年度コンプライアンス委員会事業計画
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	・コンプライアンス委員会は、弁護士、大学教員等の有識者を配置している。なお、監事に公認会計士が1名おり、いつでも相談できる体制を整えている。	・コンプライアンス委員会の委員名簿 ・役員名簿
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	職員向けのコンプライアンス教育を少なくとも年に1回以上実施しており、本年度は顧問弁護士を講師とした職員コンプライアンス講習を10月25日にオンラインで実施した。 役員に対しては、開催方法を検討中であるが、年度内にコンプライアンス研修を実施する予定である。	・2021年度職員コンプライアンス講習実施要項及び資料
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	・全日本強化スタッフは本年10月から新体制となり、11月24日にコーチ研修会を実施する予定である。その中でコンプライアンス研修を実施する。 ・全日本強化選手に対しては、開催時期や方法は検討中であるが、コンプライアンス研修を実施する予定である。 ・本連盟公認指導者資格の更新講習において、コンプライアンス講義の受講を義務とした。	

（様式５）

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類
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	・本連盟が管轄するS及びAライセンス審判員に対しては、eラーニングによるコンプライアンス講習を毎年受講することを義務付けた。 地区及び都道府県が管理するB及びCライセンス審判員に対してのコンプライアンス教育は検討中である。	
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	・法律、税務・会計、労務等については、専門家のサポートが必要であり、日常的にサポートを受けることができる体制を構築している。 ・法律相談の全般として、法律事務所との顧問契約を締結し、業務遂行上に懸念等がある場合には、いつでも相談できる体制を整えている。 ・財務会計部門において、公認会計士との監査契約を締結し、定期的な財務・税務等の専門的な監査・助言を受けるとともに、懸念等がある場合には、いつでも相談できる体制を整えている。 ・暴力行為等相談業務では、相談内容に応じて専門的な知識等を要する場合があるため、男女それぞれの弁護士が担当する内部通報窓口を設置している。 ・労務関係に関しては、社会労務保険士に業務の一部を委託し、また日常的にサポートを受けることができる体制を構築している。	・専門家のサポート体制
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	・公認会計士の指摘・助言を得て、財務・経理の処理に関する規程を整備し、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。 ・監事には弁護士、公認会計士資格を有する者を選任し、業務運営全般に係る監査を受けている。 ・財務・経理処理において、法令及び本連盟諸規程に則った処理が行われているか、公認会計士による監査を受けるとともに、期中においては監事とのディスカッションが行われ、財務・経理の業務執行に関する適切性に係る監査を受けている。	・役員名簿 ・独立監査人による監査報告書
27	［原則6］法務、会計等の体制を構築すべきである	（3）国庫補助金等の利用に関し、適正な使用のために求められる法令、ガイドライン等を遵守すること	・国や助成元における要項などの定めに沿って、適切に処理し、国や助成元における監査を受けている。 ・本連盟関連規程の定めに基づき、手続や科目など適切な経理処理を行い、かつその処理方法に関して独立監査人による監査を受けている。 ・倫理・懲戒規程第2条第6号において補助金・助成金の処理に関する不正を禁じ、違反した場合には懲戒処分の対象としている。	・補助金等の適正な使用に関する規程 ・倫理・懲戒規程
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	・財務情報等について、事務所に備え置き法令に基づく開示を行っている。併せてホームページでも公開している。	・2021年度事業計画書 ・2021年度収支予算書 ・2020年度事業報告書 ・2020年度決算報告書
29	［原則7］適切な情報開示を行うべきである。	（2）法令に基づく開示以外の情報開示も主体的に行うこと ① 選手選考基準を含む選手選考に関する情報を開示すること	・選手選考基準を含む選手選考に関する情報をHPで開示している。	・強化システムに関する規程 ・競技者規程 ・強化委員会委員の選任に関する規程
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	・スポーツ団体ガバナンスコードの遵守状況自己説明を毎年公表している。	・2021年度スポーツ団体ガバナンスコード遵守状況の自己説明

（様式５）

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類
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	・利益相反規程において、稟議規程の基準に基づき金額の大きなものは、特に重要な契約として、利益相反マネジメント委員会においてより慎重な審議を行い、より重い議決によるものとしている。 ・利益相反ポリシーに基づいた利益相反規程を策定し、管理している。	・利益相反規程 ・利益相反ポリシー
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	・利益相反ポリシーを作成している。	・利益相反ポリシー
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	・内部通報窓口を設置して担当者には男女の弁護士を配置し、本連盟ホームページ等を通じて恒常的にNF関係者等に周知している。 ・内部通報制度に関する規程において相談内容に関する守秘義務を課している。 ・内部通報制度に関する規程において、通報者を特定し得る情報や通報内容に関する情報について情報管理を徹底している。 ・内部通報制度に関する規程において、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。 ・コンプライアンス研修の実施、公益通報者保護に関する規程にも明記して、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。	・内部通報制度に関する規程 ・公益通報者保護に関する規程 ・コンプライアンス委員会の委員名簿
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	・内部通報制度の運用において、通報窓口、事案の調査、懲戒委員会には弁護士や有識者を配置する体制を整備している。	・内部通報制度に関する規程 ・違反行為抵触可能性事案への対応内規 ・「柔道界からパワハラをなくそう」を掲載した大会パンフレット（冊子） ・倫理・懲戒規程 ・コンプライアンス委員会の委員名簿
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	・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（懲戒委員会の設置を含む）を倫理・懲戒規程によって定めている。 ・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ホームページに公開して周知している。 ・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）の機会である弁明の機会を設けることを倫理・懲戒規程に定めている。 ・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。	・倫理・懲戒規程 ・処分結果通知に係る事務処理規準
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	・ 処分審査を行う者は、中立性及び専門性を有している。	・倫理・懲戒規程
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	・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。 ・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。 ・申立期間について合理的ではない制限を設けていない。	・倫理・懲戒規程 ・強化システムに関する内規 ・不服申立委員会内規
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	・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。	・不服申立に関する文書

（様式５）

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類
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	・危機管理マニュアルを策定し、HPで公表している。	・危機管理マニュアル
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	2020年に発覚した事務局パワーハラスメント事案への対応について、就業規則における職員に対する懲戒処分に関する定めが十分でないことが認められたことから、本連盟では理事会の決議に基づき、外部有識者を含む同事案への対応にかかる検討会を設置し、検討会から提言に対応すべく、社会保険労務士の意見も徴しながら2021年10月1日付けで就業規則を改正し、職員懲戒規則を制定した。 また、2021年10月25日に実施した顧問弁護士による職員コンプライアンス講習では、ハラスメント防止に関する研修も採り入れ、再発防止に取り組んだ。 なお、本事案以外には過去4年間に不祥事は発生していない。	・就業規則（2021年10月1日改正版） ・職員懲戒規則（2021年10月1日制定） ・2021年度職員コンプライアンス講習資料
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	過去4年以内に外部調査委員会を設置していない。	
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	・定款細則、加盟団体規程により地方組織等との間の権限関係を明確にしている。 ・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。 ・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。	・定款細則 ・加盟団体規程 ・地方組織との関係図 ・パワーハラスメントハンドブック（冊子） ・柔道の安全指導（冊子）
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	・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。	・2021年度重大事故総合対策委員会、コンプライアンス委員会事業計画、総務委員会各事業計画 ・全国安全指導員連絡会報告書 ・東京都コンプライアンス講義資料 ・登録実務者説明会資料