

公益財団法人日本サッカー協会 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.jfa.jp/about_jfa/policy_rule/

| 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>2005年に組織運営に関する大方針である「JFA2005年宣言」を行い、JFAの理念、JFAのビジョンを決定。2015年、2050年の中長期目標（JFAの約束）を設定した。</p> <p>直近の取組では、2015年度に中期基本計画である「JFA中期計画2015-2022」を策定し、その後、折り返しにあたる2018年度には現状に即した見直しを実施したことに加え、以後向こう4年分を毎年更新（ローリング）し、「JFA中期計画2023-2026」を作成し各種施策を実施している。今後は4年毎に中期計画を見直し、策定する。</p> <p>JFA中期計画の改定にあたっては、役職員から広く意見を募り、ステークホルダーが参加する評議員会で議論し、施策に反映させるとともに、承認された中期計画は当協会公式ウェブサイト等で公表している。</p> <p>2024年以降の中期計画の策定にあたっては、2024年3月以降の新たな経営体制・執行体制の方針により方向性を確定させる。</p> | JFA中期計画2023-2026 |
| 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 | <p>組織運営の強化に関する人材の採用については、現在、新卒の一括採用は実施していないが、4半期ごとに各部門の要員数を確認し、障がい者の雇用を含めて計画的に中途採用を行っている。</p> <p>また、人材の育成については、階層別研修、サクセッションプランに基づいた選抜型育成、多様性の促進のための研修、コンプライアンス研修等を2020年度より充実させている。特に、サッカー界、スポーツ界を牽引する女性役員／経営人材育成のために、「JFA女性リーダーシッププログラム」を一般社団法人日本女子プロサッカーリーグ（WEリーグ）と共同で立ち上げている。これらの取り組みは、理事会での機関決定を経て広く公表している。また、これらの施策を計画するにあたっては、役職員や関係団体から幅広く意見を募っている。</p> <p>中期的な計画は、JFA中期計画2023-2026において、JFAの理念・ビジョンに基づいて、企画・推進人材の強化、女性活躍・多様性による価値創出（女性職位就任者を10%増）、生産性の向上（業務水準を維持し総労働時間を10%減）を掲げている。</p> | 女性リーダーシッププログラム概要 JFA中期計画2023-2026 |

(様式5) 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 自己説明・公表書式

| 審査項目 通し番号 | 原則 | 審査項目 | 自己説明 | 証憑書類 |
|--------------|---------------------------------------|---|--|------------------|
| 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>財務の健全性確保に関する計画については、毎年の決算において詳細な分析を行い、理事会等にて報告を行っているほか、主に中期計画において健全な組織経営の実現に向けて取り組む各種施策を定め、公表しているところであり、財源の多様性（例：登録料、スポンサー収入、チケット販売、放送権、商品化権等）を確保し、十分な特定預金により財務の安全性を確保するなど自己財源も充実している。</p> <p>また、チェック機能という点においても、予決算の分析においては、多様なメンバーから組成されている財務委員会において単年度の予算、決算を複眼的に確認・議論し、会計監査人のチェックも受けながら、公益財団法人としての財務規律を守っている。あわせて、四半期ごとに全ての部署の予実算状況の確認、年度末に向けた見込みの精査を行い、取りまとめの上で理事会へ報告を行なっている。中期的な計画は、JFA中期計画2023-2026において、JFAの理念・ビジョンに基づいた事業精査を推進し、定常事業における収支均衡の実現・新たな事業収益基盤の構築・戦略投資の実行を掲げている。</p> | JFA中期計画2023-2026 |
| 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。 | <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>FAの理事会における現状の女性理事及び外部理事の割合はそれぞれ女性理事が18.5%（5名）、外部理事が18.5%（5名）にとどまっており、ガバナンスコードに定める各目標に到達していない。</p> <p>一方で、2023年7月30日に開催した評議員会において、理事会体制の抜本的な見直しが承認され、女性理事40%・外部理事25%も目標として定められた。2024年3月までに役員等推薦委員会にて目標達成を目指した役員選任を実行することが計画されている。</p> | 役員名簿 委員会名簿 |

(様式5) 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 自己説明・公表書式

| 審査項目 通し番号 | 原則 | 審査項目 | 自己説明 | 証憑書類 |
|--------------|---------------------------------------|---|--|-------|
| 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 | 国際サッカー連盟（FIFA）からの指導に基づき、評議員会は、サッカー界を構成する主要な各ステークホルダー（団体）の代表者により構成されている。現状では、評議員の選定は個々の団体（評議員推薦加盟団体）に委ねられているため、男女のバランスを確保するのが難しく、結果として女性評議員は3.8%（79人中3名）に留まっている。女性の割合を増やすための仕組みの導入を含め、次期評議員の改選期である2027年3月に向けて、あるべき構成の検討を行う。 | 評議員名簿 |
| 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 | ガバナンスコードの要請を踏まえ、2020年3月にアスリート委員会を設置済。アスリート委員会の構成については、性別や競技・種目等のバランスに留意し、多様性を担保している。アスリート委員会は、各種委員会組織運営規則に基づき、理事会の諮問に基づき答申することができるほか、委員長は、理事会運営規則に基づきオブザーバー出席ができることから、組織運営に反映させるための具体的な方策が講じられている。 | |
| 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 | 2023年7月30日に開催された評議員会において、2024年3月以降の理事の最大人数を30名から15名に縮減することが承認された。合わせて、理事会を実効性の高い機関とするために、JFAの組織運営の管理監督を行うに資する知見を有した人員での構成を目指すことも方向性として承認された。役員を選任にあたっては役員等推薦委員会を経て2024年3月に決定する。 | |

(様式5) 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 自己説明・公表書式

| 審査項目 通し番号 | 原則 | 審査項目 | 自己説明 | 証憑書類 |
|--------------|---------------------------------------|---|---|---------------------|
| 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 | 「理事及び監事の職務権限規則」に、就任時に会長及び副会長は満70歳未満、その他の役員は満65歳未満と定めている。 | |
| 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に再任回数の上限を設けること | <p>【激変緩和措置（または例外措置）が適用される場合に記入】</p> <p>JFAでは、スポーツ庁が策定する「スポーツ国際戦略」をはじめ、政府が推進する取組に連動する形で、IFの役員ポストの獲得や積極的な国際競技大会・国際会議の招致など、我が国スポーツの国際的プレゼンスの向上に向けて、戦略的な役員登用や育成を行っているところ、役員任期に関しては、「理事及び監事の職務権限規則」において、会長は一生涯の中で4任期まで（最大8年）、副会長、専務理事、常務理事（役付理事）も合計して、一生涯の中で4任期まで（最大8年）、その他の理事も一生涯の中で4任期まで（最大8年）に限って在任可能と定められており、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ていることから、役員の新陳代謝を計る仕組みを設けられていると認識している。これは、2008年以降の理事の就任期間を確認した結果、112名のうち10年を超えて理事に着任していたのは10名（8.9%）のみとなっている事実からも確認できる。</p> <p>なお、定期的に理事の入れ替わりを担保する重層的な措置として、上記の定めにおいては、ガバナンスコードの補足説明（審査基準）に例示されている「再び選任されるまでに必要な経過期間（例えば4年間）」を一切認めていない。</p> <p>また、権限の集中が特に想定される会長（代表理事）については、国際サッカー連盟（FIFA）からの指導に基づき、2年毎に多様なステークホルダーの投票による選挙制度を採用し、透明性・公平性を担保したプロセスを経て会長（予定者）を選出していることから、権力の集中やそれに起因する強権的・独占的な協会運営のリスクを相当程度回避することができていると認識している。あわせて、2023年7月30日の評議員会では、理事会及び会長への権限の集中を防ぎ、かつ、より機動的かつ透明性の高い組織運営を実現すべく、（理事会が決定すべき重要な業務執行以外の）各種の業務執行に係る権限を特定の委員会委員長や事務局等に適切に委譲し、理事会の職務をそれらの業務執行状況の監視・監督に充てる方針が承認された。</p> <p>さらには、会長以外の理事についても、会長（予定者）の独断ではなく、各ステークホルダー、外部有識者も含めて構成される「役員等推薦委員会」において各理事を選考するため、一定の牽制機能を確保した制度は引き続き継続している。</p> <p>上記の通り、役員の新陳代謝を有効に行うための制度や体制は整えられていると認識している。</p> | 定款 理事及び監事の職務権限規則 |

(様式5) 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 自己説明・公表書式

| 審査項目 通し番号 | 原則 | 審査項目 | 自己説明 | 証憑書類 |
|--------------|---------------------------------------|---|--|---|
| 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 | 会長の選出にあたっては、「役員を選任及び会長等の選定に関する規程」に基づき、弁護士やコンサルタントなどの有識者を構成員とする、会長予定者選出管理委員会が会長予定者の選出に関する事務を行い、評議員における投票を実行するなど適正な選挙制度の運用を行っている。 また、会長予定者の選出以降においても、同規程に基づき、評議員会の決議により役員等推薦委員会を設置し、外部有識者を含む委員により構成される役員等推薦委員会が会長以外の理事、監事、各委員会の委員長、名誉役員の前定者を決定している。なお、会長予定者は、役員等推薦委員会の委員となるが、委員長は会長予定者以外の者から委員の互選により決定することなどにより、理事前定者の選出における公正性を担保している。上記の通り役員選出の各プロセスにおいて適切な手段を講じていると認識している。 | 役員を選任及び会長等の選定に関する規程 役員等推薦委員会委員略歴 |
| 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 | 倫理規範3.(1)、理事及び監事の職務権限規則第3条、懲罰規程第34条(5)に法令順守の規定が設けられている。 就業規則には具体的な禁止事項を列挙している。 | 倫理規範 理事及び監事の職務権限規則 懲罰規程 |
| 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 | 評議員推薦加盟団体規則、評議員及び評議員会規則、評議員会運営規則、理事会運営規則、常務理事会組織運営規則、司法機関組織運営規則、各種委員会組織運営規則、基本規則、加盟チーム規則、加盟団体規則、事案決裁規則、倫理コンプライアンス方針、監事監査規則、経理規則を整備している。 | 評議員推薦加盟団体規則 評議員及び評議員会規則 評議員会運営規則 理事会運営規則 常務理事会組織運営規則 司法機関組織運営規則 各種委員会組織運営規則 基本規則 加盟チーム規則 加盟団体規則 事務局組織運営規則 事案決裁規則 倫理コンプライアンス方針 監事監査規則 経理規則 |

(様式5) 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 自己説明・公表書式

| 審査項目 通し番号 | 原則 | 審査項目 | 自己説明 | 証憑書類 |
|--------------|-----------------------------|---|--|--|
| 13 | [原則3] 組織運営等に必要の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 | 事案決裁規則、個人情報保護規則、内部通報者保護規則、反社会的勢力との関係遮断に関する規則、職場相談員設置規則、JFAホイッスルブローイング（通報窓口）等運用規則、リスク管理規則、暴力等根絶相談窓口運用規則、ウェルフェアオフィサー設置要領、文書管理規則、情報公開細則等を整備している。なお、不祥事対応については、リスク管理規則内の緊急事態対応において、不祥事も含めた事案発生時における諸手続きについて定めている。 苦情処理規則については現状未策定のため、運用の実効性、類似規定との内容重複等も加味して2024年3月に向けて策定検討を進める。 | 事案決裁規則 個人情報保護規則 内部通報者保護規則 反社会的勢力との関係遮断に関する規則 リスク管理規則 暴力等根絶相談窓口運用規則 ウェルフェアオフィサー設置要領 文書管理規則 情報公開細則 |
| 14 | [原則3] 組織運営等に必要の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 | 役員及び評議員の報酬並びに費用に関する規程、就業規則、給与細則、旅費細則等を整備している。 | 役員及び評議員の報酬並びに費用に関する規程 |
| 15 | [原則3] 組織運営等に必要の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 | 経理マニュアル、特定費用準備資金等取扱規則、財産管理運用規則、寄付金等取扱規則を整備している。 | 特定費用準備資金等取扱規則 財産管理運用規則 寄付金等取扱規則 |
| 16 | [原則3] 組織運営等に必要の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 | 付随的事業規則、会旗及び標章規則、後援協賛等ガイドライン、表彰規則等を整備している。 | 付随的事業規則 会旗及び標章規則 表彰規則 |

(様式5) 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 自己説明・公表書式

| 審査項目 通し番号 | 原則 | 審査項目 | 自己説明 | 証憑書類 |
|--------------|-----------------------------|--|---|-------------------|
| 17 | [原則3] 組織運営等に必要の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 | 選手選考については、サッカーという団体競技の性質上、監督の戦術等に沿った選手選考を行う必要があるという観点などから、一律の定量・定性的な基準を設けて個人を選考するという事は行っていないが、関連規則に基づき、下記の取組にてチーム編成が決定され、理事会に報告されるというプロセスを経ている。 1. ナショナルコーチングスタッフ等が中心となり、情報収集を行った上で候補者をリストアップ 2. 1. を踏まえて各代表チームの監督・コーチングスタッフ等で協議を行い、監督が最終メンバーを決定 3. 技術委員会で最終決議の上、事務総長・専務理事・会長・理事会に報告なお、選手個人の選考基準として整理されているものではないが、日本代表選手、ナショナルコーチングスタッフ、チームスタッフなど、日本代表に関わる全ての人が大切にすべき、共通の価値観として、「日本代表アイデンティティ」を策定・公表しているほか、SAMURAI BLUE (日本代表)、なでしこジャパン (日本女子代表) 等の招集選手については、記者会見等により招集理由を含む情報を積極的に開示しており、当協会のウェブサイトにおいても、監督のコメント等を全て公表している。 | |
| 18 | [原則3] 組織運営等に必要の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 | 競技会の役員である審判員は、「審判員及び審判指導者等に関する規則」に基づき資格審査を行い、試合の審判を行う技能を有するか審査し、各試合を主催する協会の審判委員会が試合への割当を決定していることから、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。 | 審判員及び審判指導者等に関する規則 |
| 19 | [原則3] 組織運営等に必要の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 | 2名の弁護士と顧問契約を締結し、各種法律相談を行っている。また、事案の内容に応じて、より専門的な弁護士との協働も都度行っている。理事1名(法務委員長)、監事1名の計2名の弁護士が役員を務めており各種意思決定においても法的なチェックが為されている。 | 役員名簿 |

(様式5) 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 自己説明・公表書式

| 審査項目 通し番号 | 原則 | 審査項目 | 自己説明 | 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 | 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。 | 各種委員会組織運営規則 倫理コンプライアンス方針 委員会名簿 |
| 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の委員は、JFA専務理事以外では、弁護士や公認会計士、税理士等、委員会の運営上必要と考えられる知識・経験を備えた方で構成されており、適切な議論ができる体制を整えている。 | 委員会名簿 |
| 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 | 役職員向けのコンプライアンス教育として、「JFA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。 | |

(様式5) 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 自己説明・公表書式

| 審査項目 通し番号 | 原則 | 審査項目 | 自己説明 | 証憑書類 |
|--------------|---------------------------------|---|--|-------|
| 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 | 登録指導者および審判インストラクターを主な対象として、2019年1・8・10月に暴力根絶、法令遵守、人権尊重と差別禁止、ハラスメント、情報管理をテーマとする、Eラーニングによるコンプライアンス教育を実施し、また、2021年11月には、子どもたちがサッカーを安心・安全に楽しみ続けられる環境を生み出し、守り続け、子どもたちをエンパワーすることを目的としたセーフガーディングポリシーを策定し、ワークショップ等を通じて展開している。これらに加え、代表選手に対しては、インテグリティ研修を行っているほか、Jリーグにおいては、新人研修等を実施している。Eラーニング、研修いずれにおいても、その内容の充実および受講促進に向けた改善を継続して行い、さらに実効性のある取組としていく。 | |
| 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 | サッカー及びフットサル審判インストラクターに対して、Eラーニングによるコンプライアンス教育を実施している。 引き続き、Eラーニング、研修会いずれにおいても、その内容の充実および受講促進に向けた改善を継続して行い、さらに実効性のある取組としていく。 | |
| 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 | 弁護士事務所、会計事務所等の外部専門家と顧問契約を締結しており、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が構築されている。 また、法務委員会および財務委員会が設置されており、各種委員会組織運営規則に基づき、事務局と密接に連携している。 | 委員会名簿 |

(様式5) 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 自己説明・公表書式

| 審査項目 通し番号 | 原則 | 審査項目 | 自己説明 | 証憑書類 |
|--------------|--------------------------|--|--|--|
| 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 | 経費申請に関するマニュアルを策定し、定期的に点検処理を行うほか、財務諸表等に関しては、月次で元帳を外部の会計事務所によって確認していただいている。 加えて、財務諸表等に関しては、毎年会計監査人の監査を受けている。監事については、2名の外部有識者（公認会計士、弁護士）と業務に精通した1名の常勤監事を置き、理事会に出席し職務を全うしている。よって、財務・経理の処理を適切に行い、公正な会計原則を遵守している。 | 役員名簿 |
| 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 | 国庫補助金等の利用にあたっては、関連する法令、ガイドライン等を遵守した対応を行うべく、経理マニュアル、助成金対象事業・経理書類提出マニュアル等を策定するなどの取組を通じて適切な取り扱いを行っている。 | |
| 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 | 法人法に基づき、計算書類を作成し、理事会で承認後、事務所に備え置いている。また、定款に定める電子公告として、本協会のホームページに貸借対照表を掲載している。 | JFA公式ウェブサイト (https://www.jfa.jp/about_jfa/report/notice.html) |

(様式5) 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 自己説明・公表書式

| 審査項目 通し番号 | 原則 | 審査項目 | 自己説明 | 証憑書類 |
|--------------|------------------------|---|---|-------------|
| 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 | 選手選考については、サッカーという団体競技の性質上、監督の戦術等に沿った選手選考を行う必要があるという観点などから、一律の定量・定性的な基準を設けて個人を選考するということは行っておらず、規程に基づき代表監督及び技術委員会によりチーム編成が決定され、理事会に報告されるというプロセスを経ている。 | |
| 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 | ガバナンスコードの遵守状況に関する情報は、定められた期日までに開示している。 | |
| 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 | 利益相反取引等管理規則を定め、評議員、役員（理事／監事）、職員との利益相反取引及び競業取引を適切に管理するために必要な事項を定めている。 | 利益相反取引等管理規則 |

(様式5) 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 自己説明・公表書式

| 審査項目 通し番号 | 原則 | 審査項目 | 自己説明 | 証憑書類 |
|--------------|------------------------|---------------------|--|--|
| 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 | 上記の通り、利益相反取引等管理規則を定めている。 | 利益相反取引等管理規則 |
| 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 | 内部通報者保護規則、JFAホイッスルブローイング（通報窓口）等運用規則に基づき、通報制度を設けている。 運用規則において、通報方法について、利用しやすい複数の方法の設置が定めており、通報窓口について、ウェブサイト等を通じて恒常的に関係者に周知している。また、通報者の保護の観点では、保護規則において、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ほか、保護規則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。 | 内部通報者保護規則 JFAホイッスルブローイング（通報窓口）等運用規則 |

(様式5) 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 自己説明・公表書式

| 審査項目 通し番号 | 原則 | 審査項目 | 自己説明 | 証憑書類 |
|--------------|----------------------|---|---|---------------------------|
| 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 | 通報窓口の運用は、外部専門業者に委託している。運用規則(10条)において、外部専門業者または法律事務所に委託できるものとされている。 | JFAホイッスルブローイング(通報窓口)等運用規則 |
| 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 | 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た懲罰規程を設け、ウェブサイトで公開されている。また、懲罰規程においては、聴聞の機会を設けることや処分対象者に対する処分結果の通知項目なども規定されている。 JFAの役員及び評議員については、禁止行為が確認された場合は、上記懲罰規程に基づき処分が行われるほか、職員については、別途就業規則及び事務局懲戒細則を設け、その中で、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、周知している。 | 懲罰規程 基本規則 |

(様式5) 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 自己説明・公表書式

| 審査項目 通し番号 | 原則 | 審査項目 | 自己説明 | 証憑書類 |
|--------------|---|---|--|--|
| 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 | 当協会では、定款及び司法機関組織運営規則に基づき、司法機関（規律委員会、裁定委員会、不服申立委員会）を理事会から独立した機関として設置し、中立性を確保している。委員は、弁護士等の外部有識者を評議員会の決議で選任することとしている。 | 懲罰規程 司法機関組織運営規則 |
| 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 | 国際サッカー連盟（FIFA）の規約において、加盟団体における紛争解決の手段としてスポーツ仲裁機構（CAS）を利用することが選択肢の一つとして定められているところ、JFAでは、当該規定に則り、また、CASはサッカーに関する数多くの事案を処理していることなどを考慮し、基本規則において紛争事案が生じた際の提起先をCASとすることを規定しているため、本審査項目については、自己評価の適用の対象外と整理させていただく。 なお、JFAでは、FIFA規則に則り、司法機関が理事会から独立し、かつ不服申立委員会を有しており、本原則が求める「迅速かつ適正な紛争の解決」に十分に取り組んでいると認識している。 | 基本規則 懲罰規程 司法機関組織運営規則 和解あっせんに関する規則 |
| 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 | 懲罰処分通知において、CASの利用が可能な場合にはその旨を併記している。 | |

(様式5) 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 自己説明・公表書式

| 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 | 当協会では、リスク管理規則を策定し、非常時の対策本部の設置や、情報収集、役職員への指示等、有事の際の危機管理対応を定めるほか、非常時を想定した安否確認のテストや実地訓練を定期的に行っている。直近の事例として、2020年2月には、新型コロナウイルス感染症のリスクが顕在化したことに伴い、対策本部を設置し対応にあたっているなど、有事への適切な準備や対応を行っていると認識している。また、危機管理については、リスク管理規則内の緊急事態対応において、マニュアルに相当する緊急事態の発生時における諸手続きについて定めている。 | リスク管理規則 |
| 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 | 不祥事が発生した場合の対応はリスク管理規則に定められており、実際にコンプライアンスに反する事案が発生した際にも、速やかに弁護士など外部専門家も含めたチームにて調査を行い、事実を確認した上で適切に処分を行っている。なお、こうした事案の発生を重く受け止め、その後速やかに役職員への教育としてEラーニングや研修会を実施し、再発防止に努めるなど再発防止に向けた取組も実施している。 | リスク管理規則 |

(様式5) 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 自己説明・公表書式

| 審査項目 通し番号 | 原則 | 審査項目 | 自己説明 | 証憑書類 |
|--------------|--|--|--|--|
| 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 | コンプライアンスに反する事案が発生した際、速やかに弁護士など外部専門家も含めたチームにて調査を行っているが、これまでの実績では、調査委員会として設置した事例はないため本項目は該当しない。 | |
| 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 | 加盟団体規則を設け、都道府県サッカー協会、地域サッカー協会、各種の連盟、Jリーグ、関連団体の権限や義務を定めている。また、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として、中期計画2022-2025の「組織」の領域において、「JFA・加盟団体も含めたサッカー界ガバナンス、コンプライアンスの強化47FAの強い経営基盤の構築」をテーマとして掲げ、潜在リスク対応だけでなく、収益獲得・業務効率化といった多面的な支援を展開することを定め、各種施策を執行している。 体制面では、これらを推進する主体として、事務局内に「47都道府県／9地域サッカー協会担当部」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。 | 加盟団体規則 関連組織図 2023年度47FA一括補助金交付要項 2029年度9地域FA一括補助金交付要項 47FA・地域FAガバナンス強化取組説明資料 |
| 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 | 特に都道府県サッカー協会及び地域サッカー協会に対しては、これまで、主に組織経営に必要なテーマ（ビジョン・ミッションの策定、財務、マーケティング等）に関する学びの場として「基盤強化研修会」の開催や、各協会のガバナンス・コンプライアンスの強化に向けた説明会を開催しているほか、各都道府県協会の現在位置を示す「都道府県チャート」の作成、各都道府県協会を訪問する「47FA応援会議」の開催、「都道府県代表者会議」の開催、「JFAスポーツマネジャーズカレッジ事業」の展開等を通じて、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9月からは、都道府県サッカー協会にコンプライアンス担当理事の設置の働きかけを行い、設置をしたと共に、コンプライアンス担当理事に対するコンプライアンス研修会を2021年から2022年にかけて3回実施している。 | 47FA・地域FAガバナンス強化説明資料 JFAスポーツマネジャーズカレッジ開催概要 |