

全日本軟式野球連盟 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

※当連盟の自己説明の商標となる書類のうち、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://jsbb.or.jp/>

審査項目 通し番号	原則	審査項目	NF記入欄	
			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>(1) 長期計画として「JSBB100年構想」を策定することとし、全日本軟式野球連盟（以下「当連盟」または「全軟連」という。）創立100年に向け、更に時代に即した、健全で安定的な法人運営を確実なものとするべく、「社会貢献施策」「組織強化施策」「組織推進施策」の3本の計画軸とし、令和2年から事業推進対策期間として新世紀戦略アクションプランの推進を継続的に実行している。</p> <p>(2) 中期計画として、令和2年から令和5年までの5年間で「新世紀アクションプラン事業推進対策期間」とし、次のステージである100年構想事業推進期間へ向けて計画の策定と整理を行ない、「百年構想グランドデザイン構図」を策定。令和3年に理事及び評議員からの委員を選出。同時にプラン全体の見直しを行い、新世紀戦略事業推進方策2020（5ヵ年アクション）として、65項目の方策を、5年間で推進できるよう、サポート事業、イベント事業、エリア事業、インフラ事業、プラン、の5事業に整理、その内訳を48項目に絞った。更に最重要項目を10項目洗い出し、現在推進している。</p> <p>(3) 上記（1）～（2）中長期計画の起案、実行について、平成31年2月14日開催の第8回定時評議員会において概略と方針を説明し、決議された。都道府県連盟の役員である評議員より都道府県連盟（支部）及び加盟団体への本計画の共有を指導した。</p> <p>(4) 「新世紀戦略アクションプラン」の推進を含む組織活性化を目的に組織改編が令和4年4月8日理事会にて承認された。12委員会、4部会において各課題解決に対応することとしている。委員会には長期、中期、短期計画の策定を行う「アクションプラン事業推進委員会」を特別委員会として設置した。役割として各委員会をまとめる中心的な委員会であり当連盟のミッション、ビジョンに基づき実行計画の見直しを行っていく事としている。具体的には、令和5年3月までに現行のプランを現状に合わせ、方向性を明確にし、加盟団体や多くのステークホルダーにも理解されるアクションプランの策定を行い本連盟HP上で公開することとしている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・新世紀戦略アクションプラン推進計画 ・新世紀戦略アクションプラン基本計画策定と事業推進対策概要 ・新世紀戦略アクションプラン事業推進方策2020の概要 ・百年構想グランドデザイン構図 ・新世紀戦略事業推進方策2020（5ヵ年アクションプラン） ・令和2年第1回新世紀戦略アクションプラン事業推進委員会議事録 ・令和4年連盟組織図 ・委員会規程 ・令和4年～5年各種委員会構成と担当分掌一覧表 ・令和4年第1回アクションプラン事業推進委員会議事録 ・2019年度第8回定時評議員会議事録（抜粋版）

審査項目 通し番号	原則	審査項目	NF記入欄	
			自己説明	証憑書類
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>(1) 人材の採用について、事務局職員の採用については現時点では欠員の補充のみとなっている。当連盟と支部との関係性、競技の性質を理解し維持する人材を主に紹介により採用している。広く一般から募る方法は採用していないが、職員は安定的に定着している状況であり、各加盟団体との連携もスムーズに行えている状況。当連盟の組織の性質、業務内容からも採用計画策定は、令和5年度までに内容の検討を行い、令和6年度までに策定を行う。兼業・副業を前提とした採用計画を理事会において令和4年度中を目途に策定することを検討していたが、競技者登録システム導入に係る業務の大幅な変更により、令和4年度中の策定は難しい状況となっており、令和6年度中の策定に切り替え対応を行っている。</p> <p>(2) 人材の育成 (1) 当連盟職員に関しては、担当業務の入れ替えを随時行い、相互の業務を把握する仕組みを作っている。軟式野球指導者資格の取得を推奨し、経理事務に係らない職員に対しても法人会計の理解を促すよう指導している。今後は、野球専門分野に限る事無く広い視野を持つ職員を採用するべく公募も検討したい。職員の採用については財政面との調整が必要であるが、事業内容、職務事項の増加が顕著であることから職務分掌の整理を行うことを前提に職員の増員や外部委託も財政計画と並行して検討することとしたい。</p> <p>(3) 人材の育成 (2) 競技（運営者）に係る人材の育成について、従来の審判指導員の通常の技術研修以外に令和元年に初めての「スキルアップ研修会」を実施し、継続的に隔年などでの実施も予定していたが、本研修会は指導的立場にある審判員の人間力向上及び役職にあった意識の向上、帰属意識高揚を目指す目的を主とすることから、集合での研修が望ましいとしていたが、コロナ禍の影響により令和3年度は開催を見送った。令和4年度は集合での開催を予定している。その他、審判に係る全国的な技術講習会についてはオンライン開催を利用して滞りなく実施している。</p> <p>(4) 人材の育成 (3) 競技（参加者：チーム）に係る人材の育成について、従来、JSPO指導者資格取得をチーム指導者へ推奨していたが、当連盟独自の指導者資格を推進することを決定し、学童クラスの指導者に対する資格取得義務化を令和6年度に実施する事とした。コロナ禍の影響により都道府県支部での集合講習に制限が発生したが、オンデマンドコンテンツ利用によるシステム構築を実施したことにより、現在、順次登録が進んでいる。これに伴い、今後は定期的な更新講習などを充実したものにし、特に子供の指導に係る全ての人が登録するシステムを構築し、指導者の質の向上と、指導者それぞれが広く情報を得られるようにすることを目指して進めている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・新世紀戦略アクションプラン事業推進方策2020の概要 ・事務局規程 ・経理規程 ・公認指導者制度運営要領 ・JSBB公認学童コーチ要項

審査項目 通し番号	原則	審査項目	NF記入欄	
			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>(1) 当連盟の財政全般に関する、中・長期的な検証について、専門委員会としての財政検討委員会により検証を行った結果、事務局等の経費節減はもとより、①大会開催等の事業費（事業の在り方）の見直し②自主財源の確保が課題であると結論付けられた。</p> <p>(2) 大会等に係る事業の見直しについて、従来の大会開催の在り方そのものを見直し、当連盟から開催地への助成金の効率的、有効的な支出とその額の検証を実施することとしていたが、令和3年度、開催できた全国大会は、コロナ渦の影響により全てにおいて開会式を取りやめ、従来は集合で開会式前に行っていた監督会議を資料の送付のみに留めた。コロナ渦の影響というやむを得ない事情から実行できたことであるが、今後も社会人を対象とする大会の殆どをこのやり方で出来るのではないかという検証になった。費用の削減も見込める見通しであり、他に有効的な用途目的を検討していく見通しがついた。</p> <p>(3) 自主財源確保の観点 (1) 従来、公認用具に係る商標の使用以外、当連盟の所有するロゴ・商標の権利を明確に出来ていなかった。新世紀戦略事業促進方策2020（5ヵ年アクション）において知的財産管理促進対策を重要項目の一つとし、当連盟所有の知的財産の保護とその運用による収入の確保を目指し、規程を整備中であったが、すでに全国の支部などで幅広く使用されており、新たな自主財源確保の要因とは出来ないと判断した。今後は利用権限、範囲などの規程を令和5年度までに整備することとする。</p> <p>(4) 自主財源の確保の観点 (2) 広く当連盟の事業に係る関係者及びチームに関連する企業などからの「賛助」的会員制度の確立を目指すこととし、平成30年より、当連盟の表彰対象者となる各都道府県支部に在籍する関係者の登録を開始した。</p> <p>(5) 令和5年度より野球界全体で統一の競技者の個人登録システムに本連盟も参加する予定で、登録料の徴収についての見通しがたつのが令和6年以降となる見込みであり、令和7年には中長期的な財政基盤の健全確保に係る計画を策定する。</p>	・新世紀戦略事業推進方策2020（5ヵ年アクションプラン）

審査項目 通し番号	原則	審査項目	NF記入欄	
			自己説明	証憑書類
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) 「役員の選任に関する規程」「会長及び役員予定者の推薦に関するガイドライン」が評議員会の承認を受け施行された事により、令和4年2月の役員改選に於いて、本規程を適用し役員を選任した。 (2) ガバナンスコード遵守の最終目標を令和8年（2026年）と定めていることから、令和4年2月の役員改選時は、第1段階の猶予期間と定め、女性理事割合については20%にとどまったが、外部理事割合は25%を達成した。令和6年の改選では、更に女性理事割合を最低30%以上とすることを目標とした場合9ブロック推薦理事選出の考え方を検討する必要があることから、事務局に於いて割合を2段階で達成する構成のシミュレーション案を作成し、それを基に現ブロック推薦理事による検討会を令和4年10月中旬に1回目の検討会を開催した。検討会において議論を尽くしブロック内の支部の理解を得たうえで理事会にブロック（支部）の考えを提案することとする。令和4年度中には会長、副会長、専務理事等基準となる役職の属性を十分に検討し、令和5年8月までには内部の男性として推薦できる人数が決定できるよう進めていくこととする。令和8年の改選では女性理事割合40%を達成することを目標として検討していくこととする。 (3) 外部理事および女性理事の目標割合の設定について、GCが示す割合を基本にこれまで進めてきたが、理事会で正式な議決は取っていない。令和4年度11月開催の理事会において、まず令和6年改選の割合設定、次回改選の令和8年にはGCに示された割合を達成する目標を決議する。更に、最終目標がGCに示された割合なのか、それ以上の割合を独自で検討するのかについては令和6年の役員改選以降の体制で検討し、決定する。	・令和4年役員名簿 ・役員選任に関する規程 ・会長及び役員予定者の推薦に関するガイドライン
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な方策を講じること	(1) 令和4年度定時評議員会において初めて外部・女性の評議員を選出した。女性評議員4名（うち外部2名）、男性外部評議員1名の選出により、全て内部の関係者で構成されていた評議員の構成を変えた。最終的な目標割合は、女性評議員10%以上、外部評議員10%以上とすることを、支部、その他の加盟団体へ令和5年定時評議員会に於いて説明し、組織決定する。 (2) 現段階では目標割合を具体的に設定していない。外部、女性からも選出する、という事だけにとどまっており、定数60名に対し現評議員数57名。令和4年度定時評議員会より、外部5.3%、女性7.0%の構成となっている。加盟団体推薦の評議員については、これまでの組織運営上、内部、男性の割合が高い中、定数に対しての残りの3名の枠、及び支部・加盟団体に対する女性・外部有識者の評議員候補者の養成を促しながら、上記（1）記載の目標割合を令和6年の改選で達成することを令和5年度定時評議員会に於いて諮り、決議する。	・定款 ・評議員名簿 ・評議員の年齢に関する内規 ・令和4年評議員選定委員会議事録 ・評議員選定委員会運営規則 ・令和4年第4回理事会議事録

審査項目 通し番号	原則	審査項目	NF記入欄	
			自己説明	証憑書類
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	(1) 令和4年2月、役員改選に於いてアスリート委員会設置を見据え、委員長候補としてチーム関係者を理事登用した。令和4年2月1日理事会に於いて理事の職務権限規程を承認、施行された。このことにより内部推薦理事、外部理事などそれぞれの役割が明確に示された。 (2) 令和4年4月8日理事会に於いて、正式にアスリート委員会の設置が承認された。競技者の意向が反映される組織運営の礎となった。アスリート委員会規程は、令和4年7月8日理事会に於いて承認された。 (3) 委員会構成について、本連盟競技会の種別、年齢層、性別など多岐に渡ることから、バランスに留意し、委員会所掌を踏まえ人選している。(男性6名、女性2名) (4) 委員会の意見が組織運営に反映されるべく、委員長は委員会規程により業務執行理事とし、その他に1名を理事登用している。	・アスリート委員会規程 ・アスリート委員会名簿 ・アスリート委員会議事録
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	(1) 現在、20名の理事構成として、適正数での理事会運営を行っている。 (2) 迅速な機関決定を行うため、12の委員会と4の部会を設置し、一つの部会を除き委員長、部会長は理事としている。 (3) 理事構成は、支部との円滑な関係を保つためブロックからの推薦理事(支部会長・理事長)、審判員組織、競技者視線でのアスリート、普及振興が急がれる女子野球人材、成長期のスポーツ障害予防の観点から医師、法務関係、企業経営の視点の有識者など外部人材の役割を明確にすることでの登用の必要性把握と全体像の明確化がされてきたところである。 (4) 以上の観点からと迅速な機関決定を行う事を最優先とした場合、20名の構成は適切であると現時点では判断している。役員構成が変わる過渡期を経て、令和8年の改選時には適正数に関して理事会で議論される必要があると感じている。	・定款 ・令和4年役員名簿 ・委員会・部会に係る構成員名簿
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) 当連盟では、従前より理事の定年を75歳と定めており、役職による例外を認めていない。現時点では適正であると考え。今後、外部の理事で、当連盟にとって本当に必要な知見を有する場合などの若干の例外を設ける必要については、議論する必要も考えられるが、現時点では議論されていない。 (2) 理事の定年を設けていることから、就任時年齢制限はその時点で定年の年齢に達していない者としている。	・令和4年役員名簿 ・役員年齢に関する内規 ・役員選任に関する規程

審査項目 通し番号	原則	審査項目	NF記入欄	
			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に再任回数の上限を設けること	(1) 会長及び役員予定者の推薦に関するガイドラインにおいて、会長及びブロックからの推薦理事について理事の在任期間は、連続して10年を超えないこと、最長期間に達した者は4年間の経過措置を必要とすることを規定している。 (2) 外部理事の任期について、内部理事と同様に10年の任期制限とすることを令和4年度中に対応を行う。	<ul style="list-style-type: none"> ・令和4年役員名簿 ・役員年齢に関する内規 ・会長及び役員予定者の推薦に関するガイドライン
			<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> ガバナンスコード遵守に係る関係規程・規則策定、改訂などの整備のため、令和4年2月役員改選時に限り、激変緩和措置を適用した。	<ul style="list-style-type: none"> ・令和4年役員名簿
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	(1) 役員を選任に関する規程第6条に、役員候補者選定委員会の構成員として監事1名、評議員2名、弁護士1名、完全に連盟から独立した立場の有識者1名と規定している。 (2) 令和3年11月16日理事会に於いて、規程に従い、監事1名、本連盟顧問弁護士1名、外部有識者各1名、評議員2名の合計5名が役員候補者選定委員として承認された。	<ul style="list-style-type: none"> ・役員選任に関する規程 ・役員候補者選定委員会名簿 ・役員候補者選定委員会議事録
11	[原則3] 組織運営等に必要の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) 定款を基本とし、必要な規程を整備している。 (2) 倫理関連規程を見直した結果、全てを破棄し、新たに倫理規範、懲罰規程を整備した。 (3) また、全ての会員、関係者に向けての倫理・コンプライアンス方針を打ち出している。	<ul style="list-style-type: none"> ・定款 ・連盟規程 ・競技者規程細則 ・懲罰規程 ・倫理・コンプライアンス方針 ・倫理規範 ・服務規程 ・内部通報規程
12	[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 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	定款をはじめ、各種規程は、適宜現状を見極め、随時見直しを行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ・定款 ・連盟規程 ・連盟規程細則 ・加盟団体規程

審査項目 通し番号	原則	審査項目	NF記入欄	
			自己説明	証憑書類
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は随時、新規作成及び見直しによる改訂を行い、整備している。	<ul style="list-style-type: none"> ・事務局規程 ・経理規程 ・個人情報保護規程 ・リスク管理規程 ・テレワーク勤務規程 ・競技者規程 ・全国大会に係る要領
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。	<ul style="list-style-type: none"> ・役員及び評議員の報酬並びに費用に関する規程 ・役員報酬規程 ・役員等旅費規程 ・事務局規程
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12条）で当連盟の財産及び会計に定める他、法人の財産に関する規程を整備している。	<ul style="list-style-type: none"> ・定款 ・経理規程
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	(1) 財政的基盤を整えるための規程を整備している。 加盟団体規程第9条（分担金）において、加盟団体の分担金納入を明示し、尚且つ、一般会員の登録に関する規程第5条（登録料）の納入を明示している。また、令和5年度より個人登録制度を導入し、個人登録料の納入を開始することが令和4年第4回理事会において、登録料単価が承認された。	<ul style="list-style-type: none"> ・定款 ・連盟規程 ・加盟団体規程 ・一般会員の登録に関する規程 ・公認指導者制度運営要領 ・令和4年第4回理事会議事録

審査項目 通し番号	原則	審査項目	NF記入欄	
			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	代表選手（チーム）の選考は、現時点ではU12アジア選手権大会へ出場する場合のみ当連盟で選考を行うが、侍ジャパンとの関係があり、全国各地から選手の応募ができるよう、デジタルトライアウト、地区による最終選考などを行い、公平性を保っているが、それに関する当連盟としての規程は整備されていない。令和5年にU12アジア選手権大会が開催される可能性があるため、令和4年12月までに代表選考に関する規程を整備する。	現状、規程は未整備である。 参考：U12アジア選手権大会合同トライアウト「デジタルチャレンジ」実施通知 ・日本代表選考規程(案)
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	(1) 当連盟所属の審判員は、全国の加盟団体に所属の軟式野球審判員から、審判技術委員、審判技術指導員を選出してもらい、当連盟が主催する大会、講習会へ派遣しているが、選出は地区及び支部に一任している状態である。令和5年度中に審判技術委員、技術指導員、及び本連盟が開催する全国的な大会へ派遣する審判員の推薦基準についての規程を定めることとする。 (2) 令和4年7月8日理事会に於いて「公認審判員の組織的な運営に関する規則」を承認。「公認審判員に関する規程（案）」は、次回理事会（11/8開催）にて再提案し、承認を得ることとしている。	・公認審判員に関する規程（案） ・公認審判員の組織的な運営に関する規則
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	(1) 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。 (2) 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。	・法律事務所との顧問契約書 ・監査法人との監査契約書
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	当連盟は、平成25年に倫理委員会を設置しており、コンプライアンスの要素も倫理委員会の担当範囲としている。なお、令和4年4月8日理事会にてコンプライアンス体制の強化を目的に倫理委員会から倫理コンプライアンス委員会に変更した。	・倫理コンプライアンス委員会規程 ・倫理規範 ・倫理・コンプライアンス方針 ・懲罰規程 ・倫理・コンプライアンス委員会議事録

審査項目 通し番号	原則	審査項目	NF記入欄	
			自己説明	証憑書類
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	令和4年4月8日理事会に於いて決定した令和4年度からの倫理コンプライアンス委員の構成は、顧問弁護士1名、理事5名（うち2名が弁護士）となっており、この体制で運営したうえで、弁護士以外の有識者の登用の必要性を検討して行きたい。	・倫理コンプライアンス委員会名簿
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	<p>(1) 平成28年に、役職員に対しての「コンプライアンス勉強会」を実施、顧問弁護士により、主にスポーツ界のハラスメントについての研修会を実施、平成30年には役員、加盟団体へ文書にて主に暴力に関する認識の周知を行った。</p> <p>(2) 加盟団体の会長、理事長クラスを理解を得るための研修会を開催する予定でいたが、コロナ禍により開催が見送りとなり、未実施となっている。野球界統一での「役職員向けコンプライアンス研修」をeラーニング形式として令和4年、実施している。本連盟では、理事・監事・評議員および職員を受講対象とした。</p> <p>(3) 当連盟独自の事情、地方連盟での事情も考慮した集合での勉強会も意識の共有を図る目的で実施したいと考えており、令和4年、本連盟関係でよくある、いわゆる「あるある事例」について、「支部等の組織、指導者、役員、審判員の個人が無意識のうちに行ってしまいやすい暴力行為の認識」を目的として出来るだけ理解しやすく、考え方の変換を促すことを第一に考えた内容で「組織編」と「個人編」の2種類の啓発資料を作成、7月8日の理事会を経て全支部へ配布、個人向けは連盟ホームページへも掲載することとした。今後は、外部通報窓口の設置によって通報の数が増える事も予想され、「通報に至る前に連盟側でできる事は無いのかについて考える」事を促す啓発を検討している。</p> <p>(4) 令和5年度は、開催見送りとなっている加盟団体の会長、理事長対象のコンプライアンス研修会を開催する予定としている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス勉強会講義資料 ・役職員向けコンプライアンス研修実施通知 ・役職員向けコンプライアンス研修受講者名簿 ・教育啓発資料 起こり得るハラスメント（組織編・個人編）

審査項目 通し番号	原則	審査項目	NF記入欄	
			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	<p>(1) 指導者に対しては、指導者資格の取得の義務付けを実施するが、講習会カリキュラム内に暴力行為根絶、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、リスクマネジメント/安全管理に係る内容を含んでいる。多岐に渡るコンプライアンスに関する内容をカリキュラム内に追加していく事としている。</p> <p>(2) 中学校部活動指導の手引きに暴力行為根絶の内容を含み、対象層の全指導者に周知を実施した。</p> <p>(3) 選手に関しては、2023年から予定している選手の個人登録制の導入により、個人に対してメッセージを発信、またはオンデマンドツールを活用した勉強会に参加してもらう事ができると考えている。</p> <p>(4) 野球界全体でのeラーニングでのコンプライアンス研修を選手に対しても実施拡大すべく準備を進めていく予定としている。原則5 (1) のとおり、啓発資料の個人編において役員、審判、指導者それぞれの立場は違うが「個人」が起こしてしまう暴力行為の基となる「考え方」と「認識の違い」は共通するものがあるため、身近な例で理解できるように啓発資料「個人編」を公開している。</p> <p>(5) 令和6年までには、主催大会監督主将会議後に暴力行為根絶ならびにコンプライアンス研修を実施する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・JSBB公認学童コーチカリキュラム ・JSBB公認学童コーチ養成講習会講義資料「体罰・暴力・ハラスメントの根絶」「リスクマネジメント/安全管理」
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	<p>(1) 当連盟の審判講習会等に於いてスポーツマンシップの理解を深める一定の教育を行っているが、地域の審判を務める人達への教育は直接行われていない。原則5 (1) 及び (2) の個人編啓発資料に示す考え方は審判員個人の考え方変容にも役立つと考えており、積極的に啓発していく。また、上部団体である全日本野球協会と連携し、地域の審判員も含むコンプライアンス研修をオンデマンド形式にて動画視聴、eラーニング試験の形式で令和5年12月を目標に現在設計中である。</p> <p>(2) 毎年開催している審判技術指導員研修会ならびに審判技術研修員講習会にコンプライアンス教育カリキュラムを導入し、コンプライアンス強化を2024年までに実施することで検討を行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・全国審判技術指導員スキルアップ研修会実施要項
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	<p>当連盟には、顧問弁護士、顧問税理士、監査人としての公認会計士と契約を締結し、常に法務面、会計面で相談できる体制を整えている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・法律事務所との顧問契約書 ・監査法人との監査契約書

審査項目 通し番号	原則	審査項目	NF記入欄	
			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	(1) 前述原則3(2)のとおり、連盟監事監査とは別に、任意で外部監査人を置いており、常に指摘や助言を受けている。 (2) 役員を選任に関する規程に於いて、従来は全てブロックからの推薦によっていたものを、1名については理事会が推薦する者で専門知識を有する監事を登用することを予定したが、令和4年の改選では人選に苦慮し、ブロック推薦と同様の人選となり2名とも内部の支部関係者という結果になった。次期改選時(令和6年2月)には外部、あるいは内部の人材であっても専門的な財務・会計の有識者を登用する必要があると考え、早急に人選に取り組むこととしたい。	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年役員名簿 独立監査人による監査報告書 役員を選任に関する規程 内部監査報告書
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	(1) 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。また、上項(1)の体制により、当連盟関連規程の定めに基づき、手続きや科目など適切な経理処理を行い、かつその処理方法に係る監査を受けている。さらに補助金・助成金の処理に関する不正を禁じ、違反した場合には懲罰規程の定めにより、懲戒処分の対象としている。 (2) 倫理規範において、適正な経理処理ならびに不正な利益の収受の禁止を遵守事項として定めている。 (3) 経理規程において、助成金の不正処理の条項が不足しているため、令和5年度までに条項に追記し、改訂する。	<ul style="list-style-type: none"> 補助金等の交付に関する規則 倫理規範 懲罰規程
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	法令で求められている、定款、事業計画書、収支予算書、事業報告、財務諸表、監査報告書、役員名簿(他)は事業所に常備し、閲覧できる状況を整えているほか、ホームページでは、各種規程についても開示している。 https://jsbb.or.jp/outline/report/	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年度事業計画 令和4年度収支予算 令和3年度事業報告 令和3年度決算報告
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) 原則3(3)のとおり、代表選手(チーム)の選考は、現時点侍ジャパンとの関係があり、広く登録チームの選手が応募できるよう、デジタルトライアウト、地区による最終選考などを行い、公平性を保ち、かつ、選考結果については侍ジャパンHPで公表している。 (2) 代表選考に関する規程は、令和4年12月までに策定し、公表する。	<ul style="list-style-type: none"> U12アジア選手権大会合同トライアウト「デジタルチャレンジ」実施通知

審査項目 通し番号	原則	審査項目	NF記入欄	
			自己説明	証憑書類
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	当連盟のガバナンスコード遵守状況について、自己説明時に随時ホームページにて公開しており、今後も同様に対応を行う。 https://jsbb.or.jp/outline/governancecode/	・当連盟ホームページ
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	当連盟の倫理規範(4)、私的利益の禁止等規定されており、違反者に対しては懲罰規程により懲罰の対象とすることができる仕組みが作られている。なお、令和3年12月13日理事会において、利益相反ポリシーが承認された。	・倫理規範 ・懲罰規程 ・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	令和3年12月13日理事会に於いて役員のみならず、選手等のチーム関係者、審判員、職員が対象となる「利益相反ポリシー」を承認、施行された。	・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	(1) 通報制度については、以下の通り対応を行っている。 ①連盟に対し、直接通報が出来る仕組み(公式サイトお問合せコーナー)を作っており、所属加盟団体へ調査と調査の結果、対応についての報告を依頼している。 https://jsbb.or.jp/contact/ ②外部通報窓口の設置について、令和4年7月に設置完了した。設置にあたり令和3年12月13日理事会にて内部通報規程が承認され、通報窓口フローの支部への周知を含め、本格稼働を開始する。なお、取り扱い案件は、暴力行為を基本とし、それ以外の案件については、窓口担当弁護士より情報を収集し、事務局対応を行う。案件によっては、倫理コンプライアンス委員会に報告を行うこととしている。 (3) 上記(1)①②の守秘義務ならびに通報者保護については、内部通報規程第6条(通報受付における配慮)、同第8条(通報に基づく調査)、同第9条(調査における配慮)に基づき、守秘義務を遵守し対応にあたっている。 (4) 上記(1)①②の通報者に対する不利益な取り扱い禁止について、内部通報規程第14条(不利益な取り扱いの禁止)に基づき運用を行っている。 (5) 通報行為が正当なものであるという意識付けの徹底は、令和4年度中に「教育啓発資料 起こり得るハラスメント」をもとに役職員に通知を行う。	・当連盟ホームページ ・内部通報規程 ・通報窓口フロー ・内部通報制度外部窓口委託契約書 ・教育啓発資料 起こり得るハラスメント

審査項目 通し番号	原則	審査項目	NF記入欄	
			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	上記(2)のとおり、外部の弁護士を通報窓口とすることで、設置を完了している。なお、運用規程を策定することで進めていたが、担当弁護士との協議により、通報者の保護に係る「内部通報規程」で十分に対応することが可能との結論により策定を取りやめた。内部通報規程では、通報者の保護を明確に規定した。	<ul style="list-style-type: none"> 当連盟ホームページ 内部通報規程 通報窓口フロー
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	懲罰規程を整備し、懲罰の手続き等について規定している。令和4年中には、特に問題となる事が多いであろうチーム関係者に対する処分基準を明確に示す基準を作成し、更に具体的な行為とその処分内容を細部に示すこととしたい。	<ul style="list-style-type: none"> 懲罰規程
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	懲罰規程に於いて、処分審査は倫理コンプライアンス委員会にて調査を行い、理事会に於いて処分決定すると規定している。令和4年改選の理事に弁護士2名が入り、倫理コンプライアンス委員会へは当該理事2名と顧問弁護士の合計3名が法律の専門家として入っている。	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年役員名簿 倫理コンプライアンス委員会名簿 懲罰規程
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	連盟規程第28条(不服の申立)で、日本仲裁機構の「スポーツ仲裁規則」に従ってなされる仲裁により不服申立が解決されると規程している。	<ul style="list-style-type: none"> 連盟規程
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	懲罰規程第9条2項において、処分内容を通知する際に、併せて本連盟28条に定めるスポーツ仲裁機構の活用が可能である旨とその方法及び手続きの期限等を通知すると規定している。	<ul style="list-style-type: none"> 懲罰規程

審査項目 通し番号	原則	審査項目	NF記入欄	
			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	(1) 加盟団体及び各種事業参加者の人命保護、安全確保、被害の拡大防止を主旨とした危機管理マニュアルの改訂を行った。 (2) 感染症対策としてガイドラインの随時更新を実施し、各競技会参加者への通知を行っている。今後も時代に即した内容を補足更新する予定としている。 (3) 自然災害対処のための会館防災マニュアルを策定している。 (4) 不祥事対応の一連の流れについては、現状、不足しているため、令和5年度中に整備することとする。	・ JSBB危機管理マニュアル ・ 感染症対策予防ガイドライン ・ 軟式野球会館防災マニュアル
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	不祥事発生の際の事実調査、原因究明、責任者の処分等については、懲罰規程で規定している。再発防止策として、指導者育成委員会において、令和5年度中に再教育プログラムを設置することとしている。倫理コンプライアンス委員会とも調整し、構築予定。	・ 懲罰規程
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	本件に係る対応委員会として、倫理コンプライアンス委員会を予定している。倫理委員会の構成員は原則4（2）の説明のとおり、令和4年度より顧問弁護士及び理事である弁護士合計3名が入る体制を整えた。	・ 倫理コンプライアンス委員会名簿

審査項目 通し番号	原則	審査項目	NF記入欄	
			自己説明	証憑書類
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) 現行の加盟団体規程の見直しを行っている。競技者等の登録についての運用が大きく変更されるため、並行して現実に即した加盟団体規程の作成を令和4年度に策定することとして進めている。加盟団体の権限については、加盟団体規程第2条（加盟団体）に加盟団体の遵守事項を明記し、第5条、第6条、第7条に権限を明確にし、第8条から第13条において、本連盟の監督内容を定めている。 (2) また、都道府県の支部の法人化を推進し、現在、47支部中14支部が法人格を保有しており、支部を地域で統括する地区の連盟（ブロック）は、9ブロック中1ブロックが法人格を取得し、支部及びブロックの財政基盤安定を確保したい。法人化の目的は、財政基盤の安定の他、社会的信用の確保としている。	・加盟団体規程 ・支部法人化一覧
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	ガバナンスの確保及びコンプライアンスの強化については、従来は文書に於いて情報の提供等を行っており、意思の統一を目的に集合の研修を行っていく予定でいたが、コロナ渦の状況により延期となっている。なお、審査項目22の通り、当連盟の理事・監事・評議員に対するeラーニング形式のコンプライアンス研修を実施したが、加盟団体選出の評議員に関しては、所属支部に対する教育啓発が可能との認識で進めている。また、当面は、テキストでの情報提供を随時更新しながら行っていく。	・役職員向けコンプライアンス研修実施通知 ・役職員向けコンプライアンス研修受講者名簿