

特定非営利活動法人日本ブラインドサッカー協会

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

審査項目 通し番号	原則	審査項目	自己説明	
			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	(1) 中長期基本計画を策定している。 ・JBFAは、「ブラインドサッカーを通じて視覚障がい者と健常者が当たり前に混ざり合う社会を実現すること」をビジョンとして掲げ、3つの社会的インパクト指標と8つのKGIを経営管理指標として活動している。 ・アクションプランとしては、スポーツ庁「競技団体の組織基盤強化支援事業」の支援を受け、「JBFA中期経営計画（2023/8-2026/7の3か年）」を策定している。 ・「中期経営計画」の実施状況については、理事会、或いは関係部署間で共有され、適宜見直しのプロセスを踏んでいる。 ・なお競技力向上に向けた計画としては、日本スポーツ振興センター（JSC）との協働により「アスリート育成パスウェイ」を構築している。 (2) 中長期基本計画を公表している。 ・ビジョン、ミッション、JBFA経営管理指標（3つの社会的インパクト指標と8つのKGI）を公表している。 ・JBFA事業モデル、及び「中期経営計画」における、3ヶ年での重点取組方針を公表している。 ➡公開場所：https://stakeholder.b-soccer.jp/financial（※3項目目参照） ・競技力向上に向けた取組として「アスリート育成パスウェイ」を公表している。 ➡公開場所：https://www.b-soccer.jp/jbfa/ftem (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。 ・スポーツ庁「競技団体の組織基盤強化支援事業」の支援を受け、計画策定の前提として全職員が協会の在り方を自分事化し発信する研修プログラムや、次世代を担う人材が1年以上に亘り外部専門家や理事等から直接指導を受け中期経営計画の草案を作成する「次期リーダーシッププログラム」を実践。インプット、アウトプット両面で役職員が意見を出すための支援を行っている。	1.JBFA経営指標コミュニケーション資料_共有用 2.JBFA経営指標コミュニケーション資料_それぞれの定量目標 3.理事会議事録_2018-0804中期経営計画の経営指標 4.理事会議事録_2019-0106経営管理指標の定量目標について 5.理事会議事録_2019-0502中期計画 6.理事会議事録_2021-1205中長期計画更新に向けて 7.理事会議事録_2022-0206中期計画アップデートワークショップ 8.（第一次共有資料）中期経営計画の指標について_20180814
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) 人材採用育成計画の策定状況 人材関連方針（2024-25年）を策定している。 (2) 人材関連方針（2024-25年）の公表状況 ➡公開場所：https://stakeholder.b-soccer.jp/financial 4項目目「人材関連方針（2024-25年）」参照 (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か 人材の採用および育成計画の策定にあたっては外部有識者や、協会の主要な役職員と協働のうえ草案を作成し理事会で協議・裁定している	9.人材育成計画と方針（案）2022.7 10.JBFA人事評価規程 11.目標設定シート 最新版2022 12.理事会資料_人事・給与制度の方向性について（20180926） 13.理事会議事録_2019-0103_JBFA人事評価規程について 14.理事会資料_（仮）今後の事業の方向性を見据えた人事制度の改定について 105. 人材関連方針（2022-23年） ※人材関連方針（2024-25年）はHP掲出
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を策定している。 ・前提としてJBFA経営管理指標における、経済性KGIとして、経常収益、内部留保率を掲げている。 ・会計年度毎の財務の健全性確保に関する計画については「中期経営計画」に於いて各部門毎の3か年の収支計画を策定している。 ・年度予算策定時には実情を踏まえた、より詳細な部門別計画を理事会承認の元策定している。 ・進捗状況については、月次のマネジメント会議にて各部門毎に検証を行い対応策に取り組んでいる。 (2) 財務の健全性確保に関する計画を公表している。 ・財務の健全性確保に向けて、JBFA経営管理指標の経済性KGIとして、経常収益、内部留保率を設定していることについて公表している。 ・収支計画数値については、公表していない。 (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。 ・JBFA経営管理指標の経済性KGI策定にあたっては協会の主要な役職員と協働のうえ草案を作成し理事会で協議・策定している。 ・「中期経営計画」における財務計画数値については、経済性KGIを念頭に各部門毎に協議の上策定するプロセスとなっており、衆知を集め策定されている。	15.2020年度予算の説明資料(20190729) 16.理事会議事録_2020-0703_第5期予算と事業計画書について 17.理事会資料_第5期(2020年8月～21年7月)計画と予算の説明資料 18.理事会議事録_2019-0701_総会に付議する議案の承認 19.2020年度【第5期】定期総会説明資料(2020年9月25日) 20.理事会議事録_2020-1203_財務モニタリング 21.財務モニタリングフローv1_20201112 22.月次部門別モニタリング_2022 23.理事会議事録_2021-0902_第6期決算案について総会に付議する議案の承認 24.2021年度【第6期】定期総会説明資料(2020年9月27日)
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。 ・2021年のGC策定時に、外部理事の目標割合を以下の通り設定。 【目標】2026年10月の役員改選後 外部理事割合25%以上 女性理事割合40%以上 障がい者理事割合（視覚障がいを含む）20%以上 ・方策を講じた結果、以下の通り2024年に2年前倒しですべての目標を達成・維持している。 【2025年10月31日現在】(2025/10/1 監事1名退任に伴い一部変更) 外部理事割合75.0%（2024年 75.0%/2023年 75.0%/2022年 71.4%） 女性理事割合50.0%（2024年 50.0%/2023年 25.0%/2022年 14.3%） ※監事含む役員女性比率55.6%（2024年 50.0%） 障がい者理事割合（視覚障がいを含む）25%（2024年 25%/2023年 12.5%/2022年 14.3%） 以上の通り、外部、女性、障がい者といった観点についてバランスを考慮した理事の選任を行っている。 ※理事以外の役員である監事1名は女性であり、バランスを考慮している。 ※将来のNF運営の担い手となり得る人材の計画的育成については、独自の育成プログラム「次期リーダーシッププログラム」を展開中である。	25.役員名簿及び役員のうち報酬を受け取る者の名簿 26.理事会議事録_2019-0701_指名報酬委員会 27.理事会議事録_2022-0503_指名報酬委員会について 28.指名報酬委員会検討用資料_2019年7月24日版 94.理事会議事録_2022-0902_組織の役員の構成における多様性の確保について 95.理事会議事録_2022-0903_役員の選定に関する外部委員の考え方について
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	NPOという法人格から、評議員会は設置していない。	
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) 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。 ・アスリート委員会は2022年4月に理事長諮問組織として設置され、定期的に開催し、活動概要を掲出している。 ・第一期(2022/4-2024/3)では年3回の委員会開催や複数回の勉強会、理事会にて活動報告を実施。 ・第二期(2024/4-2026/3)は、2024年4月より活動を開始。2ヵ月に1回程度委員会を実施。理事会への活動報告も実施。 ※アスリート委員会の活動概要の掲出： https://stakeholder.b-soccer.jp/governance (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。 ・現在のアスリート委員会の構成は公表しており、性別、競技・種目、カテゴリ等の多様性バランスに留意している。 ・具体的には「JBFAアスリート委員会運営規程」に則り、日本代表3カテゴリ毎の強化指定選手、育成選手、クラブチーム選手という各カテゴリの意見が反映し得るメンバーに加え、外部有識者で構成され、2年毎の任期で活動している。 ※「JBFAアスリート委員会運営規程」の公表： https://uploads.strikinglycdn.com/files/7be081db-11f2-477a-952e-c737ce358c0c/JBFA_athelteccommittee_v.1.0.pdf ※「JBFAアスリート委員会名簿」の公表： https://stakeholder.b-soccer.jp/library (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。 ・アスリート委員会は理事長の諮問機関として機能している。委員会で話し合われた総括を委員長等より理事会の場で提言する機会を設定することで、意見をくみ上げ、組織運営に反映させる仕組みを整えている。年数回の理事会への報告、理事長と委員長・副委員長との面談を実施している。	29.2-11_アスリート委員会運営規程 30.アスリート委員会骨子 31.JBFAアスリート委員会 委員リスト 32.議事録_第1回アスリート委員会 33.議事録_第2回アスリート委員会 102.【議事録】2021-0203_アスリート委員会運営規程

審査項目 通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類
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) 理事会を適正な規模とし、実効性の確保を図ることに関する計画の策定状況 ・理事会の人数は議論が活発化できる範囲として定款で人数を5名以上12名以内と定義している ・役員に偏りがなく、指名報酬委員会を設け、多様な属性の構成となる仕組みを導入している ・2021年10月に外部理事、監事を各1名増員し、理事8名、監事2名の10名体制となっている。(2025年10月から監事1名退任に伴い9名体制で運営) ・理事会はオンラインで開催しており、物理的な参加のハードルを緩和するなど柔軟な会議設定をすることで、会議実施の迅速性や理事の参加のしやすさ（多様性）への配慮をしている。 (2) 公表状況 理事の名簿を当協会HPにて公表している。 参考URL：https://stakeholder.b-soccer.jp/library (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か 役員に偏りがなく、指名報酬委員会を設け、多様な属性の構成となる仕組みを導入している	34.特定非営利活動法人日本ブラインドサッカー協会定款 35.理事会議事録_2019-0403_常任理事会の設置と権限分担について 25.役員名簿及び役員のうち報酬を受け取る者の名簿
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	「役員の任期等に係る内規」を策定し、就任時の年齢制限を定めることで、役員等の新陳代謝を図る仕組みを設けている。 ※「役員の任期等に係る内規」を当協会の情報公開HP「ステークホルダー・エンゲージメント」サイトにて公表している。 https://uploads.strikinglycdn.com/files/d1d7c007-35c6-4e19-9b4f-9897bb19a242/jbfa_term_directors.pdf 第3条 就任時の年齢制限 3.1 常勤役員は就任時65歳以下とする。就任時とは、承認を得る総会の開催日を指す。 3.2 非常勤役員は就任時70歳以下とする。就任時とは、承認を得る総会の開催日を指す。 3.3 就任時とは、重任される場合も含む。任期の上限に達しないものであっても、重任時に本条1項、2項の年齢に達するものは重任できない。	36.役員の任期等に係る内規
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	「役員の任期等に係る内規」を策定し、就任時の年齢制限を定めることで、役員等の新陳代謝を図る仕組みを設けている。 ※「役員の任期等に係る内規」当協会の情報公開HP「ステークホルダー・エンゲージメント」サイトにて公表している。 https://uploads.strikinglycdn.com/files/d1d7c007-35c6-4e19-9b4f-9897bb19a242/jbfa_term_directors.pdf 第4条 再任の上限 4.1 常勤役員のうち、理事の任期の上限は4期8年以内とする。ただし、これに非常勤役員であった期間は含めない。 4.2 理事長、副理事長、専務理事、その他代表権を有する理事は、常勤役員でない場合であっても、任期の上限は4期8年とする。 4.3 非常勤役員の任期の上限は3期6年以内とする。 4.4 監事の任期の上限は、常勤、非常勤に関わらず、4期8年とする。	26.理事会議事録_2019-0701_指名報酬委員会 28.指名報酬委員会検討用資料_2019年7月24日版 36.役員の任期等に係る内規 37.理事会議事録_2021-0204_理事の新規依頼 38.指名報酬委員会_委員名簿
			【例外措置または小規模団体配慮措置】	
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	・役員選定にあたっては、指名委員会を設け、役員候補者の選考の機能を果たしている。 ・理事の構成を同委員会が検討し、外部有識者を含めて配置できる体制を整えている。 ・役員の任期等に係る内規は複数の役職員の意見を取り入れた草稿を顧問弁護士と相談し策定している	26.理事会議事録_2019-0701_指名報酬委員会 28.指名報酬委員会検討用資料_2019年7月24日版 37.理事会議事録_2021-0204_理事の新規依頼 38.指名報酬委員会_委員名簿 72.顧問契約書_長谷川俊明法律事務所 96.理事会議事録_2022-0926_総会に付議する議案の承認
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	下記規程等を策定し、そのなかに法令遵守の観点が盛り込まれている。 ・41.倫理コンプライアンス規程 ・42.懲罰規程 ・10.人事評価規程、P3「第12条 半期目標の評価点における例外事項」12.1.1参照 ・43.入職誓約書、4項参照 上記規程41、42を当協会の情報公開HP「ステークホルダー・エンゲージメント」サイトにて公表 ・41.倫理コンプライアンス規程 https://uploads.strikinglycdn.com/files/d1d7c007-35c6-4e19-9b4f-9897bb19a242/jbfa_compliance.v.2.2.pdf ・42.懲罰規定 https://uploads.strikinglycdn.com/files/253957d0-c728-463c-86a4-29fcfe94600b/jbfa_discip_reg%EF%BD%962.0.pdf 規程策定に当たり、複数の役職員の意見を取り入れた草稿を顧問弁護士と相談し策定のうえ理事会で最終承認している。	10.JBFA人事評価規程 39.ブラインドサッカー協会 就業規則 40.日本ブラインドサッカー協会 契約職員規程 41.倫理コンプライアンス規程 42.懲罰規程 43.入職誓約書 44.理事会議事録_2020-0904_雇用形態の制度変更について 72.顧問契約書_長谷川俊明法律事務所
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	法人組織運営の規定を整備している。その他にも、競技全般、広報・権利関係に関する規程を整備・管理している。規程および内規のうち外部への周知が必要なものは下記ステークホルダー・エンゲージメントサイトに以下を掲載している。 https://stakeholder.b-soccer.jp/library (法人運営に関する主な規程) ・定款 ・役員の報酬等の規程 ・役員の任期に係わる内規 ・組織運営に関する規則 ・利益相反マネジメントポリシー ・倫理コンプライアンス規程 ・懲罰規程 ・経理規程 ・プライバシーポリシー ・アクセシビリティポリシー	45.規程・内規等一覧表 72.顧問契約書_長谷川俊明法律事務所

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として決裁権限を定めた決裁権限表を策定している。 (内規のため公表の予定なし。) ・ 規程策定に当たり、複数の役職員の意見を取り入れた草稿を顧問弁護士と相談し策定のうえ理事会で最終承認 している。	46.決裁権限一覧表 47.印章取扱規程 48.政治活動・選挙活動に係る内規 49.アクセシビリティポリシー 50.プライバシーポリシー 72.顧問契約書_長谷川俊明法律事務所
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として役員の報酬について定めた役員の報酬等の規程を設けている。 ・ 独立した指名報酬委員会によって役員の報酬が定められる制度としている。 ・ 職員については、給与規程、人事評価規程を定めている。 ・ 該当規程はJBFAステークホルダー・エンゲージメントサイトにて公開している ●2022年8月より公開「役員の報酬等の規程」 https://uploads.strikinglycdn.com/files/253957d0-c728-463c-86a4-29fcfe94600b/jbfa_officer_renem.rev.202002.pdf ※給与規定、人事評価規程は内規の為公表しない	51.理事会議事録_2018-1002_2_役員の報酬 等の規程 52.理事会議事録2019-0702_役員報酬規程 53.改定案_役員の報酬等の規程 (2019年7月 29日) 54.日本ブラインドサッカー協会給与規程 55.ブラインドサッカー代表チーム部スタッ フ謝金規程 56.JBFA旅費規程 57.専門部謝金規程 72.顧問契約書_長谷川俊明法律事務所
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	・ 財産の管理を定めた規程は策定していないが、決裁権限（内規の為公表なし）にて財産の取扱の権限を定めて いる。 ・ 規程策定に当たり、複数の役職員の意見を取り入れた草稿を顧問弁護士と相談し策定のうえ理事会で最終承認 している。	72.顧問契約書_長谷川俊明法律事務所
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	・ 経理規程を策定している。 ・ 「ブラインドサッカー」を商標登録し、運用管理している。 ・ 財政的基盤の1つであるスポンサーのカテゴリーを定め、営業で管理している。 ・ JBFAの登録商標については協会HPで公開している。(https://www.b-soccer.jp/jbfa/rights) ・ 経理規程を当協会の情報公開HP「ステークホルダー・エンゲージメント」サイトにて公表している。 https://uploads.strikinglycdn.com/files/d1d7c007-35c6-4e19-9b4f-9897bb19a242/jbfa_accountingregulations.v.1.0.pdf ・ 規程策定に当たり、複数の役職員の意見を取り入れた草稿を顧問弁護士と相談し策定のうえ理事会で最終承認 している。	58.NPO法人日本ブラインドサッカー協会の 登録商標について(2016年12月) 59.「®マーク（登録商標マーク）」使用見 本 (2016年12月) 60.ブラインドサッカーのイベントを発注し たい人に知っておいて欲しいこと（イベン ト規程） 98.経理規程 99.セールスシート（JBFAカテゴリー説明）
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	・ 日本代表に関する選手選考規程を策定している。 ・ 上記規程を当協会の情報公開HP「ステークホルダー・エンゲージメント」サイトにて公表している。 ✓ブラインドサッカー日本代表チーム選考規程 ✓ブラインドサッカー女子日本代表チーム選考規程 ✓ブラインドサッカー育成指定選手選考規程 ✓ロービジョンフットサル日本代表チーム選考規程 ・ 規程策定に当たり、複数の役職員の意見を取り入れた草稿を顧問弁護士と相談し策定のうえ理事会で最終承認 している。	61.ブラインドサッカー日本代表チーム選考 規程 62.ブラインドサッカー日本代表チーム パ ラリンピックに関する選考規程
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	・ 審判員規程を定めている。 ・ 審判員規程を当協会の情報公開HP「ステークホルダー・エンゲージメント」サイトにて公表している https://uploads.strikinglycdn.com/files/d1d7c007-35c6-4e19-9b4f-9897bb19a242/jbfa_rules_referee.pdf ・ 規程策定に当たり、複数の役職員の意見を取り入れた草稿を顧問弁護士と相談し策定のうえ理事会で最終承認 している。	63.審判員規程
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 を確認すること	・ 顧問弁護士を設置し、リーガルチェックや法律相談の実施が可能な体制を整えている。 ・ その他、税理士、社労士も顧問を設置し、弁理士についても日常的なサポートを得られる体制を整えている。 ・ 顧問弁護士名は協会HPにて公開している (https://www.b-soccer.jp/jbfa/about)	72.顧問契約書_長谷川俊明法律事務所 73.顧問契約書（更新）_社会保険労務士法 人 オフィスクール 74.理事会議事録_2021-0702_顧問税理士に ついて 75.常任理事会議事録_20210824 76.業務契約書_猪熊税務会計事務所
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	・ 倫理コンプライアンス委員会を設置し、運営している。 ・ 3ヵ月に1回の委員会開催を目標としている。 ・ コンプライアンス強化の一環として、JBFA役職員、クラブチーム、審判員、指導者等へのコンプライアンス研 修資料を作成し、講習を実施している。	64.倫理・コンプライアンス委員会 委員名 簿（議事録添付）

審査項目 通し番号	原則	審査項目	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	・ あげられたすべての属性ではないが、外部有識者として学識経験者、弁護士を配置して専門性の確保を図っている。		64.倫理・コンプライアンス委員会 委員名 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	(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。 ・ JBFA役職員全員に対し、①入社時および②毎年1回にコンプライアンス研修を実施している。 ・ 外部理事についても協会独自で実施したコンプライアンス研修講義録画を活用し研修を受講している。 ・ 職員全員に対しては、対面・オンラインのハイブリッドでコンプライアンス研修を実施し、指定時間で受講で きない場合も、録画受講を実施。全員にアンケートを実施し全員受講の追跡確認をしている。		65.倫理コンプライアンス研修（管理部 井 口） 66.JSCスポーツインテグリティ・ユニット からのお知らせ
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) 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。 ・ 日本代表にかかる(1)強化指定選手、(2)スタッフ・指導者については、該当カテゴリー全員が、JPC提供のインテ グリティ研修に参加している。 ・ クラブチームの選手、スタッフについては、コンプライアンス研修を年に一度実施している。具体的には、 ①「クラブチームミーティング」にて、研修を責任者に実施しカスケード。 ②当日不参加および他のクラブチームメンバーに対しては、研修の録画と資料を送り、研修完了およびフィード バックをアンケート形式で回答してもらっている。 ・ JBFA公認指導者については、指導者研修の機会を活用し、研修動画と資料を送付しアンケート形式で閲覧確認 とフィードバックの回収を行っている。		67.大会期間中における日本代表選手および スタッフの情報発信(SNS)のガイドライン _2016年8月 68.ブラインドサッカー日本代表 強化指定選 手およびスタッフ向けガイドライン_2021年 3月 69.誓約書 70.アンチ・ドーピング規程 71.アスリートの ソーシャルメディア活用 および炎上リスクについて_2021.2 103. 20210425_クラブチームミーティング 開催案内 104. 代表チーム部向け_コンプライアンスセ ミナー_20210608
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) 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。 ・ JBFA公認審判員全員に対するコンプライアンス研修を、2024年2月の公認審判員資格更新講習のなかで初開 催。（JSPO動画視聴等既存の資料を活用）以降毎年1回以上全員受講必須で開催している。 ・ 恒例化に向けて、参加者の便宜を考慮し、審判員更新講習のなかで開催をしている。		2024年度 JBFA審判資格更新講習会 コンプライアンステスト解説
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	・ 顧問弁護士、顧問会計士、顧問社労士を設置し、日常的に専門的サポートを得られる体制を築いている。 ・ 顧問弁護士は協会HPにて公開している https://www.b-soccer.jp/jbfa/about		72.顧問契約書_長谷川俊明法律事務所 73.顧問契約書（更新）_社会保険労務士法 人 オフィスクエール 74.理事会議事録_2021-0702_顧問税理士に ついて 75.常任理事会議事録_20210824 76.業務契約書_猪熊税務会計事務所 98.経理規程
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	・ 経理規程を策定し、適切な会計処理の運用を行っている。 ・ 監事の所属先、専門的能力（資格等）、業務経験等の明示し、一部監事の適性理由は協会HPにて公開してい る。 ・ 経理規程を当協会の情報公開HP「ステークホルダー・エンゲージメント」サイトに公表している。 https://uploads.strikinglycdn.com/files/d1d7c007-35c6-4e19-9b4f-9897bb19a242/jbfa_accountingregulations.v.1.0.pdf		97.監事プロフィール 98.経理規程
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	・ 補助金、助成金毎に定められたガイドラインを経理規程等の運用ルールに反映し、適切な処理を行っている。 ガイドラインの遵守については、それぞれの助成団体が審査する際に確認している。		72.顧問契約書_長谷川俊明法律事務所 73.顧問契約書（更新）_社会保険労務士法 人 オフィスクエール 74.理事会議事録_2021-0702_顧問税理士に ついて 75.常任理事会議事録_20210824
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	・ NPO法人法によって定められる事業報告書と貸借対照表を所管官庁に届け出、公表している ・ 決算報告ハイライト公表（2015年NPO認証以降） https://stakeholder.b-soccer.jp/financial ✓令和6年度財務情報 令和6年度（令和6年8月1日～令和7年7月31日）の活動計算書、貸借対照表、財務目録のハイライト版（PDF） ✓令和5年度財務情報 令和5年度（令和5年8月1日～令和6年7月31日）の活動計算書、貸借対照表、財務目録のハイライト版（PDF） ✓令和4年度財務情報 令和4年度（令和4年8月1日～令和5年7月31日）の活動計算書、貸借対照表、財務目録のハイライト版（PDF） ✓令和3年度財務情報 令和3年度（令和3年8月1日～令和4年7月31日）の活動計算書、貸借対照表、財務目録のハイライト版（PDF） ✓令和2年度財務情報 令和2年度（令和2年8月1日～令和3年7月31日）の活動計算書、貸借対照表、財務目録のハイライト版（PDF） ✓令和元年度財務情報 令和元年度（令和元年8月1日～令和2年7月31日）の活動計算書、貸借対照表、財務目録のハイライト版（PDF） ✓平成30年度財務情報 平成30年度（平成30年8月1日～令和元年7月31日）の活動計算書、貸借対照表、財務目録のハイライト版(PDF) ✓平成29年度財務情報 平成29年度(平成29年8月1日～平成30年7月31日)の活動計算書、貸借対照表、財務目録のハイライト版(PDF) ✓平成28年度財務情報 平成28年度(平成28年8月1日～平成29年7月31日)の活動計算書、貸借対照表、財務目録のハイライト版(PDF)		77.平成29年決算報告書（第3期） 78.平成30年決算報告書（第4期） 79.令和元年決算報告書（第5期） 令和2年決算報告書（第6期） 令和3年決算報告書（第7期） 令和4年決算報告書（第8期） 令和5年決算報告書（第9期） 令和6年決算報告書（第10期）

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	・日本代表に関する選手選考規程を策定している。 ✓ブラインドサッカー日本代表チーム選考規程 https://www.b-soccer.jp/uploads/2022/08/JBFA%E9%81%B8%E8%80%83%E8%A6%8F%E7%A8%8Bv2.0.pdf ✓ブラインドサッカー女子日本代表チーム選考規程 https://uploads.strikinglycdn.com/files/6d5960cf-45d8-4fea-84f9-16a1e3da7b7c/JBFA_national.w.senko.20170306.pdf ✓ロービジョンフットサル日本代表チーム選考規定 https://uploads.strikinglycdn.com/files/8a903225-7a76-4e85-8d77-d3d8ad5bb1dc/JBFA_national_lvf_senko.pdf ✓JBFA 育成指定選手選考規程 https://uploads.strikinglycdn.com/files/8a903225-7a76-4e85-8d77-d3d8ad5bb1dc/JBFA_national_y_senko.20170306.pdf	61.ブラインドサッカー日本代表チーム選考規程 62.ブラインドサッカー日本代表チーム パラリンピックに関する選考規程
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	・ガバナンスコードの遵守状況を本自己説明様式にて公表している。 ・ガバナンスコード自己説明を当協会HPにて公表している。 https://stakeholder.b-soccer.jp/library	80.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(2021年3月31日) 81.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(2021年10月31日)
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	・利益相反マネジメントポリシーを定めているほか、倫理コンプライアンス規程で利益相反の発生リスクについて触れている。 ・利益相反に関する社内研修会を2021年～実施する一方、利益相反マネジメント委員会を発足（2022/8/22に初回の委員会を開催）。役職員の利益相反に対する知識を深めるとともに、検討が必要な際、すぐに対応のできる体制を構築している。 ・2019/8/1に「正職員及び有期雇用契約職員のチーム活動に係る内規」を策定し、JBFAの役職員でクラブチーム所属の者に関して、生じうる利益相反を管理している。 https://uploads.strikinglycdn.com/files/d1d7c007-35c6-4e19-9b4f-9897bb19a242/jbfa_staff_permission_clubteam.pdf ・利益相反マネジメントポリシーを公表している https://uploads.strikinglycdn.com/files/d1d7c007-35c6-4e19-9b4f-9897bb19a242/jbfa_coi_policy.pdf	83.利益相反マネジメントポリシー（初版2021年2月22日） 84.正職員及び有期雇用契約職員のチーム活動に係わる内規 85.利益相反マネジメント委員会委員名簿 86.利益相反管理研修_2021年7月1日(USC)
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	・利益相反マネジメントポリシーを定めている。 ・協会役職員への利益相反の概念浸透徹底を目的に、2021年は事務局長が、2022/7/1外部講師を招聘して1時間半の講習を実施。欠席者は当日のビデオ録画を見てレポート提出を必須とした。以降の実施も検討をしている。 ・利益相反マネジメントポリシーを公表している https://uploads.strikinglycdn.com/files/d1d7c007-35c6-4e19-9b4f-9897bb19a242/jbfa_coi_policy.pdf ・規程策定に当たり、複数の役職員の意見を取り入れた草稿を顧問弁護士と相談し策定のうえ理事会で最終承認している。	83.利益相反マネジメントポリシー（初版2021年2月22日） 84.正職員及び有期雇用契約職員のチーム活動に係わる内規 85.利益相反委員会 委員名簿 86.利益相反管理研修_2021年7月1日(USC)
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	JBFA相談・通報窓口を設置し、協会HP（https://www.b-soccer.jp/jbfa/jbfa_inform_desk）にて公開 1. 特定非営利活動法人 日本ブラインドサッカー協会 相談窓口 (TEL/FAX/Mail) TEL：03-6908-8907 FAX：03-6908-8908 経営管理部 人事・総務グループ（jbfa002@b-soccer.jp） 2. 公益財団法人 日本パラスポーツ協会（スポーツにおける暴力行為・不正行為等相談窓口） Webサイト：https://parasports.or.jp/consultation/index.html 相談窓口(TEL/FAX) TEL：080-7801-6611 FAX：03-5641-1213 対応時間：月～金 10時～12時、13時～17時 ・他の団体の通報窓口も事務所内掲示をし、該当者に案内をしている。 ✓「ドーピング通報窓口（JSC）」 https://www.report-doping.jpnsport.go.jp/form/ ✓トップアスリート向け 「トップアスリートのための暴力・ハラスメント相談窓口」（JSC） https://www.jpnsport.go.jp/corp/gyoumu/tabid/517/Default.aspx	87.共有用レジュメ_コンプライアンスに関する研修_20210608（代表チーム）
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	団体独自の通報制度を設置している。体制は都度見直し、同時に外部の通報制度も案内している。	

審査項目 通し番号	原則	審査項目		
			自己説明	証憑書類
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	・ 懲罰規定を定めている。役職員には就業規則にて懲罰を定め周知している。 ・ 2023/9/1に懲罰規程を改訂 ・ 懲罰規定を当協会の情報公開HP「ステークホルダー・エンゲージメント」サイトで公表。 https://uploads.strikinglycdn.com/files/253957d0-c728-463c-86a4-29fcfe94600b/jbfa_discip_reg%EF%BD%962.0.pdf ・ 処分審査を行うに当たり処分対象者に対し、聴聞（意見聴取）の機会を設けることについては「懲罰手続規則」第 6 条 弁明の機会に定める ・ 処分結果の処分対象者への通知については、「懲罰規定」第 10 条 決定の通知・公表に定める	42.JBFA懲罰規程_20230901改訂
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	・ 懲罰規程を策定し、そのなかで、裁定委員会の設置について定め、事案発生時には外部有識者を中心に裁定委員会を立ち上げることとしている。 →第9条 裁定委員会等 →第14条 プライバシーの保護(2022/9/28改訂部分) ・ 懲罰規程を当協会の情報公開HP「ステークホルダー・エンゲージメント」サイトにて公表。 https://uploads.strikinglycdn.com/files/253957d0-c728-463c-86a4-29fcfe94600b/jbfa_discip_reg%EF%BD%962.0.pdf	42.JBFA懲罰規程_20230901改訂 96.理事会議事録_2022-0926_総会に付議する議案の承認 101.裁定委員会名簿
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	2023年9月1日より懲罰規程を改訂し、「第 11 条 不服申立て」の項目で自動応諾事項を定めた。 「懲罰規程」 https://uploads.strikinglycdn.com/files/253957d0-c728-463c-86a4-29fcfe94600b/jbfa_discip_reg%EF%BD%962.0.pdf	61.ブラインドサッカー日本代表チーム選考規程 62.ブラインドサッカー日本代表チーム パラリンピックに関する選考規程
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	・ 2023年9月1日に懲罰規程「第11条 不服申立て」として追記し、協会の情報公開サイトにて公表している。懲罰規程は定期的に協会関係者に送付している。 懲罰規程「第11条 不服申立て」 懲罰に対する不服申立てについては、一般財団法人日本スポーツ仲裁機構（JSAA）の スポーツ仲裁規則に従って行う仲裁により解決されるものとする。	懲罰規程
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	・ 協会のコミュニケーションで使用しているグループウェア上にクローズドの危機管理のグループを作り関係者を招待。有事の際に時差なく情報の共有と相談ができる体制を構築している。 ・ 危機管理の際の対応について、リスク対応マニュアルを策定し広報的・人事的な対応を定めている。また、発生事案の高いリスクに関して、対応ルールを随時追記し定めている。 ・ グループウェアのクローズドのグループについては、内容がセンシティブなため公開していない ・ 危機発生時からの対応プロセスについて説明した内部資料のため非公開。 ・ マニュアルを作成するに当たり、複数の役職員や外部有識者の意見を取り入れたり、他団体のマニュアルを参考にして草稿を策定した。	88.JBFAリスク対応マニュアル_2016年11月作成_JBFA広報チーム
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	「倫理コンプライアンス規程」、「懲罰規程」、「懲罰手続規則」を定め、不祥事が発生した場合に速やかに、事実調査などが行える体制を構築している。理事会の決定で外部調査委員会にあたる裁定委員会の発足も行えるようにしている。	41.倫理コンプライアンス規程 42.懲罰規程 懲罰手続規則
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	「倫理コンプライアンス規程」、「懲罰規程」、「懲罰手続規則」を定め、不祥事が発生した場合に速やかに、事実調査などが行える体制を構築している。理事会の決定で外部調査委員会にあたる裁定委員会の発足も行えるようにしている。	
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	地方組織をもたないため該当なし	
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	地方組織をもたないため該当なし	