

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計画を策定し公表すること	<p>〈ア〉長期計画に類するものとして、日本スポーツウエルネス吹矢協会（以下「当協会」またはJSWFAという）創立20周年にあたる2018年に策定・公表した3つの目標（①国際団体の設立 ②新しいスポーツウエルネス吹矢への挑戦 ③スポーツウエルネス吹矢と健康についての医学的、科学的研究）がこれにあたり、実現に向けて取り組んでいる。</p> <p>〈イ〉中期計画としては、上記3つの目標に関して、特に該当部局及び委員会における中期計画がある。当協会にはブロック制度があり、全国を16ブロックに分けて47都道府県協会を管轄している。それぞれにブロック長が任命され、当該県会長との意見集約をおこなっている。集約された意見・提案については、ブロックごとで行われるブロック県会長会議で検討され、NFに挙げるべきと判断された内容は業務執行理事+ブロック長+各部部長で行われる全国ブロック長会議に諮られる。この内容を各部部長は部の構成員の意見や提案とともに議論し、まとめたものが部長会議→常務理事会議で承認後、年度ごとの事業計画に反映され→理事会→社員総会で承認後初めて決定となる。</p> <p>①国際団体の設立・・・国際団体設立準備室が設置され、2019年2月に方針が示された●各国協会の英文定款・規程集案の作成（2022年4月まで）●国際団体定款・諸規定集作成（2023年4月まで）●国際競技会（ワールドゲームズ等）への参加企画（2024年4月まで）●各国協会と国際団体設立協議会準備（2024年10月まで）●国際団体設立（2024年11月）●国際団体参加国20か国（2028年） ②新しいスポーツウエルネス吹矢への挑戦・・・●競技部により新しい競技方法、大会の開催方法等を検討し2022年既成大会に変わる大会を実施 ●国体正式種目に向けて全日本選手権大会の実施方法、各県の予選の実施方法を統一的に見直す（2025年まで）進捗は部長会議及び常務理事会議にて報告している。 ③スポーツウエルネス吹矢と健康についての医学的、科学的研究・・・2019年6月に学術研究部を教育部学術研究課とし、今後の方針を部長会議で発表●スポーツウエルネス吹矢の物理学的研究をすすめる、基本動作の合理性や上達の手引きなどの入門書的な内容の本をつくる（2026年度まで）●スポーツウエルネス吹矢式呼吸法や基本動作による健康効果を科学的、医学的に証明し健康との関連に特化した本をつくる（2027年度まで） 進捗は部長会議にて報告。</p> <p>〈ウ〉①は主に国際団体設立準備室内で進め、部長会議で進捗を報告。②は主に競技部内で検討しているがプロジェクトチームを設置して具体的な検討に入る予定。 ③は物理学的見地からは会員の中から数人のチームを作って進行中。医学的な観点からは会員内の医学博士、医師、スポーツドクター等がそれぞれの立場で活動している。これを今後まとめる作業に入る。</p>	2018年4月号会報「吹矢の絆」で公表。

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) 組織運営の協会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>【人材の採用・育成総論】</p> <p>〈ア〉職員 現状では業務執行理事と会員からの登用部長が中心となり管理部門と広報部門を職員がおこなっている。今後の安定した人材確保を考えると、職員の割合を上げる必要がある。</p> <p>〈イ〉当協会の組織リーダーや公認指導員は年齢的にも現役時代に様々な立場で豊富な経験を積んだ人材が多いので、常にこの中からの登用を考え、人事委員会のメンバーはその観点で接している。それぞれの得意分野で力を発揮してもらっている。また、公認指導員研修会等の内部研修システムを通じての人材発掘も積極的に行っている。</p> <p>〈ウ〉また上記メンバーの中や地域リーダーの中から、役員推薦委員会のメンバーが次の理事候補等を選任する流れもできている。</p> <p>〈エ〉上記の理由でこれまでは外部研修を受講する機会が少なかったが、ガバナンスやコンプライアンス等の重要な項目について、今後は外部講習の受講機会を増やす必要性を感じている。</p> <p>【人材の採用】</p> <p>〈ア〉職員 現状の財政規模や活動状況から判断すると、職員5名体制は適正であるが、将来を考え、2025年～2026年度に1名採用を計画している。会員からの登用は必要性に応じて、随時行う体制であり計画的ではないが、理事や各部部长からの推薦者は必要時に人事委員会に諮る仕組みとなっている。</p> <p>【人材の育成】 職員は人数が少ないため、入社時の自社研修以降は実施していないのが実情。今後については外部研修の受講を計画する考えはあるが具体的なものは無い。</p>	支部長面談資料、公認指導員講習会資料、上級公認指導員研修会資料等
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>〈ア〉過去の収支決算報告書、収支予算書は年度ごとに理事会・社員総会で報告し、監事の承認を受け事業計画書や事業報告書とともにホームページに掲載している。このことにより健全性は確保されている。現状は2007年の報告以降すべて掲載している。理事会や社員総会では財務担当理事あるいは総務部長より当該年度の費用と収益の分析結果を説明し、増減の大きい科目についてはその理由について説明している。</p> <p>〈イ〉総務部長が毎月の収支報告書を部長会議に示し、分析結果の報告を行い、増減の大きい科目についてはその理由について説明している。また、1年間の収支の動きや次月の見込みなどを報告している。</p> <p>【財務の健全性確保に関する計画】</p> <p>2020年度～2022年度はコロナ禍による事業の自粛、会員減によって収入が激減することとなった。2023年度に事業の縮小や助成金によってようやく黒字に戻ったがこの先の健全化に向けて、過去の実績、現在の状況、将来の見通しを部長会議、最高幹部会議、理事会、社員総会で示すつつ収支予算の決議、収支報告等を行っていくこととした。</p>	収支決算報告書、収支予算書、予算・実績管理表
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	<p>〈ア〉現状は外部理事の割合が10% (2名)、女性理事の割合は25% (5名) である。</p> <p>〈イ〉定款により役員は20名以内となっており、各理事の受け持つ業務分担の関係から外部理事の数が限られてくる。</p> <p>〈ウ〉割合を上げるため、役員が任期満了となる2027年度6月期に外部理事1名と女性理事1名追加を目指す。→女性理事は30% (6名)。</p> <p>〈エ〉役員推薦委員会のメンバーに次期候補者として女性を選任するよう今から要請しておくことで2029年度の40%を目標とする。外部理事に関しては2025年度15%、2027年度20%、2029年度25%を目標とする。</p>	理事名簿

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評議委員会を置く 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方策を講じること	代議員制度による社員が社員総会を組織する。代議員は各県内の正会員（公認指導員・上級公認指導員）の中で立候補→選挙という流れが定款で規定されている。	定款
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 ②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〉現状ではアスリートという考え方がない。公認指導員の資格を得た一般会員が正会員となりその代表が代議員であるので、代議員自体が一般会員（競技者）の代表である。代議員は社員総会で組織運営に参画できる。 〈イ〉組織的にはブロック—都道府県協会—市区町村協会—地域支部（一般会員＝競技者）という構成なので地域支部の総会、市区町村協会の総会、都道府県協会の総会、ブロック長会議という段階で競技者の意見が組織運営に反映できる機会がある。	ブロック制度規程、都道府県協会規程、市区町村協会規程、地域支部規程
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	〈ア〉現状、理事は定款の定めにより20名以内となっており、現在19名である。 〈イ〉理事は各ブロック長、各部部長、各委員会に所属し業務を担当しており、理事会と部長会議、理事会と委員会など、連携や意思疎通が円滑に行われる仕組みになっている。また、理事会における質疑応答に備えることができる。また、理事による業務執行の監督上も適切なガバナンス機能に寄与している 〈ウ〉業務執行理事7名で常務理事会議を組織し、各種承認事項や理事会に諮る内容の確認等を行ううえでも部長会議との連携がうまくいっている。	理事会名簿、委員会名簿、最高幹部会議規程、部長会議規程、
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	〈ア〉現状は役員定年制に関する定めとして、就任時80歳未満と内規で定めている。 〈イ〉当協会の会員自体の平均年齢が70に届こうとしている現実から定めた内規である。	役員推薦委員会規程に80歳以上は役員に就任できないことを追記改定する予定

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	現状、10年超に関する再任を制限するルール、規則、規定はない。現状で10年を超える役員は4名いる。そのうち1名は代表理事である。残る3名のうち1名は2025年6月退任予定。残る2名につき例外要件がないため、本人との話し合いを行う。今後の課題として原則的に10年を超えないよう役員推薦委員会の規程に入れる。	役員推薦委員会規程に10年を超える再任を原則として認めない旨の追記改定を行う予定
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。	〈ア〉役員推薦委員会において役員候補者等の決定を行うが、現状は地域組織からの推薦者、各部の部長・副部長、外部有識者のなかから役員推薦委員会に推薦されたものの中から候補者を決定している。 〈イ〉役員推薦委員会は独立した諮問機関であるが、構成者に有識者や女性委員が含まれていないので順次、有識者や女性をメンバーに加えることとする	役員推薦委員会名簿、次期は有識者と女性を選任する
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の規程を整備すること	〈ア〉役職員、組織役員、会員はすべて当協会の登録者であり、定款、会員規約、倫理規定、コンプライアンス規程等で、規定の遵守、法令の遵守等を規定している 〈イ〉さらに職員については就業規則で遵守事項及び違反の際の懲戒について別途定めている。 〈ウ〉会員の中で当協会の業務につく場合は会員就務規程を定めている。	定款、会員規約、倫理規定、コンプライアンス規程、会員就務規程、職員就業規則
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法人の運営に必要な一般的な規程を整備しているか	各種規定を整備している。	定款、社員総会運営規程、理事会運営規程、各種委員会規程、協会本部規程、会計規程等
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	各種規定を整備している。	協会本部規程、各部規程、個人情報保護管理規程、会計規程、会員宗務規程等
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	〈ア〉役員に関する、役員報酬等規程、役員退職金規程、役員及び組織幹部等における旅費交通費規程がある。 〈イ〉職員の給与等に関する給与規程がある。	役員報酬等規程、役員退職金規程、役員及び組織幹部における旅費交通費規程、給与規程等

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13章に資産及び会計の項目があり資産及び会計について定めている他、各種規定を整備している。	定款、会計規程、 財産管理運用規定、 寄付金規程
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	〈ア〉 会員規約に年会費に関する規程が明記してある。 〈イ〉 公認指導員規約に、公認指導員の受験料、認定料及び更新料についての定めがある。 〈ウ〉 上級公認指導員規約に、上級公認指導員の受験料、認定料及び更新料についての定めがある。 〈エ〉 ライセンス制規則にAライセンスの受験料、認定料の定めがある。 〈オ〉 段位認定試験制度規則に段位の受験料、認定料についての定めがある。 〈カ〉 級位認定試験制度規則に級位の受験料、認定料についての定めがある。	会員規約、公認指導員規約、 上級公認指導員規約、 ライセンス制規則、 段位認定制度規則、 級位認定制度規則
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	現状ではIFがないので中央団体としての選手選考はない。全日本選手権大会への代表選手は都道府県単位での選出になる。選考基準は毎回大会要項の発表の際に告知している。	なし
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	公認審判員制度を採用しており、その技術的レベルに応じて公認審判員A、公認審判員AA、公認審判員AAAの3種が認定されており、その担当内容が決められている。	審判規則、公認審判員規約
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	〈ア〉 法律問題全般の相談先として弁護士と顧問契約を締結し、業務遂行上懸念等がある場合は、いつでも相談できる体制を整えている。 また、理事会・社員総会にもオブザーバーとして出席し助言を得ている。 〈イ〉 財務会計部門については会計事務所と契約を結び、定期的な財務・税務等の助言を受けており、懸案事項はいつでも相談できる体制が整っている。 〈ウ〉 特許・商標等については特許事務所との間でいつでも相談できる体制が整っている。	法律事務所との顧問契約、 会計事務所との顧問契約
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	従来から倫理委員会があったが、2020年2月の理事会で新たにコンプライアンス委員会の設置と委員会メンバーが承認された。同委員会においてコンプライアンス規程に則った、コンプライアンスの推進を目的とした活動を開始した。	コンプライアンス委員会規程、 コンプライアンス委員会名簿
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構成員に顧問弁護士を配置している	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>〈ア〉2020年1月部長会議において、コンプライアンス規程、コンプライアンス委員会規程の設置についてその目的の説明とともに、資料を配付し、コンプライアンス強化の研修を行った。</p> <p>〈イ〉2020年2月の理事会及び社員総会でコンプライアンス規程とコンプライアンス委員会規程の内容と設置が承認された。</p> <p>〈ウ〉2020年2月のブロック長会議にてコンプライアンス強化の研修を行い、各ブロックでの県会長会議での研修を要請。</p> <p>〈エ〉2020年9月職員研修会を実施。</p> <p>〈オ〉理事・監事については、2023年6月を実施。</p> <p>〈カ〉以後、随時実施</p>	部長会議資料、ブロック長会議資料
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	<p>〈ア〉上級公認指導員及び公認指導員の資格認定試験や資格更新講習会等のメニューに加えるべく準備中。</p> <p>〈イ〉競技者は地域支部に所属する一般会員であるので、支部の総会（年1回）の際に指導者による研修を行う予定。</p>	今期中に要項に加えるべく教育部と協議中
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) 審判向けのコンプライアンス教育を実施すること	公認審判員の資格認定試験や資格更新講習会等のメニューに加えるべく準備中。	今期中に要項に加えるべく審判部と協議中
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られる体制を構築すること	<p>〈ア〉法律問題全般の相談先として弁護士と顧問契約を締結し、業務遂行上懸念等がある場合は、いつでも相談できる体制を整えている。また、理事会・社員総会にもオブザーバーとして出席し助言を得ている。</p> <p>〈イ〉財務会計部門については会計事務所と契約を結び、定期的な財務・税務等の助言を受けており、懸案事項はいつでも相談できる体制が整っている。</p> <p>〈ウ〉特許・商標等については特許事務所との間でいつでも相談できる体制が整っている。</p>	法律事務所との顧問契約、会計事務所との顧問契約
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	<p>〈ア〉前述の通り、財務会計部門については会計事務所と契約を結び、定期的な財務・税務等の助言を受けており、懸案事項はいつでも相談できる体制が整っている。当協会の財務、会計に関してはすべてを把握しており、担当者との連絡も密である。</p> <p>〈イ〉監事は税理士が担当しており、適切に判断がなされている</p>	定款、協会本部規程、会計規程、財産管理運用規定、寄付金規程
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	国庫補助金の利用等は今のところない。	なし
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>〈ア〉法定備置書類（定款、事業計画、収支予算書、事業報告書、収支決算書（貸借対照表、財産目録、監査報告、役員名簿等）を事業所に常備し、要請に応じて閲覧できる状況を整えている。</p> <p>〈イ〉事業報告書・決算報告書をはじめ各種規程等をホームページに開示している。 〔事業・決算報告書等 https://www.fukiya.net/kyoukai/info.php〕 〔各種規程等 https://www.fukiya.net/member/kitei.php〕</p>	法定備置書類、事業・決算報告書をはじめ各種規程等のHP開示

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	当協会ではIFがないため、中央団体としての選手選考は今のところありません。	なし
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ホームページ上に開示しておりますが、年に一度の更新を行って参ります。	2020年7月中の開示を目指します (HP)
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との関に生じ得る利益相反を適切に管理すること	〈ア〉当協会の倫理規程第4条において、商業的活動の禁止項目があり、特定の個人や団体への利益の流れを防止している 〈イ〉同倫理規定第7条において、中立性確保義務の項目があり、理事及び組織役員が特定の法人及び個人に対する優先的な取り扱いや利益の誘導を禁止している。 〈ウ〉同倫理規程第11条において、職員の遵守事項の項目があり、職員が日常の行動において公私の別を明らかにし、職務や地位を利用して、自己の利益を図ることや、斡旋、強要を禁止している。 〈エ〉コンプライアンス規程において各種法令、各種規定遵守を義務としている。 〈オ〉当協会の選手（競技者）は会員である。会員規約第6条において会員の義務の項目があり、諸法令、定款・規程の遵守を義務としている。	倫理規程、コンプライアンス規程、会員規約
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	上項と同様の内容である。	倫理規程、コンプライアンス規程、会員規約
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	〈ア〉コンプライアンス規程第15条に通報窓口の設置が明記してある。 〈イ〉通報者の保護は倫理規程第8条の守秘義務項目がある。 〈ウ〉顧問弁護士と常に連絡がとれる関係にある。	倫理規程、コンプライアンス規程
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	活動中に何らかの通報があったときは、その内容に応じてすぐに弁護士に相談できる状況にある。	法律事務所との顧問契約
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きを定め、周知すること	〈ア〉定款第11条に除名の項目があり、いかなる場合に除名になるか、また決定までの過程が記載されている。 〈イ〉会員規約第10条に除名の項目があり、いかなる場合に除名になるか、また決定までの過程が記載されている。 〈ウ〉コンプライアンス規程第7条に禁止事項が8項目明記され、第8条に懲戒処分決定までの過程が明記されている。 〈エ〉倫理規程第4条に会員（競技者）の商業的活動の禁止事項、第7～9条に理事及び役職員の義務、第11条に職員の遵守事項が明記されており、第12条に罰則について規程されている。 〈オ〉就業規則第64条に制裁の項目があり、制裁の種類と対象となる禁止事項について詳細に明記されている。	定款、会員規約、コンプライアンス規程、倫理規程、就業規則

36	【原則10】懲罰制度を構築すべきである	(2) 処分審査を行うものは、中立性及び専門性を有すること	<p>〈ア〉倫理委員会は理事と職員、弁護士によって構成されているが、中立性確保義務と守秘義務を遵守すべく倫理委員会規程に則って選任される。</p> <p>〈イ〉コンプライアンス委員会は理事、職員、弁護士によって構成されているが、コンプライアンス委員会規程に則って選任される。中立性確保義務と守秘義務を選任時に確認している。</p> <p>〈エ〉前項の処分については顧問弁護士と相談しながら進めることになっている。また、就業規則上の問題については外部の特定社会保険労務士に相談する流れができています。</p>	定款、会員規約、コンプライアンス規程、倫理規程、就業規則、コンプライアンス委員会規程、倫理委員会規程
37	【原則11】選手、指導者等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	<p>〈ア〉当初2021年2月の理事会・社員総会に「スポーツ仲裁に関する規程」の設置を諮り、承認された。同日より施行。</p> <p>〈イ〉当協会が承認あるいは開催する競技会等の諸事業及びその組織の運営に関して行った決定事項に対する不服申し立てについては、まずは当協会に対して行うが、そのうえで決定された事項に対する不服申し立てについては、公益財団法人日本スポーツ仲裁機構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という内容。</p>	スポーツ仲裁に関する規程
38	【原則11】選手、指導者等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	当協会として「スポーツ仲裁に関する規程」が社員総会で承認された段階でHPに掲出するとともに、該当者があった場合には通知いたします。	当協会の処分が決まったときの通達書類
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	有事（火災、災害、テロ、重篤な感染症等の発生その他の重大な事件又は事故）により、役職員及び会員等の生命若しくは身体又は本協会の組織、財産若しくは名誉に重大な被害が発生し、又は発生するおそれのある緊急の事象及び状態）に備え「危機管理マニュアル」「危機管理規則」を策定しています。	危機管理マニュアル、危機管理規則
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	<p>(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</p> <p>※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</p>	今のところ該当する内容がない。	なし

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	今のところ該当する内容がない。	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	当協会の地方組織（都道府県協会は）当協会の県連支部として始まったため、いまだに協会の一部としての意識が強いため、何でも相談する関係にある。従って独立した団体としての意識は少ないが中央団体の管轄下にあるという状況であり、独立した団体の意識を高めている段階である。助言、支援は日常的に行われている。法人格を持った県協会のみ加盟登録を行っている。言い換えると、現時点では独立したガバナンスは確立されておらず、まだ、当協会の直接的な指導や支援が行われる場合が多い。権利を委譲していく過程にある。将来的には県の自立性を目指している。全国的にそのような状況をつくれるまではの目標は十年に設定している。	都道府県協会規程、登録申請に関する規程
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	<p>〈ア〉全国の都道府県協会を15ブロックに分け、それぞれにブロック長を置いている。年に3回ブロック長会議を本部で開催している。また、その内容を各ブロック長がブロック内の都道府県協会長を集めて行うブロック県会長会議で伝達している。逆にブロック県会長会議で話し合われた内容が本部に上がってくる場合もある。</p> <p>〈イ〉重要な情報や、伝達事項はブロック長→都道府県協会長の連絡網によるメール、あるいはブロック長・都道府県協会長への一斉メールなどで常に発信している。</p> <p>〈ウ〉コンプライアンスを市区町村協会や地域支部などの地方組織にまで浸透させていくことは今後の課題であるが、前述したように、上級公認指導員及び公認指導員の資格認定試験や資格更新講習会等のメニューに加えることや地域支部の総会（年1回）の際に指導者による研修を行うよう指導することなどを検討していく。</p> <p>〈エ〉前述のように当協会の組織は「中央～ブロック～都道府県協会～市区町村協会～地域支部」で形作られており、まずはブロック長会議での教育を1回行ったのみである。その後の社会的状況により、研修会等の実施ができなかったこともあり、ブロック長会議での研修から再スタートの予定（社会的状況が変わり次第）。その後、ブロック長によるブロック県会長会議、県会長による県総会など、順次、下部組織に教育を下ろしていく計画を持っている。</p>	ブロック制度規程、ブロック長規約、都道府県協会規程、市区町村協会規程、地域支部規程