

- スポーツ界と社会の状況の変化や東京大会・北京大会等の開催によりスポーツへの期待が高まっている一方で、依然としてスポーツの価値を脅かす不祥事案が発生
- 令和5年度にはコードに基づく全中央競技団体への適合性審査が一巡することから、これまでの課題であったコードの実効性の確保の観点から見直しを実施

## ポイント①

### ガバナンスコードに基づく改革に取り組んでいる団体を後押しするため、原則は変更せず

- |     |   |      |                 |
|-----|---|------|-----------------|
| 原則1 | 基本計画の策定・公表  | 原則6  | 法務・会計等の体制の構築    |
| 原則2 | 役員等の体制整備<br>✓ 外部理事の目標割合（25%以上）、女性理事の目標割合（40%以上）の設定とその達成のための具体的方策<br>✓ 理事の在任期間の制限（原則10年以内） | 原則7  | 適切な情報開示の実施      |
| 原則3 | 組織運営に必要な規程の整備   | 原則8  | 利益相反の適切な管理      |
| 原則4 | コンプライアンス委員会の設置  | 原則9  | 通報制度の構築         |
| 原則5 | コンプライアンス教育の実施   | 原則10 | 懲罰制度の構築         |
|     |   | 原則11 | 紛争の迅速かつ適正な解決    |
|     |   | 原則12 | 危機管理・不祥事対応体制の構築 |
|     |   | 原則13 | 地方組織等への指導・助言・支援 |

## ポイント②

### 理事となる人材の確保が困難である小規模団体への配慮の仕方や競技横断的な支援の在り方については、「スポーツ政策の推進に関する円卓会議」にて検討

## ポイント③

### コードの実効性の確保のため、記載の見直し

- |   |   |
|---|---|
| ○ 社会の変化やスポーツに対する期待の高まりを踏まえ、競技力向上のみならず、広くスポーツの普及やスポーツの価値の最大化を担うという中央競技団体の役割を明確化（P.4～5）             | ○ 理事の在任期間及び再任までの経過期間の考え方について、注記で事例を記載（P.24）                                   |
| ○ 役員の新陳代謝を促すため、その意義を明記するとともに、人材の育成計画の策定や、理事に期待される知識・経験・能力の観点及び各理事の選任の観点の公表に関する記載を追加（P.15、P.17～24） | ○ 不祥事発生時の適時適切な公表に関する記載を追加（P.54）   |
| ○ 理事の多様性の確保を一層促すため、競技実績や指導実績を有する理事を外務理事として整理すること等に関する注記を削除（P.21～22）                               | ○ 統括団体が実施するコンプライアンス研修の活用を含め、競技横断的に取り組むことを記載（P.35）                             |
|   | ○ 団体がコードの趣旨を理解し主体的・積極的に取り組めるような補足説明を充実（例：自己説明の在り方(P.7～9)、ガバナンスコードの意義や役割(P.7)） |