

公益財団法人熊本県スポーツ協会 スポーツ団体ガバナンスコードの遵守状況について

※当協会が定める規則等のうち、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。<http://kumamoto-sports.or.jp>

原則	自己説明項目	自己説明
[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><ア>組織運営を安定的で持続的に行うため、組織として目指すべき基本方針や数値目標を「スポーツ推進方策」として策定・公表している。第1期方策は、平成28年度から令和3年度まで実施し、令和4年度から新たに第2期方策を策定し公表している。</p> <p><イ>策定にあたっては、理事会を経て評議員会の承認を得て実施しているとともに、国や県の方策とリンクしながら、「スポーツが持つ限らない力を最大限に生かし明るく豊かで健康的な活力ある熊本づくりを目指す」ことを目的に、PDCAサイクルを実践することとし、次期の方策策定に係る精度向上に資する。</p> <p><ウ>令和4年度には、第1期方策の進捗状況を検証し、新たに第2期方策の策定を行った。本方策は本会ホームページで広く周知するとともに、今後も引き続き、基本方針並びに中長期目標及び財務健全計画等の策定に努める。</p>
[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><ア>人材の採用及び育成に関する計画については、現在、策定していない。</p> <p><イ>スポーツを支える人材の育成については、役職員及び加盟団体関係者を対象に実施する加盟団体長・理事長会など、各種会議・研修会で機会を捉え、研修の機会を設定している。また、職員の研修については、本会が実施する指導者等研修会への参画や日本スポーツ協会が開催する各種研修会、都道府県体育・スポーツ協会連合会が開催する事務局長及び職員研修会に参加するなど幅広く人材の育成に努めている。</p> <p><ウ>人材の採用については、スポーツ行政の知識を有する人材を管理職として配置するなど、より高度で専門的な知識や経験を有する人材を配置しており、今後も継続して組織運営向上のために適切な人材の配置に取り組む。また、正規職員の雇用については、組織の規模、財務状況及び年齢構成などを勘案し、計画的に採用を進めるとともに、臨時職員の雇用については、ハローワークなどを通じて経験豊かな職員の採用に努める。</p>
[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>財務の健全性確保に関する計画については、現在、策定していない。ただし、本会に財務特別委員会を設置し、財源確保の方策等について協議を行うとともに、資産運用規定等を設け適切な運用を実施している。</p> <p><イ>公認会計士と顧問契約を行い、適時指導・助言がを受ける環境を整え、財務健全性の確保に努めている。</p> <p><ウ>財務健全性の確保のため、過年度の予算・決算比較や事業費・管理費の分析、今後の事業展開などを踏まえた収益と費用の比較等を行っている。</p> <p><エ>今後は、理事会並びに各委員会及び監事の意見を聴取した上で、財務の健全性の確保について方針を策定するとともに、適時検証や見直しに取り組むこととする。</p>
[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>現在の理事構成30名のうち、外部理事の割合は50%(15名)である。また、女性理事の割合は27%(8名)である。外部理事は加盟団体から選出されている者以外の学識経験者が該当し、学識経験者が加盟団体関係者であっても、当該者が有する高度な知見や専門性を期待し選任したものであることから外部理事として整理している。</p> <p><イ>女性理事の割合が低い要因としては、加盟団体からの女性理事候補者の推薦が少ないことが挙げられる。</p> <p><ウ>女性理事の目標割合を達成するために、理事会での決議により外部理事に2名の女性枠を設け、積極的な女性登用に努めている。また、加盟団体関係者の中で活躍している女性指導者等を積極的に登用してもらうなど、幅広い意見を募りながら目標割合の達成に向けた取り組みを進めていく。</p>
[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評議員会を置く団体においては、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	<p><ア>現在の評議員構成72名のうち、外部評議員の割合は0%である。また、女性評議員の割合は5.6%(4名)である。</p> <p><イ>外部評議員については、現在は評議員会を加盟団体(72団体)からの推薦者のみ構成しており、採用をしていない。また、女性評議員の割合が低い要因としては、加盟団体内の女性役職員が少ないことが挙げられる。</p> <p><ウ>外部評議員の選任や女性評議員の目標割合を達成するために、今後は幅広い意見を募りながら、関係規定等を整備するとともに、加盟団体関係者の中で活躍している女性指導者等を積極的に組織内で登用してもらうよう促すなど、目標割合の達成に向けた取り組みを進めていく。</p>

原則	自己説明項目	自己説明
[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	本会ではアスリート等の登録がないため、本項目は該当しない。
[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	<p><ア>現状30名の理事により理事会を構成している。下記の観点から、30名により理事会を構成することは、その機能に鑑みれば適正な規模である。(定款の規定では25名以上35名以内)</p> <p><イ>本会では、高度な知識や経験及び専門性を有する学識経験者及び理事で構成する5つの専門委員会、専門委員会を統括する理事で構成する5つの常任委員会を設置しており、意思決定を円滑に進めるとともに協議の質の向上に努めている。</p> <p><ウ>各委員会には複数の理事を配置し、各委員会の委員長は理事が担当することにより、理事会と委員会との連携や意思疎通を円滑にさせる役割を担うとともに、委員会の監督機能の強化にもつながっており、適切なガバナンス機能に寄与している。</p> <p><エ>理事会の承認を得て、代表理事(会長1名)、業務執行理事13名(副会長6名、専務理事1名、常務理事6名)を選任し、組織体制の整備を行い、実効性の確保に努めている。また、迅速に対応できるよう組織内で適宜報告・連絡・相談が取れる体制を確保している。</p>
[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	<p><ア>理事については、「理事選出制限年齢等に関する規程」により、就任時75歳未満と定めている。</p> <p><イ>但し、職指定副会長及び評議員会が特に必要と認めた者については、年齢制限を適用しないことができるものと定めている。</p>
[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><ア>理事については、「理事選出制限年齢等に関する規程」により、任期は5期(10年)をこえてはならないと定めている。</p> <p><イ>但し、会長が特に必要と認めた者については、任期制限を適用しないことができるものと定めている。</p>
[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	<p><ア>現状、加盟団体(競技団体・地域団体・学校教育団体)からの推薦者及び学識経験者のいずれかによって理事会メンバーが構成されており、加盟団体からの推薦者については、加盟団体間における合議によって選出されており、その選出方法及び選出過程について理事会の関与を受けていない。</p> <p><イ>学識経験理事については、高度な知見や専門性を有する有識者を理事・監事・評議員からの推薦を受け選出をしている。</p> <p><ウ>役員候補者の選任は定款の定めにより、評議員会で行っている。</p> <p><エ>今後は幅広い意見を募りながら、役員候補者選考委員会の設置や関係規定等を整備することを検討する。</p>
[原則3]組織運営等に必要な規程を整備すべきである。	(1)団体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	<p><ア>評議員、理事、監事及び職員については、「倫理に関するガイドライン」、「役・職員倫理規定」において、法令を遵守する規程を定めている。</p> <p><イ>加盟団体については、「倫理に関するガイドライン」、「加盟団体規程」において、遵守する規程を定めている。</p> <p><ウ>職員については、「倫理に関するガイドライン」、「役・職員倫理規定」に加え、「事務局規程」、「事務局職員服務規程」において、誠実に職務を遂行するための服務を定めている。</p>
[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	<p><ア>定款をはじめ、各種規程(加盟団体に関する規程、委員会に関する規程、理事選出に係る規程、倫理に関する規程、個人情報に関する規程、事務局に関する規程等)を整備している。</p> <p><イ>定款変更や事業計画・予算及び事業報告・決算の承認等、組織運営において重要な事項については理事会、評議員会に諮るなど定款及び関係規程に基づき決定している。</p> <p><ウ>公益財団法人のため、定期的に熊本県の立入検査を受け、組織運営への指導助言等を受けている。</p>

原則	自己説明項目	自己説明
[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	<p><ア>各種規程(事務局規程、服務規程、給与規定、経理規程、個人情報に関する規程等)を整備し、法人業務を遂行している。</p> <p><イ>事務局職員は、上記規定に加え「倫理に関するガイドライン」、「役・職員倫理規定」等において、誠実に職務を遂行するための規定を定めている。</p>
[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	<p><ア>「理事・監事並びに評議員に対する報酬等支給基準規程」及び「事務局職員給与規程」を整備している。</p> <p><イ>定款の定めにより、評議員及び非常勤の理事については無報酬と規定している。</p>
[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	<p><ア>定款第4章(第9条から第13条)及び第11章(第43条から45条)において、本会の資産及び会計について定めている他、各種規程(資産運用規定、経理規程等)を整備している。</p>
[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	<p><ア>定款第7条及び加盟団体規程において、加盟団体の負担金に関する規程を定めている。</p> <p><イ>資産運用規定を整備している。</p> <p><ウ>財務特別委員会規則により、事業推進に係る必要な資金の計画等を規定するとともに、寄付金については「免税募金のお願い(趣意書)」を作成し、取扱い等について広く周知をしている。</p>
[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	<p><ア>本会では、国民体育大会参加者の選考を実施している。</p> <p><イ>選手の選考については、加盟競技団体が公平かつ合理的に直接選考し、本会において「国民体育大会総則」、「各競技実施要項」等に則り承認している。</p> <p><ウ>加盟競技団体と連携を密にし、予選会の開催方法や選考にいたる過程等の聞き取り等を行い、公平かつ平等な選考ができる環境を整備している。</p>
[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	<p>本会では、審判員の登録がないため、この項目は該当しない。</p>
[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	<p><ア>財務会計相談については、公認会計士と顧問契約を行い、定期的な確認・助言も含め、いつでも相談できる体制を整えている。</p> <p><イ>法律相談においては、特定の専門家はおらず、事案によって対応している。今後は法務専門家といつでも相談できる体制が整備できるよう検討する。</p>
[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	<p><ア>「役・職員倫理規定」の定めにより、「総務常任委員会」がコンプライアンスに関する事柄の任にあたる旨を規定している。</p>
[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	<p><ア>コンプライアンスに関する事柄の任にあたる「総務常任委員会」は、本会理事で構成しており、学識経験者4名及び競技団体選出者1名で構成している。</p> <p><イ>今後は幅広い意見を募りながら、専門機関としての「コンプライアンス委員会」の設置や法務専門家の登用、関係規定等を整備することを検討する。</p>

原則	自己説明項目	自己説明
[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) 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> 役職員及び加盟団体代表者等を対象に、「加盟団体会長・理事長会」を開催し、コンプライアンス強化を含むインテグリティについて理解を深める機会を設けている。また、役職員に関しては特に機会を捉えて会議や研修会等でコンプライアンス意識の徹底を行っている。</p> <p><イ> 役職員及び加盟団体には倫理規定等が示された規程集の配付やコンプライアンスに関する情報提供等を行っている。</p> <p><ウ> 今後も引き続き、団体に関わる全ての者がコンプライアンス知識を身に付けることができるよう努める。</p>
[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> スポーツに携わる関係者や指導者・競技者等に対し、研修会や会議等を通じて、積極的なコンプライアンス教育を実施している。特に指導者等に対しては、「熊本県スポーツ指導者研修会」、「熊本県スポーツ指導者フォーラム」を毎年開催し、コンプライアンス強化のための教育啓発活動を実施している。</p> <p><イ> 今後も引き続き、より具体的な事例を取り上げ実践的な教育を進めるとともに、コンプライアンス違反が重大な結果を招き、多くの関係者へ影響を与える等、十分に理解できるように努める。</p>
[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>本会では、審判員の登録がないため、この項目は該当しない。</p>
[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><ア> 法律関係においては、特定の専門家はおらず、事案によって対応している。今後は法務専門家といつでも相談できる体制が整備できるよう検討する。</p> <p><イ> 税務会計については、公認会計士と顧問契約を行い、定期的な確認・助言も含め、懸案事項等がある場合は、いつでも相談できる体制を整えている。</p>
[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> 公正な会計原則を遵守するため、公認会計士と顧問契約を行い適時指導・助言ができる環境を整えるとともに、財務経理等に関する規定を整備し、経理業務サイクルを確立している。</p> <p><イ> 業務運営全般に関し、公益法人の立入検査や県からの監査、内部監査等を受けている。今後も引き続き、適切な経理処理を行うとともに、より一層の研鑽に努める。</p>
[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	<p><ア> 公的助成の使用にあたっては、助成の実施主体が定める要項や当該法令等の定めに沿って適切に処理し、本会の諸規定及び業務プロセスにおいて的確に実行している。</p> <p><イ> 「倫理に関するガイドライン」並びに「倫理規程」においても、補助金等の不正行為を厳しく禁じている。今後も引き続き、公的助成の重要性を鑑み適正な使用に努める。</p>
[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> 法令で定められている法定据置書類(定款・事業計画報告・予算決算書・監査報告・役員名簿等)を事務所に常備し、要請に応じて自由に閲覧できる状況を整えている。</p> <p><イ> 事業計画報告・予算決算書・役員名簿等については、ホームページでも開示している。今後も引き続き、組織運営の透明性を確保するため積極的な情報開示に努める。</p>
[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	<p><ア> 本会では、国民体育大会参加者の選考を実施している。</p> <p><イ> 選手の選考については、加盟競技団体が直接選考し、本会において「国民体育大会総則」、「各競技実施要項」等に則り承認している。</p> <p><ウ> 予選会の開催方法や選考にいたる過程等、公平かつ平等な選考ができるとともに、今後は広く選考に関する情報を公表できるよう環境を整備する。</p> <p><エ> 選手選考に係る周知・情報については、選考を実施する加盟競技団体において実施している。</p>

原則	自己説明項目	自己説明
[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	＜ア＞ガバナンスコードの遵守状況を令和5年10月末日までに本会ホームページで公開する。
[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団体との間に生じ得る利益相反を適切に管理すること	＜ア＞倫理規程において、「公私の別を明らかにし、職務やその地位を利用して自己の利益を図ることや斡旋・強要をしてはならない」と定めている。 ＜イ＞倫理に関するガイドラインにおいて、「不適切な経理処理に起因する事項」において、利益相反を含む金銭面に関する不正行為を戒めている。 ＜ウ＞上記のとおり利益相反と同様主旨内容の定めがあり、実際の組織運営・業務運営上も利益相反に常に留意している。
[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	＜ア＞現状では、利益相反ポリシーを策定していない。 ＜イ＞利益相反ポリシー等の規程化については、今後幅広く意見を募りながら協議し対応を検討する。
[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＞コンプライアンスやガバナンスに関する相談については、常に職員が対応できる体制を整えており、相談内容によっては関係団体や役員などの関係者に協力を仰ぐなど問題解決にむけ迅速に対応している。 ＜イ＞今後更なる機能性・効率性を高めるための改善を図り、より一層の充実を図る。 ＜ウ＞通報内容によっては、コンプライアンスに関する事柄の任にあたる「総務常任委員会」を窓口とし、組織的に対応できる体制を整備している。
[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	＜ア＞法律相談においては、特定の専門家はおらず、事案によって対応している。今後は法務専門家といつでも相談できる体制が整備できるよう検討する。 ＜イ＞財務会計については、公認会計士と顧問契約を行い、定期的な確認・助言も含め、懸案事項等がある場合は、いつでも相談できる体制を整えている。 ＜ウ＞今後更なる機能性・効率性を高めるため法務専門家の登用などの改善を図り、より一層の充実を図る。
[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	＜ア＞加盟団体については、定款第8条第2項において「加盟団体として不適当と認められるときは、理事会及び評議員会において過半数の同意を得て、これを脱退させることができる。」と定めている。 ＜イ＞役員及び職員については、「役・職員倫理規定」や「倫理に関するガイドライン」において、基本的責務や遵守事項、規程に違反した場合の対処等について定める。いる。 ＜ウ＞公認スポーツ指導者、スポーツ少年団及び国民体育大会の違反等における処分については、(公財)日本スポーツ協会の関係する規程等において定められており、(公財)日本スポーツ協会ホームページで公開されている。
[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	＜ア＞処分審査に関する組織は規程化されていない。 ＜イ＞「役・職員倫理規定」において、総務常任委員会がコンプライアンス事案を取り扱うこととなっている。今後は幅広い意見を募りながら、中立性を持った専門機関としての「コンプライアンス委員会」の設置や関係規定等を整備することを検討する。

原則	自己説明項目	自己説明
[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)団体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>加盟団体規程において、争いごとが生じ本会に対して不服申し立てがあった場合に「日本スポーツ仲裁機構」に判断をゆだねる場合がある旨の規定を定めている。</p> <p><イ>日本スポーツ仲裁機構ホームページにおいて自動応諾条項の採択団体として掲載されている。</p>
[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	<p><ア>スポーツに携わる関係者や指導者・競技者等に対し、研修会や会議等を通じて、積極的なコンプライアンス教育を実施しているとともに、スポーツ仲裁に関する規程によりスポーツ仲裁の利用が可能であることを説明するなど広く周知に努めている。</p>
[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	<p><ア>本会では、個人情報保護や事業毎に必要な応じて危機管理体制などマニュアル作成しているが、組織全体を網羅的にまとめるまでには至っていない。</p> <p><イ>今後は幅広い意見を募りながら危機管理マニュアルの策定について検討する。</p>
[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	<p>過去4年間において、本会に関する不祥事は発生していないため、この項目には該当しない。</p>
[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	<p>過去4年間において、本会に関する不祥事は発生していないため、この項目には該当しない。</p>
[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加盟団体及び地方組織等の関係団体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	<p><ア>定款第5条2項に加盟団体が不相当と認められた場合の脱退を規定するとともに、加盟団体規程において権限や義務等を規定し、権限関係を明確にしている。</p> <p><イ>毎年、役職員及び加盟団体代表者等を対象に「加盟団体長・理事長会」を開催し、ガバナンスやコンプライアンスの周知徹底に努めるとともに様々な機会をとらえ組織運営等について指導、助言などに取り組んでいる。</p> <p><ウ>加盟団体等と連携を密にし、質疑応答や日常的な質疑・照会等への対応、また加盟団体からの要請を受けて役職員等を講師として派遣する等の支援を行っている。</p>
[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)加盟団体及び地方組織等の関係団体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>毎年、役職員及び加盟団体代表者等を対象に「加盟団体長・理事長会」を開催し、コンプライアンスや組織運営等について指導、助言などに取り組んでいる。</p> <p><イ>特に、補助金額が多額の団体(国体競技団体)については、各団体の役職員と年1回ヒアリングを実施しており、各種相談に対応するなど、様々な支援を行っている。</p> <p><ウ>今後は、各団体の円滑な組織運営や法人化等への取り組みについて、積極的に情報提供を行うとともに、本会加盟団体が一般スポーツ団体向けガバナンスコードを策定するにあたり、指導・助言を行うなどの円滑かつ適正な組織運営を積極的に支援する。</p>