（様式５）

最終更新日：2026年10月14日

公益財団法人日本ラグビーフットボール協会　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	証憑書類	予備調査チーム記入欄			審査基準	必ず提出する証憑書類 ※本項に示す書類の他にも、自己説明に対応する証憑書類の提出が必要	補足
					評価	要改善事項	修正指示			
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	【審査基準（1）について】 組織運営に関する中長期基本計画として、日本ラグビーが将来に向けて目指す方向性を示した長期計画（JAPAN RUGBY 2050）と2025年度から2028年度までの4ヶ年の中期戦略をまとめた「ジャパンラグビー中期戦略計画2025-2028」を策定している。 【補足（3）について】 ①組織として目指すところとして、JAPAN RUGBY 2050として、Mission/ラグビーが世界一身近にある国へ、Vision/世界のラグビーをリードし、スポーツを越えた社会変革の主体者となる、Target/再びワールドカップを日本に招致し、世界一になる、を宣言している。②現状分析として、前中期計画のレビューと重点領域における主な成果を挙げ、今後に向けた課題などについてまとめている。③達成目標は、JAPAN RUGBY 2050のTargetとして、再びワールドカップを日本に招致し、世界一になることを掲げている。また、中期戦略計画2025-2028の4ヶ年の取り組みとして、成長サイクルを規定し、達成目標として10項目の重要業績達成指標（KGI）を掲げている。④戦略課題については、成長サイクルを強化、エンゲージメント、普及育成、女子ラグビー、組織基盤、財務基盤、価値基盤と7つのPillarに分解し、それぞれに重要業績評価指標（KPI）を掲げている。⑤実行計画については、7つのPillarごとに、推進責任者と推進組織を定め、具体的なアクションアイテムを策定している。⑥プロセスについては、四半期ごとにモニタリングを行うと共に、進捗状況については年度ごとにアニュアルレポートで報告している。 【審査基準（2）について】 同計画については、ホームページにおいて公表している。これに加えて、役職員向けには理解を深めて頂くべく、説明会や直接対話の機会を設けている。全国都道府県理事長会議でも説明機会を設けた。傘下チームのスタッフ・選手の皆様、自治体や協賛社などステークホルダーの皆様にも広く理解頂けるよう、中期戦略計画に関する説明動画を作成し、ホームページで公表し、周知・浸透に努めている。参考URL：https://www.rugby-japan.jp/lp/document/viewer.html?src=JapanRugby_Mid-TermStrategicPlan2025-2028 【審査基準（3）について】 同計画の策定に際しては、2023年11月、事業遂行責任者による前中期戦略計画のレビューを行い、その後、2024年4～6月には業務執行理事を含む役職員によるワークショップを5回開催、その後も事業遂行責任者会、部門長会議など各種会議体での議論を通し役職員から幅広く意見を募った上で取りまとめ、最終的に2025年3月開催の理事会で承認された。	【証憑書類（1）として】 1「ジャパンラグビー中期戦略計画2025-2028」 2「組織規程」 【証憑書類（2）として】 3「理事会議事録」（2025年3月12日開催）				（1）中長期基本計画を策定している。 （2）中長期基本計画を公表している。 （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。	（1）中長期基本計画 （2）中長期基本計画を決定した理事会の議事録	（1）競技力向上、普及、マーケティング、ガバナンスなど、重要な業務分野ごとに、より詳細な計画を策定し公表することが望まれる。 （2）各計画に基づく方策の実施状況、目標の達成状況等について、定期的に把握・分析し、目標等の修正、方策の改善を行うことが望まれる。 （3）中長期基本計画の内容として、例えば以下のような要素を含むことが考えられる。 ①組織として目指すところ（ミッション、ビジョン、戦略等） ②現状分析 ③達成目標（具体的な最終到達地点、例えば10年後、20年後など） ④戦略課題（現状と達成目標までのギャップを埋める上での課題） ⑤課題解決のための戦略及び実行計画（アクションプラン） ⑥計画・実施・検証・見直しのプロセス（PDCAサイクル）
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	【審査基準（1）について】 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として、2022年5月に「JRFU人材戦略」を策定した。当時は、事業遂行部門において人事制度の見直しを進めていた時期であったことから、それまでに整備されていなかった制度の導入などに主眼を置いたものとなっていた。その後、運用の定着が進みつつある中で、様々な課題が生まれたのに加え、更なるブラッシュアップを行う必要性が見えて来たことから、中期戦略計画2025-2028の発表に合わせ「人材戦略」を見直し、2026年2月、改訂版を制定した。 【補足（3）について】 ①組織として目指すところとして、「世界一を目指せる人材が集まり、動き、称え合い、成長できる仕組みと環境を作る」を宣言している。②現状分析として、これまで実施して来た組織改編が当初の意図通りに機能していない点を挙げている。③達成目標として、新人事制度について、整備（短期）、定着（中期）、発展（長期）とそれぞれに具体的に目指すべき姿を定めている。④戦略課題については、処遇に関わる仕組みの整備・透明性向上、エンゲージメントの向上、人材育成の基盤整備に分けて、それに紐づく具体的な計画を策定している。⑤実行計画については、中期戦略計画2025-2028の中で、各年度ごとにタイムラインを定めている。⑥プロセスについては、中期実行タイムラインの中で、PDCAサイクルを設定して、検証を行いながら取り組むこととしている。これに加えて、戦略計画としての進捗については、リスク・ガバナンス室が定期的に管理することを組織規程において定めている。（別表　業務分掌表Ⅱ）また、「中期戦略計画2025-2028」の発行を受けて「JRFU人材戦略」については、内容及びタイムラインの更新に関わる作業を行っている。 【審査基準（2）について】 「JRFU人材戦略」については、ホームページで公表している。参考URL：https://rugby-japan.s3.ap-northeast 1.amazonaws.com/file/html/155365_62d15de269a71.pdf 【審査基準（3）について】 同戦略の改正に際しては、理事会、各委員会、事業遂行部門の各段階において、役職員から幅広く意見を募った上で取りまとめ、最終的に2026年2月開催の理事会で承認された。	【証憑書類（1）として】 4「JRFU人材戦略」 5「理事会議事録」（2026年2月18日開催）				（1）人材の採用及び育成に関する計画を策定している。 （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公表している。 （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。	（1）人材の採用及び育成に関する計画 （2）人材の採用及び育成に関する計画を決定した理事会の議事録	（1）ガバナンス及びコンプライアンスに係る知見を有する人材の採用が望まれる。 （2）各計画に基づく方策の実施状況、目標の達成状況等について、定期的に把握・分析し、目標等の修正、方策の改善を行うことが望まれる。 （3）中長期基本計画の内容として、例えば以下のような要素を含むことが考えられる。 ①組織として目指すところ（ミッション、ビジョン、戦略等） ②現状分析 ③達成目標（具体的な最終到達地点、例えば10年後、20年後など） ④戦略課題（現状と達成目標までのギャップを埋める上での課題） ⑤課題解決のための戦略及び実行計画（アクションプラン） ⑥計画・実施・検証・見直しのプロセス（PDCAサイクル）

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類	予備調査チーム記入欄			審査基準	必ず提出する証憑書類 ※本項に示す書類の他にも、自己説明に対応する証憑書類の提出が必要	補足
					評価	要改善事項	修正指示			
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	【審査基準（1）について】 財務の健全性確保に関する計画として、「ジャパンラグビー中期戦略計画2025-2028」（エンゲージメント、財務基盤）を策定している。 【補足（3）について】 ①組織として目指すものとして、将来の投資に向けて、持続的かつ安定的な財務基盤を構築することを掲げている。②現状分析として、収益力と強化費用のアンバランスが顕在化していることを掲げている。③達成目標は、中期戦略計画2025-2028の中のエンゲージメント及び財務基盤において、重要目標達成指標（KGI）及び重要業績評価指標（KPI）を策定している。具体的には、2028年度末までに一般正味財産残高20億円を達成することとしている。④戦略課題については、収益拡大策の展開と収支管理及び財務管理に関わる強化策の実施を挙げている。⑤実行計画として、ラグビーファンの拡大とジャパンラグビーマーケティングとの協業によるラグビーファンのエンゲージ強化に取り組むこととしている。⑥プロセスについては、戦略計画進捗管理の一環として、リスク・ガバナンス室が定期的に実施することを組織規程において定めている。（別表　業務分掌表Ⅱ） 【審査基準（2）について】 財務計画については、中期戦略計画2025-2028における7つのPillar（領域）のうち、エンゲージメント及び財務基盤として策定し、ホームページで公表している。参考URL：https://rugby-japan.s3.ap-northeast-1.amazonaws.com/file/html/201588_686c7d5d17cc7.pdf 【審査基準（3）について】 同計画の策定に際しては、理事会、各委員会、事業遂行部門の各段階において、役職員から幅広く意見を募った上で取りまとめている。	【証憑書類（1）として】 1「ジャパンラグビー中期戦略計画2025-2028」 2「組織規程」 【証憑書類（2）として】 3「理事会議事録」（2025年3月12日開催）				（1）財務の健全性確保に関する計画を策定している。 （2）財務の健全性確保に関する計画を公表している。 （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。	（1）財務の健全性確保に関する計画 （2）財務の健全性確保に関する計画を決定した理事会の議事録	（1）会計年度ごとの詳細な計画を策定することが望まれる。 （2）各計画に基づく方策の実施状況、目標の達成状況等について、定期的に把握・分析し、目標等の修正、方策の改善を行うことが望まれる。 （3）財務の健全性確保に関する計画の内容として、例えば以下のような要素を含むことが考えられる。 ①組織として目指すところ（ミッション、ビジョン、戦略等） ②現状分析 ③達成目標（具体的な最終到達地点、例えば10年後、20年後など） ④戦略課題（現状と達成目標までのギャップを埋める上での課題） ⑤課題解決のための戦略及び実行計画（アクションプラン） ⑥計画・実施・検証・見直しのプロセス（PDCAサイクル） （4）財務の健全性とは、財源の多様性の確保等、自己財源の充実を意味する。
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	【審査基準（1）について】 役員の構成については、「役員等候補者の選考に関する規程」において、ラグビーフットボール、ラグビーフットボール以外のスポーツ、経営全般、法律、会計、財務、国際情勢等の分野における具体的な専門性を明確にすると共に、これらの専門性に偏りが生じないように定めている。（第8条）なお、2026年6月の役員改選を経て、全理事22名（改選前22名）中、外部理事は8名/36.4%（同8名/36.4%）となっている。「役員等候補者の選考に関するガイドライン」において、外部理事の目標割合は25%以上と定めると共に、この目標に向けて、目標割合を達成するまでの間、改選時には、改選前の外部理事の員数を上回る外部理事候補者を選考することとしているが、現時点において目標は達成している。（第2） 【審査基準（2）について】 2026年6月の役員改選を経て、全理事22名（改選前22名）中、女性理事は8名/36.4%（同8名/36.4%）となっている。「役員等候補者の選考に関するガイドライン」において、女性理事の目標割合は40%以上と定めると共に、この目標に向けて、目標割合を達成するまでの間、改選時には、改選前の女性理事の員数を上回る女性理事候補者を選考することとしている。（第2）2026年6月の改選に際しては、理事として期待される知識・経験・能力の観点などおいて、多方面からの女性候補者の擁立を目指したが、最終的には、現時点において女性理事を含む理事会全体としての闊達な理事会が運営されている状況に鑑み、今回は女性理事の増員は行わないものの、次回改選時には、改めて多方面からの女性候補者の推薦を頂くなどして、女性理事比率40%の達成を目指すことを確認した。	【証憑書類（1）として】 6R「役員名簿」 その関連資料として 7「役付理事の選任等に関する規程」 8「役員等候補者の選考に関する規程」 9「役員等候補者の選考に関するガイドライン」				（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。	（1）役員名簿 ※理事全体に占める外部理事の割合と女性理事の割合を明示してください。 ※外部理事として分類している理事については、その根拠を説明してください。 ※役員名簿には「関係役職名」を記載してください。	（1）女性理事について、外部理事についてのみ女性を任用するのではなく、外部理事以外の理事についても女性を任用することが望まれる。 （2）業務執行理事についても女性を任用することが望まれる。 （3）理事の選任に当たっては、障害者の任用及び年齢構成、競技・種別等のバランスについても考慮することが望まれる。 【追加】（4）外部理事を含む理事の任用に当たっては，各NF において，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を，ウェブサイト等で公表することが望まれる。 （5）理事の候補となり得る人材を各種委員会等に配置し、NF運営に必要となる知見を高める機会を設けることなどにより、将来のNF運営の担い手となり得る人材を計画的に育成している。
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方策を講じること	【審査基準（1）について】 評議員の構成については、「役員等候補者の選考に関する規程」において、ラグビーフットボール、ラグビーフットボール以外のスポーツ、経営全般、法律、会計、財務、国際情勢等の分野における具体的な専門性を明確にすると共に、これらの専門性に偏りが生じないように定めている。（第11条）なお、2025年6月の評議員改選により、全評議員20名（改選前22名）中、外部評議員は9名/45%（同11名/46%）となっている。「役員等候補者の選考に関するガイドライン」において、外部評議員の目標割合は25%以上と定めると共に、この目標に向けて、目標割合を達成するまでの間、改選時には、改選前の外部評議員の員数を上回る外部評議員候補者を選考することとしているが、現時点において目標は達成している。（第3） 【審査基準（2）について】 2025年6月の評議員改選により、全評議員20名（改選前22名）中、女性評議員は8名/40%（同7名/29%）となっている。「役員等候補者の選考に関するガイドライン」において、女性評議員の目標割合は40%以上と定めると共に、この目標に向けて、目標割合を達成するまでの間、改選時には、改選前の女性評議員の員数を上回る女性評議員候補者を選考することとしているが、現時点において目標は達成している。（第4）	【証憑書類（1）として】 10R「評議員名簿」 その関連資料として 7「役付理事の選任等に関する規程」 8「役員等候補者の選考に関する規程」 9「役員等候補者の選考に関するガイドライン」				（1）外部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ている。 （2）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ている。	（1）評議員名簿 ※評議員全体に占める外部評議員の割合と女性評議員の割合を明示してください。 ※外部評議員として分類している評議員については、その根拠を説明してください。 ※役員名簿には「関係役職名」を記載してください。	（1）評議員の選任に当たっては、障害者の任用及び年齢構成、競技・種別等のバランスについても考慮することが望まれる。

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類	予備調査チーム記入欄			審査基準	必ず提出する証憑書類 ※本項に示す書類の他にも、自己説明に対応する証憑書類の提出が必要	補足
					評価	要改善事項	修正指示			
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	【審査基準（1）について】 アスリート委員会は専門委員会に位置付けており、活動内容については、理事会への報告義務を要している。 （2023年度）委員会を1回開催（11月27日）し、安全推進、安全対策の責任者の質的改善、ハイパフォーマンス委員会との連携、インテグリティ教育の実践などについて協議した。 （2024年度）委員会を1回開催（11月7日）し、安全推進、安全対策の責任者の質的改善、ハイパフォーマンス委員会との連携、インテグリティ教育の実践などについて協議した。 （2025年度）委員会を1回開催（8月28日）し、アスリート委員会としての事業報告、代表チームへのアンケート調査、各委員の部門、現場におけるアスリートの問題、課題について（セカンドキャリア）協議した他、「ラグビー重症外傷への最先端医療推進支援基金プロジェクト」との連携協力体制を築き、共同活動を実施した。 （2026年度）9月と1月に委員会を開催すべく、日程と議事について、専務理事を交えて協議と調整を行っているところである。 なお、アスリート委員会の位置づけについて、2017年に制定された同委員会規程の第1条（総則）には、通常委員会との記載があったが、2020年に制定された組織規程において、専門委員会と整理されたことから、2026年度中に同委員会規程の当該箇所を改正することとした。 【審査基準（2）について】委員の人選に際しては、委員会で取り扱う事項等を踏まえ、性別や競技種目に加えて、選手・指導者・スタッフ等のバランスを考慮し、15人制男子の元日本代表選手3名（現在は大学監督とリーグワンチームスタッフ並びに現役選手）、7人制男子・7人制女子・15人制女子それぞれの現役選手もしくは元選手4名、代表強化部職員（U20日本代表チームディレクター）1名の計8名が委員を務めている。2025年度から現役日本代表選手2名（男女１名ずつ）を新たに人選した。 【審査基準（3）について】 2025年度は、主に選手の環境と価値を守る等について話し合いを行った。アスリート委員会としての意見等は、委員である代表強化部門職員を通して、メディカル委員会や安全対策委員会とも共有している他、アスリート委員会に出席している専務理事から理事会へ報告すること等により、アスリート委員会の意見を組織運営に反映させている。コミュニティーレベルにおける「タックルの高さ」（2025年9月1日より試験的実施ルールとして採用）についての議論も行い、前述の代表強化部門職員を通してプロジェクトチームへ提言していく。また、各カテゴリー代表ヘッドコーチ選考に関するヒアリングにも協力した。さらに、JOCアスリートフォーラム等の他の組織へのディスカッションの場に4名程度の委員が参加することにより、日本のスポーツ界が抱える各種課題の解決策やオリンピアン講話等から様々な 知見を得ることにより、参加オリンピアン及び NFアスリート委員会の今後の活動を活性化させることにつなげた。2025年度は、大学、リーグワン、代表チーム、女子等の各カテゴリーに対しアンケートやインタビュー等を行う具体的内容について審議した。セカンドキャリアを始めとするアスリートが抱える現状の問題点を抽出し、アスリート委員会においてディスカッションをするとともに、前述の代表強化部門職員と連携・連絡し、理事会等に提言していくスキームについて構築することを検討した。	【証憑書類（1）として】 2「組織規程」 11「アスリート委員会規程」 【証憑書類（2）として】 12「アスリート委員会名簿」 【証憑書類（3）として】 157A「アスリート委員会議事録・活動報告（2023年11月27日）」 158A「アスリート委員会議事録・活動報告（2024年11月7日）」 13「アスリート委員会議事録（2025年8月28日）」				（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。 （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。 （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。	（1）アスリート委員会に関する規程 （2）アスリート委員会の委員名簿 （3）過去4年分のアスリート委員会の議事録	（1）アスリート委員会における議論を組織運営に反映させるために、アスリート委員会から理事会等に対する答申、報告等を行う仕組みを設けることや、アスリート委員会の委員長を理事として選任することが望まれる。
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	【審査基準（1）について】 「定款」において、理事は12名以上26名以内、監事は2名以内と規定しており、現在は理事22名、監事2名と適正な規模であると考えている。（第19条）なお、2022年の改選時に役員等候補者選考委員会からの答申において「迅速な意思決定のため、長期的には理事人数を減らしてゆくべき」との意見を受けたことから、2024年6月の改選に際して、改選前から理事の人数を3名減らしている。又、理事会としての役割・責務を果たすため、知識・経験・能力を備えた理事をバランス良く配置するため、役員等候補者選考に際しての方針として「役員等候補者の選考に関するガイドライン」を整備している。（第4）理事会は毎月1回、定期開催している。又、急を要する場合には臨時理事会を開催している他、理事会だけでは十分な議論時間が確保できないと思われる重要事案については、理事会に先立って説明会を開く等して対応している。2025年度は理事会を13回（定期理事会12回、臨時理事会1回）開催しており、理事・監事の出席率は総じて90%を超えており、十分な実効性も保たれている。	【証憑書類（1）として】 6R「役員名簿」 その関連資料として 14「定款」 9「役員等候補者の選考に関するガイドライン」				（1）理事会を適正な規模とし、実効性の確保を図っている。	（1）役員名簿	（1）理事会は、その役割・責務を果たすために知識・経験・能力を備えた理事をバランスよく配置しているか、意思決定の迅速化、議論の質向上、監督機能の強化等に資するかという観点のもと、理事会を適正な規模で構成することが望まれる。
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	【審査基準（1）について】 「役員等候補者の選考に関する規程」 において、理事については就任時満70歳未満、監事については満72歳未満であることを定めている。（第8条(2)） 【補足（2）について】 理事の年齢制限に関しては、内部理事・外部理事とも同様としている。	【証憑書類（1）として】 7「役付理事の選任等に関する規程」 8「役員等候補者の選考に関する規程」 9「役員等候補者の選考に関するガイドライン」				（1）理事の就任時の年齢に制限を設けている。	（1）役員選任に関する規程等	（1）理事の候補となり得る人材を各種委員会等に配置し、将来のNF運営の担い手となり得る人材を計画的に育成していくことが強く期待される。 【追加】（2）外部理事について、他の理事とは異なる年齢制限を設ける又は年齢制限の対象外とすることも考えられる。

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類	予備調査チーム記入欄			審査基準	必ず提出する証憑書類 ※本項に示す書類の他にも、自己説明に対応する証憑書類の提出が必要	補足
					評価	要改善事項	修正指示			
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再任回数の上限を設けること	【審査基準（1）について】 役員等の新陳代謝を適切に図る仕組みとして、「役員等候補者の選考に関する規程」を整備しており、理事について、原則として10年を超えて在任（5期以上理事として在任）することがないよう、再任回数の上限を定めている。（第8条(3)） 【審査基準（2）について】 役員等の新陳代謝を適切に図る仕組みとして、「役員等候補者の選考に関する規程」を整備しており、理事について、過去に連続して5期以上理事として在任したことのある者にあっては、理事を退任してから４年以上経過していることを定めている。（第8条(3)） 【例外措置について】 「役員等候補者の選考に関する規程」において、理事監事候補者選考委員会は、その者の理事としての実績等を客観的に評価して、日本ラグビーフットボール協会の組織運営及び業務執行上、その者に新たに又は継続して代表理事又は業務執行理事を務めさせることが不可欠である特別の事情があると認める時は、既に連続して5期以上理事として在任している者、又は過去に連続して5期以上理事として在任したことのある者であって、理事を退任してから4年を経過していない者を理事候補者とすることができる。この場合、理事監事候補者選考委員会は、その者を理事候補者とする特別の事情を付して理事会に答申しなければならないと定めている。（第8条2項）また、10年超の期間を定めていないが、その理由は以下の通り。①日本ラグビーの世界における地位向上のため、日本からWorld Rugby（WR）のExecutive Committee（役員）を輩出することを目指している。WRの役員となるためにはWRのCouncil Member（評議員）として相当期間の貢献が必要となっており、WRの評議員を務めるためには当協会の理事である必要がある。②一方、10年超在任のためには、独立性を持った理事監事候補者選考委員会において、理事ごとに10年超在任の特別の事情があるかどうかについて慎重かつ厳しい判断を必要とする。また、役員等候補者選考に際して「役員等候補者選考に関する規程」を遵守し、かつスポーツ団体ガバナンスコードへの適合性を高めるための方針として「役員等候補者の選考に関するガイドライン」を整備している。この中で、代表理事（会長、専務理事）については、当協会の中長期目標の達成や計画遂行、安定的な経営のため、2期4年以上の複数期に亘り業務遂行することを念頭に、理事候補者を選考することも考えられ、その場合は、特別の事情があると認めることもあり得るとの考えを示している。（2024年9月、ガイドライン改正） 【激変緩和措置（または例外措置）が適用される場合に記入】 （例外措置の適用について）2026年6月の理事改選において、現職会長が上記規程に定める最長期間に達していたが、役員等候補者選考委員会において、規程に基づき検討が行われ「協会が現在直面している諸課題への対処、特にラグビーワールドカップの日本招致に向けた重要な時期にある中、継続して代表理事を務めることが不可欠であるという特別の事情があると認められる」との理由とともに候補者として推薦され、理事会での承認を受け、評議員会に推薦され、7期目の再選が承認されている。	【証憑書類（1）として】 7「役付理事の選任等に関する規程」 8「役員等候補者の選考に関する規程」 9「役員等候補者の選考に関するガイドライン」 【例外措置が適用される場合】 6R「役員名簿」 15「役員等候補者選考委員会議事録」 16「役員等候補者選考委員会からの答申」 17「理事会議事録」（2026年6月11日開催）				（1）理事が原則として10年を超えて在任することのないよう、再任回数の上限を設けている。 【追加】（2）最長期間に達した者については，再び選任されるまでに必要な経過期間（少なくとも任期２期分）を合わせて定めている。 【例外措置】 理事の在任期間が10年に達する場合であっても，以下のア）又はイ）のいずれかに該当すると認められる場合，当該理事が10年を超えて在任（1期又は2期）することが考えられる。 ア） 当該理事がIFの役員である場合 イ） 当該理事の実績等に鑑み、特に重要な国際競技大会に向けた競技力向上を始めとする中長期基本計画等に定める目標を実現する上で、当該理事が新たに又は継続して代表理事又は業務執行理事を務めることが不可欠である特別な事情があるとの評価 に基づき、理事として選任された場合 追加【小規模団体配慮措置】 小規模団体に該当する団体は，理事の再任回数の制限について直ちに実施することが困難であると判断する場合，統括団体による2回目の適合性審査（令和6年度～令和9年度を想定）に限っては，以下の2点について適切な自己説明を行えば足りることとされる。 ・理事就任時の年齢制限を含めて新陳代謝を図るための計画を策定し，組織として合意形成を行っていること ・組織運営及び業務執行上，10年を超えて引き続き在任することが特に必要である理事について，役員候補者選考委員会等において実績等を適切に評価していること ＜小規模団体の範囲＞ 以下2点を満たす団体もしくは①が0円の団体 ①公的助成金合計額：4,000万円以下 ②経常収益に占める公的助成金合計額の割合：50%以上 ※公的助成金…強化費、スポーツ振興くじ助成、スポーツ振興基金助成	（1）役員選任に関する規程等 ※理事の再任回数及び在任年数を明示してください。 【例外措置が適用される場合に提出】 （2）役員名簿（理事の任期と在任年数を記載してください。） （3）理事就任時の年齢制限を含めて新陳代謝を図るための計画及び組織として合意形成を行ったことを証明する会議議事録等 （4）役員候補者選考委員会等において実績等を適切に評価していることを証明する会議議事録等 追加【小規模団体配慮措置が適用される場合に提出】 （2）小規模団体に該当することが分かる書類 ・公的助成金計額の平均（過去4年度分の平均） ・経常収益における公的助成金計額の割合（過去4年度分の平均） ※経常収益は決算額。 ※公的助成金計額とは、「強化費」、「スポーツ振興くじ助成」、「スポーツ振興基金助成」の交付決定額の合計を示す。 （3）役員名簿（理事の任期と在任年数を記載してください。） （4）理事就任時の年齢制限を含めて新陳代謝を図るための計画及び組織として合意形成を行ったことを証明する会議議事録等 （5）役員候補者選考委員会等において実績等を適切に評価していることを証明する会議議事録等	（1）理事の候補となり得る人材を各種委員会等に配置し、将来のNF運営の担い手となり得る人材を計画的に育成していくことが強く期待される。 【追加】（2）例えば、8年間理事を務めた後に理事を退任した場合、再任にあたっては必ずしも任期2期分を空けることを求めるものではないが、そのように再任した場合、理事の新陳代謝を図る趣旨を踏まえると、最初の就任から通算して10年を超えて在任することは想定されない。 【激変緩和措置】期限経過のため削除
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	【審査基準（1）について】 「役員等候補者の選考に関する規程」において、役員等候補者選考委員会における役員候補者等の決定が、理事会等の他の機関から独立して行われるよう、選考委員会構成員の外部性を徹底している。（第2条）又、役員等候補者選考委員会構成員の多様性を確保するため、外部有識者・女性を複数名配置している。又、委員は自らを役員候補者とする決議に参加することができないことを定めている。（第6条）2026年6月の理事改選に際しては「役員等候補者の選考に関する規程」に沿って、外部有識者5名（外部理事1名、外部評議員1名を含む）、評議員1名（外部評議員は含まず）、監事1名の計7名（うち女性4名）から構成される委員を選任した。 【審査基準（2）について】 役員等候補者選考委員7名の内、外部有識者5名を配置している。 【審査基準（3）について】 役員候補者選考委員7名の内、現職の理事は1名であり、役員等候補者選考委員会の構成員の半数以下となっている。	【証憑書類（1）として】 8「役員等候補者の選考に関する規程」 【証憑書類（2）として】 18「役員等候補者選考委員会名簿」 【証憑書類（3）として】 15「役員候補者選考委員会議事録」				（1）役員候補者選考委員会における役員候補者等の決定を、理事会等の他の機関から独立して行っている。 【追加】（2）役員候補者選考委員会の構成員に有識者を配置している。 【追加】（3）役員候補者選考委員会の構成員の半数以上を現職の理事（外部理事を含む。）が占めていない。	（1）役員候補者選考委員会に関する規程等 （2）役員候補者選定委員会名簿 ※委員会名簿には「関係役職名」を記載してください。 （3）役員候補者選定委員会の議事録	（1）役員候補者選考委員会の構成員には、役員構成における多様性の確保に留意して役員候補者を選考する観点から、有識者、女性委員を複数名配置することが望まれる。 （2）公平性及び公正性の確保の観点から、当該役員候補者選考委員会において、役員候補者の選考対象として想定される者については、構成員としない又は当該委員は自らを役員候補者として決定する議決には参加しないこととするなどの配慮をすることが望まれる。
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	【審査基準（1）について】 NF及びその役職員その他構成者が適用対象となる法令を遵守するために必要な規程として、「倫理及び処分規程」「個人情報保護に関する基本方針」「内部監査規程」「インテグリティ相談窓口設置規程」「不正なプレー等に対する制裁に関する規程」「アンチ・ドーピング規程」「危機管理規程」を整備している。	【証憑書類（1）として】 19「倫理及び処分規程」 20「個人情報保護に関する基本方針」 21「内部監査規程」 22「インテグリティ相談窓口設置規程」 23「不正なプレー等に対する制裁に関する規程」 24「アンチ・ドーピング規程」 25「危機管理規程」				（1）NF及びその他役職員その他構成員が適用対象となる法令を遵守する旨を含む規程を整備している。	（1）審査基準に対応する証憑書類	

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類	予備調査チーム記入欄			審査基準	必ず提出する証憑書類 ※本項に示す書類の他にも、自己説明に対応する証憑書類の提出が必要	補足
					評価	要改善事項	修正指示			
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	【審査基準（1）について】 法人の運営に関して必要となる一般的な規程として、「総則」「評議員会運営規程」「理事会運営規程」「役付理事の選任等に関する規程」「支部に関する規程」「組織規程」「役員等候補者の選考に関する規程」「服務規程」「利益相反取引管理規程」「加盟団体規程」「支部役員候補者の選考に関する規程」「名誉役員に関する規程」「アスリート委員会規程」「印章管理規程」を整備している。	【証憑書類（1）として】 26「総則」 27「評議員会運営規程」 28「理事会運営規程」 7「役付理事の選任等に関する規程」 29「支部に関する規程」 2「組織規程」 8「役員等候補者の選考に関する規程」 30「服務規程」 31「利益相反取引管理規程」 32「加盟団体規程」 33「支部役員候補者の選考に関する規程」 34「名誉役員に関する規程」 11「アスリート委員会規程」 35「印章管理規程」				（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。	（1）審査基準に対応する証憑書類	（1）法人の運営に関して必要となる一般的な規程として、例えば以下のような規程を整備することが考えられる。 ＜例＞社員（会員）等の入退会に関する規程、会費等に関する規程、社員総会等の運営に関する規程、理事会の運営に関する規程、監事に関する規程、各種委員会の運営等に関する規程、業務分掌規程、職務権限規程、経理規程、事務局運営規程、コンプライアンス規程等
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	【審査基準（1）について】 法人の業務に関する規程として、「チーム登録等に関する規程」「選手の移籍に関する規程」「育成費に関する規程」「代理人に関する規程」「商業広告への出演等に関する規程」「付随的事業に関する規程」「日本代表選手に関する規程」「マッチオフィシャルに関する規程」「ラグビー指導者に関する規程」「寄附金等取扱規程」「JRFUメンバーズクラブに関する規程」「スクラム　ジャパン・プログラムに関する規程」「賛助会員に関する規程」「謝金支給規程」「日本代表出張旅費規程」「登録者見舞金規程」「JRFU表彰制度に関する規程」「手当てに関する特別内規」「選手の服装に関する規程」「日本代表選手の選考に関する規程」「リーグワンにおける代理人に関する規程」を整備している。	【証憑書類（1）として】 36「チーム登録等に関する規程」 37「選手の移籍に関する規程」 38「育成費に関する規程」 39「代理人に関する規程」 40「商業広告への出演等に関する規程」 41「付随的事業に関する規程」 42「日本代表選手に関する規程」 43「マッチオフィシャルに関する規程」 44「ラグビー指導者に関する規程」 45「寄附金等取扱規程」 46「JRFUメンバーズクラブに関する規程」 47「スクラム　ジャパン・プログラムに関する規程」 48「賛助会員に関する規程」 49「謝金支給規程」 50「日本代表出張旅費規程」 51「登録者見舞金規程」 52「JRFU表彰制度に関する規程」 53「手当てに関する特別内規」 54「選手の服装に関する規程」 55R「日本代表選手の選考に関する規程」 56「リーグワンにおける代理人に関する規程」				（1）法人の業務に関する規程を整備している。	（1）審査基準に対応する証憑書類	（1）法人の業務に関する規程として、例えば以下のような規程を整備することが考えられる。 ＜例＞文書取扱規程、情報公開に関する規程、個人情報保護に関する規程、公益通報者の保護に関する規程、稟議規程、リスク管理規程、反社会的勢力対応規程、不祥事対応規程、苦情処理規程、スポーツ事故防止に向けた安全管理規程等
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	【審査基準（1）について】 法人の役員の報酬等に関する規程として、「常勤役員の報酬並びに役員及び評議員の費用に関する規程」「役員国内出張旅費規程」「役員海外出張旅費規程」「役員慶弔金規程」「役員交通費支給特別規程」「役員等の年会費に関する規程」「報酬委員会の設置及び運営に関する規程」を整備している。 又、法人の職員の報酬に関する規程として、「就業規則」「賃金規則」「定年者再雇用規則」「退職金規則」「契約職員就業規則」「アルバイト職員就業規則」「慶弔見舞金規則」「国内出張旅費規則」「海外出張旅費規則」「ジャパンラグビーリーグワンに係るMC手当に関する規則」「フレックスタイム勤務規則」「在宅勤務規則」「通勤手当支給規則」「転勤規則」「副業規則」「育児休業規則」「介護休業規則」「車両通勤規則」「報奨金に関する規則」「ハラスメント防止規則」「海外留学規則」を整備している。	【証憑書類（1）として】 57「常勤役員の報酬並びに役員及び評議員の費用に関する規程」 58「役員国内出張旅費規程」 59「役員海外出張旅費規程」 60「役員慶弔金規程」 61「役員交通費支給特別規程」 62「役員等の年会費に関する規程」 63「報酬委員会の設置及び運営に関する規程」 （職員の報酬に関する規程） 64「就業規則」 65「賃金規則」 66「定年者再雇用規則」 67「退職金規則」 68「契約職員就業規則」 69「アルバイト職員就業規則」 70「慶弔見舞金規則」 71「国内出張旅費規則」 72「海外出張旅費規則」 73「ジャパンラグビーリーグワンに係るMC手当に関する規則」 74「フレックスタイム勤務規則」 75「在宅勤務規則」 76「通勤手当支給規則」 77「転勤規則」 78「副業規則」 79「育児休業規則」				（1）法人の役職員の報酬等に関する規程を整備している。	（1）審査基準に対応する証憑書類	（1）法人の役職員の報酬等に関する規程として、例えば以下のような規程を整備することが考えられる。 ＜例＞役員等の報酬に関する規程、役員等の退職手当に関する規程、職員の給与に関する規程を含む就業規則、職員の退職手当に関する規程等

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類	予備調査チーム記入欄			審査基準	必ず提出する証憑書類 ※本項に示す書類の他にも、自己説明に対応する証憑書類の提出が必要	補足
					評価	要改善事項	修正指示			
				79「育児休業規則」 80「介護休業規則」 81「車両通勤規則」 82「報奨金に関する規則」 83「ハラスメント防止規則」 84「海外留学規則」						
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	【審査基準（1）について】 法人の財産に関する規程として、「会計処理規程」「財産管理基準及び運用方針」「RWC2019 レガシー実行特別委員会資金管理等規程」「ラグビー重症外傷への最先端医療推進支援基金資金管理等規程」を整備している。	【証憑書類（1）として】 85「会計処理規程」 86「財産管理基準及び運用方針」 87「RWC2019 レガシー実行特別委員会資金管理等規程」 88「ラグビー重症外傷への最先端医療推進支援基金資金管理等規程」				（1）法人の財産に関する規程を整備している。	（1）審査基準に対応する証憑書類	（1）法人の財産に関する規程として、例えば以下のような規程を整備することが考えられる。 ＜例＞財産管理に関する規程、寄附の受入れに関する規程、基金の取扱いに関する規程等
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	【審査基準（1）について】 財政的基盤を整えるための規程として、「収入管理及び経費支払に関するガイドライン」「委員会予算執行基準」を整備している。	【証憑書類（1）として】 89「収入管理及び経費支払に関するガイドライン」 90「委員会予算執行基準」				（1）財政的基盤を整えるための規程を整備している。	（1）審査基準に対応する証憑書類	（1）財政的基盤を整えるための規程として、例えば以下のような規程を整備することが考えられる。 ＜例＞スポンサーシップ、試合の放映、商品化等の付随的事業を実施するためのNFの権利に関する規程、表彰の規程等
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	【審査基準（1）について】 代表選手の公平かつ合理的な選考に関する規程として「日本代表選手の選考に関する規程」を整備している。各カテゴリー代表選手の選考に際しては、同規程に規定している通り、公平かつ合理的に選考を行うため、ヘッドコーチの評価に加え、コーチングスタッフの推薦を以て、合意形成を図り、ヘッドコーチが最終決定を行う体制としている。 【審査基準（2）について】 選手の権利保護に関する規程として、「アスリート委員会規程」「選手の移籍に関する規程」「代理人に関する規程」「商業広告の出演等に関する規程」「日本代表選手に関する規程」「リーグワンにおける代理人に関する規程」を整備している。 【審査基準（3）について】 「日本代表選手の選考に関する規程」の作成に際しては、その作成過程そのものを公平かつ合理的に遂行するため、ガバナンスコード担当者、事業遂行責任者（ラグビー担当）、同（総務担当）、代表強化部門長、ハイパフォーマンス部門長等が合議を重ねながら取りまとめ、最終的に理事会の承認を以て発効としている。	【証憑書類（1）として】 55R「日本代表選手の選考に関する規程」 【証憑書類（2）として】 11「アスリート委員会規程」 37「選手の移籍に関する規程」 39「代理人に関する規程」 40「商業広告の出演等に関する規程」 42「日本代表選手に関する規程」 56「リーグワンにおける代理人に関する規程」				（1）代表選手の公平かつ合理的な選考に関する規程を整備している。 （2）選手の権利保護に関する規程を整備している。 （3）選手選考に関する規程（選考基準及び選考過程）の作成者の選定を公平かつ合理的な過程で実施している。	（1）選手選考に関する規程 （2）選手の権利保護に関する規程	（1）選手選考に関して、選考基準及び選考過程をできる限り明確かつ具体化することが望まれる。 （2）選考から漏れた選手や指導者からの要望等に応じて、事後に選考理由を開示することが望まれる。 （3）競技・種目ごとに選手選考に関する規程を整備することが望まれる。 （4）その他選手の権利保護に関する規程として、例えば選手登録やチーム移籍、肖像権等を扱う規程等が考えられる。
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	【審査基準（1）について】 審判員の公平かつ合理的な選考に関する規程として、「マッチオフィシャルに関する規程」と「マッチオフィシャルのアポイントメントに関するガイドライン」を整備している。 まず、「マッチオフィシャルに関する規程」において、審判資格は日本協会ハイパフォーマンス部審判グループの推薦に基づき、理事会が審査することとしており、合理的な認定が行われている。又、具体的なマッチオフィシャルの決定については、「マッチオフィシャルのアポイントメントに関するガイドライン」を整備しており、原則として、試合の主催者が決めることや所属チームや出身校等のマッチオフィシャルは行わない等を定めることで、公平性を担保している。又、ジャパンラグビーリーグワンを担当するパネルレフリーは、国内トップのマッチオフィシャルが担当するため、第三者も交えた選考会議を経て選出され、理事会での承認が行われる。	【証憑書類（1）として】 43「マッチオフィシャルに関する規程」 91「マッチオフィシャルのアポイントメントに関するガイドライン」				（1）審判員の公平かつ合理的な選考に関する規程を整備している。	（1）審判員の選考に関する規程	

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類	予備調査チーム記入欄			審査基準	必ず提出する証憑書類 ※本項に示す書類の他にも、自己説明に対応する証憑書類の提出が必要	補足
					評価	要改善事項	修正指示			
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保するなど、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	【審査基準（1）について】 理事、監事、ガバナンス委員会、コンプライアンス委員会、規律委員会に弁護士を配置し、相談内容に応じた適切な相談ルートを確保している。所管外の事項については、顧問弁護士と連携して、日常的に相談や問い合わせをできる体制を確保している。 【審査基準（2について】 潜在的な問題を把握し、調査の必要性の有無を判断するため、最高事業統括責任者（CEO）直轄の組織として、リスク・ガバナンス室を設置、同室には法的知識を有する職員を配置している。	【証憑書類（1）として】 6R「役員名簿」 92「ガバナンス委員会名簿」 93R「コンプライアンス委員会名簿」 94R「規律委員会名簿」 95「法律顧問契約書・業務委託契約書」				（1）規程の整備や法人運営に関する日常的な相談について、相談内容に応じて適切な弁護士への相談ルートを確保するなど、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している。 （2）役職員は、潜在的な問題を把握し、調査の必要性の有無等を判断できる程度の法的知識を有している。	（1）審査基準に対応する証憑書類	
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	【審査基準（1）について】 2020年7月に設置したコンプライアンス委員会は専門委員会に位置づけており、活動内容については、理事会への報告義務を有している。委員会の開催について、2023年度は4回、2024年度は4回、2025年度は4回開催した。2026年度は7月末までに2回委員会を開催している。 【審査基準（2）について】 コンプライアンス委員会の役割や権限事項については「組織規程」（別表　業務分掌Ⅲ）に定めている。同委員会の中で、コンプライアンス強化に係る方針や計画の策定及びその推進、実施状況の点検、リスクの把握等を組織的、継続的に実践している。 【審査基準（3）について】 2026年度は、委員長1名を含む17名の委員のうち、女性委員を2名配置している。	【証憑書類（1）として】 2「組織規程」 【証憑書類（2）として】 93R「コンプライアンス委員会名簿」 【証憑書類（3）として】 102～113/159A～160A「コンプライアンス委員会議事録」（過去4年分、2023年度～2026年度実施分）				（1）コンプライアンス委員会が設置され、少なくとも年1回以上、定期的に開催している。 （2）コンプライアンス委員会がその機能を十分に発揮できるよう、その役割や権限事項を明確に定め、コンプライアンス強化に係る方針や計画の策定及びその推進、実施状況の点検、リスクの把握等を組織的、継続的に実践している。 （3）コンプライアンス委員会の構成員に、少なくとも１名以上は女性委員を配置している。	（1）コンプライアンス委員会に関する規程等 （2）委員名簿 （3）過去4年分のコンプライアンス委員会の議事録	（1）コンプライアンス委員会の運営内容について、理事会に報告され、その監督を受けるとともに、コンプライアンス委員会からも、理事会等の意思決定機関に対して定期的に助言や提言を行うことができる仕組みを設けることが望まれる。
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	【審査基準（1）について】 コンプライアンス委員会の構成員には、弁護士（3名）、公認会計士（1名）、元JOCインテグリティ教育担当1名を含む学識経験者（3名）を配置している。	【証憑書類（1）として】 93R「コンプライアンス委員会名簿」				（1）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し、構成員に少なくとも1名以上は弁護士を配置している。	（1）委員名簿	（1）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が望まれる。 （2）外部理事のうち、専門的な知見を有する者（弁護士、公認会計士、学識経験者等）を業務担当理事として、コンプライアンス委員会の構成員に加えることが望まれる。
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	【審査基準（1）について】 当協会では、World Rugby（WR）が定める5つのコアバリュー（品位・情熱・結束・規律・尊重）にならい、コンプライアンスについては、インテグリティ（品位）追求の一環として取り組んでいる。 （2023年度）職員を対象に「インテグリティの追求とコンプライアンス遵守」と題した研修を実施し、89人が受講した。（2024年3月） （2024年度）職員を対象に、ハラスメント研修を2日間に渡って開催した。専門家によるWEB講義（133人受講）と対面式ワークショップ（93人受講）を実施し、延べ226人が受講した。（2025年2月） （2025年度）職員を対象にコンプライアンス研修（心理的リソース）を行い、122人が受講（2026年2月）、また、理事を対象にコンプライアンス研修を開催した。（2026年3月）この他、ハラスメント防止に向けては、相談窓口の再周知、ハラスメント防止規則の整備等に加え、新たにコンプライアンスサーベイ（3回実施）に取り組んだ。 （2026年度）コンプライアンスサーベイを継続実施し、コンプライアンス状況の実態把握と各種施策の効果測定を行う計画である。（2026年6月、12月実施予定）職員を対象にしたコンプライアンス研修も継続して実施する。（2027年2月予定）また、カスタマーハラスメント対応方針を新たに策定し、内外に対応方針の周知を行う。（10月予定）理事を対象としたコンプライアンス研修も開催する。（2027年3月予定） 【補足（2）について】 競技特性や競技環境を踏まえた上で、NFとしてのコンプライアンス体制との連携、コンプライアンスへの理解を深めて頂くため、ガバナンスハンドブックを作成している。これに加え、年4回発行している機関誌において、専門家（弁護士）によるインテグリティ追求に関するコラムを毎号掲載している。	【証憑書類（1）として】 114「役職員向けコンプライアンス研修開催要項」 115「役員向けコンプライアンス研修資料」 116「職員向けコンプライアンス研修資料」① 117「職員向けコンプライアンス研修資料」② その関連資料として 118「インテグリティ追求に向けて（JRFU機関誌）」				（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。	（1）直近に実施した役職員向けのコンプライアンス教育に関する研修会資料、開催要項等 【削除】証憑書類として実施計画は削除された	（1）都道府県協会、都道府県連盟といった地方組織、学生連盟や年代別の関係競技団体等の役職員、登録チームや登録選手、登録指導者等に対しても、コンプライアンス教育を展開することが望まれる。 （2）対象スポーツの競技特性や競技環境等を踏まえて、研修資料や普及啓発のためのパンフレット等を作成することが望まれる。 （3）役職員向けのコンプライアンス教育の内容として、例えば以下のような内容が考えられる。 ①一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（以下「一般社団・財団法人法」という。）や公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律（以下「公益法人認定法」という。）等、NFに適用される関係法令及びガバナンスコードについて ②NFがその組織運営のために整備している各種規程（原則3参照）や統括団体が定める加盟要件等に係る規程について ③不適切な経理処理を始めとする不正行為の防止について ④代表選手選考の適切な実施について ⑤大会運営、強化活動等における選手等の安全確保の徹底について

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類	予備調査チーム記入欄			審査基準	必ず提出する証憑書類 ※本項に示す書類の他にも、自己説明に対応する証憑書類の提出が必要	補足
					評価	要改善事項	修正指示			
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	【審査基準（1）について】 当協会では、World Rugby（WR）が定める5つのコアバリュー（品位・情熱・結束・規律・尊重）にならい、コンプライアンスについては、インテグリティ（品位）追求の一環として取り組んでいる。 （2023年度）全チームを対象とした「安全・インテグリティ推進講習会」を実施（約2,700人受講）、指導者の認定講習会において講義（約300人）を行っている。アンチ・ドーピング研修は、代表カテゴリー、太陽生命ウィメンズセブンズシリーズ参加チーム、トップレベル大学チーム（30チーム、対象約3,000名）を対象にした。 （2024年度）2024年3月から「2024インテグリティ推進講習会」を新たに展開し、チーム管理者（義務研修）、指導者、選手等を対象に、コンプライアンス全般に関する教育を行った。（約2,500人受講）受講後には、所属チームのコンプライアンス状況に関するアンケートを実施し、結果についてホームページで公表している。また、7人制日本代表チームを対象に対面式の研修会を開催した。（63人受講）アンチ・ドーピング研修は、前年度同様に実施した。また、スポーツ庁通達「アスリートへの性的ハラスメント及び誹謗中傷の防止に向けた取組に関する調査結果等について（2024年7月12日付）」を支部協会、都道府県協会、登録チーム、協会職員に展開し、SNS等に関する注意喚起とインテグリティ相談窓口の周知を行った。 （2025年度）2025年3月から「2025インテグリティ推進講習会」を展開、コンプライアンス全般に関する教育を行っている。（約2,500人受講）受講後のアンケートはホームページで公表している。また、2025年度は日本代表5カテゴリー向けに、国際大会前の合宿の機会等を利用したインテグリティ研修を各チームの状況に応じた内容で実施した。（約135人受講）この他、2025年6月に発生した大学ラグビー部の薬物事案を踏まえ、通達を発信し、取組強化を依頼、コンプライアンスに関するアンケートを実施、集計結果を通達として共有、公開した。アンチ・ドーピング研修は、日本代表5カテゴリー、リーグワン全チーム、太陽生命ウィメンズセブンズシリーズ参加チーム、大学トップチーム（30チーム）を対象に実施した。また、スポーツ庁「オンラインカジノを含む違法賭博に関する注意喚起について」を通達として、支部協会、都道府県協会、登録チーム、協会職員に展開した。 （2026年度）2026年3月から「2026インテグリティ推進講習会」を展開し、チーム管理者（義務研修）、指導者、選手等を対象に、コンプライアンス全般に関する教育を行っている。受講後は所属チームのコンプライアンス状況に関するアンケートを実施し、結果についてホームページで公表する予定である。また、2025年度から引き続き、日本代表5カテゴリーを対象に、対面式のインテグリティ研修を開催する。この他、全ての大学ラグビー部を対象に、例年の対応として、体制強化の通達発信（4月）、コンプライアンスに関するアンケート調査（6月）を行っている。また、昨年度の薬物事案を踏まえ、2026年度に新たに2つの研修プログラム（一般教養、薬物防止）を大学向けに策定し、7月から展開予定である。アンチ・ドーピング研修は、日本代表5カテゴリー、リーグワン全チーム、太陽生命ウィメンズセブンズシリーズ参加チーム、大学トップチーム（30チーム）を対象に、主には対面形式（一部はオンラインやeラーニングを併用）にて実施している。 【補足（2）について】 競技特性や競技環境を踏まえた上で、NFとしてのコンプライアンス体制との連携、コンプライアンスへの理解を深めて頂くため、ガバナンスハンドブックを作成している。これに加え、年4回発行している機関誌において、専門家（弁護士）によるインテグリティ追求に関するコラムを毎号掲載している。	【証憑書類（1）として】 119～123「選手・指導者向けコンプライアンス研修開催要項」 124「選手・指導者向けコンプライアンス研修資料」 161A「2026インテグリティ推進講習会（インテグリティの取り組みのお願い）」 162A「2026インテグリティ推進講習会（相談窓口の事例から）」 163A「2026インテグリティ推進講習会（社会からの信頼を確保するために）」 164A「2026インテグリティ推進講習会（スポーツの価値としてのアンチ・ドーピング）」 その他関連資料として 125「ガバナンスハンドブック」				（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。	（1）直近に実施した選手及び役職員向けのコンプライアンス教育に関する研修会資料、開催要項等 【削除】証憑書類として実施計画は削除された	（1）都道府県協会、都道府県連盟といった地方組織、学生連盟や年代別の関係競技団体等の役職員、登録チームや登録選手、登録指導者等に対しても、コンプライアンス教育を展開することが望まれる。 （2）対象スポーツの競技特性や競技環境等を踏まえて、研修資料や普及啓発のためのパンフレット等を作成することが望まれる。 （3）選手及び指導者向けのコンプライアンス教育の内容として、例えば以下のような内容が考えられる。 ①不正行為の防止について（ドーピング、八百長行為等） ②人種、障害、信条、性別、性的指向及び性自認、社会的身分等に基づく差別の禁止について ③暴力行為、セクハラ、パワハラについて 【追加】④スポーツ事故防止及び事故発生時に関する安全管理について ⑤その他の違法行為について（20歳未満の飲酒・喫煙、違法賭博、交通違反） ⑥SNSの適切な利用を含む交友関係（反社会勢力との交際問題を含む。）、社会常識について
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	【審査基準（1）について】 当協会では、World Rugby（WR）が定める5つのコアバリュー（品位・情熱・結束・規律・尊重）にならい、コンプライアンスについては、インテグリティ（品位）追求の一環として取り組んでいる。 （2023年度）レフリー資格保有者の資格更新時に「2023インテグリティ推進講習会」の受講を義務付けた。また、新規資格保有者に対しては、ワールドラグビーのeラーニング「セーフガーディング」の受講を義務付けている。 （2024年度）レフリー資格保有者の資格更新時に「2024インテグリティ推進講習会」の受講を義務付けた。また、新規資格保有者に対しては、ワールドラグビーのeラーニング「セーフガーディング」の受講を義務付けている。 （2025年度）レフリー資格保有者の資格更新時に「2025インテグリティ推進講習会」の受講を義務付けた。また、新規資格保有者に対しては、ワールドラグビーのeラーニング「セーフガーディング」の受講を義務付けている。トップレフリー向けに「2025インテグリティ推進講習会」の動画コンテンツを活用して教育活動を実施し、24名が受講した。 （2026年度）レフリー資格保有者の資格更新時に「2026インテグリティ推進講習会」の受講を義務付ける。また、新規資格保有者に対しては、ワールドラグビーのeラーニング「セーフガーディング」の受講を義務付けている。トップレフリー向けに「2026インテグリティ推進講習会」の動画コンテンツを活用して教育活動を実施する。（9～10月予定） 【補足（2）について】 競技特性や競技環境を踏まえた上で、NFとしてのコンプライアンス体制との連携、コンプライアンスへの理解を深めて頂くため、ガバナンスハンドブックを作成している。これに加え、年4回発行している機関誌において、専門家（弁護士）によるインテグリティ追求に関するコラムを毎号掲載している。	【証憑書類（1）として】 126「審判員向けコンプライアンス研修開催要項」 127「審判員向けコンプライアンス研修資料」 その他関連資料として 125「ガバナンスハンドブック」				（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。	（1）直近に実施した審判員向けのコンプライアンス教育に関する研修会資料、開催要項等 【削除】証憑書類として実施計画は削除された	（1）都道府県協会、都道府県連盟といった地方組織、学生連盟や年代別の関係競技団体等の役職員、登録チームや登録選手、登録指導者等に対しても、コンプライアンス教育を展開することが望まれる。 （2）対象スポーツの競技特性や競技環境等を踏まえて、研修資料や普及啓発のためのパンフレット等を作成することが望まれる。

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類	予備調査チーム記入欄			審査基準	必ず提出する証憑書類 ※本項に示す書類の他にも、自己説明に対応する証憑書類の提出が必要	補足
					評価	要改善事項	修正指示			
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	【審査基準（1）について】 業務において顧問弁護士からのサポートを日常的に受けることができる体制を構築しているが、組織運営上サポートが必要となると想定される場面や内容を事前に洗い出すため、最高事業遂行責任者（COO）直轄のリスク・ガバナンス室を設置し、毎週開催される部長会等で情報共有を図っている。その適否については内部監査室が定期的に検証を行っている。 【審査基準（2）について】 法律については、顧問弁護士と契約している他、理事、監事、ガバナンス委員会、コンプライアンス委員会、規律委員会に弁護士を配置し、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している。税務、会計等については、顧問税理士・監査法人と契約している他、監事、監査委員会に税理士、公認会計士を配置しており、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している。	【証憑書類（1）として】 2「組織規程」 その関連資料として 6R「役員名簿」 92「ガバナナンス委員会名簿」 93R「コンプライアンス委員会名簿」 94R「規律委員会名簿」 128「監査委員会名簿」				（1）組織運営において専門家のサポートが必要となると想定される場面や内容を事前に洗い出した上で、定期的にその適否について検証を行っている。 （2）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している。	（1）専門家のサポート体制に関する資料（組織図等）	（1）計算書類や組織運営規程等の各種書面の作成作業の補助や有効性・妥当性のチェックに際して、外部の専門家を積極的に活用することが望まれる。 （2）専門家の選定に当たっては、スポーツに関する業界動向や適用のある法律・税制・会計基準の改正等に通じた専門家の人選を行うことが望まれる。
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	【審査基準（1）について】 経費使用及び財産管理に関する規程として、会計処理規程、財産管理基準及び運用方針を整備し、公正な会計原則を遵守するための業務サイクルを確立している。 【審査基準（2）について】 適用を受ける各種法人法（一般社団・財団法人法、会社法等）、公益法人認定法に基づき、監事を2名（1名は公認会計士・税理士、1名は企業経営者）配置している。両名とも高い専門知識と豊富かつ多様な経験を有していることから、当協会の監事を務める上で、極めて高い適性があると考えている。 【審査基準（3）について】 会計監査及び適法性監査に加え、具体的な業務運営の妥当性に関する監査を積極的に行うため、内部監査室による監査、監事による監査、外部監査法人による監査の三様監査体制を整備し、組織の適正性に係る監査報告書を作成している。	【証憑書類（1）として】 129「監事名簿」 その関連資料として 14「定款」 85「会計処理規程」 86「財産管理基準及び運用方針」 130「監事監査報告書」 131「独理監査法人の監査報告書」 21「内部監査規程」				（1）経費使用及び財産管理に関する規程等を整備することなどにより、公正な会計原則を遵守するための業務サイクルを確立している。 （2）各種法人法（一般社団・財団法人法、特定非営利活動促進法、会社法等）、公益法人認定法等のうち適用を受ける法律に基づき適性のある監事等を設置している。 （3）各事業年度の計算書類等の会計監査及び適法性監査に加え、具体的な業務運営の妥当性に関する監査も可能な限り積極的に実施し、組織の適正性に係る監査報告書を作成している。	（1）監事名簿 ※監事の所属先、専門的能力（資格等）、業務経験等を明示し、監事の適性があると考える理由を説明してください。	（1）監事等の職務を補助すべき職員を置くことが望まれる。 （2）監事等が理事等の経営陣から独立して各種専門家に相談できる体制を構築することが望まれる。 （3）理事等の役職員と監事との間における日常的な情報共有・連携体制の構築に重点的に取り組むことが望まれる。
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	【審査基準（1）について】 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、ガイドラインを遵守するため、例えば、スポーツ振興くじ助成金であれば、日本スポーツ振興センターが定める「助成金交付要綱」や「助成金実施要領」等、関係先が定める規程類に適合した「会計処理規程」「倫理及び処分規程」「収入管理及び経費支払いに関するガイドライン」を定めている。その上で、監事及び外部監査法人による監査を受けると共に、期中においても適切な処理を行っているかどうか、内部監査室による監査を行っている。又、「倫理及び処分規程」の中で、補助金等の処理に関する不正を禁じており、違反した場合には懲戒処分の対象としている。	【証憑書類（1）として】 85「会計処理規程」 19「倫理及び処分規程」 132「独立行政法人日本スポーツ振興センタースポーツ振興くじ助成金交付要綱」 133「独立行政法人日本スポーツ振興センタースポーツ振興くじ助成金実施要領」 21「内部監査規程」 89「収入管理及び経費支払いに関するガイドライン」 134「競技力口上事業補助金（内示）」 135「スポーツ振興基金助成交付通知書」 136「スポーツ振興くじ助成交付通知書」				【追加】（1）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している。	【追加】（1）審査基準に対応する証憑書類（各種補助金の交付決定通知書等）	（1）資金源の確保、支出財源の特定、予算の執行、事業計画の策定及び遂行等の各種手続を適切に実施することが望まれる。 （2）法令・ガイドライン等において遵守すべき事項が組織運営の業務プロセスにおいて適切に実行されるよう、財務会計方針、手続等の運用規程を定め、適確に運用されることが望まれる。
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	【審査基準（1）について】 財務情報等として、法令に基づき、2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日、又は2026年3月31日時点）における貸借対照表、正味財産増減計算書、正味財産増減計算書内訳書、財務諸表に対する注記、附属明細書、財産目録と2026年度（2026年4月1日～2027年3月31日）における収支予算をホームページで開示している。参考URL：https://www.rugby-japan.jp/jrfu/business	【証憑書類（1）として】 137「2025年度財務諸表」 138「2026年度収支予算」				（1）財務情報等について、法令に基づく開示を行っている。	（1）予算・決算書類等	（1）公益法人認定法に基づき、公益法人が事務所に備え置き、何人も閲覧等を請求できるとされている書類（具体的には，事業計画書，収支予算書，資金調達及び設備投資の見込みを記載した書類（公益法人認定法第21条第1項，同法施行規則第27条・様式第4号，同規則第37条），財産目録，役員等名簿，理事，監事及び評議員に対する報酬等の支給の基準を記載した書類，キャッシュ・フロー計算書，運営組織及び事業活動の状況の概要並びにこれらに関する数値のうち重要なものを記載した書類，社員名簿，計算書類等（各事業年度に係る計算書類（貸借対照表及び損益計算書）及び事業報告並びにこれらの附属明細書（監事の監査を要する場合又は会計監査人の監査を要する場合には，監査報告又は会計監査報告を含む。）並びに滞納処分に係る国税及び地方税の納税証明書）について、主体的に開示することが望まれる。 （2）NFのウェブサイト等において情報を開示することが望まれる。
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	【審査基準（1）について】 代表選手の公平かつ合理的な選考に関する規程として「日本代表選手の選考に関する規程」を整備している。各カテゴリー代表選手の選考に際しては、同規程に規定している通り、公平かつ合理的に選考を行うため、ヘッドコーチの評価に加え、コーチングスタッフの推薦を以て、合意形成を図り、ヘッドコーチが最終決定を行う体制としている。選考結果やそれに至った経緯・理由等については、ヘッドコーチもしくはスタッフから、個々の選手に直接伝える等の対応を行っている。なお、「日本代表選手の選考に関する規程」と代表選手の選考結果はホームページで開示している。参考URL：https://www.rugby-japan.jp/jrfu/policy_rule	【証憑書類（1）として】 55R「日本代表選手の選考に関する規程」 その関連資料として 139「代表選手に関するニュース」				（1）選手選考基準を含む選手選考に関する情報を開示している。	（1）選手選考に関する規程	（1）選手選考については、規程を整備し、ウェブサイト等で開示するだけでなく、説明会等を実施し、ステークホルダー等に積極的に周知することが望まれる。 （2）選手や指導者に対しては、選手選考基準に関する説明会等を実施し、より積極的に周知することや、選手選考基準に修正又は変更があった場合には、直ちにステークホルダーに対して周知することが望まれる。 （3）選考から漏れた選手や指導者からの要望等に応じて、選考理由についても開示することが望まれる。 （4）監督の選考基準や選考理由等についても開示することが望まれる。 （5）NFのウェブサイト等において情報を開示することが望まれる。

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類	予備調査チーム記入欄			審査基準	必ず提出する証憑書類 ※本項に示す書類の他にも、自己説明に対応する証憑書類の提出が必要	補足
					評価	要改善事項	修正指示			
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	【審査基準（1）について】 ガバナンスコードの遵守状況に関する情報等として、2025年度の自己説明（2025年10月8日付）に関する資料をホームページで開示している。2026年度については、2026年10月31日までにホームページで開示する予定である。 【補足（1）について】 「利益相反取引管理規程」「倫理及び処分規程」に沿って実施した処分事例についても、ホームページで開示している。参考URL：https://www.rugby-japan.jp/jrfu/business（2025年度分）	【証憑書類（1）として】 140「自己説明（様式5）」 141「2025年度処分公表」				（1）ガバナンスコードの遵守状況に関する情報等を開示している。	【変更】（1）直近に開示した遵守状況に関する証憑書類	（1）原則2に定める理事に期待される知識・経験・能力及び各理事の選任の観点、原則8に定める利益相反ポリシー、原則10に定める懲罰制度に関する規程及び処分結果等（プライバシー情報等は除く）を開示することが望まれる。 （2）NFのウェブサイト等において情報を開示することが望まれる。
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	【審査基準（1）について】 重要な契約については、特に慎重な検証を行う必要があることから「利益相反取引管理規程」において、対象となる取り引き対象（第3条）と承認者（第4条）、承認に際しての考慮要素（第6条）を定めている。さらに重要と思われる契約については、専務理事と会長が指名した理事若干名によって構成される会議体に諮問できる仕組みを整備している。（第7条） 【審査基準（2）について】 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ため「服務規程」「利益相反取引管理規程」「利益相反ポリシー」「利益相反取引の解説」を整備している。	【証憑書類（1）として】 30「服務規程」 31「利益相反取引管理規程」 その関連資料として 142「利益相反ポリシー」 143「利益相反事例の解説」				（1）重要な契約（金額の多寡、関係者への影響の大小等から判断する。）については、客観性・透明性につき、特に慎重な検証を行っている。 （2）利益相反ポリシーに基づいた規程があり、利益相反を適切に管理している。	（1）利益相反取引に関する規程	（1）定款や利益相反に関する規程において、理事の利益相反取引を原則として禁止する条項、利益相反取引を実施する場合の議決方法に関する条項、利益相反に該当するおそれがある場合の申告及び承認後の報告に関する条項等の必要な規定を設けることが望まれる。 （2）NFの機関において利益相反取引を承認する場合には、その取引についての重要な事実の開示、取引の公正性を示す証憑の有無、内容、議論の経過、承認の理由・合理性等につき、会議体の議事録に詳細に記載し、意思決定の透明性を確保することが望まれる。 （3）利益相反取引に該当するおそれのある取引については、実務上の不都合がない場合は、入札方式等、公正な方法により契約することが望まれる。 （4）随意契約による場合においても、相見積りの取得等、公正な契約であることを証明できる資料を残すことが望まれる。 （5）「利益相反ポリシー」と「利益相反ポリシーに基づいた規程」は、別個に作成するのではなく、統合した1つの規程を整備する場合も考えられる。
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	【審査基準（1）について】 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ため「服務規程」「利益相反取引管理規程」「利益相反ポリシー」「利益相反取引の解説」を整備している。「利益相反ポリシー」においては、競技運営上の利益相反と組織運営上の利益相反を区別して議論を進めている。「利益相反取引管理規程」及び「利益相反取引の解説」の中で、どういった取引が利益相反取引に該当するのか、どういった価値判断に基づいて利益相反取引の妥当性を検討すべきかについて、現実に生じ得る具体例を示している。利益相反取引該当性を定めるに当たっては、理事が所属する他の企業・団体、理事の近親者等の形式的な基準に加えて、理事が懇意とする取引先等、当該NFにおいて想定される「利益相反的関係」を有する者（関連当事者）についても、実情に照らし適切に該当範囲に含めている。	【証憑書類（1）として】 142「利益相反ポリシー」 その関連資料として 30「服務規程」 31「利益相反取引管理規程」 143「利益相反事例の解説」				（1）利益相反ポリシーを作成している。	（1）利益相反ポリシー	（1）利益相反ポリシーの作成に当たっては、どういった取引が利益相反関係に該当するのか（利益相反取引該当性）、どういった価値判断に基づいて利益相反取引の妥当性を検討すべきか（利益相反の承認における判断基準）について、当該団体の実情を踏まえ、現実に生じ得る具体的な例を想定して、可能な限り分かりやすい基準を策定することが望まれる。 （2）利益相反取引該当性を定めるに当たっては、理事が所属する他の企業・団体、理事の近親者等の形式的な基準に加えて、理事が懇意とする取引先等、当該NFにおいて想定される「利益相反的関係」を有する者（関連当事者）についても、実情に照らし適切に該当範囲に含めることが望まれる。
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	【審査基準（1）について】 通報窓口として「インテグリティ相談窓口」を設け、ホームページで公表している。連絡先や利用方法についてもホームページに掲載すると共に、支部協会、都道府県協会宛ての通達、全国都道府県理事長会議、インテグリティ推進講習会、全職員研修、機関誌等様々な機会を通して、周知活動を継続的に実施している。参考URL：https://www.rugby-japan.jp/support_center/ 【補足（1）について】 利用者にとって利用できる選択肢を増やす観点から、職員向けとして「内部通報窓口」を設け、協会内で周知している。協会内における法令等違反及び不正行為による不祥事の防止並びに早期発見、自浄作用の向上、風評リスクの管理並びに社会的信頼の確保を図ることを目指している。内部通報に関わる運用の公正性を保べく「内部通報規則」を整備している。 【審査基準（2）について】 「インテグリティ相談窓口設置規程」を整備しており、同規程の中で、守秘義務を定めている。（第5条） 【審査基準（3）について】 「インテグリティ相談窓口設置規程」を整備しており、同規程の中で、情報管理の徹底を定めている。（第4条） 【審査基準（4）について】 「インテグリティ相談窓口設置規程」を整備しており、同規程の中で、相談者に対する不利益取り扱いの禁止を定めている。（第6条） 【審査基準（5）について】 役職員に対しては、研修等の実施を通して、通報が正当な行為として評価されるものであるという意識付けを徹底している。 【補足（5）について】 通報者が希望すれば対応者の性別を選べるよう、相談窓口には男女双方の相談員を配置している。 【補足（7）について】 通報制度の構築に当たっては、スポーツにおける暴力・ハラスメントその他の人権侵害防止のための組織づくり（スポーツにおけるセーフガーディング）に関する専門的知見を有する者の助言を受けている。	【証憑書類（1）として】 22「インテグリティ相談窓口設置規程」 144「内部通報規則」 その関連資料として 145「インテグリティ相談窓口体制（相談窓口開設のお知らせ）」				（1）通報窓口について、ウェブサイト、SNS等を通じて、恒常的にNF関係者等に周知している。 （2）通報窓口の担当者に相談内容に関する守秘義務を課している。 （3）通報者を特定し得る情報や通報内容に関する情報の取扱いについて一定の規定を設け、情報管理を徹底している。 （4）通報窓口を利用したことを理由として、相談者に対する不利益な取扱いを行うことを禁止している。 （5）研修等の実施を通じて、NF役職員に対して、通報が正当な行為として評価されるものであるという意識付けを徹底している。	（1）通報制度の運用に関する規程	（1）通報方法については、面会、書面、電話、電子メール、FAX、ウェブサイト上の通報フォーム等、できるだけ利用しやすい複数の方法を設けることが望まれる。 （2）通報対象には、暴力行為等の法令違反行為及び各種ハラスメントのほか、定款を始めとする団体の内部規程に違反する行為及び違反行為に至るおそれがある旨の事実を広く含めることが望まれる。 （3）これから行う行為が違反行為となるか否かに関する事前相談についても通報窓口にて対応することが望まれる。 （4）通報窓口において通報を受領してから当該通報に係る事実の調査を実施するまでのフロー、並びに調査対象にするか否かの客観的かつ具体的な基準及び調査の方法等について、あらかじめ明確に定め、原則としてこれらに従って運用することが望まれる。 （5）通報窓口の対応者に男女両方を配置し、通報者が希望すれば対応者の性別を選べることが望まれる。 （6）NF固有の通報制度を設けることが困難である場合には、統括団体の相談窓口やJSCの第三者相談・調査制度相談窓口の利用を促すことが考えられる。 【追加】（7）通報制度の構築に当たっては，スポーツにおける暴力・ハラスメントその他の人権侵害防止のための組織づくり（スポーツにおけるセーフガーディング）に関する専門的知見を有する者の助言を受けて，制度を構築することも考えられる。

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類	予備調査チーム記入欄			審査基準	必ず提出する証憑書類 ※本項に示す書類の他にも、自己説明に対応する証憑書類の提出が必要	補足
					評価	要改善事項	修正指示			
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	【審査基準（1）について】 通報窓口として「インテグリティ相談窓口」を設け、ホームページで公表している。その中で、外部の弁護士が相談を受けること、並びに当該弁護士は法律及び規則に基づき守秘義務を負っていることを周知している。又、「インテグリティ相談窓口」とは別に、職員向けに「内部通報窓口」を設け、協会内で周知している。「内部通報窓口」については、利用者にとって利用できる選択肢を増やす観点から、通報先について、外部の弁護士、事業遂行責任者（総務担当）、内部監査室長から選択できる形態を取っている。	【証憑書類（1）として】 145「インテグリティ相談窓口体制（相談窓口開設のお知らせ）」 その関連資料として 22「インテグリティ相談窓口設置規程」				（1）通報制度の運用体制を、弁護士、公認会計士、学識経験者等の有識者を中心に整備している。	（1）通報制度の運用体制に関する書類	（1）弁護士等の有識者を含む、経営陣から独立した中立な立場の者で構成される調査機関（原則4に定めるコンプライアンス委員会等）を設け、調査の必要の有無、調査の必要がある場合には調査方法等について決定し、同機関の構成員又は同機関において指定された者（当該事案に何らかの形で関与したことがある者を除く）により速やかに調査を実施することが望まれる。 （2）通報制度の運営において専門家のサポートが必要になると想定される場面や内容を事前に洗い出した上で、定期的にその適否について検証することが望まれる。 （3）相談対応部門と処理判断部門のそれぞれに、適切に有識者を配置することが望まれる。 （4）通報窓口その他通報制度の運営は、NFの経営陣から独立した中立な立場の者が担当し、NFの経営陣が通報者を特定し得る情報や通報内容等にアクセスできない体制を整備することが望まれる。
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	【審査基準（1）について】 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については、「倫理及び処分規程」によって定めている。 【審査基準（2）について】 「倫理及び処分規程」の中で、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ている。同規程はホームページで公表し、広く周知を図っている。 【審査基準（3）について】 処分審査を行うにあたっては、規律委員会における検討を経た上で、処分対象者に対して聴聞（意見聴取）の機会を設けることを定めている。（第20条） 【審査基準（4）について】 処分の内容、処分対象行為、処分の理由、不服申立手続の可否、その手続の期限等については、処分対象者に対して書面にて告知することを定めている。（第24条）	【証憑書類（1）として】 19「倫理及び処分規程」 【証憑書類（2）として】 2「組織規程」 その関連資料として 94R「規律委員会名簿」 146「規律委員会事実調査パネル報告書」				（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規程等によって定めている。 （2）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周知している。 （3）処分審査を行うに当たって、処分対象者に対し、聴聞（意見聴取）の機会を設けることを規程等に定めている。 （4）処分結果は、処分対象者に対し、処分の内容、処分対象行為、処分の理由、不服申立手続の可否、その手続の期限等が記載された書面にて告知することを規程等に定めている。	（1）処分に関する規程 （2）処分機関の体制に関する書類	（1）処分に関する規程は、懲罰制度に関する規程等と統合されている場合も考えられる。 （2）処分内容の決定は、行為の態様、結果の重大性、経緯、過去の同種事例における処分内容、情状等を踏まえて、平等かつ適正になされることが望まれる。 （3）規程において、あらかじめ明確かつ具体的な処分基準を定め、処分内容の決定に当たっては原則として当該基準に従うことが望まれる。 （4）調査機関の構成員又は同機関において指定した者（当該事案に何らかの形で関与したことがある者を除く）による調査結果等を踏まえ、有効かつ適切な証拠により認定された行為についてのみ、処分の対象としていることが望まれる。 （5）NF関係者等に対し、処分対象行為の調査に対する協力義務及び調査内容に関する守秘義務を課すことが望まれる。 （6）処分審査を行うに当たって、処分対象者に対し、処分対象行為を可能な限り書面を交付することが望まれる。 （7）認定根拠となった証拠や処分の手続の経過についても、可能な範囲で告知することが望まれる。 （8）弁護士等の有識者を含む、経営陣から独立した中立な立場の者で構成される処分機関（倫理委員会等）を設け、同機関（当該事案に何らかの形で関与したことがある者を除く）において、客観的かつ速やかに、処分審査（処分対象行為該当性及び処分内容の決定）を行うことが望まれる。 （9）処分審査が中立な者により行われることを担保するため、処分審査を行う者について、当該処分に関するステークホルダーを除く等の制度を設けることが望まれる。
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	【審査基準（1）について】 処分審査を行うため、規律委員会を設置している。規律委員会は諮問委員会に位置づけており、審査内容等については、理事会への報告義務を有している。規律委員会は、弁護士、学識経験者、公認会計士などの外部有識者で構成されており、中立性及び専門性を有している。	【証憑書類（1）として】 19「倫理及び処分規程」 【証憑書類（2）として】 2「組織規程」 94R「規律委員会名簿」 146「規律委員会事実調査パネル報告書」				（1） 処分審査を行う者は、中立性及び専門性を有している。	（1）処分に関する規程 （2）処分機関の体制に関する書類	（1）NF外部の中立的かつ専門的な第三者により、懲罰制度が当該規程に従って適切に運用されているか否かの確認を定期的に受け、当該第三者の助言指導を踏まえて定期的に運用を見直すことが望まれる。 （2）処分機関は最終処分権者ではなく、諮問委員会として設置することも考えられる。また、処分に関する規程は、懲罰制度に関する規程等と統合されている場合も考えられる。
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	【審査基準（1）について】 「倫理及び処分規程」の中で、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ている。（第26条） 【審査基準（2）について】 自動応諾条項の対象事項には、倫理及び処分規程に基づく処分を対象（第26条）としているほか、2025年12月に日本代表選手の選考に関する規程を改正し、日本代表候補選手の選考結果についてもその対象に加えている。 【審査基準（3）について】 申立期間については、World Rugby（WR）の「オンザピッチの処分に関する規程」（Regulation 17、72時間以内）や他団体の規程等を参考に、2か月と定めている。（第26条）早期確定の要請（当協会は処分手続の終了後速やかに処分対象者の再教育プログラム等を実施し同種事案の再発防止を図っているところ、仲裁の申立がなされた場合にはこれらの対応が中断することとなる）と、処分対象者の不服申立ての機会の確保の要請（処分対象者に対する事実調査や弁明の機会の付与を通じて、処分対象者は争点を容易に把握できるため、2か月あれば仲裁申立の検討は十分になしうる）を比較衡量した結果、2か月という期間設定を行っており、申立期間について合理的ではない制限を設けていない。	【証憑書類（1）として】 19「倫理及び処分規程」 【証憑書類（2）として】 55R「日本代表候補選手の選考に関する規程」 その関連資料として 147「オンザピッチの処分に関する規程（参考：和訳）、他団体規程」				（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ている。 （2）自動応諾条項の対象事項には、懲罰等の不利益処分に対する不服申立に限らず、代表選手の選考を含むNFのあらゆる決定を広く対象に含んでいる。 （3）申立期間について合理的ではない制限を設けていない。	（1）処分規程 （2）自動応諾条項を定めている規程等	（1）日本スポーツ仲裁機構のスポーツ仲裁制度を利用することに加えて，スポーツ紛争を迅速かつ適正に解決することができるよう，弁護士等の有識者から支援を受けて，NF内において，以下の点に十分留意して，適切な紛争解決制度を構築することも考えられる。 ①制度の適用対象者，適用対象事案，利用方法，手続の流れ等を規程において明確に定め，ウェブサイト等を通じて，恒常的にNF関係者等に周知徹底すること ②NF外部の中立的かつ専門的な第三者により，紛争解決制度が当該規程に従って適切に運用されているか否かの確認を定期的に受け，当該第三者の助言指導を踏まえて定期的に運用を見直すこと ③弁護士等の有識者を含む，経営陣から独立した中立な立場の者で構成される紛争解決機関（不服申立委員会等）を設け，同機関（当該事案に何らかの形で関与したことがある者を除く。）において，客観的にかつ速やかに，紛争解決手続を行うこと（同機関の構成員は，調査機関又は処分機関の構成員と兼任しないこと） ④紛争解決手続が中立な者により行われることを担保するため，紛争解決手

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類	予備調査チーム記入欄			審査基準	必ず提出する証憑書類 ※本項に示す書類の他にも、自己説明に対応する証憑書類の提出が必要	補足
					評価	要改善事項	修正指示			
37										続を行う者について，当該紛争に関するステークホルダーを除くこと ⑤申立当事者からの意見聴取，証拠提出機会の確保，対立当事者からの意見聴取及び証拠提出機会の確保を行うなど，両当事者に十分な手続保障を与えるほか，紛争解決制度を利用したこと又は紛争解決手続において意見表明等を行ったことによる不利益取扱いの禁止に関する規定を設けること ⑥NF内における紛争解決制度とJSAAによるスポーツ仲裁は，申立人の選択に応じてどちらも利用できるよう整備すること
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	【審査基準（1）について】 「倫理及び処分規程」の中で、処分対象者に対して、処分の決定に不服がある場合には、公益財団法人日本スポーツ仲裁機構に対して仲裁の申立てを行うことができる旨、及びその申立期間を書面（処分通知書）で通知することを定めている。（第24条）	【証憑書類（1）として】 19「倫理及び処分規程」 その関連資料として 148「処分決定通知書」				（1）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している。	（1）審査基準に対応する証憑書類	（1）処分機関が処分結果を通知する際に、処分対象者に対し、JSAAによるスポーツ仲裁の活用が可能である旨とその方法、手続の期限等が記載された書面を交付することが望まれる。
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	【審査基準（1）について】 危機管理体制の構築にあたっては、危機状況の予防、防止及び日本協会の損失の最小化を図ることを目的に危機管理規程を整備している。その上で、不祥事対応を機動的に行えるよう、事業遂行部門内に危機管理責任者を配置し、組織横断的な活動を可能とする体制を構築している。 【審査基準（2）について】 有事の際の具体的な対応要領について、「危機管理マニュアル」を整備している。この中で、危機管理責任者の設置、最高事業統括責任者（CEO）を中心とした危機管理体制の構築、管理者に対する定期的な訓練実施を義務づけること等を定めている。危機管理マニュアルについては、制定から4年を経過し、この間に対応した事例対応等を踏まえ、2026年5月に、安否確認システムの導入、定期訓練・演習の実施等を盛り込んだ改定を行った。危機管理マニュアルとは別に、主に試合会場等におけるリスク（事件・事故・天災等）発生時の対応については、大会及び会場ごとにイベントマニュアルを整備している。 【審査基準（3）について】 不祥事を含む重大事象が発生した際は、初期通報から30分以内に事業遂行責任者及び危機管理責任者による危機レベル判定が実施され、さらに30分以内に専務理事に報告、危機レベルに応じた対策本部が立ち上がるフローとなっている。特に不祥事等、社会的影響の大きな事象に際しては、初動が極めて重要となることから、対応本部における具体的なアクションをSTEP1～3ごとに定めている。（第2章4.対応フロー） 【審査基準（4）について】 役職員による不祥事等、外部調査が必要となった事案が発生した場合には、第三者委員会を招集すること、倫理及び処分規程に基づく運用が必要になった場合には規律委員会を開催し、調査結果については理事会への報告を求めることを定めている。（第2章7）	【証憑書類（1）として】 25「危機管理規程」 149「危機管理マニュアル」 その関連資料として 150「イベントマニュアル」 【証憑書類（2）として】 149「危機管理マニュアル」				（1）危機管理体制を構築している。 （2）危機管理マニュアルを策定している。 （3）危機管理マニュアルに、不祥事対応の一連の流れを含んでいる。 （4）危機管理マニュアルに、不祥事対応として外部調査委員会を設置する場合の一連の流れを含んでいる。	（1）危機管理マニュアル （2）危機管理体制に関する書類	（1）危機管理体制の構築に当たっては、不祥事対応を機動的に行えるよう、コンプライアンス担当の理事に危機管理担当も兼務させるなどの工夫を行い、組織横断的な活動を可能とする体制を構築することが望まれる。 （2）危機管理マニュアルの策定に当たっては，競技の特性や各団体の運営の特徴等を踏まえ，発生しやすい不祥事類型やリスクを特定し，当該リスクの発現可能性の高低や発生した場合の影響等の評価を加え，これに従ったリスクの制御方法や監視体制及びその見直しの在り方についても規定することが望まれる。 （3）危機管理マニュアルが単なる書類として形骸化しないよう、マニュアルに従ったリスク管理の実効性を定期的に検証したり、緊急の危機管理体制を発動するための仮想訓練を定期的に実施したりするなど、平時からその存在を浸透させるための活動を運営業務に組み込むことが望まれる。 （4）「スポーツ界のコンプライアンス強化事業スポーツ界におけるコンプライアンス強化ガイドライン（日本スポーツ仲裁機構）」の「モデル危機管理マニュアル」を参考に策定することが考えられる。
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	【審査基準（1）について】 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ため、「倫理及び処分規程」に調査体制・手続きについて定めている。なお、40項補足（5）に該当するNFの不祥事は、過去4年以内に発生していない。 【審査基準（2）について】 補足（5）に該当するNFの不祥事は、過去4年以内に発生していない。	その関連資料として 19「倫理及び処分規程」			【変更】（1）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し、不祥事の根本的な原因究明を含む不祥事対応を行い、必要に応じて、不祥事の事実関係、処分内容、根本的な原因及び再発防止策を公表している。 【追加】（2）不祥事対応が一度収束した後においても，再発防止策の取組が適切に運用され，定着しているかを不断にモニタリングした上で，その改善状況を定期的に公表している。	（1）不祥事発生時の対応報告書等 ※審査書類提出時から過去4年以内に発生した不祥事全ての対応報告書等を提出してください。 （2）再発防止策の実施状況が分かる資料	（1）重大な不祥事の端緒を認識した場合には、最適な調査体制を迅速に構成し、徹底した事実調査を実施した上で、外部専門家の知見と経験も踏まえつつ、表層的な現象や因果関係の列挙にとどまらない、根本的な原因究明を行うことが望まれる。 （2）調査の結果、法令違反等の不祥事の発生が認められた場合には、その原因となった責任者・監督者につき、NFが有する倫理規程や懲罰規程等に従って、責任者を適切に処分することが望まれる。 （3）再発防止策の策定に当たっては、組織の変更や規程の改定等の表面的な対応にとどめることなく、今後の日々の業務運営等に具体的かつ継続的に反映させることが望まれる。 （4）発生した不祥事の事実関係，処分の内容，根本的な原因及び再発防止策等を，その事案に応じて適時適切に公表することが望まれる。 （5）次にいずれかに該当するNFの事案を不祥事とする。 ①法令に違反していると判断される事案 ②当該団体が定める諸規程、当該団体が加盟する団体が定める加盟団体規程等に違反していると判断される事案 ③社会規範に著しく反していると判断される事案

審査項目通し番号	原則	審査項目	自己説明	証憑書類	予備調査チーム記入欄			審査基準	必ず提出する証憑書類 ※本項に示す書類の他にも、自己説明に対応する証憑書類の提出が必要	補足
					評価	要改善事項	修正指示			
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	【審査基準（1）について】 役員による不祥事等、外部調査が必要となった場合には、第三者委員会を設置することについて、危機管理マニュアルに定めている。（第2章）なお、40項補足（5）に該当するNFの不祥事に伴って第三者委員会を設置した事例は過去4年以内に発生していない。	【証憑書類（1）として】 94R「規律委員会名簿」 151「規律委員会調査パネル名簿」 その関連資料として 25「危機管理規程」 149「危機管理マニュアル」				（1）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）を中心に構成している。	（1）外部調査委員会名簿 ※外部調査委員会名簿には「関係役職名」を記載してください。 ※審査書類提出時から過去4年以内に設置した外部調査委員会全ての名簿を提出してください。	（1）第三者を委員とする調査委員会を設置する場合には、当該委員の選定プロセスについても十分に配慮し、委員がNFに対して独立性・中立性・専門性を有する者であることについて、合理的な説明をする責任を果たすことが望まれる。
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	【審査基準（1）について】 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ため、「加盟団体規程」を整備している。その中で、地方協会の権限、届出義務を定めている。（第4条、第5条） 【審査基準（2）について】 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ため、「加盟団体規程」を整備している。この中で、加盟団体の使命（第3条）、権限（第4条）、加盟団体に対する支援、助言、指示（第6条）を制定すると共に、具体的な要請事項等については「ガバナンスハンドブック」の中で定めている。 【審査基準（3）について】 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ため、ガバナンスハンドブックを作成、都道府県協会に配付すると共に、地方組織等の運営者に対する情報提供機会として、運営に関わる研修会を開催し、日本協会内に常設の問い合わせ窓口を設置している。また、全国都道府県協会理事長会議（年2回）において議事として取り上げると共に、一般向けガバナンスコードの自己説明実施の依頼、都道府県協会の法人化に関する相談対応等を行っている。	【証憑書類（1）として】 32「加盟団体規程」 【証憑書類（2）として】 152「JRFUインテグリティ体制」 【証憑書類（3）として】 125「ガバナンスハンドブック」 153「ガバナンス研修会資料（JRFUインテグリティ体制）」 154「ガバナンス研修会資料（2025インテグリティ推進講習会）」 155「ガバナンス研修会資料（ガバナンスアンケート報告）」 156「ガバナンス研修会資料（中期戦略計画とガバナンス強化への取り組み）」				（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している。 （2）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ための方針等を定めている。 （3）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、助言及び支援を行っている。	（1）地方組織との間の権限関係を定める規程 （2）地方組織との関係図 （3）直近に行った地方組織等の組織運営及び業務執行についての指導、助言及び支援に関する資料等	（1）ガバナンスの確保、コンプライアンスの強化等に関する助言を行うほか、地方組織等の組織運営や業務執行に問題があると考えられるときには積極的に指導し、自主的な改善が見込まれない場合には、規程に基づき処分を行うなどの対応をすることが望まれる。 （2）地方組織等における組織体制について、女性役員の目標割合の設定等を通じた積極的な任用、役員就任時の年齢制限等により新陳代謝を図る仕組みの導入が進むよう、指導、助言及び支援を行うことが望まれる。 （3）地方組織等に対し法人格取得に向けた専門的な助言や財政面を含めた支援を行うことが望まれる。
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	【審査基準（1）について】 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ため、ガバナンスハンドブックを作成、都道府県協会に配付すると共に、地方組織等の運営者に対する情報提供機会として、運営に関わる研修会を開催し、日本協会内に常設の問い合わせ窓口を設置している。また、全国都道府県協会理事長会議（年2回）において議事として取り上げると共に、一般向けガバナンスコードの自己説明実施の依頼、都道府県協会の法人化に関する相談対応等を行っている。	【証憑書類（1）として】 153「ガバナンス研修会資料（JRFUインテグリティ体制）」 154「ガバナンス研修会資料（2025インテグリティ推進講習会）」 155「ガバナンス研修会資料（ガバナンスアンケート報告）」 156「ガバナンス研修会資料（中期戦略計画とガバナンス強化への取り組み）」 その関連資料として 32「加盟団体規程」 125「ガバナンスハンドブック」				（1）地方組織等の運営者に対して、情報提供や研修会の実施等による支援を行っている。	（1）直近に実施した情報提供や研修会に関する研修会資料、開催要項等 【削除】証憑書類として実施計画は削除された	（1）NFが作成するコンプライアンス強化に係る研修資料や普及啓発のためのパンフレット等の提供等を行うことが望まれる。 （2）地方組織等の代表等が集まる会議（例えば、社員総会や評議員会等）の開催と合わせて、ガバナンスやコンプライアンスに関する研修会を実施することが望まれる。 （3）地方組織の運営者に対する情報提供や研修会の内容として、例えば以下のような内容が考えられる。 ①指導者及び選手へのコンプライアンス教育について ②懲罰制度について ③通報制度について （4）地方組織等に対して、法律、会計等のサポートサービスを提供する形で支援することが望まれる。