

長崎県ドッジボール協会 倫理規程

(目的)

第1条 この規程は、長崎県ドッジボール協会（以下、「本協会」という。）の役職員、指導者及び競技者の倫理に関する事項を定めることにより、本協会の事業執行の公正さに対する国民の疑惑や不信を招く行為の防止を図り、もって本協会に対する社会的な信頼を確保することを目的とする。

(役職員等の範囲)

第2条 この規程において「役職員」とは以下に掲げる者を指す。

- (1) 会長、理事
- (2) 公認審判員
- (3) 本協会の主催する大会運営業務に携わる協会員
- (4) 本協会事務局の職員（正職員、派遣職員、嘱託等の別を問わない。）

2 この規程において「指導者」とは以下に掲げる者を指す。

- (1) 本協会 C級指導員
- (2) 本協会 B級指導員
- (3) 本協会 A級指導員

3 この規程において「競技者」とは、以下に掲げる者を指す。

- (1) 本協会に選手登録した競技者
- (2) 本協会チーム登録規程に基づく登録を受けた競技者

(基本的責務)

第3条 役職員、指導者及び競技者（以下「役職員等」という。）は、本協会の関係規程に基づき、自らの職務を公正かつ誠実に履行し、本協会の信頼を確保するよう責任ある行動を取らなければならない。

2 役職員等は、日常の行動につ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。

3 役職員等は、本規程違反に関して倫理委員会の調査を受けたとき、正当な理由なくこれを拒んではならない。

4 役職員は、品行を保持し、自己研鑽に努めなければならない。

5 指導者は、指導者に関する規程に則り、自らの品行の保持に努めると共に、競技者を適切に指導しなければならない。

6 競技者は、品行の保持に努めなければならない。

(暴力行為等の禁止)

第4条 指導者は、競技者を指導する際の問題解決の手段として、暴力行為（直接的暴力のみならず、暴言、脅迫、威圧等の精神的苦痛を与える行為を含む。）を行ってはならない。

2 指導者は、競技者を指導する際、暴力行為と受け取られるような行いをしないよう十分留意する。

3 指導者及び競技者は、自らの優位性（上司と部下、先輩と後輩の上下関係を含むがこれに限られない）を背景に、指導、助言又は批判としての適正な範囲を超えて、立場の弱い者に対し暴力行為をしてはならない。

4 役職員等は、組織の運営又はスポーツを指導する際に意見の相違などが生じた場合は、互いに話し合い、相手の人格を尊重して相互理解に努めること。

(セクシュアル・ハラスメントの禁止)

第5条 役職員等は、自らが業務を遂行する場においてセクシュアル・ハラスメント（相手方の意

に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により当該相手方に不利益を与える行為、又は性的な言動により業務遂行の環境を害する行為をいう。)をしてはならない。

(差別の禁止及び個人の尊重)

第6条 役職員等は、人種、性別、信条、思想、宗教、身体及び精神の障害並びに学歴等を理由とした不当な差別をしてはならない。

2 役職員等は、個人の人権を尊重し、個人のプライバシーに配慮しなければならない。

(ドーピングの禁止)

第7条 競技者は、ドーピングをしてはならない。

2 何人も、競技者に対しドーピングを指示、教唆又は幫助してはならない。

3 競技者及び指導者は、ドーピングに関する知識を十分に深めるよう努めること。

(反社会的勢力との関係の禁止)

第8条 役職員等は、暴力団、暴力団関係企業、暴力団構成員および準構成員、並びに総会屋、社会運動標榜ゴロ、政治活動標榜ゴロおよび特殊知能暴力集団その他の反社会的勢力と一切関係してはならない。

(法令の遵守)

第9条 役職員等は、法令、規定、規則その他のルールを遵守しなければならない。

2 役職員等は、他の者に法令等に違反する行為を指示、教唆又は幫助し若しくは他の者が行った法令等に違反する行為を黙認してはならない。

3 役職員等は、違法賭博に一切関与してはならない。

(経理処理の適正)

第10条 役職員は、補助金、助成金等の経理処理に関し、適正な処理を行うと共に、不正行為を未然に防ぐため、組織内部における定期的なチェック並びに監事及び外部監査人による監査体制を確立しなければならない。

2 補助金の取り扱いについては、補助先の補助の目的及び経理要項等を遵守の上、適正な経理処理を行い、他の目的に流用してはならない。

(経理に関する不正行為の禁止)

第11条 役職員等は、以下に掲げる行為をしてはならない。

(1) 横領又は背任行為をすること

(2) 架空請求又は水増請求をし、若しくは法令、規則その他の規程に違反して本協会その他の関係団体に対し補助金を不正に請求すること

(3) 報酬、手当等名目の如何を問わず、本協会から不正な利益を得又は第三者に得させ若しくは提供すること

(4) 什器備品の購入その他本協会との取引に関し増収賄をし若しくは接待又は供応をすること

(競技者の選考の公正性)

第12条 役職員は、競技大会に派遣する競技者の選考にあたっては、選考基準を定め、選考結果に疑惑を抱かせることのないよう公平かつ透明性ある選考を行わなければならない。

2 競技者が本協会に対し前項の選考結果に対して質問・抗議をした場合、役職員は速やかに対応するとともに、競技者に理解されるよう明快な説明に努めるものとする。

(倫理委員会の設置)

第13条 この規程の実効性を確保するため、本協会に倫理委員会をおくことができる。

2 倫理委員会の組織、運営及び処分対象者に対する処分その他の手続に関する事項については、理事会の議決により別に定める倫理委員会規程による。

(役員等が規程に違反した場合の処分の手続)

第14条 倫理委員会は、倫理委員会規程に基づく調査により処分対象者がこの規程に違反する行為を行ったと認められる場合、処分対象者に対し同規程に基づく弁明の機会を与えた上で、次項各号に掲げる区分に従い、処分に関する意見を記載した意見書を会長に提出する。

2 会長は前項の意見書に基づき、処分対象者に対し、処分対象者の区分に従い、次の各号に定めるいずれかの処分をする。ただし、会長が処分対象者である場合又は会長に処分の権限がない場合は、理事会の決議による。

- (1) 第2条第3項に定める者(競技者) 登録取消、資格停止、嚴重注意
- (2) 第2条第2項に定める者(指導者) 登録取消、資格停止、職務停止、嚴重注意
- (3) 第2条第1項第6号に定める者(公認審判員) 就業規則に基づく懲戒処分
- (4) 第2条第1項第1号に定める者 降格、又は嚴重注意(会長、理事)

3 第1項の弁明の機会を与える手続については、倫理委員会規程に定める。

(処分の種類)

第15条 前条2項各号に掲げる処分の内容は、就業規則に定められたもののほか、以下に定めるとおりとする。ただし、第1号及び第2号の処分は、予め一般財団法人日本ドッジボール協会倫理規程に基づく処分権限の委任を受けている場合に限る。

- (1) 登録取消：処分対象者である指導者又は競技者の登録者としての資格を剥奪する。
- (2) 資格停止：処分対象者である指導者又は競技者の登録者としての資格を、30日以上3年以内の間又は期限を定めることなく停止する。
- (3) 職務停止：処分対象者の任を30日以上1年以内の間、停止する。
- (4) 解任：処分対象者の任を解く。
- (5) 降格：処分対象者の職位を下の職位に異動させる。
- (6) 嚴重注意：文書によって処分対象者に注意を行う。

(その他)

第16条 この規程の実施に関し必要な事項は、理事会の議決により別に定める。

本規程は 2024年2月1日より施行する。

倫理規程 処分基準

倫理規程第15条第2項に基づいて、~~第14条第2項に定める者（第2号を除く）~~を別表のとおり処分する。

表1 スポーツ活動又はこれに準じる活動に関する、身体の接触又は身体への直接的な加害を伴う
遵守事項違反

違反行為の程度・結果	処分内容		
	第1号	第3号	第4号
被害者が傷害を負わなかった	資格停止6か月	職務停止6か月	職務停止6か月
被害者が全治2週間の傷害を負った	資格停止1年	職務停止1年	職務停止1年
被害者が全治1か月の傷害を負った	資格停止2年	職務停止2年	職務停止2年
以下のいずれかに該当する ① 被害者を退部など当該スポーツ活動の中止に至らせた ② 被害者を死に至らしめた ③ 被害者が全治1か月を超える傷害を負った ④ 被害者が重大な後遺障害が残る傷害を負った ⑤ その他被害者の心身に重大な障害を与えた ⑥ 刑事処分をされた	資格取消	職務停止無期	解任
<p><考慮すべき要素></p> <p>① 違反行為の態様（暴行の程度・内容・部位、回数や継続性、被害者数等）</p> <p>② 加害者の地位・立場、被害者との関係</p> <p>③ 加害者の人数</p> <p>④ 違反行為による結果や影響（周囲の者への影響を含む）</p> <p>⑤ 被害者の身体的負荷の程度（暴行にとどまるか傷害や死亡に至ったか）</p> <p>⑥ 被害者の心理的負荷の程度（自殺や精神疾患の発生の有無等を含む）</p> <p>⑦ 被害者の人数、被害者のスポーツ活動への影響の程度（スポーツ活動の休止・停止の状況や所属クラブ・チーム等からの退会の有無等を含む）</p> <p>⑧ 加害者の動機、加害意図の程度、違反行為に至る経緯</p> <p>⑨ 被害者の言動、態度等</p> <p>⑩ 加害者の事後の対応（反省、被害者への謝罪等）</p> <p><加重・軽減要素の例></p> <p>○ 加重要素（処分内容を重くする） 加害者あるいは被害者が複数の場合、傷害の程度が重度な場合、傷害により選手生命が短縮される・スポーツ活動の継続が困難になるなど重大なスポーツ権の侵害があった場合、退部・転校・不登校など被害者の日常生活に大きな影響を与えた場合、複数回又は継続的に行われていた場合、過去に別の事案につき本会の処分を受けたことがある場合等</p> <p>○ 軽減要素（処分内容を軽減する） 真摯に反省している場合、示談の成立、解雇・退職等で制裁を受けている場合</p>			
<p>備考（適用条項）</p> <p>倫理規程 第4条（暴力行為等の禁止）、第6条（差別の禁止及び個人の尊重）が該当するが、これに限らない。 第5条（セクシュアル・ハラスメント）は除く。</p>			

表2 スポーツ活動又はこれに準じる活動に関する、身体の接触及び身体への直接的な加害を伴わない遵守事項違反

違反行為の程度・結果	処分内容		
	第1号	第3号	第4号
1回又は2～3回の軽微な行為であり、かつ被害者のスポーツ活動に支障が生じるに至らなかった	注意	注意	注意
継続的又は重大な行為であり、かつ、被害者のスポーツ活動に支障が生じるに至らなかった	嚴重注意	嚴重注意	嚴重注意
行為の内容にかかわらず、被害者のスポーツ活動に支障が生じた	資格停止1年	職務停止2年	職務停止2年
行為の内容にかかわらず、以下のいずれかに該当する ① 被害者を退部など当該スポーツ活動の中止に至らせた ② 被害者を死に至らしめた ③ 被害者の心身に重大な障害を与えた ④ 刑事処分をされた	資格取消	職務停止無期	解任
<p><考慮すべき要素></p> <p>① 違反行為の態様（回数や継続性、被害者数等）</p> <p>② 加害者の地位・立場、被害者との関係</p> <p>③ 加害者の人数</p> <p>④ 違反行為による結果や影響（周囲の者への影響を含む）</p> <p>⑤ 被害者における心理的負荷の程度（自殺や精神疾患の発生の有無を含む）</p> <p>⑥ 被害者の人数、被害者のスポーツ活動への影響の程度（スポーツ活動の休止・停止の状況や所属クラブ・チーム等からの退会の有無等を含む）</p> <p>⑦ 加害者の動機、加害意図の程度、違反行為に至る経緯</p> <p>⑧ 被害者の言動、態度等</p> <p>⑨ 加害者の事後の対応（反省、被害者への謝罪等）</p> <p><加重・軽減要素の例></p> <p>○ 加重要素 加害者あるいは被害者が多数いる場合、用いられた暴言内容の程度が重い場合、暴言等を行った期間が長い場合や回数が多い場合、被害者が未成年の場合、加害行為によって被害者またはその親族等の進学・就職等私生活に支障が出ている場合、過去に別の事案につき本会の処分を受けたことがある場合等。</p> <p>○ 軽減要素 真摯に反省している、示談の成立、解雇・退職等他で制裁を受けている場合等</p>			
<p>備考（適用条項）</p> <p>倫理規程 第4条（暴力行為等の禁止）、第6条（差別の禁止及び個人の尊重）が該当するが、これに限らない。 第5条（セクシュアル・ハラスメント）は除く。</p>			

※ 本表の違反行為には、個人の能力を貶めるような言動、指導の範囲を超えて練習中や試合中のミスを責めるような言動、被害者の進学や就職、他のスポーツクラブ等への移籍等を妨害する行為、被害者の親族等に危害を加える等の脅し行為、被害者の親族等に危害を加える等の脅し行為、安全配慮義務違反、高温注意情報が出ている時の無理な練習、水分を摂取させない等も含まれる。

表3 スポーツ活動又はこれに準じる活動に関する、性的虐待（*）、セクシュアル・ハラスメント

違反行為の程度・結果	処分内容		
	第1号	第3号	第4号
環境型セクシュアル・ハラスメント行為により、スポーツ活動に支障が生じた	資格停止6か月	職務停止6か月	職務停止6か月
特定の被害者に対するセクシュアル・ハラスメント行為であり、被害者のスポーツ活動に支障が生じるに至らなかった	資格停止1年	職務停止1年	職務停止1年
特定の被害者に対するセクシュアル・ハラスメント行為により、被害者のスポーツ活動に支障が生じた	資格停止2年	職務停止2年	職務停止2年
以下のいずれかに該当する ① 性的虐待行為を行った ② 被害者を退部など当該スポーツ活動の中止に至らせた ③ 被害者を死に至らしめた ④ 被害者の心身に重大な障害を与えた ⑤ 刑事処分をされた	資格取消	職務停止無期	解任
<p><考慮すべき要素></p> <p>① 違反行為の態様（身体的接触の有無・程度・部位、暴行の有無・内容、回数や継続性、被害者数等）</p> <p>② 加害者の地位・立場、被害者との関係</p> <p>③ 加害者の人数</p> <p>④ 違反行為による結果や影響（周囲の者への影響（保護者に対するセクハラにより、その子のスポーツ活動に支障が生じた場合等）を含む）</p> <p>⑤ 被害者における身体的負荷の程度</p> <p>⑥ 被害者における心理的負荷の程度（自殺や精神疾患の発生の有無を含む）</p> <p>⑦ 被害者の人数、被害者のスポーツ活動への影響の程度（スポーツ活動の休止・停止の状況や所属クラブ・チーム等からの退会の有無等を含む）</p> <p>⑧ 加害者の動機、加害意図の程度、違反行為に至る経緯</p> <p>⑨ 被害者の言動、態度等</p> <p>⑩ 加害者の事後の対応（反省、被害者への謝罪等）</p> <p><加重・軽減要素の例></p> <p>○ 加重要素 加害者あるいは被害者が多数いる場合、暴言や暴力など他の違反行為も併せて行った場合、被害者が未成年である場合、わいせつ行為を行った期間が長い場合や回数が多い場合、過去に別の事案につき本会の処分を受けたことがある場合等</p> <p>○ 軽減要素 真摯に反省している場合、示談の成立、解雇・退職等他で制裁を受けている場合、性加害に関するカウンセリングや治療を受けている等</p>			
備考（適用条項）			
倫理規程 第5条（セクシュアル・ハラスメント）			

*：性的虐待

刑法第176条～第179条の行為及びそれに準じる行為。

表4 教唆・幫助・放置

第三者が倫理規程第4条～第8条及び第10条～第12条に定める不正行為を行った場合に、教唆（第三者をそそのかし加害行為を実行させること）し、幫助（第三者の加害行為の実行を容易にさせること）し、若しくはこれを是正すべき義務を有するにもかかわらずこれを放置すること、又は適切な対応を行わないこと

違反行為の程度・結果	処分内容
	第1号/第3号・第4号
第三者の行為を回避させる義務が生じているにもかかわらず、第三者の行為を放置したにとどまる	第三者に対する処分を軽減した処分 （第三者の行為が「資格停止/職務停止」の場合、その2分の1程度の期間を基準とする。第三者の行為が「資格取消/職務停止無期・解任」の場合、「資格停止/職務停止」2年を基準とする。）
第三者の行為を幫助した	第三者と同等の処分か、第三者に対する処分を軽減した処分 （第三者に対する処分を軽減した処分とする場合、第三者の処分が「資格停止/職務停止」であれば、その3分の2程度の期間を基準とする。第三者の行為が「資格取消/職務停止無期・解任」であれば、「資格停止/職務停止」3年を基準とする。）
第三者を教唆した	第三者と同等以上の処分
<p><考慮すべき要素></p> <p>①第三者の違反行為の態様（指導との関連性、違反行為の時間、場所、継続性）</p> <p>②第三者の違反行為に対する認識</p> <p>③加害者と第三者の地位、経験、年齢、能力の差</p> <p>④加害者の第三者の行為を回避させる義務の程度、関与の程度</p> <p>⑤加害者の動機、加害意図の程度、違反行為に至る経緯</p> <p>⑥被害者の言動、態度等</p> <p>⑦加害者の事後の対応（反省、被害者への謝罪等）</p> <p><加重・軽減要素の例></p> <p>○加重要素（処分内容を重くする） 過去に別の事案につき本会の処分を受けたことがある場合</p> <p>○軽減要素（処分内容を軽減する） 真摯に反省している場合、示談の成立、解雇・退職等他で制裁を受けている場合</p>	
<p>備考（適用条項）</p> <p>倫理規程 第9条（法令の遵守）</p>	

表5 各種補助金・助成金の不正受給、脱税等の不適切な経理処理（以下「不適切な経理処理」という。）

違反行為の程度・結果	処分内容		
	第1号	第3号	第4号
他者が不適切な経理処理が行われていることを知っ ていながら適切な機関・団体・人物に報告しな かった	資格停止1 年	職務停止1 年	職務停止1 年
不適切な経理処理を行い、他の目的に流用した	資格停止2 年	職務停止2 年	職務停止2 年
不適切な経理処理を行い、 ① 自己の利益を図った ② 刑事処分をされた	資格取消	職務停止無 期	解任
<p><考慮すべき要素></p> <p>① 違反行為の態様（程度、回数や継続性、被害額等）</p> <p>② 加害者の地位・立場</p> <p>③ 加害者の人数</p> <p>④ 違反行為による結果や影響（周囲の者への影響を含む）</p> <p>⑤ 被害者のスポーツ活動への影響の程度（スポーツ活動の休止・停止の状況や所属クラブ・チー ム等からの退会の有無等を含む）</p> <p>⑥ 加害者の動機、加害意図の程度、違反行為に至る経緯</p> <p>⑦ 加害者の事後の対応（反省、関係者への謝罪、被害の回復・弁償等）</p> <p><加重・軽減要素の例></p> <p>○ 加重要素（処分内容を重くする） 不適切な経理処理であることを知っ ていながら不適切な経理処理を行った場合、加害者が多数 いる場合、被害額の程度が高額であれば重くなる、不適切な経理処理を行った期間が長い場合、 過去に別の事案につき本会の処分を受けたことがある場合等</p> <p>○ 軽減要素（処分内容を軽減する） 真摯に反省している場合、被害の弁償、示談の成立等</p>			
<p>備考（適用条項）</p> <p>倫理規程 第10条（経理処理の適正），第11条（経理に関する不正行為の禁止）</p>			