

特定非営利活動法人日本視覚障害者柔道連盟
嘱託労働者就業規則

平成26年 9月 1日制定

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則（以下「就業規則」という。）は、特定非営利活動法人日本視覚障害者柔道連盟（以下「法人」という。）に勤務する嘱託労働者（以下「非常勤職員」という。）の勤務条件、服務規律その他の就業に関する事項を定めるものである。

2 この規則に定めのない事項については、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

(適用範囲)

第2条 この規則は第2章に定めるところにより採用された非常勤職員に適用する。

(遵守義務)

第3条 法人及び非常勤職員はともにこの規則を遵守し、互いに協力して業務の運営に当たらなければならない。

第2章 採用

(採用)

第4条 法人は満18歳以上60歳未満の者の中から適当と認めた者を非常勤職員として採用する。ただし、必要に応じ満60歳を超えている者を採用することがある。

第5条 雇用契約期間は1年以内とし、採用時には別紙の雇用契約書を取り交わすものとする。ただし、業務上の必要に応じ雇用契約期間を更新することがある。

(採用決定者の提出書類)

第6条 非常勤職員として採用された者は、採用後14日以内に次の書類を提出しなければならない。ただし、必要に応じその一部を省略することがある。

- 一 履歴書
- 二 住民票記載事項証明書
- 三 免許その他資格証明書
- 四 健康診断書
- 五 その他法人が指定する書類

2 前項の提出書類の記載事項に変更があったときは、速やかに書面で届けなければならない。

(人事異動)

第7条 法人は業務上の必要がある場合は、所属する部署又は従事する職務の変更を命ずることがある。

2 非常勤職員は正当な理由がない限り前項の命令を拒むことができない。

第3章 服務規律

(服務の基本原則)

第8条 非常勤職員は業務上の指揮命令に従い、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、職場秩序の維持に努めなければならない。

(服務心得)

第9条 非常勤職員は勤務上の心得として次の事項を守らなければならない。

- 一 互いに助け合い、礼儀を重んじ、職務能率の向上に努めること
- 二 勤務に際しては常に時間を尊重し、慎重、敏速、的確を期すること
- 三 連盟の関係者に対しては常に親切丁寧な態度で接し、連盟関係者に不信の念など起こさせないように努めること

(服務規律)

第10条 非常勤職員は次の事項を守らなければならない。

- 一 勤務中は職務に専念し、みだりに職場を離れないこと
- 二 許可なく職務以外の目的で法人の施設、物品等を使用しないこと
- 三 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受けるなど不正な行為をしないこと
- 四 法人の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと
- 五 法人の業務上の秘密を他に漏らさないこと
- 六 法人の施設、物品等を丁寧に取り扱い、節約に努めるなどその管理を厳にすること
- 七 法人の業務を妨害、又は職場の風紀、秩序を乱さないこと
- 八 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと
- 九 相手の望まない性的言動によって他の職員に不利益を与えたり、職場環境を害するような行為をしないこと
- 十 職場における喫煙はしないこと
- 十一 その他酒気を帯びて勤務するなど職員としてふさわしくない行為をしないこと

(出勤、退勤)

第11条 非常勤職員は出勤及び退勤に当たっては、出勤、退勤時刻を所定の出勤簿に自ら記入しなければならない。ただし、緊急やむをえない事由で始業時刻までに出勤できなかったときは、事後遅滞でなく所属長に届け出なければならない。

(出勤制限)

第12条 次の各号のいずれかに該当する非常勤職員に対しては出勤を禁止し、又は退勤を命ずることがある。

- 一 法令又はこの規則によって就業又は出入りを禁じられている者
- 二 業務上必要でない危険物、有害物を所持する者

- 三 風紀、秩序を乱し、又は衛生上有害と認められる者
- 四 業務を妨害し、又は業務に支障を与える恐れのある者
- 五 その他法人が必要と認めた者
(遅刻、早退、欠勤及び外出)

第13条 非常勤職員が遅刻、早退、欠勤又は勤務時間中に私用で外出するときは、あらかじめ所属長の承認を受けなければならない。ただし、緊急やむをえない事由のあるときは事後速やかに承認を受けなければならない。

第4章 勤務時間

(所定勤務時間)

第14条 所定勤務時間は非常勤職員の個々の事情に応じ別に定めるものとし、それぞれ雇用契約書に記載するものとする。

(時間外及び休日勤務)

第15条 業務上必要がある場合には前条の所定勤務時間を超え、又は第16条の所定休日に勤務させることができる。

この場合において、法定の労働時間を超える時間外勤務又は法定の休日における休日勤務については労働基準法第36条に基づく労使協定によるものとする。

第5章 休日、休暇、休業等

(休日)

第16条 休日は次のとおりとする。

- 一 国民の祝日に関する法律に定める日（日曜日と重なった場合は翌日）及び5月4日
- 二 日曜日
- 三 土曜日
- 四 年末年始（12月29日から翌年1月3日まで）
- 五 その他法人が指定する日

(休日の振替)

第17条 業務上やむをえない事由が生じた場合は、前条の休日を2か月以内の他の日と振り替えることがある。

2 前項の場合は、前日までに振替による休日と勤務日を特定して職員に通知する。

(年次有給休暇)

第18条 非常勤職員が6か月を継続して雇用され所定勤務日の8割以上出勤したときには週所定勤務日数に応じ次の表の年次有給休暇を与える。この場合において週30時間を超えて勤務する者については「週5日以上」の欄に該当するものとする。

2 年次有給休暇は本人の請求により与えられるものとする。ただし、業務の正常な運営を妨げる場合はその請求日を変更することができるものとする。

- 3 年次有給休暇の単位は、1日又は半日とする。
- 4 年次有給休暇の残日数は次年度に繰り越すことができる。
- 5 年次有給休暇により休んだ期間は、勤務したもものとして通常の賃金を支給する。

当該職員 の週 所定 労働 時間	当該職 員の週 の所定 労働日 数	当該職員 の1年間 の所定勞 働日数	雇用の日から起算した継続勤務時間の区分に 応ずる年次有給休暇の日数						
			6か 月以 上	1年6 か月	2年6 か月	3年6 か月	4年6 か月	5年6 か月	6年6か 月以上
30時間以上									
30 時 間 未 満	5日 以上	217日 以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169～ 216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121～168 日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73～120 日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

第19条 年次有給休暇のうち3日間は、夏期休暇として一斉に取るものとする。

(特別休暇)

第20条 非常勤職員が次の各号のいずれかに該当するときは、本人からの請求によりそれぞれ当該各号に定める日数の特別休暇を与える。ただし、その間の賃金は支給しない。

- 一 本人が結婚するとき……5日
- 二 配偶者が出産するとき……3日
- 三 父母(養継父母を含む。)、配偶者及び子(養子を含む。)が死亡したとき……5日
- 四 祖父母、配偶者の父母及び兄弟姉妹が死亡したとき……3日

2 前項の休暇は、忌引き休暇を除き、少なくとも2週間前に請求しなければならない。

3 所属長は、特別休暇を与えることにより業務の正常な運営に支障がある場合には、請求の時期の変更を求めることができる。

(病気休暇)

第21条 病気休暇は、非常勤職員が負傷若しくは疾病のために療養する必要がありその勤務しないことがやむを得ないと認められる場合、又は生理日の勤務が著しく困難な女性非常勤職員には、休暇簿(別紙3)による請求により勤務を免除する。ただし、勤務しないこととなる時間については給与を支給しない。

(産前産後の休業)

第22条 6週間(多胎妊娠の場合には14週間)以内に出産する予定の女性職員から請求があったときは産前休業を与える。

2 出産した女性職員には8週間の産後休業を与える。ただし、産後6週間を経過した女性職員から請求があったときは、医師が支障がないと認めた勤務につかせることができる。

3 産前、産後休業により勤務しないこととなる期間については給与は支給しない。

(母性健康管理のための休暇等)

第23条 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員から、所定労働時間内に、母子保健法に定める健康診査又は保健指導を受けるために通院休暇の請求があったときは次の範囲で休暇を与える。

一 産前の場合

妊娠23週まで……4週間に1回

妊娠24週から35週まで……2週間に1回

妊娠36週以降……1週間に1回

ただし、医師又は助産婦(以下「医師等」という。)がこれと異なる指示をしたときは、その指示による必要な時間

二 産後(1年以内)

医師等の指示による必要な時間

2 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員から、保健指導又は健康審査に基づき、勤務時間等について医師等の指導を受けた旨申し出があったときは次の措置を講ずる。

一 妊娠中の通勤緩和

通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として1時間の勤務時間の短縮又は1時間以内の時差出勤

二 妊娠中の休憩の特例

休憩時間について指導された場合は、所定の休憩時間以外の適宜の休憩時間

三 妊娠中又は出産後の諸症状に対する措置

妊娠又は出産に関する諸症状の発生又は発生の恐れがあるとして指導された場合は、その指導事項を守るようにするための作業の軽減、勤務時間の短縮、休業等

3 第1項及び前項により勤務しないこととなる時間については賃金は支給しない。

(育児時間)

第24条 1歳に満たない子を養育する女性職員から請求があったときは、休憩時間のほか1日につき2回、1回につき30分の育児時間を与える。ただし、これにより勤務しないこととなる時間については賃金を支給しない。

第6章 賃金

(賃金)

第25条 賃金は、基本給(時間給×勤務時間数)、時間外手当及び通勤手当とする。

(基本給)

第26条 基本給は、本人の能力、経験、技能、作業内容等を勘案して時間給として決定する。

第27条 賃金の計算は、前月の初日から末日までとし、当月10日に支給する。

(時間外手当)

第28条 勤務時間が1日8時間を超え、又は休日に勤務した場合は次の時間外手当を支給する。

時間給×1.25×時間外勤務時間数又は休日勤務時間数

ただし、その勤務が深夜(午後10時から翌日午前5時まで)の場合には

時間給×1.50×時間外勤務時間数

(通勤手当)

第29条 通勤手当は自宅から法人まで、法人が認める交通機関を利用する場合の通常交通費の実費を支給する。

第7章 昇給、賞与及び退職金

(昇給)

第30条 昇給は行わない。

(賞与)

第31条 賞与の支給は年2回を原則とし、技能及び勤務成績等を考慮して行う。

(退職金)

第32条 採用の日から起算して勤続5年以上の者に対しては別に定めるところにより退職金を支給する。

第8章 退職

(退職)

第33条 非常勤職員が次のいずれかに該当する場合は退職とする。

- 一 雇用契約において定めた雇用期間が満了し、契約を更新しないとき
- 二 退職を願い出て承認を得たとき、又は退職願を提出した後14日を経過したとき
- 三 年齢が満65歳に達したとき
- 四 死亡したとき

2 自らの都合で退職する者は、遅くとも14日前までに申し出るものとする。

第9章 解雇

(普通解雇)

第34条 非常勤職員が次のいずれかに該当するときは、30日以前に予告するか平均賃金の30日分を支払い退職させることがある。

- 一 精神または身体の障害等により業務に耐えられないと認められるとき
- 二 刑事事件により起訴され有罪が確定したため、就業ができなくなったとき
- 三 勤務状況が著しく不良で、勤務に適しないと認められるとき
- 四 成績不良又は第10条の服務規律にしばしば違反し、勤務に適しないと認められるとき
- 五 その他業務上の都合によりやむをえない事由があるとき

(解雇制限)

第35条 前条の規定にかかわらず次の各号のいずれかに該当する期間は解雇しない。

ただし、第一号の場合において労働者災害補償保険法第19条の要件を満たす場合はこの限りでない。

- 一 業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間
- 二 産前産後の女性職員が第22条の規定により休業する期間及びその後30日間

(解雇予告)

第36条 第35条又は前条の規定により解雇する場合は、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、30日前に本人に予告するか又は予告に代えて平均賃金30日分を支給する。

- 一 非常勤職員の責めに帰すべき事由で解雇する場合で、労働基準監督署長の認定を受けた場合
- 二 天災地変等やむをえない事由のため、事業の継続が不可能となり労働基準監督署長の認定を受けた場合

第10章 安全保持及び衛生

第37条 非常勤職員は安全保持及び衛生に関し、法人の定める規程に従い危害の予防及び保健衛生の向上に努めるとともに、法人が行う安全保持及び衛生に関する措置には進んで協力しなければならない。

第11章 社会保険及び災害補償

(社会保険)

第38条 法人は非常勤職員が社会保険の加入に必要な基準を満たしたときは遅滞なく加入の手続きをとるものとする。

(災害補償)

第39条 非常勤職員が業務上負傷し又は疾病にかかったときは、労働基準法の規定に従い療養補償、障害補償、休業補償を行う。

第12章 表彰及び制裁

(表彰)

第40条 非常勤職員が業務に関して有益な考案又は災害の防止等において、顕著な功績があったときは別に定めるところにより表彰する。

(制裁)

第41条 非常勤職員にこの規則違反、故意又は重大な過失、又は著しい非行があった場合等には、職員就業規則第47条に準じて制裁を行う。

(損害賠償)

第42条 非常勤職員が故意又は過失によって法人に損害を与えたときは、その全部又は一部の賠償を求めることがある。

第13章 雑 則

(実施規定)

第43条 この規則に規定するもののほか、実施に当たっての細部について必要な事項は別に定める。

(改正)

第44条 この規則の改正は、非常勤職員の代表者の意見を聞いたうえで理事会の議決を経て行うものとする。

附 則

この規則は、平成26年9月1日から実施する。

特定非営利活動法人日本視覚障害者柔道連盟 文書管理規程

(目的)

第1条 この規程は、特定非営利活動法人日本視覚障害者柔道連盟（以下「本連盟」という。）における文書の取扱いを定め、事務を正確かつ効率的に処理することを目的とする。

(文書の定義)

第2条 この規程において、文書とは図書類を除く業務上取り扱うすべての文書をいう。

(事務処理の原則)

第3条 本連盟の事務は、原則として文書によって処理するものとする。
2. 文書によらないで処理した場合、必要に応じて直ちに文書を作成し、事後に支障のないようにしなければならない。

(取扱いの原則)

第4条 文書の取扱いは、責任を明らかにして性格かつ迅速に行うとともに、常に整理し、その所在を明らかにしておかなければならない。

(文書管理責任者)

第5条 文書の受付、配布、回付または整理保存等を行うため、事務局長を文書管理担当者とする。

(管理監督者)

第6条 文書の管理監督者は分掌表の役員とする。

(発信文書)

第7条 連盟外に発信する文書（以下「発信文書」という。）は、原則として文書発信番号番号および発信日付を記載し発番台帳に登録する。
2. 前項の規定による発番台帳番号は、「特視障柔連発第〇〇（和暦下2桁）-〇〇（通し番号）」を記載する。

(発信文書の公印)

第8条 外部発信文書には、原則として公印を押印するものとする。
2. 軽易な文書については、公印を省略することができる。

(整理および保管)

第 9 条 発信および受信文書の整理、保管は事務局で行う。

(保存期間)

第 10 条 文書の保存期間は、JSC（日本スポーツ振興センター）等統括団体の各文書保存期間基準による。ただし、関係法規により保存年限が定められている文書は、当該法規による。

(廃棄)

第 11 条 保存期間を経過した文書は廃棄する。ただし第 6 条の文書管理監督者が引き続き保存する必要があると認めたものはこの限りではない。

(改廃)

第 12 条 この規程の改廃は、理事会の決議を経て行う。

附則

1. この規程は、平成 20 年 12 月 22 日から施行する。
- 2.

役員ならびに選手、スタッフ等の旅費支給規程

(目的)

第1条 この規程は、特定非営利活動法人日本視覚障害者柔道連盟（以下「視柔連」という。）の役員および連盟にて指定し（公財）日本パラリンピック委員会（以下「JPC」という。）に登録された強化指定選手および強化スタッフ等が会議へ出席する場合ならびに本連盟主催の合宿、競技会、講習会、その他事業等（以下、「競技会等」という。）の業務に参加・出席・従事する場合（出張を含む）の旅費について定める。

(適用範囲)

第2条 この規程は、次に掲げる役員、選手等に対して適用する。

- (1) 理事、監事
 - (2) 連盟にて指定しJPCに登録された強化指定選手
 - (3) 連盟にて指定しJPCに登録された強化スタッフ
 - (4) 専門委員会委員
 - (5) 競技会役員（大会会長、同副会長、同委員長、審判員、各競技役員等）
 - (6) 事務局職員
 - (7) その他、本連盟から出席・参加を要請された者（会議への参加、競技会等に従事する競技係員等）
2. 独立行政法人日本スポーツ振興センター（JSC）およびJPCから助成金を受給して実施する選手強化事業等については、それぞれの事業の実施要項も勘案して、旅費を支給するものとする。

(旅費の種類)

第3条 旅費とは、次のものを言う。

- (1) 出張または競技会等への従事に際して必要な鉄道、船舶、航空機およびバス等、公共交通機関の運賃および料金
- (2) 宿泊料
ホテル、旅館その他の宿泊施設を利用した場合に支給する費用

(旅費の仮払い)

第4条 遠地または海外に赴く場合は、必要な経費について、概算仮払いを受けることができる。

(旅費の精算)

第5条 旅費の精算は、帰着後1週間以内に領収書等の原本の添付と共に精算依頼書を提出することにより行う。コピーでの精算は不可。

2. 旅費等は支払いは、原則として本人の指定する口座に振込により支給するものとする。

(交通費)

第6条 交通費は、居住地の最寄り駅から目的地の最寄り駅間の経済的な通常の経路および方法により計算する。ただし、天災その他やむを得ない事由により経済的な通常の経路によることが出来ない場合は、実際の経路により計算する。

2. 経済的な通常の経路においても下記の場合については支払い対象外とする。
 - (1) 当該乗車区間が片道50km未満の普通急行料金
 - (2) 当該乗車区間が片道60km未満の特急料金
 - (3) 当該乗車区間が片道100km未満の新幹線料金
 - (4) 当該乗車区間が片道60km未満の座席指定料金
 - (5) 当該乗車区間が片道20km未満の場合
3. 交通手段が空路を利用しなければならない場合は、航空会社等が発行する利用経路が記載されている搭乗券半券あるいは搭乗証明書および領収書の原本を確認のうえ実費（ただし上限5万5千円を支払う）
4. 陸路・航路共に、1事業につき5万5千円を上限とする。
5. 支払い対象者が視覚に障がいをもつ者である場合は、旅費は、障害者割引運賃計算により支払う。
6. 高速バスの場合は利用バス会社名、便名の分かるものと領収書原本を合わせてご提出ください。

(自動車の使用)

第7条 自動車を利用する目的地への移動は原則として認めない。事情により自動車でも目的地へ移動せざるを得ない場合には、あらかじめ事務局長（またはそれに代わる者）へ理由書を提出し、その許可を受けなければならない。その際の燃料、駐車料、有料道路通行料は、以下の基準に従い支給する。

- (1) 燃料費 出発地から目的地までの走行距離に対し、1kmあたり30円を支給する。ただし、この金額は必要に応じて見直すものとする。
- (2) 駐車料金 金額を証明する書類を提出し、その実費を支給する。
- (3) 有料道路通行料金 金額を証明する書類を提出し、その実費を支給する。

(国内における宿泊料)

第8条 宿泊料は、原則として、自宅を出発する時間が利用する交通機関の出発時間の3時間より前であれば前泊代、帰宅時間が午後11時より遅くなるばあに後泊代として支給することが出来る。2日以上に亘る従事の場合はこの限りではない。

2. 宿泊料の上限は、1日につき12,000円（宿泊料に夕・朝食代が含まれる場合は夕・朝食代も対象とする）とする。原則として、本連盟が手配し、本連盟からホテルに支払うものとする。事情により、やむを得ず自己手配をする場合は、事前に事務局（またはそれに代わる者）の許可を受けるものとする。
3. 自己手配をする場合の宿泊料は、それを証明する証憑類を提出し、本規定

に定める額を上限として支給する。

(海外での宿泊料)

- 第9条 海外に赴いた際の宿泊料は、実際に宿泊した施設における room charge, tax, service charge の合計額を実費として支給する。
2. 前項の宿泊料の実費は、書類(receipt)原本の提出に基づき算定する。
 3. 独立行政法人日本スポーツ振興センター(JSC) およびJPCから助成金を受給して実施する選手強化事業等(海外選手派遣等)については、それぞれの事業の実施要項も勘案して、旅費を支給するものとする。

(改廃)

- 第10条 この規程の改廃は、理事会の決議を経て行う。

附則

1. この規程は、令和2年7月17日から施行し、従前の「旅費に関する支払いのお知らせ」は廃止する。また内容については年度ごとに見直しするものとする。
2. 令和4年4月23日開催の令和4年度第1回総会にて本規程第6条第3項および第4項につき支払上限金額を5万5千円に改定。

NPO 法人日本視覚柔道連盟 選手強化に関する規程

1. 総則

(1) 目的

本規程は、パラリンピック競技大会、世界選手権大会、アジア競技大会等の日本代表選手(推薦選手)を選考する手続きその他の事項について定める。

日本視覚障害者柔道連盟(以下「本連盟」という)がこの規程を定める第一の目的はパラリンピック競技大会、世界選手権大会等で金メダルを獲得することにある。

また、強化委員会において長期、中期、短期の強化計画を策定し、世界で金メダルを獲得できる選手を育成・強化すると共に日本代表として選考し、パラリンピック競技大会、世界選手権大会等において金メダル複数を含む全階級でのメダル獲得を目指す。

(2) 最終的な権限の所在

- ① 主な競技大会への日本代表選手を選考する最終的な権限は本連盟にある。本連盟理事会は競技大会への選手選考を強化委員会に委任する。
- ② 全ての選考において、強化委員会委員、特別委員は主観的な見識ではなく、客観的、具体的な事実に基づいて行われるように努める。
- ③ 強化委員会委員のみ(特別委員除く)が代表選手選考の議決権を有する。強化委員長は選手選考が手順通りに行われ、選考基準に従って決定されることを保証する責任を負う。

(3) 代表選手選考手順

- ① コーチ会議で日本代表候補選手の原案を作成し、強化委員会が最終決定する。
- ② 決定には強化委員会において委員(特別委員除く)の三分の二以上が出席(委任状出席含む)し、審議の上、出席した委員が当該候補選手を代表選手とすることにつき賛否を問い、過半数の賛成を獲得した場合にはその選手を代表として選出する。賛否が同数の場合には、強化委員長の決定にゆだねられる。ただし、当該選手と所属が同一である等特別の利害関係を有する委員は議決に加わることができない。
- ③ 選考に際しては、最も金メダル獲得が期待できる選手を念頭に下記2.(1)～(5)に記載の選考基準を参考に実施する。また、各大会における代表候補選手の情報収集は、監督が適切な強化コーチと共に行う。

(4) 選考対象者の資格及び行動規範

- ① 下記2.に記載の大会への日本代表選考対象選手となるには、以下の要件を満たす必要がある。

- a. 国際視覚障害者スポーツ連盟（以下「IBSA」という）あるいは大会主催団体の出場資格条件を満たしていること。例）パラリンピックの場合、IBSA ランキングによる出場資格を有すると見込まれること。
 - b. 日本国籍を有し、本連盟に登録していること。
 - c. 本連盟の強化選手であること。
 - d. 柔道精神を理解し、社会規範を遵守していること。
 - e. 日本オリンピック委員会のアンチ・ドーピング規程に定められている競技者の義務を果たしていること。
- ②日本代表選手は、日本の柔道家の中から選抜された選手であり、日本の柔道を代表するに相応しい言動と態度を示さなければならない。

2. 日本代表選手選考基準・出場資格等(パラリンピック競技大会、世界選手権大会、アジア競技大会等)

(1)パラリンピック競技大会日本代表推薦選手選考基準

- ①IBSA ランキングシステムによるパラリンピック出場資格を有すると見込まれる選手を選考の対象とする。
- ②2022-23 年に開催される世界選手権大会と同年に日本で開催される国際大会を共に優勝し、強化委員会において出席した委員三分の二以上の賛成があった場合、当該選手を次年度のパラリンピック競技大会の代表選手として内定する。
- ③上記①、②の内容を踏まえ、2022-23 年に開催される国際大会および国内大会の成績を考慮し、強化委員会において出席した委員三分の二以上の賛成があった場合、当該選手を次年度のパラリンピック競技大会の代表選手として内定する。
- ④以上のほか、国内ポイントシステム^{※1}を代表選考の参考資料とし、本連盟が実施した強化合宿の結果と内容から総合的に判断する^{※2}併せて、選考時に大会本番に向けて選手の怪我や病気がパフォーマンスに重大な影響を及ぼすと予想される場合は、本連盟が指定する医師の診断を仰いだ後、選考の要件として考慮する。
- ⑤上記で内定していない階級は代表選考手順に従い選考する。
※ただし、本基準は 2024 年パラリンピックパリ大会のみに適用し、2025 年大会以降については内容を検証し、見直しをする。

(2)世界選手権大会日本代表選手選考基準

- ①パラリンピックまたは世界選手権大会優勝者が、同年に日本で開催される全日本視覚障害者柔道大会の同階級で優勝した場合は、次年度の世界選手権大

会の代表選手として内定する。

②以上のほか、導入されている国内ポイントシステム^{※1}を代表選考の参考資料とし、下記(5)に記載の対象大会の結果と内容から総合的に判断する。^{※2}併せて、選考時に大会本番に向けて選手の怪我や病気がパフォーマンスに重大な影響を及ぼすと予想される場合は、本連盟が指定する医師の診断を仰いだのち、選考の要件として考慮する。

③2名選出する階級については、国内ポイントシステム、下記(5)に記載の対象大会の結果と内容及び世界団体戦、パラリンピックを視野に入れ、世界及び日本の競技力動静を鑑み選考する。

※ただし、本基準は、2024年までの世界選手権大会を対象とし、2025年大会以降については見直しをする。

(3)アジア競技大会日本代表推薦選手選考基準

①アジア競技大会の日本代表推薦選手選考は、世界選手権大会の選考基準に準じて行う。

②アジア競技大会は、将来性を鑑み若手有望選手を選考することができる。

※1. 国内ポイントシステムは、選考日から遡って2年間を評価対象期間とする(直近の1年間100%、その前の1年間50%)。また、対象大会の順位のみでなく他の様々な要素も加味する。これらの要素は、大会のレベル、組合せ、対戦相手、出場選手の様相等を大会ごとに評価し傾斜配点をするものであり、代表選考の参考資料とする。

※2. 「総合的に判断する」とは、例えば「成績」を考慮する際には、最終順位のみでなく他の種々の要素も判断材料とする。これらの要素とは、その大会のレベル、組合せ、対戦相手、技の判定、負傷、その他最終結果に影響した可能性のある要素を意味する。世界選手権大会、アジア競技大会及び直近の伸び率、将来性、強化合宿の参加状況等も選考の判断材料にできる。

(4)代表選考の時期

代表選考の時期は大会期日を踏まえ、強化委員会が決定する。

(5)選考判断の対象となる競技大会

①国際大会

- ・前回のパラリンピックまたは世界選手権大会
- ・グランプリ
- ・大陸選手権大会(アジア競技大会、アジア・オセアニア選手権大会)
- ・その他(強化委員会が派遣する国際大会等)

②国内大会

- ・全日本視覚障害者柔道大会
- ・全国視覚障害者学生柔道大会
- ・その他

3. 日本代表選手の発表、手続き等(パラリンピック競技大会、世界選手権大会、アジア競技大会)

(1) 代表選手(推薦選手)発表の通知及び手続き

- ① 代表決定後、速やかに強化委員長及び両監督は代表選手及び補欠の発表を行う。その際、必ず選考理由についての説明を行う。
- ② 強化委員会は、最終選考結果について、選考後に選手及び当該選手の登録団体（以下、「当該所属」という。）に対して代表選手選考の通知をする。
- ③ 当該大会に出場資格のある選手及び当該所属代表者は、強化委員会に対し選考決定に関する説明を求めることができ、強化委員会は選考理由を開示しなければならない。

(2) 大会以前の代表選手の代表撤回または交代

- ① 本連盟は、下記の事由がある場合には、代表選手発表後であっても、本連盟は当該選手の代表撤回または交代させることができる。なお、本連盟がある大会の代表撤回または交代させた場合には、当該大会とは別の大会について、下記の事由がない場合であっても、代表撤回または交代をさせることができる。
 - a. 選手が大会のための準備不十分または、合宿に十分に参加しなかった場合。（強化選手としての活動に対する参加と態度が不十分な場合）
 - b. 体重の管理に問題がある場合。
 - c. 負傷や疾病により大会出場が医学的に相応しくない場合。
 - d. 1. (4)①のd、e及1. (4)②に反するような日本選手団の一員としての適格性に欠ける行動をした場合。（日本選手団の一員として相応しい人格、言動、態度。柔道精神を理解し社会規範を遵守すること等）
 - e. 天災、地災、戦争、暴動、関係政府及び機関の規制など本連盟の責に帰さない事由により当該大会の開催時期が変更された場合、他大会代表選手を含め、見直すことができる。

② 医師の診断

当該選手に対し、試合に出場できるか否かを見極めるために本連盟の指定する医師の診断を受けるよう要求することができる。この診断では、負傷や疾病の状態が、選手が試合に出場しても構わないものなのか、あるいは医学的見地から選手自身に危険があったり、他の選手や関係者、観客にまで影響が及ぶのか等（例えば、伝染病等）の判断に基づき、この時点での出場の可否を強化委員

会において決定する。

- ③代表を撤回された場合、選手の交代が可能であるならば、補欠選手を充てることができる。

(3)不服申し立ての根拠と権利

- ①選考結果に対する不服申し立ては、選考が本規程の手順に則って行われていないこと、または選考過程で著しく公平性に欠いた判断が行われた場合にのみ、行うことができる。
- ②選手または当該所属の代表者は、3.(1)③の強化委員会からの説明に納得できない場合には本連盟不服申立委員会に不服申し立てを行うことができる。
- ③3.(3)②を行使する選手または当該所属は、公益財団法人日本スポーツ仲裁機構(以下、「JSAA」という。)に仲裁申し立てをすることもできる。その場合、本連盟不服申し立ては終了すると共に JSAA の仲裁に応諾する。

4. 強化選手選考基準

- ①強化選手は将来的にオリンピック競技大会及び世界選手権大会を見据えた選考を行う。世界でメダル獲得の可能性のある選手を選考する。
- ②将来を見据えて若手を優先的に選考する。
- ③全日本視覚障害者柔道大会で成績を残した者の中で、強化選手としての自覚を持っている者は年齢を問わず選考の対象とし、以下に示すクラスAからCまでを強化選手とする。

クラス A(メダルトップ・アスリート):日本を代表し、世界選手権、パラリンピックで必ずメダルを持ち帰る可能性のある選手

クラス B:国際大会でベスト8に入る選手

クラス C:国内大会で決勝に進んでいる選手

クラス D:国内大会に積極的に参加している選手

5. 改廃

この規程の改廃は、強化委員会で審議し、理事会が決定する。

6. 附則

- (1)この内規は、2022年4月24日から施行する。

平成30年12月22日

強化指定選手選考規定

(特定非営利活動法人日本視覚障害者柔道連盟)

1 強化指定選手の選考基準について

特定非営利活動法人日本視覚障害者柔道連盟（以下柔道連盟という）・強化委員会において、透明性のある選手選考基準を明確にするため、下記の通り、今年度における強化指定選手の選考基準を提示する。

2 選考に際しての基準とした事項

- (1) 公益財団法人全日本柔道連盟並びに柔道連盟の登録者であること。
- (2) 健康上の問題が無く、柔道競技を行う上で心身ともに適した状態であること。
- (3) 強化指定選手として、礼節と規律を遵守し、日本の代表となり得るもの。
- (4) 本連盟が行う強化合宿をはじめ、各種行事に参加が可能なもの。
- (5) 平成30年度に本連盟が実施した次の3事業のいずれかの条件を満たす選手。
 - ①「第33回全日本視覚障害者柔道大会」の2位までの選手。
 - ②「第11回全国視覚障害者学生柔道大会」の1位の選手。
 - ③平成30年度に本連盟が派遣した国際大会に出場した選手。
- (6) 上記以外に本連盟の強化委員会が推薦した選手。
- (7) 強化指定選手は、上記基準に照らし合わせ、原則として半期に一度入れ替えを行う。
- (8) 上記内容を強化委員会内において、厳正に審査し決定する。

3 選考に際して配慮する事項

- (1) 強化指定選手は厳正適格選出を基本とし、更に強い選手の輩出とパラリンピック及び世界選手権での好成績を主眼に育成枠を設ける。また、基準に照らし合わせて、選手の見直し（入替）を臨機応変にできることとする。
- (2) 強化指定選手に選考されるものは、国際パラリンピック委員会（IPC）の登録や国際クラス分けを受けていることが望ましいが、状況に応じてこれを考慮する場合もある。なお、国際クラス分けを受けてない場合には、「IBSA指定書類のMDF（医療診断書）」を提出させることとする。
- (3) JPC所定のメディカルチェック関係書類（「基本健康調査書」及び「医師診断書」）を提出させることとする。

4 その他

- (1) 強化委員会が主催する強化合宿、医科学測定等については、その都度個別に参加の有無を確認する。詳細等についてもその都度指示する。
- (2) 強化指定選手は、柔道精神を理解し、社会規範を遵守すること。また、相応しい言動と態度をとらねばならない。
- (3) やむを得ない理由以外、強化合宿には全て参加しなければならない。

5 この選考規定は、平成31年 4月 1日から適用する。