

# スカウト運動の成人に関する方針



公益財団法人

**ボーイスカウト日本連盟**

*Adults in Scouting*

# 目 次

I. 策定の趣旨	1
II. はじめに	1
III. 成人のライフサイクル	4
1. 人材の発掘・獲得	4
(1) 奉仕希望評価	5
(2) 勧誘および選考	5
(3) 受け入れ	6
(4) 相互の同意	6
(5) 任命	6
2. 任務の実践	7
(1) 加入	8
(2) トレーニング	8
(3) 任務中の支援	9
(4) 実践評価	9
3. 将来に向けた決定	10
(1) 更新	11
(2) 任務変更	11
(3) 退任	11
評価期間（恩恵・感謝）	12
IV. 本方針の運用	12

## I. 策定の趣旨

公益財団法人ボーイスカウト日本連盟は、スカウト運動の使命達成に貢献することを目的に「スカウティングにおける成人の世界方針（Adults in Scouting World Policy）（略：AIS 世界方針）」に基づき、我が国の状況（文化、経済、教育、風土等）に合わせて日本連盟の「スカウト運動に関する成人の方針」を策定します。

これまでは、成人指導者の獲得と養成に重きを置いてきましたが、スカウト運動が地域社会に根差した活動であることを様々な「成人」が理解し、スカウトと関わりながらやりがいと恩恵（スカウトの成長、喜びや感謝、自身の成長など）を得ていただくために、人材の活用と連携を推進していきます。

ここでいう「成人」とは、各自が個人の意思（思いや熱意、運動の理念への共感など）でこの運動に参加し、スカウト運動の目標達成のために青少年により良いプログラムを提供し、青少年の成長発達のための適切な支援ができる人のことです。

本方針が、日本におけるスカウト運動の目的達成のために成人に関する支援の取組みが有効に機能することを願っています。

## II. はじめに

1993年の第33回世界スカウト会議で採択された「世界アダルトリソース方針」はスカウト教育に関与する加盟員以外の成人も含んだ人材の確保、訓練と支援、個人的発達、マネジメントに関する方針で、この方針により、各国連盟が青少年プログラムの適切な開発と併せて、この運動の主体である青少年を支援する成人の関与をよりの確に対応できるように、各国の実情に合わせて、積極的に、果敢に推進していくことになりました。

その後、2011年に開催された第39回世界スカウト会議において、「スカウト運動における成人に関する世界方針」（AIS）として、補足・修正され、これを各国において実践していくことが採択されました。

この「スカウト運動における成人に関する世界方針」は、日本連盟の事業方針に整合するものであり、「スカウト運動の成人に関する方針」はこれに準拠します。

「スカウト運動の成人に関する方針」の目的は、「スカウト運動の使命声明」の実現に向けて支援することです。すべての成人へのより良い支援および運営の提供を介して、すべての成人の質を高めることのできる手段・方法を開発することによって達成され、結果的に青少年により良いサービスを提供することにつながります。

## スカウト運動の使命声明

スカウティングの使命は、スカウトの「ちかい」と「おきて」に基づいた価値観を通して人々が個人としての資質を発揮し、社会において積極的な役割を果たすことができる、よりよき世界を築くことに役立つよう、青少年の教育に貢献すること。

この使命は

- ・青少年をその成長段階にある期間を通して、ノンフォーマル教育の過程に関与させること
  - ・青少年が自己を信頼し、協力的で、責任感があり、明確な態度をもった人間として成長するにあたって、一人ひとりを重要な役割を持つ者に育てるための特有の方法を用いること
  - ・スカウトの「ちかい」と「おきて」に示されている、精神的、社会的、かつ個人的な原則に基づいた価値体系を確立するよう青少年を支援すること
- によって達成される。

第35回世界スカウト会議で採択（1999年南アフリカ・ダーバン開催）

本方針では、「スカウト運動における成人」の果たすべき役割・任務、実行するための能力を網羅しており、それらの役割は以下の3つのカテゴリーに分類されます。

- 地域の風土、特徴、青少年のニーズや取り巻く環境などに合わせたプログラムを企画、開発、促進または提供する成人・・・隊指導者などスカウトに直接関わる者
- 隊指導者の活動や団の運営などに対して、指導や支援、トレーニングなどを通して直接的に活動する成人・・・コミッショナー、トレーナーなど
- 隊や団などに対して必要な物資の確保、財務管理や運営支援などを提供しながら、組織体制を構築、運営する成人・・・団委員会、育成団体、地区・県連盟など

また、日本のスカウト組織全体が効果的に機能するためには戦略的な計画（中長期計画）に「スカウト運動における成人」の考えの実施が盛り込まれることが必要です。

戦略的な計画は3つの分野があります。

- 青少年プログラム（青少年のためのより良いプログラムの提供）
- スカウト運動における成人（成人指導者の資質、貢献度、モチベーションの向上）
- 組織開発（効果的かつ効果的な組織づくり）

本方針の定義は、青少年へより良いプログラムを提供され続けるための考え方であり、成人の指導力をより一層向上させるための個々の成人を支援する体系的な取り組みです。この考え方をもとに、日本の状況に合わせて柔軟に適応方法を検討した施策を進めています。

更に、成人のボランティア精神（子どもたちの成長と発達に支援していくこと）によって支えられていることを理解して、多くの成人からの協力を得ていることを自覚しています。

つまり、本方針では、以下のことを確認します。

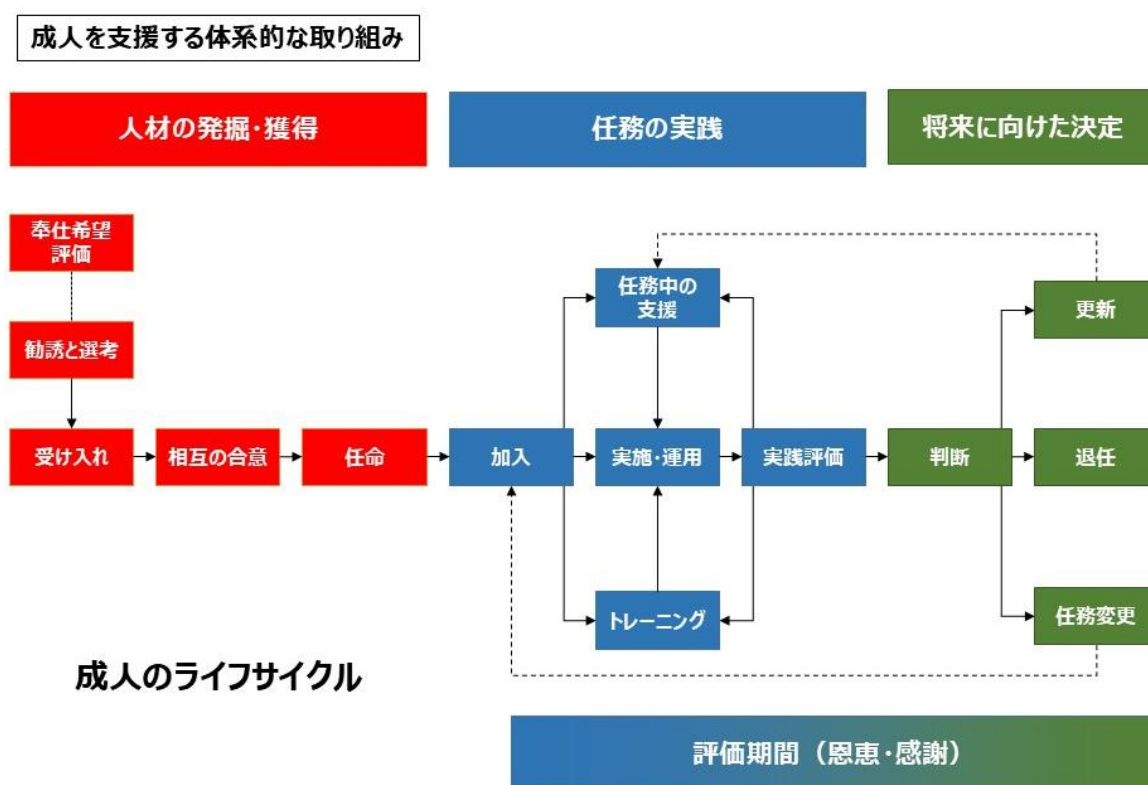
1. スカウト運動は、ボランティアによる成人に支えられ、成人によってその教育効果が高められる。
2. 成人各自のこの運動への貢献を重視する。
3. この運動が成人や青少年、それらを取り巻く社会全体にとって有益であることを認識する。
4. すべての成人に対しての支援が適切かつ平等に行わなければならない。
5. 成人や青少年の多様性を認め、必要に応じた適切な支援を行い、活動する地域社会にその存在を意識してもらえようとする。
6. 専従職員及び非加盟員である支援・協力者が活躍できる機会や取り組みを提供し、彼らがボランティアとしての支援にやりがいを得てもらえようとする。

日本連盟や県連盟、地区、団においては、これらのことを十分に認識して本方針を運用していくことを求めます。

### Ⅲ. 成人のライフサイクル

本方針に示されている取り組みは、スカウティングにおける成人が担うどの役務または任務の中にも、ライフサイクルとして示します。それはまた、スカウト運動における成人の活動期間中のあらゆる側面に十分に考慮された全体的および体系的な取り組みであり、必要とする成人をひきつけ、彼らとその役務または任務において支援し、個人の成長および将来に対するそれぞれの選択の助けとなります。

次の図で示すように3段階で成り立っています。



#### 1. 人材の発掘・獲得

組織は、スカウト運動の使命を果たすために、効果的に発展し、機能するために必要な成人の指導力を備えなければなりません。それは各組織の、質、量ともに最適なレベルを維持するために、成人の必要性についての明確な展望、および明確な獲得の手順を示し、どの役務または任務に対しても慎重な人材の発掘・獲得活動を行う必要があります。

例えば、

- ・対象を絞った役割・・・・・・・・・・保護者、デンリーダー、団委員等
- ・特有な知識・技能を有する専門家・・・・・・・・技能インストラクター、考査員等
- ・単純作業のための一時的な期間の役割・・・・行事ボランティア等

など、スカウティングを支援する様々な役割を果たすために必要とされる能力を備えた、あらゆるレベルの成人を継続的に確保します。

## (1) 奉仕希望評価

スカウト運動を成長発達させていくためには、運営方法と組織内の役務のリスト化（教育規程、指導者の指針等）と見直しが必要です。

役務および任務は、組織のニーズに基づき特定されます。その組織のほとんどがボランティアによって担われるということを考えながら、常設の役務・任務だけではなく、短期間あるいは臨時に関わる成人も対象にする必要があります。短期、臨時あるいは「交代制」の役務・任務は、特定の任務や活動においてスカウティングを支援したいと思っているすべての成人に提供されるべきです。これは、時間がない人にもボランティア活動が可能になり、さらに、普段ボランティアに関心のない成人も活動に関わることで、スカウト運動を理解することが可能になります。

本方針の運用は、団・隊、地区等の組織の取り組みに基づき、人材の発掘・獲得に関しては、ある程度の柔軟性を認める必要があります。成人が青少年と同じ隊や団等で活動する、あるいは他の成人と共に活動する場合は、個人的に全力を尽くすのではなく、その組織で活動し、お互いに補い合い成果を出すことが求められます。

様々な成人を発掘し獲得するためには、役務説明や運用において、すべての成人が青少年の成長に支援できるように考慮します。

## (2) 勧誘および選考

日本連盟、県連盟、地区や団は、それぞれの役務や任務に必要な人材を確保していかなければなりません。その発掘・獲得プロセスにおいては、成人に対し、組織の期待が何であるかを明確に説明し、また、成人にも彼ら自身の組織に対する個人的な期待を表明する機会を与えなければなりません。スカウト運動の使命と採用される成人の信念および価値の間には、相互関係が必要です。

また、役務や任務に必要とされる技能と知識が習得できるよう、適切な取り組み姿勢を備える人物を獲得することが重要です。

### ア. 成人に求められる要件

- (ア) 地域社会において良識のある市民であること
- (イ) 本運動の目的・原理・方法に理解と受容を示していること
- (ウ) 本運動の主旨に賛同し、熱意をもってその任にあたる心構えを有すること
- (エ) 青少年に対するスカウト活動に心身ともに支障のない健康な状態であること
- (オ) 青少年の訓育を託するに足る品性と経歴を有していること
- (カ) セーフ・フロム・ハームに関する理解と受容ができていること

### イ. 人材発掘の方法

- (ア) 積極的なコミュニケーション（保護者とのコミュニケーション、育成団体、保護者会、OB等との連携など）
- (イ) 公募（地域社会との関連）

自治体、地域の社会福祉協議会、NPO 団体、大学、企業等に対し募集する。

### (3) 受け入れ

受け入れは、成人に、その役割およびスカウト運動の使命への貢献など組織の期待を理解してもらうのみならず、彼らが活動する環境について確認することを目的としています。

#### 受け入れ期間

受け入れにあたっては、成人に一定の準備期間（実際の任務を体験する期間）を設けるように配慮します。

- ア. 役務・任務の内容を、体験を通じて確認する。
- イ. 任務に就くにあたりその環境を確認する。（活動場所および成人の生活環境）
- ウ. 必要な知識、技能を確認する（学習できる環境を提供する）。
- エ. お互いが、安心して活動できることを確認する。

### (4) 相互の合意

任命の前には、日本連盟や県連盟、地区、団と参加しようとする成人の間での合意が必要です。相互の合意は、スカウト運動の価値観を通して、組織の目標を追求するための共通の責任を重視します。そこでは、個人のモチベーションや期待、問題が適切に取り組みられています。

組織は、この合意が双方向のものであることを保証しなければなりません。そうすることにより、成人がスカウティングに提供できること、およびスカウティングが成人に提供できることが明確になります。相互の合意は、期待される責任や必要なトレーニングを受ける義務、また、トレーニング以外の支援も受けられることを定めています。

#### 受け入れ時の面談および文書により示す主な事項

- ア. 本運動の主旨
- イ. 依頼する役務名と具体的な任務
- ウ. 任務を果たす上で予想される必要な時間
- エ. 任務を果たす上で負担を要する経費
- オ. 組織（日本連盟、県連盟、地区、団）との関連性（提供される支援と提供すべき義務）
- カ. 任務を果たす上で受けることができる研修・訓練
- キ. 任期

※相互合意の場面では、組織側からの要求のみに終始せず、任務に就くことによって得られる個人的なやりがいや自己の成長、貢献度について説明し、理解を得る配慮が必要です。

### (5) 任命

組織（日本連盟、県連盟、地区、団）は、次の原則に基づき、すべての役務に成人を推薦し、任命することに全面的に責任を負います。

- ア. 組織において、いかなる任務にも成人を任命することができる。



- イ. どの任命も組織と採用された個人との相互の合意を基に行われる。
- ウ. どの任命も決められた期限をもって実施される。
- エ. 任命の見直しや必要に応じての解任には、文書に示すなど明確な対応が存在し、そこには、任命された成人の将来（更新、任務変更または退任）に関する決定についての条件が明記されていなければならない。
- オ. 苦情および異議申し立てについても、文書化しておくなど対応策が明確にされている。

日本連盟、県連盟、地区の役員、各種委員等の獲得については、当該連盟の事業推進に必要と思われる人材を、規約等に定められた手続きにより、その任務に応じた適任者が選任されるよう努めなければなりません。特に以下の点について配慮される必要があります。

- 若年の指導者の積極的登用
- 女性指導者の積極的登用
- 組織の内外を問わず、必要な専門知識、技能を持った適任者の登用
- 本運動の経験者の登用

## 2. 任務の実践

### 実施・運用

すべての成人が各自の役務や任務を実践するためには、役務や任務ごとに成長するための必要なトレーニングや任務中の支援を受けることができるような仕組みを策定し実行しています。

また、専門的な知識や技能を有する成人が、スカウトや成人指導者に向けてその能力を發揮できるような活動や研修の機会も取り入れています。

任務の実践に対する考え方は以下のようになります。

- ア. トレーニングは、導入訓練、基本（基礎）訓練、上級（専門）訓練、定型外訓練などの任期中のすべての訓練です。
- イ. そのトレーニングは、任務を実践するための必要な知識や技能を習得し、発展させるためのものであり、同時に成人の個人的な成長発達にもつながるものです。
- ウ. トレーニングにおいては、成人の状況に合わせて柔軟に対応し、その人のこれまでの経験や能力も考慮しながら実施されます。
- エ. スカウト活動以外で習得している各自の能力等もスカウト活動に関連するものとして評価します。
- オ. 任務の変更に伴う知識や技能の獲得が可能になるように、システム内容を編成していきます。
- カ. 定型訓練を修了した成人に対しても、引き続きフォローアップのための訓練機会の提供を進めていく必要があります。
- キ. トレーニングだけではなく、個人的な任務中の悩み事や問題などに対して支援を求めること、受けられることで安心できる活動になるよう任務中の支援をします。

これらの考え方を基に、成人が任務を実施・運用していくにあたって「多様性と受容」「意思決定における青少年の参画」「セーフ・フロム・ハーム」の考えが浸透していくことが求められています。

## (1) 加入

スカウト運動に加入するにあたって、単に加入手続きが行われるだけでなく、担当する任務について適切に内容の説明を受け、自信をもってその任務を実践できるための情報やトレーニングを受けることが保証されなければなりません。

各成人が属する集団（隊や団、地区、県連盟）に受け入れられやすくなるためにトレーニングや支援、援助をいつでも受けられるようにどの成人にも提供できる準備が求められます。いつでも身近な経験者や団委員長や、コミッショナーなどから支援が受けられるという安心感を持たせる必要があります。そのためにも、加入時には研修等や個別支援についての説明を十分にしておく必要があります。

## (2) トレーニング

成人に提供されるトレーニングの目的は、スカウト運動の使命を達成するために成人が自身の能力を発揮できるようにするための手段を提供することです。そして、トレーニングの内容は、成人個人のニーズや経験を分析し、各成人の役務や任務に合わせたものでなければなりません。また、定型訓練（集合型訓練）にとどまらず、成人が活動するあらゆる場面での学習（ラウンドテーブル、オンライン研修等）などもトレーニングの一環のひとつとなります。

### ア. すべての成人の役務・任務に関するトレーニング

- ・目標を定め、ニーズの分析を行い、トレーニングを実施。
- ・評価反省を行い、本質的効果を測定し、システムの更新も含め、連続的なサイクルとして考えなくてはなりません。

#### 【例】

区分	訓練の種類	内容と効果	運営
組織の ニーズ	定型訓練  定型外訓練 ラウンドテーブル 各種講習会 オンライン研修会 自己研修	導入⇒基本訓練⇒上級訓練 一定のレベル達成 技能訓練等 頻度の多少、身近さ、トレーニングの分散。青少年を含む多様な成人が参加できる。 個人のニーズで研鑽できる	トレーナー トレーニングチーム コミッショナー
地域・社会の ニーズ	救急法等専門的な訓練 各種講習会 人材育成講習会等	組織で推奨し情報を提供 個人の研修ニーズによる選択 青少年を含む多様な人々が参加できる。	外部講師 コミッショナー 団・団委員会

## 継続的な学習

- ・基本訓練が終了しても、継続的な学習がスカウト運動における成人のライフサイクルを通して推進されるようにします。
- ・将来におけるその他の役務や任務に対して、個人が良識的に抱く願望という成人の個人的成長を重視します。

## イ. 修了の認定

トレーニングの修了認定はトレーニングごとに行われ、修了の認証および発行の記録は、開設機関によって管理されます。また、修了記録の管理は個人でも行うことが必要です。

## (3) 任務中の支援

青少年に、より良いプログラムが提供され、成人の資質、貢献度、モチベーションを高めるために、それぞれの任務を実践する中で、様々な人（仲間）との関わりを通じて成長できるように「支援を受けること」「支援を求めること」の二つの側面を活用して成人を支援する取り組みです。つまり、どの成人も、スカウティングにおいてその役務や任務を実践する上で必要とされる、技術的、教育的、道徳的、個人的支援を、適切に受けること、求めることができます。

これには、指導者訓練の範囲と捉えるのではなく、団の中の会議での打ち合わせや団委員会（団委員長）、および先輩指導者からの支援や、ラウンドテーブルなどでのやりとりや、コミッショナーおよび個人的なアドバイザーからの支援が重要になります。その励ましや傾聴、導きなどの支援によって成人は、不安がなく活動を効果的に実施し、モチベーションを高め、問題への対応を考え、困難を乗り越えることができるようになります。

この支援を受けられる環境が、成人から青少年への効果的なプログラムの安定した提供につながり、青少年の発達や保護者の安心感へとつながっていきます。すべての成人に対して、どの役割や任務に就いてもこの任務中の支援を受けることが保証されていなければなりません。

それはまた、それぞれのグループに属する成人のニーズに関して理解を深め、その支援の実践によって彼らのニーズを認識し、他者にも波及することが推奨されます。

## (4) 実践評価

「スカウト運動における成人」の効果的な運用のためには、成人の学びの理解度や行ったことの内容などを評価することが必要です。成人が何を行っているかを理解し、彼らの役務や任務において自主性を高めることが重要です。そうすることによって成人は、自身の発達及び行動に対して責任を持つようになります。

実践評価は、相互の期待や必要とされる支援を明確にする、継続的で包括的な無理のない人材運用方法です。

これは、以下の3つの段階に基づいています。

- 役務・任務の計画段階…相互同意の確認段階
- 能力開発段階…成人がトレーニングおよび任務中の支援により能力を高める段階
- 実践段階…計画に基づいて役務や任務がどのように実践されているかの確認段階

これらは、将来の計画や個人の支援を重視し、達成されるべきことへの理解を深め、役務に対する責任、技能、姿勢に関する期待を明確にします。このような取り組みは、成人のモチベーションを高め、自身の能力向上およびスカウト運動への貢献に対する責任感を持たせます。

## 評価

評価は、成人の活動を振り返り、次への活動につなげていくために行います。

対象の成人が、役務や任務の要件（プログラムの提供、隊の管理、活動への意欲など）を、どの程度満たすことができているのか、スカウト活動へのモチベーションをどれだけ維持できているのか、または、任務変更が必要なのかを評価します。

この評価は、あらかじめ成人に示されている目標に対して行われるもので、成人が経験から学び、必要とされる能力を向上させることができるように、建設的で、両者参加型で、透明性を備え、成人の支えになるものです。

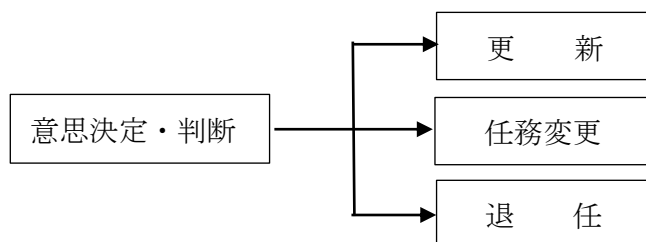
評価は、その役務や任務に関する能力や個人的発達を含め、成人の成長に何が必要で、どうすれば成長できるかを模索するものです。この情報は、適切なトレーニングや支援を提供することにより、成人の任務遂行計画の再構築にも活用されます。

また、これは、スカウト運動の目的などに基づいて話し合い、相互の合意形成が図れるようにしていく必要があります。

## 3. 将来に向けた決定

団や地区・県連盟では役務や任務の流動性と柔軟性を確保するために、役割の分散と任期の制限を推奨しています。これは、柔軟で参加型の組織づくりを進めていくためです。

また、任期ごとに将来に向けての意思決定が任務の遂行能力に重点をおいた、文書化された評価に基づいて行われることが求められています。



### (1) 更新

- ・成人の役務や任務の更新は、納得のいく評価および任命責任者との話し合いの後に行われます。このプロセスにおいて成人は、スカウティングにおける自身の将来について建設的なフィードバックと助言を受けることができます。
- ・間違いや困難な状況が起きないように、組織は、評価担当者（任命責任者）を支援し訓練することが推奨されます。

### (2) 任務変更

- ・他の役務や任務に変更することは、組織を刷新する手段、個人が成長する機会、また個人の技能、資質や取り組みレベルに、より適した役務や任務を見出す試みとして活用されます。
- ・成人の新しい役務や任務への変更は、個人的決定として、満足のいく評価の後、あるいは評価が満足のいくものでない場合に実施されます。  
いかなる理由であっても任務変更は重大な不適合に基づいてはなりません。成人は、任務変更過程の一部として、他の役務や任務への立候補を申請し、選任されます。

### (3) 退任

状況によっては、退任が成人にとっての最良の選択肢である可能性があります。組織からの成人の退任は以下の理由によって生じます。

- ・他にやりたいことがある、自分はスカウティングの役務に適していないなど自主的に他人を決定した場合
- ・組織の運営や評価を行う成人（理事長、コミッショナー、団委員長）が、その人に重大な不適合（セーフ・フロム・ハーム違反など）があると判断した場合
- ・ポジションや任務が消滅した場合

### 【注意事項】

- ◎スカウト運動においては、人間関係が重要です。ボランティアによって運営されている活動であるため、良好な人間関係を保つことが活動の展開を左右します。良好な人間関係を構築していくことも成人としての必要なスキルの一つであることを再確認してください。
- ◎任命責任者は、公式記録を資料として意思決定の判断ができるように活用し、また、適切に更新しなければなりません。
- ◎場合によっては、スカウティングへの貢献に対する感謝（表彰）を考慮に入れながら、個人の任期の終了を示す手続きをしなければなりません。

## 評価期間（恩恵・感謝）

多くの成人が、ボランティアや専従の役務や任務においてスカウティングへ貢献することにより正当な評価を受ける機会は重要です。

すべての成人が、任務を実践している期間において、やりがいや恩恵を見出し、組織と個人の間で相互に評価をし、その貢献度に対して感謝を表さなければなりません。

「表彰」とは、本方針では、非公式および公式の表彰プロセスを、柔軟かつ迅速に個人のニーズに適応して管理することを意味します。

表彰は、「地位」や「役務の歴任」に対して行われるものではなく、成人自身の役務や任務に対して責任を果たした実績や加盟員の拡大・向上などへの貢献度に基づいて行われなければなりません。

また、特別な規程も基準もない非公式の「表彰」や、表彰の形をとらずに「感謝」を伝える対応は、その成人に対しての心からの感謝の気持ちの表現であり、意義深く、次の活動への刺激につながるものでなければなりません。「成人のライフサイクル」においても、任務期間内における活動の評価の承認であり、次の奉仕へのモチベーションを高めるものとして必要で重要なことであると考えます。

## IV. 本方針の運用

日本連盟、県連盟、地区、団においては、本方針の内容を十分に理解し受容して、運用します。

なお、「スカウト運動における成人に関する世界方針（A I S World Policy）」の改定や日本連盟の事業方針・組織の変更等に伴って、本方針を適宜見直すものとします。

## スカウト運動の成人に関する方針

---

令和5年11月11日 発行

令和6年10月 1日 修正

公益財団法人ボーイスカウト日本連盟

A I S 委員会編

発行  公益財団法人  
**ボーイスカウト日本連盟**

〒167-0022

東京都杉並区下井草4丁目4番3号

電話： 03-6913-6262

ファックス： 03-6913-6263

e-mail： training@scout.or.jp

---