

## 重点事業の体系

### 施策Ⅱ-2 スカウティングを支える成人を増やし支援する取組み

重点事業Ⅱ-2-① スカウティングにおける成人の関与のあり方の確立

重点事業Ⅱ-2-② 「成人のライフサイクル」の適切な運用①  
「採用」フェーズの取組み

重点事業Ⅱ-2-③ 「成人のライフサイクル」の適切な運用②  
「任務遂行」フェーズの取組み

重点事業Ⅱ-2-④ 「成人のライフサイクル」の適切な運用③  
「将来のための決定」フェーズの取組み

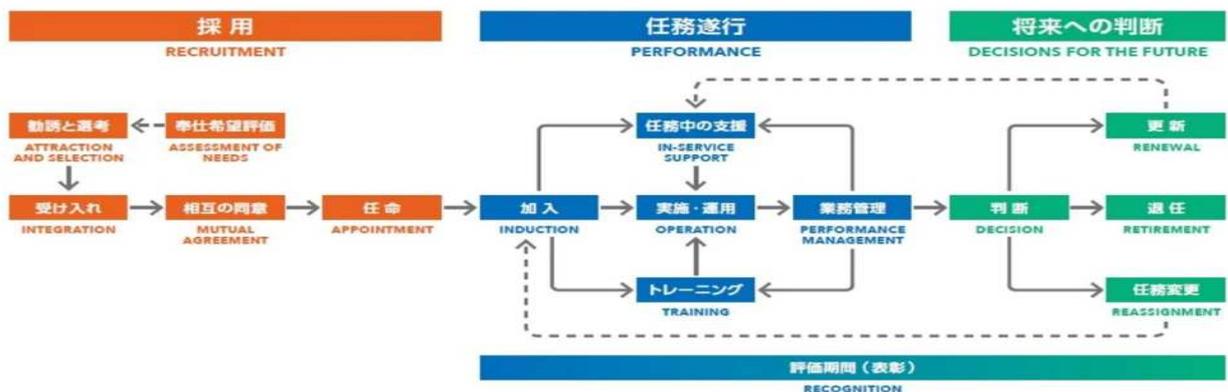
重点事業Ⅱ-2-⑤ 2号会員への登録推進と情報発信の取組み

重点事業Ⅱ-2-⑥ 社会貢献活動を担う（仮称）「もう1つのスカウト活動」の構築

## 重点事業Ⅱ－２－① スカウティングにおける成人の関与のあり方の確立

### 1 日本連盟の現状とこれまでの主な取組み

- 第39回世界スカウト会議(2011年ブラジル・クリチバで開催)で採択された「ADULTS IN SCOUTING WORLD POLICY」(以下、AISポリシーという)は、「スカウトの教育、成長のためには成人の関わりが不可欠である」として、スカウトとの関わり方を示すだけでなく、スカウトが活動を通じて成長することに成人が寄与するためには、関わる成人には研修が必須であり、特に「スカウティングに関わることによって、成人自身がさらに成長することも必要である」、つまり、スカウトのみならず指導者自身の成長を促し、ともに成長することがスカウティングの本質であるとしています。
- AISポリシーの理念を実現すると、スカウトにより良いプログラムを提供できる、全ての成人の資質、この運動に対する貢献度、モチベーションが向上する、効果的で効率的な組織となる等とされていますが、これについては、ほとんど浸透していません。
- AISポリシーの中で次のような「成人のライフサイクル」を示しています。「採用→任務遂行→将来への判断」というサイクルを適正に運用することが、組織の活性化を促すということをそれぞれの役務の任命権者が理解することが必要です。これまでは、指導者訓練に関わるトレーナーが、正しくAISポリシーを理解できるようトレーナー研究集会などあらゆる機会を通じて、その研修を行ってきました。



### 2 2032年度の姿(この10年で取組むこと)

- 県コミッショナー等を通じて、団委員長をはじめとするそれぞれの役務の任命権者がAISポリシーの理念と実現後の姿、「成人のライフサイクル」を正しく理解している。(主：AIS担当)
- 「成人のライフサイクル」が正しく運用されており、また、正しく運用されるために支援体制が整っている。(主：AIS担当)

### 3

### 主な成果指標

	現状（2022年）	5年後（2027年）	10年後（2032年）
役務の任命権者がAISポリシーの理念実現後の姿を正しく理解している	実施していない	学習の場が全ての県連盟で提供されている（2024年度中）	—
成人のライフサイクルを運用するための支援体制の構築	実施していない	第一次試行実施の最終年であり、第二次試行実施の制度設計が終わっている	本格実施

### 4

### 計画期間の主な取組み

Ⅱ-2-①～④は一体的に取り組むため、56ページ～57ページにまとめて記載

## 重点事業II-2-② 「成人のライフサイクル」の適切な運用① 「採用」フェーズの取組み

### 1 日本連盟の現状とこれまでの主な取組み

- 「採用」フェーズは、「ニーズの評価→勧誘及び選考→受入れ→相互の合意→任命」という5つのプロセスがあります。
- 「ニーズの評価」のニーズとは、それぞれの役務に求める任務（仕事内容）のことで、それを常に集約、分析し、ある役務に求める任務（仕事内容）を明文化しておく必要があるとされています。これについては、日本連盟では2004年に「指導者養成に関する指針」を作成し、その後、2016年に一部改訂をしています。
- 「勧誘及び選考」のプロセスでは、青少年の保護に反するような人材がこの運動に関わることを防ぐとされており、日本連盟では2017年度の加盟登録から全ての成人に登録前研修として「セーフ・フロム・ハーム」についてのeラーニングを義務化しました。
- 「任命」のプロセスでは、どの役務も、実情に応じた任期を設け、また、任命替えや解任する場合の手続き、それらに対する異議申し立ての手続きを明文化することが求められています。日本連盟の役員については、任期は2年、同一役職は連続3期までとされていますが、任命替えや解任する場合の手続き、それらに対する異議申し立ての手続きについて明文化されたものではありません。

### 2 2032年度の姿（この10年で取組むこと）

- 日本連盟の「指導者養成に関する指針」を踏まえて、それぞれの任命権者においてもさらに実情に応じた「ニーズ」を明文化したもの（＝ジョブ・ディスクリプション）を提示している。また、ジョブ・ディスクリプションに示された任務目標をどのように達成していくか、必要な知識、技能、心構えをどのように身に付けていくか等が任命権者との合意のもとに決められ、それらが記録される（仮称）指導者カルテが常備されている。（主：AIS担当）
- 特に隊指導者や団指導者については、短期や臨時などの役務を望む全ての成人に提供されている。（主：AIS担当）
- スカウトの保護者やローバースカウトが、「運動への奉仕」の意義を理解し、スカウトの保護者は何らかの役務を担い、ローバースカウトは何らかの形で運動への奉仕を担っている。（主：AIS担当）
- 全ての組織の担い手にスカウトの保護者やスカウト経験者のみならず、地域の個人や様々な団体が関わっている。また、ローバースカウト年代の非加盟員で指導者として奉仕する意欲のある者の受入れ体制が整っている。（主：AIS担当）
- 同一役務に引き続き就く場合であっても、区切りをつけ任務期間中の評価を行うことが、能力向上に資するという前提に立ち、全ての役務に任期が設けられている。（主：AIS担当）
- 青少年の保護に反する人材をスカウト運動に関わらせない仕組みが構築されている。（主：法務担当）
- 全ての組織で、任命替えや解任する場合の手続き、それらに対する異議申し立ての手続きが明文化されている。（主：AIS担当）

### 3

### 主な成果指標

	現状（2022年）	5年後（2027年）	10年後（2032年）
全ての任命権者の実情に応じた「ニーズ」の明文化と（仮称）指導者カルテの常備	実態を把握していない	第一次試行実施の最終年であり、第二次試行実施の制度設計が終わっている	本格実施
隊指導者や団指導者について、短期や臨時などの役務を望む全ての成人に提供されている	実施していない	第一次試行実施の最終年であり、第二次試行実施の制度設計が終わっている	本格実施
スカウトの保護者やローバースカウトに加えて、地域の個人や様々な団体が担い手に加わっている	実態を把握していない	第一次試行実施の最終年であり、第二次試行実施の制度設計が終わっている	本格実施
全ての役務に任期を設けられている	実態を把握していない	第一次試行実施の最終年であり、第二次試行実施の制度設計が終わっている	本格実施
任命替えや解任する場合の手続き、それらに対する異議申し立ての手続きが明文化されている	実態を把握していない	第一次試行実施の最終年であり、第二次試行実施の制度設計が終わっている	本格実施

### 4

### 計画期間の主な取組み

Ⅱ-2-①～④は一体的に取組むため、56ページ～57ページにまとめて記載

## 1 日本連盟の現状とこれまでの主な取組み

- 「任務遂行」フェーズは、「加入→トレーニング→任務中の支援→任務遂行管理→表彰」という5つのプロセスがあります。
- 「トレーニング」のプロセスでは、全ての成人の役務と任務に関するトレーニングを開発し、定期的に見直すこととされています。日本連盟では、2017年度に部門別のウッドバッジ研修所をスカウトコースと課程別研修に再編、2012年度には団運営研修所から団委員研修所に名称を変更しその内容を見直し、その他にコミッショナートレーニングやトレーナーコースも開設し、必要に応じて見直しを行ってきました。
- これまでの参加者実績は次のとおりです。

	講習会	ウッドバッジ研修所	団委員研修所	ウッドバッジ実修所	団委員実修所
2013年度	4,046	1,254	193	139	96
2014年度	4,160	1,199	245	174	88
2015年度	3,603	1,097	217	136	62
2016年度	3,729	1,183	245	135	73
2017年度	3,742	1,034	221	164	48
2018年度	3,682	813	137	138	98
2019年度	3,120	874	194	203	61
2020年度	2,110	290	111	53	15
2021年度	2,368	344	40	54	16
2022年度					

- 「任務中の支援」のプロセスでは、その重要性をコミッショナートレーニングやトレーナー研究集会の場を通じて説明を重ねてきましたが、トレーニングとしては、集合訓練に偏る傾向が強く、浸透しているとは言い難い状況です。
- 「任務中の支援」については、これまで当然のこととして行われてきたことを意識化することが大切であると説明をしてきました。

## 2 2032年度の姿（この10年で取組むこと）

- 定型訓練の一部は、参加する成人のこれまでの経験や能力、スカウト活動以外で習得した能力を踏まえた構成となっている。また、eラーニングや外部の専門組織を活用するなどモジュール化されている。（主：AIS担当）
- 定型訓練の修了証には有効期限が明記されており、有効期限の到来前に更新研修の受講が義務付けられている。（主：AIS担当）
- 全ての成人に足して、セーフ・フロム・ハームのみならず、様々な社会的課題について学習する機会が提供されている。（主：AIS担当）
- 任務中の支援の手法が確立され、全ての成人が適切な支援を受けている。（主：AIS担当）
- 「任務中の支援」とは、トレーニングに限らず、隊運営やプログラム展開上必要となる全ての支援であることが浸透しており、特に団委員長や隊長は多くの支援者に支えられている。（主：AIS担当）
- 任期を終えた後の評価と認証の仕組みが構築されている（日本連盟の公式的表彰と任命権者が日頃から感謝の気持ちを伝えるなどの非公式の表彰）。（主：AIS担当）

### 3

### 主な成果指標

	現状（2022年）	5年後（2027年）	10年後（2032年）
定型訓練の一部のモジュール化	実施していない	第一次試行実施の最終年であり、第二次試行実施の制度設計が終わっている	本格実施
更新研修の義務化	実施していない	第一次試行実施の最終年であり、第二次試行実施の制度設計が終わっている	本格実施
任務中の支援の手法の確立	体系的、具体的に提示はしていない	第一次試行実施の最終年であり、第二次試行実施の制度設計が終わっている	本格実施
任期を終えた後の評価と認証の仕組みの構築	一部で制度化されている	第一次試行実施の最終年であり、第二次試行実施の制度設計が終わっている	本格実施

### 4

### 計画期間の主な取組み

Ⅱ-2-①～④は一体的に取り組むため、56ページ57ページにまとめて記載

## 1 日本連盟の現状とこれまでの主な取組み

○「将来のための決定」とは、役務に就いている成人に任期が到来した際、任期中の評価に基づき更新、任務変更、退任のいずれかを選択することです。各国の連盟には、成人の任務遂行能力に基づいて、この決定の際の適切な手順の開発とその運用が求められていますが、日本連盟は、まだ対応できていません。

## 2 2032年度の姿（この10年で取組むこと）

- 全ての成人は適切な支援を得た上で、「将来のための決定」に必要な手順（適切な任期中の評価、任命権者との面談やそのプロセスが任命権者により（仮称）指導者カルテに記録されるなど）が運用され、「適材適所」が実現している。（主：AIS担当）
- 正しく適切に「将来のための決定」を運用できるよう任命権者に対する支援が行われている。（主：AIS担当）

## 3 主な成果指標

	現状（2022年）	5年後（2027年）	10年後（2032年）
「将来のための決定」に必要な手順の運用	実施していない	第一次試行実施の最終年であり、第二次試行実施の制度設計が終わっている	本格実施
任命権者に対する「将来のための決定」の運用のために必要な支援	実施していない	第一次試行実施の最終年であり、第二次試行実施の制度設計が終わっている	本格実施

## 4 計画期間の主な取組み

---

Ⅱ-2-①～④は一体的に取り組むため、56 ページ～57 ページにまとめて記載

## 4

## 計画期間の主な取組み（Ⅲ-4-①～④）

主な取組み	R5(2023)	R6(2024)	R7(2025)	R8(2026)	R9(2027) 計画見直し年
重点事業① 役務の任命権者がAISポリシーの理念等を正しく理解している	日本連盟から県コミッショナー等への説明	県連盟単位等で県コミッショナー等を通じての周知	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>第一次試行実施 R7(2025)年度～R9(2027)年度</p> <p>→R9(2027)年度夏から試行実施の評価をヒアリング→R10(2028)年度～R12(2030)年度の第二次試行実施に向けた制度設計→R9(2027)年中に詳細と運用方法公表</p> </div>		
重点事業① 成人のライフサイクルを運用するための支援体制の構築	<p>R7(2025)年度～R9(2027)年度の</p> <p>第一次試行実施に向けた制度設計</p> <p>→R6(2024)年度の夏には</p> <p>制度の詳細と運用方法公表</p>				
重点事業② 全ての任命権者の実情に応じた「ニーズ」の明文化と（仮称）指導者カルテの常備					
重点事業② 隊指導者や団指導者について、短期や臨時などの役務を望む全ての成人に提供されている					
重点事業② スカウトの保護者やローバースカウトに加えて、地域の個人や様々な団体が担い手に加わっている					
重点事業② 全ての役務に任期を設け、任命替えや解任する場合の手続き、それらに対する異議申し立ての手続きが明文化されている					
重点事業② 青少年の保護に反する人材をスカウト運動に関わらせない仕組みの構築					
重点事業③ 定型訓練の一部のモジュール化					
重点事業③ 更新研修の義務化					
重点事業③ 任務中の支援の手法の確立					
重点事業③ 任期を終えた後の評価と認証の仕組みの構築					
重点事業③ 県連盟、地区役員向けのトレーニングや支援体制の仕組みの構築					
重点事業④ 「将来のための決定」に必要な手順の運用					
重点事業④ 任命権者に対する「将来のための決定」の運用のために必要な支援					

主な取組み	R10(2028)	R11(2029)	R12(2030)	R13(2031)	R10(2032) 計画最終年
重点事業① 役務の任命権者がAISポリシーの理念等を正しく理解している	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">           第二次試行実施            R10(2028)年度～R12(2030)         </div> →R12(2030)冬から試行実施の評価をヒアリング			R10(2032)の本格実施に向けた制度設計→秋には制度の詳細と運用方法公表  第二次試行実施はR12(2030)年度までだが、引き続き、同じ内容で試行実施	本格実施
重点事業① 成人のライフサイクルを運用するための支援体制の構築					
重点事業② 全ての任命権者の実情に応じた「ニーズ」の明文化と(仮称)指導者カルテの常備					
重点事業② 隊指導者や団指導者について、短期や臨時などの役務を望む全ての成人に提供されている					
重点事業② スカウトの保護者やローバースカウトに加えて、地域の個人や様々な団体が担い手に加わっている					
重点事業② 全ての役務に任期を設け、任命替えや解任する場合の手続き、それらに対する異議申し立ての手続きが明文化されている					
重点事業② 青少年の保護に反する人材をスカウト運動に関わらせない仕組みの構築					
重点事業③ 定型訓練の一部のモジュール化					
重点事業③ 更新研修の義務化					
重点事業③ 任務中の支援の手法の確立					
重点事業③ 任期を終えた後の評価と認証の仕組みの構築					
重点事業③ 県連盟、地区役員向けのトレーニングや支援体制の仕組みの構築					
重点事業④ 「将来のための決定」に必要な手順の運用					
重点事業④ 任命権者に対する「将来のための決定」の運用のために必要な支援					

## 重点事業Ⅱ-2-⑤ 2号会員への会員登録推進と情報発信の取組み

### 1 日本連盟の現状とこれまでの主な取組み

○2022年度の定款の改正により、会員の種別が次ようになりました。

#### 1号会員

スカウト	団、県連盟を通じて加盟登録する者	教育規程 2-4 に「加盟登録をする者」とされている区分
指導者 A	所定の訓練・講習を受けて登録する者	教育規程 2-4 に「加盟登録をする者」とされている区分
指導者 B	指導者 A 以外の指導者	教育規程 2-5 に「加盟登録のできる者」とされている区分
団体	隊、団、県連盟	教育規程 2-4 に「加盟登録をする者」とされている区分

#### 2号会員

サポーター	スカウトの保護者などこの法人の目的に賛同する者	教育規程 2-24 に定められた新設の会員区分
OB・OG	かつて加盟登録のあった者	
スポンサー	団、県連盟、日本連盟に土地、資材等の無償提供をする者	

#### 3号会員

維持会員	財政維持のために所定の維持会費を納める者	
------	----------------------	--

### 2 2032年度の姿（この10年で取組むこと）

- スカウトの保護者の全員が、「サポーター」に会員登録をしている。（主：組織拡充担当）
- 重点事業Ⅱ-1-⑥の大学を卒業した大学ローバーの「OB・OG」への会員登録を除いて、「OB・OG」の会員登録が5,000人を超えている。（主：組織拡充担当）
- 「スポンサー」の会員登録数が、500人を超えている。（主：組織拡充担当）
- 全ての2号会員にそれぞれの属性に応じた情報が、1ヶ月に2回～3回程度提供されている。（主：組織拡充担当）

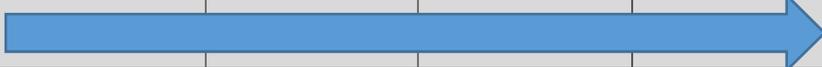
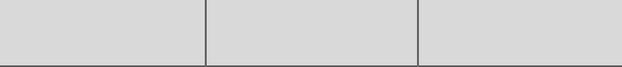
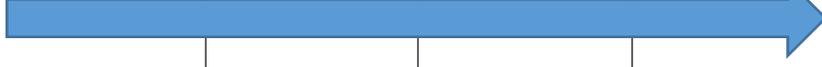
### 3

## 主な成果指標

	現状（2022年）	5年後（2027年）	10年後（2032年）
全ての保護者のサポーター会員への登録	制度設計完了	100%	100%
OB・OGの会員数（大学ローバーを除く）	制度設計完了	3,000人以上	5,000人以上
スポンサーの会員数	制度設計完了	200人以上	500人以上
2号会員への属性に応じた情報の提供	制度の検討中	1ヶ月に2回～3回程度	—

### 4

## 計画期間の主な取組み

主な取組み	R5(2023)	R6(2024)	R7(2025)	R8(2026)	R9(2027) 計画見直し年
全ての保護者のサポーター会員への登録	100%				
OB・OGの会員数（大学ローバーを除く）	周知方法の検討→運用開始				3,000人以上
スポンサー会員の数	周知方法の検討→運用開始				200人以上
2号会員への属性に応じた情報の提供	情報の内容、提供頻度の検討→運用開始				

主な取組み	R10(2028)	R11(2029)	R12(2030)	R13(2031)	R14(2032) 計画最終年
全ての保護者のサポーター会員への登録					
OB・OGの会員数（大学ローバーを除く）					5,000人以上
スポンサー会員の数					500人以上
2号会員への属性に応じた情報の提供					

## 重点事業II-2-⑥ 社会貢献活動を担う（仮称）「もう1つのスカウト活動」の構築

### 1 日本連盟の現状とこれまでの主な取組み

- 第1期長中期計画「ボーイスカウト日本連盟長期戦略計画」（2003年度～2012年度）において「もう1つのスカウト活動」として、「新たなスカウト活動として高齢化社会を踏まえた熟年層向けスカウト組織を創設する。」とされ、熟年層スカウティングの検討と導入が示されました。
- その後、検討に着手されず、第2期長中期計画「日本連盟創立100周年を目指した長中期計画」（2013年度～2022年度）には同趣旨のことは盛り込まれませんでした。

### 2 2032年度の姿（この10年で取組むこと）

- スカウト運動の使命を果たすために加盟員全員が積極的に社会貢献を行っている。その担い手として、スカウトはもとより、熟年層以上の成人が活躍している。（主：別途設置する検討組織）
- 熟年層以上の成人が積極的に社会に貢献している姿を目の当たりすることで、スカウトが「キャリア（＝生き方）」を考える上でのロールモデルとなっている。（主：別途設置する検討組織）

### 3 主な成果指標

	現状（2022年）	5年後（2027年）	10年後（2032年）
（仮称）「もう1つのスカウト活動」の構築	実施していない	制度設計完了	制度の安定的運用

## 4

## 計画期間の主な取組み

主な取組み	R5(2023)	R6(2024)	R7(2025)	R8(2026)	R9(2027) 計画見直し年
(仮称)「もう1つの スカウト活動」の構築	検討組織の設置、 制度設計→あり 方報告	常設委員会及び 担当特命コミッ ションナーの配置	制度設計	制度設計完了→ R9(2027) から 展開	制度の運用開始

主な取組み	R10(2028)	R11(2029)	R12(2030)	R13(2031)	R14(2032) 計画最終年
(仮称)「もう1つの スカウト活動」の構築	制度運用の開始→必要に応じて柔軟に制度変更などの対応				