



Narcotics Anonymous®

ナルコティクス アノニマス



NAサービスのための
がいねん
12の概念

NAの12のステップ

1. 私たちは、アクションに対して無力であり、生きていくことがどうにもならなくなったことを認めた。
2. 私たちは、自分より偉大な力が、私たちを正気に戻してくれると信じるようになった。
3. 私たちは、私たちの意志といのちを、自分で理解している神ハイヤーパワーの配慮にゆだねる決心をした。
4. 私たちは、徹底して、恐れることなく、自分自身のモラルの棚卸表を作った。
5. 私たちは、神に対し、自分自身に対し、もう一人の人間に対し、自分の誤りの正確な本質を認めた。
6. 私たちは、これらの性格上の欠点をすべて取り除くことを、神にゆだねる心の準備が完全にできた。
7. 私たちは、自分の短所を取り除いてください、と謙虚に神に求めた。
8. 私たちは、私たちが傷つけたすべての人のリストを作り、そのすべての人たちに埋め合わせをする気持ちになった。
9. 私たちは、その人たち、または他の人々を傷つけないかぎり、機会あるたびに直接埋め合わせをした。
10. 私たちは、自分の生き方の棚卸を実行し続け、誤ったときは直ちに認めた。
11. 私たちは、自分で理解している神との意識的ふれあいを深めるために、私たちに向けられた神の意志を知り、それだけを行っていく力を、祈りと黙想によって求めた。
12. これらのステップを経た結果、スピリチュアルに目覚め、この話をアディクトに伝え、また自分のあらゆることにこの原理を実践するように努力した。



NAサービスのための

がいねん
12の概念



Narcotics Anonymous World Services, Inc.
Chatsworth, California, USA

「12のステップと12の^{でんとう}伝統」はAAワールドサービス社の^{しや きよか}許可のもとに
^{いちぶかいてい}一部改訂して^{てんさい}転載。

「NAサービスのための12の^{がいねん}概念」は、AAワールドサービス社発行の「ワ
ールドサービスのためのAA12の^{がいねん}概念」をモデルにし、ナルコティクス
アノニマス独自の^{どくじ}ニーズにあわせて^{さくせい}作成された。

Copyright © 2021 by
Narcotics Anonymous World Services, Inc.
複製、転載を禁じます

World Service Office

PO Box 9999

Van Nuys, CA 91409 USA

T 818.773.9999

F 818.700.0700

Website: www.na.org

World Service Office-CANADA

Mississauga, Ontario

World Service Office-EUROPE

Brussels, Belgium

T +32/2/646 6012

World Service Office-IRAN

Tehran, Iran

www.na-iran.org



本書（本文）は、ナルコティクス アノニマスに承認された翻訳出版物です。

Narcotics Anonymous,    と The NA Way は
Narcotics Anonymous World Services, Incorporated の登録商標です。

ISBN 9781633803237

Japanese

1/21

WSO Catalog Item No. JP1164

目次

はじめに	V
NA サービスのための 12 の概念	1
がいねん 概念 1	2
NA グループの第一の責任は、回復のためのミーティングを開き、いまままだ苦しんでいるアディクトに直接メッセージを運ぶことである。グループは力を結集してサービス機構をつくり、ほかのサービス一例を挙げるなら、H&I、P I、文献製作などが効率的に成し遂げられ、さらに、グループはグループの第一の目的に徹することができるようにした。	
がいねん 概念 2	4
グループが設立したサービス機構に対する最終責任と権限はグループにある。グループは、グループの良心やアイデア、人員、必要な金銭などをサービス機構に提供してその責任を果たすことで、その権限をも行使している。逆に言えば、サービス機構はつねに支援と方向付けをグループに求めなければならない。	
がいねん 概念 3	6
サービスボードやコミティは、日常的なことからについては、託された役割を果たすために必要な実質的な権限がグループから与えられている。ただしサービス機構に与えられた権限は無制限ではない。最終的な権限は依然としてグループにある。概念 3 を活かすためには、任されたしもべの選出に慎重にならなければならない。	
がいねん 概念 4	8
リーダーシップは NA という集まりの繁栄にはきわめて重要である。この概念には、任されたしもべの選出にあたり考慮すべきリーダーシップの数々の資質が述べられている。	
がいねん 概念 5	11
サービスの各役割に対する決定を一点に絞りに、そのことを明確にすることで、だれに何を行う権限があるのかという混乱が解消される。また、サービスの説明責任についても明確にしている。つまり特定の役割を果たす権限が与えられたのなら、それを成しとげる責任も課せられるということである。	
がいねん 概念 6	12
グループの良心とは、12 のステップで経験したスピリチュアルな目覚めを、サービス関連の決定を下す際にも生かすための手段であり、NA という集まりが意志	

決めてい 基本 選挙 遠まわし 言い方
決定をするときの基本でもある。それは単なる「選挙」の遠まわしの言い方でもなければ、それ自体がNAの意志決定の方法でもない。

がいねん 概念 7

何らかのサービス機関に属するメンバーは全員がその機関の決定に多大な責任を負っている。したがって、その意志決定過程には全員の参加が許されるべきである。NAのサービスは、チームとしての取り組みである。全体の良心をあらわすためには、そのチームのメンバー全員が参加することに大きな価値がある。

がいねん 概念 8

定期的にコミュニケーションをはかることが、あらゆる概念を実現するためにも、NAサービスの健全性と有効性を保つためにも、欠かせないことである。

がいねん 概念 9

判断をチェックし、軽はずみな決定や誤解に基づく決断を防ぎ、新しい意見を出してもらうため、サービスの計画を立てるときには、あらゆる視点から検討がなされなければならない。正当で、賢明で、バランスの取れたグループの良心へと発展させるには、このことが欠かせない。

がいねん 概念 10

概念 10 は、サービスを行うなかではお互いが敬意をもって接することを促し、さらに、私たちがだれかを不当に扱ったときの埋め合わせの手段も示している。また、不当な扱いを受けたと思ったときには、苦情処理を求める方法についても述べている。

がいねん 概念 11

概念 11 は、NAの資金の使い道はメッセージを運ぶことが、唯一、絶対に優先されるべきことと定めている。この優先順位は重大であるため、資金の使用全体の説明責任が求められる。各レベルのサービスに直接献金をすることで、私たちは第一の目的に焦点を合わせることができ、説明責任を強化している。

がいねん 概念 12

12の概念のなかの主な部分として、この概念は伝統のなかでは12番目の伝統とほぼ同じ役目を果たしている。つまり、NAのサービスという概念は、無私サービスのというスピリチュアルな本質を土台にしていることを思い出させるものである。「このことを基盤に築かれた機構は、サービスをするためだけにあるもので、決して支配はしない。」

はじめに

ナルコティクス アノニマスは、仲間の集まりとしては、その原理によって特徴づけられる。「NAの12のステップ」は、個人が回復するためのプログラムを詳細に述べ、「NAの12の伝統」は、NAグループが一体性を維持するために役立つ経験を伝えている。そしてこの「12の概念」は、NAのサービス機構を導く指針である。概念はNAが生まれてから40年の間に苦勞しながら得た経験、つまり、責任、権限、権限の委任、リーダーシップ、説明責任、スピリチュアルな指針、参加、コミュニケーション、心を開くこと、公平さ、財務などについての経験を要約したものである。「12の概念」は、概念全体で、NAという集まりのサービス機構が永遠にサービスだけに専念し、支配機関には決してならないことを確約している。

「NAサービスのための12の概念」は、NAの機構のなかに指針として比較的最近加わったものである。1950年代前半にNAがスタートして以来、私たちは、個人の回復を導く「12のステップ」とグループの進路を導く「12の伝統」を利用してきた。さらにグループは伝統から力を得て、グループに対して直接責任を負うサービス機構を創り出した。伝統はまた、私たちが総力を結集して行うあらゆる取り組みを導く基本理念も示している。全体の福利と一体性、最終権限は愛なる神にあること、支配ではなくサービスのためのリーダーシップ、グループの自律、NAという集まりの第一の目的、所属せずに協力関係を保つこと、自立、専従職員の雇用、宣伝よりも引きつける魅力、おおよげの場では個人名を伏せること—12の伝統の原理は確かに、仲間の集まりとして私たちが行うあらゆることに指針を示している。しかしながら、12の伝統自体は、特にNAグループに指針を示すために作られたものであり、私たちのサービス機構が必要とする特定の方向性を示すためのものではまったくなかった。そこで、そのニーズにこたえるために12の概念が作り出されたのである。

概念には、概念1にはじまり、グループによるサービス機構の設立、NAサービスに対するグループの最終責任と権限、NA全体に代わってサービスを展開し維持するためにグループから託されたNAのボードおよびコミティの実際上の権限などが示されている。また概念は、サービスの権限をゆだねるときには配慮が必要なことを認識している。そして責任あるNAリーダーを選ぶときには、どのような資質を備えているかをよ

かんが せつめいせきになん じぞく
く考えること、さらに、サービスの説明責任を持続させるうえでサー
ビス機構のどこであっても開かれたコミュニケーションを定期的にする
ことがどれほど大切かということを確認している。NA サービスのなか
で、任命、役割の遂行、責任を取ることなどから生じる混乱を最小限度
に抑えるため、各サービスの責任の範囲を最初から明確にしておくこと
を概念は提言している。NA サービスで用いられる意志決定過程に取り
組むときには、概念が、NA のスピリチュアルな礎と包括性と寛容さとい
う現実的かつ倫理的な知恵を思い出させてくれる。ゆだねられた権限の
乱用防止には、任せられたしもべに苦情処理の機会が与えられている。サ
ービスの話し合いでは感情を害するタネになることが多いNA の資金の
責任ある管理については、直接対処されている。そして最後に、12 の
伝統のすべてが無名にとどまること（アノニムティ）という一言に要約
されるように、12 番目の概念も「機構はつねにサービスを行うところ
であって、けっして支配的になってはならない」という、あらゆる概念の
根底にある基本理念を示している。

「NA サービスのための12の概念」は、NA という仲間の集まりにいる
あなたのためのものである。概念は、グループレベルから世界レベルに
至るまでの広範囲にわたったあらゆるサービスを行う際の実用的な指針
である。では12の概念はどれほど「有効」なのだろうか。あなたが概念
を実際に使ってみれば、その有効性がすぐに分かる。役立つと立証され
た度合いに応じて、概念は有効なのだ。ステップが回復について私たち
が重ねてきた経験を述べ、伝統がグループの一体性についての経験を語
っているように、12の概念はNA サービスに関する膨大な経験、ここぞ
というときに検討して応用したらうまくいったという経験を要約してい
るのである。

NA サービスのための12の概念

「NAの12の伝統」によって、グループはその役割を首尾よく進めることができるよう導かれている。伝統はNAサービスの基盤である。さらに伝統は、グループが落とし穴にはまって崩壊の憂き目にあうことがないよう、わたしたちをなんども救ってくれた。いろいろな種類のサービス部門があるが、そこはサービス(役立つこと)をすることであって、支配するための場ではない。私たちはおおやけの論争には立ち入らない。たとえそれがメンバーの思い入れが強い主張や運動であっても、支持も反対もしない。アディクションについて私たちはプロではなくしろろとの立場で取り組む。私たちは全面的に自立している。伝統はこのように、ひとつの集まり(フェローシップ)として発展していくなかで、もっとも重要な導きをつねに示してくれた。それは今も同じである。

「NAサービスのための12の概念」をここに取り上げたのは、サービス機構のどの場面であっても概念を実際に使ってもらいたいからである。概念は、ステップと伝統のスピリチュアルな理想を基盤に、NAのサービス機構独自のニーズに合わせて作成された。さらに概念は、グループが伝統の理想にもっと近づき、サービス機構が効果的に責任をもって役割を果たせるよう働きかけている。

概念は私たちの経験から編み出されたものである。概念はNAサービスの「法律」ではなく、単に指針となる原理(行動規範)なのだ。ステップによって私たちの生き方が安定し、伝統によってグループが安定してひとつになれたように、私たちが意識して概念を使っていけば、サービスも安定するはずである。「12の概念」は、使うのをやめ、私たちの生き方を実践しようとするならゆるアディクトにナルコティクス アノニマスのメッセージが確実に届けられるよう、サービスを導いているのだ。

1. NAの第一の目的を実現するため、NA全体に代わってサービスを展開、調整、維持するサービス機構を、NAグループが一致協力してここに設立した。
2. NAサービスを行う最終的な責任と権限はNAグループにある。
3. NAグループは、サービス機構が課せられた責任を果たすために必要な権限をその機構にゆだねている。

4. ナルコティクス アノニマスでは、すぐれたリーダーシップが高く評価される。任されたしもべを選出する際は、リーダーシップの資質について慎重に考慮すべきである。
5. サービス機構に課せられたおのおのの責任については、決定と説明責任を一点に絞り、そのことを明確にしなければならない。
6. グループの良心とは、愛なる神のはたらきが私たちの決定に示されるよう心を開くスピリチュアルな手段である。
7. サービス機関に属するメンバーは全員が、その機関の決定に多大な責任を負っているため、その意思決定過程には全員が全面的に参加できなければならない。
8. NA のサービス機構は、私たちがどれほど誠実かつ効率的に意志疎通をはかるかにかかっている。
9. NA のサービス機構を構成する機関はすべて、意志決定を行なうにあたっては、あらゆる観点から慎重に検討を行なう責任がある。
10. サービス機関に属するメンバーはだれもが、もし不当な扱いを受けた場合にはそれを正すよう、報復を恐れることなく、その機関に申し立てることができる。
11. NA の資金は、NA の第一の目的のさらなる実現を果たすために使用されるものであり、責任をもって管理されなければならない。
12. ナルコティクス アノニマスのスピリチュアルな本質を踏まえ、NA の機構はつねに奉仕の精神をもち、支配的になってはならない。

概念 1

NA の第一の目的を実現するため、NA 全体に代わってサービスを展開、調整、維持するサービス機構を、NA グループが一致協力してここに設立した。

NA の第一の目的は「アディクトは、どんなアディクトも、薬物を使うのをやめ、使いたいという欲求をなくし、新しい生き方を見つけ出すことができる」というメッセージを運ぶことである。このメッセージをア

ディクトからアディクトへと運ぶ第一の手段のひとつがミーティングである。世界中で毎日何万回も開催されているNAグループの回復のミーティングが、私たちNAという集まりが提供する最も重要なサービスである。

たしかに、回復のミーティングはNAの最も重要なサービスであるが、NAの第一の目的を達成するための手段はこれだけに限らない。そのほかにも、いまもまだ苦しんでいるアディクトにミーティングに参加してもらい、施設に収容されているアディクトにメッセージを運び、回復の文献を作成し、グループどうして経験を分かち合える機会を提供するなどのサービスもある。これらのサービスはどれも、それ自体は、私たちのメッセージを運ぶうえではグループの回復のミーティングの価値には到底及ばない。だが、その一つひとつが、第一の目的を達成するためにNAという仲間の集まりが構築したプログラム全体のなかの欠くことのできない役割を果たしているのだ。

単独では達成できないことでも、一緒ならばできる。このことは、私たちの回復についても言えるが、サービスについても同様である。NAコミュニティがまだ誕生したばかりのところでは、グループがミーティングのほかにも基本的なサービスを行うことがよくある。けれどもNAのサービスの何もかも一電話、H&Iパネル、広報活動、アウトリーチ、その他一を全部実現するには、たくさんの人間と多くの資金が必要であり、一つのグループだけでやりおおせることではない。もしグループがそこまでの責任を引き受け、実行するのにどれだけの組織づくりが必要かを考え始めたら、ミーティングでNAのメッセージを運んでなどいられなくなるだろう。また、グループ間の調整をしたらうでさまざまなサービスに取り掛からなければ、重複したり、混乱に陥ったり、資金を無駄にしたりすることになる。このような理由があるため、多くのグループはそこまでの責任を負うことはしていないのだ。

ではグループは、どうやってこのようなサービスを実現させるのだろうか。グループは、資金や人材を出し合い、一致協力して、グループに代わってそのようなサービスを展開、調整、維持する機構を創設し、グループはグループの第一の責任を果たしていけるようにした。

がいねん
概念 2

NA サービスを行う最終的な責任と権限は NA グループにある。

NA のサービス機構は、グループに共通するニーズを果たすために、グループによって設立された。NA のサービスボードとコミティが存在する理由は、グループが互いに経験を分かち合えるよう手助けをし、グループが効率よく役割を果たしていくためのツールを提供し、グループが行う回復のためのミーティングに新しい仲間がやってくるよう働きかけ、一つのグループが到達できる範囲を越えて NA のメッセージを運ぶためである。サービス機構を設立したのはグループであるため、あらゆることについての最終権限はグループにある。同じように、あらゆる活動を支える最終責任もまたグループにあり、この二つは密接に関連している。

理想として、責任と権限は同じコインの裏表の関係にあり、片面を行使すれば、同時にもう一方の面も行使される。NA サービスを執行するために必要な資源—良心と見解、人材、資金—をグループが提供するなら、サービス機構に対しても同時に方向性を示している。この原理がどう働くのかを、二、三の例から振り返ってみよう。

NA グループがサービス機構に提供している最も重要な資源は、ほぼ例外なくスピリチュアルなもの、つまり見解と良心である。グループが意見を出さなければ、サービス機構はどのようなサービスが必要なのか分からないし、グループが望むサービスを提供できたかどうかも不確かなままである。グループは、サービス機構がその責任を果たせるように方向性を示し、見解を述べていく。グループはニーズや関心事項を表明することで、同時に、自分たちで設立したサービス機構に対する権限を行使しているのだ。

サービスの活動に時間を提供している人たちの存在は、何よりも重要な資源である。彼らがいなかったら、サービスボードもコミティも存在できないばかりか、サービスをすることもできない。サービス機構に対してグループは、グループと NA の集まり全体を最優先に考えてサービスを行ってくれる GSR (グループのサービス代表者) を選出することで責任を果たしている。GSR の選出を慎重に行ない、その者を絶えず支え導くことで、グループは直接また間接的に NA サービスに影響を及ぼす力を行使している。GSR としてふさわしい者を選び、その者をグループ

だいひょう おく だ
の代表として送り出すことで、グループはNAサービスに対する責任と
けんげん りようめん たいはん み
権限の両面からその大半を満たしているのだ。

NAのサービスを行うためには資金が必要である。資金がなければ、
おこな しきん ひつよう
電話回線は止められ、ミーティング一覧表の印刷はできず、NA文献を
でんわかいせん と いちらんひよう いんさつ ふんげん
発行できず、H&Iのパネルも配布できるパンフなしでやらなければならない
はっこう こうほうたんどう ちいぎ ひと し しりよう
ず、広報担当もNAのことを地域の人たちに知ってもらうための資料を
はいふ わたし だいいち もくてき たつせい しきん かん
配布できない。私たちの第一の目的を達成するための資金に関しては、
がいねん ふか げんきゆう がいねん しきん かん つた
概念11でさらに深く言及しているが、ここで概念2が資金に関して伝える
メッセージは極めて簡単である。つまり、特定の役割を果たしてもら
きこう せつりつ ひつよう
うためにグループがサービス機構を設立したのだから、そのために必要
しきん ていきよう せきじん
な資金を提供する責任もグループにあるということだ。

これまで、概念2がグループに対して何を伝えているのかを見てきた
がいねん たい なに つた み
が、この概念はサービス機構についても触れている。グループは、それ
きこう ふ
ぞれのサービスボードやコミティを、直接・間接を問わず設立した。さら
ちよくせつ かんせつ と せつりつ
にNAグループは、サービスボードやコミティに必要な資源を、直接・
ひつよう しげん ちよくせつ
間接を問わず提供してきた。グループがお互いに協力すれば、NAの第一
かんせつ と ていきよう たが きょうりよく だいいち
の目的の達成はよりうまくできる。その手段としてグループはサービス
きこう せつりつ
機構を設立した。したがって、そのあらゆる部門の一切のことについて、
きこう ひつよう のぞ
サービス機構はグループが必要とすること、望んでいることを十分考慮
わたし ていきよう しげん じんてき
しなければならない。「私たちが提供したスピリチュアルな資源、人的
しげん さいむしげん せきじん も わたし もと
資源、財務資源に責任を持つように。私たちにアドバイスを求めるように。
わたし しじ むし きこう たい
私たちの指示を無視しないように」。サービス機構に対してグループはこ
ち がいねん がい
んな言い方をしているが、これで概念2をよく理解してもらえるだろう。

NAグループはNAという集まりのあらゆるサービスについて最終
けんげん も あつ さいしゅう
権限を持っており、グループに直接影響が及ぶことについては常に相談
ちよくせつえいきよう およ つね そうだん
をもちかけられるべきである。例を挙げるなら、NAの12のステップ、
でんとう めいしりょう きのう もくてき へんごう ていあん だ
12の伝統、名称、機能、目的を変更したいという提案が出されたら、グ
ちよくせつしりょうにん きやく きこう
ループによって直接承認されなければならない。逆に、サービス機構の
ふつごう お ばあい もんだい しゅうせい やくだ けんせつ
なかで不都合なことが起こった場合には、その問題の修正に役立つ建設
てき たいさく こう せきじん わたし けいけん よると あせ
的な対策を講じる責任がグループにはある。私たちの経験によると、焦
かけき こうどう お
って過激な行動を起こしたら、グループにとってもサービスにとっても
きのう いちや へんか
うまく機能しないものである。一夜にして変化がみられることなどない
のだから、根気を持って受け入れる必要があるだろう。にもかかわらず、

NA サービスで最終権限を行使することは、NA の仲間たちによって設立されたサービスシステムの最も重要な部分であり、グループの権利であると同時に責任でもあるのだ。

概念 3

NA グループは、サービス機構が課せられた責任を果たすために必要な権限をその機構にゆだねている。

NA グループが設立したサービス機構の最終責任と権限はNA グループが保持している。とはいえ、あらゆるサービスボードやコミティに代わってグループが意思決定に直接関わるべきだとしたら、ミーティングの場で回復のメッセージを伝える時間やエネルギーはほとんど残されていないだろう。したがって、サービス機構がグループから課せられた役割を実行する際には、必要な意思決定をする権限もサービス機構にゆだねられている。

権限をゆだねることで、グループもサービスもかなり自由になる。グループに直接の影響がないサービスの決定、つまり、電話サービス、H&I パネル、広報活動、出版物発行プロジェクトなどは、NA の第一の目的にかなうよう、全速力で進めることができる。一方、グループの場合、自分たちが行うサービスの決定にどのサービスレベルからも承認を得る必要がないため、その時間をミーティングでNA メッセージを伝えることに集中できる。

概念 3 を当てはめようとするときには、動議やガイドラインを使うことが多い。まず、やってもらいたいことを一つひとつ明確にし、その役割を実行する機関にどのような権限をゆだねるのかもはっきり示す。だが、どれほどガイドラインが徹底していても、あらゆる不測の事態までカバーすることはできない。任されたしもべが私たちに託された責任を果たす際に、その判断力を精一杯行使する自由が認められていれば、力をじゅうぶん発揮できるだろう。私たちのサービスは、サービスの対象者に対して直接責任を持つものでなければならぬが、その使命を果たすにあたっては、適度の自由も与えられるべきである。グループ、サービスボード、コミティが、この概念を使う最善の方法についての理解に至るには、それぞれの全体の良心にはかるべきである。

ゆだねてしまったら、サービスに対する私たちのコントロール力が失われると恐れることがある。概念1, 2, 3は共に、任せられたしもべたちを束縛することなく、サービス機構に対する責任を私たちが維持できるように考案されたものである。概念3はグループに対し、グループの責任に集中するよう働きかけ、一方、サービス機構には、それ以外に必要なNAサービスを達成するのに必要な権限が確実に与えられるようにしている。12の概念は、サービス機構にやりたいことはなんでもやらせ、グループに権限を放棄するよう求めているのではない。なんとんでも、グループに代わって活動してくれるサービス機構を設立したのはグループの指示によるものなのだ。さらにグループがサービスのことがらで最終権限を行使する必要が生じたときにはそうしてみるよう勧められている。しかしながら、日常業務については、課せられた役割を行うために必要な具体的な権限がグループによってサービスボードとコミティに与えられているのだ。

権限の委任は、私たちが責任をもってゆだねていかない限り、リスクが大きい。概念3をうまく機能させるには、それ以外の概念も同じように機能させなければならない。さらに大事なものは、私たちが任せられたしもべを選出する際には信頼できる人を選ぶよう細心の注意を払うべきことだ。権限の管理が基本的に不可能な人や、自分の行動をすべて報告する気のない人には、責任を持って権限をゆだねることはできない。しかしながら、慎重にリーダーを選んだのであれば、つまり、私たちが託した仕事をやり遂げるためにゆだねられた権限を責任を持って行使できる人を選んだのであれば、私たちは委任という概念にかなり満足できる。

私たちが任せられたしもべに役割を依頼するときには、その役割の内容を具体的なかつ的確に伝えなければならないし、彼らがその役割を完成させるのに必要な支援も提供しなければならない。こうして、内容の指示をし、支援もしたなら、彼らが課せられた役割のことで意思決定をするために必要な権限を、私たちが彼らにゆだねなければならない。グループがサービス機構に対して十分な権限をゆだねたなら、グループはもはやどんなサービスについても一つひとつ意思決定することに途方に暮れることもなく、NAの第一の目的の実現に最大限打ち込むことができる。概念3の本来の機能がきちんと活かされるなら、グループは自由に回復のミーティングを開くことができるし、いまもまだ苦しんでいるアディ

クトに直接 NA のメッセージを運ぶこともできる。さらに、グループが
 設立したサービス機構がその責任を果たすために決断を下すときには、
 必要な権限が与えられていることを確信できるのだ。

がいねん 概念 4

ナルコティクスアノニマスでは、すぐれたリーダーシップが
 高く評価される。任されたしもべを選出する際は、
 リーダーシップの資質について慎重に考慮すべきである。

サービスの権限を自信をもってゆだねるときに必要な信頼感、任さ
 れたしもべの選出を慎重に行なったという基盤の上に成り立っている。こ
 こからは、任されたしもべの選出をする際、考慮すべき数々の資質に
 焦点を当てている。だがあらゆる資質をすべて備えたリーダーなど存在
 しない。したがってこれは、任されたしもべであればだれもが目指すリ
 ーダーシップの理想像を描いたものである。NA のリーダーを選出する
 際、このような資質についてもっと真剣に考慮したなら、考慮しただけ、
 私たちのサービスも優れたものになるだろう。

経歴や専門的な資格、学歴などは、あれば役立つこともあるだろうが、
 かならずしも有効なリーダーシップに結びつくことはない。なんといい
 ても任されたしもべを選ぶとき私たちが信頼できるのは、スキルより
 も、その人物像である。また、任されたしもべを選ぶ際に私たちが第一
 に求めるのは、謙虚さである。リーダーシップをとり、サービスを行い、
 責任を引き受けるよう依頼されることは、回復の道を歩むアディクトに
 とって謙虚にさせられる経験である。任されたしもべは、12のステップ
 につねに取り組むなかで、自分の長所だけでなく、欠点や限界も知るよ
 うになる。それがわかったからこそ、私たちの集まりのために、神の力
 を借りながら、力の限りサービスを行うことに同意したのだ。優れた NA
 リーダーであれば、自分ひとりで何から何までやろうとは考えず、つね
 に助けや提案や指示を求める。私たちの集まりのリーダーは独裁者にも
 命令者にもなってはならない。彼らは私たちのしもべなのだ。サービスの
 精神にあふれた優れたリーダーシップは、思いあがった命令や厳しい
 服従を強いて従わせようとはしない。自ら見本を示してリードする。そ
 のことが尊敬を招く。任されたしもべが身をもって示した謙虚さ以上に、

わたし そんけい まね
私たちの尊敬を招くものはないのだ。

NAの有能なリーダーシップを備えた人は、スピリチュアルな目覚めにもなう幅広い人格を備えている。私たちが頼りにするのは、行った活動のすべてを誠実に報告してくれる人である。私たちのリーダーは人の意見を耳を傾けることができる誠実さがなければならないが、同時に、健全な原理のもとに断固たる態度で臨むことができ、妥協することも、嫌な態度をとらずに異議を唱えることもでき、自分の信念を示す勇気を持ち、降伏することもできなければならない。また、私たちが任せられたしもべに求めるのは、サービスに時間とエネルギーを費やすことをいとわず、どんな資源が利用できるかを詳しく調べ、自分が担当する役割についてはより経験を積んだ人に相談をもちかけ、私たちが依頼した役割をできるだけ完璧に慎重に実行することができる人である。さらに回復に欠かせない正直さ、心を開くこと、やる気もまた、リーダーシップには欠かせない。

NAメンバーであればだれもがリーダーになれるし、NAメンバーであればだれもがNAのためにサービスをする権利がある。また効率のよいリーダーシップをとる人は、サービスのやり方を理解しているのはもちろんだが、自分が退いてほかの人に引き継いだほうがうまくいくだろうという時期も心得ている。凝り固まった官僚主義（お役所仕事）は私たちの集まりの成長を阻むことになるが、新しいリーダーが定期的に入れ替わり、継続させることでバランスをとっていけば、NAの成長は刺激を受けることになる。また、有能なリーダーは、サービスを行うにあたり、原理と人物とを区別するために、輪番制を守るということが重要だと理解している。

任されたしもべの役割の中には、リーダーとして特別なスキルが必要なものもある。たとえば、優れたコミュニケーション能力があれば、コミティ活動でも、報告を行うときでも、情報やアイデアをうまく伝えることができる。ものごとをまとめる手腕があれば、ちょっとしたサービスの責任についてはシンプルに、また、こみいった役割をこなすときでも簡単に行っていくことができる。いま行っている活動によって私たちはどういう方向に進むのかを見極め、明日必要なことの準備のための導きを示してくれるリーダーは、ナルコティクス アノニマスの運営に非常に役立つ。自分は何らかの教育、ビジネス、個人的な経験または

サービスの経験があるので、ほかのサービスよりもこのサービスの責任を引き受けるほうが適している、というものがあるだろう。その反対にその人が実践できないことを依頼するのは、自分自身にも、NAに対しても、任されたしもべに対してもひどい仕打ちになる。

私たちがリーダーシップの資質を慎重に検討したうえでサービスをゆだねた人であれば、その資質を十分に発揮するのに必要な機会を私たちは自信をもって与えることができる。特に、活動についての説明責任を定期的な果たし、必要ならば更なる指示を求めてくる有能なリーダーであれば、私たちはそのリーダーに自由に活動してもらいたい。実際に、私たちのリーダーは任されたしもべであって、支配者ではない。それでも任されたしもべが私たちを導いてくれることを期待している。私たちが慎重に選んだ人であれば、胸を張って導きを許すことができる。

NAでは、成果を上げているリーダーシップは高く評価されており、概念4は、自分たちのリーダーを選ぶ際に考慮すべき資質について述べている。しかしながら、けっして忘れてならないのは、たくさんのサービスの責任を負っていくのに必要なのは、サービスをしようというやる気にほかならないことだ。その他の責任については、なかには特別なスキルを必要とするものもあるが、任されたしもべのスピリチュアルな成熟度と、人としての誠実さに大きくかかっており、その重みのほうがはるかに大きいといえる。やる気、スピリチュアルな奥深さ、そして信頼性が、ナルコティクス アノニマスでは何よりも評価されるリーダーシップの強力な資質なのだ。

さらに忘れてならないのは、NAのリーダーとは私たちの投票によって役割につく人だけに限らないことだ。無償のサービスを行うチャンスは、ナルコティクス アノニマスのどこにでもある。ミーティング場の片づけ、NAに足を運んできた新しい仲間に対する配慮と歓迎など、NAメンバーが個人的にリーダーシップを発揮できるチャンスは山ほどある。回復の道を歩むアディクトとしてNAでサービスをすることにより、私たちのだれもが健全な見本となってリーダーシップの役割を担うことができるのだ。他の人の役に立つことを行うサービスのこの控え目な精神は、NAの概念4の、さらにNAリーダーシップそのものの礎となっている。

がいねん
概念 5

サービス機構に課せられたおのおのの責任については、
決定と説明責任を一点に絞り、
そのことを明確にしなければならない。

概念5を活かすカギは、行う必要のある役割を明確にすることにあり、それを活かす最も簡単な方法は、はじめから活かしてみることである。サービスの役割を最初に作り出すときには、その役割が成し遂げられるためにどのような権限をゆだねるべきか、その役割を任せる人たちにどのような説明責任を求めるのかを考えておくべきである。つぎに、その役割の決定と説明責任を一点に絞るため、1名の任されたしもべ、ひとつのサービスボード、もしくはコミティを指定する。このような簡単な明瞭な原理は、グループからワールドサービスに至るまで、ナルコティクスアノニマスのあらゆるサービスで用いられている。

サービスの役割が決まり、任されたしもべ、サービスボード、もしくはコミティのどこがその役割をやり遂げる権限を持つかがはっきり伝えられれば、不必要な混乱は避けられる。同じ課題をふたつのコミティに取り組ませ、ダブって同じことをやらせたり、権限をめぐって争わせたりすることはしない。プロジェクトについての報告は、入手できる情報が満載にされて、そのプロジェクトを決定する一か所から直接届く。割り当てられたサービスの責任は直ちに直接果たされる。責任の所在がどこにあるか疑問の余地がないからである。そしてプロジェクトの進行中にもし問題が起きた場合、その修正にはどこに行けばよいのかもはっきり示されている。それぞれのサービスの責任を果たす権限がどこに与えられているかが明確にされているので、うまくやっていけるのだ。

おのおののサービスの責任について明確にした、決定を一点に絞ることは、説明責任も一点に絞ることである。概念4で見えてきたとおり、さらに概念8でも理解を深めることができるはずだが、説明責任はNAサービスのやり方の中心的な役割である。任されたしもべに何らかのサービスの役割の責任をゆだねたなら、私たちがゆだねた権限についての責任も課したということである。彼らとはいつでも連絡が取れ、進捗状況についてつねに報告があり、彼らの責任のことで助言が求められることを、私たちは期待している。

説明責任とは、権限をゆだねておいて、すぐに取り消すという意味ではない。私たちはただ、任せられたしもべが割り当てられた役割に取り組んだなら、どんな決定をしたのか知らせてほしいのだ。特に私たちに直接影響が及ぶ決定であるなら、その決定に私たちも影響を及ぼすチャンスを持ちたいと思う。さらに私たちがサービス機構に割り当てたそれぞれの責任についても常に情報を得ていたい。そうすれば、何か不具合が生じて、その修正に私たちが関わることができるからである。

概念5は、NA サービスに対して私たちが責任をもって権限をゆだねる手助けになる。概念5を実際に実行するにあたり、私たちは任せられたしもべたちと単刀直入に簡単な取り決めを行う。そのため、私たちが何を求めているのか、彼らはどう決定することが望まれているのか、私たちのためにサービスの活動をする責任がどの程度まで課せられているのかを、彼らは最初から理解できているのだ。概念5の実践は軽んじてよい課題ではない。私たちに求められるのは、実行してほしいサービス活動について慎重に検討し、だれがその活動をすべきかはっきり指名し、それを実行する権限をゆだね、その役割の説明責任を保持することである。概念5を良心的に用いるためには努力が要るが、努力した価値はじゅうぶんある結果となるだろう。

概念6

グループの良心とは、愛なる神のはたらきが私たちの決定に示されるよう心を開くスピリチュアルな手段である。

良心とは本質的にスピリチュアルな能力である。善と悪を判断できる、もって生まれた感覚であり、どの道を進めばよいのかを考えてみるときの、自分に内在する羅針盤である。ベーシックテキストでは良心を「より高い水準の精神的・情緒的機能」であり、それは「薬物の使用によってひどく悪影響を被った」といっている。NAのステップを使いながら、私たちは良心を復活させ、鍛える方法を学ぼうとしている。私たちの生き方のなかにスピリチュアルな原理を絶えず取り入れていれば、私たちの決定や行動から利己的なものがだんだん遠ざかり、良心が正しくてよいことだと伝えるものに動かされるようになる。

ステップに取り組むなかで自分の良心に目覚めたアディクトが、NA

グループのなかでも、サービスコミティのミーティングのなかでも、協力してサービス関連の問題を考えると、グループの良心の発展に寄与する覚悟が生まれたということだ。グループの良心を実際に用いるということは、メンバーが12のステップによるスピリチュアルな目覚めを、NAに影響する問題の解決に直接生かすことだといえる。だからこそ、何をおいても真剣に考察すべきテーマなのだ。

グループの良心を発展させることが、ナルコティクス アノニマスで意思決定を行なう過程のなかでは欠かせない部分であるが、グループの良心それ自体は意思決定の仕組みではない。その二つの違いを明確にするために、私たちの生き方に目を向けてみよう。基本的にスピリチュアルに生きている人たちはふつう、大きなことを決めるときには、祈り、そして黙想をする。まずは、スピリチュアルな力と知恵の源泉に目を向け、つぎに前方を見て、進路を決める。だが、決める前に実際に神に導きを求めたかどうかはともかく、決定を下したときにはいつも神の導きがあったと勝手に断言しているのなら、それは思い違いにすぎない。同じことがグループの良心にも、グループ全体の決定にも当てはまる。

全体の良心を育てていくことで、サービスの決定をする際に必要なスピリチュアルな導きを与えられる。私たちは共に祈り、共に黙想し、互いに意見を分かち合い、NAの伝統を考慮し、ハイパーパワーに導きを求める。スピリチュアルな導きを明白な言葉に置き換える道具として、グループやボードやコミティはよく、投票による決定を使う。だが投票など必要ないことがときにはある。つまり、思慮に富んだ思いやりのある話し合いのあとには、与えられたサービスの状況のなかで、全体の良心が私たちに何をさせようとしているのかがはっきり見えてくるからだ。私たちがナルコティクス アノニマスのなかでスピリチュアルで強力な一体性を求めているように、私たちの意思決定についても、単なる過半数ではなく、満場一致となることを求めている。考慮する際に配慮の気持ち忘れずいれば、満場一致にたどり着く可能性は高くなり、グループの良心を全体の決定だと解釈するための投票は必要なくなる。

何らかのサービスの意思決定をするとき、投票にするか意見の一致にするかが、おそらくグループの良心の評価基準なのだろう。しかしながらグループの良心は、意思決定過程のなかだけでなく、NAの集まりのあらゆる場面で見ることができる。グループの棚卸しの過程が良い例だ。

NAグループのメンバーが、第一の目的を果たすにあたりグループが効果を上げてい

るかを評価するために集まるとき、グループのなかで自分が果たしている役割について、みな自分の良心にはかっている。同じ観点からグループ全体の懸案事項を考える。このようなグループのセッションからは、サービスについてどんな意思決定も生み出せないかもしれない。だが、グループのメンバーのなかに、いまもまだ苦しんでいるアディクトの要求にも、仲間のグループのメンバーの要求にもかなう、スピリチュアルな感受性の高まりを生んでいることだろう。

サービス関連の決定を下すことなく生み出された、だれもが共感できるグループの良心のもうひとつの見本は、私たちの回復のミーティングで毎日見出すことができる。その多くは、私たちが問題を抱え、回復の道を歩むアディクトたちの経験のなかに癒しや支え、導きを求めるためにNAミーティングに出たときだろう。それぞれ異なる個性や背景、ニーズを持ったNAの仲間たちが自らの生き方のなかで12のステップに取り組みながら見出したスピリチュアルな目覚めのことを互いに話し、そして私たちにも話してくれる。グループの違いのなかから、共通のメッセージが生まれる。それは自分の生き方に生かすことができるメッセージ、つまり回復のメッセージだ。このメッセージのなかに私たちは「一人のアディクトがもう一人のアディクトの手助けをする治療的価値」を見出している。さらに、このメッセージのなかにサービスのことがらだけでなく、私たちのスピリチュアルな成長に生かされたグループの良心を見出すことができるのだ。

グループの良心は、私たちが意思決定をする際に、ハイパーパワーの導きをみんなが求めるときの手段である。スピリチュアルな目覚めが続くことを求め、確かなやる気をもって自分自身の回復を求めるとき、私たちは概念6を生かしている。そのスピリチュアルな目覚めはプログラムの原理を、サービスのことも含め、私たちのあらゆることに用いることを可能にしてくれる。仲間のメンバーたちが話していることを、言葉だけでなく、その言葉の背後にある精神にまで耳を傾けると、私たちは概念6を生かしている。また、自分の意志ではなく、神の意志が行われるよう求めるとき、そしてサービスの決定をするなかで、自分のためではなく、ほかの人たちの役にたとうとすると、私たちは概念6を当てはめている。グループ、サービスボード、コミティのなかでサービス

かんれん い し けつてい まえ あい かみ こた もと わたし がいねん
 関連の意思決定をする前に愛なる神に答えを求めるとき、私たちは概念
 6を生かしているのだ。

がいねん 概念7

サービス機関に属するメンバーは全員がその機関の決定に
 多大な責任を負っているため、その意思決定過程には
 全員が全面的に参加できなければならない。

グループの良心という原理をサービス環境のなかで実際に活かす一つ
 の方法が概念7である。各サービス機関は、意志決定の過程でその構成
 メンバー全員に参加を働きかけるべきことを、この概念は提案している。
 こうして異なる見解を集めることで、サービス機関に、情報を十分備え
 たバランスの取れたグループの良心を育むチャンスを与えている。そこ
 からサービスの健全で繊細な決断へと導かれるのだ。

私たちのサービスボードやコミティはNAの視点や経験の断面図を示
 している。意思決定の過程に各参加者が貢献することは大切なことだ。
 グループレベルで参加を決めるのは極めてシンプルである。つまり、グ
 ループのメンバーならだれもがグループの意思決定の過程に全面的に
 参加できるからだ。だがサービスボードやコミティの意志決定の過程に
 参加するかどうかを決めるのはもう少し込み入っている。だがそれでも
 やはり同じ基本原理が当てはまる。どのようなレベルのグループの良心
 にあっても、各人の良心を自由に表せることがきわめて重要な要素なの
 だ。

NAサービスはチームでの取り組みである。私たちのサービス代表者は、
 自分の選出地区よりも、NAという集まり全体に対して責任を持つ。これ
 はチームのなかの任されたしもべ全員についても言える。全体の良心
 を示したいのであれば、チームのメンバー一人ひとりが全面的に参加す
 ることが何よりも大切なのだ。

参加の概念をどんな状況にも当てはめるための明確な規則はない。
 愛情、お互いに対する尊敬の気持ち、フランクでオープンな話し合いが
 できる雰囲気なかで、それぞれのサービス機関がみずから決定してい
 くものである。グループに影響を及ぼす重大な案件なら、サービス機関
 はグループに直接意見を求めるだろうが、その大多数の場合、サービス

機関はグループから課せられた責任を果たすために、サービスミーティングの通常の流れのなかで決着をつけ、託された権限を行使していく。

NAの無名性（アノニシティ）というスピリチュアルな原理が、概念7の礎である。この原理は、NAサービスに参加する者の相対的な価値はだれもが同等なのだとし示している。チームのなかのどの意見も相対的な価値は同じ重さであることを強調するこの概念7は、無名性というスピリチュアルな原理を実践しているのだ。現実にはNAのなかで行われる決定のすべてに参加できるわけではないが、私たちがメンバーであるサービス機関の意志決定の過程にはだれもが全面的に、そして平等に参加する権利があるのだ。

概念8

NAのサービス機構は、私たちがどれほど誠実かつ効率的に意思疎通をはかるかにかかっている。

NAのサービス機構はグループの一体性のうえに成り立っている。この結びつきを維持するためには、ナルコティクスアノニマスの至るところでコミュニケーションを定期的に行う必要がある。グループに共通するニーズに対応するため、そして共通する目的を達成する役に立つため、グループは力を合わせてサービス機構を創設した。サービス機構が効果をあげるかどうかは、NAグループの一体性の持続と、グループの持続した支援と方向付けによって決まる。これは、関係するグループがみな、正直で、オープンで、率直な意見交換をするという雰囲気のみならず、表現できないことである。

定期的なコミュニケーションは、NAサービスのためのグループの最終責任と権限を果たす上で重要な役割を担っている。各グループはGSRを通して、グループの力、ニーズ、アイデア、良心を、定期的にサービス機構に報告している。これをまとめたグループ報告はサービスボードやコミティがNA全体のためのサービスをするなかで、明確な導きとなる。グループがサービス機構を構成するあらゆる部門から定期的に正確で詳細な報告を受けていれば、サービス機構の通常の活動パターンをよく理解できるようになる。そうすればサービスボードやコミティのなかで何らかの問題が生じたときには、グループはそれに気づき、どう

すれば問題を修正できるかが見えやすい位置にいる。さらに、サービスの役割を達成するために必要な資源は何なのかを理解できているグループは、サービス機構に対して適切な支援を提供することができる。

双方から明確なコミュニケーションを頻繁に取るのが、ゆだねることの重要な必要条件である。グループがサービス機構に、私たちに代わって何らかの責任を担うよう依頼するときには、その役割に結び付いた意思決定をするのに必要な権限もその機構にゆだねている。そこまでの権限を自信をもって委任できるようになるには、任されたしもべを私たちが信頼できなければならない。このような信頼は、おおむね、途絶えることのないコミュニケーションが取れるかどうかにかかっている。サービスボードやコミティが、行った活動について完ぺきで偏見のない報告書を定期的に発行している限り、私たちは権限を賢明にゆだねているのだと確信できる。

オープンで偽りのないコミュニケーションこそ、有効なリーダーシップには欠かせない要素である。任されたしもべたちが任えているメンバーの意見、望み、ニーズ、良心をより深く知るためには、仲間たちの意見にじっくりと耳を傾けなければならない。グループが私たちのサービスを導き支援するのに必要な情報は、NAのリーダーたちが詳細で明確な報告書を定期的に配布して提供している。だが私たちは任されたしもべに対して、あらゆる事実や数字を一つも残らず提出しろとは求めている。求めているのは、私たちが依頼した時にはあらゆる活動や話し合いの情報をできるだけ詳細に提供して欲しいということである。任されたしもべは、任えている人たちとコミュニケーションをはかるときには、だれにでも開放的で、魅力的で、影響力をもつオープンな姿勢を示している。ここまでオープンで率直な態度を示されると、かえって居心地がわる悪いものかもしれないが、私たちのサービスの一貫性を保つうえでは、不可欠なのである。

最終的に、グループの良心を育むにあたってはコミュニケーションを十分かつ頻繁にはかきわめて重要である。スピリチュアルと私たちは全体で決定を下すときに、愛なる神の影響を招き入れることである。グループの良心を育むためには、コミュニケーションは率直で正直なものでなければならない。あらゆる角度から全体像を見ることができなければ、グループ、サービスボード、コミティは、詳細な情報に

基^{もと}づいた^{りょうしん}う^{そだ}え^{わたし}での^{わたし}グル^{わたし}ープ^{わたし}の^{わたし}良^{わたし}心^{わたし}を^{わたし}育^{わたし}て^{わたし}る^{わたし}こ^{わたし}とは^{わたし}で^{わたし}き^{わたし}な^{わたし}い^{わたし}。私^{わたし}た^{わたし}ち^{わたし}が^{わたし}サ^{わたし}ー^{わたし}ビ^{わたし}ス^{わたし}の^{わたし}事^{わたし}柄^{わたし}を^{わたし}話^{わたし}し^{わたし}合^{わたし}う^{わたし}た^{わたし}め^{わたし}に^{わたし}結^{わたし}集^{わたし}す^{わたし}と^{わたし}き^{わたし}には^{わたし}、目^{わたし}下^{わたし}検^{わたし}討^{わたし}中^{わたし}の^{わたし}問^{わたし}題^{わたし}に^{わたし}つ^{わたし}い^{わたし}て^{わたし}お^{わたし}互^{わたし}に^{わたし}意^{わたし}見^{わたし}や^{わたし}情^{わたし}報^{わたし}を^{わたし}オ^{わたし}ー^{わたし}プ^{わたし}ン^{わたし}に^{わたし}分^{わたし}か^{わたし}ち^{わたし}あ^{わたし}い^{わたし}、心^{わたし}の^{わたし}う^{わたし}ち^{わたし}や^{わたし}考^{わたし}え^{わたし}を^{わたし}率^{わたし}直^{わたし}に^{わたし}述^{わたし}べ^{わたし}て^{わたし}い^{わたし}る^{わたし}。そ^{わたし}し^{わたし}て^{わたし}、お^{わたし}互^{わたし}の^{わたし}意^{わたし}見^{わたし}に^{わたし}注^{わたし}意^{わたし}深^{わたし}く^{わたし}耳^{わたし}を^{わたし}傾^{わたし}け^{わたし}、そ^{わたし}の^{わたし}な^{わたし}か^{わたし}の^{わたし}情^{わたし}報^{わたし}や^{わたし}洞^{わたし}察^{わたし}を^{わたし}じ^{わたし}ゅう^{わたし}ぶ^{わたし}ん^{わたし}考^{わたし}慮^{わたし}し^{わたし}た^{わたし}う^{わたし}え^{わたし}で^{わたし}、そ^{わたし}の^{わたし}事^{わたし}柄^{わたし}に^{わたし}つ^{わたし}い^{わたし}て^{わたし}自^{わたし}分^{わたし}の^{わたし}良^{わたし}心^{わたし}に^{わたし}問^{わたし}う^{わたし}て^{わたし}み^{わたし}る^{わたし}。そ^{わたし}し^{わたし}て^{わたし}最^{わたし}後^{わたし}に^{わたし}私^{わたし}た^{わたし}ち^{わたし}は^{わたし}決^{わたし}定^{わたし}を^{わたし}す^{わたし}る^{わたし}。無^{わたし}知^{わたし}か^{わたし}ら^{わたし}生^{わたし}ま^{わたし}れ^{わたし}た^{わたし}良^{わたし}心^{わたし}は^{わたし}役^{わたし}に^{わたし}立^{わたし}た^{わたし}な^{わたし}い^{わたし}し^{わたし}、信^{わたし}頼^{わたし}で^{わたし}き^{わたし}る^{わたし}道^{わたし}筋^{わたし}を^{わたし}示^{わたし}す^{わたし}こ^{わたし}とも^{わたし}で^{わたし}き^{わたし}な^{わたし}い^{わたし}。効^{わたし}力^{わたし}の^{わたし}あ^{わたし}る^{わたし}良^{わたし}心^{わたし}は^{わたし}、あ^{わたし}ら^{わたし}ゆ^{わたし}る^{わたし}関^{わたし}係^{わたし}機^{わたし}関^{わたし}の^{わたし}あ^{わたし}い^{わたし}だ^{わたし}で^{わたし}定^{わたし}期^{わたし}的^{わたし}で^{わたし}オ^{わたし}ー^{わたし}プ^{わたし}ン^{わたし}な^{わたし}コ^{わたし}ミュ^{わたし}ニ^{わたし}ケ^{わたし}ー^{わたし}シ^{わたし}ョン^{わたし}を^{わたし}行^{わたし}え^{わたし}る^{わたし}雰^{わたし}囲^{わたし}気^{わたし}の^{わたし}な^{わたし}か^{わたし}で^{わたし}し^{わたし}か^{わたし}育^{わたし}た^{わたし}な^{わたし}い^{わたし}の^{わたし}だ^{わたし}。

私^{わたし}た^{わたし}ち^{わたし}の^{わたし}サ^{わたし}ー^{わたし}ビ^{わたし}ス^{わたし}の^{わたし}目^{わたし}的^{わたし}は^{わたし}、い^{わたし}ま^{わたし}も^{わたし}ま^{わたし}だ^{わたし}苦^{わたし}し^{わたし}ん^{わたし}で^{わたし}い^{わたし}る^{わたし}ア^{わたし}ディ^{わたし}ク^{わたし}ト^{わたし}に^{わたし}メ^{わたし}ッ^{わたし}セ^{わたし}ー^{わたし}ジ^{わたし}を^{わたし}運^{わたし}ぶ^{わたし}と^{わたし}い^{わたし}う^{わたし}、NA^{わたし}の^{わたし}第^{わたし}一^{わたし}の^{わたし}目^{わたし}的^{わたし}を^{わたし}達^{わたし}成^{わたし}す^{わたし}こ^{わたし}と^{わたし}で^{わたし}あ^{わたし}る^{わたし}。正^{わたし}直^{わたし}で^{わたし}オ^{わたし}ー^{わたし}プ^{わたし}ン^{わたし}で^{わたし}率^{わたし}直^{わたし}な^{わたし}コ^{わたし}ミュ^{わたし}ニ^{わたし}ケ^{わたし}ー^{わたし}シ^{わたし}ョン^{わたし}こ^{わたし}そ^{わたし}が^{わたし}、NA^{わたし}の^{わたし}サ^{わたし}ー^{わたし}ビ^{わたし}ス^{わたし}機^{わたし}構^{わたし}の^{わたし}完^{わたし}全^{わたし}性^{わたし}と^{わたし}有^{わたし}効^{わたし}性^{わたし}に^{わたし}不^{わたし}可^{わたし}欠^{わたし}で^{わたし}あ^{わたし}る^{わたし}。一^{わたし}体^{わたし}性^{わたし}、グ^{わたし}ル^{わたし}ー^{わたし}プ^{わたし}の^{わたし}責^{わたし}任^{わたし}と^{わたし}権^{わたし}限^{わたし}、委^{わたし}任^{わたし}、リ^{わたし}ー^{わたし}ダ^{わたし}ー^{わたし}シ^{わたし}ッ^{わたし}プ^{わたし}、義^{わたし}務^{わたし}、グ^{わたし}ル^{わたし}ー^{わたし}プ^{わたし}の^{わたし}良^{わたし}心^{わたし}、関^{わたし}与^{わたし}—^{わたし}こ^{わたし}れ^{わたし}ら^{わたし}の^{わたし}こ^{わたし}とは^{わたし}す^{わたし}べ^{わたし}て^{わたし}、NA^{わたし}と^{わたし}い^{わたし}う^{わたし}仲^{わたし}間^{わたし}の^{わたし}集^{わたし}ま^{わたし}り^{わたし}の^{わたし}さ^{わたし}ま^{わたし}ざ^{わたし}ま^{わたし}な^{わたし}部^{わたし}門^{わたし}の^{わたし}な^{わたし}か^{わたし}で^{わたし}う^{わたし}ま^{わたし}く^{わたし}コ^{わたし}ミュ^{わたし}ニ^{わたし}ケ^{わたし}ー^{わたし}シ^{わたし}ョン^{わたし}が^{わたし}図^{わたし}ら^{わたし}れ^{わたし}て^{わたし}い^{わたし}る^{わたし}か^{わたし}ど^{わたし}う^{わたし}か^{わたし}に^{わたし}か^{わたし}か^{わたし}つ^{わたし}て^{わたし}い^{わたし}る^{わたし}。定^{わたし}期^{わたし}的^{わたし}に^{わたし}双^{わたし}方^{わたし}向^{わたし}か^{わたし}ら^{わたし}コ^{わたし}ミュ^{わたし}ニ^{わたし}ケ^{わたし}ー^{わたし}シ^{わたし}ョン^{わたし}が^{わたし}は^{わたし}か^{わたし}ら^{わたし}れ^{わたし}て^{わたし}い^{わたし}れ^{わたし}ば^{わたし}、グ^{わたし}ル^{わたし}ー^{わたし}プ^{わたし}も^{わたし}サ^{わたし}ー^{わたし}ビ^{わたし}ス^{わたし}も^{わたし}、12^{わたし}の^{わたし}概^{わたし}念^{わたし}に^{わたし}述^{わたし}べ^{わたし}ら^{わたし}れ^{わたし}た^{わたし}責^{わたし}任^{わたし}を^{わたし}果^{わたし}た^{わたし}し^{わたし}、理^{わたし}想^{わたし}を^{わたし}維^{わたし}持^{わたし}で^{わたし}き^{わたし}る^{わたし}ふ^{わたし}さ^{わたし}わ^{わたし}い^{わたし}し^{わたし}位^{わたし}置^{わたし}に^{わたし}い^{わたし}る^{わたし}の^{わたし}だ^{わたし}。

がいねん 概念 9

NA^{わたし}の^{わたし}サ^{わたし}ー^{わたし}ビ^{わたし}ス^{わたし}機^{わたし}構^{わたし}を^{わたし}構^{わたし}成^{わたし}す^{わたし}機^{わたし}関^{わたし}は^{わたし}す^{わたし}べ^{わたし}て^{わたし}、意^{わたし}思^{わたし}決^{わたし}定^{わたし}を^{わたし}行^{わたし}う^{わたし}に^{わたし}あ^{わたし}た^{わたし}つ^{わたし}て^{わたし}は^{わたし}、あ^{わたし}ら^{わたし}ゆ^{わたし}る^{わたし}観^{わたし}点^{わたし}か^{わたし}ら^{わたし}慎^{わたし}重^{わたし}に^{わたし}検^{わたし}討^{わたし}を^{わたし}行^{わたし}な^{わたし}う^{わたし}責^{わたし}任^{わたし}が^{わたし}あ^{わたし}る^{わたし}。

意^{わたし}見^{わたし}が^{わたし}合^{わたし}う^{わたし}人^{わたし}た^{わたし}ち^{わたし}と^{わたし}話^{わたし}し^{わたし}合^{わたし}い^{わたし}を^{わたし}す^{わたし}る^{わたし}の^{わたし}は^{わたし}簡^{わたし}単^{わたし}な^{わたし}こ^{わたし}と^{わたし}だ^{わたし}。だ^{わたし}が^{わたし}、回^{わたし}復^{わたし}の^{わたし}な^{わたし}か^{わたし}で^{わたし}私^{わたし}た^{わたし}ち^{わたし}が^{わたし}学^{わたし}ん^{わたし}だ^{わたし}の^{わたし}は^{わたし}、自^{わたし}分^{わたし}で^{わたし}ひ^{わたし}ね^{わたし}り^{わたし}出^{わたし}し^{わたし}た^{わたし}考^{わたし}え^{わたし}が^{わたし}最^{わたし}善^{わたし}の^{わたし}指^{わたし}針^{わたし}に^{わたし}な^{わたし}ると^{わたし}は^{わたし}限^{わたし}ら^{わたし}な^{わたし}い^{わたし}こ^{わたし}と^{わたし}だ^{わたし}。私^{わたし}た^{わたし}ち^{わたし}は^{わたし}、重^{わたし}大^{わたし}な^{わたし}決^{わたし}断^{わたし}を^{わたし}下^{わたし}す^{わたし}前^{わたし}に^{わたし}、自^{わたし}分^{わたし}の^{わたし}判^{わたし}断^{わたし}を^{わたし}ほ^{わたし}か^{わたし}の^{わたし}人^{わたし}の^{わたし}考^{わたし}え^{わたし}と^{わたし}照^{わたし}ら^{わたし}し^{わたし}合^{わたし}わ^{わたし}せ^{わたし}て^{わたし}み^{わたし}る^{わたし}べ^{わたし}き^{わたし}こ^{わたし}と^{わたし}を^{わたし}学^{わたし}ん^{わたし}だ^{わたし}。経^{わたし}験^{わたし}が^{わたし}示^{わたし}す^{わたし}と^{わたし}こ^{わたし}ろ^{わたし}で^{わたし}は^{わたし}、自^{わたし}分^{わたし}と^{わたし}意^{わたし}見^{わたし}が^{わたし}違^{わたし}う^{わたし}人^{わたし}の^{わたし}考^{わたし}え^{わたし}こ^{わたし}そ^{わたし}、今^{わたし}い^{わたし}ち^{わたし}ば^{わたし}ん^{わたし}耳^{わたし}を^{わたし}傾^{わたし}け^{わたし}る^{わたし}べ^{わたし}き^{わたし}意^{わたし}見^{わたし}で^{わたし}あ^{わたし}る^{わたし}こ^{わたし}と^{わたし}が^{わたし}よ^{わたし}く^{わたし}あ^{わたし}る^{わたし}。概^{わたし}念^{わたし}9^{わたし}は^{わたし}、回^{わたし}復^{わたし}の^{わたし}経^{わたし}験^{わたし}で^{わたし}学^{わたし}ん^{わたし}だ^{わたし}こ^{わたし}の^{わたし}よ^{わたし}う^{わたし}な^{わたし}と^{わたし}ら^{わたし}え^{わたし}方^{わたし}を^{わたし}、サ^{わたし}ー^{わたし}ビ^{わたし}ス^{わたし}環^{わたし}境^{わたし}の^{わたし}な^{わたし}か^{わたし}で^{わたし}生^{わたし}か^{わたし}そ^{わたし}う^{わたし}と^{わたし}し^{わたし}て^{わたし}い^{わたし}る^{わたし}。グ^{わたし}ル^{わたし}ー^{わたし}プ^{わたし}、サ^{わたし}ー^{わたし}ビ^{わたし}ス^{わたし}ボ^{わたし}ー^{わたし}ド^{わたし}、コ^{わたし}ミ^{わたし}テ^{わたし}ィ^{わたし}は^{わたし}、意^{わたし}思^{わたし}決^{わたし}定^{わたし}を^{わたし}す^{わたし}る^{わたし}際^{わたし}に^{わたし}は^{わたし}、あ^{わたし}ら^{わたし}ゆ^{わたし}る^{わたし}見^{わたし}解^{わたし}を

積極的に求めてみるべきである。

効果を生んでいるグループの良心とは、十分に情報が伝えられているグループの良心である。そして私たちのグループの良心が十分に情報が伝えられているかどうかを確認するためのツールのひとつが、この概念9なのである。どんな話し合いの場でも、反対意見を言うメンバーは無視したくなるものだ。まして、大多数のメンバーも同じように感じているのならなおさらだ。しかしながら、知らなかった情報や独特の見解を示してくれ、それによって私たちが早まった決断や誤った情報にもとづいた決断をするのを防いでくれるのがひとりの反対者の意見であることがよくある。ナルコティクス アノニマスではそのような少数派の意見を尊重し、守り、またあえて少数意見を求めてみるのが勧められている。なぜならそれがなかったら、私たちのサービスの決断によって、苦勞することになるのが目に見えているからだ。

さらに概念9は、サービスについての話し合いの場では、自分の考えがほかの大方のメンバーの意見と違っていても、思っていることを率直に述べてみるよう促している。ただしこの概念は、多数派が賛成する意見にはつねに反対する批判者になれと言っているのではない。そうではなく、私たちには自分の考えや良心を仲間のメンバーたちと分かち合う責任があるということなのだ。そのときには、自分の見解をていねいに説明し、同じいていねいさでほかの人の見解にも耳を傾ける。自分の意見を言葉にあらわす勇気を示し、さらにお互いの意見に敬意を示すとき、私たちはたしかに、NAという集まりの利益を最優先に考えて行動していることになるのだ。重要な事柄について徹底的に話し合おうと主張することで起こる最悪の事態といえば、せいぜい、お互いが少しばかり自分の時間を使わなければならないことぐらいだろう。私たちは、誤解にもとづいたままの性急な決定が招く結末からNAの集まりを守っているのだ。

サービス機関が意思決定をする過程では、この概念9をさまざまなやり方で実行することができる。あなたがサービス機関のメンバーだとしたら、あなたがすべきことは、挙手をして意見を述べることだ。あなたの意見の主旨が複雑だとしたら、文書にしてみるとよいだろう。そうすれば、ボードやコミティのメンバーたちはじっくりと検討することができる。

もしあなたが議題に関連するサービス機関の一員でなかったとしても、NAメンバーの立場でサービスのことで意見があるなら、あなたの見解を表明する道はいろいろある。グループのビジネスミーティングであなたが自分の見解を表明すれば、その意見はグループの良心のなかに含まれることになり、GSRがサービスの話し合いに参加するときには、グループの良心として頭のなかに叩き込まれているはずだ。また、サービスボードやコミティの多くは議事進行のスケジュールのなかに公開討論(オープンフォーラム)の時間を組み込んでいるので、その時間にその機関を前にしてあなたの見解を表明することができる。さらに、NAの各種ニュースレターや雑誌は地域レベルのものから世界レベルで発行されているものまでいろいろあるが、その多くに身近なサービスの事柄についての分かち合いコーナーがある。このように、あなたがサービス機関のメンバーであるなしにかかわらず、個人として概念9を行使できる方法はたくさんあるのだ。

私たちの意思決定に至る過程は完璧なものではない。グループもサービスボードもコミティもこのことを認識している。さらに意思決定をするとき、少数派の見解がどれほど大切かも認めている。動議が全員一致の合意に届かないまま承認された場合、サービス機関は反対票を投じた人たちにその理由を、口頭もしくは文書で述べてもらうことがよくある。承認された決定をのちに修正する必要が生じた場合、その少数派の見解が、サービスの進路を改めて決める際に、非常に重要な助けになるかもしれないからだ。

概念9は、すでに決断が下されたあとであっても、ひき続きグループの良心にはかってみることを奨励している。もし決定済みのことで議論がもたらされた場合、サービス機関はその話し合いに耳を傾けなければならない。その話し合いに基づいて、すでに決定したことを変更する場合もありうる。しかしながら、過去の決定に疑問が生じて、話し合いに真剣に取り組み、それでもその決断が有効であるなら、だれもがその決断を受け入れ、実現に向けて誠意をもって協力する 때가来たということだ。決定されたことに中途半端な支持をしたり、あからさまに抵抗したりするのは、私たちの原理である降伏と受容とはかけ離れている。決断が下され、再検討が行われ、確認もされたのであれば、私たちはそれを尊重し、NAに役立つことをする方向に向かうべきである。

一人ひとりの良心をグループに示すことが、グループの良心の基盤である。それがなくては、私たちの最終的な権威である愛なる神の導きを遮断することになる。私たちの多くが支援している見解に何人かが異議を申し立てた場合、サービスボードやコミティは、その意見をおおいに尊重し、熟慮すべきこととして扱うべきである。少数派から示された情報や洞察によって私たちが危険な過ちから救われることもある。そればかりか、まったく知らなかった、これまで夢にも考えなかったサービスの領域に導かれ、これまでよりずっと効率的に私たちの第一の目的を達成することができるようになるかもしれない。NAのために、そしてこれからつながるメンバーたちのために、グループ、サービスボード、コミティは意思決定の過程で、あらゆる見解を常に慎重に考慮しなければならないのだ。

概念 10

サービス機関に属するメンバーはだれもが、不当な扱いを受けた場合にはそれを正すよう、報復を恐れることなく、その機関に申し立てることができる。

任されたしもべの一人ひとりが尊重されることを私たちの集まりが保証しているのが、概念 10 である。この概念はわかりきったことだと思われるかもしれないが、ここに結び付いた原理に対する私たちの信頼が極めて厚いため、声に出してはっきりと言いたいのだ。ナルコティクスアノニマスは、私たちがお互いをどのように扱うかについて高い理想をかかげたスピリチュアルな集まりである。とはいえ、メンバーもただの人間にすぎず、ときには互いを不当に扱うことがある。概念 10 は、私たちスピリチュアルな集まりが約束していることであり、サービスの環境の中でだれかが不適切に扱われた場合、不当な扱いを受けた者は、そのような行為を正すよう要求できるというものである。

概念 10 を使うことを要請するときの事情はさまざまだろう。これは聞き及んだケースだが、あるメンバーがエリアのサービスコミティの役割につく指名を受ける。指名を受け候補者となったメンバーは席をはずし、コミティはそのメンバーの資格について話し合う。その話し合い

のなかで、ASCメンバーの一部が、候補者の人となりや何の根拠もなく中傷をはじめ、その結果、候補者は敗れた。この候補者は、数日後に、きわめて個人的なことが話し合われたため、それが選出の結果に響いたことを知る。傷つき、腹を立てたこのメンバーは、スポンサーに相談をし、自分の側の棚卸しを行なうことを心に決め、導きが得られるよう祈った。それぞれのことに取り組んだ結果、このメンバーはASCに救済の嘆願を提出する資格があることを確信した。そこで、ASCで不当な扱いを受けたと考えているので、投票のやり直しを求め、書面にて提出した。翌月、コミティのシェアリングセッションで彼が提出した文書が読みあげられ、話し合いが行われた。ASCメンバーは自分たちの良心を分析する機会を得、自分たちのしたことは間違っていたことを認め、疑問が持たれた選挙をやり直すことに同意した。

個人の苦情の処理を求める権利を保障する概念10は、サービスの話し合いのなかで自分の意見を述べることを奨励する概念9の責任を行使した人を、ある意味で守るために作られている。概念9も概念10も共に、メンバーたちが当面の問題について自分の意見を率直に述べることができる雰囲気を守っている。このようなオープンな雰囲気は、効力を発揮するグループの良心を培ううえで欠かせないものである。自分の信念を勇気を出して表明したために、反対派の報復措置の標的となった場合には、概念10によって、不当な扱いを受けたことについて、それを正すよう担当のサービス機関に請願できるようにしている。このようにして、私たちのサービス機構が個々のNAメンバーの権利を尊重することが保証されているのだ。NAのような仲間が集まりのなかでは、成功するかどうかはお互いの支援と協力のもとに成り立っているため、このような形で各個人を尊重することが絶対に必要なのである。

一例を挙げよう。あるサブコミティのメンバーが、チェアパーソンが提起したプロジェクトに反対して、概念9に書かれた責任を行使した。するとそれ以降何か月もの間、チェアパーソンはそのメンバーに議事録や報告書を送ることをしなかった。それどころか、サブコミティミーティングの開催日や会場も伝えなかった。そのメンバーはサブコミティのチェアパーソンに連絡を取り、問題を是正してほしいと頼んだが、チェアパーソンは拒否した。そのメンバーは、チェアパーソンに対する苦情

を処理してもらえようエリアサービスコミティに訴える決心をした。

概念 10 は、任されたしもべの一人ひとりが NA では尊重されることを保証するものだ。もしあなたが、NA のサービスにかかわるなかで不当な扱いを受けたと思い、概念 10 を行使したいと考えたら、そのことについてスポンサーと話をし、その件について自分の側で関係したことについて棚卸をし、祈り、そして黙想する。どう考えてみても、あなたが個人的に不当な扱いを受けたと思い、是正に向けて嘆願すべきだと考えるのなら、あなたが所属するサービス機関に書面で状況を説明するか、その機関のシェアリングセッション（全体会議）でその問題について話をする。そうなるとサービス機関はその件について対処したうえで、あなたが不当な扱いを受けたことに同意したら、その埋め合わせの方法を考える必要がある。できることなら、NA サービスでは概念 10 が行使される必要が生じないことを願っている。しかしながら、それが必要になったときには、まさにこの時こそスピリチュアルな集まりの理想を行動に移すときなのである。

がいねん 概念 11

NA の資金は、NA の第一の目的のさらなる実現を果たすために使用されるものであり、責任をもって管理されなければならない。

NA の集まりが第一の目的を達成することができるよう、世界中の NA メンバーが献金をしている。私たちのサービス機構のあらゆる部門は、責任をもってその資金を使い、NA の回復のメッセージをできるだけ広範囲にまで運ぶ義務がある。その実現のためには、サービス機関がこの資金の管理を責任をもって行ない、資金を提供してくれた人たちにその使い道を正確かつ詳細に報告しなければならない。

ナルコティクス アノニマスの資金は、つねに、私たちの第一の目的のさらなる達成を目指すために使われるべきである。資金は、回復のためのミーティング運営のため、NA のことを一般の人たちに知ってもらうため、そしてミーティングに参加できないアディクトに手を差しのべるため、などの経費の支払いに必要である。また、私たちのメッセージを文書にして作成、制作、翻訳、販売するためにも、さらに、NA を必要と

している世界中の人たちにメッセージを広める構想を実現しようとするサービスコミュニティにメンバーを集めるためにも使用されている。これらのことはすべて、いままだ苦しんでいるアディクトにメッセージを運ぶというNAのスピリチュアルな目標を支えるために行なわれるものだ。

サービス資金は簡単に入ってくるわけではない。私たちの第一の目的を達成するためには、NAの集まりが使うことができるあらゆる財源が必要である。グループ、サービスボード、コミティは私たちの献金を慎重に使わなければならず、浪費したり、好き放題に使ったりすることは許されない。NAの第一の目的を常に忘れずにいるからこそ、メッセージを運ぶために提供された資金はできるだけ効率よく使い、無駄づかいは慎んでいる。

概念11を当てはめるひとつの方法は、支出の優先順位を明確に打ち出し、経費の予算の各項目をその優先順位と照らし合わせて調整をはかることである。多くのグループ、サービスボード、コミティは、予算が許す以上の項目を優先リストに挙げている。そのような場合、優先順位がもっとも高いものだけに資金が使われるようにする。

私たちが責任をもって優先させるべき資源は金銭ばかりではない。金銭管理には概念11が直接当てはまるが、あらゆるサービス資源の管理にも関わりがある。ほとんどのプロジェクトは、金銭だけでなく、アイデア、情報、良心、さらにメンバーの時間とやる気にかかっている。あるプロジェクトを進めるために必要な資金があっても、それにかける時間やアイデアがないのなら、必要な資源のすべてが準備できるまで実行に移すのは待ったほうがよいだろう。それでも実行したなら、NAサービスの資金の無駄遣いになるかもしれない。サービス活動を責任をもって企画し、優先順位を決めるにあたっては、金銭面だけでなく、資源全体の状況から判断しなければならないのだ。

優先順位を決める際、自分たちのニーズにしか目を向けることができず、資金をしっかりと握りしめ、使い道は自分たちのプロジェクトのためだけで、あらゆるサービスレベルで必要としている資金を提供するという私たちの役割を無視することがある。こういう考えは、概念11とは逆を行くものだ。優先順位の上位にあがるべきことは、NA全体が目指す

ゴールをさらに極めようという責任の伴う関与である。NAが成長を続け、世界中で第一の目的を達成するのに必要なサービスを実行するには、私たちの機構のいずれのところであれ、資金の流れが障害になってはならないのだ。

グループは私たちのサービスに資金を提供する責任があるが、同時に、サービス献金を慎重に管理する責任もある。献金をしたら、その献金がグループの手を離れたあとにどう使われるのか、自分たちでも考えてみるべきだ。グループに役立つサービスを提供する助けになっているだろうか？ いまもまだ苦しんでいるアディクトにメッセージを運ぶことに役立っているだろうか？ サービスボードやコミティは賢明な使い方をしてくれるだろうか？ サービス機構のそれぞれの部門にどのぐらい献金するかは、グループが自由に決めることができる。私たちはグループに対して、ぜひそうするように、しかも責任をもってそうするように勧めている。

だが、どこか特定のサブコミティに献金を割り当てるよう提案しているのではない。グループがサービス機構を作り出したのは、グループに代わってサービスを実行してもらうためだけではない。それらのサービスを調整してもらうためでもある。グループは、サービス機構に対して責任を果たすのに必要な権限をゆだねているが、同時に、それぞれのサービスレベルで必要なサービス資源の配分を調整する権限をも託している。このようにして、調整をはかるサービス機関の全体の資源と、あらゆる分野のサービスのニーズと目標のバランスとがうまく保たれているのだ。

グループに責任をもって献金をしてもらう最善の方法は、サービス機構がグループに対して明確で率直なコミュニケーションを図ることである。サービスボードとコミティがグループに対して詳細な活動報告を定期的に行なっていれば、グループはサービスの全体像が見えてくる。またグループは、その活動にいくらかかっているかの報告も受けるべきである。このようなコミュニケーションがはかられたらグループも自分たちの献金が責任をもって使われていることが理解できるようになる。

グループの献金がサービス機構に直接届くようになれば、サービス資金は責任をもって管理されるようになり、サービスはあくまでもNA

第一の目的に絞られるようになる。経験により分かったことだが、サービス機構のそれぞれのレベルの活動にはかならずグループ献金を通じて資金を提供するというを私たちが確約できれば、グループとサービス部門とのつながりは強力になるということだ。グループは自分たちのために行なわれる活動についても、また、ボードやコミティに対して必要な財源を提供する責任についても、より認識を深めることができるようになる。サービス機関がみな、直接グループから財政支援を受けるようになれば、お互いに対する責任の絆はいっそう強固になる。さらに、サービスボードやコミティは資金集めをする必要がなくなり、NAの第一の目的を果たすことに専念できるようにもなるのだ。

説明責任はNAの責任ある財務管理には欠かせない。ナルコティクスアノニマスのメンバーがグループやコミティ、オフィス、コンベンションに資金を提供したら、サービス機構にはその資金の使い道を説明する責任が生まれる。NAの財務担当用のさまざまなガイドに書かれているように、かならず財務報告を行ない、帳簿を公開し、NAの収支計算書の監査を定期的に行なうことで、メンバーたちは、自分たちの献金がきちんと使われていることを確認でき、サービスを受ける人たちに對して財政面でも責任をもつことができるのだ。財務担当者の報告を見ると、実際にサービスにかかった費用と、事前に設定した優先順位とが、いかにうまくマッチしているかが見取れる。一貫して財務記録を出していれば、今後のサービス活動の現実的な支出の予算が立てやすくなる。また財務報告と監査を定期的に行なえば、NA資金の盗難防止にもなるし、もし盗難にあった場合でも、そのことに気付くまでにそれほど時間はかからないだろう。

NAメンバーがサービス資金を献金したら、当然のことながらその金が慎重に扱われ、第一の目的の達成を促進するという唯一の目的のために使われることを期待する。グループ、サービスボード、コミティは、その献金を受け取ったら、それはNAのメッセージを運ぶことに使われ、責任をもって管理されることを確約するのだ。

がいねん
概念 12

ナルコティクスアノニマスのスピリチュアルな本質を踏まえ、NAの機構はつねに奉仕の精神をもち、支配的になってはならない。

無私のサービスとは、基本的にスピリチュアルな試みである。ステップ12のなかでは、「霊的に目覚めた」私たち一人ひとりがみな「アディクトにこのメッセージを運ぶ努力をした」と書かれている。私たちが全体で行なうサービスの試みも、それと同じスピリチュアルな基盤から生まれた。自分の生き方のなかでこのプログラムに取り組んだ結果を経験した私たちは協力して、回復のメッセージをひとりでは達することのできない範囲にまで幅広く運んでいる。NAのサービスとは、私たちの意思や考えを誰かに押し付けることではない。そうではなく、報われることを期待せずに、謙虚に誰かの役に立とうとすることである。

私たちがグループ、サービスボード、コミティのなかで行なっているあらゆることの根底にあるのがこの原理である。私たちがアディクションの渦の中でやめられずに苦しんでいたとき、だれかがみずからの時間を使い、私たちのことを気にかけて、NAメッセージを運ぶという無私の原理を行動に移してくれた。このことを概念12は私たちに思い起こさせてくれる。サービスのなかで、今度は私たちが誰かにメッセージを運ぶことで、回復を分かち合ってくれた人たちに対して感謝の気持ちを表す。このような無私のサービスの精神は、支配や命令とはほど遠いものである。

私たちのグループが生まれたのは、ひとりでは「薬物を使うのをやめられず、使いたいという欲求を取り除くことができず、新しい生き方を見つけることもできない」ことが分かったからだ。同じように、グループはサービス機構を創設するために手を携えて協力した。それは、グループが別々に行なっても届かない範囲にまでメッセージを運ぶための協調的な取り組みだった。このサービス機構は、一部のグループがほかのグループに命令を下すために作られたものではない。そうではなく、それが実現したのは、グループの力を結集し、普通ではうまく達成できない、仮にできたとしても、グループが単独でやろうとしてもうまくい

かない、しかも必要なサービスを、効率よく達成できるようにするために
 だった。たとえば、私たちのメッセージを文献にして発行配布すること、
 NAについての情報を一般の人たちに提供すること、ミーティングに出席
 できないアディクトにメッセージを送ること、新しく生まれたグループ
 やNAコミュニティの支援をすること、などである。NAのサービスとは、
 グループの導きを受けた任されたしもべたちの共同努力であって、管理
 組織の強制的な規則ではない。

グループが力をひとつにしてサービス機構の創設に協力した過程は、
 グループの謙虚さの表れである。グループが別々に行なったら、
 私たちの第一の目的の達成ははるかに困難なものになる。広範囲にわ
 たるナルコティクス アノニマスのサービスプランのなかでは、サービ
 ス機構のそれぞれの部門が、そこだけにしか達成できない役割を果たし
 ている。あらゆる部門が効力を発揮できるかどうかは、ほかのすべての
 部門の働き次第である。つまり、どこかの部門が、サービスをするため
 の役割でなく、政府の管理機関のような態度で動こうとしたら、私たち
 を結ぶきずなに緊張が走り、第一の目的を達成するための効果が全面的
 に脅かされる。支配体制のないナルコティクス アノニマスのサービスの
 なかでは、謙虚さが欠かせないのだ。

サービスを効率よく行なうためには、サービス機構のそれぞれの部門
 がスムーズなコミュニケーションを図る努力を真剣に行わなければならない。
 グループとして、任されたしもべとして、サービスボードやコミ
 ティとして、私たちはお互いに徹底的に分ち合いを行ない、相手の話
 すことに、ていねいに敬意をもって耳を傾ける。ほかのところでは反対
 派に言うことを聞かせようと、相手の気力をそぐような言い方をする場
 合があるが、NAのサービスでは、お互いに意見を分かち合い、力を結集し、
 NAの第一の目的をさらに効率的に達成しようとするのだ。私たちがサー
 ビスを提供している人たちへの説明責任を維持するためには、私たちの
 活動を完ぺきかつ正確に、しかも簡潔に伝えなければならない。私たち
 のサービス機構は支配的な構造ではないため、おのずと、決断を下す際
 にはみんなにアドバイスを求め、みんなに影響を及ぼす決断については
 納得してもらい、また私たち全員に影響がある決断については協力して
 もらうよう求められている。オープンで正直で単刀直入なコミュニケー

ションが、^{わたし}私たちの^{あつ}集まりのサービスの^{せいしん}精神を^{はぐく}育み、^{しはい}支配したいという^{しょうどう}衝動を^け消してくれる。

グループが^{たく}ボードや^{けんげん}コミティに^{しはい}託した^{けんげん}権限は、サービスをするための^{けんげん}権限であって、^{しはい}支配するためのものではない。グループから^{いた}ワールドサービスに至るまで、サービス^{きこう}機構のおのおのの^{ぶもん}部門はそれぞれが^{どくじ}独自の^{やくわり}役割を^{にな}担っているものの、^{きようりよく}どこもみなチームとして^{きようりよく}協力してサービスを^{おこな}行ない、「^{かいふく}回復を^{もと}求める^{あた}アディクトならだれもが、^い新しい^{かた}生き方を見出す^{みだ}チャンスを得ることなく^{いのち}命を^お落とす^{ひつよう}必要がないようにする」という^{きようつう}共通の^{もくひよう}目標を^{めざ}目指して^{どりよく}努力を重ねている。^{かさ}充実度の^{じゆうじつど}高いサービスは、^{たか}充実度の^{たか}高い^{かいふく}回復が^{たが}そうであるように、^{たが}お互いに^{ささ}尊敬し、^{ささ}お互いに^{おたが}支えあい、^{しんらい}お互いに^{ふんいき}信頼するという^{たつせい}雰囲気^{たつせい}のなかでしか^{たつせい}達成できないことを、^{たつせい}ときには^{しんらい}苦い^{しんらい}経験を経て^{たつせい}習得した。私たちは^{いっしょ}一緒に^{かいふく}回復し、^{いっしょ}一緒にサービスを^{かくしん}する。このことが^{かくしん}私たちの^{かくしん}プログラムの^{かくしん}スピリチュアルな^{かくしん}核心であり、^{かくしん}NAという^{かくしん}集まりの^{かくしん}礎である。この^{かくしん}礎の上に^{かくしん}建つ^{かくしん}機構もまた、^{かくしん}あくまでも^{かくしん}サービスの^{かくしん}一つに^{かくしん}過ぎず、^{かくしん}決して^{かくしん}支配は^{かくしん}しないのだ。

復習のために

ここからは、グループの勉強会の場や、あるいは自分ひとりでも12の概念の見直しができるよう、短い解説と質問を加えた。各概念に続いて紹介されているのは、重要なポイントをおさえたそれぞれの概要である。NAのサービスはどう役立っているのか、12の概念をあなたの地域でどう使えばよいのかを考えるにあたっては、下記の質問項目を役立てていただきたい。

概念 1

NAの第一の目的を実現するため、NA全体に代わってサービスを展開、調整、維持するサービス機構を、NAグループが一致協力してここに設立した。

NAグループの第一の責任は、回復のためのミーティングを開き、いまもまだ苦しんでいるアディクトに直接メッセージを運ぶことである。グループは力を結集してサービス機構をつくり、ほかのサービス例を挙げるなら、H&I、PI、文献制作などが効率的に成し遂げられ、さらに、グループはグループの第一の目的に徹することができるようにした。

検討事項と質問

1. あなたのグループはビジネスミーティングを定期的に開いていますか？（*The Group Booklet** 参照）
2. グループの第一の目的をもっと効率よく達成するにはどうすればよいですか？ グループで定期的に話し合いをしていますか？
3. あなたのグループでは、文献／パンフレット、飲み物、会場費を支払ったうえで、それ以外のサービスをグループ独自で行う金銭的余裕はありますか？
4. あなたのグループは、回復のためのミーティングに力を注ぎながら、さらにPI活動、H&Iのパネル、電話応答の管理、文献

*「グループブックレット」参照 ※未翻訳

作成などの組織化されたサービスをあわせて行うことができますか？

5. あなたのグループは地域のエリアサービスコミティ（ASC）に代表者を送っていますか？ ASCに定期的に献金をしていますか？

概念 2

NA サービスを行う最終的な責任と権限はNA グループにある。

グループが設立したサービス機構に対する最終責任と権限はグループにある。グループは、グループの良心やアイデア、人員、必要な金銭などをサービス機構に提供してその責任を果たすことで、その権限をも行使している。逆に言えば、サービス機構は支援と方向付けをつねにグループに求めなければならない。

検討事項と質問

1. あなたのグループは、エリアコミティがグループの要望を満たしているかどうかを、何らかの方法でエリアコミティに伝えていますが？ どのような方法で？
2. あなたのグループのGSRはASCのミーティングに定期的に出席していますか？ ASCに定期的に献金をしていますか？ そうすることで、グループはNAサービスの運営方法についての発言権を与えられていますか？ どのように？
3. あなたのグループはサービスのことでASCからどのぐらいの頻度で意見を求められていますか？ RSCからは？ WSCからは？ もっと頻繁に意見を求められたいですか？ そんなに頻繁にしないでほしいと思いますか？
4. 概念2はサービスボードとコミティに対してどういうことを言っているのでしょうか？ あなたのグループは、伝えたことがサービス機構に届き、理解されたと考えていますか？ そうでなかったとしたら、あなたのグループがそのことについてできることは？

がいねん 概念 3

NA グループは、サービス機構が課せられた責任を果たすために必要な権限をその機構にゆだねている。

サービスボードやコミティは、日常的なことがらについては、託された役割を果たすために必要な実質的な権限がグループから与えられている。ただしサービス機構に与えられた権限は無制限ではない。最終的な権限は依然としてグループにある。概念3を活かすためには、任されたしもべの選出に慎重にならなければならない。

けんとうじこう しつもん 検討事項と質問

1. 一般的に、あなたのグループはゆだねられた権限という概念についてどう考えていますか？
2. あなたのグループが、あらゆるサービスボード、コミティ、もしくはエリア、リージョン、ワールドのサブコミティから、あらゆる決定事項について相談を持ち掛けられたとしたら、グループ内で決めるべきことを話し合うエネルギーと時間の余裕がまだ残されていると思いますか？ そのような事柄について賢明な助言ができるほどの情報をグループは把握していますか？
3. あなたのグループがサービスを受けているサービスボードやコミティが、あなたのグループに相談してからでないと行動を起こさないとしたら、グループから依頼された役割を直ちに実行に移すことができますか？
4. ベーシックテキストは伝統2のところをこう言っています。「ものごとをうまく管理し、一貫して正しい決断を下す能力のある人間など、私たちのなかにはだれもいない」。このことが本当なら、いったいどうやって、概念3に書かれているように、任されたしもべに責任をもって権限をゆだねたらよいでしょうか？

がいねん
概念 4

ナルコティクス アノニマスでは、すぐれたリーダーシップが
高く評価される。任されたしもべを選出する際は、
リーダーシップの資質について慎重に考慮すべきである。

自信をもって権限をゆだねる際に必要な信頼感、任されたしもべの
慎重な選出のうえに成り立っている。私たちの集まりの繁栄のためには、
リーダーシップが非常に重要である。たしかに、私たちのリーダーは任
されたしもべに過ぎず、支配者ではないが、任されたしもべに導いても
もらえることを私たちは期待している。慎重に選出したのであれば、胸を
張って彼らの導きに任せることができるはずである。この概念では、任
されたしもべの選出にあたり考慮すべきリーダーシップの数々の資質が
述べられている。

けんとうじこう しつもん
検討事項と質問

1. 伝統2を読んでみてください。NAにはリーダーがいますか？ いる
としたら、どのようなリーダーですか？ 全体で意思決定を行う NA
にリーダーは必要ですか？
2. あなたのグループにはリーダーがいますか？ いるとしたら、だれ
ですか？ どんな感覚でその人を「リーダー」と呼んでいるのです
か？ リーダーがいなくてもあなたのグループはやっていけます
か？ サービスボードやコミティはリーダーなしでやっていけます
か？
3. 概念4に書かれたことによると、私たちが任されたしもべを選出
するときに求めるスキルや人格とは何を指しているのでしょうか？
NAのリーダーシップのほんとうの礎とは？
4. 「効率のよいリーダーシップをとる人は、サービスのやり方を理解
しているのはもちろんだが、自分が退いてほかの人に引き継いだほ
うがうまくいくだろうという時期も心得ている」。リーダーシップの
輪番制について話し合しましょう。

5. NAのリーダーシップのなかの何が回復に関連しているのでしょうか？ 無私のサービスの何が回復に関連しているのでしょうか？

がいねん 概念 5

サービス機構に課せられたおのおのの責任については、決定と説明責任を一点に絞り、そのことを明確にしなければならない。

サービスの各役割に対する決定を一点に絞り、そのことを明確にすることで、だれに何をを行う権限があるのかという混乱が解消される。また、サービスの説明責任についても明確にしている。つまり特定の役割を果たす権限が与えられたのなら、それを成しとげる責任も課せられるということである。

けんとうじこう しつもん 検討事項と質問

1. あなたのグループでは特定の役割については特定の人を任命していますか？ そうすることで、重要な役割がきちんと実行されるようになりましたか？
2. グループ、サービスボード、コミティのいずれかのところで、ひとつの役割に対して二人以上の人間もしくはサブコミティが責任を任されているという話を聞いたことがある人はいませんか？ それでどうになりましたか？
3. ある特定の役割について、もし3人の人間の全員が一様に同等の権威を与えられていて、しかもその仕事になされていなかったら、だれに責任を取らせればよいですか？

がいねん 概念 6

グループの良心とは、愛なる神のはたらきが私たちの決定に示されるよう心を開くスピリチュアルな手段である。

グループの良心とは、12のステップで経験したスピリチュアルな目覚めを、サービス関連の決定を下す際にも活かすための手段であり、NAと

いう集まりが意思決定をするときの基本でもある。それは単なる「選挙」の遠まわしの言い方でもなければ、それ自体がNAの意思決定の方法でもない。

けんとうじこう しつもん 検討事項と質問

1. 私たちがNAはスピリチュアルな集まりだと言うとき、具体的にそれは何を意味していますか？ スピリチュアルな集まりは、ほかの組織とは違う意思決定のプロセスを踏むのでしょうか？
2. 「グループの良心」とは「選挙」のNAなりの言い方でしょうか？（「その件はグループの良心にはかかってみよう」というように）。グループの良心と、私たちの意思決定の過程とは、どう区別するのでしょうか？ どうすればグループの良心がその過程に欠かせない部分となるのでしょうか？
3. NAの伝統2を読んでみてください。概念6は伝統2と矛盾していますか？ あるいはより明確になるのでしょうか？
4. NAの伝統12を読んでみてください。概念6を実践することが、サービスについて意思決定をするときに「個人よりも原理」に集中する役に立っていますか？
5. 意思決定のほかにも、私たちの集まりの生き方のどんな分野でグループの良心が働く場面をみられるのでしょうか？

がいねん 概念7

サービス機関に属するメンバーは全員がその機関の決定に多大な責任を負っているため、その意思決定過程には全員が全面的に参加できなければならない。

私たちの意思決定の過程にはだれが参加すべきだろうか？ サービス機関のメンバー全員が参加することで、最大限広範な良心が、さらにサービスの決定のための最も健全な基盤が提供される。

けんとうじこう しつもん
 検討事項と質問

1. 現在、ASCミーティングにはだれが出席していますか？ なぜ？
2. グループのビジネスミーティングにはだれが参加していますか？ なぜ？
3. ASCメンバーの全員が、あなたの地域に届けられたNAサービスに対してかなりの責任を負っていますか？ ひとつのサブコミティのメンバー全員が、そのサブコミティの活動についてかなりの責任を負っていますか？ メンバーがエリアのコミティミーティングに参加するときと、サブコミティのミーティングに参加するときとでは、何か違いがありますか？ それはなぜですか？ あるいは違いがないのはなぜですか？

がいねん
 概念 8

NAのサービス機構は、私たちがどれほど誠実かつ効率的に意思疎通をはかるかにかかっている。

定期的に通コミュニケーションをはかることが、あらゆる概念を実現するためにも、NAサービスの健全性と有効性を保つためにも、欠かせないことである。

けんとうじこう しつもん
 検討事項と質問

1. 定期的に通コミュニケーションをはかることが、概念2をどのように支えていますか？ 概念3については？ 概念4は？ 概念6は？
2. 定期的に通コミュニケーションが取られていないと、これらの概念や、私たちのサービス機構の完全性と有効性が弱体化しないでしょうか？
3. グループのために役割を果たしている任されたしもべ、サービスボード、コミティは、あなたのグループに対して定期的に通コミュニケーションをはかっていますか？ あなたのグループは、任されたしもべ、サービスボード、コミティと定期的に通コミュニケーションを取っていますか？ このようなコミュニケーションによって—あるいはコミュ

ニケーションが欠けていることによって、あなたのグループはどんな影響を受けていますか？ サービス機構はどんな影響を？

概念 9

NA のサービス機構を構成する機関はすべて、意思決定を行なうにあたっては、あらゆる観点から慎重に検討を行う責任がある。

判断をチェックし、軽はずみな決定や誤解に基づく決断を防ぎ、新しい意見を出してもらうためには、サービスの計画を立てるときに、あらゆる視点から検討がなされなければならない。正当で、賢明で、バランスの取れたグループの良心へと発展させるには、このことが欠かせない。

検討事項と質問

1. 「効果を生んでいるグループの良心とは、十分に情報が伝えられているグループの良心である」。サービスの意思決定をするときには、あらゆる視点から検討がなされたかどうかを確認することがなぜ大切なのだろうか？
2. あなたのグループ、エリア、あるいはリージョンでは、どうすれば個々のメンバーが身近なサービスの意思決定についての意見を表明できますか？
3. NA サービスは、これまでとは違う新しい考えを探るべきなのですが、その努力をしていますか？ NA サービスは反対意見を抑え込もうとしていますか？
4. あなたの場、多数派による決定に対して、今こそ声を出すべきときだと、どうして分かるのですか？ 決定を受け入れ、グループの良心に降伏するのは、どういうときですか？

概念 10

サービス機関に属するメンバーはだれもが、
もし不当な扱いを受けた場合にはそれを正すよう、
報復を恐れることなく、その機関に申し立てることができる。

概念 10 は、サービスを行うなかではお互いが敬意をもって接することを促し、さらに、私たちがだれかを不当に扱ったときの埋め合わせの手段も示している。また、不当な扱いを受けたと思ったとき、苦情処理を求める方法も述べている。

検討事項と質問

1. サービスを行なうなかで不当に扱われたという人をあなたは知っていますか？ それは正されましたか？
2. 「概念 9 も概念 10 も共に、メンバーたちが当面の問題について自分の意見を率直に述べるができる雰囲気を守っているのだ」。あなたは、サービスミーティングのなかで自分の良心を表明するのが怖かったという経験はありますか？ あなたのエリア、あるいはいずれのところにしろ、自由に発言するのを恐れている人を知っていますか？ 恐れているとしたら、なぜですか？ 概念 10 がそのような恐れを和らげてくれないでしょうか？
3. 概念 10 を使うのはいつが適切ですか？ 適切でないのはいつですか？

概念 11

NA の資金は、NA の第一の目的のさらなる実現を果たすために使用されるものであり、責任をもって管理されなければならない。

概念 11 は、NA の資金の使い道はメッセージを運ぶことが、唯一、絶対に優先されるべきことと定めている。この優先順位は重大であるため、資金の用途全体の説明責任が求められる。各レベルのサービスに直接献金をすることで、私たちは第一の目的に焦点を合わせることができ、説明

せきにな きょうか
責任を強化している。

けんとうじこう しつもん 検討事項と質問

1. あなたのグループではお金は何に使われますか？ あなたのエリアでは？ リージョンでは？ ワールドサービスでは？
2. 次の項目についてグループ予算の優先順位を付けてみてください。

- NA 文献
- 飲み物
- ミーティング場の使用料
- グループの予備費
- サービスのための献金

あなたがその順番にした理由は？ あなたのグループでは予算の優先順位が決まっていますか？ あるいは優先順位については言い伝えで対処していますか？

3. NAのお金がグループレベルで考えもなく使われたことがありましたか？ エリアでは？ リージョンのコミティでは？ ワールドサービスでは？ お金が「考えもなく」使われたというのは、どういうことに使われたのですか？ その代わりにどういう使い方がされるべきだったのでしょうか？
4. あなたのグループではNAの資金のことがきちんと報告されていますか？ エリアやリージョンでは？ ワールドサービスでは？ されていなかったとしたら、どのような会計報告を希望しますか？
5. 「グループの献金がサービス機構に直接届くようになれば、サービス資金は責任をもって管理されるようになり、サービスはあくまでもNAの第一の目的に絞られるようになる」。エリアやリージョンは収入の大部分を資金集めの担当者に任せきりですか？ それは賢明ですか？ そのことで、あなたのグループとASCもしくはRSCとの関係にどんな影響が及んでいますか？ グループが各レベルのサービスに直接献金したとしたら、その関係に違いが生まれるのでしょうか？ サービスボードやコミティはグループからの直接の献金だけで運営が可能ですか？

概念 12

ナルコティクス アノニマスのスピリチュアルな本質を踏まえ、NAの機構はつねに奉仕の精神をもち、支配的になってはならない。

12の概念のなかの主な部分として、この概念は伝統のなかでは12番目の伝統とほぼ同じ役目を果たしている。つまり、NAのサービスという概念は、無私のサービスというスピリチュアルな本質を礎にしていることを思い出させるものである。「このことを基盤に築かれた機構は、サービスをするためだけにあるもので、決して支配はしない」。

検討事項と質問

1. サービスと支配との違いは何ですか？
2. 支配組織とサービスの団体との違いは、組織にあるのではなく、スピリチュアルな基盤と目的にあることが多い。ではNAの第一の目的と、「私たちの機構はつねにサービスをするものでなければならず、決して支配はしない」というスピリチュアルなアイデンティティ（独自性）との違いについてはどうですか？
3. 概念12は、私たちの機構が「サービスをするためであって、決して支配はしない」ところであり続けるために、いかに感謝や、謙虚さ、コミュニケーション、そして無私が、役立っているかを述べています。このことについて話し合ってください。
4. 概念12がほかの11の概念にどう活かされているか、話し合ってください。

NA の 12 の^{でんとう}伝統

1. 第一^{だいいち}にすべきは全体^{ぜんたい}の福利^{ふくり}である。個人^{こじん}の回復^{かいふく}は NA の一体性^{いつたいせい}にかかっている。
2. 私^{わたし}たちのグループの目的^{もくてき}のための最終的^{さいしゅうてきけんい}権威^{ひと}はただ一つ、グループの良心^{りょうしん}の中^{なか}にあらわれる、愛^{あい}なる神^{かみ}である。私^{わたし}たちのリーダーは奉仕^{ほうし}を委^{まか}されたしもべにすぎず、彼^{かれ}らは決^{けつ}して支配^{しはい}しない。
3. メンバーであるために要求^{ようきゆう}される唯一^{ゆいいつ}のことは、使^{つか}うことをやめたいという願望^{がんぼう}だけである。
4. 各^{かく}グループは自律^{じりつてき}的でなければならない。ただし、他^たのグループまたは NA 全体^{ぜんたい}に影^{えい}響^{きやう}をおよぼす事柄^{ことがら}においてはこの限^{かぎ}りではない。
5. 各^{かく}グループの第一^{だいいち}の目的^{もくてき}はただ一つ、まだ苦^{くる}しんでいるアディクトにメッセ^{はこ}ージを運^{はこ}ぶことである。
6. NA グループはいかなる関係^{かんけい}ある施設^{しせつ}にも、外部^{がいぶ}の組織^{そしき}に対^{たい}しても、支持^{しじ}や融^{ゆう}資^しをしたり、NA の名前^{なまえ}を貸^かしたりしてはならない。金^{きん}銭^{せん}や所有^{しよゆう}権^{けん}や名^{めい}声^{せい}の問題^{もんだい}が、私^{わたし}たちを第一^{だいいち}の目的^{もくてき}からそれさせるおそれがあるからである。
7. すべての NA グループは、外部^{がいぶ}からの寄^き付^ふを辞^じ退^{たい}して、完全^{かんぜん}に自^{じり}立^つしなければならない。
8. ナルコティクス アノニマスはどこまでも非^ひ職^{しよく}業^{ぎやう}的^{てき}でなければならない。しかし、サービ^{せん}ス^{じゆう}セン^{しよく}ターのようなどころでは専^{せん}従^{じゆう}の職^{しよく}員^{いん}をおくことができる。
9. NA そのものは決^{けつ}して組^{そしき}織^か化^かされてはならない。しかし、サービ^{せん}ス^{じゆう}の機^き関^{かん}またはコミテ^{きかん}ィを^{きかん}つ^{きかん}く^{きかん}ることができ^{きかん}る。これら^{きかん}の機^{きかん}関^{かん}は、グ^{きかん}ル^{きかん}ー^{きかん}プ^{きかん}やメ^{きかん}ン^{きかん}バ^{きかん}ー^{きかん}から^{きかん}の付^ふ託^{たく}に直^{ちよく}接^{せつ}応^{おた}えるもの^{おた}である。
10. ナルコティクス アノニマスは外部^{がいぶ}の問題^{もんだい}には意^い見^{けん}を持^もたない。したが^がって、NA の名^なは公^{おお}の論^{おお}争^{やけ}で引^{ろん}き^{そう}合^ひいに出^だされるべき^だではない。
11. 私^{わたし}たちの広^{こう}報^{ほう}活^{かつ}動^{どう}は宣^{せん}伝^{でん}により促^{そく}進^{しん}することよりも、ひきつ^{ひき}つ^つける^つ魅力^{みりよく}に基^{もと}づく。活^{かつ}字^じ、電^{でん}波^ぱ、映^{えい}像^{ざう}の分^{ぶん}野^やで、私^{わたし}たちはい^いつも個^こ人^{じん}名^{めい}を伏^ふせる必要^{ひつよう}がある。
12. 無^む名^{めい}であることは、私^{わたし}たちの伝^{でん}統^{とう}全^{ぜん}体^{たい}のスピリチュアルな基^き礎^そである。それは、各^{かく}個^こ人^{じん}よりも NA の原^{げん}理^りが優^{ゆう}先^{せん}すべき^{せん}ことを、い^いつも私^{わたし}たちに思^{おも}い起^おこさ^おせるもの^おである。

NA の 12 の概念 がいねん

1. NA の第一の目的を実現するため、NA 全体に代わってサービスを展開、調整、維持するサービス機構を、NA グループが一致協力して設立した。
2. NA サービスを行う最終的な責任と権限は NA グループにある。
3. NA グループは、サービス機構が課せられた責任を果たすために必要な権限をその機構にゆだねている。
4. ナルコティクス アノニマスでは、すぐれたリーダーシップが高く評価される。任されたしもべを選出する際は、リーダーシップの資質について慎重に考慮すべきである。
5. サービス機構に課せられたおのおのの責任については、決定と説明責任を一点に絞り、そのことを明確にしなければならない。
6. グループの良心とは、愛なる神のはたらきが私たちの決定に示されるよう心を開くスピリチュアルな手段である。
7. サービス機関に属するメンバーは全員がその機関の決定に多大な責任を負っているため、その意思決定過程には全員が全面的に参加できなければならない。
8. NA のサービス機構は、私たちがどれほど誠実かつ効率的に意思疎通をはかるかにかかっている。
9. NA のサービス機構を構成する機関はすべて、意思決定を行うにあたっては、あらゆる観点から慎重に検討を行う責任がある。
10. サービス機関に属するメンバーはだれもが、もし不当な扱いを受けた場合にはそれを正すよう、報復を恐れることなく、その機関に申し立てることができる。
11. NA の資金は、NA の第一の目的のさらなる実現を果たすために使用されるものであり、責任をもって管理されなければならない。
12. ナルコティクス アノニマスのスピリチュアルな本質を踏まえ、NA の機構はつねに奉仕の精神をもち、支配的になってはならない。