

東京基督教大学大学院

修士論文

無牧の教会に対するサポートシステムの構築

—<http://www.muboku.org/>—

指導教員	岡村 直樹先生
指導補助教員	山口 陽一先生
審査委員主査	山口 陽一先生
専攻	神学研究科神学専攻
コース	神学研究者・教育者コース
学籍番号	M15109
氏名	栗崎 路
提出年度	2016年度

プロローグ

北関東の地方都市、周囲をマンションやアパートに囲まれた住宅密集地域に M 教会（仮名）はある。北米からの宣教師による開拓時代を経て、日本人牧師に引き継がれたのが 50 年以上前。その後今の土地を購入し、自分たちの手で鉄骨を組んで教会を建てた。増改築を繰り返してきたが、現在もその会堂が使われている。

献堂に携わった牧師の後、1 年半の無牧時代を経て、今の牧師である I 先生が就任した。35 年前のことである。就任時、かつて 30 名以上いた教会員は無牧時代を経て 10 名くらいにまで減っていたそうだ。教会員たちは I 先生を熱烈に歓迎し、「誰もいなかった牧師館に、また洗濯物が干されるようになった。またこの光景が見られると思わなかった」と言って喜んだそうだ。その後、成熟したクリスチャンたちが転会してきたこともあって、教会は再び活気を取り戻していった。今はまた少し減ってしまったが、現在十数名から二十名ほどが礼拝に集う。

35 年の長きにわたる I 先生の牧会生活は決して平坦ではなかったが、子どももの働きに力を入れ、地域に根差して伝道してきた。

また教会の未来を見据え、方向付けてきた。10 年前には駐車場確保のため、教会に隣接する土地を購入するという、1 億円を超えるプロジェクトも導いた。30 歳の時に赴任してから 35 年、多くのことを教会とともに経験してきた I 先生はこの春 65 歳の定年を迎える。

2 年ほど前から引退の時期を公にし、教団にも報告してきた。M 教会は約 180 の教会が所属する日本を代表する大きな教団に属している。しかし各個教会主義をとっているため、教団が後任の牧師を派遣してくれるわけではなく、教会が自力で牧師を招聘しなければならない。または報告を見た教団の誰かが候補者を紹介してくれるのを待つしかない。

牧師の引退を控えて、教会では昨年 4 月より招聘委員会を設置した。といってもいつもやることがあるわけでもない。候補者から連絡があれば仕事もあるが、なければ待つしかない。委員会で集まって祈るだけということもある。これまでに二人の候補者がいたが、様々な理由から面接まで至らずにい

る。人脈を頼りに情報を発信する他は、今はただ祈って待つしかないのだ。

もし後継者が見つからなかった場合も、I先生は続投しない方針でいる。この二年、後任が見つければその時点で退くという姿勢でやってきた。これ以上先延ばしにするのは教会のためにならないと感じている。

委員会では後任が見つからなかった場合に備え、「引継ぎ Book」なるものを作成し、牧師の引退後に教会員が受け持つべき奉仕の内容を整理している。I先生は引退後関東を離れるつもりでいる。もし今年度中に牧師が見つからなければ、春からは外部の牧師に説教を依頼することになるだろう。それ以外のことは教会員たちが自ら負っていかなければならない。

35年前もそうであったように、牧師館はまた無人となり、歴史が刻まれた礼拝堂に集う会衆は羊飼いを失うこととなる。そうなれば教会員も減るだろう。牧師が築いてきた地域との関係も失われていってしまう。

定年まであと数か月。このまま誰も名乗りを上げなければ、この春からM教会は無牧になる。

無牧の教会に対するサポートシステムの構築

—<http://www.muboku.org/>—

目次

- 1 章 無牧化の現状
- 2 章 教団教派のサポートシステム
 - 1 節 日本同盟基督教団
 - 2 節 保守バプテスト同盟
- 3 章 無牧教会に遣わされるということ
 - 1 節 茨城県 幸町キリスト教会のケース
 - 2 節 関東にある A 教会のケース
 - 3 節 二つの無牧教会に仕えた牧師のケース
- 4 章 北海道クリスチャン宣教ネットワーク「ホクミン」の取り組み
- 5 章 提言

第1章 教会の無牧化

1. 無牧化の現状

牧師のいない教会、いわゆる無牧教会が増えている。2014年度のデータによると全国のプロテスタント教会約7,900のうち、無牧の教会は300あると言われている¹。2009年の調査では278教会だったので、増加していることが分かる。この数には、専任の牧師はいないが他の教会と掛け持ちで牧会している兼務や代務の牧師がいる、または複数牧会をしているケースなどは含まれていない。もしそれらを含めると、その数は約1,000教会にのぼり、比率にして全体の13%にあたる²。

13%とは驚くべき数字だ。全国で1000の教会が専任の牧師を持たず、その内300の教会が全く牧師を持たないというのは危機的な状況と言えるだろう。

第5回日本伝道会議（2009年）の「地方伝道」プロジェクトにおいて提出されたアピール「全教会の課題としての地方伝道」は、日本の教会全体が問われている課題の一つに、以下のことをあげている。

「牧師不足の中、無牧教会の増加や教会閉鎖の危機が顕著となっている。」³

本稿の読者の多くは、このことを実感として感じないかもしれない。毎週教会には牧師がおり、それがあまりに当たり前で、教会が無牧化する可能性などほとんど考えたことがないという方もいるだろう。しかし少し考えてみていただきたい。日本の13%（なんと13%！）の教会にとって無牧化は身近な問題であり、それはこれからますます進んでいく問題なのだ。また、現在牧師がいない300の教会の多くは牧師が来ることを切に願いながらも、いつ来るか分からないような状況なのだ。

¹ 第6回日本伝道会議日本宣教170▶200プロジェクト編著『データブック 日本宣教のこれからが見えてくる—キリスト教の30年後を読む』いのちのことば社、2016年、46頁

² 46頁

³ 103頁、「全教会の課題としての地方伝道」アピール文より

私たちは日本宣教の未来について話し合い、地域の中での教会のあり方やホーリスティックな宣教について話し合うが、それらの多くは教会に牧師がいることが前提となっているように思う。上記のような現実から目をそらしはならない。無牧化に直面する多くの教会を置き去りにしてはならない。このことは日本の教会全体で考えていかなければならない問題であろう。

2. 牧師とは何か

しかし教会にはそもそも牧師が必要なのだろうか、ということはまず問われなければならないだろう。牧師がいてもいなくてもよい存在であるなら、日本の教会の無牧化は全く深刻な問題ではないし、解決を図る必要もない。牧師とは何なのか。その役割とはどのようなものなのかということについて考える。

岩波キリスト教辞典によると、「牧師」とは、

教職と信徒とで組織される教会組織の上で、信徒と区別される教職をさしてプロテスタントで使われる用語。神の羊である教会を牧し養うという務めをキリストから委託された者という理解（ヨハネ 21:17）がこの名称の背景にある。（中略）

…職制の上では、按手礼（ordination）を受けて任職された教師のうちで、教会または伝道所の責任を負う者を言う⁴。

となっている。ここで言う「教会を牧し養うという務め」とは具体的にはどのようなことを指すのだろうか。教会において牧師はどのような務めを期待されているのだろうか。

一例を挙げると日本キリスト改革派教会の規定では、第 46 条「牧師・協力牧師・宣教教師の任務」として、

- 一. ゆだねられた群れのために、また群れと共に祈ること。
- 二. み言葉の朗読・解説・説教によって、群れを養うこと。

⁴ 大貫隆他編『岩波キリスト教辞典』岩波書店、2002 年、1035 頁、「牧師」の項

- 三. 礼拝の賛美と祈禱を指導すること。
- 四. 礼典を執行すること。
- 五. 教理を教え、教会員及び求道者を教育すること。
- 六. 伝道者として伝道に励み、伝道活動をすること。
- 七. 教会員、特に、貧しい者・病める者・悩める者・臨終の床にある者を訪問すること⁵。

とあり、非常に多くのことを期待されていることが分かる。祈り、説教、賛美の指導、聖礼典の執行、教師としての務め、伝道者としての務め、貧困者の支援、カウンセリング、病院や家庭への訪問、葬儀の司式など、その職務内容は多岐にわたる。またこれ以外にも牧会に伴う雑務雑用は多くある。

日本の多くの教会の牧師がこれらのことを求められていることは理解できるが、このような職務内容は普遍的なものなのだろうか。これについて組織神学者のミラード・J・エリクソンは以下のように指摘する。

新約聖書時代の教会のほとんどは巡回宣教師によって建てられた。したがって、決まった常任の牧師職はなかった。そのような状況では使徒たちが一方的に大きな権威を行使するのは当然であった。しかしその後、常駐の牧師職を制定することが可能になり、また必要となった。(中略)

まず、予想通り、ユダヤ教の会堂の型つまり長老制度が採り入れられた。しかしこれは普遍的なものとならなかった。ギリシャの環境では監督の役職が優勢となる傾向があった。加えていくつかの修正要素がすでに働いており、より民主的な型が作られていった。

たとえ新約聖書に組織の型が一つだけであることがはっきりしていたとしても、それが今日の我々の規範となるとは限らない。その時存在していた型であったというだけで、規範とすべき型ではない可能性もある⁶。

⁵ 日本キリスト改革派教会憲法委員会第2分科会編『日本キリスト改革派教会 教会規定』日本キリスト改革派教会大会事務所、2002年、16-17頁

⁶ ミラード・J・エリクソン著、森谷正志訳『キリスト教神学 第4巻』いのちのことば社、2008年、279頁

ここでエリクソンは牧師職についてではなく、教会政治制度について語っているのであるが、教会政治がそうであるように、牧師の職務内容も時代・文化によって変遷してきたと考えてよいだろう。

例えばアメリカの牧師像は、日本のそれとは大きく異なる。日本では「何でもできる牧師」「一人で牧会できる牧師」像が求められている傾向が強いように感じる。しかし私が留学中に見たアメリカの牧師像は違っていた。分業化が進んでいたのだ。先に挙げた日本キリスト改革派教会規定で言うような牧師の任務を複数の牧師が分担して負っている。

ワーシップパスター、キッズパスター、ユースパスター、訪問専門の牧師、葬儀専門の牧師、カウンセリング専門の牧師や文書伝道専門の牧師までいる。すべてができなくても牧師としてやっていけるのだ。

また留学中アメリカの教会では「元牧師」や「元宣教師」の人々とも会うことが多かったように思う。定年退職したわけではない。彼らは人生のある一時期を主に捧げて、その期間が終了したので信徒に戻ったという認識を持っている。これもまた日本の牧師観と大きく異なる点だろう。日本では一度献身したら最後まで続けるべきであり、途中でやめることは恥ずかしいことのように思われてはいないだろうか。

もちろんここで「アメリカの牧師像こそが正しい」と言うつもりはない。しかしオールマイティーな牧師像を求める日本の教会の風潮が正しいかどうかは考察されるべきである。牧師があまりに多くのことを期待され、そのような重圧のため燃え尽きてしまった献身者たちが多くいる。このような文化もまた日本の教会の無牧化に拍車をかけているのかもしれない。本稿では現状にあった牧会のあり方についても考えたい。牧会という務めをどのように考えるかということが、無牧化の問題を解決するための糸口になるかもしれないと信じるからだ。詳しくは後で述べる。

3. 無牧化の原因

(1) 高齢化

なぜ無牧化が起きているのだろうか。いくつかの理由が挙げられると思う

が、まず教職者の高齢化があるのではないだろうか。第6回日本伝道会議日本宣教170▶200プロジェクト編著の『データブック 日本宣教のこれからが見えてくる』には、「キリスト教新聞社が、2015年9月～10月にかけて実施した『戦後70年教会アンケート』に回答された教職者の年齢データをもとに平均年齢を求めたところ、…平均年齢は67.8歳となった。アンケート調査の回答者とはいえ、無作為抽出に近い形で回答が得られていること、およびデータ数が多いことを考慮すると、プロテスタント教会全体の平均値としてみなしても大差がないと考えられる⁷⁾とある。

尚、このアンケートでは、『キリスト教年鑑』の国内人名欄に掲載されている教職・信徒8,041件を対象にアンケートを送付し計2,500の回答を得ている。その内教職の回答は2,133であった⁸⁾ので信頼できる数値だと考える。

その内70歳以上が48%近くを占めており、全体的に見れば2009年に調査を実施した⁹⁾ときよりもさらに教職者の高齢化は進み、若返りが図られていないことが分かる¹⁰⁾。このような教職者の高齢化とそれに伴う引退は、無牧教会の増加と深く関係していると考えられる。

また、日本社会全体の高齢化に伴ってキリスト教会も高齢化していると言われている。日本基督教団などは信徒の高齢化が極めて顕著に表れており、70歳以上が40%にのぼるというデータもある¹¹⁾。教職者の高齢化とともに、教会員の高齢化もまた次世代が育ちにくい原因であると思われる。牧師は高齢になり、やがて引退する。その時後を引き継ぐ者がいなければ教会は無牧化する。

(2) 後継者の問題

無牧化の背景に後継者不足が挙げられる。多くの神学校で、献身者の入学数が減少している。ことに近年は入学者が一桁、もしくはゼロといったケー

⁷⁾ 同書50頁

⁸⁾ 233頁注5参照

⁹⁾ 50頁、2009年度に全国7,907教会中3,696人を対象にした調査。平均年齢は61.6歳であった。

¹⁰⁾ 52頁

¹¹⁾ 52頁

スも珍しくない¹²。教会の高齢化はここにも影響を与えていると考えられる。事実、最近若くして神学校に入ってくる神学生より、十分な社会経験をした上、何十年も教会生活を経験してから神学校に入ってくる人が増えてきている¹³。それにはメリットもあるが、牧師になって何年勤めることができるかという問題もある。

各神学校の学生数の状況としては、日本神学教育連合会では、どの神学校でも学生数の減少が報告され、東京神学大学を除く神学大学院では卒業生が教会教職者となる割合の減少も報告されている¹⁴。これはもしかしたら先ほど挙げた日本の牧師像と関係があるのかもしれない。あまりに多くのことが求められる役職であるゆえ、しり込みしてしまうということもあるかもしれない。生き方として牧師職は魅力的な選択肢ではないということだろう。

このまま学生数が減り続ければ、閉校を余儀なくされる神学校も増えてくるだろう。特に地方の神学校などにとっては厳しい状況が続くかもしれない。もし神学校が減少すれば、ますます献身者不足が深刻化する可能性もある。後継者不足は教会の無牧化に拍車をかけることになる。

また、後継者不足は教会の地域格差とも密接に関わっているように思う。日本創生会議によれば、2010年から2040年までの間に若年女性(20~39歳)人口の減少率が5割を超える自治体「消滅可能性都市」は、全自治体の20.7%になる¹⁵。また、2010年から2015年の間に毎年約6~8万人程度が大都市圏に流入していると言われる¹⁶。地域格差はますます広がっていくだろう。そのような中で教会にも格差が生じる。都市部の教会はますます人が集まりやすくなり、地方部、特に過疎地においてはますます人が集まりにくくなる。人が集まらなければ教会は経済的にも困窮する。牧師謝儀も十分に支払えないという教会が増えるだろう。このままいくと地方教会の後継者不足はますます深刻化する可能性が高い。

¹² 同書 193 頁

¹³ 193 頁

¹⁴ 195 頁

¹⁵ 110 頁

¹⁶ 112 頁

(3) 情報不足

無牧化の原因として三つ目に挙げたいのは「情報不足」である。無牧になった教会は多くの場合、どのように後任を探したらよいか分からない。また、働く場所を探している牧師がどれくらいいるのか、どうすればコンタクトを取れるのかという情報を持っていないのではないだろうか。

もちろん制度の整った教団などの場合は、無牧教会がどれくらいあり、またそこに派遣可能な人材がどれくらいいるのかを把握しているため、そのような問題は起こらないだろう。しかし、教団がそもそもそのようなシステムを持っていなかったり、各個教会主義をとっているため招聘が各教会に委ねられていたりする場合も多い。日本には2014年の時点で単立教会が875もあり¹⁷、そのような教団のサポートを受けられない教会が非常に多い。

また、教職者もどの教会が無牧であり、招聘を望んでいるのか。選択肢がどれくらいあるのかを個人でリサーチすることは難しい。これらは人脈を頼りにしているということがほとんどではないだろうか。

少し私自身の経験をお分かちさせていただきたい。私は関西にある超教派の神学校を卒業したが、卒業の段階で赴任先が決まっていなかった。私以外にも卒業生の半数近くが、赴任先が決まっていないか、教会において何の役職も約束されていなかった。私は献身当初から無牧教会に遣わされたいと願っていたが、実際どのようにしたら自分の賜物や情熱と合致する教会とつながることができるのか分からないでいた。卒業を前に知り合いから無牧の教会を二つほど紹介していただいたが、そこがどういう教会なのか、どのような条件なのかということは全然見当もつかなかった。

その後、ひとまずアメリカの神学校へ編入する志が与えられた私は、現地で知り合った日本人から「自分の母教会が現在無牧である」と聞き、色々な人々の助けを受けて、茨城県にある教会に赴任した。現在牧会5年目になる。

私がこの教会とつながれたのは奇跡だと思っている。私は自分を必要としてくれる無牧教会を探す術を持っていなかった。偶然（もちろんそこに神の導きがあったと信じている）アメリカで出会った日本人が茨城の教会を紹介

¹⁷ 同書 47 頁

してくれたのだ。そして私と同じように、教会もまた牧師を望んでいながら、探す術を持たずに苦しんでいたということを知った。

私が赴任する前、教会は2年近くの無牧期間を経験した。当時を知る教会員は「つらかった。すぐに牧師に来てほしかったが、どうすればいいのか見当もつかなかった。ただ祈るしかなかった」と振り返る。

「祈るしかない」というのが教会の現状だった。そして私も受け入れてくれる教会を探していたが、どうすればいいのか見当もつかず、祈るしかなかった。「祈るしかない」と思っている無牧教会と、同じく「祈るしかない」と思っている牧師たち。情報が不足しているとはそういう意味だ。

私が仕えている教会がそうであったように、牧師には来てほしいが手段が分からない、人脈がない、祈るしかないという教会は決して少なくないと思う。その一方で、私もそうであったし私の友人たちもそうであるように、神学校を卒業したのに働き場がない、受け入れてくれる教会を探している人々がいるのだ。情報が不足しているために、両者がつながることがないのは大きな問題だと感じている。

私の友人の例を紹介したい。私と同時期に関西の神学校を卒業した男性で、人格的にも成熟した賜物豊かな人物だ。素晴らしい牧師になる人物だと確信している。しかし教会でまだ何の役職も与えられてはいない。

北陸地方にある彼の母教会では高齢だった牧師が数年前に死去し、牧師夫人が牧会をしていた。牧師夫人は神学校を卒業していないため、いずれ彼が牧会するものと周りは思っていた。しかしそうはならなかった。神学校卒業後彼は地域の会社で働き、週末は教会で仕えている。はじめのうちは多少のサポートが出ていたが、15名弱の教会員では主任牧師に謝儀を払うのに精一杯で、そのうち打ち切られてしまった。能力があり、情熱もある。しかしそれを用いる機会がない。彼のような人が私の周りだけでも何人もいる。

情報が不足しているために働く機会が閉ざされてしまっている。「働き人が不足している」というのは事実だと思うが、問題はそれだけではないように感じる。全国には10,499名の教職者がいる¹⁸。これは教会の数よりもずっと

¹⁸ 同書 46 頁

多い数字だ。

また減少してきたとはいえ、毎年相当数の献身者が神学校を卒業している。神学教育を受け、牧会について少なからず学んだ人々だ。神学校卒業者の総数は教会数を優に上回るはずだ。しかし彼らのうち一体どれくらいが教職者として活躍の場を与えられるのだろうか。

単立であったり、各個教会主義であったりする場合、こういった問題が顕著であると思う。大きな教会は献身者がたくさん出る。教会が大きいとスタッフが複数必要になるが、献身者が出続けるとある時期から必要なスタッフよりも献身者および献身希望者の数が上回る。そうすると働き人余剰になる。このような教会の場合、神学校を卒業しても有給のスタッフまたは牧師になれるかどうかは分からない。教会財政を考えると彼らすべてに給与を支払うことはできない。神学校を卒業してもずっとボランティアの教会学校教師というケースもあるだろう。もちろん教会学校教師が悪いと言いたいのではないが、その能力を活かす他の選択肢はないのだろうか。

また小さな教会の場合こういう問題があるだろう。小さな教会ではそもそも献身者は起こりにくい、牧師や教会員の祈りの結果献身者が起こったとしよう。そして彼は神学校を卒業して帰ってくる。しかし、教会が小さいので彼に対して謝儀を支払う余裕がないし、礼拝出席者が15名に満たない教会に牧師は二人も必要ないと判断されるだろう。結果教職者のタイトルが与えられない、もしくは与えられても活躍の場がない。

4. 本稿の目的

情報さえあれば、広い選択肢さえ与えられれば能力を発揮する人材がたくさんいるように私には思えるのだ。ただ、それを活かす場が見つからない。そしてもう一方で、彼らのような働き人を必要としている教会がたくさんある。しかしお互いがつながる手段を持たないのだ（図1）。

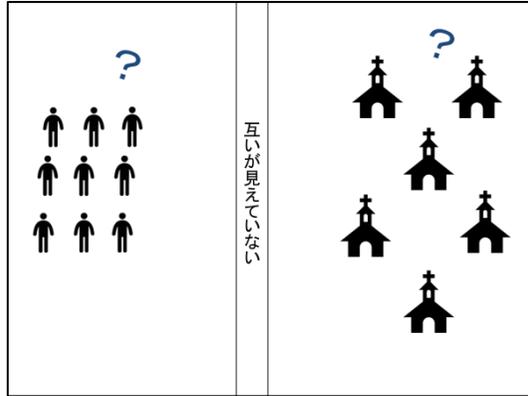


図 1

「この双方をなんとかしてつなげることはできないか」というのが、私の問題提起である。まず何とかしなければならないのは、献身者を増やすことではなく（もちろんそれも重要ではあるが）、今ある人的資材を活用することではないか。まず改善されるべき問題は人材不足ではなくシステムだ。適切なマッチングが行われるような仕組みが必要だと考える。そしてそのようなマッチングを生み出す仕組みは私たちの社会の様々な場面で見ることができる。それは自然発生的にできたものもあるし、デザインされたものもある。特に近年ではそのようなシステムをデザインすることの重要性が見直されている。

例えば、現在アメリカの医師のほぼ全員が、全国研修医マッチングプログラム（NRMP）と呼ばれる情報交換機構を通して、医師として最初の仕事を獲得している¹⁹。これはマッチメイキングの定式化された処理手順（マッチメイキング・アルゴリズム）を用いて、研修医と受け入れ先病院の最適なマッチングを可能にしたものだ。この制度は日本にも導入されている。

またアメリカの腎臓移植においても、ドナーと患者とのマッチングがこのようにデザインされたプログラムによって大幅に改善された²⁰。希少な資源をいかに効率的に配分するかということにおいて、このようなマーケットデザイン（市場設計）は大きな役割を果たしている。2012年のノーベル経済学賞がマッチング理論の研究者であり、医師や腎臓移植のマッチメイキング・ア

¹⁹ アルビン・E・ロス著、櫻井裕子訳『Who Gets What マッチメイキングとマーケットデザインの新しい経済学』日本経済新聞出版社、2016年、15頁

²⁰ 74頁

ルゴリズムを考案したアルビン・ロスに贈られた²¹のも頷ける。

そこでこう考える。無牧教会と牧師とがつながる仕組みもこのようにつくり出すことはできないだろうか。互いが偶然につながるのを待つだけでなく、仲介的な働きをする機関などが介入することにより、より安全に、より円滑にマッチメイキングができないだろうか（図2）。

このようなことを言うと、「牧師がどの教会で仕えるかということは、神ご自身が介入されることであって、人為的に作り出されたマッチングによるのではない」という反対意見が聞こえてきそうだ。もちろん、私自身神が教会を導き、働き人ひとりひとりの人生に豊かにご介入くださるということを信じている。しかし同時にその信仰は私たちが知恵を用いることを否定するものではないということも信じている。実際システムの整った教団では、このようなマッチングが既にされているし、その制度の中にも神の介入があるはずだからだ。そして、今までのやり方では日本の教会の無牧化を止めることはできないだろう。すぐにでもなんとかしなければならぬ状況に私たちは直面している。そのための方策を探り、無牧化を食い止める一助になれば。それが本稿の目的である。

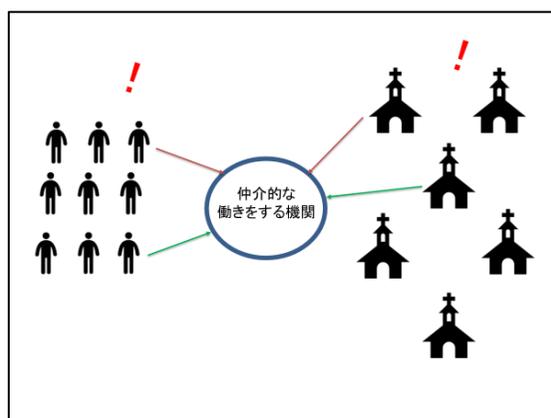


図2

²¹ 2012年のノーベル経済学賞は、米ハーバード大学のアルビン・ロス教授と米カリフォルニア大学ロサンゼルス校のロイド・シャプレー名誉教授が「安定配分理論と市場設計の実践」の研究によって受賞した。

5. 研究方法

次に本稿の研究方法について簡単に記す。この研究は無牧教会のデータを集めて数値を提示したり、全国の教会のアンケートをもとに統計を取ったりというような量的研究ではない。そのような研究は第6回日本伝道会議日本宣教170>200プロジェクト編著『データブック 日本宣教のこれからが見えてくる』のように非常に優れたものがすでに出ているので、ぜひそちらを読まれることをお勧めする。このような量的研究は言わば「鳥の目」をもって日本の教会の全体像を俯瞰するものであり、私たちに客観的な事実を提示するものだ。

しかし本稿ではケーススタディ・リサーチの手法を用いる。量的研究ではなく質的研究だ。量的研究を「鳥の目」だとするなら、本研究は「虫の目」をもって無牧教会を質的に考察するものだ。森全体を見るのではなく、木の一本一本を観たい。「日本全体としてこういうことが起こっている」ということではなく「実際の現場で当事者はこういう経験をしている」ということを大切にしたい。それは客観的な事実というよりは、実際に無牧の働きに携わっている者の主観的な感覚を重要視するということでもある。

ある現象を目の前にして、それは、なぜ、どのようにして生じたのか、そして、その背後にある構造や内的連関はどのようになっているのかについて疑問を持つことから研究はスタートする。その際、1つまたは複数の事例に焦点を当て、ある問題や現象に関する理解を深める方法をケーススタディという²²。

事例をもとに現象を考察するケーススタディ・リサーチは、いまだに理論化されていない現象や萌芽的な現象を分析する際に、特に威力を発揮する研究の方法である²³と言われている。教会の無牧化についての量的な研究についてはこれまでもされてきたが、なぜ無牧化が起こるのか、現場ではどういうことが問題になっているのか、現象の背後にあるものは何なのかということ

²² 高橋広行・徳山美津恵・吉田満梨著『ケースで学ぶケーススタディ』同文館出版、2015年、4頁

²³ 同書、はしがき

について実際の事例から考察した研究はこれまでほとんどなかったように思う。そういった点において本研究には意味があると思じる。私ができるのはほんのわずかなことに過ぎないかもしれないが、無牧教会についての研究に新しい側面から光を当てることができるなら幸いである。

ケーススタディ・リサーチの特徴は、「現実」に真摯に向き合って、そこから理論を構築するところ、すなわちグラウンデッド性（現実のデータに基づいた）にこそある²⁴。それゆえ数字やデータだけでは汲み取ることのできない現実の声に耳を傾けることを大切にしたい。現地に足を運び、当事者と顔と顔とを合わせて話を聞く。その場の空気や、非言語コミュニケーションから伝わってくるものも重要だと考えたからだ。本研究はそのようなインタビューをもとに構成されている。それは現在無牧化の問題に何らかの形で取り組んでいる人々の「今」をとらえた現実の声なのだ。

もちろんそれは、時間的、場所的に限定された事象であり、そこから得られた理論や提言は普遍的なものとはなり得ないだろう。しかし、今この時代に、この国で、無牧化という問題に直面している人々の現実の声、つまり彼らの直面する「今」が持つダイナミクスに焦点を当てたいと考えている。

実際の現象と密接な関りをもつケーススタディ・リサーチは、教育の現場や実践への応用という意味でも、重要なツールとなり得る²⁵。また、ケーススタディ・リサーチによって構築された理論には、経験的な妥当性が高く、現実と密接に対応しているという強みがある²⁶。この研究が、ただ研究として終わるのではなく、無牧教会に対するサポートシステムの構築という実際の働きが成されていく際に何かしらの助けになれば私としてはこの上なく幸いである。

この章では無牧化の現状について見てきた。2章では、教団が持っているサポートシステムについて紹介する。一つは教団が人事に積極的に関与するこ

²⁴ 同書、はしがき

²⁵ 20 頁

²⁶ 21 頁

とで無牧教会を生み出さない仕組みを持っている日本基督同盟教団。もう一つは各個教会主義をとり、それぞれの教会が牧師を招聘するという制度をもつ保守バプテスト同盟。

3章では、実際に無牧教会に遣わされた牧師たちのリアルな声に耳を傾ける。そこから、無牧教会で働く際に予想される困難や、知っておくと助けになる事柄について見ていきたい。

4章では少し角度を変えて、北海道での働きに注目する。教団教派を越えて無牧教会支援にすでに取り組んでいる団体から多くのことが学べるはずだ。

最後5章は提言とさせていただく。インタビューから学んだことを踏まえて、今私たちに何ができるかということについて考える。

読みやすそうなところ、興味が沸いたところから読んでいただいて構わない。ただ、ぜひ読み終わった後に考える時間を持っていただきたい。この次の日曜日にも300の教会に牧師がいないということ。1000の教会が専任の牧師を持たないという事実を。そしてこの状況を打開するために、今私たちにできることがあるはずだということ。

第2章 教団のサポートシステム

第1節 日本同盟基督教団 山口陽一先生

日本同盟基督教団は全国に16宣教区255教会(2014年)²⁷を擁する日本屈指の福音派の教団である。教団が人事に積極的に関与することで、無牧教会を生み出さない仕組みを持っているというのが今回インタビューの対象として選ばせていただいた理由だ。教団はどのように教会を、また働き人をサポートしているのか。考え抜かれ、よく整備されたその制度から、無牧教会をなくすためのヒントが得られるかもしれない。

インタビューに応じてくださった山口陽一先生は現在東京基督教大学の教授・大学院神学研究科委員長であり、市川福音キリスト教会の牧師でもある。また教団理事も務め(2010-2013、2016-)、教団内の人事について熟知している先生である。多方面において交友関係も広く、他教団の内情にも詳しい。日本同盟基督教団のサポートシステムについてインタビューするのにこれ以上ないほどの人物だ。

インタビューは2016年2月、東京基督教大学の大学院棟で行われた。インタビューの趣旨については予めメールで伝えていたので、早速本題に入ることとした。

「日本同盟基督教団(以下同盟教団)では現在無牧教会はどのくらいありますか？」

この質問に対して返ってきた山口先生の答えにいきなり驚かされた。

「現在無牧の教会はありません。」

同盟教団には現在230の教会(伝道所も含む)があるが、その中で完全に無牧の教会は一つもないという。教団としてのシステムが整っているため、たとえ一時的に担任の牧師がいなくなったとしても、教会は牧会的ケアを受けられるようになっているのだ。

²⁷ 第6回日本伝道会議、前掲書、30頁

1. 代務主任

同盟教団に無牧教会がない理由として、代務主任という制度があることがまず挙げられる。通常それぞれの教会には主任牧師がいるが、事故や病気、何らかのトラブルなどによってその務めを果たせない状態になることもある。また教会と牧師との間に問題が発生し牧会が困難になるケースもないわけではない。そんなときは教団が代務主任を立て、一定期間牧会の責任を持たせることによってその教会が無牧化しないようにしている。代務主任として遣わされる教師の背景は様々で、宣教師、牧師を引退して支援教師となった者、神学校の教員などの派遣教師、現役の牧師が兼牧する場合など様々だ。

ここにシステムの確立された教団の強みがある。つまり、教団が教会の情報とともに人材の情報をも把握しているのだ。同教団の制度では、教師候補者、その次に補教師を経て正教師になるが、各課程に審査がありそれぞれの人数や情報を教団が把握している。また、引退して支援教師となった牧師や、東京基督教大学の教員などの派遣教師が存在するので、教会が一時的に無牧状態になったとしても常にフォローアップする備えがあり、ほとんどの場合前もって手を打つことで無牧化を防ぐことが可能となっているのだ。

無牧化するかしらないかの違いは、この「備え」にあるのではないだろうか。単立教会や、各個教会主義の教団に属している教会では多くの場合このような備えが十分がないので、事が起こってから動き出すことになってしまう。

例えば、地方の単立教会で牧師が急死したと想定してみよう。次のようなシナリオが考えられるのではないだろうか。地方の小さな教会の場合複数の牧師を抱えているケースは決して多くないので、後任は教会の外部から招聘しなければならなくなる。すぐに後任が見つければよいのだが、地方でしかも単立の教会ではそう上手くもいかないのが現状だろう。というのは情報も人脈も限られているからだ。そもそもずっと一人の牧師によって牧会されてきた単立教会の教会員が招聘の手続きについて通じているだろうか。私が赴任した教会がそうであったように、どのようにすればよいのか、誰に頼めばよいのかも分からないというケースが多いのではないだろうか。そして教会は次の牧師が見つかるまで無牧化することとなる。

そして悲しいことに、無牧の期間が長引くほどにその状態から抜け出しにくくなると考えられる。なぜなら、無牧化するとほぼ必然的に信徒数は減少

する。それに伴って教会財政は困窮する。事実牧師謝儀を十分に支払えないほど困窮した無牧教会も多い。そのような教会にあえて就任したいと思う牧師がどれくらいいるだろうか。あなたが牧師なら、「過疎地にある単立教会です。10年無牧です。謝儀は月2万円が精一杯です」といったオファーに応じたいと思うだろうか。相当な使命感のある者でなければ手を挙げないのではないか。

日本にこれ以上無牧教会が増加しないために、無牧にさせない仕組みをつくらなければならない。一度無牧化すると立ち直るのが難しいからだ。同盟教団のシステムはこの点で非常に優れている。教団が教師を代務主任として派遣し、牧会の責任を持たせることで無牧化が起こらないようにしている。

2. 理事会

このシステムで、重要な役割を果たすのが理事会の存在だ。理事会は理事長、副理事長、常任書記と7人の理事によって構成されている。理事にはそれぞれ担当する地域があり、全国の教会の現状を把握している。決定は月に一度の理事会でなされるが、理事を除いた三役だけで調整することもある。

同盟教団の場合、この理事会が人事に関わっていることも大きな特徴の一つだろう。つまり教会による招聘制ではないということだ。招聘制では各個教会が独自に決定して教師を招くが、「招聘制の場合無牧になる可能性が非常に高い」と山口先生は指摘する。確かに、牧師の病気や事故は予測できないことが多いし、無牧になった場合、先に述べたように、教会が自力で後任の牧師を見つけてくるのは簡単なことではない。招聘制では後任がすぐに見つかる保証がないので無牧になりやすい。しかしそこに、常に人材を把握している理事会が関わり、調整することで無牧化を防ぐことができるというわけだ。

3. 三者合議

同盟教団では招聘制のように教会が独自に人事を行うわけではないが、だからと言って理事会が一方的に人事を決定するわけでもないということに注意したい。

教団では三者合議制を採用している。牧師本人、教会、理事会が助け合いながら合議で決定する仕組みだ。人事異動の希望はこの三者のどこからでも起

こり得る。

(1) 牧師本人からの希望

希望が牧師本人からの場合、高齢の牧師が「そろそろ若い世代に代わった方がよい」と自ら判断するなど積極的なものもあるし、病気や怪我、教会とのトラブルなどの消極的な要因による場合もある。どちらにしても、牧師自身が異動の希望を出せるということが重要だ。どれほど優れた牧師でも、教会との相性が合わないことがある。今仕えている教会で人間関係が上手くいかなかったとしても、教団に希望を出して異動することができる。単立教会などでは多くの場合こうはいかない。教会との間で問題が起こり、自力による修復が難しい場合でも、助けを求めるところがない。そのような状況で鬱になってしまう牧師の話も聞く。何かあれば教団に相談できるということが、牧師に安心感を与え、職務に専念することを可能にしているのではないだろうか。

(2) 教会からの希望

また、教会から理事会へ人事の希望を出すこともできる。教会員は様々な悩み事を牧師に相談する。人間関係や家族のこと、また教会内でのことも牧師に相談することができる。しかし牧師との間に問題が生じた場合誰にも相談できないということが結構あるのではないだろうか。

私の知り合いの通っていた教会では、ある時期から牧師に支配的な態度が見られるようになった。説教の中で個人を名指しで批判したり、自分が特別な存在であるかのようにほめかしたりすることもあった。また教会を去った人々のことを「悪霊に憑かれている」などと批判するようになった。異変に気づいた教会員たちもいたが、単立教会であったため相談する相手がいなかった。結局教会は分裂し、多くの人が心に傷を負うこととなった。

これは教会がカルト化した極端な例ではあるが、私が言わんとするのは、教会員が牧師について相談できる誰かがいるということ、そしてその誰かが牧師と同等かそれ以上の権威、決定権を持っていることが重要だということだ。

多くの教会の場合ここまで極端なことは起こらないだろうが、牧師も人間である以上、弱さがある。また、教会と牧師の相性というものもある。そのた

め、教会が教団に対して人事異動の希望を出せることは大切だ。このこともまた、教会に安心感を与えている。

(3) 理事会からの希望

理事会が人材の不足しているところに教師を送ったり、異動をお願いしたりすることもある。先に述べたようにこれが制度の整った教団の強みであり、理事会の介入によって適材適所の人材配置が可能となっているのである。しかしこの場合も命令ではなく、あくまで提案であり牧師、教会、理事会三者の合意によって決定することに注意したい。

このような教団に属していない牧師が個人で赴任先を探す場合、情報量が限られているため視野が狭くなりやすく、赴任する教会が本当に自分に合っているかどうかの客観的な判断も難しい。教団がより広い選択肢の中から客観的な判断によって赴任先を提案してくれることによって、自分の適性や賜物に合った赴任先を選択できる可能性がずっと高くなるだろう。また、万一その教会が自分に合わなかったとしても、先に述べたように教団に相談することができるので安心だ。

くり返しになるが牧師と教会との相性というのは必ずある。子どもが多い教会に子どもが苦手な牧師は赴任するべきではないし、高齢者がほとんどの教会に、専らユースミニストリーに強い情熱を持つ者を送り込むことも間違っているだろう。教団がその人材の特性を把握し、また教会の特徴も把握した上で、赴任先を提案してくれるこのシステムは非常に優れていると思う。

理事会が人事を調整するこの制度は良く機能しており、教会が無牧化する可能性が非常に低い。万一無牧になったとしても短期間でフォローがなされるため、無牧対策として極めて優れた制度だと言えよう。

4. 赴任後のフォロー体制

赴任した教師に対するフォロー体制が充実していることも注目に値する。これは重要なことで、無牧教会の中にはやっとの思いで牧師を得ても、その牧師に対する外部からのフォローやコーチングがないために、燃え尽きたりするケースもある。知らない地に遣わされる牧師にとって、相談相手がないということは、非常な苦痛である。それは後に出てくるインタビューの中

でも語られている。同盟教団の場合はこの点においても理事会が大きな役割を果たしている。

まず赴任する教職者が新任の場合、三年間は代務主任をつけるようにしている。代務主任は新任の教職者をケアし、役員会をリードしたり、重要な決定に自らも積極的に関わったりすることによって赴任した教職者をサポートする。

また新任に限らず、すべての牧師が教団のケアを受けられる体制も整っている。それぞれの地域には担当の理事がいるので、問題があればいつでも相談ができる。牧師は一人で問題を抱えずに済み、孤立を防ぐことができる。孤立しないということは牧会者にとって非常に重要なことだ。

牧師だけでなく教会も、教団のこうしたフォローの恩恵にあずかっている。万一新任の教職者との間にトラブルがあったり、相性が悪かったりする場合にも代務主任や各地域にたてられた理事に相談することができるので、すぐさま解決を図ることができるのだ。

さらに牧師謝儀に関しても、制度が整った教団ならではのサポートシステムが存在する。同盟教団では地域の公務員給与を基準とし、赴任する教師の年齢や家族構成を見ながら、教会に対して「これくらい出していただければいいですね」と打診する。しかし教会がその額を拠出できないケースも少なくない。その場合不足分を教団が補填することになっているのだ。これは教会支援費と呼ばれ、月々7万円を上限に7年間継続されるが、段階的に減額していくことによって教会の自立を促す。これらのサポートにより、牧師も教会も経済的なことを心配せずに宣教に励むことができる。

5. 課題

以上見てきたように、日本同盟基督教団は制度が非常に整っており、また上手く機能している。完璧とさえ思えるシステムなのだが、あえて課題を挙げるとしたら、どのようなことが考えられるのだろうか。山口先生はこう答えた。「制度としてはかなり良いものだが、人間がそれに応答できるかどうか。あえて課題を挙げるとするならそこです。」

たとえ制度や理念が完璧であったとしても、それを用いる人間は完璧になり得ない。どのような国家や組織においてもそれは言えるし、もちろん教団・教会にもあてはまる。制度が充実していれば、逆にそれに頼ってしまう人間の弱さもあるだろう。頼ることは、それが「信頼」であるうちは良いのだが、「依存」になればその途端に問題となる。教会が教団に「依存」する可能性はゼロではない。

言葉をかえるならば、制度がしっかりしているために牧師や教会の中に、教団に対する甘えが生じてしまうかもしれないということではないだろうか。人事に教団が関与するということは、その人事が上手くいかなかったとき、教会が教団に責任を問う可能性が生じるということだ。またあくまで可能性の話であるが、給与に関する優れたサポートシステムは、牧師や教会員に「教団がなんとかしてくれるから大丈夫」というある種の依存心を生じさせてしまう危険性をもはらんでいるのかもしれない。

そう言った意味で、同盟教団のこのサポートシステムが上手く機能しているのは、教団、牧師、教会が互いに信頼し合っているからだと言える。もし互いの信頼がなければ、問題の責任を常に押し付け合ってしまう状況になるだろう。信頼関係があるからこそ、三者の間に常に建設的な対話が生まれるのだ。これは超教派のサポートシステムを構築しようとする際にも忘れてはならないことだろう。

教会内で起こる問題は様々で、ときに制度だけでは対応できないこともある。そのときに、要となるのが互いの信頼関係だ。教派を越えた無牧教会のサポートシステムの構築を目指すとき、この「信頼関係」をどのように築くかが一つの大きな鍵となるのかもしれない。

日本同盟基督教団のサポート体制は教団の歴史の中で検討を重ねて作り上げられたものであり、大いに参考になった。しかし同じ信仰を共有し、信頼関係がある教団内だからこそ機能しているということにも気づかされた。超教派で同じことをするのは不可能だろう。考え方や信仰に幅がありすぎる。教団がしているように、誰かを派遣してフォローまでするということはとてもできない。教派を越えた無牧教会のサポートシステムとして、どういうあり方が考えられるだろうか。

この研究に取り組んだ当初、教団に代わるような超教派組織をたちあげて、無牧教会と教職者の情報を把握し、継続的なフォローまでできるようなシステムの構築を目指したが、それらが非常に難しいことが今回のインタビューで分かった。経済的、人的な継続したフォローは非常に重要であるが、それらは教会、そこに遣わされる牧師、そして支援組織の信頼関係がなければ成り立たない。また財源の確保も難しい。

山口先生は「信頼関係がなければ支援は非常に難しい。教会、牧師の当事者同士が責任を持ち、支援組織には責任を負わせないシステムを作るのが良いのではないか」とのアドバイスをくださった。

今回のインタビューを通して多くの示唆と、これから考えるべき課題をいただいた。それでは次に、各個教会主義の立場をとる教団のケースを見てみよう。先に述べたように、招聘制をとる教会は無牧になる可能性を常にはらんでいるといえるだろう。どのように対処しているのだろうか。次に見るのは各個教会主義を特徴とし、緩やかなつながりの中で支え合う保守バプテスト同盟だ。またその中でなされている恵泉キリスト教会のユニークな働きについても見てみよう。

第2節 保守バプテスト同盟 大喜多勝利先生

保守バプテスト諸教会は、1943年にアメリカ合衆国で設立された Conservative Baptist Foreign Mission Society(保守バプテスト海外宣教協会)にルーツを持つ、プロテスタントのキリスト教会である²⁸。

戦後間もない1947年、米国の宣教師によって日本における保守バプテストの宣教活動が始められ、東北地方を中心に各地に教会が設立された。そして1964年に、諸教会が互いの交わりと協力のために「保守バプテスト同盟」を結成し、現在では関東地方、九州地方にまで働きを拡大している²⁹。加盟教会は2016年9月現在58あるが、各教会が開拓した枝教会（チャペル）はこの数に含まれていない。たとえば保守バプテスト同盟の中でも中心的な働きを展開する恵泉キリスト教会は、毎週日曜に礼拝を守っているチャペルが11もあるが、合わせて一つの教会としてカウントされている。

東北を中心に発展してきたこともあり、都市部よりも地方に重点を置いて宣教活動が展開されてきており、特に教会のない地域への伝道活動に大きく貢献しているという特徴がある。

本稿のテーマは無牧の教会へのサポートシステムの構築であるが、筆者は都市部よりも地方の教会の無牧化がこれからますます深刻になっていくことを憂慮している。人口の都市部への流入はこれからますます加速すると言われており、それにともなって地方は過疎化し、教会の自立がさらに難しくなることが予想されるからだ³⁰。そのような時代にあって、あえて地方への宣教に挑戦し続け、なおかつ成果を上げている保守バプテスト同盟。そのあり方から学ぶべきことが大いにあるはずだ。

1. 保守バプテスト同盟をケースとして選ぶ理由

今回保守バプテスト同盟をケーススタディの対象としたのには三つの理由がある。一つは前述したように、地方における宣教のモデルとして学ぶべき

²⁸ 保守バプテスト同盟 HP トップ、〈<http://doumei.holy.jp/>〉2016.11.10

²⁹ 同上

³⁰ 第6回日本伝道会議、前掲書、103頁

ことがあると信じるからだ。特に地方宣教での人材不足をどのように解消しているかを学びたい。

二つ目は、先に調査した日本同盟基督教団とは異なり、保守バプテスト同盟が各個教会主義をとっているからだ。日本同盟基督教団のサポートシステムは非常に整備されており、良く機能している。しかし牧師を求める無牧教会と働き場を探す牧師をつなげるシステムの構築を目指すとき、日本同盟基督教団の手法をそのまま取り入れるのは相当難しいということが分かった。共通の教理を持ち、深い信頼関係がある教団だからこそあの制度は機能するということが前項で明らかになったと思う。また、日本同盟基督教団はそもそも招聘制をとらないので無牧化が起こらない。これは非常にすばらしいことである。しかし、筆者がサポートシステムの対象として想定する無牧教会のほとんどが招聘制をとっていると考えられる。招聘制をとっていると無牧になる可能性が常にある。それゆえ、招聘制をとっている教会の群れがどのように互いをサポートしているかを調査することが、本稿の目的を考えると非常に有益であると思う。

三つ目は、保守バプテスト同盟の中でも特に教勢を伸ばしている恵泉キリスト教会の教会開拓の仕方がユニークだからだ。普通地域教会が新しく教会を開拓しようとする場合、建物を準備すること、牧師を遣わすことを考えるだろう。しかし恵泉キリスト教会の場合、牧師を遣わして開拓するのではなく、そこで開拓する信徒を「チャペル責任者」として任命する。チャペル責任者は仕事をしながら実際的な牧会の働きをする一般信徒である。そしてそれらのチャペルを取りまとめる牧師は定期的に各チャペルを訪問し、チャペル責任者に対するコーチングを行う。

このようにすることによって、牧師となる人材がいなくても、またたとえ開拓教会に牧師謝儀を負担する経済的余裕がなかったとしても教会は運営され、増殖していくことができるという方法だ。この働きは、第5回日本伝道会議（2009年）の「地方伝道」プロジェクトにおいて提出された「全教会の課題としての地方伝道」アピール文の中でも謳われている「信徒伝道者の育

成」ということとも合致する³¹。このことについては後で詳しく述べることとして、まず保守バプテスト連盟のサポートシステムについて見ていこう。

2. 保守バプテスト同盟のサポートシステム

インタビューは2016年9月初旬の土曜日、茨城県牛久市にある保守バプテスト同盟恵泉キリスト教会みどり野チャペルのホールにて行われた。答えてくださったのは、同チャペルの副牧師で、現在保守バプテスト同盟の役員を務めている大喜多勝利先生だ。保守バプテスト同盟の内情と恵泉キリスト教会の教会開拓のどちらにも精通している。先生とはアメリカ、カリフォルニアでもたれたカンファレンスで同室になって以来約4年ぶりの再会だったが、優しさともじめさが伝わってくる以前と変わらない笑顔で迎えてくれた。挨拶もそこそこに、早速インタビューに移らせていただいた。

(1) 各個教会主義

「早速ですが、保守バプテスト同盟（以下保守バプ）は無牧化に対してどのような対策をとっておられるでしょうか。たとえば教会が無牧になった場合、保守バプから誰かを派遣するというようなことはありますか。」という質問に対して、大喜多先生は「保守バプは教団ではないので、人事権は持たないんです」と答えた。

現在58教会が加盟する保守バプテスト同盟の役員会は同盟議長1名、役員7名、オブザーバーとして事務局職員1名の計8名で構成される。しかし役員会は教会に対する人事権を持たない。理事会が人事に大きな役割を果たす日本同盟基督教団と大きく異なる点が早速浮かび上がってきた。

保守バプテスト同盟には各個教会主義という大原則があるため、教会は基本的に自分たちで自主独立をすることが求められる。そもそも保守バプテスト同盟が結成された目的が、諸教会の交わりと協力であるため、各個教会の運営に関わることに對して保守バプ役員会は決定権を有しないのだ。

理事会が人事に介入することによって全体を把握しバランスをとっている日本同盟基督教団のやり方と大きく異なり、すべては各個教会に委ねられている。たとえば牧師がいなくなったときどのような人物を後任として招聘す

³¹ 第6回日本伝道会議、前掲書、103頁

るか、また牧師と教会との間に問題が起こった場合どのように解決するかなどはすべて各個教会の責任でやっていく。

招聘制は教会が無牧化する可能性をはらんでいることは山口先生がご指摘くださったとおりだ。どの教会にも不測の事態は起こりうるし、そのときに自力で対処できる力をすべての教会が持っているとは限らない。実際保守バプテスト同盟に加盟している教会の中には、専任の牧師がいない、すなわち無牧状態にある教会が複数存在する。各教会はどのように対処しているのだろうか。

(2) 無牧化したとき

保守バプ役員会には人事権がないので、無牧となった教会に後任の牧師や一時的な代務者を送ってくれるわけではない。牧師が不在になることは教会存続の危機につながる一大事であるが、そのような危機を教会はどのように乗り越えるのか。実際の例を見てみよう。

関東にある保守バプテスト同盟加盟教会では、牧師が脳卒中で倒れてしまった。症状は悪く、一命を取り留めたものの麻痺が残り、会話もままならない状態が続いた。しかし教会はこの期間も毎週の礼拝を守ることが出来た。どのようにしてか。それは、この教会の危機を聞きつけた周辺の保守バプ加盟教会牧師たちが協力し、当番を決めて順番に説教をするようにしたからだ。それが良く機能し、その間に牧師の症状も回復して、教会はこの危機を無事に乗り越えることができた。

日本同盟基督教団ほどしっかりとしたサポートシステムがあるわけではないものの、保守バプテスト同盟には互いの不足を補い合うネットワークが存在する。それは明文化されているわけでもなければ、義務として課せられているわけでもないが、困ったときはお互い助け合おうという愛の精神によって成り立つ、いわば「支え合いの文化」のようなものがあるのだ。

また保守バプの役員会が人事権を持たないからといって、牧師や教会が問題に直面したときに頼れる組織が全く存在しないわけではない。山形同労者会、宮城同労者会など、地域ごとに牧師会が存在し、そこで情報交換がなされ、祈り合ったり助け合ったりする仕組みができています。先に挙げた例のように牧師が病に倒れたときも、他教会の牧師たちが自主的に助けの手を差し伸べる。無牧になった教会を自分の教会と兼任して牧会する者もいる。もち

ろん保守バプ役員会のほうから提案として助けを要請することもあるが、あくまで提案であって、基本的には自主的に手を差し伸べる形がとられている。また、保守バプ役員会は人事権を持たないゆえに、そもそもそこまで細かい情報が届かないということがある。「何かあれば保守バプ役員会が助けてくれる」というわけではない。それゆえこの牧師同士の横のつながり、助け合いの精神が非常に大きな役割を果たすのだ。

地域ごとの牧師同士のつながりが重要視されていることを見てきたが、このようなつながりは同一地域に限定されたものではない。保守バプの牧師たちは地域を越えて交友を深める機会も持っている。その一つが毎年5月に2泊3日でもたれる保守バプテスト同盟の総会だ。三日も会議をするのかと驚く方もいるかもしれないがそうではない。会議は一日目に行い、二日目、三日目は研修会やソフトボールなどのスポーツを通して親交を深める。もちろん食事をともにしたり、風呂に入ったりもまたお互いの絆を強めてくれる。このようなつながりが、いざというときに生きてくるのだ。

補足になるが、保守バプの牧師たちが自主的に助け合うつながりを持っているということは、別の教団教派からの助けを受けないという意味ではない。牧師が何らかの理由で務めを果たせないとき、他教団の牧師が説教の応援にかけつけるということも保守バプ加盟教会では珍しいことではないそうだ。これはそれぞれの加盟教会が教団教派を越えた地域の教会との結びつきを大切にしているからだという。お恥ずかしい話だが、私自身それほど地域の牧師たちとの親交がないのだが、保守バプの牧師たちとは仲良くさせていただいている。これも偶然ではなく、積極的につながりを築こうとする保守バプの体質によるのだろう。どの教会と付き合うべきかという指示や規制はなく、これもまた各教会の判断に委ねられている。

このことに関して大喜多先生は「保守バプをさらに良い形にしていけるためには各教会が他の教会といかにネットワークを築いていけるかが鍵となる」と言う。たしかに、教団教派を越えた牧師同士の横のつながりはアメリカの教会では珍しいことではないと聞いたことがある。同じ地域に仕えるからこそ分かち合える共通の苦しみや葛藤もあることだろう。また距離的に近いということは、何かあったときすぐに駆けつけられるということでもあり、牧師たちに安心感を与えるのかもしれない。

昨今では日本においてもこのような教派を越えたつながりが重要視されつつあるように感じる。東日本大震災後、被災地の教会は教派の違いを越えてつながりを強めているし、次章で触れる北海道の教会ネットワーク「ホクミン³²」もその良いモデルだ。教会が問題に直面したとき、近隣の教会が助けの手を差し伸べてくれたということは、牧師にとって、また教会員にとってどれほど大きな慰めになることだろうか。また他教団との交わりを持つことは、自分たちのあり方を再考し、改善していくことにもつながるだろう。牧師同士の横のつながりを大切にする保守バプテスト同盟のあり方に、見習うべきところが多いと感じた。「問題が起こったときは、教団内のみならず、同じ地域の教会とどれくらい強いネットワークを築いているかが大切」という大喜多先生の言葉に納得した。

(3) 経済的な支援について

保守バプテスト同盟には開拓伝道基金があり、加盟教会が新しく教会を開拓する場合には援助がある。しかしこれは貸付であって返却義務がある。自主独立を重んじる各個教会主義の原則はここでも貫かれている。

「やはり各個教会が自主独立してやっていくことが大切だと考えます。お金についても責任を持って、計画を立ててやりくりできるのが一番です。しかしまとまった金額を負担できないとき、保守バプテスト同盟のほうでお金を一時的にお貸しするということはあります」と大喜多先生は言う。

日本同盟基督教団の場合、教会が牧師への謝儀を全額負担できない場合、教会支援費として7年間を上限に、月々7万円の援助がされていることは先に述べたが、各個教会主義を採る保守バプテスト同盟の場合、よほどのことがない限りそのような援助はない。

謝儀についても保守バプ役員会から教会に何らかの指示を出したり、お願いしたりということもない。牧師自身が教会と話し合った上で、もし必要であればアルバイトをして不足分を補填するのが保守バプでは一般的で、実際そのように副業をもっている牧師も少なくないという。

³² 北海道クリスチャン宣教ネットワークの通称

これには良い面と悪い面の両方があるように思う。日本同盟基督教団の場合を考えてみると、システムが非常に整備されており、サポート体制は万全だが、あえて言うならそのシステムを利用する側の人間に甘えが生じる危険性があるということは先に述べたとおりである。このことを考えると、経済についても各個教会が責任を持つことの良い面は、牧師や教会員の自立心を強め、自分たちで何とかしようという思いを引き起こさせることだろう。所属教団からの金銭的なサポートがなく、ある意味で退路を絶たれた状態に置かれることによって、切実に神に助けを求めるようになり、結果その牧師や教会が持ちうる最高の力を発揮できるということもあるように思う。

もちろん、宣教の動機が金銭であっては絶対にいけないが、一方で生活費が確保されると手を抜いてしまうという人間の弱さもある、というのは言いすぎだろうか。知り合いのスリランカ人牧師が、このように話していたのを思い出す。「今日自分たちは気をつけていないと怠惰になってしまう状況に置かれている。」内戦終結後急速に復興が進み、人々のライフスタイルの変化に伴ってクリスチャンが急増しているスリランカには現在キリスト教先進国から多くの献金を送られてくる。これによって生活費が確保された牧師たちは、以前のように「死に物狂い」で宣教しなくなることがあるそうだ。中には送られてきた献金で贅沢品を買いあさる牧師もいるという。

これらは極端な例であり、サポートを受けることがすぐさま怠惰につながると言っているわけではない。しかしここまでではなかったとしても、外部から教会の運営に必要なお金が送られてくるために、教会員の意識が「受ける側」になってしまっていて、教会を「支える側」としての意識が希薄になるという危険性はあるように感じる。

繰り返しになるが、サポート体制が整っていることはすばらしいし、あるに越したことはないと思う。しかし、教会が常に経済的な自立を目指そうとする姿勢はあるべきだと信じるし、各個教会主義はそのような思いを牧師、教会員に喚起させることができるということは長所であるように思うのだ。

さて、逆に短所であるが、大喜多先生はこのように言う。「一概には言えないかも知れないが、上手くいっている教会はいいが、上手くいっていない教会は、問題が起こったときにどう対処したらいいのか分からずにどんどん悪化して分裂したり、牧師がいなくなったりという問題も出てくるのではない

か。」

各個教会主義では、上手くいっている教会はよいが、上手くいっていない教会は困難を感じるし、またそこから抜け出しにくいという難しさも確かにあるように思う。金銭面だけで考えてみても、教会員の多い教会は余裕があるが、少ない教会は余裕がなく、それゆえ新たなミニストリーを展開することも難しい。牧師は副業で生活費を賄わなければならないため、牧会に時間を費やすことに限りがあり、その結果人が増えにくいという悪循環に陥る可能性があると考えられる。

また教会員の多い少ないは、牧師の努力ではどうにも出来ないこともあるだろう。一般論だが、都市部の教会は人が集まりやすいし、過疎地では人が集まりにくい。もし教団から自立することが常に求められているならば、教会開拓は都市部に集中し、人が集まりにくい地方では伝道が進まないということになってしまうのではないか。教団からの援助がなければ地方の教会はますます弱体化し、過疎化に伴って自立できない教会が増え、無牧化が進むとは考えられないだろうか。このように考えると、保守バプテスト同盟の各個教会主義は、地方の伝道には向いていないようにも見える。

しかし驚くべきなのは、現実はそのようなことではないということだ。実際には保守バプテスト同盟によって東北を中心にした地方への伝道は目覚ましい成果を上げている。どうなっているのか。

頭を整理しつつ、話をもとに戻そうと、「つまり保守バプは各個教会主義であるため、無牧化した教会、またはしそうな教会に対する金銭的なサポートシステムは全くない、ということですか」と聞いた私に対する大喜多先生の答えは意外なものだった。

「そうですね。しかし牧師がいないことがそれほど悲嘆すべきことだと私は思いません。」

(4) 教会に本当に必要な人とは

牧師がいないことは悲嘆すべきことではない。これはどういうことなのだろうか。多くの教会にとって働き人不足は深刻な問題だ。かつて多くの献身者を集めた神学校も、今は生徒の確保が難しいという話もあちこちで聞く。

地方では牧師が引退したあとの後継者がいないため、無牧となり困窮している教会も少なくない。これらを解決するためには、牧師が増えること、そして牧師が必要とされるころへと送られることがどうしても必要だと思っていた。牧師がいなくなることは教会存続の危機であってすぐさま解決されるべき問題であると、少なくとも私はそう思っていた。そうではないということか。

大喜多先生はこう続けた。「私が思うに、無牧であっても教会があり続ける限り、そこに必ずリーダーとしての役割を果たす方がいるはずです。教会の存続はそのリーダーがどれだけの思いを持ってその教会を支えていくかにかかっていると思う。たとえ牧師、宣教師がいなくても、そのリーダーを中心として教会が形成されていけば、仕事をしながら大変だと思うけど、そういう教会のあり方は十分利にかなっていると思う。」

実はこれこそが、保守バプテスト同盟の体制と並んで、今回のインタビューでぜひ聞きたいと願っていたことだ。信徒がリーダーとして立ち、牧会的な役割を担う。恵泉キリスト教会の地方における画期的な教会開拓の方法について見ていこう。

3. 恵泉キリスト教会

(1) いちご伝道

恵泉キリスト教会が山形県米沢市に開拓されたのは1959年だ。教会は成長し、1984年には大喜多正洋先生(インタビューに応じてくれた勝利先生の父)が茨城県牛久市に移り住み開拓がスタートする。それが今回インタビューで訪れた恵泉キリスト教会みどり野チャペルである。その後も、米沢の教会は開拓を続けるが、恵泉キリスト教会のユニークなのはここからだ。開拓されたみどり野チャペルがまた教会を開拓する。そして開拓された教会がまた次の教会を生み出していく。そのようにして現在21の共同体が生み出されている。その中で、毎週日曜の礼拝を守っているチャペルが11もある。しかもその開拓のほとんどが都市部ではなく、地方でなされているのは驚きだ。

生み出された教会がまた教会を生み出す。このことを恵泉キリスト教会では「いちご伝道」と呼んでいる。名前の由来は苺の性質だ。苺は実をみのらせるためにツルを伸ばす。しかしその実が十分に大きくなる前に、次の実を実

らせようとさらにツルを伸ばす。ちょうどそのように、恵泉キリスト教会では開拓された教会が十分に成長し安定する前にさらに次の教会を生み出すとする精神を持っている。開拓時から、「自分たちはさらなる教会を生み出すのだ」という気持ちを教会員皆が持っているのだ。

これは従来の多くの教会がとってきた教会開拓のやり方とは異なる。多くの場合、教会が成長し、人的、経済的な余裕が出てきたときに教会開拓に踏み出すものだ。しかし恵泉キリスト教会の場合、はじめから次の教会を生み出すという使命をもって開拓される。これはすごいことだ。しかも実際に成果を挙げている。

(2) チャペル責任者

このことが可能となる背景には、信徒リーダーたちの活躍がある。普通教会開拓をする場合、教会がここだと思ふ地に土地を購入したり、牧師を派遣したりすることで始まるが、恵泉キリスト教会の場合は信徒の引越しや転勤がきっかけとなることが多い。移り住んだ土地で良い教会につながる事ができればそれでよいのだが、そうでない場合、信徒自身がその地に教会を開拓するということがある。その場合、家を開放したりするので会堂建設費がかからない。そして、その群れからリーダーがたてられ、「チャペル責任者」として任命されるのだ。

チャペル責任者は実質的な牧会の働きを担うことになる。それゆえ、誰もが簡単にできることではない。「チャペル責任者になる人は、大学教授や会社役員など、やはり優秀な人が多い」と大喜多先生は言う。このような人々が働きを担うことには二つのメリットがある。

まず、彼らはリーダーシップをとることができる人々だ。リーダーシップは牧会者にとって非常に大切な資質であるが、彼らはもともと人を教えたり、動かしたりすることを仕事としてきたため、リーダーの役割についてよく理解している。もちろん、彼らも牧師によるコーチングによって、正しい方向づけがなされる必要はある。そのため恵泉キリスト教会では月に一度、母教会の牧師がチャペルを訪問し、説教をするだけでなく、チャペル責任者に対して牧会の具体的なアドバイスをしたり、共に祈る時間を持ったりしている。

このことは、聖書に見られる初代教会の姿をモデルにしている。パウロは

ある地方で伝道し、教会を建て上げるとき、必ずリーダーを任命した。その者が牧会者の役割を果たし、教会を監督した。もちろんパウロが去った後、問題が起こることもあったが、その都度パウロは手紙を書いたり、誰かを遣わしたり、ときには自分自身が赴いて解決に努めた。パウロはリーダーシップを委譲したが、リーダーたちをいつでもサポートし、彼らのために祈った。リーダーたちは任されることによって成長したのだ。

もう一つのメリットは、教会に金銭的な負担がかからないということだ。チャペル責任者として任命される人々は優秀なので、十分な収入がある。そのため謝儀がなくても生活していけるのだ。地方で開拓するにあたってこれは非常に大きな助けになることだ。

開拓教会だけでなく、地方の小さな教会にとって牧師謝儀の確保は大きな課題だ。副業を持っている牧師も少なくないが、牧師謝儀が払えないために牧師を招聘できず、無牧状態が長期化している教会もある。その地方が過疎化している場合など尚更のことだ。しかしこのように仕事を持った信徒リーダーが開拓するなら、この問題は解決される。また先にも述べたが、会堂建築からスタートするわけではないので教会が借金を抱えることもない。これは地方伝道で大きな強みとなる。

これからの地方伝道を考える際、信徒リーダーの活躍は不可欠となってくるだろう。私たちも従来の教会のあり方にとらわれない柔軟な発想を持つことが必要とされている。このことについては、第5回日本伝道会議(2009年)の「地方伝道」プロジェクトにおいて提出されたアピール「全教会の課題としての地方伝道」においても言及されている。以下アピール文から引用する。

「信徒伝道者の育成」

無牧教会の抱える問題を打開するには、信徒伝道者の育成と働きが不可欠です。現状を打破するためには、牧師は教え牧会する者、信徒は教えられ牧会される者という、従来の牧師・信徒関係の固定観念を打ち破り、互いを初代教会に見られるような「同労者」として位置づけ直す必要があります。特に過疎地域にあつて信徒伝道者は、必要に応じて説教や牧会をもつかさどる役割を担うことが期待されま

す³³。

恵泉キリスト教会の働きは、まさにこの発想を教会開拓に適用したものだ。そして、もちろんそれは無牧化対策にも応用できるものだと思う。「チャペル責任者」として任命することは、このアピール文が言うように、「牧師は教え牧会する者、信徒は教えられ牧会される者という、従来の牧師・信徒関係の固定観念を打ち破り、互いを初代教会に見られるような『同労者』として位置づけ直す」取り組みである。そしてくり返しになるが、それは大きな成果を挙げている。

(3) 私の体験から

ここで少し私の体験を分かち合わせていただきたい。茨城県南東部に位置する行方(なめがた)市ははっきり言って田舎だ。人口も平成 17 年には 40,035 人だったのが平成 26 年は 35,481 人³⁴にまで減っている、いわば過疎地である。成功的な牧会を目指す若い献身者が「ここで開拓するぞ」とは、よほどのことがない限り思わないだろう。かつてはアメリカ人宣教師による働きが実を結び、一集落全部がクリスチャンだったというところもあったそうだが、今は見る影もない。

教会員の紹介で、私はそこに住む 90 歳近いご婦人と知り合いになった。幼い頃に教会に行ったことがあり、それがとても良い思い出だと話してくれた。話をするうちに、イエスを主として受け入れ、信仰告白に導かれた。しかし困ったのは、彼女がどこの教会に行くかということだ。私たちの教会から行方までは車で 1 時間半はかかる。インターネットで彼女が通えそうな距離の教会を調べ、電話をしてみたが誰も出ない。実際に行ってみても、平日だったからか閉まっており、外観もかなり古かった。まだ活動しているのかどうかも分からない。

どうしようかと途方に暮れていたある日、大喜多先生とお話する機会があ

³³ 第 6 回日本伝道会議、前掲書、103-104 頁

³⁴ 行方市ホームページ、年別人口及び世帯数の推移、

(<http://www.city.namegata.ibaraki.jp/page/page000433.html>) 2016.11.10

った。「行方市周辺で良い教会をご存知ないでしょうか」と聞くと、「ちょうど恵泉キリスト教会で開拓を始めています」と言われて驚いた。

そしてそのご婦人は恵泉キリスト教会の開拓したチャペルにつながることとなった。そのチャペルの牧師は、今はフルタイムの牧師として働いているが、以前は信徒牧会者として仕えていた方だ。親切なことにその教会の方々、彼女のために送迎や定期的な訪問までしてくださっている。

このことから改めて思わされたのは、彼女のように福音を聞く機会さえあれば救われる人々が地方にもたくさんいるということだ。あのような人が、「田舎に住んでいるから」という理由で見捨てられてはならない。

しかし実際地方ではますます福音を聞く機会が少なくなっている。人口の都市への流出に伴い地方は過疎化し、教会は衰退する。行方市のようなところでは、教会は減ることはあっても増えることはない。従来、会堂があって有給の牧師がいるというあり方では過疎地には届かない。

行方市のように人口が減少し続けている自治体は非常に多い。誰が過疎の進むところに開拓したいと思うだろうか。そういう土地にあえて教会を開拓する教団、教会がどれほどあるだろうか。しかし恵泉キリスト教会はそれをやっている。有給の牧師と会堂を軸とするこれまでのやり方ではなく、能力のある信徒牧会者に活躍の場を提供し、委ねていく彼らのやり方ならできるのだ。従来、やり方では届かなかった地方の人々に、福音を届ける方法があるとするなら、それは恵泉キリスト教会がしているような、信徒リーダーによる教会形成なのかもしれない。

(4) 信徒リーダーがいれば

インタビューを終えて、しばらく経った後も、私の心に大喜多先生が言った言葉が響いていた。「私が思うに、無牧であっても教会があり続ける限り、そこに必ずリーダーとしての役割を果たす方がいるはずで、教会の存続はそのリーダーがどれだけの思いを持ってその教会を支えていくにかかっていると思う。」

無牧教会と牧師をつなげるシステムさえ構築できるなら無牧化を防げると思っていたが、根本から考え直す必要があるのかもしれない。私が現在仕えている教会も、以前2年近く無牧の期間を経験したが、教会は毎週礼拝を守

り、教会員たちは信仰を培ってきた。その陰には東京の病院に医師として勤めながら、牧会者の務めをしてくれた一人の女性の存在があった。彼女は教会のために祈り、教会員を訪問し、奏楽をし、説教までした。その人がいなければ今の教会はないだろう。現在はアメリカに住む彼女にはいくら感謝しても足りないと思う。確かに教会が存続するために信徒リーダーの役割は非常に大きい。

将来的に信徒リーダーがもっと活躍できるような環境が日本の教会全体に整えられていく必要があると思わされた。一般的に牧師が求められている職務の中には明らかに牧師でなくてもできることがたくさんあるはずだ。また今日「牧師でなければできない」と私たちが考えていることの中にも、訓練を受ければ一般信徒でもできるようになることが多くあると信じる。

4. 2章を振り返って

さて、この章では日本同盟基督教団と保守バプテスト同盟のサポートシステム、また恵泉キリスト教会の地方における教会形成について見てきた。その中には無牧教会に対するサポートシステムの構築に活かせるアイデアがたくさんあったように思う。ここから見えてきたことについて以下に簡単にまとめる。

(1) 信頼関係

支援はサポートする側とされる側との間に信頼関係がなければ成り立たないことが分かった。日本同盟基督教団の場合、人事に携わる役員会と教会との間にしっかりとした信頼関係があるからこそ、そのシステムが作用するというのは前述の通りだ。信頼関係がなければ送られてくる牧師を受け入れることは難しいだろう。

また保守バプテスト同盟のように各個教会主義をとる場合でも、信頼関係が重要であるように感じた。保守バプでは地域ごとの牧師のつながりや、全国の牧師が集まって関係を築くことが重要視されている。そしてそれが助け合いの文化を生み出し、教会が無牧になった場合でも、まわりの牧師がすぐに駆けつけて支援するという体制になっている。支援を受ける教会もその牧

師を受け入れやすい。すでに関係があるからだ。

無牧教会のサポートシステムを構築するにあたって、この「信頼関係」をどう築くかということをおぼされている。教団とそれに属する教会ほどの信頼関係は築けないだろうから、無牧教会と牧師をつなぐ中間団体の働きは教団のそれよりも限定された形とならざるを得ない。

(2) 情報量の豊富さが支援を可能にする

日本同盟基督教団が教会を無牧にさせないでいられるのは、情報量の豊富さによるところが大きいと思う。つまり教団が各教会の情報を把握し、どのような人材が望まれているかを知っている。またその教会への派遣候補者となり得る人材がどれくらいいるのかということを知っている。情報量が豊富だからこそ最適なマッチングを行うことができると言えるだろう。

先に紹介した経済学者のアルビン・E・ロスは「マーケットプレイスがうまく機能するためにまず何より必要なのは、取引を希望する参加者を大勢集めて、彼らが最高の取引を探しあてられるようにすることだ。参加者が多く集まる市場には厚みがある³⁵」と言っている。教会と教職者のマッチングをマーケットプレイス（市場）と言ってしまうのは語弊があるかもしれないが、この原則は当てはまると思う。そして日本同盟基督教団のサポートシステムの強みはここにあると考える。「取引を希望する参加者」、つまり牧師を希望する教会と、派遣を希望する牧師を大勢集めている状態が出来上がっているわけだ。

無牧教会をサポートするシステムを構築しようとするなら、まずここで言われているところの「市場に厚みをもたせる」ことが必要だろう。できるだけ多くの「取引希望者」の情報を得なければマッチングはできない。ロスは腎臓移植に関するマッチメイキング・プログラムをデザインしたときのことを「私たちが腎臓交換のクリアリングハウス（情報交換機構）をつくったときは、市場に厚みをもたせるためにまず患者とドナーのデータベースを構築する必要があった³⁶」と述べている。無牧教会のサポートシステムも患者（教会）とドナー（牧師）のデータベースを構築する必要があるだろう。

³⁵ ロス、前掲書、16 頁

³⁶ 同書、16 頁、() 内は引用者による補足

(3) 信徒牧会者の可能性

無牧教会と牧師とをどうつなげるかということと並んで、信徒牧会者の育成についても考えられなければならないと強く思わされた。人材不足と言われるが本当の問題は今ある人的資源を十分に活用できていないことだ、と先に述べたが、それは信徒に活躍の場を提供できていないということにも通じる。第5回日本伝道会議（2009年）の「地方伝道」プロジェクトアピール文に「無牧教会の抱える問題を打開するには、信徒伝道者の育成と働きが不可欠³⁷」と言われていたことに注意したい。信徒伝道者の育成と働きは「あった方がよい」ではなく「不可欠」なのだ。信徒リーダーをいかに育成し、これまで牧師だけが担ってきた働きを委譲していけるか、またどこまで委譲できるかということが、無牧対策を考える上で大きなテーマになってくるだろう。

二つのインタビューを通してこれらのことを学んだが、5章の提言においてももう少し具体的に言及することとして、ひとまずこの章を閉じたいと思う。

次の章では、無牧教会に赴任した牧師たちの生の声に耳を傾けたいと思う。その中で、無牧教会に遣わされることの喜びややりがい、また難しさや無牧特有の問題を発見できるだろう。そして無牧教会に対する取り組みのあり方がそこから見えてくるだろう。

³⁷ 第6回日本伝道会議、前掲書、103-104頁

第3章 無牧教会に遣わされるということ

第1節 茨城県 幸町キリスト教会のケース

茨城県の県西地域に位置する筑西市に幸町キリスト教会がある。私が牧師として仕える教会である。私が赴任する前は約2年の間無牧であった。

この教会の生い立ちはユニークだ。一人のクリスチヤンの開業医が、診療所内で始めた聖書研究会をきっかけに教会が設立されることとなった。医師が私財を投じて会堂が建築され、牧師を招聘し、教会としてスタートしたのが約20年前のことである。教団や牧師が開拓したわけではないので、当初から教会が牧師を探し、招聘するかたちをとらざるを得なかった。

どの教団にも属していなかったため、牧師はランダムに招聘されることとなる。牧師と名の付く人なら基本的には誰でも構わないというスタンスであった。それでもなかなか腰を据えて牧会してくれる教職者を探すのは難しく、開拓10年の間に3回牧師が代わった。4人目の牧師が一番長く続き、約10年間牧会した。教会は成長し、枝教会を開拓するまでになったが、だんだんと独善的になっていく牧師の態度とそのある種カルト的な教えに疑問をもった教会の中心メンバーたちとの人間関係が悪化していった。実はこの牧師は以前他の教会で副牧師をしていたが、問題を起こして辞職したらしい。しかしそのような経緯を地方の単立教会が知る由もない。「わざわざこの田舎にまで来てくださったのだから、ありがたい」としか思っていなかったのだ。

少し余談になるが、地方の教会はそのような牧師の逃れの場となってしまうことがあるように感じている。他の教会で問題を起こすなどして職を失った牧師でも、そんなことを知らない教会員たちは「牧師である」という理由だけで喜んで受け入れてしまうのだ。特に単立の無牧教会はそのようなフィルターが非常に弱いのではないだろうか。その牧師がどのような経歴を持っているのか、前の教会をどのように辞職したのかといったことは知っておく必要があるだろう。そうでなければ教会が深く傷つくこととなる。

話は戻るが、やがて牧師と中心的なメンバーとの関係は悪化していき、ついには会堂を建築した医師も牧師と対立したため牧師は教会に居づらくなってきた。そしてある時から「イエス様が『さあ、向こう岸へ渡ろう』と言って

おられる」と言いはじめ、教会のほとんどの信徒を連れて出て行ってしまった。多くの備品（会堂のカーテンさえ）も持って行ってしまった。ついて行かなかった者は「裏切り者」のレッテルを貼られ、「彼らは悪霊につかれている」と非難された。教会に残されたのは二家族だけであった。

そのような困難を経験したにも関わらず、その後も教会は細々と礼拝を守り続けた。先の医師の娘がリーダーとして立ち上がり、自身も東京の病院に勤務しながら毎週説教を準備した。すべてが手探りだった。その女性は「本当に大変だった」「ただ教会を守りたかった」と当時を振り返る。

牧師とともに教会を去った人々の中には、後になってそのやり方に疑問を感じ、まだ教会が存続していることを知って戻ってくる者も次々と出てきた。そして皆で心を合わせて新しい牧師が与えられるように祈った。しかし具体的に何をすればよいのかは分からなかった。当時のメンバーたちは「ただ祈るしかなかった」と言う。

その当時アメリカの神学校で学んでいた私はそこで出会った日本人を通してこの教会の存在を知る。献身した当初から無牧教会に遣わされることを願っていた私は、「私によければ力にならせていただきたい。帰国した折にはぜひ一度面接を受けさせてください」と申し出た。すると先の開業医が、アメリカにいる家族を訪問するついでに私と会ってくださった。正式な面接というようなものではなくただの雑談であったが、その時に私の就任が決まっていたらしい。その後一度だけテレビ電話で教会の人々と話したが、「牧師として来てくれるのを楽しみに待っています」と言われて正直驚いた。

教会の二階に住んでも良いということ以外何も決まっていなかったので不安もあったが、初めての茨城に引っ越した。教会に赴任した私を教会員は温かく迎え、また支えてくれた。教会員には、「伝道したい」という意欲があったため教会は少しずつ成長していった。以前教会を去った人々もさらに戻って来た。

もちろん難しさもあった。前の牧師の極端な教えに染まっている人々もいた。なんでも靈的に解釈してしまう傾向に頭を悩ませることも多くあった。

「先生が来てくれてとってもうれしい！先生から霊的な良い匂いがする」と言われたときには参ってしまったのを覚えている。

また律法主義的な傾向にも悩まされた。ある日曜日、一人の女性が「私はクリスチャン失格なんです」と言って落ち込んでいた。「なぜそう思うんですか」と聞くと、「先週は誰にもイエス様のことを伝えられなかったから」と言う。「伝えられなかったらクリスチャン失格なんですか？」
「前の牧師はそう言いました。一週間のうちに誰にも伝道しなかったら失格だって。」これにも驚いた。

無牧教会に遣わされる際、前任の牧師の影響があることを知っていただきたい。無牧教会の中には私たちの教会がそうであったように、牧師に問題があつて無牧になったところも少なくないからだ。長年の教えによって染み付いた傾向は、すぐに直るものではない。特に教会員がその牧師のもとで救われたのなら尚更のことだ。その教えを信じてきた人に、後になってから「あなたの信仰は極端です」と言っても簡単には受け入れられるものではない。

しかし確実に直っていくと信じている。現在牧会 5 年目になるが、最近あの悩んでいた女性がこのように言ってくれた。「最近になって神の恵みということがようやく分かってきました。」

確かに難しさもあるが、無牧教会の回復に携われることに大きな喜びを感じる。本当に良い教会員に囲まれて私は幸せだ。この教会に遣わされたことを心から感謝しているし、神が許されるならこれからもずっと仕えていくつもりである。教会員も「ぜひそうしてほしい」と願ってくれている。そういった意味で、幸町キリスト教会のケースは無牧教会に遣わされることの良いケースと言えるのかもしれない。しかしすべてのケースがそうだとは限らない。無牧教会に遣わされることには困難も多くある。次の節ではその現実を少し紹介したい。

第2節 関東にあるA教会のケース

1. 教会について

A教会は宣教師によって関東の山間部に開拓された歴史ある教会だ。北欧系の教団にも属している。5年ほど前に20年以上務めた牧師が定年を迎えて引退したが、後人が見つからなかったため、同教団の、同じく引退した教職者が臨時の牧師として就任した。当初は3年という任期を見込んでいたが、やはり後人が見つからず4年まで延長した。しかしいよいよ体力的に牧会が困難となり引退した。そしてA教会は無牧となった。

その約半年後、同じ教団のN先生が赴任することとなる。彼女は宣教師候補であったが、派遣される予定の宣教団体から「少なくとも半年から一年の牧会経験が必要である」との指示を受け、約一年の任期でA教会に遣わされることとなった。A教会は牧師を探していたし、N先生は牧会の経験が必要だった。住む場所も提供されるということで、互いの利点が合致するかたちでの就任となった。

今回私がN先生にインタビューしようと思ったのは、先生が非常に苦勞されていると聞いたからだ。無牧教会に遣わされることには困難が伴う。もしかしたらA教会の話は読者の目に極端な例として映るかもしれないし、こんな教会は滅多にないと思う方もいるかもしれない。しかし、事実今その困難に直面している人がいることを忘れないでほしい。そしてこれはきっとA教会だけの問題ではない。N先生の生の声を通して、無牧教会に遣わされるときに想定される問題を見ていこう。尚、先生の希望により教会名、実名は伏せる。

2. 無牧教会の難しさ

(1) 母教会とのギャップ

牧師が無牧教会へ遣わされるとき、まず直面するのが母教会（もしくはこれまで仕えていた教会）とのギャップではないだろうか。N先生は留学中に信仰を持ち、現地の教会に集っていた。帰国後も地方都市にあるその地域有数の大きな教会につながり、そこで信仰を育んできた。一方A教会は礼拝出席者が5名あまりの非常に小さな教会だ。N先生にとってはそれほど小さな

教会に集うのは初めての経験だ。数百名規模の教会から 5 名ほどの教会へ来た時のショックは大きかったという。

著述家、また教会成長コンサルタントとして有名なゲーリー・L・マッキントッシュ博士はその著書『One Size Doesn't Fit All』（邦題『サイズ別に見る教会成長の方策』）の中で、教会に赴任した牧師が陥りやすい過ちとして次のことを挙げている。私たちは自分が育った教会のやり方が、違うサイズの教会でも適用できると思ってしまう³⁸、と。かつての教会で上手くいった働きが、この教会でも同じように上手くいくはずだと考えてしまうのだ。私自身もそのような過ちに陥ったことがある。大阪の 150 名が通う教会から、茨城の傷ついた小さな教会へ赴任したとき、大阪の教会で学んだやり方が通用するはずだと思っていた。しかしやがて気づいた。150 名の教会と 15 名の教会では何もかもが違うのだ。N 先生のように数百名の教会と数名の教会ではなおさらだ。ものの考え方や決定の仕方、優先順位など、あらゆることが全くと言っていいほど異なるのだ。

N 先生もそのことを実感した。たとえば物事を決めるプロセスにしても、5 名の教会に大教会のような各種の委員会などは必要ない。「みんながすべてを把握している。掃除も教会の管理もイベントもみんなですべてやっている。人数が少ないのでみんながそれを知っている」と N 先生は言う。これは数百名規模の教会ではあり得ないことだ。規模の大きな教会では、それぞれの働きは特化し、決定は委員会で行われるのが普通だからだ。しかし数名の教会の場合、立ち話や台所でのちょっとした会話の中で実質的決定が非公式にされることがごく普通に行われる³⁹。そしてそれが自然と全員に広がるのだ。

また一般的に小さな教会は働きよりも人間関係を重視する傾向がある⁴⁰。新しいことを決める際も、それがどれくらいの効果をもたらすかよりも、「みんなが幸せかどうか」「教会員の中で嫌な思いをする人はいないか」ということが最優先される。組織自体が人間関係を配慮する傾向で動くのだ。マッキントッシュの言葉を借りるならば、「家族的な志向性を持っている」ということ

³⁸ ゲーリー・L・マッキントッシュ、松本雅弘訳『サイズ別に分析する教会形成の方策』いのちのことば社、2009 年、21 頁

³⁹ 78 頁

⁴⁰ 18 頁

だ⁴¹。

A 教会もこのように、小さな家族として機能している。この家族的な志向性は良く働く場合もあるが、そうでない場合も多くある。N 先生はインタビューの中で何度も、自分は家族の中にやってきた「嫁」のようだ、と言っていた。教会員たちの中には「自分たちがこの教会を支えてきた」という自負がある。教会の文化は家族の文化であり、それに誇りを持ち、自分たちのやり方に固執しすぎてしまう傾向もあるようだ。その結果次のようなことが起こった。

(2) 文化、伝統との対決

ある時、教会の台所で一人の婦人が「やかんを動かしたのは誰!？」と怒っていた。N 先生が「私です。こっちに置いた方が便利かと思って」と言うと、「やかんの位置は決まっているの! ずっとそうしてきたんだから、勝手に変えないで!」と大きな声で怒られたそうだ。また、グラスの位置でも同じようなやりとりがあったという。まさに、何も知らない嫁をしかる姑の姿がそこにあった。

観葉植物の位置を変えたときも荒々しく怒られただけでなく、その話が陰口となって教会員たちの間に伝わったそうだ。外部の人間にとってはどうでもよいことだが、教会員にとっては、それらは守らなければならない文化なのだ。

例は他にもある。A 教会の礼拝は午後 2 時から始まる。そのため、N 先生は近くにある自分の母教会の礼拝に出席してから午後 1 時頃 A 教会に帰ってきて、準備を始める。N 先生が戻るのと同じ頃に教会員の婦人が来て準備を手伝う。

A 教会には、空気を入れ替えるために礼拝開始の 1 時間前には礼拝堂の窓を開けておくという習慣がある。N 先生は教会に併設された住居スペースに住んでいるが、午前中は母教会の礼拝に出席しているため、窓を開けるのは母教会から帰ってからということになる。ときには交通の事情などで手伝いの

⁴¹ 同書 27 頁

婦人よりも到着が遅れることもある。そうなれば厄介なことになる。窓が開いていないことを婦人が見つけ、声を荒げて怒りをあらわにするそうだ。

「なぜ窓が開いていないの!? 何度も言っているじゃない!」

「以前ご説明した通り、母教会の礼拝に出席しているんです。時間的に難しいときもあります。」

「そんなことは関係ないの! 開けることになっているんだから! そういうことを前の牧師はちゃんとやっていた!」

このような叱責を一人ではなく数名の婦人から受けるそうだ。そしてその話もまた教会員の間知れ渡り、「なっていない」「何もできない」と言われるそうだ。

これもまた、文化を守ることが最重要となってしまうと、何が大切かを見失っている一つの例ではないだろうか。彼女たちにしてみれば、なぜ牧師が窓を開けなければならないのか、他に解決策はないのか、といったことはどうでもよい。また、前の牧師はN先生と違って午前中も教会にいたので窓を開けておくことができたという事実もどうでもよい。大切なのはただ、「これまでこうだったのだから、その通りにしなければならない」ということなのだろう。

同じような話は他所でも聞く。同じく無牧教会に赴任した私の友人のある牧師は、教会で受け付け台の位置を変えようとしたところ教会員に怒られてしまった。「なぜか」と問うと「受け付け台はそこにあるものと決まっているのだから、位置を変えてはならない」ということであった。

(3) 硬直化した志向性

新しい人が加わるなど、外部からの刺激がなければ、人間関係に焦点を合わせる内向きの志向性はますます強くなる。そしてその状態が長期間続くとすっかり定着し、硬直化する⁴²。その結果伝道の意識はますます薄れ、自分たちの文化ややり方を守ることが最重要事項となってしまう。

そうなってしまってからでは、外から人が加わっても外部の者とみなされ

⁴² 同書 40 頁

てしまう⁴³。赴任した牧師も例外ではない。指導者となるべき人を、自分たちの文化を蝕み、破壊しようとする脅威と捉えてしまうのである。

A 教会ではこの 20 年間受洗者が一人も出ていない。人は減ることはあっても増えることはなかった。その結果「新しいことをしようとしても外に目が向かない」。「新しい人が一人も来ない教会はやはり病的だと思う」と、N 先生は言う。「20 年間同じ人たちで、ツアーでやってきたので、私が来た時に、色々言われた。特にキッチンに関しては女性たちが自分たちで守ってきたという意識が強いから、私みたいな全くの他人が突然来たので、女性たちの警戒心が強くて、グラスの位置とかやかんの位置、窓の開け閉め、観葉植物の位置に至るまで注意された。」

「全くの他人」という言葉が印象的だ。教会員たちはいわば「内の人」であり、N 先生は「外の人」なのだ。教会員は家族で、自分は住み込みの家政婦のようだと N 先生は言う。

「20 年も新しい人が加わらず、ずっと同じメンバーで教会を守ってきた。特に最後の 5 年くらいは自分たちが支えてきたという意識が強い。教会自体が自分のアイデンティティとなってしまった。私は嫁みたいなもの。」

そのような状況に教会員は危機感を持っていないのだろうか。N 先生はこう答えた。「危機感はある程度信仰者として成熟していないと持てない。自分のことで、また礼拝に来ることでいっぱいになっている人々は、そこまでは考えられない。」

彼らもはじめからずっとそうだったわけではないだろう。無牧になって傷つき、信仰も落ちてしまった結果そのようになってしまった。これもまた、無牧化がもたらす悲劇の一つかもしれない。

(4) 教理の違い

無牧を経験する前 A 教会は 20 年以上一人の牧師によって牧会されてきた。その影響は今も色濃く残っている。これも無牧教会に遣わされるときに誰もが直面する問題ではないだろうか。前任の牧師との違いを受け入れてくれるほど教会員が成熟していればよいが、そうでない場合も多い。A 教会の場合

⁴³ 同書 40 頁

は後者である。

N 先生は以前の牧師の影響と戦っている。以前の牧師はいわゆる「律法的な」教えをしていたそうだ。教会員が常に互いに裁き合うのはその影響だと N 先生は感じている。そのような教え、風潮のせいで教会は縮小し続け、ついに無牧にまでなったのだが、そこで救われ、教えを受けてきた教会員にそれが分かる由もない。

N 先生は、説教の中で神の恵みについて強調しているという。しかし反応は良くない。「教えが違う」「前の牧師はこうだった」と面と向かって言われる。

「神の祝福や恵みということを知らない。」と N 先生は言う。「律法主義で何十年もきたのだから、信徒同士がいがみ合って、裁き合っても仕方ない。これがクリスチャンの集まりかと思う。前の先生がいなくなって、自分たちで頑張ろうとするのはいいが、霊的に養われてこなかったのも、今はみんなが吠えたい獅子のよう。」

以前の牧師の影響というのは本当に強いものだ。私もそのことを実感している。それが良いものなら何ら問題はないのだが、明らかに間違っている教理や聖書的でない文化の場合もある。それらは短期間では直らない。特にその間違った教えのもとで救われた人の場合、以前の牧師を否定することは、自分のこれまでの信仰生活をすべて否定することとある意味同じなのだ。注意しようとしても、自分が攻撃されているように感じてすぐに身構えてしまう。愛を示し、信頼関係を十分に築いた上で、時間をかけて変えていくしかないだろう。

(5) 経済的な困難

無牧教会に赴任する場合、経済的な問題があることも覚悟しておかなければならない。A 教会も経済的な問題を抱えている。N 先生が赴任する前、前任の牧師の指揮のもとで教会員たちは老朽化していた会堂をリフォームした。5名の信徒たちで2000万円を担ったのだから驚きだ。借金はほぼ返済したが、今も経済的な困難の中にある。

N 先生は老人ホームで夜勤の仕事をして生計を立てている。しかし先生を「経済的に支えようとか、このままではよくないので、伝道しようとかいう意識はない。今の状態がどれほど危機的かみんな分かっていない」のだとい

う。

教会からN先生へ支払われる謝儀は月に2万円。礼拝説教をする度に1万円追加される（同じ教団内の牧師を説教者として招くこともあるため）。決して多くはない。いや、はっきり言って少なすぎる。

しかしN先生はことあるごとに教会員からこう言われるそうだ。「2万円も払っているんだから。」2万円も出しているのに何の働きもしていない。あれもしていない。これもしていない。2万円も出しているのに、ということだろう。

N先生はここに前任者の責任があることを指摘する。献金とは何であるのか。教会員の責任は何か、ということが教えられてこなかった結果が今の状況なのだ、と。前任者の責任については後でまた触れることとする。

無牧教会への赴任を検討するとき、お金のことはなかなか聞きにくい問題ではないだろうか。しかし、明確にしておく必要がある。教会の財政はどのような状態か。謝儀はどれくらいいただけるか。副業をもつ必要があるか。どの程度働くことが許されるか。また、働く必要があるなら、教会員はその状況を改善するつもりがあるか。牧師とその家族を支えていきたいと思っているか。少なくともこれらのことは知っておく必要がある。

(6) 最も難しい時期を担う

ここで強調したいことがある。それは、無牧教会に赴任するということは、その教会の最も難しい時期を担うことである、ということだ。多くの場合無牧時代を経験した教会員の心は傷ついている。経済的な困難に直面していることも多くあるだろう。A教会の場合も、2000万円の借金を数少ないメンバーが負担し、疲弊しきった状態でN先生が赴任した。その怒り、鬱憤、心の傷などがすべて牧師に向いているとN先生は感じている。矛盾するようだが、それと同時に牧会者としての期待も大きい。そしてそれは時に大きすぎる。今まで歯を食いしばって担ってきた重荷を、すべて牧師に任せてしまうということも起こり得る。「全身で依存してくる」とN先生は表現する。「これでは誰が牧師になっても潰れてしまう」と。

20年間減り続けた教会員、借金で疲弊した教会財政、大きすぎる期待。一番難しい時期に来てしまったとN先生は感じている。

(7) 未来を考える力の欠如

「このままではよくないですよ？」と質問した私に N 先生は「全然よくない！」と語気を強めた。「しかし、教会員にはそもそも未来を考える力が欠如している。このメンバーで仲良くやっていけたらそれでいいだろうという意識くらいしかない。もしかしたらこれまでに危機感を持つ人はいたかもしれないが、そのような人は牧師がいなくなったときに他の教会に移っている可能性が高い。ずっと通っている人たちは、教会の問題や内輪の争いを経験してきたはずなのに、なぜ通い続けるのだろうか。私も聞きたい。」と N 先生は言う。

ここまで話を聞いて思ったことは、もしかしたら、教会員の思いは常に未来ではなく過去に向いているのではないか、ということだ。これから教会をどうしていこうということよりも、やかんの位置やこれまでのやり方に焦点が合っているのはそのためだろう。自分たちが救われた教会、自分たちが愛した教会、またその文化ややり方を守っていきたいということが最優先事項になっているのだ。

このことは、マッキントッシュも指摘している。志向性が内向きになってしまった教会の場合、物事を決める判断基準が「教会の将来のためになるか」ではなく、「過去の先例にならっているか」「支出を出来るだけ抑えているか」「現状のままの人間関係を維持できるか」ということになりやすい⁴⁴。

小規模教会ではこのような「下向きの力」が働きやすい。水を一杯に張ったシンクの栓を外すときのことを思い浮かべれば、理解しやすい。いったん水が流れ始めると、すべてがそれと一緒に吸い込まれるように動く。これが小規模教会の現実で、かつて大きかった教会が小さくなった場合には特にそうだ⁴⁵とされている。教会が一度小さくなり始めると、内向きになり、教会の働きを縮小し、そのようにして生き延びること以外に目を向けることができなくなる。最大の関心事が「生き延びること」になってしまうのだ⁴⁶。

N 先生もこれを経験した。クリエイティブな N 先生は赴任してすぐに新しい伝道の働きを提案した。教会のためになると思ったのだが、反対する人が

⁴⁴ マッキントッシュ、前掲書、78 頁

⁴⁵ 139 頁

⁴⁶ 139 頁

多かった。もちろん賛成してくれる人もいたが、このままでは教会が分裂しかねないと判断し、提案を取り下げた。変化をもたらすものは極力取り除きたいという下向きの力が働いた例だと思う。

このように、無牧化して縮小した教会は未来のことを考える力に欠ける傾向があると思う。将来のために冒険するよりも、細々と現状を維持することを優先してしまうのだ。

(8) 信仰の落ち込み

教会が無牧化するときどのような問題が起こるか、との質問にN先生が真っ先に答えたのは信仰の落ち込みということだった。牧師がいないとまず伝道の意欲が下がる。知り合いを教会に連れてきてもケアしてもらえないからだ。また誰も自分たちを方向づけてくれないので、教会の目的や信仰の本質は失われていく。「なぜ集まるのか」という目的は見失われていき、「ただ集まること」が目的になってしまうのだ。もちろんそうでないケースもあるだろうが、何らかの形で無牧教会は信仰の落ち込みを経験すると思う。

そのようなところに遣わされる場合、牧師はそれなりの決意をもって来るはずだ。「この教会に貢献したい」「自分にできることを精一杯したい」「みことばをまっすぐに伝えたい」など。しかし教会側にそれを受け入れる、成熟した信仰者としての姿勢がなければ、どうしてもやかんの位置や窓の開け閉めといったことが問題となる。内向きに硬直してしまった群れには、N先生の言葉を借りるなら「出る杭は打って自分たちと同じようにしよう」という力が働いてしまうからだ。強いリーダーシップと知恵、そして忍耐が要求されるところだ。

3. 無牧教会に遣わされるときに必要なサポート体制

N先生の例から、無牧教会に遣わされる際に望ましいサポート体制について考えたい。これらのことを知っておくことで、牧師の燃え尽きや、教会員との不必要な争いを防ぐことができるだろう。

(1) 相談相手

困ったときに相談できる相手がいることの重要性は強調しすぎることはないだろう。これまで見てきたように N 先生は非常に苦しい牧会生活をしている。それでも立ち続けられるのは相談できる先輩の牧師がいるからだ。N 先生の場合、それは母教会の牧師だ。定期的に面会し、相談にのってもらっている。「相談相手がいるのといないのでは、全然違う！誰にも悩みを打ち明けられないと耐えられない」と N 先生は強く訴える。

月に一度の面会は、牧師としての心構えや方法論についての教えるを受けるためではない。ただ悩みを聞いてもらうだけだそう。たとえ答えが出なくても、聴いてもらえる人、理解してくれる人がいるという事実が大切なのだそう。ありのままの自分を受け入れてくれる場所が教会員たちに必要なように、牧師にもそのような場所が必要だと思う。成功や失敗に関わらず、受け入れてくれる誰かが必要なのだ。また、祈ってくれる存在も大切だ。N 先生の場合母教会の仲間たちが祈ってくれる。それが心の支えになっている。

相談相手がいるということ、また祈ってくれる人がいるということ。これらはすべての牧師が必要とするものだが、特に無牧教会に遣わされる場合、これらがなければやっていけないといっても過言ではないだろう。

これらはいわば外部からのサポートと言えるかもしれない。働きの現場の外からのサポートだ。同時に内部からのサポートが必要だと N 先生は指摘する。「赴任した教会の中にもし成熟したクリスチャンが一人いて、橋渡しをしてくれたら精神的にすごく楽だと思う。牧師を助けてあげよう、教会員との間に立とうとしてくれる人がいたら。一人でも自分の気持ちを分かろうとしてくれる人がいたなら状況は違ったと思う。牧師が批判されるとき、矢面に立っていさめてくれる人がいたならと思う。」

(2) 情報

また、赴任する前にその教会の状況を正確に知っていることが大切だろう。「もし今の状況を知っていたら、私は来なかった。教団も知っていれば派遣することはなかつただろう」と N 先生は振り返る。教会の状況が大変だということは聞いていたが、具体的に何が大変なのか想定できていなかったと。

このようなことを事前に知っておくことは非常に重要だと思う。

先に述べたように、無牧教会に赴任することは、多くの場合その教会の最も大変な時期を担うことである。どんな困難が起こり得るのかを具体的に知ることなしに就任すると大きな傷を負ったり、また逆に教会員に不必要な傷を負わせたりしかねない。そのため事前に情報を得ることが不可欠だ。牧師に協力してくれる人がどれくらいいるか。教会内の人間関係は良好か。無牧化によって、またはそれ以前に深刻な心の傷を負っていないか、などは知る必要があるだろう。また、教会が期待する牧師像と、実際に赴任する者の賜物や情熱が異なる場合もあるので注意が必要だろう。どのような人物が求められているか、自分はその期待に応えられるかということを知っておくことが大切だ。また職務内容も明確にしておく必要がある。牧師というものにどのようなイメージを持っているか。どこまでが牧師の仕事で、教会員の役割は何かなどは就任前に明確にされておくことが望ましいと思う。

しかし事前の情報だけでは分からない部分も多くある。誰に聞くかによって内容は異なるだろうし、教会員が「私たちの多くは牧師に対する尊敬に欠けており、あなたが来てもきっと歓迎されない」と前もって正直に言ってくれるとは考えづらい。事前に情報を得ることが大切なのはもちろんだが、内情は実際に行ってみなければ分からない。しかも1週間やそこらで分かるものでもない。少なくとも数カ月実際に牧会してみなければ分からないことも多いのではないだろうか。そのため、試用期間（仮採用期間）を設けて相性を確かめることも必要なのかもしれない。

(3) 前任者の責任

先ほども少し触れたが、教会が無牧になる前に、前任者が果たすべき役割は決して小さくない。どう去るかが非常に重要だ。何の準備もなく牧師が去ったならば、教会員が右往左往するのは明らかだし、後任の者が上手く牧会していけるかは、前任の牧師がどう牧会を終えるかに大きく影響される。例えば、どうせ去っていくからといって教会員を傷つけたり、憂さ晴らしをされたりしたのでは、後任の牧師が大変苦勞することになるわけだ。

また、後任の牧師をどう迎えるかについて前任者は教会員に教えておく必要がある。特に献金について、牧師謝儀についてはしっかりと教えられていなければならない。N先生はその点で非常に苦勞した。「2万円も払っている

のだから」と批判を口にする会衆ではなく、牧師を支え、一緒に宣教のわざを担っていこうとする人々を育てていなければならない。

また前任者は、自分の信じる教理と後任の牧師のそれとが異なる場合に教会員がどう考えればよいかも教えておく必要があるだろう。それがなければ教会員が混乱し、不安になる。不安はやがて不満、批判となって後任の牧師に向いてしまう。「前の牧師と違うこともある。違っていいのだ」ということが教えられていなければならないだろう。

前任者がやりがちな失敗は、退任前に教理の線引きをしすぎてしまうことではないだろうか。自分の信じてきたことを強調しすぎて「〇〇論はこうでなければならない。これ以外のことを主張する牧師は何も分かっていない」などと言っていたとするなら混乱を引き起こすだけだ。また教会員たちが転会していくことを恐れて、近くにある教会を間接的または直接的に批判する牧師もいる。教会員にとっては、いつ新しい牧師が来るかも分からないのに他の教会に移る意欲まで削がれてしまう。もし決心して移ることになったとしても、一度心に植え込まれた疑問はなかなか払拭されないだろう。これも教会員にとっては気の毒な話だ。

ここまでではなかったとしても、私たちには教会員を「自分の羊」にしたいという誘惑が常にあるのではないだろうか。「教えの風に吹きまわされないように」と、自分の信じる教理、解釈でがんじがらめにしてしまっただけでは、自分以外の牧師を受け付けない会衆を育てているのと同じことだ。いつまでも自分に依存する会衆をつくってしまう。もちろん、異端に注意し、正しい教理を守ることを教える必要はある。ただやりすぎるのは逆効果だと思う。

前任者が最後にしなければならない仕事は、たとえ後任の牧師がまだ決まっていなかったとしても、いつか来る新しい牧師のやり方に従い支えるように教会員を励ますことではないだろうか。

4. 「無牧にはしないで」

無牧になってしまった教会には負の連鎖が起こり易いのではないかと N 先生は指摘する。「今の教会の実情を知ったら、誰も来たいと思わないですよね。」

N 先生は一年間という期限付きで就任した。つまり A 教会にはこの春から

また新しい牧師が必要となる。実際教団は、ある夫婦をそこに遣わすつもりでいたがN先生から教会の現状を聞き、その話を白紙に戻した。その夫婦が潰れてしまうと判断してのことだそう。

教会が無牧になると、先に列挙したような問題、志向性の硬直化や経済的な困難、信仰の停滞などが起こる可能性が高い。そうするとN先生が体験したように、新しい牧師が赴任しづらい状況が出来上がってしまう。そして無牧状態から抜け出すのが一層難しくなる。

A 教会ではこの春からまた牧師がいなくなる。毎週教団から説教者は送られてくるが、週ごとに違う説教者では教会が変わっていくのは難しいだろう。

インタビューの終わりに、「最後に何か付け加えることはないですか」と聞くと、N先生は「教会を無牧にしないでください」と訴えた。

「県内にも無牧教会はいくつもある。一方で大きな教会では教職者が余っているような状況。でも教派が違うから行き来してないですね。これをつなげるというアイディアはすごくいいですね。でも…すごく難しい気がする。」

本当にそうだと思う。当初、牧師に対する無牧教会の情報提供だけでなく赴任から定着までの過程をサポートする中間団体の設立を目指したが、これまで調査してきてそれが容易ではないことを感じている。「無牧になるにはそれなりの理由がある。その悪い結果も、後任のものは全部引き受けなければならない」とN先生は言った。もう一つのケースを見てみよう。

第3節 二つの無牧教会に仕えた牧師のケース

1. インタビューの経緯

D 先生は私が関西の神学校で学んでいた時の先輩にあたる。ユニークな経歴の持ち主で、ビジネスマンとして成功し会社役員にまで上り詰めたが、満たされない思いを抱き続けていた。そんな時にキリストを信じ、紆余曲折を経て神学校の門を叩いたのは62歳の時だった。神学生時代も先輩というより親分肌の頼れる上司という印象だったのを覚えている。

D 先生は神学校の最終学年の時、週末の教会奉仕として当時無牧だったある教会へ行っていた。そこでの説教が気に入られて、教会がD先生を招聘し、卒業後に赴任する運びとなった。その時のことを今でも覚えている。D先生は非常に喜んで話しておられた。歴史ある教会で、会堂も大きく詰めれば100人は入る。車も教会から支給され、子どもも巣立ったD先生ご夫妻には大きすぎるほどの牧師館まである。D先生のように無牧教会への赴任を願っていた私は内心「いいなあ」と思っていた。

数年前、神学校時代の同期との会話の中で「D先生が退任したらしい」と聞いて驚いた。その話によると、「古参の教会員たちの力が強すぎて、先生は何も思い通りにさせてもらえなかったらしい。受け付け台の位置を変えることすら許されなかった」とのことであった。就任をあんなに喜んでいたのに…。

その後、「現在D先生は違う無牧教会で奉仕している」と聞いた。「今度は上手くいっている。頑張っておられる」と。私の中で一つの興味が湧きあがった。同じ先生なのに、上手くいくケースと上手くいかないケースがある。何が違うのだろうか。上手くいかない教会はなぜ上手くいかないのだろうか。D先生だったからか、それとも上手くいかない教会は誰が行っても上手くいかないのだろうか。

この度無牧教会についての論文を執筆するにあたり、ケーススタディという手法をとることにしたが、D先生程興味深いケースはそうはないと思う。上手くいったケースとそうでないケースを別々の人から聞くことはできるが、一人の教職者から両方のケースについて聞けることは稀だからだ。

無牧教会に遣わされることの良い面も難しい面も見てこられたD先生にイ

インタビューすることの意味は大きいと考える。貴重なお話を聞けると確信した私はD先生と連絡をとった。

新幹線から鈍行列車に乗り換えて、たどり着いたのは小さな駅だった。駅前には商店が一つだけあったが、やっているのかどうかも分からない。D先生が仕える教会はその駅から歩いて20分のところにある。教会の近くには国道が通り、比較的新しい建物も目立つ。マンションもポツリポツリと建てられている。後で知ったが、最近この辺りは近くの大きな街で働く人々のベッドタウンとして開発が進んできているようだ。とはいえまだまだ田舎の風景が広がるその中に、D先生が現在仕えている教会がある。教会の前で待っていてくれた先生は両手を広げて、

「歩いてきたん？言うてくれたら駅まで迎えに行ったのに。」

とどこに行っても変わらない関西弁で迎えてくれた。

「いや、お忙しいとこホンマすんません」と、同じく大阪育ちの私も関西弁で答えた。きれいな教会堂だ。まだ新しい。D先生が赴任する少し前に建て替えられたようだ。

応接室に通され、今回のインタビューの趣旨を説明すると、

「僕しゃべるの好きやから、しゃべりすぎるかもしれんなあ。何時に帰らなあかんの？」と時計を見る。ちょうど午前11時を回ったところだった。

「新幹線なんで、夕方くらいまでには帰らなあかんのですけど」

「夕方て、そんなにしゃべらへんけど」とD先生は笑った。

録音の同意も得たところでインタビューを開始する。なお、デリケートな話題のため教会名、実名は伏せることとする。

2. T教会（辞任した教会）のこと

まず以前辞任したT教会についてお聞きすることにした。そこは北欧の宣教師によって50年以上前に開拓された教会で、当時は高校のすぐ近くにあったようだ。高校生がよく遊びに来ていて、3名が受洗して後の教会を支えていくことになる。特に、その中の一人は神学校で学び、宣教師から後継者として指名されるほどになった。しかし問題は、牧師になった彼と、かつての友人である二人の信徒との間に確執が生じたことだ。二人にしてみれば、「なぜ自分

たちがこの男の言うことを聞かなければならないのか」ということなのだろう。その確執は深刻で、宣教師もいさめきれないままついに帰国することとなる。リーダーシップの移行がスムーズに行われなかったわけだ。

それでも牧師夫妻は奮闘し、教会は成長した。ついには牧師の息子が献身して教職者となった。親子二代で力を合わせた働きは祝福され、礼拝出席者は60-70名ほどまで伸びたという。一方で、その間も教会内ではずっと争いがあった。当時のことを振り返ってその若い牧師は「毎週礼拝堂への階段をのぼる脚が震えた」と漏らしていたという。それほど、教会内での争いは深刻であった。

そしてついに教会は分裂する。半分は牧師側について教会を去り、半分は二人の古参信徒について残った。その後はよく聞くパターンだ。教会はどんどん縮小していく。余談であるが、教会を出た牧師は現在違う地で伝道しており、成功的に牧会している。

分裂したT教会には後任として立て続けに二人の牧師が赴任したが、どちらも長く続かなかった。残されたのは20名ほどの信徒と100名収容できる大きな教会堂。そして無人の牧師館。D先生が来たのはそんな時期であった。

3. D先生の経験

神学校を卒業し、宣教の情熱に燃えた65歳のD先生ご夫妻は大きな期待をもってT教会に赴任してきた。福音をまっすぐに語りたいという熱い思いと、衰退の一途をたどる教会を変革するためのアイデアに満ちていた。もともとビジネスマンであったD先生にはそれだけの行動力があり、リーダーシップがあった。しかし、教会員の反応は冷ややかだった。

説教をしても腕組みをして、何やら言いたげな険しい顔でこちらを見ている。例の二人の信徒である。礼拝が終わると、「今日の説教はここが違うんじゃないかなあ」と批評してくる。

受け付け台の位置を変えたときも、「いらんことはせんでいい」と元に戻されてしまった。受け付け台だけでなく、ちょっとした備品でさえ勝手に動かせない。それは彼らにとっては「いらんこと」なのである。

T教会の役員会は牧師を含めて7名で構成されている。D先生はいろんな

アイデアを出してみた。しかし役員たちは皆例の二人の古参信徒の影響を強く受けており、牧師1対役員6の状況になることもしばしばあったという。何をするにしてもあの二人が賛成しなければ決して通らない。

ある時 D 先生はこう言われたそうだ。「D さんはわたしの言うことを聞いて、それを助けてくれたらいい。」まるで小僧扱いだった、と D 先生は振り返る。どれほど悔しかったか、どれほどがっかりしたか想像に難くない。

また T 教会も縮小していく無牧教会の例に漏れず、未来を見る力が決定的に欠如していた。過去を大切にし、かつて 70 名ほどが集った時期の思い出にしがみついている。「あの頃はよかった」と。しかしどうすればその状態に戻れるかということは考えられない。ただ「あの頃はよかった」のである。だから、あの頃と違うやり方は間違っており、「いらんことは」しなくていいのだろう。D 先生も開拓期の宣教師とよく比べられたという。彼らにとってはその宣教師が親みたいなもので、後任の牧師たちはそれよりも劣る存在として映ってしまう。

教会が本来の目的を見失い、「彼らの教会」になってしまっていた、と D 先生は指摘する。教会を自分自身と同一視し、変えられることを極端に嫌ってしまうのだ。教会の方向性が変わることは、自分たちの過去を否定されることであり、自分たち自身を否定されているように感じるのかもしれない。「誰かの教会じゃない。イエス様の教会やろ！」と D 先生は語気を強めた。

毎週の礼拝奉仕で講壇にのぼる前、「神様、助けてください」と必死で祈ったという。今日も批判されるかもしれない、という恐れがあった。

3 年経った頃「もう無理だ」と思い、神学校の学長に相談した。学長は「あんたが無理やったら、誰が行っても無理やろうな」と言った。その言葉に D 先生は奮い立つ。「もう一回頑張ろう！」

「新しいアイデアを出しても、古参の二人に何かしら意見があれば、皆そちらに流されてしまう。それなら、彼らが全然見当もつかない分野で勝負してみよう。それなら意見することもないだろう。」と考えた D 先生は、ユースをターゲットにした伝道を開始する。これなら役員会も反対しない。彼らにとっては見当もつかない領域だからだ。「音楽に興味のある中高生集まれ！」と書いた看板を掲げ、神学校に依頼して毎週末楽器指導のために奉仕に来て

もらった。一人の高校生 A 君から始まって、一人、また一人と。そのうち多くの高校生が来るようになり、練習の成果を発表するコンサートのときなどは近隣の高校から会堂に収まりきれないくらいの生徒が集まった。

そして、なんと初めに来たあの高校生 A 君がキリストを救い主として受け入れ、受洗しただけでなく、献身して現在は海外の神学校で学んでいる。これで T 教会の後継者ができたと思いきや、役員会は彼を教職者として迎えることを拒否している。もちろん神学校の学費をサポートすることもない。

他にも D 先生は様々なことに取り組んだ。他教会との交わりも積極的に行い、教会が祈りに満たされるようにと早天祈祷会も月曜を除いて毎日行った。すべてが曖昧だった教会の規定を整え、チャリティー音楽会や韓国語講座などの伝道にも力を入れた。奥さんと二人で散らかったままだった教会周辺を年に三度大掃除し、そのような姿を見た信徒たちがなんとか変わるように努め続けた。

しかし、教会はなかなか変わらなかった。変わろうともしなかったと言った方が良いかもしれない。教会員たちには未来を考える力が欠けていた。彼らが牧師に求めるのはただ、自分たちの言うことを聞いてくれているだけでいいということだったのかもしれない。就任して 4 年 7 カ月、D 先生は辞任した。もちろん後任はいない。

4. 経験から学んだこと

以上のような経験から D 先生が学んだことを、インタビューをもとにまとめると以下ようになる。

(1) 歴史を知ることが大切

まず教会の歴史を知ることが大切だ。例えば一口に無牧教会と言っても無牧になった経緯は様々だし、それによって回復の行程も違ってくる。なぜ無牧になったのか、本当の原因は何なのかを突き止めることが大切だ。

また、教会の誕生について知る必要がある。どのようにしてその教会は始まったのか。どのような信仰をもって始まったのか。どういう教理を持っているか。もしその教会が宣教師によって開拓されたのなら、その宣教団体は

どういう流れに属するか。また T 教会がそうであったように、その宣教師の引退時の経緯について知ることも大切だろう。もしかしたらリーダーシップの移行が上手くいっていないかもしれない。その結果今も教会員たちは心のどこかでその宣教師の姿を求め続けているかもしれない。逆に教会員たちが傷ついているケースもある。「その宣教師に自分たちは見捨てられてしまった」という思いを引きずっているかもしれない。その場合は教会員たちの心のケアが必要になってくるだろう。

教会の誕生時に関わってきた人々が、今教会の中でどのような役割を果たしているかを知ることも重要だ。彼らは強力な同労者にもなり得るし、逆に最も手ごわい反対者にもなり得る。T 教会の場合後者だったわけだが、事前に彼らの影響力を把握できていれば、対処の方法もあったかもしれない。どちらにしても、そのような古参の教会員は一度敵に回してしまうと関係の回復が難しい。教会内の人間関係を円滑に保つために、鍵となる人物を知っておくことは大切だ。そしてそれは多くの場合、古参の教会員である。

その教会の隆盛について知っておくことも必要だ。特に過去最大の働きはなんだったのか。全盛期はどのようであったのかということはぜひ知っておきたい。それは多くの場合美化されているものの、教会員の心にもいつまでも残っているからだ。そしてそのイメージは未来を見ることを妨げもすれば、教会の回復のためのモチベーションにもなり得る。「あの喜びをもう一度味わうことができるのだ」というふうに導いていけるなら、リーダーシップが容易になるだろう。反対に、彼らが大切に思っている過去を否定してしまえば、後のリーダーシップに歪みが生じることになる。

(2) 教会の現状、霊的状态の把握

地図を見るときは、目的地とともに現在地を知ることが必要だ。自分が今どこにいるかが分からなければ、目的地への道筋が見えないからだ。同じように、教会の回復を目指すとき、現在教会がどこにいるのか現状を把握することは非常に重要だと思う。上手く機能している部分、機能していない部分を知ること。また、機能していない部分はなぜ機能していないのかを知る必要がある。

また、教会員の霊的状态がどうであるかを知ることも必要だ。先の例で挙げた A 教会の場合、無牧の時代を経て教会員の信仰はかなり落ちていた。そ

のような場合に新しい伝道プログラムを提案したところで、教会員はついていけない。その準備ができていないからだ。そういった意味で、そこに赴任する者は自分の賜物と教会員が求める牧師像の間にギャップを感じる時があるかもしれない。その場合、一時だけでも自分のキャラクターを抑えながら教会員のニーズに合わせることも必要になるだろう。プログラムの企画が得意な牧師も、教会員の霊的状态が回復するまでは一人一人のケアに集中しなければならないと思う。そして回復できたならば、自分の賜物を存分に用いることができるだろう。そのためにも、今教会がどの段階にあり、教会員の霊的状态がどのようなものであるかを知る必要がある。

(3) 人間関係の把握

教会の歴史を知ることにも通じるが、教会内の人間関係を把握することは重要だ。多くの場合無牧教会は人数が少ないので、すぐに把握できるだろう。D 先生が古参の教会員との人間関係に苦労した話を紹介した。彼らは実質的な決定権を持っており、すべての役員に対して影響力をもっている。また教会員のすべてが彼らと何らかの関係を持っている。「そういう古参の教会員はどこに行ってもおるぞ！」と D 先生は言う。その通りだと思う。

マッキントッシュはその著書の中で、小教会の特徴について述べている。彼は、小教会がもつ特徴の一つとして「中心的存在となる 1 つか 2 つの家族がいる」ことを指摘する⁴⁷。

こうした教会では普通、教会全体としての決定権を握るのが、教会運営上の重要な立場にいる 1 つか 2 つの家族なのです。鍵を握る家族には、強い信仰、忠誠、そしてプライドが浸透しています。変化に対する彼らの頑なさが、その教会を伝統に縛り付けているのです。⁴⁸

T 教会はまさにこの典型で、二人の古参教会員（及びその家族）が中心となって教会を形成している。それは、教会に残るためには決して彼らと対立してはならないということでもある。そしてあらゆる決定が彼らを通してなさ

⁴⁷ マッキントッシュ、前掲書、39 頁

⁴⁸ 39-49 頁

れる。牧師に対しては「新しく活気のある群れになるように導いてほしいと言うが、彼らは物事を決定する権限を自分たちで握っていて手放さないのだ⁴⁹」。そして牧師には権限も影響力も統制力もほとんど与えられはしない⁵⁰。これは先に紹介した A 教会にも当てはまることだと思う。新しくやってきた牧師は、彼らにとって「大家族にやってきた何も知らない嫁」なのだ。権限が与えられるはずもない。マッキントッシュはこのように言っている。

小規模教会では、役員会がリーダーシップの全要素を持っているのですが、不思議なことに、彼らはリーダーシップを教会が前進するためには使いません。それどころかむしろ、牧師も含め教会員に対して、何をしてはいけないかを告げるためにリーダーシップを発揮するので、あなたも経験がおありでしょうが、役員会の拒否権によって、アイディアが潰されるということほど嫌なことはありません⁵¹。

「何をしてはいけないかを告げるためにリーダーシップを発揮する」というのは言い得て妙である。D 先生や N 先生はまさにこれに直面したのである。かくいう私も経験したことがある。

しかし、私はここで古参の教会員すべてが敵だと言いたいわけではない。私が言いたいのは、もし新しい牧師がその教会を誠実に導こうとするなら、教会全体に影響を持っている人たちと密接な関係を持って働く必要があるということである。先に述べたように、彼らは手ごわい敵になり得るが、力強い同労者になり得るのだ。鍵を握る 1 つか 2 つの家族と良好な関係を築くことができるならば、ほとんどの教会員（全員ではないのは言うまでもない。批判は必ずある）が牧師の味方になってくれる日も近いということだ。それゆえに、教会内の人間関係を知り、誰が鍵を握る人物かを知ることが牧会の成否を左右する重要な事柄だと思う。

またそのような小教会の人間関係の中での決定において、主導権を持つに

⁴⁹ 同書 54 頁

⁵⁰ 54 頁

⁵¹ 57 頁

はコツが必要であることをマッキントッシュは述べている。少し長くなるが、理解の助けになるので引用する。

小規模教会では、教会の決定を左右するのは、鍵を握る家族、もしくはいくつかの中心的な家族、そして財務委員会でしょう。その次が牧師ですかね。小規模教会を上手に舵取りする牧師は、人間関係を通して、物事が決まるプロセスで主導権を執り、影響を与えるようにします⁵²。一つ、例を挙げてみましょう。友人の一人が、(中略) 牧会していました。教会施設では1,5 エーカーの土地に建っていて、隣には2 エーカーの空き地があったのです。(中略) 彼はこう思いました。土地が広がることによって、駐車スペースや視界も広がり、宣教の前進につながるに違いない、と。こうした場合、大規模教会の牧師ならば、土地を買うように神がビジョンを与えたことを報告すれば済んでしまうことですが、小規模教会ではそうはいかないことを彼は承知していました。(中略)

私の友人は、彼のビジョンを教会の執事1人1人と分かち合うことにしたのです。彼は、1人1人の執事と昼食をとりながら話す時間を設けました。毎回、彼は執事の1人と教会で待ち合わせ、その後、地元のレストランに車で出かけました。食事から戻って車を駐車場に止め、そして車から降りたところで、隣接した空き地に注目させ、「神さまは、あの土地を購入することをお許しになると思いますか」と執事に尋ねるのです。そして、この問いかけを手掛かりに、その土地を手に入れる必要性や、また手に入れた場合の利点について話し合うようにしたのです。

このような仕方で彼は、1人1人の執事やリーダー格の教会員と個別に話し合いました。毎回、彼は同じような手順を踏みました。興味深いのは、彼が1度も説教や役員会や委員会の中で、土地購入の件について、話題にしなかったことです。しかし、リーダーの1人1人との個別の面談を重ねて8ヶ月後、ある日の役員会で、役員の方から、『最近、隣の空き地について色々考えることがあるのですが、買い手

⁵² 同書 80 頁

がつく前に、私たち教会が購入すべきではないでしょうか』と切り出したのです。それから間もなく、教会は土地購入の交渉に入りました

53。

ある人はこれを人為的な操作と呼ぶかもしれないが、私はそうは思わない。「これがリーダーシップである」というマッキントッシュの意見に賛成する。小規模教会を導くときは、まず鍵を握る教会員との信頼関係を築き、その後で、彼らの目が教会の直面しているニーズやチャンスに向くようにする⁵⁴ことが大切だ。先に述べたように、多くの古参の教会員には高いプライドがある。自分たちが気づかなかつたことを牧師に指摘された、という印象を与えては彼らのプライドを傷つけてしまい、結果アイデアに反対されるということになるだろう。彼らのプライドを傷つけないように、彼ら自身が問題に気づき、改善策を出したというような印象を与えることが大切だと思う。リーダーシップには様々な側面があると思う。批判を浴びながら、反対にあいながらも突き進むリーダーシップもあれば、教会員自身の決断を促し、方向付けて、そつと後押しするリーダーシップもある。

どちらにしても、無牧教会に遣わされる場合人間関係は強調しすぎるのではないくらい重要である。鍵を握る人々を見極め、彼らと良好な関係を築くことで協力者になってもらうことが必要だ。そのときに初めて牧師としてのリーダーシップが機能しだすだろう。

(4) 自分たちの教会になっている

D 先生が痛感したことの一つに、教会が無牧時代を通ることによって、「自分たちのもの」になってしまっているということがある。これはN先生も指摘していた。教会に対する熱意や、守りたいという強い思いが行き過ぎて、教会イコール自分自身になってしまっているのだ。

D 先生はこれを「教会が自己実現の場になってしまっている。ある意味教会の偶像化である」と指摘する。自己実現とは、教会の活動がすべて自分たちのためにされているということだろう。自分たちにとって益となるかどうか

⁵³ 同書 80-81 頁

⁵⁴ 82 頁

が決定の判断基準になってしまっている。

また偶像化とは、キリストの教え、聖書の教える教会の目的よりも、自分たちの教会の伝統や過去の栄光を絶対視してしまうことであろう。過去を大切にする傾向は小規模教会の一つの特徴であるとマッキントッシュは言う。

人間関係が中心の共同体では、属するグループの意識や考え方、その精神が個人の意識や考え方を特定し、個人の価値観、信条、献身についての考え方を形作っています。こうした教会の人々は、お互いがどのような者であるかを知っています。彼らには、家族、歴史、そして住み慣れた地域によって支えられた共同体意識があるからです。このような集団は、自らのアイデンティティの拠り所を<過去>に持っています。それは、ある種のリズムや「ずっと変わることのない何か」といった感覚を伴う伝統によって受け継がれます。ある意味で、<過去>は常に<現在>です。「変化」や「創造性」といったような言葉は敵です。なぜなら、このような教会では、物事を別のやり方ですることなど考えられないからです。こうした教会にとっては、世界を変えることより、お互いをより深く知り合うことの方が重要です⁵⁵。

小規模教会は自分たちのアイデンティティの拠り所を過去に持っている。この傾向は無牧時代を経験していればさらに強くなるように思う。かつては栄えていたという過去が、現在の自らの姿を直視できなくさせているのではないだろうか。いつも過去を見るので、未来を考える力がなくなっていく。ここが新しく遣わされてくる牧師との間に大きな意識のズレが生じるところである。牧師は教会の未来を見る。それこそが自分が遣わされた目的であると信じるからだ。しかし教会員は過去を見る。変化や創造性などはそもそも求めていないのだ。もちろんすべての無牧教会がそうだとは言わないが、少なくともその傾向はあると思う。

ここでもう一度、教会を自分自身と同一視してしまうということについて考えてみよう。教会員は多くの場合教会の全盛期を懐かしむ。しかしそれは

⁵⁵ 同書 30 頁、下線引用者

過去から学び、これからの方向性に活かしていくということのためではない。ただ懐かしむのだ。それはちょうど老人が自分の若かったころを思い出すのに似ている。自分の全盛期を懐かしく思うが、その時の体力、知力に戻れるなど誰も思っていない。自分が衰えていくことを誰もが悟っている。過去の話に花を咲かせることはあっても、どうすればもう一度あのようなになれるかと議論したりはしない。

ここに教会と自分との同一化があるように思う。つまり、全盛期はあったものの今や自分は衰えてきている。だから教会も衰えて当然だし、過去のように戻れるとは本気では思っていない。教会は自分たちとともに栄え、そして衰えていくものだ、という認識があるのではないか。

教会は自分ではない、この明確な区別が必要だ。たとえ自分が衰えても、教会は生き続けるという信仰がないためにこのような状況に陥ってしまうのではないだろうか。教会は生き続けるものであり、自分は定められた期間その教会を支えるために用いられたに過ぎないと知る必要がある。リーダーシップにしても、自分の時期が終わったならば退いて次の人に譲るべきなのだ。特定の教会員たちが「私たちがいないと教会は成り立たない」と言い続けるなら、その教会に未来はないだろう。あくまで自分のために教会が存在したというレベルの信仰に留まってしまっているからだ。教会員がそのような意識から抜け出せない限り、だれが赴任しようと教会は変わらないのではないか。当たり前のことだが、教会は神のものだ。私物化は教会の未来を壊すことになる。

(5) 契約はしっかりと

「契約は事前しっかりとしておかなければならない」とD先生は言う。赴任する前に、牧師館が与えられることと、車が貸与されることは聞かされていたが、細かいことは就任後に決めたそうだ。そしてそのプロセスは決して簡単なものではなかった。実際に赴任してからでは決めにくいこともたくさんある。牧師謝儀や期待されている業務の内容、休暇制度、冠婚葬祭の規定や謝儀の取り扱い、退職金など多岐にわたる。実際そのようなことは話しにくい雰囲気がある。これから赴任する教会の人々に、「今度来る牧師はやたらとお金や休みのことを聞いてくる」などという印象は誰も与えたくないものだ。また謝儀の額によって赴任する教会を決めるというのも間違っていると思う。

しかし、大切なことには変わらない。そこに食い違いがあれば不満がたまり、トラブルの原因になりかねない。そのようなものは事前に取り除いておくに越したことはない。

私自身も現在仕えている教会に赴任する際、細かいことは何も決めていなかった。幸い教会員が親切で、非常に協力的であったためにトラブルは起こらなかったが、やはり新しいことを決める度に神経をすり減らした。はじめに決めておくのが一番だと思う。もしかしたら、その教会は牧師婦人に外で働いて牧師を経済的に支えることを期待しているかもしれない。そうだとしたら、小さい子どもを抱える牧師夫婦は赴任先を考え直した方がいいかもしれない。もしかしたら、少ない謝儀でありながら、牧師が副業を持つことを嫌う教会かもしれないし、もしかしたら謝儀が全く出せないかもしれない。休暇をとるなどもってのほかという教会かもしれない。それは極端な例かもしれないが、そのような教会がないとは言い切れない。赴任して、引越しも終わってから、「私たちの教会は多額の借金を抱えているから、向こう 15 年は牧師謝儀を払うことはできない」と言われてもつらい。

また、牧師に期待する業務や牧会のスタイルについても知っておくほうが良い。もしその期待に添えそうにないなら、違う教会を探すべきかもしれない。「こんな教会なら来なかった」や「こんな牧師なら呼ばなかった」が起こらないように、事前に確認することは大切だ。

また教会の中には、雇用契約の更新を毎年したり、数年ごとにしたりするところもある。これもまた不要な争いを回避するためには良い方法ではないだろうか。個人的には、毎年の更新はいつ解雇されるかと精神的な負担になりそうなので避けたいが、その辺りも事前に教会員と話し合うことが望ましいだろう。

(6) 祈りがない

D 先生が感じていることの一つに、無牧化した教会は祈らなくなってしまうということがある。もちろんすべての教会がそうではない。しかし D 先生は赴任した二つの無牧教会でそのことを体験した。祈りがないので未来が描けない。神が教会に何を望んでいるかということにも目が開かれない。教会の動力が祈りではないので、どうしても人間的な思いや党派心、利己的な思

いによって引っ張られてしまうと D 先生は考える。

これは N 教会にも見た信仰の落ち込みと共通すると思う。停滞期があまりに長いと神の御業に期待できなくなる。地域を変えていくことなど到底できないように思え、見ている方向が内へ内へと向かう。その結果、人間関係が最優先事項となり、変化を嫌う体質が出来上がる。

その悪い連鎖を打ち破るのには、どうしても祈りが必要だ、そして牧師が神に期待する姿を教会員に見せる必要があると感じた D 先生は月曜日を除く毎日の早天祈祷会を始めた。祈祷会には多くの場合誰も出席しなかった。しかし「神により頼むしかない」「教会を祈りで満たしたい」という思いで祈祷会を継続した。献身者が起こったことや、複数の受洗者が出たことは、その結果だったと思う。

D 先生は現在仕えている教会でも早天祈祷会を毎日行っている。誰も来なくても、教会が祈りの家となることを願いつつ祈り続けている。

N 先生もこのように言っていた。「この悪い循環がなくなるように、祈っている。私には祈ることしかできない。」祈りは教会の心臓であるとよく言われる。私もそれを信じる。祈りがなくなると、人々は将来を見ることができなくなり、教会は内向きになってしまうのではないだろうか。

自分が仕えている教会のことを考えてみる。私が赴任したとき、教会員はそれほど内向きではなかった。先に述べたような小規模教会の特徴は見られたものの、内向き志向は比較的弱かったように思う。それどころか、「牧師が来たら地域の人々に思い切り伝道ができる」という情熱があった。それまでは、牧師がいない教会に友人を誘いづらかったのだ。そのような情熱をどうして保つことができたのか。原因はいろいろあるだろうが、二つのことが挙げられると思う。一つは、無牧期間も信徒リーダーが立ち上がって牧師的な役割を果たしていたこと。そしてもう一つは、祈り会が継続していたことだ。教会が分裂し、二家族を残して無牧になった直後から、一つの家族が「私たちはこの礼拝堂で祈ることをやめたりしない」と決心し、毎週の祈り会を持ち続けた。「地域に福音が広がるように」「教会が回復するように」、そして「牧師が与えられるように」と祈り続けた。だから、私が赴任したとき、彼らにとって私は「大家族にやってきた何も知らない若者」ではなかった。その代わりに、私のことを「祈りの結果神様が与えてくださった牧師」として見てくれ、

いつも協力してくれた。宣教に対する熱意もあり、将来を夢見る力もあった。それは継続した祈りがあったからだと感じている。たとえ無牧になったとしても、祈ることによって信仰を奮い立たせ、モチベーションを保ち続けることができると思う。

(7) 後任への任せ方

先の節で、リーダーシップを委譲する前任者の役割が非常に大切だということに触れた。同じことをD先生も感じている。無牧教会に限らず、自分で開拓するのでない限り、前任者との比較というものは牧師について回る問題ではないだろうか。特にかつて隆盛期を経験した無牧教会の場合、その当時の牧師との比較というものは避けられない。というのも、先に述べたように、自分たちのアイデンティティの拠り所を過去に持っているケースが多いからだ。

T教会の場合、そういった意味では少し特殊で、隆盛期の牧師とは仲たがいしているため、比較の対象が開拓期の宣教師にまでさかのぼる。その宣教師のことを、いつまでも自分の親のようにして懐かしむそうだ。特に古参の二人にとっては、宣教師こそが真のリーダーであり、その後を引き継いだ牧師（自分たちのかつての同級生）には同等の権威を認めない。そのスタンスが今も続いているというのだ。

D先生は、この初めの宣教師がリーダーシップの委譲に失敗したことが問題の発端ではなかったかを見ている。かつての同級生たちの間に確執が生じたとき、宣教師はそれに気づいていたが上手く対処することができなかった。D先生の言葉を借りれば、『任命された牧師があなたがたの新しいリーダーなのだから、彼に従うべきだ』と厳しく言うべきだったのに、『あなたがたは皆私の子どものようなものだから争わないでほしい』と言うに留めてしまったのだという。つまりリーダーである牧師と、あとの二人を同等に扱ってしまった。それが牧師を敬わない教会の体質を生み出してしまったのかもしれない。

飛行機はどう飛びたつかも大切だが、どう着陸するかも大切だ。リーダーも、どのように後任に委ねるか、リーダーシップを委譲できるかが非常に重要だ。つまり働きの終え方が大切なわけだ。T教会の場合、難しい状況もあったことは察するが、そこが上手くいかなかったことが後の分裂を招いてしま

ったと言えるかもしれない。牧師は教会を去る時、次のリーダーに従うように人々を励まさなければならない。

イスラエルの民をエジプトから導き上ったモーセがどのようにしたか見てみよう。

ついでモーセはヨシュアを呼び寄せ、イスラエルのすべての人々の目の前で、彼に言った。「強くあれ。雄々しくあれ。【主】がこの民の先祖たちに与えると誓われた地に、彼らとともに入るのはあなたであり、それを彼らに受け継がせるのもあなたである。

申命記 31:7

モーセはすべての人の前で、他の誰でもなくヨシュアこそがリーダーとなることを明らかにした。このことがヨシュアのリーダーシップをどれほど助け、容易にしたかを私たちは考える必要があるだろう。

無牧教会のように、後任が決まらずに牧師が去らなければならない場合でも、「次に来るリーダーは神様がこの教会に与えてくださる人なのだから、尊敬し、支えるように」と励ますことはできる。欲を言うなら、「私と次のリーダーではやり方や教え方が違うところもあるでしょうが、神が定めた私のリーダーシップの期間は終わったのですから、新しいリーダーのやり方に従うように」とまで言えたらなお良いだろう。

リーダーシップの移譲については非常に難しい問題であり、議論は尽きないだろう。私自身も何も分からない者であり、これから学ばなければならない分野だと思うが、この論文においては主要なテーマではないため次に進みたいと思う。

(8) 敵対してはならない

T 教会の牧会生活を振り返る時、D 先生が悔やむことがある。インタビューの中でも何回か「自分はそのところをよく分かっていなかった」と繰り返しておられた。それは「教会員と敵対関係になってはならない」ということである。もちろん誰も敵対関係を築こうと思って牧会する人はいない。しかしそうなってしまうことがある。そして新任の牧師の場合、それはその教会の過去を評価しないことによって起こる。

繰り返しになるが、教会員は自分たちのアイデンティティの拠り所を過去に持っている。そしてそれは、新しい未来を切り開いていこうとする牧師の意図と衝突する。過去にこだわる教会員のそのような姿勢は、牧師にとっては足かせのように感じてしまうだろう。ここでもし牧師が「過去などどうでもいい。未来が大切なのだ」と言ってしまうか、言わないまでもそのような態度を見せるとすれば、簡単に敵対関係が生じてしまう。そして、そのような関係は一度できるとなかなか消し去ることはできない。

D 先生はこの点で失敗してしまったことを悔やんでいる。未来を示し続けたが、過去を評価することを十分にしなかったからだ。

無牧教会に遣わされる際、その教会の過去を評価することは非常に重要だ。マッキントッシュは「過去の教会活動を再解釈する必要がある⁵⁶」と言っている。牧師が新しい方向性を指し示す場合、それがこれまで行ってきた教会活動と一致していることを示さなければならないのだ。新しい牧師は、新たなビジョンが以前からのビジョンに基づいて、その上に築かれているものであり、ただ方法が違っているだけであることを示すことが重要だ。過去に神様が教会の中でしてくださったすばらしい御業をほめたたえるために、過去を振り返ることは大切なことだ。そうした上で、現在、教会に与えられている新たな機会や課題に期待して前に向かって飛躍していくのだ⁵⁷。教会は「過去を振り返りつつ前に飛躍する⁵⁸」ものなのだ。

もしあなたが D 先生の立場だったらどうだろう。「昔は 70 人いたかもしれないが、今は 20 人もいない。過去にばかりとらわれずに、現実の問題を見ましよう。過去と決別して未来に向かいましよう」などと言ってしまうえば、ほとんどの人を敵に回してしまうだろう。過去を思い出すことを止める必要はないと思う。むしろ過去を思い出させ、再解釈することで未来が拓けてくるのではないか。例えば、

「以前教会はどんな雰囲気でしたか」

⁵⁶ マッキントッシュ、前掲書、113 頁

⁵⁷ 114 頁

⁵⁸ 113 頁

「あなたはその中にいて嬉しかったですか」

「なぜ以前はそんなにたくさんの人が集まっていたと思いますか」

「今の教会との違いは何でしょうか」

「もう一度あの喜びをみんなで味わうために、今取り組まなければならない問題は何か」

という風に導けたなら、彼らが自ら問題に気づく助けとなるし、動機付けにもなるだろう。教会員も牧師を味方だと感じてくれるはずだ。後に紹介するが、D 先生も失敗の経験を活かして、新たに赴任した教会ではこのような関係づくりを心掛けている。

原則として、その教会の過去を否定してはならない⁵⁹。過去の否定から未来が拓けるのではなく、過去を評価し、新しいビジョンのもとで再解釈するときに教会員の目が未来に向かうのだ。

次に、D 先生が現在仕えている G 教会について見てみよう。同じく無牧であったこの教会で D 先生はいきいきと仕えている。教会も活気づいてきて、着実に回復してきている。何が違うのだろうか。

5. G 教会について

T 教会に辞表を提出した D 先生だったが、その噂を聞きつけた先生方からいくつかの誘いがあった。どれも無牧教会への就任依頼であったが、祈る中でその中の一つである G 教会に行くことを決心し、下見をした後御夫婦で教会の二階に移り住む運びとなった。

G 教会もまた北欧系の宣教師によって開拓された教会で、地域に根差した宣教をしてきた。50 年近く前に日本人女性の献身者が与えられ、リーダーシップもスムーズに移行した。その女性牧師のもとで教会は成長していき、同じ地域に教会や幼稚園を展開する所属教団の支えもあって、毎週 30-40 人の礼拝出席者が与えられていたようだ。

⁵⁹ ただしカルト化していたり、明らかに間違った教理をもっていたりした場合などは、きちんとその問題に向き合い、間違っていたところを指摘しなければならないだろう。

しかし、数年前に一部の教会員たちと牧師との間にトラブルが発生し、教会の中心メンバーたちが離脱していった。礼拝出席者は減っていき、教会の財政も圧迫される。謝儀も十分に出せない状況となり、やむなく牧師はトイレ掃除のアルバイトをしながら牧会することとなる。独り身で高齢にさしかかっていた牧師にはさぞ辛かったと思う。気力も落ちていき、なんとか毎週の説教を取り次いでいるというような状況が続いた。

そんなとき、当時 10 人ほどになっていた教会員の中から新会堂建築の話が持ち上がった。これまで使用していた建物が老朽化し、建て替えが必要だったのだ。牧師はアルバイトで貯めたお金を捧げたが、建築に関しては「自分たちでやりなさい」とほとんど関与しなかったという。「気力的にもう限界だったのではないか」と D 先生は推測する。

女性牧師の献金と教会員たちの献金、教会の貯えを合わせて、無事新会堂は建った。しかしほどなくして、牧師は体調を崩し、介護施設に入所する。新しく建った教会堂を残して G 教会は無牧となった。

無牧の期間も教団の牧師たちが交代で説教を取り次いでいたが、約一年後 D 先生を牧師として迎えることとなった。礼拝出席者は 5 人にまで減っていた。

6. D 先生、二度目の牧会生活

赴任した D 先生はまず施設にいる女性牧師を訪ねることにした。色々なお話を伺えると思っていたが、その期待は裏切られることとなる。女性牧師の目には力がなく、常にボーっとしている。無気力そのものだったという。「教会のために一緒にお祈りしていただけますか？」と言っても「祈りたくない…」と答えたという。ショックだった。50 年近く仕え続けた先生がこんな風になってしまうのか、ということに愕然としたそうだ。帰って記録を調べてみると、16 年間礼拝者が出ていなかった。女性牧師の胸の痛みが分かる気がした。そして D 先生は一つのことを決心する。

就任後初めての聖日礼拝。D 先生はまだ新しい会堂に座る 5 名の教会員たちにこう訴えた。

「私がこの教会に来た目的は二つあると信じています。

一つは、この教会を回復させること。

もう一つは、私たちがあの女性牧師ともう一度一緒に礼拝を捧げることです！みんなで祈っていきましょう。」

D 先生は思いつきでこう言ったわけではない。以前の牧会生活の反省を活かし、教会の歴史を綿密に調べ、教会の過去を評価しながら、なんとか教会員の目を未来に向けさせようとしたのだ。そのような先生の姿勢に同調する者が増えていき、教会に活気が戻ってきている。

祈りが必要だとの姿勢は崩すことなく、今でも月曜以外の毎日祈禱会を行っている。「誰も来おへんけど」とD先生は笑う。それでも祈りを大切にする。教会は人の思いによって引っ張られると衰退していくということを経験上知っているからだ。「イエス様が望まれる教会を建て上げたい」と願っている。

それでも反対にあうことがある。一人古参の教会員がいて、何かと対立したそう。牧師と同等か、ときには上に立とうとする。話した結果教会を出てもらったそう。その際「この教会の牧師は私です。その権威を認められないならどうぞ出てください」ときっぱり言ったという。

人が出ていくのを喜ぶ牧師はいないが、仕方のないこともある。「別に好かれるために来ている。イエス様が中心の教会を建て上げるために来ている」とD先生自身はあっさりしている。その通りだと思った。

そうは言ってもD先生は教会員たちと敵対しないことをいつも念頭に置いている。「愛をもって接しなければ人はついて来ない」ということを学んだからだ。名前をあげて教会員のために、またその家族のために祈るようにしている。

また、過去を否定するのではなく、過去を評価することを大切にしている。否定すると対立関係が生まれ、そしてそこからは何も生まれないことを知っているからだ。素晴らしい過去があるならば、どうすればそこにまたたどり着けるかを指し示す者になりたいと願っている。

G 教会は着実に回復してきている。洗礼者も与えられ、不思議と人々が送られてきている。牧師婦人が導く教会学校には毎週地域から三人の女の子が来てくれている。そのうちの二人は「洗礼を受けたい」と言っているようだ。ただ親が反対しているため、まだ先になりそうだ。

やはり経済的な苦しさはまだある。新会堂のための借金は無いものの、少ない教会員では謝儀として 5 万円支払うのが精一杯だ。足りない分は教団がサポートしてくれているが、決して多い額ではない。「でも二人だけだし、子どもも巣立っているから十分やっっていける」と D 先生は言う。

G 教会に来てもうすぐで丸 3 年になる。今の願いは「右腕になってくれるような家族が教会につながってほしい」ということだ。成熟したクリスチャンは牧会を本当に助けてくれる。それが現実になるようにと願わされた。

インタビューの最後に、「いろんな苦しいところを通られたと思いますが、無牧教会を牧会するにあたって、何が一番助けになりましたか？」と質問してみた。D 先生が一番助けられたのは「相談できる人々の存在」だという。興味深いことに N 先生もこのことの重要性について語っておられた。N 先生の場合それは母教会の牧師であったり、支えてくれるクリスチャンの友人だったりしたが、D 先生の場合は地域の牧師のつながりだと言う。以前仕えていた教会でも悩み事があると地域の牧師会で相談していた。今も地域は変わったが、牧師会が大きな支えになっている。教団教派は違うが、同じ牧師という立場だからこそ分かり合えることがある。そこでは秘密が守られるし、どんなことでも分かち合える。そして祈ってもらえるというのが大きな力になる。

また、D 先生は同じ地域のみならず幅広い交友関係を築くことに積極的だ。悩むことがあれば、その分野の専門家にすぐにメールで相談するのだそうだ。

苦しい時一番助けになったことが、教団からの金銭的サポートや本で得た知識などではなく、人とのつながりだったということは興味深い。N 先生もそう言っているし、私自身のことを思い返してみてもそうかもしれない。人とのつながり、牧師同士のつながりというものが一つ大切なキーワードになってくるのかもしれない。次章では、この「牧師同士のつながり」ということに特化した北海道のネットワークを紹介する。

その前に、少し余談になるが、D 先生が最後にしてくれたお話が興味深かったので少し載せておく。

D 先生は将来教会に隣接する老人ホームを建てたいと願っている。また演歌が好きなこともあって、演歌を通した伝道にも力を入れている。「僕ね、思うんやけど、超高齢化社会の特徴を活かさなあかんよね」と D 先生は言う。先生によると、それは単に高齢者をターゲットとした伝道を意味するのではなく、高齢の献身者による活躍をも意味する。この章のはじめに述べたように、D 先生自身が 62 歳で神学校に入学している。最近先生は、自分の周りの定年を迎えたクリスチャンたちに「献身しなさい」と勧めているという。高齢の献身者にはいろんなメリットがあるらしい。その一つが経済的なメリットだ。

例えば、無牧教会が教職者を迎えるにあたって、まず問題となるのが経済的なことだ。多くの無牧教会は教会員が少ないため牧師に十分な謝儀を支払うことができない。その結果、誰も就任したがらない。そしてますます教会が弱体化するという悪循環に陥ってしまう。しかし、高齢の献身者の場合はその心配がない、と D 先生は考える。なぜなら年金があるからだ。謝儀が少なくても年金で賄える。教会にとっても経済的負担が少なくて済むのだ。

また牧師が若く、子どもがいる場合、養育費や学費のことを考えなければならぬが、高齢の牧師の場合はそうではない。夫婦で暮らしていけるだけのお金があればやっていける。

「そもそも 65 歳で引退というのが時代錯誤だ」と D 先生は考えている。「戦後すぐ、今よりずっと平均寿命が短かった時に定めた 65 歳という基準を今でも採用しているのはおかしい」と。確かにその通りだ。日本は世界有数の超高齢化社会。そのメリットを教会も活かさなければならない。D 先生の主張を裏付けるように、この論文を執筆中の 2017 年 1 月に新聞で興味深い記事が載っていた。

一般的に 65 歳とされている高齢者の定義について、日本老年学会と日本老年医学会は 5 日、75 歳以上とすべきだとする提言を発表した。65～74 歳は「心身とも元気な人が多く、高齢者とするのは時代に合わない」として、新たに「准高齢者」と位置づけた。(中略)

65 歳以上では脳卒中などで治療を受ける割合が以前より低下する一

方、身体能力を見る指標の歩行速度などが上がる傾向にあり、生物学的にみた年齢は10～20年前に比べて5～10歳は若返っていると判断した。知的機能の面でも、70代の検査の平均得点は、10年前の60代に相当するという⁶⁰。

65歳を過ぎた人々がもっと活躍できるように環境を整える必要がある。まず、日本中の神学校に高齢の献身者をサポートするコースが設立されていく必要があるだろう。それと同時に、牧師の定年も引き上げる必要があるように思う。そうすれば日本の働き人不足は解消するかもしれない。

これは非常に面白いトピックであるため、今後このことを扱った研究が出てくることを期待したい。

D先生にはまだまだ夢がたくさんある。いつもわくわくしていたい、というのが信条だ。インタビューが終わったとき、D先生は意外なことを口にした。

「またどこかに行きたいな。」

先生は今の教会に後継者が生まれたら、またどこか別の無牧教会に遣わされたいと願っている。苦勞しても、大変なところを通っても、無牧教会に仕えることにはそれだけの価値があり、やりがいがあると感じているのだ。私も無牧教会の立て直しほどやりがいのある奉仕は多くないと思っている。

「でもなあ…。」

とつぶやいて、D先生はこう続けた。

「極端にとられるかもしれんけど、

イエス様が中心でなくなった教会はつぶれても仕方ないで。」

いろんな想いが交錯したのだろう。そう言ったD先生の表情は悲しそうだった。

⁶⁰ 『朝日新聞』2017年1月6日朝刊

7. 3章を振り返って

3章では幸町キリスト教会、A教会、そしてD先生の仕えたT教会とG教会のケースから学んだ。ここから見えてきたことがたくさんあるが、特に無牧教会に遣わされる前に「牧師が知っておかなければならないこと」と、牧師を迎える前に「教会が知っておかなければならないこと」に絞っていくつか挙げていきたい。せっきやく無牧教会と牧師がつながっても、これらのことを知らなければ定着は難しいだろう。定着するために、牧師や教会が何を知っておくべきなのかを考えることは、無牧教会のサポートシステムを構築しようとする上で重要なことだと考える。

(1) 牧師が知っておかなければならないこと

① 起こり得る問題について

無牧教会に赴任しようと思う者は、そこで起こりやすい問題を知っておくことが望ましい。それらはすべての無牧教会に当てはまることではないが、無牧教会だからこそ起こりやすい問題の傾向というものがある。またこれらの中には無牧教会だけでなく、誰かの後任として赴任しようとする牧師にとっても直面する可能性の高い問題があるかもしれない。

まず、その教会の文化・伝統との対決が起こるということを知っておかなければならない。先にも見たように、無牧教会は自らのアイデンティティを過去に持つ傾向が強い。現実を直視する代わりに「教会が生き生きとしていたあの頃」を見つめ続ける。これまでのやり方を変えることは彼らにとっての「あの頃」を否定することであり、やり方を間違えれば人間関係に重大な亀裂をもたらしてしまう。彼らのこれまでのあり方を否定する代わりに、過去を再評価しながら未来を示していくという手法をとる必要があると思う。

また教会の志向性が内向きになっていることにも留意しておく必要がある。内向きのグループに新しい人が加わる場合、まず「よそ者」とみなされてしまうことを知っておきたい。長い間無牧であったりして硬直化した群れを牧会する場合、いかにして彼らの「身内」になるかということが牧会の成否を分けるようだ。そのためには鍵となっている家族や個人との関係を密にする必要があることを覚えておきたい。

教会には培われてきた文化ややり方がある。それは新しいリーダーのもとで変えられていかなければならないこともある。それと全く同じように、牧師の側も新しく赴任する場合には、それまでの自分のやり方を修正しなければならないということを心に留めておきたい。それは私たちが陥りやすい誤りであるが、それまで自分が仕えた教会のやり方をそのまま当てはめようとしてしまうのだ。しかしそれは上手くいかない。特に成長している教会から無牧教会に移る場合は、そのあまりの違いに驚くことだろう。

また霊的状态についても知っておきたい。無牧時代を経験すると信仰が落ち込む傾向があるようだ。霊的な養い手である牧師がいないのだから、それは当然と言えるかもしれない。

新しく赴任する牧師が希望に燃えて「試したいアイデアがたくさんある。きっとみんな喜んでくれるはずだ。事実前の教会では上手くいった」と思っているにもかかわらず、その案が歓迎されないことがある。「みんな伝道したいと思っっているはずだし、教会の成長を望んでいるはずなのに」と思うかもしれないが、そうとは限らないのだ。

硬直化した無牧教会の優先事項が伝道ではないことが多々あるように思う。それよりも、「自分たちがその教会に変わらずに通い続けられること」や「お互いをよく知っているメンバーとこれからも仲良くしていきたい」ということの方が大切になっている事態も多くある。教会員の霊的状态がどうであるのかを知ることが重要だと思う。

無牧の期間を通っても、やはり前任の牧師の影響は強く残っているということも知っておかなければならない。前任の牧師がどのような人物だったのか、何を教えていたのかは知っておくべきだ。その影響は必ず残っているし、前任者と比較されることはしばしば起こるからだ。また前任者がどうして辞めたのかも知っておく必要がある。もしかしたら何か問題があった人物なのかもしれない。そのような場合教会員は傷を負っていることだろう。

どうであったとしても、前任者がどのような影響を残しているかによって牧会の方策が変わってくることを覚えておきたい。

② 人間関係の築き方

学んできたケースから、牧師たちが悩まされるのは多くの場合教会員との人間関係であることが分かった。人間関係をいかに築くかということが牧会上非常に重要であることは牧師なら誰もが知っているのではないだろうか。それなのに、そのような事柄を神学校ではあまり教えてくれないように思う。聖書の正しい解釈は絶対に必要だと思うが、それさえできれば教会形成ができるかというところではないと思う。「みことばを真直ぐに語れば人はついてくる」というのは理想だが、そうはならない。教会員との良好な人間関係を築かなければ、いかに素晴らしい説教も彼らの心には響かないだろう。

そのような能力は訓練によって培われるものだと思じる。硬直化した人間関係がすでにある無牧教会で牧会する場合、そのようなスキルを身に付けておくことが望ましいように思う。

③ 相談相手

無牧教会の牧会をするにあたって、相談相手がいることが非常に重要であることが分かった。インタビューに協力してくれた二人の牧師は「相談相手がいなければここまでやってこれなかった」と言う。牧会者特有の苦悩は、教会員たちに分かち合うような性質のものではないため、牧師は孤独感を感じやすい。無牧教会に赴任する場合は、この孤独感にどう対処するかが鍵となるように思う。

これは先に述べた無牧教会にありがちな内向きの志向性にも関係していると考えられる。自分が「よそ者」とみなされるとき、牧師は寂しさを覚え、教会員全員を敵に回したように感じる。たった一人で戦っているような気持ちになってしまう。だからこそ、どうしても相談相手が必要なのだ。

無牧教会に赴任する場合には、相談できる人がいることを確認したい。信頼できる人をお願いしておいて、定期的に連絡することが望ましい。またその地域の牧師に頼んで相談にのってもらふこと、祈ってもらふことも助けになるだろう。

(2) 教会員が知っておかなければならないこと

以上牧師が知っておかなければならないことについて見てきたが、続いて教会員が知っておかなければならないことを見ていこう。これまで見てきた

ケースから、牧師に準備が必要であるのと同じように、受け入れる教会側にも準備が必要であることを思わされている。無牧教会は「牧師に来てもらいたい」と願ってはいるが、実はその準備ができていないことも多くあるように思うからだ。

① 陥りやすい誤りについて

まず、無牧教会は自分たちが陥りやすい誤りについて知っておく必要がある。それは牧師が知っておくべきことと重複する部分が多い。

まず自分たちが必要以上に文化や伝統を重んじる傾向があることを知ってもらいたい。文化は普遍的なものではなく、変えることができるものであり、また場合によっては変えなければならない。「これまでこうしてきたのだから、これからもこうあるべきだ」という考えを一度捨てて、「なぜ今までこうしてきたのだろう。このやり方はこれからも続けていく必要があるだろうか」と客観的に見る目が必要だと思う。

また、自分たちが未来ではなく過去を見る傾向が強いということも知っておいてもらいたい。大切なのは「これまでどうであったか」ではない。これまでの歴史を踏まえたとえで、「これからどうなっていくことを神が望んでおられるか」ということではないだろうか。

前任の牧師と比べるという傾向にも注意したい。比べたところで誰も得をしない。赴任した新しい牧師を意気消沈させてしまうのがオチだろう。前任の牧師を偶像化してはならない。前任者はただ神が定められた期間牧会を担った器であって、今やその同じ神が同じ権威をもって新しい牧会者をたて、教会を導こうとしておられることを覚えない。

新しく赴任する牧師は「教会の文化を変えてしまおうとする脅威」なのではなく、自分たちを養い導くリーダーなのだ。決して「よそ者」扱いしてはならない。

教会員の間には無意識にこのような傾向が表れることが多いようだが、そのような自分たちの傾向が教会の回復を妨げることを知っておく必要がある。これらは自分たちで気づくことが難しいので、誰かに教えられる必要がある

牧師を支えようとする人、教会員との橋渡し役になろうとしてくれる人が1人でもいてくれるなら、牧師にとってそれは大きな助けになる。たとえ小さなことであつたとしても、「支えたいと思っている」という気持ちが伝われば、それは牧師の大きな喜びとなるのだ。教会は牧師を愛し、敬い、助けようとする気持ちを持ってもらいたい。そのためにも牧師のために祈り続けることが大切だと考える。

これまで、無牧教会のサポートを考える上で留意しなければならないことについて見てきた。次に、それを踏まえた上で具体的にどのようなことができるだろうか、ということについて考えてみたい。2章で学んだサポートシステムは教団内のものであつた。4章で見ようとするのは、それとは異なり超教派でなされているサポートの働きだ。北海道ではすでに教派を越えた無牧教会のサポートシステムが動き出している。北海道クリスチャン宣教ネットワーク、通称ホクミンの働きについてインタビューするために北海道に飛んだ。

第4章 北海道クリスチャン宣教ネットワーク「ホクミン」の取り組み

1. インタビューの経緯

私に関西にある神学校に入学したのは27歳の時であった。その時にはすでに無牧教会に遣わされたいという願いを持っていた。当時そのことを知った同級生が一枚のDVDをくれた。それにはCGNTV⁶¹の番組がいくつか録画されていて、どれも無牧教会に関するシリーズのものだった。その中でも特に興味をひかれたシーンがあった。北海道の牧師たちが集まって机を囲み、無牧教会のサポートについて話し合っている映像だ。真剣に話し合っている姿が印象的だった。

この度無牧教会のサポートシステムの構築を目指す論文を書くにあたって、そのことを思い出した。その映像に映っていた札幌キリスト福音館の主任牧師である三橋恵理哉先生にコンタクトを取った。お忙しいスケジュールにもかかわらず、三橋先生はインタビューを快諾してくださった。

3月の北海道はまだ雪が降っていた。駅まで迎えに来てくれた札幌在住の友人が「三橋先生はほんといい人だよ。親しみやすいし。」と教えてくれた。札幌の街なかに建つ札幌キリスト福音館は大きな建物で、クリスチャンスクールや子どもの英会話教室などで平日の昼間なのに人でいっぱいだ。三橋先生が「ようこそ」と笑顔で迎えてくれた。アメリカ生活が長かった先生はどこか肩の力の抜けた堅苦しくない雰囲気、接する人に緊張を与えない。牧師室に通され、インタビューがスタートした。以下に内容をまとめる。なお、この章では他の章と異なり基本的にインタビューの流れをそのままに載せるスタイルを採用する。その方が読者の皆さんに伝わるものが多いように感じるからだ。

2. インタビュー：北海道クリスチャン宣教ネットワーク『ホクミン』

(栗崎) インタビューにご協力ありがとうございます。数年前に無牧教会のドキュメンタリー番組を観ました。そこに三橋先生が映っていたのですが、その働きについて教えてください。

⁶¹ 韓国ソウルにあるオンヌリ教会が展開するクリスチャンテレビ局。

(三橋) その働きはホクミンという団体が母体になっています。ホクミン HOCMIN は北海道クリスチャン宣教ネットワーク (Hokkaido Christian Mission Network) の略です。ホクミンの働きは無牧教会支援だけではありません。働きには四つの柱があります。情報交換、無牧、結婚支援、災害支援です。

ホクミンの働きについて調べてみた。以下、ホクミンホームページ <http://www.hocmin.net/>より情報を抜粋する。

ホクミンとは：

北海道クリスチャン宣教ネットワーク(Hokkaido Christian Mission Network 通称：ホクミン)は「北海道という地域において、神の国を広げるために、互いに愛し合うという事を実践するネットワーク」を目指し、2008年より有志によってはじまりました。

道内の教会情報案内、無牧師教会への支援、クリスチャン結婚への支援、災害時の緊急の支援等を通し、仕え合い、一致して働く道内教会・クリスチャンのネットワークとして形成されるべく、賛同者を広く募集しております⁶²。

目的：

北海道クリスチャン宣教ネットワーク(Hokkaido Christian Mission Network 通称：ホクミン)は「北海道において、神の国を広げるために、互いに愛し合うことを実践するネットワーク」を目指しています。

- 教会情報案内：道内教会情報、各種集会案内等の収集・発信
- 牧会支援：無牧教会に対する人的支援
- クリスチャン結婚支援：クリスチャン結婚希望者サポート
- 災害緊急支援：災害時など緊急時の各種支援⁶³

⁶² ホクミンホームページ「ホクミンとは」〈<http://www.hocmin.net/bokkai/index.ht>〉、2016.11.10

⁶³ ホクミンホームページ「ご案内」〈<http://www.hocmin.net/hocmin.htm>〉、2016.11.10

無牧教会への支援：

- 無牧教会だけではなく、経済的に大変なところにも人的支援をする
- 礼拝、伝道集会、各種訓練等の奉仕〔メッセージ、教育、音楽等〕
- 賛同してくださる方を募集し登録していただく
- 派遣される方については（中略）謝儀なし、交通費も本人に負担していただく
- HOCMIN は登録リストを作り、登録者と派遣を希望する教会の架け橋になる
- 細かい打合せについては当事者同士でして頂く（日時、内容等）⁶⁴

（栗）働きのきっかけはどのようなものでしたか。

（三）もともとのきっかけは、「無牧の教会が北海道も少なくない。この広い地域でどうしたらいいんだろう」という問題意識でした。開拓伝道が進み、教会はあるけど、すでに牧師がいない教会も多い。同じ地域に住むクリスチャンとして何かできることはないだろうかと考えていました。ホクミンの前身となるのは教会成長について考える牧師の集まりです。その中で、無牧のことが話し合われ、また情報の交換や結婚についても話ができました。結婚についてですが、都会はいろんな出会いがありますが、地方の教会は若い人が一人とか二人しかいないのでまず出会うことがない。

そしてそこに災害時の対策が加わって、四つの柱、無牧、結婚支援、情報交換、災害支援の原形ができていきました。

無牧の話をしていったときに「信頼関係っていうのがものすごい重要だね」ということになって、同じ教団のなかで情報交換や人の派遣はあるが、教団ではなかなかそこまで届かなかったり、単立ではできなかつたりということがあつた。ホクミンは組織と言うよりも、同じ地域に住む人というくくりで互いに支援できないか、という考えの中から生まれたものです。

⁶⁴ ホクミンホームページ「教会支援」〈<http://www.hocmin.net/bokkai/index.htm>〉、2016.11.10

(栗) 「信頼関係」というキーワードはとても興味深いです。他のケースを見ていく中で、やはり支援する団体ないし個人と、支援される側の信頼関係がないとサポートシステムは成り立たないと思わされているところでした。

(三) 無牧への支援も、支援する側、される側の互いの信頼関係がないとなりたない。ですから組織としてたちあげるといよりは人と人とのつながりをとおして無牧の教会に関わっていただけたいよねって話し合っているんです。

(栗) 組織ではなくネットワークだということですが、現在どれくらいの教会がそのネットワークに加わっていますか。

(三) いわゆる加盟制度はないので数は出せません。また教会単位ではなく、あくまでも人と人とのつながりです。牧師同士がつながることを大切にしています。ネットワーク作りの方法としては牧師同士が年に一、二度、牧師夫婦でランチョンをやっています。招待状を送り、毎回 30-40 組の牧師夫婦が集まります。

ランチョンには奥さんも来ることが大切だと考えています。牧師は会議で顔を合わせたり、わりと顔見知りになる機会が多い。でも奥さんはそうではないからです。遠くから来る人には交通費を支給したりもします。経費は参加費で大体まかなえますが、ときに持ち出しもあります。

被災地支援に関しては東日本大震災が起きる前からあったので、すでに準備をしていました。北海道からホクミンをとおして被災地支援に行った人々が多くいるので、ホクミンとしての認知度はかなりあるはず。実際に数は分からないけど、いろんな教団教派の人たちがボランティアに参加したので、そういうネットワークがあるのは知られていると思う。

入るための規定みたいなものも一切ありません。会費もありません。どんな教派であろうと受け入れます。強いて言えば、一応牧師同士の集まりなので牧師であるということだけでしょうか。人と人とのつながりなので、組織にしないということはかなり頑張っています。教会が加盟するのではなく、

人としてのつながりなのです。

(栗) ホクミンの運営はどのように行われていますか。

(三) 核になっているのは世話人会です。世話人会は現在 10 名で、いろんな教団教派の牧師が担ってくれています。

先ほど、「持ち出しもある」と言いましたが、活動経費は被災地支援をとおして働きを知った人たちが「ホクミンで自由に使ってください」と献金してくれたものだったりします。募金活動などは一切していません。

また OMF インターナショナル（超教派の宣教団体）が実務的なことに協力してくれています。教会の情報提供も OMF によるところが大きいです。なので世話人会にもつねに入ってもらっているし、2 カ月に一度の世話人会も OMF のビルでやっています。

(栗) その会議をテレビで観たことがあります。ところでホクミン専属の事務スタッフはいないのですか？

(三) 専属の事務スタッフはいません。事務は世話人の牧師たちで割り振っています。もちろん教会に理解がなければ頼めないことではありますが。連絡の窓口になる事務をやってくれているのは OMF です。秘書の方が窓口をしてくれています。

また、先ほど紹介した活動の四つの柱にはそれぞれ担当の牧師がいて、責任をもって取り組んでいます。みんなで関わっているものもありますが、たとえば被災地支援などは強いリーダーシップが必要とされるので、リーダーを定めています。北海道って広いので、今は地域ごとにリーダーとして立っていただいている働きもあります。

(栗) 牧師同士のネットワークは他の地域にもありますが、北海道全域というこれだけ広い地域で、違う教派の牧師が集まるのはすごいことですね。

(三) 先ほど言ったランチオンなどは基本的に札幌でしていますが、北海道は広いので、地方で牧会していても来たくても来れない先生もいます。

実はちょうど先月北見市⁶⁵に行ってきたところです。これまでは札幌を中心に集まりが持たれていましたが、初めて北見で集まりがありました。ホクミンから始まった牧師同士のネットワークが、その地域で互いに支えていくということに発展してきています。

とても良い集まりでした。その地域の人々が自分たちで企画して持たれたのです。これまでは同じ地域にいてもいっしょに関わることはなかった。近くにいてもお互いを知ることがなかった人々。しかし初めて一緒に祈り会をしました。この地域に伝道していくんだという共通の認識をもとうという試みです。北見網走地方の教会が集まりました。こうやってあつまったのは初めてで、企画の段階では「何人集まるかな。30人集まればいいね」と言っていたのですが、当日は60人くらい集まりました。

お互い教会があるのは知っていても行き来したことがなかった。互いを知る良い機会になりました。救世軍の方がトランペットを演奏して「私たちはこうやって賛美しています」と教えてくれました。ブレザレン、JECA、兄弟団などいろんな教会がそれぞれ賛美をしたり教会の紹介をしたりしました。東京でもこれはなかなかできないと思うが、地方では始まっている。これだけ違う人々が、同じ地方に仕えているという共通認識をもって集まっているんです。

(栗) 無牧教会に対する取り組みについて教えてください。
まず、どのように教会の状況を把握していますか。

(三) OMF とつながっていることで情報を提供してもらえます。しかしデータだけではつかみきれないことがあります。牧師がいるのか、専属なのか、兼牧か、または完全に無牧なのかはつかみきれない。実際にその地方に仕える先生に会って話す中で、その地域の必要が見えるということがありま

⁶⁵ 北見市はオホーツク海沿岸から石北峠まで東西約 110km に広がる。

す。その中で、どういうふうに関わっていけばお互いにとってよいのかを探ります。支援の押しつけにならないことが大切です。

情報はそれ以外にも、ネットワークを通して得ることができます。先ほど話したランチョンはそういった情報交換の場でもあります。牧師夫妻が集まったその場で、助けが必要な教会や牧師の情報が伝えられます。情報を発信したい人が発表したり、資料を作ってきて配ったりできるようにしています。無牧の情報もそういったネットワークから得ることができます。

しかし、働き人を必要としている教会の情報はまだまだ把握しきれていないのが現状です。まだ見えていない無牧の教会ってたくさんあるだろうなって。どこが本当に無牧なのか、それとも掛け持ちなのか、それを知ることが大切だねって話しているところです。北海道は範囲が広いので分かりそうでなかなか分からない。しかも教会の状況は常に動いているので。

(栗) ホクミンでは有志の牧師たちがサインアップして、無牧教会に説教奉仕に行く働きをしておられると聞きました。そのことについてお聞かせ願えますか。

(三) 「手弁当で行ってもいいですよ」という先生に申し出てもらい、奉仕に行ってもらうのですが、この働きは実際に機能した部分とそうでない部分がある。やっぱり無牧教会の方が主導権とらないと難しいですよ。

どういうことかというと、無牧教会の側も「誰が来てくれても構わない」というわけではない。知らない先生を呼ぶのは難しいものです。呼ぶとしたらその教会とコンタクトのある先生に限られてしまう。

そこで、今取り組んでいるのが「こういう先生が手を挙げてますよ」というリストを作成し、無牧の教会に渡すということです。そして向こうで誰を呼ぶかを決めてもらう。無牧教会の側が主導権をとるということはそういうことです。まだ渡す段階までいっていませんが、準備を進めています。

無牧のところは長い期間無牧だったりする。どうしたらいいかなと考えると、私たちにできることは手を挙げることだって思うんです。

(栗) 無牧の状態が改善されないことについて、原因はどこにあると思いますか。

(三) 教会が無牧になるのはいろんな理由がある。個々の教会によって違うんじゃないでしょうか。教団の事情があったり。北海道のいくつかの教会は牧師のリーダーシップで教会がごたごたして次のリーダーを迎えられない。その結果無牧になったり。また長いこと牧師がいませんというところは、そもそも教会に牧師を支えるだけの力がない、つまり経済的な理由によるということもある。

そこにはやはり地域格差があると思う。教団の場合には掛け持ちでかなり広い範囲を一人で牧会しているという状況もあります。三つしていたりして、毎週巡回している牧師もいる。

無牧教会の場合経済的な理由で苦しんでいるケースが多い。だから説教の奉仕に行くときは手弁当で行くのが原則です。もちろんそれは遣わされる先生の教会がそれを許可し、サポートしてくれるという前提があつてのことですが。

(栗) 教派を越えて教会が支え合うということは本当に素晴らしいことだと思います。北海道ではもともとそういうことをしやすい気風があるのでしょうか。

(三) あることはありますね。もともと北海道ってよそ者の集まりだし。開拓の時に四国などのクリスチャンの青年たちが開拓目的で入って来たという歴史があります。開拓しながら、神の国を建て上げようとしたわけです。その中でクリスチャン同士が教派を越えて生活の場で支え合ってきた。その文化が今でも地方には残っている。しかし今はそれが徐々に過去のものになっちゃって、一緒にその地域に暮らしながらかかわっていくというのがなくなってきています。

教団中心のような教会形成にかわってきてしまいました。お互いが生活の場で協力するということがあんまりなくなってきちゃったという印象です。もう一回ルーツをしっかりと知って、「同じキリスト者としてかかわって来た

よね」ってことを再認識する必要がある。江別にはキリスト村⁶⁶ってあったんですよ。一緒に暮らしてそこを開拓していくというクリスチャンの共同体です。近代日本最初の女医でありクリスチャンの荻野吟子とキリスト者学生たちの働きもあった。彼らに代表されるように、農業なども含めて北海道はクリスチャンがかなり開拓に関わってきたし、生活を一緒にしながら進めてきたんです。

(栗) 先ほど「地域格差」という言葉が出ましたが、無牧と地域格差について聞かせてください。

(三) 結局無牧になっているところは過疎にもなっていることが多い。若い人が就職や進学でどんどん出て行っちゃう。私はその地域が活性化することと無牧の問題を切り離して考えてはいけないと思うんです。

札幌キリスト福音館も栗沢⁶⁷というところにチャペルがあります。栗沢の若い人たちは札幌に出てきたり、本州に行ったりする。いわば農村の過疎地です。ここに本気で福音を根付かせるんだったら、自分も農業するしかないと思います。農業しながら、自分も神を中心に生きていますという姿を見せることが一番の道です。その姿が見えたら、その地の人々も「ああそうだな」と思うはずです。そういう意味で牧師はだめですね。

だからずっと若い人たちに農家やるようにと言いつけてきました。そして今その準備をしている若者が出てきています。そのうちの一人は栗沢出身の若者です。

(栗) それはつまり、ヨーロッパ型の教会形成のような「教職者と教会員」

⁶⁶ キリスト村は、西村食品工業株式会社の創業者で、クリスチャンの西村久蔵（1898年 - 1953年）によって開墾された村。1963年開拓に加わった15戸が解散し、現在は記念碑だけが残る。

⁶⁷ 岩見沢市栗沢町はかつて万字炭山があり、炭鉱が主要産業だった。現在は炭鉱の衰退により、基幹産業は農業（稲作、畑作）へ転換した。

という関わり方ではなくて、初代教会のクリスチャンのような「人々の中に入って行って、生活を通じて伝道していく」というようなことでしょうか。

(三) まったくその発想が必要です。キリスト教国の発想だと宣教師を送り出して教会を建てあげるといことでしょうか。しかし、それはキリスト教国のイメージです。でも北海道に来た開拓者がそうであったように、ともに暮らすという発想は伝道と切り離せないのではないのでしょうか。そしてともと聖書もそのような世界観で書かれているように思うのです。

無牧教会を支援することも地域の活性化と切り離せない、と話しました。地域の活性化に教会がどう携われるか、どう貢献できるかということが大切です。私たちの教会は札幌にあります。札幌は人口が多い。地方から若者が集まってきます。専門学校や大学、就職もここでする者が多い。だから札幌の教会に人が集まるのはある意味当然です。それは方法が良かったからとかではなくて単に人がいるからです。

では、そういった都市部にある教会にできることは何か。それは人を送り返すことです。自分が育ったところに、宣教の思いをもって帰っていく若者をサポートすることが大切です。札幌から見たときにそれが必要だろうと考えています。

単に宣教師、牧師を送るのではなく、そこが農家の地域だったら農業従事者となる必要があります。実は福音に反対している人ってそんなにいないと思うんです。だけど、話ではうんうんと受け入れるけど、生活の現実とは全然結びつかないという問題があるのではないのでしょうか。そこに同じ仕事、同じ生活をしながら、でも神様を信じていますよっていう人がいれば、「ああそういうことか」って分かるはずですよ。

だけど、逆に牧師のような者がいっちゃうと「この人は牧師だから」と言っって話が終わっちゃう。だから私が行ってもダメですよ。「牧師だからだろ。それならできるよね」って言われちゃう。

だって農業にしても酪農にしても朝は早いし、10時から礼拝しますって言っっても忙しい真っ盛りでしょう。冬だと逆に時間はいっぱいあるんだけど、農繁期なんかはとてでもないけど出来ない。そんな中でキリスト者としてどう生きていくのか、現実の中で主を礼拝して生きるということ、同じ仕事をしながら見せる人がいるなら、彼らが普通に礼拝している姿を見せられ

るなら、「ああ、そういうことなんだね」って。宣教は実はわかりやすいと思うんです。

(栗) おっしゃることに賛成です。人々の生活の現場に入っていくことの大切さ、また教職者の枠を越えた献身的なクリスチャンによる教会形成についてはこれからますます重要になってくると考えます。実際世界各地で起きているチャーチプランティング・ムーブメントなどに代表される、既存のヨーロッパ型教会形成の概念を越えた働きが豊かな身を結んでいます。中国の家の教会などもそうですよね。しかし、こういった動きを好まない風潮もあります。反対意見としてよくあがるものに、聖礼典などの問題もあります。それでも、そのような教会形成はされるべきでしょうか。

(三) それもキリスト教国の発想ですよ。当然議論がでてくると思うけど、もし私がクリスチャンとしてそこに一人しかいなかったらどうするだろうと考えます。聖礼典ができないからクリスチャン辞めるかっていったらそんなことはないわけで。そして、もしもう一組クリスチャンがいたらどうするかっていったらやっぱり一緒に礼拝して、生活の中でもいっしょに支え合っていくと思う。

聖書が示していることってそういうことだと思います。日本はキリスト教国じゃないし、キリスト教国のやりかたをやっている人も人々に届かないっていうのはもうみんな分かっていることなのに。

別にキリスト教国がダメだって意味ではありません。ただ日本はキリスト教国じゃないのに、キリスト教国のようなやり方を進めているのは、やっぱりどうかと思います。

(栗) そのあたりの宣教のシフトチェンジが必要になってくるということですね。

(三) そうですね…。シフトチェンジじゃなくて、クリスチャンとしての本来の生き方に戻るとのことだと思います。むしろ私はキリスト教国が、逆

に自分たちのマインドでキリスト教国をつくりあげてきたかなって思います。そうして仕組みができてしまったので、その仕組みをどうして維持していくかということに視点がいったん変わったのではないのでしょうか。私たちはそのできあがったものを中心にしているから物事が複雑になるのかもしれませんが。むしろ今は非キリスト教国の教会のあり方が彼らにとっても助けになる時代なのかもしれません。

(栗) 無牧教会に対する働きについて、これからの展望を聞かせてください。

(三) 一つはやっぱり若い人たちです。地方から出てきて、自分の町にも教会があるんだけど牧師がいないとか、そもそも町に教会がないという若者。彼らに自分の出身地だったり、出身地じゃなくてもそういう田舎だつたりに行くように励ますことが大切でしょう。ホクミンの結婚支援もそういったことを視野に入れています。無牧対策と地域の活性化は密接につながっているからです。

実際にその地方に若者たちがとどまらないということは、小さな子どもが生まれたときに安全でいられるか、質の高い教育を受けさせることができるか、医療はどうかということと関係しています。この辺を教会が地方の人々とどう一緒に作り上げていけるかということも大切なんです。これは教会全体の問題でもあるからです。

私たちは札幌という都会に住んでいるので、たとえばいつも考えるんですけど、栗沢の人たちとどう関われるか。彼らは農家だからいろんなものを作っている。そしてそれを食べてもらう必要がある。食べてもらうのに、こっちは人口が多いわけだから、彼らが作ったものを受け入れることはできる。それを運んできて、こっちの人たちにお分けするルートを引き受けるとやりとりができる。

その仕組みを作ることで、関係が深まっていく。そしてこれは一教会ではできないことです。地域を巻きこんで、教団教派も越えて取り組む必要がある。教会は教えだけで勝負してきちゃったところがあるのかもしれない。生活の場に根差したホーリスティックな宣教が必要でしょう。

地域の活性化という言葉は世俗っぽいですが、地域の人たちが失った交わり、活気が教会を通して取り戻されていくということです。

無牧についてですが、たとえば牧師がいないところに牧師が派遣されれば解決になるか。教会にとっては教会が元気になっていいのかもしれませんが、同じことが起こると思うんです。経済的にも厳しい状況は変わらないわけですから。牧師がいたらいたでいいんだけど、なぜずっといないかってことを考えたら、それは多くの場合経済的理由、過疎、ですよ。そこに牧師を送り込まれても問題は解決しません。

しかし、「こここそ私が召された場所」と受け止めたキリスト者が一人でもいて、また孤立しないように、ちょっと離れてでもキリスト者同士がいつも交わるような関係がそこにあるなら、状況は変わると思う。今それを阻んでいるものがあると思います。それは教団だったり教派だったり。近くにいるのに、行き来が出来ないのは残念です。やはり交わりを持つこと、人と人がつながっていることが大切です。

経済的に苦しい教会に牧師を送り込んだとしても支えることはできません。それならそこにクリスチャンを送り込んで、文化ごと変えていくという発想が必要でしょう。そうは言っても一人では難しいと思います。イエス様は二人を遣わしました。一人は戦いもあるし、誘惑もある。互いに折り合えるために最低でも二組必要だと考えます。二組の家庭がその地に入っていけばやれると思います。

(栗) お話をお伺いしていて、一貫して先生がおっしゃっていることに、教団教派を越えた人と人とのつながり、支え合いということがあるかと思えます。そしてホクミンはそれを見事に実践しています。先ほどの流通システムなど、一教会の働きがそれだけで終わってしまわないような仕組みまでできつつあります。しかもそれが同一教団内だけでなく、教派を越えてなされているのは驚きであり、他の地域も見習うべきところが多いと思います。先生が教派を越えた働きするときに気をつけていらっしゃることはありますか。

(三) 教団教派を「越える」必要はないんです。それぞれの教団にはそのルーツがあり、それぞれ今の考え方に至った経緯があります。それは神様の許

しがあったのであり、そのようにして生まれてきた教団だからしっかりとそこには誇りを持つべきだと思います。

それと同じように、他の教団にも歴史があると認めることが大切でしょう。どうしてそういう考え方になったのかという歴史があるわけです。だから自分が育ったところにも誇りを持ちつつ、それ以外のところにも敬意を示すべきです。まず自分の属する教団の歴史を受け止めて、尊敬をする。それができて初めて他の教団教派に敬意を払えるのではないのでしょうか。

敬意のあるところに良い関係が生まれます。「お互いの教団の歴史とかどうでもいいから一緒になりましょう」っていてもそんなのウソですよ。それはできないことです。私たちは互いの違いを認め合いながらも一致することが出来るはずです。「そんなものは取り払って一緒になりましょう」っていうのは、私はすごく乱暴だと思います。

歯はいろいろあったほうがいいでしょう。前歯があり奥歯もあり。教団教派もそうで、その地域、その時代に生まれたそれぞれの歯がある。そしてそれは一緒にいることで、役割を果たす。自分たちだけでは見えなかった、分からなかったことが、あっちには見えているかもしれない。逆にあっちから見えないことがこっちにはよく見えているかもしれない。私たちもいっしょにすることで神様のご計画がより立体的に見えてくると思います。

神様が与えてくださったそれぞれの教団教派の役割、使命があるはずで、それをリスペクトできてこそ進んでいける。ルーツを取り払うのではなく、持っているからこそ関われるのがキリスト者の醍醐味ですよ。

ルーツがあって枝が意味をもつ。物事には順序があるものです。枝ばかり、つまり今日に見えている違いばかりを見るのではなく、なぜそうなったのかを知る必要があります。そしてそのうえで互いに受け入れ合うのです。

同意はできなくても、受け入れることはできます。それはイエス様がしたことでもありますよね。罪人の私たちに同意したか、というと同意はしていません。しかし受け入れてくださった。その感覚が大切なのに、逆にクリスチャン同士のほうが難しくしているかもしれません。

(栗) そのことは無牧教会を支援する際にもすごく重要な感覚であると思います。

(三) 同じ教団じゃない牧師が来るときに、受け入れることができる教会と、そうでない教会、つまり同じ教団じゃないと受け入れないという教会があります。どちらにせよ、その教会のルーツを知ることが大切です。

また実際に無牧支援に携わる人たちの訓練も大切です。「教団教派なんてどうでもいいですよ」みたいな人は携わらない方がいいでしょう。それぞれの教団にはいろんな事情ありますから、尊敬することを身に着けていないといけません。

(栗) ありがとうございます。

3. インタビューを終えて

三橋先生へのインタビューを終えて、無牧支援に必要ないくつかのキーワードが出てきたように思う。以下、簡単にまとめる。

(1) 信頼関係

無牧教会に対するサポートシステムの構築を目指すのが本稿の目的である。無牧教会をサポートしようとするとき、まず必要なのが信頼関係であるということについては2章からも学んだことだ。

互いの信頼関係があつてこそ、サポートは成り立つと三橋先生は言った。信頼関係を築くためには、互いを知る必要がある。つまり人と人とのつながりだ。支援する側とされる側がまず互いを知っていることがサポートの前提となる。そういった意味でサポートシステムは単なる組織や仕組みではなく、有機的な人と人とのつながりを基に構築されなければならないのかもしれない。

(2) 組織ではなく、人と人とのつながりが大切

三橋先生はインタビューの中で「組織にしないようにしている」「人と人とのつながりが大切」と繰り返し言っていた。人と人との有機的なつながりの中で支援が生み出されていく。

保守バプテスト同盟の大喜多先生も、この「人と人とのつながり」について言及していた。保守バプテスト同盟の多くの牧師たちは積極的に地域の他

教団の牧師たちと交流を持っている。保守バプテスト同盟からのサポートよりも、同じ地域で仕える牧師同士の交流が、いざという時に助けになるからだ。人と人とのつながりが、牧師の、また教会の危機を救うことになるのだ。

無牧教会に赴任した N 先生、D 先生も牧師同士のつながりの大切さを強調しておられた。支えてくれる牧師のネットワークがなければやっていけなかったと告白していることは興味深い。

(3) 他団体との連携

ホクミンは OMF インターナショナルという信頼される宣教団体とのつながりをもっている。そこから情報を得られることは大きなメリットだ。また、OMF にとっても北海道で宣教が進むサポートになるわけだから、両者の情熱が一致しているといえる。無牧教会のサポートシステムを構築しようとするとき、このような既存の組織の力を借りずに行うことは難しいだろう。神学校など、情報を提供してくれる組織との連携が重要だ。協力関係の中で働きが展開されることが望ましい。

(4) 無牧教会が主導権をとる

インタビューの中で「無牧教会の側が主導権をとることが大切」「サポートの押しつけは良くない」という話が出た。相手のニーズに合わないサポートをしても自己満足で終わってしまう。サポートされる側の無牧教会が主導権をとり、どのような牧師を必要としているのか、どのような条件で迎えることができるのかを自ら発信し、明確にすることが大切だろう。

ホクミンのホームページでは、支援を必要とする教会が登録・派遣希望のメールを送れるようにしている。その内容を下に引用する⁶⁸。

⁶⁸ ホクミン HP「牧会支援」〈<http://www.hocmin.net/bokkai/index.ht>〉、2016.11.10 下線引用者

登録・派遣希望フォーム

登録・派遣希望、その他ご質問等ございましたら、下記フォーム又はメールにてお申込み下さい。追ってホクミンよりご連絡いたします。

(※尚、詳しい日時や内容につきましては登録者と直接打ち合わせていただきますこと、ご了承下さい。)

- お名前
- ご所属
- ご住所 〒
- 連絡先
- メールアドレス
- ご希望日時
- 日時変更 可 不可
- ご希望内容
(詳しくお書き下さい)
- その他

このフォームは無牧教会支援について考えるとき、非常に参考になる。まず注目したのは、「詳しい日時や内容につきましては登録者と直接打ち合わせていただきますこと、ご了承下さい」と記されていることだ。当事者同士がホクミンを介さず直接話すことで、トラブルが避けられるし、ホクミンがトラブルに巻き込まれるリスクを軽減することができる。

また「ご希望内容」のところに「詳しくお書きください」と書かれており、支援を受ける側が積極的に希望を述べるのが求められている。これは無牧教会が牧師を招聘するときにも大切なことだと思う。「誰でもいい」というのは嘘だろう。その教会の土地柄やメンバー構成、直面しているニーズに合う人材が必要だ。できるだけ詳しく希望を述べるのが大切だ。

無牧教会のサポートシステムを構築するにあたり、上記のような登録フォームを作成することが非常に有益だと考える。そこに教会側が積極的に希望を書き込み、具体的に希望している牧師像が明確になれば、マッチングが容易になるのではないかと。

(5) 地域格差

教会の無牧化と地域格差は切り離して考えることはできない。地域が過疎化するとき、教会の運営は難しくなっていくだろう。

第5回日本伝道会議（2009年）の「地方伝道」プロジェクトにおいて提出されたアピール「全教会の課題としての地方伝道」によれば、過疎化の進む地方における宣教協力が急務であり、地方教会の課題には、都市教会も密接に関わっていることが確認された⁶⁹。また以下のような課題と方策の検討が指摘されている。

- ① 格差社会と言われる人口や教育・雇用機会などの都市偏重と過疎地の衰退は、対人口比教会数や福音を聞く機会の格差となっている。
- ② 牧師不足の中、無牧教会の増加や教会閉鎖の危機が顕著となっている。
- ③ 青年信徒の都市転出や教職・信徒の高齢化が進んでいる⁷⁰。

地域格差は福音を聞く機会の格差でもある。人口の都市への流出はますます進み、やはり教会も都心など人口の多い地域に集中する傾向がある。また教団内の優秀な人材も、地方の小さな教会ではなく、都市部の大きな教会に流れていくということもあるのではないだろうか。

地方はますます過疎化していく。若い人たちは進学や就職で都市部に流れていくので、教会を担う次世代を育成することが難しい。また人が集まらないので経済的な困窮に陥る。そのような教会は時がたてばやがて無牧となり、一度無牧となるとなかなか抜け出せない。このような状況を回避するために、「全教会の課題としての地方伝道」はいくつかの提言をしているが、その中に「互いに分かち合う共同体としての連帯」というものがある。以下、アピール文より引用する。

⁶⁹ 第6回日本伝道会議、前掲書、103頁

⁷⁰ 103頁

互いに分かち合う共同体としての連帯

教会は互いに重荷を負い合うキリストのからだです（Iコリント 12・26、エペソ 1・23、ガラテヤ 6・2）。地方教会の重荷に、都市教会が無関心であってはなりません。一方が他方を支援し・支援される関係という発想を転換し、都市と地方の教会は、主から託された恵みと福音宣教の機会、そして苦難と重荷を共に分かち合うべきです。地方の伝道はそれぞれの地域の教会が中心となって進められるべきですが、地方教会だけでは負いきれない面を都市教会が共に負うような連携は、「恵みのわざ」への参与といえます（IIコリント 8）。パウロは、教会において分かち合いの精神が失われ兄弟たちの欠乏を顧みないことを、主イエスがないがしろにされキリストのからだに損なわれることと関連づけて警告しています（Iコリント 11）。都市教会に出席する地方教会出身者は、両者の架け橋となり得ます。彼らを通して、都市と地方の教会は互いの状況を知り、祈りに覚えることができます。教会籍の転籍の問題や献金などの面で、地方出身者の母教会への思いやりや重荷を尊重しつつ、出席教会での奉仕を励ますことができます。まず身近な交わりから、分かち合いの共同体を築き上げていくではありませんか⁷¹。

このアピール文が言うように、地方教会の重荷に、都市教会が無関心であってはならない。教会の地域格差とそこから派生する諸問題に対して、日本全国の教会が取り組まなければならないように感じる。通信技術が発達した今、都市にいながら地方の無牧教会を助ける手段があるように思う。

(6) 牧師ではなく、献身的なクリスチャンたちによる働き

インタビューの中で、牧師という役職にこだわらない信徒リーダーによる教会形成の話があった。栗沢への農業従事者の派遣はそれにあたる。これは保守バプテスト同盟の恵泉キリスト教会が取り組んでいることに似ている。恵泉ではその土地に重荷のある信徒リーダーがチャペル責任者として牧会的な働きを担っている。これは地方での教会開拓に非常に効果的な手段であ

⁷¹ 同書 104-105 頁

る。まず信徒リーダーがその土地に住み、働くことで周囲の人々と信頼関係を築く。三橋先生が指摘するように、同じ目線で福音を分かち合えるのだ。

また経済的な面においてもメリットがある。牧会者の役割を果たす信徒リーダーは多くの場合仕事をしているので、牧師謝儀の必要がないのだ。前述のように地方の教会は人が集まりにくく、開拓の場合は特に経済的な問題がある。しかしこの方法なら牧師謝儀の心配をする必要はなく、限られた財源を伝道に集中して用いることができる。

そしてこの方法は、無牧教会に対しても非常に効果的ではないかと思う。例えば、過疎地にある無牧教会に牧師を派遣しても、教会には謝儀を支払うだけの余裕がない。しかし現地で働く信徒リーダーが育成され、信徒牧会者となるなら教会には経済的な負担はかからない。

無牧教会に牧師を派遣することで問題が解決するとは限らないことがよく分かった。教会に牧師を支えていくだけの力がなければ無牧化は繰り返されるだろう。

これらのことを踏まえ、また他のインタビューから得られた事柄も踏まえて、次章では無牧教会をなくすための取り組みについて提言させていただきたい。

第5章 提言

ここまで、無牧教会に対する実際の取り組みや、そこで仕える牧師たちの姿から、無牧教会に必要とされるサポートについて考えてきた。最後の章は実際どのような取り組みが考えられるかを提言としていくつか挙げさせていたいただきたい。

今日無牧教会が直面している問題点を整理すると大きく分けて次の二つがあるのではないと思われる。

① 教会に牧師を受け入れるだけの力がない

見てきたいくつかのケースから、無牧教会が牧師を迎え入れるために経済的に、また体制的に整えられていないというケースが少なくないと分かった。「経済的に」というのは、特に無牧化が長期化した場合多くの教会は財政的に困窮する。そういった意味でも無牧状態にある教会は、最も困難な時期を通過している。過疎地の教会などはなおさらだ。牧師候補者を見つけたとしても、謝儀を十分に支払える教会が一体どれくらいあるだろうか。

このような場合は、牧師を得ることが問題の解決になるとは考えにくい。もちろん、牧師を得ることで教会が活気づき、礼拝出席者も増えて経済的な問題が解決すれば一番だが、それが難しい場合も多い。

そもそも過疎化が進む地方の無牧教会に自ら志願して赴任する牧師がどれくらいいるだろうか。過疎地の無牧教会は、過疎化が進み教会財政が苦しくなる。謝儀が払えないため牧師が見つからず無牧状態が長期化する。教員が減り、さらに財政が苦しくなるという悪循環に陥っていると言える。このような場合、有給の牧師が赴任するという以外の方法が考えられなければならない。

また「体制的に」というのは、先に見てきたように無牧教会は硬直化した内向きの志向性を持ちやすい。そのため自覚がないまま知らず知らずのうちに排他的になったり、常に前任者と比べたりすることによって新しい牧師に居心地の悪い思いをさせてしまう。このような教会には牧師が定着しにくい。牧師を迎える準備として学びがなされるか、外部からでなく教会内部から牧会的な役割を担うリーダーが起こされる必要があるように思う。

無牧教会の増加を防ぐために、まず「教会に牧師を受け入れるだけの力が

ない」ということを考慮した対策がとられなければならない。

② 牧師を探す手段を持たない

二つ目に、改善しなければならない問題として、多くの無牧教会が自分たちの希望に合う牧師を探す手段を持たないということが挙げられるのではないだろうか。無牧状態が長期化している教会の多くは、後任の目途が全くたっていない。牧師を探す手段を持たないからだ。サポート体制のある教団に属している場合は何らかの支援を頼りにすることができるかもしれないが、単立教会や、そのような支援体制のない教団に属している場合はただひたすら祈って待つしかない。

またその一方で、働き場を探す牧師も無牧教会の情報を得る手段がほとんどない。そのため選択肢が限られてしまい、教会に遣わされたいという情熱はあるのに機会が与えられなかったり、情熱と賜物に合う教会が見つからなかったりするのではないだろうか。このような状態ではミスマッチングも起こり易く、教会員や牧師が不必要に傷つくこととなる。両者をつなげるために情報が整理、提供され最適なマッチングが生み出される仕組みがなければならない。

これらのことを踏まえて以下にいくつかの提言を挙げる。まず①で述べた「教会に牧師を受け入れるだけの力がない」という問題点から考えてみよう。

1. 問題①「牧師を受け入れるだけの力がない」 その解決のために

(1) 信徒リーダーの活躍を促す「信徒牧会者養成コース」の開設

第5回日本伝道会議「地方伝道」プロジェクトにおいて提出された地方の教会の衰退化を解決するための提言をもう一度引用してみよう。

「信徒伝道者の育成」

無牧教会の抱える問題を打開するには、信徒伝道者の育成と働きが不可欠です。現状を打破するためには、牧師は教え牧会する者、信徒は教えられ牧会される者という、従来の牧師・信徒関係の固定観念を打ち破

り、互いを初代教会に見られるような「同労者」として位置づけ直す必要があります。特に過疎地域にあって信徒伝道者は、必要に応じて説教や牧会をもつかさどる役割を担うことが期待されます⁷²。

教会側に牧師を招聘するだけの余裕がない場合、違う選択肢があってもいいと思う。有給の牧師を招くのではなく、信徒リーダーによってその教会の牧会が担われていくという方法だ。

地方伝道において私たちは従来の、会堂があってフルタイムで奉仕する有給の牧師がいるというような欧米型教会形成に行き詰まりを感じている。都市への人口流出に伴って福音を聞く機会の地域格差はますます広がっていくことが予想される。このままでは地域教会の無牧化も進む。無牧になった教会は衰退する。結果経済的な困窮に陥る。牧師謝儀が払えないので後任が見つからない。そして無牧状態から抜け出せなくなるという悪循環に陥る。そのようにして無牧になった教会は衰退し続け、やがて消滅するしかないのか。そうではないはずだ。

ここで大喜多先生へのインタビュー（本稿2章2節）から学んだことが思い出される。大喜多先生は言った。「牧師がいないということがそれほど悲嘆すべきことだとは思わない。牧会者の働きを担うリーダーが存在する限り教会は存続する。」これは本当だと思う。東北地方を中心に伝道を続け、また成果を出してきた恵泉キリスト教会の経験からくる確信だろう。地方には地方にあった教会形成の方策があつていいのかもしれない。

ここで私は『水牛神学』の一節を思いだしている。北タイの宣教活動の中での小山先生の決意が語られている。少し長くなるが引用する。（下線引用者）

わたしは決心した。トマス・アクイナスとカール・バルトのそのような偉大な神学思想を、北タイの農民たちの知的小および霊的必要の下位に置こう、と。わたしは決心した。神学的著作の偉大さは、わたしが遣わされている農民たちにそれらがなしうる奉仕の程度と質によって判断されるべきである、と。わたしはまた決心した。

⁷² 第6回日本伝道会議、前掲書、103-104頁

『神学大全』と『教会教義学』は、わたしがそれらを農民たちのためになるように使いこなせないうちは、本当に理解したとはいえない、と。北タイにおけるわが神学は農民の必要から始めるべきであって、『神学大全』と『教会教義学』に展開されている偉大な神学思想からではない、と。しかしこうした接近法は野暮の骨頂どころか、神を恐れぬふるまいではなかろうか？己が神学的思惟においてあえて農民たちをトマス・アクイナスとカール・バルトよりも重んじると、わたしは言うつもりなのであろうか。しかり！理由は簡単だ。神がわたしを伝道の器として召したのはここ北タイであって、イタリアでもスイスでもないからだ。そして私の共働者はトマス・アクイナスでもなければカール・バルトでもない。神はこれらの農民の隣人になれと、わたしに命じられた。農民との深いかかわりゆえに、わたしはこの決断をしたのだ。こうしたかかわりこそ、わが神学が芽生える唯一の土壌ではなかろうか？「わたしはあなたがた（農耕者）の必要としているものを念頭において神学的著作を読もう。あなたがたの必要としているものをもっとも優れた神学的著作よりも重んじよう。わたしはあなたがたのもとへ遣わされているのだから」（ルカ福音書 10 章 33-35 節参照）。以上のわが決断の意味するものは、北タイの神学は北タイにおいて芽生え、生育する、他のどこの地域でもない、ということである。北タイ神学、すなわち北タイにおいてイエス・キリストに仕える神学が誕生するのは、われわれがあえてこうした決断をしたときである。タイのための、ひいてはアジアのための神学の出発点はこうした決断にこそあるのだ⁷³。

日本はキリスト教国ではない。そしてこれまでの方法では過疎地には届かないし、この状況は放置していても変わりはない。日本の現状に合った新しい方法が積極的に試されてもよいのではないだろうか。その一つが信徒牧会者の育成だと思う。

⁷³ 小山晃佑著、森泉弘次訳『水牛神学 アジアの文化のなかで福音の真理を問う』教文館、2011年、17-18頁、下線引用者

チャーチ・プランティング・ムーブメントという言葉聞いたことがあるだろうか。これはインドや中国、アフリカ、イスラム諸国などのいわゆる非キリスト教国において広がりを見せる宣教のムーブメントで近年目覚ましい成果を挙げている。その定義は「特定の民族や住民区分全体を網羅するように、現地主体の教会が次々に開拓され、急激に増え広がっていくこと」とされている⁷⁴。

現地主体ということが言われているが、ここがこれまでの宣教とイメージの大きく異なるところだ。これまでは神学教育を受けた宣教師が現地で教会を開拓していくというのが一般的だったが、チャーチ・プランティング・ムーブメントの場合はそうではない。最初の教会、あるいは最初に生み出すいくつかの教会は外から来た者たちによって開拓されるかもしれないが、非常に早い時期に、リーダーシップが外部の者から内部の者（現地の者）へと移行され、教会開拓が継続される。その結果、チャーチ・プランティング・ムーブメントにおいてキリストを信じた新しいクリスチャンたちは、その働きに外国人が関わっていたことを全く知らずに、短期間のうちに働きを進めていく⁷⁵。ここでのポイントは早い段階でのリーダーシップの移譲である。このムーブメントでは生み出されていく教会の多くが自前の会堂を持たず、家々で集まるいわゆる「家の教会」である。そこで奉仕するのは神学教育を受けた有給の牧師ではなく、無給の信徒リーダーたちだ。このムーブメントのモデルは初代教会の姿にある。初代教会のクリスチャンたちは家々で集まった。またパウロはその行く所々でリーダーを任命した。そのようにしてキリスト教の爆発的な拡大が1世紀に起こったのだ。そしてそれが現在インドや中国で起こっているという。インドではわずか7年弱の短い期間に4000の教会が生み出されたというのだ⁷⁶。

これに対して「信じられない」といぶかしがる人もいるかもしれない。しかし、私は実際にインドでその働きを見てきた。6年ほど前にインドを訪れ

⁷⁴ David Garrison 著、日本バプテスト宣教団訳『チャーチ・プランティング・ムーブメント 神は失われた世界をどのように贖っておられるか』日本バプテスト宣教団、2005年、19頁

⁷⁵ 20頁

⁷⁶ 35頁

たとき、家の教会のリーダーたちの勉強会に参加したことがある。地方の政治家から学生に至るまで様々な年齢層、立場の人々が参加していたが、皆聖書知識に飢えていた。60名はいたと思うが、一人一人が数十の家の教会を監督していた。中には100以上を監督している者もいた。実際そのような家の教会の集まりに何度か参加した。毎日のようにどこかで小さな集まりが持たれている。

また、私たちの教会は現在スリランカの教会を支援しているが、そこでも家の教会が大きな役割を果たしているようだ。私たちは宣教方法について指示することはないが、現地の人々が「自分たちが一番集まりやすい方法」を考えたとき、家に集まって聖書のみことばを分かち合うという方法が一番合っているということを見つけたらしい。この方法でスリランカの教会も大きな成果を挙げている。そしてその中で無給の信徒リーダーたちが果たす役割は非常に大きいのだ。

もちろんこのような教会のあり方に疑問を持つ方々もおられるのはよく理解できる。私は神学教育の重要性を軽視しているのではない。きちんと学んだことがない人々によって教会が導かれるときに陥ってしまいやすい問題もたくさんあるだろう。しかし、だからと言って信徒リーダーの活躍の道を閉ざすべきではないと私は考える。自動車に乗れば事故に遭うこともある。しかし、だからと言って自動車に乗ることが悪ではない。自動車によって私たちは今まで到達できなかったところまで行くことができるのだ。

救急車に乗る救急救命士による気管挿管が認められたのは2004年になってからだ。呼吸が止まってしまった患者に対して気道を確保するために行う処置で、それまでは医師にしか認められていなかった。この処置が医師よりも早い段階で患者に接触する救命士によってなされれば、救命率が上がるというのは明らかだった。しかし医師会が強硬に反対した。「十分な訓練がされていない者が処置をして事故が起こったらどうするのか」と。彼らは、それは医師にしかできないことだと信じていたのだ。

しかし今や全国の訓練を受けた救命士が、医師の指示を受けることを条件に気管挿管を実施できるようになっている。訓練を受けさえすれば、医師でなくてもそれはできるのだということを証明した形になった。

「事故が起こるかもしれない」と心配するのは分かる。しかし今息が止まっているということ以上の事故があるだろうか。私は福音宣教にも同じことが言えるように思うのだ。「信徒リーダーに牧会的な働きを担わせて、何か教会がおかしなことになったらどうするんだ」と言う人もいるかもしれないが、今地方に住む人々が福音を聞く機会がないということ以上に心配しなければならない問題がそこにあるのだろうか。十年以上神学を学んだ者からであれ、数カ月前にクリスチャンになった者からであれ、彼らに必要なのは「福音について聞く」ということなのだ。

私たちは信徒リーダーの力をあなどってはならない。あのドラッカーも非営利組織においてボランティアスタッフが果たす役割が非常に大きいこと知っていた⁷⁷。問題なのは彼らに期待せず訓練を施さないことなのだ。身近な例をもう一つ挙げるなら、顧客満足度が非常に高く、リピート率が毎年98%前後に達するといわれる東京ディズニーランドもスタッフはほとんどがアルバイトで構成されている⁷⁸。「人には変わる・育つ可能性があり、その可能性を実現することがディズニーの高いクオリティを維持していくことにつながる」と考えられている⁷⁹。同じように信徒リーダーたちも訓練さえ受ければ、一般に考えられているよりも遥かに多くできることがある。牧会的な働きも担えるだろう。人は期待され、任されれば力を発揮する。良くないのは期待しないこと、任せないことだ。このような信徒リーダーの力を最大限に引き出そうとする働きを恵泉キリスト教会や札幌キリスト福音館はすでに行っている。今無牧状態にある教会の中にも、信徒リーダーとして牧会的な役割を担える人がいるはずだ。

そこで、私は提言したい。このようなリーダーを育てるために、
「神学校が信徒牧会者養成コースを設けること」

⁷⁷ P・F・ドラッカー著、上田惇生訳『非営利組織の経営』ダイヤモンド社、2013年、38頁

⁷⁸ 福島文二郎著『9割がバイトでも最高のスタッフに育つ ディズニーの教え方』中経出版、2013年、20頁

⁷⁹ 24頁

これまでも信徒リーダーコースのようなものはあったかもしれない。しかしそれはどちらかと言うと、牧会者の助けになるような成熟したクリスチャンを育てることが目的だったと思う。そうではなくて、牧会者そのものを育てることを目的にした信徒リーダーコースだ。

もちろんこれは全寮制の3年コースのようなものであってはならない。信徒リーダーの多くは仕事を持っているだろうし、家族もいるだろうから、もっと短期間に最低限の教育・訓練がなされることが望ましいだろう。例えばゴールデンウィークに数日間泊まり込みで行うのも良いかもしれない。その中で、聖書の基礎知識、伝道の大切さやカウンセリングの仕方などを学ぶことができれば、無牧教会にとって大きな助けとなることだろう。またこれは通信コースですることでもあるだろう。通信なら地方に住む信徒リーダーでも無理なく学ぶことができる。

牧会者として学ぶべきことは多くある。欲を言えばきりが無いが、信徒牧会者の養成を目指すなら必要最低限のことに絞るべきだ。なぜなら、無牧教会が望んでいる牧会者は、原語から緻密な解釈ができる研究者肌の人物ではないだろうし、難解な神学書を解説できる人物でもないはずだからだ。大きな教会ならいざ知らず、無牧教会の教会員が求めるのはむしろ彼らを愛し、良好な人間関係を築き、彼らのために祈り、励まし、訪問したり相談にのってくれたりする人物、また未来を指し示す能力のある人物であろう。それは先に見てきたケースからも学んだとおりで。

無牧教会は人間関係に重きを置く傾向がある。マッキントッシュは以下のように指摘する。

小規模教会では、人々は自分たちの教会の牧師を人間関係の視点から見るのが習慣になっています。(中略) 大まかに言って、小規模教会の会員たちは、牧師の人柄や人格的な特徴を強調します。これらの教会で牧師を評価するのに最もよく使われる言葉は、〈愛情深い〉〈温かい〉〈配慮のある〉とか〈心優しい〉といったものです⁸⁰。

⁸⁰ マッキントッシュ、前掲書、62-63頁

彼らが求めているのは深い専門知識よりも人間関係に関する事柄であることが分かる。このように無牧教会のニーズを考えると、ヘブル語、ギリシャ語（もちろんそれらは大切だが）といったことよりも、カウンセリングや訪問、リーダーシップのとり方などに力を入れて教えるべきだと考える。また伝道することの大切さや教会の未来に希望をもって祈り続けることの重要性を教えることができればなお良い。それらは未来に希望を持ち続けることにつながる。将来牧師を迎える日が来ることを想定して「牧師を招聘する際の心構え」のようなことが教えられる必要もあるかもしれない。彼らは牧師が来た後も、その助け手となることができる。3章でインタビューした牧師たちは「橋渡しになってくれる存在」「右腕になってくれるような教会員」の存在を求めているが、信徒牧会者は牧師を招聘した後そのような重要な役割を担うことができるだろう。

もちろん今挙げたようなことを教えるだけでも相当なボリュームになるだろうから、分割して講座を設けるのも良いと思う。そうすれば信徒リーダーは自分の教会の必要に合わせて講座を選択することができる。

コース修了者には「信徒牧会者養成コース カウンセリング講座修了」というような修了証書を発行するのはどうだろうか。それは信徒牧会者としての役職を保証するというような性質のものではないにしても、リーダーたちにとって自信につながるし、他の教会員たちが彼らをリーダーとして正しく尊敬するための助けにもなるだろう。

また、このようなコースを通して無牧教会と神学校とのつながりができれば素晴らしい。その無牧教会に定期的なアドバイスをくれる牧師とマッチングができるなら最高だ。指導してくれる人がいなければ無牧教会は健全なキリスト教信仰からそれていく危険性があることは否めないだろう。謙遜にそのような助けを求めることが重要だと思う。そうすれば、聖書や神学に対する知識の不足ゆえに起こり得る問題を回避することができるだろう。このような牧師と信徒リーダーのつながりだけでなく、信徒リーダー同士の横のつながりができるのも助けになるだろう。孤立しがちな無牧教会のリーダー同士がつながって、境遇を分かち合い、悩みを打ち明け合い、祈り合えたら大きな励ましになるだろう。

どのような方法をとるにしろ、各神学校が信徒牧会者養成コースを設けることが必要だと信じる。そうすれば日本の教会の現状が少なからず変わるのではない。閉鎖の危機にある教会が息を吹き返すかもしれない。すぐにも取り組むべき課題だと思う。

(2) 通信技術を用いた教会形成

先の提言の中で、定期的なアドバイスをくれる牧師と無牧教会の信徒リーダーのマッチングについて少し触れたが、たとえお互いが地理的に離れていたとしても、今日の通信技術を用いれば容易につながりを持続することができる。これは無牧教会にとって非常に大きな助けになるだろう。牧師の間でも、定期的なメンター（助言者、指導者）と Skype（無料のインターネット電話サービス）で相談しているという話はよく聞く。これならアドバイザーが国外にいたとしても問題にならない。無牧教会もこのような技術を活用すべきだと思う。

牧師がその働きの中で最も労力と時間を費やすのは説教の準備かもしれない。ましてや十分な神学教育を受けることができない信徒牧会者にとって説教の準備は大変だと思う。以前無牧だった私たちの教会で、ある信徒リーダーが数カ月に一度説教の奉仕をしてくれていた。当時を振り返って「大変だった」と漏らしていたことがある。1つの説教を準備するのに1カ月以上かかる。前日の夜などは緊張して眠れなかったそうだ。信徒リーダーにとって毎週の説教は大変な重荷となり得るであろう。しかしありがたいことに、今日では上記のような通信技術を用いればそのような問題も解決できる。

信徒牧会者養成コースで学ぶべきことの中で、説教について触れなかったことを気づかれた方もいるかもしれない。日本伝道会議のアピール文では、「特に過疎地域にあって信徒伝道者は、必要に応じて説教や牧会をもつかさどる役割を担うことが期待されます⁸¹」とあったが、私は無牧教会の信徒牧会者が必ずしも説教をしなければならないとは考えない。決して「信徒牧会者は説教をするべきではない」と思っているのではない。必要ならぜひされると良いと思う。しかしたとえ説教の賜物がなくても信徒牧会者になれると

⁸¹ 第6回日本伝道会議、前掲書、104頁

信じている。今日の発達した通信技術がそれをカバーできると思うからだ。信徒牧会者が説教をする代わりに、つながりのある教会、信仰を同じくする教会の説教をオンラインで聞くということができる。礼拝の様子をオンラインでライブ中継している教会は少なくないし、新たに始めるにしてもそれほど経費はかからない。日曜に集まって礼拝するとき、福音派の無牧教会は福音派の牧師の説教を聞けばよいし、聖霊派は聖霊派の説教者の説教を聞けばよい。もちろんその牧師と無牧教会との直接的なつながりがあれば素晴らしいと思う。自分たちに対する説教として聞くことが容易になるし、信徒リーダーのメンターとなってもらい実際的な牧会のアドバイスを受けることができるならばなお素晴らしい。このような形で無牧教会の支援に賛同してくれる牧師・教会は少なくないのではなからうか。

その場にはいない牧師の説教を聞くということに違和感を覚える人もいるかもしれない。「牧師がその場において目の前の会衆に語るからこそ説教は人々の心に響くもの」だ、と信じている方も多くいるだろう。

私は、そうとも言い切れないと思っている。このようなことはアメリカの大教会などでは毎週当たり前のように行われている。大きな教会になると、1つのところで礼拝することが難しくなるためいくつかのキャンパスを持っている。教会員は、自分の家から近いなどの理由で好きなキャンパスを選び、毎週そこに集って礼拝を守る。各キャンパスには責任者であるキャンパスパスターがいて、牧会的なケアを行っている。彼らは説教はしない。留学中に、友人に連れられてそのようなキャンパスの一つを何度か訪れたことがある。初めて行ったとき、キャンパスパスターは私の座っていた席まで来て挨拶をしてくれた。礼拝が始まるとそのキャンパス所属のワーシップチームが賛美を導いたが、その後に興味深いことが起こった。スクリーンにメインキャンパスのステージが映し出され、同時刻にされている主任牧師の説教を各キャンパスはライブ中継で観るのだ。夕方の礼拝などに行くと、ライブ中継ではなく、朝にされた説教の録画が映し出されることもあった。そして説教が終わるとキャンパスパスターがステージに立って祈りを導いた。噂には聞いていたが、実際に体験してみるとほとんど違和感がなかったのを覚えている。実際、その礼拝で映し出された説教に私は非常に励まされた。今自分に対して語られている説教だと受け取ることができたことに自分でも驚いた

ほどだ。また教会員はそれぞれのキャンパスを通してスモールグループに参加したり、バイブルスタディをしたり、カウンセリングを受けたりすることができる。牧会的なケアは各キャンパスのキャンパスパスターが担うのだ。

このような形を無牧教会にも適応することはできないだろうか。それぞれの教会が自分たちの信仰に合う教会とつながりを持ち、礼拝説教を聞く。その場合信徒牧会者は上記のキャンパスパスターのような役割を担う。つまり説教はしないが、牧会的なケアをするのだ。教会員を訪問し、励まし、祈り、カウンセリングをする。このような方法なら信徒牧会者の負担も少なく済むだろう。この方法が広がるならば、無牧教会でも毎週説教を聞くことができる。

もしかしたらそのような技術を導入することはハードルが高いと思われるかもしれない。お金と専門的な知識が必要だと感じる人もいるだろう。しかし実際はそれほど難しいことではない。PCとプロジェクタ（もしくはテレビ）、インターネットに接続できる環境、そしてできればスピーカーがあれば説教は聞ける。「それも難しい」と思われるかもしれない。しかしそういうことが得意なクリスチャンは探せばいるものだ。たとえ遠方からでも謝儀を払って来てもらう価値は十分にあると思う。そのような初期投資は必要になるが、牧師を招聘して謝儀を毎月払うことに比べればはるかに安い。

少し余談になるが、そのような技術面で教会に貢献することを専門とした献身者が日本にも多く起こされていくべきだと思う。牧師になることだけが献身ではない。アメリカでは音響スタッフが有給で雇われていたりするのはよくあることだ。彼らは技術をもって献身している。それは賜物の違いであって優劣はないはずだと私は信じている。先日アメリカの教会で音響スタッフをしていた友人に来てもらって、私たちの教会の音響システムについて相談にのってもらったところ、音が以前よりも遥かに良くなった。説教もよりはっきりと聞こえる。「やはり専門家は違う」と思わされた。謝儀を支払ったがそれ以上の価値があったと思っている。その彼が「日本では食べていけない」と言っていたのを思い出す。明らかに音響の調整が必要な教会やクリスチャンの施設は私の知る限りでもたくさんある。技術献身者が活躍できる風土が日本の教会に根付くことを願う。

話は戻るが、通信技術を用いて説教を聞く環境を整えることは無牧教会にとって大きな益をもたらすと私は信じる。実際私たちの教会は無牧時代にそのことを経験した。

私の仕える幸町キリスト教会が以前は無牧であったが、信徒リーダーによって支えられていたことは前に述べた。教会員が無牧状態にも関わらず深刻な信仰の落ち込みを経験しなかったのは、そのリーダーの働きによるところが大きい、もう一つ忘れてはならないことがある。それは私たちの教会をサポートしてくれたアメリカ人牧師の存在だ。彼はほぼ毎週 Skype を通して説教をしてくれた。日本人通訳をつけて、カメラに向かい私たちのためだけに説教をしてくれたのだ。また彼は聖書勉強のための教材を送ってくれたり、年に2回ほど私たちの教会を訪れてくれたりした。私が赴任してからも、相談にのってくれたし、移行がスムーズになされるように手助けしてくれた。どれだけ助けられたか分からない。彼は国境を越えて私たちの教会を牧会してくれていたわけだ。

今私たちの教会はこれと似たことをスリランカの教会に対して行っている。かつて日本でクリスチャンになり、帰国してから牧師となったスリランカ人と定期的に Skype で話し、相談にのったり、教材を送って学びをしたりする。牧師はその学びを教会員にも分かち合う。またその教材をもとに説教をしたりもする。私たちは国境すら越えて他の教会を助けることができる時代に生きているのだ。今日の通信技術はそれを可能にしてくれた。

ここに私たちが持っている牧師観に対する大きなチャレンジがあると思う。私たちは牧会を「箱単位」で考えるのをやめるべきだ。一人の牧師は一つの教会を牧会するという従来の形にこだわる必要はないと思う。現地の教会の信徒リーダーと協力関係があれば、通信技術を用いてその教会を助けることができるだけでなく、彼らの牧師であることもできるだろう。そのような関係が築かれれば無牧教会はもはや無牧ではなくなる。毎週「自分たちの牧師」の説教を聞くことができるのだ。

このような無牧教会と牧師とのつながりを深めるためにいくつかのことを提案したい。一つは、その牧師が年に一度でも構わないから定期的に現地の教会を訪問することだ。顔と顔を合わせて互いを知りあうことの大切さはホクミンの働きからも学んだところだ。実際に合ってみなければ相手のこと

は分からない。もう一つは信徒リーダーと牧師に信頼関係があることだ。定期的に Skype などでも相談することは必要だろう。またその信徒リーダーを短期間でも教会のインターンとして迎え入れるのはどうだろうか。牧会の現場を体験することで得られる物は決して少なくないだろう。先ほどの信徒牧会者養成コースにこのような研修制度を取り入れてもいいかもしれない。

私たちは一つの教会という枠を越えて、地域を越えて、時には国境さえ越えて牧会できる時代に生きている。無牧教会にとっては、たとえ遠く離れたところであったとしても、自分たちの信頼できる牧師を「自分たちの牧師」とすることができるのだ。

それがどのような形であるにしても、通信技術を用いた教会形成がされていくとき、無牧教会の抱えている問題の多くが解決されることだろう。ぜひ取り組んでいただきたい課題だ。

(3) 高齢者の献身を促す

無牧教会の多くは十分な牧師謝儀を支払えるほど経済的な余裕がない。そこに家族連れの若い牧師が赴任することは難しいだろう。前章のインタビューでも述べられていたように、子どもの教育や医療のことを考えると地方の小さな教会に赴任したいと願う若い牧師は多くないと思う。過疎地は牧師が赴任してもやはり過疎地だ。すぐに礼拝出席者が増えて牧師謝儀が支払えるようになるという保証はどこにもない。地方の教会はこのような経済的理由のため、牧師が欲しいと強く願ったとしても実現するのが難しい。

しかし高齢の献身者ならばどうだろうか。牧師謝儀の心配はしなくてもいい。年金があるからだ。また子育てを終えているなら子どもの学費などもかからない。もちろん牧師自身が「それでかまわない」と言ってくれることが条件だが、3章でインタビューに応じてくれた D 先生がそうであったように、そのような情熱を持っている高齢者は少なくないと思う。そこで無牧教会のこれ以上の増加を止めるために、高齢者の献身を促すことが有効だと考える。そのために、定年後の生き方として「献身」を選択することができるような環境を教会や神学校が整えていく必要があるだろう。先に述べた信徒牧会者を生み出すこととともに、高齢の牧師を生み出していく働きが神学校

に求められる。社会全体が高齢化していることを思う時、高齢の働き人がますます必要になると考える。というのは、彼らの方が若い牧師よりも高齢者に伝道しやすいという強みがあるからだ。若者には若者にしかできない働きがあるが、同じように高齢者には高齢者にしかできない働きがある。各教会が教会員たちに、定年後の生き方として献身を促すことは日本の教会全体に大きな益となると信じる。

最近、若くして神学校に入ってくる神学生より、十分な社会経験をした上で神学校に入ってくる人が増えてきているそうだ⁸²。その中には定年後に神学校に入学する人々もいる。しかし自分の子どもよりも若い人々と「同級生」になって勉強をしたり、同じカリキュラムをこなしたりすることに抵抗を感じる人も少なくないようだ。それが神学校の敷居を高くしており、働き人の増加を妨げている。すでにシニアコースを設けている神学校もあるが、ますますの充実が求められるだろう。日本全国の神学校にシニアコースが増設され、定年後の献身が当たり前のこととして受け取られる文化がつけられていくことが望ましい。

世界有数の長寿大国である日本はそのメリットを活かさなければならぬ。3章で引用した朝日新聞の記事をもう一度引用する。

一般的に 65 歳とされている高齢者の定義について、日本老年学会と日本老年医学会は 5 日、75 歳以上とすべきだとする提言を発表した。65～74 歳は「心身とも元気な人が多く、高齢者とするのは時代に合わない」として、新たに「准高齢者」と位置づけた。(中略)

65 歳以上では脳卒中などで治療を受ける割合が以前より低下する一方、身体能力を見る指標の歩行速度などが上がる傾向にあり、生物学的にみた年齢は 10～20 年前に比べて 5～10 歳は若返っていると判断した。知的機能の面でも、70 代の検査の平均得点は、10 年前の 60 代に相当するという⁸³。

平均寿命が高くなるに伴って、定年後もまだまだ動ける人が増えてきた。

⁸² 第 6 回日本伝道会議、前掲書、193 頁

⁸³ 『朝日新聞』2017 年 1 月 6 日朝刊

彼らの多くは社会のため、また教会のために尽力したいと願っている。彼らは大変貴重な戦力となり得るため、日本の教会は彼らに活躍の場を提供すべきだと私は思う。教会の高齢化ということが言われている。それは多くの場合否定的な意味合いで言われるが、高齢の献身者が増えるなら、無牧教会は助かるかもしれない。年金と少額の謝儀で生活しながら教会を支える高齢の牧師の活躍が期待される。

またもし「牧師になるのはハードルが高い」と思われる方のためには、先に挙げたような信徒牧会者養成コースが用いられることを望む。定年後は信徒牧会者として教会を支えるという生き方が選択できる土壌を整えれば、日本の教会は大きな力を得ることになる。信徒牧会者にしても、高齢の牧師にしても、教会のために仕えたいと願う人々の情熱をどのように活かし、貴重な人的資源を活かすことができるかが日本の教会の大きな課題であろう。彼らこそ、「牧師を受け入れるだけの力がない」という無牧教会の問題を解決する鍵となり得るのだ。

2. 問題②「牧師を探す手段を持たない」 その解決のために 中間団体「MUBOKU」を起ち上げる

「牧師を受け入れるだけの力がない」ということと並んで、無牧教会が直面している問題に「牧師を探す手段を持たない」ということがあると思う。多くの無牧教会が牧師を探す手段がないため、ただ待っているという状況にある。その一方で、赴任先を探しているが自分の希望に合う教会がどこにあるのか分からなくて困っている牧師たちがいる。その両者をつなげることで、教会の無牧化を防ぐことができるのではないだろうか。ここでも問題は単に働き人不足ではなく、余っている人的資源をうまく活用できていないことにあると思う。

両者をつなげる中間団体の存在があれば、この問題を軽減できるのではないだろうか。このアイデアだけ提起して、誰かが始めてくれるのを待つこともできるが、無牧教会の直面する問題の緊急性を考えると、たとえ力不足であったとしてもとりあえず始めてみるのが大切だと考えた。そこで、無牧教会支援団体「MUBOKU」(<http://www.muboku.org/>)を起ち上げることにする。その活動は2017年4月より茨城県筑西市の幸町キリスト教会内でスタートすることを予定している。その活動内容（予定）を以下に記す。

(1) データベースの構築

まず無牧教会の情報を集めデータベースを構築する必要がある。情報と言っても無牧教会の数がどれくらいあるかということではなく、牧師招聘の希望を表明する教会がどのような状況か、また具体的にどのような牧師を欲しているかという情報である。それをリスト化する。そしてそのデータを、赴任先を探す牧師が見て自分の希望に合う教会にコンタクトを取れるような仕組みがつけられることを目指す。

このような情報を集めるためには、無牧教会側の自発的な情報発信が必要となる。このことについては先に紹介した「ホクミン」の教会支援体制が大いに参考になる。ホクミンでは説教奉仕のために牧師を派遣している。しかし教会によって来てほしい牧師は違う。それゆえ、教会側からホクミンに対する具体的な要望を記入することが求められていた。

これと同じように、無牧教会が牧師を招聘する場合も「誰が来ても構わない」ということはないだろう。希望する人物像を明確にもらったほうが、無牧教会への赴任を希望する牧師も助かる。子どもが好きな牧師が良いのか、高齢の牧師の方が良いのか、特定の神学校卒業者が良いのか等々希望はあるはずだ。明確にした方が、すべてにあてはまらなかったとしても、より満足度の高いマッチングができるはずだ。

また、具体的な事柄についても実際に赴任する前に明らかにされていることが後々のトラブルを未然に防ぐことになるだろう。牧師謝儀がいくらなのか。牧師が副業をもつことを望むか。牧師に期待する業務内容はどのようなものか。また、無牧になった原因は何かということもぜひ知りたい情報だ。もちろんこれらの中には直接面会する際に当方同士で話し合えばよい事柄もあるだろう。何にしてもある程度の情報を明らかにすることが大切だと考える。

そこで、無牧教会がその情報を記入して提出するフォームがあれば、取りまとめやすいと思う。ちょうど、ホクミンが教会支援の「登録・派遣フォーム」を持っているのと同じ仕組みだ。少なくとも、以下のような情報を書き込むことが助けになるのではないだろうか。

牧師招聘希望フォーム（案）

- 代表者氏名
- 教会名
- 教会住所 〒
- 代表者連絡先
- 代表者メールアドレス
- 無牧の原因・期間
- 礼拝出席人数
- 教会の特徴
- 希望する牧師の年齢（ 歳くらい）・（こだわらない）
- その他ご要望があれば詳しくお書きください
（神学的背景、賜物、業務内容など）

※牧師謝儀やその他待遇については牧師と直接打ち合わせください。

手書きでも良いが、オンラインで入力してもらった方が処理は簡単だ。教会の外観なども写真で送ってもらえると良いと思う。

かつて私自身も無牧教会に赴任することを希望していながら、こういった目に見える形での情報を一切持っていなかった。それゆえ選択肢が非常に限られており、すべてが手探りだった。もしこのような情報がまとまった形であれば、働き場を探す牧師たちにとって大きな助けとなるだろう。より広い選択肢の中から、より自分の賜物を活かせる教会を選ぶことができるはずだ。また赴任する前に仮採用期間を設けることをお勧めする。もしその教会と牧師の相性が合わなかったとしても、情報を持っていればまた別の教会を探すこともできる。

データベースが構築されることは教会側にとっても大きなメリットとなる。これまでは、多くの教会にとって牧師探しは人脈だけが頼りだった。しかし教会の情報をより広く、多くの人に見てもらうことによって、牧師を得る機会が増すからだ。もちろんこれは、中間団体が牧師を派遣したり、どのマッチングが最適かを判断したりするような性質のものではない。ただ情報を集め、それを見た牧師が個人の責任で教会にコンタクトをとる。マッチングが上手くいかない場合でも中間団体は責任を負わないという了承のもとで行われるべきだろう。

(2) 神学校と情報を共有する

神学校は毎年卒業生を輩出している。その中には無牧教会の働きに興味のある者もいるだろう。神学校に情報を提供することで彼らの選択肢を増やすことができると思う。

また神学校の教師たちがすでに持っている無牧教会の情報があると思う。教会が神学校で働く教師に対して「今の牧師がそろそろ引退するんですが、誰かいい人いませんか」と紹介を依頼するということはよく聞く話だが、そのような情報を神学校が体系的にまとめることが必要だろう。そしてそのリストを中間団体「MUBOKU」と共有してもらうことはできないだろうか。もちろん共有を望まない教会もあるだろうから事前の確認は必要だが、別々のものではなく1つの大きなデータベースを構築した方が、より最適なマッチングが生まれやすい。情報が少なれば選択肢が狭められてしまい、教会にとっても牧師にとっても満足度の低いマッチングになる可能性が高い。経済学で言うところの「市場に厚みがない」状態になってしまう。このような神学校との連携ができれば、市場に厚みがでてくる。つまり選択肢が増えることで牧師と教会双方の満足度の高い組み合わせになるのだ。

私がここで念頭に置いているのは、主に超教派の神学校だ。そのような神学校の学生の中には、卒業後の赴任先が未定の者や、私がそうであったように無牧教会への赴任を希望する者もいる。彼らに対してちょうど大学の就職課がするように、また高校の進路指導でなされるように、神学校側がその学生の適性に合う教会を推薦することができるならば素晴らしいと思う。ぜひ教師たちが個別に持っている情報を取りまとめ、リストを作成してほしい。そしてその情報を、できる範囲でよいので中間団体にも提供していただきたい。

それと同時に、神学校同士でそのような情報を共有することも、無牧教会を大いに助けるだろう。日本福音主義神学校協議会などの神学校同士のつながりの中でもこのアイデアを共有していただきたい。情報の共有がなされれば、より厚みのあるデータベースが構築され最適なマッチングが生まれやすくなることだろう。

もちろん、教派の違いなどもあるため情報の共有には無牧教会側の希望が反映されなければならない。聖霊派の牧師を望む教会が、自分たちの情報を福音派の神学校に公表してほしいとは思わないケースもあるだろうし、逆もまた然りである。データの共有を考えると、同一のフォームで作成されていることが望ましいが、その中にどの神学校への共有を望むか、どこは望まないかというチェック欄を設けてもいいのかもしれない。情報共有の範囲は教会側に決めてもらわなければならない。

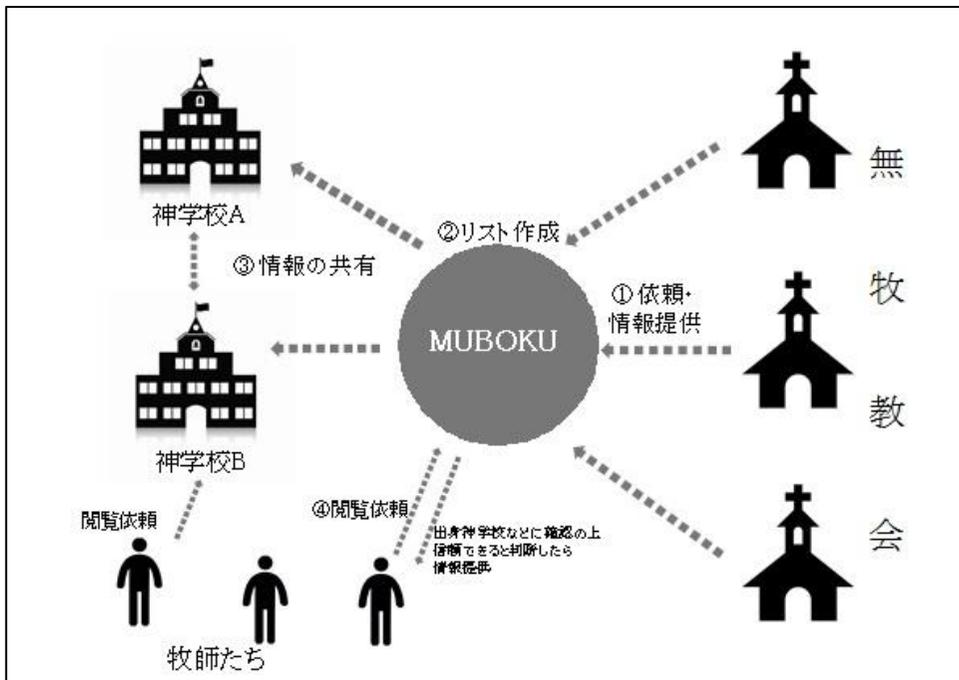
神学校と協力することは、データベースに厚みが出るということ、また卒業生と無牧教会とのマッチングができるということの他にもメリットがある。それは、誰に情報を開示するかの判断が容易になるということだ。

取りまとめられた教会の情報は誰もが簡単にアクセスできるものであってはならない。前に述べたように、無牧教会は以前他教会で問題を起こした牧師や、自称牧師などの被害に遭う危険性があるからだ。誰でも簡単にアクセスできてしまうならば、高い確率で問題は起こるだろう。

そこで何らかのフィルターが必要になると思われる。神学校はそのようなフィルターをかけやすい。情報の閲覧を在學生や卒業生のみ限定するなどができるだろう。また神学校は卒業生が問題を起こした場合でも情報が入ってきやすいため、比較的効果的なフィルターがかかると思う。

しかし中間団体の場合、閲覧を望む人物が信頼できるかどうかを独自に判断することは難しい。そのためその牧師の出身神学校に確認することが良いと考える。そうすれば本当に必要な人に情報を安心して提供することができる。

以上のことを図にすると以下のようなになる。



- ①無牧教会が「牧師招聘希望フォーム」を提出。教会の情報提供。
- ②中間団体 MUBOKU がリスト化しデータベースを構築
（神学校の側でも既に持っている情報を同じようにリスト化）
- ③MUBOKU と神学校で情報を共有（共有範囲は教会の希望を反映）
- ④赴任先を探す牧師からの情報閲覧依頼。
神学校に依頼する場合は、各学校が独自に判断。
MUBOKU に依頼する場合は、信頼できる人物かどうかを卒業した神学校に確認。

大まかな流れはこのようになると思う。このように神学校と協力することでより広く、より安全な働きができるだろう。またこのような協力関係が築かれれば次のことも可能となる。

(3) 無牧教会とメンターとのマッチング

問題①で述べたように、無牧教会の多くは牧師を迎える経済的な余裕がない。そのため信徒牧会者によって教会形成がされていくという方策があることは先に示した通りだ。その際自分たちと同じ信仰を持つ牧師にメンターに

なってもらいたいことが望ましいが、そのような人物を自分たちで見つけるのが困難な場合も少なくないと予想される。

また牧師を迎え入れるだけの余裕があって、牧師招聘希望フォームを提出した教会であってもすぐに希望する牧師が見つかるとは限らない。そのため、やはり牧師が来るまで教会を指導してくれるメンターが必要となるだろう。

そこで、MUBOKU がそのようなマッチングも手助けできればと考える。メンターを希望する教会の情報も取りまとめて、支援してくれる牧師を探することができるはずだ。ここでも神学校の協力が必要になると思う。神学校を通して最適な牧師を紹介してもらえば無牧教会にとって大きな助けになる。また先に挙げた通信技術を用いて説教を聞くということにおいても、その教会に合う牧師を探したり、環境を整えるために技術者を紹介したりといった手助けができればと考えている。

(4) Web サイトを通じて情報を発信 (<http://www.muboku.org/>)

無牧支援団体 MUBOKU の活動内容として、最後に挙げたいのが Web サイトを通じての情報発信だ。これは無牧教会や無牧になる見込みのある教会、また無牧教会に赴任することに興味を持っている牧師を対象としている。彼らの役に立つ情報を載せたい。繰り返しになるが、情報を得る手段がないことが大きな問題なのだ。多くの無牧教会は牧師を招聘したくても実際に何をすべきかが分からない。誰に相談すればいいのかも分からない。赴任先を探す牧師も、かつて私自身がそうであったように、無牧教会に赴任したいがどうすればいいのかが分からない。無牧教会とはどのような傾向があるのかということも知らない。赴任する前に確認すべきこと、赴任後に気をつけなければならないことなどは誰も教えてくれない。それゆえ Web サイトを通して必要な情報を発信したいと思う。

教会に対しては、招聘までの実際的なフローチャート、牧師を迎える際の心構え、無牧教会が陥りやすい誤り、牧師を迎える以外の選択肢など。また牧師に対しては、無牧教会で直面しやすい問題、無牧教会の傾向、赴任する前に確認しておくべきことなどの情報を提供する。

もちろん個別相談も受け付ける。「牧師招聘希望フォーム」やメンターの紹介依頼もそこで受け付ける。はじめからすべてを整えることはできない

が、この Web サイトは「<http://www.muboku.org/>」の URL で 2017 年 4 月 1 日よりの開設を目指す。教会や牧師に、「困ったときは『無牧支援』で検索すれば役立つ情報が得られる」と言ってもらえるようなサイトを目指す。

実はこの論文の初稿提出段階では、中間団体についてはほとんど言及せず、神学校がそれぞれで教会に働きかけてデータベースを構築するという提言に留めていた。神学校はぜひこのような課題に取り組んでほしい、というだけのものだった。しかし、「これは誰かが実際に取り組まなければ、ただのアイデアで終わってしまう」ということに気付かされた。他の誰かが始めてくれることを待っていたら何年かかるか分からない。たとえ小さな働きであったとしても今始めることに意味があると思った。もしこの働きが実現し、神学校同士での情報共有も上手くいき、共通のデータベースが構築されれば、将来的には中間団体の存在はなくてもいいくらいかもしれない。しかし今は誰かが実際にその働きを始めるということが重要だと思い、無牧教会支援団体「MUBOKU」の起ち上げを決意した。働きを続けていく中で、教会と牧師のミスマッチなどの問題も起こるかもしれない。しかし、今も増加し続ける無牧教会の問題を知らながら何もしないことこそ一番の問題だと思う。失敗を恐れている場合ではないと考えた。

この働きには多くの人の協力が必要だ。特に神学校の協力は欠かせない。無牧化に対する取り組みは当事者である無牧教会とそこへの赴任を志す牧師たちだけの問題ではなく、日本の教会全体で取り組まなければならない問題である。その中でも神学校が果たすべき役割が非常に大きいことを感じている。特に、東京基督教大学 (TCU) などの知名度の高い学校は尚更だ。上記のような取り組みに TCU が率先して協力してくだされれば、他の神学校にも強い影響を与えることになり、無牧化の問題が解決されるための大きなうねりになっていくことだろう。それゆえ、ぜひご協力をお願いしたい。

以上、提言をまとめると下のようになる。

- 信徒リーダーの活躍を促す「信徒牧会者養成コース」の開設
- 通信技術を用いた教会形成
- 高齢者の献身を促す
- 中間団体「MUBOKU」を起ち上げる
 - データベースの構築
 - 神学校と情報を共有する
 - 無牧教会とメンターとのマッチング
 - Web サイトを通じて情報を発信 (<http://www.muboku.org/>)

これらの提言が実施され、無牧教会の現状が少しでも良くなっていくことを心から願う。本稿が用いられ、たとえ一つでも二つでも無牧教会の活気を取り戻すことができるなら、これ以上の喜びはない。

ここまで拙稿を読んでもくださったことを感謝する。そして最後をお願いをしたい。これは第1章でお願いしたことでもある。ぜひ今数分だけでも考えていただきたいのだ。この日曜日にも300の教会に牧師がいないということ。1000の教会が専任の牧師を持たないという事実を。放っておけばそのような教会は閉鎖に追い込まれてしまうだろうということ。そしてこの状況を打開するために、今私たちにできることがあるはずだということ。

参考文献一覧

- アルビン・E・ロス著、櫻井裕子訳『Who Gets What マッチメイキングとマーケットデザインの新しい経済学』日本経済新聞出版社、2016年
- 大貫隆他編『岩波キリスト教辞典』岩波書店、2002年
- ゲーリー・L・マッキントッシュ、松本雅弘訳『サイズ別に分析する教会形成の方策』いのちのことば社、2009年
- 小山晃佑著、森泉弘次訳『水牛神学 アジアの文化のなかで福音の真理を問う』教文館、2011年
- 第6回日本伝道会議日本宣教170▶200プロジェクト編著『データブック 日本宣教のこれからが見えてくる—キリスト教の30年後を読む』いのちのことば社、2016年
- 高橋広行・徳山美津恵・吉田満梨著『ケースで学ぶケーススタディ』同文館出版、2015年
- 日本キリスト改革派教会憲法委員会第2分科会編『日本キリスト改革派教会 教会規定』日本キリスト改革派教会大会事務所、2002年
- 福島文二郎著『9割がバイトでも最高のスタッフに育つ ディズニーの教え方』中経出版、2013年
- ミラード・J・エリクソン著、森谷正志訳『キリスト教神学 第4巻』いのちのことば社、2008年
- David Garrison 著、日本バプテスト宣教団訳『チャーチ・プランティング・ムーブメント 神は失われた世界をどのように贖っておられるか』2005年
- P・F・ドラッカー著、上田惇生訳『非営利組織の経営』ダイヤモンド社、2013年
- 『朝日新聞』2017年1月6日朝刊
- 行方市ホームページ、年別人口及び世帯数の推移、
〈<http://www.city.namegata.ibaraki.jp/page/page000433.html>〉2016.11.10
- ホクミンホームページ「ホクミンとは」
〈<http://www.hocmin.net/bokkai/index.ht>〉2016.11.10
- ホクミンホームページ「ご案内」〈<http://www.hocmin.net/hocmin.htm>〉、2016.11.10
- ホクミンホームページ「牧会支援」

〈<http://www.hocmin.net/bokkai/index.htm>〉、2016.11.10

- ホクミン HP 「牧会支援」 〈<http://www.hocmin.net/bokkai/index.ht>〉、2016.11.10
- 保守バプテスト同盟 HP トップ、〈<http://doumei.holy.jp/>〉 2016.11.10