

信徒奉仕職アンケート結果報告

— 小教区での奉仕の現状と課題、提案 —

信徒奉仕職研究チーム

目 次

1. 実施方法	1
2. 回収状況	1
3. 結果集計・分析	2
(1)信徒奉仕職の現状	2
(2)現状における課題	4
(3)今後の課題	6
(4)小教区の特徴的な奉仕 (省略)	
(5)自由な意見記載	7
4. 結果から見えてくる課題と提言	8
5. 各部署への提案	11

《はじめに》

本報告書は、標記アンケート結果を信徒奉仕職研究チームで分析し、そこから見えてくる課題とそれに対する提言、さらに教区諸部署への提案をまとめたものである。

1. 実施方法

配布日：2005年10月26日(水) 教区月修にて

2006年1月25日(水) 教区月修にて (未提出小教区のみ)

配布先：88小教区 (巡回教会・集会所を含む)

アンケート内容：結果集計各項目参照

2. 回収状況

受領回答数：50小教区 /88 回収率 56.8% (2006年3月18日現在)

内訳－姫路地区 6 /12、神戸地区 8 /11、阪神地区 5 /9、北摂地区 5 /8、

大阪北地区 7 /11、大阪南地区 8 /18、岸和田地区 6 /10、和歌山地区 5 /9

概要：地区ごとの回収率の差は少ない。ほとんどの回答は小教区単位で記入されていたが、2～3の小教区は、数人の回答をそのまま送られてきたため、チームの判断で一つにまとめた。

3. 結果集計・分析

(1) 信徒奉仕職の現状

a) 奉仕職の種類について (別紙 グラフ 1)

☆信仰への奉仕☆

【信仰に直接関係するもの】

- ・典礼→ ア:ミサでの奉仕者 イ:集会祭儀担当者 ウ:葬儀・結婚式司式者 エ:特別聖体奉仕者
- ・入門講座→ オ:講座の担当者 カ:協力スタッフ
- ・養成講座・学習会→ キ:担当者・協力スタッフ
- ・教会学校・青少年教育→ ク:リーダー・協力スタッフ
- ・家庭集会→ ケ:司会・リーダー コ:会場準備
- ・病者・高齢者(所属信徒)訪問→ サ:担当者

【教会の組織運営に関するもの】

シ:評議員・委員会委員 ス:教会事務・受付 セ:広報 ソ:司祭館家事

【教会財産・施設の保全管理に関するもの】 タ:財務・会計等 チ:建物・営繕 テ:清掃

☆信仰からの奉仕☆

- ・看護・介護関係: ナ:障害者支援 ニ:高齢者支援 ヌ:その他
- ・育児・家庭関係: ネ:教育 ノ:育児 ハ:結婚講座 ヒ:DV(ドメスティックバイオレンス) フ:その他
- ・人権・平和関係: ヘ:外国人支援・交流 ホ:憲法 マ:性差別(フェミニズム)
- ミ:途上国支援・交流 ム:野宿者支援 メ:平和 モ:その他
- ・その他 : ヤ:環境保護 ユ:地域社会 ヨ:募金活動 ラ:マスコミ リ:その他

[信仰への奉仕]

1. 実施率が 70%程度以上のものと、40%程度以下のものとは大きく二分されている。
2. ミサのほか、教会組織や建物の管理維持に関する奉仕の実施率が非常に高い
: ミサでの奉仕、財務・会計、評議員・委員会委員、清掃、広報、建物・営繕
3. 一定の信仰理解や自己表現を要する奉仕の実施率は低い
: 入門講座担当、葬儀・結婚式司式、家庭集会、養成講座・学習会
4. 病者・高齢者訪問は実施率が高く、非常に差し迫った必要となっている。
5. 集会祭儀担当者の実施率もかなり高い(68%)が、実際に行っていない小教区も多く、研修を受けただけというものがかなり入っていると思われる。葬儀・結婚式司式も同様だろう。

[信仰からの奉仕]

1. 野宿者支援の取り組んでいる小教区が非常に多い(80%)。ただその支援内容は、おにぎり作りやその分配などが中心で、直接野宿者と関わり、包括的な支援を行っているところは限られているようである。
2. 高齢者・障害者支援もかなり高率を示している(60%弱)。これも、近隣の当該施設などに関わっている例も見られるが、教会内でのかかわり(対信徒)だけのもも含まれているようである。
3. 地域社会への奉仕は、文化教室の会場や文化活動(コンサートなど)が多い。
4. 外国人支援は、小教区で行われている外国語ミサを介したかかわりが中心のようである。また途上国支援も、募金活動による支援のみが大半と考えられる。
5. 憲法・平和についての実施率は 25%程度で、「ピースサイン」やシナピス学習会関係の活動が中心となっている。
6. 教育、育児、環境については 10%強、また DV、性差別などに関わっているところはごく少数にとどまっている。

チームによる分析・評価 A

- 1) おおよその傾向としては、さまざまな奉仕に取り組もうとする様子が見え始めるが、実際に奉仕の中心となっているのは、教会の維持管理など内向きのものが多い。「信仰への奉仕」の回答総数は「信仰からの奉仕」の倍以上になっており、片寄りがみられる。
- 2) 人々の現実的な必要に応える奉仕は非常に少ない。教育・育児やDVなど、人間関係や生き方にかかわる奉仕がほとんど見られないのは、教会として大きな課題といえるだろう。

b) 奉仕職の担当者について (グラフ 2・表 1・表 2)

① 担当者の過不足:

前項 a. で選択した奉仕について、それぞれの担当者の過不足についてお答えください。

- ・十分人数がいる・余裕がある ・余裕はないが一応まかなえている
- ・ぎりぎりの人数、不足気味で厳しい ・人数が足りず必要が満たせない

② a. のうち、所属信徒(一部の場合も含む)の当番制で行われているものがあれば、その記号をあげてください。

③ a. のうち、信徒による選挙や推薦で担当者が決められているものがあれば、その記号をあげてください。

1. 担当者の充足度(過不足)については、客観的な基準もなく判断は困難であるが、集計においては、4段階の分類それぞれにポイントを与えて比較した(表 1 最下段)。
2. ミサでの奉仕が圧倒的に充足度が高く、その他小教区評議員や集会祭儀担当者などがそれに続いた。前項と同じく、集会祭儀担当者は多くの人が研修を受けたことによると考えられる。
3. 充足度が低いものとしては、養成担当者や教会学校担当者、入門講座担当者などが並んでいる。教会学校担当は、前項の実施率は高いが不足感も強く、苦勞しているようである。
4. 「信仰からの奉仕」では、どの奉仕も不足との判断が強く、足りているという皆無といってよいだろう。特に実施率が高い障害者や高齢者関係の奉仕で不足感が強い。
5. 当番制で行われている奉仕はかなりはっきりしている。ミサでの奉仕、集会祭儀担当者、聖体奉仕者、清掃が際立って多い。これらが、一定多数の人たちで日常的に行われている奉仕と考えられる。
6. 奉仕者の決め方では、聖体奉仕者、ついで集会祭儀担当者は司祭の決定が非常に多い。それに対して、評議員・委員、広報、教会学校担当者は信徒による選挙や推薦が多数である。また、教会事務や財務担当は、司祭・信徒両方に分かれている。
7. 有給の奉仕者を置いている小教区は 16 あった。ほとんどが司祭館家事、あるいは教会事務・受付であった。

チームによる分析・評価 B

- 1) 祭儀や教会組織の管理・運営に関する奉仕者はほぼ満たされているが、信仰養成や入門講座などより深い信仰理解や信仰の自己表現、担当するために適性が必要とされる奉仕などについて、不足が目立っている。奉仕者を育てる働きは多くは司祭が担当し、信徒の奉仕そのものが司祭に依存し、したがって司祭によって左右されている部分が大いと考えられる。
- 2) 「信仰からの奉仕」の担当者不足は、奉仕が小教区共同体のものとなっておらず、一部の関心のある人たちだけのかかわりになっていることが背景にあると考えられる。
- 3) 担当者の決定は、そのプロセスにおいて司祭と信徒がともにかかわり、名実ともに共同体による任命とする必要があるだろう。司祭だけの決定は避けなければならないが、反対に司祭がまったくかかわらずに決めることも、教会の奉仕としてふさわしくない。
- 4) 有給で行う奉仕内容やその取り扱い方については、地区単位や教区全体で可能性を探っていくなければならない。

(2) 現状における課題

a) 信徒の協力・b) 担当者の世代 (グラフ 3)

A) 全体的に必要な人材が得られていますか

ア: 所属信徒はおおむね協力的で、多くの人がいろんな役割を担当している。

イ: 所属信徒の中で奉仕する人は必ずしも多くないが、何とかやり繰りしている。

ウ: 所属信徒の中で奉仕する人は一部に限られ、必要な担当者がまかなえていないところがある。

エ: 教会へ来る信徒自体が少なく得られる人材に限られており、教会運営全体がかなり苦しい。

B) 担当者を世代別に見るとどうなっていますか

ア: 年配の人が多く、後継者が育っていない。

イ: 若い人が多く、経験のある年配者がいない(少ない)。

ウ: 年配の人と若い人(青年)はいるが、働き盛りの世代がいない(少ない)。

エ: 世代の片寄りはなく、ほぼまんべんなく各世代の協力が得られている。

1. 奉仕の種類によって事情が異なるためと考えられるが、A・B.いずれの質問にもいくつかの複数回答があった。
2. 何とかやり繰りしているという回答が半数を超えている(54.0%)反面、奉仕者は一部に限られているという回答も 30.0%あった。
3. 担当者は年配が多く、後継者が育っていない、というところが 70.0%に達している。
4. 多くの人が役割を担当しかつ各世代が協力、と答えたところは 3 小教区だけであった。
5. 4(5)小教区が、信徒が少なくて運営が苦しく、年配者のみと答えた。

チームによる分析・評価 C

- 1) 教会が年配者によって成り立っている現状がはっきりと現れている。奉仕者としていわゆる壮年層が抜けており、非常にいびつな世代構成になっているところに根本的な問題がある。
- 2) 奉仕者の高齢化は、近い将来の絶対的な奉仕者不足の予兆である。
- 3) 奉仕する人が限られており、世代に片寄りがあるという実情は、参加する(できる)人とし(できない)人、若年者と高齢者など、共同体内に対立的な要素を作り出すこととなる。

c) お互いの連携・周囲とのかかわり (グラフ 3)

C) お互いの連携や周囲とのかかわりの度合いはどうか

ア: 同じ役割を担っている信徒の間で、うまく連携できていないところが見られる。

イ: 役割を担う信徒と小教区内の他の信徒との関係でうまくいっていないところがある。

ウ: 信徒の担当者と司祭(司牧チーム)との連携がスムーズにいけないところがある。

エ: 近隣や小教区外の人たちとの関係で問題がある。

オ: 人間関係の面で特に問題となるようなことはない。

1. 問題はないとだけ答えたものは 44%である。残り半分ほどは、何らかの形で問題を感じている。(4 小教区は記入なし)
2. 問題として一番多かったのが、担当者との信徒とのかかわりであり、続いて担当者同士、さらに司祭との間でも 10%があると答えた。
3. 近隣との問題を答えたものはなかった。

チームによる分析・評価 D

- 1)この種の問題は内にこもりがちなので、実際にはさらに多くの課題があると考えられるだろう。
- 2)具体的にどのような問題があるのか、この質問だけでは不明だが、賢明な解決法をつくり上げたり、互いの賜物を生かし共同体としての支え合う関係づくりに取り組んだりすることが、奉仕職推進、ひいては教会の使命実現にとって非常に重要である。
- 3)小教区共同体司牧責任者としての司祭(司牧チーム)の果たす役割に、非常に大きな期待が寄せられる分野である。信仰共同体一致の要となることが求められる。
- 4)近隣との問題がまったくないのは、かわりが少ないためでもあるだろう。

d)担当者の養成 (グラフ 3)

D)担当者の養成はどうか

- ア:担当者の役割に関する知識や技量について、不十分さが感じられるところがある。
- イ:役割についての知識や技量は身につけているが、教会での奉仕としての信仰面での養成や、人間的な成熟の面で不十分さを感じるところがある。
- ウ:基本的な養成はできているが、継続的な養成やさらによりよい奉仕にしていくための工夫が不十分である。
- エ:担当者の養成や力量について不十分さは感じていない。

- 1.養成の必要性については非常に要求が強く、不十分さはないという回答は4小教区にとどまった。
- 2.特に必要性が高いのは担当者の継続的な養成で、それに続いて、信仰面や人間的な成熟についての養成が求められている。

チームによる分析・評価 E

- 1)継続的な養成で求められているものが何かは明確ではないが、より良い奉仕とするための力量をさらに高める必要性が意識されているということだろう。
- 2)養成の必要性は、担当者自身からの要請であると同時に、奉仕を受ける側の要求からも生じてくる。双方の養成と協力的な関係が前提となる。
- 3)実施されている奉仕の種類ともあわせてみると、どのような奉仕であっても、信仰にもとづいたものとしていくような養成がまず必要だと考えられる。
- 4)養成を受けるための負担をできるだけ軽減し、より多くの信徒が受けられるよう多様な養成方法を工夫する必要がある。

e)経済面での課題 (グラフ 3)

E)奉仕について経済的な面ではどうか

- ア:ボランティアでやってもらっていて、特に問題はない。
- イ:本来支払うべき経費が、奉仕者の個人負担になっている部分がある。
- ウ:十分なお金がないため、必要な奉仕者を置くことができていない。
- エ:すでに働いている奉仕者に対して、本来なら支払うべき給与が支払えないままになっている。
- オ:必要な給与は支払っているがその負担が大きく、今後の対応が課題となっている。

- 1.奉仕のために必要な費用については、ボランティアでやっていて問題はない、が、約三分の二の多数であった。

- 2.その一方で、個人負担になっている現状についての問題提起が 28%あった。
- 3.有給の奉仕者についての問題点はほとんど出てこなかった。

チームによる分析・評価 F

- 1)奉仕者不足の現実の一方で、ほとんどの奉仕が、個人としても教会としても、時間的、経済的に余裕がある範囲で、ボランティアとして行われている状況がはっきりと現れている。
- 2)奉仕にともなう経費の扱いについて、まだルール化されていない現状がうかがえる。
- 3)可能な範囲の奉仕から、必要とされる奉仕の実現に向けて拡充するために、経済的な面からも検討を進める必要がある。

f)その他の課題

〔 F)そのほか、教会において信徒が奉仕を担うときの課題として感じるものがあればあげてください。 〕

- 1.圧倒的に記載の多かったのが、奉仕者の高齢化、壮年層の不在、同じ顔ぶれで担当者が限られているなど、担当者不足についての悩みであった。(記載の約半数)
- 2.奉仕にまつわる人間関係についてもいくつか記載があった。奉仕者に対する信徒からの批判や無理解、非協力、また司祭との連携不足や司祭による対応の違いなどが指摘されている。
- 3.地域社会との日常的な交流の必要性について、少数であるが指摘があった。

(3) 今後の課題(グラフ 4)

3. 今後の課題
 現在必要性が感じられているができていないもの、また近い将来必要になると考えられる信徒奉仕としてどのようなものがありますか。考えられるものがあればお書きください。

- 1.提出された回答 50 通のうち、41 通に記載があった。記載の総項目数は 75 項目である。内容は、おおむね現在行われている奉仕の種類や担当者不足の実情を反映したものになっている。
- 2.祭儀関係は回答項目数全体の 10%強と、比較的少なかった。
- 3.担当者充足度の低い養成関係をあげた回答は、あわせて全体の三分の一強あった。
- 4.高齢者・病者支援関係の回答数は 21 あり、最も多かった。ほとんどが教会内を対象としており、地域社会にかかわるものは 3、4 件程度である。
- 5.教会管理・運営関係の回答は 12 あったが記載した小教区数では 7 で、少なかった。
- 6.地域社会や宣教関係の回答は 10%弱、7 小教区が記載している。

チームによる分析・評価 G

- 1)奉仕の現状と同様、教会内の維持や充実のための奉仕が多く上げられており、宣教につながるものはまだまだ少ない。
- 2)集会祭儀関係の回答も少なく、教区の実情があまり実感されていないようである。
- 3)養成の必要性はかなり強く出ている。
- 4)外国人信徒にかかわる事柄がまったく出していないのは、不自然に感じられる。

(4) 小教区の特徴的な奉仕 : 回答省略

〔 4. 小教区独特のものとしてこんな奉仕をやっている、また個人で、こういう分野・特技で奉仕できる人がいる、という特徴的なもの(売り)があればお書きください。 〕

(5) 自由な意見記載

〔 5. 信徒奉仕職について、全体を通して何かご意見などありましたらお書きください 〕

◎回答 50 通のうち、37 通に記載があった。そのうち特徴的なものを要約して列記する。

- ・信仰に直接関係する奉仕が専門的になりすぎて、多くの信徒がかかわりにくくなっている。
- ・奉仕職養成コースが、一般社会における資格取得のようでしっくりしない。
- ・信徒奉仕職とは何かもっとはっきり示してほしい。これまでもやってきた奉仕の呼び方を新しくしたのか、それとも新しい概念を築こうとしているのか。
- ・典礼に関してはしっかりしたマニュアルがほしい。
- ・集会祭儀担当者、聖体奉仕者の資格などについて、一般信徒にもはっきりわかるようにしてほしい。
- ・祭儀関係で信徒がかかわらなければならない機会が増えているが、信徒・司祭にもそれを喜ばない面が強く残っている。
- ・司祭の理解と司祭間の認識の統一を期待する。
- ・養成されていない者が次の養成を担当することに困難を感じる。支え合うスタッフがいる。
- ・現役をリタイヤした信徒のタレントを生かしたい。
- ・現実に根ざした養成、祈りを通してキリストと出会う体験、福音的な研修が必要。
- ・研修会を開いても、社会的条件で参加が難しい。
- ・系統だった養成をするためには、そのための具体的なシステムや有償の奉仕職を考えなければならない。
- ・教会全体として取り組むことが大切。直接かかわる人だけでなく、祈りで支える人など。

4. 結果から見えてくる課題と提言

アンケート結果全体を通して現れてくる主な課題を列記し、またその課題に取り組むにあたって留意すべき基本的な方針を以下にまとめた。

1. 奉仕者の高齢化と人材不足 ▫ 活動の整理と優先的に取り組むものの識別、奉仕者の拡大

- a) アンケートの回答で最も強く現れている課題は、奉仕者の高齢化とそれにとまなう人材の不足であった。現状において、教会内で新たに奉仕を担当できる人材は非常に限られていると思われる。また同時に、今後減少すると考えられる現職担当者に、さらに過重な要求を課することは避けるべきであろう。
- b) 担当者の減少にあわせて、まず活動の整理を図ることが第一の課題となるだろう。教会の使命にとってより重要な奉仕(次項 2.参照)を中心に据え、二次的なものは縮小、ないし改編、廃止していくための識別が必要である。
- c) 近い将来、ほぼ確実にえられる奉仕者層は、まもなく現役から引退するいわゆる団塊世代の人々である。その人たちを受け入れるための準備を急ぐ必要がある。
- d) 日本の教会で急速に増えている外国人信徒との対等なかかわりを深め、ともに働く奉仕者として受け入れていく。

2. 司祭主導、内向きの奉仕 ▫ 自立した大人としての信仰を持った信徒の養成

- a) 現状の奉仕の内容は、多くが教会内に向けたものであり、かつ司祭の補助的な位置づけのものが多いためである。信徒が自立した信仰者として、それぞれの場で自らの使命を生きていくことができるよう養成される必要がある。
- b) 教会法第208条(すべてのキリスト信者は、キリストにおける新生のゆえに、…真に平等である…)の精神にのっとり、司祭と信徒の関係を、指示と服従の関係ではなく適切な協力関係となるよう、司祭・信徒の意識改革が必要である。信徒は、自ら責任を担って判断することによって自立し、司祭はその判断を助け支える関係を強めなければならない。
- c) 信徒の奉仕にとまなう信徒間の信頼関係、責任体制を固めるためしばしば振り返りを行い、自由にもが言える雰囲気の中で、共同体全体が互いに支え合う関係を作り上げるよう努める。
- d) 養成に対するニーズは高い。しかしその一方で、信徒にとってあまり大きな負担は負いきれない現実がある。できる限り生活圏の身近なところで、日常的にお互いが養成しあうような形の養成方法を広げていく必要がある。
- e) 養成は、信徒の生活の現実を出し合えるような、生活と信仰が結びついたものでなければならない。それが奉仕者の枠を広げ、また社会への奉仕(信仰からの奉仕)へと発展していく鍵となる。

3. 高齢者支援の必要性増加 ▫ 多様なかかわり方の拡充

- a) 高齢のため、また障害によって通常の形で教会共同体との交わり(主日のミサ参加など)が持ちにくい人々に対して、可能な範囲で送迎などの支援体制を作るよう務めるとともに、家庭訪問などを通して、建物としての教会にとらわれない交わりを深める。
- b) 所属信徒間だけでの支援体制には限界がある。公的支援の可能性を極力生かすと同時にその限界を見極め、必要な支援のあり方を検討する。
- c) 高齢者などを抱える家族を支えるための取り組みにも配慮する。

4. 教会学校・青少年教育が直面する困難 ▫ 自ら育む力を支える、保護者の連携を強める

- a) 子どもたちを専門的に指導する担当者を、継続的に確保するのは非常に困難になっている。保護者が指導の役割を担う中心となっていくことが、もっとも現実的であろう。そのために保護者の信仰養成が必要となる。

- b)子どもや青少年のつながりを、同年齢間だけに限らず縦の関係を密にするよう心がける。学年を越えたつながりを通しての共同体作りを大切にし、育てられた者が次の世代を育てるようにする。
- c)大人のかかわり方について十分な注意を払う。その場限りの注意や上からの命令、大人の都合による役割分担などを行わないようにする。現在の教会では青少年は少数派であることに留意し、青少年の言い分が自由に出せるような雰囲気作りに務め、まずかれらの意見に耳を傾ける姿勢を持つ。

5. 壮年層の共同体へのかかわりの少なさ ▯ 実生活の中で福音を生きるための養成

- a)職業につき、また育児や教育にかかわる負担が大きいいわゆる壮年層は、現在最も教会共同体との交わりを持つことが困難になっている世代である。まず共同体は、その人たちが「創造の業への奉仕(新たないのちを育み、人々の生活を支える価値あるものを生み出す働き)」に精魂込めて取り組んでいることに対して、ふさわしい評価をすることが必要である。
- b)それと同時に、かれらが教会共同体とのかかわりを保ち、豊かないのちを得ることができるための方策を作り上げる。かれらは教会が社会の中で奉仕する最前線にあり、彼らをとおしてしか奉仕することができない部分は非常に大きい。
- c)現代社会の只中で日々を送ることによって、行動様式や価値観も自然とその影響を強く受けることとなる。共同体とのかかわりをより強めることによって、そのような現実の中でも、福音に生かされ証しする生活を送れるような信仰養成を図る。

6. 「信仰からの奉仕」の乏しさ ▯ 現実と結びついた信仰生活の育成

- a)まず、取り組みの事例自体がほとんどの分野において非常に少ない。前述したように、基本的に教会の内向きの姿勢があると考えられ、それを克服していかなければならない。
- b)自己の安心立命を優先する信仰姿勢を克服し、困難で厳しい現実の中で、社会の人々とともに喜びを持って生きるための信仰を深め、そのための共同体を育成する。
- c)すでにある小教区などのさまざまな社会活動グループ間の連携を強め、ともに成長していけるよう協力する。
- d)野宿者支援は各所で行われているが、物資の支援にとどまらず、ともに生きていくあり方へとかかわりの質を高めていくよう努める。

7. 「信仰への奉仕」の内容の片寄り ▯ 現行奉仕の充実、あたらな奉仕への養成強化

- a)教区として、信徒奉仕について基本的な養成方法の確立や任命制度の整備などを進める。
- b)教区各委員会等のリーダーシップのもと、地区・小教区などと連携しながら養成のための取り組みを進める。
- c)すべての信徒が集う主日の典礼を最も大切な養成の場ととらえ、信徒が信仰にもとづいた奉仕への招きに応えられよう成長するための機会となるようさまざまな工夫を検討する。d)e)f)

8. 小教区での取り組みの限界 ▯ ブロック・地区単位での成長を目指す

- a)ブロック化のねらいは、司祭の働きをより高めることと同時に信徒の奉仕職の成長、発展にも深く関係している。小教区での信徒奉仕にかかわる経験をブロックや地区で共有し生かすとともに、小教区の枠を越えた協力・協働体制を作り上げていく。
- b)委員会活動などにおいて、特に養成のために地区やブロックの場を生かすようにする。また小教区だけの活動の限界を克服するため、地区・ブロック単位の活動も取り入れる。
- c)「信仰からの奉仕」については、信徒に限らず一般市民とともに取り組んだり、教会外の団体と連携したりする可能性も検討する。d)

[課題全体にかかわる課題]

9. 多くの課題を抱えた教会の現状 ▫ 信仰共同体としての活性化

- a) 前述したように、現在の教会はさまざまな課題に直面している。それらに対して単なる対処療法で臨むのではなく、新たないのちに生かされるための招きとしてとらえることが大切である。
- b) したがって根本的な解決策は信仰共同体としての活性化である。そのために共同体のあり方を見直し、ふさわしい姿に立ち返る必要がある。
- c) まず、教会の中での「信仰共同体」に対するとらえ方に幅がある。第二バチカン公会議から教区新生計画にいたる、自己目的化されたものではなく世に奉仕するものとしての教会理解を基本におき、具体的な課題についての識別を重ねる中で、教会のあり方において共通理解を深める。

10. 信仰共同体の活性化 ▫ 神の民のリーダーシップのあり方の見直し

- a) 教会共同体が生き生きとし、福音を告げ知らせるものとなるために、そこに働くリーダーシップは非常に重要な役割をもっている。イエスが荒野で受けた誘惑は今も教会に働いており、その試みに支配されることのない共同体となるようイエスのリーダーシップを行き渡らせる。
- b) 信徒は、家庭や職場、学校や地域社会でそれぞれの責任を担っているのと同じように、教会共同体の一員として、また自立した大人の信仰者としてふさわしい役割と責任を担う自覚を深める。
- c) 司祭は、指示し自ら動くリーダーシップから、多様な信者の働きを支えるあり方へと根本的に姿勢を転換させる。信徒が担当可能な役割はできるだけ信徒にまかせ、司祭本来の役割をより明確にしていく。

11. 司祭・修道者の減少 ▫ 新たな信徒宣教司牧者の育成

- a) 教会の現状を直視したとき、信徒奉仕の推進を司祭・修道者の減少という現実とも重ねあわせて検討しなければならない部分がある。
- b) 現状での専従信徒宣教司牧者としては、シナピス職員などが該当するといえるだろう。またいくつかの他教区では、終身助祭制度によって奉仕職の充実を図っている。大阪教区としての対応を固めていく必要がある。
- c) 今後大阪教区で、どのような分野で、どのような条件で信徒宣教司牧者を置くか、養成方法をはじめ養成段階を含めた経済的裏づけなどについて、検討を進める必要があるだろう。

5. 各部署への提案 (順不同)

前記4. の課題および基本方針をもとに、教区内の各部署が担当する役目にしたがって課題を分かち合って担い、教区全体の信徒奉仕職、ひいては教会の使命を担う力を高めていきたい。ここにあげた提案は、あくまでも信徒奉仕職研究チームからの呼びかけであり、各部署を拘束するものではない。ただ、呼びかけに対して何らかの応答をいただければ、お互いの成長につながるだけでなく教区としての発展にも寄与するものと考え、ご検討いただけることを願っている。

またここに取り上げた内容は、当チームが現時点で気づいたものをおおよその分類で提示しただけであり、非常に不完全なものがある。今後関係部署と協力しながら、さらに検討を加えることによってより具体化していきたい。

1. シナピス教区社会活動センター

a) 小教区活動グループ間のネットワーク作り：

小教区社会活動委員会などで、同種の活動に取り組んでいるところ同士連携できるような仕組みを作る。

b) 各「信仰からの奉仕職」の養成講座・学習会実施：

前記の諸活動の内容をより高めていくための研修・養成

2. 生涯養成委員会

a) 信徒奉仕職担当者のための基本的な養成プログラム作成（祈りに関する部分は省く）：

基本的な教会・信仰理解やファシリテーター養成のため、小教区や地区などが自分たちでも取り組めるようなプログラムを作成し、委員会が実施をサポートする。

b) 特に教会運営にかかわる奉仕職のための養成プログラム：

前記と同様のもので、小教区役員みんなが余り大きな負担なく取り組めるもの。特にファシリテーターとしての力量を高めるためのもの。

c) 信徒奉仕を推進するためのさまざまなアイデア作成：

入門のプロセスや日頃の教会活動の中で留意するとよいことなど、信徒が教会の奉仕する使命をより意識するために役立つと考えられるアイデアをまとめる。

d) 養成資料収集：

さまざまところで取り組まれている養成プログラムの収集・情報提供。

3. 典礼委員会

a) 典礼関係の奉仕職任命資格要件の整理：

集会祭儀司式者、聖体奉仕者など、典礼にかかわる奉仕者任命の要件についての整理・検討。

b) 典礼関係奉仕者養成プログラム作成・資料提供：

必要に応じて標記プログラムを作成し、また関係するさまざまな資料を収集し情報を提供する。

c) 主日ミサを中心にし、典礼暦にそった信徒養成プログラム作成：

主日ミサでの聖書朗読を使い、養成のための年間プログラムを作成する。

4. 祈り推進チーム

a) 担当者の養成プログラム作成：

奉仕者の霊性を深めるための基本プログラムの作成。小教区などにおいて小グループで利用可能なもので、奉仕職任命前、任命後に対応したものなど。

b) 担当者の振り返りプログラム作成：

奉仕者がグループで、定期的に奉仕(活動)の見直しや評価をするためのもの。

c) 担当者選任(識別)プロセスの作成：

それぞれの奉仕者(特に代表者など)を選ぶ際の、共同体としての決定プロセスのモデル作成。

5. 新生推進チーム

a) 信徒奉仕職推進における地区評議会のかかわり方・役割検討：

信徒奉仕職推進に取り組むにあたって、地区宣教評議会が果たす役割について検討するとともに、地区代表者会議においてその点での共通認識を作るよう企画する。

6. 教区本部事務局

a) インターネットによる教区－小教区間ネットワークの構築（広報体制の確立）：

教区・小教区間や小教区相互の情報交換のために、インターネットを使ったシステムを構築する。

b) 信徒宣教司牧者を置くことの可能性についての検討：

主に経済的な面から信徒奉仕の可能な形態について検討する。

《終わりに》

このアンケート結果とそれにもとづく提言・提案は、信徒奉仕職への取り組みの出発点である。これをひとつの叩き台として、教区全体での検討・取り組みが進められるようお願いしたい。