

〈論文〉

# 立正佼成会における女性の位置と 女性幹部会員のジレンマ

—とくに仕事をもつ主任に焦点をあてて—

渡 辺 雅 子

はじめに

- 1 統計資料からみる佼成会の女性の位置
  - (1) 運営組織・布教組織における女性
  - (2) 統計資料からみる学林生とその後の進路
- 2 支部長・主任の属性と実態
  - (1) 全国支部長アンケートからみる支部長・主任の属性と実態
  - (2) 九州2教区21教会の支部長・主任調査からみる支部長・主任の属性と実態
- 3 女性の就労状況の変化と佼成会の組織改編による主任の負担の増大
  - (1) 日本社会における働く女性の増加
  - (2) 布教組織の改編と主任の負担の増大
- 4 支部長が抱えている問題
  - (1) 「お役」をつとめるなかでの問題・悩み
  - (2) 主任が仕事をもっていることで困ること
  - (3) 支部長が行っている「仕事をもつ主任」に対する工夫
- 5 仕事をもつ主任のジレンマ
  - (1) 道場当番について
  - (2) 活動・行事について
  - (3) 手どりについて

おわりに

## はじめに

立正佼成会（以下、佼成会）は、庭野日敬（開祖）と長沼妙佼（脇祖）によって1938年に霊友会から分派して、東京都で設立された在家仏教の新宗教教団である。佼成会は戦後復興期から高度経済成長期にかけて教勢を拡大した。平成25年度『宗教年鑑』

によると、2012年末の佼成会の信者数は3,111,644人、日本国内に238教会ある。なお、佼成会のホームページでは2015年12月31日現在の信者世帯数は120万世帯と公表している。教義としては、法華三部経を所依の經典とし、父方母方・夫方妻方双方の先祖供養、心の切り替えによる人格完成を目的とする。日常的な信行は、經典読誦による先祖供養のほか、導き（布教）・手どり（会員の育成）、法座、法の習学である。

佼成会では、活動会員の多くが女性で占められている。社会において女性の地位が低い時代に、佼成会は女性に活躍の場を与え、その自己実現に寄与してきた。また、女性の社会的な活動の場が制約された時代にあっても、いわば佼成会がフルタイムのボランティア職場のようでもあり、女性たちにとって家庭内にとどまらず、社会に対する目も涵養してきたのではないかと思われる。

佼成会の教勢が進展した戦後の復興期から高度経済成長期は、サラリーマン家庭が増え、夫が外で働き、妻が内で家庭を守るということが一般的であった。当時の佼成会では、経済的な問題があっても妻が外に働きに出ることについては否定的な指導がなされた。夫を立て、妻が「下がる」ことが強調され、また実際そうすることによって、家庭が立て直されたことが法座や機関誌紙の体験談としても強調された。外に働きに行くかわりに、佼成会での「ご法活動」に専心する女性像が奨励されたのである。佼成会の中心を担うのは「一般」<sup>1</sup>に分類される中年女性であった。

しかしながら、状況が変化し、現代は女性が結婚後も仕事をもつことが一般的になっている。そこで佼成会の女性たちは、家庭のことと佼成会の活動、そして仕事という三つを担わなくてはならなくなった。

本稿では、社会状況の変化の中で、高度経済成長期時代につくられた組織や活動の原型が適合しにくくなっている現状において、佼成会の幹部会員の女性たちが「お役」の遂行上において、どのような問題を抱えているのか、その実態を明らかにし、女性の就労者の増大という社会環境の変化が、佼成会の現場での組織運営のあり方にどのような問題を発生させているのかをみる。そして、その解決に向けての課題を、現場を担っている支部長、主任、そしてかつての現場幹部体験者の言から探ろうと思う。

それにあたって、次のように論を展開していく。第1章では佼成会における管理運営組織、教会、布教現場における女性の位置を統計資料から明らかにする。そして、学林という幹部養成機関がどのような役割と位置付けを担っているのか、また、そこに男女差はあるのかということに着目して考察する。第2章では、布教現場を担う支部長・主任という幹部会員の性別、年齢階級、信仰世代などの属性と仕事の有無、就

---

1 佼成会の各部の構成は、少年部、学生部、青年男子部（40歳未満の独身・既婚男性）、青年女子部（40歳未満の独身女性）、青年婦人部（40歳未満の既婚女性）、壮年部（40歳以上の男性）、一般（40歳以上の女性）となっている。主力は「一般」で、筆者は実際のところ、「一般」という名称に衝撃を受けた。

業形態などについて、2012年に行われた全国支部長研修会に参加した全支部長に対するアンケート調査と、2007年に行われた九州に所在する全教会の支部長と主任に対する調査という二つのアンケート調査の結果から、その実態をまとめる。第3章では、日本社会における仕事をもつ女性の増加の様相について統計的データをもとに検討し、さらにそれをもたらしした要因について考察する。次いで、仕事以外に、主任の労度の増加に影響を与えた佼成会の布教組織の改編についてみる。第4章では、支部長アンケートをもとに、主任が仕事をもつことで支部長が困っていること、そして仕事をもつ主任に対応するために行っている工夫について概観する。第5章では、2012～2013年にかけて開催された「仕事をもつ主任研究会」での討議資料を用い、道場当番、活動・行事、手どりの三点について、仕事をもつ主任自身の抱えている困難、課題、対応などについて、当事者の視点からみていく。さらに2015年10月に「仏教と女性——立正佼成会の信仰と女性の役割」をテーマにして行われた中央学術研究所主催の第8回善知識研究会において、分科会での討議の中で出されたベテラン会員からの意見をもとに、「お役」を遂行するにあたっての以前と現在との違いに言及し、そこでみられた提言についてみていく。

## 1 統計資料からみる佼成会の女性の位置

### (1) 運営組織・布教組織における女性

佼成会の運営組織および布教組織における女性の位置について、統計資料から検討しよう。佼成会において女性が占める位置づけについて示したものが図1である<sup>2</sup>。

図1-1は教団幹部・管理職における男女比であるが、ここでいう教団幹部とは理事（専任）、監事、教学委員長、顧問、参務、教学委員および管理職（部長級・次長級）と教区長が含まれている。65人のうち男性が57人と88%を占めるのに対して、女性は8人（12%）にすぎない。

それでは本部勤務の職員についてはどうだろうか。図1-2をみると、本部職員567人のうち、男性は317人（56%）、女性は250人（44%）である。したがって、教団幹部・管理職においては、女性は12%であるが、本部職員では44%となっている。なお、幹部・管理職における数値は、一般企業（従業員100人以上）の一般企業の役職者の男女比（2012年、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）において女性が占める割合が11%なので、ほぼ同じ割合だとみることができる。

次に、布教現場にかかわる教会長と教会役員における女性の比率について検討したい。佼成会の場合、教会長は本部から派遣され、給与が支給され、大体5年程度で人

---

2 2015年12月に佼成会の本部組織の改編が行われたが、ここで扱うデータは2015年10月当時のものである。

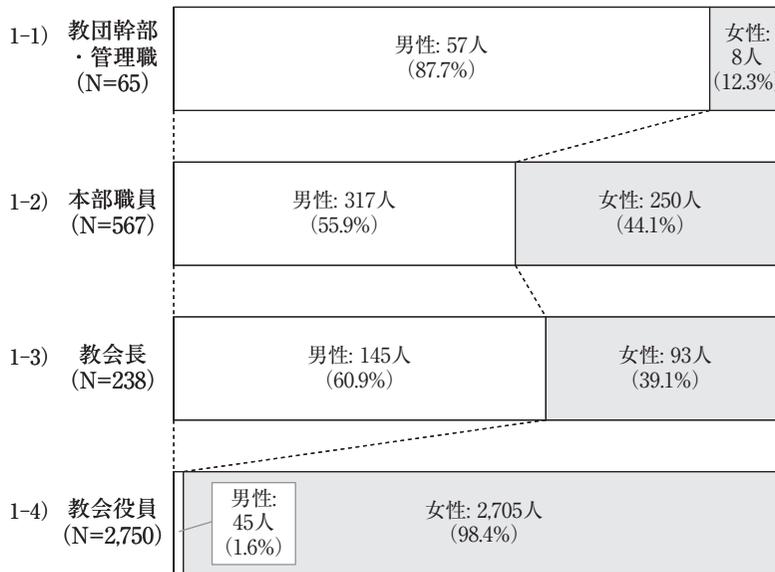


図1 統計資料からみる佼成会における女性の割合 (2015年10月現在)

注)

図1-1：教団幹部・管理職 男女比。2015年次の理事（専任）、監事、教学委員長、顧問、参務、教学委員、管理職（部長級・次長級）、教区長を重複なして集計。

図1-2：本部職員 男女比。本部勤務の全職員（契約・嘱託・パート・アルバイト等全ての雇用形態を含む）。ただし、学林生、佼成ウインドオーケストラ契約団員、東京都外勤務者は除く。（人事グループ調べ）

図1-3：教会長 男女比。2015年次の教会長・男女比（国内のみ）。

図1-4：教会役員 男女比。2015年10月3日現在の総務部長、教務部長、支部長の男女構成比。（海外教会の役員を含む）（教務グループ調べ）

事異動がある。図1-3にみるように、238人の教会長のうち、男性は145人（61%）、女性は93人（39%）である。ついで、教会役員（幹部）である総務部長、教務部長、支部長の場合はどうだろうか。総務部長は教会長のもとで、財務管理、施設管理、総務管理など教会の統括管理の役割を担い、また対外的な布教伝道の支援・助成を行う役割で、教務部長は教会長のもとで、教義宣布の支援・助成、教育の支援・助成、儀式・儀礼の支援・助成、文書（メディア）布教の支援・助成など布教ラインが布教伝道する際に必要とする支援・助成を行う役であり、教会長のいわば両腕として教会の全体的な運営にかかわる役である。教会の規模や実情に応じて教会スタッフとして渉外部長、文書布教部長、社会福祉担当専門担当者、儀式部長、道場長等を置くことができるが、佼成会の全国共通の教会スタッフは総務部長と教務部長で、各教会に1人ずついる。これらは布教ラインを支える役割であるが、教会にはいくつかの支部がおかれ、支部-地区-組-（実情に応じて班）-会員というのが基本的な布教組織であり、支部長、主任、組長、（実情に応じて班長）を置く。支部長は主任を抱え、布教に責任を持つ役割である<sup>3</sup>。図1-4に示されているように、布教ラインの中心である支部長と、教会を

支える重要な役割である総務部長、教務部長の役に女性が占める割合は98%にも及ぶのである。

こうみると教団の組織運営にかかわる中枢部分では女性の占める割合は12%と少ないが、教会長の場合は39%、そして総務部長・教務部長、支部長という教会役員では98%が女性によって占められている。このように、現場は女性たちが担っているということが佼成会の組織の特徴であるともいえる。そして、教会長を除いて、総務部長、教務部長、支部長といった教会道場に日参する「毎日組」は給与を支払われることはなく、いわばボランティアとして組織運営や布教にあたっている。そして支部長の下にいる主任・組長はほぼ100%女性が担っている。一般企業の管理職の割合と佼成会の教団幹部・管理職の割合はほぼ類似していたが、一般企業とはこれらの点が異なっている。

## (2) 統計資料からみる学林生とその後の進路

佼成会には1964年に設立された学林という人材養成機関がある<sup>4</sup>。現在、学林は本科（1964年設立）、芳澍女学院情報国際専門学校（1974年に設立された女子専修科が2004年に専門学校に移行）、光澍大学科（予科として1975年設立、1999年に名称変更）、海外修養科（1994年設立）によって構成されている。いずれも寮生活を行う<sup>5</sup>。

本科は大学を卒業した者が、約3年の年限で<sup>6</sup>、教学、儀式儀礼、仏教史、宗教学等の学習、教会での布教実習、教団行事への参加を行い、卒林研究として卒業論文を作成する。本科生は本部職員として処遇され給与が支払われ、卒業後は教団の各部署に配属される。佼成会の中核を担う幹部候補生としての育成が行われている。女子専修科は本科設立の10年後、1974年に設立された。当時、男性中心だった本科とは別に、法華経を学び、将来は在家で教会幹部となるような女性を育成することを目的とするコースであった。高校卒業を要件として、約2年間寮生活をし、教学の学習、教養の習得、布教実習・行事への参加、華道・茶道・書道・英会話の習得のための学習がある。当時は女性の大学進学率は高くなく、本科が大学院にあたる（開祖庭野日敬の言葉）とするなら、短大に相当するものとして位置づけられたと推測される<sup>7</sup>。なお、女

3 立正佼成会『布教推進ハンドブック』（平成25年 改訂版）1-4-4、1-6-1、1-6-2、1-6-6頁参照。

4 佼成会では1958年に真実顕現を内外に発表した。これを霊術系宗教から教説系へ転換とし、時に急務だった教説の流布を可能にすべく、青年層への教学指導の必要性をうちだし、学ぶ拠点として学林をつくった。（庭野皓司、立正佼成会学林2014『大樹——学林創設50周年記念誌』、6頁）

5 本科と海外修養科は2009年に東京都杉並区にある本部近辺から錬成道場のある東京都青梅市に移転した。

6 学林本科生の修養期間については、1964年には2年、1967年には2年8カ月に変更、2004年には再度2年に変更、2011年からは2年8カ月に変更されている。なお、学林本科に入学（入林）するには未婚であることが条件で、年齢制限がある。2012年から入学時30歳未満となったが、それまでは26歳未満だった。

子専修科は佼成会の内部機関であったが、1994年に芳澗女学院情報国際専門学校（以下、芳澗）として名称変更し、学校法人上の専門学校となった。専門学校になったとはいえ、入学者は佼成会会員の子弟である。また、1975年には予科が置かれたが、これは社会の各分野で活躍する信仰をもつリーダー育成を目的としたもので、首都圏および関西圏の四年制大学の学生が寮生活をして学ぶものである。なお1999年に予科は光澗と名称変更した。彼らは在家で活動することが想定されている。

2015年10月現在で、本科卒業者は、男性327人（82%）、女性71人（18%）計398人である。女子専修科は446人の卒業者を出し（各年、多い時は29人、少ない時で11人）、芳澗は1,120人の女性卒業者を送り出している（なお、入学者の最大は1期の93人で、現在は20人程度になっている。）予科および光澗大学科は、全体で389人の卒業者がおり、内訳は男性223人（57%）、女性166人（43%）である。

図2は、学林本科・女子専修科・芳澗卒業生（卒林生）の累積人数を图示したもの

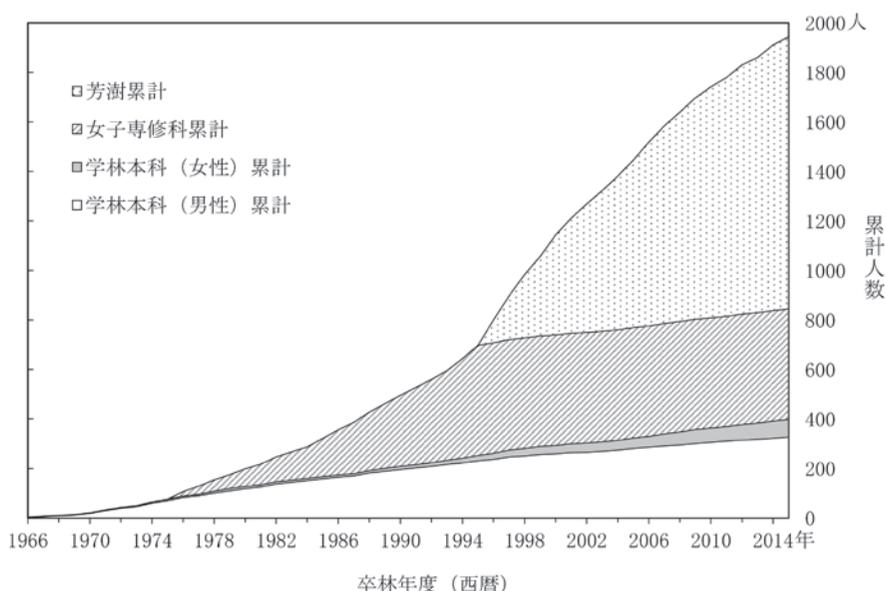


図2 学林本科・女子専修科・芳澗卒業生の累積人数 (2015年10月現在)

注) 学林本科 (男女別)、女子専修科 (1974年設立・1994年芳澗として発展的解消)、および芳澗の卒業生の累積人数。

7 学林 (本科) が設立された1964年には、大学・短期大学進学率は19.9% (大学進学率15.5%、短大進学率4.4%) であり、男女別のうちわけは、男27.9% (大学25.6%・短大2.3%)、女11.6% (大学5.1%、短大6.5%) であった。女子専修科が設立された1974年には、大学・短大進学率は35.2% (大学25.1%、短大10.1%)、うちわけは男40.5% (大学38.1%、短大2.4%)、女29.8% (大学11.6%、短大18.2%) だった。女子専修科が芳澗に改組された1994年には、大学・短大進学率は43.3% (大学30.1%、短大13.2%)、男40.9% (大学38.9%、短大2.0%)、女45.9% (大学21.0%、短大24.9%) であった。全体として大学進学率が50%を超えるのは2009年のことである。短大進学者については1994年をピークに女子の短大進学率は減少している。(出典：学校基本調査年次統計)

である。なお、当初は学林本科のみに着目していたが、女性の場合、女子専修科・芳澗の役割も重要であるということがわかったので、考察の対象とした<sup>8</sup>。

本科の場合、卒業者は男性が圧倒的に多い。しかしながら、第1期入学者3人のうちの1人は女性であり、ごく初期から女性の入学者はいた。しかしながら、女性の卒業者の累計が二桁(10人)になるのは1988年からである。その時にすでに男性は182人の卒業者を出しているのその差は大きい。当時の累積女性卒業者数の割合は、全体の5%にすぎなかったが、その後女性の入学者数は増加していった。なお、本科生は少ない年で3人、多い年で15人の入学者がいた。本科卒の女性の数や割合は多くはないが、学林全体でみると女子専修科、そして芳澗を卒業する女性の数が多いことに驚く。女子専修科も芳澗も在家で教会幹部として活躍する女性の育成が意図されており、本科生のように入学即職員としての扱いで給与が支払われ、卒業後は各部署に配属されることが確約され、教団の幹部候補生である場合とは意味合いは異なるが、女子専修科、芳澗にも着目して、以下で学林卒業者が教団幹部・管理職、本部職員、教会長に占める割合を、性別にも着目しながら検討しよう。

表1は、教団幹部・管理職において占める学林卒業者の割合を男女別にみたものである。役職別に女性の割合をみると、女性が入っているのは、参務に1人(20%)、教学委員に1人(25%)、教務局管理職に4人(13%)、総務局管理職に1人(7%)、教区長に1人(20%)で、全体では65人中8人(12%)にすぎない。学林卒業者の割合について全体および男女別にみると、全体として教団幹部・管理職に占める学林卒業者の割合は、65人中本科卒が46人、女子専修科卒が1人で、全体では47人(72%)に及ぶ。男女別にみるならば、理事・監事、教学委員長、顧問という、各々1~2人という人数の少ない重要な役割はすべて学林本科卒業者の男性によって占められている。参務の場合は5人中3人(うち1人が女性、学林率の占める割合は60%)、教学委員では4人中3人(男性のみ、75%)、教務局管理職では32人中22人(69%、男性は28人中21人・75%、女性は4人中1人・25%)、総務局管理職では、14人中10人(71%、男性は13人中9人・69%、女性は1人中1人・100%)、教区長は5人中4人(男性のみ、80%)が学林卒業者である。このようにみると学林本科出身の男性は、教団幹部・管理職の男性のうち79%を占めており、学林が佼成会の人材育成に役だっていると推測されるとともに、学林本科卒であることが教団幹部・管理職への登竜門であるともいえよう。しかしながら女性の場合は、教団幹部・管理職は男性に9割近く独占されているため、全体として女性が少ないということもあるが、女性のこれらの役職のうち、学林卒が占める割合は25%であり、男性と比べて、学林卒ということが地位の上昇にあまり役立っていない。

8 学林予科および光澗大学科については、大学生であり、フルタイムの学林生ではないため、ここでは扱わない。

表1 教団幹部・管理職における学林（本科・女子専修科）卒業者の割合（2015年10月現在）

教団幹部 ・管理職	全体			学林卒			学林卒比率（％）		
	男性 （％）	女性 （％）	計 （％）	男性 （％）	女性 （％）	計 （％）	男性	女性	計
理事 （専任）	1 (100.0)	0 (-)	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (-)	1 (100.0)	100.0	-	100.0
監事	2 (100.0)	0 (-)	2 (100.0)	2 (100.0)	0 (-)	2 (100.0)	100.0	-	100.0
教学委員長	1 (100.0)	0 (-)	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (-)	1 (100.0)	100.0	-	100.0
顧問	1 (100.0)	0 (-)	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (-)	1 (100.0)	100.0	-	100.0
参務	4 (80.0)	1 (20.0)	5 (100.0)	3 (100.0)	0 (-)	3 (100.0)	75.0	-	60.0
教学委員	3 (75.0)	1 (25.0)	4 (100.0)	3 (100.0)	0 (-)	3 (100.0)	100.0	-	75.0
教務局 ・管理職	28 (87.5)	4 (12.5)	32 (100.0)	21 (95.5)	1 (4.5)	22 (100.0)	75.0	25.0	68.8
総務局 ・管理職	13 (92.9)	1 (7.1)	14 (100.0)	9 (90.0)	1* (10.0)	10 (100.0)	69.2	100.0	71.4
教区長	4 (80.0)	1 (20.0)	5 (100.0)	4 (100.0)	0 (-)	4 (100.0)	100.0	-	80.0
合計	57 (87.7)	8 (12.3)	65 (100.0)	45 (95.7)	2 (4.3)	47 (100.0)	78.9	25.0	72.3

注1) 「学林卒比率（％）」は全体人数に占める学林卒業者の比率を示す。

注2) 総務局・管理職の学林卒（\*印女性）1人は女子専修科卒。

表2 本部職員における学林卒業者の割合（2015年10月現在）

	学林卒業者				その他 （％）	合計 （％）
	本科 （％）	専修科 （％）	芳澍 （％）	小計 （％）		
男性	124 (39.1)	0 (-)	0 (-)	124 (39.1)	193 (60.9)	317 (100.0)
女性	33 (13.2)	8 (3.2)	78 (31.2)	119 (47.6)	131 (52.4)	250 (100.0)
計	157 (27.7)	8 (1.4)	78 (13.8)	243 (42.9)	324 (57.1)	567 (100.0)

注) 学林本科生は職員の扱いになるので、「その他」には卒業していない在籍者（男11人、女6人）も含まれる。

本部職員における男女比については図1-2でみたとおりで、567人の職員のうち、男性が占める割合は56％、女性が占める割合は44％であった。このうち学林卒業者の割合はどうか。表2を参照すると、男性職員317人中、学林本科卒業者は124人で39％を占める。女性職員の場合、250人中本科卒業者は33人で13％である。しかし、女子専修科8人（3％）、芳澍78人（31％）を加えると、女性職員の48％が学林卒業者

表3 教会長における学林卒業者の割合（2015年10月現在）

	全体			学林卒業者			学林卒比率 (%)		
	男性 (%)	女性 (%)	計 (%)	男性 (%)	女性 (%)	計 (%)	男性	女性	計
教区長	4 (80.0)	1 (20.0)	5 (100.0)	4 (100.0)	0 (-)	4 (100.0)	100.0	0.0	80.0
支教区長	23 (88.5)	3 (11.5)	26 (100.0)	20 (100.0)	0 (-)	20 (100.0)	87.0	0.0	76.9
教会長	118 (57.0)	89 (43.0)	207 (100.0)	60 (90.9)	6* (9.1)	66 (100.0)	50.8	6.7	31.9
合計	145 (60.9)	93 (39.1)	238 (100.0)	84 (93.3)	6 (6.7)	90 (100.0)	57.9	6.5	37.8

注1) 「学林卒比率 (%)」は全体人数に占める学林卒業者の比率を示す。

注2) 女性の学林卒業者6人(\*印)のうち、1人は本科卒、5人は女子専修科卒。

だといえる。教団幹部・管理職には学林卒業の女性は少なかったが、職員では学林がその供給源になっている。

つぎに表3で、教会長における学林卒業者の割合についてみよう。なお、教区長、支教区長は教会長を兼務しているので、重複をさけるため、教会長の数は教区長、支教区長を除いた数になっている。全国は五つの教区に分けられるが、教区長は5人中4人(80%)が学林本科卒業者である。教区長に女性は1人(20%)いるが学林卒業者ではない。男性は4人だが、これはいずれも学林本科卒業者である。教区の下にある26支教区のうち、支教区長が女性であるのは3人(12%)で、男性の場合23人のうち学林本科卒業者は20人(87%)である。教会長207人(兼務を除く)では女性は89人(43%)で、全体としては238教会(兼務含む)の教会長の93人(39%)が女性である。しかしながら教会長のうち、女性の本科卒業者は1人、女子専修科卒業者が5人いるにすぎず、学林卒は7%である。男性の場合に限って言えば、教区長の100%、支教区長の87%、教会長の51%が学林本科卒業者である。女性の場合は本科と女子専修科を合わせて、学林卒業者は教会長に6人いるだけで、女性教会長は現場からのたたきあげの人が多くを占めるといえよう。

男性の場合、学林本科卒業ということは、教団の重職につくにあたって重要な属性の一つであるようにみうけられるが、女性の場合は必ずしもそうとはいえないようである。それでは、女性の学林本科卒業者はどのような人生を歩んでいるのであろうか。2015年当時では、女性の学林本科卒業者は、教団幹部・管理職に1人(家庭教育研究所所長)、教会長に1人いるだけだった。しかし、過去にはこれ以外に教団幹部・管理職に1人(カウンセリング研究所所長)と教会長に1人いた。このような過去の経験者を含めても、本科卒業生71人のうち4人であるから、6%にすぎない。このうち現職にある教会長1人はキャリアの中断なしに佼成会で勤務しているが、それ以外の

1940年代後半から1950年代前半生まれの3人は退職後復帰した人である。女性の本科卒業生71人の追跡調査をしてもらったところ、現況は、次代会長1人、教会長1人、家庭教育研究所所長1人、本部職員36人、在家信者31人(教会長経験者1人、管理職経験者1人を含む)、死亡1人であった。卒業年の分布からみると、2008年卒業以降の22人は1人を除いて現在職員である。しかし、それ以前になると在家が圧倒的に増加している。これは結婚・出産・子育てを機にして退職し在家信者として活動するようになっていないかと推測できる<sup>9</sup>。在家の活動会員を得ることは重要であるが、幹部候補生として育成されながら、幾分もったいない感じがするのも否めない。

このように男性の場合、学林本科卒であることは、教団内での役職の上昇に必須であるようにみえるが、女性の場合はそうはいえない状況にある。学林の中では本科以外に女性に特化した女子専修科、そして専門学校になって若干ニュアンスが異なっているが芳澗があり、これらを合わせると前掲の図2に明らかなように、女性は男性より格段に多く、学林で学んでいる。女子専修科と芳澗は元々在家で活躍する信者育成に主眼がおかれているが、本科卒であってもその傾向がある。その点で、同じく本科卒であっても現段階では男女でその後の人生が異なっている。また、このことは、教団での女性の教団幹部・管理職や教会長への意識的な登用も必要な段階に来ていると思われる。

それでは次に、布教現場に目を向けよう。これまで検討してきたように、佼成会の組織上の特徴として、本部運営管理組織は男性、教会長も6割が男性で、そのうち6割が学林本科卒業生である。女性の教会長は4割で、現場から登用された人が多い。そして、教会現場は女性会員によって支えられているという構造がある。布教の地域ごとのタテ型組織としての教会-支部-地区という組織構造があり、それに性別年齢別組織として、男性の組織の壮年部、若手の青年婦人部、青年男子部、青年女子部、学生部、少年部がある。しかし、教会布教現場の主力は、「一般」と呼ばれる40歳以上の女性である。

## 2 支部長・主任の属性と実態

教会長が任期による異動があるのにひきかえ、その土地に居住し、実際の布教を担

---

9 佼成会本部では、2010年4月に時短勤務制度の改正がなされ、子どもが小学校を卒業するまで、時短勤務ができるようになった。改正の背景としては、2007年から教団本部の運営方針において、女性の本部管理職への積極的な登用、あわせて2008年から「女性が働きやすい職場環境づくり」が掲げられたことによる。その具体的な取り組みとして「育児や介護との両立を支援する制度の充実」が検討された。職員にアンケートを取ったところ、時短勤務の要望が高かったため、子育てをしながら働く女性を増やす目的で時短勤務制度が改正された。なお、「改正育児・介護休業法」では、短時間勤務制度が適用される条件は「3歳に満たない子を育てていること」とされているが、佼成会本部ではそれを大幅に上回る制度を独自に設けた。

っている支部長・主任の実態はどのようなのだろうか。各々の立場でどのような問題を抱えているのであろうか。なお、支部長、主任は、いわば在家のボランティアであり、主任は複数の「組」を束ねた「地区」を所轄し、支部長は複数の「地区」を統括している。

その実態を明らかにするために、二つの資料を用いる。一つ目は、2012年の「全国支部長研修会」で全国の支部長を対象に行われたアンケートである。これは、教会幹部の育成強化を目的として東京都杉並区にある教団本部で研修が行われたもので、参加者2,223人から回答を得た<sup>10</sup>。二つ目は、西山茂らが2007年に九州の全教会の全支部長と主任を対象に行った「人生問題の解釈と解決に関するアンケート」の一部である。対象者1,697人に配布し、そのうち1,638票が回収（回収率96.5%）された<sup>11</sup>。

この章では、これらのデータの中から、支部長、および主任の属性や実態についてみていきたい。全国支部長会議でのアンケートでは、支部長自身の属性とともに、支部の主任についての設問があり、西山らによる調査は支部長と主任の双方を調査している。

### (1) 全国支部長アンケートからみる支部長・主任の属性と実態

それでは全国支部長アンケートの調査結果をみてみよう。以下では支部長と主任の属性の違いについて比較するため、年齢層、仕事の有無、仕事がある場合の就業形態については、両者を比較できるような図をつくっている。なお、主任の状況については、支部長の回答によっている。

#### ① 支部長

##### 支部長の性別・年齢階級・信仰世代

支部長の性別では、女性が98.9%と圧倒的である。図3-1で年齢階級比についてみると、年齢は、30代後半から70代後半までさまざまな年齢階級にわたるが、一番集中しているのが、56～60歳で29.3%、61～65歳の33.3%で、50代後半から60代前半の年齢階級で62.6%を占める。なお、支部長アンケートの年齢の刻み方は図のとおりで、微妙に40代、50代というにはズレがある。

信仰世代については、二代目が56.5%と最も多く、次いで初代目26.8%、三代目16.3

10 東日本、関東、東京、中部、西日本の五つの教区ごとに分けて、2012年春に本部で開催された全国支部長研修会で配布され、一日目の行程の合間に記入し、教会ごとに封筒に入れて提出したものである。なお、アンケートは無記名である。

11 質問紙は教会を通して対象者に配布され、回収に際しては無記名式で、秘密厳守のため記入済みの質問紙を所定の封筒に入れて厳封して、所属教会に提出された。記入に不備のあるものを除くと有効票は1,598票で、回収票中に占める有効票の比率は97.6%であった。なお、この調査時点は2007年1月なので、布教組織の変遷については3章で後述するが、2006年に布教ラインの強化がいわれ、主任・組長の役割が明確に定められた時期である。

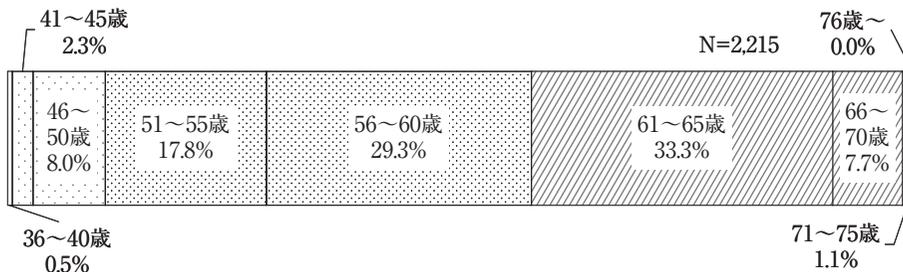


図3-1 支部長の年齢階級別構成比

出所) 2012年の「全国支部長研修会」で実施された支部長アンケート

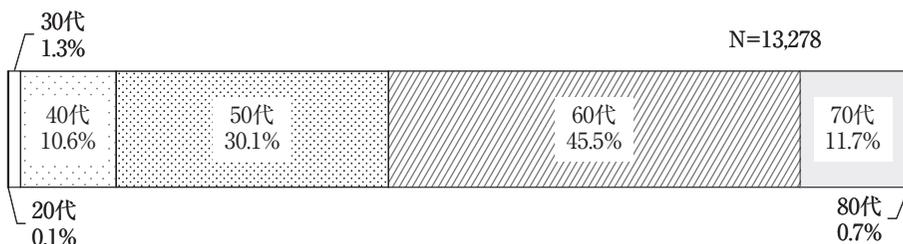


図3-2 主任の年齢階級別構成比

出所) 図3-1と同じ

％、四代目0.4％と続く。自分自身で入会した初代が26.8％いることが注目されるが、逆に言うと信仰を継承したものが73.2％と四分の三を占めている状況であるといえる<sup>12</sup>。

#### 支部長歴・支部長になる前の「お役」の経験

支部長歴は6年～10年が29.0％と最も集中している。ついで4～5年目14.7％、11～15年目14.3％である。支部長の役を受けた時の年齢では46～50歳が27.0％、51～55歳が25.2％、ついで56～60歳が17.4％、41～45歳が15.6％で、40代後半から50代前半で全体の約半数を占める。

支部長の85.0％が主任の役を経験がある。主任の経験年数では5年以下が40.6％、6年～10年で35.0％、11～15年15.1％、16年以上が9.3％である。主任経験年数5年以下が思ったより多かった。部長職等の教会スタッフ経験者は、67.5％いる（経験が全くない者が32.5％）。部長職を複数経験している者もいるが、経験したすべての役となるのもっとも多いのは婦人部長、ついで文書布教部長、女子部長、青年部長、総務部長、教務部長の順になる。また、支部スタッフの役では、支部教務員、支部会計等の経験があり、これらの支部スタッフの経験がない者は23.9％であった。したがって85.0％が主任の経験があり、67.5％が教会スタッフの経験をもち、76.1％が支部スタッフの経験

12 これを信仰継承がうまくいっているとみるのか、初代で自分から入会し、支部長になった者が少ないとみて、布教の停滞を意味するのか微妙なところである。

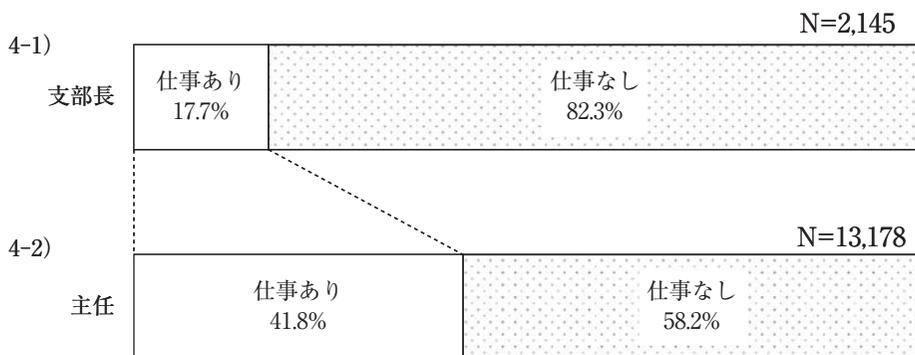


図4 仕事をもつ支部長・主任の割合

出所) 図3-1と同じ

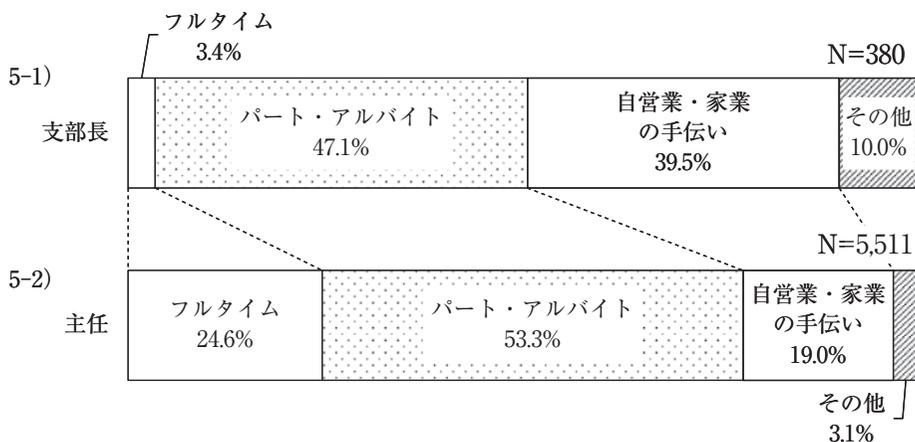


図5 仕事をもつ支部長・主任の就業形態

出所) 図3-1と同じ

をもっている。これらは重複している場合もあるだろうが、さまざまな「お役」を歴任している人が支部長になっており、長年にわたって活動会員として校成会に貢献してきたといえよう。

#### 支部長の仕事の有無

つぎに、支部長の仕事の有無について、図4-1でみてみよう。仕事をもつ支部長は17.7%で、仕事をしていない人は82.3%である。仕事をしている場合のうちの割合を図5-1でみるとフルタイム3.4%、パート・アルバイト47.1%、自営業・家業の手伝い39.5%、その他10.0%である。支部長の場合、仕事をもっている、就業形態ではフルタイムは少なく、パート・アルバイトと自営業等が多数を占め、自営業や農業等の家業の手伝いについては、外に働きに出る場合よりも校成会の活動について時間的に融通がきくと思われる。

このアンケートでは支部長に対して、自分の支部に属する主任についての設問があ

る。つぎに主任の属性や実態についてみてみよう。

## ② 主任

### 主任の年齢構成

前掲の図3-2は、支部の主任の合計人数13,278人を年齢階級別にわけたものである<sup>13</sup>。なお、主任の年齢については、支部長の場合の年齢の区切りとは異なり、10年刻みの年代になっている)。集中している年代を順にみると60代が45.4%、50代が30.1%で、ついで70代11.7%、40代10.6%、30代1.3%、80代0.7%、20代0.1%の順となる。50～60代で75.6%と集中し、60歳以上が57.9%と約6割を占め、高齢化の様相もみてとれる。なお、年代について、図3-1(支部長)と図3-2(主任)を比較すると、若干その区切りが異なるが、大体近い年代別の区切りでみると、支部長よりも主任のほうが高齢化していることがみてとれる。

### 主任の仕事の有無

それでは、主任の中で仕事をもっている人はどのくらいいるのだろうか<sup>14</sup>。図4-2と図5-2でみてみよう。仕事をもつ主任は41.8%に及ぶ。仕事をもつ主任のうちフルタイムで働いている人は24.6%、パート・アルバイトは53.3%、自営業・家業の手伝い19.0%、その他3.1%である。これらを図4-1と図4-2の支部長の場合と比較してみると、主任は支部長よりも仕事をもつ割合は高く、またフルタイムの仕事についている割合も高い。

主任の場合、60歳未満の者の割合は42.1%であるから、仕事をもつ主任が41.8%であることと照合するならば、60歳未満の多くは仕事をしている主任だと推測される。このようにみると、仕事をもつ主任と高齢の主任という二つの姿がうかびあがってくる。

それでは次に西山らが九州の全教会の支部長・主任に対して実施した調査から、その実態をみてみよう。

## (2) 九州2教区21教会の支部長・主任調査からみる支部長・主任の属性と実態

九州2教区21教会(沖縄教会を除く)の支部長・主任を対象として行われたアンケート調査にもとづく西山論文の中で、本稿に関連があると思われる調査結果について言及しよう<sup>15</sup>。なお、有効票である1,598人中、支部長が12.5%、主任は87.5%を占めている。この調査には、全国支部長アンケートでは調査項目になっていなかった、支部長・

13 支部長への質問「支部に主任さんは何人おられますか。合わせて年代別の人数もお書きください」に対する回答。

14 支部長への質問「支部に『仕事をもっている主任さん』は何人おられますか」に対する回答。

15 西山茂2008「立正佼成会九州二教区在家教師調査の中間報告(一)」には「九州二教区」とあるが、2007年1月の調査時点では九州は2教区であったが、翌2008年12月1日の組織改編で、九州は「1教区3ブロック制」に移行し、その後、現在のように西日本教区の傘下で、北九州、西九州、南九州の3支教区になった。

主任が月に佼成会の活動に使う日数、学歴や収入等社会階層に関するデータものっており、また調査が支部長と主任の双方に対して行われたので、その点でも参考になると思われる。

支部長は支部を、主任は地区を束ねている。調査を実施した21教会のデータからは、平均すると、一つの支部は9.5地区からなり、一つの地区は7.1組からなる。1支部は681.0世帯を擁し、1地区は82.6世帯を擁しているという。

支部681.0世帯中、総戒名世帯（総戒名の祀り込みをしている世帯）は217.9世帯（32.0%）で、本部から本尊を受けている本尊世帯は29.3世帯（4.3%）である<sup>16</sup>。これについて西山は、総世帯数と総戒名世帯数とのあいだの大きな数字の差は祭祀対象を受領していない購読会員が多いことを示していると述べている。

支部で「自ら布教に回れる人」が最も多いのは11～19人（19.5%）、地区では1～5人（69.0%）である。布薩の日（毎月1日と15日）に道場に参拝する人数は支部では16～20人（20.5%）が最も多く、地区になると1～5人（63.4%）に集中している。

#### 性別・年齢階級・実家の佼成会信仰率

男女比については、支部長のうち女性の比率は100.0%、主任の場合は99.1%である。年齢階級では、支部長の場合は、40代まで8.0%、50代62.0%、60代27.5%、70歳以上2.5%で、主任の場合は、40代まで18.6%、50代41.9%、60代28.8%、70歳以上10.8%である。支部長・主任とも50代後半が最も多く、支部長32.5%、主任で23.5%に及んでいる。次に多いのが50代前半、次いで60代前半である。すなわち、支部長の62.0%、主任の41.9%が50代に集中して属し、主任の場合のほうが40代の若い層に拡散し、そして70歳以上の高齢者層も1割程度いることが両者の違いである。しかしながら、50代と60代を合計すると支部長は87.5%、主任で70.7%を占め、60歳以上となると支部長が30.0%、主任は39.6%である。前述した全国の支部長研修会でのアンケート結果よりも、九州の場合は支部長では50代前半が多く、60代前半は少なく、主任の場合は全国よりも50代が10%多いので幾分若い年齢構成である。

婚入者に限ってみると、実家の佼成会信仰率は、支部長73.3%、主任61.5%である。なお、全国支部長研修会の時のアンケートでは信仰世代を聞いており、支部長の場合74.5%が信仰継承したものである。結婚後に実家を導く場合もあるので、意味合いが異なるところがあるが、彼女たちの多くは信仰を継承した人々であるとみることができると思われる。

#### 仕事をもつ支部長・主任

職業についてみると、専業主婦・無職の割合は、支部長では83.5%、主任では54.9%（支部長・主任の合計の全体では58.3%）である。支部長で仕事をもっている人16.5%

16 佼成会では総戒名の祀り込みが入会の基本要件なのであるが、このように3割程度しか祀り込みをしていないということは、活動会員の割合はこれを下まわると推測できる。

の内訳は、パート等非正規雇用が3.5%、正社員・自営・自由が6.5%、その他・無回答が6.5%で、主任で仕事をもっている人45.1%の内訳は、パート等非正規雇用が23.6%、正社員・自営自由が14.5%、その他・無回答が7.0%である。

なお、支部長・主任の専業主婦・無職である比率を年齢階級との関連でみると、30代までは75.5%とその割合は高いが、40代になると43.9%に低下する。50代以降は専業主婦・無職の比率は高まり、50代52.3%、60代59.8%。70代72%になる。

#### 学歴・収入、夫の職業

全国支部長研修会でのアンケートでは調査されていなかったものに、学歴、世帯収入、夫の職業の項目がある。学歴は支部長・主任ともに高等学校・専門学校卒業が多いが、その比率は支部長が71.5%であるのに対して、主任では61.2%であった。その前後の広がりについては、支部長の場合はより高学歴（高専・短大・大学・大学院）の方に広がっている。配偶者（夫）の主な職業についても、支部長の配偶者の場合は管理職が最も多く38.6%であるのに対して、主任の配偶者の場合は管理職は18.9%にすぎず、最も多いのは産業労働者の29.2%である。また、主任の世帯より支部長の世帯のほうが、収入が高い。支部長本人や配偶者の学歴・職業階層の相対的な高さともあまって、この世帯収入の高さが、支部長のフルタイムの佼成会活動を支えていると西山は分析している。

#### 「お役」のために家を空ける日数

それでは支部長・主任は、1カ月におよそ何日くらい「お役」や佼成会の活動・行事のために家を空けるのだろうか。支部長は月のうち26.1日（月日数の84.3%）、主任の場合は月に16.4日（月日数の52.3%）、佼成会活動のために家を空けている。これについて西山は、主任の有職率は支部長より高いので、職業活動と折り合いをつけたお役のスタイルを確立していると指摘している。そして、支部長は月のうち大部分の日数を佼成会活動に割いているフルタイムの在家教師であり、主任は兼業の在家教師ということが浮かび上がるとしている。なお、西山は昨今の女性の職業進出のトレンドもあって、支部長と主任、とりわけ主任のなり手不足は深刻で、若返り政策の未来は明るくないとも述べている。

これまで、全国支部長会議の時の支部長アンケート、西山による九州の全教会に対するアンケート調査から、支部長、主任の年齢が高齢化していること、および仕事をもつ人が増えてきていることが明らかになった。現場で重要な役割を占めている主任が仕事をしている割合は、両調査からみても4割を超える。女性が外で仕事をもつようになったことが、佼成会の活動に大きな影響を与えていることは容易に推察できる。しかしながら、女性の就労者が増加していることは日本全体での流れでもある。これをまず統計資料から検討しよう。また、主任の負担の増大は、以前のような家庭と佼

成会の活動の両立というあり方に仕事加わり、これら三つを担わなければならなくなったということ以外に<sup>17</sup>、佼成会の組織改編が大きな影響を与えたと筆者はみている。その点についても検討しておきたい。

### 3 女性の就労状況の変化と佼成会の組織改編による主任の負担の増大

#### (1) 日本社会における働く女性の増加

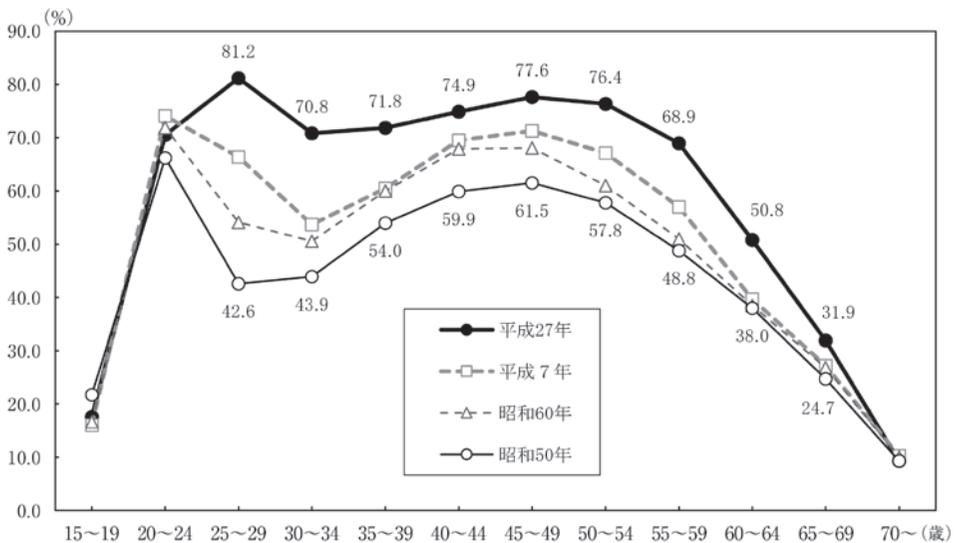


図6 女性の年齢階級別労働力率 (M字カーブ) の変化

出所) 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 平成26年版」1-2-1図、および「平成27年 労働力調査年報」II-B-第1表より作成。

図6で女性の年齢階級別労働力率の推移をみよう。女性の年齢階級別労働力率をグラフで表すと、20代と40代後半を左右のピークとし、30代前半を底とするM字カーブ(M字型曲線)を描いている。これは多くの女性が出産・育児期にいったん離職し、子育てが一段落した時期に再就職する人が多いことを反映している。昭和50(1975)年、昭和60(1985)年、平成7(1995)年、そして平成27(2015)年のデータを比較すると、1975年~1995年までは左のピークが20~24歳にあるが、2015年になると25~29歳になっている。これは晩婚化と出産年齢の高齢化との関係があると推測される。全体としてほぼすべての年齢階級で、時代が進むにつれ、労働力率は上昇しており、女性の就労者は増加していることがわかる。そして、時代を追うごとに、M字カーブが浅

17 主任の年代からいって介護という問題を抱えている人もいると推測されるが、ここでは仕事について着目する。

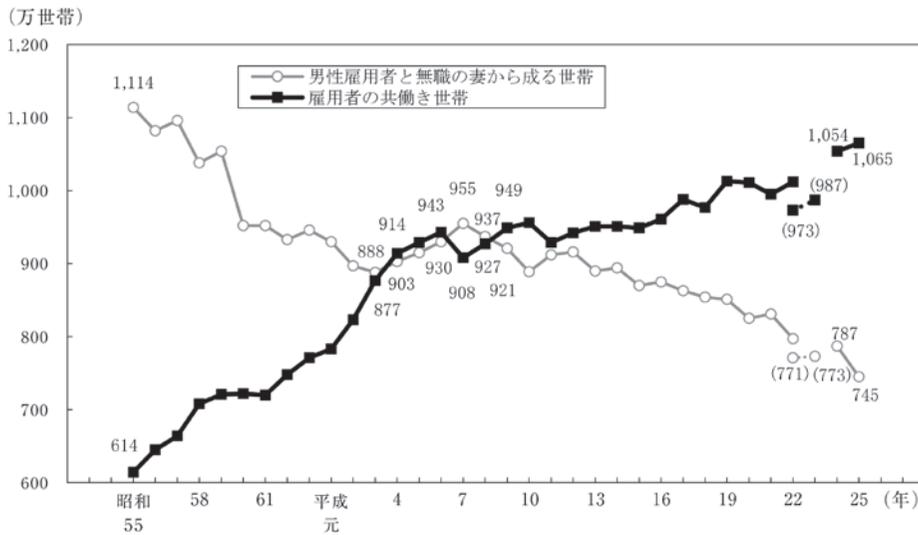


図7 共働き世帯数の推移

出所) 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 平成26年版」1-2-8図。

- 注) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無職の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
4. 平成22年及び23年の( )内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

くなっていることが見て取れる<sup>18)</sup>。

図7で共働き世帯数の推移をみよう。共働き世帯は、幾分デコボコはあるが、年を追うごとに増加している。特に、昭和61(1986)年から共働き世帯の数の上昇カーブがきつくなっている。男性雇用者と無職の妻から成る世帯と共働き世帯とが逆転するのは、平成3(1991)年である。女性の就労率の上昇には、1985年に制定され、1986年から施行された男女雇用機会均等法による影響、女性の高学歴化、そして女性の仕事をとおしての自己実現への要求という要因も指摘できよう。しかしながら、男性の雇用自体が不安定になってきていることにも留意することが必要である。

1990年代以降、グローバル化を背景とする新自由主義の体制下で、終身雇用、年功序列型賃金、企業別組合を特徴とする日本の雇用システムが崩壊してきた。リストラはリストラクチュアリング、すなわち事業の再構築という意味だが、そのために人員整理が行われることになり、とくに、1991年のバブル崩壊以降はリストラといえ

18 ここには表は掲げていないが、別の資料で就業者を従業上の地位別に見ると、男女共に、就業者に占める雇用者の割合が上昇し続け、自営業主及び家族従業者の割合は低下し続けている(2章でみた佼成会の資料では、支部長は就労している人の割合は低いが、就労していても自営業・家業が多かった。)

雇を意味するようになった。雇用を守ることが労働組合の至上命題であったが、そこから切り捨てる時代になった。また、それが企業合理化の努力として推奨されるようになった。

1990年以降の雇用市場における特徴的な傾向は、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託等の非正規雇用者数の増加である。1990年に881万人だった非正規雇用者数は2014年に1962万人と2倍以上になった。2004年以降非正規雇用者数は30%を超え、2014年の非正規雇用者は役員を除く雇用者全体の37.4%（2015年は37.5%）である。男女別にみると非正規雇用者の約3割が男性、約7割を女性が占めている。男性の非正規雇用者のうち約5割は世帯主であり、女性の場合は約6割が世帯主の配偶者になっている。不本意型非正規雇用者は非正規雇用者の約2割である<sup>19</sup>。

こうした中で夫の雇用も不安定になり、いつどのような状況になるかが見通せなくなった。また、大学進学率が50%を超える今日にあって、子どもの教育にお金がかかる状況もある。夫が外で働き、妻は内で家事と子育てを行うという専業主婦型は大きく変化している。女性が外で働くことに対する社会状況や見方の変化に加え、女性も働くことが、家庭の経済の安定にとっても重要な位置づけを担っている。

佼成会の教勢が伸長した高度経済成長期（1955年～1973年）は、図6の昭和50（1975）年の統計に近い状況であるとみるならば、当時は社会全体としても専業主婦率は高く、性別役割分業も自明のこととされていた。佼成会ではこうした中で、経済的な困難があっても妻が下がり、夫を立て、それによって家庭が再建されていくこと、外に働きに行ってお金を得るのではなく、佼成会の活動をするによって結果が出るというように指導された。専業主婦が、佼成会で「お役」をやり、活動することが推奨され、これはフルタイムの仕事をもつ以上の献身である場合もあった。佼成会は在家仏教であるから、それも無給のいわばボランティアとしてである。先にあげた教会幹部はそのような層でなりたっている。また、女性にとって職業が開かれていない時代にあつて、佼成会での活動をとおして自己実現の機会を与えた面も指摘できる。佼成会はこうした「毎日組」によって支えられてきた。また、組織内での地位の上昇は、導き、手どりなどで大変ではあつても、誇りと喜びを感じさせるものであつたと思われる。

このような佼成会の「お役」のあり方は、時代状況の変化によって仕事というものがプラスされることで、時間的にも心の面でも、家事・佼成会活動・仕事の三つをこなしていくことに負担が生じることになった。

## (2) 布教組織の改編と主任の負担の増大

仕事をもつ主任が増えたということばかりではなく、主任の「お役」自体に多くの

19 統計局ホームページ 統計 Today No.97 (<http://www.stat.go.jp/info/today/097.htm>)

負担がかかっている。それは主任が実質的に布教組織の末端になってしまったことによる影響があるのではないか。佼成会の布教組織の改編が支部組織や主任に与えた影響は大きいと思われるので、この点を検討しよう。

かつては、組長は健在で、組長が実質的な末端の取りまとめを行い、主任はいくつかの組を担当し、支部長は主任を束ねるといったように、タテのラインの役職が機能していた。しかし、いつのまにか、主任が布教組織の末端になってしまい、過重な負担がかかる構造になった。

佼成会の布教組織の改編は、第一回が1959年実施の導きの系統の組織から地域単位のプロック制への移行であり、第二回が1969年に実施された支部・法座がそれぞれ教会・支部へ昇格したことである。第三回の布教組織改編は、1988年に創立50周年の年を期して企てられた。組織改編の際に出された資料『布教新体制実施にむけて』（1986年9月発行）によると、「全会員が布教者たれ」という念願のもと、入会年の新旧、資格の有無、特定の役の有無、年齢にかかわらず、各々に諸役ありとのことで「会員総菩薩化」を意図したものであった。すなわち、できるだけ多くの会員が自己の持ち味を生かして、協力しあって地区活動の役割を分担していくことが望ましいとされた。これが主任の役割に大きな影響をあたえた組織改編である。そこでは「支部が布教の最前線である」とされ、(教会中心ではなく)支部中心の布教体制の再確認と強化を図ることも示されている。支部長のもとに主任をおき、主任のもとに地区活動運営のために必要な「諸役」が置かれる。「諸役とは、手どりのお役、会費のお役、機関誌紙配布のお役、奉仕活動担当のお役等等で、支部の方針や地区活動の状況に応じて自由に定めることができる」とされている。できるだけ多くの会員になんらかの「お役」をもってもらおうというものである。

これまでの教会長以下、支部長-主任-組長-班長-会員というタテのラインの組織から、支部長-主任-諸役-会員という構造になった。主任の下に諸役がつくことになり、主任の下に何人かの組長がいるというような構造ではなく、主任が諸役を統括するというものである。その分担は例示にあるように手どり、機関誌紙の配布、会費徴収等、特定のものを分担することであり、従来は機関誌紙の配布、会費の徴収、その他が一体となって、手どりが行われていたと思われるが、個々に分担することが示された。しかし、このように個々の項目の分担型になると、主任がかつてのように組長(特定の個人)を育成するということが組織的に難しくなったのではないと思われる。主任-組長のラインで相互協力して会員を育成(手どり)する有機的なかわりあいや、ユニットとしての構造ではなく、その理念はともかくとして、主任が補佐役なしに全体を統括し、各地域をまとめあげなければならず、孤軍奮闘しなくてはならない立ち場になり、極めて多忙な役になってしまった。

1995年6月版の『布教推進ハンドブック』では、1988年の組織改編によって、組長・

班長をなくした教会では、手どり、布教が行き届かなくなるという問題が生じたために、「諸役とは主任のもとにある組長・班長・グループ長などのお役や、手どりのお役、会費を集めるお役、機関誌紙配布のお役、奉仕活動のお役等々で、さまざまなお役の総称であり…」と「組長・班長・グループ長などのお役」という言葉が明記された。

2006（平成18）年に出された「第十次教団基本計画」の中に、1988年の布教新体制の総括を踏まえ、布教ラインの強化がうたわれた。ここでは「全会員が布教者たれ」、「会員総菩薩化」という布教新体制での精神を受けつぎながらも、1988年の布教新体制で定められた内容を見直し、布教ラインを強化した教会組織の構築を図ることが示された。その内容として、支部長、主任の役割の再確認、主任、組長、班長の役割の明確化、誰が誰の手をとるのが明確になっている支部組織を目指すこととされた。

2011年には、第十次教団基本計画にもとづく『布教態勢の新生』の主旨とそのねらいとして、「誰が誰の手をとるのが明確に」ということが挙げられ、主任が手をとる対象が組長であることを明確にした。そして手をとる側の成長をとおして、新たな主任、組長、(班長)が生まれるような、活性化した“細胞”が自ら分裂して、裾野が広がっていくような、本来の布教組織を目指すとする。これらから見えるのは主任-組長-班長というラインをなくしたことによる弊害であり、主任が組長を育て、組長が班長を育てるという組織の重要性が確認された。1988年に主任の下に諸役としたのは、「総菩薩化」を目指したとはいえ、現実には組織的にはうまく機能しなかったことが分かる。しかし、ここに至るまで20年以上の歳月がたっている。

2013年の改訂版『布教推進ハンドブック』では、支部の組織を「支部-地区-組-(実情に応じて班)-会員とし、支部長-主任-組長-(実情に応じて班長)を置く」という基本となる布教組織が明示された。このように、1988年の布教組織の改編により諸役としたことでなくなった組長が、紆余曲折をへた結果、基本組織として支部長-主任-組長のラインとして明確に復活した。

主任の下が諸役とされてしまったことで、関係性がフラットになり、「誰が誰の手をとるのか」がみえなくなった。結果として主任の負担がふえ、またその下の人材も育成できず、主任も組長を育成することで自分自身が育っていくというプロセスがはっきりせず、布教の停滞をまねいた。そしてまた、主任の実際の負担および負担感を増大させたのではないかと思われる。

このように経過をみていくと、1988年の布教組織の改編はさまざまな弊害をうんだ。諸役に対して、1995、2006、2011、2013と修正が加えられるが、25年後に元のラインに戻ったというのは皮肉でもあり、また教団の自浄能力を示すものでもあろう。中央集権型組織は、うまく機能すれば力を発揮するが、そうでない場合、組織が硬直化する。諸役になったことによって主任の負担が増え、そして主任の下の組長の育成がで

きなければ主任のなり手がなくなってしまうことになる。また階段をあがって役が上昇していくことも励みや魅力であると思われる。佼成会は、諸資格の位階を縮小しフラットにしていく傾向があるが、「達人の宗教化」してしまうことも問題がある。

また、1988年の組織改編によって、支部体制に移行したことで、これまで教会行事として行っていた各種大会、式典、活動行事が各支部単位で実施するように進められていった。具体的には新春のつどいに始まり、彼岸、盆法要等の季節行事から青少年活動、壮年・婦人の階層別活動、さらに地域の行事や「明るい社会づくり運動」なども行われる。支部体制のねらいとしては、導き、手どりという布教活動に専念するはずだったが、各種行事が多くなり、結果的に主任クラスはこれによっても忙しくなった。

#### 4 支部長が抱えている問題

ここまで、佼成会での女性の位置、布教現場を担っている支部長・主任の属性と実態、女性の就労に影響した日本社会における変化、そして主任としての活動に影響を与えた佼成会の組織改編についてみてきた。この章では支部長側に焦点をあて、主任が仕事をもつことで活動・運営上困っていること、そしてそれへの対応として心掛けていることなどを、前掲の2012年に行われた全国支部長研修会での支部長アンケートの結果からみていこう。

##### (1) 「お役」をつとめるなかでの問題・悩み

図8は、支部長として、「お役」をつとめるなかでの問題・悩みについて、用意された選択肢を複数回答可で選んだものである。それを回答数の多い順に並べた。％は全回答者数を母数にしてその項目を選択している者の比率である。最も多いのは、「幹部の高齢化」に関するもので74.8％の人が選択している。第二位は、「若い人の人材育成が進まない」(74.7％)で、高齢化と次世代の人材育成は裏表の関係にある。このほか、人材育成に関する項目では、「支部に求道心をもって修行にのぞむ幹部が少ない」(37.2％)、「幹部の多くが仕事をしていて布教の推進、支部運営が難しい」(24.1％)、「家族への信仰継承ができていない」(23.2％)という悩みを抱えている。また支部長本人も「信者の救いに自信がない(結び、指導に自信がない)」(26.4％)ということ全体のおよそ四分の一の人が挙げている<sup>20</sup>。また、「介護を必要とする家族がいて、お役に専念できない」(4.7％)という悩みがある支部長もいる。しかしながら、支部長の場合は「自分自身の仕事とお役の両立が難しい」は2.8％にすぎない。

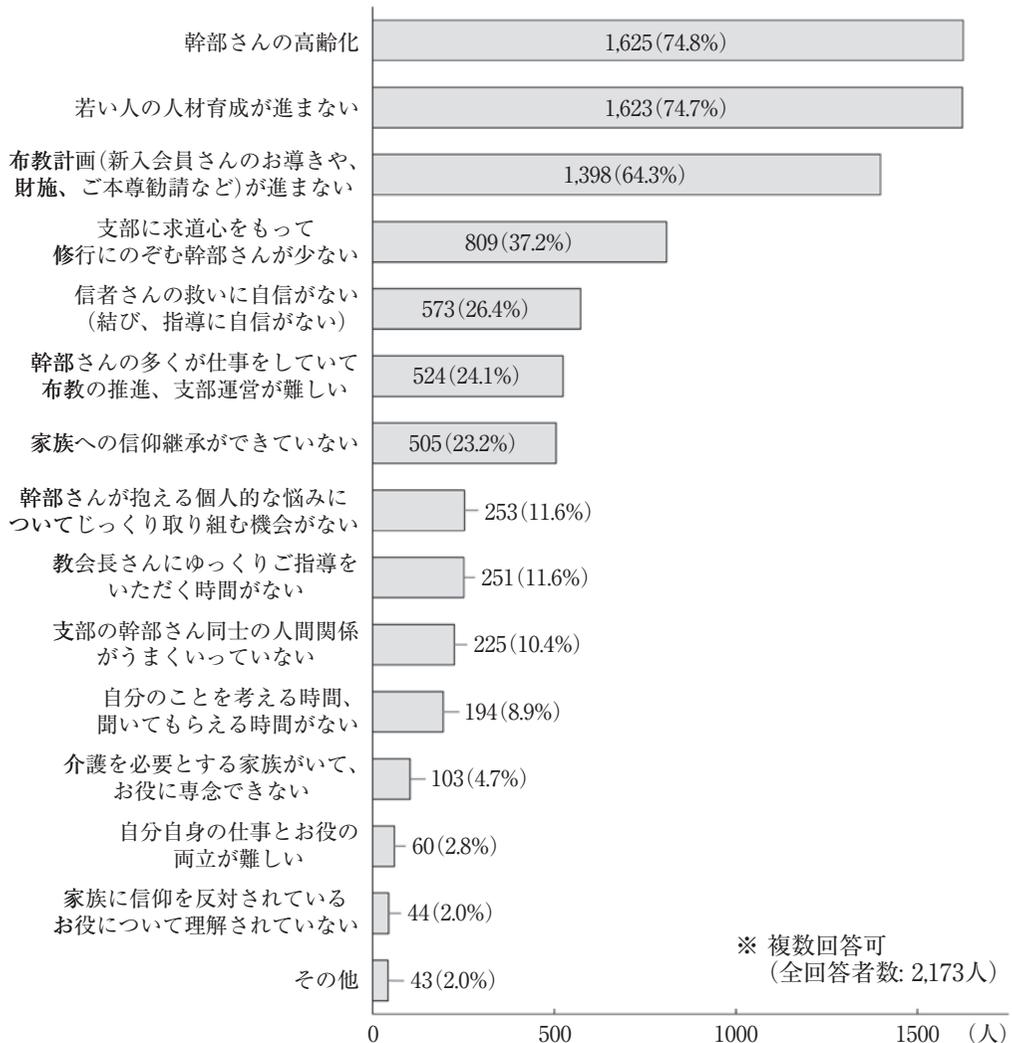


図8 支部長としてお役をつとめるなかでの問題・悩み

出所) 図3-1と同じ

注) %は全回答者数に占める割合。

20 支部長アンケートでは、今、学びたいことを選択肢の中から五つまで選択可の設問があるが、学びたいことの第一位は「法座の結び」(64.3%)、第二位は「仏さまのもの見方」(55.5%)、第三位が功德の説き方(財施、導き、お役)(47.7%)、第四位が方位・姓名鑑定と活用(41.2%)、第五位が主任育成(37.4%)、第六位が布教現場で生じるさまざまな事項への対応例(36.9%)である。このほか人材育成については、先にあげた主任育成のほか、婦人部布教・育成(28.3%)、青少年布教・育成(23.9%)、組長・班長育成(16.7%)、壮年部活動・布教(13.4%)といった育成に関する事項が挙げられている。人材育成について苦心している様子が伺える。また、「俊成会のいのち」といわれる法座自体が、支部長にとって結び方を学びたいものであることは注目されるし、6割強がそれに言及していることは、ある意味で危機的であると思われ、その対応が求められるだろう。

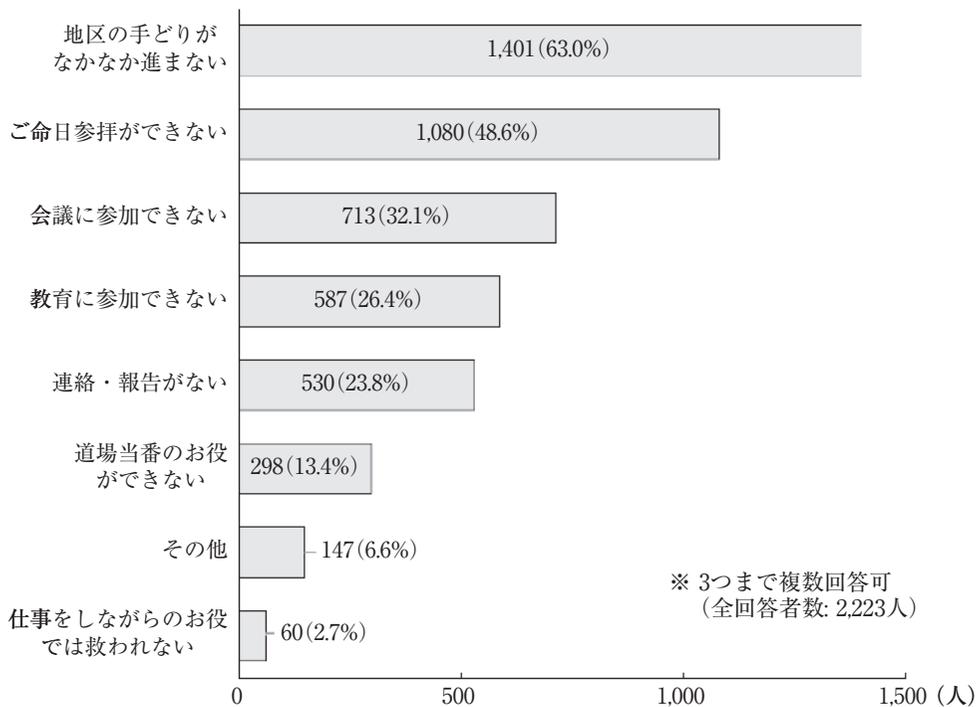


図9 主任が仕事をもっていることで困ること

出所) 図3-1と同じ

注) %は全回答者数に占める割合。

## (2) 主任が仕事をもっていることで困ること

次に図9で、「主任が仕事をもっていることで困ること」について検討しよう。これは選択肢の中から3つまで複数回答可としたもので、上位の順に並べた。第一にあげられているのは地区の手どりに関するもの(全回答者数のうち63.0%)である。次いで、命日参拝(48.6%)、会議参加(32.1%)、教育参加(26.4%)に関するもので、主として教会道場に来て行うことにかかわる。連絡・報告がない(23.8%)というのは、支部長とのかかわりや、手どりが充分に行えていないことと関連するものであろう。道場当番についての不満は13.4%と少ないので、主任の役割として道場当番は優先してやっているのではないかと思われる。

佼成会の命日は、現在、1日(朔日参り)、4日(開祖命日)、10日(脇祖命日)、15日(釈迦牟尼仏命日)の月4回で、曜日による設定はない。また、年間の行事も日にちが決まったもので、土日祝日を勘案したものではない。したがって平日に勤務がある主任にとっては参加しづらいことは容易に推測できる。また、佼成会は命日のほか、道場当番や種々の行事で教会道場に行くことが設定されている。このほか、教会の幹部である主任は会議や種々の教育の機会がある。

仕事をもつ主任にとって、自営業の場合は幾分フレキシブルに時間的に対応できる

かもしれないが、フルタイムであれ、パートタイムであれ、外で働く場合、平日に、それも曜日によらない佼成会の活動はなかなか両立が難しい。佼成会の活動方式においては専業主婦が念頭にあり、その活動のあり方が仕事をもつということを前提に考えられていない。

### (3) 支部長が行っている「仕事をもつ主任」に対する工夫

それでは、「仕事をもつ主任」が4割を占める状況にあって、彼女たちが修行しやすい環境にするために必要なこと、工夫していることにはどのようなものがあるのだろうか。これは自由回答での設問である。そこで出ている内容は、日程・時間の工夫、補佐役にかかわる工夫、連絡方法やふれあいの工夫、仕事をしていることについての心の問題への対応に分類できる。

第一に、日程・時間の工夫としてあげられているのは、「仕事の休みの日や時間に合わせて会議を行う」、「行事予定は早めに決め、予定を変更しない。仕事のシフトに合わせてお役をつける」、「都合がつくように、公休日に合わせたり、道場当番の日にちを都合がつくように交代する」、「会議を夜に行う」といったものである。第二に、補佐役にかかわる工夫では、「主任を補佐できる人材の育成が必要」、「片腕になってくれる組長がいること」の重要性について言及している。第3章でみたように、組長というタテのラインをなくし諸役にしたことの問題は大きいですが、主任のもとに複数の組長がいれば、ユニットとして対応可能な場面もあると思われる。第三に、連絡方法・ふれあいの工夫については、「会議等に出席できない時は、こちら（支部長）から内容の報告をし、現状を聞かせてもらうようにしている」、「常にふれあいをもって日頃感じていること、悩んでいることを把握するようにする」、「できる時に手どりをしてもらい、報告をもらう。今の時代はファクスやメールがあるので、連絡だけはまめに入れている」と、時間の都合で直接は出て来られなくても連絡を密にし、また方法として新しいメディアを使用している。第四に、仕事をしていることについての心の問題への対応として分類したのは、佼成会の女性の活動の原型は専業主婦の「毎日組」の活動であるため、仕事をする主任にはこれに対する負い目があるのではないかと支部長のとらえ方がある。「仕事をすることで（ご法活動が十分にできないことに）卑屈にならないように気配りをする」、主任の時に仕事をもっていた支部長は「卑屈にならないように、その心を認め無理強いしない」と述べる。「連絡を密に取り合い、後ろめたさを感じさせないように勤めている」、「仕事をもつことでお役ができないという意識の転換を心がけている」。また、「仕事も大事、お役も大事、目の前のことに精一杯取り組み前向きな心でいていただけるよう言葉がけをしていく」、「仕事に逃げていないか、こちらから声をかけて心を開かせてもらっている」といったことが述べられている。「卑屈にならないように」、「後ろめたさを感じさせないように」という言葉にあら

われているように、支部長の側には、仕事で主任の「お役」が不十分になってしまうことに対する、ある意味では配慮、ある意味では本来のあり方ではないという意識が垣間見える。つまり、佼成会での「お役者」は、あくまでも専業主婦が言わばフルタイムのように佼成会の活動をすることが想定されてきたことがわかる。また今後の対策として、道場当番（第5章で詳述）のあり方の検討、教会行事を減らす、組長とのかかわりを密にして地区として自立できるようにする等の提案があがっている。

佼成会の活動様式は、仕事をもつ主任、組長、一般会員にとって実情に合わないものになっている。佼成会の場合、その組織的の原型は教勢が伸びた高度経済成長期において、夫が外で働き、妻は専業主婦というモデルでつくられ、また実際、佼成会を担ってきた主力の層は「一般」に分類される中年の女性だった。そしてまた、この時代に活発な活動をしていた女性たちは、高齢の域に入ってきている。支部長アンケートをみても、道場当番の主力は65歳以上の高齢者であるという結果が示されている。道場当番に参加する65歳以上の会員の年齢階級別の割合は、65～74歳（前期高齢者）が60%、75～79歳が27%、80歳以上13%である。これをみても近々にやり方をかえなければ道場当番も維持することが難しいことが予測される。幹部である主任はもとより、一般会員においても仕事をもつ女性たちが増えたことで、佼成会の活動それ自体が以前のようなやり方はできなくなり、考えなければならない転換期にある。

## 5 仕事をもつ主任のジレンマ

第4章では支部長の側からみた仕事をもつ主任について検討した。それでは仕事をもつ主任の側では仕事と主任という「お役」の両立を図るにあたって、かかえている困難、課題、改善点などについてどう思っているのだろうか。

仕事をもつ会員が増えている状況の中で、布教開発部の教育グループが仕事をもつ女性会員層の布教のための研究開発の一環として、2012～2013年にかけて、「仕事をもつ主任研究会（こころの声を聞く熟議ワーク）」を開催した。佼成会では全国を五つの教区（東日本、関東、東京、中部、西日本）に分け、その下に複数の支教区があり、その下に複数の教会が所属し、その下に支部があり、また支部には複数の地区がある。教区-支教区-教会-支部-地区という構造になっている。各々の教区から一つの支教区を選び、そうして選ばれた五つの支教区（東北、神奈川、多摩、愛知、近畿）に属する教会の支部から、支部代表として仕事をもつ主任が1人推薦されたものである。合計の参加人数は399名である。該当の5支教区の総地区数は2,893で、1地区に主任1人が置かれているので、その数は総主任数の13.8%にあたる。年齢は30代後半から50代が中心で、若干60代も含まれている。

熟議テーマとして、(1)道場当番について、(2)行事・活動について、(3)手どりについて

て、(4)家庭・職場実践、という四つのテーマがとりあげられた。(1)~(3)については、それぞれに有難いところ(強み)、課題と思うところが検討され、提案がなされた。ここでは課題に着目する。

### (1) 道場当番について

道場当番は、家庭修養日<sup>21</sup>を含めて、通常は9:00~15:00までだが、実際には8:00か8:30頃の朝礼から始まる。宿直(男性会員)<sup>22</sup>がいる場合は、起床後、「ご宝前」(仏壇)を清掃し、飯、水、茶と花を供え6時から読経供養する。早番として宿直者と交代して受付に入る教会もある。当番は仏供膳(本尊に供える膳:煮もの、焼きもの、香のもの、飯、汁もの)を調べ、本尊に供える。煮もの等は当番に当たった人が自宅で作って持参することもある。9時から読経供養に入る。その後、法座を行う。11時に仏供膳、飯、茶をさげる。その後、清掃を行う。12時には唱題修行、休憩後13時に題目三唱を行い、14時に水を取りかえる。15時の唱題修行後、水、花をさげ、「ご宝前」をはじめ道場内の清掃をする。そして終礼で終了となるが、宿直者が来るまで、つなぎ役として、受付に入る教会もある。

命日、行事の時には、お神酒、お盛もの(右に野菜、左に果物を三方に盛る)、菓子を高坏にのせて供える。大きな行事のときは、さらにお神酒(一升瓶)に奉書を立てて供える。

当番の役割には、導師、脇導師(鐘、木鉦)、放送は必須で、そのほか行事の時は太鼓が加わる。「ご宝前」、清掃、受付、立ち番、交通(敷地内の交通整理や車の誘導)、拝読(読経供養の後、『佼成』誌や開祖、会長の著書を読み、感想を述べる)等の係がある。教会長の昼食を当番が用意する教会もある。また、宿直の夕食も多くは当番が用意する。当番の人数は25人前後の教会が多く、少ない教会では、5人前後のところもある。

こうした当番について挙げられているのは、第一に時間にかかわるもので、「仕事・

21 家庭修養日として道場が休みの日がある。1975年頃から各教会で家庭修養日として教会道場の休みの日が設けられるようになった。1989年から全国の教会で6のつく日に統一された。しかし、家庭修養日が設けられても一部の幹部には休日がないなど、「お役」が過度の負担になっている状況が見受けられたことや在家仏教徒として家庭や地域で修行することも重要という観点から、2013年に『布教推進ハンドブック』が改訂された際に、1カ月に3回ある6のつく日以外に土日を含む3日間くらいの家庭修養日を設けることが推奨されるようになった。なお、家庭修養日であっても道場当番は行われる。

22 宿直は原則として壮年部を中心とする男性会員が行うが、地域の事情(過疎地など)で該当の男性会員がない場合は、例外として女性が行うこともある。深刻な過疎にみまわれている北海道の夕張支部(地域道場)では女性が宿直を行っていたこともあった。渡辺雅子2014、「新宗教における過疎・高齢化の実態とその対応」、『宗務時報』117:20-21頁参照。

教会・家庭で時間がない」、「仕事の休みの日はほとんど佼成会にいつている。仕事、当番、行事で休める日がない」、「朝早くからなので体がきつい。一日何も出来ない。拘束時間が長い。宿直が来るのが遅いと帰れない。回数が多い」、「当番の時間が長すぎる」、というものである。「何もすることがなく無駄な時間がある」との意見もある。第二に、当番のメンバーの固定化と活動会員の高齢化による人数の減少、新しい人が増えないことである<sup>23</sup>。「当番に参加するメンバーがいつも同じ」、「お役者が足りず、他地域から応援してもらっている」、「若手（青年婦人部）に参加してもらえない」、「30代40代の活動会員がいないので、これからが不安。組長や活動会員が高齢化している」というものだ。当番のかなりの部分を高齢者が占めている。第三に、当番に魅力がないということが挙げられている。「当番のありがたさを実感できない」、「当番の功德のかみしめ役がない」、といったもので、一般的には当番の意義として身施の功德がとかれようと、実際には当番の意義やメリットがみえなくなっている現状にあるのではないか。高齢化による当番の人員不足や修行時間の長さから、ことさらに追われ、自他共に功德の確認が不十分なまま疲労感で当番修行が終わる現実がある。「手どりで当番の魅力を伝えきれない」という指摘は、新しい人を誘うことも難しく、第二の点ともかかわっている。仕事をもっている主任は、なかなか休みが取りにくい状況の中、拘束時間が長い当番修行は、家事や休息をとる時間がとれず、「ありがたさ」を感じられなくなっている現実がある。

しかしながら、主任は道場当番にさいして責任ある立場なので、できるだけ仕事を調整して出るようにしているようだ。「仕事を調整してもどうしても休めない時に、他の当番の人から、主任さんはなぜ来ないのといわれるのがつらい」、「仕事のため、途中で当番を抜けさせてもらうのがつらい」、「いつも仕事と教会の調整で悩む。仕事が休めない時、他の方々に申し訳ない。休みがなく家事ができない」とジレンマを抱えている。第4章でみたように、支部長の側からみれば、道場当番については主任が仕事をもつことによる不満は余り出ていなかった。これは問題がないというより、主任が道場当番は優先して行っていることによるためだと思われる。

23 2012年の支部長研修会で行われた支部長アンケートによると、支部全体の道場当番の参加者数は、1～5人3%、6～10人10%、11～15人11%、16～20人15%、21～25人12%、26人以上49%と26人以上が約半数を占めるものの、極めて少ない人数で道場当番をしている支部もある。支部は複数の地区を抱えているので、支部の規模と活動会員数によるが、地区ではさらに人数が少なくなる。

なお、同じく支部長アンケートの結果では、道場当番に参加する65歳以上の会員は合計33,487人であり、1～5人11%、6～10人25%、11～15人22%、16～20人20%、20～25人9%、26人以上13%で、超高齢化社会とは65歳以上の人口が総人口の21%を越えた社会という定義とするならば、佼成会では6人以上が89%であるので、道場当番に参加する65歳以上の会員は多く、調査結果の分析から道場当番の主力は65歳以上の世代であると述べている。道場当番に参加する65歳以上の会員数の年齢階級別の割合は、65～74歳（前期高齢者）60%、75～79歳27%、80歳以上13%である。

仕事をもつ主任の研修会の報告からは、以下のような提案があがっている。「道場当番の時間を短くする」、「フレックスタイム・シフト制を導入する」、「仏供膳は毎日ではなくご命日だけでよいのではないか」、「セキュリティを入れて宿直はなしにしたらどうか」、「ご命日の当番の一部を支部単位とする（ご命日の場合は通常よりも当番の人数が必要になる。それを地区だけだときびしい）」。なお、宿直は男性が担当するが、その廃止について女性たちから声があがっているのは、宿直の人員確保が難しい状況をふまえているのだろうが、当番の時間が長くなる要因として、宿直の人とのつなぎのための早番、宿直の人が来るまで待つ遅番があり、また夕食は当番がつくることが慣例であったりすることの負担があるのではないかと思われる。

これらの提案は、仕事をもつ主任や会員がゆとりをもって参加できる道場当番のあり方の工夫にかかわっている。道場当番の人材の高齢化を考えると、こうした提案は仕事をもつ主任に対してだけではなく、一般の会員が道場当番を行う活動会員になるためにも、かつてのようなやり方では人が来ないし、ついていけないことを示している。

しかし、次のようなコメントも重要である。「当番のありがたさや意味、魅力を信者につたえきれていない」という点である。伝えきれないのは自分自身が感じられていないことを反映する。筆者が思うに、仕事、佼成会活動、家事と時間の余裕がない中で、当番が行われていること、人数的にも厳しい状況があること、そしておそらく重要なことは「こなす」だけでやっとなり、「功德」がみえないことだろう。

## (2) 活動・行事について

佼成会では、導き・手どりという基本の活動から、行事、会議、教育といった活動もある。行事には、毎月4回の命日のほか、年間ではほぼ毎月一回の大きな行事があり、そのほか家庭教育の講座、明るい社会づくり運動のほか、アフリカに毛布を送る運動などのボランティア活動などがある。

活動・行事の課題として言及されているものは、大きくわけて二つある。第一に、時間と負担に関するもの、第二に、活動・行事の内容に関するものである。第一の時間に関するものでは、「拘束時間が長い」、「お役はありがたい面もあるが、長時間拘束され疲れる」「行事のための会議に時間を無駄に使っているように思う。時間を短縮し、仕事より早く家に帰れるようにしてほしい」という発言がある。仕事と佼成会の活動、家事の両立に悩んでいる姿がある。「仕事をしているのでなかなか行事に参加できない。何かと行事が重なったりすると行事そのものがイヤになる」、「何でも主任じゃないとだめですか。さまざまな事に何でも主任が参加しなければいけないとなると負担になる。地区で足りないところは必ず主任がなんとかしなければならない」、「行事の動員参拝者数がプレッシャーになる」といったことが挙げられている。

第二の内容に関するものは、行事や活動については、「手どりのきっかけになっているが、内容のマンネリ化、参加者のニーズに合わないなど、喜びにつながらず、負担になる」、「関心のある行事があまりない。現代のニーズにあっていない。人をお誘いしたいと思える行事なのかどうか。行事の意義をもっとわかりやすく伝えることができると参加者が増えるかもしれない」との意見もある。行事がマンネリ化して、行事のための行事になってしまっていたり、また、会員を誘うにしてもニーズにあっていなかったりするものは誘いにくい。これについては、次のような提案がなされている。「仕事・家庭に活かせる智慧を習得できるニーズに合った教育、行事等を検討することが必要だ」、「受身から参画型行事への工夫をする必要があるのではないか。そのためには安心して気持ちを吐露し合える場づくりがないといけない」、「教会、支部、地区行事・活動の組み方と参集のあり方をトータルに捉えた検討をする必要がある」との意見がある。

主任は、仕事、佼成会活動、家事を担うことで、時間的にやりくりが大変な状況がある。道場当番や教会等に信者を動員する行事や活動に追われ、実は佼成会の活動のもっとも重要な四本柱、先祖供養、導き・手どり、法座、法の習学のうちの手どりに時間を割くことが難しくなっている状況がある。ある主任がいうように「行事・活動に追われ、手どり・導きが惰性になっている」のである。

### (3) 手どりについて

主任は、手どりを大事にしたい修行と思っている。道場当番、活動・行事に関することよりも、手どりに関連してその「ありがたさ」を語っている人が多い。手どりをとおして、「人さまのことを考えられる私がある」、「いやなことがあっても信者さんに会うと元気をもらえる」、「自分の良いところ悪いところを気付かせてもらえる」、「佼成会に出会う前の自分を知る事がある。ふれ合った方の言葉で自分の心の驕慢さに気付かせてもらえる」等、他者を手どりすることで、自分自身を振り返ったり、信仰者としての自分についての認識を深めている。

しかしながら、手どりについても主任はジレンマを感じている。その内容を分類すると、時間にかかわる問題、有機的なサポートシステムの問題、手どりの内実と内容にかかわる問題に分けることができる。

「手どりの時間がない。仕事の休みが会議や行事で埋まり手どりに歩けない」、「生活時間の違いから手どりの時間が限られる。相手も働いていると、さらに時間が合わない」、「一人ひとり丁寧なかかわりができない。時間がなく相手中心ではなく自分中心になりやすい。お知らせや配布だけになってしまう。つついお願いごとばかりで教えを伝えることができない。話が長くなると気が急いでじっくり聞けない」、「仕事で疲れてつい怠け心が出てしまい、お誘いなどが遅れてしまうことがある。休みだから

手どりに行こうと思っても、疲れているとサボってしまう。教会、家事どちらを優先するか迷っている自分がある」という言葉にも表れているように、休みがとれない、相手との時間が合わない、休みの日はゆっくりしたいというジレンマがある。また、「行事のお知らせや連絡事項の伝達ではなく、生活の心配をしたいが、行事の手どりになってしまう」ことに忸怩たる思いの人もいる。

仕事をもつ主任にとって、なかなか手どりを行うことがむずかしい。しかし、主任ができない時に代わりのサポートシステムがある地区もある。「(すでに主任の役をおりた)先輩主任に補佐をしてもらう。ベテラン会員に手助けしてもらう」。そして「組長・班長を育てていく」ことの重要性にも言及される。ここでも1988年から長い間続いた「諸役」体制で、組長、班長がきちんとしたラインとして育てられなかったことの弊害が生じている。

手どりは主任にとって、信者と触れ合うことによって、自分自身を振り返ったり、信仰の喜びやパワーをもらえ、主任としての実感を味わえる修行であるはずだが、「仕事と家庭、行事等で余裕がなくなってくると、じっくりと信者とのかかわりが出来ず、喜びが見いだせない」、などの声も聴こえてきている。また、手どりが充分できないことで自分を責めている姿がある。これは道場当番や活動・行事の場合にはここまで精鋭化して現れなかったものである。また、「手どりのやり方がわからない」という人もいる。休みがとれない、相手との時間が合わない、共に歩ける人がいない、または代わりに頼める人がいない、休みの日はゆっくりしたいなどの現実があり、ジレンマに陥っている。仕事、佼成会活動、家事の三つをやらなくてはならない主任にとって、佼成会活動の中でも道場当番や活動・行事を優先せざるを得なくなり、手どりに時間を回せず後回しになっている現状がある。そしてそれに負い目を感じている。

「仕事をもつ主任研究会」は、「こころの声を聴く熟議ワーク」という副題がつけられているが、幹部と会員をつなぐ中間的な役をもち、かつ仕事をもつ女性である主任の抱えている課題を検討し、また近年増えてきている仕事をもつ会員層の布教と環境整備を図ることを意図したものであった。これらをとおしていえることは、仕事、佼成会の活動、家事という三つをして時間がないこと、そして佼成会の活動様式が専業主婦を前提としたものなので、仕事をもつ主任や会員にとって、仕事と佼成会の活動を両立できるようなフレキシブルな体制の確立がのぞまれること、また、道場当番、行事等、「こなす」ことがやっとなり、その意義や意味がわからなくなり、これらを実践することの功德や喜びを感じるものが薄くなっていることも示されている。会員のニーズに合う行事や活動が求められている。そしてまた、佼成会の重要な実践である手どりの時間を確保することがむずかしくなり、またそのサポート体制も欠いている場合は、この点にしわ寄せがきている。また、これまでみてきたように、主任は高

齢化している。道場当番の主力も高齢者である。世代交代の課題、信仰継承の課題についても、仕事をもつ人が生きいきと佼成会の活動にかかわれるものにならないかぎり、その課題達成はむずかしくなると思われる。

## おわりに

2015年10月に行われた、中央学術研究所主催の「女性と宗教——立正佼成会の信仰と女性の役割——」をテーマとした第8回善知識研究会の分科会では、かつてさまざまな「お役」を歴任し、現在は第一線からは退いたが、活動会員として佼成会にかかわっている人々から、いろいろな意見が出た。『第8回善知識研究会報告書』によると、かつてと現在の佼成会での「お役」のあり方の比較について発言がなされており、参考になる知見が含まれているので、紹介したい<sup>24</sup>。

布教現場の実情として、あげられているのは、①お役が苦しい、②お役のなり手がいない、③法座の現状、④幹部の実力の低下についてである。「お役が苦しい」という点については、主任に過重な負担がかかっているのはこれまで検討してきたとおりであるが、これについては次のような意見があった。「1970年代後半に38歳で主任の役をいただいた。娘二人には大学を諦めさせ、自分は働かずに毎日布教に歩いていた。その頃は行事も少なく、お役が楽しかった。現在娘たちは主任をしているが、子どもの教育のために仕事をし、睡眠時間を削ってお役をしている。過酷でかわいそうだ」、「お役が苦しい時に、無理にありがたいと見るのではなく、現実を否定せずに見ることが大切だ」、「道場当番に汲々としている。お役に喜びが感じられない。組長以下のお役をなくしたことや、支部体制で支部行事が増えたことから主任が多忙になっている」。「お役のなり手がいない」ということには、「信仰の二代目、三代目は親の忙しさを見ているのでお役を受けることを躊躇する」という意見があがっている。「法座の現状」については、「法座で本音をいえない人が増加している。きれいごとでは救われない」、「法座は佼成会のいのち」、「切れれば血が出る教え」、という言葉だけが残り、現実の法座はその本質を全く失っている」と述べる。「幹部の実力の低下」という点では「温かく声をかけてくれたり、功德をとける人がいなくなった」、「昔は支部長が教会長の、主任が支部長の実力があつた。信仰の実力が一段落ちている」、「教会長がだんだん人

---

24 この報告書には、時代社会への適応として、①指導方法の見直し、②多忙な中での相互扶助、③お役の簡素化が挙げられている。指導方法の見直しとしては、「仕事をしながらのお役では救われない、という指導では救われない時代になった」ということをまず認識し、時代に応じた教会活動のあり方として、仕事をもつ女性の多様な就業形態に応じた教会のあり方、布教ラインの強化、地域分散型の布教形態（教会に信者を集める形態から地域分散型の布教形態へ）、行事や「お役」の簡素化、サポートシステムとしての教会サンガの大家族化が提言されている。

を救えなくなっている。信者を救うことにもう少し熱心であってほしい」という言葉もある。

こうした以前との比較から現状を見ている知見からは、佼成会の「お役」のあり方が不適合になってきており、さらに信仰のレベルが低下しているという様子が伺える。佼成会も年月をへて、既成化してきていることもあるだろうが、かつては適合的であったものがそうでなくなっている現状にある。

佼成会は戦後の復興期から高度経済成長期に教勢を伸長した。その時代には専業主婦が多く、夫が後顧の憂いなく仕事に励むために、専業主婦が家庭を支えるというモデルがあった。佼成会ではたとえ経済的問題があっても外で働かずに、夫に対して妻が下がり、それによって家庭の立て直しを図るという言説や指導があった。つまり、仕事をするかわりに、フルタイム型で教会道場に日参する「毎日組」の女性たちの献身によって支えられてきたのが佼成会の布教現場である。しかし、これまで検討してきたように、仕事をもつ女性が増加している現状にあって、佼成会の活動の原型がつけられた高度経済成長期からはすでに40～50年たっており、このような活動形態はもう金属疲労がみられるようになったのである。本稿で扱った主任で仕事をもつ人は4割におよび、仕事・佼成会活動・家事という三つを両立させるべく、さまざまなジレンマを抱えながらも、なんとかそこで折り合いをつけ、他の時間をけずりながら「お役」を務めていた。しかし、個人的な努力だけではなく教団全体として考えるべき時がきている。本来は修行として道場当番、活動・行事があるはずだが、修行というよりこなすものになってしまう現実がある。道場当番にしても行事にしても現在のようないかなる形態になるまでに、なぜこのような実践があるのかその意味があり、つくられてきたプロセスがあるはずだ。しかし、形ができてしまったため、その維持が至上命題になってしまった。仕事をもつ主任や会員が増加し、かつて前提としていた専業主婦型の活動がなりたたなくなっているのであるから、その内容、やり方についても再考すべき時が来たのではないと思われる。

女性の就労と高齢化の波ということが佼成会の体制変革を必須にしている。本稿では特に仕事をもつ主任に焦点を当てたので、現在の佼成会の切実な問題として支部長アンケート（前掲の図8参照）で出ていた高齢化と信仰継承の課題についてはほとんどふれられなかった。現在、道場当番をしている高齢の人々は佼成会の教勢の拡大した高度経済成長期に入会した人が多いだろう。高齢といわれようと道場当番も担い、今日まで活動会員として継続していることの意味は大きい。しかし、当番の主力は高齢会員ということは若い世代に世代交代できていないということで、信仰継承が上手くいっていないことを示すとともに、布教が停滞し新入会員が獲得できていないことをあらわしているのではないと思われる。

1995年のオウム真理教事件以降、宗教に対する逆風が吹く中で、信仰のことを前面

に出して言えないような雰囲気になった。これはどの新宗教教団も同じである。ボランティア活動については誘えても、宗教団体であることはなかなか言えないのではない。宗教はこわいという印象は根深く、布教はむずかしくなった。とくに動員型組織活動については拒否感があるようである。こうした中で、信仰継承に望みをかけるようになるが、これもなかなか困難な課題である。現在、道場当番を担っている高齢の会員がさらに高齢化した時、当番のあり方自体が、今のままでは成り立ちえないことも必須で、さらに、主任よりも若い会員は仕事をもつ比率も高いわけであるから、これまで検討してきたように、道場当番、活動、行事などのあり方も変えなくてはならない時期がきている。このことは信仰継承にもプラスに働くだらう。

筆者は新宗教を組織形態と布教形態の二つの軸を用い、分類した。組織形態はおやこ型と中央集権型の二つの軸であり、前者は教団組織が導きの系統の連鎖から成るタテ関係を重視するもので、後者は同一地域内の信者をグルーピングするヨコ型の組織である。布教形態は教師中心参詣型と信者中心万人布教者型の二つの軸で、前者は、教会への参詣が主要な宗教実践の形態であり、活動の中心は教師にある。後者は、すべての信徒が布教者の役割を担い、布教が救済のための宗教実践として大きな役割を占めるものである<sup>25</sup>。佼成会は真実顕現以降導きの系統からブロック制をとったので、組織形態は中央集権型、布教形態では本来は信者中心万人布教者型であるはずである。しかしながら、現在の佼成会は、布教形態は教師中心ではないものの<sup>26</sup>、万人布教者型の重要な実践である導きと手どりが手薄になり、行事、命日、道場当番等で教会に参拝（参詣）することを主要な実践になってしまい、参詣型の様相を呈している。

今回、第1章で扱った統計資料を作成してその内容を吟味すると、佼成会の組織的特徴が明らかになった。管理・運営部門は男性主体であるが、布教現場の役職者は女性が98%以上という一般企業ではありえない構造であることである。それも布教現場ではいわばボランティアによってなりたっている。

しかし、管理・運営部門が現場を適切につかまえているか若干疑問に感じるところもある。1988年の布教組織の改編で支部長-主任-組長-班長の布教ラインを廃し、「総菩薩化」として主任の下に諸役を置くようにした「改革」（このためのネガティブな影響については先述したとおり）、そしてここでは言及しなかったが、1998年に正教師-教師-教師補の教学の学習によって得られる資格の廃止、そして1999年にこれまでの入神の資格（戒名を授与できる資格）に対して入神の名称をなくして、教師の資格授与、2008年に本尊勧請各家の守護神勧請の停止など、佼成会ではある意味で位階をつけず

25 渡辺雅子2001『ブラジル日系新宗教の展開——異文化布教の課題と実践』東信堂、7頁。

26 天理教や金光教では、教師（教会長）と信者は資格上も差があり、教師が主体となって教会を運営する。この場合、各教会が個別の宗教法人であることが多い。

に平等化し、それによってむしろ達人の宗教化しているように思える。しかし、在家仏教として、達人ではなく凡人が一步步ステップを踏んで努力し、他の人々と切磋琢磨し、上位に心境も含めてあがっていくシステムは実は大切なのではないか<sup>27</sup>。学びの道筋がはっきりしなくなることで、育成においてもマイナスにはたらいた面もあるのではないかと推測される。

教団の管理・運営部門と布教現場の考え方には乖離があるのではないだろうか。いかに現場の声をきちんと上層部が受けとめているのか。また、現場からの声をすいあげていくシステムはあるのか。教団本部と布教現場をつなぐ役割ももっている教会長は現場の問題を上層部にあげていくことはできるのか。その点で、本稿で扱った全国の支部長ほぼ全員に対して行われた支部長アンケートの資料や仕事をもつ主任研修会での資料は、それを現場の声として受けとめるならば、意味のあるものだと思う。また、詳細には紹介しなかったが善知識研究会での報告書も現状を分析している。こうしたものは報告を上層部にあげただけではなく、現実的な施策に反映すべきであると思ったので、本論文でもとりあげた。

それともう一つの本論文での発見は、学林が幹部候補生養成施設としてよきにつけあしきにつけ重要な役割を担っていることが明確になったことである。教団の管理・運営部門は学林本科卒業者の男性でほぼ占められている。教会長の場合も男性の場合は現場から登用された者よりも本科卒業者のほうがおおい。すなわち、学林卒であることが、男性の場合は教団の要職や教会長に任用されるのに重要な要件になっている。他方、女性の場合は学林本科卒業ということが幹部候補生の役割を果たしていない。なお、当初は本科のみをみていたが、女性にとっては女子専修科、芳澗も重要であることがわかった<sup>28</sup>。現在、本科卒と女子専修科卒のごく一部の女性が教団管理職や教会長にいが、その割合は男性と比べて極めて低い。しかしながら、教会現場では女性が総務部長、教務部長、支部長を担っているのであるから、決して女性が管理・運営部門の重職や教会長をできないことはない。機会と育成の仕方にかかわると思われる。そしてさらに学林に関して言えば、このような重要な位置を占める機関であることがわかったので、そこでの教育内容を検討し、より有用な人材が輩出できるような教育がなされることを期待したい。なお、佼成会の中での純粹培養であることのよさと弊害もあるので、社会全体でさまざまな苦が生じている現状に対応できる力をつけることができる教育が望まれる。

27 1970年代に佼成会の調査をした筆者にとって、各々のステップを上げていく時の努力と喜びの話を会員から聞いているので、こうした変更は不可解なような感じがした。

28 佼成会は在家仏教教団であるから、本科、女子専修科、芳澗を卒業した人々が在家でどのように役割を果たしているのかの追跡調査も意味のあることだと思われる。

## 【参考文献】

- 中央学術研究所 2016「第8回善知識研究会報告書」(内部資料)
- 西山茂 2008「立正佼成会九州二教区在家教師調査の中間報告(一)——支部長・主任の社会的および宗教的な属性分析——」西山茂編『現代日本における人生問題の解釈と解決に関する宗教戦略の比較研究』(平成18-19年度 科学研究費補助金基盤研究(C) 研究成果報告書) 123-151.
- 立正佼成会『布教推進ハンドブック』平成7年、平成25年改訂版
- 立正佼成会布教開発部青年本部「全国支部長アンケート報告書」(2012年実施、内部資料)
- 立正佼成会布教開発部教育グループ「仕事をもつ主任研究会」(こころの声を聴く熟議ワーク)(2014-2015年実施・内部資料)
- 立正佼成会学林 2014『大樹——学林創設50周年記念誌』
- 渡辺雅子 2001『ブラジル日系新宗教の展開——異文化布教の課題と実践』東信堂
- 渡辺雅子 2014「新宗教における過疎・高齢化の実態とその対応——金光教と立正佼成会を事例として——」『宗務時報』No.117, 1-26.

**【付記】** 本稿は、2015年10月24日に開催された中央学術研究所主催の「女性と宗教——立正佼成会の信仰と女性の役割——」で筆者がパネリストとして発題した内容が基礎になっている。その時点では、佼成会の女性のおかれた位置について統計資料によっておさえ、また、佼成会の布教現場は女性たちが担ってきたが、その現状と抱えている問題について言及したものであった。今回この紀要論文をまとめるにあたって、さまざまな質問事項がわきあがり、内容としては精緻になったと思われるが、中央学術研究所の方々には大変お世話になった。川本貢市所長のご理解のもと、資料収集等にあたっては西一嘉氏、篠季予子氏、李好史氏、松林克樹氏、そして統計資料の収集と作図作表については、綿貫晴透氏の協力を得た。記して感謝の意を表したい。また、中央学術研究所をとおして、布教開発部、人事グループ、学林などから資料を提供していただいた。各部署のご協力にも感謝するものである。