

# バプテスト教会における 牧師と信徒の協働

松 見 俊

## 「まえがき」にかえて：過去3年間の研究の要約と問題提起

西南学院大学神学部『神学論集』において、第72巻では新約聖書における「エписコポス」（全体を見渡す者、監督）について論じた。73巻では、「長老」（プレジビュテロイ）について、そして、第74巻では、「執事」（ディアコノス）について論じてきた。ここに、それらを踏まえて、バプテスト教会におけるリーダーシップ、つまり、牧師と信徒の協働について論じ、私が神学部で論じてきた「教会形成と牧師の指導性」についての講義の聖書的基盤をまとめ、牧師と信徒の協働の具体的プロセスを展開する。

私自身が最初に神学教育を受けたのが、学園「闘争」と神学校問題に揺れた70年～73年であったこともあり、70年代以降の神学的伝統に倣って、私は、牧師の仕事は、神の言葉の説教と牧会を中心としながらも、教会形成における「ディレクター」（director 指導者、管理責任者）の働きであると考えてきた。それが、やがて、「コーディネーター」（coordinator 推進まとめ役）に変化し、「ファシリテーター」（facilitator 信徒たちの賜物を引き出す進行役）に近づいてきた。牧師と信徒の協働こそバプテストの伝統だからである。

この4年間にわたる教会形成と牧師の指導性の研究を通して私が学んだことは、初代教会における教会形態が大家族としての「家の教会」であること、

家の指導者たちは、群れ全体の管理と教えと牧会的配慮によってキリストの教会を形成したことであり、教会の規模が大きくなったとしても、このような「家の指導者」とその単位（family church）を連結していけばよい指導力を発揮できるという洞察であった。そして、聖書的指導者にとって、信徒たちと、また、社会的に周辺化された人たちと共感共苦する指導性（Compassionate Leadership）が大切であると考えている。一時、「僕としての指導性」（Servant Leadership）という概念が流行したが<sup>1</sup>、それに、共感共苦する指導者像を加えたい<sup>2</sup>。J. モルトマンは彼のキリスト論『十字架につけられた神』そして『三位一体と神の国』において、イエスの生をヘブライ語聖書の伝統に置き、特に、神の「情熱」（Pathos）の文脈において理解した。イスラエルの神はエジプトに降り、奴隷状態のヘブライ人と自己同一化し、彼らの苦しみに共感共苦される神である。また、捕囚のバビロンに赴く神である。この神は、イエス・キリストにおいて、十字架の至るまで十字架の陰の下に生きる人々と共に生きられた。聖書の指導者は、このイエス・キリストに倣う指導者でなければならない<sup>3</sup>。むろん、共感共苦的関わりは、関わる他者の声を聞きとり、彼ら彼女らの傷と痛みに関感するだけではなく、他者性を保持しながら対話する「会話的ケア」、そして、時には、異質な他者と対峙する「預言者的ケア」という要素を持たねばならないであろう<sup>4</sup>。このように、指導者は、共に働く者との距離を保持する必要もある。

このような視点から、特に、「エписコポス」の研究によって、全体を見渡す者という意味のこの呼称が、企業の役員のように強烈な指導力で集団を導く

---

1 Greenleafs, R. K., *On Becoming a Servant Leader*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1996. 宣教への応用として、Armstrong, R. S., *Service Evangelism*. Philadelphia/The Westminster Press, 1979.

2 Engstrom, T., and Ceder P., *Compassionate Leadership*. Regal Books/California, 2006.

3 Stark, D., *Christ-Based Leadership. Applying the Bible and Today's Best Leadership Models to Become an Effective Leader*. Minneapolis/Bethany House, 2005.

4 Hess, C. L., *Caretakers of Our Common House. Women's Development in Communities of Faith*. Nashville/Abingdon Press, 1997. 96-120 を参照。

こと、権力、マネージメント、あるいは組織に焦点を当てる姿勢ではなく<sup>5</sup>、また、各個教会を越えて働く「監督」（司教・主教）ではなく、「家の教会」をみ言葉と牧会的配慮によって世話をする職務であると再認識した。彼らは仕える指導者（leaders who serve）であり、共に生きる者たちに共感共苦する指導者であり、時には教会の成員たちに、教会の使命やヴィジョンに沿ってチャレンジする「み言葉」による指導者であった。「家の教会の主宰者」のイメージと職務理解は、家父長主義的残滓に絡め取られる危険がないわけではないが、「狭い血縁の核家族」ではなく、「拡大家族」としての教会のイメージは、日本の小規模教会の現実にも適合するし、どのような大きな規模の教会であるにせよ、結局、このような「拡大家族」の結合体としてイメージすることができるのである。エピスコポスは、み言葉に促され、会衆を良く見、構成員一人一人に関心を持ち、病人を訪問し、見知らぬ旅人を保護し、悲しむ者を慰める者である。このような保護的、支援的な世話のためにこそ「監督」は「全体を見張っている」のである。

---

5 A.トフラーは *The Third Wave*. New York/Bantam Books, 1984『第三の波』徳岡孝夫監訳、中央公論社（中公文庫）、1982年9月において、農業革命を第一の波、産業革命を第二の波とし、機械的能率の向上のために、「命令-コントロール」モデルの階層的リーダーシップが前面に出たが、第三の波である「脱産業社会」「情報化時代」においては、相互依存的な組織において積極的な参与（commitment）を重視する新しいかたちの仕事構造が生まれているとした。このような理念は、ピーター・ドラッカーの「有機体的組織」（organic organization）の考え方に引き継がれたが、スタークによると、「教会はあらゆる犠牲を払って、リーダーシップの第二の波の形態と構造を取り続けてきた。われわれは、トップ・ダウンで、階層的で、命令-コントロール的、機械的組織体を作り上げ、維持し続けた」と批判している。Stark, D., *Christ-Based Leadership*. 13. また、スタークは、James O'Tool, *Leading Change: Overcoming the Ideology of Comfort and the Tyranny of Custom*. San Francisco/Jessey-Bass Publishers, 1995を紹介し、指導性に関する2つの学派に触れている。現実主義的、相対主義的学派は人間を本質的に悪と看做し、指導者は権力によって成員をコントロールするという姿勢を持ち、もう一方はラシュモレアン学派であり、真正性、高潔さ、ヴィジョン、パッション、信念そして勇気をもって成員を導く指導性であると言う（「ラシュモレアン」とはラシュモレア山国立公園の山腹に刻まれた4人の米国の建国の父、ワシントン、ジェファーソン、リンカーン、そしてルーズヴェルトのような指導者たちを意味している）。そしてキリストに根差した指導性理解はスチュワードシップとしての指導力でありラシュモレアンに似ているという。

第73巻の「長老」についての研究においては、それがイスラエルの伝統であれ、ヘレニズムの伝統であれ、「長老」は基本的に、カリスマ的な賜物というより、年齢や経験の積み重ねによって家や氏族など、また、地域住民などを代表する名誉的な存在であり、いわゆる職務（office）の担い手とは区別されるものであると、結論した。そして、パウロ書簡においてこの用語が欠如しているのは、パウロが、カリスマ的で、自由な教会指導性が、伝統的な年功序列的秩序となることに警戒したためであったろうと推測した。

しかし、本来名誉的存在であった「長老」は、背後の家や団体を代表する者であるがゆえに、具体的な歴史的变化に応じて、ヘレニズム社会では王の参議となったり、あるいは、ユダヤ教においては、祭司、律法学者と並んで、それが帰属する集団の指導的役割を担うようになる。典型的な形では、サンヒドリンは、律法学者、祭司、そして「民の長老会」から構成されていた。（ルカ22：66）また、長老たちは、その年齢と信仰経験から、「信仰の伝承の担い手」ともみなされるようになった。このような長老の歴史は新約聖書の教会にも妥当する。実践神学的、教職論的には、「長老」が教会の職務の担い手であるのか、あるいは、家の教会を緩やかに代表し、牧会の役割をも担うものであったのかという問いに直面させられる。また、歴史的な問題としては、資料の限界から確実なことは言えないが、各「家の教会」を指導的に担う「監督」あるいは「長老」が単に、各家の教会の代表であるのか、幾つかの「家の教会」の連合体にまたがる指導力を持っていたかという問いである。この解釈の違いが教会史において、監督主義、長老主義、そしてバプテストもその中に位置づけられる会衆主義へと展開していくわけである。新約聖書の歴史的研究によれば、どの時点の、どのような用語と伝統が監督主義を正当化し、また、長老主義を正当化するのに明確な決着を下すことは困難であるというのが結論であった。

新約聖書時代というより、「二世紀と三世紀に、監督（bishop 司教または主教）、長老（presbyter 司祭）、執事（deacon 助祭または輔祭）という三種の形態が、全教会に共通する職制として確立した」（リマ文書）と言われている。まあ、エキキュメンカルな職制理解を認めるにせよ、その当時は、当然バプテスト教会は存在していなかったのである。バプテストは今日では、教会の指導者

たちを「牧師」と「執事」と呼称している。また、歴代のバプテストの信仰告白においては、群れの魂を養う「長老たち」(Elders であり, Presbyter ではない)、貧しい者と身体的に不自由な者を支援する男女の「執事たち」(Deacons) が言及され(「オランダのアムステルダムに居住するイギリス人の信仰告白」1611)、「スタンダード信仰告白」(1660)の15条にも「神が彼の教会を監督し養うために(oversee, and feed)任命した長老たち(Elders)あるいは牧師たち(Pastors)」が言及されている。「第一ロンドン信仰告白」(1644)は36条で「各教会は、キリストから彼らに与えられた力をもって、キリストが新約聖書において任命したように、み言によって…牧師たち、教師たち(Pastors, Teachers [後の改訂では両方とも省略される]),長老たち(Elders),執事たち(Deacons)を選ぶ」と言い、「第二ロンドン信仰告白」(1977)は、26章の8において「各個教会の役員たち(Officers)は、監督たちあるいは長老たち(Bishops or Elders)と執事たちである」と告白している<sup>6</sup>。「長老主義教会」との対峙からして、Presbyter という用語は避けられているが、初期バプテストにおいては、「牧師」(Pastors)と「長老」(Elders)と「監督」(Bishop)と「教師」(Teachers)は互換可能な名称であることは明らかである。もし、新約聖書の歴史的研究から当時の教会の指導者たちの明確な職務記述を見出すことが困難であり、指導者の呼称も多様で、相互に重複しており、さらに、バプテストの歴史において、「牧師」「長老」「監督」「教師」が互換可能であったとしたら、専ら「牧師」という呼称を用いている現在<sup>7</sup>、元来、「監督」と「長老」と「教師」が持っていた機能が今日のバプテストの指導者の働き理解から抜け落ちていないかどうか、なぜ、「監督」「長老」「教師」という呼称が避けられるようになったのかの実践神学的説明が必要となろう。いわゆる「監督主義」教会との違いを強調して「監督」という呼称を避けたとしても、そして、各個教会を越える「監

---

6 松見俊「新約聖書におけるἐπίσκοποςについての一考察」所収：『西南学院大学神学論集』(2015年)23頁参照。

7 「牧者」のイメージは元来政治的支配者のメタファーでもあり、牧者が羊を養い、羊が牧者を養うことはないので、相互教会のイメージを連想させない一方通行的教会理解を招きかねないことについては、松見俊「羊飼のイメージと教会の本質理解について」所収：『西南学院大学神学論集』(2012年)153頁以下参照。

督」の支配を拒否することが正当であったとしても、各個教会内における「全体を見渡す」働き、み言葉を通して家を主宰し、管理し、会衆を良く見、成員一人一人に関心を持ち、病人を訪問し、見知らぬ旅人を保護し、悲しむ者を慰める働き、群れを物心両面で支える働きは重要ではないだろうか。また、もし、「長老」の呼称が失われたとしたら、「長老」という呼称で受け継がれてきた働きは、牧師が担うのか、執事が担うのか、両者で協働して担うのかと問わねばならないだろう。単なる仕事集団ではない教会において、働きの効率性よりも、歴史と信仰の継承を大切にし、そして、群れの代表とし、また、群れを牧会する「長老的」働きは教会にとって重要な働きであろう。若い牧師が長老的な働き（人格的徳性、歴史的証人性、信仰経験の継承性など）を担うのが困難であるとすれば、まさに、牧師と信徒の協働は重要なポイントであろう。

第74巻の「執事」(διάκονος) についての考察では、自ら「執事」「仕える者」「給仕する者」として到来して下さったイエス・キリストの存在が教会におけるあらゆる奉仕の原点であり、動機付けであり、励ましであることを論じた。そして、使徒言行録6：1～7の積義を通して、執事はもっぱらこの世的なこと、パンの配給に専念し、教会形成におけるリーダーシップに参加しないという誤解から解放され、教会形成における指導性において牧師との協働に招かれていることを強調した。また、単に役職としての「執事」だけでなく、すべてのキリスト者が「奉仕者」として執事であることを強調した。さらに、あまり展開はできなかったが、食卓の奉仕（晩餐式の補助を含め）、パンの配給は、「ディアコニア」の働きとして極めて重要な教会の働きであることを指摘しておいた。そもそも「監督」の仕事は教会の統治というより、社会的弱者を支援する働きから始まったという教会史的洞察もあることは、72巻で指摘した通りである。確かに「み言葉」の説教に仕え、聖徒たちを奉仕の業へと整えること（口語訳）も重要な働きであり、信徒たちが担える働きを牧師が奪って教会を貧しくしてはいけないが、「神の言葉をないがしろにして、食事の世話をするのは好ましくない」（口語訳「おもしろくない」）の重要な真理契機を踏まえな

からも、ディアコニアの働きは実は、好ましい、おもしろい働きなのである。そして、超高齢社会にあって、人が教会に「居場所」を発見し、互いに支え合って生きること、そのためにも牧師と信徒たちが協働することが今日的課題なのである。バプテストにとっては、まず、教会の役職があるのではなく、キリストによって教会に委託された働き (ministries) があって、それをどのように互いに分け持つかという順序で考えることが大切なのである。

以上の要約と問題提起を踏まえて、「教会形成と牧師の指導性」の展開をさらに進めたい。最初、教会「形成」、成長(発達)、管理などの基礎概念を新約聖書証言に照らして吟味し、それから、教会形成における牧師と信徒指導者たちがどのような手順で会衆を導いていくかを考えたい。

## 1. 新約聖書における「形成」、「成長」(「発達」)、「管理」の概念

「形成」、「成長」、「発達」、「管理」などに対して否定的な評価をする人たちがいる。これらの諸概念が、「管理教育」、「管理社会」のように、何かの鑄型に画一的に人や教会を閉じ込めたり、監視することであれば、極めて危険な概念であろう。「成長」、「発展」、「発達」(development)なども、「発展途上国」、「知恵おくれ」など進歩主義的差別観を内包している場合もあるだろう<sup>8</sup>。キリスト教会においては、いくら努力しても目に見えるかたちで教会がしっかり形成され、「成長」していないのではないかという後ろめたさや反発もあろうし、そもそもどのような基準で「成長」を評価するののかも確かではない。教会は、何かを数値化(律法主義の基本原則である)して評価しにくい本質を持っているからである。また、19世紀のいわゆる植民地主義的拡大宣教論への反省

---

8 G. Gutiérrez, *Teología de la liberación*. 『解放の神学』関野・山田経三訳、岩波書店、1985年参照。グティエレスは、いわゆる第三世界はすでに進歩、発展した第一世界の経済に「追いつく」ため第一世界の資本主義経済を模倣して発展、開発に努力したが、結局そのような努力は第一世界に富の収奪を許す結果となり、「発展」「開発」(development)より、「解放」(liberation)が重要であると主張した。



や「成長」を至上命令にし、しかも、同質で、数的拡大を評価する「教会成長論」の問題<sup>9</sup>もあろう。正当な反対理由である。

しかし、「形成」「成長」「管理」などを否定的にばかり把握する必要もないのではないだろうか。

#### 1-1 「カタルティゾー」 不完全であることの自覚：個の危うさ

エフェソ4：12は、指導者が立てられるのは、「こうして聖なる者たちは奉仕の業に適した者とされ」るためであると言う。口語訳では、「聖徒たちを整える」（カタルティゾー *καταρτίζω*）働きである。

この働きをイメージするために「カタルティゾー」の新約聖書の用例を見ておこう。マルコ1：19には、主イエスが「網の手入れをしている（カタルティゾー）のを御覧になって」漁師たちを弟子にしたと言われている。一見、漁師の仕事は魚を獲ることであると考えられるが、そのためには「網を繕うこと」（口語訳）に時間をかけているのである。この「網を繕う」というイメージから、み言葉によって繕われる必要のない人は一人もいないし、繕ってもダメな人もいないということを知ることができる。これは当然、牧師も含めてそうなのである。教会の指導者たちも他のメンバーたちに祈られ、支えられて、繕われる必要があるのである。

この言葉は、ガラテヤ6：1にも登場する。そこでは、何か具体的な問題を犯している信徒がいたら、「正しい道に立ち帰らせなさい」（口語訳「正しなさい」）と言われている。「繕う」という言葉の温かみからすれば、少し厳しい言葉ではあるが、指導者たちは時にメンバーたちにチャレンジし、「対峙すること」も互いの成長のためには重要ではないであろうか<sup>10</sup>。指導者たちは自らを含めて、み言葉によって正されていくわけである。

---

9 「教会成長論」批判については、松見俊『福音を分かち合う喜び 福音宣教と宣教理念の歴史』日本バプテスト連盟婦人連合ブックレット、2002年、87-90頁。

10 C. L. Hess, *Caretakers of Our Common House*. Nashville/Abingdon Press, 199796-120. はケアの仕方として「感情移入的ケア」(empathic care)と「会話的ケア」(conversational care)と並んで、時には、「預言者のケア」(prophetic care)が必要であると主張していることはすでに指摘した。



I ペテロ 5 : 10ではまた素晴らしい翻訳がなされている。「しかし、あらゆる恵みの源である神、すなわち、キリスト・イエスを通してあなたがたを永遠の栄光へ招いてくださった神御自身が、しばらくの間苦しんだあなたがたを完全な者とし（カタルティゾー 未来形）、強め、力づけ、揺らぐことのないようにして下さいます」と言われている。ここでは、イエス・キリストを通しての神ご自身が主語であり、神が、不完全さを自覚する信仰者らに終末論的希望において「完全な者とし」（新共同訳）てくださる、という。口語訳では、「あなたがたをいやし」となっている。カタルティゾーの深い含蓄ある内容である。

こうして、牧師を含めて信仰者は不完全であり、危うい者であるから、み言葉によって「修繕される」、「整えられる」ために、「他者を介在した」、み言葉に聴くことが必要なのである。牧師が語るみ言葉によって繕われ、正され、いやされる必要がないのであれば、教会は牧師を招く必要はない。牧師はみ言葉と祈りを介在させて、教会の仲間たちの中にある種の「他者性」を保持せねばならない。むろん、互いに繕い合う働きは、牧師から信徒への一方通行ではなく、信徒から牧師へ、そして、教会員同士なすべき働きである。その意味で、牧師は信徒たちの仲間なのである。

## 1-2 キリストが形づくられるため「産みの苦しみ」を担う者の必要性

教会における指導者をイメージする際、同じような内容について別のイメージがあることを覚えておきたい。パウロはガラテヤ 4 : 19において「わたしの子供たち、キリストがあなたがたの内に形づくられる（μορφωθή Χριστός）まで、わたしは、もう一度あなたがたを産もうと苦しんでいます」と言う。人は一度、母親から生まれるだけでなく（むろん、これも母子双方にとって、苦しみ、痛みを経験であるが）、信仰者として、成熟した人格として育つために、もう一度生まれること、いや、何度も生まれ直す必要がある。「キリスト（冠

詞なし)のかたち」がなるために(あなたたちの中にキリストがかたち造られる,つまり,主としての僕,僕としての主としてのキリストが信仰者の自我の中に形成されること,モルフォオー<sup>11</sup>),私たちは,苦しみ,汗し,祈る友を必要としているのである。これが,教会が他者としての指導者・牧会者を必要としている理由ではないかと考える。

マタイ28:16~20のいわゆる「大宣教命令」の主動詞は「弟子とせよ」(μαθητεύσατε)である。出て行きつつ(πορευθέντες),バプテスマを授けつつ(βαπτίζοντες),教えつつ(διδάσκοντες),すべての民(ἔθνηの複数形)を弟子とするのである。「弟子であること」(discipleship)「弟子となること」「弟子とすること」は,決して個人的な人格的成長の事柄だけではなく,キリストの教会の中に生き,教会と共に形成されていく課題である。最近翻訳書が何点か出版されている W. ウィリモンから引用する。「テルトゥリアヌスが語ったように,弟子とは『生まれつきの存在』ではなく,弟子として『形作られるべき存在』である<sup>12</sup>。」「弟子とは,自然に生まれてくるものではなく,また私たちの内なる意向と一致するものでもない。イエスの弟子になることは,感受性に富み,親身に人の世話をする人間になることと隣り合わせのようなことなのであるというわけではない。…イエス・キリストの良き知らせは,この世のニュースとは相容れないものであり,この世で公に認められているような救いの手段との間には一定の距離が存在する。キリスト者とは,形作られるものであり,生まれつきのものではない。弟子とは,イエス・キリストの良き知らせ

---

11 μορφόω, μορφή とは「かたち」と翻訳されるが,本質は変わらず,状況によって自由な形態を取ることを意味する。μεταμορφόω は蝶々などが「変態すること」を意味する。蝶は卵から青虫,蛹,そして成虫となるが一貫して蝶なのである。一方,εικόν は印鑑と印影のように本体を写すイメージであり,キリストは「神のかたちである」(αコリント4:4)などに用いられる。口語訳では両方とも「かたち」と翻訳されたが,新共同訳では,フィリピ2:6-7では「神の身分」「僕の身分」と翻訳された。しかし,「身分」となると多少違和感のある翻訳である。岩波訳の「神の形」「僕の形」,αコリント4:4は「神の像」が良い。

12 Disciples, as Tertullian note, are made, not born. W. Willimon, Pastor. The Theology and Practice of Ordained Ministry, 2002, 204. 越川弘英・坂本清吾訳『牧師 その神学と実践』新教出版社,2007年,302頁

によって形作られる存在であり、それは往々にしてこの世のやり方とは正反対になることもある形で、この世に生きる存在なのである<sup>13</sup>。」

こうして、キリスト者は、この世にならってはならず (μὴ συνσχηματίζω この世と同じ「スキーム」になることの拒絶)、「むしろ、心を新たにして自分自身を変えていただき μεταμορφώσθε Do not be conformed to this world, but be transformed by the renewing of your minds, NRSV)、何が神の御心であるか、何が善いことで、神に喜ばれ、また完全なことであるかをわきまえるように」(ローマ12:2)と勧められている。バプテストが英国で「非国教徒」(Non-conformist)と呼ばれたのはこの聖句に由来する。こうしてキリストが信仰者の中に、形づくられるため「産みの苦しみ」を担う者が必要であり、これがバプテスト教会の指導者たちなのである。人にとって世に生きることは過酷なものである。そしてこのような働きもまた信徒相互の働きでもある。しかし、牧師や信徒指導者たちは、教会全体を見渡す人として、また、指導者として率先してこの働きを担うのである。

### 1-3 「形成すること」

「形成すること」でまず思い起こす用語は、οἰκοδομέω, οἰκοδομή である。この用語は基本的に建物を建てることを意味するが、パウロは「知識は人を高ぶらせるが、愛は造り上げる」(Iコリント8:1)と言い、また、論敵の合言葉である「すべてのことが許されている」を形式的には受け留めながら、「しかしすべてのことが益になるわけではない。すべてのことがわたしたちを造り上げるわけではない」(Iコリント10:23)と述べる。ここで「造り上げる」(οἰκοδομέω)は文脈的には、個々のキリスト者の人格を造り上げることを意味しているが、パウロは愛を語り、教会の交わりの中での個の成長を考えている限り、教会形成のテーマが語られていると言って良いだろう。「異言を語る者が自分を造り上げるのに対して、預言する者は教会を造り上げる」(コリント14:4)は、個々人の人格形成の課題を否定しはしないが、交わりとしての「教

13 Disciples are those who have been formed by the good news of Jesus Christ. Willimon, op.cit., 204.

会形成」がパウロの主眼であることを示している。(参照：マタイ16：18) ルカ文書は神の言葉が聖徒たちを造り上げると主張している。「そして今、神とその恵みの言葉とにあなたがたをゆだねます。この言葉は、あなたがたを造り上げ、聖なる者とされたすべての人々と共に恵みを受け継がせることができるのです」(使徒20：32)。こうして、教会は主を畏れることと聖霊の慰めを伴って、その「基礎が固まり (οικοδομουμένη), 発展していく」(使徒9：31) と語られている。οικοδομή という言葉は「建築のプロセスに関連づけることもできるし、あるいは建築の結果出来上がった建物をも意味しうる。つまり、a building あるいは an upbuilding を意味しうる。その結果、この言葉は体のメタファと密接に関連づけられる。しかし、それはまたある建築物 (an edifice) としての教会についての並行的メタファというものも包含している」<sup>14</sup>。バプテスト教会は特に、信徒相互の「教育」と「訓練」(discipline) を大切にしてきた教派である。

#### 1-4 「成長すること」

次に重要な概念は「成長」の概念である。すでに警告したように、「成長」や「発展・発達」は数量的増大に上滑りする問題や、成長や発展が停滞しているものと看做されるものへの差別を内包する問題がある。しかし、生命体にとっては何がしかの「成長」は重要な要件でもあるのではないだろうか。ジェームス・ラプズレイによれば、生命体を維持していく上で、development と並んで maintenance と participation が重要であるという<sup>15</sup>。キリスト者はむろんのこと、教会もまたある種の生命体であるから、この三要素のバランスというか、そのときどきに何が求められているかを洞察・共有することが指導者たちに求められていよう。パウロは「わたしは植え、アポロは水を注いだ。しかし、成長させて下さったのは神です」(ὁ θεὸς ἡΰξανεν = αὐξάνω) と言い、植物を植える行為と建築物を建築する比喩とを結合している。(コリント3：6, 9以

14 A. D. Clarke, *A Pauline Theology of Church Leadership*. T & T Clark, 2008, 136.

15 James N. Lapsley, "Practical Theology and Pastoral Care: An Essay in Pastoral Theology" in: Don Browning (ed.), *Practical Theology*, San Francisco/Harper and Row, 1983, 172.)

下) キリスト者は「もはや、外国人でも寄留者でもなく、聖なる民に属する者、神の家族であり、使徒や預言者という土台の上に建てられています (ἐποικοδομηθέντες)。そのかなめ石はキリスト・イエス御自身であり、キリストにおいて、この建物全体は組み合わされて成長し (αὔξει), 主における聖なる神殿となります。キリストにおいて、あなたがたも共に建てられ (σύνικοδομησθε), 霊の働きによって神の住まいとなるのです」(エフェソ 2 : 19-22)。そして教会は「頭であるキリストに向かって成長していきます (αὐξήσωμεν)」(エフェソ 4 : 15)。教会の指導者である牧師・教師が立てられているのは、まさに、「聖なるものたちを奉仕の業へと整え (καταρτισμόν), キリストの体を造り上げていき (εἰς οἰκοδομήν), …キリストの満ち溢れる豊かさになるまで成長 (とどく) させる」ためである。指導者の働きはキリスト者たちの中にキリストが「かたち造られること」(μορφωθῆ) を目指している。そのためにパウロは産みの苦しみをするのである。(ガラテヤ 4 : 19)

こうして、「成長」の概念は教会形成にとって重要な概念である。しかし、あくまで成長させてくださるのは神であり、教会の交わりの中でこそそれぞれが成長させられ、成長と同時に、手当て、つまり、維持補強、そして個々のメンバーの参加が時に同時に、あるいは、時に応じて必要なのである。

### 1-5 新約聖書における「管理」の概念

新約聖書において、「教会形成と指導性」という文脈で「管理」と翻訳された箇所は、一か所だけ、I コリント 12 : 28 に登場する。「神は、教会の中にいろいろな人をお立てになりました。…病気をいやす賜物を持つ者、援助する者、管理する者、異言を語る者などです」。ある働きをある人間に固定しないためにも、『岩波訳』のように、担い手というより、賜物、働きと理解する方が良いかも知れない。ここで、「管理する者」(『岩波訳』は「指導能力」)、「管理すること」を意味する「キュベルネーシス」(κυβερνήσις) とは「舵取り」(パイロット) のことである。舵を取る人がいなければ、船は、浅瀬に乗り上げたり、意図せぬ方向に進み、船乗りたちの努力は、共同体の仕事にはならないだろう。「管理すること」(administration) とは、働き (ministry) を方向づけるこ

と (ad = toward) である。確かに「管理」は「管理教育」「管理社会」などと手垢に塗れた用語ではあるが、しかし、それは全否定されてはならない。

パウロによれば、「管理」の働きは霊的賜物である。異言を語ることの前に、「管理」の仕事が言及されているのは興味深い。また、管理の仕事の前に、「援助するもの」が言及されていることも注目に値する。教会管理は、事務仕事とイコールではないし、また、事務仕事をバカにしてはならない。人間関係の綻び、教会の破綻は、日常の付き合い方、仕事の仕方から始まるからである。

むしろ、「管理」が霊的賜物であると言っても、それを固定的に考えるべきではないだろう。霊の賜物と自然の能力、学習は決して「あれか、これか」で考えられてはならない。管理、リーダーシップは学び、習熟しうるスキルでもある。マタイ25：14～30のいわゆる「タラントンの譬」では、何を、どれだけ持っているかではなく、「どう用いたか」が問われているのである。たとえ、一タラントンを与えられた者がそれを用いて、損失を出したとしても、きっと主人は怒らなかつたのではないだろうか。

「管理」とは多少ずれるが、マックス・ヴェーバーは、「経営」(Betrieb)の概念は中世の修道院において確立したと言っている。折りながら、日々の労働を計画し、労働したら、また反省熟慮する。そのような営みが結果的に生産性の向上に繋がった。修道院の生産物、チーズ、ぶどう酒、クッキー(北海道のトラピスト修道院を参照)などが名産品になっていき、儲けが出たら、浪費せず、蓄積し、投資する。このようなシステムの中から管理・経営の概念が根付いたというのである。もし、ヴェーバーの説に一理あれば、管理の概念は、世俗社会の効率主義、いわゆる会社の「管理」を教会形成に導入したのではなく、逆に、神の前に規則正しく、僕として働くという聖書の動機が先にあり(スチュワードシップ)、これを世俗企業が導入したものであると考えられる。米国などでは「非営利組織」としての教会に、企業が「管理」のあり様を学ぶと言われている。

以上のように考えると、「形成」、「成長」(発達)、「管理」などの働きを頭から拒否するのではなく、教会に与えられた「使命」(ミッション)を遂行する中で、「働き」と「人」とに注目することが重要であることが知れよう。

以上の聖書証言を踏まえて、教会形成と牧師の指導性の具体的展開に触れない。

## 2. バプテストの教会形成における指導性、役割分担・協働の原則

### 2-1 教会を形成するすべての人に賜物が与えられている

バプテスト教会の教会形成における指導性の原則として、「教会を形成するすべての人に賜物が与えられている」ということを挙げた。これは何もバプテストの教会理解の特徴というより、すべてのキリスト教会の共通の遺産である。まず、I コリント12：4～11の理解を参考にしよう。4～11は教会の賜物は多様であるが、一つの霊の働きであることを強調し、節以下は体は一つでも多くの部分からなっているとからだのメタファを用いて、一致の中の多様性を強調している。そして「これらすべてのことは、同じ唯一の霊の働きであって、霊は望むままに、それを一人一人に分け与えてくださるのです」(11節)と言い、一人一人に賜物があることが語られる。また、「体は、一つの部分からではなく、多くの部分から成っている」(14節)と言い、牧師や信徒指導者だけが賜物を独占することはなく、賜物のない人もいないのである。エフェソ4：7はより明快である<sup>16</sup>。「しかし、わたしたち一人一人に、キリストの賜物のはかりに従って、恵みが与えられています」と言われている。ローマ12：6も「わたしたちの一つの体は多くの部分から成り立っていても、すべての部分が同じ働きをしていない」と主張している。教会の信者たちの平等性、万人祭司性である。マタイ16：18の「わたしも言うておく。あなたがペトロ。わたしはこの岩の上にわたしの教会を建てる。陰府の力もこれに対抗できない。わたしはあなたに天の国の鍵を授ける。あなたが地上でつなぐことは、天上でもつながれる。あなたが地上で解くことは、天上でも解かれる」はペトロに対し

---

16 コリントやローマ書では、教会はキリストの体であり、ある信徒が、「自分は頭である」(22節)と言いうるが、エフェソ、コロサイ書では、キリストが「頭」であり、教会のその体であるというようにメタファに変化がある。



て、歴史的証人としての特権を付与しているように響くが、同じマタイ18:18では、繋ぎ、解く働きが教会全体に与えられている。こうして、教会を形成するすべての人に賜物が与えられており、福音宣教の使命は牧師にではなく、教会全体に与えられていることは明白である。

## 2-2 賜物と働きの差異性

しかし、先のローマ12:6の引用文が示すように、賜物はそれぞれに異なり、それぞれ違った働きを担うように勧められている。バプテストもその歴史的発生の当初から牧師・指導者を立てて来た。指導力を与えられている人を教会が祈って発見し、その人たちを牧師、執事として選立するのである。選んだからには祈って支え、協働する。指導者たちは神の「僕」「奉仕者」として教会に仕える。こうして、互いの差異性を喜び、協働する姿勢こそバプテストが特に強調してきた教会像である。

## 2-3 バプテストの二職制論

バプテストは、牧師と執事の2職制を認め、監督(司教、主教)、長老としての牧師(司祭)、執事(助祭、輔祭)の三職制理解を取らない。監督主義(選ばれた監督が諸教会を監督する)、長老主義(バプテストで言えば「地方連合」に権限があり、重要な案件については「長老会(中会)」が教会相互を治める)ではなく、各個教会の自主独立を重んじる。そして、牧師はその教会の一会員であり、牧師は身分ではなく、職務である。それゆえ、牧師は会衆から独立していることで、キリストの支配を象徴するとは考えずに、復活のキリストは会員相互の「交わりの中に」臨在される<sup>17</sup>。

このようなバプテストの教会職制理解を念頭に入れながら、教会形成と牧師の指導性の働きに言及する。

---

17 リマ文書は「任職された教職の存在は、先行される神の他者性を示すしるしなのである」42 (a) と言う。前掲書、106頁。

### 3. 教会形成における指導性の広がり概要

教会のリーダーたちは、キリストの僕（執事ディアコノス）として、み言葉の教えと実践によって、拡大家族の主宰者（エписコポス）のように、あるいは牧者のように、群れ全体と個々の成員を良く見、協働者と共に、その世話（ケア）を通して信頼関係を築き（コイノーニア）、神から委託された教会の使命（ミッション）とその方向付けを明確にし（キュベルネーシス）、み言葉によって、各自を奉仕の働きへと繕い・整え（カタルティゾー）、教会と世界の「かしら」であるキリストに向けて成長するように（オイコドメー）訓練・支援することを旨とする。

このような働きを考えると、その働きの全体像を理解するには、ロバート・デールの呈示の仕方が役に立つと考える<sup>18</sup>。

デールは教会のアドミニストレーションは、科学(Science)であり、芸術(Art)であり、賜物(Gift)であると言う。この指摘は興味深い。教会の指導者たちと会話していると、時に、「自分には生来リーダーシップの能力がない」と言う人たちがいる。ここでは、リーダーと管理者あるいはマネージャーとの区別はさておき<sup>19</sup>、指導力は、学習されうる科学であり、スキルであり<sup>20</sup>、しかし、同時にそれは神からの賜物であるという認識が大切である。そして、重要なことは、教会において牧師たちのみが指導者であるわけではなく、教会はその他の豊かなリーダーシップの担い手を持っていることである。リーダーシップは、元来「分かち合うべきものである」(Leadership is also a task to share)というビーズレーマーレーの主張は特にバプテストには重要な指摘である<sup>21</sup>。

---

18 Robert D. Dale, "Managing Christian Institutions," in: Church Administration Handbook, Bruce P. Powers, (ed.) Nashville/Broadman Press, 1985, 11-31.

19 この区別については, Engstrom, Ted, The Making of Christian Leader. Grand Rapids, 1976, 23. Wagner, Peter, Leading Your Church to Growth. Regal Books, 1984, 87f.

20 スキルと「芸術」(art)の差についても多少議論の必要はあろう。指導性については「芸術」、マネジメントについては「スキル」という用語が適切であり、administrationはその中間というような感覚であろうか。

21 Beasley-Murray, Paul, Dynamic Leadership. Rising above the Chaos of the One-man Band. Eastbourne/Marc, 1990,

**Administration** : Science, Art, Gift 管理は科学であり、芸術であり、賜物である

**Overview** : 概観 : Choosing (選択), Creating (創造的働き), Catalyzing (触媒的働き), Coordinating (調整的働き) Catalyzing = 触媒の働きとは、自分は少しも化学的变化をこうむらず、単に他の化学反応 (の速度) に影響を及ぼすこと。以下の概観で重要なことは、すべてが「you can」であり、指導者自らが主体として動くのではなく、また、多くの項目に「help」がついており、主体が教会の「会衆」であるという視点を読み取るべきだろう。

**Choosing** : Self-management Actions 選択 : 自己管理の活動であり、自己の指導性スタイルを選択することができるのである。牧師の招聘を受けるときも、仕事を初動するときも、そして、牧師を辞任するときも、人は神の前で選ぶ自由があるということである。

1. You Can Choose Your Ad-ministry Style.  
あなたはあなた自身の管理スタイルを選択できる
2. You Can Choose Your Ministry Start-up Strategy.  
あなたはあなたの仕事の立ち上げ戦略を選択できる
3. You Can Choose How to Close Out a Ministry.  
あなたはあなたの仕事からの引退をいかにすかを選択できる

**Creating** : 創造的働き : Innovative Congregational Actions 教会会衆の行動変革を目指して

1. You Can Help Your Congregation Define Its Dream.  
あなたはあなたの教会会衆が夢を描くのを支援できる
2. You Can Help Your Congregation Evaluate the Effectiveness of Its Ministry Programs.  
あなたはあなたの会衆がその働きのプログラムの効果を評価するのを支援できる

### 3. You Can Help Congregation Plan Effective Ministry Programs.

あなたは会衆が効果的な働きのプログラムを計画するのを支援できる

**Catalyzing**：触媒的働き：Responsive Congregational Actions 適切な責任ある教会活動を引き出す

#### 1. You Can Change Your Congregation Through Your Church Budget.

あなたはあなたの会衆を，教会予算を通して変えることができる

#### 2. You Can Help Your Congregation Improve Its Motivational Climate.

あなたはあなたの会衆がその動機付けの気風を改善することを支援できる

#### 3. You Can Help Your Church Advertise Its Ministries.

あなたはあなたの教会がその働きを宣伝するのを支援できる

**Coordinating**：調整的働き：Balancing Congregational Actions 諸活動の調整，統合の働き

#### 1. You Can Organize Your Congregation's Ministry.

あなたはあなたの会衆の働きを組織できる

#### 2. You Can Coordinate Staffing Your Congregation's Organizations.

あなたはあなたの会衆の組織に必要なスタッフの働きを調整・統合できる

#### 3. You Can Build Your Church's Ministry Team.

あなたはあなたの教会の仕事チームを建て上げることができる

**Implications**：Act Now 含蓄：今行動せよ

以上が教会形成上の指導者あるいは管理者の行動の概観であるが，以下にそれぞれのプロセスについて多少コメントを付けくわえることにする。第一ジャンルの Self-management Actions 選択：自己管理，自己の指導性スタイルを選択については，ここでは論じない。ただ，教会の指導者の場合は，それまでの生まれ，育ちや環境の中でどのように自己形成をしてきたのかの自己理解（自

己受容の課題も含めて)を聖書の人間理解と突き合わせて考えること、また、燃え尽きやハラスメントなど誤った行動 (misconduct) をしないように<sup>22</sup>、ストレス管理、スケジュール管理、そして、霊性の整えやサポートチームの形成の必要などを考えることは極めて重要であることを記憶しておきたい<sup>23</sup>。さらに、仕事に就き始めの行動、仕事を辞める時の心得についても自分で学んでおく必要がある。

#### 4. 教会のヴィジョンの形成、共有から目標設定、実行へ

教会形成における指導性の広がりの中で、Creating : Innovative Congregational Actions に焦点を当て、「ヴィジョンの共有から目標設定へ」そして、プログラム立案と実行のプロセスを考えてみたい。

##### 4-1 PDCA サイクル

今日、企業活動の自己検証や大学の自己評価のため自己点検・評価が求められている。そこでは、いわゆる PDCA サイクルを実効性あるものにする努力が求められる。

---

22 この分野の文献として、Ferro, F. *Sexual Misconduct and the Clergy*. New York/Facts on File, 2005. Jud, G. J, others, *Ex-Pastors. Why Men Leave the Parish Ministry*. Philadelphia /Pilgrim Press, 1970. Shupe, Anderson, *Spoils of the Kingdom. Clergy Misconduct and Religious Community*. Chicago/ University of Illinois Press, 2007. Clark Kroeger, Catherine, and Beck, James R. (ed.) *Women, Abuse, and the Bible : How Scripture can be used to hurt or to heal*. Grand Rapids, Mich: Baker Books , c1996などを参照のこと。

23 この分野の文献として、Gary, L. Harbaugh, *Pastor as Person*. Minneapolis/Augsburg Publishing House, 1984. Robert Kegan, *The Evolving Self. Problem and Process in Human Development*. Harvard university Press, 1982. Jean Piaget, *Six Psychological Studies*. Vintage Books, 1968. James W. Fowler, *Stages of Faith*. HarperSanfrancisco, 1981. Joann Wolski Conn, *Spirituality and Personal Maturity*. Integration Books, 1989. Herbert Anderson, *The Family and Pastoral Care*. Fortress Press, 1984. William A. Miller, *Make Friends with Your Shadow. How to Accept and Use Positively the Negative Side of Your Personality*. Minneapolis/Augsburg Publishing House, 1981 邦文では少し古くなるが、トゥニエとボヴェーのもの、あるいは心理学関係の本を参考にして欲しい。

Plan (計画)	Step1	方針と到達目標を設定する
	Step2	到達目標の達成度、進捗状況を測る「評価指標」を設定し、それに基づく客観的なデータを準備する。
↓		
Do (実行)	Step3	各部署、各学部で実行する
↓		
Check (自己点検評価)	Step4	(点検・評価) 毎年「目的設定シート」に評価・結果を記載し、自己点検評価を行う。
↓	Step5	企業外や学外の第三者評価を行う
Action (改善)	Step6	評価結果の通知を受けて、改善案を作成し、計画の見直しを行う。

多分、これは文科省の役人が米国の大学を視察、提案したものであろう。Cause and Effect, 計画, 実行, 評価を数値化しやすい理工科系大学には適用可能であるが、文系には応用が難しい。しかし、教会の仕事のプロセスを理解するために、教会の執事会、各会などで使用することもできる。

#### 4-2 リック・ウォーレンの主張

Richard D. Warren は米国カリフォルニア州のバプテスト、サドルバック教会の創設者であり、主任牧師である。The Purpose Driven Church (『健康な教会へのかぎ』いのちのことば社), The Purpose Driven Life (『人生を導く5つの目的 - 自分らしく生きるための40章 パーパス ドリブン・ジャパン』) が有名である。聖書釈義が甘く、その適用にも神学的な問題も多い。また、「成長」それ自体が教会の目的になれば、それはもう教会とは言えないであろう。しかし、教会やキリスト者には、神から与えられた使命、目的があり、それに向かって自己形成、教会形成をしていくこと、それを否定することはできないであろう。目的論的思考の落とし穴(福音の分かち合いではなく、教会の目標達成そのものが目的になってしまう)を自覚しながら、教会の指導者たちは、もう少し purpose driven あるいは mission driven であって良いのではないだろうか。

#### 4-3 教会の使命実現のプロセス

日本バプテスト連盟も最近各教会がミッション・ステートメントを造ろうという推進をしているが、日本の教会がどこかミッション(宣教使命)を見失い、

また、目標を失っているという現実があるのだろうか。日本の教会はもう少し、「目的合理的」に行動した方が良いのかも知れない。教会は神礼拝のため、福音宣教のため、他者のために（他者と共に）存在しているのだから。

指導者のリーダーシップの理論には様々なものがあるが（ドラッカー、Alvin Toffler, James O'Toole, Jim Collins など）複雑な経営管理論、リーダーシップ論を参考にするより、教会の現状、規模、教会という組織体を考えると、なるべく簡単なものがよく、要は、きちんと実行することではないだろうか。

#### 4-4 ヴィジョンを持つことの意味

「ヴィジョンを与えることによって指導者たちは、その会衆の考え方、そして結果的に行動の仕方を形作る。ヴィジョンはそれゆえ、現在を言い表すだけでなく、また望まれた終着点を指し示す。その会衆の道路地図となることによって、ヴィジョンは現在の現実性を言い表すと同様、運命を決定することを助ける。」<sup>24</sup>

ミッション・ステートメントがあり、それを受けてヴィジョンがあるのか、ヴィジョンと言われてきたものがミッション・ステートメントという形になったのか、両者の関係は定かではないが、いずれにもせよ、言葉あるいは文章より、ヴィジョンの方が、イメージが湧いて良いのではないかと思う。

箴言29：18「幻（ハッゾン）がなければ民は墮落する」（新共同訳）「預言がなければ民はわがままにふるまう」（口語訳）

使徒言行録2：17「神は言われる。終わりの時に、わたしの霊をすべての人に注ぐ。すると、あなたたちの息子と娘は預言し、若者は幻を見、老人は夢を見る。わたしの僕やしのためにも、そのときには、わたしの霊を注ぐ。すると彼らは預言する」。

1. ヴィジョン（ハーザー）、啓示（ガーラー＝裸にするという意味から覆いを取り除く謂へ）、預言（ナーバート＝見ることの謂）、dream（ハローム）はほぼ同義語である。

---

24 Robert Cueni, *The Vital Church Leader*. Nashville/Abingdon Press, 1991, 40.



2. ヴィジョン、啓示、預言は、単に何か主観的な経験ではなく、トラーを守ることに密接に関連している。
3. ヴィジョン、預言、夢がないと、群れは抑制がなくなり、自己中心的になり、減んでしまう。箴言のこの言葉は、直接的に国民共同体を指しているが、教会にも応用可能である。
4. イエス・キリストの十字架と復活、ペンテコステの結果、「すべての人」（特に社会的に抑圧されていた人）は夢を見ることが可能となった。
5. ヴィジョンを持つということは、神が与えたもう将来から（預言、啓示、夢、律法）教会の現実を見ることであり、教会形成・教会管理とは、このようなヴィジョン・夢を分かち合うプロセスのことである。いまある仕事をただ漫然と続ける、あるいは調整するという固定的観念や思い込みから解放されることが必要である。教会は、その使命を喜びと希望をもって果たしていくとき原動力を与えられる。

#### 4-5 ヴィジョンを共有することの大切さと共有の方法

ヴィジョン形成、或いは夢形成のためには「とき」を十分使うべきである。牧師交代時のときなど節目の時期に「幻を語る会」などを2泊3日くらいで持つとよい。これが教会の方向性を決める大切な要素であり、指導者としての牧師も十分祈り、思いめぐらせる必要がある（ヴィジョンのためだけではなく、み言葉と祈りのために自分自身黙想のときをもたねばならない）、また、教会員に共有されるべきであるからである。

#### 4-6 ヴィジョン作りのための資料

KJ法などによって意見を集約する。個々の意見をいくつかの群れにまとめて、それぞれの群れを繋ぐ「物語」を作成すること。この「物語」を作る場面で指導者たちのリーダーシップが問われるのである。KJ法の他に、執事たちあるいは教会のリーダーたちに以下のような「質問表」を配布し、会衆の意見を集約することもできる<sup>25</sup>。

---

25 前掲、Beasley-Murray, Paul, Dynamic Leadership.

- 1) この教会に対してあなたが希望していることを3から4文章で書いてください。この数年でこの教会がどのようになっていたと思いますか
- 2) この教会の良い点、強みを5つ挙げて下さい。
- 3) あなたが現在この教会の弱点と感じていることを書いて下さい。
- 4) 来年この教会にとって最優先で取り組むべき必要は何であると思いますか。

大切なことは、1) 聖書が示すヴィジョン、2) その教会の固有の歴史と現代的ニーズ、3) 地域社会のニーズを考慮することである。

自己変革のためのものであるから、現状維持的のヴィジョンではなく、また、「絵に描いた餅」にならないように達成可能なものであることが肝要である。

#### 4-7 ヴィジョンによる教会の個性・特徴

エルンスト・トレルチは、教会のタイプを「制度的教会型」(Anstalt)、「分派型」(Sekte)、「神秘型」に分類している<sup>26</sup>。そして、通常、否定的に理解される「分派型」(Sekte)の教会が特にバプテストが近代社会を生み出したと評価している。

マックス・ウェーバーもトレルチのこの類型論を受け継いでいる。あるいは両者が相互に影響しあっている。世良晃志郎は、「ウェーバーは、「教会」と「ゼクテ」を明確に峻別する。前者は日常化された・官職カリスマ的の制度であり、後者は個人的資格を備えた者（つまり聖霊によって回心、新生した者）のみから成る真正カリスマ的集団である<sup>27</sup>」と指摘している。ゼクテとは、いわゆる「セクト」を意味する党派性を持つ小集団のことでなく、「その意味と本質からして必然的に普遍性を断念せざるをえず、必然的にその成員の完全に自由

---

26 Das soziologische Problem des Protestantismus. 1921. 佐藤敏夫訳「プロテスタンティズムの社会学的問題」トレルチ著作集8、ヨルダン社、1984年、269-322。これはトレルチのDie Soziallehren der christlichen Kirche und Gruppen, 1921.『キリスト教諸教会と諸集団の社会教説』の一部を形成し、その中には、Sektentypus und Mystik und protestantischem Boden. 芳賀力訳『プロテスタントの地盤における分派類型と神秘主義』トレルチ著作集9、ヨルダン社、1985年11-179頁も含まれ、M. ヴェーバーもこの理解を受け継いでいる。

27 M. Weber, 世良晃志郎訳『支配の諸類型』創文社 昭和45年、101頁（註2）

な合意にもとづかざるをえないような宗団のこと<sup>28</sup>」である。ゼクテがそうせざるを得ないのは、「それが一つの貴族主義的構成体であり、宗教的にみて完全な有資格者の、また彼らのみの社団（Anstaltとしての教会とVerein社団とが区別されている）であろうとするからである」と言う。そして、ウェーバーは、バプテスト派は「社会学的意味における典型的なゼクテの一つ」であり、「プロテスタント的諸派の中での地上最大のものの一つである」とする<sup>29</sup>。こうして、ゼクテは「聖なる者たちの・眼に見える共同体たらんとする理想（特殊な聖霊による賜物による資質）を持っており、その最も純粋な類型において、アンシュタルト的恩寵（正しくない者をも含む教会型恩寵）と官職カリスマの両方を拒否するものである<sup>30</sup>。このようなゼクテ型集団はこの世の文化から一線を画し（カウンターカルチャーの形成）、また成員に対しては除名（歴史的には経済的ボイコットと結びついて）を含む厳しい訓練・教育を特徴とする。また各成員は目に見えない聖霊の実を倫理的に立証・実証すること（正直で公正）が求められる。そして、反聖職制の強調は、当然、各成員の平等の権利と義務、良心の自由を保証し、集団内の政治は直接民主的であらざるを得ない。これが行き過ぎれば極めて排他的エリート集団、鼻持ちならぬエリート主義に陥ることは目に見えている。しかし、ウェーバーによれば、このような排他性は、ユダヤ教やルター派においても部分的に現れており、特に、カルヴィニズムにおいてすでに働いていた。この議論をこれ以上進めないが、世俗的価値観とは一線を画し、眼に見える聖徒たちの共同体形成という方向性は「世俗内禁欲」というモチーフを評価するウェーバーの、あくまでも「経済社会学的」評価であって、キリスト教神学的議論ではないこと、あくまでも「理念型」であってそのような理念が純粋に現実化されているわけではないことを知ることも重要なことである。

28 世良晃志郎訳『支配の社会学Ⅱ』創文社、昭和42年、644頁。

29 世良訳 前掲書、644頁。参照安藤英治訳「アメリカ合衆国における“教会”と“セクト”」『成蹊大学政治経済論叢』第16巻第3号、昭和41年126-151頁、特に『支配の社会学Ⅱ』644-656頁、12ゼクテ・教会および民主制の項はゼクテの定義がコンパクトにまとめられ、出色である。

30 ウェーバー『支配の社会学Ⅱ』世良晃志郎訳、645頁。「官職カリスマ」の拒否については、世良晃志郎訳『支配の諸類型』創文社、昭和45年、88頁註(18)参照。

同じような「類型論」として、リチャード・ニーバーは『キリストと文化』において教会（キリストのからだ）と文化の関係性のありかたを5つに類型化している。「文化対決型」（Christ against Culture）、「文化指導型」（Christ above Culture）、「文化受容型」（Christ of Culture）、「二元論型」（Christ and Culture in Paradox）、「文化変容型」（Christ transforms Culture）である<sup>31</sup>。ニーバー自身はその叙述の順序からして、「文化変容型」のキリスト教会像をその理想として描いていることは明らかである。

ローゼン、マッキニー、キャロルは、さらにこのような類型論を発展させ、「この世志向」か「あの世志向」かという対立軸と、「教会中心」か「地域奉仕」という対立軸を組み合わせ、「市民教会型教会」、「サンクチュアリー型教会」、「活動家教会」、「伝道的教会」の4類型について論じている<sup>32</sup>。

東京女子大学で教鞭を取りながら韓国民主体化闘争を側面から担い、後に金大中大統領の下で文化担当の働きを果たした池明観は、教会の働き（ミニストリー）の多様性から、「カテドラル的教会」、つまり、あらゆる文化的な行事が24時間行われ、しかも主日には、混迷したこの時代に対して預言者的な言葉が語られ、どう生きようかと思ったときにメッセージが与えられるような大教会、教区的教会で、家族が共に集う「家族的教会」、無教会のような、一緒に聖書を読んだり、祈ったりする「同志的教会」、労働者の問題とか、差別の問題とか、その現場に教会を建て、問題が解決した時は、撤収しても構わないような「特殊任務を帯びた教会」など、日本のバプテスト教会も多様な形があって良いと提言している。そして、一番重要なのは、教会のリーダーシップである、と語り、「もしも社会の指導者にも劣るような人たちが教会の指導者に残るようなことになれば、教会はますます衰えていかざるを得ないでありましょう。問題は神学教育であると思います」と内輪仲間における講演ならでは、の発言

31 『キリストと文化』赤城泰訳、日本基督教団出版局、1967年。

32 Roozen, D. A., McKinney, W. J., and Carroll, J. W., *Varieties of Religious Presence*. New York/Pilgrim, 1984. 同じような、研究として、J. P., Dudley, C.S., Carroll, J. W. and Wind (ed., ) *Carriers of Faith. Lessons from Congregational Studies*. Louisville/Westminster, John Knox Press, 1991. Nelson, C. E. (ed.) *Congregations: Their Power to Form and Transform*. Atlanta/John Knox Press, 1988.

をしている<sup>33</sup>。

たぶん、このような発言は彼が米国で学んだ際の知見であると推測される。C. S. Dudley は、「献身的関与、葛藤、そして更新のために教会イメージを用いる」という論文において、教会のイメージを「教派的レベル」のイメージ、教会のサイズで考えるあり方を挙げ、さらに、聖書的イメージ（著者が度々論文で紹介してきたポール・マイネア『新約聖書の教会像』<sup>34</sup>を紹介している）、社会的立地に根ざしたイメージ、ミニストリーという教会の目的におけるイメージ（ここで、ローゼン、マッキニー、キャロルの論文を紹介している。さらに、教会が提供するプログラムに注目し、ダレス・A『教会のモデル』を紹介し、秩序正しさを強調する「制度的教会」、神との個人的関係性を強調する「神秘的交わり」、人間と神の相互交差を祝う「 sacramental な教会」、宣教に優先順位をおく、「伝令的 (herald church) 教会」そして、隣人の必要に応えようとする「奉仕的教会」(servant church) の5類型<sup>35</sup>に言及している)。そして、ダッドレイ自身は、(1)いかなる関係性を教会員が保持するか、(2)どのように信仰を担うか、(3)周囲の共同体にどのように奉仕するか、(4)どのようにして他者に変化を与えるか、の4つの要素を組み合わせ、個人的関係を大切にする「キリスト教家族教会」と「キリスト教的養育教会」、そして、「教派的教会」と「キリスト教聖所的教会」、さらに、「キリスト教的市民教会」と「キリスト教的奉仕教会」、そして、「社会的預言者教会」と「信仰伝達的教会」(The Faith Evangelist Church) の8つの類型へと拡大している<sup>36</sup>。教会の自由競争社会である米国にはこのような著作が溢れるほど存在する。それらが日本の教会事情にうまく適合するかどうかは疑問ではあるが、教会のヴィジョン形成の一助にはなろう。

---

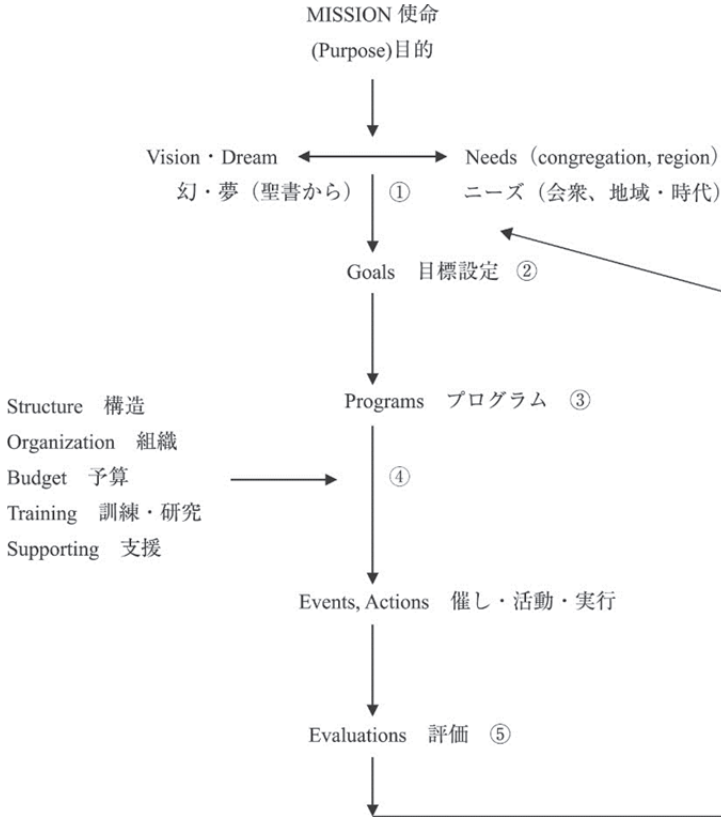
33 「日本の教会を考える」 in: 『自由に生きる』 藤田英彦・池明観、新教出版社、1996年、173頁。

34 Minear, P., *Images of Church in the New Testament*. Philadelphia/Westminster, 1960. 彼は新約聖書には96の教会の隠喩があると言う。

35 Dulles, A., *Models of the Church*. Garden City/Doubleday, 1974.

36 Duddley, C. S., "Using Church Images for Commitment, Conflict, and Renewal," in: *Congregations: Their Power to Form and Transform*, 89-113. 教会を変革するために、教会の物語を大切にするという主張は、Hopewell, J. F., *Congregation. Stories and Structures*. Philadelphia/Fortress Press, 1987. を見よ。教会のロケーションと社会的関係を重視したものには、Dudley C. S. and Walrath, D. A., *Developing Your Small Church's Potential*. Valley Forge/Judson Press, 1988. がある。

#### 4-8 教会の使命実現のプロセス



##### ① ヴィジョンを生み出し、共有する方法

その教会のヴィジョンは、聖書からの言葉・使命とその教会を構成する人たちのニーズと教会の周囲の人々のニーズ（時代からの要請を含めて）という3要素で決まってくる。

ヴィジョン形成、或いは夢形成のためには「とき」を十分使うべきである。教会においては個々人が重要であるからである。牧師交代時のときなど節目の時期に「幻を語る会」などを2泊3日くらいで持つとよい。これが教会の方向

性を決める大切な要素であり、指導者としての牧師も十分祈り、思いめぐらせる必要がある（ヴィジョンのためだけではなく、み言葉と祈りのために自分自身黙想のときをもたねばならない）、また、教会員に共有されるべきであるからである。

## ② 目標設定

良いヴィジョンができれば、それで終わってしまう教会が多くないか？これは自己反省を込めての話である。自己変革のためのものであるから、現状維持的ではなく、さりとて、「絵に描いた餅」にならないように達成可能なものであることが肝要である。頑張りすぎて教会・人間性が歪まないように、さりとて怠けないために。数値化できる目標設定とそうすべきでないものとを判断すること。あるいは、数値化しても良いが、いつも数値化する必要はない。

## ③ プログラム計画

目標設定を実現するために、礼拝（夕拝）、祈祷会、教会学校（セルグループを含め）、乳幼児や高齢者などのデイケアなどを見直し、あるいは新しいプログラムを開発する。

## ④ 実行

立案されたプログラムを実行すること。実行しないならプログラムを作らないこと。そのプログラム実行（例えばクリスマスプログラムなど）をどのような構造・組織で行うか、伝道・礼拝委員会なのか、クリスマス委員会なのかを決めること。何かを行うには必ず金がかかる。会計・財務担当執事（役員）を中心にしっかりとした予算を組み、また財政基盤を安定・発展させていくためにスチュワードシップ研修を行う。教会の弱い処は、仕事を任せると、訓練・教育を行わないことではないか？ 毎年教会学校の担い手を探すのに苦勞するのは、訓練・教育、そして牧師ら指導者たちの支援が貧弱だからではないのか？そのためにもしっかりとした予算化が望まれる。



⑤ 評価

評価も教会の弱いところではないか？やりっぱなしで終わっていないか？執事会においても活動「報告」はあってもどのように評価し、どのように対処するかの議論になりにくい。「反省会」と称してだれから泣き出すような評価のトラウマか、人を審いてはならないとい聖書的？教え（パリサイ人）の影響か、あるいはボランティアの仕事だからか？自発性・無償性は、適当でよいという意味ではなく、金銭による評価には馴染まない尊いものであるという意味（「ただ」ということの解釈の仕方）から由来している。

## 5. 教会の生命力を構成する要因

すでに示した Robert Dale, "Managing Christian Institutions, "の Creating: Innovative Congregational Actions の2. You can help your congregation evaluate the effectiveness of its ministry programs について簡単に論じよう。

同じ30名規模の教会でも開拓伝道期の教会と教会組織後100年経った教会とでは牧師や指導者たちのあり方（リーダーシップ）やプログラムの展開の仕方は変わってくるであろうし、都心にある教会と周辺地にある教会などロケーションにもよるだろう。人間にライフサイクルがあるように、教会にも歴史に応じてライフサイクルがあるのではないだろうか。赴任した教会のライフサイクルを考慮して（成長局面にあるのか衰退局面になるのか）牧会のスタイルを探り、教会の現状評価を行い、宣教方策、プログラムなどを考えることが大切である。

そこで、マーチン・サーリネンのライフサイクル理論に焦点を当ててみよう<sup>37</sup>。これは、J. ピアジェーやE. H. エリクソンの自我形成の研究を教会に応用したものである<sup>38</sup>。自我は、世界への基本的信頼と不信のバランスを学ぶ乳児期→

---

37 Saارينen, M. F., *The Life Cycle of A Congregation*. An Alban Institute Publication.

38 Piaget, J. *Six Psychological Studies*. New York/Vintage Books, 1968. Kegan R., *The Evolving Self*. Massachusetts/Harvard University Press, 1982.

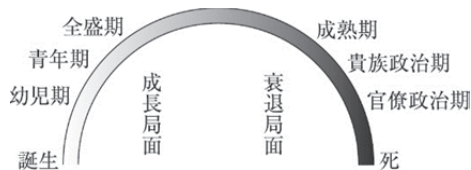
自律と恥・疑惑のバランスを学ぶ早期児童期→積極性と罪悪感のバランスを学ぶ遊戯期→競争・生産性と劣等感のバランスを学ぶ学齢期→自己同一性の確立と再定義を学ぶ思春期・青年期→親密性と孤立のバランスを学ぶ初期成人期、そして→生殖性・生産性と停滞のバランスを学ぶ成人期→あるがままの自己を受け入れ統合を学ぶ成熟期という段階を経て成長するというものである。また、家族のエネルギーも、膨張・拡大期→縮小期→消滅していくものであるが、このような自我の発展のライフサイクルを生命体でもある教会に当てはめたものである。

### 5-1 教会を形成する4要因

その群れの1) エネルギー要因 (E), 2) プログラム要因 (P), 3) 教会管理の力の要因 (A), 4) 人間関係・包括性の要因 (I) の4つの要因の絡み合いがその教会のあり方を決定すると言う。

### 5-2 成長局面と衰退局面

この4つの要因の絡み合いによって、教会は成長局面から衰退局面に移行していく。成長局面ではEの要因が支配的であり、衰退局面ではAの要因が支配的である。EとAとがその性質上競合的であるが、PとIも競合的である。大文字で表わされた要因は十分その要因が発展しているもの、小文字で表現された要因はいまだその展開が不十分な状態を意味している。教会の誕生期はEpaI, 幼児期はEpaI, 青年期はEPaI, 全盛期はEPAI, 成熟期はePAI, 貴族政治期はepAI, 官僚政治期は, epAiで表されると言う。



### 5-3 この理論から教えられること

この理論から、われわれは、教会が、エネルギーとプログラム開発と管理能力と人間関係の包容力の4つの要因の絡み合いであるという洞察を与えられる。また、ある段階から次の段階に発展させるためにはどのような要因を伸ばせばよいのか、あるいは、ある段階から前の段階に戻すためには、あるいはある段階を維持するためにはどのような要因に注目すべきかのヒントを得られるであろう。

### 5-4 この理論の問題点のその克服

この理論の問題点は、教会と自我形成は共に、生きた組織体の運動プロセスである点は共通しているが、貴族政治期、官僚政治期などの導入で明らかのように、両者には一致しない点があること、聖書証言と教会ライフサイクル理論とは必ずしも一致しないこと、教会の立地条件や地域性が念頭に入られていないこと、牧師のキャリア、年齢などが加味されていないことなどが挙げられよう。

そこで、上記の4つの要因以外に、牧師のキャリアや年齢、個性の問題、教会の立地条件や地域性など特殊な要素をこの理論に組み入れること、歴史・時代の影響を加味することなどが重要である。また、4-7 ヴィジョンによる教会の個性・特徴で言及した教会の「物語」や「歴史」などをいかにこのようなモデルに編入するかが課題である。

教会形成における牧師と信徒の協働のプロセスの途中まで、その概観について論じてきた。この小論の限界もあり、この辺りで今後の課題を示唆しておこう。

## 6. 今後の課題

米国の教会形成と牧師の指導性に関する文献は膨大である。また、世俗企業の経営理論も多様である。いわゆる「ハウツーもの」は教会が置かれた状況が

変わると通用しないであろうし、現状をそれらの枠組みに無理にはめ込んでしまう危険もあろう。むしろ、そのようなうんざりするほどの文献を翻訳したり、それらを読み込んで紹介することも可能ではあろう。あるいは、日本文化の中で苦闘する現場の教会の事例研究から出発することも一つの道であろう。アルヴィン・トフラーやピーター・ドラッカー、ジェームス・オトゥールの経営理論など、聖書の証言する教会の本質に沿った経営管理理解を紹介することも可能であろう。しかし、実践神学研究と指導者教育においては、適切な教会理解を獲得するための組織神学が基礎であり、それが確立すれば自ずと、それを応用する知恵が生まれてくるであろう。大切なことは多くのハウツーを学ぶというより、学んだ大まかな教会形成上の知識を、そして、信仰のきらめくような言葉を「実際に着実に行うこと」ではないだろうか。その実践の中から本来の神学的反省熟慮 (reflection) が生まれるであろう。英米の教会の指導性に関する文献に多く登場する effective = 「有効な」とは、そもそもどのような意味なのか、efficiency「能率・効率」とどう違うのか、そして、目的合理的な思考の功罪を吟味することなどの課題もあろう。超高齢化と少子化の進行、世俗主義といまだに経済「成長」の夢から脱しきれない社会にあって、「主の熱意がこれを成し遂げる」(イザヤ9:6c) という神の情熱に根差した共感共苦と預言者の指導性を失いたくないものである。教会では福音宣教の使命 (mission) とビジョンが明確になり、それが共有されるとき、牧師と信徒の協働が始まるのである。チームワークこそ教会形成の鍵である。