

宗派ホームページにて、修学旅行生参拝案内が開設から 3 週間で 1000 人を超えたと速報を見ました。次世代を担う子どもたちに、東本願寺をより身近に体感していただくと共に、大事な教化活動の現場だと思えます。また、『あかほんくん勤行集』の発刊やキャラクターグッズの頒布など、自坊で子ども会を行う私にはとても魅力的なグッズ等が増え、頼もしい限りです。ただ、文字の大きさや内容などは、それ一でオールマイティなものを作るのではなく、個別に対象を特化したものを作る視点や発想をもっといただけたらと思えます。そのためには、中央と現場が活発かつ、スピーディに意見交換ができる場と環境づくりが大事であると思えます。

さて、先日の中央同朋会議で、山崎亮氏の「これからの寺院の可能性ーコミュニティデザインの視点からー」というテーマでのお話を聞かせていただきました。私自身、大変興味深く、とても元気をいただきました。これからの宗門を担う若い方々には、ぜひとも聞いていただきたいと思えますので、宗派ホームページ等での動画配信をお願いいたします。その山崎氏のお話を聞いて、活性化したコミュニティとは、そこにいるすべての人が「当事者」となることで、自分たちが「こうしたい、こうなりたい」という思いを共有しながら、一緒に作り上げていくことだと再認識しました。我が宗門、本山から一般寺院に至るまで一番必要なことでしょう。僧侶、門徒が一緒になって今後の宗門を作り上げていかねばなりません。その為には、この度の総長演説、2014 年度「教化研修計画」(案)、「真宗大谷派教化機構検討のための指針(草案要綱)」にもあるように、「伝える」ということと「人」ということが重要なのです。ただ、その「人」ということにおいて認識が共有されていないと思えます。

昨年の常会で「適切な人材と人員の確保について」質問させていただきました。「現状の宗務事務の点検、効率化を図り、適正な人員配置と人件費のあり方を総合的に勘案する」との答弁を頂きましたが、再度お聞きします。まず、当局として、「適切な人材と人員の確保について」、また「宗門財政のなかでの人件費」について、それぞれ問題点は何か、そして、そのことに対してどのような対策をとられているのか、宗門内で認識を共有するために、わかり易く説明をお願いいたします。

宗務役員の勤務環境問題のひとつとして、「真宗教化センター」構想における「組基本シート作成」から、駐在教導の業務環境の問題が顕かになりました。教化機構検討委員会資料でも、「駐在教導の本来の仕事」ということが取り上げられていますが、駐在教導は企業でいう営業マン的役割を持っていると思えます。そのようなことは当然だと言われるでしょうが、常に各寺院を巡回し、「教化事業において問題はありませんか」「何かお手伝いしましょうか」等の会話を通した、より綿密な繋がりが必要だと思えます。待っているだけではなく、お互いに一步踏み出していくことも必要でしょう。しかし、現状の体制では財源も含め、困難との認識ではないですか。

かつて、私が企業人だった頃、2000 年 9 月の東海豪雨のときですが、T 自動車は水害を受けた下請け企業工場に、集中的に人や機械を投入して、3 日ほどで稼働体制のめどを立てていました。同じようにはいかないかもしれませんが、教化特命チームのようなものを、教区を超えて投入できるような体制作りができないでしょうか。もちろん、常勤ではなく、普段は教区や組で活動し、緊急時に委嘱召集できるような人員、人材を育成、確保する体制の構築です。これは、教区単位では人員的事情が異なるでしょうから、教区を超えて得意分野等も考慮した人材リストを中央が管理し、コーディネートしていくことが必要です。このことで、更なる人材発掘にも繋が

ると思います。見解をお示してください。

最後に、様々な問題を考えたとき、既存のシステムが悪いのではなく、本来の姿を生かしきれていないことに要因があるのではないかと思います。推進員、相続講制度、駐在教導など様々な既存のシステムがありますが、運用体制を見直せば十分通用するものばかりだと思います。ご誕生 850 年に向けて、新しい施策の検討ばかりではなく、先達の知恵やご苦勞を十分に点検、見直していくことの方が有効であると思います。いかがでしょうか。

以上、短い時間でしたが、より良き宗門を願う思いを汲み取っていただき、丁寧な答弁をお願いいたします。