

第5章 職業コミュニティが補完する新聞記者の人材育成

1. 問題意識

本章の目的は、人材育成を企業内部で完結するものと自明視せず、企業境界を越える相互作用や企業外部の資源が、育成機能をどのように補完し得るのかを検討することにある。ここでいう企業境界を越える相互作用とは、異なる企業に所属する同職種者が業務上同一の現場で反復的に接触し、互いの行動や判断を参照し合う相互行為（観察学習や非公式な助言など）を指す。加えて本章では、企業外部の学習資源（職業コミュニティ）それ自体も同様の資源制約の影響を受けて弱体化し得る点を念頭に、補完機能の弱体化局面と、その補完策の可能性についても示唆を整理する。

近年、労働力人口の減少や業界再編の進展を背景に、人的・時間的資源が制約され、多くの産業で従来型の企業内育成モデルの持続可能性が揺らぎつつあると指摘される²⁶。このような状況のもとでは、企業の枠を超えた共同育成や、職業集団の内部に存在する非公式な学習資源の役割を、理論的・実証的に検討する必要性が高まっている。もっとも、補完的な育成の仕組みが実際に機能するかどうかは、産業の構造、職務の専門性、職業文化といった条件に大きく左右される。したがって、どのような条件のもとで、いかなる育成型態が実効性を持ち得るのかを抽象的に論じるのではなく、各産業の実態や業界の事情を踏まえて検討することが不可欠である。

日本の新聞産業は、この問題を考察するうえで示唆に富む事例である。日本新聞協会の統計によれば、新聞の総発行部数は1990年代後半の約5,300万部をピークに減少に転じ、2024年には約2,660万部まで縮小している。また、新聞・通信社に所属する記者数も2000年代以降減少傾向にあり、2000年代初頭に2万人を超えていた記者数は、2024年には1万5千人前後にまで縮小している。発行部数と人員の縮小は、取材・編集現場における育成余力を長期的かつ構造的に圧迫してきたと考えられる。その結果、記者一人当たりの業務負担が増大し、若手記者に十分な時間と人員を割いた社内OJTによる技能継承は、組織運営上いっそう困難になりつつある。

もっとも、これまで新聞社における育成が社内OJTだけで完結してきたわけではない。新聞記者の取材・執筆は個人で遂行する局面が多く、現場に先輩が同行して逐次指導するような同行型のOJTを恒常的に組み込みにくいという職務構造上の制約がある。そのため、記者クラブや各種の取材拠点における他社記者との反復的接触や、非公式な助言、観察学習といった企業外部の学習資源が、従来から育成機能の一部を補完してきたと考えられる。しかし、こうした企業外部の学習資源が具体的にどのように育成機能の一部を担い得るのかは一般に

²⁶ 厚生労働省「令和6年度 能力開発基本調査」によれば、能力開発や人材育成に関して何らかの問題があるとする事業所は79.9%に達する。問題点の内訳は「指導する人材が不足している」（59.5%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（54.7%）、「人材育成を行う時間がない」（47.4%）が上位を占め、人的・時間的制約が企業内育成を構造的に圧迫していることが示唆される。

可視化されにくく、先行研究においても実証的・体系的な記述が必ずしも十分とはいえなかった。そこで本章では、新聞記者へのヒアリング調査に基づき、企業境界を越える関係圏（後述する「職業コミュニティ」）が担う補完的育成の存在と、その具体的な作動メカニズムを実証的に明らかにすることを目的とする。

本章では、資源制約が強まる状況下で、社内 OJT が十分に機能しにくくなる局面を確認したうえで、それを補完し得る企業外部の学習資源の作動様式を検討する。具体的には、現場 OJT だけでは補いにくい局面で、従来から部分的に存在してきた企業境界を越える学習回路、すなわち記者クラブを含む取材拠点や同業他社の記者との反復的相互作用が、どのように学習機会として作動し得るのかを検討する。あわせて、媒体間の競争関係が併存するにもかかわらず、いかなる条件のもとで、どの範囲においてこうした相互作用が成立し得るのかにも着目する。

以下では、新聞記者を対象としたヒアリング調査に基づき、記者のキャリア形成および日常的な取材実践を分析し、企業内に閉じない技能形成の実態を記述する。具体的には、取材現場における他社記者との協働や競争、非公式な助言や観察学習、職業的同胞意識に支えられた相互支援といった実践が、若手記者の技能形成においてどのように現れ、育成機能としていかに作動するのかを明らかにする。

2. 先行研究

新聞記者のキャリア形成・能力形成については、これまで主として新聞社という組織内部における配置・配転、OJT、選抜といった企業内メカニズムに着目した研究が蓄積されてきた。佐藤（1994、1999、2001）は、新聞記者を「組織内プロフェッショナル」と捉え、企業内にとどまりながら専門性を高め、キャリアを積み上げる点を指摘している。佐藤は、記者が社内配転を通じて担当領域を広げる一方で、職種としては一貫して記者職を継続するキャリアを歩むと整理している。岡田（2006）は、経済新聞の相場記者を対象とした詳細な事例研究を通じて、優秀と評価される記者には事実上の選抜育成ルートが存在することを明らかにしている。同研究は、新聞社内部における人材選抜と育成の仕組みに焦点を当て、能力形成が個々人の偶発的経験に委ねられるのではなく、組織内の制度的メカニズムを通じて形成されることを示している。

また、西村（2018）は、プロフェッショナル人材の育成様式を、職能団体主導型・企業主導型・自己研鑽型の三類型に整理し、新聞記者については企業主導型に分類している。これらの先行研究はいずれも、新聞記者の能力形成を、基本的に企業内部の制度・配置・慣行として捉えている点で共通している。

新聞記者の育成が、企業内部、とりわけニュースルーム（編集現場）で進行する点に着目した研究は海外にもみられる。Gravengaard and Rimestad（2014）は、デンマークの新聞社のニュースルームにおける記者研修生の社会化（＝一人前化）を対象に、研修生がニュー

スの着想を企画として提示し、編集側がそれを評価・助言するという相互行為を分析している。同研究は、研修生の熟達に伴って編集側の干渉や統制が弱まり、研修生の自由裁量が段階的に拡大することを示している。さらに、その過程を通じて、ゲートキーパーである編集側の規範や評価基準が研修生に内面化されていく点を明らかにしている。

Rosenberg (2021) は、アルゼンチンの全国紙のニュースルームを対象に、インターンがニュースルームに参加することを通じて社会化される過程を分析している。同僚や編集者との相互作用や情報源への対処を通じて、ニュースルームに固有の価値や実践的ルールが学習されること、加えてニュース制作を成り立たせる暗黙の規則が存在することを明らかにしている。これらの海外研究はいずれも、分析の焦点を主としてニュースルーム内部の相互行為に置いている点で共通している。

一方、日本には官公庁等に常設される記者クラブという、報道機関が構成する会員制の取材制度（取材組織）が存在する。Freeman (2000) は、これを日本に特徴的な制度として捉え、会員に付与される情報へのアクセスを通じて報道機関間の競争を制限し得る「情報カルテル」として機能しうると論じている。また、記者クラブと情報源（官公庁等）との関係が、明確なルールとそれに違反した場合の制裁を伴う形で制度的に構造化され得ることを指摘している。

しかし本章の関心は、記者クラブの閉鎖性や情報独占の是非そのものを評価することではない。むしろ、こうしたアクセス設計のもとで生じやすい同一現場への集住と反復的相互作用に注目する。すなわち、同じ取材拠点に集住する複数社の記者が、共通の情報源に継続的に接触し、互いの取材行動を観察しながら実践を重ねることで、取材の作法や判断基準が相互参照され、少なくとも部分的に共有され得る。本章では、この点をヒアリング結果に即して記述する。

この論点は、海外のニュース生産研究とも接続し得る。海外において、日本の記者クラブのように官公庁内に常設され、会員資格と情報アクセスが結びついた排他的制度が一般的に観察されるわけではない。一方で、特定の取材領域ごとに担当を定める担当領域（beat）や、米国の州議会・州政府取材等で同一の現場に近接して働く記者団（press corps）、英国政治報道における Westminster Lobby など、同業者が継続的に接触し、相互参照しうる配置が論じられてきた。Fishman (1980) は、ニュース組織が担当領域（beat）を通じて取材対象を制度的に割り当て、官公庁等の制度的情報源へのアクセスに依拠して締切の制約の下で予測可能な素材を得る構造を描いている。Tuchman (1973) は、ニュース組織が予期せぬ出来事さえもルーティンとして処理し、ニュースの変動性を低減する方法を論じている。これらの研究は、ニュース生産が制度的情報源への依存とルーティンによって組織化される過程で、記者同士の近接配置と相互参照が生じる条件を示している。

Revers (2014) は、米国の州都取材記者団（press corps）を対象に、他社記者が互いを「競争相手であり同僚」（competitor-colleagues ; Tunstall, 1971）として認識し、相互に参照・

評価し合う職業的関係を描いている。Revers (2014) が観察した州都取材の現場では、競争を通じた相互評価が専門性を規律づける役割を果たしている。これに対し、日本の記者クラブに代表される取材現場では、共同化された取材環境における反復的相互作用が、暗黙の作法や判断基準を伝達する育成の場として機能している可能性がある。以上を踏まえると、本章で用いる「職業コミュニティ」は、企業内のニュースルーム社会化の議論とも、海外で論じられてきた *press corps* や *Lobby* の議論とも、一定の対応関係を持ち得る。

本章でいう職業コミュニティとは、同一の取材領域に配置された複数社の記者が、共通の情報源への継続的接触を媒介として反復的に相互参照し、取材の作法・判断基準・実践知を明示的または暗黙的に共有・伝達し得る関係圏を指す。本章では、日本の新聞記者へのヒアリングで確認される、同胞意識に支えられて他社間で立ち上がる育成的相互作用の型を記述することに主眼を置く。

3. 調査方法

ヒアリング調査では、各記者のキャリア形成過程、日常的な学習の在り方、他社記者との関係、記者数減少下における人材育成の変化について、聞き取りを実施した。

調査対象は、P 氏（スポーツ紙・野球担当、50 代前半）、Q 氏（スポーツ紙・競馬担当、40 代後半）、R 氏（通信社・ベテラン：警察・司法担当、60 代）、S 氏（通信社・官庁担当、50 代半ば）、T 氏（地方紙、40 代後半）の計 5 名に、U 氏（通信社・若手：入社 2 年目、地方支局、20 代前半）を加えた計 6 名である。実名および媒体名は匿名化し、本文中では上記の記号で表記する。

4. 調査結果

前節で定義した「職業コミュニティ」は、企業境界を越えて同職種が同一の取材拠点で反復的に接触し、相互参照・助言・協働が生じうる関係圏である。新聞記者の職業コミュニティは、官公庁等の記者クラブに限られず、球場・競馬場、警察・司法の取材現場、地方支局など、同種の取材実務が同一の空間に集積する場を含む。

以下では、まず社内育成（社内 OJT）がなお技能形成の基盤であることを確認する。そのうえで、社内育成だけでは埋まりにくい隙間に対し、職業コミュニティが学習資源・確認回路・相互支援として立ち上がる局面を、協力者の語り（ヒアリング調査での発話）を可能な限り引用しつつ描写する。

社内 OJT は存在し、中心は「原稿指導」

体系的な研修よりも、日々の編集工程に組み込まれた原稿指導が技能形成の中核をなしている。R 氏（通信社・ベテラン）は、この学習過程を次のように述べている。「記事を書くというのは、場をこなしないと上達しません。簡単に書いたら、はいと載るわけじゃないわけ

ですね。鬼のようなデスクがいて、毎日毎日、デスクのオーケーが出るまで書き直しをしなければいけない。それをやると伸びます」。ここでは、原稿提出から差し戻し、再提出へと至る循環が、技能形成を駆動する主要な回路として説明されている。

同様に、T氏（地方紙）は、記者になって3か月目に経験した企画原稿の執筆過程を振り返る。「企画原稿で、県外に取材に行って、数日後に書くという記事を、できないなりに書いたわけ。18時にデスクに出しました」「全部突き返されるわけ。突き返されて、これはこうだ、こうだ、こうだ、こうだから。言われて、また書く。出す。また突き返される」。18時の提出後、差し戻しと書き直しが繰り返され、終わったのは深夜0時過ぎ（約6時間後）だったと述べている。加えて同氏は、当時は理解できなかった指導の含意を後年になって再解釈し、次のように述べる。「ひどい原稿をデスクが自分で直したら、彼（デスク）も1時間、2時間で帰れるわけやんか。でも、俺に考えさせるために直さない」「結局、分かんないわけ、当時って。でも、その分かんない経験というところが実は大事なような気がする」。ここで示されるのは、直してもらうよりも、自分で考えて直すことを通じて判断基準が身体化されていくという学習の論理であり、デスクが答えを与えるのではなく、試行錯誤を通じて基準を獲得させる設計が機能している。

もっとも、こうした原稿指導のOJTは、近年の人員制約と中堅以上の層の減少を背景に、指導する側の負荷が増大している。T氏は、上層部から「早く帰れ」と求められる一方で、指導する側は若手の原稿を「ボコボコに直さないといけないときが、やっぱある」と語る。日常的な原稿指導OJTは維持されているものの、指導時間の確保が難しい状況が重なって、OJTが逼迫している実態がうかがえる。

他方で、社内OJTは突き返しに代表される編集上の指導に限られず、日々の進行管理や声かけによる伴走としても機能している。P氏（スポーツ紙・野球）は、デスクとして若手の作業の進捗を確認する際に「途中経過どう？困ったことない？」と声をかけ、行き詰まりを早期に把握して支援につなげる関与があることを述べている。すなわち、社内OJTは編集工程（原稿の修正）に加えて、若手の停滞を早期に把握し、支援につなげる日常的コミュニケーションとしても機能している。

さらに、デスクの赤入れ前の段階で、先輩が下読み・相談相手となる回路も用意されている。U氏（通信社・若手）は、支局内の先輩について「デスクに提稿する前に見てくださるので、本当にありがたい」と述べ、正式な編集判断に至る前段階で、社内の先輩による確認が実務として機能している。以上より、社内OJTは、原稿の反復修正を中心に据えつつ、声かけや下読みといった日常的なコミュニケーションを通じて複線的に構成され、現在も育成の基盤として機能しているといえる。

支局・少人数・単独担当が、職業コミュニティを学習資源にする

前項のとおり、原稿作成については社内の編集工程を通じた指導が機能している一方、取

材技法の習得については、支局の少人数体制や単独配置の下で同行型の OJT が成立しにくい。U 氏（通信社・若手）は、自身の 1 年目、支局の小規模体制下で、取材する際に体系的な指導を受ける機会は乏しく、「どういう取材手法を使えばいいのか、何を取材すればいいのか全く分からないまま現場に飛び込むことになった」と語っている。取材の初期段階で、社内の同行指導はなく、単独で現場に入ることが前提となっている実態が語られている。

こうした条件の下で、学習資源が社内に閉じることなく、同じ取材拠点で反復的に接触する他社記者へと広がる局面が生じる。R 氏（通信社・ベテラン）は、「指導役の多くは、自分のところの会社の先輩です。だけれども、年がら年中一緒にいるわけではない。結局一緒にいるのは、同じ担当をしている他社の記者だったりするわけです」と述べ、他社が学習資源として重要になる状況を具体的に説明する。それは情報交換にとどまらず、「他社の同じ警察担当で自分より年齢が 1 つ、2 つ上の先輩が『どれどれ、俺が見てやる』と原稿を見てくれることがあるんです。ざっと見てもらった後で自社のデスクに上げるわけです」と述べており、社内デスクに出す前段階で、他社の年長者が事実上「レビュー役」を買って出ることがある。

一方で、他社からの助言が常に明示的指導として与えられるわけではない点も重要である。P 氏（スポーツ紙・野球）は、担当球団によっては社内に先輩がいない配置を「一人なわけですよ。だから先輩に仕事を教えてもらおうというよりは、他社の人たちの仕事を見るしかない」という。しかし「さすがに、（他社の記者から）公のコーチングの機会はないです。こういう原稿を書いてみろよとか、こういうふうにするんだぜ、仕事は。なんていうのはない。そこまでは割って入れない領域」と述べる。したがって学習は観察に依拠する形で進み、同氏は他社記者の動きを「一挙手一投足を観察して取り入れてきた」という。「朝早く行くことが大事なんだとか、試合が終わった後こっそりと食事に行って情報を取っているんだとか、全部盗んだ」と語る。他社の実践を動作レベルで読み取り模倣する観察学習が行われている。

さらに競馬記者は、単独配置がいつそう顕著であり、職業コミュニティへの依存が強まる。Q 氏（スポーツ紙・競馬）は、競艇・競輪では「一人の記者が現場を任されるケースが多く」、そのため若手記者は、取材の進め方や情報収集を「他社の記者に教わるしかない」という。自身も、取材対象への向き合い方やマナーについて「他社の人から教わるケースのほうが多かった」と振り返る。また、「ああいう記者になりたいと思う相手は、他社の人でもある」と述べる。

以上を踏まえると、支局・少人数・単独担当という配置条件は、社内 OJT（とりわけ同行型 OJT）の成立を難しくする一方で、職業コミュニティを「観察学習」「非公式助言」といった形で学習資源化する契機を生み出していると考えられる。

記者の職業コミュニティとはどんなものなのか

前項までに見たように、支局の少人数体制や単独担当の配置では、社内の同行指導が成立しにくく、若手は現場で「どう動くか」「何をどう聞くか」を手探りで学ばざるを得ない局面が生じる。一方で取材実務は、多くの場合、特定の取材拠点に複数社が反復的に集まり、会見・囲み・待機といった時間を長く共有しながら進行する。こうした反復的な共在のもとでは、若手にとって参照しやすい相手が、社内の先輩よりも、日々同席する他社記者になることがある。

本章でいう「職業コミュニティ」とは、このような同一の取材拠点での反復的接触を基盤に、相互参照・助言・役割分担が立ち上がりうる関係圏を指す。重要なのは、これが必ずしも明文化された育成制度として設計されているのではなく、会見での質問、囲みでの受け渡し、待機中の短い声かけや目配せといった相互行為を通じて、その都度、実務上の必要に応じて編成される点である。

記者クラブは、こうした関係圏が生起しやすい典型的な制度的枠組みである。さらに同様の作用は、記者クラブに限らず、球場・競馬場・地方支局など、同種の取材実務が一つの空間に集積し、記者が反復的に居合わせる場にも広がっている。以下では、会見・囲み・待機を反復的に共有する環境のもとで、相互参照・助言・協働がいかに関わり立ち上がるのかを具体的に示す。

記者会見：協力の場

官庁・行政等の会見において、このコミュニティは他社との協力・協調の場として機能する。R氏（通信社・警察・司法担当）は、取材には「いろいろなレベル」があり、最も基本となるのが記者会見であり、「これはもうオープンで、そして、オンザレコードで、そこで出た話は全部書いていい」「各社横並びで一斉に出ます」と説明する。ここでは各社が同一の発言記録を共有しうるため、取材の共通基盤が形成されやすい。

この共通基盤の上で、説明回避や情報秘匿が見られる局面では、質問が社を越えて連鎖する。一社の質問がかわされても、別の社が角度や論点をずらして問いを継起させ、説明回避を崩していく。R氏は、公的機関が「当然発表しなきゃいけないことを発表しようとしなくていい」場合、メディアが「横につながって、まさにスクラムを組んで」情報公開を迫ると述べている。ここでの協力は、特ダネの共有ではなく、公開されるべき情報を引き出すための共同の追及として現れる。

T氏（地方紙）も、会見で隠しが入ると「申し合わせたわけではないけど、批判をみんなでもかさにかかってやっていく」と語り、合図は言葉ではなく視線で「行け、お前」といった形で暗黙の受け渡しが行われると述べる。さらにT氏は、会見の場で若手が「とんちんかんな質問」をすると、かつては周囲から「チッ」と舌打ちされることもあったが、「今はもうみんな優しい」という。会見は協力の場であると同時に、問いの妥当性や詰め方が同席者の反

応を通じて可視化される学習空間でもある。

S氏（通信社・官庁）は、会見では「その場で丁々発止でやらないと意味ない」と述べ、これは「ふだん質問してないとできない」という。さらにS氏は、会見の進行が「最初は幹事社がやって」、若手の質問を挟み、経験者が最後に「やっておかなきゃいけない質問」を置くという順序感覚に触れ、若手が「とんちんかんな質問」をしても「トレーニングの場だから」と受け止めつつ、最後に「こういう質問をするんだよ」と示すことが経験者に求められると述べる。ここには、会見が共同の追及であると同時に、経験者が実践を通じて問いの水準を提示する「見せる指導」の場として編成されていることがうかがえる。

囲み：質問をつなぐ共同作業

囲みは、公式会見だけでは確認しきれない点を「その日のうちに押さえる」ために、取材対象が庁舎を出るタイミングなどを捉えて実施される。この点についてS氏（通信社・官庁担当）は、「今日しゃべってもらわなきゃ困る」局面で、取材対象を「集団で取り囲んで聞く」実践が選択されると述べる。庁舎前の「ぶら下がり」や、事件現場で捜査幹部が現れた際に各社が一斉に駆け寄り、「それじゃ、5分だけだぞ」と短時間の質疑が立ち上がるような「にわか囲み」も含むという。

R氏（通信社・警察・司法担当）は、こうした囲みを「記者会見ほどフォーマルではないけれども、事実上フォーマル」な取材と説明する。ここでは、特ダネ狙いというより「各社が共通して抱く疑問」や「同日中に確認しておく必要がある論点」を確実に押さえるための共同作業である。R氏が述べるように、各社が「一斉に」「横並び」で聞くことによって、発言をめぐる共通基盤（同一の発言記録）がその場で確保される。

P氏（スポーツ紙・野球）は囲み取材を「サッカーのパス回しみたいな感じ」「みんなでパスして行って、ゴール、面白いコメントを引き出す」と比喩的に説明し、複数社が順に質問を重ねながらコメントを引き出していく共同作業として捉えている。P氏はまた「本当に聞きたいことは（囲みでは）質問しません」とも述べ、独自性の高い論点は別途マンツーマンで押さえるという切り分けを語る。一方で、他社記者が「1対1で話しているところには割り込まない」という不文律にも触れており、各社が競いながらも独自取材の領域は互いに尊重されるとする。

囲みはまた、若手にとっての観察学習の契機にもなる。U氏（通信社・若手）は、事件時に警察署の囲みで、自社の先輩の取材姿は見られないが、他社の先輩の取材を観察し、「質問の仕方一つ取っても、こういうふうに聞いたら向こうもちょっと言ってくれるのかと、そういうのは勉強になりました」と振り返る。

長時間の共在

記者クラブ内の関係圏が学習資源として機能する背景には、記者が「同じ場に長時間居合わせる」という共在の条件がある。官庁・警察・裁判所など取材対象の近傍に設けられた記者室では、待機、会見、囲み取材といった実務が反復的に行われ、社内の先輩よりも、むしろ他社の記者と日常的に同じ時間と空間を共有する状況が生まれやすい。この継続的な共在が、他社記者を観察対象であり学習資源とする基盤となっている。

警察担当

R氏（通信社・ベテラン）は、新人時代の警察担当を振り返り、記者クラブに長時間詰めること自体が実務を通じた学習の契機になっていたと語る。警察担当では、事件・事故の発生に備えて、各社が日常的に「警戒電話」を行う。県内の警察署に朝昼晩と順に電話し、「今どうでしょう、何もありますか」と状況確認を続けるのが基本動作である。

このルーチンは個人作業のように見えて、実際には同じ空間に居合わせることによって、他社間で学びと効率化が同時に生まれる。例えば、記者クラブの控室で、ある社の新人が警戒電話をかけていると、横で別の社の先輩がそのやり取りを聞いている。結果として「何もない」ことが確認できれば、先輩側は同じ電話を繰り返す必要がなくなる。その一方で、先輩は新人の言い回しや聞き方を材料に「今みたいなきはな」と助言し、電話のかけ方をその場で矯正する。R氏は、こうした関係を「持ちつ持たれつ」と表現している。

野球取材

P氏（スポーツ紙・野球担当）は、取材現場で他社記者と過ごす時間の長さを次のように語っている。「春夏はもう甲子園には行きっぱなしで、朝から晩までというやつですね。今日も大学の取材に行けば、やっぱりそこに各社いるので。みんなで囲み取材の中で、いかに選手の面白いコメントを引き出すかという感じです」

さらに出張先では、取材後に食事に行ったり、監督を交えたお茶会・飲み会が組まれたりと、取材外の時間も共有される。とりわけ2月のキャンプ取材は「1か月行きっぱなし」になりやすく、結果として「朝から晩まで（他社記者と）一緒」という状態が常態化する。こうした濃密な共在は、相手の人となりや関心領域まで含めた相互理解を促し、P氏も「だから、お互いの家族の話もしたりとかもよくあります」と述べている。

競馬取材

競馬取材では、レース直後に騎手や調教師のコメントを短時間で集める「談話取り」が中心的な実務となる。GI級のように対象が多いレースでは、勝ち馬だけでなく下位入線馬まで含めて幅広く談話を揃える必要があり、記者が1社1人の場合、単独で「取り切る」ことが物理的に難しくなる。

Q氏（スポーツ紙・競馬）は、この局面では各社の記者が「共闘」とも言える形で、現場で手分けしながら作業を回すと述べる。実際には、「この馬の騎手は聞けた？」「あの馬の談話は取れた？」と声を掛け合い、聞き漏れを埋めるための確認が行われる。ただしQ氏は同時に、「ほかの人が取ったものを使わせてもらうことはない」と明言している。ここでの協働は、記事や談話そのものを共有することではなく、取材の抜けを防ぐための補完や、事実関係の突合といった範囲に限定される。すなわち、共在が協働を生む一方で、競争環境における境界線（成果物の非共有）は維持されている。

競合他社の若手への支援

競合関係にある他社記者（とりわけ若手）を支える行動は、複数の調査協力者によって指摘された。支援は、他社に対する「直接指導」というより、職能を次世代につなぐための伴走として語られる。

Q氏（スポーツ紙・競馬担当）は、他社への関与を原則として控える立場を示しつつも、排他的に線を引くわけではない。「他社なのでほとんど（指導は）しない」と述べたうえで、「若手が自分から聞きにきたりすれば、教えることは教える」と語っている。

P氏（スポーツ紙・野球担当）も同様に、他社若手との関係を「教える／教えられる」という枠組みでは捉えていない。「教えるなんておこがましい。他社なので基本はしない。でも現場にいる以上、意地悪はしない。爽やかにやろうぜという感覚」と述べる。

一方でP氏は、他社若手に対して声をかける実践を行っている。『おまえ、今日の原稿よかったぞ』というのは結構言うようにしています。嬉しいじゃないですか、他社の先輩に褒めてもらえると」と語る。こうした関わりの背景として、年齢を重ねたことで職能継承を意識するようになった点を挙げる。「52歳になって。この年になると、自分の会社はもちろん、他社の若い人たちにもこの仕事を愛してもらいたいと考えるんですね。曲がりなりにもいっぱしの記者になれたのは、他社の先輩たちに鍛えられたから。今度は自分が若い人たちにそれを伝える番なのかな。」と述べ、その経験が、他社若手を支える実践へと接続していることがうかがえる。

S氏（通信社・官庁担当）は、競合への感情とは切り分けて、若手を育てる姿勢を明確に示す。「どこ（何紙）に対しても教えるよ」と述べ、「（特定社は）嫌いだけど、ジャーナリストとしては育ってもらいたい。私は社会人としてその責任を果たさないといけない」と語る。また、「ジャーナリストには、もっと先頭に立って、世の中の間違ったことを、正してほしい」と述べ、ジャーナリストの役割意識を支援の根拠としている。若手記者が増えることを公共的な資源として捉え、「1人だとできないけど、10人だとできることってあるので。10人を100人に増やしたいけど、人の教育には時間がかかる」とも語っている。

T氏（地方紙）は、他社の若手や後輩から相談を受ければ「来たら無下にはせん」と述べ、他紙の県版も読みながら「あれはよかったね」「自分ならこうする」といった感想や助言を伝

える。言葉がけだけでなく実務面にも及ぶケースもあるという。背景には、地方で他社の人員減が著しく、現場維持のために互助が必要だという問題意識がある。

それでも競争はある

協調や協力の存在は、競争の消滅を意味しない。ここでいう競争とは、取材対象から得た情報のうち、記事の独自性や掲載・配信のタイミングをめぐって他社より優位に立とうとする志向であり、現場ではそれが「抜く／抜かれる」という語彙で表象される。

P氏（スポーツ紙・野球）は、取材現場に協力関係が存在することを前提にしつつも、「やっぱり、抜き抜かれの競争があるわけで。自分がスクープを出せば、ライバル紙は何らかの叱責をされるか、『何やっているんだ』って話にはなる。だから、決してぬるま湯や、なれ合いにはならない競争原理が保持されている」。「もしこれがなくなると、メディアのダイナミズムが失われると思うんですね。『もしかしたら抜かれているじゃないか』、『翌朝が怖い』みたいな緊張感、『一発かましたろう』って気持ちが、ひいてはメディアの熱を生むことになる。それは絶対に無くしちゃいけないところ」と述べている。

さらにP氏は、競争と友好的関係が同時に成立する在り方を、「これはよく言われるのだけど、『握手しながらもう一方の手の合口でガツと行くのがスポーツ新聞記者』というものだ」と表現し、スクープについては「明日一発、爆弾を落とすのに、『明日の朝、大変な目に遭うよ』、なんていうことは、絶対に教えない。口が裂けても。そんなときこそ、もう自然に振る舞うというか」と説明する。

このような競争を強化する回路は、社内評価にとどまらない。S氏（通信社・官庁）は、新聞記者は「他社評価がすごい大事なわけですよ」と述べ、同業他社からの承認が職業的動機づけとして作動していることを示す。S氏にとっては、社内で評価されるよりも、他社に「これについては手も足も出ませんでした」と言われるほうが「記者冥利に尽きる」という。

同様の競争原理は、地方紙の現場においても確認できる。T氏（地方紙）は、公的文書など「オープンになっているもの」は他社記者と共有する場合もあるが「そうではない部分に関しては、当然、抜きに行く」と述べる。T氏はまた、他社記者を「同志でもある」としながら「敵でもある」と述べており、協力と対抗の二重性を当事者が自覚的に引き受けていることが示されている。

職業コミュニティの育成機能は複合的に弱体化している

従来、職業コミュニティが担ってきた育成機能が、複数の要因によって弱体化しつつあると複数のヒアリング対象者は語る。具体的には、育成を担う年長者・中堅層の不足（担い手不足）と、同業他社との日常的な接触機会の縮減である。

第一に、担い手不足は、記者クラブの学習環境を質的に変容させている。T氏（地方紙）は、現在のクラブは「若手ばかり」であり「昔みたいに年配者から学べる環境ではない」と

述べ、そもそも「教える側」が不在になりつつあることを指摘する。従来クラブ内では、年長者の実践を横で見て学ぶ（観察学習）タイプの育成が可能になっていたが、その前提が崩れつつあるという理解である。

第二に、接触機会の縮減は、会社を超えた非公式ネットワークを弱め、若手の学習機会と精神的支えの双方を減じる要因として語られている。R氏（通信社・ベテラン）は、採用縮小の結果として、新人を「全国に配属できないので、新人が来る支局と来ない支局に分かれてきている」と述べ、かつて地方現場で自然に成立していた「会社を超えた同期集団」が形成されにくくなったと捉えている。さらに、コロナ禍以降はリモート取材が定着し、R氏は「外に出ない、取材もリモート取材が定着」と述べる。現場での偶発的な接触が減った結果、「新人記者の孤独の問題」が深刻化しているとも語られる。つまり、職業コミュニティの育成機能は、教示や助言の欠如だけでなく、日常的な雑談・観察学習・相互の不満や失敗談の共有といった非公式な学習環境の縮小として把握されている。このように、育成の弱体化は「教える人の不在」と「横のつながりの希薄化」が重なって進行している。

育成機能の弱体化に対する補完策

職業コミュニティの育成機能が弱体化しているという観察を踏まえ、本節では、弱体化によって細った学習・相談・育成の回路を、どこで、どの手段で補完するかという設計問題として協力者の語りから示唆される補完策を整理する。

第一に、育成の担い手を厚く配置することが難しく、年長者の実践を横で見て学ぶという従来の環境条件が崩れる局面では、学習の機会を「偶然の同席」に委ねず、暗黙知の一部をマニュアル化し、若手に「最短距離」の学習経路を与えることが、代替的な回路として機能しうる。

P氏（スポーツ紙・野球）は「これまで存在しなかったマニュアルを初めて作成した」と述べ、若手に「最短距離で正解にたどり着けるところは、たどり着かせてあげたい」という意図を明確にしている。ここでのマニュアル化は、たとえば取材の基本動作（早めの現場入り、挨拶の仕方など）など、最低限に絞って明文化して渡す実務的な工夫として語られている。

第二に、記者クラブを活用した新人向けの共同研修を構想することが、補完策として示される。Q氏（スポーツ紙・競馬）は、現状として記者クラブには「新人の研修機能はなく、教育的役割は担っていない」としつつも、各社ごとに任されている新人教育の差異が「取材対象とのトラブルにつながる可能性がある」ことを踏まえ、トラブル予防や現場運用の平準化という観点から、取材対象への対応や現場での振る舞いといった「最低限の共通動作」に限って、クラブ単位で新人をまとめて研修する余地を示している。

第三に、育成主体を社内・クラブ内に閉じず、より広域の組織へと拡張するという構想もある。T氏（地方紙）は、記者クラブによる育成について「今の現状やと無理やろう」と述

べ、記者クラブは「全社が揃う」環境ゆえに顔と名前を知り、現場で声をかけたり相談したりする契機にはなる一方で、記者クラブはそもそも「取材の共同空間」であって、そこで「育成を制度として回す（担当を置く／研修内容を決める／時間や人手を継続的に確保する）」ことまでを、競合社が集う場の内部で合意し運用するのは難しいと捉えている。

T氏は、育成の受け皿としては記者クラブよりも、新聞協会のような業界団体や地方紙の連携組織を挙げる。広域的な取組の具体例として、地方紙が連携して記事制作を行う JOD（ジャーナリズム・オン・デマンド）がある。JODでは、3月11日に合わせて河北新報が主導する研修会を実施し、被災者への取材機会を設定したうえで、参加者が複数社で合同インタビューを行う場を設けた事例がある。さらにT氏は、複数社の新人を一定期間合同で研修させるといった企業境界を越える研修構想にも触れ、支局現場での合流も視野に入れた「業界全体で支える教育」の回路を構想している。

5. まとめ

本章は、新聞記者を対象とするヒアリングにより、社内OJTと職業コミュニティが分担して成立する技能形成の実態を記述した。また、資源制約が強まるなかで、育成を担う主体と学習の場の配分がどのように再編されつつあるのかを描いた。ヒアリング結果からは、社内OJTが依然として育成の基盤である一方で、取材実務の学習と日常的な支えが企業境界を越えて編成される局面も、複数の取材領域で確認された。

本章が対象とする新聞記者の技能形成では、体系的な研修よりも、日々の編集工程に組み込まれた原稿指導が中核をなしている。差し戻し・書き直し・再提出という反復プロセスは、記述の基準を身体化させる回路として機能しており、若手に「自分で考えて直す」経験を通じて判断基準を獲得させる設計が読み取れる。また、デスクによる声かけや先輩による下読みが、停滞の早期発見を可能にする複線的な支援体制として機能していた。他方で、人員制約と中堅層の減少により、指導側の負荷が増大し、原稿指導の時間確保が困難になるなど、社内OJT自体が逼迫している実情も示された。すなわち、社内OJTは維持されているものの、担い手の負荷増によって指導に投下できる時間が圧縮され、指導の密度を安定的に確保しにくくなっている。

ただし、原稿は出稿までにデスクのチェックと修正を経るため、結果として原稿を介した指導は日々生じやすい。これに対し、取材技法の習得は同行や現場での立ち回りを要するため、支局の少人数体制や単独担当のもとでは指導を恒常的に確保しにくい。こうした社内OJTの隙間を埋める学習資源として機能するのが、同一の取材拠点で日常的に接触する他社記者との関係圏、すなわち職業コミュニティである。本調査では、他社記者の動きを観察して模倣するだけでなく、出稿前の非公式の助言や事実関係の突合、会見・囲みで質問をつなぐ共同作業などが、若手の取材実務を支えていた。とりわけ、会見・囲み・待機を長時間共有する「共在」が、社内の先輩よりも他社記者を参照対象にしやすい条件をつくり、企業境界を

越えた補完を日常業務のなかで作動させていた。

もっとも、こうした補完機能も現在、制約に直面している。第一に、各社で年長者・中堅層が減少し、若手が日常の立ち回りを横で見て学べる「見本」となる実践者が現場に乏しい点であり、第二に、採用縮小等によって新人を各支局へ配置しにくくなったことに加え、リモート取材の定着によって現場で顔を合わせる機会が減少し、会社を越えた横のつながりが形成されにくくなっている点である。その結果、社内の指導余力が減るほど職業コミュニティに頼らざるを得ない一方で、同じ要因がコミュニティ側の担い手と接触機会の双方を減らし、助言・相互補完の回路が回りにくくなる。

以上を踏まえると、偶発的な同席に依存してきた学習・相談の回路を、偶然性に左右されない形で補完する制度設計が求められる。とりわけ、社内 OJT の逼迫と職業コミュニティの弱体化が同時進行する局面では、学習・相談・助言の経路を明示的に設計し、継続的に運用できる形で確保する必要がある。具体的には、第一に、「見て盗む」に委ねられてきた暗黙知のうち、最低限の基本動作を手順化（マニュアル化）し、若手に学習の最短経路を提示することは、逼迫した社内 OJT を補完する手立てとなり得る。第二に、記者クラブ等の共同空間を活用し、共通の基本動作を共有するための新人向け共同研修を設けることが考えられる。第三に、新聞協会等の広域的枠組みに育成の主体を拡張し、複数社の経験者の知見を継承・共有する場を整備することが、現場の弱体化を補う現実的な補完策となる。

参考文献

- 岡田篤（2006）「新聞記者の人材開発」（第 6 章）小池和男編『プロフェッショナルの人材開発』ナカニシヤ出版，pp.29-63.
- 佐藤厚（1994）『プロフェッショナルの仕事と管理に関する調査研究』調査研究報告書 No.55 日本労働研究機構.
- 佐藤厚（1999）「裁量労働と組織内プロフェッショナル」（第 6 章）稲上毅・川喜多喬編『講座社会学 6 労働』東京大学出版会，pp.177-196.
- 佐藤厚（2001）「裁量労働の働き方：新聞記者の事例研究」（第 4 章）『ホワイトカラーの世界—仕事とキャリアのスペクトラム—』日本労働研究機構（研究双書），pp.91-118.
- 西村健（2018）『プロフェッショナル労働市場—スキル形成・賃金・転職の実態分析』ミネルヴァ書房.
- Freeman, Laurie Anne. (2000). Closing the Shop: Information Cartels and Japan's Mass Media. Princeton University Press.
- Fishman, Mark Steven. (1980). Manufacturing the News: The Social Organization of Media News Production. University of Texas Press.
- Gravengaard, Gitte, & Rimestad, Lene. (2014). Socializing journalist trainees in the newsroom: On how to capture the intangible parts of the process. Nordicom Review, 35

(Special Issue), 81–95.

Revers, Matthias. (2014). Journalistic professionalism as performance and boundary work: Source relations at the state house. *Journalism*, 15(1), 37–52.

Rosenberg, Laura Alejandra. (2021). Becoming a journalist: The career of young reporters and interns in two newsrooms in Argentina. *Studies in Symbolic Interaction*, 52, 133–150. Emerald.

Tuchman, Gaye. (1973). Making news by doing work: Routinizing the unexpected. *American Journal of Sociology*, 79(1), 110–131.

Tunstall, Jeremy. (1971). Journalists at Work: Specialist Correspondents: Their News Organizations, News Sources, and Competitor-colleagues.

【事例】**事例1 P氏(スポーツ紙・野球担当、50代前半)****キャリアと担当業務**

P氏は1997年、スポーツ紙を発行するA社に入社し、広告局に配属された。記者になりたいという希望はあったが、広告局での営業を任せられ、入社後6年間は広告営業として、熾烈な獲得競争の最前線で働いた。

営業現場では、同一クライアントを複数紙が取り合う「抜き抜かれ」と呼ばれる競争が日常的に生じていた。他紙には広告が出ているのに所属紙だけ掲載がない、という事態になると、営業担当者は理由を整理した「抜かれ報告書」の提出を求められた。一方で、P氏が1紙単独で15段4色や30段4色といった大型広告を獲得した際には、即座に「よくやった」と評価されるなど、成果が数字や紙面という形ですぐに可視化され、評価に直結しやすい職務でもあった。

競合他社とは競い合う一方で、営業担当者同士は互いに顔見知りで、食事を共にすることもあった。大手広告代理店が主導してスポーツ紙6紙をひとつの媒体としてクライアントに売り込む「連合営業」もよく行われた。また、系列関係にある全国紙の担当者が「この広告主は今回、所属紙に出稿する可能性が高いから、行ってみたら？」とさりげなく教えてくれたこともあった。このように、競争と協力が交錯する独特の営業文化があった。

こうした6年間の広告営業経験は、新聞社がどのように収益を生み出しているのかを現場の手触りと数字の両面から理解する良い機会となった。P氏は「広告を取ることに四苦八苦して20代を過ごしたことは、記者しかやってこなかった人にはない、自分のストロングポイントだと思います」と振り返る。さらに、「営業で学んだガッツ」や「メディアの世界でいかに稼ぐかという感覚をキャリアの冒頭に叩き込まれた」ことは、のちにデジタル編集部に移ったときにも役立ったという。営業経験が後年のキャリアを支える土台となった。

2003年1月、28歳で念願の記者職へ異動し、以後10年間にわたって野球記者として活動した。最初の担当はアマチュア野球で、大学・社会人・高校野球の現場を幅広く取材した後、巨人、楽天、日本ハム、西武など複数球団で番記者を務めた。取材体制は球団によって大きく異なり、巨人のように社内で複数人の体制が敷かれる球団担当もあれば、西武のように社内では1人で取材から原稿・紙面対応まで担う場合もあった。

その後もプロ・アマ双方の現場に通い、日々の練習取材、試合対応、選手や指導者との関係構築、囲み取材の運営、紙面づくりに向けた情報整理など、スポーツ紙の番記者として求められる実務全般に携わった。また、同じ現場に集まる他紙の記者とともに取材にあたることも多く、そうした横のつながりも含め、10年間で野球報道の実務に精通する経験を積んだ。

2014年、39歳で野球担当デスクに就任した。以後6年間は現場での取材からは少し離れ、

複数の記者の仕事を受け止めて紙面に仕上げる役割を担った。若手記者の状況にも気を配り、「困ったことない？」と声をかけながら日々の進行を確認するなど、必要に応じて支援した。

2020年3月、45歳でデジタル編集部のデスクへ異動した。デジタルの現場では、記事を掲載するスピードが勝敗を分ける世界であり、特に「ヤフトピを巡る争い」が日常だった。ヤフトピとは、Yahoo!ニュースのトップページ掲載枠のことで、ここに載るかどうかの記事の読まれ方を大きく左右する。競争相手は紙媒体のスポーツ紙にとどまらず、一般紙、テレビ局、通信社、さらにはネット専門メディアといった多様な媒体に広がり、「この3年間はただただ生存競争だった」と振り返る。

また、ネット記事の編集業務と並行して、スポーツ紙のYouTubeチャンネルにも関わり、収益化に向けて取り組むなど、紙媒体とは異なる新しいメディア運営にも携わった。チャンネル登録者数は24年1月で10万人を突破するなど、デジタル領域で読者（視聴者）を獲得する役割も担った。

2023年1月、48歳で編集委員に就任し、アマチュア野球を統括するキャップとしての役割を兼任して、現場に復帰した。現在に至るまで、プロ野球やアマ野球を横断的に取材し、とりわけドラフト候補の動向を中心に幅広い情報収集を続けている。

キャッチアップ

前述のとおり、28歳で念願の記者職へ異動した。とはいえ、記者としては6年のハンデを抱えていた。同期はすでに一面ライターとして紙面を任される立場に立っていたのに対し、営業として6年を過ごしたことで、自分は「15行の原稿もろくに書けない感じで、まあ惨めなものでして」と振り返り、同期より遅れたスタートであることを痛感していた。

さらに、当時の職場に明文化された研修制度や体系的な指導はほとんどなく、新人が取材技法を学ぶ場は現場に限られていた。しかも、担当球団によっては社内に先輩がいないケースもあった。「だから先輩に仕事を教えてもらうというよりは、他社の人たちの仕事を見るしかない」という環境だった。

「さすがに、（他社の記者から）公のコーチングの機会はないです。こういう原稿を書いてみろよとか、こういうふうにするんだぜ、仕事は。なんていうのはない。そこまでは割って入れない領域」という。だから、他社の番記者たちを手本として、「一挙手一投足を観察して取り入れてきた」。朝早く球場入りして選手と関係を築き、試合後にさりげなくコーチや選手を食事に誘いながら情報を引き出す動きなど、「朝早く行くことが大事なんだとか、試合が終わった後こっそりと食事に行って情報を取っているんだとか、全部盗んだ」と述べるように、実践的な取材作法を他社記者の動きから学び取っていた。

また、翌日の紙面は、取材力の差を突きつけられる場でもあった。同じ現場にいて同じ試合を取材しているはずなのに、「他紙にはこんなエピソードが載っていたぞ、他紙にはこんな独自（記事）が載っていたぞ」と、他紙が自分の知らない情報を報じていることに気づいた

びに「仕事ぶりの優劣というのが完全に白日の下にさらされる」という思いをした。他の記者は自分と「同じところで同じものを見ているふりをしているけれど、みんな水面下で信頼関係を築いて、自分だけの取材をしているんだなと痛感した」という。

こうして、P氏は自分に不足している点を自覚しながら取材の入り方や動き方を変えていった。「曲がりなりにもいっぱしの記者になれたのは、他社の先輩たちに鍛えられたからだった」と述べている。

同胞意識

スポーツ紙の取材現場では、各社が独自記事を競い合う一方で、他社記者との協力が不可欠である。囲み取材は、P氏が「サッカーのパス回しみたいな感じ」と表現するように、複数社が順に質問を重ね、コメントを引き出していく共同作業である。一方で、「1対1で話しているところには割り込まない」という不文律が守られており、各社が競いながらも独自取材の領域は互いに尊重する。

取材現場で他社記者と長時間行動を共にする実態として、P氏は「春夏はもう甲子園には行きっぱなしで、朝から晩までというやつですね。今日も大学の取材に行けば、やっぱりそこに各社いるので。みんなで囲み取材の中で、いかに選手の面白いコメントを引き出すかという感じです」と述べる。取材外の時間も含めた交流についても「だから、お互いの家族の話もしたりとかもよくあります」と語っている。

P氏は「この業界は仲がいいです」と説明する。原稿について他社の先輩から「今日の手紙よかったぞ」と声をかけられる。お互いを称え合う慣習があるという。「これは、このスポーツ記者という、世の中においても極めて不思議な仕事をしているという意味での仲間意識みたいな。切磋琢磨しているというところでの同胞意識みたいなのが根底にあるんじゃないかなと思います」。さらに、この「同胞意識」について「家族よりも接している時間が長いというのも、そこにつながってくるんでしょうかね」と付け加える。同じ仕事・同じ対象・同じ時間を共有することが、競争関係にありながらも連帯感を形成している。

同胞意識が、私的領域にも及ぶことがある。「結婚式とかに、他社の、ライバル紙の記者がいるわけですよ。でも、それって何か不思議だよね。これが他の業界だったら、なかなかないじゃないですか」と語り、業界外では考えにくい独特の関係性が実際に存在することを指摘している。

その一方で、競争がなくなるわけではない。P氏は「よく言われるのだけど、『握手しながらもう一方の手の合口でガッて行くのがスポーツ新聞記者』というものだ」と表現する。スクープについては、「明日一発、爆弾を落とすのに、『明日の朝、大変な目に遭うよ』、なんていうことは、絶対に教えない。口が裂けても。そんなときこそ、もう自然に振る舞うとか。そこはガチです」と説明している。

仲間意識と競争意識は背中合わせで共存している。競争原理について、P氏は「やっぱり、

抜き抜かれの競争があるわけで。自分がスクープを出せば、ライバル紙は何らかの叱責をされるか、『何やっているんだ』って話にはなる。だから、決してぬるま湯や、なれ合いにはならない競争原理が保持されている」と述べる。「もしこれがなくなると、メディアのダイナミズムが失われると思うんですね。『もしかしたら抜かれているじゃないか』、『翌朝が怖い』みたいな緊張感、『一発かましたろう』って気持ちが、ひいてはメディアの熱を生むことになる。それは絶対に無くしちゃいけないところ」と強調している。

移籍文化

スポーツ紙の世界では、記者の移籍は珍しくない。スポーツ紙同士に限らず、全国紙との間でも人材の移動は見られ、特定の社にとどまらず環境を変えながら働くことが、この業界ではごく自然なキャリアの在り方となっている。「業務内容、本当に変わらないので。よそで書ける記者は、うちに来たらやっぱり書けるわけで」と語るように、取材力や原稿能力は個人に紐づくため、所属が変わってもその能力はそのまま発揮されるという。そのため、他社が積極的に人材獲得に動く一方で、記者側も自らのスキルを武器に新しい環境へと移っていく。

記者の自律性と労働時間

近年、新聞社では労働時間管理が徹底され、過重労働を避けるための組織的配慮が進んでいる。P氏は「ものすごく保護しています。帰っていいよとか、休んでいいよとか。われわれが20代の頃なんて、そんなこと誰も言ってくれなかった（笑）」と、上司が積極的に若手の帰宅を促す運用が広まっていると指摘する。しかし、こうした保護が強まったとしても、記者の仕事は本質的に時間で区切ることが難しいという。「この時間内でやってください、はい帰ります、という仕事ではない」と語るように、業務の終わりは外部から画定しにくい。さらに、休日であっても「電話はかかってくるし、売り込みもある」と述べ、完全に仕事から切り離されない。

「スポーツ紙記者という仕事は、会社員なんですけれども、それぞれが個人商店みたいなところもあって」と述べ、業務が上から割り振られるのではなく、自分から取りに行く仕事文化が根付いている。「ワークライフバランスがあって当たり前という方からすると、記者は無理だとなるかもしれない」と語り、記者という仕事の性質が、近年一般化した働き方の価値観とは必ずしも噛み合わない側面を指摘する。

他方で、「それを超える感動や、やりがいなものすごい」と強調するように、職業の魅力が労働負荷を上回るという認識も根強い。記者という仕事の本質には、金銭では測れない「やりがい」があり、現場でしか得られない興奮や充実感が存在する。とりわけ、子どもの頃に憧れていた選手と野球を観戦したり、同じ空間で食事をともにする経験は「小学校の頃の絵日記に描いたスターと二人きりで話ができる」「夢みたいな時間」であると職業的魅力の大き

さを語っている。

若手記者をどう支えるか

若手を取り巻く環境は大きく変わっている。それに伴い、指導の在り方も大きく変化した。「今の若い子は、怒られるとすごく引いちゃう。昔なら『何やってんだコラ』と言われてたけど、今はそういう言い方はしません」というように、指導する側も言葉の選び方に慎重になっている。若手には適宜指示を出し、困っていることはないか確認するなど、フォローアップを強化するようになった。昔のように放っておいて自分で学ばせるのではなく、必要なときに支え、つまずきを早めに拾い上げるようにしている。

若手育成のために、P氏は「これまで存在しなかったマニュアルを初めて作成した」と述べる。取材の心構えや基本動作を文章化し、「朝はとりあえず早く行ったほうがいいよ」「挨拶は自分から各社にしておいたほうが、結果的に、それは自分を守るよ」といった具体的な助言や、「自分が若手の頃にこういうのがあったら、あんな失敗しなかった」という経験も盛り込んだ。その背景には、若手の学び方が変化したという認識がある。昔は「見て盗む」だったが、今は「ググって処方箋を探す時代じゃないですか」と語るように、正解や答えを調べる傾向がある。だから「最短距離で正解にたどり着けるところは、たどり着かせてあげたい」という気持ちがある。「彼らが望んでいるんだったら、文書にまとめてレクチャーしよう」と考え、指針の明文化に踏み切った。

悩みを抱える若手が相談に来ることも多い。相談を持ち込むのは他社の若手であることもある。若手にとっては「そういう話はむしろ会社の人よりカジュアルにできる」というように、他社の先輩記者のほうが話しやすい場合もある。P氏はこうした相談は受けても、直接的な指導を行うわけではないという。「教えるなんておこがましい。他社なので基本はしない。でも現場にいる以上、意地悪はしない。爽やかにやろうぜという感覚」と語るように、ゆるやかな伴走に近いスタンスを取る。他社記者にも気持ちよく仕事をしてほしいという職業倫理のようなものが背景にある。また、他社若手との関係については「教える／教えられる」という枠組みでは捉えていない。

P氏は「52歳になって。この年になると、自分の会社はもちろん、他社の若い人たちにもこの仕事を愛してもらいたいと考えるんですよね。僕も他社の先輩たちに鍛えられたところがあるので、今度は自分が若い人たちにそれを伝える番なのかな」と述べ、他社の若手にも声をかけ、原稿を褒め、励ますという文化を大切にしている。実際に、P氏は『おまえ、今日の原稿よかったぞ』というのは結構言うようにしています。嬉しいじゃないですか、他社の先輩に褒めてもらえると」と語る。自身が他社の先輩に鍛えられた「育てられた経験」が、その背景にある。

事例2 Q氏(スポーツ紙・競馬担当、40代後半)

キャリアと担当業務

Q氏が競馬記者としてのキャリアを歩み始めたのは1997年である。彼は、競馬専門紙を発行するスポーツ新聞社にアルバイトとして採用され、のちに社員へと登用された。もともと競馬への関心が強く、入社前から一般の記者志望者よりも豊富な知識を備えていたことが採用の決め手となった。当時、競馬専門紙では新卒採用の枠が限られていたため、競馬に関心と知識をもつ人材をまずアルバイトとして受け入れ、現場で経験を積ませてから社員として育成する採用ルートが一般的であった。

最初に勤務した職場には体系的な新人研修制度はなく、「新しく人が入れば、その時々に応じて必要な業務を教える」という育成スタイルが中心だった。レース開催週の平日に厩舎を回って調教師や関係者から談話（厩舎コメント）を聞き取ること、週中にトレーニングセンターで調教タイムを計測すること、レース当日に騎手の談話を取ること、そして予想を立てて原稿を書くことなど、競馬報道に欠かせない一連の業務は、自社の先輩から学んだという。また、取材技術については「仕事のできる先輩の姿を見て学ぶことが多かった」と振り返り、形式的な研修ではなく、日々の実務を通じて技能を習得していった。

前職で経験を重ね、Q氏は2007年にスポーツ新聞社へ移籍した。競馬取材の現場では、競馬専門紙と一般スポーツ紙では取材の進め方や紙面づくりに違いがあるが、移籍先のスポーツ紙は一般スポーツ紙に分類されながらも、競馬面については専門紙に近い構成を採用している。そのため、両者の中間に位置する媒体といえる。

スポーツ紙の競馬報道を担うレース部は、同社において競馬が中核的コンテンツであることから、担当者の異動が少なく、同一領域に長く関わることで専門性を高めやすい環境がある。Q氏も移籍後、一貫してこのレース部に所属し、前職を含め20年以上にわたり競馬取材の専門性を深めてきた。

現在、記者としての業務に加えて、同社の労働組合委員長も務めている。専従ではなく、記者としての取材・執筆と並行して組合活動を行っており、新人育成や指示系統、組織運営に関する課題など、会社全体の働き方にも関わる役割を担っている。

競馬記者の具体的な業務

Q氏の平日の中心業務は、栗東・美浦にあるJRAのトレーニングセンター（以下、トレセン）での取材である。JRAのレースは主に土日に開催されるため、平日の取材の大半はこのトレセンでの活動となる。まず重要なのが、出走予定馬の状態を把握するために、調教師や騎手、厩務員など関係者から談話を取る「厩舎コメント」の収集である。Q氏も、新人時代にまず取り組んだ仕事として「レースに出走する馬の厩舎コメントを聞きに行くこと」を挙げており、これは競馬記者にとって基本中の基本となる作業である。馬の調子や仕上がり具

合、レースに向けた狙い、前走からの変化などを把握するこの取材は、その後の紙面づくりの基礎資料として不可欠である。

次に重要となるのが、馬の調教を見てタイムを計測する「調教タイム」の取得である。レース出走前の仕上げとして行われる強めの調教、いわゆる「追い切り」では、長らく馬がコースを走る際のタイムを記者がストップウォッチで測定してきた。こうした調教タイムの把握は、「きちんとマスターするには3年ほどかかる」とされるほど熟練を要し、競馬記者にとって長らく欠かすことのできない基本業務の一つであった。

栗東や美浦のトレセンでは、坂路コースに比較的早くバーコード式の自動計測が導入されていたものの、通常の平地コースでは取材時点の直近まで手計測が続いていた。約1年前に平地コースにも自動計測が導入され、調教タイムをストップウォッチで取る作業の比重は大きく減少した。

もっとも、調教現場で記者が担う役割が失われたわけではない。馬の動きの良し悪し、反応の鋭さ、どの騎乗者が跨っていたかといった、タイムでは捉えられない要素の確認は引き続き記者の重要な仕事である。そのため、自動化が進んだ現在においても、調教を総合的に評価するには記者の観察力と経験が欠かせず、現場で培われる専門性は依然として重要性を保っている。

レース当日は、競馬場での取材が中心となる。レース後の談話を取ったり、予想をして原稿を書くなど、取材と執筆を当日中に完結させることが求められる。

レース後には、騎手や調教師の談話を取材する。GIレースのような大きなレースでは、勝ち馬だけでなく大敗した馬を含めてほぼすべての騎手のコメントが求められるため、1人の記者が全頭を聞き取ることは不可能である。騎手の談話エリアは非常に狭く、多くの記者が同時に集まるため、発言が聞き取りにくいことも多い。実際に談話を聞き漏らすケースは珍しくなく、少しでも情報を補完するために、各社の記者が互いに「この馬の騎手は聞けた？」「あの馬の談話は取れた？」と声をかけ合う場面が頻繁に見られる。

談話を集め終わると、すぐに紙面用の原稿執筆に移る。記事には、レース結果に基づく分析や回顧、記者個人の視点を反映したコラム、さらには事前に準備していた予想記事の調整など、多岐にわたる内容が含まれる。こうした作業を限られた時間内に行う必要があるため、競馬記者にはスピードと状況判断が常に求められる。

他社との横のつながりと「共同作業」

騎手や調教師には強い個性をもつ人物も多く、取材にあたっては慎重な対応が求められる。こうした取材対象への向き合い方やマナー、相手ごとの癖について、Q氏は「他社の人から教わるケースのほうが多かった」と振り返る。実践的な知識は社内の研修によってではなく、現場で顔を合わせる記者同士の関わりを通じて身につけていった。学び方の中心は「見て学ぶ」ことであり、記者の振る舞いそのものが教材となった。また、「ああいう記者になりたい

と思う相手は、他社の人でもある」と語るように、所属の枠を超えて他社記者の取材姿勢が手本として機能していた。

調教タイムの計測は、競馬記者同士の横の連携が最も色濃く表れる場面の一つである。Q氏が「普通のコースに関しては、各社でみんなでストップウォッチで調教のタイムを計っていたんです」と語るように、複数の社が同じ馬を同時に計測するのが日常であった。水曜日には500頭もの追い切りが行われ、「全部完璧に1人で取るというのは当然無理」と述べるように、一社だけ・一人だけでは処理しきれない量である。そのため、各社が計測したタイムを互いに突き合わせて確認し、数値が大きく食い違っていないかをチェックする作業が自然と行われていた。この「突き合わせ」は、正式なルールとして決まっていたわけではないが、実際の取材現場では欠かすことのできない共同作業となっており、膨大な調教情報の正確性を支える基盤になっていた。

レース後の談話についても他社との共同作業が必要である。GIレースのような大きなレースでは「1着から15着の全頭の、負けた馬の騎手の話も必要になってくる」。そのため、一社だけですべての談話を取り切るのは現実的に不可能であり、「それこそ他の社の人とかとも、共闘といいますかね、一緒にやるという感じです。うまく手分けしながら」。レース後に騎手が談話に応じるスペースは「ジョッキーが隔離されていて、すごく狭い」。そこに複数社の記者が一度に詰めかけるため、物理的に記者の位置取りが難しく、「どうしても全部を聞ききれないことがある」「聞き漏れが出やすい」。互いに聞き逃した部分を確認し合い、連携で情報を補完していくことが、レース後の取材の実務として定着している。

ただし、談話をすべて共有し合うわけではなく、談話集めの協力はあくまで聞き漏れの補完や事実確認に限られる。各社は最終的には自社で聞き取った内容に基づいて記事をまとめる。他社記者への関与について、Q氏は「他社なのでほとんど（指導は）しない」と述べたうえで、「若手が自分から聞きにきたりすれば、教えることは教える」と語っている。

競艇・競輪の記者

参考までに、レース部では競馬以外にも競艇や競輪を担当しており、部内の異動は決して珍しくはない。競艇・競輪の取材体制は競馬とは大きく異なり、担当記者が極めて少人数で配置される点が特徴である。競馬では複数名で取材や記録作業を分担できることがある一方、競艇・競輪では一人の記者が現場を任されるケースが多く、自社だけで取材を完結させることは難しい。その結果、若手記者は取材の進め方や情報収集を「他社の記者に教わるしかない」状況になり、競馬以上に他社との協力関係への依存度が高い業務領域となっている。

競馬記者の専門性

競馬の取材には習熟が不可欠であるがゆえ、他部署への異動が少ない。競馬記者の専門性を特徴づけているのは、競馬という競技がもともと抱えている独自の難しさである。「競馬の

ルールや専門用語というのは恐らく、やったことがない人は全く分からない」「野球なら多少は分かると思うが、競馬は覚えるのにある程度時間がかかる」という。基礎知識の段階から学習を要し、競馬そのものが前提知識の壁を持つ領域であるため、知識の土台を整えるところからスタートしなければならない。

それらの知識や習得の負荷に加え、競馬記者には「予想」という独自の職能が求められる。競馬専門紙では「予想の当たる当たらないで査定が決まる会社」もあり、予想が評価に直結する媒体も存在するという。Q氏は「予想は難しいんですけど、好きにつければいい。何が正解というのはないので、誰もそれをおかしいとは言えない」と、予想は教えることのできない領域であると説明する。予想に何時間もかけて理論を構築する記者もいれば、短時間で判断する記者もあり、方法や思考も十人十色である。

「取材対象に迷惑がかからないようにとか、必要最低限のことは早い段階から当然教えていきますけど、あとは本人の考え」に委ねられ、むしろ個性が求められるものであり、自ら編み出す必要がある。「だから、競馬記者は個人営業、個人事業主みたいなところがあって。面白い原稿を書くとかも、独自の技量とといいますかね。目立つ記者はテレビの解説をやったり外部の活動が増えて、仕事が個人に紐づいている。ある意味、記者の中でも特殊な職種なのかなという感じはします」。

離転職・採用(新卒採用・中途採用)

競馬記者の専門性は、媒体間で転用しやすく、同業他社への移動が比較的多い。Q氏自身も別の競馬専門紙からスポーツ紙へ移っており、競馬取材に必要な経験や知識が他社でもそのまま活かされるためである。競馬は専門性が問われる分野で、採用側の需要も相対的に大きいことから、人材の流動が生じている。同社の競馬記者における中途採用の割合は2～3割程度で、他社で競馬記者として経験を積んだ人材が中途入社している。

スポーツ紙業界では新卒採用が減少傾向にあり、同社でも約3年間にわたり新卒採用を停止していた。その後、2022年に採用を再開している。ただし、新卒志願者が減少しているわけではなく、競馬を志望する若手は確実に存在する。特にスポーツ紙の競馬部門は一定の人気を保っており、2023年度の新入社員6名のうち3名が競馬担当を希望していた。

近年は新卒の早期離職が目立っている。2022年の新入社員の場合、10人中3人が離職している。離職理由として、会社の将来性への不安などを挙げる者もいる。

新人の育成

Q氏が所属するスポーツ新聞社のレース部における競馬担当記者の年齢構成は、2023年現在、最も若い層が30代前半の中途採用者で、その次が40代という状況であり、若手層がほとんど存在しない。競馬担当には約10年間新卒が配属されておらず、その間に若手が補充されなかったためである。2023年度になってようやく新卒1名が配属され、久しぶりに

若手が加わることになった。

こうした人員構成のため、競馬担当では若手を一から教える経験が長く途絶えており、新人育成そのものに不慣れになってしまっているという。他社では2～3年に一人程度のペースで競馬担当に新人が入り、そうした会社では新人育成の経験が蓄積されている分、比較的スムーズに若手が育っているように見えるという。Q氏自身も新卒社員に「どう指導してよいか迷う」場面があり、若い世代との価値観の違いに加え、ハラスメントへの意識の高まりから、強く言いすぎないように配慮するあまり指導が消極的になることもあるという。一方で、自らが指導を担う年齢になったという自覚があり、「僕らの方からコミュニケーションは積極的にとっていかないといけない」と述べている。

もっとも、スポーツ紙にも後輩指導が得意で積極的に面倒を見るタイプの記者はおり、そのような個々人の姿勢に支えられて育成が行われている側面もある。しかし、会社として体系的な新人育成の仕組みが整っているわけではないため、育成の実務はどうしても個々人の資質に依存する傾向がある。

記者クラブ

競馬取材には記者クラブが設置されているが、新人の研修機能はなく、教育的役割は担っていない。研修に近い活動としては、JRA（日本中央競馬会）が主催する勉強会があり、記者クラブはその呼び出し窓口となっている。

現状、新人教育は各社に任されているが、各社記者の取材マナーの違いは、調教師や騎手など取材対象とのトラブルにつながる可能性がある。このためQ氏は、記者クラブを活用した新人向けの共同研修には一定の合理性があるとみている。同氏はこうした懸念を踏まえ、記者クラブ単位の新人研修は取材対象への対応や現場での振る舞いといった「最低限の共通動作」に限って実施する余地があると述べている。

人事・労務上の課題

Q氏の所属するスポーツ紙では、記者の評価制度が改定され、管理職昇進とは別に専門性を重視する「記者専門職ライン」が新設された。副部長待遇に相当する役職を設けるなど、専門職としてのキャリアパスを制度的に整備する試みである。課題としては、競馬記者の成果が予想の的中やテレビ出演の有無といった短期的・可視的な指標に相対的に偏っており、紙面制作や取材準備など、可視化されにくい実務は評価に結びつきにくいという認識が現場に存在する。

また、仕事に関連する能力開発への制度的支援は乏しく、海外競馬の取材に必要な英語力を含め、スキルアップの多くが記者個人の自費負担に委ねられている。会社として資格取得や研修を体系的に支援する仕組みがほぼ存在しない点は、長期的な能力形成を考えるうえで課題といえる。

事例3 R氏(通信社・警察・司法担当、60代)

キャリアと担当業務

R氏は1983年、通信社に記者として入社し、まず東京本社で約1か月間の新人研修を受けたのち、青森支局へ配属された。青森支局では4年間勤務し、その後浦和（現さいたま市）支局に異動して3年間勤務した。この7年間がいわゆる「支局修行」の時期である。特に浦和時代には宮崎勤事件の発生当初から終結までの取材に関わり、20代後半の多くの時間とエネルギーをこの事件取材に充てることとなった²⁷。当時は「事件一色の生活だった」と語るほど、密度の濃い取材だった。

1990年（30歳）のときに東京本社社会部へ異動し、まず1年間、下町エリアの警察担当として勤務した。その1年は自らの担当エリアで大きな事件が起こらず「静かだった」と語っている。また、夜には後述するように「夜回り」と呼ばれる取材慣行にも触れた。社会部2年目には東京地検特捜部を担当し、大規模事件が動く局面では睡眠が浅くなり、早朝から対応を求められるなど、不規則かつ負担の大きい勤務状況に置かれた。月間の時間外労働は最大250時間に達し、200時間を超えると身体の不調が出始めたという。

その後、公正取引委員会などの担当を経て、1998年秋、37歳のときに横浜支局デスクへ就任した。着任の翌年、神奈川県警では不祥事が立て続けに発覚しており、これらを次々とスクープした競合他社の通信社が新聞協会賞を受賞するなど、高い評価を集めていた。

一方、本社からは「横浜支局は何をやっているのか」といった厳しい声も伝わり、支局内には「何としても一つ大きな特ダネを出して巻き返さなければならない」という危機感が共有されていた。こうした重圧の中で、R氏らは「警察官が覚醒剤を使用していた不祥事が公表されていなかった」という隠蔽疑惑に着目し、独自取材を通じて立件につながる端緒をつかむことに成功した。この取材成果は、R氏自身にとって「今でもささやかな誇り」だという。

しかし、その裏側には極度の長時間労働と精神的負荷があった。「朝10時に出社し、夜1時まで支局に残る。その後、帰宅は午前2～3時」という生活が続き、本人は「過労うつ的一步手前だった」と振り返る。当時のスクープ競争と支局運営の重圧が、心身に大きな負担を強いていたことがうかがえる。

その後、40歳で東京本社社会部デスクに復帰したが、横浜支局での経験を通じて「記者の働き方そのものに構造的な問題があるのではないか」との問題意識を強く抱くようになっていた。翌年、社会部に労組役員の選出順が回ってきたことを機に、非管理職の立場で通信社労組の委員長を務めることになった。1年間は専従役員として現場を離れて組合活動に専

²⁷ 宮崎勤事件は、1988～1989年にかけて東京・埼玉で4～7歳の女兒4人が連続して誘拐・殺害された事件である。犯人の宮崎勤は1989年7月、別の女兒を狙ったところを取り押さえられて逮捕された。公判では刑事責任能力の有無が争点となったが、1997年に死刑判決を受け、2008年に執行された。

念し、いったん社会部デスクに復帰し、その2年後に新聞労連（日本新聞労働組合連合。新聞・通信社等の労働組合で構成される産業別労働組合）の委員長に就き、さらに2年間、業界横断で新聞社の労働環境改善に取り組んだ。

新聞労連での2年間の専従期間を終えて社会部デスクに復帰した後、その2年後に管理職となり、以後は本社や大阪支社で勤務した。2020年10月に60歳で定年を迎えた後は、継続雇用制度を利用して65歳まで勤務を続けている（調査時点では65歳までの継続雇用が予定されていた）。

記事執筆の習得

新聞記事の書き方は、入社後の実践的トレーニングを通じて習得される側面が大きいという。とりわけ全国紙（新聞社）の支局記者は、自社の地方版（県版）を日々埋める必要があるため、半ば強制的に大量の原稿執筆を経験し、厳格なデスクの指導を受けながら短期間で筆力を高めていく。「記事を書くというのは、場をこなさないと上達しません。簡単に書いたら、はいと載るわけじゃないわけですね。鬼のようなデスクがいて、毎日毎日、デスクのオーダーが出るまで書き直しをしなければいけない。それをやると伸びます。だから、全国紙の記者たちは、大体半年もたてば、ぱっぱと書けるようになるって言われてました」。

これに対し、通信社は自社の紙面を持たないため、ニュースがなければ記事化の機会が生じにくく、若手記者が継続的に原稿を書く環境が存在しない。R氏は、この制約に起因して「書く量が少ないので、成長が遅い」と言われたと述べており、記事量の乏しさが筆力の成熟を遅らせると認識している。R氏が自らの筆力向上を実感したのは30歳を過ぎてからであり、本人も「いくら何でも、お前、遅過ぎるって言われましたけれども」と振り返っている。

筆力が飛躍的に向上したのは、東京地検特捜部での担当を終え、東京地方裁判所の民事事件を担当した時期である。東京地裁では日々膨大な件数の期日が開かれ、とりわけ月末には判決が集中する。このような環境では、短時間で多数の判決文を読み込み、ニュース価値の高い案件を選別し、即時に記事化する高度な技能が要求された。「3月の末に1日に50本判決を読み込んで、うち10本を記事にする」という極めて高密度の執筆を経験し、判決文の要旨抽出、法的論理の理解、事実関係の整理、記事文体への再構成といった多段階の認知的処理を反復する訓練となった。「1日10本書いていくと、これは嫌でも書けるようになります」と語るように、量的負荷が筆力向上の主要な契機となった。

取材の技術：表と裏の情報収集

新聞記者が行う取材には明確な階層構造が存在し、情報の公開性と機密性に応じて複数のレベルが重層的に形成されている。最も公式性の高いレベルは記者会見であり、この場で得られる情報はすべてオンレコとして扱われ、発言者の氏名・肩書き・内容をそのまま記事化

することが認められる。記者会見で得られる情報は原則として各社に均等に開示される共有情報であり、アクセスが対称的である点に特徴がある。

R氏は取材には「いろいろなレベル」があり、最上位に記者会見を位置づけ、「これはもうオープンで、そして、オン・ザ・レコードで、そこで出た話は全部書いていい」、「各社横並びで一斉に出ます」と説明している。

次に位置づけられるのは、事件現場で担当者を囲んで行う「囲み取材」である。囲み取材も基本的には公開性の高い場であり、複数社の記者が同時に発言内容を把握するため、会見と同様に情報の非対称性は限定的である。

囲み取材について、R氏は「記者会見ほどフォーマルではないけれども、事実上フォーマル」と述べ、「各社が共通して抱く疑問」や同日中に確認しておく必要がある論点を「一斉に」、「横並び」で押さえる共同作業だと説明している。

これらの「表の取材」に対し、より機微な情報は夕刻以降に行われる「夜回り」を通じて得られる。夜回りとは、刑事部長や捜査一課長など警察幹部の自宅周辺を夕方から深夜にかけて訪ね、非公式な会話の中で状況を探る取材手法である。夜回りで得られる情報は、記事にする場合でも情報源は明かさない。オフレコで話を聞く場合もある。直接記事に用いるのではなく、取材の方向付けや裏取りの方針を判断するための「参考情報」として機能する。

さらに、夜回りよりも秘匿性の高い情報収集として、「表向きは存在しない」第一線の捜査員との単独接触がある。「さすがに表では会わないことになっていますけれども、そういう「あうん」の関係でね。話が流れてくることはあるんです」と述べ、こうした非公式チャンネルが実際に活用されていたことを明らかにしている。この種の接触は他社の目に触れずに行われるため、独自の情報源を確保するうえで極めて重要であり、スクープ競争の帰趨を左右する決定的要因となる。

実際の取材現場では、表の情報と裏の情報を組み合わせつつ、時に高度な駆け引きが必要とされる。囲み取材では各社が同時に情報を得ているように見せかけながら、裏では個別ルートを通じて「本命」の情報を確保しようとするなど、記者同士が互いの動きを読み合う状況が生じる。「捜査幹部の囲み取材には同僚記者がおとりになって参加する。囲み取材が終わって、ライバル社の記者たちがいなくなったタイミングで、その捜査幹部に電話をかける。他社の記者には情報源がその捜査幹部だとは分からない」という駆け引きが日常的に行われていたと振り返る。

新人教育

R氏が通信社に入社した1980年代における記者育成は、体系化された研修制度に依拠するものではなく、現場での実践経験を通じて技能を獲得する「親方徒弟」的モデルに大きく依存していた。本人は当時を振り返り「系統だったマニュアルみたいなのが、ありそうでないんですよ」と述べており、取材技法や記事化の判断基準、取材先との応対などは、デス

クおよび先輩記者の指導を通じて逐次体得する形式であった。

一方、地方支局における勤務環境は、自社内の指導だけでは技能形成が完結しにくい特徴を有していた。地方支局では常に自社の先輩記者が同席するとは限らず、日常的に最も長い時間を共有するのは、同一分野を担当する他社記者であった。「指導役の多くは、自分のところの会社の先輩です。だけれども、年がら年中一緒にいるわけではない。結局一緒にいるのは、同じ担当をしている他社の記者だったりするわけです」と述べている。

こうした他社記者との関係は、単なる情報交換にとどまらず、実践的な原稿指導にも及んでいた。「例えば原稿を書きますよね。交通事故なら交通事故、火事なら火事。そうすると、他社の同じ警察担当で自分より年齢が1つ、2つ上の先輩が『どれどれ、俺が見てやる』と原稿を見ることがあるんです。ざっと見てもらった後で自社のデスクに上げるわけです」。こうした指導は公式制度には位置づけられていないものの、新人育成のプロセスに実質的に組み込まれていた。R氏によれば、同じ担当を持つ他社記者との「半分ライバル、半分仲間」という独特の関係性こそが、技能形成に大きく寄与していたという。このように、他社の年長者が事実上の「レビュー役」を担うこともあった。

変わりつつある若手記者と人材育成

採用段階で求められる記者の重要な資質として、R氏は、第一に多様な社会現象を俯瞰的に捉える力、第二に事象を歴史的背景に照らして理解する文脈把握能力、そして第三に、記者職の本質である「人に会う仕事」を厭わない姿勢を挙げている。これらの資質は、時代が変わっても記者に求められる核心的な要件として維持されている。

一方で、こうした不変の資質を育成する環境は大きく変容している。近年の若手記者は、明確な手順書が提示される状況では高いパフォーマンスを発揮する一方、マニュアルが存在しない状況、あるいは状況判断が求められる場面では自律的な行動を苦手とする傾向がみられるという。また、かつて一般的であった叱責を伴う徒弟制的指導は、現在では離職を招きかねず、従来型の「強圧的な指導」から、個々の若手の心理的特性を踏まえた「支援的な指導」への転換が求められている。R氏は「若手の指導方法そのものを見直さざるを得なくなっている」と述べている。

加えて、若手記者の評価志向の高まりも顕著である。人事考課制度が定着したことで、若手は半期ごとの評価スコアに敏感になり、評価を意識した行動が強まっている。若手の中には「褒められると伸びる」と自己申告する者もあり、管理職には丁寧な声かけやこまめな対話を通じて適切なフィードバックを与えることが求められる。こうした特性は、育成手法を従来の一律的モデルから、個別性と対話性を重視するアプローチへと移行させる要因となっている。

さらに、若手記者の早期離職が業界全体で顕著となっている点も重要な課題である。R氏は「若い記者がどんどん辞めています。どこの社も一緒ですね」と述べ、従来の長時間労働

や精神主義を前提とした記者職文化が若手世代の価値観と齟齬をきたしていることを指摘する。この世代間ギャップは、職場文化の再生産を困難にし、記者育成を組織レベルで不安定化させる構造的要因となっている。

長時間労働の歴史とその変化

新聞記者の労働文化は、長らく極度の長時間勤務を当然視する価値規範の下で形成されてきた。R氏が新人として新聞業界に入った1980年代初頭には「新聞記者に休みを求める資格はないという雰囲気があった」という。その時代の全国紙では、新人記者がアパートを借りることを認めず、支局に住み込む慣行が存在した。新人記者は支局に常駐する「当直要員」として扱われ、夜間の警戒電話（県内の警察署に深夜・早朝に順番に電話をかけ、事件発生の有無を確認する作業）や、雑務・連絡業務を一手に担わされた。

長時間労働が維持されてきた背景には、制度的要因が存在する。R氏が所属する通信社では残業代が事実上青天井で支給され、月例給を超える残業手当を得ることも珍しくなかったため、記者にとって長く働くことが経済的に報われる構造が形成されていた。この賃金体系は、時短へのインセンティブを弱め、長時間勤務を常態化させる一因となっていた。

しかしながら、この構造は裁量労働制の導入を契機として大きく変化した。裁量労働制への移行により残業代のメリットが消滅すると、記者の働き方は急速に早期退勤を志向するようになり、深夜にタクシーで帰宅する慣行は急減した。さらに、大手広告代理店および公共放送における過労死事件は、メディア業界全体において労働時間管理の強化を促す決定的な契機となり、新聞社においても平常時には早期退勤を奨励する制度運用が進んだ。事件や災害など緊急性の高い取材では依然として集中的な勤務が求められるものの、通常業務においてはオン・オフを明確に切り分け、可能な限り早期に帰宅する働き方が一般化している。

記者クラブの役割

記者クラブ制度は、行政機関内に記者が常駐するという構造を通じて、行政の不透明な情報管理を抑制し、一定の透明性を確保する機能を持つ点に特徴がある。一方で、取材対象へのアクセスをクラブ加盟社に限定するという制度的構造は、フリーランス記者や新興メディアを排除する閉鎖性を生む可能性を内包する。ただし、R氏はこの点について、制度の本質的欠陥というより、参加資格や情報共有の仕組みの運用に依存し、運用次第で改善しようと述べている。

公的機関が「当然発表しなきゃいけないことを発表しようとしなさい」場合には、メディアが「横につながって、まさにスクラムを組んで」情報公開を迫るとR氏は述べている。

さらに、記者クラブには、取材者同士が技能や経験を非公式に共有し合う「学習共同体」としての側面もある。警察担当の現場では、新人が夜間の警戒電話を担当し、そのやり取りを同じクラブに所属する他社の先輩記者が横で聞きながら助言するという光景が日常的であ

った。こうした関係は、一方的な指導にとどまらず、経験を積んだ記者が別の場面では他社から情報提供や裏取りの助力を受けるといった相互性を伴っており、教える側と教わる側が入れ替わりながら支え合う「持ちつ持たれつ」の実践として機能していた。この際、新人は各警察署に電話し、「今どうでしょう、何もありませんか」と状況確認を行うという。

他社記者との関係・同期との絆

他社記者との関係は、取材競争を伴いつつも、対立的にはならず、敗北感は共有されつつも個人的軋轢には発展しないという独特の均衡の上に成り立っていた。他社にスクープを取られた場面についても、「抜かれたからといって仲が悪くなるとか、それはない。今回はやられた、と。それで相手を恨むということにはならない」と述べている。

特に新人期には、同じ地域に配置された他社の同期とのつながりがきわめて強固に形成された。現場での経験、取材の苦労、デスクへの報告、締切前の緊張感といった独特の体験を共有することで、組織を超えた“非公式の同期集団”が形成される。「同じ現場を同じように取材したという共通の体験、ある意味、同じ会社の同期以上」の存在であると述べ、今でも温泉旅行に行くなど深い交流が続いている。こうしたネットワークは、精神的支えであると同時に、記者としての専門性を互いに高め合う重要な枠組みとして機能していた。

一方で、こうした会社を超えた同期関係は近年急速に弱まりつつある。新聞社の採用縮小により、全国に新人を配置する新聞社が少なくなった結果、地方支局では同年代の他社記者が存在しないケースが増えている。「全国に配属できないので、新人が来る支局と来ない支局に分かれてきている」と述べ、恒常的に複数社の新人が集まる環境が減少していることを指摘する。

さらに、コロナ禍を経て取材のリモート化が進んだことにより、「外に出ない、取材もリモート取材が定着」した結果、自然発生的な他社記者との交流が生まれにくくなり、「新人記者の孤独の問題」が深刻化しているとする。

このように競争と相互的支援の両面を内包する非公式ネットワークが弱体化することで、若手記者の学習機会や精神的支えが損なわれやすくなっており、記者職の専門性形成に対する課題が浮上している。こうした弱体化は、「教える人の不在」と「横のつながりの希薄化」が重なることで進行していると整理できる。

インターネット時代における新聞産業

インターネットの普及によって変容した情報環境が、新聞産業の基盤を揺るがしている。新聞社は輪転機をはじめとする大規模な固定設備を抱える典型的な装置産業であり、紙媒体を前提とした生産・流通体制には多額の固定費が伴う。そのため、購読部数の減少が趨勢的に続く状況では、従来のように取材・編集から印刷・販売までを自社内で完結させる「フルセット型」モデルを維持することが難しくなり、印刷や販売の相互委託や統合に象徴される

ように、産業全体が再編を迫られている。

こうした市場構造の変化に対応するため、多くの新聞社はデジタル課金の導入を進めている。しかし、R 氏の見立てでは、有料デジタルで安定した収益を実現しているのは経済紙にほぼ限られ、多くの新聞社は依然として持続的なデジタル収益モデルを確立できていない。この困難は、インターネット環境下で無料ニュースが大量に流通するようになり、紙媒体が歴史的に提供してきた独自性や編集的付加価値が収益化しにくくなっていることに起因する。

このように、商業メディアとしての新聞の持続可能性が揺らぐなかで、R 氏は新聞の性格が次第に「公共メディア」へ接近していかざるを得ないとの認識を示す。すなわち、報道機関が果たしてきた民主主義的機能を踏まえれば、その存立を市場メカニズムだけに委ねることには限界があることがはっきりしてきており、社会全体として支える仕組みを検討すべき段階に来ているという問題意識である。

事例4 S氏(通信社・官庁担当、50代半ば)

キャリアと担当業務

S氏は1993年に通信社へ入社し、まもなく東京都庁担当となった。当時の都庁記者クラブには、全国紙を中心とする記者室(いわゆる「七社会」と、通信社や業界紙、夕刊紙、英字紙など多様な媒体で構成される別の記者室という、二つの記者室が併存していた。S氏が所属したのは後者であり、媒体規模や編集方針、取材文化が大きく異なる各社が混在する環境だった。この異質性の高い場は、S氏にキャリア初期から多様な取材実践に触れる機会を提供した。

S氏はこの混成的な環境のなかで、全国紙の「正統派の行政報道」とは異なる切り口をもつ記者たちと早い段階から接し、特に夕刊紙や専門紙の記者が持つ「地べたを這うような取材」に強い刺激を受けたという。西新宿に移転した都庁の立地もまた特徴的で、歌舞伎町が近いこともあり、新宿区政や「ディープ新宿」とも呼ばれる地域課題と行政報道が交錯する独特の空気があった。こうした空気のなかで、行政の制度や政策の動きだけでなく、都市社会のひずみや生活のリアリティをも視野に入れる感覚を、入社直後から自然と身につけていった。

入社2年目、26歳で岐阜支局に異動した。当時の岐阜支局は2人体制で、記者一人ひとりの負担が大きく、地元有力紙2紙が激しい競争のもとで県政を追う現場に身を置くことになった。岐阜県政担当は新聞社各社では「ステップアップポスト」と呼ばれ、優秀な記者が配置されることが多かったため、S氏は取材技術に長けた記者と日常的に仕事を共にし、「背中を見て覚える」体験を重ねたという。記者会見の臨み方、選挙取材の段取り、県庁記者の立ち居振る舞い、さらには地元住民との関係構築などの現場の感覚をこの時期に集中的に吸収した。

その後、S氏は中央省庁の担当として本格的に行政取材の道を歩むことになる。「1997年から2012年まで、役所取材しかやっていない」と語るように、30歳前後から45歳頃にかけての約15年間で、まさに行政報道の中心で過ごした。特に旧厚生省・厚生労働省を担当した期間は長く、医療、年金、介護、子育てといった社会保障政策を、ほぼ毎日のように追いかける生活が続いた。厚生労働省は巨大官庁であり、政策領域が幅広く、一日に複数のテーマを追わねばならない日も多かった。S氏は「午前中に厚生労働白書について書いたかと思えば、午後には出生率などの発表、夕方には別の審議会、夜間に他社が何かを配信すればそれも追う」というような瞬発力を要する取材環境のなかで、行政と政治の連動を嗅ぎ取る勘を磨いていった。

厚生労働省以外にも、農林水産省では専門紙の記者と情報交換を重ねながら、農業・林業・水産業の専門的な政策分野に触れた。経済産業省を担当した際には、業界紙の記者が産業政策の詳細に非常に精通していることを認め、「教えてもらおう」姿勢で取材を行った。異なる媒

体同士で、得意分野を補完し合いながら取り組む行政報道は、S氏にとって極めて重要な学習機会となり、本人の言葉を借りれば「全国紙の視点だけでは足りない領域を業界紙から学んだ」という。

40代に入ってから、所属社労組の委員長を3年間、専従で務めた。この期間は、日々の取材実務とは質的に異なる経験をもたらし、総務・営業・システムといった、通常の記者業務では接点の乏しい社内各部門との協働を通じて、組織運営や労務管理に関する理解を深める契機となった。本人はこの経験について「現場とは別の観点から人材育成を考える機会だった」と述べており、労組活動を通じて得られた視座が、若手記者への助言の内容やスタイルにも影響を及ぼしたという。すなわち、単に記事執筆の技術を伝えるだけではなく、働き方や判断過程そのものをどう形成するかという、より広い意味での能力開発を志向する姿勢が強まった。

取材時点で55歳のS氏は、厚生労働および環境分野の行政ニュースをまとめた冊子の編集業務に携わっている。政策文書や会見情報を整理し、ニュースとしての意義を見極め、一般読者にとって理解しやすい形に整える作業は、30年以上行政現場を見続けてきた取材経験と判断力によって支えられている。

取材・記事執筆技術の習得

S氏の取材技法や記事執筆能力は、特定の部署やポストに基づく専門性というより、日々の環境のなかでの気づきと試行を積み重ねることで徐々に形になっていった。技術形成の核心には「観察」「違和感の捕捉」「反復による定着」という三つの軸がある。

入社直後に配属された都庁クラブは、「一般紙に載っていないような問題」を追う夕刊紙や業界紙の記者たちが日常的に出入りする混成的な場であった。新人としてそこに身を置き、彼らが扱う情報の領域の広さと深さに、早い段階から強く揺さぶられたという。とりわけ印象に残ったのは、歌舞伎町の雑多な空気を肌でつかみながら都庁に情報を持ち込む夕刊紙の記者の動きや、産業界を綿密に追いつけることで行政よりも早く政策の方向性を察知していた業界紙の記者の姿であった。「こういう世界があるのか」という驚きとともに、行政資料や会見内容を中心にニュースを理解していた自分の前提が大きく揺らいだ。彼らが持ち込む話題には、行政が正面からは語らない地域の課題や、政策過程の水面下で進む調整の気配が含まれていた。同じ行政担当であっても、扱う情報の成り立ちが媒体によってここまで違うのかという驚きが日々積み重なっていった。

入社2年目に配置された岐阜支局での経験は、「ニュースに気づく力」を涵養する役割を果たした。この支局では、県政報道において圧倒的な影響力をもつ地元有力紙2紙が日常的にしのぎを削っており、これらの記者たちは行政発表の枠にとどまらず、会見場におけるごく微細な変化を手掛かりに状況を読み解いていた。担当部局の幹部の発言に現れる調子の揺れ、言い淀みや語尾の変化、さらには広報担当者が思わず付け加える一言に至るまでを、行

政内部の動きを示す信号として「嗅ぎ取る」ように捉え、会見中の段階からすでに記事化の方向性を固めていったのである。

こうした取材姿勢を隣の席で目の当たりにするなかで、会見の「どこがニュースなのか」を瞬時に判断する能力が、自身にはまだ備わっていないことを何度も痛感した。同じ情報環境に身を置きながら、どの発言に意味を付与し、どの変化を動きとして捉えるのかという判断の速度と鋭さに大きな差があることを、肌で理解していった。こうした経験が積み重なるにつれ、「なるほど、そういうふうにするのか」という感覚とともに、情報の意味づけがどの水準で行われているのかを捉える視点が徐々に形成されていった。

岐阜支局での取材は、体系的な指導を受けるというよりも、経験豊富な地元紙記者の「背中を見ながら」学ぶ、いわば参与観察的な学習過程であった。発言内容そのものではなく、発言の仕方や語られない部分、文脈に潜むわずかな揺らぎを手掛かりに意味を組み立てていく他社記者の実践を繰り返し観察するうちに、こうした注意の向け方が自然と内面化されていった。こうして形成された感覚は、のちに本人が「勘」と呼ぶニュース価値を即座に見抜く技術の根幹として、その後の取材実践を長く支えることになった。

中央省庁を担当した 30 代から 40 代にかけての時期は、得られた情報を即座に記事へと落とし込む「瞬発力」と「勘」が集中的に鍛えられた期間であった。厚生労働省を中心とする行政分野は政策領域が広く、一日のうちに扱うテーマが大きく入れ替わる。「1 日に三つくらい違うテーマの 800 字くらいのレポートを書かなきゃいけない。だから瞬発力が求められますし、それに勘が結構大事なんですね」と振り返る。「勘」は、本人の言葉を借りれば「気づく→書く→結果を見る」というサイクルを高速で回し続けることで養われる。結果とは、自らが書いた原稿が紙面でどう扱われたか、他社が追従したかどうかといった具体的な反応を指す。自身の原稿が実際にどの紙面に載り、どのように扱われたかは欠かさず確認していた。これが判断の妥当性を検証する重要な機会だった。

効率優先が奪う記者の成長

S 氏によれば、若手記者の間で広がる効率を優先する働き方は、記者として不可欠な成長機会を奪っている。特に「無駄に見える経験」が切り捨てられることで、現場で試行錯誤する機会や、人とのやり取りから偶然の気づきを得る機会が減り、記者にとって重要な「気づく力」「現場を読む力」「問いを立てる力」が育ちにくなっている。

若手は発表資料をもとに記事を書く、いわゆる「発表物取材」に偏りがちで、現場に足を運ぶ習慣が薄れつつあることも、この傾向に追い打ちをかけている。S 氏が「とにかく現場へ行って歩いてネタを取らないといけない」「場数を踏んでほしい」と語る背景には、幅広い経験の蓄積こそが記者の判断力を支えるという実感があるからだ。

写真撮影でも同様の問題が表れる。本来、写真は現場の光や背景、被写体の動きの変化に応じて何枚も撮影するが、若手は必要最低限のカットだけを撮る傾向が強い。「いろんな角度

で撮る」「スマートフォンでも予備を押さえる」といった基本的な手順を省いてしまい、結果として写真が上達しにくい。

さらに、働き方改革による勤怠管理の厳格化や残業抑制が、こうした状況に拍車をかけている。長時間労働を避ける制度のなかで、若手自身も「効率よく短時間で終える」ことを無意識の基準にし、時間外の取材やもう一步踏み込んだ追及を控えざるを得なくなっている。本来であれば、粘り強く情報を探ることではしか得られない学びがあるが、その機会が制度の運用上、制約されがちである。

S氏は、こうした変化が取材活動の幅を縮め、「記者の動きが矮小化される」と懸念する。経験を積むために必要な時間と機会が奪われることで、若手の成長が阻まれ、記者としての基礎力の涵養が難しくなりつつあるという。

中堅層の不足と育成環境の変化

従来、記者の育成は、日常業務を通じて熟練した先輩記者の働きぶりを観察し、その姿勢や判断基準を模倣・吸収することによって成立してきた。形式的な研修で質問の手順を学んだとしても、それだけでは実際の取材現場で求められる能力の涵養には直結せず、「身近な先輩による実践的な指導こそが最も効果的な研修」であると理解されてきた。しかしながら、近年はこうした「先輩の背中を見て学ぶ」ことを前提とした学習環境が大きく揺らぎつつある。

近年、編集部や地方支局では若手記者の比率が高まり、同時に支局の人員規模は縮小している。経験豊富な中堅層が減少し、配置される先輩記者の年齢層も若年化したことで、若手が日常業務を通じて実務経験に裏打ちされた判断の仕方を学ぶ機会は著しく減少している。本来、地方支局とは、熟練記者が実地の取材方法や判断のポイントを示し、それを若手が逐次吸収することで技能形成が進む場であったが、この構造が維持しにくくなっている。こうした環境変化は若手の判断にも影響を及ぼし、取材や会見の場で即時に対応できず、本来ならその場で処理できる問いを持ち帰るケースが増えている。判断基準や勘どころが日常業務のなかで十分に継承されていないことが、こうした振る舞いの背景にある。

このような状況を踏まえ、S氏は、人材育成を社内に閉じるべきではないと指摘する。社内では評価や上下関係が固定化しやすく、若手が率直に相談しにくいことがある一方で、社外の記者との交流は利害関係から比較的自由であり、むしろ実務的な助言を得やすいことが多い。経験豊富な記者が社外に存在する場合、若手にとっては社内よりも実践的な学びを得られることが多い。また、自ら執筆した記事に対して他社がどのように反応し、追従が生じるかといった外部での扱われ方を確認することは、若手が自身の判断の妥当性を検証するうえで重要な手がかりとなる。こうした外部からのフィードバックを取り入れることで、若手は自己の判断力を客観的に点検し、技能形成を進めることができる。

また、S氏は新聞記者にとって「他社評価がすごい大事なわけですよ」と述べ、社内で評

働かれるよりも、他社から「これについては手も足も出ませんでした」と言われるほうが「記者冥利に尽きる」と語る。

記者クラブの教育的役割

若手の育成環境が細りつつあるなか、記者クラブは現場で学ぶための数少ない実践の場として、なお重要な役割を担っている。クラブでは、複数社が共同で取材対象を取り囲み、質問を重ねる囲み取材が日常的に行われる。知事が庁舎を出る瞬間を捉えて行われる囲みはその典型であり、公式会見だけでは確認しきれない情報を、その日のうちに押さえるための取材である²⁸。こうした囲みは、特ダネを狙う場面とは性質が異なる。複数社が共通して抱く疑問や、同日中に確認しておく必要がある論点を確実に押さえるための共同作業であり、各社は自然に協力関係を築く。囲みの現場では、他の記者がどの発言に反応し、どのように問いを重ねるのか、複数社が質問を積み重ねる際の暗黙の呼吸が可視化される。若手にとっては、こうした場面に立ち会うことで、判断基準や取材の間合いといった実践的な感覚を肌で学ぶ貴重な機会となる。

また、記者会見も若手が現場で技術を身につける重要な訓練の場である。S氏が「その場で丁々発止でやらないと意味ない」と語るように、会見は取材対象と対峙する本番であり、相手の発言の語調や論点のすり替えをその場で見抜き、必要に応じて問い返す能力が求められる。こうした応答力は「ふだん質問してないといけない」というものであり、記者としての反射神経や感度は、実際に場に立ち続けることでしか鍛えられない。会見では、幹事社が口火を切り、若手が質問を挟み、最後に経験者が「やっておかなきゃいけない質問」を置いて締める。若手の質問が的外れであっても「トレーニングの場だから」と受け止め、経験者が最後にモデルとなる問いを示すことで、問いの組み立て方や会見の締め方を具体的に伝える。こうした「見せる指導」は、現場に身を置いて学ぶという記者教育の基本である。

かつての記者クラブには、役所幹部を招いての飲食や、鍋会・炊き出しといった非公式の交流が広く行われていた。広報室で行政幹部と記者が同席し、その距離感ややり取りを間近に見ることができた時期には、行政との対応の仕方や会話の組み立て方を自然に学ぶことができた。しかし、コンプライアンス意識の高まりにより、こうした非公式の場は大幅に減少している。そうしたなか、埼玉県政記者クラブでは鍋会を実現し、幹事役の働きかけにより知事が鍋会に参加した。記者と行政トップが非公式に向き合う場面を若手が実際に目にできたことは、記者クラブが自ら働きかけることで取材の場を広げ、行政との関係性を主体的に築き得ることを体感する機会となった。

²⁸ 「今日、発言を引き出さなければならない」局面では、取材対象を複数社で取り囲んで質問する取材慣行が用いられる。庁舎前での「ぶら下がり」に加え、事件現場に捜査幹部が現れると各社が一斉に駆け寄り、「それじゃ、5分だけだぞ」などと告げられて短時間の質疑が始まる「にわか囲み」も、その一形態とされる。

他社記者も育てる理由

S氏は、「どの社の記者であれ成長してほしい」と語る。背景にあるのは、若手が育たなければジャーナリズム全体が弱体化するという危機感である。とりわけ政治家が記者に威圧的に振る舞う場面では、政策や法理に立脚して即座に問い、論点のすり替えをその場で正す力が欠かせない。S氏は記者の最重要の役割は権力監視にあるとし、「おかしいことはおかしいと、その場で言わないといけない」と強調する。即応的に対峙できる記者が減れば、政治と報道の力関係は歪み、言論空間の健全性が損なわれかねない。

S氏はこの問題を、個々の企業の人材難にとどまらず、民主主義の基盤に関わる課題として捉える。だからこそ競合他社の若手であっても支援を惜しまない。「記者として育つよう支えることは社会に対する責任」であり、「私は社会人としてその責任を果たさないといけない」という。さらに「どこ（何紙）に対しても教えるよ」と述べ、「（特定社は）嫌いだけど、ジャーナリストとしては育ってもらいたい」と語る。記者が「先頭に立って、世の中の間違っていることを正す」には、個人の奮闘だけでは足りず、担い手の層を厚くする必要があるという認識も示した。「1人だとできないけど、10人だとできることってあるので。10人を100人に増やしたいけど、人の教育には時間がかかる」という言葉に、その問題意識が表れている。

事例5 T氏(地方紙、40代後半)

キャリアと担当業務

T氏は1997年、22歳で地方紙に入社した。新卒同期14人のうち10人が記者として配属され、氏も記者を希望していたが、初任配属はメディア関係部門であった。理由について「賢くなかったの」と冗談めかして振り返る。ラジオニュースの配信、ホームページ更新業務などに携わり、メディア業務の基礎を学んだ。

記者として現場に出るのは入社1年半後で、運動部に配属された。当時の運動部は若手記者4人の少人数体制で、T氏が「何でも屋」と述べるように、サッカーや野球をはじめ幅広い競技を担当した。県外取材にも頻繁に出向き、高校野球の春季・秋季地区大会などでは、関係の深い地方紙同士で、戦評記事や写真を共有するなど、地方紙特有の「横の協働」も学んだ。

当時の運動部長は「書き手」として知られる人物で、人権感覚にも優れ、在日選手の名が初めて高校野球で紙面に出た際の記事など、社会性のあるテーマを数多く執筆していた。T氏はその背中を見ながら、スポーツ報道を超えた記者の姿勢を吸収していく。地元サッカークラブがJFLに昇格した年には、全30試合のコラム執筆を命じられ、ネタ探しのために夜の練習に通い続けた。日帰り取材からナイターまで走り回る日々の中で、「自分で探す」「自分で書く」という姿勢が染みついたと語っている。運動部時代に築いた選手との人間関係は、後に彼らが指導者になったり、別の分野に転じたりしても続き、長期的な信頼をつくることの意味を実感した経験でもあった。

運動部での経験を経て、2003年に社会部に異動した。最初の1年間は「遊軍」であった。遊軍とは、県警や県庁などを担当する記者と違い、固定のクラブに詰めず、日々のニュース状況に応じてどこへでも出動する立場である。仕事内容は非常に幅広く、交通や気候、地域の行事をはじめ、その日その時に社会部で人手が足りないところを埋めた。

2004年、社会部内での担当替えとして県警クラブに異動したが、「本当は行きたくなかった」と明かしている。「最初、22歳で入った時は行きたいって思っていたのですが、会社に入ってみると、どんなもんかというのが分かってきた。絶対嫌だと思って『嫌です』と言ったら、『入社するとき行きたいって書いていたじゃないか、お前』と言われて」、結局配属されることになった。実際に29歳で配属された時には抵抗感と不安を抱えていた。

当時の県警取材は極めて苛烈で、朝6時ごろに出て深夜帰宅が日常であり、張り込みや遺族宅への取材など体力的、精神的にも厳しい現場だった。「事件・事故とかやったことなかったの、びびっていましたね。現場に行くのも怖いし、警察署に入るのも怖かった」と語る。

「事件事故の被害者の家族の取材にも行かないといけないし、怒られることも多かった」「心はすさんでいく」。しかも、「上からは『何で書けないのか。取材がぬるい』』とか言われる。警察担当の経験がないと、いくら年齢を重ねていても取材はどうしてもぬるい。もうそれは

致し方ない」「特に県警クラブにはほぼ配属される新入社員は地獄だと思う」と語っている。

記者としての成長の機会となったのは、2005年（30歳）のU支社への異動であった。U支社は記者2人とデスク1人の3人体制の現場で、行政、事件、地域の生活課題まで、あらゆるジャンルを担わなければならない環境だった。ここで、地方の政治・行政構造や地縁、地域社会の力学を深く学んだ。また、地方版の責任を負う立場として、記事の質や取材の深さについて自律的に判断しなければならない状況に置かれ、「自分で考えて書く」という記者としての自立がより強く求められる時期となった。

次の転機は内勤部門への異動であった。2009年（34歳）から約7年間、整理部に在籍した。整理部は、記者が書いた原稿をチェックし、見出しを付け、紙面に配置し、全体の構成を整え、新聞を最終的に形にする部署である。「本当に勉強になった。記事を俯瞰的に見ることを学び、その後に外勤で記事を書く際に見出しを考えるようになり、幅が広がった」とする。とはいえ「7年間は長かった」とも。これはT氏がこの間、組合委員長、地方連合委員会、新聞労連の中央執行委員などを務め、組合活動に深く関わったため「うち、組合活動やっているとは異動ができないので。7年間は長くて、異動したくてしょうがないけど、組合役員をやる人が当時はあまりおらず、仕方なかった」と語っている。

外勤現場への復帰は2016年（41歳）で、S支局へ異動した。支局は1人のみで、T氏は単独で地域を担当することになった。支局が紐付いている支社には全国紙の記者が常駐し、テレビ局もそろっているため、他社との接点は多かった。

記事執筆技術の習得

記者として働き始めた運動部で、県外取材をしたうえで企画原稿を書くことになった。「企画原稿で、県外に取材に行って、数日後に書くという記事を、できないなりに書いたわけ。午後6時ごろにデスクに出しました」。しかし、原稿を出すと「全部突き返された。突き返されて、これはこうだ、こうだ、こうだ、こうだから。言われて、また書く。出す。また突き返される」が続いたという。「言われる内容自体、ペーパーだから分かんない」。どこが悪いのか、何を直せと言われているのか理解できなかった。「それを6時間続けて、終わったのが午前零時過ぎぐらい」。当時は怒りと困惑があった。

しかし今になると、デスクの意図も見えるようになった。「デスクも本当にしんどい」と述べ「僕のひどい原稿をデスクが自分で直したら、彼（デスク）も1時間、2時間で帰れるわけやんか。でも、俺に考えさせるために直さない」「結局、直したら僕が考えへん、身につかないというのはその通り」と語る。さらに「突き返して、直して、それを待つというのは、本当に労力が要るし。だって、本人だって帰りたいやん」と、その負担の大きさにも触れる。そして「結局、分かんないわけ、当時って。でも、その分かんない経験というところが実は大事なような気がする。今だから分かる」と振り返る。その「分からないなりに、何度も何度も考えて書く」反復経験こそが、記事執筆能力を身につけるうえで重要だったと述べている。

取材技術の習得

T 氏の取材技術は、スポーツ報道・事件取材・裁判取材という異なる現場経験を通じて段階的に形成されていった。若手時代のスポーツ取材は、技術獲得の原点となった経験である。地元クラブの全 30 試合のコラムを執筆した際には、夜の練習に「ネタ探しのためだけに」通い続けた。こうした反復的な現場訪問を通じて選手との関係性が深まり、選手が裏話を話してくれるようになったという。「足を運ぶしかない」「人に信頼されたら一生信頼される」と実感した。ここで培われた「現場に身を置き、人と向き合い、信頼を積み上げる」という姿勢は、後の取材技術の基礎となった。

警察・事件取材では、かつて「割り」と呼ばれる取材慣行が存在し、警察官の自宅を訪ね、本人が不在であれば近くで待ち、家族と関係を築いて家の中に入れてもらうことで情報を得ようとする手法だった。現在では、人権意識や安全面の観点から、このような取材は敬遠されるようになっているが、T 氏は「昔は本当に家に行って、いなかったら待って、奥さんとか家族と仲よくなったら入れてくれるとか」と振り返る。

また「どう聞けば言わざるを得ないか」を考えて臨む“言わせ方”の技術を磨いた。警察や検察は「虚偽の説明をすることはできない」とされるため、その限界線を探りながら、どこまで情報を引き出せるかが記者の力量を大きく左右した。これらの経験を通じ、事件取材特有の身体知と対人技法を身につけていった。

裁判取材では、正確な事実把握と資料収集能力が中心的な技術として求められた。地方紙では、裁判取材に関して「起訴状を全部取る」ことを方針としており、追起訴が何十件にも及ぶ事件でも、一件ずつ起訴状を取得する。また、通信社や全国紙が初公判や判決のみに出席することが多いなか、地方紙は「毎回見に行く」ことを原則とする取材文化を持っている。T 氏は、この実務を担い、事件の流れを全体的に把握し、立体的に報道するための技術を身につけていった。

他社記者との関係

T 氏の他社とのつながりは、キャリア初期の運動部時代から自然に形成されていった。地方紙のスポーツ報道は、全国紙のような大規模な取材班を組まず、少人数で広域の大会をカバーしなければならない。そのため、同じ地域の地方紙は高校野球やインターハイなどの大会を取材する際、互いに取材を補い合うことが当たり前になっていた。

高校野球のブロック大会では、地元県以外の戦評（試合の展開をまとめた記事）などが必要な場合は、他の地方紙に提供したり、代表チームの横顔などを相互交換したりする仕組みがあった。また、競技が同時並行で行われる大会では、自社が撮れない会場の写真を他社に頼んだり、逆に提供したりと、写真の相互補完も日常的に行われていた。こうした協働は制度化された取り決めではなく、地区の地方紙が「限られた人数で最大限の情報を集める」という同じ事情を抱える中で、自然に形成された相互協力関係だった。

社会部へ移ると、特に県警クラブで他社との接触が一気に増えた。他社の警察担当は地方紙と比べると少人数体制だった。張り込みや所轄回りをする際には他社の1年生・2年生と一緒にすることも多かった。トイレに立つ際の見張りや買い物の交代など、互いの仕事を補い合う実務的な関係が自然とできあがっていた。事件・事故の取材は精神的にもきつく、こうした負荷の大きい取材を毎日のように経験するなかで、この境遇を「理解できるのは絶対同じ境遇の人しかいない」と語る。

U支社時代は、T氏にとって他社から学びを得る機会が最も集中した時期である。U支社で過ごした4年間を振り返り「僕の中で非常に大きな4年間でありました」と総括している。ここでは全国紙の年配記者と日常的に接し、記者クラブや飲み会を通じて密な交流が形成された。

とりわけ強い影響を受けたのが、全国紙のベテラン記者である。約20年間同じ地域を取材し続け、行政に対して遠慮なく批判記事を書く一方で、その取材姿勢は誠実で筋が通っており、行政側からも厚い信頼を得ていた。実際、この記者が亡くなった際には、「あれだけ批判しているのに、役所の相当数が香典を持って行き、惜しんでいた」とT氏は驚きを込めて振り返っている。「ちゃんと取材して真っ当に批判するから、好かれていた」。この記者からは日常の雑談の中で、「この市議はこういう人だ」「自分ならこう書く」といった助言を受けることが多く、そうしたやり取りが実践的な学びとなって蓄積していった。

U支社では、会見の場でも他社記者との関係が築かれた。行政や警察の会見で、相手が不都合な事実を隠そうとする気配を見せると、各社の記者が自然に連携して追及を強める場面があった。「申し合わせたわけじゃないけど、みんなでかさにかかってやっていく」。ひとりの記者の質問に対して要領を得ない回答が返ってくると、別の社がすかさず質問を重ね、さらに別の社が角度を変えて問い質すといった波状攻撃が続く。合図は言葉ではなく視線であり、「目見よったら、行け、おまえ、みたいな」暗黙のやり取りが行われた。「俺ちょっと疲れたから、おまえ行け」という視線でバトンを渡し、他社記者がその流れを自然に引き継いだ。

T氏は他社記者を「同志でもある」としながらも、「仲間とまでは言わん。敵やけん」と述べている。協力関係の中にも、「抜く／抜かれる」の競争関係があり、競争は取材の独自性のために必要だという感覚を持っている。公的文書など「オープンになっているもの」は他社と共有するケースもあるが「そうじゃない部分に関しては、当然、抜きに行く」と述べている。日常の取材では抜きつ抜かれつの競争関係にありながら、権力側が説明責任を回避しようとする場面では、共通の目的をもつ者として協力し合うことが行われていた。

現場復帰後のS支局時代も、他社とのつながりはあった。他社の記者と顔を合わせる場面が多く、こうした環境の中で、経験を積んできた。現在、T氏には他社の若手や後輩から相談を寄せられることもあるといい、可能な範囲で助言を行っている。こうした対応についてT氏は「順番だと思っている」と語り、かつて自分が他社の先輩から受けた助けを、次の世

代に返しているに過ぎないと説明している。他紙の県版も読みながら、「あれはよかったね」、「自分ならこうする」といった感想や助言を伝えるようにしている。

地方紙と通信社の取材環境の違い

地方紙と通信社の取材環境には、構造的に大きな差異がある²⁹。地方紙は県内に比較的多くの記者を配置しているため、事件・事故報道においても記者を厚く投入することが可能である。これにより、単なる事実報道にとどまらず、周辺取材や背景説明を含む深掘り記事、あるいはサイド記事を出す余地が生まれる。これに対し、通信社は慢性的な人員不足に直面している。例えば、ある通信社が数人規模、別の通信社が1人規模で県警回りを担当しているという実態を挙げ、「事件の数に対して人数が圧倒的に足りない」と述べている。そのため、通信社は必然的に「その事件の核、ニュースバリューのあるものだけを取り出し、発生後に他地域から応援を派遣する」という取材スタイルを採らざるを得ない。

地方紙と通信社では記事に求められる性質も異なる。地方紙は地域住民に向けて「地域の生活者目線」で情報を増やし、事件・事故の背景、関係者の反応、地域への影響など、ローカルな文脈を重視して取材を行う。一方で通信社は、全国読者に向けて迅速かつ簡潔に事実を伝える役割を担っており、事件・事故の深層や周辺事情に踏み込む余裕は限定されている。

人材育成の課題

現在の新聞業界が抱える構造的課題として、人員減少にともなう取材力の低下と若手育成機能の衰弱が挙げられる。全国紙では、かつて県内の複数地域に記者を常駐させていた体制が大幅に縮小し、その影響は県内でも顕著に表れている。これは、地域報道の持続性を支えてきた取材基盤を揺るがす変化として捉えられている。地方紙でも同様に人員削減が進んでおり、若手記者の育成に必要な時間や人的リソースを十分に確保できない状況が生じている。その結果、従来であれば日常的に機能していたOJTが成立しにくくなり、とりわけ経験の浅い1年目、2年目の記者に対して、十分な指導や実地での学習機会を提供する余裕が失われつつある。

T氏は、上層部から「早く帰れ」と求められる一方で、指導側は若手の原稿を「ボコボコに直さないといけないときが、やっぱある」と語り、指導時間の確保が難しい実態を指摘している。

記者クラブの育成効果

T氏は、現在の記者クラブが若手記者の育成機能を十分に果たしていないと指摘する。その最大の理由は、「教える側の不在」と「教える余裕の喪失」である。かつてのクラブには経

²⁹ ここで通信社を比較対象に選ぶのは、地方紙と取材現場を共有しているのが、多くの場合通信社だからである。とりわけ近年は、全国紙が地方支局の縮小・撤退を進め、常駐体制を縮小させている。

験豊富な年配記者が常駐し、若手はその背中を「横で見て学ぶ」ことができた。しかし、現在のクラブは「若手ばかり」であり、「昔みたいに年配者から学べる環境ではない」とし、そもそも育成を担える人材が不足していると述べている。

それでも、現在のクラブにも一定の育成効果がある点を認めており、それは、他社の若手との横のつながりである。県警クラブでは他社の1年目・2年目の記者が多く、その「しんどさは同じ境遇のやつしか分からない」と語るように、張り込みや所轄回り、突発対応といった過酷な業務をともに経験することで、相互に支え合い、情報を補い合う関係が自然に形成される。

会見においても、他社記者の質問の組み立て方、情報の引き出し方、取材先との駆け引きの仕方を間近に観察できるため、観察学習という点では依然として価値がある。ただし、観察学習にも限界があり、クラブに詰める記者が若手中心である現状に加え、「記者個々人の能力差が大きい」ために、学べる内容にばらつきが生じる。

総じてT氏は、記者クラブによる育成について、「今の現状やと無理やろう」と述べる。現行の記者クラブに育成の残滓はあるものの、それは偶発的な観察学習や若手同士の助け合いに依存しているにすぎず、組織的な育成機能としては脆弱であるとの認識を示す。記者クラブは、そもそも「取材の共同空間」であり、そこで「育成を制度として回す（担当を置く／研修内容を決める／時間や人手を継続的に確保する）」ことは難しいと捉えている。

そのうえで、若手記者が必要とする力量形成を持続的に行うためには、業界全体で支える教育の仕組みが必要だという。T氏が若手育成を担うべき主体として挙げるのが、新聞協会や地方紙連携（JOD）といった、より広域なレベルの組織が主体となる形である。T氏はある地方紙による震災研修を好例として示している。この研修では、東日本大震災を取材した記者が、自らの体験に基づき「何を見て、どう判断し、どう動き、何を書いたか」を若手に共有した。これは特定社内の指導では再現が難しい、大規模災害の現場経験という高度な実践知を横断的に提供する仕組みであり、若手が現場で必要な判断力や倫理観を深く学ぶ機会となった。

記者としての職業観

新聞は生活必需品ではなく「取らなくても生きていける」媒体である。この前提に立つと、新聞が購読されるためには、単に事実を並べるだけでは不十分であり、記者自身が取材によって独自の付加価値を生み出さなければならない。T氏は、この「価値創造こそが取材の核心」との認識を持ち、情報の希少性や深さ、読者の視野を広げる報道が新聞の存在理由であると捉えている。

記者の役割については、不祥事追及という狭義のジャーナリズムに限定されない視野を持つ。不正の発掘や権力監視が新聞の重要な任務である一方、個人や地域の取組を照らし出す肯定的な報道にも固有の価値があると評価する。「にこにこ記事でも全然いい。うちが書かな

ければその人が脚光浴びなかったかもしれない」と語るように、報道に掲載されることで初めて可視化される努力や活動が存在し、それ自体が公共性を持つと理解している。

新聞の社会的影響力については、過度な使命感を戒めつつも、報道行為の積み重ねが長期的には人々の認識や行政実務を変えうることを重視する姿勢を示す。新聞が社会を劇的に変えるわけではないが、「言い続けないと変わらないことは絶対ある」と述べるように、新聞による社会変革は一举の転換ではなく、漸進的な蓄積による変化として理解されるべきだという認識がうかがえる。記事によって一個人が救われたり、行政に微細な改善が生じたりする可能性は常に存在し、それらの積み重ねが新聞の公共性を形づくるという立場である。

また、記者という職業は金銭的対価だけでは支えられず、「給料なんか安い。やりがいを持っている面がある」と述べ、記者が仕事を続ける理由は収入ではなく、取材行為そのものの面白さにあると語る。「普通の人が見られないものを見て、話せない人と話せる。それが面白い」という言葉に示されるように、通常は触れられない世界にアクセスできることが、この職業の根源的な魅力である。

さらに、T氏は後進の育成において、過去の新聞記者の実践に学ぶ姿勢を重視している。本田靖春や黒田清といった名記者の著作を挙げつつ、「とにかく読めと。貸してやっている。何ならやるから読め」と若手に強く勧めるのは、徹底した取材に裏付けられた批判の書き方、弱者に寄り添う視点、そして報道が社会に与えうる影響の実例がそこに集約されていると考えるためである。若手が記者としての基礎的姿勢や倫理観を身につけるうえで、歴史的実践への理解は不可欠と考えている。

事例6 U氏(通信社・若手:入社2年目、地方支局、20代前半)

キャリアと担当業務

U氏は大学法学部を卒業後、2022年に通信社へ入社し、同年5月に地方支局へ配属された。地方支局は記者3名の小規模体制で、東京・大阪の基幹局とは規模や労働環境が大きく異なる条件下でキャリアをスタートさせた。

配属直後からU氏は地域の警察担当を任され、当初(1年目)は県内の全16署を一手に受け持った。しかし、千葉県出身で土地勘がないまま支局所在地に赴任したため、地理を把握するまでに時間を要したという。毎朝の各署への電話、報道資料の確認、事件発表の取材などが日常業務となったが、「16署の名前も位置関係も分からなかった」「最初は電話が怖かった」と振り返る。

とりわけ難しさを感じたのは、地元警察との関係構築である。警察署に出向くと署員から「お前誰ぞ?何年目?」といった値踏みされるような言葉を掛けられることもあり、無愛想な態度に心が折れそうになる場面もあった。「全員と仲良くしなければいけない」と考えていた1年目には、そっけない対応を受けるたびに動揺し、気持ちを切り替えられなかった。

地方支局は少人数のため、先輩の取材現場に同行する機会は少ないが、囲み取材の際に、他社記者の質問の仕方を聞いて「こういうふうに聞いたら向こうも返してくれるのか」と勉強になった。質問の仕方や声のかけ方を観察すると、他社の先輩記者は相手をいら立たせない技術を身につけており、「同じことを聞くにしても先輩記者はうまい」と感じたという。

2年目に入ると県警本部を担当することになり、1年目の新人が各警察署、U氏が県警本部を受け持つ形で、2人で警察・司法分野をカバーする体制となった。自身も1年目は右も左も分からず、1年上の先輩から基本的なルーチンを教わりながら仕事を覚えてきた。現在は、そのとき身につけた業務手順を後輩に引き継いでいる。

県警本部では、広報資料を受け取り、発表の場で他社記者と囲み取材を行う。そのうえで、基幹局(大阪)の社会部デスクに電話で状況を伝え、記事化の方向性を調整する必要がある。本部発表は、署発表よりも扱う案件が大きいことが多く、デスクとのやり取りは不可欠である。

加えて、司法分野の取材も担当している。裁判所では毎週月曜日に報道向けに裁判の期日一覧が公開され、重要事件の期日は早い段階から把握できる。記者クラブで共有される日程表を確認し、社内の裁判日程システムへ入力・更新することで、取材すべき裁判を押さえている。

新人研修と支局でのOJT

新人研修(初任者研修)は入社後の4月に実施され、期間は約1か月だった。半年後に本社で同期が集まる1泊2日の集合研修が行われるが「近況報告に近い」内容だったという。

支局は少人数体制で運営されており、若手に対する十分な指導体制を確保することは難しい。所轄署への連絡方法や裁判日程の確認といった最低限の手順は教わるものの、実践的な判断や取材手法について体系的な指導がなく、取材は着任直後から原則として単独で行う。先輩記者に同行して学ぶ機会はほとんど得られず、U氏は「どういう取材手法を使えばいいのか、何を取材すればいいのか全く分からないまま現場に飛び込むことになった」と語る。

人員が限られるため、指導はどうしても基本的なルーチンにとどまる。結果として、2年目の記者が1年目を教える構図となるが、現在2年目のU氏も「今の僕の立場からしても、そんな高度なことは教えられない」と語る。

「全国ニュース基準」というハードル

通信社では、地方支局が取材した記事も全国の加盟社へ配信されるため、ニュースは「他地域の読者が知りたい内容かどうか」という基準で選別される。ローカル色が強すぎる話題だと出稿基準に達しないことが少なくないという。このため、「頑張って着眼点を変えてどうにか書きたい」と試みるが、配信に至らないことがある。このまま「壁に阻まれ続けていると何も書けない人になってしまう」と感じている。

一方、支局にはローカルな話題を工夫して全国向けの記事として成立させる熟達した7年目の先輩記者もいるが、先輩がどのように話題を見つけ、全国ニュースとして成立させているのか、自分にはまだその勘所がつかみきれていないという。U氏は、この先輩について「デスクに送る前に見てくださるので、本当にありがたい」と述べ、その支援が大きな助けになっている。本当は「どうやっているのか。そこら辺を教えてほしい」とも考えるが、ただ、それらは教わるというより属人的に獲得されるものかもしれない、自分で考え、試行錯誤しながら全国ニュースとして成立させる方法を模索している。

大阪のデスクとの距離

地方支局内には原稿の最終判断権限を持つデスクが配置されておらず、原稿の編集・出稿判断は基幹局の社会部のデスクが一元的に担っている。このため、地方支局の記者は、原稿の方向性や扱いの妥当性について自局内で即時に確認することができず、内容の是非や企画としての成立性を判断するためには大阪デスクとの電話でのやり取りが不可欠となる。しかし、デスクは管内の複数の支局を担当していて多忙で、気軽には相談できない。

また、大阪のデスクとは地理的にも心理的にも距離がある。U氏は「あんまり分かってもらえない感がある」と感じており、支局所在地の細かな事情、土地勘や取材先の空気感、人物像などが十分に共有されず、相談した際に噛み合わないと感じる場面がある。こうした状況下で「的外れな相談をすると、何も考えていない人と扱われるだけ」であり、「ある程度形にしてから相談しないと『そんなの無理だよ』で終わってしまう」ことに気づき、企画の構想を自分の中で煮詰めてから相談するようになった。ただし一方で、「そのテーマで原稿とし

て成立するのか」を本来であればもっと気軽に相談できればよいとも感じている。

最近になって、一部のデスクは Zoom での 1 対 1 の面談を始め、「最近どうなんだ」と声をかけてくれる機会が増えたという。ただし制度化された仕組みではなく、「一部のデスクが個人的にやってくれている」段階であり、相談環境が十分整っているわけではない。

ネットニュースと企画

近年、社内ではニュースをネット向けに発信する取組が強化されており、記事の評価軸として PV（ページビュー：閲覧回数）が従来以上に重視されるようになってきている。その方針のもと、PV の獲得が見込まれる人情物や密着型の長文記事を積極的に制作することが増えている。こうした長文記事は、記者が独自にテーマを設定し、構成を組み立てて深掘りする本格的な企画物である。U 氏は、企画物に挑戦したい意欲はある一方で、「50 行、60 行ぐらいまともに書けない新人に 200 行の記事は書けない」と述べ、構想段階の見立てやニュース価値の基準がつかめず、難しいという葛藤を抱えている。

これとは別に、支局記者は「話題物」と呼ばれる比較的短い読み物系の記事の執筆も求められる。話題物は、地域社会で生じる出来事や人物紹介、地域特有の事象などを扱う記事であり、速報とは異なる視点から興味深さや意義を提示するものである。企画物ほど長文で精緻な構成を要するわけではないものの、日々のルーチン業務に追われて自由な時間がほとんどなく、企画に割く時間を安定的に確保することは難しいのが現状である。

さらに、こうした読み物系原稿を作成しても、通信社として速報が優先される編集体制のもとでは、特に企画物のような長文記事はデスク判断で後回しにされる傾向がある。U 氏は「せっかく書いたのに、なかなか出ない」「取材した人の年齢が変わっていて、もう一回確認しないといけないくらい遅い」と述べており、完成した原稿が即時に配信されない状況に強いもどかしさを感じている。

他社記者とのネットワーク

U 氏は地方紙、民放の地方局、公共放送の地方局、全国紙などの同年代の若手記者との交流を頻繁にしている。これらの関係は単なる親交にとどまらず、取材の工夫を語り合ったり、仕事上の悩みを共有したりする相談の場となっている。なかでも全国紙の 4 年目の記者は U 氏に写真の撮り方を教えたり、「最近ちゃんと記事書いてんの？」と声をかけたりするなど、若手のまとめ役のような存在である。こうした他社の若手とのネットワークは、地方支局で孤立しがちな若手記者にとって支えとなっている。

さらに、地方紙のベテラン記者が若手を食事の席に誘い、取材の方向づけに関する相談にも応じてくれるという。たとえば、「このテーマであればどこを訪ねれば話が広がるのか」「どのような切り口であれば記事として成立するのか」といった具体的な助言を示してくれるという。

やりがい

通信社で記者として働くことには、通信社ならではの固有のやりがいもある。第一に、自らの取材が全国的なニュース供給網の一部を構成していることである。他地域の加盟社から取材依頼が寄せられることもあり、U氏は「加盟社のために仕事をしている実感がある」と述べている。

また、通信社の記事は配信を通じて県境を越えて広く流通するため、自身の原稿が多様な地域の読者に届くという特徴がある。担当エリアで取材した記事が他県紙に転載される際には、「読んでくれる人が多いという点からしたらうれしい」と語るなど、広域的な読者層の存在が仕事への動機づけとして作用している。さらに、記事が地方紙に掲載された場合には、取材先から「今日載ってたね」「思いを汲んで書いてくれてありがとう」といった反応が寄せられることがあり、U氏は「そう言っていただけると、ちゃんと書けたのかなと思ってうれしい」と述べ、紙面を通じたフィードバックが記者としての励みとなっている。

2年目の現在、U氏は業務上の苦勞を抱えつつも転職は考えておらず、「今のところ、このまま続けようかな」と述べており、当面は通信社で記者としてのキャリアを歩んでいく意向を示している。