

〈随想〉「ことばと(非)人間性」のことども : 近況にふれて身近かな例から

重田, 保志 / シゲタ, ヤスシ

(出版者 / Publisher)

法政大学国文学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

日本文学誌要

(巻 / Volume)

62

(開始ページ / Start Page)

96

(終了ページ / End Page)

97

(発行年 / Year)

2000-07-08

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00020127>

「ことばと(非)人間性」のことばども

——近況にふれて身近かな例から——

重田保志

教師生活の傍ら、文学研究・登山・農耕等に携わる忙しい日々を持ち、そして二十数年前からは、さらに古典芸能(術)の鑑賞と普及活動が加わって、親疎の差はあるものの、定年退職後も引き続いて今日に及んでいるのが年来のわたしの生活の核をなすパターンである。だが、どれ一つとしてもものになったものはなく、ただ気忙しいばかりなのが実情なので、あまり口幅つたいことはいえない。

しかも二年前から、リハビリテーション専門学校生の大学通信教育受講を側面から支援指導する仕事が増えた。かねてから自分の中では、医療や看護・介護・福祉等の分野で働く者の根本条件に関して、その人間性あるいは人間学ということが強く意識されており、そうした人たちを養成する機関では、学ぶ者の素質も含めて、この事柄をどう追究しているのか、機関で学ぶ者たちと直接対話を重ねることのできる場に身を置くことでのこの問題を探り、自分も触発されてゆきたいとの思いをかねがね抱いていたところ、たまたま先方から願ってもない話しかもたらされたのだった。ところが、どういう風の吹き回しか、昨

夏になって、姉妹校である看護福祉専門学校の事務も臨時に兼ねてほしいとの要望があり、気持が気持だけに、人がいなくてお困りの様子だからと、ついこの話しに乗ってしまった。ただ坐っているだけでいいからという条件で引き受けはしたものの、いざ蓋を開けてみると、スタッフの事情もからんではいるが仕事は毎日山のように。連日朝から晩までの勤務を余儀なくされ、もっぱらサービス残業に終始しているありさま。わたしに話しを持ち込んだご当人は、「何もムキになってやることなんかないんだ。適当にやればいいよ。」と言ってくれるが、山積する用件を放っておくわけにもゆかず、しかも、改善を要する問題を覚えもするので生来のゆるがせにできない性分が頭を擡げてきて、「これを仕遂げないと」との思いも強く、だがいつこうに手をつけられない状態のままできていく上、一般教養科目や専門科目の授業を通じて学生に接する事情にはないので、本来の意向にはそぐわないもどかしさもあって、この仕事を捨てられない思い切りの悪さの要因になっている。いまはひたすら時間がほしい、とは切実に思うものの、頭初に掲げた諸事にわたしながら生計を立ててゆくためには年金だけでは事足りず、些少ではあっても、生活の資を得る上でいまの勤めはわたしにとって貴重ということもある。

医療や福祉関係の職務に当たる者の養成機関では、建学の精神や理念に、たとえば「和顔愛語」とか、「人を尊び、命を尊び、個を敬愛す」といった向きのことばを置いている。そこには、この分野に携わる者にとってなくては叶わぬ共通の根本理念を見てとることができる。わたしの勤務先は、医療法人や社会福

社法人・学校法人など二十数施設から成るグループ傘下にあるのだが、事務の仕事に携わる間にもっとも強く意識された問題は、医師の一部にまだ巢喰っている尊大さや、これに迎合したり容認したりしている職員の意識、そしてとりわけ上層部の職員間に共通して認められもする横柄で非礼極まりない態度についてである。その因はといえば、人の結びつきの根幹である「あいさつ」ができていなという一点に尽きるといのがわたしの観測である。これに加えてもう一点思われることは、前置きのことばが欠けているという点である。用件だけ言ってきた、手短かになりと、何で、どうして、何に、等に触れたことばがない。簡潔であることはたいせつだが、人は情報から退けられていては(理由や事情が皆目わからぬままでは)、気の利いた仕事ぶりなど望むべくもない。それというのも、自分の都合だけで人を動かし、事を処していこうとし、それを当然のことのように思い込んでいるところから生じる現象で、コミュニケーションの成立する根本的要件が何にあるかが全く自覚されていない。先に紹介したような理念を掲げる施設に身を置きながら、およそその理念とは裏腹の行為しかとれていない人柄の者たちがこのグループの要所を占めているが、能吏として高く遇される分、人間的には欠落している面が大きいやに見受けられる。目下グループでは、『医療従事者の接遇マニュアル』を土台に、各職域ごとに接遇についての提唱がなされ、その具体的実践が要請されているが、養成機関が標榜している理念は、「ふれあいグループ」を呼称する法人の、上層部職員の精神構造にも浸透をはかる必要性が大いにあると感じている。

この「ことばと(非)人間性」に拘わる実例を一つだけ掲げてみる。わたしが出張から帰ってきたばかりのときである。電話がかかってきたので受話器を取ると、いきなり「○○だが」と施設の名を言い、「至急アンプとマイクを持ってきてくれ」という声。わたしには何のことやらわけがわからず戸迷っているうちに、席を離れていた事務員が戻ってきたのでこれに引き継ぐと、いつもならかなりの無理にも応じている事務員も、さすがこのときばかりは手薄であたふたしている最中とて、できない旨断っていた。すると間もなく、こんどは別人(女性)の声で、Y課長がいま持ちに出向いているので、すぐ器材を玄関に出して置いてほしいとのこと。しばらくすると、先刻の電話の声の主、Y課長が姿を見せたが、玄関に入ってくるなり一言もものを言わず、器材を持ち運んで行ってしまった。当初電話があったとき、彼は電話の応待に出たのがわたしではなくて別の事務員と思ったのかもしれない。それにしても、「先ほど頼んで置いた」と一言、付け足しのことばがほしい。後で聞いたところでは、この器材は自分の所属する職場の医師からの要請で、講義に使用するため、時間を急いで借用に及んだものとのこと。お偉方に対してはたいへん応待がいいとも聞いた。この課長(いまはもつと出世している)については、この先まだ無礼な態度を何度も経験しているのだが、紙数が尽きたので省く。理事長のお供で秘書がやってきたとき、当人をめぐら話しをし、こんど同じような行為に及んだときは、摘まみ出すつもりだと言っておいたが、これはことばの綾。暴力は禁物だ。

(しげた やすし・一九五九年修士課程修了)