

障害者差別はすべての人に関わる人権問題

「障害者」とひとくくりに言っても、例えば視力が左右とも0.1以下の私は、メガネやコンタクトレンズが手軽に入手・使用できる時代に生きているから「障害」と扱われないだけで、視力の矯正ができない時代に生きていれば「障害者」なのではないか、と考えたりします。障害者かどうかの境界線は、社会の都合に合わせて引かれているものなのでしょう。今この瞬間、日常生活に何の不便も感じない健常者だったとしても、いつ事故や疾病で障害者になるか分かりませんし、年老いて身体機能が衰えれば障害とそう変わりもありませんので、障害者差別はすべての人に関わる人権問題です。

国連の「障害者の権利に関する条約」が求めるもの

国連の「障害者の権利に関する条約」を批准するため、日本政府は障害者の人権保障に関する法整備を進めました。この条約は「全ての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を促進し、保護し、及び確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進すること」(1条1項)を目的として、締約国に適切な措置をとるべきことを求めているため、障害者差別解消のための立法は急務でした。

2013年に制定された「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(略:「差別解消法」)は、①障害を持つ人に対しての差別や不当な扱いの禁止と、②合理的配慮の提供を大きな軸

としています。昨年の法改正で見直されたのは、これまで行政機関でのみ義務とされ事業者は「努力義務」とされてきた「合理的配慮の提供」が、事業者でも「義務」に変わった点です。これは障害者が施設やサービスを利用する際に、健常者と比べて不自由なことがあれば、可能な範囲でその不自由さを取り除いて不足を補う工夫をする、ということです。

合理的配慮こそ政治や社会の責任

障害者が街中での不便な点や店員の対応を批判したりすると、SNS上で「炎上」することは、よくあります。近年では、車椅子ユーザーが無人駅での乗降の手伝いを鉄道会社から拒否されたり、映画館での出入り介助に際してスタッフから「別の劇場へ行行って欲しい」と言われたことなどが話題になりました。駅員・従業員がかわいそうだ、ワガママだ、という誹謗中傷は、見当違いです。障害者が健常者と同じように旅行したり映画を見に行ったりすることを望むことは人間として当たり前のことで、ワガママをいうなど非難するのは差別です。現場の従業員たちが大変だ、というのであれば、それはいかなる時も障害者への合理的配慮ができるよう人員配置や施設の工夫を整えていない企業の責任です。もし企業にそんな財政的余裕がないというのであれば、それは助成が不十分な行政の責任でしょう。障害者含めすべての人にとって居心地のいい社会を目指すためにも、人権と差別について学び続けることが大切です。

世界の
人権保障

パターナリズム克服し、障害の医学モデルから人権モデルへ
～国連・障害者権利条約に基づく日本への総括所見～

国連の障害者権利委員会は2022年9月、障害者権利条約に基づく日本政府への総括所見(※1)を公表しました。「日本の父権主義的観点(パターナリズム)が人権モデルと調和しない」ことを指摘し、障害に関する法律や施策の医学モデルから人権モデルへの転換、優生思想との決別を求めました。その上で、津久井やまゆり園事件の検証、優生保護法被害者の救済、一般の女性施策に障害の観点・障害施策にジェンダーの視点を盛り込む、障害者差別解消法を見直し合理的配慮の確保、バリ原則(※2)に基づく国内人権機関の設立などを勧告しています。

旧優生保護法下における強制不妊手術など重大な人権侵害について2024年7月3日、最高裁大法廷で旧優生保護法は立法当初から憲法違反の法律であり、除斥期間の規定を同法の被害者に適用しないという判断を示しました。政府は責任を認め首相が原告等に謝罪し、国会両院で謝罪決議の採択と被害者への補償法が成立しました(※3)。総括所見を実施する対応が図られています。

【参考】「旧優生保護法下における強制不妊手術問題に対する見解」(全日本民医連HP)
https://www.min-iren.gr.jp/wp-content/uploads/2022/04/221019_01.pdf

(※1)(※2)WEBページ「資料・文獻」参照
(※3)「旧優生保護法関係資料」参照
職員専用のページ>人権と倫理センターのページ

寄稿

ベルギーの精神医療改革に学ぶ
～当事者・家族とともにすすめる改革

きょうされん事務局

https://www.min-iren.gr.jp/care_cafe-world

さとう 佐藤 心きさん
本文はこちらから



次回予告 ≫ まちづくりとケア実践 「ケアの倫理」を深める/シリーズ第7回「ケアの担い手は、人権の守り手に」など

2025年9月号外

「ケアの倫理」café vol.6

民医連新聞 (1966年9月13日)
第三種郵便物認可

2025年9月発行

vol.6

「ケアの倫理」café

民医連新聞発行所 全日本民主医療機関連合会 発行人 岸本 啓介 〒113-8465 東京都文京区湯島2-4-4 平和と労働センター7F TEL 03-5842-6451 FAX 03-5842-6460 URL <https://www.min-iren.gr.jp/>
編集/全日本民医連職員育成部、人権と倫理センター 監修/明日の自由を守る若手弁護士の会 岡山県労働者学習協会

全日本民医連
Webページ



ケアが正当に評価される政治を ～ケアの視点から見えてきたもの

ケアに満ちた社会を描こうと呼びかけた「ケアの倫理」café。あと2回となりました。

みなさんの職場でもたくさんの「声」が生まれていると思います。

普段なかなか共有できなかった「もやもや」や「ジレンマ」が言語化されているのではないのでしょうか？

「ケアに時間をかけたいけれど、『時間内に何人さばけたか』が常に頭の中にあり、悩めます」

「『資本主義はケアを評価するためのものさしを持っていない』ことを実感する」

「『ケアの連鎖』がめぐる社会には、ケアが正当に評価される政治が必要だ」

「話が広がるし、ケアされた気持ちになる。日々つらく大変な医療介護現場で、

『café』は今、本当に必要だと思う」

「『ケアの倫理』について話していると優しい気持ちになれる」

ケアの視点から見えてきたものが言葉となり、現場で共有され、新しい動きにつながっています。



わたしの
語り

経営とケア実践

「たたかう経営」とケア実践
～「たたかう」はケアそのもの～

石川民医連事務局長 寺山 公平

ケアの倫理と「経営」を、ケアの倫理と「民医連の経営」として考えてみたいと思います。

私たちは、日々の医療介護活動によって主に収入を得る経営体です。ときには事業所を飛び出して地域の声を集める、受療権をまもるために自治体や政府と交渉する、いのちと健康、環境の対極にある戦争や核兵器に反対するなど「たたかう」組織でもあります。ケアしケアされる社会の実現に向けて、すべての人に寄りそおうとする強くも優しいケア実践の現れだと思います。つまり、民医連にとって「たたかう」とは、ケアそのものではないでしょうか。

制度の枠組みの中で懸命に医療介護の実践を行いながら、ケアが大切にされ、いのちや現場、患者利用者の健康と権利がまもられるように、その枠組みそのものの改善を目指すことも一体のものとして取り組む「民医連の経営活動」はケア実践そのものです。

「たたかう経営」は「ケアに満ちた社会」を実現する民医連綱領実践のエンジンであり、民医連を持続するエネルギーでもありますね。

経営の中にケアを、ケアの中に経営を
～社会構造見抜き、対話の中に未来がある～

福岡・佐賀民医連事務局長 堤 華香

ケアの倫理と経営は、ときにちがう方向を向いているように見えるかもしれませんが。ケアは、目の前の人に寄り添い、一人ひとりの思いにこたえる営みです。効率ではなく、関係性や気づきを大切にします。一方、経営は、全体を効率よく動かすために、ルールや仕組みを整えようとします。そのため、現場では「ケアを優先すると回らない」「経営を重視すると気持ちが無視される」と感じることもあります。

でも実は、このぶつかり合い(対話)が大切です。対話に意味があると思います。ケアは経営に「このやり方で本当にいいの?」「人権は守られている?」と問いかけます。経営はケアに「どうすればみんなが無理せず続けられる?」「誰のために、何のために?」と考える力をくれます。大事なのは、どちらかをあきらめるのではなく、矛盾や葛藤を受けとめ対話することではないでしょうか。

いまの社会は、ケア労働の価値を十分に評価していません。その構造を見抜き、診療報酬や介護報酬の改定をはじめ、ケアを中心にした新しい社会のしくみを提案するのが民医連です。ケアへの思いと経営の現実がぶつかり合い、対話を重ねるところにこそ、持続可能な事業のあり方や、民医連の医療・介護を発展させるヒントがあるのだと思います。

1面 経営とケア実践

2・3面 「ケアの倫理」を深める/シリーズ 第6回 関心と応答、人間の尊厳とケア

4面 日本国憲法とケア 連載⑥それは「ワガママ」ではない ～障害者差別の「炎上」に思う～
パターナリズム克服し、障害の医学モデルから人権モデルへ ～国連・障害者権利条約に基づく日本への総括所見～

Webページ ベルギーの精神医療改革に学ぶ ～当事者・家族・地域とともにすすめる改革

「ケアの倫理」 を深める

シリーズ

前回に続き、ケアの倫理を深めるために、重要となるポイントを提示していく。感じたこと、実践に生かしたいことを、ぜひまわりの人と語りあってほしい。

それぞれの声に
耳を傾けよう

Café あなたの職場でも

- 誰もがケアに参画できる社会にするにはどうすればよいでしょう。
- 労働時間が短縮されゆとりが生まれると、どのような変化が生まれるでしょう。



「関心を向ける」こと

ケアの出発点は、他者(あるいは自分)のニーズに関心を向けることである。無視・無関心からは、ケアは生まれない。関心を向けることは、そのニーズを理解するためにほかの人や集団の立場に身を置くような姿勢や態度が必要となる。それは、知識や想像力、「相手の声に耳を傾ける」実践も必要だろう。

しかし、明白にわかるニーズもあれば、把握しにくいニーズもある。たとえば言葉を発せない乳幼児のニーズは手探りで応答するほかないし、SOSを出すことができない立場に追い込まれている人などのニーズは、そもそも表に出てこない。社会的マイノリティのニーズも、多数派の「これがふつう」に覆い隠されやすい。自分中心のものの見方や思い込みがあれば、見逃してしまうニーズは、たくさんあるのだ。私は、政治にこそ、「見過ごされてきた声なき声」や「いのちや尊厳にかかわる切実なニーズ」をキャッチする姿勢を持ってほしいと、強く思う。

いま、自己責任論や能力主義が浸透する社会のなかで、自己利益のみの追求や、人間への見方がせまくなってきていないだろうか。「相互依存しながら、ともに生きる」のではなく、互いに関心をもたず、自己防衛のために攻撃的に相手をみてしまう。

社会や政治に対する態度もそうだけれど、無関心はある意味、ラクである。考えなくていいし、めんどろなことに巻き込まれることもない。でも、「ケアしあうこと」がない世界では、他者の痛みに鈍感になるし、互いに傷ついていくのではないか。これは職場づくりにも言える。日々のあいさつや雑談、対話を通して、おたがいが他者のニーズに関心を持ちあい応答していくことが、ケアのある職場をつくり、チーム力を高める大事な要素ともなる。

「応答する責任」について

関心を向け、ニーズの存在を把握することがまず大事であるが、ニーズが気づかれたからといってそれが充足されるとは限らない。放置されるニーズもある。三食まともに食べられないような子どもの貧困が広がっているが、そのニーズが把握されても、誰かが食事を与えなければ、「お腹を空かせている」というニーズは充足されない。

つまり、関心を向けることと、応答する責任は、結合されないといけない。ちなみに、ニーズを把握する人と、応える人は同じでなくてもいい。チームプレー、人や組織のネットワーク、あるいは諸制度の活用で、ニーズが充足されることが大事である。

ケアの倫理は、ニーズに誰かが「応答する責任」があることを重視する。応答する責任は、そのニーズが満たされないと生

存の危機に陥るような、乳幼児や高齢者、病人などのケアニーズにはもちろん当てはまるが、社会で起きている問題(災害の被害者や、医療や介護の危機的状況など)への視点としても、重要な概念となる。

誰がその責任を引き受けるのか、どのように負担の割合を配分するのか。「誰もがケアされる人であり、ケアする人」であるならば、その責任の配分への「決定」に、すべての人が対話を通じて参画することが必要だ。ケアの倫理は、ニーズの把握とニーズに応答する責任が、政治と民主主義、社会の諸制度を見直していく重要な視点のひとつになると考える。個人や家族任せ、市場任せではなく、ケア責任を政治が自分事として再認識することも欠かせない。



第6回

関心と応答、 人間の尊厳とケア

岡山県労働者学習協会 事務局長

ながひさ けいた
長久 啓太さん

つながりのなかにある「尊厳」

人間の尊厳とケアについても、ふれたい。自分の脆弱性やニーズに誰かが応答してくれるとき、私たちは「自分が大事にされている」と感じるだろう。それは、人権の核となる「尊厳」につながる感覚を育む。尊厳は、個人に内在する価値であることを確認しつつ、他者との関係性のなかで、実感されるものでもある。

人は、いま自分が存在しているという事実を、他者から認められてはじめて、自己の重みやかけがえのなさを感じる。他者から大切にされて(ケアされて)、自身を大切にしなければならないことにも気づく。職場でも家庭でも、ケアがあれば、私たちはそこに安心して「居る」ことができる。

でも、私たちの社会は生きづらい。数値や他者評価による序列化、能力主義による選別、そして先入観や偏見による見下しや人格否定…。だからこそ、ケアの態度や人間観を、多くの人と語りあいたい。

自分の困りごとや痛みを耳を傾けてくれる、苦しさを言葉にできないときもそばで寄り添ってくれる、自分がどのような存在であれ大切にしてくれる重要な他者がいるという安心感は、人間にとってその人格を守り、形づくっていく。したがってケア実践は、憲法13条にある尊重されるべき「個人」、24条にある「尊厳」という憲法の根源的価値を支える営みでもあるのだ。

誰もがケアに参画できるように



ケアには、ゆとりが必要である。ケア労働の現場でもこれは切実だと思う。ゆとりがなければ、他者への関心・応答・実践は毀損し、縮小するだろう。自分のこと、目の前の「しなければならないこと」で精一杯になるからだ。そして、地域や社会、政治、平和のことを考える時間ももちにくい。

「関心を向ける」というケアの出発点に高いハードルがあるのが、ゆとり不足の日本社会ではないだろうか。その結果、身近な場でケアしあう力が失われ、政治にも関心をもてず、一部の強者・権力者が、都合のよいしくみをつくりあげている。

ケアが足りない人々や領域に関心をもつためには、労働時間の短縮がじつは大事なポイントとなってくる。

1日8時間労働というのは、労働運動が勝ち取ってきた成果でもあるが、ケアの時間はどうしても限られてくるし、仕事中心の生活にならざるを得ない。1日の労働時間は長くとも6時間ぐらいにする必要がある。ゆとりが増えれば、仕事以外のことに関心を向けられるし、家庭内の無償労働(ケア)の

偏りの是正、ジェンダー不平等を解消していく推進力にもなるだろう。

すべての人がケアをし、またケアされる人としてみなされるような社会に変革していくためには、有償労働の時間を大幅に限定し、私たちのなかで当たり前になっている「労働中心」という価値構造を変えていくことが必要だ。

「自分自身の生活を見直したときに、労働時間をいかに減らし、自分や他者へのケアの時間をどれだけ取り戻せるか、自分の時間や場所を囲い込まずにいかに他者とシェアできるか、を考えた方が、豊かに暮らせるように感じる。(略)…馬車馬のように働く生き方とは違うあり方を模索することで、『お互いさま』や生命とのつながりを回復」(注)できる、そんな社会や地域を、皆で創造していきませんか。

(注) 竹端寛『能力主義をケアでほぐす』晶文社、2025年、P.77

※本稿は『民医連医療』にも掲載しています。
全7回(2025年2月～8月予定)。

つばやきコーナー

