

# 全日本民医連

## 「ケアの倫理」café オンライン交流会

2025年7月9日（水）13:30～16:00

### ○開催目的

各地の「ケアの倫理」caféの実践を交流し各県連・事業所・職場の取り組みに生かす

### ○全体会

<https://us02web.zoom.us/j/88935832517?pwd=Jwiwhhjrt9dD1lEb6aRynOSoe1vjZ4.1>

ミーティング ID: 889 3583 2517 パスコード: 0709

○Zoom画面表示⇒「県連名、法人・事業所名、お名前（複数参加は人数）」がわかるように表示してください。

○集会資料⇒全日本民医連HPにも掲載しています。

TOPページ>「ケアの倫理」café>「オンライン交流会当日資料」



「LiveQ」  
指定報告への質問を  
記入・共有できます



「感想文」  
感想をご記入ください。  
締切：7月15日（火）



全日本民主医療機関連合会 mail : min-ikusei@min-iren.gr.jp  
電話 : 03-5842-6451 緊急携帯電話 : 070-6438-4098

## 各地協分散会 Zoom のご案内

①北海道・東北 進行:吉田裕也さん(理事) ホスト:岩手民医連 TEL019-636-2088

<https://us02web.zoom.us/j/82122033810?pwd=jwbZCBDwxuSbcC7cKk6oyUdz1B9pdR.1>

ミーティング ID: 821 2203 3810 パスコード: 0709

②北関東・甲信越 進行:鈴木由紀さん(理事) ホスト:山梨民医連 TEL055-221-7511

<https://us02web.zoom.us/j/81232542558?pwd=uKr6v6KLwalvDCRJmosjnLkoB4eJmb.1>

ミーティング ID: 812 3254 2558 パスコード: 0709

③関東 進行:宮川喜与美さん(理事) ホスト:全日本民医連① TEL03-5842-6451

全体会のURLと同じ (全体会後、そのまま残ってください)

④東海・北陸 進行:小出治人さん(職員育成部)ホスト:愛知民医連 TEL052-883-6997

<https://us06web.zoom.us/j/83296117960?pwd=aJUCwO1YfDzVsIna5K4gBtBA0zRI9F.1>

ミーティング ID: 832 9611 7960 パスコード: 0709

⑤近畿 進行:仁田勝大さん(理事) ホスト:兵庫民医連 TEL090-6233-5090(仁田)

TEL06-6268-3970(会場は大阪)

<https://us06web.zoom.us/j/8806240786?pwd=R0FNLoxUMFNvWnhOQXNRV2ZSYnFBZz09>

ミーティング ID: 880 624 0786 パスコード: 3333

⑥中国四国 進行:西村峰子さん ホスト:全日本民医連② TEL03-5842-6451

<https://us06web.zoom.us/j/81452756850?pwd=2aNwGbkdVWhwJGPmo1UkasVKwa9cUH.1>

ミーティング ID: 814 5275 6850 パスコード: 0709

⑦九州・沖縄 進行:川上和美さん ホスト:熊本民医連 TEL096-371-4751

<https://zoom.us/j/98229484513?pwd=qw0mW67TcBZtTMUbTwaEq35bGn2mRW.1>

ミーティング ID: 982 2948 4513 パスコード: 0709

全日本民医連 代表 TEL03-5842-6451 緊急用携帯 070-6438-4098

# 全日本民医連 「ケアの倫理」café オンライン交流会 プログラム

進行 河野智彦さん（理事・職員育成部）

## 【全体会】

13:30 開会あいさつ

職員育成部長・副会長 川上和美さん

LIVEQ 案内

「ケアの倫理」café 前半の取り組み 事務局次長 西村峰子さん ..... P11

13:45 実践報告

「ケアの倫理 Café 青森民医連の取り組み」

青森民医連 教育委員長 生協さくら病院 精神リハビリ科科長 佐々木良範さん

..... P20

「『ケアの倫理』café 群馬民医連の取り組み」 ..... P28

群馬民医連 事務局 千明友彦さん

「奈良民医連 『ケアの倫理』café への取り組みについて」 ..... P34

奈良民医連 教育委員会事務局 吉川謙一さん

質問 LIVEQ より

14:20 休憩

14:30 「ケアの倫理 Café 職員学習の取り組み」 ..... P40

山梨民医連 教育委員会 河野朝呼さん

山口民医連 「『ケアの倫理カンファレンス』の取り組み」 ..... P47

医療生協健文会 地域福祉室メロス 室長 森山美千留さん

兵庫民医連「耳から届く ケアの倫理の実践」 ..... P53

尼崎医療生活協同組合 尼崎医療生協病院 医局担当事務次長 大谷恵さん

質問 LIVEQ より

15:05 休憩

※地協ごとの Zoom URL に入りなおしてください

関東地協は全体会と同じ URL ですので、そのまま待機してください。

## 【分散会】

15:15 各地協ごとに交流（進行 職員育成部員）

各地協ごとに終わりのあいさつ

16:00 終了





## 「ケアの倫理」café企画 前半のとりくみの特徴～生まれた「声」から

「ケアの倫理」café オンライン交流会 2025年7月9日 / 全日本民医連 職員育成部

1

### 「ケアの倫理」café企画 基本方針



全日本民医連第46回定期総会は、「ケアの倫理」を深めることを提起しました。社会保障抑制政策によって、思うようなケア実践ができない、待遇が低すぎるなどの異常が常態化しているなか、「ケアの倫理」を学び深めていくことは、ケアに自己責任論をもちこむ新自由主義に抗し、戦争・暴力に対峙する民医連の日常活動と運動を発展させることにつながります。

「ケアの倫理」caféは、第47回定期総会（2026年2月予定）へむかう時期、「高い倫理観と変革の視点を養う職員育成」活動として、全職員が取り組む学習として提起します。

私たち自身の言葉で「ケアの倫理」を語り合い、次の方針につなげましょう。

2

# 目標



- ①「ケアの倫理」について、ケア実践や生活に引き寄せて語り合い、理解を深める。
- ②世界の人権保障の到達や日本国憲法の視点から「ケアの倫理」を深める。
- ③多様性を認め合い、互いの声に耳を傾け、誰もが個として尊重される組織への変革をめざしながら、「ケアに満ちた新しい社会とは」を語り合う機会とする。

期 間：2025年4月～10月末まで。

活動集約：学習会開催数、参加者数について県連ごとに集約します。  
感想、各地のニュースなどもお寄せください。

3

# 紙面構成



- ①「ケアの倫理」を学ぶ（長久啓太さん「民医連医療」連載）
- ②「各職種とケア実践」（職場の仲間から）
- ③海外の国から（すすんだ国々の社会福祉施策や人権保障の取り組み紹介）
- ④コラム「日本国憲法とケア」（明日の自由を守る若手弁護士の会 黒澤いつきさん）

- |   |
|---|
| 4月号 連載1「ケアとは何か、ケアの定義について」 / 介護とケア実践<br>/ デンマークの社会福祉政策と高齢者の生き方                             |
| 5月号 連載2「ケアは、これまでどのように扱われてきたか」 / 保育とケア実践<br>/ フィンランドの子育て（「幸福度1位」を支える「無料で質の高い教育制度と手厚い社会保障」） |
| 6月号 連載3「ケアする人をケアするもの」 / リハビリとケア実践<br>/ パリテの四半世紀～「男性による政治」への挑戦 フランスの両性平等のたたかい              |
| 7月号 連載4「資本主義社会とケア」 / 看護とケア実践<br>ケア職（看護師・介護士）の価値を高めるドイツの取り組み                               |
| 8月号 連載5「ケアの倫理を学ぶ(1)」 / 医師とケア実践 / 医療DXと受療権   |
| 9月号 連載6「ケアの倫理を学ぶ(2)」 / 経営とケア実践 / 障害者政策  |
| 10月号 連載7「ケアの倫理から、社会や政治を照射する」 / まちづくりとケア実践 他   |

4



## 第2回目

学習会累計 3,408回

参加者数のべ 21,902人

### 各県連の推進体制

多くの県連、法人・事業所で方針・計画をもち、  
理事会や職員育成委員会などを中心に取り組まれています

5

## 前半のとりくみの特徴 ～「声」から～ 学び、語り合ってきたこと



6

## Ⅰ 多彩なとりくみの広がり



職場や職責者会議等での読み合わせ、学習会、動画視聴、制度教育、多職種型企画、カンファレンスとリンクさせての取り組みなど。

- ケアの現場で働く私たちが最も知っておきたい学びであることを参加者で痛感し、感想も飛び交い、学習意欲にもつながった。
- ケアは人として生きていくために必要なもの。支え合いがケアだと思った。「ケア」について言語化して学ぶってすごいと思う。
- 「ケアの倫理」カンファレンスで自分の考えるケアの在り方を発言した事がすごくよかったです。
- 利用者さんから「いつもありがとう」のお言葉をいただく。お互いにケアを提供し合う関係性を作り上げているのは現場の努力の賜物。高齢化、介護報酬に不安を覚え、過酷な仕事だが、それぞれの立場からのケアについて、互いに耳を傾けケアを見直す機会としたい。

7

## 2 職場づくりにつながっている



語り合うこと自体がケアとなり、コミュニケーション、相互理解、チーム力向上、良質なケア実践に

- 普段、業務以外の話はしない人とも、コミュニケーションを深めることができた。
- 職員もケアを必要としていると気づかされた。互いにケアし合える職場にしたい。
- 仕事で辛かった時に、みんなに声をかけてもらい本当にケアして貰ったと実感した。
- 一人で抱え込まないために相談できる仲間や職場づくりが大切。話せる職場、気兼ねなく言える職場がモチベーションアップに繋がり、利用者様の笑顔につながる。
- 職員が健康でなければ良いケアを提供できないのは強く実感する。

8

### 3 「ケアの定義」への新鮮な受け止め



「ケアの定義」は広い

- あいさつや声かけ、日常的なコミュニケーションや雰囲気づくりも広く「ケア」といえる。
- 生活や仕事だけでなく、平和や環境、人権や憲法にまで話題が広がると知り、楽しみ。
- ケアの定義が「この世界を維持し、継続させ、修復するためになす、すべての活動」であることをきき、民医連での活動もケアにあたると思った。戦争はその逆。
- ケアの定義に政治まで含まれていると知った。お金のあるなしに関わらず、きちんとケアが提供される社会にならないといけない。
- 自分がケアしていると思ってきたが利用者さんの言葉から多くのケアをもらってきた。
- 人間は相互依存するもの。「何でもできて一人前」の考え方、価値観にとらわれていた。

9

### 4 「ケア実践の特徴」への実践的な共感



ケアを「実践」ととらえることで、その営みが研究対象となり、「ケアの倫理」は生まれてきた

- ケアは人間社会の根幹であり本質であること、ケアする人とされる人との関係は、個別のケアをめぐって『ケアする人にさまざまな知識や判断力、感受性、そして責任を要請する』という言葉があり、何が良いケアなのか実践の中でつかみ取るしかない、その通りだと思います。

- ケア関係は、能力、体力、責任において、非対称的な力関係ではケアされる人の身体的尊厳を傷つける可能性を常にはらんでいることを忘れずにケアを大切にしたい。

- ケアの実践は私たちの職場そのもの。気づき、共感し、ケア実践できる職場の関係性が大切。それが地域医療・介護の満足度につながっていくのだと思いました。

10

## 5 「ケア負担の偏り」はつくられてきた



家父長制やジェンダー(男女の役割分業規範)、資本主義による社会的な構造からケア負担が偏ってきた。ケアは構造的に評価されづらく意識されづらい。

○女性は男性の5倍という家事労働の時間差に、みんなで驚いていました。

○男性の育休など増えたが、まだまだ周囲の目は厳しいと思う。社会的に女性が担うべきという考えが根強く、当事者が声をあげづらい。

当事者が声を上げやすく、その声に耳を傾けられることができる社会の仕組みが必要。

○祖父母の時代は女性がしていたが、自分たちの世代は大きく変わってきた。共働きが一般的になっている中で、家事は二人でやっている。

○ケア負担の偏りが、そのままジェンダー格差に反映されている。

○ケアの倫理がフェミニズムの歴史と結びついていることがわかった。

11

## 6 ケア労働を評価し、社会全体で担えるように



医療・介護・保育等ケアは「放棄できない営み」であるにもかかわらず評価されない。「ケアする人へのケア」が大切。

○家事・育児・介護などケアは無償労働に押しやられ、公的領域から排除されてきた。現在のケア労働者の待遇等の低さにつながっている。ケア労働の価値を正当に評価してほしい。

○ケアをしている人はケアの大変さを分かってくれる人がいないと辛い。  
「ケアがめぐっていれば、私たちはそこに「居る」ことができる」の一文がたいへん印象深い。

○社会全体で子育ても介護もしていくことが大切。ケアの価値をあらためて見出すことが社会発展のために必要。どうすればケアが巡る関係性や社会を築くことができるだろうか。

○医療・介護・保育の制度見直しや待遇改善、人員増など、ケア労働にリスペクトする政治を。

○介護保険制度の改悪(介護報酬の低さや人員不足など)によって、思うようなケア実践ができない。役に立ちたい気持ちややりがいだけで継続するのは困難。

12

## 7 軍事費より、いのちとケアに予算と政策を



社会を持続可能なものにするのは、万人の基礎的ニーズを満たすこと。戦争を起こさない。

- 軍事費にお金かけるのに医療・介護へは不十分。世代間対立の構図を作ってはいけない。
- 他国に気を遣ったり、ミサイルを買う前に、目の前の命に目を向けるべき。
- 戦争にはケアの考えはない。命を落とす側の人のことは考えていない。
- 「ケアの価値を評価し資源配分を決める（政治など）公的な場にケアを実践したことのないような人ばかりいる」とあり、その通りだ。昔の考えにとらわれて新しい考えを取り入れられない人ばかりだから、日本は変わらない、変えられない国になっているのではないか。
- 福祉・医療分野は政治の影響力が大きい。選挙に行き、政治を変えていく必要がある。

13

## 「ケアの倫理」café Vol.4



14

## 引用

第4回

## 長久啓太さん シリーズ「『ケアの倫理』を深める」第4回 から

# ケアの倫理で社会を構想しなおす

ケアで社会を、私たちのいる場所を照射するには、ケアから生まれるもの、その言葉や態度、とまどいや喜びの意味を語り合い、自分たちの言葉としてつかみなおすことが大事ではないか。それは、民医連の皆さん がずっとやってこられたことにはかならない。

資本主義の論理から医療や介護を守り、人権の理念をかかげ、地域の人びとのニーズに関心をもちアプローチする。健康問題を重層的に捉え、政治や社会にも働きかけてきた。その多様なとりくみや経験蓄積を、皆さんもっている。

苦労を伴いながらも、関心をもちあい、ままならないものを引き受け、相互依存しあうそれぞの実践を、あらためてケアの倫理で再確認してほしい。そこには、経済活動を第一に考え、収奪をもいとわない社会規範への抵抗の契機があるはずだ。

## 参考

岡野八代さん「ポストコロナ禍、戦争、民主主義－ケアの倫理から考える」から  
『民医連医療』2024年3月号



### 「ケアの倫理」と日本国憲法、民主主義

ケア実践は、憲法13条にいう尊重されるべき「個人」、24条にいう「尊厳」という立憲民主主義の根源的価値を支える大切な営みです。

ケア実践の根底には、つねに自分の声とは異なる声を聞く態度が要請されています。だからこそ、一人ひとりの声にしっかりと応答するという意味での民主主義のモデルの一つとして、ケア実践を見直すことが必要ですし、コロナ禍でこれほど政治が、困難にあるひとのニーズを聴取しないなか、ケア実践から学んだ価値や態度を基準にして、民主主義が機能しているのかが厳しく問い合わせなければなりません。

「café」企画 ⇒ 日々の葛藤や苦しみ、喜び、「声にならない声」を言葉にすることが、「ケアが大切にされる社会」につながっている

17

### 第46回総会スローガン

○平和的生存権・人間の尊厳を守る立場で、国連憲章・国際法に反する暴力・戦争を止めるために行動しよう。

○大軍拡を止め、多様性の尊重・ジェンダー平等といのち第一の政治を実現するために、共同組織とともに、地域から人権・公正の波を起こそう。

○70年の歴史を力に、「ケアの倫理」を深め、「2つの柱」の全面実践で、「人権の砦」たる民医連事業所を守り、発展させよう。



### 【ご紹介】全日本民医連HP

TOPページ>職員専用のページ>職員育成部>「ケアの倫理」café 各地の取り組み



18

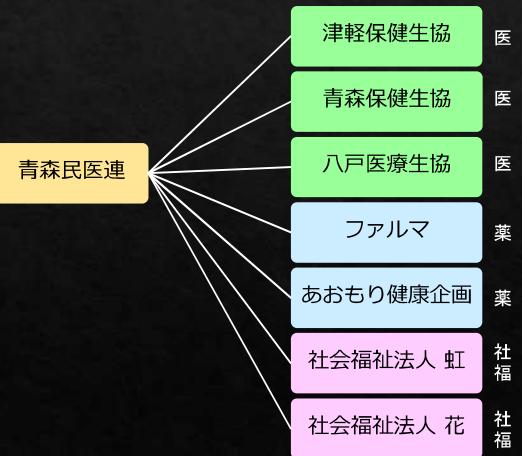


# ケアの倫理Café 青森民医連の取り組み

青森民医連 教育委員長  
生協さくら病院 精神リハビリ科 科長  
佐々木良範



青森県民医連には  
7つの法人の事業所が  
加盟しています





## 県連学習推進体制

① 県連理事会の指導の下、県連教育委員会が  
その任を担う

事務局：県連教育委員会事務局

委員：県連教育委員

② 各法人・事業所の推進及び集約担当者

## 取り組みのすすめ方

- ① 3月県連教育委員会にて推進方針案等を確認
- ② 4月の県連理事会にて青森民医連としての学習推進方針案を確認



## 各法人・事業所の取り組み

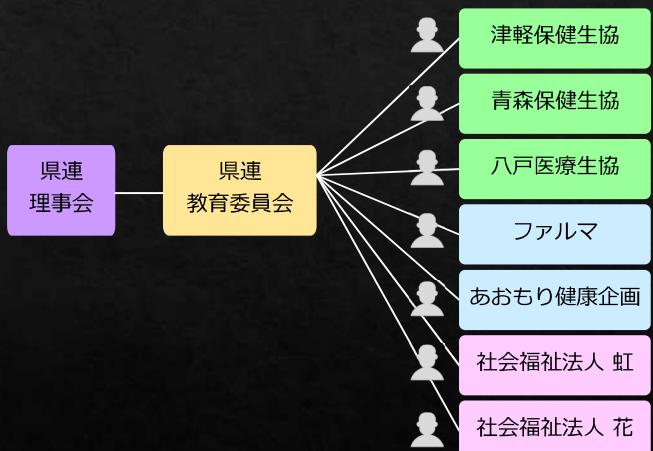
- ① 4月上旬に各法人事業所の推進・集約担当者を決定し、県連に報告する。
- ② 毎月発行される学習教材（民医連新聞号外）を各職場・全職員に配布する。
- ③ すべての職場で、部会などを通して月1回以上Caféを企画する。出された意見感想を受けとめ合い、学び合い、組織や社会を変革していく機会とする。





## 学習推進の体制

各法人  
県連教育委員 ≒ 学習推進担当



総会方針、旧優生保護法見解の学習もこの体制でコツコツ積み上げてきました

みんなで学ぼう!

### 『ケアの倫理』café vol.1

県連教育委員会

#### 学習期間がスタートしました

民医連新聞 4月号外

「ケアの倫理」Café はお手元に届きましたか?

『ケアの倫理』café

「ケアの倫理」Café 学習目標

- ①「ケアの倫理」について、ケア実践や生活に引きさせて語り合い、理解を深める。
- ②世界の人権保障の到達や日本国憲法の視点から「ケアの倫理」を深める。
- ③多様性を認め合い、互いの声に耳を傾け、様々な問題として尊重される組織への変革をめざしながら、「ケアに満ちた新しい社会とは」を語り合う機会とする。

◆すべての職場で、部会などを通して月1回以上 Café を企画しましょう。

◆出された意見や感想を受けとめ合い、学び合い、組織や社会を変革していく機会としましょう。

◆Café 企画を実施したら、報告様式に記入して法人の集約担当者に提出してください。

学習期間  
4月～10月末

おねがい

毎月5日までに県連まで  
報告してください。  
5月はGWがあるので  
5/7までにお願いします。

法人集約担当者さまへ

全職員で「ケアの倫理」を学び、実践に活かそう!!

## ニュースの発行

◆民医連新聞号外の「ケアの倫理」Caféが届いたタイミングでvol.1の発行

◆まずは手にとてもらうところから

# 『ケアの倫理』café vol.2

各法人から学習報告が届きました

寄せられた感想を一部ご紹介します

4月分 (5/9報告)

法人名	学習会回数		学習者数	
	当月	累計	当月	累計
津軽保健	7	7	64	64
青森保健	6	6	45	45
八戸医療生協	10	10	90	90
フルマ	8	8	91	91
あおもり健康企画	2	2	2	2
社協・花	1	1	20	20
社協・虹	1	1	1	1
他	1	1	1	1
計	36	36	314	314



全職員で「ケアの倫理」を学び、実践に活かそう!!

- 人間社会の中で自分も誰かに助けられている当事者であることが理解できた。とても大切な視点だと思った。
- ケアされる側になって初めて気付くこともあるが、ケアを受ける側がすべて同じ考え方には限らない。ケアとは何か、相手に対する配慮や関心をもって今後も対応していきたい。
- ケアの実践には、スタッフ全員が協力する場を設け、気軽に自分の意見を言える職場作りが重要であると思う。
- 介護報酬に依存している介護事業を持続可能にしていくには、国策が不可欠。高齢者も若年者も、人権がないがしろにされない政策を望む。
- ケアを社会で支えるためには、税金の使い方の見直しや法制度の改善などの大きな課題がある。コロナ禍での医療介護従事者の奮闘を振り返ってみても、ケア労働は、より一層、社会的に評価されるべき。

おねがい 毎月5日までに  
法人集約担当者さまへ  
連絡まで報告  
してください。

## ニュースの発行

◆各法人からの報告を表にして掲載

◆寄せられた感想を抜粋して紹介

◆学習している様子の写真を掲載

# 『ケアの倫理』café vol.3

みなさんもう見つけましたか?

津軽医院リハ山下大史さんの記事が載っています!



## ニュースの発行

◆県連内事業所職員の記事が載ったので

顔写真とコメントを寄せていただいた

◆「ケアの倫理」について考えさせられる

テレビドラマを紹介してより身近に

全職員で「ケアの倫理」を学び、実践に活かそう!!

## 学習の到達 (7/9全日本報告分)

	延べ学習会回数	延べ学習人数	職員総数
津軽保健生協	21	251	1,089
青森保健生協	51	440	809
八戸医療生協	48	394	156
ファルマ	19	162	73
あおもり健康企画	17	126	53
社福・花	5	34	80
社福虹	17	116	166
<b>計</b>	<b>178</b>	<b>1,523</b>	<b>2,426</b>

感想を主にジャンル分けすると…

- ◆ケアする側の職員としての苦悩
- ◆「ケアする人のケアも大切」が初耳  
→自分にできることはなんだろう？
- ◆自分が子育てや介護をしている(いた)  
時の記憶を思い出してのあふれ出る  
気持ち(含む家父長制へのあれこれ…)
- ◆ケア労働への報酬の低さや財源の  
使い道に対する政治への怒り



## 学習推進で大切にしていること

- ◆各法人集約担当者は報告される数や感想をチェックするだけでなく、報告が上がってこない職場がないかを確認  
→ Café学習会開催の声がけ



職場内で話しあい声をかけあうことも  
大切なケアのひとつであるから



## 「ケアの倫理」の学びは昨年度の制度教育中期研修から



- ◆岡山学習協 長久啓太氏  
「ケアの倫理を学び、活かす」

今年度も  
長久さん予約済み  
9月と10月で  
計3回行います！

今日の交流会で  
全国の取り組みを  
学ばせていただき  
10月末まで  
走り切ります



ご清聴ありがとうございました

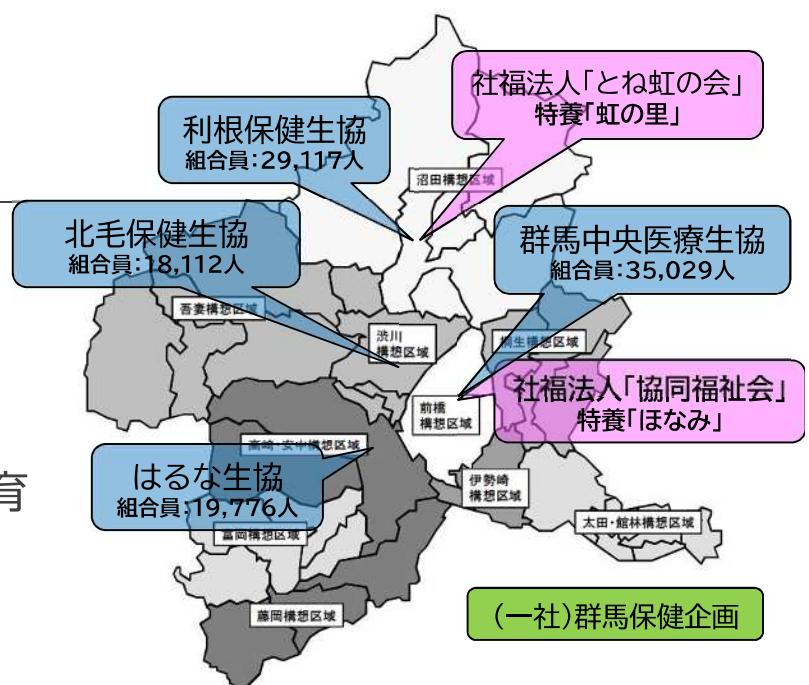


## 「ケアの倫理」café 群馬民医連の取り組み

群馬民医連事務局 千朋友彦

### 群馬民医連の 特徴

- 4つの医療生協法人
  - 1つの一般社団法人
  - 2つの社福法人
  - 県連教育委員会が制度教育などの職員育成を担う
- ※ただし新入職員制度研修は  
青年育成委員会が担当



## 群馬民医連の課題

---

- ・ 学習会開催回数や人数の集約方法が\_\_\_\_\_
- ・ 全日本が求める\_\_\_\_\_に集約が揃わない
- ・ 県連教育委員が不在な\_\_\_\_\_との連携

### 県連としての取り組み①

### 県連としての基本方針 を作成

---

- ・ 全日本民医連の基本方針 + a
- ①事業所/職場、法人、県連における担当者を決める  
事業所/職場：**職責者** 法人：教育委員 県連：担当事務局
- ②担当者が各部門の責任者となり、**専用の用紙**を用いて管理・集約
- ③各部門における**集約期限**を設定（4月分～10月分まで明記）  
例)6月分 職責者→法人担当者 7/7(月) 法人→県連 7/8(火)

『ケアの倫理』Café 報告用紙【法人→県連】				5月分
法人名 利根		左記集まりへの職員参加延べ数		特徴的な取り組み＆感想・意見・質問など
「『ケアの倫理』Café」を活用した学習(読み合わせや独習含む)開催数				
No.	事業所・職場名	回数	人数	特徴的な取り組み＆感想・意見・質問など
1	利根中央病院（3 A病棟）	1	10	
2	利根中央病院（4 A病棟）	1	17	
3	利根中央病院（4 B病棟）	1	11	
4	利根中央病院（5 A病棟）	1	12	
5	利根中央病院（5 B病棟）	1	10	
6	利根中央病院（6 A病棟）	1	8	
7	利根中央病院（6 B病棟）	5	18	
8	利根中央病院（手術・中村室）			
9	利根中央病院（透析室）	2	12	
10	利根中央病院（外来）			
11	利根中央病院（看護部）			

『ケアの倫理』Café 報告用紙【事業所・職場→法人】				
法人名： 北毛		職場名： 在宅医療介護事業部		
「『ケアの倫理』Café」を活用した学習(読み合わせや独習含む)開催数		左記集まりへの職員参加数	特徴的な取り組み＆感想・意見・質問など	
日付	曜日	回数	人数	
5/1	木			
5/2	金			
5/3	土			
5/4	日			
5/5	月			
5/6	火			
5/7	水			
5/8	木			
5/9	金	1	11	デイサービス：職場部会前に、主任がケアの倫理について職業者研修会で学んだことを報告。2Gに分かれて、入浴介助についてディスカッション

## 参考資料①:集約用紙

【上】 法人 → 県連  
 【右】 事業所/職場 → 法人

### <一か月の流れ>

前月中

法人教育担当者 各事業所・職場へ集約用紙を配布する  
 ※4月～10月分、毎月配布もしくは一括配布するかは法人教育担当者へ一任



当月1日～末日

各事業所・職場 ①学習教材を活用した学習、対話、現場での実践  
 ②取り組み内容を集約用紙へ記入・蓄積  
 ③集約用紙を翌月提出期限内に法人教育担当者へ提出



翌月8日までに

法人教育担当者 ①各事業所・職場から集約用紙を回収  
 ②県連提出用紙へ法人としての集約を記載し、県連へ提出

法人教育担当者への提出期限：  
 4月分：5/7(水) 5月分：6/7(土) 6月分：7/7(月)  
 7月分：8/7(木) 8月分：9/6(土) 9月分：10/7(火)  
 10月分：11/6(木)



翌月9日までに

県連 ①法人から提出された県連提出用紙を集約し、翌月9日までに全日本へ報告  
 ②取り組み状況を毎月ニュース発行

県連提出期限：  
 4月分：5/8(木) 5月分：6/9(月) 6月分：7/8(火)  
 7月分：8/8(金) 8月分：9/8(月) 9月分：10/8(水)  
 10月分：11/7(金)

全日本へ提出予定日：  
 4月分：5/9(金) 5月分：6/9(月) 6月分：7/9(水)  
 7月分：8/9(土) 8月分：9/9(火) 9月分：10/9(木)  
 10月分：11/8(土)

## 1か月の流れ 集約期限の設定

### 参考資料②

# 県連としての取り組み②

## 県連職責者研修会 の実施

### 目的

- ・ ケアの倫理について学びを深める
- ・ 「ケアの倫理」caféの取り組みの主体者として、自身の役割を認識する
- ・ 現場での実践や職場づくりについての経験・意見交流を深め、自職場へ持ち返る

長久啓太さんに民医連医療連載に沿う形で「ケアの倫理」についてご講演いただいたのち、模擬caféを実施

# 県連としての取り組み③

## だれ一人取り残さない 取り組み

- ・ 職責者研修会に参加できなかった法人事業所へ説明にうかがう
- ・ 学習やCaféなど職場での実践ができる職責者に取材
- ・ ニュースを毎月発行

群馬民医連  
県連教育委員会 NEWS

Topics : «ケアの倫理»を深める“Café企画 part.2

5月度取り組み(カッコ内、累計)  
学習会開催数：74回（84回）  
内べ参加人数：559人（773人）  
＜特徴＞  
まずは「ケアの倫理」への理解を深めることを目的とした、民医連新聞号外の読み合わせを中心に行っている職場が多いようです。

6月分提出期  
職責者→法人担当者へ 7/8(火)

4月の職責者研修会では、職責者の皆さんへ「ケアの倫理」を深めることを目的に「Café企画」について説明を行いました。用意して、本格的に「取り組みが始めました」とおもてなしをしました。職場での学習機会など受けられましたか？  
県連としての5月度取り組みをご報告します。学習会開催数は74回、内べ参加人数は559人でした。

学習教材 活用のススメ  
「ケアの倫理」Café

民医連新聞号外「ケアの倫理」cafévol.3がお手元に届いていますか？  
今号のピックアップはリハビリケア実践です。裏面には「ケアの倫理」を深めることを目的に「Café企画」について説明を行いました。職場のケアモデルマイスターによる、多忙時でも簡単にできる取り組みが載っています。

Pick up : 群馬保健企画  
各店舗では読み合わせ学習を中心取り組んでいます。6/9(月)には法人教育委員会主催による、多忙時でも簡単にできる取り組みを行いました。「職場のケアモデルマイスターによる、多忙時でも簡単にできる取り組みが載っています」

Pick up : 群馬保健企画  
各店舗では読み合わせ学習を中心取り組んでいます。6/9(月)には法人教育委員会主催による、多忙時でも簡単にできる取り組みを行いました。「職場のケアモデルマイスターによる、多忙時でも簡単にできる取り組みが載っています」

## 事業所・職場の取り組み①

# 北毛ディサービス

### 特徴

月1回の部会のうち、20分程度を用いて民医連新聞の読み合わせやcaféを開催

5月は「入浴支援」をテーマに5～6人の2グループに分かれ、お菓子を用意しリラックスした雰囲気を演出

職責者研修後、いち早く取り組みに着手

## 事業所・職場の取り組み②

# 一般社団法人 群馬保健企画

### 特徴

各店舗では民医連新聞の読み合わせを中心とりくむ

6月、「職場/職員のケア」をテーマにオンラインを用いた多店舗型caféを実施

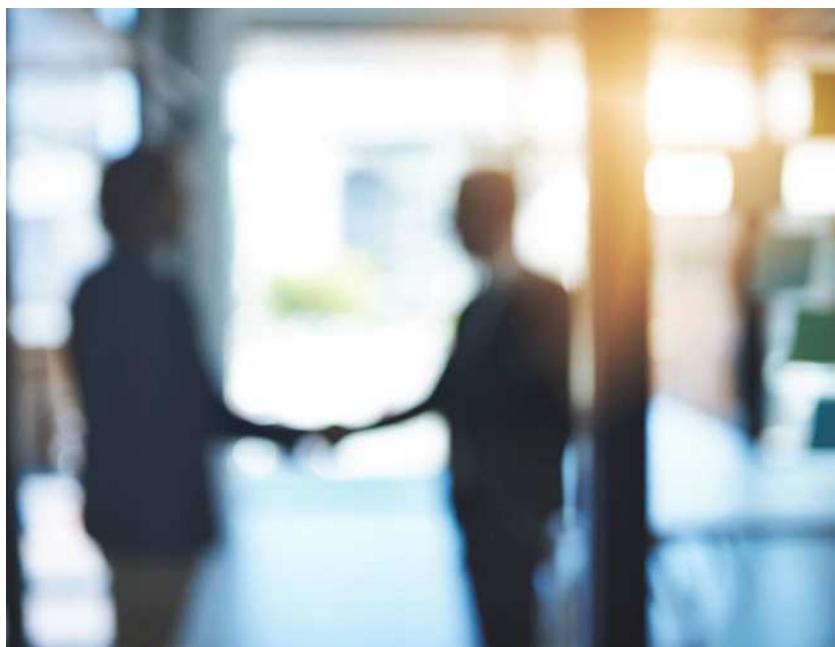
法人内の取り組みを法人教育委員会ニュースとして発信

## 事業所・職場の取り組み③

# 特別養護老人ホーム ほなみ

### 特徴

開設から7年が経ち、加算取得が先行、ケアの本質を見つめ直す必要性が生じる  
管理部の中で上記の問題意識がもたれる中、民医連医療2月号「ケアの倫理」に  
出会い、法人事業所としてケアの倫理を深めることを「職員育成」に位置付けた  
職責者研修会にユニットリーダーを中心に10人が参加



### お問い合わせ先

群馬民医連事務局  
TEL:027-234-8505  
FAX:027-235-5960

# 奈良民医連 「ケアの倫理」caféへの 取り組みについて

## ～取り組みの真意～

奈良民医連 教育委員会事務局  
吉川 謙一

少し出遅れ、  
4月9日に県連通達を発信

奈良民医連教育委員会にて急ピッチで協議し通達を発信。

### 記

- ① 毎月1回以上、職場で民医連新聞号外を活用し「ケアの倫理」について学習、  
感想交流を行う（学習推進期間は2025年4月～10月末までの予定）
- ② 上記内容（開催日、参加人数、出された感想や意見）を下記Googleフォームで毎月報告  
※推進ニュースを発行しますので、caféの様子など写真も合わせて送付をお願いします。  
Googleフォームでの報告は毎月末までの結果を、翌7日までに送信をお願い致します。

# Caféを開くに当たっての 教育委員会からのアドバイス

“ケアの倫理”というと、言葉の印象から難しく思われる方もおられると思います。まあ、あまり難しく考えないで、先ずは、毎月届く『ケアの倫理』Café』タブロイド版（4月～10月の7回発行）を読んでみてください。そして、職場での開催にあたり、タイトルのように、Caféで好きな物を飲みながら友達どうしで語り合うようなイメージで、職員と読み合わせし「この部分ってどういうことなんやろ」「私はこんな風に思ったわ」など、職員一人ひとりの思いや意見、疑問に對し謙虚に耳を傾け、決して否定せず、お互いに違いを認め合いながら共通する部分があれば確認し合うような感じで進めてください。また、読み合わせの時間が取れない職場などは、各自読了し職場会議などで感想交流するなど、各職場の実情に合わせた開催方法をご検討ください。正解はありません。参加した皆さんが「いい話し合いができたな…」と思えたらそれで十分です。この月間に1回でもそういう話し合いができるれば大成功です。

報告用 QR コード



<https://forms.gle/IYLkJvHG1As9q9ts5>



## 取り合えずやってみる

- ・やれと言われた（通達で降りてきた）からやってみる。
- ・難しいけどやってみる。
- ・どんな形でも良いからやってみる。 etc

何か難しそう

報告しないといけない

報告期限が2週間もない

集まってるこの機会を逃したら次いつできるかわからない  
ほな今やっとこか

何かしらの反応がある

# 職場レベルでの開催状況を把握

- ・集約の手間と利便性でGoogleフォームを採用
- ・事業所名、職場名、報告者（責任者）名、開催日、開催数、参加人数 etc
- ・感想、意見など全日本への報告に沿ったものを集約

## ★社会医療法人 健生会 事業部毎の状況 7/1現在

	事業所数	開催事業所数	開催割合	開催回数	参加人数
第一事業部	55	13	23.6%	37	270
第二事業部	40	28	70.0%	67	409
第三事業部	56	38	67.9%	100	617
合計	151	79	52.3%	204	1296

## 5月から月2回のニュースの発行

### ニュースの内容

- ・開催数、参加人数など
- 数字的な取り組み状況

- ・それぞれの職場でのcafé開催に当たっての工夫や感想

- ・Café開催風景（写真）



## 第1事業部吉田病院 ～管理部会議で読み合わせ、日常の中に「ケアの倫理」～

電子カルテなどの取り組みもあり、取り組みに少し遅れをとった当院は、これから取組み強化を確認したあと職責の集まる管理部会議で「ケアの倫理」cafeを開催しました。

改めて、医療者としての「ケア」という言葉の意味を出しあいながら、意見交換をしています。「利用者にとって、何が寄り添ってもらえると感じるのか」「私達の存在が患者へのケアという存在になるにはどうすればいいのか」などの、普段の悩みや苦悩や「患者からの、ありがとうや、笑顔をもらえた時に、あ、これがケアになったのではないかと感じる」など、私達に取っては、特別ではないことでも、ケアと認められることがあるなど。

また、ケアをする側と思っていても、ある日突然、ケアをされる側になる。また受けたケアは、具体的なことでなくとも、声をかけられることやお守りをもらったり、どんなこともケアと感じた。など報告されました。

事務長からは、現在の高齢化社会での関わりや、社会情勢とも絡めた問題提起もされ、短時間ではありますが、内容の濃いものとなりました。

決して、難しい課題を出しあうのではなく、普段の悩みや考えを共有したり、嬉しいや楽しいが実はケアの成果としての現れであるのかもしれないとの視点も持ちなながら、短時間でも少人数でも少し話をしてみませんか??

きっとそれは、我々の「ケアの倫理」なのだと思います。



## これまでとこれから

### ●これまで

「取り合えずやってみた」ら、

様々な状況が見えてきた。

コンスタントに出来ている職場

積極的な感想や意見がある

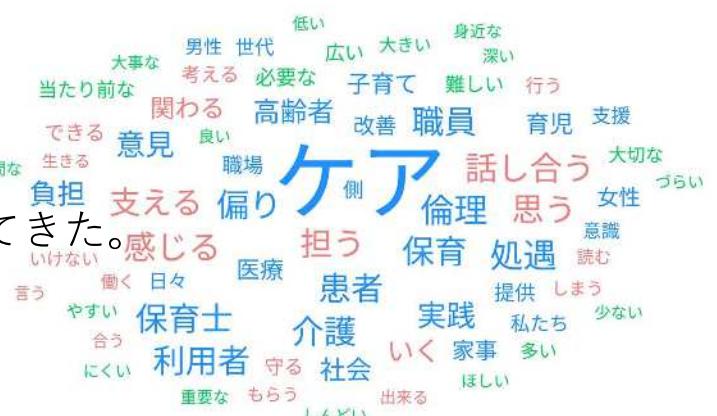
業務の合間に何とか出来ている職場

時間が取れない中にも何とかしようとする姿勢が見受けられる

全く出来ていない職場

出来ない理由は何なのか?

反応が無い…忙しさの他に何か原因があるのでないか?



心配(>\_<)

これまでとこれから

●これから

・Caféを開催出来ている職場は

継続からの常態化と実践を。

目に見える改善や発見が職場に現れますように。

・Caféを開催出来ていない職場へは

“対話”を通して 出来ない理由を共有

「取り合えずやってみる」から始められるようにアプローチを。

「ケアの倫理」推進の真意とは  
あらゆる制度への疑問、選挙への意識もあるかと思いますが

民医連職員レベルの底上げ

「ケアの倫理」は職員育成の一環

- ・民医連職員としての医療・介護への向き合い方が示されている
- ・民医連綱領を実践するための新たな指針的要素

同じ方向（=志）を向いて進めば世の中に変革をもたらす

~~えっ!? もしかしてCafé実施じゃ職場はレベルゼロ!?~~

# まとめ～取り組みでの3つの大切～

## 大切①スピード感

物事を進めるにあたっては「取り合えずやってみる」は効果的。

## 大切②取り組みやすさ

出来るだけハードルを下げる間口を広げる。

## 大切③真意を伝える

取り組みを進める側も手探りな場合が多い為、

状況や出てきた問題には真摯に対応し、そこで見つけた真意を相手に伝える。一緒に階段を上がっていくイメージ。

## 最後に

この取り組みは、全国的にも懸念されている青年育成の分野にも大きく関わると考えます。

民医連職員としてどうあるべきかを自分に落とし込む良いチャンスだと思い、自主的に取り組むことが出来れば、民医連として大幅な底上げが期待できるのではないでしょうか。

私は今、県連ジャンボリー実行委員会の事務局を担当しております。「ケアの倫理」、「対話」。お互いがお互いを思いやる事で共に成長でき自然と“輪”が広がる…そんなきっかけになればとも思っています。

# ケアの倫理café 職員学習の取り組み

2025.7.9  
山梨民医連 教育委員会  
河野朝呼



## 山梨県連制度研修の背景と課題

### ・背景

- ・2023年度：講師不足が課題
- ・2024年度：講師育成講座を実施し、一定の成果を得る

### ・仕組み

- ・外部企業の支援で研修  
→ 職員30名が講師として制度研修を担当



# 2025年度に向けた計画

## ・制度研修のブラッシュアップ対象

- ・2024年度：2年目、3年目、4年目、5年目の制度研修
- ・2025年度：6～10年目、11年目以降の制度研修

## ・研修概要

対象人数	研修時間	研修回数
6～10年目	207	6.5時間
11年目以降	183	〃
合計12回		

# 2025年度に向けた計画



## ・通年研修テーマ選定の議論

- ・2024年度の「人権 Café」に続き、「ケアの倫理」Café に挑戦
- ・新テーマ「ケアの倫理」の導入には不安も…

## ・議論の焦点

- ・繰り返し学び直す重要性
- ・中堅職員の影響力
- ・研修講師の学習不足と支援の必要性



## 準備と試行錯誤

### ・教育委員会の取り組み

- ・学習動画の視聴、学習教材、文献学習を開始
- ・追加会議で「ケアの倫理」研修内容をディスカッション
- ・ミニ学習会を開催し、テーマや語り合いの手法を検討



### ・職場 Café の気づき

- ・「caféあなたの職場でも」のテーマは話しやすい
- ・ケアは日常にあふれている
- ・受け手と提供者のズレ → 「モヤモヤ」が生まれる→なぜか？
- ・名もないケアの多さ→ジェンダー・社会構造の理解が必要

⇒外部企業に伝え、講師育成講座を開催



## 講師育成講座の実施

### ・研修方法

- ・一方通行でない「参加型研修」 1セット60分程度
  - ワーク①(30分) + 解説 (15分) + グループ共有 (15分)
  - ワーク② + 解説 + グループ共有
  - ワーク③ + 解説 + グループ共有



### ・3回シリーズのテーマ

- 第1回目(6/7)「ケアとは」「ケアのモヤモヤ」
- 第2回目(7/5)「透明化されるケアとジェンダー不平等」
- 第3回目(8/16)「ケアの視点で社会を見る」「ケアする人のケア」



# 講師育成講座 ケアの倫理caféの実際と 参加者の学び

## 第1回講師育成講座「ケアとは何か」

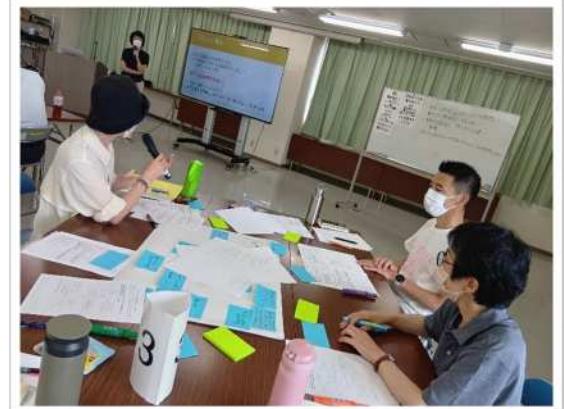
- 一日の研修の流れ
  1. アイスブレイク
  2. ケアとは(「自分の受けているケア」仕事、家庭、社会など  
／○○さんのケア)
  3. 解説 (ケアの定義、ケアの特徴)
  4. 受ける側から見たケア
  5. ヒューマンチエアー
  6. ケアのモヤモヤ (なぜか)
  7. 解説 (ケアの偏り、二次的依存)
  8. 印象、気づき、学びの共有



# 第1回講師育成講座「ケアとは何か」 参加者の感想より

## ・感想

- ・ケアとは身近で幅広い
- ・社会はケアにあふれている
- ・高度なものとみなされていない。なぜか？
- ・ニーズに沿わないと心地よくない
- ・ケアされる人の尊厳
- ・グループ共有で知見が広がる



## ・課題

- ・プライバシーへの配慮
- ・異なる意見への配慮

# 第2回講師育成講座「透明化されるケア・ジェンダー不平等」

## ・一日の研修の流れ

1. アイスブレイク（前回の振り返り）
2. ケアが透明化されている理由
3. ジェンダーに関するワーク
4. 解説（家父長制、ジェンダー）
5. ブラインド・ウォーク
6. 解説（ケアの非対称性、ケアする人のケア）



## 第2回講師育成講座「ケアの透明化の理由」



# 第2回講師育成講座「ケアの透明化の理由」 参加者の感想より

## • 感想

- ・あるべき思想があり、ケアの可視化の重要性
  - ・家父長制の根深さ
  - ・女性への押し付け、男性の生きづらさ

## • 課題と気づき

- ファシリティできるか不安
  - 研修成功には企画側が楽しいこと大事



## ブラインド・ウォーク

### ・感想

- ・求められるケアについて考えた
- ・優しい声かけ信頼
- ・忙しそうだったりしたら、恐怖

### ・解説（ケアの非対称性）

### ・感想

- ・ケアは誰かを傷つけるおそれを秘めている



## 今後の予定と展望

### ・第3回講師育成講座(8/16)

- ・テーマ「ケアの視点で社会を見る  
／ケアする人のケア」
- ・6-10年目研修開催  
(講師はもちろん講師育成講座受講生)

### ・6-10年目研修の成功

- ・現在の研修の追体験
- ・研修成功には企画側が楽しいこと大事



# 「ケアの倫理カンファレンス」の取り組み



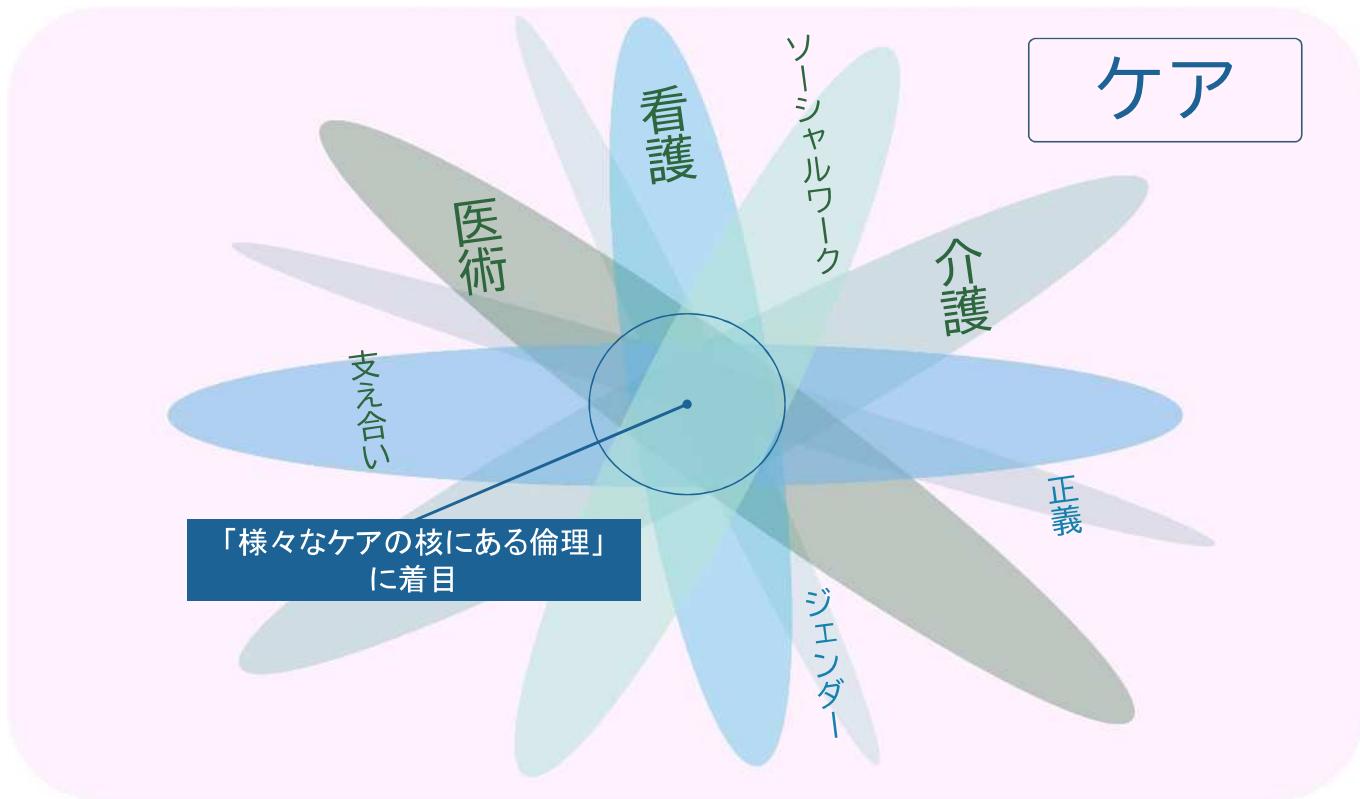
医療生協健文会  
地域福祉室メロス  
室長 森山 美千留

## 「ケアの倫理」の私の捉え方

- ケア労働者としてのケアの実践
- 人として誰かをケアする
- ケア労働者として、人として、誰かにケアしてもらう
- 「ケア」という見えない不確かなどを具現化するための探求



自ら、感じ、考える、ことで人は学びを深め変化する  
こころの声を傾聴してもらえることは癒しとなる  
「ケアの倫理カンファレンス」の学びがこれらを満たすだろう



ケアの倫理とは

「逆転しない正義」



# 「ケアの倫理カンファレンス」の実際

＜主催＞ 県連のソーシャルワーク委員会と医療活動安全委員会共催  
事務局は地域福祉室メロス、顧問として県連会長が参加

＜開催＞ 3ヶ月に1回、13時45分～15時  
ハイブリッド形式

＜対象＞ 山口民医連全職員

＜事例＞ 委員が呼びかけ人となり各部署・事業所から事例提供

→ 実際は5月に第1回の開催をしたのみ、第2回は8月1日を予定

## 運営について

- ・「発表者のおもい」を記入した簡素なカンファレンスシートの作成
- ・事務局は発表者と事前の打ち合わせを行ない事例へのおもいを理解し、発表者とテーマを共有しておく
- ・答えを導くのではなく、発表者に寄りそった「こころの交流」を目指す、互いのおもいや考えを語り合う場
- ・「出された意見を批判しない」
- ・机を取り払い膝をつきあわせて語りあう

ケアの倫理 カンファレンスシート					
部署	件名	対象者	年齢	性別	発表日
生物的侧面（身体状況）	社会的侧面（環境・背景）	心的的侧面			
【その他の情報】					
【必須項目】発表者が感じていること、考えていること					
【必須項目】カンファレンスで話し合いたいこと					

# 第1回ケアの倫理カンファレンス

## ＜事例＞

社会から孤立する50代女性が2年ほどで寝たきりになり、衰弱し全身に褥瘡を形成したにもかかわらず入院を拒み、後遺症を残したジレンマを感じる事例

## ＜発表者のおもい＞

私は正しかったのか、いのちに向き合う医療、私たちの役割は何だったのか



## ケアの倫理カンファレンスの効果

- ・事務職員が自分の人生を振り返り温かな言葉を寄せた  
＝自分に引き寄せ、考え、言語化し、発表者をケアした
- ・介護職員が「どんなことがあっても傍らに居続けることが大切だ」「発表者にはそれができていた」と励ました  
＝「ケア」が何かを語られる中で会場が共鳴し、発表者をケアした
- ・看護師が民医連医療を語り、自分たちの実践に確信を深めた  
＝看護師が事例から民医連医療の実践を再確認でき、それを表明することで発表者をケアした
- ・発表者と同じようなジレンマをかかえる職員が職場でおもいをうちあけ上司がケアした  
＝自己投影、追体験することがケアを探求する機会になり、自分がケアされる機会にもなる

# ケアの倫理カンファレンスの効果

- 発表者

「いろんな人の意見が聞けて良かった。気持ちがスッキリしました」

- 委員からの意見

「もっと、いろんな人の意見が聞きたかった」

- 参加者の評価



## 次回に向けての反省点

- アンケート用紙をちゃんとつくれ、発表者にフィードバックしよう
- 事例テーマは一つだけに絞ろう
- 意見交換はZOOM参加者もあわせたリレートークにしよう
- 参加者に自己投影や追体験によるフラッシュバックなど悪影響があることを予測し、肯定的なメッセージを伝えるよう努力しよう



# ケアの倫理カンファレンスの総括

- 心理的安全性が保たれた場でケアという尊い行為を語りあうことは、参加者をケア労働者としてあるべき視点に立ち返らせ、自分で感じ、考える、ことで個人の成長をもたらせる
- そのことがケア労働者として、人として、成長につながるだけでなく、それぞれのこころをケアしていく
- 答えが見いだせない「ジレンマ」や「困難」から、感じ、考えていく、積み重ねが、ケアの核にある倫理を明らかにしていく。これは哲学であり、平和への道でもある
- 運営についてはシンプルであるが、集団をサポートする側にはケアの倫理への一定の理解が必要と思われる

# 「耳から届く ケアの倫理の実践」

尼崎医療生活協同組合 尼崎医療生協病院  
医局担当事務次長 大谷・恵

## 当院の概要

### 兵庫県尼崎市（阪神医療圏）

●基幹型臨床研修指定病院 ●卒後臨床研修評価機構認定病院

●医師数：常勤医師35名（2025年7月1日現在）  
男性医師：19名 女性医師：16名

●医師事務作業補助体制加算1 20対1

●主な診療科：内科・整形外科・皮膚科  
リウマチ科・産婦人科

●許可病床数：199床（20床 休床）  
DPC病棟：52床  
地域包括医療病棟：52床  
地域包括医療ケア：55床  
緩和ケア病棟：20床



# はじめに

- ◆ 医師はケアをする側だが、される側になる機会は少ない
- ◆ 忙しさの中で、自分の感情や疲れに気づく余裕がない
- ◆ “読む”より“聞く”ことで、プレッシャーがないのでは？
- ◆ 「読み合わせ」ではなく「読み聞かせ」形式に変更

## 「耳から届くケアの倫理」でスタート

# 医局での取り組み

## 読み合わせではなく、“読み聞かせ”

- ・朝礼の時間に、ケアの倫理や医師の心に関する短文を朗読
- ・聞き手は目を閉じて、ただ耳で受け取る
- ・発言の強制、リアクションの義務がない「安心できる時間」

## 読み聞かせの工夫

- ・ケアの倫理caféからの一節
- ・医療現場での気づきや感情を綴ったエッセイ
- ・たまに落語も取り入れ、「笑いを通じたケア」も実施

# 落語で届けたケア 取り組み①

## お題①：お医者さんのケアについて

- A) お医者はんのケアって、どないしたらえんでっしゃろ？
- B) それは、とにかく色んな職種の人と話しあうことですね
- A) それで、ケアになりますかな？
- B) はい、医師には疎通、何より意志（医師）疎通が肝心です

## お題②：お医者さんのケアについて

- A) お医者はん、近頃えらい忙しいそうでんなあ。医師のケアって誰がするんでっか？
- B) それは、患者さんから良い話をたくさん聞くことですねえ。
- A) そんなんでケアになるんでっか？
- B) 医師だけに「良い～知らせ（医師）」が一番です。

# 倫理 ケアの取り組み その②



# 取り組み実践での悩み

- ◆ 時間的余裕がない  
日々の診療でギリギリ。ケアに割く時間がとれない
- ◆ プロ意識・我慢の文化  
「自分は大丈夫」「弱さは見せられない」という思い
- ◆ 合理主義・データ重視  
「効果があるのか?」「根拠は?」と理屈で捉えがち
- ◆ 感情表現への抵抗  
感情を語ることに慣れておらず、居心地の悪さがある

## ケアの取り組み その③

七夕 先日の女子会風景



# ケアの取り組み その④

## 医局朝礼前の社保カンパ活動作業



## 取り組み実践後の変化

### 見えてきた変化① ケアという言葉

- ◆ 医局内の日常会話に「ケア」という言葉が登場  
→「あの先生、大丈夫？誰かケアしてる？」

ある医師の言葉：「医師のケアって、誰がしてくれるんだろう？」

### 見えてきた変化② 感謝の気持ち

- ◆ 医局事務や医師の間に感謝の言葉が医局内で自然に交わされるようになる  
→「毎朝のコーヒー、ありがとう」  
→「さっきは、患者さんの件で助かったよ。対応ありがとう」

# まとめ

- ◆ 朝礼での発言内容が、その日の会話のきっかけになることもあります医師もまた、ケアされるべき存在だと浸透している
- ◆ 特別なことではなく「静かに話を聞くだけ」でも十分にケアになっている
- ◆ 耳から届くケアは、小さくても確かに医局に“あたたかさ”をつくっている



ご静聴 ありがとうございました

## 職員育成ニュース No.11

発行:2025年5月30日／職員育成部事務局(部内資料)



### 【総会スローガン】

- 平和的生存権・人間の尊厳を守る立場で、国連憲章・国際法に反する暴力・戦争を止めるため行動しよう
- 大軍拡を止め、多様性の尊重・ジェンダー平等といのち第一の政治を実現するために、共同組織とともに、地域から人権・公正の波を起そう
- 70年の歴史を力に、「ケアの倫理」を深め、「2つの柱」の全面実践で、「人権の砦」たる民医連事業所を守り、発展させよう

## 「ケアの定義って広い」



第1回 集約  
学習会 409回  
参加者のべ 6241人

生まれた「声」に耳を傾け、新たな気づき、さらなる変化へ

## 「café」あなたの職場でも



「ケアの倫理」café 第1回目の集約と感想の報告をありがとうございました。

「ケアの定義は広いことがわかった」「ケアは不可欠なものなのになぜ価値が認められないの」など、各地で学びと語り合いが広がり、たくさんの「声」が生まれています。

「思うようなケア実践ができない」「人手不足や処遇の低さ」の背景には、軍拡をすすめ、大企業の利益を最優先に経済格差を拡大していく新自由主義があります。「ケアの倫理」を学ぶことは、「ケアに自己責任論を持ち込む新自由主義に抗し、一人ひとりの尊厳を消してしまう戦争・暴力に対峙する、民医連の日常活動と運動を発展させることにつながります」(第2回評議員会)。職場で「café」を広げ、ケアに満ちた社会をみんなで描いていきましょう。

○「ケアの倫理」いいですね。患者・利用者さんのみならず多くの方々に支えられてここまで来れた。働きやすさはやはり環境ではないかと思います。

○私たち自身にもケアが必要だという事を忘れず考え続けなければならない。自分やみんなの想いに耳を傾けるよい機会になる。

○仕事では大変なことも多いが周りの人に話を聞いてもらったり共感してもらうだけで頑張れる。

○今まで現場が忙しいのは当たり前と思っていたのが、これまでの社会の仕組みからはじまっていると感じることができました。

○日頃から自分もケアを受けていると気づかされた。

○ケアする、される者の関係性からケアについて考える機会が多くあり気づかされました。

○心身ともに健康でなければ良いケアができない。

○ケアは人類にとって必要不可欠なものであるにも関わらず、その価値を認められずに来たのはなぜか。そこに根本的な問題があるような気がする。

○ケアの担い手も、受け手もケアされる社会へ、制度改善を求めての働きかけていきたい。

## 「ケアの倫理」café オンライン交流会

「ほかの県連や事業所の取り組みを知りたいです」「なぜ今ケアの倫理を学ぶの?」。

各地からの声にこたえオンライン交流会をすることになりました。お忙しいなかとは思いますが、ご参加をお待ちしています。※詳細は追ってご案内します。

**7月9日 (水) 13:30~16:00**

【目的】「ケアの倫理」café の実践を交流し、各県連・事業所・職場の取り組みに生かす

【参加対象 規模 300人】県連・法人・事業所の職員育成責任者、café企画を推進する担当者、

その他県連・法人・事業所が認める方 【企画概要】「ケアの倫理」café企画の実践報告、取り組みの交流



## 「ケアの倫理」café Vol.1 取り組みの特徴



2025年5月16日 全日本民医連 職員育成部

- ①多くの県連が県連や職員育成委員会などで方針や計画を持ち取り組みが各地で始まっています。事業所や職場の朝会や定例会議などで読み合わせや語り合いが行われ、キックオフ集会や理事会などで講師や動画での学習を開催している県連もあります。
- ②「それぞれの声に耳を傾けること」が大切であること、職場で語り合う場を作ること自体がケアとなっていることなどについての感想が多く共有されています。
- ③「ケアとは何か」「ケア実践の特徴」「ケアの定義」などについて、「ケアの倫理という言葉を初めきいた」「定義が広いことを知った」など新鮮な受け止めがきかれます。また、誰もがケアしケアされる存在であること、ケアは人間社会の根幹であり本質であること、何が最善のケアなのか普遍的な回答を得ることは難しく実践のなかでつかみとるしかないことなど、それぞれの言葉で語られています。
- ④介護保険制度の改悪(介護報酬の低さや人員不足など)とケア実践におけるジレンマ、そうした中でもより良いケアを提供するための工夫や職員同志のケアの大切さ、制度改善に声をあげていきたいことなど、実践にもとづいた多くの声が寄せられています。
- ⑤コロナ禍の経験からケアの価値やケア労働がもっと見直されるべきであること、職場や家庭においてケアしケアされる関係性の大切さ、ケアする人もケアされる人も制度的(賃金や人員確保等)に保障されてこそ良いケアができることなどが語られています。
- ⑥憲法の視点で人権をとらえなおすこと、憲法13条、15条によって高齢者も自分らしい人生を歩む権利があること、世代間対立への懸念、軍事費でなくいのちと健康・社会保障に税金を使ってこそケアが大切にされる社会につながることなどへの感想が共有されています。
- ⑦デンマークの福祉の三原則や「住まいに合わせてケアを変える」施策を参考に、住み慣れた地域で住み続けられるケアの在り方、貯金が無くても安心して暮らせる社会保障制度、高い投票率による税金の使い方の監視などが、高い幸福度につながっていることへ関心が寄せられています。
- ⑧4月は新年度ということもあり、5月以降から企画を開始する県連もあります。また、「憲法や人権学習とくらべると取り組み方が難しい」などの声もあります。「café」企画が、「ケアの倫理」への理解を深めると同時に、「ケアに満ちた新しい社会」を語り合う場として、また、互いをケアし、新たな気づきや発見につながる機会として提起されたものであることなどを知らせるよう努めます。

### 「ケアの倫理」café 各地の取り組みページのご案内

各地からニュースが届いています。全日本民医連「職員専用のページ」に掲載しています。  
全日本民医連 HPトップ>職員のページ>職員育成部>「ケアの倫理」café 各地の取り組み  
パスワードは各県連事務局にお問い合わせください。



ケアの倫理  
café



「ケアの倫理」café  
各地の取り組み

## 職員育成ニュース No.13

発行:2025年7月2日／職員育成部事務局(部内資料)



### 【総会スローガン】

- 平和的生存権・人間の尊厳を守る立場で、国連憲章・国際法に反する暴力・戦争を止めるため行動しよう
- 大軍拡を止め、多様性の尊重・ジェンダー平等といのち第一の政治を実現するために、共同組織とともに、地域から人権・公正の波を起そう
- 70年の歴史を力に、「ケアの倫理」を深め、「2つの柱」の全面実践で、「人権の砦」たる民医連事業所を守り、発展させよう

「ケア実践」は社会になくてはならない営み

「ケア負担の偏りはつくられてきたことに気づく」

# 「ケア」を社会全体で担えるように



第2回集約(Vol.1～2)

学習会 累計 3,408 回

参加者 のべ 21,902 人

「ケアの倫理」café 第2回目の集約と感想の報告をありがとうございました。

「ケア負担の偏りは歴史のなかでつくられてきたことに気づいた」「ケア労働の価値を評価する社会に」など、『ケアの倫理、誕生の歴史』(連載第2回)の感想には、親世代や祖父母世代のケア労働の様子や自身の経験が無数に語られています。ケアは評価されづらく、意識されづらいこと、背景に家父長制や資本主義による社会的な構造があることへの気づき、社会全体でケアを担うことを求める声も多く見られます。

また、「職場でコミュニケーションを深めることができた」「職場でもケアしケアされる関係性が大切」などの様子も報告されています。「民医連の活動は社会をケアしている」という声も。感想がたくさん寄せられています。

- 職場内でケアをされた経験について話し合い、心が温かくなったと感じた。
- 声を掛け合い、支え合い、お互いの気遣い合えるような職場作りが丁寧なケアに繋がる。
- ケアの質を上げるには、介護職員自身が守られる職場環境が必要だと強く感じた。
- ケア関係にある人は非対称的な力関係にあり、身体や尊厳を傷つける可能性をはらんでいる。
- 世界を継続させ、修復するためになすすべての活動がケア。戦争はその逆。

- 家事や育児が評価されず無償労働の負担を押し付けられ仕事や政治から排除されやすい。まだまだ女性の負担が大きいのが現実です。
- 人間らしく働くことができなければ、離職、人手不足、保育の質の低下につながる。保育士の待遇改善、子どもの権利条約にもとづく環境整備を。
- 保育や介護などケアの仕事はやりがいだけでは継続しない。ケアを社会全体で支える制度を。
- 軍事費より保育・福祉にお金をかけてほしい。
- 民医連が社会をケアしていると感じた。

## 「ケアの倫理」café オンライン交流会

通達 2025年6月23日付 全民医発(46)第ア-659号

7月4日(金)まで登録できます。※申し込み状況 現在190人程度

7月9日(水) 13:30～16:00

【目的】 「ケアの倫理」café の実践を交流し、各県連・事業所・職場の取り組みに生かす

【参加対象 規模300人】 県連・法人・事業所の職員育成責任者、café企画を推進する担当者、その他県連・法人・事業所が認める方 【企画概要】 「ケアの倫理」café企画の実践報告、交流



## 「ケアの倫理」café 2回目集約(Vol.1～2) 取り組みの特徴

2025年6月20日 全日本民医連 職員育成部

- ①職場や職責者会議等での読み合わせをはじめ、制度教育、多職種型企画、カンファレンスとリンクさせての取り組みなど、多彩にすすめられています。拡大した「café」号外をラミネートで掲示し感想をフセンで貼って交流、「café 委員長を任命」など工夫も広がっています。
- ②日常の医療・介護活動の中で、「ケアの倫理 café」がきっかけとなり、相互理解やチーム力向上にもつながっています。良質なケア実践には、制度の充実とともに、良好なコミュニケーション、職員の健康が必要不可欠であることへの感想もたくさん届いています。
- ③「ケアの定義」は広いこととあわせ、ケア関係にある人は非対称的な力関係にあり、身体や尊厳を傷つける可能性を常にはらんでいることなど、「ケア実践の特徴」への実践的な共感が寄せられています。
- ④日常にケアがたくさんあり、自分も家族や患者・利用者からケアされる存在であることへの気づきなどが語られています。患者・利用者の尊厳や意思に寄り添うことの重要性、日々の何気ない言葉や関わりが大切であることを実感するとの声も多く寄せられています。一方で、誰にも頼らないことが一人前であるという価値観が無意識に広がっていることへの気づきもあります。
- ⑤ケア負担の偏りについて、親や祖父母世代の家事・育児などの様子や自身の経験が無数に語られています。ケアは評価されづらく、意識されづらいこと、その背景に家父長制や資本主義による社会的な構造があることへの気づき、「ケアの倫理」はフェミニズムがひらいてきたものであることへの感想も寄せられています。社会全体でケアを担うことを求める声も多く見られます。
- ⑥保育の現場における配置基準の見直しや処遇改善をはじめ、ケア労働にリスペクトする政治を求める声があがっています。仕事と育児の両立のためにも保育への予算増、「子どもの権利条約」にもとづいて子どもが尊重される社会、フィンランドの「無料で質の高い教育制度と手厚い社会保障」にも共感の声がよせられています。
- ⑦国や政治には、医療・介護・福祉の制度拡充に責任があるにもかかわらず、日本が大軍拡路線をとっていることへの憤りが広がっています。ケアに満ちた社会にいくために、医療介護従事者として声を上げていくこと、社会変革の必要性についても語られています。
- ⑧憲法の視点からも、社会全体をケアする活動が重要であること、民医連の活動そのものがケアであることへの気づきが寄せられています。
- ⑨取り組みがこれからの県連もあり、最終の集約の仕方などあらたな提起が求められています。職員育成部会で協議します。

### 「ケアの倫理」café 各地の取り組みページのご案内

各地からニュース等を全日本民医連「職員専用のページ」に掲載しています。

全日本民医連 HP トップ>職員のページ>職員育成部>「ケアの倫理」café 各地の取り組み  
パスワードは各県連事務局にお問い合わせください。



## 職員育成ニュース No.10

発行:2025年4月1日/職員育成部事務局(部内資料)



### 【総会スローガン】

- 平和的生存権・人間の尊厳を守る立場で、国連憲章・国際法に反する暴力・戦争を止めるため行動しよう
- 大軍拡を止め、多様性の尊重・ジェンダー平等といのち第一の政治を実現するために、共同組織とともに、地域から人権・公正の波を起こそう
- 70年の歴史を力に、「ケアの倫理」を深め、「2つの柱」の全面実践で、「人権の砦」たる民医連事業所を守り、発展させよう



## “ケアの倫理を深める Café”学習運動がスタート

それぞれの声に耳を傾け、ケアに満ちた社会を描いてみましょう

### ◎期間

2025年4月～10月

### ◎Café タブロイド判

3月31日発送開始

### 学習運動の目標

※方針添付します。

- ① 「ケアの倫理」について、ケア実践や生活に引き寄せて語り合い、理解を深める。
- ② 世界の人権保障の到達や日本国憲法の視点から「ケアの倫理」を深める。
- ③ 多様性を認め合い、互いの声に耳を傾け、誰もが個として尊重される組織への変革をめざしながら、「ケアに満ちた新しい社会とは」を語り合う機会とする。

「ケアの倫理」。初めてきく人も多いと思います。

「『ケアの倫理』Café」は、日々のケアに関する「なぜ」を「ケアの倫理」の視点からときほぐし、そこから生まれる声を聴き合う場として準備しました。「Café」としたのは、気軽に自分の想いを語れる“場所と雰囲気”を一緒につくっていきたいというイメージからです。

7回にわたりお届けします。生活や仕事だけでなく、平和や環境、人権や憲法にまでその話題は広がります。

ケアに関する物語は、職種やセクシュアリティなど様々な属性、その人の歴史や生活環境などによって

多様です。それぞれの声に耳を傾け、互いに関心を向け、尊重され、ケアされる「Café」。

ケアに満ちた新しい社会とはどのような社会なのか、みんなで考え、描いていく「Café」。

そんな「Café」になるとよいですね。



### MIN-IREN ケアの倫理 café

ケアに満ちた物語に、職種やセクシュアリティなど様々な属性、その人の歴史や生活環境などによって広がります。それぞれの声に耳を傾け、互いに関心を向け、尊重され、ケアされる「Café」。ケアに満ちた新しい社会とはどのような社会なのか、みんなで考え、描いていく「Café」。そんな「Café」になるとよいですね。



## Web ページも開設しました

世界の人権保障をはじめとして、学習動画や資料も掲載する4つの部屋をつくりました。タブロイド判をより深めるページとして、是非ご活用ください。

※但し「学習動画」の部屋は鍵付きとしておりますので、ご留意ください(ID・PASSはメール本文をご覧ください)。

[https://www.min-iren.gr.jp/care\\_cafe](https://www.min-iren.gr.jp/care_cafe)



## “「ケアの倫理」を深める Café 企画”的基本方針

全日本民医連第46回定期総会（2024年2月）は、「ケアの倫理」を深めることを提起しました。社会保障抑制政策によって、思うようなケア実践ができない、処遇が低すぎるなどの異常が常態化しているなか、「ケアの倫理」を学び深めていくことは、ケアに自己責任論をもちこむ新自由主義に抗し、戦争・暴力に対峙する民医連の日常活動と運動を発展させることにつながります。

また、世界の人権保障の到達や憲法について学ぶことは、民医連綱領を羅針盤にした日々の活動にとってますます重要となっています。

全日本民医連は、2015～2016年に2度にわたり憲法学習に取り組み、2019年度には「民医連の綱領と歴史」学習運動、2021年には「人権 Café」学習運動を全国ですすめました。

「ケアの倫理」Caféは、第47回定期総会（2026年2月予定）へむかう時期、「高い倫理観と変革の視点を養う職員育成」活動として、全職員が取り組む学習として提起します。私たち自身の言葉で「ケアの倫理」を語り合い、次の方針につなげましょう。

ケアに関する物語は、職種やセクシュアリティなど様々な属性、その人の歴史や生活環境などによって多様です。それぞれの語りに耳を傾け、互いに关心を向け、誰もが個として尊重されていることが実感できる組織への変革をめざしながら、ケアに満ちた新しい社会へ、どのような政策が求められているかを語り合いましょう。

### 記

#### 1. 目標

- ① 「ケアの倫理」について、ケア実践や生活に引き寄せて語り合い、理解を深める。
- ② 世界の人権保障の到達や日本国憲法の視点から「ケアの倫理」を深める。
- ③ 多様性を認め合い、互いの声に耳を傾け、誰もが個として尊重される組織への変革をめざしながら、「ケアに満ちた新しい社会とは」を語り合う機会とする。

#### 2. 職場学習を進めるための資材「ケアの倫理」Caféの作成と活用

民医連新聞号外として『「ケアの倫理」Café』を月1回7回シリーズ（4月～10月予定）で発行します。装丁はタブロイド判二つ折り4頁。第1号は4月初旬に創刊予定です。

##### ＜構成＞

- ① 「ケアの倫理」を学ぶ 長久啓太さんの「民医連医療」7回連載寄稿を活用。
- ② 「各職種とケア実践」（職場の仲間から）
- ③ 海外の国から（すすんだ国々の社会福祉施策や人権保障の取り組み紹介）
- ④ コラム「日本国憲法とケア」（明日の自由を守る若手弁護士の会）

##### ＜各号の主な内容＞（変更する場合があります）

4月号 連載1 「ケアとは何か、ケアの定義について」

介護とケア実践 / デンマークの高齢者福祉

5月号 連載2 「ケアは、これまでどのように扱われてきたか」

保育とケア実践 / フィンランドの子育て・教育

- 6月号 連載3 「ケアする人をケアするもの」  
リハビリとケア実践 / フランスのジェンダー平等の取り組み
- 7月号 連載4 「資本主義社会とケア」 / 看護とケア実践 / ドイツの働き方と賃金
- 8月号 連載5 「ケアの倫理を学ぶ（1）」 / 医師とケア実践 / ほか未定
- 9月号 連載6 「ケアの倫理を学ぶ（2）」 / ほか未定
- 10月号 連載7 「ケアの倫理から、社会や政治を照射する」 / ほか未定

#### ＜活用方法＞

- ① 民医連新聞と同時に、別途現場に送付します。全職員に届くようお願いします。  
ホームページにも掲載します。
- ② すべての職場でCaféを企画しましょう。出された意見感想を受け止め合い、学び合い、組織や社会を変革していく機会としましょう。
- ③ 「ケアの倫理」を深めるための学習企画への参加やアーカイブ動画も活用しましょう。  
(1)岡野八代さん学習動画 ※全日本民医連職員のページ>職員育成部>職員育成動画の部屋  
[https://www.min-iren.gr.jp/news-press/20190530\\_21293.html](https://www.min-iren.gr.jp/news-press/20190530_21293.html)  
(2)上野千鶴子さんオンライン講演会 3月14日（金）15:30～ <別添>  
(3)村上靖彦さんオンライン講演会 5月28日（水）18:00～ <別添>
- ④ 「民医連新聞」「民医連医療」「いつでも元気」をはじめとした誌紙も活用しましょう。

#### 3. 学習推進期間と県連ごとの活動集約について

- ① 学習推進期間：2025年4月～10月末まで。
- ② 活動集約：学習会開催数、参加者数について県連ごとに集約します。各地のニュースなどもお寄せください。

【所管】全日本民医連 職員育成部

[min-ikusei@min-iren.gr.jp](mailto:min-ikusei@min-iren.gr.jp)

TEL 03-5842-6451

*MEMO*

# 民医連綱領



私たち民医連は、無差別・平等の医療と福祉の実現をめざす組織です。

戦後の荒廃のなか、無産者診療所の歴史を受けつぎ、医療従事者と労働者・農民・地域の人びとが、各地で「民主診療所」をつくりました。そして1953年、「働くひとびとの医療機関」として全日本民主医療機関連合会を結成しました。

私たちは、いのちの平等を掲げ、地域住民の切実な要求に応える医療を実践し、介護と福祉の事業へ活動を広げてきました。患者の立場に立った親切でよい医療をすすめ、生活と労働から疾病をとらえ、いのちや健康にかかわるその時代の社会問題にとりくんできました。また、共同組織と共に生活向上と社会保障の拡充、平和と民主主義の実現のために運動してきました。

私たちは、営利を目的とせず、事業所の集団所有を確立し、民主的運営をめざして活動しています。

日本国憲法は、国民主権と平和的生存権を謳い、基本的人権を人類の多年にわたる自由獲得の成果であり永久に侵すことのできない普遍的権利と定めています。

私たちは、この憲法の理念を高く掲げ、これまでの歩みをさらに発展させ、すべての人が等しく尊重される社会をめざします。

- 一、人権を尊重し、共同のいとなみとしての医療と介護・福祉をすすめ、人びとのいのちと健康を守ります
- 一、地域・職域の人びとと共に、医療機関、福祉施設などとの連携を強め、安心して住み続けられるまちづくりをすすめます
- 一、学問の自由を尊重し、学術・文化の発展に努め、地域と共に歩む人間性豊かな専門職を育成します
- 一、科学的で民主的な管理と運営を貫き、事業所を守り、医療、介護・福祉従事者の生活の向上と権利の確立をめざします
- 一、国と企業の責任を明確にし、権利としての社会保障の実現のためにたたかいます
- 一、人類の生命と健康を破壊する一切の戦争政策に反対し、核兵器をなくし、平和と環境を守ります

私たちは、この目標を実現するために、多くの個人・団体と手を結び、国際交流をはかり、共同組織と力をあわせて活動します。

2010年2月27日  
全日本民主医療機関連合会 第39回定期総会