

第46期全日本民主医療機関連合会 MIN-IREN

職員育成ニュース No.16

発行:2025年9月18 / 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

「ケアにもっと時間をかけたい」



ケア労働が評価される社会へ

第4回集約(Vol.1~4)

学習会 累計 11,919 回

参加者 のべ 73,602 人

「ケアの倫理」café 第4回目の集約と感想をありがとうございました。

「自分たちがケアを提供し、まわりまわって自分達もケアされる。職員同士の助け合い、気持ちのつながりがあって成り立っている。あらためて認識でき、素敵なことだと感じた」。たくさん声・言葉が広がり続けています。

あなたの職場ではどんな「ケア」が語り合われ、めぐっているでしょうか。

『資本主義でケアを、照らし直す』(VOL.4)では、「資本主義は、ケアに依存しながらケアの価値を否認する」などの言葉に多くの共感の声が寄せられています。

「ケア労働の価値が正しく評価されず、国が処遇改善に向かない状況を見て、これに対抗する活動や営みを民医連がずっと行っていることを見つめなおすきっかけになった」など、民医連の活動を振り返る感想も多くあります。

12月には、「職員育成活動全国交流集会」を開催することになりました。「ケアの倫理」caféによって生まれた新たな変化、職場づくりの実践を持ち寄りましょう。

<感想から>

○ ケアを支える職員同士が支え合い学びあえる関係性が大切。そのなかでこそ本当の意味での「ケアの倫理」が育まれていくのだと感じます。

○ 「効率」や「生産性」が重視され、限られた時間内では利用者さんとゆっくりかかわったり心のケアに時間をかけることが難しい。ケアから得られる「安心感」「信頼関係」は数値化しにくく、評価や報酬に直接結び付かないため資本主義の価値観では見落としがち。「見えないケア」が軽視される現実葛藤を感じます。

○ ケア労働は数字では表せないことが多いから賃金にも反映されにくい。ケア労働を軽んじてきた社会を根本的な意識から変えていく必要がある。

○ ケア労働は個別性が高く、マニュアル化できるサービス労働よりも難しい。

○ 無差別・平等、人権を守るという民医連の考え方がケアの世界に必要不可欠なことと思う。

○ 人権と尊厳を守り抜く無差別・平等の介護、福祉の実践はまさにケアの倫理だと思う。

第46期全日本民医連 職員育成活動全国交流集会開催のご案内

【第1報】 全民医発(46)第ア-764号 2025年9月2日付

【日時】12月12日(金)13:30~18:00 13日(土)9:00~12:30

【会場】ビジョンセンターグランデ東京浜松町 6階バンケットホール 東京都港区芝大門 1-13-9 UD 芝大門ビル

【目的】①「ケアの倫理」caféの取り組みから生まれている変化を共有し、「職員育成指針2021年版」を深める。

②全国の職員育成活動を交流し、その到達と課題を確認し第47期を展望する。

【参加対象規模 250人】①県連・法人の職員育成責任者 ②「指針」7つの具体的指針の実践を推進する担当者

③「ケアの倫理」Café推進担当者 ④その他県連が認める方

【参加登録・宿泊 申し込み】第2報以降でお知らせします(バックもご活用ください)。

【企画概要】問題提起、実践・報告、学習講演、グループディスカッションなど。

「ケアの倫理」café 4回目集約(Vol.1～4) 取り組みの特徴



2025年8月21日 全日本民医連 職員育成部

- ① ケアは、患者や利用者だけでなく職員同士や自分自身にも向けられるべきものという気づきが多く寄せられ、日々の声かけや支え合い、感謝の言葉が職場の安心感を育み、結果としてケアの質の向上にも繋がるという実感が共有されています。ケア労働をめぐる構造的課題をふまえた意見、忙しさや人員不足による葛藤のなか、職場環境の整備と対話による職場づくりが不可欠という感想が多くみられます。
- ② 民医連綱領にもとづいた活動を見つめ直しさらなる確信につながっている機会となっています。無差別・平等をめざす医療・介護・福祉の実践が社会変革を担っていることも実感され、民医連の活動を広く知ってもらうことが、ケアが大切にされる社会につながっているという声が寄せられています。
- ③ 資本主義はケアを評価できないことをはじめ、資本主義とケアの関係に多くの気づきがあり、その認識の発展から現場での頑張りがジレンマ、葛藤として語られています。一方で、絶望するのではなく、ケアの担い手として変革を求めた語り合いが広がっています。ジェンダー平等や多様性の尊重、高齢者、障害者などすべての人の人権が尊重されるためにどんな社会や制度が求められ、どのように乗り越えるのかという社会像・政治をテーマにした語らいが多く引き出されています。
- ④ 資本の論理でケア労働を効率化すれば数字上の評価となりケアの質は低下する。人を「量」で見ないことの大切さを捉えなおす一方で、「資本の論理」で動かざるをえない現実の厳しさに関する感想が多く寄せられています。利用者・家族の心に寄り添うためにもゆとりが必要であり、そのためにもケアで社会を構想しなおすという視点が大切だという声が多くあがっています。
- ⑤ 家父長制、性別役割によるケアの偏り、職場や社会に潜む固定観念や偏見がケアの質を左右し、ジェンダーや年齢、障害など構造的差別が無意識に影響を及ぼしています。自らの偏見に気づくことは容易ではないですが対話により意識化され、その過程自体が学びと成長につながり、気づき自体がケアの質を高めます。ケアの倫理は多様性を認め差別を乗り越える姿勢と不可分であると再確認されています。
- ⑥ 介護やリハビリなどの現場からは、「ケアを大切にしたい」という強い思いと、「報酬や制度に支えられていない現実」との間で揺れ動く声が多く寄せられています。診療報酬・介護報酬の低さ、人員不足、加算業務の煩雑さ——制度的な制約が、利用者に寄り添うケアを阻んでいるとの切実な訴えが多くあります。一方で、「ケアする人もまたケアされている」という気づきや、家族・仲間・利用者との関わりの中で生まれる支え合いへの共感も多数あり、疲弊や孤立を抱えながらも、社会全体でケアの価値を再評価し、声を上げていこうという決意がにじむ内容が多くみられます。
- ⑦ 看護は常に患者の身体だけでなく心に寄り添う営みであり、言葉や態度の重要性を実感することが多くあります。効率や手順が優先されるような環境におかれています。看護の現場をケアの倫理でとらえることで、あらためてケアとは何かを問い、ケアの価値を再認識し、患者にとって本当に安心できるケアを追求する姿勢が浮かび上がっています。ナイチンゲールの実践はSDHや民医連の実践に共通するものなどの気づきも寄せられています。
- ⑧ 国に対し、ケア労働を尊重(リスペクト)する政策への転換、ケアする人ケアされる人も保障される制度への改善、ケアを社会全体で分担するよう予算配分の見直し、報酬改善、社会保障制度の整備など、ケアに理解を示す政治を求める声があがり続けています。また、ケア労働と無縁な(男性を中心とした)政治家が国の政策を決めていることに憤りを感じるという感想が多く寄せられています。そうした背景もふまえ、「政治を変えること」「できることは何か」など考えるきっかけとなっています。

