

第46期全日本民医連 職員育成活動全国交流集会 問題提起

2025年11月14日
第46期全日本民医連 第22回定例理事会

集会開催日 2025年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

はじめに いのちとケアが大切にされる社会と民医連の職員育成

1 岐路にたつ今、職員育成活動の意義 ~「高い倫理観と変革の視点」を育む

- 1) 第46回総会方針の実践と「ケアの倫理」 民医連綱領をケアの視点でとらえなおす
- 2) 46期の職員育成活動の特徴
 - (特徴1) 総会方針学習・評議員会方針学習の工夫と定着への努力
 - (特徴2) 戦後80年「非戦・人権・くらし」つらぬく育成活動
 - (特徴3) 「ケアの倫理」café のとりくみ 対話による職場づくりと民医連への確信
 - (特徴4) 「7つの具体的指針」の相乗的な実践の豊かな広がり

2 今後のとりくみ～「ケアの倫理」の学びを力に「職員育成指針2021年版」実践を

- 1) 「café」で生まれた変化をいかし「7つの具体的指針」を豊かに
- 2) 民医連の綱領と歴史、日本国憲法の学習をつよめよう
- 3) 國際的な人権保障の到達点に学ぼう
- 4) 「健康で働きつけられる職場づくり」～経営課題としても重視しよう
- 5) 以上をすすめるために他部署とのコラボレーション、地協での交流を大いに

3 いくつかの課題について

- 1) すべての職員・どの職場もとり残さない職員育成活動～「職場をケアする」とりくみ
- 2) 職場責任者へのケア～「ケアする人へのケア」「ケアがめぐる」仕組みづくり
- 3) 2030年代にむけて、「指針」を実践しながら新たな気づきの交流を

おわりに 職員をつなぎ、地域をつなぎ、ケアがめぐる社会へ学習と対話を重ねよう



はじめに　いのちとケアが大切にされる社会と民医連の職員育成

「職員育成指針 2021 年版」(以下「指針」)が策定されて 4 年になります。民医連が 2020 年代に求められる役割を果たすとき、そこにどのような職員の成長が求められるのか。「高い倫理観と変革の視点」を育もうという提起は、そのような問題意識から生まれました。そして「指針」は、その育成における核心として、人権と共同のいとなみの学びと実践を据えました。

また、すぐ後に出了された「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」(2022 年 2 月)は、民医連の抱えてきた弱点、問題点を明らかにしながら、人権と倫理への認識をアップデートし、共同のいとなみの意義を再認識するもので、「指針」と響きあうものになりました。

コロナパンデミックの最中に策定された「指針」でしたが、そのコロナ禍で私たちは、未知のウイルスの脅威と社会の分断、政府が続けてきた社会保障抑制政策による医療システムの破綻、高齢者いのちの差別に代表される倫理的問題など多面的な困難と向き合い、あらためて人権と共同のいとなみの視点の重要性を認識しました。

さらにいのちとケアの担い手として、たとえば一斉休校などの施策にケアの視点の欠如を、感染予防具すら十分に提供されないことにエッセンシャルワーカーの社会的扱いの低さを、一人ひとりの脆弱性やケアニーズに光が当たらない宿泊施設隔離の実態に矛盾を感じてきました。このような「ケアの視点の欠如」ともいうべき経験と気づきが「ケアの倫理」を学ぶきっかけになりました。

私たち民医連はなぜ職員育成活動を一貫して重視してきたのでしょうか。

社会と自分たちのあり方を自らの目で見極め、自分の頭で考えて、人々とともに一つひとつ創造してきたのが民医連の活動です。いのちや個人の尊厳に軸足を置くと、利益優先の社会、ケアの視点のない社会に対峙することになり、学ばなければ流されてしまいかねません。目の前の人を大切にすることを貫くには学びが必要であり、そして、間違ったときにその間違いに気づくためにも、繰り返さないためにも、学びと実践を続けることが必要です。

コロナ禍のあと、医療介護の事業所は未曾有の経営危機に見舞われていますが、戦争の準備にまい進する政府方針、多くの主要政党がその動きにストップをかけようとしない危険な状況の中、社会保障は「コスト」として削減され続けようとしています。経済成長もなく、国民の手取りも増えない中で、大企業は空前の内部留保を貯め込んでいます。そして、この矛盾と閉塞感の原因が、外国人にあるかのような情動的な差別分断・排外主義がひろがってしまっています。格差・分断と排除、戦争への道に行くのか、公正・尊厳、包摂、平和への道を進むのか、歴史的分岐点ともいえるような今、私たち民医連職員が、何をどう学ぶのか、学び成長する職場をどうつくるのかが緊急性をもって問われています。

1 岐路にたつ今、職員育成活動の意義 ~「高い倫理観と変革の視点」を育む

1) 第 46 回総会方針の実践と「ケアの倫理」 民医連綱領をケアの視点でとらえなおす

憲法の理念を高く掲げ、すべての人が等しく尊重される社会をめざして

46 期は「ケアの倫理」を深めることをスローガンに掲げ、職員育成部としても「ケアの倫理」café を実践するなど位置づけてきました。綱領にある「憲法の理念を高く掲げ、すべての人が等しく尊重される社会をめざす」という方針が「ケアの倫理」の学びでいっそう深められました。

「ケアの倫理」は、誰もがケアを必要としケアへの責任も負っているという事実の認識から出発し、関係性の中で答えを見いだそうとしますが、その視点は一人ひとりの個人の尊厳に直結し、それを無視する政治論や政策とは相いれないものです。そして「ケアの倫理」の本質にあるジェンダー平等、多様性の尊重への学びとアクションは、「すべての人が等しく尊重される」という綱領と響きあいながら

ら、さらにそれを多面的に深めるものでした。憲法の平和的生存権、それを脅かす安全保障政策の問題への理解も、「ケアの倫理」の視点でとらえる時に、あらためて深く具体的で身近なものになります。

46回総会は、情勢を〈憲法が生きる社会への転換期、変革期〉と述べ、「軍事大国化と新自由主義の継続か、それとも憲法にもとづき平和と人権・いのちが輝く社会への転換か、日本におけるこのたたかいは今後もいっそうの激しさをともなって続くでしょう。……憲法を守り生かす国民的な共同の運動を大きく前進させることが決定的に重要であり、そこにこそ未来への展望があります」と提起しました。

この2年間、職員育成における学習運動はその本質をつかむものとして大きな役割を果たしたと言えます。同時に、その学習がどのような行動に結びついたのか、結びつきつつあるのか、私たちはしっかり把握して、課題を見出す必要があります。



2) 46期の職員育成活動の特徴

46期の職員育成活動の特徴を以下にまとめました。

(特徴1) 総会方針学習・評議員会方針学習の工夫と定着への努力

総会方針はその時々の社会の動きをどう見るのが、民医連の医療介護活動や運動はどのように取り組まれてどのような課題を見出しているのか、次の2年間どのような点に重きをおいて活動するのかを紡ぎあげたものです。民医連ではたらくすべての職員で共有することを目的に策定されています。

第46期総会方針学習（2024年3～7月）は、全国での職責者の60.6%が読了（9,394人）、学習会6,649回、のべ参加者数48,625人の到達となりました。総会方針学習動画「未来へのカルテ」も旺盛に活用され、3つのスローガンのもと今期の活動をすすめる大きな力となりました。たとえば、香川では、数年の継続的な取り組みの中で、総会方針の読了後に職員全員が感想文を出すことが定着し、医局でも全員が総会方針や評議員会方針を読了しています。また、福井では、総会方針、評議員会方針の学習を全職員対象に位置付けており、県連教育委員会が計画をもち、第2回評議員会方針（2025年2月）も3月から5月までを独自の学習月間としました。山梨では総会方針学習動画での「山梨探し」を呼びかけたり、総会参加者による報告会を複数回行うなど楽しく学べる工夫をしています。

一方で、全国の取り組みには一定のばらつきがあり、総会方針学習動画が配布されるまで取り組みが進まない、総会終了後に計画を立てるので動き出すのが遅くなる、憲法や綱領の学習など色々な課題があり進みにくいなどの状況も見られました。

47回総会を迎えるにあたり、ぜひ総会前から方針学習会の計画を立て、代議員の役割を明確にするとともに、学習動画、「民医連新聞」の活用なども含めて、総会後すみやかに学習行動が行えるようしましょう。

(特徴2) 戦後80年「非戦・人権・くらし」つらぬく育成活動

今期の運動の基調である「非戦・人権・くらし」は、職員育成活動にも貫かれ、「個人の尊厳を守る」とりくみとして広がっています。戦後80年、被爆80年を迎えた今期の第3回評議員会では、全ての職員が被爆者の声を傾聴、継承し、非戦、核兵器のない世界と日本への転換に向けて奮闘することを確認しました。45期に呼びかけられた「9条の碑」をつくる運動は、共同組織の方々とともにそのとりくみが広がっています。また、地元の戦争被害を学ぶフィールドワークを制度教育に位置づけるところも増えています。兵庫では民医連の歴史を学び、「一切の戦争政策に反対し、核兵器をなくし、平和と健康を守る」ことを掲げた綱領の実践として制度教育に戦跡巡りフィールドワーク等を位置づけ、政治を身近に感じ、自分事として行動に移すことの大切さを学んでいます。千葉では、医師委員会で「民医連らしい研修」として原水爆禁止世界大会へ4名の研修医（1年目全員）と医学生2名の

参加を位置づけ、「医療と平和は密接につながっていると実感。人々の健康で幸せな生活を守るために平和にも目を向けてほしい」などの感想が寄せられました。山形でも広島の被爆者のお話をきき、「被爆体験、平和の運動のバトンをつないでいくことが大切」など交流しました。

核兵器廃絶、沖縄の歴史と基地問題、米兵の女性への性暴力を許さないたたかい、原発再稼働反対、PFAS や気候変動に関するとりくみ、いのちのとりで裁判（生活保護基準引き下げの違憲訴訟）支援をはじめ社会保障のとりくみ、診療報酬・介護報酬をひきあげ地域医療を守るたたかい等々、全ての活動が職員育成の場となっています。ひきつづき、「非戦・人権・くらし」に直結するたたかいを職員育成と一緒にとりくんでいきましょう。

(特徴3)「ケアの倫理」café のとりくみ 対話による職場づくりと民医連への確信

「ケアの倫理」の学びは「高い倫理観と変革の視点」を養う育成活動そのもの

全7回にわたる「ケアの倫理」café の取り組みは、対話によってケアし合う場となり、職場づくり、価値観を見つめる機会となりました。全国で「café」開催数はのべ 24,570 回、のべ 147,531 人の職員が参加。無差別・平等の医療・介護の実践をとらえなおすと同時に、ケア労働の価値が正当に評価される社会をめざし政治を変える必要性が語り合われました。

「学習する事で、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こと、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ことをあらためて認識でき、素敵ことだなーと感じた」「民医連の活動は、人を大切にする『ケアの倫理』を体現している。弱い立場の人に寄り添い、政治にもケアの視点を広げる姿勢が、より人間らしい社会をつくる力になる」など、学習と対話が職場づくりや綱領もとらえなおしました。また、大阪・淀川労働者厚生協会は「声でつなぐケアの倫理」（対話型ラジオ企画・昼休み全9回）で、医師、看護師、介護職、事務など様々な職種の声（日々の経験談等）を届けました。「経験を聴いてケアされた」など、職員をつなぐ時間となり変化を生んでいます。

「指針」では、「確かな人権意識と共同のいとなみへの理解と実践、それらに裏打ちされた高い倫理観と時代が求める変革（自己変革・組織変革・社会変革）に主体的にとりくむ」ことが呼びかけられています。「ケアの倫理」の視点は、自身や組織、社会を変え、人づくり・職場づくり・社会づくりへと広がる大きな可能性を秘めています。誰もが脆弱性を抱え、相互依存の存在であるという人間の本質にたち、対話を重視し、一人ひとりを大切にし、「誰も取り残さないケアの文化」を根づかせてていきましょう。共同のいとなみで個人の尊厳を守ることに最大の価値をおく民医連綱領の実践とともに、国際的な人権規範に照らした「高い倫理観と変革の視点」を養う職員育成をさらに前進させましょう。



<「ケアの倫理」café 感想の主な特徴>



①ケアにあふれた職場づくりにつながる

「café 自体がケアとなり、職場づくりそのもの」「コロナ禍で希薄になっていたコミュニケーションを深めることができた」「相談しやすく支え合える文化が利用者様の笑顔につながる」など、互いの声に耳を傾けること自体がケアとなり、対話が相互理解やチーム力の向上につながることが実感されました。また、メンタルヘルスを含む「健康で働き続けられる職場づくり」が、事業と運動の継続・発展、経営に欠かせないことが再認識されています。

②「ケアの定義」への新鮮な受け止め

あいさつや声かけ、日常的なコミュニケーションをはじめ、平和や環境、人権や憲法にまで関係するなど、「ケアの定義」が広いことが新鮮に受け止められました。「ケア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聞き、民医連での活動もケアにあたると思った」など、民医連綱領への確信を深める契機にもなっています。

③「ケア実践の特徴」への共感と日常の実践への確信

「ケア関係は、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、責任を要請する」「能力、体力、責任において非対称的な力関係では身体や尊厳を傷つける可能性をはらんでいる」「何が良いケアなのか実践の中でつかみ取るしかない」など、ケア実践の特徴について共感が広がり、日々の実践を振り返る機会となりました。

④「ケア負担の偏り」「ケアの倫理」の誕生への気づき

経済活動優先の資本主義、家父長制やジェンダー(性別役割分業規範)などによる権力構造によって「ケア負担の女性への偏りがつくりってきたこと」について、家事・子育て・介護など自身の体験をふまえて多様に語り合われました。連載では、ケア実践が社会的評価から排除され、その「声」が抑圧されてきたこと、抑圧の根源的システムを理論として獲得したのがフェミニズムであること、他者への応答というケアを「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」が生まれたことが紹介され、多くの気づきが寄せられました。

⑤ケア労働を評価し、社会全体で担える仕組みを

資本主義はケアを評価するものさしをもっておらず、医療・介護・保育等は「放棄できない営み」であるにもかかわらず評価されないことに切実な声が寄せられました。「無償で行われてきた家庭でのケア労働の評価が処遇の低さにつながっている」「ケアする人へのケアを」「ケアを正当に評価し社会全体で担うシステムを」など、「効率や経済活動を第一に考える社会規範」への抵抗の契機となり、地域医療・介護を守るとりくみにもつながっています。医療・介護現場での語り合いは、ケアが評価されない社会構造を見抜き、「個人的なことは政治的なこと」(The personal is political)に気づく機会となりました。

⑥「関心と応答」・尊厳へのまなざし(憲法、民主主義の根源的価値につながるいとなみ)

尊厳は他者との関係性の中で実感されることへの理解が広がりました。互いに関心を向け、ニーズに応答するというケア実践は、基本的人権、個人の尊重(憲法13条)、個人の尊厳(第24条)を守り、民主主義の根源的価値を支える営みです。「応答する責任」は個人だけでなく、職場、チーム、制度やネットワーク、社会全体に求められ、その責任の分配の視点が必要であることが共有されました。自分ほぐしは自己変容と他者理解を促し、変革の視点として受け止められました。

⑦「ケアの倫理」で社会を構想し、軍事費よりいのちとケアに予算を

「軍事費より医療・介護、社会保障へ税金を」「選挙で政治を変えたい」など、政治にケア視点をもちこみ、「ケアの倫理」の視点で社会を構想する呼びかけに共感が広がりました。ケアは反・暴力につながり、戦争を起こさないよう声をあげる大切さが語り合われました。また、「たたかう」はケアそのものであること、「人権の守り手」として地域や社会への課題にむきあい、ケアにあふれた社会をめざして働きかける民医連の存在意義についても共有されました。

(特徴4)「7つの具体的指針」の相乗的な実践の豊かな広がり

前期より「指針」の実践が追求され、「7つの具体的指針」が「café」のとりくみと相乗的に実践されています。



(1) 育成の拠点としての職場づくりにかかわって～対話を重視した職員育成

「『ケアの倫理』caféにとりくんだら、職場で『ケア』という言葉が増えた」「対話の場がケアの本質を照らす貴重な時間となった」「相談できる職場づくりが大切」などの感想が多数届いています。これまで総会方針の学習などが位置づかなかった職場でも、対話型のとりくみが多く職場の雰囲気を変えています。長野のある介護の職場でも、日々のケア実践のなかで抱えている思いや悩みを言葉にすることで、コミュニケーションが深まり、「café」の時間が楽しみになった経験が報告されています。奈良の県連教育委員会では、「café」を開催できていない職場へは「忙しさの他に何か原因があるのではないか」と、「とりあえずやってみる」から始められるよう、対話を通して「課題に真摯に対応し一緒に階段を上がっていくイメージ」を大切にしました。各地で県連、法人における職場づくり実践交流集会などが取り組まれ、心理的安全性を高める工夫も進んでいます。

「指針」は職員育成の場として、第一に職場をあげ、職員が成長する職場づくりをすすめようと提起し、それを推進するのが職場管理者の役割であることを強調しています。「ケアの倫理」の視点は、職員も多様性をもった存在であり、互いにケアされる存在であることなど、職場づくりにおいて重要なエッセンスを再認識させました。対話を重視することが、「健康でいきいき働き続けられる職場づくり」につながります。また、適切な役割の中での成長も大切です。厳しい情勢だからこそ、すべての職員の基本的な居場所であり仕事をする場所である「職場」が、学びあい、語りあい、支えあいといった良好な人間関係(コミュニケーション)のもとで成長しあえる場となる組織文化を育みましょう。

(2) 多職種協働・各職種の育成にかかわって

医療・介護・福祉の現場では、人手不足や効率化、生産性向上の圧力が強まり、その中で人と人が関わり合い、考え方多職種協働と対話の時間が減少しています。効率を高めることは必要ですが、効率（手段の最適化）と効果（目的の達成）は同じではありません。医療や福祉は、経済的合理性のためではなく、すべての人の人権と尊厳を守るためにあります。多職種協働は業務を円滑にするだけではなく、無差別・平等の基本的人権を実現する医療と福祉の実践です。「café」を通して、職種や立場を越えて互いの思いや葛藤を語り合い、違いの中で理解し合う力が確実にアップしています。この歩みを止めず、対話を通してともに考え続けていきましょう。

また、現場では余裕がなく、遠慮や孤立が広がり、特に医師が「育成の外」に置かれる傾向が見られます。「指針」でも強調されているように、医師も多職種と成長し合う関係を築くことが必要です。現場ではカンファレンスや会議、失敗の共有、雑談など何気ない場面から「気づき」や「視点の変化」が生まれます。この予期せぬ相互作用こそが、多職種協働の中での「育ち」であり、育ち合いの循環です。「café」では医局や診療所などで対話が深められる経験が各地で生まれました。この流れを総会方針学習や制度研修をはじめすべての職員育成活動に生かしましょう。

青森では、新入職員における多職種連携教育(IPE)の実践として、2021年度より全新入職員対象の「他」職種体験研修を実施しています。診療事務、SW、薬剤師、臨床工学技士、理学療法士、臨床放射線技師、臨床検査技師などの職種体験をし、グループでふりかえりポスターの作成にとりくみました。多職種連携の重要性を動機づけるとりくみとなっています。

山口では、全職員を対象にした「ケアの倫理カンファレンス」を定期開催(県連SW委員会と医療活動安全委員会共催)。各部署・事業所から事例を提供し、答えを導くのではなく「こころの交流」を目指し互いの思いを語り合っています。参加者が「自分に引き寄せ、考え、言語化し、発表者をケア」し、「参加者もケアされ」「それぞれのこころをケアしていく」とりくみを続けています。

(3) 制度教育にかかわって

コロナ禍を経て、各県連の制度教育のあり方、委員会の役割があらためて協議され、多彩なとりくみが行われてきました。群馬では、教育ラダーを再構築し、職責者・青年育成・多職種研修を体系化することで制度教育を全職員に広げました。これまで制度教育の機会を得られなかつた職員へ研修の機会を作る“取り残さないとりくみ”が行われています。また母国語が日本語でない職員には、ルビ付きの総会方針を活用して読了をすすめました。7回の「café」を通して署名や宣伝行動などへの参加も増えたことが報告されています。

青森でも県連教育委員会と各法人の学習推進担当で体制を確立し、総会方針や旧優生保護法下「見解」学習をすすめました。「café」でもそれまでの推進体制をいかし、報告がない職場には声かけを大切にしました。

熊本では、フィールド研修を制度教育に位置づけ、「みて・聴いて・学び、感じる・気づき、仲間とともに行動する」を合言葉に、教育学習委員会、社保平和委員会、被災者支援委員会がコラボし、他団体の学習会も活用して地域で学びあっています。水俣病、ハンセン氏病、被災者支援活動、旧優生保護法下「見解」学習と裁判傍聴・集会参加など、新入職員から中間管理者までこれらを系統的に学べるプログラムを企画、振り返りを大切にしています。

また各地で、制度教育のテーマとして「ケアの倫理」を位置付けたとりくみが行われています。山梨では講師養成講座がとりくまれ、その受講生らを講師に、「ケアの倫理」について6~10年目を対象とした制度研修が開催されました。

職員の成長の土台となる「知」の獲得、学び成長をめざす制度教育をさらに発展させましょう。

(4) 地域のなかでの職員育成にかかわって

さまざまな個人や団体が地域での人権問題、経済格差問題にとりくんでいます。職員は地域の市民活動からの学びにより、大きく成長します。コロナ禍では各団体が行動を制限せざるを得ませんでしたが、46期に多くの団体が活発に活動を再開しています。職員育成委員会が、まちづくり担当者と協働することで、管理者、職場責任者とも意思統一をはかり、共同組織、他団体との関わりの中で職員が育つよう、積極的に「1職場1アウトリーチ」をデザインしましょう。

また、地域の各分野における個人、他団体もそれぞれの想いを民医連職員に届けたいと考えています。運動やまちづくりを通して積極的に連携をはかり、学びの場をもつなど職員育成の機会としましょう。山形では車いすユーチューバーをお招きし「医療従事者に期待すること」について講演を開催。当事者が医療者へ発する声に多くの職員が耳を傾けました。また、「LGBTQ+とは?ジェンダー平等・多様性について」のテーマでも当事者の方をお招きしディスカッション形式で交流しました。

「講師活動によって地域での人権学習に貢献しつつ、自身は民医連への確信を深めている」活動も少なくない県連、法人でとりくまれています。国は学校における主権者教育を実施しておらず、社会保障制度の成り立ちや医療情勢を知る機会はほとんどありません。民医連職員が地域への講師活動に積極的に関わることを職員育成委員会として大いに推奨し、「学びの連鎖」を職員に広げましょう。

(5) 青年職員の育成にかかわって

青年職員の育成は、民医連を次の時代へ継承・発展させていくうえで不可欠の課題です。この間、日頃の医療・介護活動をはじめ、憲法や平和、社会保障の運動、ジャンボリーなど様々な活動を青年職員の育成の機会ととらえた取り組みが各地ですすめられています。

京都では、青年委員会を中心に地域のフィールドワークをはじめ、ジャンボリー活動への支援を強化しています。近畿地協ジャンボリーでの交流を深めるうえで管理者が役割を發揮し、報告会の開催や職場での学びの共有につとめています。熊本では院内のジャンボリーで新入職員を対象にピア・サポートにとりくんでいます。1ヶ月の振り返りをはじめ不安などを共有し、教育委員会へ報告。「2年目以降も実施してほしい」「5~6月がきつかったので頻度を増やしてほしい」などの声があります。

大阪では、ジャンボリーの活動につなげるきっかけとする新入職員研修や「LGBTQ」についての

学習を新たに制度教育にとりいれました。愛知では、それまでなかった県連職員育成委員会を2023年12月に4法人の参加で開始。県連新入職員研修では子ども食堂の取り組みを通して民医連の活動を知る研修を行うなど、青年職員の育成活動に踏み出しました。

全国青年ジャンボリーは11月27~29日、兵庫県神戸市で6年ぶりに集合形式で開催されました。約530人の青年職員らが、阪神淡路大震災の災害支援の教訓、ワークショップや構造のフィールドワークなどを通して民医連の活動を知り、未来を描きながら交流を深めました。各県連で報告会やアフター企画を開くなど工夫し、青年育成の機会として生かしましょう。

またこの間、ナース・アクションが継続的にとりくまれ、ケア労働者の待遇改善や学費無償化を求めるたたかいとして全国に広がりました。福岡では、ケア労働者増員のビッグウェーブを起こそうと多職種でナース・アクションにとりくみ、地域に状況を伝える貴重な機会として大成功しました。看護の日の宣伝行動には白衣の新卒看護師たちの訴えに、多くの人が足を止め署名に協力しました。このような社会変革のたたかいを青年職員が成長する場として位置付けましょう。

(6) 幹部育成のとりくみにかかわって

「指針」では、トップ幹部の育成について目的意識的な独自の取り組みが必要であることを強調しています。事業と運動の継続が大きな課題となっているいま、幹部育成の課題はいっそう重要です。北海道、長野、埼玉、長崎などのいくつかの県連で幹部学校が開催されています。長野では県連の教育活動要項を理事会で確認し、経年的に将来の各職種の幹部として必要な人数に見合った候補者の研修参加を追求しています。介護幹部養成講座も2025年2月から開始しました。

地協単位での事務幹部学校は、北海道・東北地協、関東地協、近畿・東海北陸地協（合同）、中国・四国地協、九州・沖縄地協でとりくまれ、沖縄、福島のフィールドワークや国会議員要請行動など、体験を通して学ぶ機会が設けられています。関東地協では、「ケアの倫理」の学習会を継続し、岡野八代さんの講義を受けに同志社大学を訪問しました。

また、長野や京都では看護幹部養成学校が行われ、東京をはじめ多くの県連で看護管理者研修が実施されています。岐阜、京都、石川、広島、香川、熊本などでは、多職種型全般的管理者研修が開催されています。岩手では、「7つの具体的指針」にもとづいた振り返りを行い、県連理事の研修として、山梨の「県議会ウォッチャー」を参考としたトップ幹部の育成研修が行われています。

全日本民医連では、「事務幹部養成アカデミア（全6クール）」を開校し、38県連から49人が受講、民医連の歴史・綱領、平和、社会保障、経営、ケアの倫理、医師政策、原発、共同組織など幅広い分野の課題について、フィールドワークを交え学習する機会を設けました。また自県連で主体的にとりくむ課題を位置づけ、組織者としての力量アップのための支援も行いました。そのほか、看護幹部研修、介護管理者養成研修なども継続されています。

(7) 職員育成活動の推進体制にかかわって

① 職員育成委員会の確立・強化



職員育成委員会の任務は、①年間計画にもとづき実践に責任をもつ、②経験交流と職場教育・職場づくりの前進をめざして各職場の掌握と経験交流など職場管理者の援助、③各部や委員会が企画する学習会などを発信し経験・教訓を広げる、などです。「café」のとりくみも各県連の位置づけと職員育成委員会による働きかけで推進されました。連載を学び対話を続けることで徐々に「ケアの倫理」への理解が深まったという声が寄せられています。職員育成委員会の役割をあたらためて振り返り確信にしましょう。

千葉民医連職員育成部では、「育ちあいの職場に必要な8つの視点」を基本に職場管理者・職責者の思いを共有する目的で「あなたの職場にお伺いします」アンケートを実施。318人中212人の声を集め、「患者・利用者の人権を守るために事例を大切にしている」職場が多いことを把握、「職員指針交流集会」を開催し交流しています。

岐阜では、法人中長期経営計画の達成にむけ、「医科・歯科・介護連携の構築、地域とともに民医連

綱領実現をめざす次世代の育成」を重視。職責者が目標管理計画（職員育成、地域貢献、経営改善等）をもち実践の評価の交流を3年間とりくみ、総会方針や評議員会方針の具体化、部署・事業所を超えた職場づくりがすすみました。「いつでも元気」購読が部課長 100%・主任 50%になるなどの変化も生まれています。

「総合的に推進するにふさわしい構成による職員育成委員会の確立・強化」は、「ケアがめぐる職場づくり」の要です。県連事務局長やトップ幹部とともに、推進体制の確立につとめましょう。

② 地協単位での職員育成活動の発展

今期、全ての地協で職員育成の活動が追求されました。

北海道・東北地協では、今期から職員育成代表者会議を定期開催しています（半年に1回）。「ケアの倫理」café、青年育成等について状況を共有し協議をつづけています。

北関東・甲信越地協では職員育成責任者会議や事務委員会を定期開催し、各県連の制度研修や青年育成等の内容を共有しています。今年度は群馬の栗生楽泉園（ハンセン病療養所）でフィールドワーク。県連事務局員研修会を十数年ぶりに開催し、新潟水俣病や県連機能について学びを深めました。

関東地協でも、2025年3月に地協職員育成委員会を設置して定期開催に踏み出し、「ケアの倫理」の学習状況を交流しました。

東海・北陸地協では、2023年12月から「職員育成担当責任者会議」の開催を経て、2024年8月に「職員育成委員会」として定期開催へ移行しました。

近畿地協でも職員育成委員会の開催につとめ、地協事務育成担当者学習交流会を2024年12月開催、「人が育つ職場づくりのために」と題して学習を深めました。

中国・四国地協では地協教育委員会が定期的に開催され、毎年、育成担当者活動交流会を開催。事務委員会でも毎年テーマを決めて交流集会や学習会をしています。

九州・沖縄地協では職員育成責任者会議や事務育成委員会を定期開催。民医連事務リーダー交流研修会を隔年で開催しています。今期は福岡県連介護・診療技術部門幹部講座に地協内県連からも受講しました。

ひきつづき、県連、地協、全日本で連携し、職員育成活動を発展させましょう。

2 今後のとりくみ～「ケアの倫理」の学びを力に「職員育成指針2021年版」実践を

1)「café」で生まれた変化をいかし「7つの具体的指針」を豊かに

コロナ禍によって学習の機会が減るなど困難を余儀なくされた時期を経て、私たちはコミュニケーションのとり方を模索し、各地で「職員育成指針2021年版」を実践してきました。WEBを併用しながらねばり強くとりくんできた職員育成活動は、「ケアの倫理」の学びと結びつき、事業と運動の力となっています。「指針」が提起した、国際的な人権保障の到達への学び、日本国憲法、人権とSDH（健康の社会的決定要因）への深い認識と共同のいとなみの実践を通じての職員育成はますます重要性を増しています。「ケアの倫理」の学びはこれらをさらに深め、平和や社保活動もケア実践としてその意味がとらえなおされました。学びと対話によって生まれた変化をあらゆる実践にいかしましょう。

(1)「7つの具体的指針」に基づき職場づくりの発展を

「café」企画を通して生まれた声や変化を大事にし、「7つの具体的指針」に基づいて職場づくりを発展させましょう。朝礼や職場会議での学習の機会の継続、対話で互いの声をききあう時間をとるなど工夫しましょう。

(2)「ケアの倫理」の学びを継続し、未開催の職場に「café」を届けよう

全日本民医連としての「café」企画の期間は終了しましたが、引き続き「ケアの倫理」を学ぶこと

を呼びかけます。まだとりくめていない職場や事業所にはこれからでも声をかけ、ホームページに掲載された号外紙面を活用して学習と対話の時間もつよう促しましょう。県連や法人の制度教育・新入職員教育にも位置付け、すべての職員が系統的に「ケアの倫理」を学べるよう工夫しましょう。

(3) 人権・倫理「タイムアウト」を職場づくりにとりいれよう

この度、社保運動・政策部から人権・倫理「タイムアウト」(※) の取り組みが提起されています。業務のなかで人権や倫理に関する気づきを交流する時間をとり、積極的に職場づくりに取り入れましょう。※「第46期人権としての社保運動交流集会問題提起」(2025年10月23~24日)

2) 民医連の綱領と歴史、日本国憲法の学習をつよめよう

「caf é」では、「民医連の活動はケアそのもの」という感想が多く寄せられました。平和と公正な社会をめざし、憲法の理念を掲げる綱領の実践の一つひとつが職場と社会を変えていくことに確信が広がっています。自民・維新の連立政権のもとで戦争ができる国づくりや排外主義、憲法改悪の動きがすすむいま、あらためて「綱領と歴史」、日本国憲法を学ぶことを重視しましょう。

(1) 学習ブックレット「民医連の綱領と歴史～なんのために・誰のために」の活用を

新入職員研修をはじめ、全職員を対象に学習ブックレット「民医連の綱領と歴史」を学ぶ機会をもちましょう。民医連は戦前の無産者診療所の歴史をひきつぎ、敗戦の荒廃のなかでまともな医療・社会保障を求める地域の人々と医療専門家の共同の力でつくられ発展してきました。あらためて民医連が「なんのために、誰のために存在するのか、医療・介護、経営、運動をどうすすめていくのか、今日的な課題や現場の実践と結びつけて深めること」(ブックレット)が大切です。事業と運動を次の世代につないでいくためにも、職員全体で繰り返し学ぶ機会をもちましょう。

(2) 日本国憲法の学習の機会を増やそう

日本国憲法は、「すべて国民は、個人として尊重される」(13条)と謳い、「人類の多年にわたる自由獲得の努力の成果」(97条)として、「侵すことのできない永久の権利」(11条)である基本的人権の保障を豊かな内容で規定しています。制度教育などに憲法学習を積極的に位置づけ、「民医連新聞」や「民医連医療」「いつでも元気」などの機関紙誌の活用、「憲法まもりたい！民医連ネットワーク」(まも憲ネット)の学習会や動画学習を位置付けるなど、学習の機会を増やしましょう。

また、9条の碑をつくる運動と連動させ、地域や共同組織とともに憲法を学ぶとりくみを位置付けましょう。社会保障制度の改悪を許さないたたかい、ドクターウエーブ、介護ウエーブ、ナース・アクション、地域医療を守る緊急行動なども、職員育成としてとらえましょう。

全日本民医連では、DVD「医の倫理と戦争」(安全保障関連法に反対する医療・介護・福祉関係者の会)を視聴し、731部隊をはじめ戦争加害について学ぶとりくみを呼びかけています。職員育成活動へ積極的に活用しましょう。また、医学教育に「医の倫理と戦争」を制度的に位置付けることを求めるオンライン署名も広げましょう。

3) 国際的な人権保障の到達点に学ぼう



第二次世界大戦の反省をふまえて採択された世界人権宣言や国際法を無視し、いのちと人権、尊厳をおびやかす戦争、紛争、虐殺・暴力がつづいています。日本政府は、人類が獲得してきた数々の人権条約の選択議定書を批准せず、国内人権機関の設置(政府から独立した第三者機関)にも背を向けています。「ケアの倫理」caf éでも、「日本国憲法とケア」「世界の人権保障」のコーナーで、憲法と国際条約にもとづいた人権について学びました。人権と共同のいとなみを価値とする組織文化を定着させるうえでも、世界の人権保障の到達に学ぶ取り組みを重視しましょう。

（1）「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」の学習と補償のとりくみ

2024年7月3日、最高裁大法廷は旧優生保護法が立法当初から憲法違反であり、除斥期間の規定を適用しない判断を示しました。民医連は当事者団体と連携して一人でも多くの被害者に補償が届くようとりくみを呼びかけ、北海道や宮城、福岡、熊本などではきょうされんやサポート弁護士と連携し、診断書の作成につながる事例も生まれています。

全日本民医連の「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」（2022年2月）は、「人権意識・倫理観の不十分さ」を反省し、二度と繰り返さないために当事者と結びつき、学び続けることを誓っています。また国連の障害者権利委員会は障害者権利条約に基づく総括所見（2022年9月）のなかで日本政府に対し、パターナリズム（父権主義的観点）、優生思想との決別などを求めています。引き続き「見解」や条約を学びながら、当事者と結びついたとりくみをすすめましょう。

（2）女性差別撤廃委員会総括所見の学習と内外の改革

2024年10月の日本政府に対する「女性差別撤廃委員会総括所見（勧告）」は、女性の権利に関する課題をあらゆる分野にわたって指摘しています。全日本民医連ではジェンダー委員会を中心に学習をすすめ、国に総括所見の全面的な実施を要望すると同時に、組織内の改革も呼びかけています。県連にジェンダー委員会などがあるところは協力しあい、学習動画（全日本民医連HP）も活用して総括所見の内容を学び、できることから改善しましょう。人権教育としての包括的性教育の学びも位置付けましょう。現在、全国の自治体で同条約選択議定書の批准を求める意見書を採択させる運動がすすめられています（391議会・10月現在）。選択的夫婦別姓制度の導入を求める運動ともあわせ、各地の新日本婦人の会などと連携して学習や運動をすすめましょう。

（3）多様性を尊重するとりくみを具体的に

世界では、DEI（Diversity：ダイバーシティ・多様性、Equity：エクイティ・公平性、Inclusion：インクルージョン・包括性）の流れが大きくすすんでいます。一方、国内外で性の多様性を否定する潮流がみられるなか、SOGIEに関する学習やとりくみをすすめることは大変重要です。

この間、多くの県連や事業所で、SOGIEに関する委員会などが設置され、当事者団体からお話をきいたり、問診票やトイレの改善、制服や制度の見直しもされています。人権と倫理センターのもとに設置されたSOGIEコミュニティは、今期はじめて「全日本民医連SOGIE取り組み交流会」を開催し、各地のとりくみが交流されました。「東京プライド」に2年づつけてブースを出展するなど、「誰もが安心できる医療・福祉」を発信しています。ひきつづき、各県連で委員会を設置するなど位置づけを高め、職員育成委員会とも連携し、学習やとりくみを具体的にすすめましょう。また、排外主義の台頭がみられるなか、外国人の人権についても学びましょう。

（4）高齢者の人権・「日本高齢者人権宣言」を学ぼう

国連では、女性、子ども、障害のある人に続き、高齢者的人権を保障する国際条約を制定する努力が重ねられおり、2025年4月、国連人権理事会において条約案を起草する作業部会を設置することが確認され、日本では、2022年の日本高齢者大会（京都）で「日本高齢者人権宣言」が採択されました。「5つの基本原理」のひとつに「ケア」を掲げています。「高齢者に保障される人権」（全部で23の人権を列挙）の一番目に「年齢による差別の禁止・女性高齢者など差別を受けやすい高齢者への平等な権利保障」を挙げ、「長期ケアを受ける権利・ケアする人の権利」では、高齢者の尊厳、独立と自律、プライバシーが守られる質の高いケアの保障と合わせ、ケアする家族、家族以外のケアの担い手（ケア労働者）の人権保障もうたっています。若い世代と高齢者を分断する風潮がつよまる中、「日本高齢者人権宣言」や国際的な人権保障を学ぶとりくみをすすめましょう。



4)「健康で働きつづけられる職場づくり」～経営課題としても重視しよう

「健康で働きつづけられる職場づくり」2024年改訂版パンフレットが発行され、「ケアの倫理」の視点はその活用の意義をいっそう深めています。未曾有の経営危機は低すぎる診療報酬・介護報酬によるものであり、ケアの価値が評価されず、効率化をとことんまで求める新自由主義が背景にあります。そのような価値観のもとで職場が運営されているため、余裕のない勤務環境が常態化し、職員の精神的不調や離職・休職を招き、職場環境のさらなる悪化やハラスメントの温床となる可能性もあります。また、それが経営悪化を助長している側面も否定できません。

職員健康管理委員会は、これまで「健康職場の5つの視点」や「健康職場づくりの7つの課題」を提唱し、25年9月職員の健康を守る交流集会では、改訂版ポイントのひとつである「ハラスメントのない職場づくり」をテーマとしました。ハラスメントによる心の傷は深く、長い時間をかけなければ回復が難しいことがあります。健康で働きつづけられる職場づくりは、職員一人ひとりの健康と人権を守るところであるとともに、事業と運動の継続、経営の課題でもあるという認識がひろがっています。福島の郡山医療生協では、総務部と衛生委員会が連携して健康な職場づくりにつとめ、健康に影響を及ぼす可能性のある長時間労働が減少し、「費用削減(残業減)」「業務改善」につながり、それを「全職場」参加で実施することを組織的にとりくんでいます。県連や法人の職員健康管理委員会や衛生委員会などと連携し、誰もが健康で安心して働きつづけられる職場づくりをめざしましょう。

5)以上をすすめるために他部署とのコラボレーション、地協での交流を大いに

平和の学び、社会保障の学び、職員の健康、心理的安全性、地域での育成、あらゆる活動を成長の場とするにはさまざまな部署（反核平和委員会、社会保障委員会、職場づくり、まちづくり・共同組織担当部署など）とのコラボレーションが必要です。管理部への提起を通じて協働を強化し、豊かな育成活動をつくりましょう。また、今期発展している地協単位での交流をさらに強化しましょう。

3 いくつかの課題について



1)すべての職員・どの職場もとり残さない職員育成活動～「職場をケアする」とりくみ

「caféを開催できていない職場・事業所が心配」「業務や経営の課題が優先して、育成の課題にとりくめない」「職場会議がされていないところへのフォローをどうしたらよいか」などの悩みが寄せられています。これまで紹介したように、とりくめていない職場や事業所の責任者に声をかけ、「とりあえずやってみよう」と促すことも含め、「café」企画を通して「すべての職員・どの職場もとり残さない育成活動」が「職場をケアする活動」としてとらえなおされています。医局や病棟でも職場管理者や責任者を中心に、できることから工夫しとりくんだところでは対話が生まれ、自らと職場の変化を感じる感想が多く寄せられています。

これらに共通しているのは、県連や法人などで推進体制を確認し、職員育成委員会がその役割を發揮して活動がすすめられていることです。職場責任者への声かけや定期的なニュース発行で経験や感想を交流するなど交流の機会を広げ、職場や事業所をつなぐ努力がされています。県連や法人の育成担当者が悩んでいる場合は、県連事務局長やトップ幹部に相談し、「職員育成指針2021年版」の内容を再度確認しあうなど、「指針」に立ち返り、職員育成活動を自分たちのものにしましょう。

「指針」は、「職員育成の最大の課題が、職員育成活動の位置付けが必ずしも十分ではない事業所や職場への組織的援助を強める必要がある」とし、「このような課題を乗り越えるために」策定されました。「職員育成活動が組織全体の取り組みであることが、トップ幹部により認識され」「組織的な議論が行われることで、職員育成委員会が果たすべき役割が明確にされることが求められる」としています（『指針』P5）。県連・法人・事業所で職員育成委員会の位置づけをあらためて強化し、「職場をケ

アする職員育成活動」を組織全体ですすめましょう。あらためて「指針」の実践をトップ幹部の課題としてよびかけます。「7つの具体的指針」をもとに必要な議論を尽くしましょう。

2) 職場責任者へのケア～「ケアする人へのケア」「ケアがめぐる」仕組みづくり

経営や人員体制の困難などで大変な思いをしている職場管理者こそケアされる必要があります。「職場管理者の5つの大切」では、学ぶ機会の保障や職場会議の開催、トップ管理者への報告・連絡・相談などがあげられていますが、職場管理者がその役割を果たせるよう「ケアの倫理」の視点で相談にのり、一緒に考える仕組みづくりが大切です。「指針」では、法人・事業所のトップ幹部が、職場管理者に適切な指導・援助を行うこと、県連・法人・事業所の職員育成委員会は、職場管理者がすすめる職場づくりについて把握し、交流・普及に努めるよう呼びかけています（「指針」P14）。

一例として、「育ちあいの職場づくりに必要な8つの視点」を活用しての職場診断とあわせ、職場責任者の声をききとり、職員育成委員会や事業所管理部として共有し、ともに考えるところも増えています（和歌山、福島など）。職場では答えの出ない課題も多く、職場管理者もスタッフと一緒に学び対話するなかで気づきを得る場合もあります。

前項で紹介された郡山医療生協でもこの間、「8つの視点」による自己評価をすすめ、職場会議で「ケアの倫理」caféとともに、自職場の経営指標について気づきを交流しています。「互いに関心を寄せ、声に応答する関係づくり」を仕組みとして定着させ、ケアがめぐる職場をめざしましょう。

3) 2030年代にむけて、「指針」を実践しながら新たな気づきの交流を



「育ちあいの職場づくりに必要な8つの視点」「職場管理者の5つの大切」「青年職員育成の6つの視点」は、多くの職場で活用されてきました。この間、「指針」の実践や「ケアの倫理」の学びのなかで、たとえば、「表現など更新してはどうか」との意見もあります。2030年代に向けて、「職員育成指針2021年版」についてもさらに発展させる必要があります。「指針」を実践しながら、各県連・法人・事業所での意見交換をよびかけます。大いに意見を交流していきましょう。

おわりに　職員をつなぎ、地域をつなぎ、ケアがめぐる社会へ学習と対話を重ねよう

民医連の組織と運動を支えるのは人です。新しく仲間になった人、そして新しい役割を持つ人、青年職員、中堅職員、ベテラン職員、職員全員を大事にし、育てるのが民医連の魂です。

その基本は、①「職員育成指針2021年版」、②学習ブックレット「民医連の綱領と歴史～なんのために・誰のために」、③「健康ではたらき続けられる職場づくり」2024年改訂版パンフレットです。これらを基本に「ケアの倫理」を学ぶことで、今期の職員育成活動は進んできました。各職場、事業所、法人、県連、全日本民医連が連携し、ケアしあえる関係をきづいていきましょう。

以下は、北海道のある介護の職場での「ケアの倫理」café7回開催後まとめの文章です。

私たちは、日常的にケアしケアされる関係性を意識しながら、ケアを必要とする方に、ケアを提供する実践を続け、そこから「社会的にケアが不足している問題点」を明確にして、全国の仲間とともに政府に対して声をあげています。そうして政治にケアの視点を入れ、ケアの視点を持つ政治家を増やすことがケアの社会的評価を上げることにつながると考えます。

（「café」の）参加者からは、「ケア労働はもっと評価されるべき」「何もしなければ変わらない、だからスタンディングや署名活動など声をあげ続けることは意味がある」という意見がありました。「ケアの倫理」にもとづき、不足しているケアを求め、政治にアピールする行動は、民医連綱領にもとづく行動と重なっているということを再認識できたと思います。

47期も、職員をつなぎ、地域をつなぎ、ケアがめぐる社会へ、学習と対話を重ねましょう。以上