

## 職員育成ニュース No.9

発行:2024年10月4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年の歴史をカに、「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

## 第46期 職員育成責任者会議を開催しました

命や個人の尊厳に軸足を置くと、利益優先の社会に対峙することになりますが、学ばなければ流されてしまいます。人が成長すること、そしてそれを組織することは決して楽な道のりではありません。しかし、それは民医連運動そのものだと思います。〔学習講演より〕

『各地の報告、どれにも共通しているのは当事者から出発しているということ、当事者の声から共に学びを広げている事が大切だと思いました』 参加者のうけとめより抜粋

2024年9月25日(水)にオンラインで標題の会議を開催し、44県連から308人が参加して総会方針学習月間の振り返りと活動交流を行いました(概要報告参照)。

学習講演は山本一視副会長が“人権と共同のいとなみを大切にする組織文化のなかで発達する私たち”と題して「育成指針に人権と共同のいとなみを位置付ける意味を考える」「どのように私たちはその成長を組織するのか」という二つの柱で行い、民医連のたたかひの歴史のど真ん中に常に人権と共同のいとなみがあったが、旧優生保護法の「見解」作成のなかでの共同のいとなみの意義の再発見と発展は大きな意義がある。「見解」は、民医連の人権意識と倫理観を未来に向けてアップデートする大切な指針になっており、繰り返し学んでほしい、と呼びかけました。

実践報告は、①旧優生保護法下の強制不妊手術問題に対する見解』学習運動の取り組み 北海道、②～多様性の学習と実践について～「LGBTQ」に関する学習会実践報告 宮城、③山梨 看護委員会県議会ウォッチャーの取り組み、④千葉民医連での「人権や多様性について、職員育成と結びつけた取り組み」、⑤京都民医連ジェンダー委員会の取り組み、⑥日常の中の民医連綱領 福井、⑦県連に設置「ジェンダー委員会」 広島、⑧育成の機会を大切に～動機づけに視点を置いた委員会活動～ 鹿児島の本から、多彩で豊かで組織的な活動が報告され参加者を触発しました。

最後に川上和美職員育成部長から、改めて誰のために何のために学ぶのかが問われている。ケアが大切にされる社会への転換を目指して、今こそ、全国の仲間とともに、総選挙に向け、憲法・綱領でアクションをする時と訴えて閉会しました。

会議の資料【PowerPoint 資料と動画】は、全日本民医連会員のページに掲載しておりますので、おおいにご活用ください。

<https://www.min-iren.gr.jp/?p=21293>  
会員ページ>職員育成部>職員育成動画の部屋



## 第 46 期全日本民医連職員育成職員育成責任者会議の概要報告

日時:2024 年 9 月 25 日 (水) 13:30~17:00 ZOOMミーティング

参加:44 県連 290 人(主催者含めて 308 人)

### 【会議の目的】

- ①「第 46 回定期総会方針学習月間」の取り組みを交流し、特徴と課題を明らかにする。
- ②人権学習の取り組みについて共有し、「共同のいとなみ」「高い倫理観と変革の視点」について深める。(主に『にじのかけはし〜すべての民医連職員のための LGBTQ 基礎知識』、『旧優生保護法下の強制不妊手術問題に対する見解』の学習と実践)
- ③上記も踏まえて「職員育成指針 2021 年版」と、総会運動方針を全面実践するための職員育成責任者の役割を考える。

司会進行 鈴木由紀理事

【はじめに】石川県能登半島での豪雨被害へのお見舞いを述べ、被害状況と全日本民医連として石川民医連の仲間と共に対応にあたっていることを報告し、議事に入った。短時間でタイトなタイムテーブルでもあり、今回も LiveQ を活用して、オンライン会議進行中に感想・意見・質問を寄せていただきながら進化した。ブレイクアウトセッションは「参加に際しての問題意識の交流」「学習講演を踏まえての感想交流」「現場に持ち帰って実践する事」のテーマで三回行った。

### 【報告】「第 46 回定期総会方針学習月間の特徴と課題」西村峰子事務局次長

数量的には管理者職責者読了率 60.6%、学習会のべ回数 6,649 回(前期 9,683 回)、参加人数 48,625 人(前期 61,053 人)の到達。

特徴として、①総会代議員が運動方針への確信を語り、方針実践につながっていること、②スローガン、とりわけ「非戦」「ケアの倫理」への共感と政治の転換を求める声が寄せられたこと、③学習 DVD が全国の活動を学び合う機会となり、「2つの柱」の実践や「軍拡よりケアへ」という取り組みの確信となっていること、④平和や憲法、人権に関する多彩な学習会も広がり、旧優生「見解」と「にじのかけはし」の学びと実践が相乗的に進んだこと、⑤「健康で働きつづけられる職場づくり」が組織の維持・発展、経営の課題としても重要であるという認識が定着しつつあることの 5 点に整理した。

課題のひとつとして、法人、事業所、職場により、取り組みに差が生まれており、県連として、伝達・集約方法の検討に工夫が求められている。また、業務の中に情勢学習などを位置づけることが共通認識となりにくいとの報告もされており、トップ幹部の認識が重要で、困難な時だからこそ、あらためて組織的な論議をと呼びかけた。課題のふたつめに、推進体制や方針を確立し、早い段階から学習月間に取り組める工夫が求められており、全日本民医連に対して、「案の段階から月間を始めては」「代議員を中心にした学習運動を総会前から提起してはどうか」「全国の経験を交流する機会が欲しい」という意見が寄せられている。加えて、「文章が長い」「言葉が難しい」「ポイント学習版があるとよい」「学習 DVD はもう少し早く届けてほしい」などの要望も出されており、次期検討が必要。

### 【学習講演】「人権と共同のいとなみを大切に作る組織文化のなかで発達する私たち」

講師:山本一視 職員育成部担当副会長

話しの柱として、1.「高い倫理観と変革の視点」と育成指針、人権と共同のいとなみを位置付ける意味を考える、2.どのように私たちはその成長を組織するのか、の二つについてお話しされた。

はじめに、「高い倫理観と変革の視点」という提起が「職員育成指針 2021 年度版」を作製した動

機になったとして、2020年総会で「平和と尊厳が大切にされる2020年代を」が提起され、具体的には、1) 平和、地球環境、人権擁護の運動を現場から地域へ、世界へ、2) 健康格差克服に挑む医療介護の創造と社会保障制度の改善、3) 生活と人生に寄り添う医療介護の体系と方略づくり、4) 職員育成の視点を世界的な人権規範を基礎とした高い倫理観と変革におく、の4点にまとめられた。ここでは、1~3の遂行にとって、高い倫理観と変革を掲げた職員育成が課題推進の土台として位置づけられ、「民医連綱領を読みました」では終わらない、その向こうにあるものとしての職員育成指針を確立する事が求められた。

今現在、わたしたちが挑戦している無差別平等の医療と、医療の質の向上という「二つの柱の実践」は、人権と共同のいとなみをコアとしており、直接は書かれていないが「基本的人権」「SDHの視点」「多職種協働」そして「職員の成長」が大切な前提となっている。振り返れば、「青空裁判」「過労死問題」、「水俣病」や「被爆者医療」など、民医連のたたかひの歴史のど真ん中に人権と共同のいとなみがあり、セラチア菌感染の際の対応に象徴的なように「医療安全も人権の問題」として捉える到達の高さがある。共同のいとなみとしての医療とは、患者と医療者の関係を、パターンリズムでも顧客主義でもなく、ケアの本質の関係と捉え、医療技術を一方的に提供するものではなく、患者が参加する関係のなかで発展するものとして認識し、まともな医療を受ける権利としての、無料低額診療・在宅調整・退院支援も、「施し」ではなく、権利の行使を共同して実現していく行為と考える。山梨問題を契機として70年代に既に提起されていた共同のいとなみであるが、とりわけ、旧優生保護法の「見解」作成のなかでの共同のいとなみの意義の再発見と発展は大きな意義がある。「見解」は、民医連の人権意識と倫理観を未来に向けてアップデートする大切な指針になっており、繰り返し学んでほしい。

「職員育成指針2021年度版」策定のミソは7つあり、①育成に関わる核心のキーワードとして、人権と共同のいとなみを据え、②育成活動の目標を組織文化の醸成に置き、育成（教育）委員会だけの任務ではないことを明確にした事。③育成の対象は新人からベテランまで全職員ということも再確認し、④人が育つ組織とはどのようなものかを、職員へのインタビューを通してまとめ、それを育成で重視すべき基本点として整理した上で、⑤新しい強調点として、民医連らしい多職種協働による育成をかかげ、医師集団への問題提起も行った。⑥青年の知性と感性を力にして育成をはかる視点を打ち出すとともに、⑦育成活動で地域活動につながることを提起。⑧そしてこれらを担う育成委員会が、今日的に求められる機能と役割について提起した。民医連の日常の医療介護活動には職員成長の資源があふれているが、促進するためにはリフレクションやポジティブフィードバックなどの「支援」と、心理的安全性などの「環境」が職場に求められている。同様に「役割」を持った時や「体験」によっても人は大きく成長する。育成、組織文化の醸成というミッションは組織全体のミッションであり、育成の観点をあらゆる場で提起しながら、管理部と一緒に進めていくべき。

最後に、「育成指針」には書かれていないことも多くあり、「二つの柱」の先にある、ケアの倫理・ジェンダー平等などは、政権が強行している戦争国家づくりの中で大切なポイントになる。命や個人の尊厳に軸足を置くと、利益優先の社会に対峙することになるが、学ばなければ流されてしまう。人が成長すること、そしてそれを組織することは決して楽な道のりではないが、それは民医連運動そのものだと思う。

## 【活動交流】

冒頭、宮本真里理事から「2024年職員育成責任者会議に向けた各県連事前アンケート結果」の報告を受け、その後以下の8つの実践報告を受けた。

①旧優生保護法下の強制不妊手術問題に対する見解』学習運動の取り組み

北海道民医連 事務局次長 八重樫典生氏

②～多様性の学習と実践について～「LGBTQ」に関する学習会実践報告

宮城県民医連 松島海岸診療所 所長 菅野耀介氏

③山梨民医連 看護委員会県議会ウォッチャーの取り組み

山梨民医連 職員育成部 河野朝呼氏

④千葉民医連での「人権や多様性について、職員育成と結びつけた取り組み」

千葉民医連 県連育成部副部長・市川市民診療所事務長 郷野仁氏

⑤京都民医連ジェンダー委員会の取り組み

京都民医連 副会長・育成部・HPH ジェンダー委員会 小泉 智香子氏

⑥日常の中の民医連綱領 福井民医連 教育委員会委員長 宮本郁子氏

⑦県連に設置「ジェンダー委員会」 広島民医連 事務局次長 有馬陽子氏

⑧育成の機会を大切に～動機づけに視点を置いた委員会活動～

鹿児島民医連 職員育成委員長 池田正之氏

### 【まとめ】 川上和美副会長 職員育成部長

8月に開催した第1回評議員会でも、総会方針の学習が大きな力・実践の力となり、実践を通して学びが深められ、職員の成長、民医連運動の発展につながっていることを確信したが、本集會でも学習講演と8つの実践報告で、新たな気づきや、『学びなおし・学びほぐし』になった。総会方針の文言では、『「ケアの倫理」は、人と人との関係性の倫理として、一人ひとりが人間として尊重され依存し合い、共感と信頼によって相互作用するというものです。したがって、新自由主義の競争的価値観や自己責任論とは対極にあり、それを乗り越えていく上でも大きな力になります。そして「ケアの倫理」は、一切の暴力や戦争をさせない、公平で平和な社会づくりにもつながっています』と整理したが、誰もが強いわけでないというケアの視点は、育成をすすめるうえでも大切な視点となる。川嶋みどり氏は「誰もが尊厳ある生をまっとうして生きぬくためにこそ、医療・看護・介護は、その知と技術を駆使すべき」であると述べており、改めて誰のために何のために学ぶのかが問われている。ケアが大切にされる社会への転換を目指して、今こそ、全国の仲間とともに、総選挙に向け、憲法・綱領でアクションをする時です。

### 【参加者のうけとめ】

#### 1. 学習月間の到達と課題について

◎困難を抱える職場への支援を組織的に。その通りです、これを多彩な課題を抱えている中で、どう展開できるかを本日学べる事も含めて学習してまいります。

◎取り組みとしては DVD 学習を中心にしながら取り組んだが、方針を職員の心に落としていくためにはもっと工夫していかなければならないと感じました。

#### 2. 学習講演に関して

◎人権問題と職員育成がどう結び着くのか疑問でしたが非常にわかりやすかったです。教育や業務の真ん中に人権問題に対する意識がある事でより患者さんに寄り添った医療が実現できるのだと感じました。

◎「人権と共同のいとなみを大切にする組織文化のなかで発達する私たち」というタイトルがよかったことと、やはり私たちが主語なのだと思います。その個人が学ぶ組織文化を醸成していくことの重要性があると思います。

◎非常に日常のヒントになる講演で本当に有意義なお話でした。人を育てるということについては

本当に難しく、あーでもない、こーでもないと色々な議論を日常的に行っているわけですが、それらの議論を深めるヒントをもらいました。ありがとうございました。

### 3. 実践報告を聴いて

◎今回、ジェンダーの取り組みや旧優生保護法など、推進本部を立ち上げたところが多く、これからのパワーを感じたと共に、自県連でも組織的に巻き込んでいかないといけないと感じました。

◎大変学びの多い内容でした。アウトプットを保障する場として福井の「私と民医連」は悪い言い方をすれば「ベタ」ですが、改めて求められているのではないかと思いました。現場に近い言葉で実践を踏まえて民医連を語ることが効果的だと思いました。若者を未来を決定できる立場に押し上げるという覚悟が求められていると感じました。そのためには改めて県連の職員育成部の指針をつくっていかねばと思います。

◎各地の報告、どれにも共通しているのは当事者から出発しているということ、当事者の声から共に学びを広げている事が大切だと思いました。印象深かった発表を書きます。強制不妊手術問題の学習運動で発表された北海道の報告で、まず障害者の不妊手術に疑問を持ったこと、障害者は子供を産み育てられないのかと。疑問に思う感度も凄いです。そして、山梨の県議会ウォッチャーをして、委員会を立ち上げ、自分たちの要求を掲げる闘いに繋げていく、なんと仕組み作りの上手な事か！福井の発表の日常の中でも民医連探しとか見つめ直しとか、とてもいい報告でした。民医連には、こうした素晴らしい仲間が全国にいて、学び会えるという事に大変満足しました。

### 4. ブレイクアウトセッションに参加して

◎育成に多くかかわる参加者からの意見で、若手職員から学ぶ事が多いとの声がありました。まさに多様性や学ぶ姿勢の基本に立ち返る意見でした。ジャンボリーなどの活動は意義と内容をもう一度見直す必要があるなど、課題の投げかけもありました。育つ環境づくりが大切であるとの声も上がり、多くを共有することができました。今後の活動に対しヒントや元気をたくさんもらえました。貴重な機会をありがとうございました。持ち帰り共有したいと思います。

◎よい内容だったと思います。LiveQいいですね。コメントにコメントできるとさらにいいなと思いました。

◎ちょっと短かったのですが、職員育成や研修をデザインする上での問題意識などを共有できました。

※動画(限定配信用 YouTube)を職員育成部のページ・動画の部屋にアップロードしました。ご活用ください。

<https://www.min-iren.gr.jp/?p=21293>

以上