

介護職員月1万円の賃上げではまったく足りない

11月21日、21兆円に及ぶ総合経済対策が発表され、介護職員等の処遇改善策が盛り込まれた。来年度に臨時におこなうこととなった報酬改定までの半年分、職員一人月1万円規模だという。「介護職員の賃金は他の産業と

まだ差があり、人材不足が厳しい状況」としているが、月額8万円の格差があり、ボーナスが特に低い中で年収では150万円もの差になる。月1万円ではまったく足りないという声をあげていこう。

会議で シ～ンとする チームを

「こんなことも知らないの？」 「こんなこともできないの？」

質問や相談ができず
ミスにつながる
ちゅん

無知だと思われる不安



「あの人は今のやり方を
否定している」

変える指摘が
できなくなるのか?

否定的だと思われる不安



ミスやうまくいかない
ことを隠してしまうのサ

無能だと思われる不安



「あの人のせいで進まない」

意見を出さず、主体的に
かかわらなくなるピヨ

邪魔をしていると思われる不安



心理的安全性が
不足すると
4つの不安が
起きるんじゃないよ!



心理的安全性で変える!

福岡地本の 学習・実践交流会(11月) 感想アンケートから

- 名前を呼ぶことや言葉かけ、存在や行動の承認など、日頃の小さなことの積み重ねが心理的安全性につながっていくことを学べた。
- 会議で発言しない職員には、きっとこの「4つの不安」があるにちがいないとも思い、発言しやすい関係づくりを心がけなければと、勉強になった。
- 心理的安全性の高い病院ではミスやうまくいかなかったことが積極的に報告されていたとの話があり、職場や分会で自分を出しているのか、他の人たちはどうなのか考えさせられた。
- 分会長になって、今回の参加者も知らない方ばかりで不安だったが、講演がわかりやすくよかった。グループ交流では、親近感がわいて、学びも深められた。

シ～ンとする会議 心理的安全性で 変えられる!

職場でも組合でも、

「シ～ン」とする会議に
悩みを抱えている人が多
くいます。沈黙をうめる
ために、同じ人が発言を
繰り返す状況も少なくあ
りません。運営・進行す
る側(リーダー)の時
は、「どうして誰も発言
しないの?」と悩む一
方、メンバーの一人とし
て出席した会議では、
「指されないように早く
終わってほしい」など
と、その議題が終わるの
を待つ場面もあります。

率直に伝えても
対人関係が悪化
しないチーム

心理的安全性とは、ア
メリカのハーバード・ビ
ジネススクール教授のエ
イミー・C・エドモンド
ンさんが提唱し、「この
チームでは率直に自分
の意見を伝えても、対人
関係を悪くさせるような
心配はしなくてもよいと
いう信念が共有されてい
る状態」と定義されてい
ます。Googleがお

心理的安全性が不足す
ると、4つの不安が引き
起これます。1つ目は
「無知だと思われる」不
安です。「こんなことも
知らないの?」と思われ
ることを恐れ、質問や相
談ができず、ミスを重ね
ることになります。2つ
目は、「無能だと思われ
る」不安です。「こんな
こともできないの?」と

不足すると4つの
不安で機能不全に

心理的安全性の
高い病院では
ミスが多い!?

エドモンドンさんの
調査研究で、心理的安全
性の高い病院ではミスが
多いことが明らかになり
ました。うまくいかない
ことやミスがすぐにチー
ムに報告・共有され、チー
ムとして議論して、対策
が打たれる好循環が生ま
れるからです。一方で、心
理的安全性の低い病院で
は、ミスを受け入れるこ
とを恐れて、個人を責め
たり、別の視点を受け入
れる姿勢もないため、ミ
スを隠したり、なかった
ことにされたりします。
悪循環に陥って、チーム
力は低下し、大きなミス
や離職を誘発するので
す。これは他の職場・組
織にもあてはまります。

不安を感じずに自分の 思いを出しあえるように!

さまざまな分野や業種の企業・職場・組織を、
チームとしてうまく機能させていくうえで、注目
されているのが心理的安全性です。組合でも活動
をすすめる重要な土台です。福祉保育労では、3
年前から学習会や「福祉のなかま」での啓発会
議などでの実践をすすめてきました。今号では、
心理的安全性の基本と実践例、高めるための力ギ
を特集します。

こなかった実証実験で、チ
ームの生産性・パフォー
マンスを高める最大の要
因は、カリスマがいるこ
とや優秀な人材で構成さ
れていること、行動基準
が高いことではなく、心
理的安全性にあるという
結果が明らかになりました
。これによって、心理
的安全性が注目され、日
本でも企業の研修や書籍
の出版などが広がってき
ています。

昨年労働相談
にきた方が勤め
ていた企業立の
認可保育所と就
労継続支援事業
が、補助金の不
正受給などによって、今年
廃業となり大きな問題とな
った。
私が北海道地本の専従に
なった2007年、札幌で
初の地方裁量型認定こども
園が開園し、当時の書記長
の「孫の預け先を探す」見
学にも同行した。ビルの
一室で下の階はチェーン居
酒屋。避難用のすべり台は
ブリキのようなつくりだっ
た。衝撃を受けた私たち
は、道の担当者に認定許可
がどうなっているのかと訴
えた。翌年には札幌市で初
めて道外の社会福祉法人が
認可保育所を設立し、担当
課に法人を詳しく調べて認
可したのかとやりとりし
た。さらにその翌年は札幌
で初の株式会社立の認可保
育所が開園。JRの高架下
で園庭なし。企業を参入さ
せて騒音が響く環境でなぜ
認可したのかと対市交渉で
訴えた。数年後には、規制
緩和であちこちに小規模保
育事業所が開設され、翌年
には内閣府主導の企業主導
型保育施設が増え始めた。
国の規制緩和が進んで、
行政もそれに乗り、その
の都度私たちは公的責任を
訴えてきた。悪徳な社会福
祉法人も存在しているが、
企業の基本は営利目的。経
過を振り返って、公的責任
の後退と規制緩和は簡単に
認可保育所をつぶしてしま
うことを痛感した。(岡)

心理的安全性を高めて何を変えていく？

とりくみ始めて3年 心理的安全性を 組合活動の土台に



レバカレ分科会には50人が参加して13グループに分かれて交流して盛り上がりました

福祉保育労では、3年前から約30回、中央本部や地方協議会、地方組織などの主催で、このテーマにかかわる学習交流企画を重ねてきたほか、機関紙「福祉のなかま」でも啓発を重ね、各地で実践をすすめてきました。また、10月に全労連が初めて開催した労働運動交流集会「レバカレ2025（レイバーユニオンカレッジの略）」でも、心理的安全性をテーマにした分科会を企画運営し、福祉職場以外の組合の参加者にも好評でした。

福祉保育労では、賃金・労働条件や社会制度の改善、それらを通して利用者実践の向上をめざしています。その目標を達成していく上において、一人ひとりが率直に思いを出しあえるように、組合活動で心理的安全性を高めていくことが重要だと考えています。

思いを出しあい活動が自分事に職場でも変化が心理的安全性を高めていく。一人ひとりが自分事として主体的にかかわるようになり、チームの力が引きあがるのが特徴です。ある地方組織では、執行委員会にグループ交流を毎回取り入れて、悩みや思いを出しあ

一人ひとりが
思いを出しあうために
必要なことなんじゃ！



で、職場や国・自治体に要求していく運動の必要性が自分事になるのがポイントです。

さらに、法人がこのテーマでの研修を提案し、職員全員を対象に実施された事例もあります。その国では、心理的安全性を高めることを意識して、保育や行事の振り返りを少人数のグループでおこない、あまり発言しなかった人も積極的に発言するようになるなど、職場にも変化が広がっています。

まず存在を承認次に行動を承認最後に成果を承認心理的安全性が高い組織。ただ中がいたけの集団ではなく、健全な衝突はあります。目的・目標達成のために、疑問や違う意見を伝え、対関係を心配しなくていいチームです。チームの関係性や文化は、一つひとつの経験によってつくられ、自分の意見が尊重・重視される実感の積み重ねで変わっていく

承認されると
がんばる意欲が
わいてくるちゃん！



変えていく 力ギは

共有・相互理解 質問を変える・自己開示

みんなで
考えあつて
みようぜ！



話しやすさ・助けあい 挑戦・新奇歓迎を

仕事でも組合でも
大切なサ！



で、お互いを知るとで発言しやすいです。3つ目の力ギは「質問を変える」職場では施設長や主任、クラスやフロアのリーダーが、組合では地方組織や分会・班の役員というリーダーがいます。リーダーや進行役は発言しすぎず、メンバーの話を引き出すことを心がけます。意見はありま

んか白い紙にお題の答えを書いて「せうー」で見せあって、内容が近い人から話をつなげていくことも有効です。4つ目の力ギは「自己開示」リーダーが自分の過去の失敗や生活状況、苦手なことなどを語ることに

告の相談をするとは困難です。ミスは起きるものとして、起きたらすぐ報告して共有して次につなげる。報告されても人格を責めず、助けあって改善する。そのために、リーダーからの自己開示が有効です。この4つの力ギを踏まえて実践していきます。

第21回全国児童養護施設職員等の学習交流会
10月31日・11月1日
京都府



暴力の否定と話しあいの文化を基盤とした施設運営の講演を聴く参加者

子どもも職員も話しあいを重ねる文化を大切に

全国児童養護種別協議会では、第21回全国児童養護施設職員等の学習交流会を京都市内の児童養護施設つばさ園・児童心理治療施設ももの木学園を会場に開催しました。東京、神奈川、愛知、三重、福井、京都、大阪と各地から総勢47人が参加しました。

施設見学と、「つばさ園・ももの木学園の紹介」「感情性教育」という3つのテーマの講演で企画を構成。施設での実践の根底に権利擁護や平和主義の考え方が根づいていること、子どもも職員も大切にしている姿勢が感じられ、組合活動とも関係が深く、良い学びになりました。

心理的安全性を低める 言葉を高める言葉に

- 前も言ったよね？
⇒いっしょに確認したいんだけど
- なんでできないの？（過去否定）
⇒どうしたらできそうですか？（未来肯定）
- なぜわからない？
⇒どこでつまっていますか？
※始めて追い込む「なぜ」より「どこ」「なに」に焦点を
- それは無理でしょ！
⇒詳しく教えてくださいませんか？
- 意味がわからないけど
⇒理解したいから、もう少し教えてくださいませんか？
- やる気を出して（しっかりして）
⇒どこで困っていますか？

1つ目の力ギは「共有」チームの目標・向かうには、心理的安全性を高める必要性の共有が不可欠です。2つ目の力ギは「相互理解」会議や打ち合わせの冒頭では、チェックイン（アイスブレイクなど）も言い、気持ちや近況を共有することで全員が短く発言することがおこめです。『最近うれしかったこと』『ハマっていること』など、前向きな話題

として重要です。また、「異なる多様な背景・価値観を持つお互いを尊重する」「他の人が話したい気持ちも大切に、話せる雰囲気をつくる」「セー」などの約束事を決めて共有することも大切です。3つ目の力ギは「質問を変える」職場では施設長や主任、クラスやフロアのリーダーが、組合では地方組織や分会・班の役員というリーダーがいます。リーダーや進行役は発言しすぎず、メンバーの話を引き出すことを心がけます。意見はありま

んか白い紙にお題の答えを書いて「せうー」で見せあって、内容が近い人から話をつなげていくことも有効です。4つ目の力ギは「自己開示」リーダーが自分の過去の失敗や生活状況、苦手なことなどを語ることに

告の相談をするとは困難です。ミスは起きるものとして、起きたらすぐ報告して共有して次につなげる。報告されても人格を責めず、助けあって改善する。そのために、リーダーからの自己開示が有効です。この4つの力ギを踏まえて実践していきます。

第21回全国児童養護施設職員等の学習交流会
10月31日・11月1日
京都府



全体での報告・提案を分かれて深めました

4人ずつのグループで悩みも出しあって

11月2日の午前、東京都内の全労連会館を会場に、高齢種別協議会2025年度総会が開催され、7地方組織から22人が参加しました。議案提案後の討論の時間に、各4人のグループで議論をおこないました。チェックインでお互いの近況を交流した後、「職場での悩み、苦勞していること」「それを解決するために～分会でどう要求化するか～」をテーマに、意見交換しました。

そのあと、活動総括・活動方針等の議案を採択し、新年度の役員体制が承認されました。午後は福祉保育労実行委員会団体の第23回全国介護学習交流会に参加し、介護保険の動向と運動について、学びを深めました。

福祉のなかま 今月の主張

仕事でも生活でも私たちは対話を重ねて生きていく。2つの質問の仕方をまよつかいこせや、対話の展開は変わる。幼児が泣いていてそ

2つの質問の仕方を使い分けて 一人ひとりの思いを出しあう要求活動をすすめよう

が痛いのか？」など聞いた後、部位をきく。くさわりながら「ここが痛い？」など聞いてきたら、確認しているはずだ。「ここが痛いのか？」と5W1Hをつかっ

たオーブンクエスチョンで対話を開く質問の仕方だ。しかし、これに有効なのは自分も相手も余裕がある時だ。「頭が痛いのか？」などは「はい」「いいえ」

見はありますか？」という質問に、シーンとしてしまう経験は、私たちが子ども時代に学校で何度も重ねてきたはず。心理的安全性を高める「ここなこ

え、新しい年を迎える。分会・班で1月から1月に集まった時には、少人数のグループに分かれて「今年うれしかったこと」「今年やってみたいこと」など、オーブンクエスチョンを話題に、交流しよう。そして「ホネのトーク会」を開いて、私の思いを出しあってみよう。2つの質問の仕方をまよつかいこせや、対話の展開は変わる。幼児が泣いていてそ

★「賃金足りてる？」「休みとれてる？」ホネのトーク会2025★
昨年度開催してきたなかで、「いますぐ月額いくらの賃金が必要か」は平均で手取り30万、「部署・クラスで職員があと何人必要か」は平均2人となりました。各分会・班でトーク会を開いて、少人数のグループで、この水準についての思いを出しあいましょう。

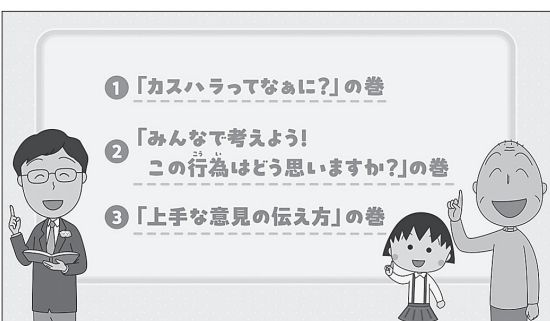
1月
●17日(土) 第62回中央委員会（～18日）

3月
●5日(木) 中央行動
●12日(木) 春闘統一行動日

とりにくみのお知らせ

【カスハラ啓発動画】もしかしてそれ、カスハラかも？
(2025年8月 東京都) <https://youtu.be/s38Hp7c9pGM>

動画で学んで
話題にしよう



- 1 「カスハラってなあに？」の巻
- 2 「みんなで考えよう！この行為はどう思いますか？」の巻
- 3 「上手な意見の伝え方」の巻

15分



全国にさがかけて、4月に北海道、群馬県、東京都でカスタマーハラスメント防止条例が施行されました。25年6月の法改正によって、26年10月には全国で、パワハラなどに加えてカスハラも防止措置が義務化されます。福祉保育労としても法人に対策を求めていきます。東京都が制作した啓発動画では、ちびまる子ちゃんたちが登場して、「カスハラってなあに？」「みんなで考えよう！この行為はどう思いますか？」「上手な意見の伝え方」について、15分で学べます。カスハラをする側にもされる側にもならないためのポイントが解説されています。ぜひ視聴して、話題にしてみましょう。



日野 紗央理さん

神奈川県本部 書記次長（花みずき分会）



Myメッセージ

話しあって決めていく経験や
人前で話す積み重ねが自分の力に!

労働組合のない2つの保育園で働いたあと、今の園に勤めて、保育士歴は15年目に。昨年度に県本部の執行委員から書記次長になり、「宣伝行動や大会などの内容をみんなで決めていく経験も、一人ひとりの意見を出しあう会議のつくり方も、仕事につながっていると感じる」と言います。会議や集会などで発言する機会も増えたなか、「人前で話すのは苦手でした

10月号を読んで

給与明細で
賃金の内容を知ることが大事

東海地本・きたちくさ分会 海老原 和さん

「福祉の風」を読みました。去年の東海地本の労働講座で他の分会の給与明細を見る機会がありました。特殊業務手当や被服費などの諸手当にも差や違いがあることを知って驚きました。賃上げなどの要求にもつなげていけると思うので、知ることは大切だと感じます!

子育てに優しい
職場や社会を広げたい

神奈川県本部・ビヨビヨ保育園分会 小池 雄一郎さん

「お便りありがとう」の「7月号を読んで」の中で、産休で長期間現場から離れるにあたって「この職場なら大丈夫」と思えるというお便りを読みました。私の妻も2人の子どもの妊娠・出産を経験しました。精神的にも身体的にもとても負荷のかかるなか、お便りのようなやさしい職場や社会がもっと広がっていくことを願っています。



お便り
ありがとう

要求し続けて
給食室にもう1人職員を増やせた!

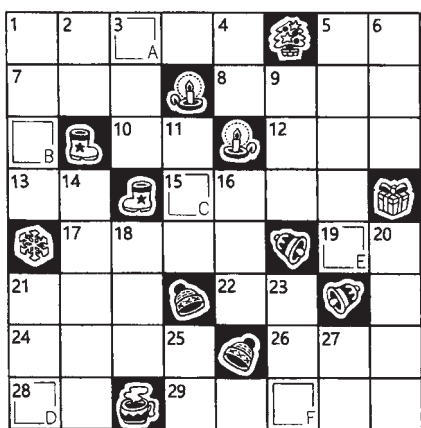
宮城支部・あゆみ分会 高岡 奏子さん

保育園で栄養士として働いています。ここ一年位、給食室にもう1人職員を増やしてほしいと訴えていたのですが、ついにその願いが叶いました。職員が3人から4人に加え、まだ1カ月余りですが、気持ちに余裕が生まれたのを実感します。あきらめず、ダメもとでも考えを伝えていくことが大切なんだと実感しました。

団体交渉にむけて話しあいを重ねて

大阪地本・さつき福祉会分会 津田 康博さん

12月の団体交渉にむけて分会で話しあっています。賃金アップや休憩時間・休暇の確保など課題はたくさんありますが、現場の思いをしっかりと伝えたいと思います。国や政府にも、福祉の待遇を改善するように訴えていく必要がありますね。



答え A B C D E F

応募方法

答えと「福祉のなかま」の気になった記事の感想、近況などを必ず添えて、ハガキかFAX、メールで送付ください（地方組織・分会、氏名、住所明記）。紙面やホームページ等に掲載させていただくことがありますので、ご了承ください。

締切▶1月15日

発表▶2026年2月号

賞品▶正解者の中から5人の方に図書カード（1000円）進呈

宛先▶「福祉のなかま」編集部



①めあて。売上……を定める
②鯉の……登り
③日本料理に使われる香草、葉の数は3枚
④……かついだ金太郎
⑤国連の常任……国
⑥「知らない」を関西の方で言うこと
⑦対話は「話す」と「……」
⑧和服へ
⑨高く盛り上がる……
⑩沈下
⑪楽しくて気分が良い様子
⑫1人でキックオフ

【解き方】二重ワクの文字を、A～Fの順に並べてできる言葉はなに?

■タテのカギ
①クリスマスに使う樹木
②革へんに化と書いて?
③昭和を代表する歌手・美空……
④2026年の干支
⑤年末ジャンボ……
⑥日本の大手ビール会社。アサヒ、サッポロ、……
⑦紙幣や硬貨、カード類を入れる
⑧織田信長が築いた安土……
⑨……ッリ
⑩喜多川歌麿といえは……
⑪絵

■ヨコのカギ
①海外旅行後の……ボケ
②高松塚古墳があるのは奈良県……村
③深酒で二日……
④神社にある一対の動物の像
⑤水族館のショーの主演
⑥もちつき道具の一つ、きねと……
⑦暦を英語では

①忠臣蔵の……浪士
②日頃の労をねぎらう……旅行
③何の手こたえもないこと……に釘
④パリ五輪で銅メダルに輝いた女子バドミントンの……マツベア

401号（2025年10月号）の答えと当選者
401号の答えは、「アキノナガ」でした。応募は18人でした。抽選により次の方々に図書カードを送ります。
遠藤 木綿子さん（宮城支部・あゆみ分会）
小池 雄一郎さん（神奈川県本部・ビヨビヨ保育園分会）
木村 綾乃さん（東海地本・晴明山保育園分会）
宮井 保代さん（大阪地本・コスモス分会）
津田 康博さん（大阪地本・さつき福祉会分会）

あったか
共済
コーナー

組合員なら誰でも加入できます（ただし、新規加入は64歳まで）

「ワンコイン共済」に加入を!



福祉職場にはリスクがいっぱい
もしもの時に
なかまが支えてくれる安心共済

福祉保育労の「ワンコイン共済」は、福祉職場では切っても切り離せられないインフルエンザなどの流行性疾患やメンタルシク、また異常妊娠などの休業・入院にも安い掛金で大きな保障があります。

ワンコイン共済に個人共済の「医療共済」を積み増すと、さらに手厚い保障となります。

まずは、掛金月々500円の「ワンコイン共済」への加入を!

集団の中で…

⇒インフルエンザ・コロナなどの流行性疾患にかかりやすい



身体に負担がかかって…

⇒腰痛・頸肩腕症候群になる人が多い



命を預かる緊張が続いて…

⇒メンタルシクになるリスクが高いなど



【医療給付の例】

		ワンコイン共済のみ	ワンコイン共済+医療7口
	月額掛金	500円	1,480円
①インフルエンザで5日間休業	給付額	3,750円	12,500円
②切迫流産で28日間入院・83日間休業	給付額	104,250円 (入院42,000円 休業62,250円)	347,500円 (入院140,000円 休業207,500円)
③変形性股関節症で14日間入院・10日間休業	給付額	28,500円 (入院21,000円 休業7,500円)	95,000円 (入院70,000円 休業25,000円)
④抗うつ状態で90日間休業 (休業は1共済期間90日間が上限)	給付額	67,500円	225,000円

★共済パンフレットの請求、加入のご相談はお気軽に
フリーダイヤル0120-294-335