

5・6月は母性保護月間です

これまでの母性保護月間は、ポスターやリーフ、みんなの権利ノート等を活用し、制度の周知と活用を進めようと、取り組みを提起してきました。今年は、一歩踏み込んで、実際に現場ではどうなっているのか、対話し、問題について改善していく取り組みにしましょう。

1. 「おしゃべりカフェ」「新米おかあさん集合—子育てを語ろう会」などを企画し、女性が働く中での愚痴や悩みを語り合い、「なんで母性保護が必要なんだろう?」「うちの病院では制度がきちんと取れているのかな?」などちょっとした疑問や参加者が関心を持つ課題でミニ学習をします。その際、本部作成の「みんなの権利ノート」「妊娠おめでとう・お母さんになるあなたへ」「お父さんになるあなたへ」リーフ、日本医労連作成の「女性の権利ノート」等を活用します。



初めからたくさん集まらなくても、小グループで語り合いの場を定期的に行います。おしゃべりの中で出された問題については要求にまとめ病院側へ要求書として提出し、団体交渉で改善していく支部活動をしていきましょう。

女性部が中心になってお喋りの場、甘いものをつまんでお茶を飲みながら、時には趣味の会（編み物やフラワーアレンジなど）を開いてお喋りしながら悩みや愚痴を語り合う場から要求を拾って、「笑顔で働きやすい職場」にしていく取り組みにしましょう。



看護職員の労働実態調査にご協力を

日本医労連は、2018年の診療報酬改定、第7次地域医療計画開始に向けて、看護職員の労働と健康実態を明らかにし、大幅増員と夜勤・交替制労働の改善のために活用しようと「看護職員の労働実態調査」を実施しています。全医労も医労連に結集してとりくみを強化し、その結果について医労連の調査に反映していくことにします。調査用紙は、**各支部でまとめて**

6月9日(金)までに本部に送って下さい。

まだ取り組んでいない支部は、執行委員の職場等でとりくんで、1枚でも多く調査に反映しましょう。

2017年看護職員の労働実態調査	
日本医療労働組合連合会 2017年5月実施	
☆調査の目的:	この調査は、2018年の診療報酬・介護報酬の同時改定や新「医療計画」の開始に向け、看護職員の労働や健康の実態を明らかにし、大幅増員と夜勤交替制労働の改善のために役立てることを目的に実施するものです。個人、職場、病院にご迷惑のかかることはありません。ありのまま、率直に記入してください。
☆回収:	各自が記入した調査票は、各労組・支部にお渡しください。
☆記入:	回答は該当する項目の番号に○をつけるか、文字を記入して下さい。
☆対象者:	看護職員(保健師、助産師、看護師、准看護師) ※2017年の新採用者を除く。
★回収締切日(厳守)★ 2017年5月末日	
あなたの勤務先の都道府県名	
<input type="checkbox"/> 北海道 <input type="checkbox"/> 青森 <input type="checkbox"/> 岩手 <input type="checkbox"/> 宮城 <input type="checkbox"/> 秋田 <input type="checkbox"/> 山形 <input type="checkbox"/> 福島 <input type="checkbox"/> 茨城 <input type="checkbox"/> 栃木 <input type="checkbox"/> 群馬	

院内保育所を・保育所職員の雇用を守る団体交渉実施を！

北海道旭川支部で第一号の保育所が産声を上げて、63年になります。私たちの先輩が、「子育てしながら看護師の仕事が続きたい」と切実に願って運動し、手に入れた院内保育所です。皆さんの支部でも、「保育園があったから働き続けられた」という先輩、現役のお母さんもたくさんいると思います。2004年、直営から委託になった時、当時の保育所職員さんが「院内保育所の保育が好きだから」と給料や労働条件が大きく引き下げられても働き続けてくれた、だから今の院内保育所があるんです。職員がみんな入れ替わるようなことがあったら、保育の質は継続されません。

11月28日、ピジョンが2018年3月までで委託を終了することがわかって、病院側は「業者委託を基本とする」という基本方針のもと、委託に向けての作業を進めています。院内保育所がある支部は、



九州地方協第44回女性集会

九州地方協は、5月20日～21日、「働くを楽しもう・私にご褒美・あなたに癒しを」をテーマに福岡市内で女性集会を開催し60人が参加しました。例年、組合員さんの中から講師になってもらったのリフレッシュ企画。今年は、「ホメオストレッチ」と「ヨガ教室」の二本立てでした。ヨガ教室が終了して、最後に全身の力を抜いてみんな大の字でリラックス。5分と経たないうちに、どこからか寝息が聞こえてきました。皆さんお疲れなんですね。

分散会では、○超勤問題で交渉。施設は「時間前に来るな」と電カルもあけられない。仕事に支障がでる。患者のところに行く時間が30分遅れる。○女性部の後継者育成については、「楽しい行事には参加するが、役員となるとむづかしい」。今回の集会のようなリフレッシュ企画や

まずは、団体交渉を実施して保護者の要望、保育所職員の要望を施設に届けなければなりません。支部としても、保育の質が維持されること、そのためには保育所職員の雇用継続がどうしても譲れない要求であることを交渉の中で訴えましょう。

すでに、24の支部が団体交渉を実施し、「希望する現職員の優先選定」「雇用継続に努力する」「職員の雇用継続を入れて公募できる」など交渉の中で施設の回答を引き出しています。

また、この半年間の取り組みで組合員がゼロの保育園から6園が組合加入し、全国の奮闘で、保育所職員の加入は120人を超えました。

私たちの院内保育所を守る、保育所職員の全医労運動に寄せられる期待に応えるべく、支部団交で施設に保育所職員・保護者の声を届けましょう。



九地協女性集会・ヨガ教室の一コマ

おしゃべりできる会を定期的に行って組合のことをしてくれる人を探そう。○保育所の問題では今まで組合活動に全く関わらなかった人が支部で動いてくれたり、本部交渉でも堂々と発言してくれたり。こういう人をつかんで離さないようにしたい。○年齢構成が若返り、育児短時間や夜勤免を申請する人も多くなっている。独身の若い世代や、ベテラン層に負担が増えている。人が少ないとどうしても批判的にみてしまうが、世代間でもめることはない。制度が取れるようにするのが病院の責任。子育て期間は、10年も続かない。制度を取りながらはたき続けてもらえば、大きな力になる。等、意見交流ができました。