

# 心にゆとりを持って働くために 「支部に帰ったらやってみたい」ことを実践しよう

## 「第56回全国女性集会 in ふくしま」分散会で深める

### 全員が発言。いっぱい話せた！

第56回全国女性集会の2日目は「支部に帰ったらやってみたいことを考えよう」をテーマに8つの分散会で議論を深めました。参加者全員が発言し、みんなで議論する女性集会初の試みです。「いっぱい話せた」「団体交渉を実現させたい」と好評でした。



1つの分散会を4～5人の班に分けてさらに議論

### 分散会はこんな風に進めました♪

**第1 セクション** 15～6人の分散会。地方協女性部長の進行（司会者）でスタート。まず2人組になり、自己紹介と今職場で困っていることを1人2分で語り合いました。

**第2 セクション** ペアの2人が立って、各々支部名と名前を言った後、語り合ったこと（困っていること）を1人1分で発表。これを記録者がホワイトボードに書き出し、問題点を3点に絞ります。

**第3 セクション** ここでさらに4～5人ずつの3つの班に分かれました。

**第4 セクション** 絞られた問題点の中から1つを選び、各班のリーダーを中心に話し合います。問題が起こっている原因は何だろう？

**第5 セクション** 各班で「問題の解決方法」と「具体的に支部に帰ってからやってみたいこと」をまとめます。誰に対して、いつ、何をとりくむか？支部のみんなできるといえるだろうか？

**第6 セクション** 各班のリーダーがまとめたことを分散会内で発表。

**第7 セクション** 本部や女性部長からの助言、まとめを受け、それぞれ出された「支部に帰ってからやってみたいこと」をみんなで実践しようと意思統一しました。

### すべての問題の根本に人員不足がある

全体会では地方協女性部長が分散会報告を行いました。各分散会でしぼられた問題点は「人員不足」「ハラスメント」「超過勤務」「年休」「安全・安心の看護」が圧倒的でした。これに対し、各分散会では次のような「解決方法」や「支部に帰ってやってみたいこと」が報告されました。

### 組合は組合員を守るところ(第1分散会)

組合は「組合員を守るところ」ということを分かってもらうために「組合事務所を開放する」「意見箱を作る」「窓口の状況を掲示する」など「見える化」をしようと話し合いました。年休が代休・週休に変わってしまうことが多いので、申請の重みを訴え3カ月のスパンで計画的に年休取得の配置を求める、人員を増やして年休が取得できるようにする、年休取得の具体的な方法を知らせるなど話し合いました。

### ハラスメントこそ組合の出番(第2分散会)

ハ病と精神で働く参加者が中心となった分散会。ハラスメントや介護員問題、離島ならではの問題が出されました。まず、それぞれの状況を知り、ポスターを作成する、要求書を提出する、投書箱の設置を求めるなどが出されました。特にハラスメントは組合の出番であり！Cレコーダー録音で自分を守りながら、地方協と連絡を密にし、対応を組合員に知らせようと話し合いました。

## 超勤申請で人員不足をアピール(第3分散会)

人手不足をアピールするには超過勤務をきちんと申請することが大切だと話し合いました。組合員が率先して超勤申請をし、朝ビラや退勤時間調査で意識改革をしていき、施設にアピールしながら要求につなげようと意思統一しました。また、機構本部が交渉で「自己研鑽は自宅でやるもの」と発言した内容をニュースにし、「夜勤帯の入院業務には割増しを要求する」とまとめた班も紹介されました。

## 人員不足解消は組織拡大から(第4分散会)

年休の取得、特定行為の責任の所在はどこにあるか、パワハラや苦情処理活用などについて話し合いました。最後はやはり「人員不足」が問題だが、人員不足解消の要求改善するためには「組織拡大」が必要であり、組合の「見える化」に向けて組合員がまずコミュニケーションを取ろうと話し合いました。

## 増員で安全・安心の看護を(第5分散会)

重症心身障害児(者)・精神病棟で働く参加者の班では、患者さんの暴力などで心身ともに疲れ、ヒヤリハットがスタッフの犯人探しになっている実態が出されました。話せる環境を作ることと声を集めるために「おしゃべりカフェを開催し、スタッフからアンケートを取り、結果をニュース等で知らせる」「問題点を要求書にまとめ団体交渉を実施」を帰ったらやろうと話し合いました。また、超勤申請は忙しさと人員不足を施設に知らせることにつながる。きちんと支払われているかを知るためにも超勤手当の計算方法を職員に知らせよう。新人看護師が辞めないよう、「おしゃべりカフェ」「青年交流会」など意見交換ができる場を作ろうと話し合いました。

## 魅力ある職場を作るために(第6分散会)

3班共に「人員不足」問題で話し合いました。「看護部で正しい業務をすみわけし、必要人員を要求する」「必要な夜勤稼働人員を出させる」「魅力ある職場作りのために、みんなで超勤申請をする」等々を進めるために、ビラを配布する、月1回の退勤時間調査を行う、要求書を提出し、団体交渉を実施しようと話し合いました。

## 子育て中も再雇用者もみんな(第7分散会)

時短取得や育休など子育て中のスタッフが多い職場では再雇用者への負担が増え、悪循環が起きている。いきつくところはやはり「人員不足」。増員要求の支部団体交渉を実施するために、組合員拡大が必要。組合の集会や会議など行事への参加を広く呼びかけ、参加し、支部に帰って話をしてもらうことで仲間を増やそうと話し合いました。同時に「組合を守る」そのアピールを退勤時間調査やおしゃべりカフェで知らせようと話し合いました。



ひざを交えて話し合い。「抱えている問題はどこも同じ」

## 年休取得方法を知らせよう(第8分散会)

「年休」「人員不足」「パワハラ」問題で話し合いました。窓口交渉できっちり詰めることをまず確認。また、年休申請を勝手に取り消している実態について施設を追及し、未加入者にも年休取得方法を知らせる学習会を開き、組織拡大につなげようと話し合いました。年休の取り消し、時季変更権は師長にはありません。こちらにも正確な知識をもって立ち向かうために、権利の学習会を進め、権利をしっかりと主張できるようにしようと思いつきました。

## 明るく元気で働き続けられる職場をつくろう

全体討論のあと、香月書記長がまとめを行いました。(要旨は次の通り)

講演では、自分の目と耳と足で現地に行って調べ、疑問に感じたことを発信する勇気と行動力に労働組合としても学んだ。災害と原発事故、避難生活と二重三重の苦難の中で復興に向けてがんばっている福島を激励し、支援を続けよう。

医療現場は女性が多く占めるが、性差別の発想が職場の中に根強くある。女性、人間を使い捨てにすることは許せない。

10月2~3日ハ病の支部代と国会議員要請を行った。将来構想、賃金職員の定員化、夜間交替制勤務の問題など国の責任で解決を求めたい。

年休を週休等書き換えることは法律違反だ。実態を調べ、施設にもデータを出させ、安全衛生委員会でも議論しよう。年休取得は組合員から実践し、月1回は申請しよう。申請が認められなかった人は組合が必ず認めさせる。交渉でも必ず勝てる。

超勤は申請する方式が変わる。まず自分から、自分の職場から申請しよう。問題があれば組合が施設に認めさせ、認めないなら交渉しよう。

タスク・シフティングでは患者さんの安全は守れない。増員を求めよう。施設は交渉を受ける。

組織拡大では福島支部の素晴らしい活動に続こう。教訓も広げていこう。2019年度は仲間を増やそう。明るく、元気で、働き続けられる職場をつくろう。

## 職場の声に耳を傾けよう！

最後に内田さん（関東信越地方協女性部長）が閉会あいさつで、「心にゆとりがないと自分にも患者さんにも優しくなれない。私は看護師の仕事が大好き。だからこそ、やりがいをもって明るく元気に仕事を続けたい。立ち足る人員不足の問題解決に向けて、職場の声に耳を傾けてがんばりたい」と決意表明を行い、団結がんばろうで閉会となりました。

女性集会では、2018年度初の地方協女性部長となった、阿部さん（北海道地方協女性部長）と渡邊さん（東北地方協女性部長）がおなじみのチョコレート販売で大活躍。八戸支部からは「にんにく味噌」の物販参加もありました。ご協力ありがとうございました。

## 私は支部に帰ったら〇〇します！（アンケートより）

- 早期に団体交渉を実現する。
- 年休取得の状況確認。パワハラの実状確認。
- 中高年、再雇用者の業務軽減。
- 辞めないように、辞めさせないように声かけしたい。
- 同年代の組合員の話を知りたい。
- 病棟内の問題をアンケートで集約、要求書にしたい。
- 分散会の話を実行委員会で報告し、話し合います。
- 正確な超勤記入。
- ポスターを作成し、パワハラを撲滅したい。
- 夜勤点検をする。
- 自主的に年休を取る。
- 職場の雰囲気作り。相談しやすい執行部の雰囲気作り。
- 職場の半径 5mの周囲に組合活動の意味を語る。

## 多くの発言に励まされた♪（アンケートより）



子育て中職員への夜勤強要を止めさせ組合加入勧めたい。



パワハラ相談で組合加入。さらなる拡大につなげたい。



組合は組合員を医療事故から守ります。



遠藤さん（近畿地方協女性部長）と一二三さん（九州地方協女性部長）の進行で、トークライブを行ったおしどりマコ・ケンさんも一緒に参加し、楽しい夕食交流会の時間を過ごしました。