

2019年春の母性保護月間（5・6月）

母性保護＝すべての女性の保護です

～ 女性も男性も制度を活用して働き続けよう ～



全組織で母性保護月間のとりくみを

母性保護とは、子どもを産む性を持っているために発生するからだの問題全てに対する保障であり、また労働や職場環境が原因で、その機能が低下したり障害をもたらすことなく、母子両方の健康を社会的に保障するものです。



しかし、職場では妊産婦への夜勤強要があるなど、女性が子どもを産み育てながら健康で働き続けられる実態になっていません。仕事と子育てを両立し、働き続けることができる職場環境にするためには、職場におけるハラスメント防止および子育て支援の促進は重要な課題です。全組織で次のとりくみを徹底しましょう！

ハラスメント防止要求書を提出しよう

5月6月の母性保護月間中に施設に対し「夜勤免除にかかわるハラスメント防止要求書」（ひな型）を提出しましょう。

経営効率最優先の病院運営で人件費が抑制され、職場に十分な人員が配置されていません。そのため、数人の病休者や夜勤免除者の発生で、すぐに夜勤稼働人員が不足する状況になっています。職場では、夜勤稼働人員不足を理由に、夜勤免除を申請した妊

産婦や子育て中の職員、育児短時間休業中の職員に対し、夜勤を強要するマタハラをはじめとするハラスメントがいまだに横行しています。

国立病院機構は、中期計画で、「働き方改革」を推進する観点から、育児介護のための両立支援やハラスメント防止対策等について適切に取り組むとしています。

18年の増員交渉でも機構本部は、ハラスメント防止対策の強化について全医労と確認書を締結しています。このことから労使双方が職場からハラスメントを一掃する取り組みを積極的に行わなければなりません。

全職場からパワハラ・マタハラを一掃し、母性保護制度活用の促進をはかるため、全支部は5・6月の母性保護月間中に「夜勤免除にかかわる要求書」を施設に提出し、夜勤強要などマタハラやパワハラの実態がある場合には団体交渉等で施設を迫ります。

妊娠おめでとう！
支部からパパ・ママリーフを渡して「心配なことがあったら組合に相談してね」と声をかけましょう！



職場問題を語り合う職場集会を開こう

5・6月の母性保護月間中に、職員の不満や不安、職場の問題を語り合う職場集会や学習会などを企画しましょう。みんなから出された具体的な問題を要求にし、団体交渉で改善を図りましょう。

全医労本部は「みんなの権利ノート 2019年版」「お父さんになるあなたへ・お母さんになるあなたへ」リーフ、ポテッカー2種を作成しました。これらを活用し、全組合員が子育てや介護をしながら健康で働き続けられるよう、学習会や職場集会で制度の周知を図りましょう。(指示第35号より)

皆さんの職場で困っていることはありませんか？



新・ポテッカーです。ご活用ください！

夜勤免除であなたも子どもも守りましょう

妊婦がわかったら夜勤免除を申し出ましょう

夜勤はボクもつらい!!

ベテラン職員もいきいきと働き続けたい!

夜勤軽減・業務軽減できる人員確保を求めていきましょ

全医労2019年春の母性保護月間

全医労2019年春の母性保護月間

全支部で「医療事故防止・特定行為反対要求書」を施設に提出しよう

医療・看護・介護の高度化や、地域包括ケア病棟への移行、人員不足などにより、医療従事者の業務は複雑かつ煩雑化し、ヒヤリ・ハットや医療事故発生の危険性が高まっています。また、機構は、医師の長時間労働を、増員ではなくタスク・シフティングで対応しようとしており、看護職員への特定行為の実施や研修が推し進められる可能性が大きくなっています。

経営効率化を優先させず、医療事故のない安全・安心な職場づくりを求めるため、「医療事故防止・特定行為反対



要求書は提出しましたか？
全支部で提出することが大切です。

要求書」を全支部で提出しましょう。

併せて医療事故を防止し安全・安心な職場をつくるため、マニュアル通りのケアができる人員配置になっているか、医療事故につながるような問題点はないかなど職場点検し、医療事故を防止するための具体策を追及するとともに、特定行為導入反対を訴えましょう。(指示第23号より)