

すく仲間づくりを進めよう



ワークショップ参加者の感想

みんなで話し合うことの大切さを学んだ

相手のニーズをつかみながら対話することが大切だと思った。

もっと経験を積んで生かしたい。



初の試み！ワークショップも大盛況

ワークショップを進める小松副委員長

初めての試みのワークショップでしたが、コーヒーマスターやお茶・お菓子コーナーもあり、じゃんけん大会のウォーミングアップ

1日目の講演のあとは、夕食交流会で楽しい時を過ごし、2日目は、アメリカのレイバーノーツの「トラブル・メーカーズ・スクール」(※1)やコミュニティ・オーガナイズング・ジャパン(※2)のワークショップに参加した小松副委員長、樋口書記次長、長池執行委員の進行による「府職労版トラブル・メーカーズ・スクール 職場を変えよう」を行いました。



問題点を明確にし、仲間を集め、手順をしっかりと踏んで取り組まなければならぬという学びを学べた。

聞くことの難しさを実感した。体系的に進めていくことが必要だと再認識した。

※1 **トラブル・メーカーズ・スクール**
アメリカの労働者組織(レイバーノーツ)が進めるワークショップ。「職場を働きやすくしたい」「変えたい」と思う人は、上司から見れば、トラブル・メーカーですが、職場をよりよくしていくには問題を指摘していくことが大切。そういうことができる仲間づくりを進めるためのワークショップです。

に始まり、「働きやすい職場をつくる」職場の仲間づくりをテーマに楽しく学び、ワークショップが進むにつれ、参加者がどんどん積極的になって、みんなの顔が笑顔になり、あっという間に時間が過ぎました。

※2 **コミュニティ・オーガナイズング・ジャパン**
市民一人ひとりが自らの価値観にもとづいて能力を発揮し、そのパワーを結集することで困難や課題が解決され、さらにその挑戦が応援される社会をつくるという「コミュニティ・オーガナイズング」の実践を日本において広めるNPO法人。

一人で抱え込むのではなく、職場のみんなで声をあげて少しでも問題解決できるように頑張っていくことだ。

職場でも仕事でも、今後の人生でも活かせる。仲間づくりをして、みんなで取り組んでいくことだ。



の改善策が多く出てきた。一人で抱え込むのではなく、みんなで話し合う大切さを学んだ。

府職労でも、病院職場でも、深刻な人員不足と長時間過密労働が蔓延し、メンタル疾患になる職員の増加、退職する職員があつとを絶ちません。人員不足の解消、長時間勤務の改善、働きやすい職場環境にすることが、賃金・諸手当の改善などが急務です。

2月7日に開催の府職労第3回中央委員会で決定した「府職労2018年度要求書」「病院労組2018年度要求書」をそれぞれ提出し、組合員・職員の切実な要求を実現するよう求めました。また、青年部が昨年の定期大会で提案し議論を重ねてきた「府職労青年部2018年度要求書」を提出しました。

府庁職場でも、病院職場でも、深刻な人員不足と長時間過密労働が蔓延し、メンタル疾患になる職員の増加、退職する職員があつとを絶ちません。人員不足の解消、長時間勤務の改善、働きやすい職場環境にすることが、賃金・諸手当の改善などが急務です。

働きやすい職場をめざして

府職労、病院労組、青年部 2018年度要求書提出

昨年末、やっと府と同じ一時金(ボーナス)アップとなった。しかし今の現場にみあった賃金労働条件ではない。深刻な人員不足の改善、夜勤回数の縮減等の問題点を解決し、働き続けられる条件こそがよりよい医療提供につながります。ガイドラインの徹底と非正規職員の均等待遇に向けて要求します。(病院労組委員長 山本桃代)



病院労組



人員不足の中、長時間過密労働の問題は喫緊の課題であり、職員は限界まで努力し続けていることを訴え、労働条件の改善や、労働環境を守るため職員が50名未満の職場においても労働安全衛生委員会を確立するよう求めます。青年部の要求書提出にもとても励まされました。すべての職員の切実な声を力に要求実現を求めます。(府職労副委員長 植村亜由)

イン(平成29年1月20日、厚生労働省)を遵守、奨学金の借り換え制度を新設など、共通する新たな要求を追加していきます。府職労、病院労組、青年部とも3月に団体交渉を行い、切実な職場実態や職場の声を背景に要求実現を迫ります。