

働きがいのある職場をめざして あなたも全日赤へ!!



「働きがい」を支える条件は、やはり賃金、労働時間、仕事の内容、スタッフの人数、人間関係、さらには有給休暇がとりやすいかどうか、また雇用が安定しているかなどいろいろあり、こうした条件が土台となって「働きがい」がはじめて実感できるのです。

パワーハラスメントのない職場を

パワハラも社会的にも高い関心が向けられています。労働安全衛生の観点からも職員の心身の健康を確保し、働きやすい職場をつくることは経営者の責任でもあります。

厚労省も円卓会議で定義づけ

厚労省は、「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義しています。

所長は「職場のパワーハラスメントは根絶する」メッセージを

また厚労省は、この問題を予防・解決するための労使の取り組みとして、「まず、企業として職場のパワーハラスメントはなくすべきという方針を明確に打ち出すべきである」としています。

全日赤加盟組合の取り組み

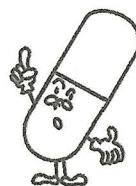
パワハラ根絶の取り組みとして、①所長名で職員全員にパワハラ防止の文書の配布、②各職場にハラスメント防止のポスターの掲示を指示、③全職員にハラスメント防止カード(名刺大)の配布、など、労働組合が要求して病院を挙げて防止策に取り組んでいます。

★加入申し込み及びお問い合わせは、

jrcswu@zennisseki.or.jp



※もしくは、下記の電話まで、気軽にどうぞ



全日本赤十字労働組合連合会個人加盟労組（全日赤個人加盟労組）

～ 【連絡先】 Tel : 03-3876-2186 Fax : 03-3876-2187

全日赤は、血液センターで働く職員の労働条件改善について、次の要求を本社に提出し、交渉しています。

血液事業、血液センターの改善と労働条件の改善

1. 血液事業の民主的改善について

(1)献血推進協議会は、需給に見合った採血計画の策定、献血組織の育成、献血者の健康と安全の確保、広報活動の強化、血液事業の経営公開などについて話し合うこと。

(2)本社は、血液事業の「独立採算制」をやめ、血液センターに必要な財政措置を行うこと。

(3)本社は、分画製剤用原料血漿の民間製薬業者への売り渡しを止め、分画製剤を含む血液製剤の製造・供給を行うこと。それまでの間、当面の措置として製造委託とすること。

2. 本社は政府に対し、以下の事項について働きかけること。

(1)善意の献血によって成り立っている血液事業から、一切の利潤追求を排除すると共に、血液事業に要する費用については国が責任を持ち、血液製剤の使用にあたっても患者の医療費一部負担をなくし、全て国費で賄うための予算措置をとること。

(2)血液事業の透明性、安全性を確保するため、血液事業の全ての情報公開(献血者のプライバシーを除く)を関係団体に法的義務として課すこと。

(3)国は、血液事業の総合的なシステムや、組織のあり方、品質の向上、輸血の安全性、副作用など、採血から供給に至るまでの「血液事業の総合研究所」を設置すること。

(4)血液事業に、骨髄バンク、臍帯血バンク事業を組み入れること。

(5)薬事食品衛生審議会の血液事業部会に血液事業にたずさわる労働組合の代表者を参加させること。

(6)献血者に対する検査サービスを充実させること。

3. 労働条件改善、設備改善

(1)職員の広域異動について、労働組合と事前協議を行うとともに、本人の同意なしに広域異動はしないこと。

(2)業務量に見合う必要人員を確保すること。

(3)大型運転免許取得費用を血液センター側が負担すること。

(4)看護師が採血業務に集中できる環境を整備すること。

(5)献血後の休養所として接遇車を必ず配置し、献血者の安全を守ること。

(6)採血業務においては、安全対策が施された針を使用すること。

(7)勤務時間を超える受付時間の設定をさせないこと。

(8)管理職の法令遵守を徹底すること。

(9)年休、権利休暇の完全取得が出来るよう適正な人員を配置すること。