

- 1 早急に看護職員の増員をすること。
 - ・看護職員の人員配置計画については、毎年度実施の「配置希望調査」において、各事業所から提出される配置希望数をもとに、病棟構成や勤務体制、医療必要度などを考慮し、決定しています。
 - ・看護職員の募集については、就職ガイダンスへの参加や学校訪問など精力的に取り組んでいますが、現状においては、配置計画数を充足するに至っておらず、まずは必要数の確保を最優先に、看護部と連携し、募集活動を展開していきたいと考えておりますので、ご理解をお願いします。
- 2 公共料金や物価上昇に対し一時的ではあるが支援給を新設すること。
 - ・病院経営も同様に深刻な影響を受けております。コロナ禍における受診控えの傾向は今もなお続いており、これまで以上に厳しい経営環境にあることを、ご理解をお願いします。
- 3 年末一時金の支給日を提示し、支給額を1.75ヶ月＋ α とすること。
 - ・コロナ禍における受診控えと空床・休床補償などの制度支援の縮小・廃止が相まって、今年度の収支は大幅な支出超過の状況が続いています。現在も入院・外来ともに復調の兆しが見られず、経営環境はますます厳しさを増しています。
 - ・こうした極めて厳しい環境下ではありますが、職員のモチベーション維持を最優先に考え、これまで通りの冬季賞与1.75ヶ月の支給を何としてでも堅守したいと考えていますので、ご理解をお願いします。
 - ・なお、支給日については、12月8日（金）を予定しています。
- 4 職員寮施設を新設すること。
 - ・厳しい経営環境・経営状況下であり、職員寮の新設は現在検討しておりません。ご理解をお願いします。
- 5 賃貸住宅手当を新設すること。
 - ・職員の福利厚生への向上は、法人経営上も重要な観点であると理解していますが、現状の経営環境を鑑みますと、当面は困難な状況にあることにご理解をお願いします。これからも継続して検討していきます。
- 6 休日出勤手当を新設すること。
 - ・職員が、法人の命令により法定の休日に労働した場合には休日勤務手当（算定基礎額×1.35×勤務時間）を支給しています。労働基準法の定めを超えての手当支給は、現状の経営環境を鑑みますと、困難な状況にあることにご理解をお願いします。

- 7 希望者をのぞき、夜勤回数が8日を超えないように協定締結すること。
 - ・夜勤に係る様々なニーズに対応するため、看護師の確保を始めとし、勤務体制の更なる安定化に向けて、弾力的な対応を行っているところです。
 - ・しかしながら、協定締結は経営上の観点から難しい状況にありますので、ご理解を願います。
- 8 夜勤手当について各職種を考慮して増額すること。
 - ・今後の社会情勢等による経営環境への影響を確認しながら、具体的な検討を進めていきます。
- 9 永年勤続制度の見直しをすること。
 - ・当法人における現行の永年勤続表彰の対象は、満10年勤続した者及び満20年勤続した者としております。
 - ・職員の貢献意識の向上、離職の防止およびモチベーションアップが期待できること
また、産業団体等の調査でも満30年を永年勤続表彰の対象とする企業等が多いこと
などから、法人創立10周年を契機に、永年勤続表彰の勤続年数に満30年を追加することとし、2024年度からの実施を予定しています。
- 10 働き方改革法案に伴う全事業所の有給休暇消化・残業時間を提示すること。
 - ・これまで同様、ご要望に対応します。

一般財団法人とちぎメディカルセンター 法人本部 総務部
