

申27号



人事・賃金制度の見直しに関する 第2次説明交渉(医療) 第11回目 ①

本日、「人事・賃金制度の見直しに関する第2次説明」の第11回交渉を行いました。今回より医療社員に関する説明を進めていきます。項目は、人事制度について第92項～102項、試験制度について103項～109項、賃金制度について110項を議論しました。医療職特有の疑問点も多くあることから、1つ1つ明らかにしながら、議論を深めていきます。

確認事項 ～詳細は交渉のポイントをご覧ください!～

◇第92項 H等級・M等級・S等級への人事考課の内容と判断基準について

- ・人事考課は「任用の基準(就業規則第27条)」に基づき、個々の社員の勤務状況を把握し公正厳格に行う。
- ・JR 東京総合病院・健康推進センターは現場長が評定を行い、人事考課は各機関が行う。
- ・JR 仙台病院および各鉄道検診センターは現場で評定を行い、人事考課は付属支社が行う。
- ・看護師および医療技師のS等級の職名(専任師長)は変更する予定は無い。

◇第93項 人事考課における学会・研究発表・患者満足度等の扱いについて

- ・学会発表などは人事評定などで吸い上げを行っている。
- ・学会参加や発表内容のみでなく、どう取り組んでいるかの過程を評価している。
- ・患者満足度やお客様の声などがあった場合なども含めて、トータルとして判断している。

◇第109項 試験・人事考課における人材育成シート・MyProject等の扱いについて

- ・人材育成シートは一般職と同様のものを使用し、個人を見ながら課題付与を行う。
- ・MyProject はやればプラス評価にはなるが、やらないからといってマイナス評価はしない。

◇第94・95項 S等級の運用・業務内容と人材育成を担うことができる根拠について

- ・高い技術を持ち主体的に人材育成を行うことができる社員をS等級とする。
- ・適任者がいる場合にのみ発令を行うので、職場によってはいないところもある。
- ・現場の業務に携わりながら仕事を把握し、本来業務をしながら人材育成を行う。
- ・S等級は管理業務を行わない。
- ・各種認定などは判断材料にならうが、その事のみをもって発令しない。
- ・考課によるH・M等級への移行はあいうる。