

申27号



人事・賃金制度の見直しに関する 第2次解明交渉(医療) 第11回目 **その2**

確認事項

～詳細は交渉のポイントをご覧ください!～

◇第96項 T等級の業務内容と人材育成を担うことができる根拠について

- ・T等級は一般職の最高位として位置づけられ、主任職を束ねる等級となる。
- ・S等級は主体的に人材育成を行うのに対し、T等級は管理者の補佐・補助を行いながら人材育成の役割も担う。
- ・現行、主任職でB等級の社員は、制度移行時にT等級に移行する。
- ・現行、C等級で主任が発令されていない社員は、制度移行時に全員が発令となる。
- ・C等級試験合格者は昇職と同時に主任職発令となり、T等級試験合格者は昇職と同時に総括職発令となる。

◇第97項 S等級、T等級の各職場への配置の考え方について

- ・ポスト管理を行わないので、一時的に職制のアンバランスが発生することもある。
- ・職制バランスの改善のみを目的とした人事異動は行わない。

◇第98・99・100項 D等級昇格審査の出願内容・方法・審査基準・合否判定等について

【提出時期】年に1回、1月

【出願内容】職場の課題や日々の業務への取り組み、自己啓発として取り組んできたものなどを自己申告してもらう。形式や分量は検討中。

【出願資格】どのような役割を果たしたかを重視するために、出願資格を在級年数とした。

【合否判定】3月31日までに審査を終え、合格ならば4月1日の発令通知をもって知らされる。

- ・日々の業務にきちんと取り組んでいれば合格となる。
- ・不合格になった場合は、自己申告書の面談等を活用してフォローしていく。

・E等級とD等級が同一職名であり、実務や経験を重視した結果、試験から審査に変更した。

◇第101項 D等級昇格審査における在級年数短縮の対象について

- ・職務遂行能力及び勤務成績を勘案し、特に優秀と認められる場合に短縮を行う。
- ・中途採用(経験者採用)の社員を主な対象とし職歴などによって判断するが、これまで適用した実績はほとんどない。