



安全で質の高い医療を提供できる医療職場の 人事・賃金制度の実現を求める申し入れ **第2回②** **申11号**

定年退職問題は要員問題だ！「会社：前倒しで採用している」との考えを確認！

【第9項】定年退職の時期を誕生日末から年度末に改めること。 (交渉のポイント P2参照)

組合

会社

誕生日が年度途中の場合は、その補充は中途採用や、テンポラリースタッフに限られてしまう。

定年される方の退職月を把握して、4月に採用していくようにしている。

現場実態はそうはなっていない！何を把握しているのか！

新卒が出る時期は4月と決まっています。他医療機関の募集は前年の夏から始まっている。

会社として需給は見ている。新卒や中途になるなど、その補充は個別の対応となっている。

いい人材を確保するために前倒しの採用は必要！

新卒を採用するために欠員となる実態がある。要員問題は現場でなく会社が解決すべきだ！

施設間の移動も含めて運用を行っている。職制も含めてトータルで考える必要がある。

欠員発生に変わりはない！前倒し採用の実績を示すべきだ！

中途採用者の業務実績を会社は評価すべきだ！

【第10項】D等級審査は出願の必要がない現場管理者層による面接審査のみとし、業務時間内に実施すること①採用国家資格の実務実績が3年以上ある者②E等級在級1年の修業年限6年の薬剤師 (交渉のポイント P3参照)

組合

会社

E等級は医療職の基礎や社会人の基礎を修得する期間、面接を行って昇格すべきだ。

仕事の取り組み方を見ている。出願書類で昇進意欲なども確認するので、面接の必要はない。

医療技術者としての資質確認や意識付けを行うべき！

中途採用者はE等級からスタートするのが実態。技術・知識を十分に発揮できる制度が必要だ！

実態に合わせて飛び級等も行っている。賃金面でも個別対応しており、短縮の必要はない。

実態なし！技術レベルとの指揮命令系統矛盾点は医療の質につながる！

薬剤師の短縮制度が1年から2年に改悪されている。修業年限6年制の考慮もされていない！

試験から審査にしたので1年の短縮とした。通教・人事考課の短縮を利用してもらいたい。

修業年限が伸びたことに対する資格への評価がされていない！