



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3回② 申11号

管理者に重みを置くからこそポスト管理しているはず、誰もが相応しいと思う人が選ばれるべき!

【第13項】M等級およびH等級を改廃しA等級およびH等級とし、管理者への資質と公平性を期すため、A等級試験およびH等級試験を実施すること。①A等級試験：B等級在級者で在級年数4年以上の者②H等級試験：A等級在級者で在級年数3年以上の者（交渉のポイントP3）

組合

管理者層は試験制度を維持して相応しい人が選ばれ、管理者としての経験年数を積むべき。

会社

登用については考課であり現行と変わりはない。経験年数は否定しないが年数でもしばらない。

考課でやっているなら現行の管理者層の試験は何なのか!

上位試験の在級年数の短縮やマネジメントの必要性については認識は一致!

【第14項】提案資料第2項第6号②ア(ア)に定める社内通信研修講座終了による在級年数の短縮は、A等級試験に限定し実施すること。（交渉のポイントP3参照）

組合

職場管理などは通教などで学べるものもある。医療の実態に即したものを準備すること。

会社

自己啓発や能力向上に対して昇級を早める。医療職に必要となる医療安全なども含めて準備する。

医療職の実態に即した通教の内容を確認!

次回につながる試験結果の通知・フォローを確認!

【第15項】昇進試験および昇格審査の結果は、本人に分かりやすく説明すること。また、昇格審査の判定結果は発令日の前に本人に対して通知すること。

【第17項】昇進試験の一次試験合格者に対する次回一次試験の一部免除は2年間有効とすること。（交渉のポイントP3参照）

組合

管理者がフォローアップできるような資料が現場に届いていない。

会社

ペーパーと日々の業務を総合的に判断し、偏差値で合否判定している。アドバイスの体制は整備する。

試験不合格者だからこそきめ細かなフォローが必要だ!