



## ボーナス格差は心理的安全性を下げチーム力を損なう チームが力を発揮できる環境を整えるのが重要



成果を出した職員にボーナスを上乗せする制度をつくれば、モチベーションがあがる。一見当たり前のように聞こえますが本当にそうなのでしょうか？実はこんなことは証明されていないのです。

むしろこのような制度を導入すればチームのパフォーマンスが低下するという研究結果が多数出ているのです。

「グーグル社内の優れたチームに関する調査」があります。この調査の結論は「成果に真に影響を与えるのは、チームに誰

がいるかではなく、チームメンバーがどのように協力し合うか」が最も重要というものでした。

この研究は最高のパフォーマンスを発揮するチームに見受けられる特徴を5つ特定しました。そのうち最も重要だとされたのがチームにおける心理的安全性です。

成果を上げた職員にボーナスを上積みすることが心理的安全性を高めることになるのでしょうか。むしろ評価を気にして心理的安全性が低下するのではないのでしょうか。

成果を上げたチームについての研究では、やる気を引き出したのは「チャンス、責任、見通し」の3点で、メンバーは「お金のためではないと口をそろえた」そうです。

チームのパフォーマンスを上げるのは、チームとして力を発揮できる環境を整えることです。ボーナスに差をつけることではありません。（参考・引用文献：マイケル・A・ロベルト著 花塚恵訳 Unlocking Creativity チームの創造力を解き放つ最高の戦略 東洋経済新聞社 2020年）

## 豊島支部が看護師不足で院と交渉

### 昼休憩も取れない、残業ばかりで限界 退職の2文字が頭をよぎる日々

豊島病院の看護師の離職率は19%にも達しています。その中で、11月1日、豊島支部が「看護師不足等に関する説明と改善求める要求書」を院に提出し交渉を行いました。院側は「採用を頑張っていく」「人材派遣で募集をかけているが応募がない」などと回答し、深刻な看護師不足に解決の目途が立っていないことが明らかになりました。このような時は、退職者を出さないことが重要です。退職者が続けば、人手不足から労働条件が悪化してさらに退職者を生み出す負のスパイラルに陥ります。



発行 地方独立行政法人都立病院機構労組

@toritubyoin\_ro 都立病院のお役立ち情報を発信しています

あなたの職場の健康度は？いますぐチェック →



LINE@ 都立病院労組

職場のお悩み相談に乗ります  
LINE@アプリの登録が必要です

