



公平・平等なボーナス制度でチーム力向上を! 企業成績が急落した一因に成績率?!導入に科学的根拠なし



民間企業の多くがボーナスに成績率を入れています。では、民間企業は成績率導入でチームが活性化してパフォーマンスが向上しているのでしょうか?

世界の時価総額上位100社に占める日本企業の数を見てください。1989年53社、1997年13社、2010年5社、2019年2社で激減しています。直近の2019年はトヨタが46位で国内最高位でしたが、この指標ではアジアベスト10にも入っていません。ちなみに1989年トヨタは世界11位でした。

ここ30年日本企業のイノベーションが途絶えてしまっていることをデータは示しています。

この原因のすべてを成績率に求めようとは思いませんが、一因となっていることは確かです。チームで働く職場で個人を評価する制度は、客観的基準がなく非常に困難です。チームは多様性があるから力を発揮します。たとえ客観的基準が導入されても、一つの物差しを当て評価する制度は、必ず不公平感が生まれます。不公平感が高まればチームのパフォーマンスは低下します。また短期に成果を出そうとすればイノベーションは生じないでしょう。

よって民間企業の多くが導入しているからとボーナスに成績率を入れるのは、根拠のない話です。

アンケートに回答した組合員の77%が成績率導入はモチベーションを向上しないと回答しました。これが組合員の実感であり、多くの研究結果もこの実感を支持しています。

多くの職員が望まない制度の導入は大量退職へとつながり、現場を荒廃させるだけです。

(参考・引用文献：ユウ・ハイキョウ著 日本再生のためのプランB 医療経済学による所得倍増計画 集英社新書 2021年)

育児時間の延長に関するWebアンケート 11月30日まで



育児短時間制度を利用している皆さん「育児時間が延長できれば良くないですか」

育児時間延長を求めるアンケート調査を行います。育児短時間制度では給料が減ってしまう、フルで働ける日もあるのに16時に帰らなくてはならず残った仕事を頼むのが辛い、などの発言が定期大会でも出ていました。

就学後の育児時間の延長は4月に提出した要求書にもありましたが、法人本部と交渉するためにはしっかりしたデータが必要です。現在育児時間、育児短時間制度を利用している職員の皆さん。ぜひアンケートにご協力を。(回答時間約1分)



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

