



# 欠員で2倍働いても評価されない成果主義 どこもかしこも欠員で「柔軟な人員配置」はどこに



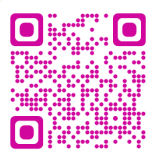
冬のボーナスが支給されました。今回のボーナスは全員が平等に2.275月（再任用1.12月）支給されました。今法人本部は、来年度のボーナスから成績率を復活させたいと考えています。その理由は、頑張った職員にボーナスを上乗せすれば仕事へのモチベーションが上がるからというもの

です。

成績率を導入すればモチベーションが上がるというものは、組合が行ったアンケートでも76.6%がモチベーションは向上しない、77%がボーナスの差は拡大しない方がいいと回答しています。学術的にも、ただ成績率を導入してもモチベーションは向上しないことはもはや定説になっています。

「頑張った職員」の基準も問題です。例えば豊島病院の看護師は深刻な看護師不足のなか懸命に働いています。日勤責番がリーダーを兼ねることも日常茶飯事です。他の都立病院では、急な欠席などで人員のやりくりがつかなくなった時にしか、責番がリーダーを兼ねることはありません。つまり豊島病院の責番看護師は、2倍働いているということになります。では2倍働いたから頑張った職員として評価されるのでしょうか。されません。独法化後は「柔軟な人員配置」がされるはずでしたが職場は欠員だらけです。欠員のなか働いた職員は頑張ったと評価されるのでしょうか。

## 看護師はつらいよ 看護師がサバイバルするための方法を考える



看護の欠員が深刻化しています。退職で空いた穴を新人看護師で補充する運営が、新人看護師の退職が多くなったこと、既卒看護師の退職が増えすぎたことで破綻してしまっただけです。

看護師が辞めなくなる理由を明らかにするために「看護師はつらいよ 看護師がサバイバルするための方法を考える」というアンケートフォームを作成しました、皆さんが辞めなくなる理由を教えてください。

