



私たちのボーナスはどうなる? 「成果主義」は医療になじまない



“成果に応じた報酬”制度のことを「成果主義賃金」といい、私たちのボーナスの「成績率」も、そのひとつです。多くの企業で導入されていますが、ほとんどが失敗に終わっています。週刊ダイヤモンドオンラインから事例を紹介します。〈以下引用〉

▼富士通 1993年に、社員のモチベーションを引き出し、競争力を高めることを目的に、年功序列を全廃し、成果主義を導入。ところが、失敗することがマイナス評価につながるため、社員のチャレンジ精神が失われ、ヒットする新商品が生まれなくなる。また、顧客のアフターサービスなど、

数字にあらわれない業務をおろそかにする慣習が社内に浸透し、クレームが後を絶たず、顧客が離れていくことになった。結果的に大きく業績を落としてしまい、成果主義を撤廃した。

▼日本マクドナルド 社員同士の競争意識を高め、若手社員の実力を伸ばすことを目的として、2006年に成果主義を導入し、定年制を廃止した。しかし、多くのベテラン社員が自分の成果だけを追及し、若手社員の育成を放棄するようになったため、思惑とは裏腹に人材がまったく育たなくなってしまった。わずか6年後の2012年に定年制を復活させた。

この他にも、資生堂、三井物産、小林製薬など、名だたる大企業が、2000年～2010年の間に成果主義に見切りをつけ、これまでの評価制度に戻しています〈2023年9月6日付より、引用終わり〉

チームが機能することで、精度の高い医療を目指す医療現場では、成果主義的なボーナス制度はそぐわないといえます。「成績率」の導入は、やめるべきです。

女性部から 味噌づくりのお誘い

日時：2月10日（土）10時～15時頃を予定
費用：みそ材料費（800円前後/kg）希望キ口数+1kgまたは2kgの計算になります
集合場所：新京成電鉄 北習志野駅改札
申し込み締め切り：1月22日（月）
詳しくは病院労組書記局 森永まで 電話 03-6240-0584



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

