



# #ボーナス成績率アンケート

リーダー級で最大12万  
主任級以下最大6万

## ボーナスに差をつければモチベーションは向上するの？



夏のボーナスが6月28日（金）に支給されます。支給月数は2.225月です。今回のボーナスから新たな成績率制度が導入されます。それは加算がつく6割と、つかない4割に職員が分けられてしまうというものです。

加算がつかない4割が標準で、加算がつく6割は優秀者。優秀な職員のボーナスを増やせばモチベーションが上がると法人は言います。

しかし、これには大きな問題が3点あります。1点目は科学的根拠がないことです。成果をあげればボーナスを加算するような制度は、逆に仕事に対する満足度を下げモチベーションが低下することが明らかになっています。1)

2点目はチームで働く病院の現場で、個人の成績を客観的に評価できるのかということです。加算の差額は最大リーダー級で12万、主任級以下で6万円です。例えば病棟で同じように働いていて6万円の差がつくというのは納得しがたいのではないのでしょうか。

3点目は、格差は心を壊してチーム全体のパフォーマンスを下げてしまうことです。同じように働いてきたのに、あなたは加算なし、あなたは加算Ⅰ（主任級以下1.5万円）といった具合に評価されるのです。何を根拠にと誰もが思い、加算Ⅲに評価されても安心できなくなります。

28日から#ボーナス成績率アンケートを実施します。加算の有無は明細に書いてあります。28日に明細を確認したらアンケートにご協力ください。成績率がモチベーションを向上させるのか否か明らかにしましょう。

## #ボーナス成績率アンケートの回答方法 所要時間1分です

28日にボーナスの明細をもらったら、まず加算額を確認します。設問は全部で9問。加算額を見た時、上司から評価を知らされた時の正直な気持ちを回答してください。

回答数が多ければ多いほど、今後法人本部とボーナス制度を巡り交渉する際の強力なエビデンスになります。ぜひともご協力ください。



アンケートはこちら

