



真面目に働いてきてなぜこの評価かわからない ボーナス成績率 「基準が不明」 評価に広がる疑問の声



「なぜこの評価なのかわからない」、「透明性がない」、「評価基準を明記すべき」等、ボーナス成績率の評価に多数の疑問が回答されています。

ボーナスの成績率は昨年より運用されています。2年目の今年は、昨年より評価が上がった人もいれば、下がった人もいます。評価が上がった人も、下がった人も、「同じように働いているのに、なぜ上がったのか（下がったのか）わからない」と感じています。

そのため多くの方が評価に納得できないと感じています。高く評価されたとしても、その理由がわからなければ納得につながりません。まして一昨年も、昨年も、まじめに働いてきたという思いが強ければなおさらです。「数値など明確な成果がない中で何をもって決めているのか。根拠があいまいな査定では納得できません。モチベーションゼロです」（加算Ⅲ 昨年より評価が上がった）

加算の区分	付与割合	定年前		再任用	
		リーダー級	主任級以下	リーダー級	主任級以下
加算Ⅲ	10%	120,000円	60,000円	60,000円	30,000円
加算Ⅱ	20%	60,000円	30,000円	30,000円	15,000円
加算Ⅰ	30%	30,000円	15,000円	15,000円	10,000円

成績率 加算なしと加算Ⅲでは夏だけで12万、6万の差が出る

6月30日にメールで届いたボーナス明細を確認。支給額の下欄が加算額、金額が入っていれば加算あり、空欄なら加算なしです。確認できたら右下のQRコードからアンケートにお答えください。アンケートは、より良いボーナス制度へ向け交渉するためのエビデンスになります。



ボーナスに差をつけるとモチベーションは上がるのか？

「成績」によってボーナスに差をつける。このような制度を成果主義と言います。背景には「人間が働く動機は利己的なものに限られる」、つまり、お金をたくさん得るためには努力するはず、という考えがあります。

皆さん、そんなことを考えて仕事をしていますか？患者さんのために頑張ろう、新しい資格に挑戦してみよう、というのが普通ですよね。このように仕事に臨むことを「内発的動機」と言います。内発的動機の強い医療職場で、成果主義を導入すると、モチベーションが低下して「むしろ非効率的な生産活動になる」と指摘されています。



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

