

モチベーションを削るボーナス成績率制度 50%がモチベーション低下、大いに低下と回答



モチベーションマイナスが22%、大いにマイナスが28%、合わせて50%（昨年は48%）の職員のモチベーションがマイナスになりました。今年のボーナス成績率アンケートの結果です。一方でモチベーションプラス18%、大いにプラスは6%、合わせても24%（昨年は26%）です。昨年同様、ボーナス成績率制度は、職員のモチベーションを低下させている実態が明らかになりました。

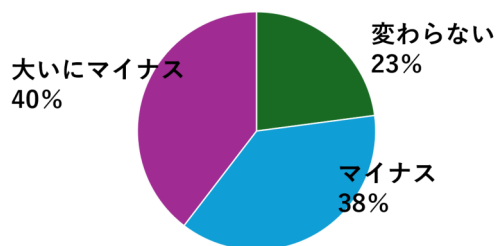
アンケートは昨年同様Webで行われ267人から回答がありました。回答者の成績は、加算Ⅰ29%（30%）、加算Ⅱ18%（20%）、加算Ⅲ7%（10%）、加算なし44%（40%）でした。カッコ内は、予定された割り合いです。それぞれ、ほぼ計画数の近似値となっています。このことから、組合の行ったアンケートだから成績率に反対の職員が主に回答した、といった批判は当たらないことがわかります。

法人本部が、制度導入に当たって「40%の加算なしが標準、60%の成績優秀者をⅠ～Ⅲまできめ細やかに評価する」と説明しました。

しかし加算なしは、標準とは受け止められていません。下位評価と受けとめられています。そのため加算なしでは、モチベーションプラス、大いにプラスが共に0でした。一方でマイナスは38%、大いにマイナス40%でした。合わせると78%です。

人間は人と比べられた時、組織の中の順番を一番気にします。ですから加算なしとされた40%の職員は、自分より上に60%の加算があるのかと思い下位評価を実感します。しかも、何を根拠に加算なしとされたのかわからないのですから、モチベーションが下がって当たりまえです。（つづく）

「加算なし」のモチベーションの割合



連載ただ働き 労働者に非があると錯覚させる言葉

ただ働きを強制するパワハラには、セクハラと3つの共通点があり、1点目は加害者の方が社会的地位が上、2点目は弱い人をターゲットにしていること。今回は3点目の特徴、被害者の方に非があるように受け止められやすいを考えていきたいと思います。「緊急入院とか何もなかったのに、どうして終わらないの」、「5分とか10分とか、なんで細かいこと言うの」、これらは、人員配置数は適切なのか、業務分担は適切だったのか等、管理上の責任を一切不問にして、時間内に業務が終わらないのは労働者の責任にしてしまう、労働時間は1分単位で管理されなければいけない事を、始業時には厳密に求めるのに業務終了時には途端にいい加減になる管理職に共通するフレーズです。（つづく）

