

参考2. 目標設定基準表

職務等級	職種別職位				期待される人材像		
	看護職	医療技術職	事務職	薬剤職	目標設定の基準		期待される行動・プロセス ⇒自己申告面談シート 「行動・プロセス評価レベル」参照
					求められる役割・期待 (個人重点目標のバーの高さ)	必要とされる知識・スキル (能力開発重点目標のバーの高さ) ⇒知識・スキル基準表参照	
1等級	部長	次長	部長	部長	<ul style="list-style-type: none"> ・担当部の収支状況の改善 ・部の顧客満足度の向上 ・部の業務改善、業務効率の向上 ・部員の育成 	課長(看護師長) 心得以上用 レベル4～5程度	課長(看護師長) 心得以上用 レベル5～6程度
待2等級	副部長		次長	副部長	<ul style="list-style-type: none"> ・部長のサポート ・部の目標達成への貢献 	課長(看護師長) 心得以上用 レベル3～4程度	課長(看護師長) 心得以上用 レベル4～5程度
2等級	看護師長	技師長	課長	部長補佐	<ul style="list-style-type: none"> ・課のコスト改善 ・課の顧客満足度の向上 ・課の業務改善、業務効率の向上 ・課員の育成 	課長(看護師長) 心得以上用 レベル2～3程度	課長(看護師長) 心得以上用 レベル3～4程度
3等級	—	—	—	—	—	—	—
	—	技師長補佐 上席室長	課長補佐	部長補佐	<ul style="list-style-type: none"> ・課長(看護師長、技師長、部長補佐)のサポート ・課の目標達成への貢献 ・係・室のコスト改善 ・係・室の顧客満足度の向上 ・係・室の業務改善、業務効率の向上 ・係・室員の育成 	課長(看護師長) 補佐以下用 レベル5程度	課長(看護師長) 補佐以下用 レベル6程度
4等級	看護師長 補佐	副技師長 室長	係長	室長	<ul style="list-style-type: none"> ・部下を指導しつつ、チームに割り当てられた担当業務を確実に遂行 ・担当した顧客の満足度の向上 ・担当業務の業務改善の実行 ・部下の育成 	課長(看護師長) 補佐以下用 レベル4～5程度	課長(看護師長) 補佐以下用 レベル5程度
5等級	主任	主任	主任	主任	<ul style="list-style-type: none"> ・各人に割り当てられた担当業務の確実な実行 ・顧客満足に配慮した業務実施 ・業務の改善への提案 ・後進の指導育成 	課長(看護師長) 補佐以下用 レベル2～3程度	課長(看護師長) 補佐以下用 レベル3程度
6等級	看護師	係員	係員	係員	<ul style="list-style-type: none"> ・各人に割り当てられた担当業務の確実な実行 ・顧客満足に配慮した業務実施 ・業務の改善への提案 ・後進の指導育成 	課長(看護師長) 補佐以下用 レベル1程度	課長(看護師長) 補佐以下用 レベル2程度
7等級	准看護師			—	—	—	課長(看護師長) 補佐以下用 レベル1程度