

バトレヘムの園病院 バランス・スコアカード(BSC:中長期事業計画に係る数値目標)

(令和4年度～令和6年度)

【2023.4 作成】

ミッション	創立者ヨゼフ・フロジャク神父の遺志を引継ぎ、キリストの愛の精神に従って病める人びとのため、あたたかい医療を誠実に行う。									
ビジョン	地域の「かかりつけ医機能」を担い、患者の様々な要望に柔軟に対応するとともに、人生最期の時を自宅で過ごすような「穏やかな時間」と「温かいケア」を提供できる病院になる。									
戦略	職員一人ひとりがリスクマネジメントやコンプライアンス、災害対応力の強化や環境保全の視点を持ち、社会的な責任を果たせる働きがいのある環境を整備する。このことは質の高い医療・介護サービスの提供を可能にし、地域での信頼度向上に繋がる。この「バトレヘム品質」のサービス提供を通じて、2030年までにこの地域で最も選ばれる慢性期病院になることを目指す。									
区分	戦略マップ(4つの視点の連鎖関係)	目標	主な成果	業績評価の指標	令和4年度実績	令和5年度目標	令和6年度目標	アクションプラン(改善活動の計画)	SDGsとの関連 17目標/169ターゲット	
財務の視点		収益性の維持と増大	収益性と成長性の両立	当期利益率 (収入に対する純利益率)	-4.3%	0.5%	1.5%			
		生産性の向上	効率的な設備投資の実現	売上高成長率 (前年度売上高に対する伸び率)	+3.2%	+3.6%	+1.0%			
				総資本利益率(ROA) (設備投資の利益貢献度合)	-3.4%	0.5%	1.0%			
患者の視点		社会的責任の向上	生活困窮者への積極的な医療・経済面の支援	無料低額事業比率 (国+都基準の合計)	22%	23%	25%	厳しい社会・経済情勢を踏まえ、無料低額診療対象の患者をこれまで以上に積極的に受入れ支援する	ターゲット1.3 ターゲット3.8	
		地域信頼度の向上	地域における公益的な取組の実績を拡充させる	ACP(アドバンス・ケア・プランニング)による理想の看取りの実現	多職種によるACPの実践例と死亡患者に対する実施割合	77-7	87-7	97-7	安定した取組を可能にする専門人材を配置し、常に新しい視点を持ってテーマを立案していく	
		地域の急性期病院との双方向的な連携強化	地域の患者を常に受け入れられる体制を維持する	入院患者における急性期病院からの受入比率	69例 (70%)	70例 (80%)	75例 (80%)	ACPの実践を通じて終末期医療の質、そして患者・ご家族の満足度を向上させる		
		社会的責任の向上	逆紹介率(他院への紹介率)	53%	55%	55%	患者が住み慣れた地域で適切な医療を、遅滞なく受けられる病床そして外来の診療枠を常に整え、提供していく			
内部プロセスの視点		医療の質改善を拡大	QI(クオリティ・インデイクター)による質改善の実績を拡充させる	QIの改善項目数(前年度対比)	7項目	3項目	3項目	私たちの質改善の取組を「可視化」させ、質向上の結果をモチベーションの向上に繋げる		
		災害対応力の強化	備蓄の充実による安全・安心な療養環境の確保	食糧及びエネルギーの備蓄日数	3日	4日	5日	備蓄量の段階的増加により、病院内のみならず、近隣住民への支援も将来的には実現する		
		環境負荷の軽減	廃棄物排出量の段階的削減	感染力廃棄物の排出量削減率(前年度対比)	4.5%増	3%減	3%減	医療廃棄物をはじめ、使用材料・製品の見直しや使用方法の工夫を通して廃棄物の削減を進める	ターゲット12.5	
		リスクマネジメントの向上	再生エネルギー利用を通じたCO2排出量の削減	電力の使用におけるCO2削減量	200ト	200ト	190ト	再エネの活用と並行して、省電力の空調への更新による使用する総電力量の削減も進める	ターゲット13.3	
		コンプライアンスの向上	インシデントレポートの積極的な提出を通じた医療安全文化の醸成	インシデントレポートの年間提出件数	478件	480件	500件	医療安全文化の醸成を通じて、各部門のリスクマネージャーのマネジメント力を更に強化する		
学習と成長の視点		組織運営において男女の別なく活躍できる場の提供と人材の計画的な育成	女性の力の活用	リーダ-以上の役職者の女性の占める割合	71%	70%	70%	職種、部門によって偏りのない女性へのエンパワ-メント(権限委譲)を推進する	ターゲット10.2	
		人材レディネスの充実	ベトレヘムリーダ-養成プログラム(BLP)の修了実績	未研修(1p)3名 登録(2p)1名 研修中(3p)0名 修了(4p)6名 資格取得(5p)0名	29ポイント	50ポイント	60ポイント	未研修(1p)6名 登録(2p)0名 研修中(3p)0名 修了(4p)11名 資格取得(5p)0名	次代を担うことを期待される人材層に必要な課題抽出力と解決力を得る機会を提供し、継続的なリーダ-育成を推進する	
		組織風土の活性化	いつでも誇りを持って、お互い協力し合う風土が育まれる	職員のモチベーション(自分の仕事に誇りを持っている職員の割合 ※全職員ベース)	89.4%	90.0%	92.0%	仕事に対する誇りは業務の質を高めるだけでなく、お互いを尊重し助け合う働きやすい職場環境を育むことをすべての職員が共有する		
		働き方改革の促進	緊急事態下でも業務を安定して遂行できる人員配置の確保	有給休暇の取得率	86.0%	90.0%	90.0%	何時、誰が休むことになってもしっかりと業務が回る人員配置と業務分掌を常に整えていく		