

ベトレハムの園病院 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6年度～令和8年度)

【2025.4 作成】

ミッション	創業者ヨゼフ・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	「気兼ねなく立ち寄って、相談できる”ベとれハム”」として地域に認められ、人生の最終段階にある患者さんが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BCP(事業継続計画)やSDGs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「ベトレハム品質」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6年度実績	令和7年度目標	令和8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	長期利益の最大化と持続的な成長の両立	EBITDA (収入に対する償却前医業利益率)	6.8%	8%	10%			
		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)	+1.2%	+3.0%	+0.5%			
				総資本利益率(ROA) (設備投資の利益貢献度合)	-1.9%	0.0%	1.0%			
患者と家族の視点		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)	23%	24%	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	地域における公益的な取組の累計テーマ数	8テーマ	9テーマ	10テーマ	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	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の実績数	60例	65例	70例	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	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	55%	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(カイゼン・イニシアチブ)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)	12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(栄養剤含)の備蓄日数	患者3日 職員13日	患者4日 職員14日	患者5日 職員15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	ターゲット12.5	
		環境負荷の軽減	廃棄物排出量の段階的削減	感染性廃棄物の排出量削減率(前年度対比)	3.4%増	1%減	2%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13.3	
		リスクマネジメント文化の醸成	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	206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り使用電力量の削減も併せて進める		
		コンプライアンスをはじめとする組織管理の強化	法令等の遵守をはじめ、組織運営の健全性確保と業務改善に資する提案と解決力の向上	レベル0(未遂事案)を含めた事案の共有による有害事象の回避	全インシデント件数に占めるレベル2以上の3大有害事象(表皮剥離・転倒転落・チューブ事象)の割合	5.3%	4.0%	3.0%	レベル0を含めた経験値を関連部門で共有し、有害事象に至る前に回避させる業務プロセスの改善	
		ガバナンスの強化	「病院機能評価」における評価項目で「A(適切)」以上の判定が占める割合	96.8%	98%	98%以上	第三者機関による多角的な視点で病院全体の組織運営を評価し、業務改革と職場環境改善に繋げる			
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	リーダー以上の役職者の女性の占める割合	79%	79%	79%	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	
		人材の計画的な育成	人材レディネスの充実	ベトレハムリーダー養成プログラム(BLP)の修了実績	99ポイント	102ポイント	108ポイント	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、継続的なリーダー育成を推進する		
		従業員エンゲージメントの強化による組織風土の活性化	自分の能力を最大限に発揮できるやりがいのある環境の提供	職員満足度調査(「自分がすべきことに毎日最善を尽くす機会があるか」)に対して、「ある」と答えた回答者の割合	97%	98%	98%	全ての職員がベクトルを合わせ、同じ方向性の中で力を尽くす機会を持つことで、組織はさらに活性化され、生産性向上に繋がる		
		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%	90%	90%	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		