



理事長挨拶

医療法人社団 芙蓉会 理事長 四ヶ所 大

蔓延防止期間は終了したものの、コロナウイルスに悩まされる状況はまだまだ続くようです。また、ロシアのウクライナに対する軍事侵攻は、報道を見るたびに虚無感を感じます。一日も早く平穏無事な日常を願うばかりです。

今回は、令和4年度の当法人における事業計画を説明させていただきます。

＜ R4 年度事業計画 ＞

- ① コロナウイルス（感染症）への感染対策の継続
- ② 診療報酬改定への対応（医療療養病床）
- ③ 利用者像の変化への対応（介護医療院）
- ④ 千葉芙蓉病院の新築計画
- ⑤ 老健における報酬上の加算取得
- ⑥ 在宅事業所における利用率向上
- ⑦ 全事業所における事務局の組織再編

いまだ終息しないコロナウイルスへの対策として、うつらない工夫、うつさない配慮を大前提に基本に忠実な感染対策の継続を実施します。町田市のふよう病院、医療療養病床（B2 60床 C1 52床 C2 52床 計164床）、介護医療院（B3 60床 C3 50床 計110床）で運営。医療療養病床においては、4月に実施される診療報酬改定への対応。介護医療院では、利用者像の変化への対応を目指し、地域に根差した役



割を担います。

君津市の千葉芙蓉病院は、新築移転を基軸に計画を進行し、候補地の選定等を継続する。また、地域住民の理解を得られるように行政とのパイプ強化に努めます。

君津市のきゃらの樹ケアセンター（老健）では、未達である在宅復帰率等を含めた、報酬上の加算獲得を目指す。又、千葉芙蓉病院の新築予定に合わせて連携強化を図ります。

各在宅系の事業所では、昨年度同様に、コロナ禍の影響により収入ダウンしている事業所の再構築を目指します。

事務局については、新規事業計画、人材確保、業務効率等への対応に一気に通貫的な組織になるべく、全事業所において組織再編を実施します。

例年同様に「三方良し」の精神を見習い、ご利用者良し、スタッフ良し、世間良しの精神で取り組みます。地域に根差し、ご利用者に満足していただけるサービス提供とは何か。スタッフが満足する施設・事業所のあるべき姿とは何か。法人全体の取り組みとして、運営方法を今後も追求する所存です。

「老人は国の宝」

医療法人社団 芙蓉会（事業所一覧）

- ・ふよう病院
- ・ふよう病院介護医療院
- ・芙蓉ミオ・ファミリア町田
- ・グループホームあおぞら
- ・デイサービスふれあいルーム
- ・千葉芙蓉病院
- ・きゃらの樹ケアセンター
- ・千葉芙蓉ハーモニー
- ・千葉芙蓉ステーション



2022 年 2 月院内研修 ハラスメント研修「身近なハラスメントについて考えよう」

発行者：人事育成室

内 容：

パワーハラスメント防止措置が 2022 年 4 月より義務化されることに合わせ、今回は、これまでの法人のハラスメントに対する取り組みと、身近にあるハラスメントについて考える機会と

職場におけるパワーハラスメント対策が 事業主の義務になりました！

～ セクシュアルハラスメント対策
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策
とともに対応をお願いします ～

2022年4月から
パワーハラスメント防止措置が全企業に義務化されます

I 職場におけるパワーハラスメント	2
II 職場におけるセクシュアルハラスメント	7
III 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	10
IV 職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のための関係者の責務	18
V 職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置等	19
VI 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容	32
VII 事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや悪言等からの苦しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組	33
VIII 対応例	34
IX 関連文書、指針	41



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部 (室)

なるよう資料を作成し研修を行った。

特に法人内の新人職者に対して、教える側の職員の対応がハラスメントとなっていないか、フォロー体制が整っているかに焦点を当てて意見を求めたところ、今後の改善に繋がる様々な意見が寄せられた。

快適な職場環境に向けて

職場におけるハラスメント行為は、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されないことであるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、法人にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。
芙蓉会は、下記の通り「ハラスメント防止宣言」を掲げ、今後、労働者が人権侵害のない、職場でいきいきと働くことができるような環境を整えたいと思います。

ハラスメント防止宣言

医療法人社団芙蓉会は、労働者が個人として尊重され、いかなる人権侵害も受けることなく、適正で快適な環境のもと、個性と能力が発揮できる権利を保障します。

この目的を達成するために、当法人は、人権侵害の防止と対策に万全の配慮を行い、職場環境の維持と向上に最善を尽くすことを宣言します。

医療法人社団芙蓉会 理事長

職場内で困った事や、ハラスメントに関する相談は、こちらまで。

芙蓉会 相談窓口：人事育成室 室長 金子原 (ボンコバラ)

※法人では、ハラスメント・メンタルヘルス外部相談窓口を設置しております。

・ハラスメント窓口：内藤社会保険労務士事務所(メール・FAXのみ受付)
・メール受付 info@club-nssr.com
・仕事に関する悩み
・FAX受付 044-328-9297
・メンタルヘルス窓口：株式会社セーフティネット(電話のみ受付)
・プライベートに関すること
・TEL 0120-8349-83
(子育て・健康・介護等) (SRステーションの利用者ですと伝えて下さい。)

2022 年 3 月院内研修 医療倫理・緩和ケア研修「尊厳死について」

発行者：佐藤院長

内 容：

医療倫理・緩和ケア及びターミナルケア等の研修は、「人の死」を取り扱うためデリケートな部分が多く、「正解」を模索するものではない。病院・介護施設として、また、医療・介護従事者として、ご利用者に終末期をどのように過ごしていただくべきかを皆で考えることが大切であり、「正しい」ではなく、その方に合った「最適」な選択肢を提案・提供できるようになりたいと考える。

今回の研修では理想と現実とのギャップがあるように思うという意見がある中、「この病院で最期を迎えられて良かったと思われるよう、優しく楽しく接していきたい。」という前向きな意見が多く寄せられた。

