

NOW & FUTURE

～あわーず江東ステーション特集～
河村ユニットリーダーインタビュー



☒ ☒ ☒ ☒ ☒ ☒ ☒
☒ ☒ ☒ ☒ ☒ ☒

2019年4月入社
理学療法士

リハビリチームリー
ダー

ユニットリーダー



あわーずご入社からこれまで

Q1.訪問看護を目指したきっかけについて教えてください

前職は回復期のリハビリにて退院時支援をしていましたが、自分達が提案した事が退院後上手く活かされず生活の質を落とす要因となっている事も多々ありました。

そして、**在宅に戻ると病院とは異なった自分自身の生活スタイルに戻るため、その中でいかに支援していけるか** という事を意識していました。

リハビリを受ける本人もご家族もできるだけ家で過ごしたいという強い思いがあるので、それを達成するには外的サービス及び地域が連携しなければならないと考えています。

それを動かすためには、自分が属するのは訪問看護であると思い、その道を進んでいます。

Q2.あわーず入社後にご自身でどのような研修に参加されましたか？

入社してから受けた研修としては、パーキンソン病に対しての理学療法や、呼吸理学療法高齢者心不全患者に対するリハビリテーションの進め方とアセスメントライフステージに合わせた小児理学療法、筋膜リリーステクニック、中枢疾患に対してのPNF、脳卒中に対する臨床作業療法、膝・足関節に着目した解剖学・運動学発達性協調運動障害を有する児のエビデンスに基づいた理解とリハビリテーション等様々な研修に参加しました。

今までもこうした病気に関わってきたことはあり、研修も受けたことはありますが、在宅に対して **より知識と技術を高める** ために上述の研修に参加しました

Q3.あわーず入社後に身についたスキルについて

これまでの経験に加え、未経験であった小児分野でのスキルを習得したこと、そして居宅や往診及び主治医先との直接的な情報連携ができるようになったことです。



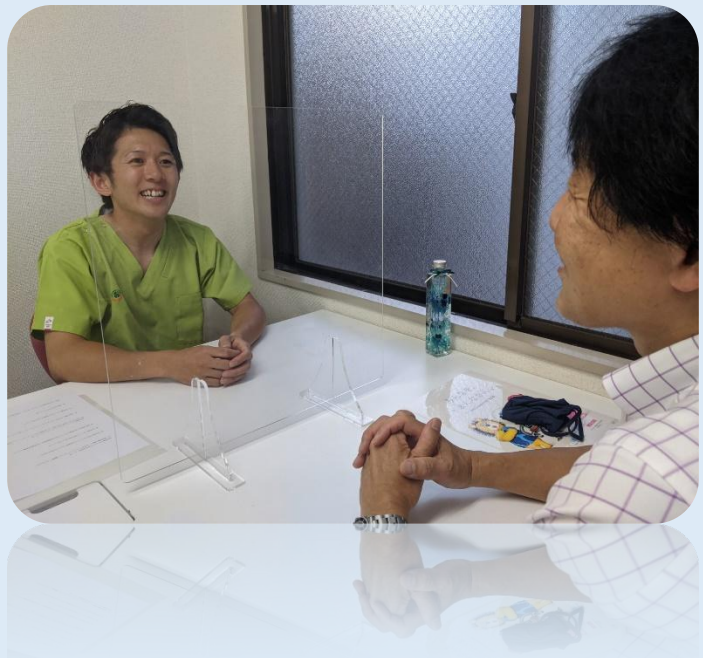
江東ステーション リハビリリーダーとして

Q1.リーダーとしての役割をどのようにイメージし、チームをまとめていますか？

リーダーとしての役割として、全リハビリスタッフに任せて良い仕事の振り分け、役割分担及び情報の集約を通し、リーダーが介入すべきポイントがある時や、同行訪問時の評価が必要な時にフォローアップ出来るような体制を整えるようにしています。

Q2.管理者との連携、役割分担で意識していることは何ですか？

新規案件や増回案件の担当振り分けの際、リハビリの視点から見出すことができる、看護師に懸念しておいて欲しい情報を、管理者へ共有することや、非常勤スタッフの稼働状況、担当案件情報などの情報整理の徹底を主に行っています。



江東ステーション リハビリリーダーとして

Q3. 看護師チームとの連携はどのように行っていますか？

それぞれの強みを持った看護師(例えば小児やターミナルなど)に対し、**情報集約をしながらリハビリ・看護でのチームアプローチの強化**を図っています。そのため必要時は看護への同行も行い、逆にリハビリへの同行に看護をお願いすることもあります。

Q4. 外部に対して(主治医・CM等)はどのように行っていますか？

コロナの影響により、直接的なマーケティングができないため **極力必要な情報は直接電話連絡を入れる**ことで、あわ—ずとしてどういったリスクマネジメントが出来ているかという事やケアプランの見直し等があわ—ずだったら共に行えるステーションである事を認識して頂くようお伝えしています。

口コミや強みとして情報が回っていくようにしていきたいと考えており、**具体的にヒアリング等に繋がったケースも多い**です。

実際に件数が増えたことに関してはリピートであったり、あわ—ずの評判を聞いてという形で依頼があったりしたことが多々あるため、1・2月からの件数の伸びはその影響が大きいと考えています。

劣悪な家庭環境による家庭崩壊を起こしそうなケース等は主治医等、通院先や地域包括センター、保健所等への情報共有を行い方向性を統一できるように働きかけています。



ユニットリーダーとして 心掛けていること

Q1.ユニットリーダーとして心掛けていることを教えてください。

リハビリチームのリーダーと同じように、**全体を見るということ**を心掛け、各ユニットリーダーに対して、ユニットに任せていい問題を振り分けるように動いてもらうような働きかけをしています。

具体的には、時間の調整や、ユニットリーダーが担当しているユニットのケアマネへの連絡、看護師との連携強化、同行訪問、計画書・報告書のチェック等をユニットにお願いするようにしてなるべく全体を見る意識を高めています。

Q2.具体的なリハビリスキルを伝える方法を教えてください。

自らステーション内でリハビリ **勉強会を実施して、自分のスキルを他のスタッフの方に学んでもらう機会を作ること**です。

勉強会を開催する事は自分のスキルや知識を知ってもらう良い機会だと思っています。

実際に過去ではライフステージ毎の生活障害への対応(小児リハビリ)、体幹下肢、呼吸リハビリテーション、心不全リハビリテーション、リスク管理の勉強会を実施しました。



非常勤スタッフとの同行訪問について

Q1.同行訪問の際に、非常勤スタッフのスキル確認のため必ずチェックしていることは何ですか？

まずは面談時の情報収集と履歴書や職務経歴書をしっかり読むことです。

それに合わせて本部が面談した内容を確認し、そこからある程度スキルを想定できるので、同行時にハンドリングや評価力、観察力といったところを確認しながら記録内容をチェックし、計画書や報告書でその非常勤スタッフが持っているスキルや**報連相ができるスタッフであるかどうか**を確認しています。

Q2.同行時に気になったことや改善点をどのように伝えていますか？

直接的な同行の際に気になった点についてはその場で伝えるようにしています。

例えばハンドリングであれば「こういう風にやれば上手くいく」という成功事例を見せています。

口だけで伝えてもわからないので、**実際にやってみせることで、やり方の違い、変化を見せて、スタッフの意識であったり、もっと勉強しなければという責任に繋がるような伝え方**をするように心がけています。

また、実際に伝えるときは、利用者さんを通して経験してもらいます。

例えば歩行介助に入ってもらったとき、歩行介助の仕方によって、利用者さんが歩きやすいのか、歩きにくいのか、ハンドリングが変わってくるので、なぜ歩かせるのが難しいのか、一緒に評価したり、直接的にフォローアップをしています。



非常勤スタッフとの同行訪問について

Q3. 非常勤スタッフに同行時に学んでほしいことは何ですか？

自分たちがどんな思いでやっているかを感じてほしい と思っています。

スタッフさんの場合、目が届かない部分が多くなってしまうので、スタートの時点で自分たちの思いをしっかり伝えて、「この程度でいいんだ」から「**ここまでやらなければならない**」という風に思ってもらうことが一番重要であると思っています。

実際にその思いが伝わっているかどうかは **報連相**（報告・連絡・相談）を見ていると強く感じます。

しっかりと報連相が出来ているスタッフは考えてやってくれていると感じます。

非常勤スタッフとの コミュニケーションについて

Q1.河村さんご自身で取り組んでいるコミュニケーション方法について教えてください

対面で時間を取ることが少ないため、**必要時は必ずアポイントを取って電話でのコミュニケーションを欠かさない** ようにしています。

特に動画やハングアウト等の文面だけでは伝わらないことが多くあるため、同担当利用者に対しては特に強化し、それぞれのユニットリーダーに働きかけをしています。

情報をうまく伝えるために直接的なコミュニケーションをとっています。



Q2.非常勤スタッフからどのような内容の相談が来るのですか？

相談内容としては、福祉用具・装具の相談、事例相談、リハビリスケジュールの相談、利用者さんの方向性の相談が多いです。

方向性の相談については、例えばケアプランの見直しが必要なケースや状態が年々悪化しているケースに対して、このままでいいのか、連携の強化を図ることの対応をしています。

Q3.相談に対するアドバイス等はどのように行っていますか？

それぞれの相談に対し、必要時は同行し、共に福祉用具の選択、問題の焦点化、ケアプランの見直しに必要な情報整理を行っています。

1番やってはいけないのが、ただリハビリするだけということです。

地域を動かすという意識でやってもらうこと、そしてその働きかけ を意識して対応しています。

Q4.最後に、現在7名の非常勤スタッフがいますが、今後も増えることが予想されます。今後の非常勤スタッフが増えた時のマネジメントについてどのように考えていますか？

マネジメントに関しては今までお話しした内容で今後も行えると思っています。

一方で人数が増えることでも、こちらが求める最低限のことを理解してもらえるように努めていきます。

あわーず江東訪問看護リハビリ ステーション 公式インスタグラム

江東ステーションの紹介や活動、保険制度について、看護師やリハビリスタッフといった専門職としての役割や提供出来るサービスなどを紹介しています。

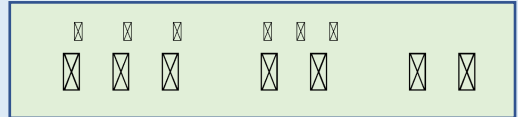


あわーず 東葉
訪問看護リハビリステーション



New Face SR 7月入社

大阪支社



○前職について

金融系列シンクタンク・コンサルティング・ITソリューション企業に約18年在籍し、人事、管理部門で給与、福利厚生、安全衛生、食堂運営など幅広い業務を経験しました。直近では航空業界の日系企業で、コロナ禍の中、労務相談、助成金、メンタルケア、英語対応と日々奮闘しておりました。いずれも貴重な時間と人との出会いがありました。

○SRに入社した理由

“個”を生かし、資格を生かし、活躍の場がある社労士法人の中で、大阪支社の設立を知り、20年の実績と代表の熱い思いに魅力を感じ、意を決して入社しました。

○今後の目標

10年後、社労士業界は必ず変わりますが、専門分野を持ち、経験を生かし社会で活躍できるよう人への感謝を忘れず日々邁進します。

○自己PR

ポジティブ志向です。関西出身です。大阪支社の基盤を固め、次世代に継承できるよう頑張ります。Best Regards,!

○血液型/B型

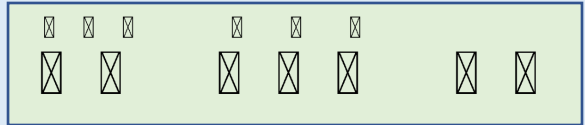
○出身地/大阪府大阪市

○趣味/アメリカ1人歩き(でした...)、野菜作り、ドライブ、生け花



New Face あわーず 7月入社

管理本部



○職種

経理

○経歴

営業・営業事務、飲食店経営、総務

○あわーずに入社した理由

あわーずに魅力を感じました。

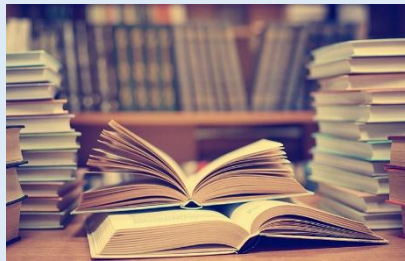
○今後の目標

現在経理・総務の業務に携わっており、1日でも早く戦力になれるよう業務を覚えていきたい思います。

○血液型/A型

○出身地/高知県

○趣味/読書、映画鑑賞、お酒



●編集後記

残暑が続きますが、皆様体調にお変わりなくお元気でお過ごしでしょうか。今回8月号社内報を担当致しました、21卒の吉田です。今月号では江東ステーション特集ということであわーずの皆様には大変お世話になりました。インタビューを快く受けてくださった河村さん、ご準備をしてくださった宮下さん、ご入社されました和久井さん、植田さん、ご協力頂き誠にありがとうございました。今回の社内報を見て何かご意見・ご感想頂けますと幸いです。どうぞ宜しくお願い致します。

