

社会保険労務士法人HALZ  
人事コンサルファーム（株）HALZ



人事コンサル & 社労士法人HALZ（ハルズ）  
2024年で創業23年目を迎えます  
私たちの会社をより知ってください。





**私たちは**  
**お客様の立場に立つ実務家集団**  
**「外部人事部」として活動します。**

日本最大級の社労士法人HALZは創業23年目です。  
20周年時はコロナ禍真っ只中でした。社労士法人として事業コンセプトは「採用から福利厚生まで」つまり「外部人事部」です。

社労士法人HALZはオフィス勤務スタッフ約70名に加え、北は北海道から南は沖縄まで約100名弱の全国在宅勤務スタッフがいます。

全国在宅勤務スタッフの仕事のしやすさ、遠隔であってもコミュニケーションギャップを生まない、1人で業務をしているのではなく遠隔であっても仲間と仕事をしている、日常東京本社、浜松支社、名古屋支社、大阪支社オフィス勤務スタッフとより密なコミュニケーションが取れる。  
だから安心して業務ができ、孤独感もあまり感じない等、全国在宅勤務スタッフの皆様が今まで以上に、ワクワクうきうきドキドキ仕事ができる環境を作りました。

全国在宅勤務スタッフの皆様がさらに働きやすい環境とさらなる、お客様の立場に立ったサービスを我々と一緒にクライアント様に提供できるようスタートアップの機会にしていきたいと考えてます。



オフィス勤務スタッフ約70名、全国在宅勤務スタッフが約100名弱の密なるコミュニケーションが、全国在宅勤務スタッフ皆様の働きやすさ、期待、満足、達成感そしてスキルアップ、さらに安心安全につながると考えています。

代表社員  
社会保険労務士 藤田敏克

法人概要	4
代表者プロフィール	5
経営スタッフ	6
HALZあわーずグループ経営陣紹介	8
経営理念	9
グループ紹介	10
沿革（HALZグループ）	13
2024年4月内定者紹介	98
インターンから入社まで「汗と笑顔」	100

法人名	社会保険労務士法人 HALZ	
事業内容	給与計算・各種社会保険手続き、労務顧問、人事関連規程作成、 労務管理体制の構築、採用支援、研修企画・実施、人事制度設計、 業務改善コンサル、常駐型人事サポート、助成金提案 他	
設立年月	社会保険労務士法人 HALZ 株式会社HALZ	2006年4月 2001年4月
資本金	社会保険労務士法人 HALZ 株式会社HALZ	1000万円 2000万円
従業員	200名（HALZグループ全体）	
代表者	藤田 敏克	
本社	東京都新宿区西新宿8-3-30 カーメルⅡ 1F	
事業所	京橋オフィス、浜松オフィス、名古屋オフィス、大阪オフィス、 金沢サテライト	

私たちは、  
お客様の立場に立つ実務家集団  
「外部人事部」として活動します。





代表者プロフィール  
藤田 敏克

1959年生まれ。熊本県出身。

九州大学卒業後、新卒で山崎製パン株式会社へ入社。人事部へ配属となる。

その後、

大手ヘッドハンティング会社

株式会社セブン-イレブン・ジャパン

カルチュア・コンビニエンス・クラブ株式会社

ソフトバンク・イーコマース株式会社

にて一貫して人事畑を歩む。

2001年に社労士法人人事部サポートSRを創業。

同年4月に株式会社アウトソーシングSRを設立し、代表に就任。

その後、上場企業への提案をにらんで株式会社医療看護介護リハビリ生活総合サービスステーション（現 株式会社あわーず）を設立。  
訪問看護事業を開始。

2022年4月 （株）アウトソーシングSR、社会保険労務士法人人事部サポートSRをHALZに社名変更

社会保険労務士法人 HALZ



代表  
藤田 敏克  
社会保険労務士  
  
HALZあわーず  
グループ  
CEO

【最終学歴】九州大学卒

九州大学卒業後、新卒で山崎製パン株式会社へ入社。人事部配属となり、以後数社にて一貫して人事畑を歩みました。

企業人事勤務時代から独立を経て30年以上、人事の実務家として、コンサルタント・社会保険労務士として、人材の採用支援や、社員が生き生きと働けるような制度の設計、社員の能力を伸ばすための研修、労働法規に基づいた社員のトラブル解決などをサポートしてきました。

従来の発想にとらわれない、  
新たなチャレンジをし続けていきます。

株式会社 HALZ



取締役社長  
橋本 朋美

HALZあわーず  
グループ  
COO  
人事コンサルタント  
担当

【最終学歴】お茶の水女子大学大学院

公立文化施設での文化芸術事業の企画推進を担当、様々な労務問題に直面し、働き方について考え、大阪府立大学卒業後、お茶の水女子大学大学院にて労働経済学を学び、HALZへ入社。

大手アパレル業界、IT業界、医療法人など、様々な業界の人事制度設計、業務改善コンサルティング、HRシステム導入コンサルティング等を担当し、取締役社長へと就任。

HR基幹システムに精通したITに強い人事実務家集団を強みにお客様の業務効率化に貢献するサービスを提供いたします。

株式会社 HALZ



取締役  
馬場 佑未

【最終学歴】 千葉大学卒

新卒でHALZへ入社。  
給与計算や社保手続き等のフロントとして、  
企業様への常駐サポートを複数社経験。  
様々な労務相談の対応やその他社員からの  
問い合わせ窓口となり、ケーススタディを積む。

現在は、給与計算や労務顧問などのお客様への  
対応はもちろん、運用グループのグループ  
リーダーとしてマネジメントや新規営業も担当



取締役  
小泉 順

【最終学歴】 東京経済大学卒

新卒でソフト開発会社の総務課に配属  
主に新卒採用業務を行いました。  
グループ会社へ転籍後、新卒、中途、  
人事総務、経理補助を担当しました。

入社して12年 バックオフィス業務、  
人事業務の常駐支援、スポット案件等、  
36協定サポート等のさまざまな業務を  
経験して現在に至る。



取締役  
針谷 正昭  
社会保険労務士

【最終学歴】 東京経済大学卒

新卒で大手小売業に入社。各店舗店長を経験。  
実務経験なしで社会保険労務士資格を  
取得後、2012年にHALZに入社。

HALZ入社後、上場企業の常駐型人事  
サポートに従事。  
2017年から大規模案件を中心に従事し、  
現在大規模案件チーム統括責任者を  
しています。



CHO

原田 廣人

キャリアコン  
サルタント

【最終学歴】 京都大学卒

京都大学卒業後、住友商事に入社後、人事部門（日本/米国）にて17年間、採用・研修、人事制度、労務管理等を担当。

後半の25年間、メディア事業部門

（営業/事業投資）のグループ会社8社の経営を行なってきました。

2022年6月末に退職後、経営コンサルタント、人事労務コンサルタント、キャリアコンサルタントとして複合的に多くの会社をご支援をしています。

当社では、Chief Human Resources Officerとして人事部門の統括と、顧客会社の人事制度の構築・改訂や労務相談の業務に携わっています。



CMO

山本 直人

研修・教育  
プログラム  
担当

【最終学歴】 九州大学卒

新卒で大手放送通信会社、人材育成コンサルティング企業にて、営業職を経験。その後、インターネット関連ベンチャー企業の営業部門の立ち上げに参画し、社内ブログ事業の営業部長、事業部長に就任。

2008年株式会社エンターイノベーション設立。企業向け研修講師、人材教育・営業戦略などのコンサルティングに従事。

当社ではChief Marketing Officerとして社員のスキルアップや組織の成長に貢献することを目指す研修実施、社員育成のための教育プログラムを組んでいます。

CFO

金融出身者による担当

「人」「組織」「経営」ビジネスにおいて  
お客様のためにではなくお客様の立場に立って  
我々は「価値訴求」し続けます

### 企業の立場に立ったコンサルティング

「**外部人事部**」として、共に経営に携わらせていただく姿勢を取ります。一時的なメリットの提案よりも長期的視点で効果を予測し、会社の将来を一緒に展望します。

### 「人」「組織」「経営」において価値訴求

給与計算が終わってからが人事の仕事。給与関連データは会社の人事戦略だけでなく経営戦略に活用すべき貴重なデータです。その**企業戦略の肝となる給与関連情報を活用する提案**を行うため常に情報を精査、分析することで新たな価値を生み出す情報へと転換させます。

「**HALZさんも仲間だよね！**」と言ってもらうことが我々の最大のミッションです。



日本最大級の  
社労士法人グループ

## HALZグループ

### 人事業務・社会保険労務士関連業務のワンストップサービス

#### 人事部サポート事業

---

社会保険労務士法人  
HALZ

社労士事業：給与計算・各種保険手続き・  
助成金申請支援

(株)HALZ

人事コンサル事業：人事制度設計・労務管理  
体制整備・研修

(株)みらいアウト  
ソーシングHALZ

大規模アウトソーシング事業：給与計算・  
各種保険手続き・勤怠確定支援

(株)管理本部

管理部門のアウトソーシング：会計、上場準備  
支援、採用支援事業：新卒・中途採用支援、  
採用コンサル、人材紹介

#### 訪問看護事業

---

(株)あわーず

訪問看護事業（訪問看護・訪問リハビリ事業）  
居宅介護支援サービスの運営

## HALZグループの特徴

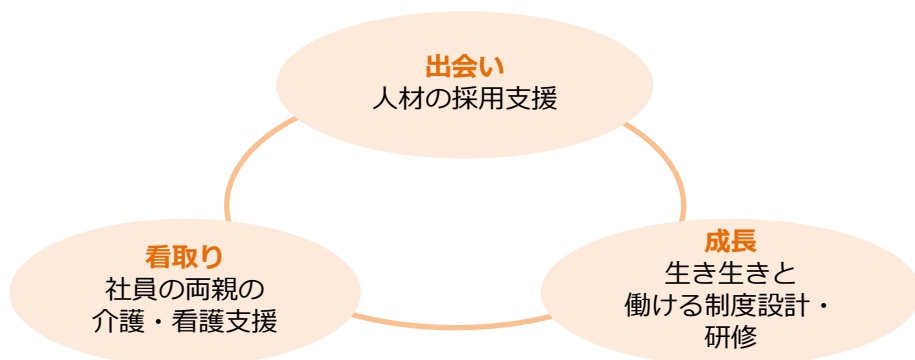
23年間、『人事の実務家』『コンサルタント』『社会保険労務士』として

企業人事をサポートしてきた経験を活かし、**次のステージへ。**

日本は超高齢社会へ向かっており、高齢者の数が増加しています。この状況に伴い、介護の必要がある人々（「要介護者」または「要支援者」と呼ばれる）の数も増加しています。病床数も不足しており、「高齢者医療は病院から在宅へ」という流れは加速。従業員の「親の介護・看護」問題は、育児問題以上に、大きな企業課題となります。

HALZグループは変化する人事課題に対応するため、「**日本最大級の社会保険労務士法人・最も顧客の立場に立つ実務家集団**」として新たなチャレンジをし続けます。

**出会いから看取りまで、ヒトを元気にする社労士法人を目指します。**



## HALZグループの特徴



今これからチャットGPTで社内業務の生産性を UPI

チャットGPTで我々の**オンリーワン業務サービス**を



ChatGPTを活用することで、社内業務の生産性を向上させます。  
具体的なポイントの一例として

- ・ **ルーチン業務の自動化:**

ChatGPTを使ってメールの返信や労務相談等のFAQ対応を自動化し  
迅速な対応を実現。

- ・ **ドキュメントの作成と整理:**

ChatGPTは文章生成能力を持ち、正確なドキュメントの作成のサポート。

- ・ **リアルタイムな情報探索と共有:**

ChatGPTを活用して必要な情報を抽出し、チーム間で共有することで  
効率的なコミュニケーションを実現。

**自社だけの付加価値を提供することで、独自性を高め、特定の市場で  
ブランド化することを目指します。**

2001年4月 横浜藤田社会保険労務士事務所 開業

事業内容：社会保険労務士事務所関連業務



経営戦略・経営管理 法改正対策・助成金 労務・賃金 福利厚生 人材採用

お客様から「仲間だね」と言ってもらえること、言ってもらえるだけの仕事をする姿勢を貫くことが我々の強みです。

経歴・実績

1984年03月	山崎製パン株式会社 人事部企画部門
1990年02月	セブンイレブンジャパン株式会社入社 人事部配属
1995年11月	株式会社カルチュア・コンビニエンス・クラブ入社 人事部長代理・社長室長
1998年03月	ソフトバンク・イーコマース株式会社入社 業務企画部長

ここが創業の地

最初のオフィス ビールーム新宿（大久保駅前）





## クンメー 新大久保本店

駅を挟んでコリアンタウンとは反対側の路地にある、異国情緒溢れる外観のお店です！

タイ政府認定店のため、本格的かつ美味しいタイ料理を堪能できるお店となっています！

ここで日々ディスカッションした思い出の場所



### 梁の家 新大久保本店（ヤンノイエ）

新大久保で人気の韓国料理店です。

こちらのお店は、自家製の韓国料理と美酒をアットホームな雰囲気  
で楽しめます。

メニューには、定番の韓国料理から特別な一品まで幅広く取り揃え  
られています。

藤田さん一押しは海鮮チジミです！



## 2002年4月 合資会社アウトソーシングSR 設立

事業内容：社会保険労務士事務所関連業務、採用支援、企業の人事労務コンサルティング

詳細情報	
社名	株式会社アウトソーシングSR
所在地	〒160-0023 東京都新宿区西新宿8-3-30カーメルII 1F
対応エリア	全国
事業内容	
事業区分	<div>組織・人事コンサルティング</div> <div>人材育成・研修</div> <div>社会保険労務士・他士業</div> <div>採用コンサルティング・採用アウトソーシング</div> <div>人材派遣・業務請負</div> <div>給与計算・代行</div> <div>業務ソフト・ASP・システム開発</div>
代表者名	藤田 敏克
従業員数	40名

我々は「外部人事部」をコンセプトに、実務の専門家集団として、お客様の人事労務に関するあらゆる悩み事を解決いたします。

我々はお客様と共に汗するコンサル集団です。全力で御社の経営に携わる気持ちで、お客様と共に会社の将来を考えます。

「人」「組織」「経営」の各スペシャリストが揃っているからこそ提供可能なワンストップソリューションでお客様の会社が変わります。



私たちは、  
お客様の立場に立つ実務家集団  
「外部人事部」として活動します。

## 2004年3月 株式会社アクティブライフサポート 設立

事業内容：福利厚生支援（後のあわーず福利厚生課）

介護離職防止サービス『あわーず福利厚生課』とは  
有能な社員の介護離職を防止し社員が安心して働ける環境を提供する  
導入からサービス提供まで支援する  
ワンストップの「攻め」の福利厚生サービス



## ビジネスモデル特許証 取得特許 第6286640号



他の診断ツールにはない、**5つの新しいポイント**

- ・ 認知症を持つ方は要介護度が下振れするという実態を踏まえ、**認知症を持つ場合も正確に診断できるチェック機能を搭載!**
- ・ 要介護度審査の専門家監修のもと、**膨大だった質問数を最適化!**  
また、難しい医療専門用語をすべてわかりやすい言葉に変換!
- ・ 診断の結果、「該当なし」や「要支援」段階だった方に**介護予防の視点からのアドバイスや、リハビリ体操などの情報を提供!**
- ・ 診断をして終わりではなく、要介護認定が受けられそうな場合、**手間をかけずに無料で要介護認定申請代行を申し込むことが可能。**  
※さらに認定後も、ケアプラン作成、訪問看護・リハビリ、訪問介護、家事代行サービス提供までの、**一気通貫サポートがすべて無料!**
- ・ web版をご利用いただく際に気になるのは個人情報の取り扱い。  
大事な個人情報はSSLで暗号化して処理。  
**セキュリティの高い システムなので安心して利用できる!**

## 2004年4月 株式会社アウトソーシングSR 設立

（合資会社から株式会社へ転換）

事業内容：人事労務コンサルティング、人事・労務業務委託、組織戦略コンサルティング、採用・インターンシップ等支援、社会保険労務士事務所関連業務

### 詳細情報

社名 株式会社アウトソーシングSR

所在地 〒160-0023 東京都新宿区西新宿 8 - 3 - 30 カーメルII 1F

対応エリア 全国

### 事業内容

事業区分 組織・人事コンサルティング 人材育成・研修 社会保険労務士・他士業  
採用コンサルティング・採用アウトソーシング 人材派遣・業務請負  
給与計算・代行 業務ソフト・ASP・システム開発

代表者名 藤田 敏克

従業員数 40名

資本金 1000万円

### 株式会社アウトソーシングSR

カブシキガイシャアウトソーシングエスアール

企業トップ

サービス

ダウンロード資料

セミナー

所属するプロフェッショナル



経営戦略・経営管理 法改正対策・助成金 労務・賃金 福利厚生 人材採用

お客様から「仲間だよ」と言ってもらえること、言ってもらえるだけの仕事をする姿勢を貫くことが我々の強みです。

山崎製パン(株)、セブンイレブン・ジャパン(株)、「TSUTAYA」FC本部(株)CCC人事部長、社長室長そして(株)ソフトバンクBBの業務企画部長と企業人を20年。独立し、(株)アウトソーシングSR、(社)人事部サポートSRを設立。

藤田 敏克 社会保険労務士法人SRグループ 代表

**2004年4月      マーキュリースクエア（新宿御苑前駅）に  
                         オフィスを移転**

スタッフ人数も順調に増えて、前オフィスが手狭まになったために  
知り合いの会社の方と一緒に2階のガラス張りのオフィスに移転。  
2024年2月14日訪問時は当時と変わらない建物の様子でした。

2024年2月14日撮影



### 中華料理 蜂宴（ほうえん）

「蜂宴」は、地下鉄丸ノ内線 新宿御苑前駅から徒歩4分、四谷方面へと向かう新宿通りから一本路地へ入った通りにひっそりと構えている中華料理屋さん。

やさしい炒めは塩コショウの濃いめの味付けでやみつきになりそうです！

藤田さんいわくお店のメニューはすべて食べつくしたと…

古き昭和の時代にタイムスリップしたかのような町中華屋さんでした。



2024年2月14日来店

## 2004年10月 株式会社ブレイズ 設立

社会保険労務士法人HALZと東大家庭教師友の会と合併会社

事業内容：新卒・中途採用支援、インターンシップ運用支援

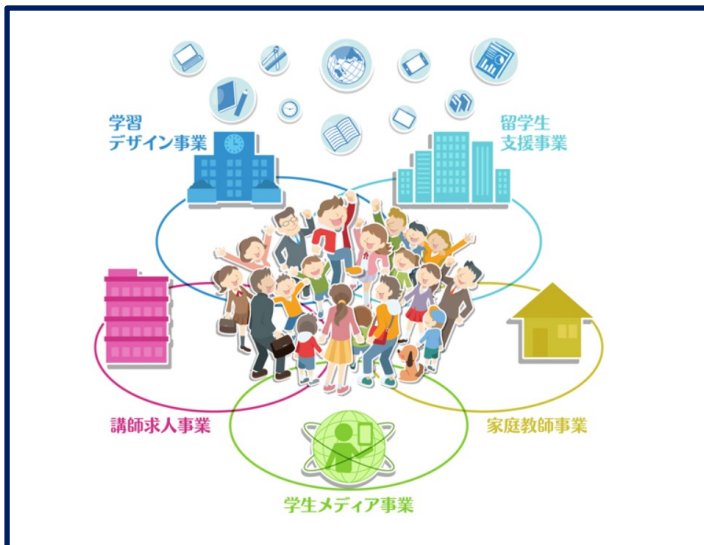


### 友の会とは

教育とは、人を豊かにすることであり、社会を豊かにすること。  
その原点に立ち返り、関わるすべての人と“共に”未来の教育を創り、  
学ぶ人・学びを支援する人と“共に”走る会社でありたい。  
トモノカいは、そんな想いからスタートしました。

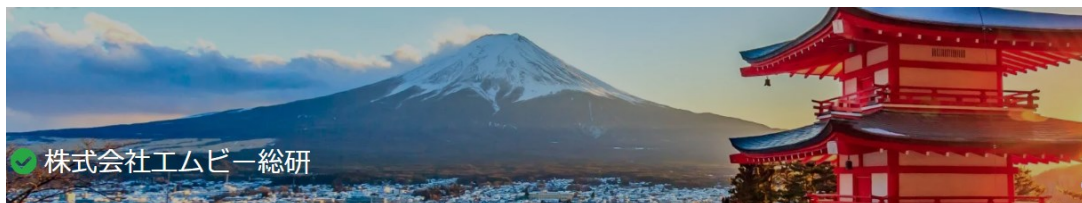


企業情報 Company	
社名	株式会社トモノカイ (英語表記: Tomonokai Co., Ltd.)
設立	2000年4月7日（1992年に学生任意団体として設立）



## 2005年2月 株式会社エムビー総研 設立

事業内容：プライバシーマーク取得支援、コンサルティング・マーケティングリサーチ業務



### 株式会社エムビー総研の基本情報

企業名	株式会社エムビー総研	読みかな	-
郵便番号	1600023	都道府県	東京都
本社所在地	東京都新宿区西新宿 8 丁目 3 番 3 0 号	設立年月日	-
法人番号	9011101038713	法人番号指定年月日	2015-10-05

新規企業プロフィール  
最低価格でプライバシーマークの取得  
をお手伝いします。  
まずは、ご相談ください。

また、中小企業の皆様の経営支援を行い、  
企業同士のアライアンスを行い、  
営業のお手伝いを行っております。

プライバシーマーク  
登録証



■ 登録番号 第10840512(01)号

■ 事業者の名称及び所在地

社会保険労務士法人人事部サポートSR  
東京都新宿区西新宿 8 丁目 3 番 3 0 号

■ プライバシーマーク付与の有効期間

平成25年9月12日～平成27年9月11日

一般財団法人日本情報経済社会推進協会



JIPDEC

## 2005年12月 2007年度入社新卒採用（第1期生）開始

当社では2007年より『新卒社員が内圧を起こす』と掲げ、新卒採用をスタート。

「明るく大きな声で元気よく！」  
「当たり前の事を当たり前！」

そんな徹底した社員教育のもと育ったHALZの新卒社員が組織を盛り上げています。

---

2007 年度 株式会社アウトソーシング SR 入社式

---

### 新卒採用5名



## HALZグループの新卒主義

一般的に、「人事コンサルタント」という職種では、**確かな技術と豊かな経験**を要するため、あまり新卒採用をしていません。

ではなぜ新卒を取るのか？

HALZが掲げる「**新卒主義**」をご紹介します。

### 1.新卒は必ず伸びる

---

我々は、人事コンサルとしての長年の経験から、人材を育て上げることに自負があります。

新卒から30歳までに人事の関連業務をすべて行える「**マルチタレント**」を養成することが我々の目標です。

### 2.新卒は固定概念を壊す

---

新卒は、当たり前となった業務にゼロベースの発想をもたらし、既存の組織に刺激を与える存在となるポテンシャルがあります。そこから人材育成の文化ができる。新卒が「**内圧**」を起こし、組織改革・発展を担っていきます。

### 3.新卒は市場価値の高いビジネスパーソンになりうる

---

20代で他社では学べない人事業務をストイックにストックし、30代ではマルチタレントとしてHALZの最前線で活躍頂きます。先輩社員の中には独立開業した方もおり、HALZではそんな将来設計を持っている方も応援しています。

## HALZグループの新卒主義 「人」と「仕事」



馬場 祐未（ババ ユミ）

2010年4月 新卒入社  
業務担当取締役／グループリーダー

### Career Profile

～現在の活躍～

マルチタレントから会社全体を見る立場へ

入社前：インターンとしてExcel/VBA、マクロ、HTML等の  
ITスキルを習得。入社時には即戦力に。

1～7年目：様々な業界の常駐を経験、給与計算や社保手続きはもちろん、  
社員からの問い合わせがくるフロントとして活躍。

- 1社目 スポーツ用品販売企業660名（1年間常駐）
- 2社目 フィットネスクラブの経営・管理・運営  
及びこれらのコンサルティング企業201名（4～5年間常駐）
- 3社目 産業・医療ガスの製造販売  
/ 産業・医療ガス関連機器の製造販売企業 約 2,000名  
（グループ会社含む）（2～3年間常駐）

7年目～：常駐からオフィスでのサポートへ。4000名規模企業の一大  
プロジェクトリーダーを担当。また、部下の育成にも尽力。

現 在：会社の顔として営業にて新規案件受注。また、取締役として会社  
全体を管理。経営に関わる立場に。

### 現在の役割

- 全国4000名規模の企業様のプロジェクトリーダーを担当
- 営業として、会社のフロントに立ち新規案件を受注
- 社内管理部門として、また、取締役として会社全体の管理を行う

**2006年4月      プロスペクト・アクス・ザ・タワー新宿  
（現ファーストリアルタワー新宿）にオフィスを移転**

新宿御苑前のオフィスから創業当時のオフィス近くの西新宿に移転。  
新宿西口徒歩4分の駅近好立地の高級賃貸タワーマンション。  
賃貸マンションの概念を超えたサービスの数々。  
大型エントランスホールではフロントコンシェルジュサービスもあり。



## とんかつ にいむら西新宿店

当店は西新宿小滝橋通り沿いのこの地に出店して40年。  
そばつゆとねぎをまいて食べる豚しゃぶや  
自家製牛肉コロッケが絶品です。  
藤田さんが創業から現在までご用達のお店です。



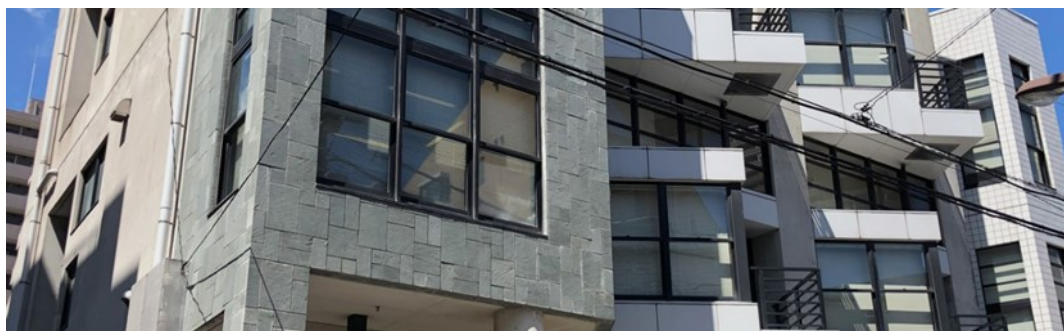
2023年12月管理本部忘年会



2024年2月13日来店  
(浜ちゃんに弟子入りします。)

## 2006年10月 人事部サポートSR 設立

事業内容：社会保険労務士事務所関連業務



### ■ 事業内容

人事業務・社会保険労務士関連業務のワンストップサービス  
給与計算・各種社会保険手続き、労務相談対応、人事関連規定作成、  
労務管理体制の構築、  
採用研修支援、研修企画・実施、人事制度設計、業務改善コンサル  
ティング、常駐型人事コンサル、助成金提案 他

- 設立 2001年4月(横浜藤田社会保険労務士事務所)
- 資本金 7,000万 (グループ全体)
- 従業員数 280名 (グループ全体)
- 代表社員 藤田 敏克
- 本社 東京都新宿区西新宿8-3-30 カーメルⅡ 1F  
TEL:03-5348-4888

## 2007年4月 オフィスKに移転

スタッフも増えて、前オフィスから徒歩5分の場所へ移転。  
仕事もしましたが、気分転換はベランダでの卓球でした！



## とんかつ ほしの

お昼はとんかつ、夜はちゃんこ鍋のお店「とんかつ ほしの」です。  
西新宿で食す、3代に渡る伝統の味！

当店の自慢の選びに選び抜いた豚肉、そして関取だった2代目より引き継ぐ、こちらも自慢の力士料理「ちゃんこ鍋」を是非一度お試し下さい。

藤田さんのおすすめは唐揚げと塩コショウ味のハンバーグです！  
今も経営会議後の懇親会場で活用しています！



経営会議 毎月第2,4水曜日実施



四半期単位 定例取締役会後 懇親会

## 旧ピカソ 大久保駅前

創業当時から通った名店！  
大久保駅近くのワインと美味しいイタリアンの店。  
コロナ禍の2021年に移転。



## 現ピカソ 西新宿5丁目駅周辺 2023年11月に発見！

2024年2月 大久保の方から移転して  
3年目だそうです。



経営会議後のディスカッション



あわーず江東ステーションメンバー  
と医療職育成でディスカッション

居酒屋 峰 大久保駅前

創業が昭和45年と少し歴史のある居酒屋「大久保の大衆酒場峰」  
味よしコスパよし。気持ちよくくつろげる居酒屋。

お通しや席料などはありません。

小鉢は200円からと気軽に使える大衆酒場です。

経営会議後のディスカッションの場として活用しています。



2024年2月14日来店

## 2008年12月 納会

我々HALZグループは会社や業務内容が違えど、志は同じ。

そんな仲間たちと**Face to Face**で向かい合い、  
お互いを意識していきます。



2009年3月 株式会社ボウマン&SRパートナーズ 設立  
開業社労士のネットワーク化

事業内容：社会保険労務士事務所開業者のニーズである3号業務（人事コンサル領域）の支援、システムパッケージ化、社労法務システムユーザーのマーケティング支援



Professional Management & Marketing Company  
Bowman & SR Partners Co., Ltd.

IV. ボウマン&SRパートナーズ会社概要

基本情報

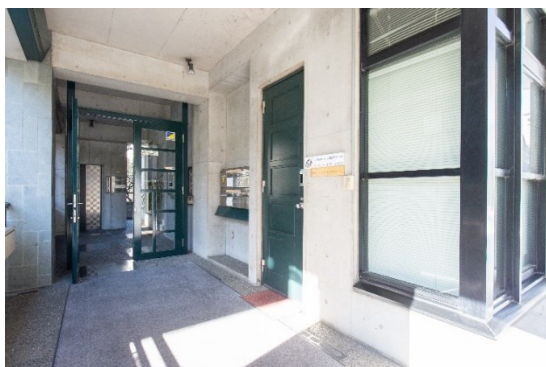
法人番号	2010001235947
法人名	株式会社ボウマン&SRパートナーズ
フリガナ	ボウマンアンドエスアールパートナーズ
住所/地図	〒103-0027 東京都中央区日本橋2丁目2番3号RISHEビル10F4階



## 2009年7月 西新宿にオフィスを移転(現オフィス)

新卒・中途採用にてスタッフも増えて、前オフィスから中学校を挟んだ場所にある現在のオフィスへ移転。

今回は5か所目の移転にあるが、新宿区内への移転にこだわったのは、電話番号が変わらない理由だそうです。



## 2009年12月 納会

新オフィスでの初めての社内納会。  
中2階のオフィスは宴会場に早変わりします！



## 2010年1月 西新宿に第二オフィス 開設

本社ビル（カーメルⅡ）から1つ建物を挟んだ場所（カーメルⅠ202）に第2オフィスを開設。1F会議室、2F社長室として使用。



## 2010年4月 方針説明会

毎年4月に行われる方針説明会では、社員全員がその年の目標を発表します。

入社1年～創業期の社員まで1人1人個人目標を発表。  
グループリーダーはその1年どのようにチームを成功に導くかを発表していきます。「グループ会社社長に就任する！」とアツく意気込む新卒社員がいたり。笑  
年度の全社推進の戦略を共有する場でもあります。



## 2010年4月 入社式

当時から4月実施の方針説明会と一緒に入社式を行っています。  
新社員の方は自己紹介ムービーを作成して、自身の生い立ちから入社に至るまでの経緯を発表します。  
日本一遅い入社式です。



方針説明会

2023年10年ぶりの再会



## 2011年4月 入社式



【名前】 橋本 朋美  
 【出身大学】 お茶の水女子大学 大学院  
 【誕生日】 9月28日  
 【血液型】 B型  
 【メッセージ】 いろいろ遠回りもしてきましたが、今を、未来を、ここで、充実させていきたい、そう思います。



【名前】 馬場 祐未  
 【出身大学】 千葉大学  
 【誕生日】 2月6日  
 【血液型】 おおざっぱな O型  
 【メッセージ】 内定式を催していただき、ありがとうございます！！スーパーな人材になるべく、努力し続けますので今後ともよろしくお願いいたします。



2012年4月 入社式

新卒採用8名



## 2012 年入社式に向けた入社式

日時:平成 24 年 4 月 14 日 10:00～

場所:アウトソーシング SR 本社 研修室

まずは香山勝美講師によるビジネスマナー研修！！



## 2012年11月 株式会社ベストソーシングSR 設立

事業内容：企業への人材紹介・日本人留学生への就活支援

業界初！日本人留学生に「人事のプロ」である専属キャリアカウンセラーがつき、きめ細かくサポートする「ハローキャリア」サービスがグランドオープンしました。

就活のための帰国がままならない留学生のために遠隔でアドバイスを行い、またグローバルリクルーターとしてベンチャーから大企業までマッチングを行います。

2013年8月5日、株式会社アウトソーシングSR グループ（東京都新宿区・代表：藤田敏克）は海外日本人留学生就活支援のため「ハローキャリア」サイトをグランドオープンしました。



## 2013年3月30日【社員旅行@秩父】

初めての社員旅行！

2013年3月小型バスにて埼玉県秩父に行きました！

フットサルや卓球などで体を動かしました！

藤田さん仕事同様、ドリブルでも独走中です！

かなりの盛り上がりで、一体化が加速中です。

みなさん運動不足なのか、終了時には疲れている人が多くみられました・・・(笑)



2013年4月 入社式

新卒採用5名

## 2013年度 アウトソーシングSR入社式

日時：2013年3月20日 13:00～18:30

場所：ハロー貸会議室 新宿イースト本館

住所：東京都新宿区新宿1-36-2 新宿第7葉山ビル3F

アクセス：

東京メトロ丸ノ内線  
副都心線 新宿三丁目駅  
C8番出口 徒歩2分



## 2013年7月 株式会社ベストソーシングSRの就活支援事業 がブランド化

「Hello career」スタート

2013年8月5日、株式会社アウトソーシングSR グループ（東京都新宿区・代表：藤田敏克）は海外日本人留学生就活支援のため「ハローキャリア」サイトをグランドオープンしました。

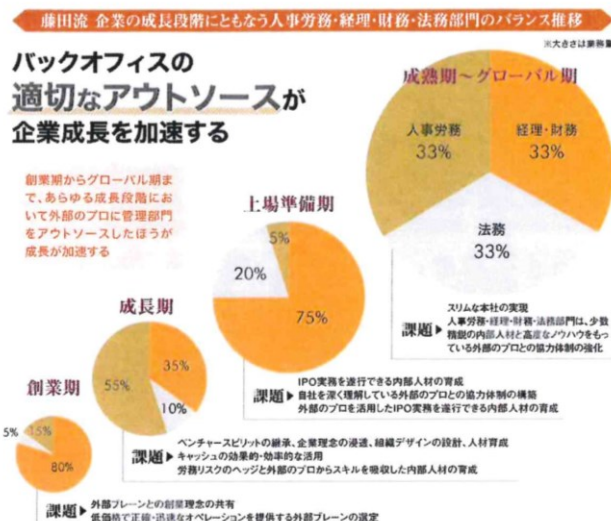
留学生就活支援をすでに行っている大手企業はありますが、彼らのような大規模なイベントやネットによる学生と企業のマッチングではありません。

「ハローキャリア」では日本になかなか来られず、また国内大学生に比べ圧倒的に情報量が少ない日本人留学生向けに、専属のカウンセラーを用意します。遠隔通信を活用して日本企業の特長から、個人のパーソナリティに応じた企業選びの秘訣、エントリーシートや自己PRの添削まで、きめ細かいアドバイスを無料で行き、大企業に限らず、中小・ベンチャー企業への就職を支援します。



## 2013年9月 株式会社HALコンサルティング 設立

事業内容：人事労務・経理・財務・法務のアウトソーシング事業、  
経営コンサルティング事業



HALコンサルティングが提供するサービスの全体像

**バックオフィス業務をワンストップで提供し  
“管理部門の最小化と最適化”を実現**

HALコンサルティングの中核メンバー。写真左後方から時計回りに、竹尾景行・海外担当役員(筑波大学卒)、長町誠・マーケティング担当役員(慶應義塾大学卒)、井上大輔・業務担当役員(早稲田大学卒)、山本直人・採用研修担当役員(九州大学卒)、佐藤亮平・人事労務コンサルティング担当役員(早稲田大学卒)、藤田敏克・代表取締役(九州大学卒)、阿部海輔・取締役(小樽商科大学卒)

## 2013年10月 株式会社あわーず 設立

訪問看護事業：訪問看護・訪問リハビリ  
居宅介護支援サービスの運営



「あわーず」とは、自分が受けたい、  
家族に受けさせたいサービスを目指す  
「私たちの訪問看護リハビリステーション  
= Ourstations」  
利用者様目線を何より大切にしています。

あわーずの訪問看護とは



あわーずは「相手の立場にたち」  
「想い」のある訪問看護を  
目指します。

365日  
24h体制

小児・精神  
受入可能

障害・難病  
終末期対応

自費領域  
対応対応



住み慣れた環境・希望した環境での暮らしをより良いものにするため、  
地域の皆様一人一人との関わりを大切に「あわーずでよかった！」と  
みんなが感じてもらえるような支援を常日頃意識しながら一件一件訪問  
させていただいております。

サービスのみならず人との関わりから生まれるQOL（Quality of life）を大事  
にチーム一丸となって在宅ケアを全力で支援・協力させていただきます。



## 2014年4月 入社式

過去現在まで最も多い新卒採用10名

## 2014年度 アウトソーシングSR入社式

日時：2014年4月29日 9：00～18：30

場所：LEN貸し会議室「飯田橋」

住所：〒162-0824 東京都新宿区揚場町2-14  
新陽ビル 4F

アクセス：

- ・ JR中央線、総武線「飯田橋」駅 徒歩4分
- ・ 有楽町線、南北線、東西線「飯田橋」駅 徒歩3分
- ・ 大江戸線「飯田橋」 徒歩5分

★新入社員歓迎会：19：00～予定



2014年8月 株式会社みらいアウトソーシングSR 設立

みらいコンサルグループ、社労士法人みらいコンサルとの合併会社

事業内容：大規模アウトソーシング事業：給与計算・各種保険手続き  
・ 勤怠確定支援

株式会社みらいアウトソーシングHALZ経営陣  
共同代表



新宿オフィス



京橋オフィス

2014年9月27日【社員旅行@草津】

2014年の社員旅行の行き先は、群馬県の草津温泉！温泉で日々の疲れを癒し、温泉街を楽しみました。

日中は、どこか懐かしさを感じられる落ちついた雰囲気温泉街を散策。また、熱帯・亜熱帯の約250種 1,000匹の珍しい動植物がいる草津熱帯園にも行き動物と触れあいました。

そして夜は、温泉を堪能したあとに大宴会！美味しい食事と美味しいお酒、そして社員からの出し物で、大盛り上がりな一夜となりました。



## 2015年4月 入社式

新卒採用2名

### 2015年度 アウトソーシングSR入社式

日時：2015年4月29日 9:00～18:00  
場所：TKP信濃町ビジネスセンター  
「カンファレンスルーム3」  
住所：〒160-0016 東京都新宿区信濃町34  
トーシン信濃町駅前ビル5F  
JR中央・総武線『信濃町駅』より徒歩1分

★新入社員歓迎会：19:00～予定



**2015年6月 金沢支社 開設**

人事部サポートSR 金沢支社

【金沢支社】2015年6月開設

〒920-0024  
金沢市西念2-2-1  
デスタンNo.12ビル201

TEL:050-6865-7771

JR線：金沢駅徒歩15分



金沢支社の主な業務は、「あわーず本部」として、人事労務とシステム業務を行っています。

金沢支社はあわーずの金沢ステーションのお隣にあります。  
現場がすぐ隣にあるということは、本部業務を行う上では本当に心強く、恵まれた立地だと思います。

そんな環境の中でいつも二人三脚で仲良く、時には切磋琢磨しながらそれぞれの業務に励んでおります。



## 2015年9月 中国・大連に大連BPOセンター 設立

2015年9月、中国の大連に大連BPOセンターが設立されました。  
このセンターは、日本向けのビジネスプロセスアウトソーシング  
（BPO）を推進するために設立されました



2015年9月 社員旅行 in 山梨県河口湖

2015年の社員旅行の行き先は、山梨県河口湖！

富士山・河口湖周辺を散策したり、富士山をバックにバーベキューをしたりと、盛りだくさんなスケジュールとなりました。

バーベキューでは、高級食材をかけたクイズ大会が行われ、各チームお目当ての食材をゲットするために奮闘！バーベキュー・クイズ大会は大いに盛り上がりました。

そして夜は、それぞれの意地とプライドをかけた

『アームレスリング大会』！

そう、腕相撲です（笑）こちらも白熱した戦いとなりました。

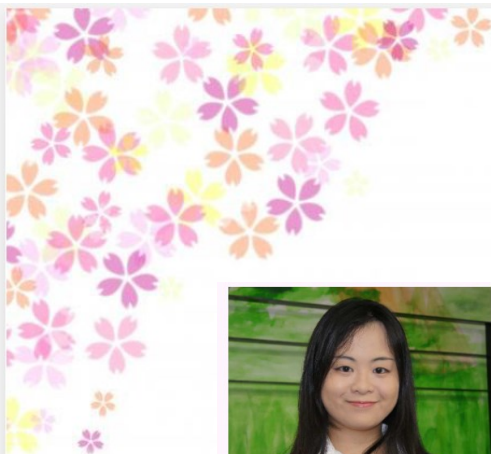


2016年4月 入社式

新卒採用5名

2016年度 SRグループ 入社式

日時：2016年4月29日 9：30～18：50  
 場所：リロの会議室「新宿光風ビル」  
 住所：〒160-0022 東京都新宿区新宿4-2-18  
 新宿光風ビル 8階  
 ・ JR「新宿」駅 東南口 徒歩3分  
 ・ 丸の内線、都営新宿線「新宿三丁目」駅 徒歩2分  
 ・ 副都心線「新宿三丁目」駅 徒歩1分  
 ★新入社員歓迎会：19：00～予定



2016年度 入社式



## 2016年9月 社員旅行 in 栃木のNAGOMI

2016年の社員旅行は、廃校をリノベーションした宿泊施設で、運動会・学芸会等を行いました。

玉入れ、ムカデ競争、借り物競争などお馴染みを種目を、若手から役員陣まで全員で取り組み、かなりの盛り上がりを見せました！



## 2016年7月 IYASU株式会社 取締役役に就任

IEYASU株式会社と共同開発した「クラウド勤怠管理システムIEYASU」  
提供開始



奉行シリーズに対抗し 戦国シリーズ

パッケージ信長 人事情報システム当社HALZ開発  
パッケージ秀吉 日本シャルフ 社労法務システム  
パッケージ家康 HALZが創業から開発

労務の基本は勤怠だ

エクセル出勤簿からWeb勤怠イエヤス  
そしてハーモスへ



**HRMOS** 勤怠  
ハーモス  
by IEYASU

## 2017年4月 入社式



4/29は、当グループの例年新卒入社式です。  
 2007年度新卒から毎年採用し現在で10年目です。  
 今年2017年度組は男性3名、女性4名の総勢7名です。  
 そして大学院2名、理科系1名、初めて株)あわーず直接応募1名と初めて  
 づくめです。  
 8年後多農耕(マルチタレント)になる人採用です。  
 社労士法人人事部サポートSRの社会保険労務士グループ(運用グループ)  
 グループリーダーは新卒採用第1期2007年度入社のマルチタレントです。  
 (採用・マーケティング営業・システム・人事制度設計・給与手続き・  
 労務相談全般)です。今日1日は、新入社員の自己紹介ムービーに始まり  
 ITリテラシー研修課題発表であり、2年目3年目4年目の業務改善ソフトの  
 アプリ発表であり、4年目5年目インストラクター陣による発表と彼らが  
 主役です。日本一遅い入社式、日本一長い入社式(懇親会含め9:30~20:30)  
 そして日本一非常識な入社式です。  
 今社労士法人 人事部サポートSRグループ300名です。  
 (内訳はあわーず訪問看護リハビリステーション 医療スタッフ中心に225名)  
 、社労士法人人事部サポートSR支社が金沢・浜松・大阪・博多の本社新宿  
 含めて5ヶ所、訪問看護リハビリステーション石川県金沢から始まり博多  
 早良の16ヶ所です。今年は拡大飛躍・リスクの年です。正念場です。  
 なんか毎年言ってる気がします！

## 2017年8月 株式会社インソースとの 「人事制度設計支援サービス」提携開始



### 当社でできること

- ・ 人事制度を新しく作る、または見直すにあたって、意識調査を実施できます
- ・ 貴社の現状にあった人事制度を構築できます  
最も得意としている分野は、人事制度のうち「評価制度」です  
もちろん、等級制度や給与制度も構築できます
- ・ 評価制度が定着するための支援ができます
- ・ 教育・研修体系の実践として、貴社に合わせた階層別研修やスキル別研修を提供できます
- ・ 映像教材やeラーニングも提供できます



2018年4月 入社式



社労士法人 人事部サポートSRグループの2018年度方針説明会を開催しました。

最大のテーマは各社自立です。

最大のポイントは、人事コンサルティング会社 (株)アウトソーシングSRの代表取締役は(株)あわーず の取締役CHOでもある山本氏になります。研修のプロフェッショナルです。

Ieyasu(株)の業績が順調に推移し社労士法人とのシナジーが期待できます。また、この総合力を持って訪問看護リハビリステーション及び居宅介護支援ステーション運営会社(株)あわーず をサポートします。後方スクリーンはあわーず 福岡博多、八幡を担当する社会保険労務士を活かしたSVです。

ドラフト会議のように目立ってます。

2018年9月 浜松支社 開設

## 浜松支社

開設日：平成28年（2016年）2月開設

場所：静岡県浜松市中区砂山町1091  
キャトルセゾン7C

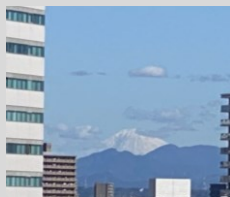
JR東海道新幹線・在来線  
浜松駅南口より徒歩5分



浜松支社は浜松駅南口駅から徒歩5分好立地です。  
支社の近くには川が流れていて、春先は桜並木がきれいです！  
晴天時には富士山も一望できます。



【浜松支社】



2019年4月 入社式



社労士法人人事部サポートSRの新卒入社式兼2019年度方針説明会を行いました。  
新卒は3名です。

今年度中途入社新人は訪問看護リハビリ事業本部 株)あわーず 含め10名と一緒に辞令交付を行いました。  
今年度より医療法人展開企業との業務提携も始まり、まずは江東区平井、大阪松原、埼玉、富山、福井が始まります。

今まで居宅介護ステーション含めあわーず ステーション22拠点の取り組みを集約パッケージ化してあわーず 業務提携ステーション立ち上げ支援を採用含め本格的指導の人材強化でもあります。

現在22拠点、今期でトータル35医療法人拠点に訪問看護リハビリステーションを展開します。社労士法人人事部サポートSRサービススキルのセットでの展開です。

2019年7月 名古屋支社 開設

## 名古屋支社

開設日：令和元年（2019年）7月1日

場所：名古屋市千種区内山3丁目10-17  
今池セントラルビル9階

地下鉄桜通り線「今池駅」から徒歩2分



名古屋支社のある今池は、にぎやかな繁華街です。  
台湾ラーメンで有名な「味仙」本店があり、いつも行列ができています。  
ちょっと足を延ばすと、椋山女子大学、名古屋市立大学、国立名古屋大学  
南山大学などがある学園都市でもあります。



【名古屋支社】



## 2019年9月 社員旅行 in 栃木のNAGOMI

2019年の社員旅行は2016年同様に廃校をリノベーションした  
宿泊施設にて、運動会・学芸会、バーベキュー等を行いました。

他にも校内見学ツアーや、給食風の朝ごはんなど盛りだくさんの  
2日間となり、童心に返って楽しみました ^ ^



## 2020年1年 神田明神・新年会

神田明神は、正式名称「神田神社」といい、神田・日本橋・秋葉原・大手丸の内・旧神田市場・豊洲魚市場など、108町会の氏神様です。

縁結び、商売繁昌、健康、開運招福、除災厄除などの御利益があるほか、「IT守護」「DX祈願祭」など、デジタルに関する祈願にも心強い神社です。



2020年4月 入社式&新入社員研修

新卒採用6名



2020年9月 大阪支社 開設

## 大阪支社

開設日：令和2年（2020年）9月1日

場所：大阪市西区新町1-8-1

最寄駅：

大阪メトロ四ツ橋線：四ツ橋駅徒歩 3分

御堂筋線：心斎橋駅徒歩 7分

長堀鶴見緑地線：心斎橋駅徒歩 5分



オフィスは、心斎橋、本町まで徒歩約7分とグルメ、観光、ビジネスには利便性のよい最適な場所にあります。



【大阪オフィス】





2021年3月 「月刊プロパートナー」3月号に掲載！

士業界の先輩者が成功の秘訣を語る

人事部サポートSRグループ  
ビッグファームへの歩み

- 2001年 「株式会社社会保険労務士事務所」創業
- 2002年 株式会社フットソーシングSR取締役設立
- 3月 「株式会社プライマリアサポート」設立
- 4月 「株式会社フットソーシングSR取締役」設立
- 10月 「株式会社フットソーシングSR取締役」設立
- 2005年 12月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 2006年 7月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 10月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 2007年 1月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 6月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 2008年 3月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 12月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 2009年 11月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 7月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 10月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 2010年 3月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 12月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 2011年 1月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 6月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 12月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 2012年 1月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 6月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 12月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 2013年 1月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 6月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 12月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 2014年 1月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 6月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 12月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 2015年 1月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 6月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 12月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 2016年 1月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 6月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 12月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 2017年 1月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 6月 「株式会社エム・エス・エス」設立
- 12月 「株式会社エム・エス・エス」設立

「お客様の立場に立って、価値を追求する」という会社の経営理念、付加価値の高い仕事を生む5つのプロジェクトなど、対談式で藤田さん、橋本さんの目指すもの、社員に求めるものを意欲的に語っています。

「お客様の立場に立って、価値を追求する」という会社の経営理念、付加価値の高い仕事を生む5つのプロジェクトなど、対談式で藤田さん、橋本さんの目指すもの、社員に求めるものを意欲的に語っています。

「お客様の立場に立って、価値を追求する」という会社の経営理念、付加価値の高い仕事を生む5つのプロジェクトなど、対談式で藤田さん、橋本さんの目指すもの、社員に求めるものを意欲的に語っています。



人事部サポートSRグループ ヴァーゲン  
藤田敏克氏 × 橋本明美氏

顧客の立場に立って  
二人三脚で価値を創造する

「お客様の立場に立って、価値を追求する」という会社の経営理念、付加価値の高い仕事を生む5つのプロジェクトなど、対談式で藤田さん、橋本さんの目指すもの、社員に求めるものを意欲的に語っています。

「お客様の立場に立って、価値を追求する」という会社の経営理念、付加価値の高い仕事を生む5つのプロジェクトなど、対談式で藤田さん、橋本さんの目指すもの、社員に求めるものを意欲的に語っています。

「お客様の立場に立って、価値を追求する」という会社の経営理念、付加価値の高い仕事を生む5つのプロジェクトなど、対談式で藤田さん、橋本さんの目指すもの、社員に求めるものを意欲的に語っています。

31 MARCH 2021 プロパートナー

MARCH 2021 プロパートナー 50

ビッグ  
ファーム

グループ丸となって  
さらなる高みを目指す



部署や役職にこだわらずに  
縦の組織を越えて  
指示が出る仕組みを構築

「お客様の立場に立って、価値を追求する」という会社の経営理念、付加価値の高い仕事を生む5つのプロジェクトなど、対談式で藤田さん、橋本さんの目指すもの、社員に求めるものを意欲的に語っています。

「お客様の立場に立って、価値を追求する」という会社の経営理念、付加価値の高い仕事を生む5つのプロジェクトなど、対談式で藤田さん、橋本さんの目指すもの、社員に求めるものを意欲的に語っています。

「お客様の立場に立って、価値を追求する」という会社の経営理念、付加価値の高い仕事を生む5つのプロジェクトなど、対談式で藤田さん、橋本さんの目指すもの、社員に求めるものを意欲的に語っています。

社会保険労務士法人  
人事部サポートSR  
グループ

代表  
藤田敏克  
副代表  
橋本明美

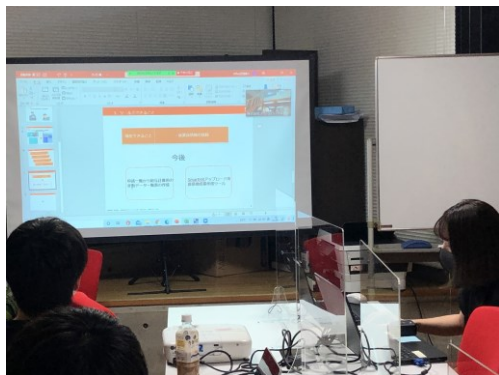
社員の皆さまにお馴染みの、士業の成功をサポートする実践経営マガジン「月刊プロパートナー」。3月号に人事部サポートSR代表/藤田さん、副代表社員/榎谷さん、株式会社アウトソーシングSR取締役/橋本さんが掲載されました。

2001年創業の人事部サポートSRの沿革をはじめ、「お客様の立場に立って、価値を追求する」という会社の経営理念、付加価値の高い仕事を生む5つのプロジェクトなど、対談式で藤田さん、橋本さんの目指すもの、社員に求めるものを意欲的に語っています。

MARCH 2021 プロパートナー 52

## 2021年7月 ITL研修\_ツール発表

2021卒入社の社員のITリテラシー研修の中間発表です！  
実務で使うツールをVBAを利用し、制作します。  
まだ未完の状態ですが、完成が楽しみです★



2022年4月 株式会社 HALZ / 社会保険労務士法人 HALZ  
へ社名変更

iii HALZ

社会保険労務士法人人事部サポートSR、株式会社アウトソーシングSRは、創業してから22年目を迎えます。

2000年に個人事務所である横浜藤田社会保険労務士事務所、合資会社アウトソーシングSRの創業が弊社の始まりとなり、クライアント企業の「外部人事部」のコンセプトで「採用から福利厚生まで」とお客様のニーズに対して、臨機応変に100%お答えしてまいりました。これまで永年にわたり弊社を支えて頂いた皆様には、改めて厚く御礼を申し上げます。

この度、4月1日付けで人事コンサルファーム・株式会社アウトソーシングSRは、株式会社HALZに、社会保険労務士法人 人事部サポートSRは、社会保険労務士法人 HALZに社名を統一して社会保険労務士法人と人事コンサル企業の「一体感」のメッセージを元に社名変更いたしました。

Hは、Human resource management、

Aは、accounting management、

Lは、legal management

の頭文字です。

経営は人と資本です。「人、物（インフラ）、金をワンストップでサポート」のコンセプトです。

ロゴは、RPA、HRテック等システムに強い人事コンサル会社、社会保険労務士法人であるとの強い決意の表現です。

社名変更に伴い「カフェ・コミュニティ・インテリジェンス」をコンセプトにグリーンが基調のおしゃれなオフィスに変わりました。今後は、フリーアドレスのTV会議環境体制、企画思考型人材育成の強化をはかります。

2022年4月 株式会社 HALZ / 社会保険労務士法人 HALZ  
へ社名変更

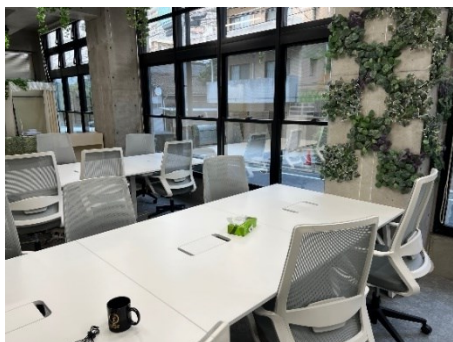
【オフィス大改装・フリーアドレスへ】

社名変更に伴いオフィスも「カフェ・コミュニティ・インテリジェンス」をコンセプトにフリーアドレスのTV会議環境強化、企画促進強化を目標として緑が基調のオフィス大改装を行いました。

在宅勤務体制も年度内には全50%のスタッフがこの体制で業務を行います。在宅勤務体制の検証とインフラ構築を目的とします。

『お客様の立場に立って進化』

『ワークライフバランスをもっともっと意識できる働き方に向けて』のオフィス大改装です。



2022年4月 株式会社 HALZ / 社会保険労務士法人 HALZ  
へ社名変更

新体制

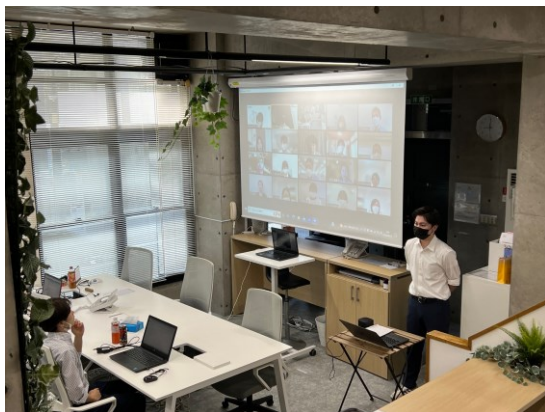
①全員定時

私たちが、イキイキと楽しく、やりがいを持って働くためには、仕事と自分の時間、ワークライフバランスが大切です。



②全員在宅

育児や介護と仕事を両立するためには、柔軟な働き方が必要になります。グループリーダーと相談し、業務を調整することで在宅での勤務も可能になります。



## 全国在宅勤務者 100名体制

地元(地方都市)や自宅にしながら、東京新宿のオフィス等で遠隔勤務しているスタッフが全国にたくさんいます。

### 在宅勤務正社員募集

時給 1,150円～(※時給もしくは日給月給制正社員)

地元(地方都市)や自宅にしながら、東京新宿の企業勤務となります。  
こんな方が活躍中です。

産休  
育休中

看護  
介護中

副業  
したい

希望の  
仕事  
がない

資格を  
活かしたい

北海道

約10名

山形

宮城

富山

新潟

福島

群馬

約20名

約30名

山梨

静岡

神奈川

石川

佐賀

約10名

山梨

長野

鳥取

約10名

兵庫

福井

約20名

鹿児島

高知

徳島

和歌山

沖縄

2022年4月 株式会社 HALZ / 社会保険労務士法人 HALZ  
へ社名変更

新人事制度 評価制度の役割と目的

人事評価制度は、上司が部下の職務遂行度や能力レベルを客観的に把握し、これをもって社員の能力の開発・能力の活用・公正な処遇を実施し、社員のやる気に応じていこうとするものです。

①能力の開発

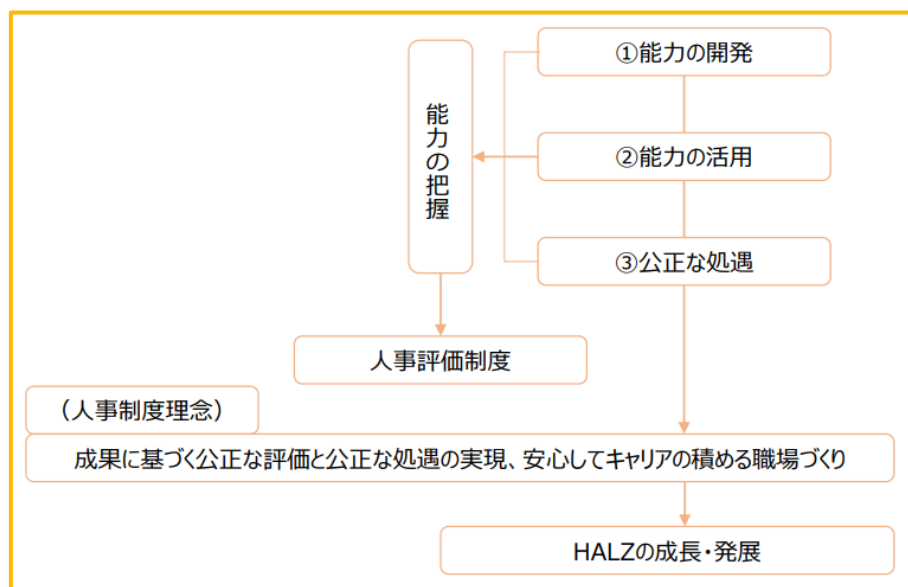
人事評価を通じて能力を的確に把握し長所は伸ばし、不十分な点はOJT、さらには教育研修及び自己啓発等により能力開発を行います。

②能力の活用

能力の発揮度合を考慮し、仕事の配分、職務の深まり、拡大、昇進、配置・異動等積極的な能力活用を進めます。

③公正な評価と公正な処遇の実現

仕事の遂行度、業務遂行プロセス、執務態度、能力の発揮度合を的確に評価の上、その結果を昇降給・昇降格に反映させ公正な処遇を行います。



## 2022年4月 株式会社 HALZ / 社会保険労務士法人 HALZ へ社名変更 eラーニング導入 Smart Boarding



Smart Boarding

お知らせ サービス コンテンツ 料金 導入事例 サポート パートナー制度 無料トライアル 資料ダウンロード

OJTも研修もeラーニングも  
「社員教育」をこの1つで実現する

Smart Boarding

3分でわかる「Smart Boarding」  
今すぐ資料で確認してみたい

デモンストレーションやトライアル/  
実際の画面を見てみたい

アカウント数累計  
40,000+

人事が選ぶ、導入したい  
オンライン社員研修  
No.1

©2022年7月現在日本マーケティングリサーチ機構アンケートのイメージ調査

「本当に目指したい社員教育の実現をサポートする仕組み」

### 01 育成課題の特定・教育計画作成

- ・ 新入社員向けに研修したい
- ・ 階層、役割別の教育をしたい...等



育成したい対象、解決したい社員教育の課題を特定し、いつまでに・何を達成するかを明確化

### 02 教育プログラム作成ワークショップ

- ・ キャリアマップ作成
- ・ 教育プログラム作成



キャリアマップや具体的な教育プログラム作成。実現したいことを形に

### 03 定期フォローシステム

- ・ PUSH型月次フォロー
- ・ 個別の育成課題相談...等



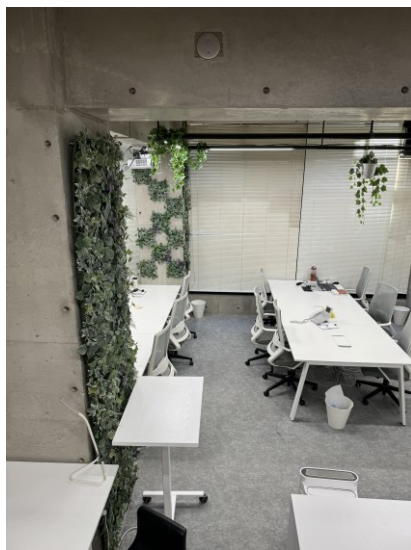
毎月のサポートで、お困りごとを解決！  
わからない・使えないを防ぐ

## SmartBoardingの3つの特徴

1. すきま時間に自由に学べて、コンテンツも豊富 SmartBoardingの最大の特徴は、短い動画ですきま時間に自由に学習できて、コンテンツも充実しているという点です。...
2. 身につけたいスキルにあわせた4つの学習方法 SmartBoardingでは、身につけたいスキルにあわせて、最適な学習方法を提供しています。
3. 進捗管理やカスタマイズも簡単 ...

## 2022年4月 西新宿オフィスリニューアル

緑が多く働きやすい職場へ



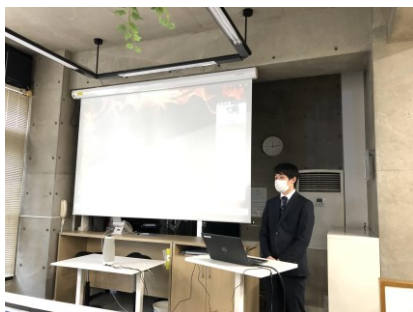
休憩室兼MTGルーム



リラクゼーションルーム

## 2022年4月 入社式・方針説明会

新卒採用3名!  
リニューアルしたオフィスで開催しました。



## 2022年5月 各チーム・各オフィスブログ開始

各のチーム、オフィスからの第1回目のブログは…

①チームカラー（チームの特徴）

②チームの強み

③チームとして目指すもの

④チームリーダーから一言  
を投稿しています。



## 2023年4月 入社式・方針説明会

2023年4月27日新宿オフィス徒歩3分の場所にある  
ホテルローズガーデンホテル新宿にてHALZ方針説明会を行いました。  
当日参加できなかった方はZOOMにて遠隔参加しました。



## 2023年4月 実践型インターンシップ生募集開始

### 実践型インターンシップで人事を体験！

- ・ 働くイメージをつかむ
- ・ 業界・企業・職種への理解を深める
- ・ ビジネスに必要なスキルを知る
- ・ 企業の雰囲気を知る

実際に働く方々の話を聞き、将来やりたいことのためにどういうキャリアを踏めばよいのかを具体的に考えられます。  
土業は一般企業に比べてIT化が遅れていると言われていました。  
ITスキルを持った社労士がいかに優勢になれるかを実感してください。

### 実施内容

多くの企業で実施している1dayタイプのインターンシップとは異なり、弊社の実務の補佐（簡単な事務作業や郵便物発送など）しながら会議や研修に参加して頂きます。  
実務に対しては時間給が発生します。

週1日以上、2.3か月程度続けて参加いただける意欲のある学生さんを求めています。

### 対象

高校3年生、大学1年～4年生、大学院生（オーバードクター）



## 2023年4月 実践型インターンシップ生募集

### 各種会議体に参加可能（遠隔参加も可）

HALZでは様々な会議・ミーティングを開催しており、活発に意見交換、情報共有をしています。

インターンシップ生の方も下記の会議を聴講することができます。

日頃の学生生活やアルバイトでは、なかなか経験できない貴重な時間になります。



※事前に「守秘義務契約」を交わします。

### HALZ参加会議内容

#### ②週間・月間スケジュール（不定期開催も含む）

会議名	参加者	会議主旨
採用マーケティング会議	藤田CEO 採用マーケティングチーム	採用はスピードが命、情報共有と採用戦略立案など
馬場チームミーティング	馬場チーム	進捗確認、情報共有、業務改善検討など
小泉チームミーティング	小泉チーム	チーム内情報共有の場、チーム内結束の場のレクリエーション
MOZチームミーティング	MOZチーム	各チーム別でMOZチームの月次状況の共有・成功失敗事例共有、業務改善検討
運用ミーティング	HALZ全社員	注意事項や法改正情報共有、予算の話など
システムミーティング	システムチーム	HALZのシステム関係の情報共有、導入検討など
労務相談プロジェクト	労務相談プロジェクトメンバー	全員がフロントに立ち、労務相談ができるようになる (外部連携による顧客獲得(既存,新規,潜在顧客)、HALZ労務相談領域の拡大、社内労務
業務改善プロジェクト	業務改善プロジェクトメンバー	MOZ業務改善策について（施策の検討・進捗共有等）
支社ミーティング	チームメンバー（スタッフα含む）	業務進捗確認と次月業務スケジュール調整
FO会議	新入社員・営業推進メンバー	マーケティング戦略立案、検証など
N・ドラフト会議	HALZ全社員	スタッフαの雇用促進・業務分担・マネジメントを担当する
HRTech研修	HALZ全社員	ジョブカン給与、労務、勤怠の各システムの セットアップを学習 / セットアップ要員の育成
ITリテラシー研修	新卒・インターンシップ他希望者	業務で使用するEXCELの基本操作、関数、マクロを学習円滑な業務推進、効率化を図る
unitリーダー研修	unitリーダー（候補含）	リーダー育成（スタッフαのマネジメント）の為の研修
ヒューマンスキル研修	HALZ・あわーず全社員	業務を円滑にする為のコミュニケーションや戦略戦術を学ぶ
HALZコア会議	藤田CEO PJL（SPJL）	各プロジェクト（チーム）責任者による情報共有、提案
PJリーダー報連相会議	藤田CEO PJL（SPJL）	藤田CEOと各プロジェクト（チーム）責任者との1on1
TL会議	GL SGL TL	運用チームリーダーによる人員・予算等の検討会議
HALZあわーず経営会議	藤田CEO HALZ・あわーず取締役役員	会社の経営方針・状況確認、承認、決定など
HALZ取締役会	藤田CEO HALZ取締役役員	会社の経営方針・状況確認、承認、決定など
HALZ役員レポート	藤田CEO HALZ取締役役員	役員による業務進捗確認、報告など

## 2023年4月 実践型インターンシップ生募集

### キャリアパスUCの活用

(全国の学校に向け、求人票、インターンシップ情報など採用  
関連情報が無料で配信できるサービス)

## iii HALZ 社会保険労務士法人HALZ



### インターンシップ大募集 (業務系アルバイト)

- ・ 人に関わりたい！
- ・ まだ進路に迷っている！
- ・ 実践型インターンシップを探している！

【専門業務アシスタントアルバイト】  
人事的なお仕事に興味ありませんか？  
コンサル業の中での簡単な発送業務です。

- ・ 学部問わず1年生から大学院の方（オーバードクター）まで応募可
- ・ アルバイト感覚でどうぞご応募してください
- ・ オフィス業務→専門業務的アシスタント
- ・ 遠隔業務→在宅にて広報支援 SNSの配信、社内報作成等

※説明会 随時やっています！！  
・ 週1日/1日4時間程度～、時間給1,150円以上  
勤務地 東京都新宿区西新宿8-3-30



■ インターンシップ  
のお申込みはこちらの  
「応募フォーム」  
よりお願いします。

### 労務相談Q&A配信のお知らせ

労務相談Q&A

人事・労務の疑問・質問をQ&A方式で掲載しております。  
まさに「今」発生している目の前の人事・労務問題に、  
どのように対処すべきか？より「実務実践」に即した  
人事労務に関する情報をお伝えしてまいります。

第2回目は「年金収入があっても健康保険の扶養に入れるか」です。  
次回以降も人事労務に役立つ情報を配信します。



レポートはこちら  
からご覧ください

【社会保険労務士法人 HALZ】

本社：東京都新宿区西新宿8-3-30 カーメルⅡ 1F

電話：採用担当070-3849-2618

メール：saiyo@halz.co.jp

何かございましたら、上記連絡先までお問い合わせください。

HALZ会社概要



## 2023年4月 実践型インターンシップ生募集

### 採用実績

#### 新宿オフィス勤務 4名

- ・ 2024年4月内定者2名（第2新卒1名、大学4年生1名）
- ・ 大学2年生1名、大学3年生1名

#### 主な業務内容

- ・ 大規模案件のサポート業務 1名
- ・ 運用チームでデータ入力、書類作成、郵送物などの業務 3名

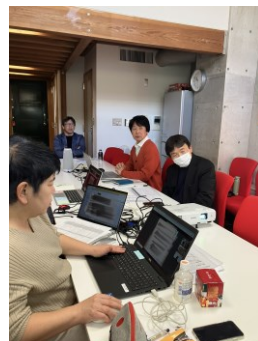


#### 遠隔勤務 4名

- ・ 龍谷大学3年生 4名

#### 主な業務内容

- ・ 在宅にて広報支援（社内報作成等）
- ・ 各種会議への参加（採用MTG会議遠隔参加等）



## ◆全員共通プログラム

研修を通して、人事コンサルタントの基礎となるプレゼンテーション力、ビジネスマナー、コミュニケーション力、人間力を養い、総合力の高い人事コンサルタントへと育成します。

## ITリテラシー研修

現代の「読み・書き・そろばん」と言うべきWord、Excel、PowerPoint、HTMLのスキルを、実務に耐えうる各種アプリを開発していくことにより実践的に体得します。



## ヒューマンスキル研修

社内外問わず人との関わり方を徹底的に見つめ直すことができ、ビジネスに必要な「人間関係構築力」「コミュニケーション力」を体得します。



## ITリテラシー研修

ITリテラシー研修は、ITスキルの向上だけでなく、研修への主体的な参加を通してのビジネスパーソンへのモードチェンジ、人間力の向上もテーマです。

3年目以降は会社内外で講師として活躍している先輩もいます。



### 研修にこめられた3つのテーマ

#### 1、ビジネスパーソンへのモードチェンジ

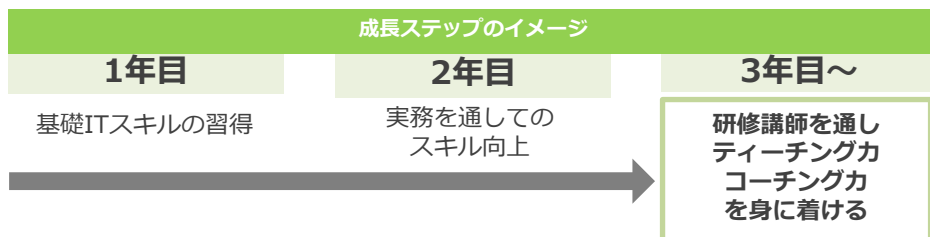
研修では入社式へ向けて課題を設定。課題を通して社会人としての自覚と、入社後のイメージを持って取り組めるので、自然とビジネスモードに切り替わります。

#### 2、ITに精通したスペシャリストを養成

人事コンサルタントにもITスキルは必須。ITスキルを駆使して、業務改善はもちろん、説得力あるプレゼン資料の作成に必要なデザインスキルなども身につきます。

#### 3、オンリーワンの人財へ

10年以上続いているこの研修は、若手の先輩社員が 後輩社員に講師として教えていく伝統があります。講師を通してティーチング・コーチングを学び市場価値の高いマルチな人事コンサルタントに育っていきます。



## ヒューマンスキル研修

取引先様と良好な関係を築くためのコミュニケーション力が身につきます。

また、チーム力が求められる社会の分野において、社外のみならず社内での関わり方まで徹底的に見つめ直すことができます。

## ヒューマンスキル系研修プログラム一覧

ステーション内 コミュニケーションスキル	ステーション内 マネージメントスキル	利用者との コミュニケーションスキル	仕事力強化スキル
報告・連絡・相談	OJT・部下育成	信頼関係構築コミュニケーション基礎	モチベーション&ストレスマネジメント
ミーティング運営スキル	タスク・タイムマネジメント	質問力・カウンセリングスキル	キャリアデザイン
チームビルディング	ステーション内問題解決スキル	医療・生活サービスの提案スキル	論理的思考力強化
リーダーシップ&フォローシップ	理想のステーション・目標設定	クレーム対応スキル	

**HALZグループ  
ヒューマンスキル研修のご案内**

～クライアント担当者とのコミュニケーション～  
②サービス提案スキル

【研修の目的】

- ・クライアント先に対する営業の初回トークスクリプトを作成する（2回目）
- ・HALZのサービス提案の営業を作る
- ・営業の初回アプローチや提案における課題を把握し、現場で実践する

**講師** 社会保険労務士法人HALZグループ  
グループ役員  
山本 直人 CMO  
九州大学卒業。大手広告制作会社、人材育成コンサルティング企業にて、営業職を経験。その後、インターネット関連ベンチャー企業の営業部門の立ち上げに参画し、セパログ事業の営業部長、事業部長に就任。  
2009年株式会社エンタープライズ・ハレーション設立。  
企業向け研修講師、人材教育・営業戦略などのコンサルティングに従事。  
在宅医療の現場に密着する。

**入場無料**



**セミナー開催詳細**

HALZグループ社員、スタッフ、および関係者の皆様ぜひ！！  
ご自宅でもzoomで参加できます。まずはお気軽にご参加ください！

**日時：2024年3月25日(月) 18:30～20:00**  
**会場：カメル1 202会議室**  
〒160-0023  
東京都新宿区 西新宿 8-3-30  
TEL 03-5348-4888 FAX 03-5348-4889

**Web参加も受付中！**  
新卒お申し込みの方にはZoomからの参加が可能です。

●Zoom URL  
<https://zoom.us/j/3573347514>

部屋番号  
357 334 7514  
パスワード  
202202

※ご参加のアンケートにご協力をお願いいたします。



## ヒューマンスキル研修

講師 社会保険労務士法人HALZグループ  
HALZあわーずグループ役員  
山本 直人 CMO



九州大学卒業後、大手放送通信会社、人材育成コンサルティング企業にて、営業職を経験。その後、インターネット関連ベンチャー企業の営業部門の立ち上げに参画し、社内ブログ事業の営業部長、事業部長に就任。2008年株式会社エンターイノベーション設立。企業向け研修講師、人材教育・営業戦略などのコンサルティングに従事。

### 【実績】

#### <コンサルティング>

インターネット、モバイル関連企業（営業体制構築）  
ITシステム関連ベンチャー企業（営業戦略構築）  
アパレルメーカー（組織マネジメント強化施策）  
駐車場開発関連ベンチャー（営業戦略、マニュアル作成、OJT）  
サービスコンサルティング関連企業（営業戦略構築、実行）  
大手教育サービス会社（サービス開発、営業施策立案）  
学校教材メーカー（営業マネジメント強化）  
業務コンサルティング関連企業（営業部門マネジメント）  
大手商業施設（CS活性化計画立案・施策実行）  
エンタテインメント関連企業（新規事業立案、M&A支援）  
大手食品メーカー（社内コミュニケーション活性化施策の立案）  
大手メーカー（ナレッジマネジメント施策の立案）  
公共機関（社内コミュニケーションシステム導入） など多数

#### <研修/ワークショップ>

大手通信関連企業（営業スキル全般、問題解決、新入社員研修）  
大手物流会社（ロジカルシンキング、問題解決、営業力強化）  
大手自動車メーカー（問題解決、ファシリテーション、交渉力）  
大手事務機器メーカー（営業マネジメント、新規開拓営業、営業プレゼンテーション）  
大手総合メーカー（社内講師育成トレーニング、マーケティング）  
大手住宅設備メーカー（営業スキル全般、組織活性化）  
大手鉄道会社（問題解決、目標設定、マネジメント、プレゼンテーション）  
大手証券会社（プレゼンテーション、タイムマネジメント、モチベーション）  
大手印刷会社（交渉力、質問力）  
大手製鉄メーカー（メンタルヘルス）  
大手ゼネコ（新入社員研修、新入社員フォロー研修）  
大手通信メディア会社（新入社員研修）  
大手製菓メーカー（新入社員研修）  
大手スポーツメーカー（新入社員研修）  
大手電力会社（新入社員研修）  
外資系メーカー（ロジカルシンキング、問題解決、提案営業スキル）  
外資系製薬メーカー（営業スキル、コミュニケーション、問題解決、新入社員研修）

外資系化学メーカー（プレゼンテーション）  
外資系医療機器メーカー（プレゼンテーション）  
外資系ホテル（マネジメント、労務管理）  
地方銀行（チームビルディング、定量化マネジメント）  
大手流通関連企業（モチベーションマネジメント、リーダーシップ、問題解決）  
大手商業施設（モチベーション、問題解決、クレーム対応、CS活性化）  
国際空港（店長向けモチベーションマネジメント）  
大手携帯キャリア（店舗マネジメント、CS活性化）  
セールスプロモーション関連企業（マネジメント、リーダーシップ、問題解決）  
人材関連ベンチャー企業（ロジカルシンキング、コミュニケーション）  
IT関連ベンチャー企業（ロジカルシンキング、リーダーシップ）  
システムインテグレーター（組織コミュニケーション活性化）  
WEBコンサルティング企業（部下育成、リーダーシップ）  
ネットワーク機器関連企業（問題解決、プレゼンテーション）  
中小企業大学校（ロジカルシンキング、メンタルヘルス、営業マネジメント） など多数

#### <講演>

##### 【営業】

大手生命保険会社 セールス上位者表彰式（目標設定）  
外資系保険会社 トップセールス（モチベーションマネジメント）

##### 【採用】

ふくいジョブカフェ（中小企業の採用戦略）

##### 【WEB】

ZDNet JAPAN ソリューションフォーラム2006、  
ナレッジマネジメントフォーラム2007、  
京都産業21 Web2.0セミナー、  
ASPIC主催ASP・SaaSセミナー など



## 2023年9月 一橋大学インターンシップスタート



本日入社のインターンシップ大学生です！  
最近の学生さんにはPC操作をレクチャー  
する必要がないので、入社ガイダンスも  
スイスイ進みます。

会社の仕組みを覗いてみたい、志望動機を  
明確にしたい、人事・労務あるいは社労士  
に興味のある学生さん大歓迎です。

HALZに来てください！



**2023年11月 HALZ役員あわーず管理者合同会議・懇親会に参加！**

今年度最後のあわーず管理者合同会議に母体の社会保険労務士法人  
HALZの役員の方々も参加しました！

代表の橋本さんより“こんな活発意見交換のできる会議は見たことない”  
とお褒めのお言葉を頂きました！

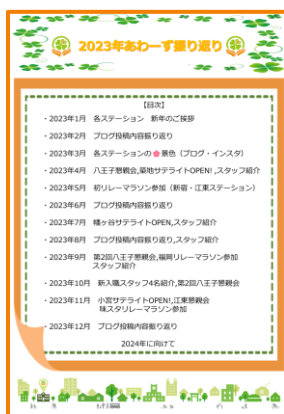


## 2023年12月 HALZ・あわーず管理本部忘年会

あわーず 常勤、非常勤の皆さん  
HALZ正社員、全国在宅勤務スタッフの皆さん

社労士法人HALZグループ

訪問看護リハビリステーション本部 （株）管理本部の忘年会であわーず1年間の振り返りが あわーず本部 HALZ広報の宮下統括から配布されました。



## 2023年12月 HALZ忘年会

昨日は当社の忘年会でした！

1年の締め、美味しい食事とお酒で楽しいひと時でした♪



社労士法人HALZの代表と！



CMOと、HR-Techセットアップ  
担当です！



今年も1年、お疲れ様でした！ 来年も、よろしくお願い致します！！

## 2024年1月 神田明神参拝&新年会

HALZの年始恒例行事、神田明神参拝に参加させていただきました。

夕方にもかかわらずすごい人！

神前を前にして今年の目標をお願い…ではなくコミットしてきました！



## 2024年1月 HALZ新年会

HALZ初めてのお子様連れ新年会でした！

今後もたくさんのお子様連れの参加が増えて場を若々しく  
盛り上げてください！



藤田さんの山崎  
製パン時代の1期上  
の先輩 團さん  
毎回盛り上げて  
頂きありがとう  
ございます。

次回も参加してくださいね！

## あわーず子連れ懇親会

【八王子ステーション】令和5年4月28日（金）第1回懇親会 🍷



八王子ステーションスタッフ中心に約50人が参加しました。  
そのうち1/3はスタッフの子供達。  
普段子供がいると外食に行っても周りの人に気を使うのですが、この日ばかりは子供達を解放状態🤗これこそがあわーず八王子です。社長ご馳走様でした！

【八王子ステーション】令和5年9月29日（金）歓迎会+第2回懇親会 🍷



写真だけ見ると何の会か謎ですが、あわーず八王子ステーションの歓迎会+懇親会の写真です。  
大人の数より子供の方が多いという定番の会。今回は子供だけでなく家族全員で参加もあり賑やかな懇親会でした。これぞあわーず東京八王子訪問看護・リハビリステーションです。

【江東ステーション】令和5年11月9日（木）歓迎会&懇親会&送別会



- ・ 7月 勝海NS 8月 高崎PT 9月紫藤OT 10月塩沢PT4名の方の歓迎会
  - ・ 江東ステーション移転1周年
  - ・ 藤原NS送別会
- を兼ねてステーション内で懇親会をしました。参加者30名（お子様9名）



2023年4月インターンシップ開始



大釜 璃美さん

【出身地】  
栃木県 宇都宮市 🍓

【趣味】  
アカペラ・カフェ巡り ☕

【学歴】  
千葉大学 法政経学部4年



【自己紹介】

この春から正式にHALZの社員となります、大釜です。  
ちょうど1年前からインターンシップ生としてHALZで働きはじめ、  
社労士資格取得に向けて今も日々勉強しています。  
大学生活は、アカペラサークルに力を入れ、代表を務めていました。  
好きなことは、歌うことと食べることです！  
暇さえあれば鼻歌を歌うか、甘いものを食べています 🍰

【HALZでの抱負】

お客様の「働きやすい環境づくり」を実現する  
べく、HALZで多くの経験と知識を蓄えたいです。

社員になると、インターンシップの頃よりも  
さらに業務の幅が増え、それだけ責任を伴う  
業務も増えると思いますが、これまで通り、  
業務の如何を問わず、緊張感と責任をもって  
日々業務に励みたいと思っています。



2024年1月 インターンシップ開始



橋本 奈津子さん

【出身地】 京都府

【趣味】

- ・ スポーツ観戦 🏀 (NBA、B.LEAGUE)
- ・ おいしいごはんを作ること
- ・ 食べに行くこと
- ・ 犬を愛でること



【最終学歴】

関西学院大学法学部法律学科卒業

【自己紹介】

これまでブライダル業界、アパレル業界のラグジュアリーブランド等のケータリングスタッフとして従事しておりました。

前職で飲材を扱うことが多く、日本酒とワインの資格を取得しましたがコーヒーが大好きです！

これから東京での生活に慣れて、HALZで新たな経験が積めることをとても楽しみにしております。これからよろしくお願いいたします。

【HALZでの抱負】

これまでは同じ空間の中で直接人と関わり仕事をしてまいりましたが、このインターンで「書類」や「数字」を通して人の暮らしを感じられることを知り、そしてその人たちの当たり前の暮らしを守ることが簡単ではないことを知ることができた時間となりました。

異業種からの転職には、業界や職種の違いからくる独自の視点やアプローチが生まれると考えています。これを活かし、組織に新しいアイデアや新たな視点を提供することで、イノベーションを促進し、自身も成長したいと考えています。



正解のない人事コンサルタントという領域は  
「やりきる力」と「チャレンジ精神」が必要です。  
成長しようと入社頂く皆さんに対して生半可な気持ちで迎え  
入れようとしていません！  
私たちは後輩たちと一緒に汗をかき笑顔で入社式を迎えたい  
と願っています！



2024年度新卒社員！ 同期2名

HALZホームページはこちら！



HALZ採用サイトはこちら！



**iii HALZ**

人事コンサル&社労士法人

無断複製・頒布禁止 社会保険労務士法人HALZ / 株式会社HALZ

## HALZグループの過去すべてのキャリア・スキルを 医療介護事業へ応用する

これまで社労士法人HALZ、株式会社HALZは、  
業種を問わず、大手企業、外資系企業から中小企業に対して、

- 求める人材をマッチさせ、獲得する人材採用支援
- 社員のスキルを向上・定着させる人材育成・教育研修
- 社員のモチベーションアップを実現する人事評価や  
規定の整備などの人事制度設計
- 組織を継続的に成長させる人事制度の運用・定着
- 社員の不平不満がない給与計算・各種手続き
- 組織の一体感つくる組織開発
- 社員の満足度を高める福利厚生サポート
- 組織の生産性を向上させるHRTech・RPAの設計導入

など、あらゆる人事組織領域で人的資本経営を支援してきました。

そして、全てのスキル・経験・実績を活用し、訪問看護リハビリステーション  
および居宅介護支援ステーション事業を構築推進しています。

訪問看護リハビリステーション



## 「出会いから看取りまで」 ヒトを元気にし続けるグループを目指す

2013年11月1日、金沢において第1号の訪問看護リハビリステーションをオープンし、訪問看護リハビリ事業をスタートいたしました。

「なぜ社労士法人が医療介護サービスを？」と思われる方もいるでしょう。この事業構築には、下記の課題をクリアする必要がありました。

医療職介護職が継続的に採用できるか？

医療職介護職を組織に定着させれるか？

医療職介護職のチームの一体感が作れるか？

医療職介護職のモチベーション向上できる人事制度を構築できるか？

医療職介護職のキャリアアップの育成制度を作れるか？

医療職介護職自身がマーケティング営業活動を実施できるか？

医療職介護職の直行直帰勤務スタイルの複雑な労務管理ができるか？

医療職介護職にありがちな労務トラブルに対応できるか？



### 医療介護スタッフの力と合わせて



**HALZが「外部人事部」として23年間取り組んできた  
「実績・キャリア・知恵・知識・スキル」を活用し  
医療介護サービス価値向上に必要な全てを「YES/できる」に**

### 医療スタッフの立場で組織を作る

最も追求してきたのが、自らの専門性を生かし、「医療スタッフの立場にたって」サービスを提供するか、ということでした。

事業構築するプロセスで介護保険や健康保険、年金の複雑な手続き代行を行う社労士業務との接点が多いこと、事業の成否を分けるのは「志ある看護師、専門スタッフの採用」であることなど、これまで弊社が、「外部人事部」として企業サポートを通じて培ってきた全ての経験の集大成となる分野であると感じ、事業スタートに至りました。

# あわーず訪問看護リハビリステーション



～ 私たちのステーションをより知ってください ～

**安心**

**安全**

**安定**





## 事業理念

### 『親を想う、人を想う、今の尊厳を想う』

第1号の訪問看護リハビリステーションを両親、親族が居る石川県金沢市にオープンしてから、2024年であわーずは11年目を迎えました。

あわーずのブランド名は、our stations=つまり「私たち、自分たちが受けたいサービスを提供するステーションになりたい」という願いに由来します。そして、あわーず自身がいい人間関係をつくり、いい仲間となり、いいチームとなり、いいステーションになること。それがそのままブランドとなり、地域に、家族に、利用者に伝わっていくと信じています。

我々はサービス業として「売上はファンの数、利益は付加価値」をモットーに看護師・セラピストといった医療スタッフ全員がサービススピリットを持つ「QOL追求集団」を目指しています。

そして「医療職、介護職中心に全スタッフが利用者目線を持つこと、それが選ばれるステーションです」をクレド(スタッフが心がける信条)としています。病院でも在宅でも行う医療行為は同じですが、まなざしや目的は異なります。訪問看護は「寄添い見守り」であり、訪問リハビリは個々の環境に応じての「機能回復、自立促進」であり、居宅介護は「介護職の目線+医療職の目線による、個別相談を通じた利用者の尊厳の最大化」なのです。地域、家族、利用者の期待に応えるには同業との連携も重要です。

価値観とビジョンが共有できれば同業他社ステーションとも組んでいく方針をとっています。

実は、あわーずを始めるきっかけは両親でした。私は30年間以上、両親の元を離れて仕事に専念をしておりましたが、それも両親が幸い寝たきりになることもなく、元気に80歳を超えるまで暮らしてくれていたからです。大きな病気や怪我があれば長男である私がつきっきりで介護をして、仕事が手につかなくなるときがいつくるかわからない。きっと同じような悩みを抱えている人も多いに違いない。すべての人の両親が不安なく老後の生活を過ごすことができ、子どもは普段は安心して仕事に専念することができる。そんな環境を創りたい。そう思ったのです。

そんな創業のきっかけとなった父親が2017年亡くなりました。最期まで、あわーずの看護師のサポートを受けながら、安らかに逝くことができ、改めて、在宅看護の大切さを身を持って知る機会となりました。



今後も「安心・安全・安定のあわーず」と言われるような利用者の想いに寄り添う「地域NO.1ステーション」を目指します。

地域の信頼を積み重ねた結果、地域のインフラとなり、情報の受信・発信基地である「プラットフォーム」となれればと考えています。



01.あわーずとは	108
02.あわーずロゴの由来	110
03.あわーずの強み	111
04.あわーずの特徴・サービス内容	116
05.地域連携で大切にしていること	128
06.2023年1月～2024年2月振り返り	130
07.新人事制度	156
08.あわーず人材育成メニューの特徴	168
09.コンテンツカテゴリー	170
10.医療向け研修カリキュラム一覧	171
11.医療向け研修カテゴリー 研修・勉強会	173
12.医療知識スキル動画コンテンツ一覧	183
13.医療向けヒューマンスキル研修コンテンツ一覧	184
14.未経験者向け医療向け育成プラン	187
15.医療職キャリアアッププラン	190
16.医学部看護学生の実習受入れについて	198
17.教育サービス アカデミック連携(講師派遣)	203
18.あわーずSNSによる情報発信	210
19.あわーずホームページ活動	213



# 01. あわーずとは



「あわーず」とは、自分が受けたい、  
家族に受けさせたいサービスを目指す  
「私たちの訪問看護リハビリステーション  
= Ourstations」  
利用者様目線を何より大切にしています。

23年間、社会保険労務士法人・人事コンサルティングファームとして  
企業のヒトに関わるサービスを行ってきた代表が設立。在宅医療に  
強い想いをもつ医療法人社団瑞翔会理事長(医師)も経営に参画。

- ・あわーず訪問看護ステーションは現在、東京都に3ステーション、  
3サテライトを展開。
- ・居宅介護支援ステーションは1ステーション展開。

## ◆母体は 社会保険労務士法人 HALZ

# iii HALZ



「全員が企業人事部門経験者」の実務型  
人事コンサルティングファームのため  
「企業経営者・現場・人事」の立場にたった  
サービス提供が特長です。

事業内容	労務管理体制構築、 給与計算・手続・助成金等採用・研修支援、 人事制度設計コンサルティング労務顧問、 社会保険労務士関連業務受託等のワンストップサービス
設立年月	2001年4月
正社員数	54名（2024年1月現在） （医療スタッフ150名、グループ全体204名）
代表者	代表社員／代表取締役 藤田 敏克
本社	東京都新宿区西新宿8-3-30 カーメルⅡ 1F

社会保険労務士法人が母体であるからこそ提供できるサービスも多数

成年後見人

がん患者就労支援

年金相談

ステーション労務管理

## 会社概要

### 株式会社あわーず

設立年月	2013年9月
代表者	代表取締役 藤田 敏克
本社	東京都新宿区西新宿8-3-32 カーメルⅠ 202
事業所	あわーず東京 訪問看護リハビリステーション あわーず東京八王子 訪問看護リハビリステーション あわーず東京八王子 居宅介護支援ステーション

### 株式会社あわーず東京城東

設立年月	2016年6月
代表者	代表取締役 藤田 敏克
本社	東京都新宿区百人町1-22-3 新宿ナショナルコート203
事業所	あわーず東京江東 訪問看護リハビリステーション

### あわーずの訪問看護とは



あわーずは「相手の立場にたち」  
「想い」のある訪問看護を  
目指します。

365日  
24h体制

小児・精神  
受入可能

障害・難病  
終末期対応

自費領域  
対応対応



住み慣れた環境・希望した環境での暮らしをより良いものにするため、地域の皆様一人一人との関わりを大切に「あわーずでよかった！」とみんなが感じてもらえるような支援を常日頃意識しながら一件一件訪問させていただいております。

サービスのみならず人との関わりから生まれるQOL（Quality of life）を大事にチーム一丸となって在宅ケアを全力で支援・協力させていただきます。



1

《 緑 と オレンジ 》 が コーポレートカラー

緑 = 光合成

オレンジ = 太陽

2

《 四つ葉のクローバー 》 のもつ意味

- ・ 身体障がい
- ・ 知的障がい
- ・ 精神障がい
- ・ 認知障がい
- ・ 小児(オレンジのハート)

それらを支える『手』

優しみのある《ひらがな》

3

あわーず訪問看護リハビリステーション及び  
あわーず居宅介護支援ステーションは  
「ひらがな」を目指します。



### 沿革

- 2013 年      あわーず石川金沢訪問看護リハビリステーション オープン  
初代ステーションが石川県金沢市に開設  
あわーず石川金沢居宅介護支援ステーション オープン
- 2014年      あわーず東京八王子訪問看護リハビリステーション オープン  
あわーず東京中央訪問看護リハビリステーションサテライト  
オープン  
あわーず東京新宿訪問看護リハビリステーションサテライト  
オープン
- 2014年8月   『あわーず石川金沢』ステーション名変更  
全ステーション自社ブランドの確立  
あわーず東京新宿居宅介護支援ステーション オープン
- 2015年4月   八王子市が中核都市に  
あわーず東京新宿訪問看護リハビリステーションサテライト  
→ステーション化へ
- 7月      あわーず千葉鎌ヶ谷訪問看護リハビリステーション オープン
- 8月      あわーず東京江戸川訪問看護リハビリステーション オープン
- 10月      全国2周年カンファレンス
- 11月      あわーず東京品川訪問看護リハビリステーション オープン
- 2016年3月   あわーず福井訪問看護リハビリステーション オープン
- 4月      あわーず福井居宅介護支援ステーション オープン
- 7月      あわーず東京江東訪問看護リハビリステーション オープン
- 8月      あわーず東京立川訪問看護リハビリステーション オープン
- 10月      あわーず神奈川相模大野訪問看護リハビリステーション オープン
- 10月      関東・北陸管理者看護師・リハビリリーダー合宿
- 2017年1月   あわーず福岡八幡訪問看護リハビリステーション オープン  
あわーず福岡八幡居宅介護支援ステーション オープン  
あわーず東京江東居宅介護支援ステーション オープン
- 2017年3月   あわーず神奈川湘南訪問看護リハビリステーション オープン  
あわーず神奈川湘南居宅介護支援ステーション オープン
- 2017年4月   あわーず福岡博多訪問看護リハビリステーション オープン
- 2018年1月   あわーず千葉松戸訪問看護リハビリステーション オープン
- 2018年2月   あわーず東京八王子居宅介護支援ステーション オープン  
あわーず福岡飯塚訪問看護リハステーション オープン  
あわーず福岡飯塚居宅介護支援ステーション オープン

### 03. あわーずの強み



#### ｜ステーションを全国展開



★ 訪問看護リハビリステーション

★ 居宅介護支援ステーション

【スタートアップ支援】  
大阪府、台東区、高知県の訪問看護ステーション

2021年10月をもって直営ステーション展開へシフトしました。

### 03. あわーずの強み



#### 直営展開

あわーず東京訪問看護リハビリステーション

あわーず江東訪問看護リハビリステーション

あわーず東京八王子訪問看護リハビリステーション

あわーず東京八王子居宅介護支援ステーション

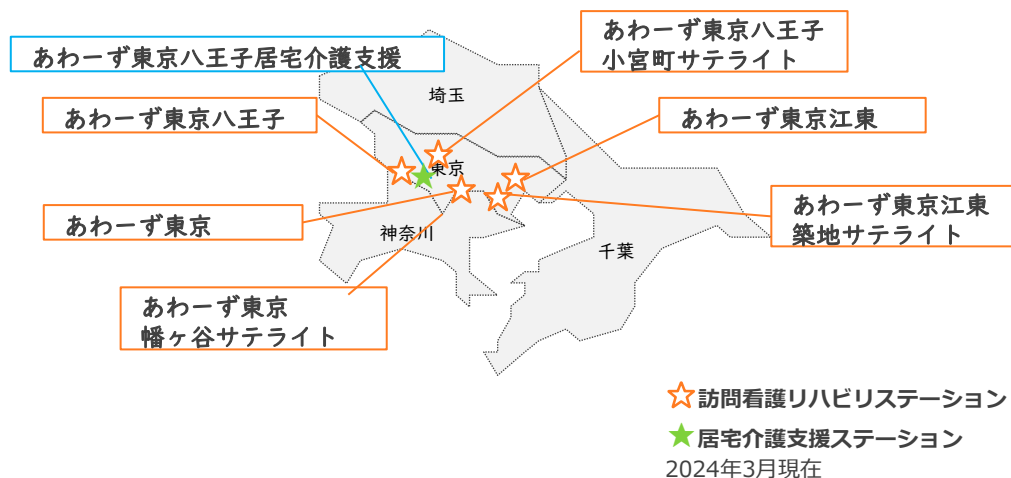
#### ◆新規サテライト開設

2023年4月      あわーず江東訪問看護リハビリステーション  
築地サテライトオープン

2023年7月      あわーず東京訪問看護リハビリステーション  
幡ヶ谷サテライトオープン

2023年11月      あわーず東京八王子訪問看護リハビリステーション  
小宮町サテライトオープン

#### ◆現在の展開



### ステーション概要 ～東京都エリア～

#### あわーず東京八王子 訪問看護リハビリステーション あわーず東京八王子 居宅介護支援ステーション



〒192-0062 東京都八王子市大横町11-4  
TKビル 1F  
電話番号:(訪問看護)050-6865-5000  
電話番号:(居宅支援)050-6865-2882

事業所番号:(訪問看護)1362990119  
事業所番号:(居宅支援)1372908424

最寄駅:JR中央線「八王子駅」 徒歩10分

#### あわーず東京新宿 訪問看護リハビリステーション



〒169-0073 東京都新宿区百人町1-22-3  
新宿ナショナルコート303

電話番号:03-6869-7677  
事業所番号:1360490187

最寄駅:各線「新宿駅」西口徒歩12分  
JR総武線「大久保駅」南口 徒歩3分  
西武新宿線「西武新宿駅」北口 徒歩5分

#### あわーず東京江東 訪問看護リハビリステーション



〒136-0072 東京都江東区大島1-33-12  
西大島和田ビル 4F

電話番号:03-6869-0337  
事業所番号:1360890188

最寄駅:都営新宿線「西大島駅」 徒歩1分

### サテライト概要 ～東京都エリア～

#### あわーず東京八王子 訪問看護リハビリステーション 小宮町サテライト



〒192-0031 八王子市小宮町932  
サンケーコーポ小宮B101

電話番号:050-6865-5000  
事業所番号:1362990119

最寄駅:JR八高線「小宮駅」 徒歩6分

#### あわーず東京新宿 訪問看護リハビリステーション 幡ヶ谷サテライト



〒151-0072 東京都渋谷区幡ヶ谷1-5  
エヴァーグリーン幡ヶ谷1-5

電話番号:03-6869-7677  
事業所番号:1360490187

最寄駅:京王線「幡ヶ谷駅」 徒歩2分

#### あわーず東京江東 訪問看護リハビリステーション 築地サテライト



〒104-0044 東京都中央区明石町5-13  
シャルマン築地明石町407

電話番号:03-6869-0337  
事業所番号:1360890188

最寄駅:東京メトロ「築地駅」「新富町」 徒歩6分



### 「あわーず」が提供するサービス

わたしたちあわーずは、日本最大級の社労士法人を母体として、地域連携を最重要視しています。住み慣れた環境・希望した環境での暮らしをより良いものにするため、一人一人の関わりを大切にして「あわーずでよかった！」とみんなに感じてもらえるような支援を常日頃意識しながら、一件一件訪問させていただいております。サービスのみならず、人との関わりから生まれるQOL（Quality of life）を大事にし、あわーずチーム一丸となって、在宅ケアを全力で支援・協力させていただきます。それが「あわーず」が提供するサービスです。



### 提供サービス（対象：利用者様）

#### ◆訪問看護

在宅で療養している方や、障がいをもった方のお宅や施設に伺い、ご家族やご本人と一緒に生活の方法を考え、安心して在宅での生活が送れるように支援させていただくことです。

- 全身状態の観察と病状の観察
- かかりつけの先生の指示による処置
  1. 床ずれ予防と治療、服薬管理
  2. チューブ・カテーテル管理
  3. 点滴・注射・採血などの検査・服薬管理
- 身体の清潔保持、入浴介助
- 身の回りのお世話・相談
- 医療機関や他の介護サービスとの連絡調整



#### 利用者様の声



- あわーずの皆さんは、心がこもっていて、いつも親身になって考えてくれます。私たちの立場になってくれているのがよく分かります。
- 電話対応をしっかりとくれるし、時間変更もないので非常に助かります。
- ターミナルケアの対応がしっかりとっていて、不安が多いときも話を聞いてくれて非常に助かりました。
- 他事業所ではトラブルになった事案も、あわーずさんに依頼をするとトラブル無く対応していただけました。私たちへの対応が凄く丁寧で印象的でした。



### ◆訪問リハビリ

在宅で安心して暮らせるように、実生活に即した効果的なリハビリを提供いたします。具体的な目標を設定して、主治医の指示のもと、在宅生活を継続するために必要な機能訓練等を行います。

- 全身状態の確認
- 関節の動きや筋力の維持・改善
- 日常生活動作の練習や方法の指導
- 介助方法の検討・指導
- 言語障害の練習
- 生活環境のアドバイス
- 廃用性機能低下の予防・改善



#### 利用者様の声



- 利用者から見ると心がこもっている人とそうでない人はすぐに分かりますが、あわーずの皆さんには熱い思いがあって、凄く一生懸命に関わってくれるので心強いです。
- 小児のリハビリに対応してくれない事業所が多い中で、あわーずさんは対応してくださるのでいつも非常に助かっています。
- 以前は誤嚥性肺炎を繰り返し入院をしていましたが、あわーずの言語聴覚士さんにケアしていただき、現在は長い間入院とは無縁で食事も摂れています。
- 看護・リハビリサービスで いつもあわーずさんには大変お世話になっております。今度、50年来の親友にあわーずさんを紹介したいと思います。

### ◆居宅介護支援

住み慣れた在宅での生活をよりよくするために、サポートをさせていただく、介護支援専門員(ケアマネージャー)が相談者としてご自宅での生活を支援します。

- 市町村、保険医療福祉機関との連携
- 介護サービス提供事業所等との連携
- 居宅介護サービスケアプラン作成
- 介護に関わる相談
- 要介護認定の申請手続代行



#### 利用者様の声



- 訪問看護リハビリステーションが併設されているので、医療依存の高い方の相談もできるので、あわーずさんには依頼がしやすいです。
- 男性・女性双方のケアマネージャーさんが在籍しているからなので、より多様なケースに対応いただけました。



### 提供サービス（対象：福祉施設）

#### ◆医療連携契約

有料老人ホームなどの施設にご入居中の対象者様を訪問し、看護全般を提供します。

- 看護師・療法士との連携体制
- 週1～3回の定期訪問での健康管理・体操教室
- 医療受診の助言、服薬に関する助言  
（決定は本人または家族や施設との相談による）
- 病後ケアの助言・リハビリ状況への助言
- 24時間の連絡及び訪問体制にて、  
グループホーム運営をサポート
- 体操教室

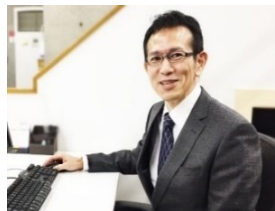


#### あわーずの『体操教室』とは

地域介護予防教室、グループホームのレクリエーション、介護職員向けの研修など、様々な形で理学療法士・作業療法士が「誰でもできる」「継続して出来る」プログラムを立てて実施。音楽を取り入れた脳活性化教室などもございます。

### 社会保険労務士

社会保険労務士法に基づいた国家資格者である社会保険労務士は、労働・社会保険に関する法律、人事・労務管理の専門家です。  
年金制度、成年後見制度、がん患者の就労支援等、一般的な訪問看護ステーションでは、フォローしきれない専門的支援が可能になります。



成年後見制度

介護保険・医療保険

障害年金

老齢年金

がん患者就労支援

要介護認定申請代行

ライフプラン相談

産業カウンセラー



### 自費サービス

#### ◆自費サービスとは

自費サービス・保険外サービスとは、各種保険が適応されないオーダーメイドサービスのことを指します。

各種保険が適応されるサービスは、直接本人の援助に該当する行為や日常生活の援助に該当する行為です。つまり利用者様以外の生活援助や個人の嗜好性を重視したサービス、必要以上のサービスには、各種保険は適応されません。

これに対して、自費サービス・保険外サービスとは、保険では手の届かない、個人の嗜好や、想いを支援するサービスです。自分の豊かな生活や生きがいのために全額自己負担でサービスを選択・購入するサービスのことを指します。





### 自費サービス ～ライフサポートコース～

#### ◆専門（訪問看護、訪問リハビリ）ケアサービス（医療行為 有）

主治医からの指示のもとに(医療行為に準ずる)以下の内容を行います。

介護・医療保険の訪問看護リハビリサービスは、毎月のご利用回数や滞在時間の上限、訪問場所等に制約がありますが、自費の専門ケアサービスであれば、そのような制約なくご利用いただけます。また、保険適用除外施設をご利用の方も、自費サービスなら医療行為を受けることが可能となります。

#### ● 訪問看護

##### ● 認知症の看護

認知症状に対する看護、介護相談  
生活リズム調整

##### ● 健康管理および状態観察

##### ● 精神・心理面の看護

不安定な精神、心理状態のケア

##### ● サービス導入に関する助言やケア

マネージャー等の関係者への連絡

##### ● 日常生活の看護

- ・ 食生活のケア
- ・ 清潔のケア
- ・ 寝たきりの予防ケア
- ・ 在宅療養環境の整備

##### ● 治療促進・症状緩和の為の看護

##### ● 終末期の看護

看取りのケア  
メンタル支援

##### ● 家庭看護のご指導

看護師に代わってご家族が  
ケアできるように説明・指導



### 自費サービス ～ライフサポートコース～

#### ● 訪問リハビリ

##### ● 在宅看護リハビリステーション

体位交換

日常生活動作訓練（食事、移動、排泄、入浴、歩行）

生活の自立支援

##### ◆生活サポートサービス（医療行為 無）

ご本人の身体面、精神面におかれる状況を把握し、ご家族に代わってご本人の想いをサポートいたします。以下のような生活サポートサービスを看護師やリハビリスタッフが提供致しますので、通院、外出、日常生活支援・見守り等も安心してお任せください。

#### ● サポート内容

● 留守番

● 買い物

● 墓参り

● 病院受診

● 散歩付き添い

● 家族相談サポート

● 冠婚葬祭の付き添い

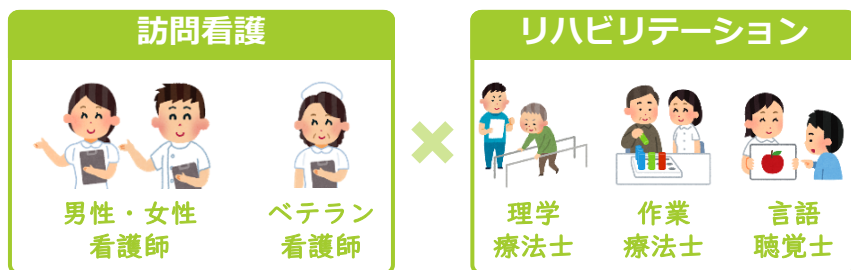
● 安否確認



### あわーずが選ばれる理由

#### ① 訪問看護&リハビリテーション

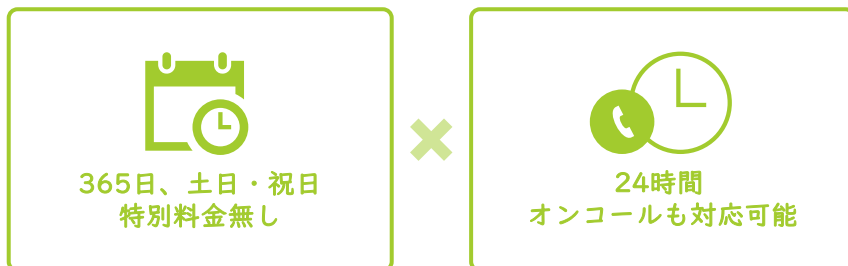
あわーずは訪問看護・リハビリスタッフによる訪問サービスを提供しています。ステーションには、経験豊富な看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士が在籍し、より多くの利用者様にご利用いただける体制となっております。



#### ② 365日24時間 緊急対応可能

土日・祝日も含めた365日対応可能です。休日料金はいただいております。また、24時間体制で運営しておりますので、オンコール対応も可能！

電話での相談と必要に応じて訪問させていただきます。





### あわーずが選ばれる理由

#### ③ 小児・精神も対応可能

##### ◆療育・子育てをサポートする、お母さんの味方！

そのお悩み、お母さんだけで悩まないで！  
ご一緒にそのお悩みを解決させていただきます。



##### 子育てしながらの療育に不安…

- ・そもそも子育てが始めて…。抱っこは？授乳は？このやり方で問題ない？
- ・子育ても療育も、覚えることが多くて大変。身近で気軽に相談できる人はいないかな…。

##### 一時的に子どもの面倒を見てほしい

- ・少しの時間でいいから体を休めたい。
- ・介護から離れて気分をリフレッシュしたい。
- ・外に出て定期的な用務を行ないたい。

##### 月1回だけでも訪問してほしい…

- ・通所リハビリ施設を利用しているけど、自宅でもできるリハビリはないの？併用して週1回、訪問リハビリをしてほしい。

##### 兄弟が多く手厚くケアできない…

- ・入浴や食事でケアが必要なのに若い兄弟のお世話もする必要があるので、毎日が大変…。
- ・一部だけでもお手伝いしてくれる人がいれば、すごく助かるのになあ…。

##### ◆従来の看護ケアに加えて「精神」の看護ケアも対応！

「精神科医療機関との連携が不十分」「精神科看護経験をもつスタッフが少ない」などの理由から、精神科訪問看護を行なえないステーションが多い中、あわーずは精神科訪問看護も受入れ対応しています。

専門スタッフが多数在籍しているため、精神科領域の利用者にも安心のサービスを提供することができます。

##### 従来の看護ケア

- ・ターミナルケア
- ・カテーテル
- ・褥瘡ケア
- ・服薬管理



##### 「精神」の看護ケア

- ・認知症
- ・統合失調症
- ・アルコール依存症



### あわーずが選ばれる理由

#### ④ 言語聴覚士が多数在籍

話す  
聞く

#### 言葉によるコミュニケーションをサポート！

##### ◎失語症のある方

- ・物の名前の理解、発語練習
- ・書字練習
- ・会話練習、代償手段の獲得練習

##### ◎構音障害のある方

- ・発声練習・発音の練習
- ・口腔機能の訓練
- ・話し方の工夫、指導

食べる

#### 嚙む・飲み込み改善をサポート！

##### ◎摂食・嚥下障害のある方

- ・摂食・嚥下練習
  - ・咳の練習
  - ・口腔ケアの実施とケア方法の助言・指導
- (むせた時、強く吐き出す練習)
- ・食事環境の設定、安全な食事の姿勢、食事形態、嚥下食の作り方、食事介助方法の指導、食具の検討など安全な食事環境を検討

考える

#### 記憶・意思・感情など脳の活性化をサポート！

##### ◎高次脳機能障害のある方

- ・記憶障害、注意障害、遂行機能障害、社会的行動障害、脳卒中などにより、記憶・意思・感情といった脳の機能に障害が現れる高次脳機能障害。こうした諸症状に対しても言語聴覚士は理学療法士・作業療法士とともに、チームで評価・機能訓練を行なっています。

#### ⑤ 綿密な情報交換により最適なサービスを提供

在宅医療では基本的に一人で訪問するため、スタッフの技量によってサービスが多少異なることがございます。

そこであわーずでは、ステーション内で情報を共有し、経験豊富なスタッフや様々な職種のスタッフから意見を交換し、より最適な処置を検討したうえでサービスを提供しております。

さらに、各ステーションとも情報交換・連携が可能なため、より正確で最適なサービスを提供することができます。



### あわーずが選ばれる理由

#### ⑥介護目線×医療目線による最適なサービス提供

あわーずには、看護・リハビリが共にお互いの領域外のことをスタッフ間ですぐに相談し合える環境があります。看護とリハビリを連携させることで対応できる範囲も広がり、よりご利用者のニーズに応えることができ、最適なサービスを提供することができます。

事例  
1

#### ベッドから離れて、お庭の花壇を見せたい

ご家族と自宅に住むAさんは訪問看護を利用。「車椅子に乗る時間も作ってあげたい」「元々は活発でお花の好きな人だったから庭を見せたい」という家族の希望がありました。

看護師一人では、うまく車椅子に移乗できない状態…。そこで、リハビリの担当者と協力して計画を立て、ケアマネジャーと相談し他職種にも来てもらい、車椅子移乗計画を企画・実行しました。



数ヶ月ぶりに外の風景・庭のお花を見ることができました。ご本人、ご家族の嬉しそうな顔は今でも忘れられません。次の目標は、みなんでお散歩です！



事例  
2

#### 状態をみてケアプランを変更。活動性低下に伴う褥瘡管理に対応

一人暮らしのBさんは、訪問リハビリサービスをご利用。リハビリ介入当初は、腰部・下肢の疼痛があるため、日中常は椅子に長座位の姿勢をとっており、活動性の低下が生じている状態。そのため、臀部に10mmほどの褥瘡が生じました。

プラン変更をケアマネや家族に促し、訪問看護も介入することを提案。

**訪問リハビリ** 下肢の筋力増強や歩行訓練を行ない、活動性を向上させ、生活範囲の拡大を目的とし支援していく方向性。

**訪問看護** 入浴や褥瘡の管理を目的とした支援内容

現在では褥瘡は治癒の状態へ！

訪問看護は一旦終了し、筋力の増加歩行の安定性向上などのため引き続きリハビリスタッフによる訪問サービスを行ないます。



### あわーずが選ばれる理由

#### ● 利用者様との関係性について

あわーずスタッフが協力して思い出を写真として残す取り組みを行っています。

☆訪問時に撮影した利用者様との写真も投稿しています。  
※利用者様、ご家族の方からの同意、ブログ、インスタに載せることの目的の説明を行っています。

#### 【利用者様、ご家族からの喜びの声】



写真を撮る機会が減っていたからこのような写真を撮ってもらって嬉しい。

いただいた写真を大事に飾ってます。



病気になってから外に出る機会も減っていたから、屋外での写真が貴重だった。亡くなった後葬儀場の受付に飾らせてもらった。いい写真だと褒められたので今も仏壇に飾ってます。



父親がお花大好きなので、スタッフの方に同行してもらいました。

久しぶりに父の笑顔が見れました。



### 医療系学生の実習受入れ・講師派遣

あわーずは訪問看護、訪問リハビリ歴10年以上のベテランがチームに在籍しているので、連携をとって訪問看護未経験の方の成長をサポートしています。

また、教育体制や受入体制も整えていますので、訪問看護未経験の方も不安なく安心して取り組める環境を整えています。

人材育成にも力を入れており、大学との連携も強化。  
2016年より『東京医科大学』の看護学科の実習生を受け入れを開始し、現在は5校受け入れを実施しています。

### 実習生受入

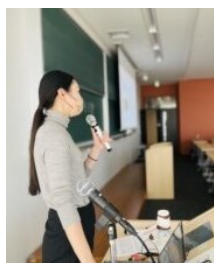
#### 【受け入れ実績校】

東京医科大学、昭和大学、順天堂大学  
武蔵野大学、東京純心大学等



### 講師派遣

#### 【受入れ大学での講義の依頼】



あわーずでは通常の訪問看護による支援の他にも、次世代の在宅医療人材を育成する取り組みにも積極的に参加しています！





## ケアマネジャー、ソーシャルワーカーとのコミュニケーション

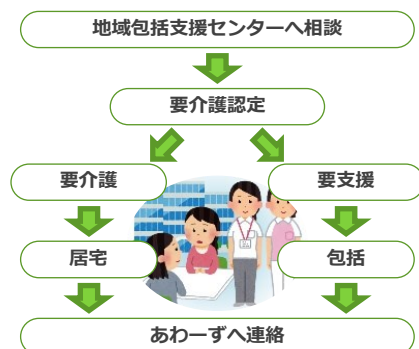
- ◆『地域のコンダクター』として、利用者様、ご家族、企業、地域の皆様をサポート

在宅で療養している方や、障がいをもった方のお宅や施設に伺い、ご家族やご本人と一緒に生活の方法を考え、安心して在宅での生活が送れるように支援します。また、ご家族やご本人の介護支援に留まらず、企業で勤める従業員に向けて介護に関する情報発信を行い、医療・介護施設や地域包括支援センター等の関連施設と連携を取りながら、自費サービスの推進も行います。ご家族やご本人、地域の皆様のより良い暮らしのため、『地域のコンダクター』として広く地域へ働きかけています。



### ◆ご依頼の基本的な流れ

#### 【主な経路①】



#### 【主な経路②】





## 利用者様目線のコミュニケーション



ケアする人・ケアされる人という関係ではなく、サービスの提供者とお客様の関係性を徹底し、利用者様が安心して気持ち良くサービスを受けていただける良い関係を築いていきます。良い関係を築くためにビジネスマナー研修やコミュニケーションスキル研修等、教育・研修教育制度に力を入れています。

## 訪問時『あわーずステーション通信』をお渡し。 丁寧な報告と定期的な訪問で信頼獲得



スタッフ紹介やセミナーの案内などの情報をお届けしている『あわーずステーション通信』。居宅支援事業所等の施設に訪問する際には、このステーション通信を持っています。定期的に新しい情報をお届けすることによって印象に残りやすくなることに加えて、ステーションの雰囲気やスタッフを利用者様やケアマネージャーの方々に効果的に知ってもらうことができます。利用者様を紹介していただいた後も、丁寧に作成した報告書を、直接医療スタッフが持参し状況を報告。定期的に訪問し、お困りごとがあれば、ご相談を承ります。

## 看護師・機能訓練士無料同行の実施。 密な連絡・報告で連携を強化



サービス向上を目的として、在宅療養診療所・在宅療養病院・往診専門医往診クリニック等の往診に無料で同行します。ステーションスタッフの看護技術・リハビリ技術の向上と共に、あわーずステーションへの訪問医師の信頼を獲得しています。また、利用者様と契約を結びサービスが開始した後も、主治医に利用者様の状態・経過の報告や連絡を密に行い、主治医との連携を大切にしています。

# 2023年1月～2024年2月振り返り ～ 私たちのステーションをより知ってください ～

安心

安全

安定





### 【目次】

- ・ 2023年1月 各ステーション 新年のご挨拶
- ・ 2023年2月 ブログ投稿内容振り返り
- ・ 2023年3月 各ステーションの🌸景色（ブログ・インスタ）
- ・ 2023年4月 八王子懇親会,築地サテライトOPEN!
- ・ 2023年5月 初リレーマラソン参加（新宿・江東ステーション）
- ・ 2023年6月 ブログ投稿内容振り返り
- ・ 2023年7月 幡ヶ谷サテライトOPEN
- ・ 2023年8月 ブログ投稿内容振り返り
- ・ 2023年9月 第2回八王子懇親会,福岡リレーマラソン参加
- ・ 2023年10月 第2回八王子懇親会
- ・ 2023年11月 小宮サテライトOPEN!,江東懇親会  
味スタリレーマラソン参加
- ・ 2023年12月 ブログ投稿内容振り返り
- ・ 2024年1月 各ステーション 新年のご挨拶
- ・ 2024年2月 ブログ投稿内容振り返り

2024年3月に向けて





## 各ステーション 新年のご挨拶



今年も変わらぬご愛顧のほど、何卒よろしくお願い申し上げます 🐰



今年もあわーず八王子ステーションの情報、訪問での出来事など、訪問看護の魅力をお伝えしていきます。

あわーず江東は昨年以上に皆様に寄り添った質の高いサービス提供を目指していきます 🍀





【八王子ステーション】 2人揃って誕生日おめでとうございます 🌸



責任者とスタッフが同じ誕生日 🌸 おめでとうございます。

【新宿ステーション】 お昼休憩の食レポ第1弾 🍜 幡ヶ谷 たけ虎



今回はお昼休みの食レポ第1弾 ! 幡ヶ谷にあるラーメン屋【たけ虎】をご紹介します ✨  
150食限定でなくなり次第終了 🙌  
化学調味料を使用しない無添加ラーメンで健康にも 🍌





## 各ステーションの🌸景色

【新宿ステーション】ご家族様の希望に寄り添って…



娘様がお父様がお花が大好きなので“桜を  
観に行かせたい”と希望されており、リスク  
を承知した上で他訪問看護ステーションの  
看護師様とあわーずのリハビリスタッフ2  
名

と一緒に同行し桜を観てきました🌸  
桜を見て🌸ご本人様、娘様の表情も和らい  
でいました🌟

ご家族様の希望に寄り添えた幸せなひと  
ときでした👏

【八王子ステーション】  
フォトコンテスト



スタッフから今年の桜の写真を撮って  
もらい、スタッフから良いと思った  
写真1枚に投票してもらいました。

【江東ステーション】  
利用者様と花見へ



毎年、この時期になると1人では  
外出ができないため、リハビリの  
時間に一緒に桜を見に行っています🌟





# あわーず東京江東訪問看護 リハビリステーション 築地サテライト

2023年  
4月1日  
オープン

住所：中央区明石町5-13  
シャルマン築地明石町407  
TEL：03-6869-0337  
FAX：03-6807-0129



あわーず  
築地サテライト  
Instagram  
グラム



[https://instagram.com/ours\\_tokyo\\_tsukiji\\_satellite](https://instagram.com/ours_tokyo_tsukiji_satellite)



## スタッフ総勢45名体制！

常勤看護師 5名 ・ リハビリスタッフ4名  
非常勤スタッフ 看護師13名・PT15名・OT3名・ST5名在籍





### 【八王子ステーション】懇親会開催しました



八王子ステーションスタッフ中心に約50人が参加しました。  
そのうち1/3はスタッフの子供達。  
普段子供がいると外食に行っても周りの人に気をを使うのですが、  
この日ばかりは子供達を解放状態😄これこそがあわーず八王子です。  
社長ご馳走様でした！

### 【新宿ステーション】実習生受け入れ開始！



武蔵野大学の看護学生さんを受け入れて、訪問看護の実習スタートです！  
若々しく、夢溢れる学生さんはステーション内に爽やかな風を吹かせて  
くれています😊



## 06. あわーず振り返り 2023年5月NO.1



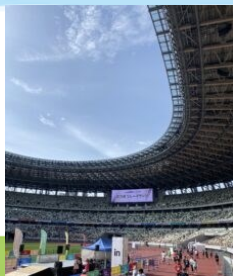
江東・新宿ステーションメンバー10名  
で5月28日（日）国立競技場で行われた  
さつきリレーマラソンに出場しました 🏃‍♀️ 🏃‍♂️ ♀



当日は天気にも恵まれ絶好のリレーマラソン日和でした



国立競技場で仲間と楽しい  
思い出を作ろう！  
リレーマラソンは走る距離、  
順番も自由なので誰でも  
気軽に参加できます。  
仲間と走る特別な一日。  
特別な42.195km。



大会当日までに各々で練習！

- ・仕事終わりに走ったり 🏃‍♂️
- ・休日に走ったり 🏃‍♂️
- ・1キロ走るのが限界などの声が聞こえたり 🌧️

当初目標タイムは5時間以内に完走することでした 🕒

### 【走り終えて…】

- ・念願の国立競技場で走れたこと 🌱
- ・皆さんの100%以上の力のある走りが見れたこと 🌱
- ・チーム一体となって応援し、タスキをつないで完走したこと 🌱



**チーム  
一体感！**

練習した日々の  
苦労も忘れて充実  
した1日を過ごす  
ことができました 🌱



森のビアガーデンバーベ  
キュー2時間食べ飲み放題で  
打ち上げをしました 🍷 🍖 ♀  
次回もチャレンジします 🏃‍♀️





### 【江東ステーション】大学講義デビュー!!



5月9日（火）河村PTが東京医科大学にて講義を行いました。

講義の内容は

『在宅療養者の日常生活の維持向上に向けたリハビリテーションを理解し、運動機能や呼吸機能のリハビリテーションの実践を学ぶ』でした。

### 【全ステーション】管理者会議に参加しました



5月17日（水）第7回あわーず訪問看護管理者・リハビリリーダー・居宅管理者の合同会議を開催しました。





### 【江東ステーション】福井さん入職OJT,河村PT 勉強会実施！



5月入職の福井さんのOJTを行いました 🍀



非常勤スタッフから今後呼吸器を見ていきたいので、勉強会を実施してほしいと要望があり実施しました 🍀

### 【新宿ステーション】あわーず男旅～in北海道 🇯🇵



並松管理者（江東ステーション）、東海林（新宿ステーション）、河村リハビリ統括マネージャー（江東ステーション）、坂本統括マネージャー（新宿・江東兼務）原山リハビリスタッフ（新宿ステーション）の5名が参加しました 😊

### 【八王子ステーション】大好評！シェアシリーズ



東京都からの無償譲渡食料品を利用者様へ持参しました！





# あわーず東京訪問看護 リハビリステーション 幡ヶ谷サテライト

2023年  
7月1日  
オープン

住所：〒151-0072  
渋谷区幡ヶ谷1-5  
エヴァーグリーン幡ヶ谷  
802号室  
TEL：03-6869-7677  
FAX：03-6869-7657



あわーず  
幡ヶ谷サテライト  
インスタ  
グラム



[https://instagram.com/ours\\_tokyo\\_hatagaya\\_satellite](https://instagram.com/ours_tokyo_hatagaya_satellite)



## スタッフ総勢50名体制！

常勤看護師 4名・リハビリスタッフ 3名  
非常勤スタッフ 看護師 17名・PT 11名・OT 8名・ST 7名在籍





## 【幡ヶ谷サテライト決起会】

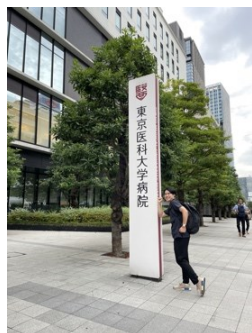
燃えよ、あわーず決起会 🔥 いざ、キックオフ 🏃♂️



あわーず訪問看護リハビリステーション  
・江東ステーション築地サテライト  
・新宿ステーション幡ヶ谷サテライト  
のオープンを記念しあわーず関係者が  
集い決起会を行いました！

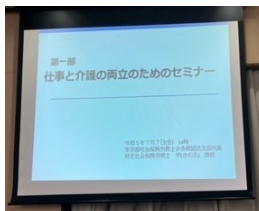
代表の藤田さんをはじめ、みなさんの  
熱いメッセージにますますあわーずの  
発展を感じざるを得ませんでした 🔥

## 【新宿ステーション】 東京医科大学病院へ交流会 兼講習会に参加しました！



在宅医療は奥が深いと改めて認識しました。  
訪問看護ステーションにも管理栄養士が常駐  
する日が来るのでしょうか。そう遠くない  
未来な気がしました。

## 【八王子ステーション】 「仕事と介護のためのセミナー ・相談会」に参加しました



あわーず福利厚生課の活動として、  
八王子で開催されたセミナーに  
参加しました。  
介護で離職についてお悩みの方  
☞ あわーず福利厚生課まで  
お気軽にお問い合わせください



## 06. あわーず振り返り 2023年8月



【八王子ステーション】素敵なポーチ頂きました 😊



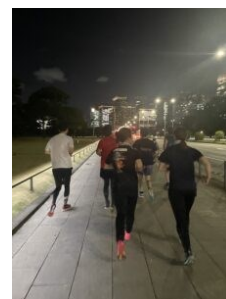
利用者さんから手作りポーチを沢山頂きました 😊 クオリティーが高く大好評。

【江東ステーション】 ✨新加入 ✨ 医療総務スタッフ OJT研修



OJTも踏まえて、一緒にお仕事をさせていただきました 🙌 ♂

【新宿ステーション】（初）皇居マラソン



皇居周りのランニングコースは公道を挟まないの、信号で立ち止まるといった必要もなくとても走りやすい、1周5kmのコースとなっています。





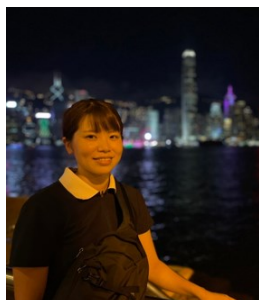
### 【江東ステーション】送別会 🎉 という名の楽しい交流会 🎉



先日、8月末でご休職されます  
非常勤スタッフの方の送別会が  
開かれました 🎉

とはいっても日程が合えばまた  
お顔を出して下さるとの事で、  
楽しい交流会になりました(笑)

### 【新宿ステーション】スマイル100点セラピスト登場！ (非常勤PT)



今回は、私たちのステーションで  
大人気のリハビリスタッフをご紹介！  
スマイル100点◎  
道順（どうじゅん）PTです！  
※PT・・・フィジカルセラピスト  
（理学療法士）

この夏、香港旅行をしたそうで画像  
と感想をいただいたのでご紹介します

### 【八王子ステーション】2ヶ月後→よくなりました



2ヶ月前はほとんどベッド生活でしたが、  
今日は、🚶→歩行器移動→ダイニングの  
🚲まで移動できました。向上、向上！

お持ちのものは、他利用者さんから  
頂いたものをお持ちしました。





### 【八王子ステーション】歓迎会+第2回懇親会 🍷



何の会？

写真だけ見ると何の会か謎ですが、あわーず八王子ステーションの歓迎会+懇親会の写真です。

大人の数より子供の方が多いという定番の会。

今回は子供だけでなく家族全員で参加もあり賑やかな懇親会でした。  
これぞあわーず東京八王子訪問看護・リハビリステーションです。

社長ご馳走様でした！

一緒に楽しく仕事したい看護師・リハビリ・ケアマネ募集しております



興味のある方は採用情報ご覧ください。





**参加  
2回目!**

9月24日（日）福岡リレーマラソン  
に出場 🏃 🏃 ♀ 🐣

福岡リレーマラソン出発編 🏃 !



9/24(日)開催の福岡リレーマラソン  
に参加するため福岡からお届けです 🥰

新宿ステーション、江東ステーション  
合同で42.195kmを  
9人でリレー式で完走を目指します!  
観光地として有名な門司港（もじこう）  
で記念撮影 📷 しました。

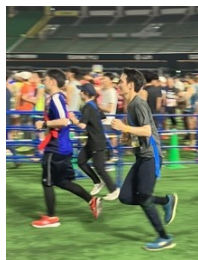
福岡リレーマラソン完走編!!



福岡PayPayドームで開催された、  
リレーマラソンは無事完走  
しましたー!!

計9名でタスキを繋ぎ、  
42.195km  
を3時間半で走り切りました!

ドームは屋根が閉まっており、  
空調も効いていて、快適に過ごす  
ことができました 🥰



打ち上げで焼き鳥屋さんで  
健闘を讃えあいました!!





### 【八王子ステーション】21歳の誕生日!?



誕生日おめでとう 🎂  
管理者からスタッフへ誕生日プレゼント。

自称21歳の誕生日 🎂  
ちょっと無理があるのでは・・・。

管理者からのプレゼントはお酒率が高いです 😊

### 【新宿ステーション】医療EXPO in幕張メッセ!!



10/12(木)は千葉県にあります幕張メッセ  
で医療EXPOに行ってきました!

広大なフロアの端から端までぎっしりと  
医療に関する企業が出展されていました!!

『健康サポート』『病院』『クリニック』  
『感染対策』『次世代薬局』『介護&看護』  
の6つの大きなブースに分かれて  
構成されていました!

### 【江東ステーション】人工呼吸器勉強会



昨日営業時間終了後に人工呼吸器  
勉強会を実施しました!

訪問看護師、リハビリスタッフが  
呼吸機能のケアを提供する際には、  
在宅で使用される医療機器に関する  
知識と管理の技術が必要です。





# あわーず東京八王子訪問看護 リハビリステーション 小宮サテライト

2023年  
11月1日  
オープン

住所：〒192-0031 八王子市小宮町932  
サンケー・コーポ小宮 B101  
TEL：050-6865-5000  
FAX：050-6865-5001



## スタッフ総勢35名体制！

常勤看護師 8名・リハビリスタッフ 5名  
非常勤スタッフ 看護師 13名・PT 7名・OT 1名・ST 1名在籍





## 【新宿ステーション】精神科看護訪問が可能になりました！



今後は精神疾患を抱える利用者様の訪問も単独で行くことができます。

※精神訪問看護研修会受講費用は会社で全額負担してくれました☀️

理学療法士の道順さんもお祝いしてくれました🥰

※道順さんは週1回の非常勤PTで群馬県高崎駅から通勤しています👏♂️

## 【江東ステーション】富士山マラソン2023完走🎉



11月26日（日）富士山マラソン2023にあわーずに8月1日から入職した高校時代からの友人高崎PTと参加しました👏  
2人とも無事完走する事が出来き完走した方がもらえる完走メダルも頂きました！👏

## 【八王子ステーション】プレゼント贈呈



管理者から誕生日プレゼント🎁

鍵をなくさないようにはキーホルダー

31歳まだまだ世の為人の為に働いてもらいますよ～🥰





【江東ステーション】11月9日（木）歓迎会＆懇親会＆送別会



- ・7月 勝海NS 8月 高崎PT 9月紫藤OT 10月塩沢PT4名の方の歓迎会
  - ・江東ステーション移転1周年
  - ・藤原NS送別会
- を兼ねてステーション内で懇親会をしました。参加者30名（お子様9名）





**参加  
3回目！**

## TOKYO ROKUTAI FES 2023 リレーマラソンあわーず2チーム参加



11月19日（日）味の素スタジアムにて実施  
しましたTOKYO ROKUTAI FES 2023  
リレーマラソン ♀ ♂  
にあわーずで2チーム参加しました 🍀

当日は天気にも恵まれ絶好のリレーマラソン日和でした ☀

今回で3回目のリレーマラソン参加になります！

新宿ステーションチーム  
新宿、江東スタッフ9名  
・常勤スタッフ6名,  
・非常勤スタッフ2名,  
・常勤スタッフご家族1名  
のチーム構成です

江東ステーションチーム  
江東スタッフ6名  
・常勤スタッフ5名  
・非常勤スタッフご家族1名  
今回の江東チームは過去最少人数  
での参加になります。

目標！3時間26分27秒更新



結果記録更新！3時間23分29秒でした 🍀

目標！3時間30分以内！

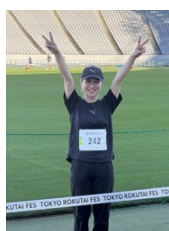


結果は3時間28分40秒でした(๑)



2チームとも健闘を  
たたえ合い祝杯を  
あげました 🍀

次回は2024年！  
暖かくなってきたら  
参戦します 🍀



看護師藤原さん  
感動のラストラン  
ありがとう 🍀 🍀 🍀





ビンゴ大会終了後  
スタッフで打ち上げ  
Xmasパーティー

年賀状、ポストカードにQRコード  
を貼っています。  
関連事業所様、利用者様へお届けします😊

今年もありがとうございました。

良いお年をお迎えください。

あわ〜東京八王子訪問看護センターハビリステーション  
居宅介護支援ステーション

2024年もよろしくお願いいたします😊





あわーず東京八王子訪問看護リハビリステーション スタッフ一同

新年明けまして  
おめでとうございます 🌱

ブログ見てくださり  
ありがとうございます！

今年一年皆様が健康で  
良い年になりますように。

2024年もよろしくお願い致します。



あわーず東京訪問看護リハビリステーション スタッフ一同

謹んで新春をお祝い申し上げます 🌱

旧年中は大変お世話になり、  
誠にありがとうございました。

今年も変わらぬご愛顧のほど、  
何卒よろしくお願い申し上げます 🌱



あわーず東京江東訪問看護リハビリステーション スタッフ一同

あけましておめでとうございます 🇯🇵

昨年は大変お世話になりました。

本年もどうぞよろしくお願い  
いたします 🧑🏻♂️

あわーず江東は昨年以上に皆様に寄り  
添った質の高いサービス提供を目指し  
ていきます 🧡





### 【江東ステーション】帰省録第②弾 パート1 ✈



みなさんこんにちは！あわーず江東の福井です！

暖かくなってきたかと思ったら大寒波でもう体はガタガタですね…🥶みなさん体調管理には十分お気をつけください🌞♂

今回は、河村PTと高崎PTと一緒に帰省されたので、大分県別府市の帰省録を前半・後半と2週に分けてご紹介したいと思います！

### 【八王子ステーション】良いサービスを提供するために



ケースカンファレンス中の様子です。  
今回のテーマは急変時の対応について。

訪問看護は一人で対応しなければいけない場面が多いため、後になってこれで本当によかったのか？と悩んでしまうことがあります。  
そのために有効なのはケースカンファレンス。  
みんなで意見を出し合うことで、考え方の幅が広がります。

### 【新宿ステーション】都県を超えて六里の道のり



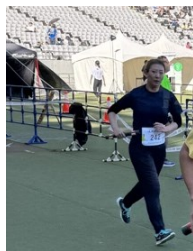
ご無沙汰しております！看護師の小池です🥰

新宿より電車で約1時間🚆  
澄み渡る青空の下、此度の訪問先は所沢市！  
最寄り『航空公園』駅です！

明治時代、日本初の飛行場が作られた場所が、この『航空公園』。  
駅の広場には飛行機のオブジェが鎮座しております🛩



# あわーずは2024年も公私 ともに走り続けます！



# 新人事制度紹介

安心

安全

安定





- ・ あわーずのキャリア
- ・ 職種別キャリアイメージ,職位名変更
- ・ 各キャリアにおける定義の構造
- ・ 各キャリアにおける定義  
専門キャリアステージ  
ケアマネジャー・バックオフィススタッフ定義
- ・ 新しい評価体系
- ・ 評価方法と評価基準
- ・ 医療介護職の創業支援

## 07. 新人事制度

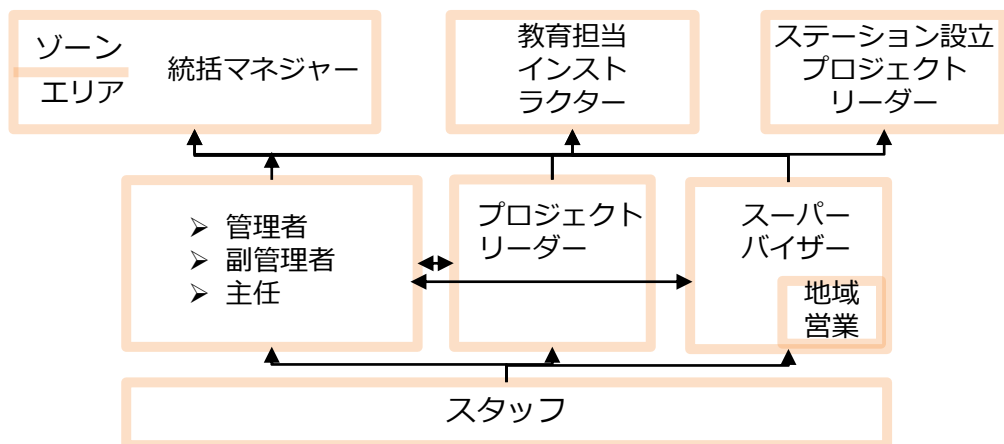


### ・あわーずのキャリア

マネジメントキャリア

←専門キャリア→

ステーション経営

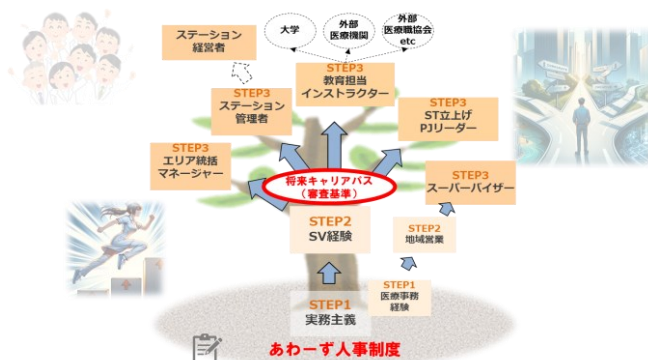


あわーずにおいては、スタッフ皆さんの将来を見据えて、個人の強みや興味を活かすために、複数のキャリアのステージを用意しました。

ご自身の今後のキャリアを見据えて、それぞれのルートをステップアップしてください。そのために会社も支援をいたします。

ステップアップしていくに当たっては、経験、実績も必要でそれが、今後の皆さんの自信と力となりますので、積極的に取り組んでください。

具体的には、上図（イメージ）がキャリアルートとなり、大きく分けてマネジメントと専門のキャリアがあります。専門キャリアについては、個人の特性に応じて活躍できる場を選択してください。



## 07. 新人事制度



### ・職種別キャリアイメージ

- それぞれの職種の特性を活かすキャリアルートを用意しました

<div>ST経営</div> <div>エリア統括Mg</div> <div>管理者</div> <div>副管理者</div> <div>スタッフ</div>	<div>・教育担当 インストラクター ・ST設立 PJL</div> <div>エリア統括Mg</div> <div>副管理者</div> <div>主任</div> <div>スタッフ</div>	<div>・教育担当 インストラクター ・ST設立 PJL</div> <div>エリア統括Mg</div> <div>管理者 (居宅介護 支援事業所)</div> <div>スタッフ</div>	<div>SV</div> <div>地域営業</div> <div>スタッフ</div>
看護師	リハビリスタッフ	ケアマネジャー	バックオフィススタッフ

### ・職位名変更

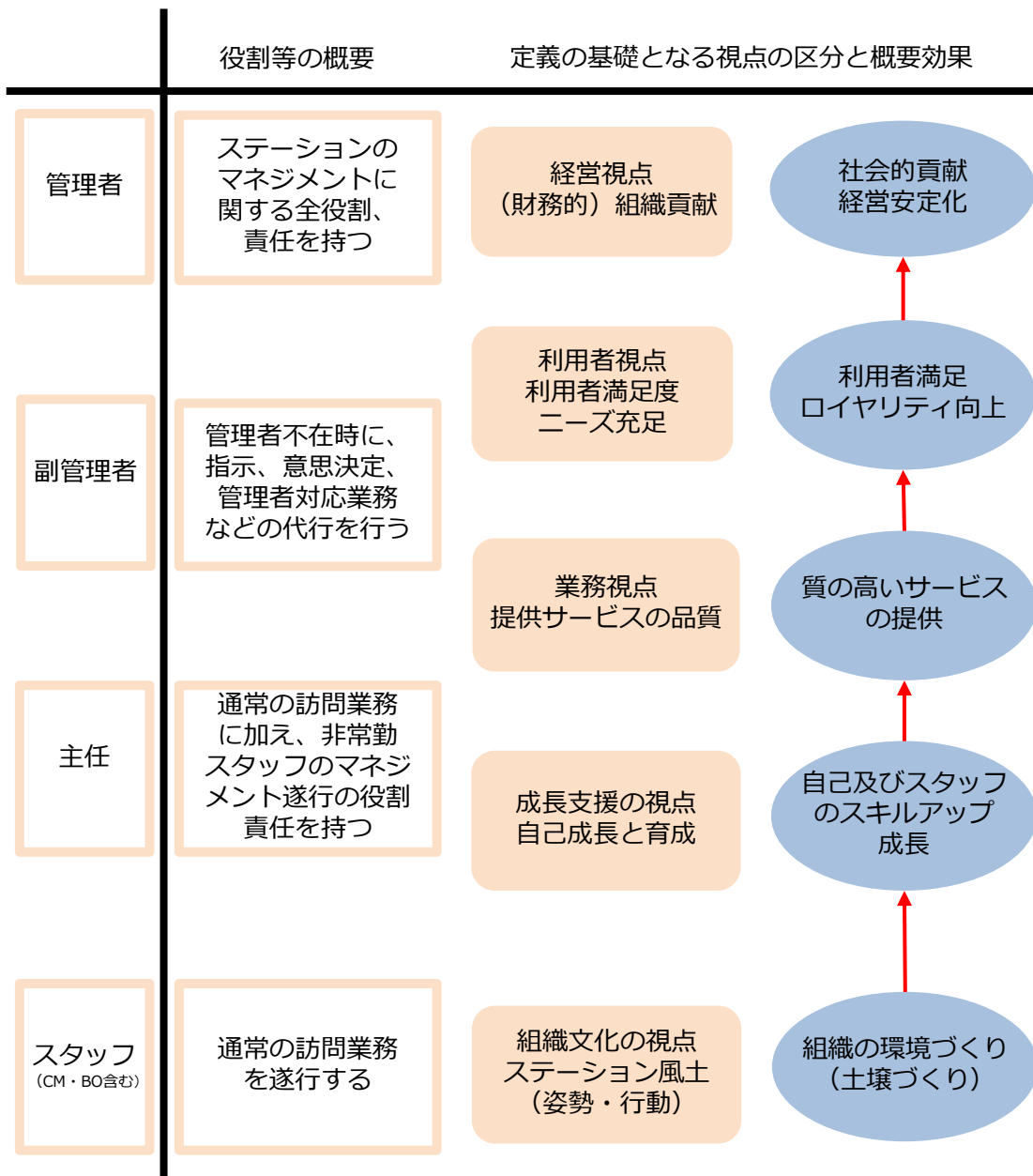
- 今回の制度改定において役職名（職位名）が変更となります。
- それに伴い、役職の定義等についても見直しを実施しました。

現状役職名		新役職名（改定案）
統括マネージャー 統括リハビリリーダー	➡	統括マネージャー (看護師、リハ、SV,医療事務も対象)
管理者	➡	管理者 (看護師のみ)
副管理者 管理者代行 管理者補佐 リハリーダー	➡	副管理者 (リハも対象) ※リハでも看護管理者業務の時限的に代行ができる
非常勤 ユニットリーダー	➡	主任
看護師 リハビリスタッフ	➡	スタッフ

## 07. 新人事制度



- ・各キャリアにおける定義の構造
- 各役職（職位）における定義の概要となります。





## ・各キャリアにおける定義

役職名	役割定義概要	定義視点	役割定義詳細	定義キーワード
<b>管理者</b> (看護師のみ)	ステーションのマネジメントに関する全役割、責任を持つ	ステーション経営視点	・ステーションの財務的安定と成長目標の実現 (売上・利益の安定と成長目標) ・ステーション方針（経営視点・利用者視点・業務視点・成長支援視点・組織文化の視点の各方針）の立案・実施	・ステーション安定経営 ・ステーション方針と実現
		利用者視点	・ステーション利用者全体のニーズへの対応と満足度の向上	・利用者・家族の要望把握 ・利用者・家族目線のコミュニケーション ・利用者・家族への配慮による接遇・態度
		業務視点	・ステーション提供の総合的サービスの見直しと継続的改善 ・自己の提供サービスの向上	・ステーションサービスの改善・向上 ・利用者目線と自己の振り返りによるサービスの改善・向上
		成長支援の視点	・スタッフの育成計画 ・スタッフの経験による成長機会の提供・成長支援	・スタッフ育成計画 ・スタッフ育成と支援
		組織文化の視点	・オープンマインドによるコミュニケーション ・安心安全性のある職場づくり	・スタッフとのコミュニケーション ・自己のオープン ・傾聴 ・素直な受け止め（受容） ・連携・協働による業務遂行
<b>副管理者</b> (リハも対象) ※リハでも看護管理者業務の時限的に代行ができる	管理者不在時に、指示、意思決定、管理者対応業務などの代行を行う	ステーション経営視点	・ステーション目標の実行・貢献（自己・組織）	・自己目標の達成による貢献 ・ステーション目標達成
		利用者視点	・方針に基づく利用者ニーズの対応と満足度の向上 ・方針に基づくスタッフの利用者対応のサービス品質管理および支援	・利用者・家族の要望把握 ・利用者・家族目線のコミュニケーション ・利用者・家族への配慮による接遇・態度
		業務視点	・管理者不在時における管理者業務の時限的代行 ・方針に基づく自己の提供サービスの改善および向上	・管理者代行 ・利用者目線と自己の振り返りによるサービスの改善・向上
		成長支援の視点	・方針に基づく育成計画に基づくスタッフの育成および成長支援 ・自己の医療業務スキルの向上	・スタッフ育成と支援 ・自己医療業務スキル向上
		組織文化の視点	・オープンマインドによるコミュニケーション ・方針に基づく安心安全性のある職場づくり	・スタッフとのコミュニケーション ・自己のオープン ・傾聴 ・素直な受け止め（受容） ・連携・協働による業務遂行

# 07. 新人事制度



## ・各キャリアにおける定義

役職名	役割定義概要	定義視点	役割定義詳細	定義キーワード
主任	通常の訪問業務に加え、非常勤スタッフのマネジメント遂行の役割責任を持つ	ステーション経営視点	・ステーション目標への貢献 (自己目標による貢献)	・自己目標の達成による貢献
		利用者視点	・方針に基づく利用者ニーズの対応と満足度の向上 ・方針に基づく非常勤スタッフの利用者対応のサービス品質管理および支援	・利用者・家族の要望把握 ・利用者・家族目線のコミュニケーション ・利用者・家族への配慮による接遇・態度
		業務視点	・方針に基づく自己の提供サービスの改善および向上	・利用者目線と自己の振り返りによるサービスの改善・向上
		成長支援の視点	・非常勤スタッフの育成および成長支援 ・自己の医療業務スキルの向上	・非常勤スタッフ育成と支援 ・自己医療業務スキル向上
		組織文化の視点	・オープンマインドによるコミュニケーション	・スタッフとのコミュニケーション ・自己のオープン ・傾聴 ・素直な受け止め（受容） ・連携・協働による業務遂行
スタッフ	通常の訪問業務を遂行する	ステーション経営視点	・ステーション目標への貢献 (自己目標による貢献)	・自己目標の達成による貢献
		利用者視点	・方針に基づく利用者ニーズの対応と満足度の向上	・利用者・家族の要望把握 ・利用者・家族目線のコミュニケーション ・利用者・家族への配慮による接遇・態度
		業務視点	・方針に基づく自己の提供サービスの改善および向上	・利用者目線と自己の振り返りによるサービスの改善・向上
		成長支援の視点	・自己の医療業務スキルの向上	・自己医療業務スキル向上
		組織文化の視点	・オープンマインドによるコミュニケーション	・スタッフとのコミュニケーション ・自己のオープン ・傾聴 ・素直な受け止め（受容） ・連携・協働による業務遂行



## ・専門キャリアステージ

役職名	役割定義概要
<b>統括 マネジャー</b>	担当ゾーンまたはエリアにおける総合支援 ・スーパーバイザー、ステーションの運営支援 ・経営方針の浸透、実現支援 ・現状把握と本社との連携
<b>教育担当 インストラクター</b>	社内外における医療サービスの質の向上に関する教育研修実施 ・社内における医療サービスの向上およびスタッフ育成のための教育研修の企画・実施 ・社外における医療サービス関連教育及び研修の企画・実施
<b>ステーション設立 プロジェクト リーダー</b>	在宅医療の拡大・推進のためのステーション設立プロジェクトの責任者 ・全国展開における企画・立案・推進 ・ステーション設立におけるプロジェクトマネジメント ※プロジェクトマネジメント・・・リスク管理・スコープ管理・スケジュール管理・コスト管理・サービス品質管理・人的リソース管理・コミュニケーション管理・調達管理・ステークホルダー管理を実施
<b>スーパー バイザー (SV)</b>	担当ステーションの管理者等の支援（相談・助言支援） ・担当ステーションの経営・運営・業務・利用者様確保・増収や財務等に関する管理者支援 ・自己の業務経験を活かし、管理者およびリーダー等とともに現場医療スタッフの支援 ※各支援を自己の業務経験・知識等により実施
<b>プロジェクト リーダー</b>	ステーション内または近隣ステーションにおける横断的プロジェクトの推進責任者 ・ステーション内における重要課題（現在および将来に向けて）解決の推進 ・近隣ステーション共通重要課題（現在および将来に向けて）解決の推進
<b>地域営業</b>	ステーションの利用者拡大 ・自己の経験・知識を活かし、利用者拡大のための活動 ・各地域との関係性強化 ・現場との連携による拡大に関わる幅広い活動



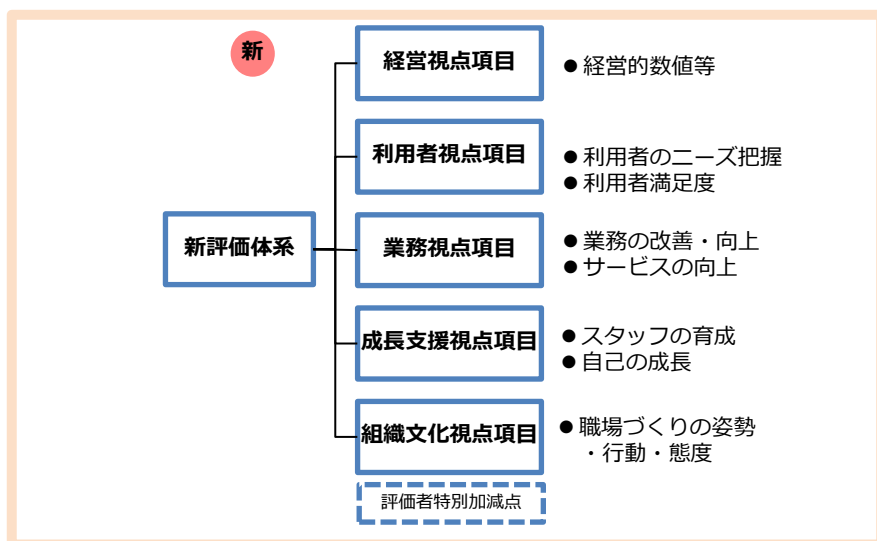
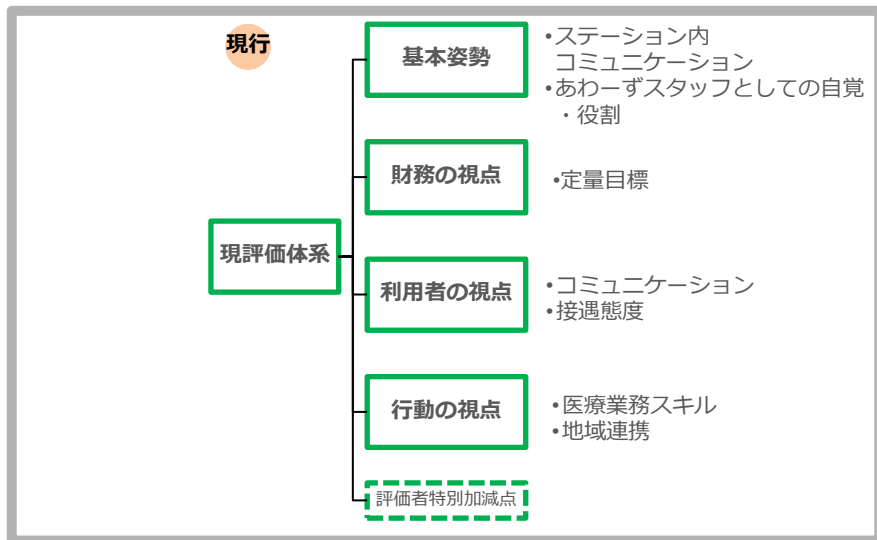
## ・ケアマネジャー・バックオフィススタッフ定義

役職名	役割定義概要	定義視点	役割定義詳細	定義キーワード
ケアマネジャー	主要業務の推進 ・相談対応・ヒアリング等に基づく最適なケアプラン作成 ・関係機関等との調整 ・利用者の生活支援 ・ステーション内の管理者、医療スタッフとの連携等	経営視点	・組織目標への貢献 (自己目標による貢献)	・自己目標の達成による貢献
		利用者視点	・利用者ニーズに合ったケアプラン、支援による満足度の向上	・利用者・家族の相談・要望把握 ・利用者・家族目線のコミュニケーション ・利用者・家族への配慮による接遇・態度 ・ケアプラン満足度 (中止・変更等がない)
		業務視点	・自己の提供サービスの改善および向上	・利用者目線とプランの改善・向上 ・利用者目線と提供サービス(利用率)改善・向上 ・自己業務の改善・効率化・向上
		成長支援の視点	・自己の業務スキルの向上	・自己業務スキル向上
		組織文化の視点	・オープンマインドによるコミュニケーション	・スタッフとのコミュニケーション ・自己のオープン ・傾聴 ・素直な受け止め(受容) ・連携・協働による業務遂行

役職名	役割定義概要	定義視点	役割定義詳細	定義キーワード
BO バック オフィス スタッフ	主要業務の推進 ・レセプト、請求書など医療関連事務 ・報告書作成・契約書など各種書類作成 ・物品管理 ・医療関連施設へのマーケティング活動	経営視点	(SV対象)・ステーション売上目標 (SV対象)・医療関連施設へのマーケティング活動	(SV対象)・ステーション売上目標達成支援 (SV対象)・医療施設マーケティング
		社内顧客視点	・ステーション管理者への根拠のある・的確・確実な情報(報告書)等の提供	・管理者提供データの分析・課題抽出 ・有用な報告書等の作成・提供 ・タイムリーな提供
		業務視点	・自己医療関連事務(レセプト請求等)の改善および向上	・自己医療関連事務(レセプト請求等)のクオリティ改善
		成長支援の視点	・自己の業務スキルの向上	・自己業務スキル向上
		組織文化の視点	・オープンマインドによるコミュニケーション	・スタッフとのコミュニケーション ・自己のオープン ・傾聴 ・素直な受け止め(受容) ・連携・協働による業務遂行



- ・新しい評価体系
- 評価体系については、現行の評価体系をおおむね踏襲する形で移行します。
- ただし、評価する項目について見直し、追加、修正等を行っています。



## 07. 新人事制度



### ・評価方法と評価基準

#### 被評価者（スタッフ）

- ① 被評価者は、各項目の指標と評価基準に基づいて評価表の本人評価を行います。
- ② 各項目について、「※目標達成のためにしたこと」も大切な内容ですので、具体的に、どのようなことを行ったか、取り組んだか、を具体的に記入してください。
- ①と②の内容が評価にとって大切な情報（内容）となります。

評価項目	評価指標	評価基準				2024年4月～2025年3月振り返り本人総算			
		4点	3点	2点	1点	コメント	本人評価	3点未満の理由（氏名点）	※目標達成のためにしたこと
経営視点	経営視点 合計						0.00		
利用者視点	利用者視点 合計						4		
業務視点	業務視点 合計						①		②
成長支援視点	成長支援視点 合計						3		
組織文化視点	組織文化視点 合計						1		

#### 評価者

- ① 評価者は、被評価者が自己評価（本人評価）した点数（内容）に相違がないことを確認します。
- ② 本人評価の評価点と被評価者本人が記入してきた「※目標達成のためにしたこと」を確認します。
- ③ 本人評価点と「※目標達成のためにしたこと」に基づいて評価者としての評価（評価点）を行います。

4点	3点	2点	1点
周りから認められるレベル 120%以上	出来た 100%以上	概ね出来た 80%以上	やや不十分 80%未満

評価項目	評価指標	評価基準				2024年4月～2025年3月振り返り本人総算				振り返り評価者総算	
		4点	3点	2点	1点	コメント	本人評価	3点未満の理由（氏名点）	※目標達成のためにしたこと	評価者評価	評価者コメント
経営視点	経営視点 合計						0.00			0.00	0.00
利用者視点	利用者視点 合計						4			0.00	0.00
業務視点	業務視点 合計						①		②	0.00	0.00
成長支援視点	成長支援視点 合計						3			0.00	0.00
組織文化視点	組織文化視点 合計						1			0.00	0.00
特別評価	特別評価 合計						0.00			0.00	0.00
特別加算点	特別加算点 合計						0.00			0.00	0.00



- ・医療介護職の創業支援

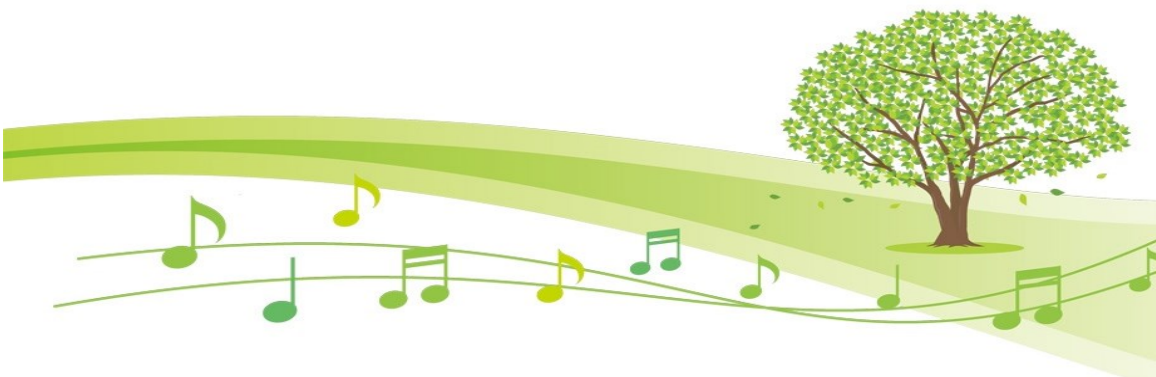
### 医療介護職の独立開業も全面支援

勤務期間における実績やスキルを元に基準をクリアした独立希望者に、事業プランを共に考えながら、あわ—ずの知識・経験を活かして独立支援します。

#### <支援内容>

- ・事業計画策定  
⇒エリアやサービス領域に応じて、マーケティング分析などおこないながら事業計画を立案します。
- ・出資、資金調達支援  
⇒創業に必要な資金の調達などをバックアップします。
- ・事業推進連携  
⇒あわ—ず本体とマーケティング活動や採用活動、人材育成の連携をとり、営業、組織開発をします。
- ・バックオフィス支援  
⇒医療サービスに注力しやすくするために医療事務、請求、手続きなどの業務代行を行います。

「あわ—ずは医療スタッフのキャリアアップを第一に考え、保有するリソースを提供しながら、地域貢献を推進します」



# 人材育成メニュー一覧

## 職種別キャリアアッププラン

安心

安全

安定





- 08. あわーず人材育成メニューの特徴
- 09. コンテンツカテゴリー
- 10. 医療向け研修カリキュラム一覧
- 11. 医療向け研修カテゴリー 研修・勉強会
- 12. 医療知識スキル動画コンテンツ一覧
- 13. 医療向けヒューマンスキル研修コンテンツ一覧
- 14. 未経験者向け医療向け育成プラン
- 15. 医療職キャリアアッププラン
- 16. 医学部看護学生の実習受入れについて
- 17. 教育サービス アカデミック連携(講師派遣)
- 18. あわーずSNSによる情報発信
- 19. あわーずホームページ活動



医療現場で必要とされる専門知識やヒューマンスキルを優先順位をつけて、研修、勉強会、動画、eラーニング、などあらゆる環境で実行していくことが大切です。

インプットとアウトプットを通じて成果向上、従業員のスキル強化を支援しています。

現場感・最先端の要素を入れた  
医療職による知識・スキル強化

現場ですぐに使える  
実践・アウトプットトレーニングとOJT

学習環境・雇用形態を  
制約しない機会の公平な提供



	研修・勉強会	OJT	eラーニング
医療知識・専門知識	<p>【認知症ケアの基本】 【心不全勉強会～総論在宅ケア～】</p> <p>【人工呼吸器スマートベンチレータ説明会】</p> <p>※バージョンアップ時に随時実施</p>	<p>【入社ガイダンス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務マニュアル</li> <li>・システム説明</li> </ul> <p>【S-QUE訪問看護eラーニング】</p> <p>入社時</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・訪問看護における心得とマナー</li> <li>・新人訪問看護師が知っておきたい</li> </ul> <p>訪問看護開始までの流れ</p>	<p>【S-QUE訪問看護eラーニング】 毎年継続</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・（毎年）常勤スタッフ8項目動画閲覧（80点以上で合格で1つの動画閲覧クリア）</li> <li>・監査対策動画2本（1年に1回に必ず受講する。）</li> <li>・医療現場で知っておくべき高齢者虐待と権利擁護</li> <li>・介護・医療従事者のためのハラスメント研修</li> </ul>
医療実技スキル	<p>【リハビリスキルアップ勉強会】</p> <p>【呼吸器リハビリテーション】</p> <p>【徒手療法について勉強会】</p> <p>【小児STリハビリ勉強会】</p>	<p>【入社後 ステーション内外】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同行訪問</li> <li>・症例実技勉強会</li> <li>・個別実技指導</li> <li>・外部スタッフ指導</li> </ul>	<p>【S-QUE訪問看護eラーニング】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・必須項目</li> <li>・レベルアップ項目 受講</li> </ul>
ヒューマンスキル	<p>年6回実施 （偶数月実施）</p>	<p>【ヒューマンスキル研修】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者様とのコミュニケーションスキル</li> </ul>	<p>【S-QUE訪問看護eラーニング】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・レベルアップ項目 受講</li> </ul>
マネジメントスキル	<p>【管理者研修】</p> <p>【ユニットリーダー研修】</p>	<p>【ヒューマンスキル研修】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ステーションの成果を高めるマネジメントエッセンス</li> </ul>	<p>【S-QUE訪問看護eラーニング】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・レベルアップ項目 受講</li> </ul>



## 【看護師対象】 【全医療スタッフ対象】

カテゴリ	訪問看護・リハビリ
タイトル	認知症ケアの基本
カリキュラム	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 疾患の理解</li> <li>2. 中核症状と生活の変化</li> <li>3. 認知症の方の見えている世界</li> <li>4. 対応の基本</li> <li>5. まとめ</li> </ol>

カテゴリ	訪問看護・リハビリ
タイトル	ターミナルケア勉強会
カリキュラム	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ターミナルケア加算</li> <li>2. 人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドラインについて</li> <li>3. 予後予測に用いるツール</li> <li>4. 国民の人生の最終段階（終末期）における医療への関心参照</li> <li>5. ガイドライン考察「ターミナルケア2事例を通して」</li> </ol>

カテゴリ	訪問看護・リハビリ
タイトル	人工呼吸器スマートベンチレータ 説明会
カリキュラム	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 正面パネル操作方法</li> <li>2. 本体のお手入れについて</li> <li>3. チャンバーの取り扱い方法</li> <li>4. 緊急対応・注意事項について</li> </ol>

カテゴリ	訪問看護・リハビリ
タイトル	心不全勉強会～総論 在宅ケア～
カリキュラム	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 心不全療養指導士の説明</li> <li>2. 心不全についての説明</li> <li>3. 在宅で求められる役割の説明</li> </ol>

カテゴリ	訪問看護・リハビリ
タイトル	ライフステージ毎の生活障害への対応
カリキュラム	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 支援者が戒めたいこと</li> <li>2. 乳幼児期に大切にしたいこと</li> <li>3. 情緒を安定させる抱っこ</li> <li>4. 上気道通過障害に対してのアプローチ</li> </ol>



## 【リハビリ対象】

カテゴリ	リハビリ
タイトル	【呼吸リハビリ】 勉強会
カリキュラム	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 呼吸とは</li> <li>2. 呼吸リハビリとは</li> <li>3. 徒手呼吸助</li> <li>4. 在宅で求められる役割</li> </ol>
カテゴリ	リハビリ
タイトル	循環器の問題 2-1,2-2
カリキュラム	<ol style="list-style-type: none"> <li>2-1 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在宅での意識、レベル低下を防ぐために</li> <li>2. 急性心不全</li> <li>3. 慢性心不全</li> <li>4. 循環障害による影響</li> <li>5. 血圧の構成因子</li> </ol> </li> <li>2-2 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 循環器用語・何故臨床が必要なのか？</li> <li>2. 浮腫の症例には、どんな管理が良い？</li> <li>3. 実技動画 肩甲骨のセッティング</li> </ol> </li> </ol>
カテゴリ	リハビリ
タイトル	脳のシステム障害 2-1
カリキュラム	<ol style="list-style-type: none"> <li>2-1 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 脳の基本的な機能解剖学</li> <li>2. 運動前野の機能</li> <li>3. 体性感覚の処理</li> <li>4. 小脳のシステム、姿勢制御とその障害</li> <li>5. 脳のシステム障害とアプローチ</li> </ol> </li> <li>2-2 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 脳卒中障害像の整理</li> <li>2. 具体的アプローチについて</li> <li>3. 体性の感覚の確認、座位姿勢のcheck</li> <li>4. ～実技紹介～ 効果と判定</li> </ol> </li> </ol>
カテゴリ	リハビリ
タイトル	発達障害の子どもへのリハビリ介入
カリキュラム	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 発達障害で思いつくことは何か・分類</li> <li>2. 自閉症スペクトラム(ASD)</li> <li>3. 注意欠陥・多動性障害(ADHD)</li> <li>4. 学習障害(LD)</li> <li>5. 発達性協調運動障害(DCD)</li> </ol>



## 【医療知識・専門知識】 訪問看護・リハビリ

### ● 勉強会テーマ

## 【認知症ケアの基本】 勉強会

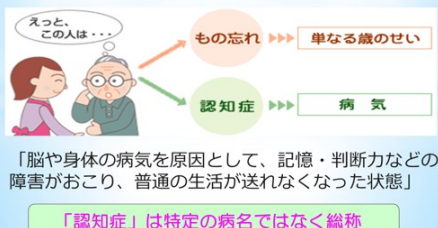
### ● 勉強会内容

#### 【認知症ケアの基本】

1. 疾患の理解
2. 中核症状と生活の変化
3. 認知症の方の見えている世界
4. 対応の基本
5. まとめ

### ● 勉強会資料

#### 認知症とは



#### \* 認知症基本法

認知症基本法	
認知症施策推進本部	施策推進の基本計画策定 (義務付け)
都道府県・市町村	当事者・家族の意見聞き 計画策定 (努力義務)
基本施策	理解促進 社会参加の機会確保 医療福祉の提供体制整備 相談体制整備

2025年には認知症の人が、700万人と予測6月14日衆議院で可決された

#### \* 認知症基本法とは

- ・都道府県や市町村による計画策定を努力義務とする
- ・認知症の人が社会に参加する機会を確保し、国民の理解を促す
- ・認知症の人や家族からの相談に総合的に対応できるように、体制を整える

#### 認知症基本法ポイント

- ・認知症の本人や家族の意見を反映し、政策の充実を図る。本人の尊厳を保持し希望を持って暮らせるようにする
- ・首相を本部長とする「認知症施策推進本部」を設け基本計画策定



## 【医療知識・専門知識】 訪問看護・リハビリ

### ● 勉強会テーマ

## ターミナルケア 勉強会

### ● 勉強会内容

#### 【ターミナルケア勉強会】

1. ターミナルケア加算（介護保険）  
訪問看護ターミナルケア療養費（医療保険）
2. 「人生の最終段階における医療・ケアの  
決定プロセスに関するガイドライン」について
3. ガイドライン考察「ターミナルケア2事例を  
通して」

### ● 勉強会資料

#### ③ 医療保険での訪問看護ターミナルケア療養費

【医療保険】 訪問看護ターミナルケア療養費
・主治医との連携の下、訪問看護ステーションの看護師等が在宅での終末期の看護の提供を行った場合に評価するもの
・ターミナルケアの実施については、「人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン」等の内容を踏まえ、本人や家族と話し合い、本人の意思決定を基本に関係者と連携の上で対応する
・在宅で死亡した利用者について、死亡日及び死亡前14日以内の15日間に2回以上訪問看護基本療養費又は精神科訪問看護基本療養費を算定し、かつ、訪問看護におけるターミナルケア支援体制（訪問看護ステーションの連絡担当者の専任、連絡先電話番号、緊急時の注意事項等）について利用者及び家族等に対して説明した上でターミナルケアを行った場合に算定
・介護保険による訪問と医療保険による訪問をそれぞれ1日以上実施した場合は、最後に実施した保険制度において算定
・死亡した場所及び死亡時刻等も訪問看護記録簿に記載すること



12



- ・終末期の身体症状の変化及びこれに対する看護についての記録
- ・療養や死別に関する利用者及びご家族の精神的な状態の変化及びこれに対する経過についての記録
- ・看取りを含めたターミナルケアの各プロセスにおいて利用者及び家族の意向を把握し、それに基づくアセスメント及び対応の経過の記録



## 【医療知識・専門知識】 訪問看護・リハビリ

### ● 勉強会テーマ

## 人工呼吸器スマートベンチレータ vivo3 説明会

### ● 勉強会内容

### 【人工呼吸器スマートベンチレータvivo3】

1. 正面パネル操作方法
2. 本体のお手入れについて
3. チャンバーの取り扱い方法
4. 緊急対応・注意事項について

### ● 勉強会資料







## 【医療知識・専門知識】 リハビリ

### ● 勉強会テーマ

## 【呼吸リハビリ】 勉強会

### ● 勉強会内容

### 【呼吸器リハビリ】勉強会

1. 呼吸とは
2. 呼吸リハビリとは
3. 徒手呼吸介助
4. 在宅で求められる役割

### ● 勉強会資料

#### 1.呼吸とは

##### 呼吸とは

生物が身体を動かすエネルギーを作るために必要な酸素の1つに酸素があります。この酸素を肺で体内に取り込み、細胞で消費し、老廃物となる二酸化炭素を体外へと排出する仕組みが「呼吸」と言われています。  
バイタルサインの中でも「呼吸」とは「きく」「きく」ことによってわかることが多くあります。

##### 呼吸の数え方

呼吸の回数を数えるときは、相手に測ることを意識せずリラックスした状態で測ることが大切となります。  
「吸って数く」を1回と数え、胸やお腹の動きをみながら1分間測定します。  
成人の場合、1分間に12～20回の数が正常値とされています。  
正常値は年齢によって異なり、新生児では35～50回、乳幼児は30～40回と言われています。  
これは新生児から学童期に登るまでの間は肺の成長途中であり、1回で換気できる量が少ないため、呼吸の数で取り込む酸素の量を補っているからです。

##### 正常呼吸とは

安静時に、1分間の呼吸が30回を超えていたり、「ヒューヒュー」と異音が増えたり、呼吸のリズムが一定でなかったりと、いつもと呼吸パターンが簡単に違う場合はいろいろな病気が関連していることが考えられます。

唇の色が青紫色になるチアノーゼは、血液中の酸素濃度が低下した際に現れるサインなので特に注意が必要です。異常を発見する際には普段からの呼吸の回数、深さ、リズム、呼吸音を知り、異常が現れた際には何が原因か考えていくことが大切です。



呼吸器科 呼吸療法 呼吸器科 呼吸療法

1

#### 4.在宅で求められる役割

##### 在宅で求められる役割

呼吸リハビリテーションは肺炎、肺気腫、慢性気管支炎、慢性閉塞性肺疾患（COPD）などの肺の病気、食道や肺の手術の後などの方に対し、体を内側から改善していく治療法の一つです。

酸素吸入やお薬などの治療と同時に行うことで、健康面に大きな効果が期待できます。

リハビリでは、呼吸器疾患の軽減とコントロール・体力面の向上、その上で日常生活の活動性が拡大することを目指します。

咳や息切れ・息苦しさ、体力の低下、日常生活動作のサポートを行います。



呼吸器科 呼吸療法 呼吸器科 呼吸療法

4







## 【医療知識・専門知識】 リハビリ

### ● 勉強会テーマ

## 脳のシステム障害 2-1

### ● 勉強会内容

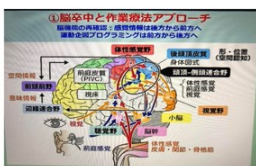
#### 【脳のシステム障害 2-1】

1. 脳の基本的な機能解剖学
2. 運動前野の機能
3. 体制感覚の処理
4. 小脳のシステム、姿勢制御とその障害
5. 脳のシステム障害とアプローチ

### ● 勉強会資料

【脳のシステム障害～治療に向けて】 ① 脳の基本的な機能解剖学

SR



体性感覚情報の一次運動野への収束

運動野→体性感覚野(運動に伴う体性感覚情報の予測)

体性感覚野→運動野(運動補正に必要な感覚情報の予測誤差)



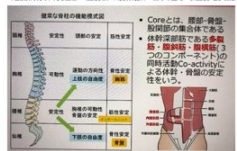
【脳のシステム障害～治療に向けて】 ④-1 小脳のシステム、姿勢制御とその障害

SR

#### IV. 姿勢制御とその障害

網様体脊髄路：非線形性予測的姿勢制御  
脊髄全長にわたって運動の調節の役割に關与  
橋・延髄網様体→体幹・四肢近位筋の運動制御

網様体脊髄路→神経群の筋緊張(同側の伸筋を支配)  
延髄網様体脊髄路→屈筋群の筋緊張(一部交差して屈筋を支配)



歩行時、姿勢時、睡眠時、運動時の同時活動による体幹・骨盤の安定性

随意性より不随意性・姿勢制御に關した神経支配  
骨盤中間位はCore Stabilityを促す







## 【医療知識・専門知識】 リハビリ

### ● 勉強会テーマ

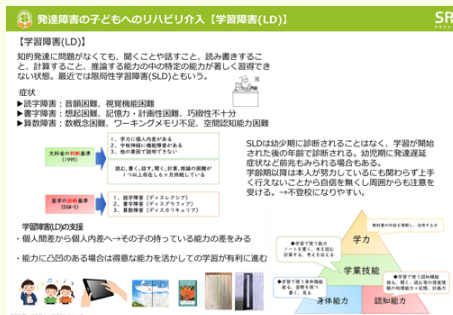
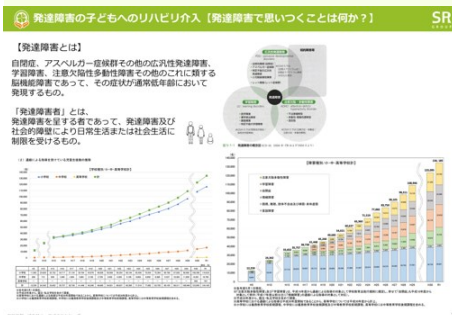
## 発達障害の子どもへの リハビリ介入

### ● 勉強会内容

### 【発達障害の子どもへのリハビリ介入】

1. 発達障害で思いつくことは何か・分類
2. 自閉症スペクトラム(ASD)
3. 注意欠陥・多動性障害(ADHD)
4. 学習障害(LD)
5. 発達性協調運動障害(DCD)

### ● 勉強会資料



# 12.医療スキル動画コンテンツ一覧



## 動画コンテンツ一覧

NO	カテゴリー	動画タイトル
1	リハビリ	循環器の問題①在宅での意識、レベル低下を防ぐために
2	リハビリ	循環器の問題②急性心不全・慢性心不全
3	リハビリ	循環器の問題③循環障害による影響
4	リハビリ	循環器の問題④血圧の構成因子
5	リハビリ	循環器の問題⑤循環器用語・何故臨床が必要なのか？
6	リハビリ	循環器の問題⑥浮腫の症例には、どんな管理が良い？
7	リハビリ	循環器の問題⑦実技動画 肩甲骨のセッティング
8	リハビリ	脳のシステム障害①脳の基本的な機能解剖学
9	リハビリ	脳のシステム障害②運動前野の機能
10	リハビリ	脳のシステム障害③体制感覚の処理
11	リハビリ	脳のシステム障害 ④-1 小脳のシステム、姿勢制御とその障害 ④-2 脳のシステム障害とアプローチ ⑤脳卒中障害像の整理
12	リハビリ	脳のシステム障害⑥具体的アプローチについて
13	リハビリ	脳のシステム障害⑦ ～実技紹介～ 体性の感覚の確認、座位姿勢のcheck
14	リハビリ	脳のシステム障害⑧ ～実技紹介～ 効果と判定
15	小児リハ	発達障害の子どもへのリハビリ介入2-1
16	小児リハ	発達障害の子どもへのリハビリ介入2-2
17	リハビリ	心不全勉強会～総論 在宅ケア～ 2-1
18	リハビリ	心不全勉強会～総論 在宅ケア～ 2-2
19	採用支援	非常勤シフト勤務について
20	小児リハ	子どものリハビリってどんな感じ？
21	外部勉強会	認知症ケアの基本2-1
22	外部勉強会	認知症ケアの基本2-2
23	リハビリ	呼吸器リハビリテーション
24	ST	第1回『小児の気管切開はどう評価するのか？』 3-1
25	ST	第1回『小児の気管切開はどう評価するのか？』 3-2
26	ST	第1回『小児の気管切開はどう評価するのか？』 3-3
27	ST	第2回『気管カニューレのリハビリ』 3-1
28	ST	第2回『気管カニューレのリハビリ』 3-2
29	ST	第2回『気管カニューレのリハビリ』 3-3
30	ST	第3回『小児嚥下障害はどう見て、どう良くするのか？』 2-1
31	ST	第3回『小児嚥下障害はどう見て、どう良くするのか？』 2-2
32	外部勉強会	『人工呼吸器スマートベンチレータvivo3 説明会』
33	ST	第4回『私の考える小児の言語発達とは』 2-1
34	ST	第4回『私の考える小児の言語発達とは』 2-2
35	リハビリ	参考 上肢体幹、下肢への促通運動
36	ST	第5回『構音障害の考え方・捉え方』 2-1
37	ST	第5回『構音障害の考え方・捉え方』 2-2



## ヒューマンスキル研修 過去実績

病院勤務とは異なりサービス業の側面をもつ在宅医療において、利用者様と良好な関係を築くためのコミュニケーション力を身につけます。また、チーム力が求められる医療介護の分野において、社外のみならず社内での関わり方まで徹底的に見つめ直すことができます。この研修により、あわらず自費サービスでは、高レベルの接客が可能な医療職スタッフが、より高品質・高接遇なサービスを提供しています。

## ヒューマンスキル系研修プログラム一覧

ステーション内 コミュニケーションスキル	ステーション内 マネージメントスキル	利用者との コミュニケーションスキル	仕事力強化スキル
報告・連絡・相談	OJT・部下育成	信頼関係構築コミュニケーション基礎	モチベーション&ストレスマネジメント
ミーティング運営スキル	タスク・タイプマネジメント	質問力・カウンセリングスキル	キャリアデザイン
チームビルディング	ステーション内問題解決スキル	医療・生活サービスの提案スキル	論理的思考力強化
リーダーシップ&フォローシップ	理想のステーション・目標設定	クレーム対応スキル	

▽研修には、ステーションからの遠隔参加も可能です。



▽受講者の感想（一部抜粋）

相手に伝わりやすいように文章を書いているつもりだったが、読み手視点に立つと、分かりにくいと感じるポイントが多々ありました。文章を各目的を考え、伝えたいことを伝えるための具体的な表現ができるように心がけていきたいと思います。

研修を受講して感じたことは、自分が所属するチームが1つではない、ということです。ステーション、リハビリチーム、地域包括など様々なチームがあり、それぞれのチームに応じた考え・行動ができなければと感じました。今回の研修を通して、それぞれのチームでの自身の状況を把握すること、そして行動していく重要性を学びましたので、実行に移していきたいと思います。



## ヒューマンスキル研修 過去実績

### ◆ヒューマンスキル研修 一覧

第1回	利用者とのコミュニケーションスキル① ～マナーと傾聴～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事におけるコミュニケーションの基本とマナーを身につける</li> <li>・個々のコミュニケーションの課題を把握する</li> <li>・利用者さまへのサービス満足度を高めるためにできること、やるべきことを明確にする</li> </ul>
第2回	利用者とのコミュニケーションスキル② ～クレーム対応～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ステーション・スタッフに対するクレーム対応の考え方を学ぶ</li> <li>・クレーム対応のプロセスと必要なスキルを身につける</li> <li>・具体的なフレーズを現場ですぐに使えるようになる</li> </ul>
第3回	利用者とのコミュニケーションスキル③ ～説明スキル～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・わかりやすく伝えるために、何をどう考え、話すよいか、その基本的なポイントを理解する</li> <li>・わかりやすい説明の仕方を身につけ、現場でのコミュニケーションの改善に取り組む</li> <li>・自己課題を把握し、スキルアップに向けたアクションプランを立てる</li> </ul>
第4回	利用者とのコミュニケーションスキル④ ～カウンセリングスキル～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者様の声を傾聴し、質問して聞き出すスキルを身につける</li> <li>・傾聴や質問に関するコミュニケーションの課題を把握する</li> <li>・カウンセリングスキルを活用し、症状、悩みを深く聞き出すスキルを身につける</li> </ul>
第5回	利用者とのコミュニケーションスキル⑤ ～クライアント感情分析～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相手の考えやタイプを理解するスキルを学ぶ</li> <li>・相手に合わせるコミュニケーションのスキルや対応方法を身につける</li> <li>・自分のコミュニケーションが相手に与える影響を把握する</li> </ul>
第6回	利用者とのコミュニケーションスキル⑥ ～説明・提案スキル～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相手の状況に合わせて提案するスキルを学ぶ</li> <li>・様々な提案の型を理解し、スキルや対応方法を身につける</li> <li>・自分のコミュニケーションの課題を把握する</li> </ul>
第7回	医療従事者とのコミュニケーション① ～挨拶まわりとアプローチ～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療関連施設に対する営業の初回訪問、挨拶まわりの心構え・トークを学ぶ</li> <li>・アプローチにおけるトークのポイントを理解し、基本の型を作る</li> <li>・営業の初回アプローチにおける課題を把握し、現場で実践する</li> </ul>
第8回	医療従事者とのコミュニケーション② ～サービス提案スキル～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療関連施設に対する営業の初回トークスクリプトを作成する（2回目）</li> <li>・ステーションのサービス提案の言葉を作る</li> <li>・営業の初回アプローチや提案における課題を把握し、現場で実践する</li> </ul>
第9回	医療従事者とのコミュニケーション③ ～サービス提案スキル（ヒアリング）～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療関連施設に対する営業の初回トークスクリプトを完成させる（3回目）</li> <li>・パートナーとなる施設に対するヒアリングスキルを高める</li> <li>・営業のヒアリングにおける課題を把握し、現場で実践する</li> </ul>
第10回	医療サービスに必要な思考スキル① ～考える力～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事において考える力の基本知識・スキルを学ぶ</li> <li>・考えるスキルを自分の仕事や医療サービスに応用する施策を考える</li> <li>・自己の思考スキルの課題を明確にし、思考力強化につなげる</li> </ul>
第11回	医療サービスに必要な思考スキル② ～まとめる力～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事において情報整理の基本知識・スキルを学ぶ</li> <li>・まとめるスキルを自分の仕事や医療サービスに応用する施策を考える</li> <li>・自己の考えるスキルの課題を明確にし、継続的に思考力強化につなげる</li> </ul>
第12回	医療サービスに必要な思考スキル③ ～書く力～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事において文書作成の基本知識・スキルを学ぶ</li> <li>・これまで学んだ論理的に考え、まとめる力を自分の仕事の中で書く場面で応用する</li> <li>・文書作成のスキルにおける課題を明確にし、現場でトレーニングを継続する</li> </ul>
第13回	理想のステーション像と支え合う コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・あわらずが目指すべきステーションの理想像を共有する</li> <li>・ステーションにおけるコミュニケーションのあり方を見直す</li> <li>・理想のステーションに近づくために一人ひとりができることを明確にする</li> </ul>
第14回	ステーションのチームビルディング ～一体感を生み出す～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チームビルディングの方法を学ぶ</li> <li>・目指すべきステーションの理想像を共有する</li> <li>・理想のステーションに近づくために一人ひとりができることを明確にする</li> </ul>
第15回	入社3ヶ月振り返り研修 ～さらなる成長に向けたステップアップ～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・入社から3ヶ月までの成長と課題を整理する</li> <li>・PDCAサイクルを活用したセルフマネジメント方法を身につける</li> <li>・今後の成長に向けた課題を明確にする</li> </ul>
第16回	ステーションの成果を高める マネジメントエッセンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメントスタンス・スキルの習得</li> <li>・コミュニケーションスキルの強化</li> <li>・医療現場の問題解決スキルの習得</li> <li>・自分自身の成長目標の設定</li> </ul>



## ヒューマンスキル研修 講師紹介

講師 社会保険労務士法人HALZグループ  
HALZあわーずグループ役員  
山本 直人 CMO



九州大学卒業後、大手放送通信会社、人材育成コンサルティング企業にて、営業職を経験。  
その後、インターネット関連ベンチャー企業の営業部門の立ち上げに参画し、社内ブログ事業の営業部長、事業部長に就任。  
2008年株式会社エンターイノベーション設立。  
企業向け研修講師、人材教育・営業戦略などのコンサルティングに従事。  
在宅医療の研修に定評がある。

### 【実績】

<コンサルティング>  
インターネット、モバイル関連企業（営業体制構築）  
ITシステム関連ベンチャー企業（営業戦略構築）  
アパレルメーカー（組織マネジメント強化施策）  
駐車場開発関連ベンチャー（営業戦略、マニュアル作成、OJT）  
サービスコンサルティング関連企業（営業戦略構築、実行）  
大手教育サービス会社（サービス開発、営業施策立案）  
学校教材メーカー（営業マネジメント強化）  
業務コンサルティング関連企業（営業部門マネジメント）  
大手商業施設（CS活性化計画立案・施策実行）  
エンタテインメント関連企業（新規事業立案、M&A支援）  
大手食品メーカー（社内コミュニケーション活性化施策の立案）  
大手メーカー（ナレッジマネジメント施策の立案）  
公共機関（社内コミュニケーションシステム導入） など多数

### <研修/ワークショップ>

大手通信関連企業（営業スキル全般、問題解決、新入社員研修）  
大手物流会社（ロジカルシンキング、問題解決、営業力強化）  
大手自動車メーカー（問題解決、ファシリテーション、交渉力）  
大手事務機器メーカー（営業マネジメント、新規開拓営業、営業プレゼンテーション）  
大手総合メーカー（社内講師育成トレーニング、マーケティング）  
大手住宅設備メーカー（営業スキル全般、組織活性化）  
大手鉄道会社（問題解決、目標設定、マネジメント、プレゼンテーション）  
大手証券会社（プレゼンテーション、タイムマネジメント、モチベーション）  
大手印刷会社（交渉力、質問力）  
大手製鉄メーカー（メンタルヘルス）  
大手ゼネコン（新入社員研修、新入社員フォロー研修）  
大手通信メディア会社（新入社員研修）  
大手製菓メーカー（新入社員研修）  
大手スポーツメーカー（新入社員研修）  
大手電力会社（新入社員研修）  
外資系メーカー（ロジカルシンキング、問題解決、提案営業スキル）  
外資系製薬メーカー（営業スキル、コミュニケーション、問題解決、新入社員研修）

外資系化学メーカー（プレゼンテーション）  
外資系医療機器メーカー（プレゼンテーション）  
外資系ホテル（マネジメント、労務管理）  
地方銀行（チームビルディング、定量化マネジメント）  
大手流通関連企業（モチベーションマネジメント、リーダーシップ、問題解決）  
大手商業施設（モチベーション、問題解決、クレーム対応、CS活性化）  
国際空港（店長向けモチベーションマネジメント）  
大手携帯キャリア（店舗マネジメント、CS活性化）  
セールズプロモーション関連企業（マネジメント、リーダーシップ、問題解決）  
人材関連ベンチャー企業（ロジカルシンキング、コミュニケーション）  
IT関連ベンチャー企業（ロジカルシンキング、リーダーシップ）  
システムインテグレーター（組織コミュニケーション活性化）  
WEBコンサルティング企業（部下育成、リーダーシップ）  
ネットワーク機器関連企業（問題解決、プレゼンテーション）  
中小企業大学校（ロジカルシンキング、メンタルヘルス、営業マネジメント） など多数

### <講演>

【営業】  
大手生命保険会社 セールス上位者表彰式（目標設定）  
外資系保険会社 トップセールス（モチベーションマネジメント）  
【採用】  
ふくいジョブカフェ（中小企業の採用戦略）  
【WEB】  
ZDNet JAPAN ソリューションフォーラム2006、  
ナレッジマネジメントフォーラム2007、  
京都産業21 Web2.0セミナー、  
ASPIC主催ASP・SaaSセミナー など



## 入社当日

す。

[illegible][illegible]

プログラム

※入社者挨拶

代表藤田 挨拶

ガイダンスの予定説明、担当者挨拶、

## キャリアカウンセラー フォロー体制について

訪問リハビリテーションについて

訪問看護について

Gmail、  
ドライブ、  
カナミック操作（ハングアウト）  
IFYASU（出退勤ツール）

人事より  
(就業に関するルールなど)

業務に関すること

## 写真摄影

いただいた疑問点や不安な点とその回答を蓄積。  
その蓄積したノウハウをおわーず採用サイトで公開！

先輩と一緒にご利用者様宅へ同行訪問を行います。

利用者動画、セラピストが行うフィジカルアセスメント、同小児編、等多数ご覧いただけます。

リハの訪問は週5回までという制限があるため訪問頻度を補うため看護師が訪問した時に歩行練習や体操を見守りでやってもらっている。



はじめに・・・

2017年12月

たのに雪海华リハヒリを行っせ ビ入です。


本人、家族の意向、生活スタイル、投資したい生活の質が

同上であるよう、**予防的支援**から書取りまでを又えす。

本邦にはアザミ、夏鈴の雌雄株等（介子寄生）も主として、

し、口腔問題を早期発見、対処して悪化を予防します。

また、新法と比較し、訪問看護は多職種と連携することが必要である。



多職種 > 公認心理師、精神科、精神科、CM、MSW、PT、介護士 など

16488888

【訪問看護】重要性の高い口腔ケアの様子

誤嚥性肺炎等の疾患予防等の観点からも重視されている口腔ケアの様子をご紹介します。訪問看護師はどのようなケアを実施しているのでしょうか。（※利用者様の同意済み）

STYASU | 東京大学システム・経営研究所

STYASU | WE 施設管理システム  
施設システム管理の専門家 STYASU

STYASU

2

## あわーずeラーニングサンプル

### ■ 研修動画（基本編）

訪問業務の基本についての動画を紹介します。

#### ● 訪問看護の基本 24分

<https://youtu.be/IYh2hFZWDE8>

訪問看護の基本について説明しています。

訪問看護とは、病気や障害を持った人が住み慣れた

自宅や地域で、その人らしく療養生活が送れるように看護師が訪問し、自立した生活を送れるよう支援するサービスです。

具体的には病状の観察、バイタルチェック、異常の早期発見、傾聴、食事介助、入浴介助、服薬管理、医療機器管理等様々なことを行います。



#### ● 訪問リハビリ、理学療法士について 58分

<https://youtu.be/aB7LajhLfvg>

リハビリのルールについて説明しています。

介護保険法の目的が、リハビリの目的とも言えます。

《介護保険第1条第1項》

介護が必要なものについてこれらのものが有する能力に応じ、自立した生活が営むことが出来るように必要なサービスを提供します。



#### ● 作業療法士について 5分

<https://youtu.be/g7IGccDVU5M>

作業療法士について説明しています。

作業療法士は生活する上で行う全ての

動作の自立を促していきます。

肩が上がらなくなり衣類を着れなくなった人や、言語能力が低下し文章を読み取れなくなった方もサポートします。



#### ● 言語聴覚士について 13分

<https://youtu.be/MkXNE4RW32w>

言語聴覚士について説明しています。

言語聴覚士は、話すことや、食べる、飲む行為について自立を促します。



#### ● 介護支援専門員について 13分

<https://youtu.be/WqxJ5Qbi72I>

居宅介護支援事業所、および介護支援専門員（ケアマネージャー）について説明しています。

ケアマネージャーは、地域の住民の生活を支えていくために 要介護者、要支援者の人の相談を受け、ケアプランを作成します。それを元にサービス提供についての計画の作成や、市町村、サービス事業所、施設との連絡調整等を行います。



# 15.医療職キャリアアッププラン①



## 医療スタッフからステーション管理者へ

### どんな役割を担う？

#### 管理者の役割

##### ・提供するケアの質の管理

訪問看護は、利用者の自宅でケアを提供します。管理者はスタッフが実際にどのようなケアを利用者に実施されているかを直接確認することはできません。満足のいくケアができていないか、質は保たれているかといったことを、日々の記録や報告書等から読み取る必要があります。

ケアの質が保たれるよう、スタッフへの教育や研修参加といった、人材育成を行える体制を整えるのも管理者の重要な役割です。

##### ・リーダーシップを執る

質の高いケア提供していくためには、スタッフへの配慮も欠かせません。円滑に業務が進められるよう、リーダーシップを執ることも管理者の役割です。スタッフの抱えている悩み事などの問題にも向き合い、共に支え合う雰囲気作りが大切になります。

利用者とスタッフとの関係性に心配がある場合には、スタッフと共に利用者を訪問する必要も出てくるでしょう。管理者としてスタッフ間だけでなく利用者との関係の調整を図ることも大切です。

##### ・他職種との連携を図る

在宅で療養する方は、訪問看護だけでなく訪問介護やデイサービスなどを利用している場合があります。ケアマネージャーや医療機関、利用者が使用しているサービス機関など、他職種と連携を取る必要性が生じるため、窓口として管理者が対応しスムーズな連携を図ることが大切です。

ご家族と提供できるケア内容の打ち合わせをしたり、情報共有をしたりすることも重要な役割となっています。

### どういったキャリアを歩むのか



#### STEP1 訪問看護 業務

##### 1年～2年以上の実務経験

##### 訪問看護の仕事内容

訪問看護ステーションから直接利用者様の自宅へ訪問します。

利用者宅では、主治医の指示に従い必要な健康観察や医療処置、日常生活の介助を行います。

- ・健康状態の管理
- ・医療処置
- ・利用者や家族の精神的ケア・生活支援
- ・関連機関との調整
- ・報告書の作成 等



#### STEP3 管理者

##### 管理者の仕事内容

- ・ステーションに従事する職員のリーダーを担うこと
- ・ステーション運営や経営の管理を行うこと
- ・訪問看護のケアの質を維持
- ・向上するための仕組みを作ること
- ・ステーションに係る外部機関（医療機関やケアマネージャー等）との連携を図ること

### これが私のキャリアパス

#### 八王子ステーション 管理者 看護師 小宮 修



今まで精神領域で看護を行っていましたが、地域での活動に興味を持ち訪問看護へ転職しました。

その中であわ—ずだけが訪問未経験でも採用してくただけでなく、その後キャリアアップの機会も与えてもらった事を感謝しています。

管理業務は初めてでしたが、乙守統括マネージャーと協力し八王子ステーションの黒字化へ至った事に充実感を得ています。

今後もスタッフそれぞれの強みを活かしてお互いが協力しあう体制をもっと広げていきたいと思っています。



## 医療スタッフからステーション管理者へ

### どんな役割を担う？

#### 管理者の役割

##### ・提供するケアの質の管理

訪問看護は、利用者の自宅でケアを提供します。管理者はスタッフが実際にどのようなケアを利用者に実施されているかを直接確認することはできません。満足のいくケアができているか、質は保たれているかといったことを、日々の記録や報告書等から読み取る必要があります。

ケアの質が保たれるよう、スタッフへの教育や研修参加といった、人材育成を行える体制を整えるのも管理者の重要な役割です。

##### ・リーダーシップを執る

質の高いケア提供していくためには、スタッフへの配慮も欠かせません。円滑に業務が進められるよう、リーダーシップを執ることも管理者の役割です。スタッフの抱えている悩み事などの問題にも向き合い、共に支え合う雰囲気作りが大切になります。

利用者とスタッフとの関係性に心配がある場合には、スタッフと共に利用者を訪問する必要も出てくるでしょう。管理者としてスタッフ間だけでなく利用者との関係の調整を図ることも大切です。

##### ・他職種との連携を図る

在宅で療養する方は、訪問看護だけでなく訪問介護やデイサービスなどを利用している場合があります。ケアマネージャーや医療機関、利用者が使用しているサービス機関など、他職種と連携を取る必要性が生じるため、窓口として管理者が対応しスムーズな連携を図ることが大切です。

ご家族と提供できるケア内容の打ち合わせをしたり、情報共有をしたりすることも重要な役割となっています。

### どういったキャリアを歩むのか



#### STEP1 訪問看護 業務

##### 1年～2年以上の実務経験

##### 訪問看護の仕事内容

訪問看護ステーションから直接利用者様の自宅へ訪問します。

利用者宅では、主治医の指示に従い必要な健康観察や医療処置、日常生活の介助を行います。

- ・健康状態の管理
- ・医療処置
- ・利用者や家族の精神的ケア・生活支援
- ・関連機関との調整
- ・報告書の作成 等



#### STEP2 副管理者

##### 副管理者の仕事内容

- ・管理者のサポート業務
- ・管理者不在時の責任者代行

訪問看護業務を行いながら管理者のサポート業務を行い管理者業務内容を理解、遂行していく。  
管理者・看護師・リハビリスタッフとのパイプ役になりステーションを支えていくお仕事になります。



#### STEP3 管理者

##### 管理者の仕事内容

- ・ステーションに従事する職員のリーダーを担うこと
- ・ステーション運営や経営の管理を行うこと
- ・訪問看護のケアの質を維持
- ・向上するための仕組みを作ること
- ・ステーションに係る外部機関（医療機関やケアマネージャー等）との連携を図ること

### これが私のキャリアパス



#### 江東ステーション 管理者 看護師 並松 夢大

昨今男性看護師の数は徐々に増えているとは言え、看護師全体の10%にも満たないのが現状です。まだまだロールモデルが不足しており、明確なキャリアプランを考えにくいのが実情だと思います。

一生現役、病院管理職、起業、看護師以外の職の検討、、、と様々想起されますが、その中で「訪問看護ステーションの管理者」という1つのキャリアの形を考えられるようになってきました。医療だけでなく経営や地域についても考えていけるととても魅力的なキャリアだと思います。まだまだ未熟ですが、頑張りたいと思います！



## 医療スタッフからリハビリリーダーへ

### どんな役割を担う？

#### リハビリリーダーの役割

訪問看護リハビリリーダーの役割には、患者のリハビリケアを統括し、チームを指導することが含まれます。

患者のニーズを評価し、適切なリハビリテーション計画を策定し、看護スタッフや他の関係者と協力して実行します。

彼らは患者の進捗をモニタリングし、必要に応じて治療計画を調整するリーダーシップも担います。

リーダーは、定めた目標を達成するために周囲を導き、組織のメンバーの能力を引き出しつつ、メンバーが働きやすい環境をつくることが求められます。

訪問看護の現場では、リーダー次第で組織の雰囲気、機能性が大きく変わります。

リーダーに必要な資質として、

「方向性を示すこと」

「環境を整えること」

「メンバーの能力を引き出すこと」

が挙げられます。

### どういったキャリアを歩むのか



#### STEP1 訪問 リハビリ業務

##### 訪問リハビリ業務

利用者宅では、主治医の指示に従い、利用者様ができる限り自立した日常生活を送ることを目標に、心身機能の維持・回復に向けたリハビリをおこないます。

- ・健康管理
- ・機能評価
- ・生活動作訓練
- ・摂食嚥下訓練
- ・環境整備のサポート
- ・福祉用具の選定
- ・家族への指導



#### STEP2 リハビリ リーダー

##### リハビリリーダーの仕事内容

- ・訪問スケジュール調整
- ・新規調整
- ・スタッフ育成
- ・地域連携
- ・管理者のステーション運営のサポート業務

訪問リハビリ業務を行いながらスタッフの日々の記録内容や計画書、報告書の内容確認を行う

管理者・副管理者とのパイプ役になりステーション運営を支えていきます。

#### これが私のキャリアパス

八王子ステーション リハビリリーダー 理学療法士 松本 慎也



回復期病棟での勤務経験があり退院後の生活を想定したリハビリを行っていました。

しかし実際に在宅の現場を目の当たりにしたとき病棟での予測からは想像できていなかったライフスタイルを持った方と多く出会いました。実際の生活場面に直接関わるリハビリ領域として退院前の連携・病棟にご協力いただきたいことや、外来受診のみではみられない対象者の生活状況を共有していくことに大事な役割を感じています。

# 15.医療職キャリアアッププラン④



## 医療スタッフからリハビリ統括リーダーへ

### どんな役割を担う？

#### リハビリ統括リーダーの役割

メンバーそれぞれの強みを出していくためには、それぞれの個性を大事にします。利用者様との関係性の作り方が強いとか、小児が強いとか、高齢者の寄り添い方が上手とか、手と足に強いとか。メンバーの強みの違いを把握して、利用者様の状態との相性を見極めてマッチングしていきます。

自分自身としてはリハリーダーになっても、案件は持ち続けたいですし、現場を大事にしたいと思っています。利用者様とも変わらず関わっていきます。

#### 社内外に向けて研修実施・教育体制の強化を通してサービスの質の向上を目指します！

自宅での医療行為、お客様との1対1の対峙など、在宅医療は未経験のスタッフには敷居が高いという印象があります。

その中で、訪問看護ステーションの若手の教育体制や実習生の受入体制を整え、充実させることより、若い在宅医療スタッフを育てる役割を担います。

また、若手の育成だけではなく、医療サービスそのものの質の向上のために、内部職員への研修や外部に向けた研修・大学内での講座などを実施していきます。



### どういったキャリアを歩むのか



#### STEP1 訪問 リハビリ業務

##### 訪問リハビリ業務

利用者宅では、主治医の指示に従い、利用者様ができる限り自立した日常生活を送ることを目標に、心身機能の維持・回復に向けたリハビリをおこないます。

- ・健康管理
- ・機能評価
- ・生活動作訓練
- ・摂食嚥下訓練
- ・環境整備のサポート
- ・福祉用具の選定
- ・家族への指導



#### STEP2 リハビリ リーダー

##### リハビリリーダーの仕事内容

- ・訪問スケジュール調整
- ・新規調整
- ・スタッフ育成
- ・地域連携
- ・管理者のステーション運営のサポート業務

訪問リハビリ業務を行いながらスタッフの日々の記録内容や計画書、報告書の内容確認を行う

管理者・副管理者とのパイプ役になりステーション運営を支えています。



#### STEP3 リハビリ 統括リーダー

##### リハビリ統括リーダーの仕事内容

複数のステーションのリハビリスタッフマネジメント。

リハビリリーダーやリハビリスタッフへ指導や情報共有を行い各ステーションのリハビリの質の向上を目指す。

- ・同行訪問での直接指導
- ・症例実技勉強会の実施
- ・個別実技指導
- ・外部研修、勉強会参加
- ・大学での講義等

### これが私のキャリアパス 江東ステーション リハビリ統括リーダー 理学療法士 河村 優仁



#### 【訪問リハビリへの想い】

医療機関の最後の砦であると自負して、日々の訪問や各種機関と仕事を行っています。医療や福祉制度等、地域の違いも実感する中で、より地域連携を軸に必要な支援の見直しを図ってきました。

様々な職種の方々(医師、CM、相談員、行政機関、施設)と連携を図る上で、現在地域に求められる在宅医療に対して、確かな実感を得ながら仕事をする事が出来ている日々になくやり甲斐を感じています。

また、チームとして展開していく事で、より良い方向に導ける事が何より嬉しく、誇りを持って仕事に励んでいます。



## 医療スタッフから統括マネージャーへ

### どんな役割を担う？

#### 統括マネージャーの役割

訪問看護ステーションの統括マネージャーは、以下の4つの役割を担います。

- ①リーダーシップ：スタッフ育成・ネットワークの構築
- ②経営マネジメント：利用者獲得や労働衛生管理
- ③ケアの質の管理：人材区政の環境整備
- ④他職種との連携：窓口として機能する

訪問看護ステーションの統括マネージャーとして、スタッフをまとめるリーダーシップが必要です。

また、利用者の獲得と従業員の労働衛生環境の整備も重要です。

訪問看護ステーションの安定した経営において重要なのは、利用者の獲得と従業員の労働衛生環境の整備です。

訪問看護サービスは一般的な療養施設や入院施設などと異なり、利用者様の居住地に訪問してケアを行うため、担当スタッフの臨機応変な対応力と応用力が求められます。

そのため、スタッフの経験や能力によって提供するケアの質に差がでてくることもあります。

マネージャーは介護スタッフの看護記録や報告書から、利用者にとって最適な看護ケアが行われているのかを確認・管理して、経験者・未経験者に関わらず、安定的なサービスの提供体制を整備する必要があります。

各ステーションから吸い上げられた意見や現状を本社へ報告し、働く環境の改善にも努めます。

マネジメントする規模とそれに伴う仕事の醍醐味だけではなく、託される権限の大きさ、経営に関わる位置づけだからこそ実感できるやりがいがあります。

### どういったキャリアを歩むのか



#### STEP1 訪問看護 業務

##### 1年～2年以上の実務経験

##### 訪問看護の仕事内容

訪問看護ステーションから直接利用者様の自宅へ訪問します。

利用者宅では、主治医の指示に従い必要な健康観察や医療処置、日常生活の介助を行います。

- ・健康状態の管理
- ・医療処置
- ・利用者や家族の精神的ケア・生活支援
- ・関連機関との調整
- ・報告書の作成 等



#### STEP3 統括 マネージャー

##### 統括マネージャーの仕事内容

複数のステーションをマネジメントする業務。

現管理者、副管理者、リハビリリーダーのサポートならびに次世代のスタッフ育成を行う。

経営陣と現場とのパイプ約になり事業継続に向けて戦略・戦術と一緒に考えいく。

スタッフの定着や組織の業績向上を目指しスタッフが働きやすい職場を提案する。

### これが私のキャリアパス 八王子ステーション 統括マネージャー 看護師 乙守 徹也



2020年にあわ～ずに入社しました。

入社後に収支・強み・弱みを分析し2年かけ八王子ステーションの黒字化計画がようやく実現できました。

新たな提案を受け入れていただき、それを実行できる組織であり、思い描いたことを実現出来る職場でやりがいを感じています。

新たな提案を実行していくにはスタッフの力が必要です。

そのスタッフを大切にしたい職場であり続けたいと思います。

常に先を見据えて利用者・家族からあわ～ずで良かった、スタッフからはあわ～ずで働き続けたいと思える職場環境を作っていきます



## 医療スタッフから統括マネージャーへ

### どんな役割を担う？

#### 統括マネージャーの役割

訪問看護ステーションの統括マネージャーは、以下の4つの役割を担います。

- ①リーダーシップ：スタッフ育成・ネットワークの構築
- ②経営マネジメント：利用者獲得や労働衛生管理
- ③ケアの質の管理：人材区政の環境整備
- ④他職種との連携：窓口として機能する

訪問看護ステーションの統括マネージャーとして、スタッフをまとめるリーダーシップが必要です。

また、利用者の獲得と従業員の労働衛生環境の整備も重要です。

訪問看護ステーションの安定した経営において重要なのは、利用者の獲得と従業員の労働衛生環境の整備です。

訪問看護サービスは一般的な療養施設や入院施設など異なり、利用者様の居住地に訪問してケアを行うため、担当スタッフの臨機応変な対応力と応用力が求められます。

そのため、スタッフの経験や能力によって提供するケアの質に差がでてくこともあります。

マネージャーは介護スタッフの看護記録や報告書から、利用者にとって最適な看護ケアが行われているのかを確認・管理して、経験者・未経験者に関わらず、安定的なサービスの提供体制を整備する必要があります。

各ステーションから吸い上げられた意見や現状を本社へ報告し、働く環境の改善にも努めます。

マネジメントする規模とそれに伴う仕事の醍醐味だけではなく、託される権限の大きさ、経営に関わる位置づけだからこそ実感できるやりがいがあります。

### どういったキャリアを歩むのか



#### STEP2 副管理者

##### 副管理者の仕事内容

- ・管理者のサポート業務
- ・管理者不在時の責任者代行

訪問看護業務を行いながら管理者のサポート業務を行い管理者業務内容を理解、遂行していく。  
管理者・看護師・リハビリスタッフとのパイプ役になりステーションを支えていくお仕事になります。



#### STEP2 管理者

##### 管理者の仕事内容

- ・ステーションに従事する職員のリーダーを担うこと
- ・ステーション運営や経営の管理を行うこと
- ・訪問看護のケアの質を維持
- ・向上するための仕組みを作ること
- ・ステーションに係る外部機関（医療機関やケアマネジャー等）との連携を図ること



#### STEP3 統括 マネージャー

##### 統括マネージャーの仕事内容

複数のステーションをマネジメントする業務。  
現管理者、副管理者、リハビリリーダーのサポートならびに次世代のスタッフ育成を行う。  
経営陣と現場とのパイプ約になり事業継続に向けて戦略・戦術を一緒に考えいく。  
スタッフの定着や組織の業績向上を目指しスタッフが働きやすい職場を提案する。

### これが私のキャリアパス 新宿ステーション 統括マネージャー 看護師 坂本 雄一



あわ—ずは、安心して勤務できる労働環境や条件、福利厚生があると実感しています。働きやすい環境づくりやITインフラの整備についてはリーディングカンパニーとして魅力を感じますし、医療職の声に耳を傾けてくれて、また、医療職以外のチャレンジも本人の希望次第で取り組める環境があり、人として大きく成長できる場所だと強く感じます。

そういった強みを最大限活かし、今後も安定したステーション運営と合わせてスタッフが安心して勤務に臨むことのできる労働環境の保証、売上の向上、ご利用者様及びご家族の安全安楽の在宅生活を支援していきたいと思っています。

# 15.医療職キャリアアッププラン⑦



## 事務職からマーケティング担当、スーパーバイザーへ

### どんな役割を担う？

スーパーバイザー（以下SV）は、ステーションを管理して、事業を成功へと導く役割をもつ人のことを指します。

管理者や所長、そして現場スタッフとコミュニケーションをとりながらサービスの向上に取り組みます。

人の教育や地域のマーケティングなど、ステーション運営におけるさまざまな角度から戦略的アドバイスを行います。

### ステーション経営者・現場スタッフの心強い味方！

ステーションを運営する上では、経営に関することや利用者様との関係性について等悩みがつきません。

SV(スーパーバイザー)はステーションの現場で、管理者の相談役としてステーションの経営・運営業務の整理、利用者様確保、増収や財務に関係すること等あらゆることの相談を受け、共に解決していく役割を担います。

医療レセプト請求にて保険制度の知識、接遇面での地域関係者との窓口としての強みを生かして、現場の医療スタッフからの相談を引き受ける役割も担います。

### どういったキャリアを歩むのか



#### STEP1 医療事務 経験

##### 1年以上の実務経験

まずは、医療総務スタッフとして介護報酬や医療報酬の請求事務と、利用者様が負担する分を請求する事務が主な仕事です。

医療レセプト関連業務に精通すればステーションの月ごとの利用者数・売上を把握することが出来ます。



#### STEP2 マーケティング 担当

##### マーケティング担当の役割

医療事務のお仕事を通じて担当ケアマネージャ等との地域の接点となり、医療スタッフへ情報共有すること、医療スタッフとの共通言語を身に付けることができます。

訪問看護ステーションの利用者を増やすためには、丁寧な営業を行うことが大切です。自らの知識、ステーションの得意分野、強みを地域へ伝えていきます。



#### STEP3 スーパー バイザー

##### スーパーバイザーの役割

地域営業にてケアマネージャ等へ配布する資料（あわす通信）の作成を行い利用者様の依頼につなげて、ステーションの売上に貢献する。

ステーションスタッフへのオリエンテーション、報告業務のサポートを行い、労務管理も行う。

ステーションの年間予算の立案、月ごとの売上収支を行い、経営のサポート業務を行う。

アドバイス

アドバイス

現場スタッフ

SV

管理者

# 15.医療職キャリアアッププラン⑧



## ケアマネジャーから法人向けの福利厚生支援へ

### どんな役割を担う？

法人の従業員やその家族が介護や支援を必要とする場合に、ケアマネジャーとして相談に応じたり、ケアプランを作成したり、サービスの手配や調整を行ったりすること。

これにより、従業員の介護負担を軽減し、仕事と介護の両立を支援することができます。

法人が介護事業者として介護サービスを提供する場合に、ケアマネジャーとして利用者のニーズに応じたサービスの提供や管理を行ったり、他の事業者や医療機関との連携を行ったりすること。

これにより、利用者の満足度や生活の質を向上させることができます。

法人が地域の高齢者や障がい者の福祉に貢献する場合に、ケアマネジャーとして地域のニーズや課題を把握したり、地域の社会資源やボランティアとの連携を行ったりすること。

これにより、地域の高齢者や障がい者の自立支援や地域包括ケアの推進に寄与することができます。

### どういったキャリアを歩むのか



#### STEP1 ケアマネ ジャー業務

##### 訪問看護併設居宅管理業

まずは、医療総務スタッフとして介護報酬や医療報酬の請求事務と、利用者様が負担する分を請求する事務が主な仕事です。

医療レセプト関連業務に精通すればステーションの月ごとの利用者数・売上を把握することが出来ます。



#### STEP2

##### 管理者業務

##### 居宅介護支援ステーション管理者業務

医療事務のお仕事を通じて担当ケアマネジャー等との地域の接点となり、医療スタッフへ情報共有すること、医療スタッフとの共通言語を身に付けることができます。

訪問看護ステーションの利用者を増やすためには、丁寧な営業を行うことが大切です。自らの知識、ステーションの得意分野、強みを地域へ伝えていきます。



#### STEP3

##### 福利厚生支援

##### 福利厚生支援業務

地域営業にてケアマネジャー等へ配布する資料（あわーず通信）の作成を行い利用者様の依頼につなげて、ステーションの売上に貢献する。

ステーションスタッフへのオリエンテーション、報告業務のサポートを行い、労務管理も行う。

ステーションの年間予算の立案、月ごとの売上収支を行い、経営のサポート業務を行う。

未来志向のケアマネジャーのあり方は！

あわーず福利厚生課も活用  
(ビジネスモデル特許：特許第600040号)

今まで

地域サポート

これから

地域サポート  
+  
地域サポートに加入企業を窓口として  
社員向け・親族等のサポート

● あわーず福利厚生課とは？

要支援介護無料診断システムを通じ、企業に顧問産業医がいるがごとく顧問ケアマネジャーのように企業の介護相談窓口となる。企業に勤める社員の介護離職防止に貢献する！

医療の現場をもつ

日本唯一の社会保険労務士法人が全国での営業をサポート

ビジネスモデル  
特許取得

サービス提供  
拠点を全国展開

### 介護離職防止のための 福利厚生サービス

介護に直面しても 安心して暮らせる・働ける環境を提供し介護離職を防止します

- 介護のお悩みをすぐに専門家に相談できる窓口を企業内に設置
- 医療従事者によるセミナー・情報提供で 社員の意識を醸成
- 介護に直面した社員を申請からケアサービス提供まで一貫サポート

お問い合わせ

## 医療系学生の実習受け入れ

あわーずは訪問看護歴10年以上のベテランがチームに在籍しているので、連携をとって訪問看護未経験の方の成長をサポートしています。

また、教育体制や受入体制も整えていますので、訪問看護未経験の方も不安なく安心して取り組める環境を整えています。

人材育成にも力を入れており、大学との連携も強化。

2016年より『東京医科大学』の看護学科の実習生を受け入れを開始し、現在は5校受け入れを実施しています。

実習を通じて、学生さんに在宅での看護・リハビリの様子、利用者様ご家族との関係性を学んでもらうことが目的です。

### 【受け入れ実績校】

東京医科大学、昭和大学、順天堂大学、武蔵野大学、東京純心大学



# 16.医学部看護学生の実習受入れについて



## 医療系学生の実習受け入れ

新宿ステーション	江東ステーション	八王子ステーション
		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・東京医科大学看護学部</li> <li>・昭和大学医学部 附属専門学校</li> <li>・順天堂大学看護学部</li> <li>・武蔵野大学看護学部</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・東京医科大学看護学部</li> <li>・順天堂大学看護学部</li> <li>・武蔵野大学看護学部</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・東京純心大学看護学部</li> </ul>

	東京医科大学	昭和大学	東京純心大学	順天堂大学	武蔵野大学
実績	2016年9月 受け入れ開始	2019年5月 受け入れ開始	2019年12月 受け入れ開始	2022年4月 受け入れ開始	2022年4月 受け入れ開始
2022年 状況	2年生 5名 3年生 27名	2年生 6名	2年生 8名	2年生 8名	2年生 8名
2023年 状況	2年生 10名 3年生 2名 4年生 2名	2年生 6名	2年生 14名	2年生 14名	2年生 14名

### 【大学連携】

2019年3月 東京医科大学看護学部主催

・学内訪問看護研修 あわ—ず新宿ステーションスタッフ15名参加

※医療系大学との学内実習の連携等も強化しています。

# 16.医学部看護学生の実習受入れについて



## 医療系学生の実習受け入れ

### 実習生受入れスケジュールの例

【実習期間 2週間（土日除く）10日間実施】

#### 実習スケジュールの作成

4クール 令和3年11月15日（月）～11月25日（木）東京医科大学 実習スケジュール（実習時間 9時～16時）			
オリエンテーション	11月15日（月）	13時～16時	室下
カンファレンス	11月25日（木）	13時～14時	小沼管理棟
参加学生	Aさん	Bさん	

②	11月16日（火）	利用看護名	病棟病室	内容	開始時間	終了時間	主治医	連絡先
	Aさん		内科	看護	12時	13時	水木NS	
	Bさん		介護	看護	09時30分	10時30分	小沼NS	
③	11月17日（水）	利用看護名	病棟病室	内容	開始時間	終了時間	主治医	連絡先
	Aさん		内科	看護	10時	11時	小沼NS	
	Bさん		介護	看護	11時	11時30分	杉山NS	
④	11月18日（木）	利用看護名	病棟病室	内容	開始時間	終了時間	主治医	連絡先
	Aさん		介護	リハ	11時	12時	元井PT	
	Bさん		介護	看護	13時	13時30分	佐藤NS	
⑤	11月19日（金）	利用看護名	病棟病室	内容	開始時間	終了時間	主治医	連絡先
	Aさん		介護	看護	10時	11時	金子NS	
	Bさん		介護	看護	11時	12時	小沼NS	

#### 【初日オリエンテーション】

##### ①ステーション内カルテからの情報収集

##### ②訪問記録ソフトからの情報収集



#### 【2日目以降 医療スタッフとの同行訪問開始】

##### 1日スケジュール例

9時～朝礼参加 本日の訪問時の目標発表

10時～11時 同行訪問へ

※江東ステーションは学校より自転車を持ち込んで訪問しています

12時～13時 お昼休憩

13時～15時50分 翌日訪問する利用者様の情報収集

※最終日はカンファレンス実施

15時50分～16時 学生同士の情報共有、実習終了



## 医療系学生の実習受け入れ

### 2020年 コロナ禍での取り組みについて

- ・ 2020年10月の実習は緊急事態宣言化で看護学生の受入れを中止する訪問看護ステーションもありました。

あわーず新宿・江東では東京医科大学看護学部の実習受入れに対して

- ①利用者様に同意を得て在宅で動画撮影の実施
- ②動画を閲覧しZOOMでの質疑応答・カンファレンスの実施しました。

#### 【動画撮影について】

新宿ステーション利用者様動画作成3本作成しました。

- ①お薬の管理、経管栄養について



- ②パーキンソン病の利用者様  
言語聴覚士によるリハビリについて

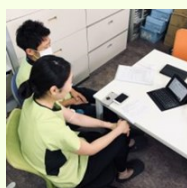


- ③小児看護について



#### 【ZOOMによる質疑応答・カンファレンスについて】

- ①事前に利用者様動画の情報提供
- ②動画閲覧後の質疑応答、カンファレンスの実施



# 16.医学部看護学生の実習受入れについて



## 医療系学生の実習受け入れ

### 学生さんからの感想等

様々な療養者の訪問に同行できたことにより、介護度が違う療養者によって生活環境や健康状況の違いを学びべたこと。



介護保険を利用されている方、医療保険を利用されている方、両方の療養者のご自宅へ訪問することにより、それぞれの疾患や保険制度の違いや特徴を知ることができた。



自身の担当ケースで2回訪問することに関して1回目の訪問で性格等様々なことを自分の五感で感じ取り、次回の訪問で関わり方を工夫するポイントなどを考えることが出来たため、ケースを受け持つ上でとても役に立った。



※学生さんがカンファレンスで担当する利用者様については2回訪問するようにスケジュールを組んでいます

### 【看護学生の受入れについて】

実習を通じて、学生さんに在宅での看護・リハビリの様子、利用者様ご家族との関係性を学んでもらうことが目的です。

あわ—ずの医療スタッフ方も学生さんが提出したレポートの内容を見て学生さんの実習での学びのポイントを確認しています。

次クールでは学びのポイントを深められるように同行訪問時に工夫しています。



### 実習受入れ大学へ講義の派遣

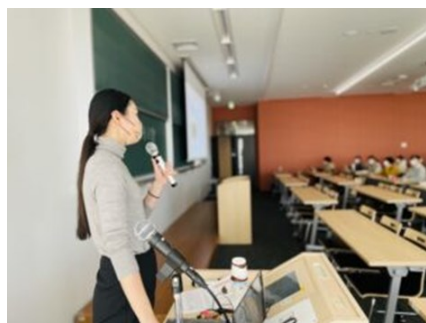
#### 【受入れ大学での講義の依頼】

あわ—ず訪問看護リハビリステーションでは通常の訪問看護による支援の他にも、在宅医療人材を育成する取り組みにも積極的に参加しています！

実習受入れ大学へ講義の派遣の目的は、看護学生が臨床実習を行うために必要な知識・技術・態度を身につけることを目的としています。

#### 【講師派遣実績校】

東京医科大学、武蔵野大学





### アカデミック連携 2022年12月～2024年1月講義実績2-1

2022年12月 武蔵野大学

『在宅看護論』の授業の1コマを使つての講義の依頼

講師 江東ステーション 井口副管理者

対象 看護学科2年次学生 120～130名

講義内容『在宅看護論』の授業で小児訪問看護事例



2023年5月 東京医科大学

①2023年5月9日(火) 10時40分～12時10分 90分

②2023年5月16日(火) 9時00分～12時10分 180分

看護学科 専門必修科目 在宅看護援助論Ⅰ

「日常生活の支援：リハビリテーション」の講義について

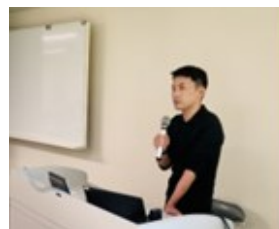
対象 看護学科2年次学生 84名

講師

江東ステーション 河村PT,坂本統括

講義内容

在宅療養者の日常生活の維持向上に向けたリハビリテーションを理解し、運動機能や呼吸機能のリハビリテーションの実際を学ぶ





### アカデミック連携 2022年12月～2024年1月講義実績2-2

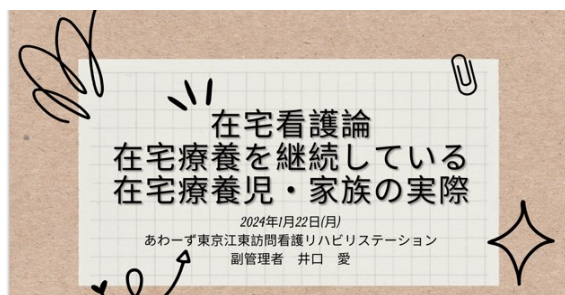
2024年1月22日(月) 武蔵野大学

『在宅看護論』の授業の1コマを使つての講義の依頼

講師 江東ステーション 井口副管理者

対象 看護学科2年次学生 110名

講義内容 在宅療養を継続している在宅療養児・家族の実際



あわーず訪問看護リハビリステーションでは次世代の在宅医療を担う人材育成のために実習受入れ大学の臨床実習施設にて医療スタッフが大学講師として足を運び活躍しています。

あわーず訪問看護リハビリステーションでは医療スタッフの多様な働き方を応援しています。





### 講義内容について 3-1

あわーずには、看護・リハビリが共にお互いの領域外のことをスタッフ間ですぐに相談し合える環境があります。看護とリハビリを連携させることで対応できる範囲も広がり、よりご利用者のニーズに応えることができ、最適なサービスを提供することができます。

ステーション会議、勉強会、管理者合同会議等で事例を共有する機会が多く、大学等の講義にも活用しています。

#### 【講義内容について】

#### ①あわーずの得意分野の講義事例と内容のリストアップ

##### ・小児訪問看護



##### ・小児訪問リハビリ



##### ・在宅看護について

(例 在宅で積極的治療を希望した利用者との関わり)





## 講義内容について 3-2

### ②勉強会動画を活用した訪問看護、訪問リハビリについて

※一部内容抜粋

カテゴリー	動画タイトル
看護	『ターミナルケア勉強会』
小児リハ	～ライフステージ毎の生活障害への対応～【支援者が戒めたいこと】
小児リハ	～ライフステージ毎の生活障害への対応～【乳幼児期に大切にしたいこと】
小児リハ	～ライフステージ毎の生活障害への対応～【情緒を安定させる抱っこ】
小児リハ	～ライフステージ毎の生活障害への対応～【上気道通過障害に対するアプローチ】
小児リハ	発達障害の子どもへのリハビリ介入2-1
小児リハ	発達障害の子どもへのリハビリ介入2-2
リハビリ	呼吸器リハビリテーション
リハビリ	徒手療法について





## 講義内容について 3-3

### ③訪問看護、リハビリ介入事例共有等

3.ステーション事例共有  
(江東ステーション)

**私たちがいまできること**  
～小児さんとご本人が向き合い過ごした日々～

※次回 (令和5年3月) 八王子ステーション

2024年1月31日 (水) 江東介入事例 4-1 【あわーず】

【利用名称】  
Tさん

【家族】 キーバーソン  
・両親の忌避感(認知症あり、あわーず介入中)、千葉に息子様夫婦他親戚多数  
・親人とのコミュニケーション、交流もあり

【主たる療病名】  
肝門部胆管癌末期状態(腫瘍、リンパ、骨転移あり)、広範性骨髄炎

令和5年  
3月11日(日)：心臓手術、福祉を主眼に受診  
3月29日(水)：EBC入院後、肝門部胆管癌、胆管の遠隔ありステント留置  
4月7日(金)：退院  
4月14日(金)：サービス開始

【介入時のサービス】  
4月～6月：看護・PT週1  
7月～12月：看護週3、PT週1  
1月：看護毎日、PT週5

無治療で予後半年予想。療養場所は自宅と緩和ケア病棟両方が検討されていた。  
最終的に自宅を選択し、1月21日(日)に退院となる。

2024年1月31日 (水) 江東介入事例 11-4 【あわーず】

【困難ポイント】

①介入当初は「サービスは最小限に」「福祉利用は入れたくない」「人の世話になりたくない」という考え⇒**福祉サービス介入困難**

②ケアマネと連絡がつかない、ターミナルへの対応に慣れていない  
⇒**適切な福祉サービス選択、導入の困難(2も関連)**

③疼痛を我慢してしまう、痛みと周りに言えない性格、弱みを見せない(特に夫に対して)性格の為⇒**疼痛コントロールの困難**

④ご家族と過ごす時間が大切と考えた(医療サイド)  
⇒**実際は状態が悪化しあまり良くない結果に…！**

⑤最終的な環境は自宅がいい  
⇒**しかし必要なサービスが入れない…！**

**果たして適切な療養環境が作れるか…！？**

2023年5月17日 (水) 新宿介入事例 5-2 【あわーず】

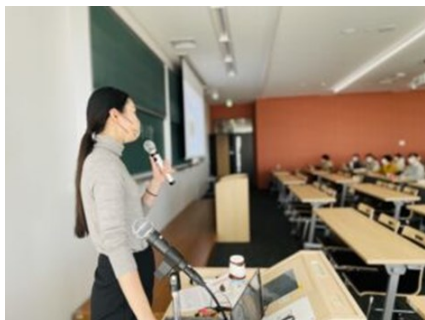
【依頼】  
令和4年10月24日 CM 5棟  
・認知性肺炎のため (STサービス)  
・寝たきりのため (PTサービス) 車椅子介助指導、基本動作訓練、立位保持訓練、座位保持訓練、ADL訓練等

【サービス開始】  
令和4年11月2日 PT週1回水曜日60分、ST週1回木曜日60分

【医療ケアなし】

【介入サービス】  
訪問系  
・訪問看護 聖徳訪問看護ステーション  
・訪問リハビリ あわーず  
・訪問診療 新宿セロクリニック  
・福祉用具 フランスベット新宿店  
・訪問介護 ティスケア山手山梨支所

【情報ツール】 メディカルケアステーション 16名で連携  
・新宿セロクリニック 院長、医師、看護部長、看護師、薬剤師、MSW、医療コーディネーター、医療事務  
・ケアマネジャー 堀川様  
・聖徳訪問看護ステーション 看護師  
・薬剤師  
・あわーず 杉本内管理系、小野PT、寺口ST



訪問看護、リハビリの事例等をもとに療養者の生活実態や生活環境を講義にてお伝えしています。



### 講師紹介



看護師  
坂本 雄一

#### 【経歴】

これまで総合病院の超急性期病棟で研鑽を重ねて来ました。

専門分野は消化器外科、循環器科で緩和ケア病棟の経験もあります。

第16回呼吸療法認定士資格も修了しています。



看護師  
井口 愛

#### 【経歴】

NICU3年、PICU3年、保育園1年  
2019年から訪問看護を始めました。

得意分野はNICU、小児国際看護、医療機器関連です。小児に特化して訪問をしていますが大人の利用者様も訪問しています。



理学療法士  
河村 優仁

#### 【経歴】

回復期リハビリテーション病院5年

病院、クリニック、居宅含めた地域連携に強みを持ち、終末期、小児、脳血管、循環、呼吸、整形疾患、栄養管理と全ての分野に対応出来ます。

実習受入れ大学へ講義の派遣の面でも連携を強化しています。

## 18. あわーずSNSによる情報発信



### あわーず公式Instagram



各拠点のあわーず訪問看護リハビリ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。



ours\_tokyo\_kotostation  
あわーず東京江東訪問看護リハビリ  
ステーション  
Instagram



ours\_tokyo\_tsukiji\_satellite  
あわーず東京江東訪問看護リハビリ  
ステーション  
築地サテライト Instagram



ours\_tokyo\_shinjukustation  
あわーず東京訪問看護リハビリ  
ステーション  
Instagram



ours\_tokyo\_hatagaya\_satellite  
あわーず東京訪問看護リハビリ  
ステーション  
幡ヶ谷サテライト Instagram



ours\_tokyo\_hachiojistation  
あわーず東京八王子訪問看護リハビリ  
ステーション  
Instagram





## 公式YouTubeチャンネル



あわーず訪問看護リハビリステーション  
あわーずの働き方あるある  
38本の動画掲載中

私たち、あわーず訪問看護リハビリステーションは、ご自宅や有料老人ホーム、サービス高齢者向け住宅などにお住まいの方に、訪問看護・訪問リハビリ・ケアマネジメントを行っております。2023年11年目を迎えるあわーず。現在は都内3ヶ所（江東区、新宿区、八王子市）直営のステーションを開設しています。サテライトも続々、オープンを進めています。23年4月に築地サテライト、7月に渋谷幡ヶ谷サテライト、23年11月に八王子小宮町サテライトを新規オープン！どの地域でも「安心・安全・安定」のあわーずと言われるような利用者様に寄り添う「地域No.1ステーション」を目指します。

あわーず【会社案内サイト】[ours-sr.co.jp](https://ours-sr.co.jp)

あわーず【採用サイト】[recruit.ours-sr.co.jp](https://recruit.ours-sr.co.jp)



【インタビュー】訪問未経験  
ただであわーずで働いてみ...  
129 回視聴・9 か月前



【在宅医療】子どものリハ  
リってどんな感じ？／あわ...  
1910 回視聴・10 か月前



非常勤メリット動画②  
138 回視聴・2 年前



非常勤メリット動画①  
109 回視聴・2 年前

## ショート





## 公式YouTubeチャンネル2-2



### あわーず福利厚生課チャンネル

介護に役立つ  
104本の動画掲載中

あわーず福利厚生課では、ご家族の介護でお悩みの社員の皆様に対して、ケアマネジャーによる無料の相談窓口を提供しており、お仕事と介護の両立についてサポートをしております。企業の皆さま、この機会に私共あわーず福利厚生課への申込みをご検討されてみてはいかがでしょうか？

ご家族の方の介護問題が身近になっていませんか。  
関連会社あわーず訪問看護リハビリステーションより  
企業で働く方々に「介護とお仕事を両立していただきたい！」  
という一心で、介護に役立つ動画を配信しています。

- ・あわーず福利厚生課  
介護離職防止サービスHP <<https://well-being.ours-sr.co.jp>>



# 19. あわーずホームページ活動



## あわーずホームページの徹底更新

ホームページが常に最新！！

採用情報・事業所紹介・各ステーション、サテライトの人員体制を含めコンテンツが豊富な状態で掲載。

### 【採用情報】

訪問未経験者こそ大募集！

訪問未経験者こそ大募集！！

[詳細はこちら](#)

月1回勤務から大募集!!

- ✓ 本業がシフト勤務のため曜日固定が難しい
- ✓ 週1日しか勤務できない
- ✓ 土曜または日曜だけ希望
- ✓ 月に1日から始めてみたい
- ✓ 夕方から希望 等々

[詳細はこちら](#)

スキルアップしたいリハスタッフ大募集!!

例えば...

- ✓ 訪問未経験で不安のある方
- ✓ リハビリ技術のスキルアップを目指したい方
- ✓ 小児リハビリに興味のある方など

[詳細はこちら](#)

### 【事業所情報】

貴方の近くのあわーずは？

ステーション別

Instagramはこちら

新築ステーション ☎ 03-6869-7677		<a href="#">ステーション・採用ページへ</a>
江東ステーション ☎ 03-6869-0337		<a href="#">ステーション・採用ページへ</a>
八王子ステーション ☎ 050-6865-5000		<a href="#">ステーション・採用ページへ</a>

サテライト別

Instagramはこちら

横ヶ谷サテライト		<a href="#">サテライト・採用ページへ</a>
墨堤サテライト		<a href="#">サテライト・採用ページへ</a>
小宮サテライト		<a href="#">サテライト・採用ページへ</a>

### 【人員体制】

安心して下さい！大勢の仲間がいますよ！

【ステーション別人員体制】			
	新築	江東	八王子
看護師	21	12	20
理学療法士	10	17	8
作業療法士	7	4	3
言語聴覚士	8	4	1
合計	46	37	32

(2020年4月)

【サテライト別人員体制】			
	横ヶ谷	墨堤	小宮
看護師	8	6	6
理学療法士	4	4	0
作業療法士	2	3	0
言語聴覚士	0	2	0
合計	14	15	6

※ステーション兼務スタッフ含む (2020年4月)

## あわーずホームページの徹底更新

ホームページでの継続的な情報発信！！  
あわーず内でのお知らせ・スタッフ作成のブログ等の情報追加・更新を実施。

### あわーずの最新情報をご紹介します 【お知らせ】

© 2024/02/06 研修

2024年3月25日（月）ヒューマンスキル研修のお知らせ

**あわーず訪問看護リハビリステーション  
ヒューマンスキル研修のご案内**

～医療従事者とのコミュニケーション～  
②サービス提案スキル

【研修の目的】

- ・医療関連施設に対する営業の初回トークスクリプトを作成する（2回目）
- ・ステーションのサービス提案の言葉を作る
- ・営業の初回アプローチや提案における課題を把握し、現場で実践する

入場無料

### 【スタッフブログ】



2023/12/29

「ピンゴ～～！！」



2024/01/18

在宅看護実習生からあわーず勤務第1号の看護師の



2023/12/29

今年もお世話になりました。



# 編集後記

HALZ,あわーず冊子をお読みいただきありがとうございます。

社労士法人HALZの創業23年目（20周年時はコロナ渦）  
あわーずの訪問看護リハビリステーションは2023年10月で10周年  
社労士法人HALZ 20周年記念、あわーず10周年記念の合同パーティー  
を行い、お互いの歴史と成果を振り返り冊子を作成しました。

冊子を作成する際、写真を活用し、文章を構築しました。  
写真は大切な瞬間を記録し、思い出を永遠に残す重要なアイテム  
だと感じました。  
また、過去の写真から人々との交流や共感が、事業の持続において  
不可欠であると思いました。  
今回の冊子作成はHALZ,あわーずの成長と共に、さらなる発展を  
願う想いを伝える素晴らしい機会でした。

最後になりますが

- ・ イベントごとに写真を送って頂いた藤田さん
- ・ HALZの過去の写真管理して頂いた馬場さん
- ・ HALZスタッフの方々SNS投稿写真
- ・ あわーずのスタッフの方々のSNS投稿写真 等

皆様のおかげで記念冊子を作成することが出来ました。  
ありがとうございました。

2017年3月入社 統括Mgr 宮下 正也

追伸

2024年4月重版には編集後記後のページに2024年3月24日（日）  
記念式典のページを追加しています。ご来賓の皆様、スタッフの  
皆様、ご参加頂きありがとうございました。



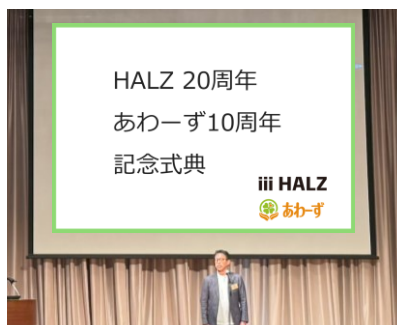
## 2024年3月24日 HALZ 20周年,あわーず10周年記念式典（1部）

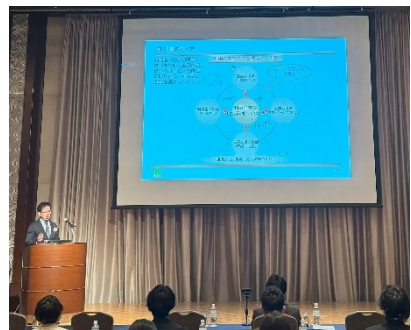
2024年3月24日（日）にHALZ20周年、あわーず10周年記念式典を開催しました！

場所は東京新宿区の京王プラザホテル！

午前の部は、社内スタッフ向け。

全国にいるスタッフはリモートで参加をしてもらいました。



[illegible]

午後の部は日頃ご支援させていただいているお客様、パートナーの皆様をご招待してのパーティでした。



司会者  
CHO 原田 廣人



新しい時代へHALZ動画



代表挨拶  
CEO 藤田 敏克



今後のビジョンと戦略  
COO 橋本 朋美



乾杯のご発声  
株式会社LAW務総研  
代表取締役 團 弘志様



ご来賓の挨拶  
ファクトリーギア株式会社  
代表取締役 高野倉 匡人様

HALZをこれまで支えてきてくださった皆様には本当に感謝しております。  
今後30周年、50周年、100周年と一歩一歩積み上げていくとともに、  
ワクワクウキウキドキドキするような会社にしていきます！



ご歓談



抽選会



当選おめでとうございます 🎉



閉会の辞  
CMO 山本 直人



ご来場ありがとうございました。



2024年3月24日（日）にHALZ20周年、あわーず10周年記念式典を開催しました！

場所は東京新宿区の京王プラザホテル！

第1部のテーマはコミュニティ

あわーずスタッフ、HALZスタッフの方が80名の方が集り、各社の取り組みや今後の方向性など共有する場となりました。





第2部はあわーず、HALZで日頃お世話になっている来賓の方をお招きして式典を行いました。

スタッフの方が来賓の方の接客や受付対応など式典をサポートして頂き無事に式典を終えることができました 😊

今後ともより良いステーションを築いていけるよう、スタッフ一同精進してまいります！



初版 第一刷 2024年3月18日発行

二版 第一刷 2024年4月18日発行

あわーずホームページはこちら！



あわーず【会社案内サイト】 [ours-sr.co.jp](https://ours-sr.co.jp)

あわーず【採用サイト】 [recruit.ours-sr.co.jp](https://recruit.ours-sr.co.jp)

