



スターク訪問看護ステーション

訪問看護職 採用募集のご案内

スターク訪問看護ステーションに関心を頂いた方へ、弊社の概要・事業・考え方をお伝えします。

care'x
ケアレックス株式会社

ご利用者様も、 そして、働くスタッフも 「私らしく。」

最初は不安で仕方がなかった。
訪問看護という仕事が、
自分にとってはすごく未知の世界だった。
だけど、自分ひとりではできないことも、
チームで力を合わせれば乗り越えられる。

現場は必ずしも理想的な環境とは限らない。

だからこそ自分のアイデア次第で、
今よりも療養環境をよくすることが
きっとできるはず。

一人ひとりの人生に向き合って、
そしてその人の「私らしく」を大切にしたいから。
訪問看護だからこそ深く関われる。

「私らしく」が続くために。



わたしたちが考える 「訪問看護」というお仕事

スタークは、全ての人々が「私らしく」暮らせる社会を実現するため、ご利用者様・ご家族様・地域から信頼される訪問看護ステーションを目指しています。



ご利用者様やそのご家族様の「私らしく」

「治療」を目的とした病院看護とは違い、ご利用者様の自宅で、乳児期から老年期までライフステージに合わせた「生活の支援」を行うのが訪問看護の大きな特徴。そのため、時間をかけてご利用者様やそのご家族様一人ひとりの不安とじっくり向き合い、安心して「私らしく」過ごしていただくことが、わたしたちの仕事です。

また、もう一つの特徴として、看護師だけでご利用者様のサポートをするのではなく、ケアマネジャーや理学療法士といったさまざまな専門家の仲間たちと協力しあって、「チームケア」としてご利用者様の生活に寄り添っていきます。

働くスタッフの「私らしく」

私たちは、ご利用者様により良いサービスを提供するために、働くスタッフ自身が心身共に健康で、仕事もプライベートも充実している事が大事だと考えます。

訪問看護が未経験でも無理なく働けるように、充実した研修制度や、何かあればすぐに相談できる風土・環境作りをしています。今のあなたの生活に合わせた働き方を一緒に考えていきますので、ご希望をご相談ください。

ぜひ、「あなたらしさ」を持ったまま、仲間に加わっていただき、わたしたちと共に成長していきませんか。

私らしく働く、 ステーションの仲間たち

スターク訪問看護ステーションでは、職場の人間関係を第一に考え、スタッフに「ここは働きやすい職場」と心から言ってもらえるような環境づくりを目指しています。仕事の経験、知識の有無にかかわらず、人と人との相互関係の中で成長していけるチームケアが、スタークの目標でありゴールです。



訪問リハビリ

ADL、QOLの向上、自立支援、そして社会参加へ。リハビリならではの「私らしく」を追求します。



訪問介護

ご利用者の状態や環境に合わせた介護サービスを、ケアマネジャーをはじめとする介護事業所と連携して提供しています。



居宅介護支援

ご利用者の満足度や新たなニーズに寄り添い、状況変化を把握し、ご自宅で「私らしく」が継続できるケアプランを提供します。



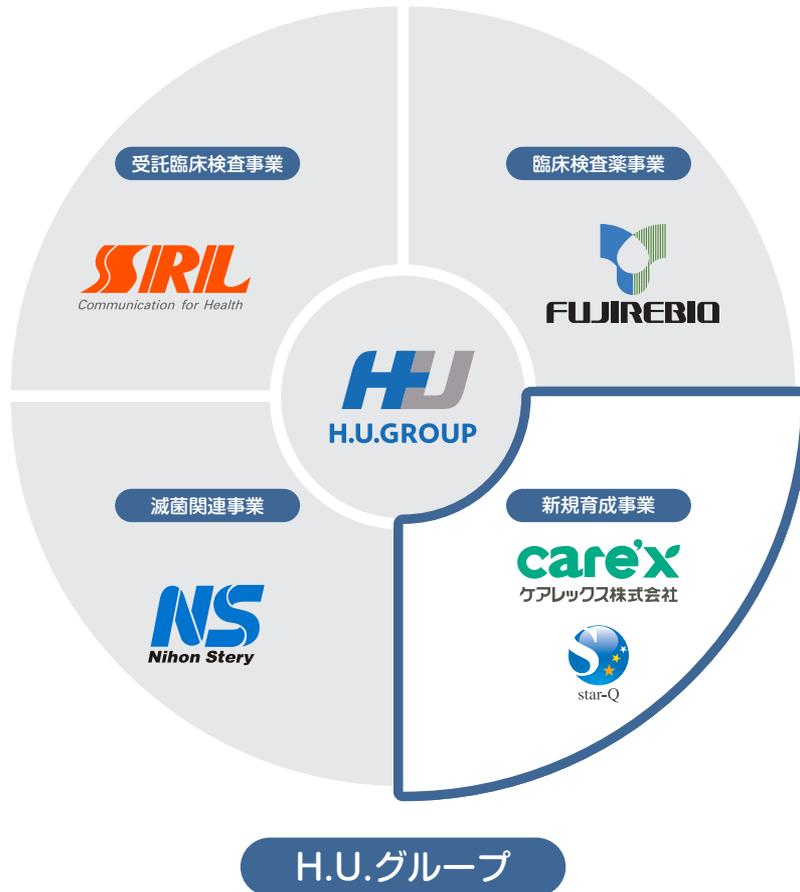
事務

レセプト管理、電話受付、データ入力など。看護&介護のスタッフとともに、ご利用者の療養生活を事務を通じて支えます。



スタークの経営基盤の強み

スタークは東証プライム上場、H.U.グループの一員です。



売上高:2,729億円 従業員数(連結正規雇用者数):5,444名
(2022年3月現在)

スタークは、東証プライム上場、グループ売上2700億円を誇るヘルスケアの総合企業「H.U.グループ」の一員です。

スタークを運営するケアレックスは、2000年介護保険制度施行に合わせて設立。福祉用具のレンタル事業を通じて在宅介護の経験を積んできました。

そして2018年、厚労省が打ち出した「地域包括ケアシステム」の中核を担うべく、スタークを起ち上げ訪問看護事業を開始。H.U.グループならではの「医療と介護の連携」の実現を目指し、新たな挑戦を続けています。

スターク = star Quality.

みなさまより、三ツ星(3-Stars)の評価をいただける品質(Quality)を目指して。

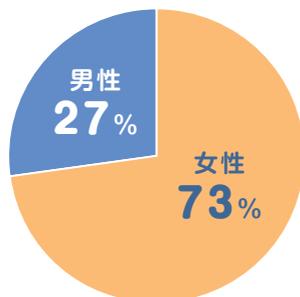
「私らしく」より充実した生活をいつまでも続けられるように、これまで大切にしてきた「品質」をご利用者様に直接お届けし、地域包括ケアシステムの実現を積極的に牽引していきます。



数字でみるスターク訪問看護ステーション

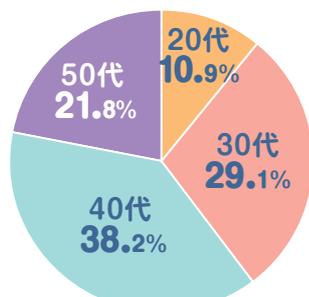
スターク訪問看護ステーションにまつわるあらゆることを、数字でご紹介します。

従業員の男女比率



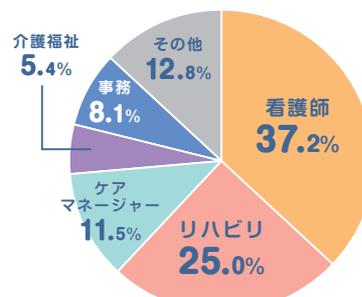
訪問看護を中心とした業態であることから、看護師の比率は女性が高くなっています。

従業員の年齢分布と平均年齢



平均年齢は**40.9**歳
20代～30代が4割と若手からベテランまで活躍しています

専門職の割合



2022年10月現在

認定看護師の所属人数



※全拠点

精神科:1名／緩和ケア:1名
がん放射線療法看護:1名
脳卒中リハビリテーション看護:1名

ステーション平均人数

10.7人

※訪問看護ステーションの平均人数
※休職者を除く
2022年10月現在

看護師離職率

7.14%

※2021年度退職者3名、
2021年4月時点在職者42名

月間平均残業時間

14.1時間

一般労働者の月間平均残業時間は14.3時間
※2019年度 厚生労働省
「就労条件総合調査」

従業員数

148人

訪問看護、居宅介護支援事業所、
訪問介護の社員数、本部社員含む
2022年10月現在

年間平均有給取得率

10.5日

未経験者割合

41.6%

看護師:48.2%、
セラピスト:35.1%です。
おおよそ半数の方が未経験でご入社になりますので未経験であることを気にせずご入社ください。

拠点数

関東… **11**拠点
関西… **6**拠点

訪問看護ステーション: **9**拠点
ケアプランセンター: **6**拠点
訪問介護ステーション: **2**拠点



入社後のイメージ



入社後は訪問看護経験者・未経験者を問わずしっかりサポートします。

スタークならではの充実した研修制度や先輩社員との同行訪問によるOJTを通じて、

訪問看護への理解を深めながら安心して働くことができます。

入社

訪問看護の経験を問わず入社時にまず新任研修を受講いただき、訪問看護の基礎を理解し、知識・技術・姿勢を習得します。

入社5日目から

先輩社員に同行してご利用者様宅へ訪問。OJTを通じて業務を習得していきます。

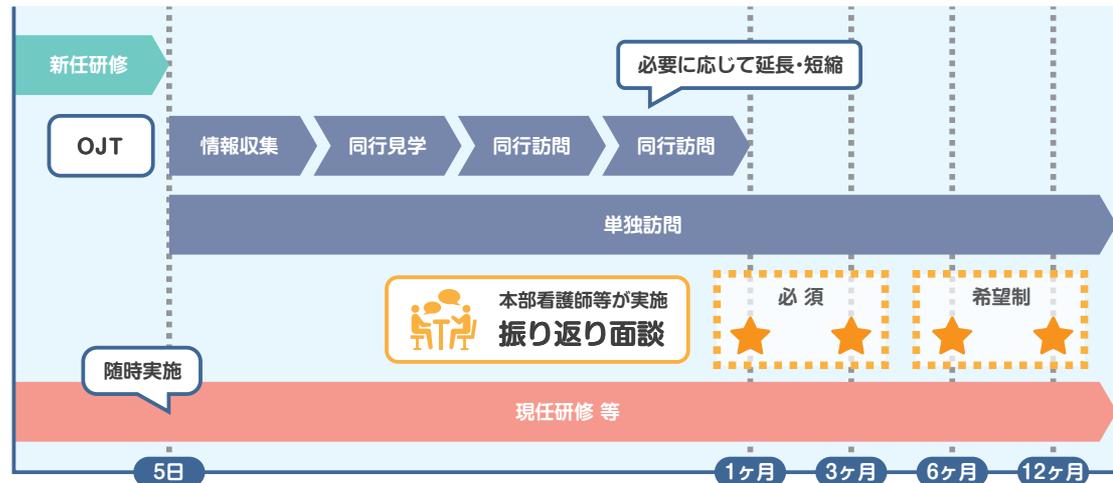
入社1ヶ月から

本部のスタッフと振り返りの面談を実施。一人でご利用者様宅へ訪問し、ケアプランに沿った看護を実践していきます。

入社1年から

普段の業務や研修、上司との振り返り面談を通じて、緊急時にも一人で対応できる経験と判断力を身につけていきます。

入社から12ヶ月までの流れ



振り返り面談 ってなに？

配属後のお悩みに寄り添い、本部スタッフが現場とは違う目線でフォローします！



振り返り面談は、チェックシートを使用し、まずご自身で振り返りを行います。その後、不安に感じること、困っていること、働く上での課題など1時間程度ゆっくりとお話を伺います。面談を担当するのは各資格をもつ経験豊富なスタッフです。様々な拠点との関わりがあり、多角的な視点をもつ担当者へ相談できる機会となっています。

牛嶋さん 看護支援室 PT 訪問看護歴4年

充実の研修制度

訪問看護未経験者の方も安心して働けるように、研修プログラムは常に拡充&アップデートしています。
また、訪問看護師としてスペシャリストになりたい方やマネジメントに興味のある方など、
キャリアに応じて研修を受けられる環境を用意しています。



新任研修

入社時に4日間にわたりガイダンスを実施。
業務に従事するにあたって基本的な知識を
習得することを目的にしています。入社さ
れる方は全員受講していただいています。



現任研修

拠点のニーズに応じて、ケアの質を向上
させるために、全社員または職種別に行う
研修です。中堅向けのフォローアップ研修
などを実施しています。

必須研修

訪問看護・介護事業所・居宅介護支援事業所
の運営上必要な研修を全スタッフ対象で
行っています。(年6回)各テーマについて、講
義形式または拠点毎にディスカッションな
ど様々な方法で実施しています。(例:倫理
／緊急時の対応／高齢者虐待防止など)

外部研修

本部から推奨する研修、また職員が希望すれ
ば受けた研修を会社負担で受講すること
が可能です。昨年実績は1事業所あたり平均
6.2回でした。

事業所研修

各ステーションで主体的に行っている研修
です。他ステーションと連携して行うことも
あれば、ご利用者様やご家族に向けての勉強
会も開催しています。(例:症例検討会／輸液
ポンプ／エンゼルケアなど)



「認定看護師」取得を支援!!

認定看護師とは、特定の看護分野において、熟練した看護技術と知識を有する者として、日本看護協会の認定を受けた看護師をいいます。認定を受けるには、認定看護師教育機関に入学しカリキュラムを修了する必要があります。スタークでは希望者のうち基準を満たした社員(社内選抜者)となれば、在職しながら通学や学費の支援を受けて取得を目指すことができます。



仕事内容の紹介



訪問看護の仕事

- 健康状態の観察(バイタルチェックなど)
- 療養上のお世話(各種介助、清拭、手足浴など)
- 医療処置
(点滴、注射、血糖値測定、吸引、CAPD管理、褥瘡予防)
- 医療機器の管理(呼吸器管理など)
- 終末期看護など

貸与物品一覧



【訪問バッグ】

- 血圧計
- パルスオキシメーター
- 聴診器
- 電子体温計
- 駆血帯
- ペンライト
- メジャー
- 1人1台のスマートフォン・タブレット貸与
→いつでも作業記録が可能です！
- ハサミ
- 爪切り
- ニッパー
- 爪やすり
- 二つ折りバインダー

【制服】

- スクラブ
- パンツ(希望者のみ)
- 入浴介助チュニック
- 入浴介助ハーフパンツ
- 夏ポロシャツ
- 防寒具

1日の仕事の流れ(一例)

- 8:45 **事務所に出勤**
 - ・1日の訪問スケジュールを確認
 - ・ミニカンファレンス(管理者から連絡事項等の共有)
- 9:30 **午前の訪問開始**
 - ・1~2件を訪問し、30分~60分のケアを行います
- 12:00 **お昼休憩(1時間)**
 - ・所内又は近隣のお店でゆっくり食事します
- 13:00 **午後の訪問開始**
 - ・午後は2~3件ほど、ご利用者様のニーズに合わせたケアを行います
- 17:00 **帰社・情報共有**
 - ・主治医やケアマネジャーへの報告
 - ・情報共有
(その日の出来事などを仲間同士でディスカッション)
 - ・訪問記録の作成
- 17:45 **退勤**
お疲れ様でした！

人事考課制度・社内コミュニケーションについて

人事考課制度

当社の人事考課制度は専用の目標管理シートと1年間で3回の上長との面談にて構成されます。

期初面談 4~5月

目標管理シートを用いて目標を立て、それを基に上長と目標設定の面談を実施

中間面談 10~11月

上長と目標の進捗状況を確認

期末面談 2~3月

上長と最終的な目標の到達度合いを確認

結果を評価に反映

特徴

- 目標は会社の方針に沿ったもので、かつ、本人にとって過不足の無い適切なものを設定するため、期初に上長と面談を行いながら目標の最終決定を行います。
- 目標は具体的にかつ客観的なものになるように設定します。これにより評価も客観的に行うことができます。

連絡ツール「Talknote」

社内のコミュニケーションは、Talknoteを活用しています。業務に関する連絡・相談や業務管理、本部からの連絡事項など、気軽に仲間へ相談できるような環境を整えています。

仲間との連絡



業務管理



本部との連携 (連絡事項、研修案内)



オリジナル
スタンプも
登場!



福利厚生

給与・勤務

- 昇給年1回(7月)
- 賞与年1回(6月)
- 交通費全額支給
- オンコール手当
- 緊急出動手当
- 給与当月払い*
- フレックスタイム制
- 時短勤務(小学6年生まで)
- 残業代1分から支給

*入社月から給与が出るので
給与が出ない期間がなく安心!

●オンコール対応

ご利用者の緊急電話への当番制の対応のことです。経験のない方に対しては、入社してしばらくの間、慣れている社員と二人体制で受け持つので、安心して対応を学べます。

●オンコール手当と緊急出動手当

オンコール当番	緊急出動発生	+	緊急出動していた時間
オンコール手当 平日:2,000円 土日祝:4,000円	緊急出動手当 1回:5,000円		残業代として支給

●フレックスタイム制度

会社指定のコアタイム(10:00~14:00)を勤務いただき、フレキシブルタイム(7:00~10:00、14:00~20:00)内で自分で勤務時間を調整することができる制度です。

制度・待遇

- 社会保険完備
- 退職金制度あり(勤続5年)
- 定年60歳
(65歳までの再雇用制度あり)
- 健康診断(勤務中・交通費支給)
- インフルエンザワクチン補助
- 上京引越支援*(引越代10万円まで補助、支度金50万円一律支給)

*その他条件あり

休暇

- 年間休日120日以上
- 慶弔休暇、産前産後休暇
- 有給休暇*1
- 感染特別休暇*2
- ボランティア休暇
- 生理休暇
- 看護介護休暇

*1:入社日から使用可能※入社時期で異なる

*2:年次有給休暇とは別に支給

備品・日用品

- 1人1台利用可能な電動自転車／自動車／原動機付自転車 等を完備
- レインウェア+レインシューズ:
年10,000円上限の補助
- 靴:年3,000円上限の補助
- ウォーターサーバー完備
- 洗濯機完備(一部拠点を除く)

仕事内容・研修・福利厚生 Q&A

Q 土日祝日で勤務をすることはありますか？

A 基本的にはお休みですが、状況により勤務いただくこともあります。その場合は代休を取得していただきます。状況により交替で勤務しています。

Q どんな疾患の方が利用されていますか？

A 事業所ごとに差はありますが、主に循環器系の疾患、脳血管疾患、神経系の疾患、筋骨格系の疾患などが多いです。医療保険では在宅酸素療法の援助、喀痰及び気道内吸引、膀胱留置カテーテルの管理などの医療処置に関するニーズが高いです。

Q ご利用者様が急変されたときはどうしたらいいですか？

A 管理者や先輩と連絡を取り合って指示を受けて動きます。事前に想定できることを予測して準備していきます。

Q 訪問看護未経験でも大丈夫ですか（病院経験しかありません）

A 大丈夫です！各種研修制度を充実させており、配属後のOJTは繰り返し実施しております。個人に合わせてOJTの長さを調整しているのでご安心ください。また、入社後も事業所で行われる研修や外部の研修にご参加いただき、スキルアップを目指すこともできます。

Q カルテはどのように管理していますか

A 電子カルテ(iBow)を使用しています。支給されているiPad・iPhoneまたは事業所のパソコンなど、どこからでも入力可能です。訪問と訪問の間など隙間時間を有効に活用していただくことができます。



清水由佳さん

緩和ケア認定看護師／管理者
スターク訪問看護ステーション三鷹
訪問歴：4年



① スタークに転職したきっかけは？また何故スタークを選びましたか？

ワークライフバランスを考えたときに、以前の職場ではこれから続けていくことが難しいと思い、転職を考えました。実は、スタークと他一社で悩んでいたのですが、認定看護師として活動していくことを考えたときに、私の思い描くキャリアを叶えられるのはスタークだと思い決めました。

② 訪問看護の良さとはどういうところですか？

自宅では不安という理由で病院にいる方が多く、家に帰りたという思いを叶えられないまま病院で亡くなる方を見てきました。ですが、訪問看護が介入することで、“家にいたい”という想いを最期まで支えることができます。在宅に関わる方と連携をしながら“家で看る”ことが訪問看護の良さであり、社会的にも重要な役割であると思っています。

③ 訪問看護で培うことができるスキルはどんなものですか？

訪問看護は、観察する能力やアセスメント能力、先を見通す力が求められると思います。また、ご利用者様の情報をチームで共有する必要があり、“同じ状況をみていない人にも的確に伝える”ことができるコミュニケーション能力も求められます。これらのスキルが経験を積み重ねながら培えると思います。

④ 事業所内でのコミュニケーションで気を付けていることはありますか？

よく話すことが大事です。仕事の話だけではなく、美味しいご飯屋さんの話や、おすすめのレシピなどプライベートなこともスタッフ同士でよく話しています。色々な話をする中で、より話しやすい環境ができていると思っています。また、管理者を務めていますが、役割としてやっているだけで「同じ目線をいられるように」という意識は常に持っています。

⑤ これから訪問看護に挑戦する人にメッセージをお願いします

不安も大きいと思いますが、意外と今の自分のままでも大丈夫です！
チームでカバーができますので、思っているより楽しい職場だと思います！

インタビュー

佐野恵子さん

看護師／看護支援室(本部)
スターク訪問看護ステーション目黒
訪問歴：3年



① 訪問看護に転職を決めたきっかけは？

大学を卒業し、急性期病棟に勤めていましたが、とても忙しかったため患者さんとの時間が取ることが難しく、その中でなんとか工夫しながら自分で患者さんと向き合う時間を作れた時に、自分の看護師像として腑に落ち、訪問看護を志すようになりました。

② 訪問看護を始めるまでに不安はありましたか？その不安は解消できましたか？

在宅で多い疾患(循環器や脳血管など)の経験がなく不安でしたが、同行訪問をさせていただいた時の管理者さんから「できないことは一緒に勉強していこう」と言ってくれて、安心して一歩踏み出すことができました。オンコールも不安でしたが、ご利用者様のお名前を見るだけでどんな要件なのかわかるくらい情報がしっかり整理・共有されていたので、予想して対応をすることができ、自然に慣れていけました。

③ 実際に入社して仕事内容や職場の環境などはイメージ通りでしたか？

訪問看護では良い意味で病院との違いがあり、最初は戸惑うこともありましたが、事業所で相談して次の訪問までには解決し、不安なく訪問をする、ということができるようになり、自分の訪問スタイルができてきました。入社する前と後での印象は、ポジティブなことが多かったです。小さな不安も都度解決をしていく中で、改善がすぐできる環境は想像以上に安心(自信)に繋がっていきました。

④ 今後どんな訪問看護師になりたいと思いますか？

仕事にやりがいと面白さを感じているので、ステップアップのために認定看護師の資格を取り、訪問看護のプロになりたいと思っています。今後は、地域で活動しながら訪問看護の魅力を発信することができるような看護師になりたいと思います。

⑤ これから訪問看護に挑戦する人にメッセージをお願いします

みんなと一緒に解決していく姿勢で、ご利用者様の明日を作っていきましょう！
一緒に働ける日を楽しみにしています！

代表メッセージ



代表取締役社長
三ツ井英敏

在宅事業を始めたきっかけや背景

H.U.グループが医療領域の事業を中心に展開する中で、弊社は介護領域の福祉用具事業を行っておりました。当初は、福祉用具とリハビリの関係から訪問リハビリを検討していましたが、グループとしてのシナジーを考え、訪問看護に挑戦することにいたしました。また私自身も祖父と父を自宅で看取ったことから、「看取り難民」というワードが鍵になり、“福祉用具×看護師×看取り”という、弊社の事業全体のつながりも徐々に見えてきました。これらの事から訪問看護の必要性を感じ、福祉用具で培った「人」の力を活かしていきたいと思ったことがきっかけです。

仕事へのこだわりと目標

自分の家族がサービスを使うと考えたときに、自信をもって自社を勧めることができるかどうかということに長年こだわっています。

地域での安定した運営を重視しており、今後は選ばれるときの“ファーストチョイス”になりたいと思っています。多くを語らずとも、「あそこに任せれば安心」と言っていたことが目標です。

これから訪問看護に挑戦したいという方へのメッセージ

社員が満足しているからこそ良いサービスが提供できると考えているので、働き続けたいと思える環境を作っていくことが経営者の役割だと思っています。

「私らしさ」を叶えるには、相手を見て、何を欲しているのかを気付けることが重要です。目配り、気配り、心配りを大切に「寄り添う想い」を持ち、相手の気持ちに気付くこと、または潜在的な気持ちを引き出せるような方と、共に働いていけたらと思います。



看護事業部長
中村勝喜

スタークが提供する訪問看護とは

ご利用様が「私らしく」、より充実した生活をいつまでも続けられるようなケア（品質・品位）を大切にしていきたいと考えます。訪問看護におけるケア（品質・品位）とは「知識」「技術」「態度」「経営」「倫理的価値観」などが挙げられます。これらを向上するための教育・研修制度の充実を図り、ご利用様の「私らしく」を実現することができる専門職を育成してまいります。

スタークの訪問看護を今後どのようにしていきたいですか？

スタークは多拠点を展開しておりますが、精神や小児に特化したステーションは現段階ではありません。どのような世代や疾患も看ることができるジェネラリスト・ステーションです。しかしながら、今後、地域のニーズやスタッフの希望があれば、特化したステーションも作り上げていきたい想いはあります。

いずれにせよ、スタークは、ジェネラリストからスペシャリスト（認定・専門など）、新人からベテラン、子育てママや男性医療従事者など誰もがモチベーション・エンゲージメントを高めながら仕事ができる環境を整えてまいります。

転職を考えている方へ向けたメッセージ

叶えることが難しかったキャリアアップ・退院後の支援・勤務の負担軽減など訪問看護だからこそ叶えられることがあります。人の生活を看ること、職場環境を変えていきたいなどの想いをスタークで叶えていきましょう。



私たちが支えます。
なにげない日常を。
あなたらしい選択を。

採用サイトは
こちら



LINE公式
アカウント



スターク訪問看護ステーション

運営会社：ケアレックス株式会社

〒156-0052 東京都世田谷区経堂1-41-16

TEL:050-2000-5071

<https://star-q.jp/>