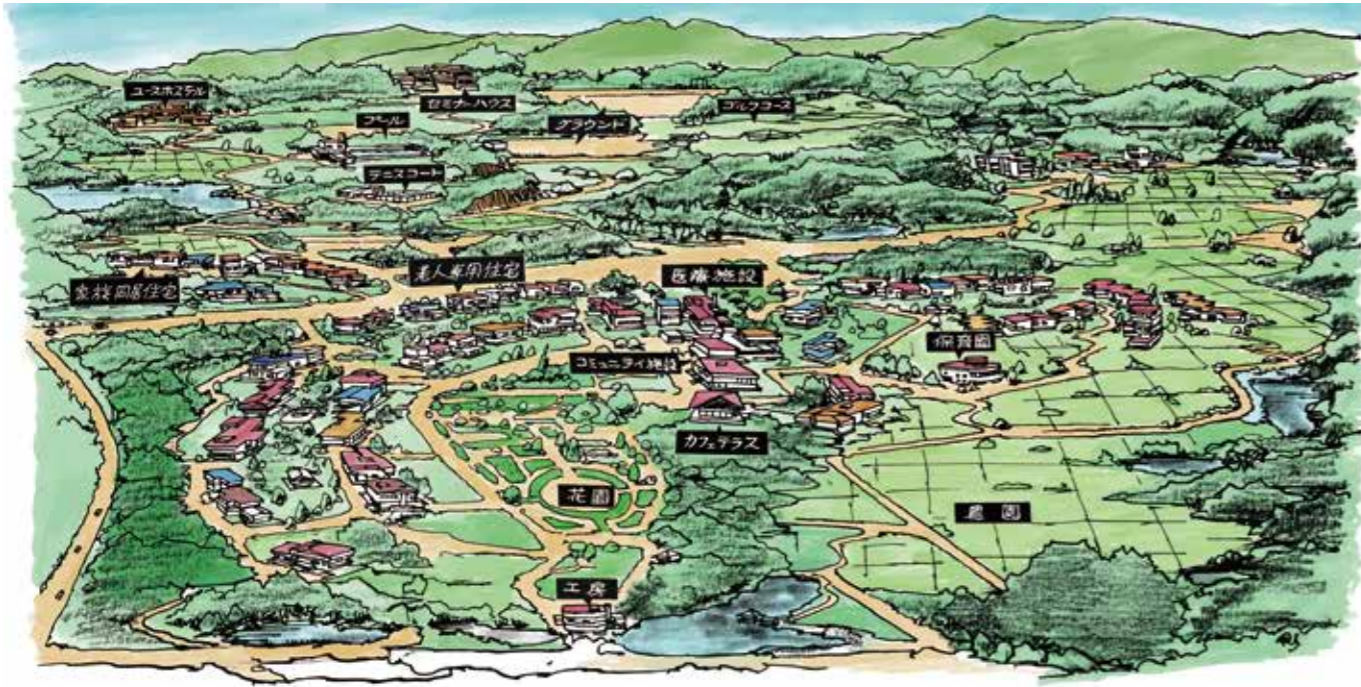


創業から変わらぬ理想への歩み



<高齢者コミュニティ構想>

2~3万坪の敷地に高齢者用住宅約400戸、家族同居住宅100戸を建設し、居住者約1,000人及び地域住民を対象とするコミュニティセンターを設置する。

「ゆうゆう」創刊号(昭和49年秋季号)より

全国に展開する〈ゆうゆうの里〉

- 1976年 浜松〈ゆうゆうの里〉開設
- 1979年 伊豆高原〈ゆうゆうの里〉開設
- 1983年 神戸〈ゆうゆうの里〉開設
- 1983年 湯河原〈ゆうゆうの里〉開設
- 1985年 大阪〈ゆうゆうの里〉開設
- 1988年 佐倉〈ゆうゆうの里〉開設
- 1997年 京都〈ゆうゆうの里〉開設



浜松〈ゆうゆうの里〉



伊豆高原〈ゆうゆうの里〉



神戸〈ゆうゆうの里〉



湯河原〈ゆうゆうの里〉



大阪〈ゆうゆうの里〉



佐倉〈ゆうゆうの里〉



京都〈ゆうゆうの里〉

介護付有料老人ホーム



一般財団法人 日本老人福祉財団

〒103-0012 東京都中央区日本橋堀留町1-7-7
MID日本橋堀留町ビル5階
TEL: 03-3662-3611

<https://recruit.yuyunosato.or.jp/>



みんな、
大切な人だから。

一般財団法人 日本老人福祉財団〈ゆうゆうの里〉
会社案内

拝啓、大切なあなたへ。

入居者と職員が
ともに豊かな人生を送るために
理事長メッセージ

日本老人福祉財団がわかる3つのポイント
〈ゆうゆうの里〉での働き方

ONE DAY

職員のある1日

〈ゆうゆうの里〉を支えるその他の仕事
Voice ~先輩職員の声~

大切な職員を想う制度





佐山さんへ

リハビリをがんばる姿に、いつも励まされています。美しい姿勢で歌う様子を見ると、佐山さんが毎日、充実した時間を過ごされていることがわかります。これからも、私を勇気づけてくださいね。



梅原さんへ

細やかな心配りに、いつも感激しています。入居直後、朝のラジオ体操でふらついた私を見つけて、真っ先に手を差し伸べてくれたのも梅原さんでしたね。心配事を減らしてくれる存在です。

拝啓、大切なあなたへ。

入居者と職員が互いに向けたメッセージを紹介します。



須永さんへ

いつも素敵な笑顔の須永さん。執筆された本を読ませていただき、私自身のこれまでを見直すきっかけになりました。人生の先輩にこうして出会えたことが、とてもうれしいです。



柳川さんへ

リハビリをがんばって、今では車いすを自走して食堂にいらっしやいますね。以前は寝返りも難しかったのが信じられないくらいです。柳川さんから元気をもらっているのは私の方です。



秋吉さんへ

明るくてパワフル、おまけに美人な秋吉さんとお話をすると、いつも元気をもらえます。編み物の進み具合はいかがですか？ 体を壊さないように、お互い気を付けていきましょうね。



宮地さんへ

談話室で読書をしている時やレストランにいる時など、いつも笑顔で話しかけてくださって、とても心が明るくなります。懸命にお仕事に打ち込む姿、とても素敵ですよ。

入居者と職員が ともに豊かな人生を送るために

一般財団法人 日本老人福祉財団
理事長 青木雅人



会と交流して自由に“悠々”と生活できる場所、高齢者コミュニティです。

高齢者がともに助けあい、互いの尊厳を大切にしたいながら、その人らしく最期まで幸せに生を全うできるコミュニティを支え続けるのが、当財団の使命です。

ケア・スピリット

「私にとって、あなたはとても大切な人です」に込めた想い

誰もが協力し合えるコミュニティをつくり、支える

日本老人福祉財団は、「老人の生きがいは何か」「豊かな老後とは何か」を追求することを老人福祉のテーマと考え、地域社会の文化創造の担い手となって、全人類の幸福のために広く貢献することを、財団設立の趣旨として掲げました。

当財団設立の年は、福祉元年と称された1973年。日本の高度経済成長が終わりを告げた年でもあります。高度経済成長は、物質的な豊かさをもたらした一方、自然破壊や人間関係の希薄化といった弊害を生み出しました。その反省から、生活を優先した心豊かな関係づくりを求めるコミュニティ活動が活発になっていきました。

また、都市への人口集中が進み、家族モデルが変化したのもこの時期です。一人暮らしの老人が増え、「老後は子どもが面倒を見るもの」という旧来の考えから、「子どもに面倒をかけたくない」「応分の経済的負担をしてもよいので、社会的なケアで安心を確保したい」「自由でプライバシーが守られた自分らしい豊かな老後を過ごしたい」という価値観へと変化していきました。

このような時代背景の中、当財団は「夢と希望にチャレンジし続けられる老後」という新しい老後のあるべき姿を、いち早く示し、自己実現と幸せな人生を目指す終の棲家として、1976年に浜松〈ゆうゆうの里〉を開設しました。要介護になってから入居する施設ではなく、健康な時に自宅から移り入居する住まいという新たなモデルを提案し、一人ひとりの状態に合わせて継続的・包括的に提供するコミュニティケアシステムを採用しました。老後の安心を確保したうえで、仲間や社

ケアの本質は、一人ひとりと対一の「関係性を築く」ことにあります。気持ちのやり取りやふれあいというプロセスなしに、相手を受け止めることはできません。日々の悩みや希望などをともに考える時間を共有しながら、ケアを提供する側と受ける側は影響しあい、お互いがお互いにとって大切な存在になっていくものだと考えています。

福祉ケアは、必ずしも本人が望んで利用するサービスではないかもしれません。かつてできていたことができなくなっていくということ。それは、とすれば自分自身を喪失していく感覚をもたらします。当財団では、一人ひとりのあなたを大切に思っているという気持ちを相手に伝えるための心構えとして「ケア・スピリット」を掲げました。このケア・スピリットは、現場の職員が中心になって形にした言葉です。

〈ゆうゆうの里〉では、入居者と職員の間に限らず、職員同士においても、このケア・スピリットをもとに、関係をつくっていくことを大切にしています。お互いの存在をはっきり、しっかり認めあうことで、自分が相手にとってどのような存在なのかを知ることができるようになります。

歴史と伝統ある有料老人ホームのパイオニアとして、当財団は高齢者コミュニティという社会的財産を築いてきました。介護や医療に裏付けられた「生涯安心」のもと、憂いなく存分に自分の好きなことや夢にチャレンジできる“元気付”有料老人ホームを発展させたいと考えています。

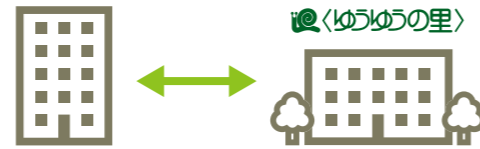
ケア・スピリットを羅針盤に、自分らしい人生を送る人たちとともに、自分らしく働いていただければと思っています。

日本老人福祉財団がわかる3つのポイント

【その1】

一般財団法人だからできる、豊かな福祉社会の実現を目指した活動

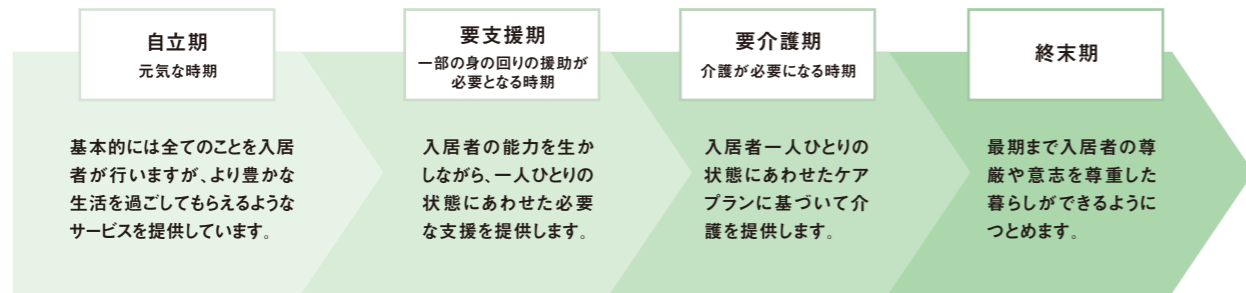
財団は、寄付金を基本財産として活動を行う非営利団体です。営利団体とは異なり、投資家などに事業で得た利益を分配する必要がありません。そのため、財団が掲げる豊かな福祉社会の実現を目指した基本理念を最優先に考えて活動を行うことができます。



【その2】

元気な時から最期まで過ごせる“元気付”有料老人ホーム

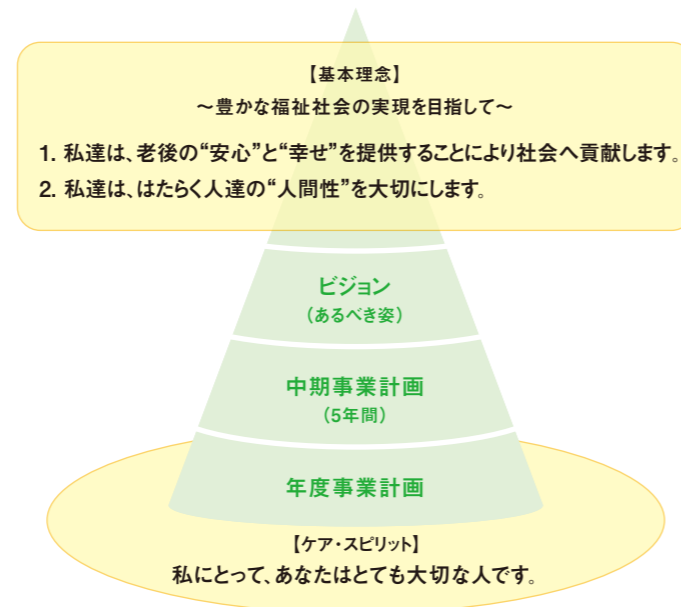
財団は、自立期(元気な時期)に入居者本人の意思で入居する住まいです。入居者がいきいきと、より元気に第二の人生を謳歌し、自立期から終末期まで終身にわたり安心して過ごすことのできる「終の棲家」を目指しています。



【その3】

ケア・スピリットに込めた、入居者と職員への想い

財団では、サービスの基本精神として「私にとって、あなたはとても大切な人です」を掲げています。相手に常に興味を持つ、熱意をもって対応する、思いやりを持ち相手の立場に立って考える、傍らに寄り添うなど、入居者に対してはもちろんのこと、職員同士の間にも根付いています。大切な入居者、職員のために、一人ひとりが考え、行動し、豊かな生活を過ごすことができる社会を目指します。



〈ゆうゆうの里〉での働き方

職場構成

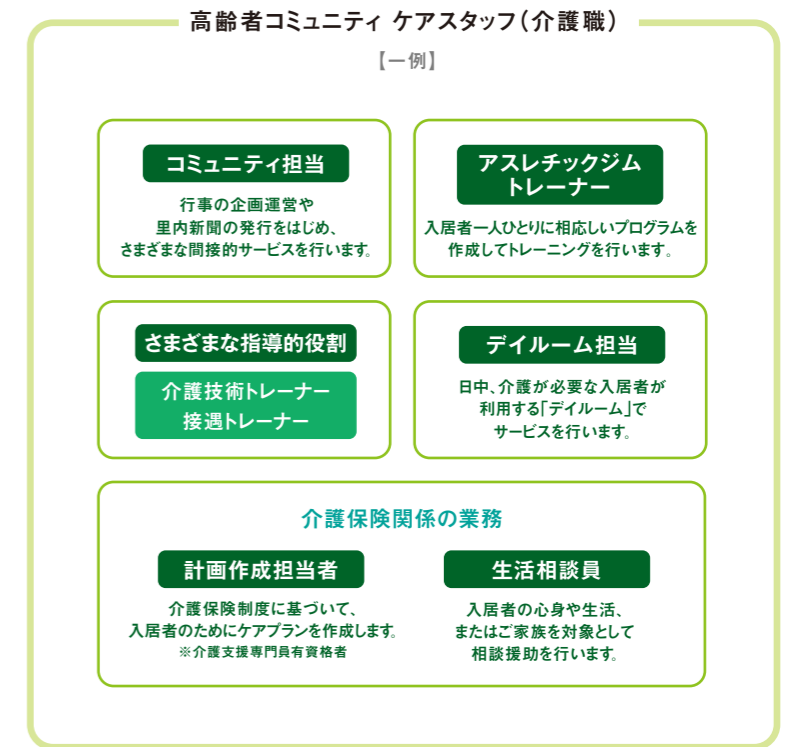
入居者にあわせた幅広い業務内容

〈ゆうゆうの里〉には、生活サービス課、ケアサービス課、事務管理課、食事サービス課、診療所(浜松〈ゆうゆうの里〉は医務課)があり、それぞれのスタッフが協力して業務を行っています。生活サービス課は主に自立した入居者の生活支援サービス全般を、ケアサービス課は主に要支援・要介護の入居者の直接身体介護を担当し、高齢者コミュニティ ケアスタッフはどちらかの部署に配属されます。



高齢者コミュニティ ケアスタッフの業務内容

〈ゆうゆうの里〉ではお元気な方から、要支援、要介護の方までさまざまな状態の入居者が一緒に暮らしています。そのため、一人ひとりの状態に対応できるように、行事の企画運営などを行うコミュニティサービス、アスレチックジムトレーニングなどの入居者がより元気になるための援助、職員に対して指導的役割を果たすトレーナー、要介護者への身体介護、ケアプラン作成、生活相談業務など幅広い業務を行っています。また、課の垣根を越えた委員会活動では、サービスの向上や働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでおり、本人のスキルや意欲次第でさまざまな業務にチャレンジすることができます。



入居者の“ご近所さん”のような存在になりたい。

入居者に悩みや不安がある時に、気軽に相談してもらえる存在になりたいと思ながら、日々業務にあたっています。私たちケアサービス課の職員の仕事は、介護の必要な入居者の介助を行うことで、個人の生活に深く関わっていきます。そのため、入居者の考え方や生活のペースを崩さず、ストレスなく受け入れてもらうことがとても大切になります。日ごろの挨拶や立ち話などはもちろんのこと、生活介助の際は居室内にある日用品の置き場所一つひとつにまで注意を払っています。介助する側とされる側という関係を越えて、お互いに生活を尊重しあいながら、まるでご近所さんのような間柄になればいいな、と思っています。

Ayami Miyano

宮野 采実 浜松〈ゆうゆうの里〉ケアサービス課 2017年入職

【日勤の場合】

朝礼

8:45
入居者の健康状態などを情報共有します。前日の様子を踏まえ、一人ひとりの入居者にどのような声かけをした方がいいかといったことを把握します。



訪室

9:15
介助の必要な方の居室におうかがいし、生活のお手伝いをします。計画作成担当者が策定したケアプランを中心に、一日の予定を伝え、同時に入居者の様子をうかがいます。



送迎／食事介助

11:30
居室から食堂までの送迎を行い、配膳、食事介助などを行います。ソフト食など見た目ではわからないメニューの場合は、会話の中で説明しています。

休憩

13:00
食堂とは別に職員の休憩スペースがあり、お互いに趣味の話などざっばらんに会話をしながら休憩します。また、施設内の食堂にある日替わりメニューは、すごくおいしいです。



訪室

14:00
午後の訪室は午前中よりも時間が確保できるため、じっくりと丁寧に行います。お休みになっている方や、会話をしたい方などいらっしゃるの、状況にあわせて訪室を行います。



送迎／食事介助

16:30
昼食時と同様、食堂への送迎から配膳、食事介助などを行います。口腔ケアを終えてから、入浴介助を行います。



引き継ぎ・業務終了

17:45
日勤のリーダーから夜勤の職員たちに、入居者の様子を伝えます。私たちは日勤のリーダーに、入居者の健康状態はもちろん、会話の中で気づいた点も伝えています。

職員のある1日

ONE DAY



宮野 采実のオフタイム



旅行が好きで、近場から海外まで、いろいろと出かけています。月に10日休みがあるので、先日は職場の看護師さんと一緒にダイビングに行ってきました。

阪上 光のオフタイム



元タインドア派でしたが、最近職場の人に誘われてバレーボールを始めました。月2回程度、仕事終わりに体を動かすことで、リフレッシュしています。

笑顔や挨拶といった毎日の小さな関わりが、“安心”を育てていく。

笑顔や挨拶は人間関係を築くための基本だと思っています。〈ゆうゆうの里〉では、日常的に介護が必要になった場合、一般居室から介護居室に住替えていただくことになります。入居者はとまどいや不安を覚えたりすることも少なくありません。生活環境ががらっと変化する中で、一般居室にいた時から顔見知り、よく挨拶をしていた職員がいると、とても心強く感じてもらうことができるのではないかと思います。介護は、人の生活を支える仕事であり、何をしても人と関わる仕事になります。「人間関係を築く」というと大げさに聞こえるかもしれませんが、笑顔や挨拶といった、当たり前のことを積み重ねることから、安心しあえる関係をつくっていきたいと思っています。

Hikaru Sakagami

阪上 光 大阪〈ゆうゆうの里〉生活サービス課 2014年入職

【夜勤の場合】

申し送り

17:00
日勤のリーダーより、入居者の情報について報告を受け、健康状態を中心に、夜間ケアの注意点を整理します。20時までは、日勤の遅番担当者も勤務しています。

送迎

17:30
夕食を終えられた入居者を居室に送り届けます。いつもと様子が違う時には、熱を測ったりしながら、受診の可能性の有無などを確かめていきます。



ナイトケア

19:00
入居者の更衣援助や口腔ケアなどを行います。就寝前の一連のお手伝いをして、一つひとつチェックをしたのち、「おやすみなさい」のご挨拶をします。

コール対応

22:30
要支援・要介護の方が持つペンダントコールと、全居室に設置された緊急コール対応のための待機時間です。排泄や気分が悪いなどの要望に対応します。



訪室

24:00
就寝中の入居者の様子をうかがって、必要な介助を行います。その際、呼吸の確認や異常がないかをしっかりと確認していきます。



モーニングケア

5:30
入居者の更衣援助や整容を行います。起きている方、まだお休みの方など、入居者の生活リズムを崩さないように注意します。



申し送り

8:45
入居者の夜間帯の様子を夜勤メンバーで書類にとりまとめ、日勤のリーダーに口頭で説明を加えます。夜勤の場合は、基本的には健康状態に関するものが中心になります。



※夜勤の場合は休憩が2時間あります。

〈ゆうゆうの里〉を支えるその他の仕事

調理師・栄養士

調理師と栄養士で連携し、入居者に朝・昼・晩365日、栄養バランスがよく、盛りつけにもこだわった食事を提供します。和食・洋食・中華とさまざまな料理を心がけ、新しい美味しさを提供するためにメニュー開発にも常にチャレンジしています。また、健康状態を考慮して細かく刻んだ嚥下食や、医師の指示のもとで治療食も提供しています。食を通じて入居者に「喜び」や「楽しみ」をお届けして、健康を支えています。



総務・経理・入居者募集担当

総務は採用・勤怠管理・給与計算、施設内調整業務など、経理は入居者への管理費請求や、取引先への支払管理などを行います。入居者募集は、広告作成、施設見学会や体験入居の実施、入居契約などを担当します。それぞれ安定した経営・運営には欠かせない役割です。入居者がより住みやすい施設、職員が働きやすい職場環境を考えながら施設を支えています。



看護職員

〈ゆうゆうの里〉の施設内にある診療所で看護業務を担当しています。医師の指示に基づいて服薬管理、採血、点滴などの処置を行います。主な仕事は、健康管理・健康相談など入居者の健康をチェックすることです。入居者の体調に変化があった時には適切かつ迅速な対応が求められ、医師や介護職員との連携は欠かせません。※浜松〈ゆうゆうの里〉は診療所ではなく医務課となり、医師は勤務していません。



施設維持担当

施設維持担当は、施設の建物の保守や樹木の管理など、施設のハード面全般を任されています。仕事内容は主に設備の日常点検・管理、什器備品の選定などから、入居者の居室や共用設備などの修繕工事の監理まで。建物の増築やリフォームなどの大きな工事もあり、専門的な知識も発揮できます。



Voice ～先輩職員の声～

日本老人福祉財団を選んだ決め手は？

有料老人ホームとしてパイオニア的存在。見学時の職員の接遇が素敵でした。

浜松〈ゆうゆうの里〉 11年目

入居者がとてもいきいきと、楽しく生活されている様子を感じることができたのが〈ゆうゆうの里〉でした。

伊豆高原〈ゆうゆうの里〉 12年目

施設が国立公園内にあるため、敷地内にリスがいたことはとても驚き。こんな環境で働いてみたいと思いました。

伊豆高原〈ゆうゆうの里〉 12年目

他の老人ホームと比べて、〈ゆうゆうの里〉の給料が高く、さらに休みも月に10日あり、福利厚生もしっかりしているため、働きやすそうと思いました。

浜松〈ゆうゆうの里〉 7年目

資格や経験がなくても働きながら資格が取得できる上、基本理念やケア・スピリットに重きを置き、人を大切にしてくれる職場だと感じたのが決め手でした。

佐倉〈ゆうゆうの里〉 2年目

施設見学の際に道に迷っていたところ、入居者が声をかけてくださり、事務所まで案内していただきました。その時、「いつも職員さんにはお世話になってるからね。ここでは支えあいが大事なよ」と言われ、〈ゆうゆうの里〉の職員と入居者の信頼関係がよくわかり、見学後にはここに就職をしたいと即決しました。

神戸〈ゆうゆうの里〉 1年目

仕事のやりがいや〈ゆうゆうの里〉の好きなところは？

互いを尊重し、助けあう文化が根付いていることです。また、介護というのは、数字として結果や答えが出る仕事ではありませんが、入居者と関わる過程もしっかりと評価される環境があります。

湯河原〈ゆうゆうの里〉 4年目

さまざまな人生を経験されてきた入居者がいらっしや、日々が学びになります。今まで知らなかったことを知ることができ、自分の糧となっています。

浜松〈ゆうゆうの里〉 4年目

介護の仕事で一番の魅力は、入居者の笑顔です。「ありがとう」と笑顔で言われると、介護を仕事にしてよかったと実感します。入居者と楽しみのある生活を一緒に築き、毎日笑って生活をともにしたいです。

大阪〈ゆうゆうの里〉 3年目

自分の人間性を磨いてくれて認めてくれる。入居者の「愛情」を感じます。

浜松〈ゆうゆうの里〉 11年目

たくさんの方から「ありがとう」をいただき、自分もそれを返していきたいと思います。〈ゆうゆうの里〉で入居者と一緒に生活をさせていただいています。

浜松〈ゆうゆうの里〉 4年目

みなさんへメッセージ

自分がそこで働くことをイメージできるかどうか大切です。将来(3年後、5年後など)の働く姿を具体的にイメージするために、見本になるような先輩がいることも大事だと思います。自分らしく働ける場所を探してください。

京都〈ゆうゆうの里〉 8年目

会社のホームページを見るだけではわからないこともたくさんあります。一度、職場を見学すると、働いている職員や、職場の雰囲気などを見ることができ、実際に自分が働いている姿が想像しやすいと思います。私のように、持っていたイメージと全く違った!ということもあるかもしれません。

大阪〈ゆうゆうの里〉 9年目

福祉の仕事は今後も需要が高い職だと思います。自分にあった職に会えるよう頑張ってください。

大阪〈ゆうゆうの里〉 3年目

みなさん一人ひとり、どういう環境で働きたいかは違うと思います。じっくり考えて探して自分にあう職場に出会えることを祈っています。

京都〈ゆうゆうの里〉 2年目

自分の強みは何か、どんなことだったら頑張れそうか、じっくりと自分と向きあってみてください。

湯河原〈ゆうゆうの里〉 11年目

大切な職員を想う制度

日本老人福祉財団では、職員が安心して、いきいきと働ける環境が整っているからこそ、入居者に最適なサービスが提供できると考えています。職員が多様化するニーズに応えるための制度を一部ご紹介します。

教育制度

Education

01 エルダー制度



入職した当初は不安や心配なことが多くあると思いますが、財団では、先輩職員が一对一で仕事を教えていきます。そのため、困りごとはエルダーに相談し解消していく、職員にとって優しい企業風土があります。未経験の方や福祉に関する知識に不安を感じている方も、まったく心配ありません。エルダー制度を通じて成長し、次はあなたがエルダーとなって、後輩に仕事を教えてください。

※エルダー制度は「高齢者コミュニティケアスタッフ」（新卒者）への制度となります。



02 資格応援制度



介護福祉士の有資格者には、月額10,000円の介護福祉士手当を支給しています。介護福祉士の受験資格には3年以上の介護実務経験と、「介護福祉士実務者研修」を修了する必要があります。財団の費用負担で研修を受講することができます。また、財団には介護福祉士・社会福祉士・介護支援専門員などの資格所持者が多数在籍しています。施設ごとに職員による勉強会を行い、介護職としてスキルアップできる環境が整っています。



03 職員実践研究活動



基本理念を共有して、入居者の生活の質の向上を図り、満足度を高めるため、介護ノウハウを蓄積・共有しようと、2001年度から財団内で続く取り組みです。

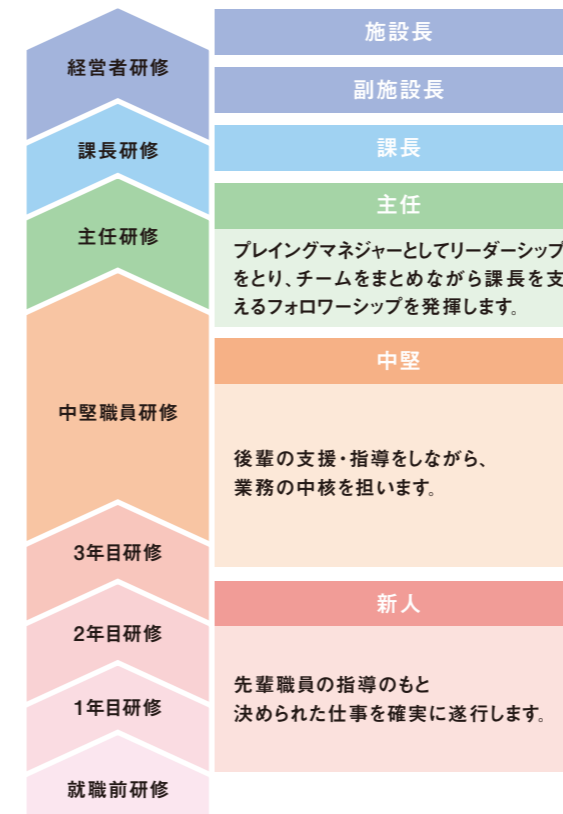
職員の自発性と科学的根拠に基づいた研究的態度から、「こうやったらもっと入居者のリクエストに応えられるのではないか」「喜んでいただけるのではないか」「費用や時間の効率化を図れるのではないか」といったような毎日の仕事の中で疑問に思ったことについて、自分たちの課題として解決した事例を発表しています。

また、発表会への招待状の送付や、事例集を作成し配布を行うことで、財団の活動を広く社会に知っていただこうと取り組んでいます。



キャリア制度

Career



自身の才能を発揮できる キャリアステップ

年に1回の人事考課に基づき、給与や等級が上がる制度があります。財団では多様な仕事にチャレンジできる環境があり、みなさんのがんばりを適切に評価する取り組みを行っています。主任・課長・施設長などの役職があり、役職が上がるにつれて責任も増しますが、自分の能力を最大限に発揮でき、やりがいも大きくなっていきます。また、年に一度、自己申告書の提出により、現在の職場で感じていることや異動の希望などを聞き取っています。自分の意見を伝える手段として活用し、より働きやすい職場を一緒に構築していくことができます。

研修制度は、職員一人ひとりの成長や職員同士の連帯感の向上を目的として実施しています。職場でのOJTを基本として、就職前研修・1年目研修・2年目研修といった階層別研修を実施しています。また、介護サービス担当者を対象とした専門研修も実施しています。

さらに、財団内の研修だけでなく、外部研修への参加で新しい情報・知識等を吸収することにより、職員一人ひとりの成長とともに、組織の活性化を図っています。

福利厚生

Welfare

職員宿舎		<ul style="list-style-type: none"> ●敷地内宿舎(本人負担は5,000円～16,000円程度) ●借上げ住宅(本人負担は家賃の半額) ※上限50,000円
食事補助		栄養バランス満点でおいしい食事を職員割引価格で食べることができます。
休日・休暇制度		<p>年間休日：120日(月10日のローテーション制)</p> <p>有給休暇：1年目に10日付与(勤続3年以上で20日付与)</p> <p>特別休暇：慶弔休暇・介護休暇・看護休暇 等</p> <p>時間有給休暇：有給休暇のうち1年に40時間まで時間単位の取得可能</p>
出産・育児制度		<p>産前産後休暇：出産予定日6週間前から出産後8週間まで</p> <p>育児休業：最大で子どもが1歳6ヵ月に達するまで</p> <p>時短勤務制度：子どもが小学校に入学するまでの間、1日最大2時間短縮可能</p>
職員旅行		毎年、国内外旅行の約20企画の中から、好きな企画を1つ選んで参加することができます。同期と楽しんだり、先輩・上司との親睦を深めたりしています。
永年勤続表彰		勤続10年・勤続20年・勤続30年に表彰しています。対象者には年数に応じて、商品券の贈呈とリフレッシュ休暇の付与をしています。
職員互助会制度		職員の相互扶助および福利厚生の増進を図るための制度です。病気やけがをした時の休業補償、慶弔金、宿泊費用補助などの事業を行っています。
退職金・確定拠出年金制度		勤続3年以上の職員が退職する時には退職手当が支給されます。また、確定拠出年金に任意で加入することができます。職員が毎月拠出する掛金を個人の専用口座で年金資産として運用し、原則60歳以降に給付を受け取る制度です。