

実効性ある介護テクノロジー導入支援へ

成果を手引きに 神戸市2年目プロジェクト始動

神戸市では昨年度から、実用性の高い介護ロボットやICT機器、福祉用具など「介護テクノロジー」の開発と介護現場での導入を推進し、新たな事業化とともに現場の業務負担を軽減、人材確保・定着に繋ぐことを目的としたプロジェクトを遂行している。昨年度の成果と課題を踏まえ、8月1日から2年目の事業がスタートした。開発者の目的と現場のニーズとのギャップを解消するのが最大の課題だ。今年度はマッチングに力点を置くのではなく、体験導入前のアセスメントを綿密に行い、導入時から終了まで継続的にフォローして確実に現場に定着させることを目指す。客観的で普遍性のある「導入の手引き」を成果物として作成したいという。

同事業は市の医療・新産業本部医療産業都市部と介護保険課とがタッグを組んで行う。市内に介護テクノロジーによる新たな事業を生み出すことが大きなねらいだ。事業運営は昨年度に引き続き日本ノーリフト協会が受託している。1日にオンラインで開催されたオープニングセミナーではまず、昨年度のプロジェクトの成果が報告された。介護現場への機器貸し出しは、予定を上回る33件のマッチングが創出されたのを始め、ノーリフト協会が運営する常設の相談窓口には厚労省事業による相談窓口(全国14カ所設置)の平均利用件数である1カ所当たり71件の倍以上の151件が利用、機器を体験導入した施設と企業数も予定を上回る16施設・71企業となった。

だが、課題もシビアに浮き彫りとなった。日本ノーリフト協会が貸し出した機器による最終的な効果をアンケート調査したところ、「ワークシヨップで企業から説明を受けた上で貸し出しをしたにも関わらず職場で使っていない」と「相談窓口には販路拡大に関する相談が主体で事業化にすぐにつながる事案がなかった」などの結果が分かった。この結果を踏まえ、2年目のプロジェクトでは事業内容の大幅な見直しを図った。現場のニーズとのギャップ解消のため、体験導入の前に介護現場で「解消したい課題は何か、目標をどこにおくかを明確にすること」さらに導入時・終了時まで継続的に開発企業と事務局がフォローを行い、正しい利用の仕方や業務フローへ定着化させることとした。

「導入効果を客観的に測定し、見える化していきたい。そのためには、現場が自らの課題と目的を明確にすること、開発企業側が製品・サービスの特徴を明確にすることが重要」。日本ノーリフト協会・保田淳子代表理事は、助成金があるからとあえて介護ロボットを導入してみようといった意識ではなく、費用対効果を考えながら計画性をもって導入する現場を増やしたいと強調した。

市医療・新産業本部医療産業都市部調査課の藤井秀典課長も「実効性ある事業にしたい。ニーズを丁寧にくみ取るプロセスを重視している」と話し、プロジェクトへの積極的な参加を呼び掛けた。

企業にとっては手を挙げて体験導入に至らない場合もあり、導入されてもかかる費用は全部自己負担となるため厳しい条件だ。聴こえのいい営業トークでは済まされない。だが、本場に現場のニーズに合わせることで、参加する企業と介護事業所はセミナー終了から申し込みを受け付け今月末に体験導入ワークシヨップが開催される予定だ。

集、管理担当者の設定が可能④期限切れ前の食料品のNPO法人への寄付をサポート⑤アラート期日が過ぎた商品と同等もしくは類似の商品を提案⑥担当者の引き継ぎは登録変更と利用ガイドを共有するだけで引き継ぎ業務が完了—がある。

詳細は同社ホームページ、問い合わせは0120・850・3933。

GPS型の認知症徘徊感知機器取扱い店募集

アーバンテック 10月3日より

アーバン警備保障のグループ企業アーバンテック(奈良県橿原市、寺西賢次代表)は、介護保険

極的な参加を呼び掛けた。企業にとっては手を挙げて体験導入に至らない場合もあり、導入されてもかかる費用は全部自己負担となるため厳しい条件だ。聴こえのいい営業トークでは済まされない。だが、本場に現場のニーズに合わせることで、参加する企業と介護事業所はセミナー終了から申し込みを受け付け今月末に体験導入ワークシヨップが開催される予定だ。

ぬいぐるみで予定おしらせ

群馬電機 家族の声を録音

群馬電機(群馬県みどり市、西村稔社長)は7月28日、録音・再生ができるぬいぐるみ「時間たよーおしらせぬいぐるみ」を発売した。

同製品は、録音メッセージの再生を定時に設定することで、離れて暮らす家族に予定を知らせてくれるぬいぐるみ。各60秒のメッセージを10件、曜日や時刻で録音設定が可能となっており、菓の時間やゴミ捨て、デイサービスなど、ぬいぐるみの予定など、ぬいぐるみを介して録音メッセージを知らせることで、家



族や介護者の負担を軽減できる。メッセージは書き録

防災備蓄品管理ウェブツール

在庫管理・買い替え、寄付提案まで

プラス(東京都港区、今泉忠久社長)は7月1日より、防災備蓄品の在庫管理から、期限が近づいた商品のアラート通

知、寄付申込、買替調達まで一貫してサポートする防災・BCP(事業継続計画)対策ウェブツール「サクッとkeep」の提供を開始した。同

サービスは、同社の「スマートオフィス」スマートトスクール」スマート介護」を利用している法人29・5万社を対象に、無料で提供する。

同サービスの特長として①備蓄品管理リストを一括アップロード可能②ラートメールの自動送信③期限切れを回避④拠点ごとにリストの閲覧・編

集、管理担当者の設定が可能④期限切れ前の食料品のNPO法人への寄付をサポート⑤アラート期日が過ぎた商品と同等もしくは類似の商品を提案⑥担当者の引き継ぎは登録変更と利用ガイドを共有するだけで引き継ぎ業務が完了—がある。

詳細は同社ホームページ、問い合わせは0120・850・3933。

GPS型の認知症徘徊感知機器取扱い店募集

アーバンテック 10月3日より

アーバン警備保障のグループ企業アーバンテック(奈良県橿原市、寺西賢次代表)は、介護保険

「産後パパ育休」と育児休業は別物

出生時育児休業が創設されるものです。子の出生後8週以内の期間は、労働者の選択により、新制度と通常の育休のいずれも取得可能となります。

とあります。また、Q5・7・産後7週〜10週の休業申出があった。産後7〜8週は自動的に出生時育児休業になるのか。または、8週のうち4週までの育児休業は全て出生時育児休業として取り扱うよう労使で取り決めてよいですか。

A5・7・育児休業申出と出生時育児休業申出はそれぞれ別の権利として労働者に付与されているものですので、「産後〇週間以内の期間についての休業の申出は出生時育児休業の申出とする」といった自動的・一律の取扱いではありません。また、労使協定等そのような取扱いとすることを事前に取り決めることもできません。仮に、労働者から、育児休業申出又は出生時育児休業申出のどちらか不明な申出が行われた場合には、事業主はいずれの申出に対しても、その申出をした労働者などの申出であるかを確認してください。

ともあります。ゆえに事業所としては、出生時育児休業および従来の育児休業制度、共に使用できるという認識を持っておくことが大切になります。(一般社会保険労務士事務所代表 梶谷博和)

マホなどでの位置情報の確認が必要なこと、利用の際にサポートを必要とする場合が少なくないため、取扱い店舗の協力を得ている。現在、北海道から沖縄まで約500社が契約中だ。今後さらに徘徊感知機器のニーズが高まることから、きめ細かなユーザーサポート

Q5・2:法改正後は、子の出生後8週以内は4週間までしか休業を取得できなくなるのですか。

A5・2:違います。現行の育児休業は改正後も取得可能です。改正後は、現行の育児休業に加えて、

Q5・2:法改正後は、子の出生後8週以内は4週間までしか休業を取得できなくなるのですか。

A5・2:違います。現行の育児休業は改正後も取得可能です。改正後は、現行の育児休業に加えて、

Q5・7:産後7週〜10週の休業申出があった。産後7〜8週は自動的に出生時育児休業になるのか。または、8週のうち4週までの育児休業は全て出生時育児休業として取り扱うよう労使で取り決めてよいですか。

A5・7:育児休業申出と出生時育児休業申出はそれぞれ別の権利として労働者に付与されているものですので、「産後〇週間以内の期間についての休業の申出は出生時育児休業の申出とする」といった自動的・一律の取扱いではありません。また、労使協定等そのような取扱いとすることを事前に取り決めることもできません。仮に、労働者から、育児休業申出又は出生時育児休業申出のどちらか不明な申出が行われた場合には、事業主はいずれの申出に対しても、その申出をした労働者などの申出であるかを確認してください。

ともあります。ゆえに事業所としては、出生時育児休業および従来の育児休業制度、共に使用できるという認識を持っておくことが大切になります。(一般社会保険労務士事務所代表 梶谷博和)

マホなどでの位置情報の確認が必要なこと、利用の際にサポートを必要とする場合が少なくないため、取扱い店舗の協力を得ている。現在、北海道から沖縄まで約500社が契約中だ。今後さらに徘徊感知機器のニーズが高まることから、きめ細かなユーザーサポート

Q5・2:法改正後は、子の出生後8週以内は4週間までしか休業を取得できなくなるのですか。

A5・2:違います。現行の育児休業は改正後も取得可能です。改正後は、現行の育児休業に加えて、

Q5・7:産後7週〜10週の休業申出があった。産後7〜8週は自動的に出生時育児休業になるのか。または、8週のうち4週までの育児休業は全て出生時育児休業として取り扱うよう労使で取り決めてよいですか。

A5・7:育児休業申出と出生時育児休業申出はそれぞれ別の権利として労働者に付与されているものですので、「産後〇週間以内の期間についての休業の申出は出生時育児休業の申出とする」といった自動的・一律の取扱いではありません。また、労使協定等そのような取扱いとすることを事前に取り決めることもできません。仮に、労働者から、育児休業申出又は出生時育児休業申出のどちらか不明な申出が行われた場合には、事業主はいずれの申出に対しても、その申出をした労働者などの申出であるかを確認してください。

ともあります。ゆえに事業所としては、出生時育児休業および従来の育児休業制度、共に使用できるという認識を持っておくことが大切になります。(一般社会保険労務士事務所代表 梶谷博和)

Q&A 介護と労働