

旬刊

福
利
厚
生

2023
February

2

下旬号

No.2362

ISSN1343-568X

特集

退会餞別金は共済会の57%が実施

2022年版 共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業(最終回)

災害見舞金,退会給付, 貸付金と共済会の今後

連載 共済会・互助会の今後の役割と事業内容(5)
過大な積立金額の適正化

連載 人的資本経営時代の福利厚生を考える(2)
人的資本可視化指針にみる福利厚生②

特集

2022年版 共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業(最終回)	
災害見舞金, 退会給付, 貸付金と共済会の今後 …	5
16 災害見舞金の実施率と損害程度別給付額 ……………	7
17 定年退職旅行補助の実施率と旅行補助金 ……………	9
18 共済会退会餞別金の実施率と給付額 ……………	10
19 貸付金実施率と限度額, 利率, 返済期間 ……………	11
20 共済会事業の今後をどのように考えるか ……………	19
別表14 災害見舞金 ……………	23
別表15 定年退職旅行補助と共済会退会餞別金 ……………	32
別表16 小口貸付金 ……………	37

共済会

2022年版 共済会・会社の給付・貸付と共済会の福祉事業より 共済会の会費負担額と受取額のバランス ……………	45
--	----

職場環境

株式会社ソーシャルインテリア オフィス, 在宅の就業環境整備を支援 ……………	49
--	----

高齢者

大和ライフウィズ株式会社 高齢従業員への事故防止の取り組み ……………	51
--	----

生活満足度

内閣府「国民生活に関する世論調査 2022年」 コロナ禍で生活満足度はどう変化したか ……………	53
---	----

リスクリング

アクシス株式会社「リスクリングに関する意識調査」 約6割が育休中のリスクリングは無理と回答 ……………	57
--	----

テレワーク

株式会社ライボ「リモートマネジメント実態調査」 テレワーカーの6割がさぼり経験あり ……………	58
--	----

社内預金

2023年4月1日以降の社内預金下限利率は年0.5%に据え置き …	60
-----------------------------------	----

働き方

株式会社ソウルウェア「アフターコロナにおける働き方実態調査 2022年版」 テレワークは減少傾向, 不満と課題は増加 ……………	61
---	----

福利厚生

株式会社スナックミー「オフィスの福利厚生についての調査」 オフィスの福利厚生, あったらいいな第1位は「置き菓子」 ……………	62
--	----

連載 第5回

共済会・互助会の今後の役割と事業内容 過大な積立金額の適正化	可児 俊信 …………… 47
-----------------------------------	----------------

連載 第2回

人的資本経営時代の福利厚生を考える 人的資本可視化指針にみる福利厚生② ……………	西久保 浩二 …………… 63
--	-----------------

高年齢従業員の事故防止の取り組み

高年齢従業員が増加する中で、その事故予防・健康管理が課題となっている。この課題に対する取り組みを紹介する。

取り組みのきっかけ～平均年齢71.7歳

大和ライフウィズ株式会社はマンションやビル等の清掃をメインの事業としている。この日常清掃の現場を担うのは平均年齢71.7歳、雇用上限85歳の約1,300名のクリーンスタッフ（以下「スタッフ」）だ。スタッフには、業務中の転倒や踏み外しなどによる事故の多発や、十分な清掃技術を持ち、やる気もありながら体力低下・体調不良によって退職せざるを得ないスタッフの発生といった課題があった。

この課題を解決するには、スタッフの体力の維持向上に努め、長く健康で働ける状態にすることが必要であり、それが最終的に自社サービスの品質確保にもつながると同社は考えた。

取り組みと試行錯誤～体力測定とアンケート

2021年5月から同社は株式会社パトresta（東京都港区：武居晃生社長）と連携して取り組みを開始した。まず目標を転倒事故0に設定し自社の転倒事故の原因を分析した。

続けて69名のモニターに対し握力、開眼片足立ちなど6種目の体力測定と「転ばない自信」「休まず歩ける時間」「人とのつながり」「疾病による痛みの状況」など心理的要因のアンケートを実施した。これらを各項目5点満点で評価し、同業や同年代の平均値との比較などの分析から清掃作業に必要な体力指数を設定した。それまでクリーンマネージャー（現場指導員）が各自の経験で判断していた就業のために必要な体力基準が数値化された。スタッフ本人には体力状況と転倒リスク、推奨する運動を個別にフィードバックすると同時に、社内報で熱中症予防や運動、栄養などのテーマで情報提供を開始した。

半年後の22年2月の再測定では参加者の約8割で体力レベルが向上していた。このときのフィード

会社概要

2022年12月26日現在

会社名	大和ライフウィズ株式会社
代表者	大和 悟（だいら さとし）代表取締役
事業概要	清掃業務および清掃に関するコンサルティング業務、建物および建物付帯施設の各種設備機器点検・保守・管理ほか
従業員数	日常清掃スタッフ1,300名、定期清掃スタッフ750名、管理部門20名（計1,370名）
非正規割合	97.0%（1,330名）
男女比	男性48.2% 女性51.8%
平均勤続年数	5.3年 雇用上限年齢 85歳
平均年齢	69.9歳（日常清掃スタッフ71.7歳）

バックが次頁の図表である。一方で体力レベルが低かったスタッフの中には再測定までに転倒や体調不良で退職したケースもあった。

21年10月には約1,300名のスタッフ全員に対してアンケートを実施し、個々の転倒リスクと全体分析、指導プログラムの策定を行った。その結果、優先的に取り組む対象を体力レベル中程度のスタッフと仮説を立て健康セミナーを実施した。

しかし障壁が見えてきた。1つは指定の会場、日時にスタッフを集めることが難しかった。スタッフはほとんどがパート社員であり勤務時間も短時間が多い。勤務場所はマンションやビル、商業施設で首都圏一都三県を中心に分散している。

もう1つの障壁は本人の申告内容と実態のブレだ。原因は自身の体力レベルを客観的に把握できていないためと推測された。

そこで日程を分散して複数の会場で実施し、参加は会社からの指名ではなく本人の希望制とした。またアンケートだけでなくセミナー会場でスマホアプリを活用して筋量などの体組成を測定するなど客観的な要素を取り入れ、情報提供と実地指導を重視する方向に変更した。

健康セミナーの内容は筋力の確認テスト、業務に必要な体力基準と目標、取り組み方法の説明、実技、座談会などだ。22年度は12月末までに5回のセミナーを実施しているが、そのすべてに大和社長が出席し、健康の大切さや会社の思いを参加

者に伝え続けている。

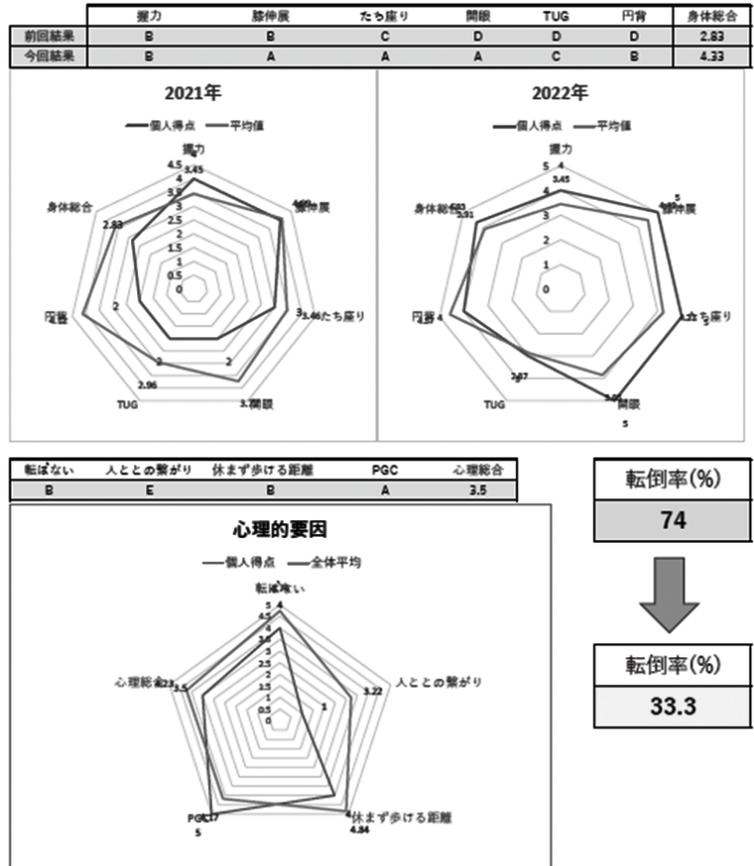
転倒事故0件に到達

今回の取り組みで、毎月4~5件発生していた転倒事故が22年12月に初めて0件となった。クリーンマネージャーが現場を訪問すると「この間社内報に載っていた体操はよかった」など話題になり、セミナー参加者も増えている。雇用上限年齢の85歳を迎えたが、本人が希望し体力基準を満たしたため継続して代行員として勤務するスタッフもできた。

同社の清掃現場は6割が一人現場だ。短時間勤務者も多く、管理員がおらずスタッフだけの現場もある。PCやスマホなどを使う場面はほぼない。早朝勤務がメインのため顧客と会う機会も少なくスタッフは孤独になりやすい。さらにコロナ禍で「エリア会」という定期的なミーティングも実施できずコミュニケーションの機会が激減していた。健康セミナーは思いがけずスタッフにとって仲間、会社との貴重なコミュニケーションの機会となっていた。

同社の取り組みの優れた点は、自社の経験値だけで始めるのではなく専門家と密に連携しデータ化、分析を行って客観的に実態を把握して打ち手を選択し、必要に応じてスピーディーに軌道修正するという科学的なアプローチを選択したことだ。さらに測定から得られた情報を本人にフィードバックし、セミナーや社内報、巡回時の声掛けなどいくつもの手段で継続して働きかけてきた。セミナーの準備段階で本社管理部門メンバーはパトレスト社からのレクチャーを受け高齢者について、たとえば情報収集の傾向、転倒のメカニズムなどについて学び、実施プログラムの内容と目的を確認して向かう方向を共通認識とするためのミーティングを実施している。これらを通じて普段は電話や書類でしか接点のなかったメンバーがスタッフに親近感を持ち、より強く意識を向けるよ

図表 モニターへのフィードバック資料



うになったことは副次的な収穫だ。情報発信やセミナーの内容、参加者の募集方法などまだまだ改善の余地はあるが、着実に進化している。

今後に向けて

「高齢者には頑張るねと声をかけるだけでは不十分で、局面ごとに会社としての仕掛けが必要だ。スタッフは想定していたより皆ずっと若く、動労意欲も高い。そしてコミュニケーションを求めている。対面で接触する機会が少ない中でどう働きかけるかが課題。この会社にいると健康を維持して長くいきいきと働ける、彼らと一緒にそういう会社にしていきたい」(大利社長)。

高齢者は一般に体力、認知機能などが時間の経過とともに低下する。特に70歳以上は個人差が大きい。家族との関係もさまざま。高齢化の進むこの国で、自社ビジネスの中心的存在として高齢者を重視し、社会課題に積極的に取り組む同社に注目したい。