

Network Tokyo

ネットワーク東京

2024
2
Vol.611

特集

職場におけるハラスメントを考える



いつもキレイを維持できる。

抜群の耐薬品性を誇るソリッドシールに
耐ヒールマーク性をプラスした、新たなフロアシール剤！



SUSTAINA サステイナ **SOLID SEAL**
TRAFFIC

ソリッドシール トラフィック

抜群の耐ヒールマーク性・耐薬品性



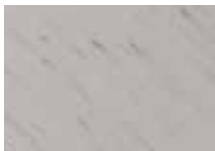
主剤：4.55kg



添加剤：0.45kg

▶ 抜群の耐ヒールマーク性

新世代のメンテナンスを可能にするフロアシール剤「ソリッドシール」に、さらに**耐ヒールマーク性**をプラスしました。



高耐久樹脂ワックス



ソリッドシール



ソリッドシール トラフィック

試験方法

高耐久樹脂ワックス、ソリッドシール、ソリッドシール トラフィックをそれぞれホモジニアス
タイルに塗布し、乾燥後ゴムブロック片で強く擦り、傷や汚れの入り具合を観察

▶ 抜群の耐薬品性

塗装後急速に塗膜が緻密化するので液体が浸透しにくく、浸透しても
強結合架橋が塗膜組織を守ります。



一般樹脂ワックス

✕
アルコールで白化
(早い場合は5分程度で白化)



ソリッドシール

○
白化しない
(一晚乾燥後も)



ソリッドシール トラフィック

○
白化しない
(一晚乾燥後も)

ソリッドシールトラフィック

検索



大切な場所には、きっと。

シーバイエス株式会社 www.facebook.com/CxSJapan

●本社／〒231-0023 横浜市中区山下町22番地(山下町SSKビル) お客様ご相談窓口 TEL.045-640-2280 FAX.045-640-2216



全国ビルクリーニング技能競技会で 東京地区代表選手が入賞

令和5年11月16日に「ビルメンヒューマンフェア&クリーンEXPO2023」（東京ビッグサイト）にて開催された、第18回全国ビルクリーニング技能競技会に東京地区から選出された2名の代表選手が出場した。

競技の結果、株式会社第一ビルメンテナンスの本多直由選手が東京都知事賞、東京海上日動ファシリティーズ株式会社の引間諒二選手が厚生労働省人材開発統括官賞をそれぞれ受賞した。



第18回 全国ビルクリーニング技能競技会受賞者

表彰名	地区	氏名	会社名
厚生労働大臣賞	近畿	天谷 泰久	テルウェル西日本株式会社
東京都知事賞	東京	本多 直由	株式会社第一ビルメンテナンス
厚生労働省人材開発統括官賞	東京	引間 諒二	東京海上日動ファシリティーズ株式会社
中央職業能力開発協会会長賞	九州	城間 貴一	沖縄ビル・メンテナンス株式会社
全国ビルメンテナンス協会会長賞	関東甲信越	越川 康平	株式会社成田空港美整社
建築物管理訓練センター理事長賞	中国	小笹 文太	株式会社さんびる



株式会社第一ビルメンテナンス
本多 直由 選手



東京海上日動ファシリティーズ株式会社
引間 諒二 選手

総合訓練施設「ANA Blue Base」を見学

建築物施設保全委員会では、令和5年11月17日に全日本空輸株式会社の総合訓練施設である「ANA Blue Base (ABB)」見学会を実施した。(参加者:申込者10名、委員等13名)

ABB は、パイロットや整備士、客室乗務員、地上係員、グラウンドハンドリング係員の訓練を行う人材育成の拠点で、3万㎡以上の敷地

面積と世界最新鋭の訓練設備を有する日本最大級の訓練施設である。今回は、ABB の概要説明後に見学し、最新設備について学んだ。

ABB では当日多くの方が訓練を実施しており、最新の省エネ設備の見学に加え、各研修室・フロアで実施している訓練風景や訓練設備も見学でき、大変好評であった。



AI 警備システムを見学

警備防災委員会では、令和5年11月22日に最新のセキュリティシステムについて学ぶことを目的として、株式会社アジラへの見学会を実施した。

今回の見学会では同社が開発した次世代 AI セキュリティシステムである「AI Security asilla」について、既存の IP カメラを AI 化し、映像からリアルタイムで異常行為(暴力、侵入、転倒など)を解析し、発生から約1秒で警備員へ通知する技術としてデモンストレーションがあった。

当日参加者からは「良い情報が得られた。早速会社に(導入検討の)報告したい」などといった感想があり、警備業界における自動化への未来を伺うことが出来た貴重な機会となった。



Topics

全国ビルクリーニング技能競技会で東京地区代表選手が入賞 1

Clip Board

総合訓練施設「ANA Blue Base」を見学
AI 警備システムを見学 2

特 集

職場におけるハラスメントを考える 4

理事会報告(第133回)

2 社の入会を承認 16

Special

令和6年 新年賀詞交歓会 実施報告 20

Series & Regular

連載	おすすめ製品コーナー	23・26
連載	社会の主な出来事	24
連載	なんでも相談コーナー	25
協会からのご案内済み一覧／編集後記		27
告知板		28

Cover Story

テーマ：東京の街並み

新宿



新宿では、淀橋浄水場跡地で再開発が行われ、1970年代から構造技術の進化により、次々と高層ビルが建設された。1991年には千代田区丸の内から東京都庁が移転し、200mを超える超高層ビルが林立している。

About Us

公益社団法人
東京ビルメンテナンス協会
設立

昭和37年(1962年) 5月15日

公益社団法人移行
平成23年(2011年) 2月1日

会員数
正会員511社／賛助会員70社
(令和6年1月31日現在)



職場における ハラスメントを 考える

会社ではさまざまな世代、価値観の人と関わるため、パワハラなどのハラスメント行為を受けたり、反対に自分の行為がハラスメントとみなされたりするケースも考えられます。

ハラスメントが発生する原因の1つには、世代間ギャップによる価値観の違いから起こる、相手への配慮を怠った言動が挙げられます。

本記事では、ハラスメントの定義や世代間ギャップによってハラスメントが起こる理由、事例や解決方法を解説します。



監修

弁護士 澤井 康生 氏

ハラスメントの定義

「ハラスメント」とは、特定の人物に対して行う「嫌がらせ」や「いじめ」などの迷惑行為です。

職場でハラスメントが発生すると、受けた側は身体的または精神的な苦痛を感じて本来の能力を発揮できなくなったり、ストレスによってうつ病などの病気を発症したりするケースも少なくありません。

パワーハラスメントの要件

職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であること
 - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
 - ③ 労働者の就業環境が害されるもの
- ①から③までの要素を全て満たすもの

「優越的な関係」に基づく行為の類型

1. 職務上の地位が上位の者による行為
2. 同僚または部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの



ハラスメント（マタハラ）などが、代表的な職場でのハラスメントとして知られています。ハラスメントは多岐にわたり、職

場では、世代間ギャップを原因としたハラスメントが発生し、新人社員や若手社員の悩みの種となる場合があります。

ハラスメントの種類

ハラスメントにはさまざまな種類があり、高圧的な言動などで立場が弱い人を攻撃する「パワーハラスメント（パワハラ）」、性的な言動で相手や周囲の人を不快にさせる「セクシャルハラスメント（セクハラ）」、妊娠、出産した女性社員に対して嫌がらせをする「マタニティハラ

ハラスメント一定の客観性

パワーハラスメントの定義や具体例は、パワー指針に規定されています。パワーハラスメントは、①優越的な関係を背景とした言動であること、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものを言い、被害者の主観で決まるわけではありません。したがって、注意指導がすべてパワーハラスメントに該当するわけではありません。

ハラスメントと感ずるかどうかは個人差があるものであり、一人ひとりの人格権を尊重するという立場からは、受けた者が不快であると感ずいたら、それは受けた者にとってのハラスメントとまずは考えましょう。

しかし、「客観的に中止すべきハラスメント」といえるかは、別の検討が必要でしょう。使用者が中止を命じるなど、雇用管理上の問題として対応すべきものかどうかについては、単に受けた者が不快であると感じただけ（主観だけ）では不十分であり、その言動に係る一定の客観性が必要です。

表1 パワハラか否かの判断のポイント

	パワハラ	指導
目 的	自分の目的の達成 (自分の思いどおりにしたい)	相手の成長を促す
業務上の 必要性	業務上必要性がない (個人生活、人格まで否定する) または業務上の必要性があっても不適切な内容や量	業務上必要性がある または健全な職場環境を維持するために必要なこと
態 度	相手を支配する威圧的、攻撃的、否定的、批判的	相手を尊重し、支援する 肯定的、受容的、見守る、自然体
タイ ミング	相手の状況や立場を考えずに	タイムリーにその場で受け入れ準備ができているときに
誰の 利益か	組織や自分の利益優先 (自分の気持ちや都合が中心)	相手も利益が得られること (組織の利益と個人の利益の接点)
結 果	部下が萎縮する 職場がギスギスする 退職者が多くなる	部下が責任をもって発言、行動する 職場に活気がある

一定の客観性

- 平均的な労働者の感じ方 II 当該的な言動を受けた労働者が通常何らかの不快感を覚えるものであること
- (平均的でなくても) 受けた者が不快であると中止を求めているにも関わらず繰り返され、就労状況に影響が出ていることが想定されているもの

パワーハラスメントと業務指導との見極め

職場の業務を円滑に進めるために、管理職には一定の権限が与えられています。業務上必要な指示や注意・指導などもその一つです。厳しい指導であっても、「業務上の適正な範囲」と認められる限り、パワーハラスメントには当たりません。つまり、注意・指導の言葉が人権侵害や人格否定、尊厳を傷つけるようなことにならないか、また、その行為が継続的に行われたかどうか、また、パワハラか否かの判断のポイントになります。

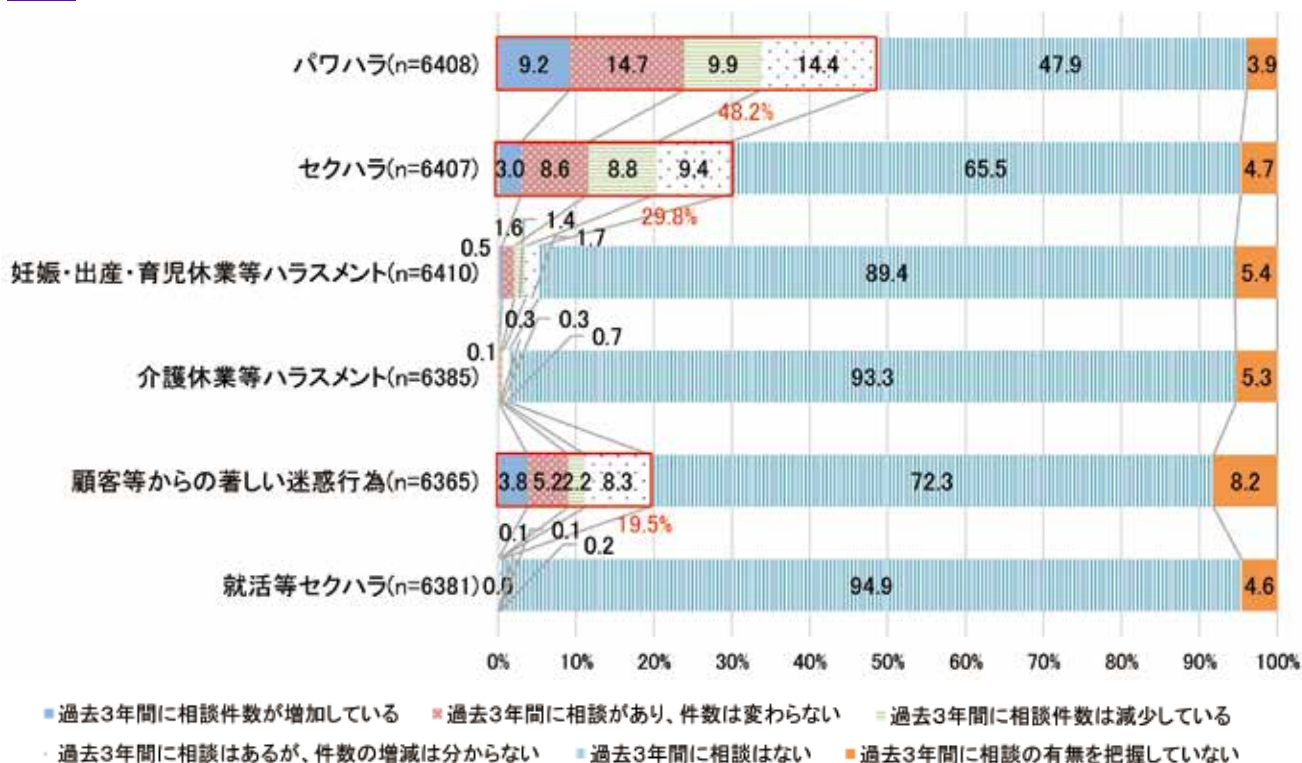
ハラスメントの実態

厚生労働省では、2012年度より4年に1度のペースで「職場のハラスメントに関する実態調査」を実施しています。直近では、2021年4月30日に令和2年度の調査結果が公表されました。これまではパワーハラスメントのみが調査の対象となっていたのに対し、今回の調査からはセクハラやマタハラなど、職場で発生しうる多様なハラスメントの実態を幅広くとらえる内容に進化しています。

「令和2年度職場のハラスメントに関する実態調査」によると、過去3年間に相談があったハラスメントの内容について、高い順に次の通りとなっています。

- ① パワーハラスメント (パワハラ) 48・2%
- ② セクシャルハラスメント (セクハラ) 29・8%
- ③ 顧客等からの著しい迷惑行為 (カスハラ) 19・5%
- ④ 妊娠・出産・育児休業等ハラスメント (マタハラ) 5・2%
- ⑤ 介護休業等ハラスメント 1・4%

図1 過去3年間のハラスメントの相談件数の傾向（ハラスメントの種類別）



⑥ 就活等セクハラ

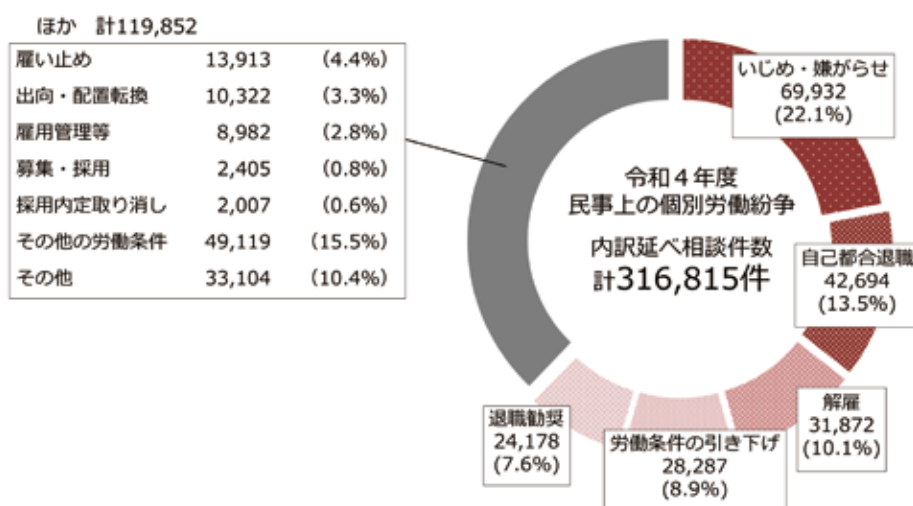
..... 0・5%

このように、ハラスメントの中ではパワハラが過半数近くを占めています。このことは、厚生労働省から発表された「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」の最も多かった相談内容が11年連続で「いじめ・嫌がらせ」であることから裏付けられます。

また、意外と多くなっているのがカスハラです。カスハラとは、例えば顧客等からの「長時間の拘束や同じ内容を繰り返すクレーム」や「名誉棄損・侮辱・ひどい暴言」等のことで、多くは主に顧客との接点が多い職種で発生してくると思われられます。

先ほどのハラスメント実態調査では、過去3年間にハラスメントを受けた経験・頻度について労働者にも質問しており、ハラスメントを一度以上経験した者の割合は高い順に次の

図2 民事上の個別労働紛争 相談内容別の件数



通りです。

① パワーハラスメント（パワハラ）

..... 31・4%

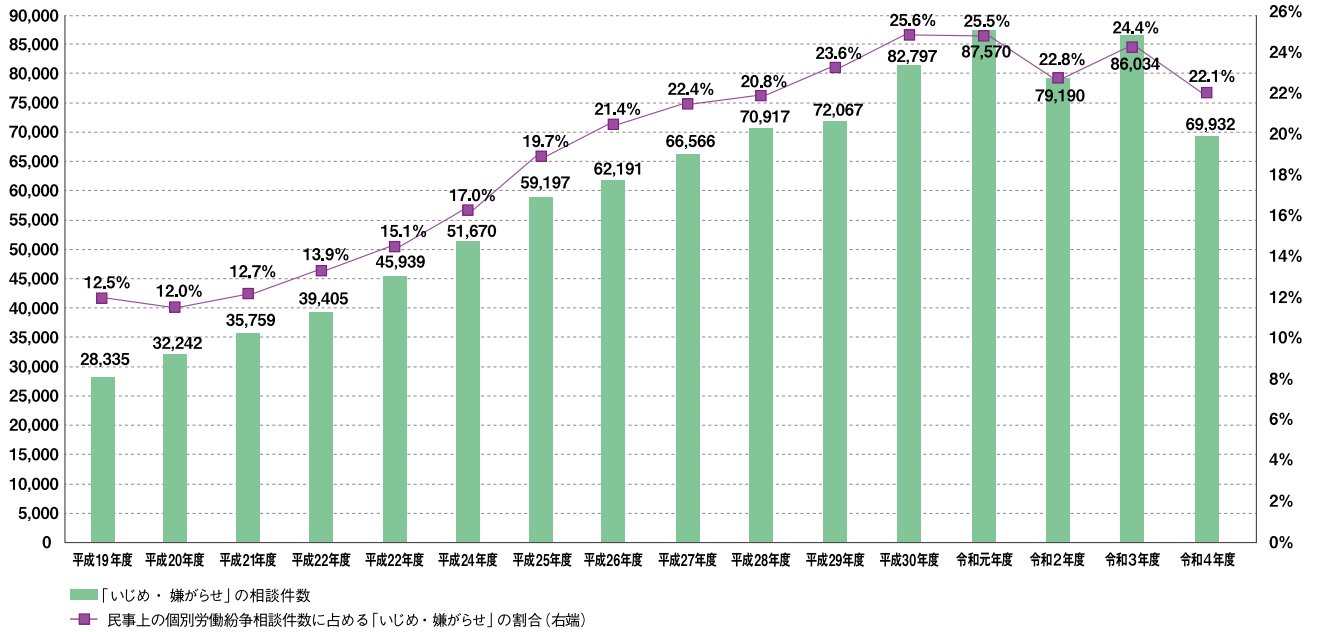
② 顧客等からの著しい迷惑行為（カスハラ）

..... 15・0%

③ セクシャルハラスメント（セクハラ）

..... 10・2%

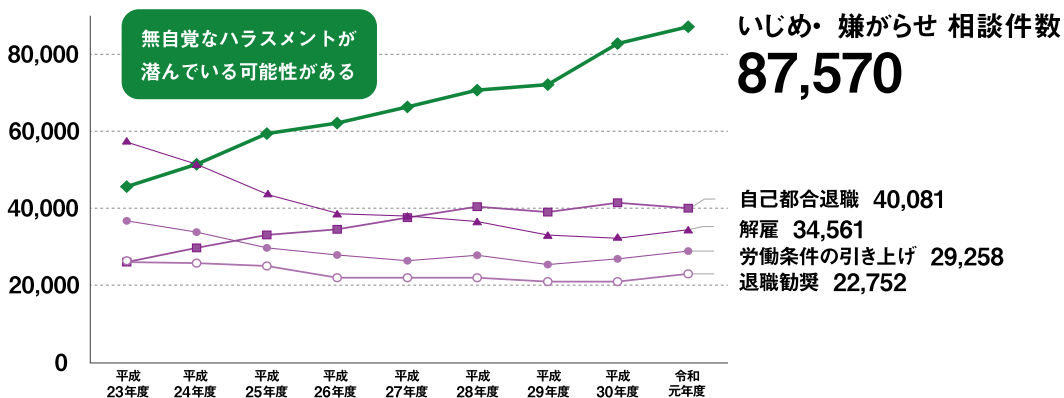
【図3】 民事上の個別労働紛争 | 「いじめ・嫌がらせ」相談の件数推移



近年、企業内における「ハラスメント」は増加しています。厚生労働省が発表した「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、総合労働相談件数は124万8368件、15年連続で100万件を超えています。また、民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あつせん（あっせん）の申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ」が引き続きトップを占めています。

日本労働組合総連合会が2021年に発表した「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査2021」でも、職場で「ハラスメント」を受けたことがある人が全体の32・4%、そのうちの56・8%が「仕事のモチベーションを失った」と回答している。「ハ

【図4】 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数（※）



（※）令和2年6月労働施策総合推進法の施行以降、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争はいじめ・嫌がらせに計上していないため、このグラフでは令和元年度までのデータを記載。
参考資料：厚生労働省「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

「ハラスメント」の未然防止と迅速な解決を進めなくては、職場環境の健全さが維持できず、労働生産性にも大きな影響が出てしまいます。

全国の都道府県労働局等の総合労働相談コーナーにおける相談数は年々増加しています。令和元年には「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が8万7570件寄せられました。

「いじめ・嫌がらせ」の相談数増加を受けて2020年6月から改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）が施行され、その対策を打つことが企業に対して義務付けられました。ハラスメントは他人事ではなく、身の回りで起こりうるものであり、組織において手を打つべき課題になりました。

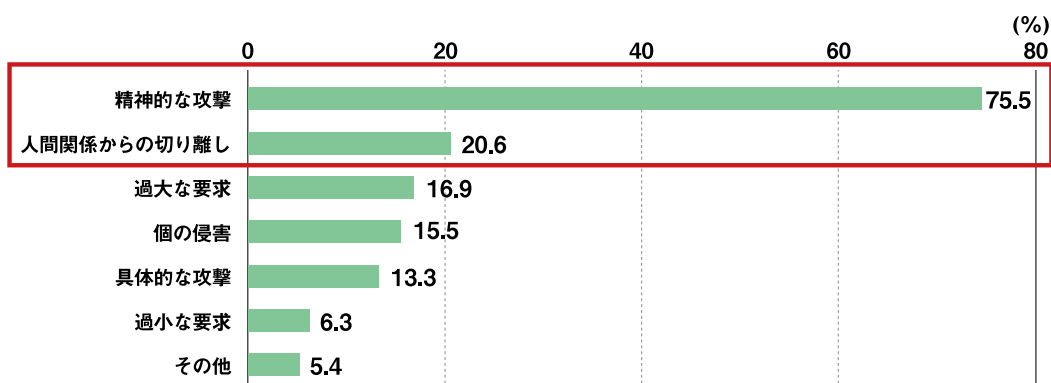
ハラスメントという概念は広がりを見せ、さらに相談件数も増加傾向にあることから、無意識のうちにハラスメントを行っている可能性も考えられます。無意識なハラスメントに対しても適切に対応しながら状況改善を目指しましょう。

さまざまなハラスメント事案

ハラスメントに該当すると判断された事案について、どのような行為が行われたのか、具体的な内容について見ていこう。

図5 過去3年間にパワハラに該当すると判断した事案の具体的な内容

※「職場のハラスメントに関する実態調査」（厚生労働省／2021年4月）



まず、パワハラに該当すると判断した事例があった企業における事案の内容としては、「精神的な攻撃」（74・5％）がもっとも高く、「人間関係からの切り離し」（20・6％）が続いた。

ハラスメント発生の要因は、主に個人的要因と組織的要因の2つに分けられます。

組織と個人は互いに影響し合っているため、要因が重なって発生することが多いと考えられています。

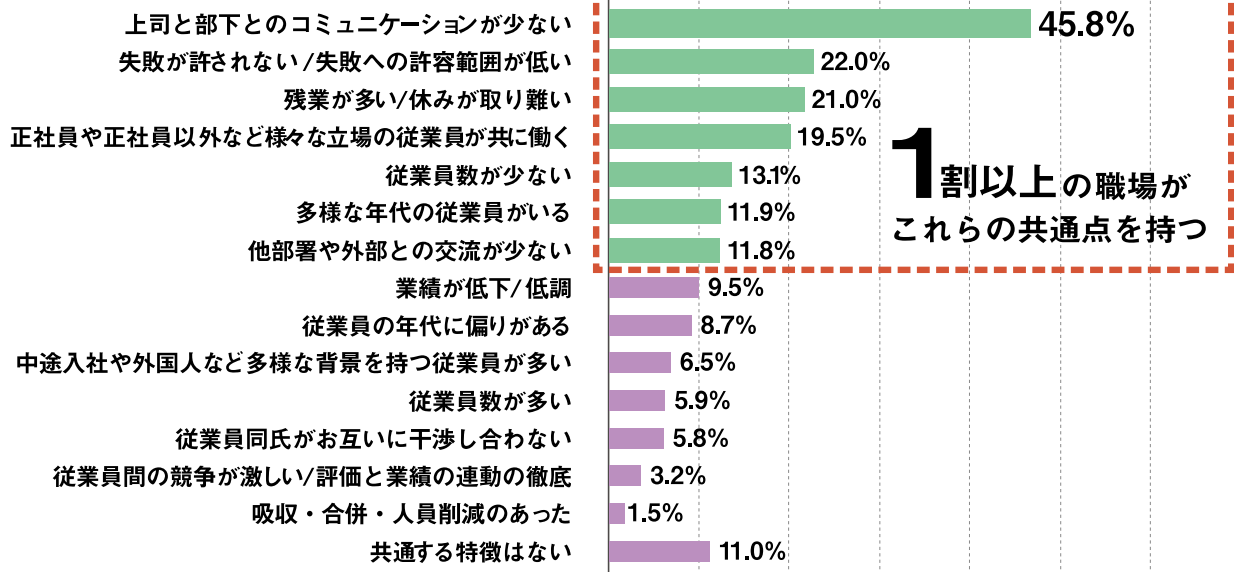
ハラスメントを行っている「個人」が要因になるケースと、「組織の構造」が要因になるケースによって、ハラスメントが起きる理由も変わってきます。「同調圧力」という言葉が近年よく聞かれますが、とくに日本は、構造的なハラスメントが多い印象です。雇用の流動性が低いため、それぞれ職場に独自のカラーがあり、そのカラーになじめない人を排除するという力が、働きやすいのだと思います。

ハラスメントが、組織文化や組織風土と密接な関わりがあることは、さまざまな研究で明らかになっています。職場のハラスメント実態調査では、ハラスメントが起きやすい職場の特徴として、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」「遵守

しなければならない規則が多い／高い規律が求



図6 パワハラが起きやすい職場の共通点



参考資料：厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」

められる」「従業員間の競争が激しい／個人業績と評価の連動が徹底している」「職場の雰囲気だけでなくすぎている／上司が寛容すぎる」「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的にある」が見られました。

組織的要因

組織の文化や環境などの組織的要因がハラスメントの発生率を高める大きな要因になる場合もあります。以下ではハラスメントが起きやすい職場の特徴から、どのような発生要因が潜んでいるかを見ていきます。

厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」の結果、パワハラが起きやすい職場の特徴で最も多い回答は「上司と部下とのコミュニケーションが少ない職場」で45・8%でした。

次に「失敗が許されない／失敗への許容範囲が低い（22%）」「残業が多い／休みが取りにくい（21%）」という結果が示されています。

上記の調査結果から、ハラスメントの組織的要因は「社員同士のコミュニケーション量」「組織の文化や価値観」「労働条件や環境」の大きく3つに分けることができます。以下でそれぞれを詳しくみていきます。

社員同士のコミュニケーション量

職場でのコミュニケーションが不足すると、お互いの業務内容や進捗状況の理解が進まず、認識の齟齬が起きる可能性があります。他の社員の業務状況やストレス状況の把握がおろそかになると、相手にとって無茶だと感じるようなことをお願いしたり、配慮の欠けた言動をとってしまう場合があります。

一方、社員同士のコミュニケーションが十分に取れている職場であれば、お互いの業務状況を把握しあえるため、仕事の分担や困っている人のサポートが効果的におこなわれます。



情報共有や業務の進行が円滑になると、生産性の向上や従業員自身の満足度向上にもつながるといえます。

組織の文化や価値観

「失敗が許されない職場」がパワハラが起きやすい職場の共通点として挙げられるように、組織の文化や価値観もパワハラに大きく影響します。例えば、ミスに対しその責任者を降格・異動させる文化がある場合、ちよつとした失敗が大きな恐怖になり、部下の失敗を猛烈に責めてしまう…ということも考えられます。

会社において成果を追っていくことも大切ですが、心理的安全性（組織の中で安心して自分の考えなどを発言できる状態）が失われると生産効率が落ちる可能性もあります。成果や数字のみではなく、社員同士の関わり方やコミュニケーション量にも目を向けることが重要です。

労働条件や環境

長時間労働が当たり前だったり、休みが取りにくい職場だと、社員の心身疲弊にもつながります。社員の疲労が蓄積すると、お互いをサポートしたり、思いやる余裕がなくなります。

労働条件の悪化によって、社員同士のコミュニ

ニケーションが減ってしまったたり、協力し合う組織文化が薄れてしまう可能性も考えられます。従業員が互いへの気配りや配慮を持つ職場環境にするために、労働条件や環境の見直しも行っていきましょう。

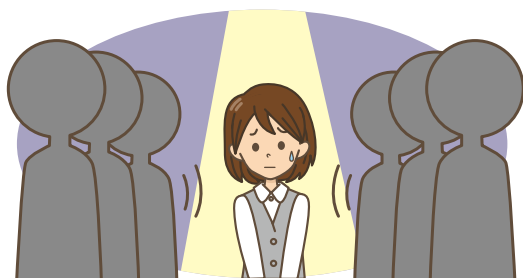
世代間ギャップでハラスメントが生じる原因

職場では学生時代と違って幅広い年齢層の人とのかかわりがあります。

そのため、世代間ギャップによる価値観の違いなど、さまざまな原因でハラスメントが生じる場合があります。

ハラスメントへの理解不足

ハラスメント行為への理解が不足していると、そもそもどういった行為がハラスメントか



分らないまま、世代間の価値観の違いを考えずに人と接してしまうケースが見られます。身体的な攻撃などの分かりやすいものから、経験値に合わない過大な要求や、逆に能力に見合わない過小な要求をするなど判断が難しいものもあります。

こういった定義に対する理解が不足していれば、良かれと思って取った行動がハラスメントと判断されてしまうときもあるでしょう。

ハラスメントが無自覚に起こなわれる理由とは？

ハラスメントが無自覚に起こなわれる理由の一つとして、個人の価値観に関連する、アンコンシャスバイアスをご紹介します。

アンコンシャスバイアスとは「無意識の思い込みや偏見」のことで、自分の経験や価値観、見聞きした情報から偏った見方で考えることを指します。

アンコンシャスバイアスは、人間が情報処理を効率化させて生きていく上で必要なものであり、誰にでもあるものです。しかしながら、ハラスメントにつながる可能性を持つアンコンシャスバイアスもあります。

図7のように職場で起こるアンコンシャスバ

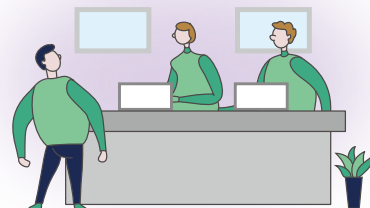
図7 職場で起きがちなアンコンシャスバイアスの例

学歴が高いと仕事もできるだろう

上司よりも先に帰る部下は頑張っていない

前例がないと優れている案でも許可されない

来客へのお茶だしやお土産配布は女性の仕事



イアスでは、従業員の能力や仕事への取り組みの姿勢が判断されることがあります。また、任される業務や人事評価に影響が出る可能性が考えられます。

職場でアンコンシャスバイアスが日常的に起きると、社員それぞれが自分の意見を主張するなどの積極的なコミュニケーション機会が減少します。そうなる和同事が相互理解を深めたり、信頼関係を構築することが難しくなります。お互いの意見が尊重されず、優位な立場の社員が一方的に主張を重ねてしまう関係性は無意識なハラスメントが生まれやすい状況だと考えられます。

日常にあるアンコンシャスバイアスの事例

アンコンシャスバイアスは、日常のあらゆるところに潜んでいます。

具体例としては、次のような思考・価値観があげられます。

「男性だから力仕事ができるはずだ」

「女性なら家事ができて当たり前だ」

「血液型がA型の人は生真面目、B型の人はマイペースだろっ」

「子どもが体調を崩したら母親が仕事を休むほうがよい」

「年齢が高くなると考え方に柔軟性がなくなる」

アンコンシャスバイアスは、とくに性別、年代、人種、職業などカテゴリー分けが定着している領域で発生しやすくなります。実際、内閣府男女共同参画局の調査においても、男女の半数近くが「男性は仕事をして家庭を支えるべきだ」や「女性には女性らしい感性がある」と考えていることが見て取れます。

アンコンシャスバイアスを作る社会のムードや慣習によって、知らないうちに他人を傷つけている可能性が誰にでもあると言えるでしょう。

アンコンシャスバイアスが発生する理由

なぜアンコンシャスバイアスが発生するかと言うと、私たちの脳の機能が関係しています。

過去の経験則

属するコミュニティの意見

文化的な背景

などを参考にして迅速かつ適切な意思決定をしています。

一方で、既存パターンから外れた物事までパターン化してしまうアンコンシャスバイアスを生み出しました。



アンコンシャスバイアスとは「誰にでもあ
る」「それ自体が悪いものではない」人間にと
って必要な機能の1つでもあるのです。

◆ 無意識のハラスメントの 誘発

アンコンシャスバイアスは「自分のときはこ
うだった」「社会人なら〜であるべきだ」とい
った意識を強めます。

仮に上司が自分のアンコンシャスバイアスに
無自覚だった場合、お茶の用意を女性社員に指
示したり、男性の育休取得に反対したりといっ
たハラスメントを誘発しやすくなります。

上司に悪気がなくても、会社として対応が遅
ければ、深刻なトラブルに発展する可能性があ
るでしょう。

◆ 無自覚なハラスメントに 気がつく機会が少ない

これらの無意識な押し付けや決めつけに、そ
もそも気がつく機会がないことも無自覚なハラ
スメントを許してしまう要因になります。

教育係や管理職などの場合、キャリアが上がるにつれて、本人のやり方に意見を言う人や気

軽に相談できる相手がいなくなることも背景に
あると考えられます。

このように、人それぞれ異なる考え方やバツ
クグラウンドから自分なりの解釈をしているこ
とに気づくことは難しいことです。だからこそ
ハラスメントに対して会社全体で気づき、当事
者に気づいてもらうための対策を打つ必要があ
ります。

◆ コミュニケーション不足

入社してすぐの新人社員や若手社員は、上司
や歳の離れた社員とのコミュニケーションを苦
手に感じているかもしれません。

ある程度の関係性が築けていれば受け入れら
れる言動も、かわりが浅い状態では不快に感
じるケースもあるでしょう。

そうしたなかで、年齢が上の社員が距離感を
掴めないまま若手社員に接した結果、ハラスメ
ント行為につながる場合があります。

◆ 世代間の働き方に対する 価値観の違い

世代による働き方に対する考え方の違いが、
ハラスメント行為につながることもあります。

たとえば、厚生労働省の毎月勤労統計調査に
よると、労働者1人当たりの年間総実労働時間
は平成から令和にかけて緩やかに減少しており、
働き方が変わりつつあると読み取れます。（図
8）

しかし、残業が当たり前だった世代にとつて
は、若手社員が早く帰るなどの状況が好ましく
ない場合があります。

仕事に関する考えなども世代によって差が出
やすいため、世代間ギャップが生じやすくなり、
結果的に年齢の高い社員が若手社員に自分の価
値観を押し付ける行為が、ハラスメントにつな
がる恐れもあります。

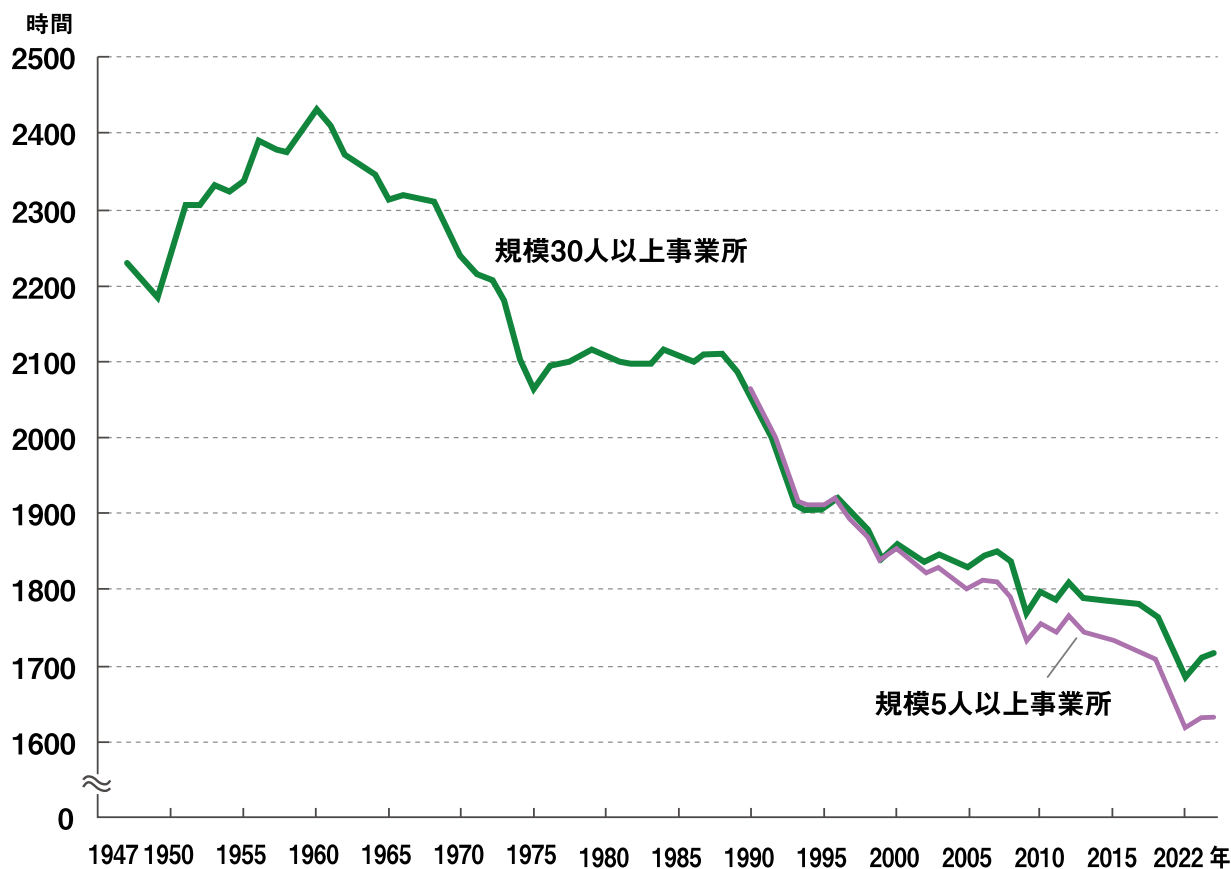
世代間ギャップで 起こりやすい ハラスメントの例

次に、世代間ギャップが原因で起こるハラ
スメント事例を紹介します。

会社行事への強制参加

ベテラン社員など立場が上の社員が、若手社
員に会社主催の行事への強制参加を促すのは、
パワハラになり得ます。

図8 常用労働者1人平均年間総実労働時間数 1951年～2022年 年平均



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

- 注1 年間総実労働時間は、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。
- 注2 規模30人以上事業所の1969年以前はサービス業を除く調査産業計。
- 注3 2019年6年分速報から、「500人以上規模の事業所」について全数調査による値に変更している。
- 注4 2004年～2011年は時系列比較のための推計値。
2012年～2017年は東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値（再集計値）。

会社以外のプライベートの時間を重視したい社員の考えを汲み取らず、ひとりの社員による「会社主催の行事への参加は当然」と考えの押し付けは、価値観の違いによって生じやすいハラスメントです。特に、働き方への考え方は世代間によって違いが見られる傾向にあるため、注意が必要です。

業務に無関係なプライベートに関する質問

職場で業務との関連性が低いプライベートな質問は、内容や頻度によってはハラスメントになり得ます。

性別にかかわらず、「休日は何をしているの」「好きなタイプは」などの質問を繰り返すと、ちょっとした冗談のつもりでも、ハラスメントと判断される場合があります。

酒宴の席での接待の強要

社内はもちろん得意先などとの酒宴の席で、「お酒をつぐのは女性／若手の役目だ」などと、独自の価値観で女性や若手社員に接待を強要す



ると、セクハラやモラハラに該当します。
上司が「自分が若手の頃は当たり前だった」と、部下に余興を強要するなどの行為もパワハラになる可能性があります。

これらの行動は、労働施策総合推進法第30条の2第1項にいう「優越的な背景とした言動」であり、かつプライベートの時間を要求する点では『業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの』と言わざるを得ないので、世代間ギャップによって生じるハラスメントの1種と解釈することができる場合があります。

世代間ハラスメントの解決方法

世代間ハラスメントが起こらないようにするためには、以下のような点に注意しなければいけません。

ハラスメントを理解する

ハラスメントの定義や具体的な事例などを、ベテランや若手を問わずに理解しておく必要があります。

ハラスメントの定義は常に同じではなく、人によっても感じ方が異なります。定期的にハラ

スメントの種類や判断基準などを調べて把握しておきましょう。

価値観の違いを前提に

コミュニケーションを取る

世代によって考え方に違いがあることは避けられないため、価値観に世代間ギャップがあると認識した上で、コミュニケーションを取る姿勢が重要です。

世代間ギャップによるハラスメントは、年上の社員から年下の社員に行なわれるとは限りません。

例えば上司に対する誹謗中傷を部下がSNSで発信すると、ハラスメントになる場合があります。



時代背景の違いを認めつつ、互いを気遣ったコミュニケーションが大切でしょう。

まとめ

職場でのハラスメントには、パワハラやセクハラなどさまざまな種類があり、世代間ギャップによる価値観の違いが原因となって起こるケースも少なくありません。

ハラスメントを防ぐためには、ハラスメントの定義や判断基準を理解した上で、お互いに配慮した対応を心がけましょう。

もしハラスメント行為を受けている場合は、我慢し続ける必要はありません。ハラスメントかもしれないと思ったら、社内の人権プラクティスに関する相談窓口や、労働局や労働基準監督署の総合労働相談コーナーや厚生労働省委託事業のハラスメント悩み相談室などに相談してください。

理事会報告

2社の入会を承認

■日時 令和6年1月12日（金）午前11時～午前11時30分

■開催場所 浅草ビューホテル 4階「言問」

■理事・監事数 理事19名、監事3名

■出席者 理事17名、監事2名

■審議事項

第1号議案 入会の承認について

その1 正会員 東電不動産株式会社

その2 賛助会員 住友セメントシステム開発株式会社

Photo:ロウバイ

1 会長あいさつ 佐々木会長

明けましておめでとうございます。

新年早々、1日に能登半島の震災、そして2日には日本航空の飛行機の痛ましい事故があった。乗っておられた乗客が無事だというのは不幸中の幸いであった。

地震は天災である。羽田の事故は人災である。「想定外」という言葉が、いろいろな天災のときに使われてきたが、想定外はないと言われる。なかなかその備えが出来得ないと思うが、対策をしつかりとつていかなければならないと痛感している。

新型コロナは、以前と比べて感染者数が下がってはきているが、ここでもまた少し増加に転じている。皆様には備えをきちつとつていただきたい。インフルエンザについても、引き続きの注意が必要と思っている。

この冬、暖冬と言われているが寒暖の差が激しく、寒い日もあるので、体調には十分留意していただきたい。皆様とこうして顔を合わせられ、ほつとしていく。

海外では、ウクライナ問題、イスラエル問題があり、これらは人災だと思いが、ただ、何世紀にもわたる争いが根底にあると思う。これも人知を集めて早く終息していただきたいと心から願っている。

新型コロナウイルスの国内発生から4年、昨年は、協会の諸行事も皆様のご協力で平常どおりにやつてこられた。この4月からもそれがしつかりと

保たれていくことを期待している。この後新年賀詞交歓会があるが、例年通りに開催させていただくので、会員の皆様相互の交流をお願いしたい。

本日は、入会の審査案件がある。その他、報告事項もあるので、よろしくお願いしたい。

2 審議事項

第1号議案 入会の承認について

小出総務担当理事

その1 正会員 東電不動産株式会社

その2 賛助会員 住友セメントシステム開発株式会社

標記2社の入会について提案説明があり、それぞれ全会一致で承認された。

■提案説明

その1 正会員、東電不動産株式会社は昭和30年に設立され、主に親会社である東京電力ホールディングス株式会社の所有物件のメンテナンスや工事等の事業などを行っている。事業拡大を目指す中で、法令改正情報の収集や講習会受講等による技能向上を目的に入会を希望している。推薦会社は、株式会社グローバルキャストである。

その2 賛助会員、住友セメントシステム開発株式会社は昭和63年に設立され、主にファシリテイマネジメント業務の効率化を図るソ



フトの開発や販売を行っている。より多くのビルメンテナンส์会社とつながりを深めることを目的に入会を希望している。推薦会社は、都市総合サービス株式会社である。

3 報告事項

(1) 全国協会報告 野口東京地区本部長

ア ビルメンヒューマンフェア& クリーンEXPO2023の実施報告

会期は11月15日から17日の3日間、東京ビッグサイトで開催した。最終日は雨模様となったが、3日間を通して、昨年を3358名も上回る1万3154名にご来場いただいた。

2日目には、全国ビルクリーニング技能競技会が開催され、東京地区の代表選手2名が東京都知事賞、厚生労働省人材開発統括官賞を受賞した。

今回は、令和6年11月20日から22日に東京ビッグサイトでの開催が決定している。多くの方がご来場いただけるよう、新しい企画や出展を準備していきたい。

イ 令和6年度から適用される 労災保険率の周知について

令和6年度から適用される労災保険率について、全国協会から通知があった。

労災保険率は3年ごとに改定されており、今改定は令和2年度から4年度までの3年間における労働災害の発生状況に基づき決定された。ビルメンテナンส์業では、全国協会を通じて保険率の据え置きを要望してきたが、近年3年間の保険料の収支率が100%を超え、労災受給者も1万2000人前後が続いたことから、0.5/1000上昇し、令和6年4月から6/1000となる。労災保険率の引下げには今後3年間の活動が重要となるため、会員各社におかれては労働災害防止に一層の取組みをお願いしたい。

(2) 委員会報告

ア 総務委員会 小出総務担当理事

○今後の理事会及び定時総会の開催予定日

次年度は役員改選年度ではないため、全体で年6回の理事会開催を予定している。第一火曜日が定例日だが、5月は連休明けの8日水曜日、令和7年1月は新年賀詞交歓会のため1月9日木曜日にハイアットリージェンシー東京で開催する。

なお、定時総会は6月4日の火曜日を予定している。

イ 厚生委員会 小茅委員長

(ア) 第7回ボウリング大会

11月10日に開催し、9組18名に参加いただいた。優勝は、株式会社サンアメニティ。今年度は新型コロナウイルスが5類に移行後、初めての大会であったため、ゲーム終了後に表彰式も兼ねて懇親会を行った。参加者の皆様にはプレー後も各社で交流を深めていただくことができた。

(イ) 観劇補助事業

映画「PERFECT DAYS」の無料招待事業として、25組50名の皆様に募集した。本映画は、主演の役所広司さんがカンヌ国際映画祭の最優秀男優賞に輝いたが、題材が我々ビルメンテナンส์に関わる清掃作業員の話で当業界も関わりが深いため、観劇補助事業として募集したものである。78名のご応募があったため抽選を行い、チケットを送付した。

(ウ) 東京都交響楽団の演奏会招待事業

年4回実施しているが、3回目は12月24日、第九コンサートのS席を半額補助した。ペアチケット10組20名を募集したところ、同数の応募があり、全員当選だった。

4回目については1月13日開催。全額補助対象として15組30名を募集したところ、32名の応募があったため抽選を行い、チケットを送付した。



ウ 経営研究委員会

梶山委員長

(ア) 令和6年度予算 東京都知事ヒアリングの実施報告

例年行っている都知事ヒアリングでの要望書提出と意見交換会は、昨年末、12月11日に都庁にて実施された。要望書の提出後、重点項目として、適正価格での契約、エコチューニング事業への加算、障害者雇用促進について、佐々木会長よりご説明いただいた。

先方からは、小池都知事や山下財務局長から、それぞれ回答を頂いた。

(イ) 契約改定チラシの作成報告

契約改定時に交渉材料として活用いただけるチラシを作成した。

今回は、総務省や厚生労働省などの公的機関の通知等を踏まえた内容に沿った形で作成した。会員には1月上旬の定期便で送付するとともに、協会Webサイトにも1月15日から掲載するので、ぜひご活用していただきたい。

エ 広報委員会

木村副会長

○ビルメンテナンス企業への採用支援セミナー実施報告

11月17日に採用支援事業の一環として、標記セミナーを開催した。セミナーでは、協会が運営している求人サイト「東京ビルメンお

仕事さがし」の利用方法のほか、最近の求職者市場の動向などをテーマに講演いただいた。定員は50名だったが定員を超える申込みがあり、当日参加者は51名となった。参加者に実施したアンケートでもおおむね良好なご意見をいただき、業界における人手不足問題への意識の高さを伺うことができた。

オ 建築物衛生管理委員会

谷川委員長

○清掃状況の「見える化」セミナーの開催

3月1日に「清掃の見える化」をテーマにセミナーを開催する。委員会では、2年間にわたり有機物汚れを数値化するATP測定器を使用し、実証実験を行ってきた。今回のセミナーでは、使用する資材と洗剤の組み合わせを変えての効果比較についてまとめた報告書を基に、実証実験で得られた結果や、現状の清掃品質をワンランク向上させるための改善方法などを紹介する。

カ 警備防災委員会

鈴木委員長

(ア) 警備業のDX変革と未来の戦略導入セミナーの開催

2月13日に「警備業のDX変革と未来の戦略導入セミナー」を開催する。少子高齢化が進行し、長年人材不足問題を抱えている警備業界に対して、DXがどのように関わってくるのか、そしてDXやITを利用した警備ツ

ルなどを紹介する。受講料は無料なので、興味のある方はぜひ参加をお願いしたい。

(イ) 施設警備向けAI警備システムasia見学会の実施報告

11月22日、株式会社アジラ様のご協力をいただき、プレゼンテーションオフィス神田にて、各部約1時間のプレゼンテーション及びデモンストラーション体験を実施した。

同社は既存のIPカメラをAI化する警備システムを開発しており、特許取得された「違和感行動」をカメラの映像からリアルタイムで解析し、異常事態の発生から約1秒で警備管理室へ通知することを可能としている。主な異常行為としては、けんかや暴力行為、特定の場所への侵入、急病人の転倒などである。今回の見学会でも、会場でそれらのシステムを実際に体験できたとの反響があった。また、最後の質疑応答では熱心な質問が飛び交い、見学者からは「いい情報が得られた。早速会社で報告したい」との感想をいただいた。

今回の見学会が会員企業の一助になるように、来年度も会員の知識や経験を深めるための見学会を検討する。

(ウ) 令和5年度上級救命講習の実施報告

今年度は計3回の上級救命講習を開催した。全て25名満席となるなど多くの受講生から好評をいただいている。来年度も開催を予定しており、興味のある方はぜひ参加をお願いしたい。



キ 建築物施設保全委員会 向山委員長

(ア) 初心者のための設備管理講習の開催

新規事業の初心者のための設備管理講習、講師は協会専任講師の松原講師である。今年度2回実施するが、1回目の1月31日は満席になっており、2回目を3月12日に行う。好評なので、来年度は定期講習として、3回を予定している。

(イ) 厳格化した消防の査察と建物管理セミナーの開催

3月18日に、厳格化した消防の査察と建物管理セミナーを開催する。講師として、東京消防庁の理事・総務部長を経て、総務省消防庁消防大学校で予防法令の客員教授を務める荒井伸幸氏に講演いただく。荒井氏は、消防査察を受ける側の視点での資料や講習がないという問題意識を持っており、そうした趣旨で開催する。

(ウ) 総合訓練施設「ANA Blue Base」見学会の実施報告

総合訓練施設「ANA Blue Base」の見学会は、11月17日に実施した。世界最新鋭の訓練設備を見学した。

(エ) (一社) 大阪ビルメンテナンス協会との設備管理に関する情報交換会の実施報告

今年度は東京協会が大阪に行き、次年度は大阪協会が東京に来て情報交流を行うことに

なっている。今回は大阪協会から、スマートビルディングをテーマに情報交換したいとの提案があった。大阪側からは、阪急と阪神ビルの施設の跡に開発をした26万㎡の超高層ビルのビルシステムを担当した方々から講演があった。大阪側から新築ビルが提示されたので、東京側からは、既設ビルのリニューアル案件として、竹中セントラルビルサウスの事例を報告し、情報交換した。

(3) 他団体への派遣等報告 高橋専務理事

○公益社団法人全国ビルメンテナンス協会

全国協会からの依頼に基づき、協会専任講師の北山克己氏を、6つの委員会委員として推薦した。任期は、令和7年8月31日までである。

(4) 事務局報告 高橋専務理事

ア 主な出来事 (11・12月)

11月7日 三役会、第132回理事会
8日 地区本部事務局長会議
15日～17日 ビルメンヒューマンフェア&クリーンEXPO (会場：東京ビッグサイト)
12月5日 三役会、東京地区本部会議
11日 東京都予算への要望に対する

13日 都知事ヒアリング
地区本部事務局長会議

イ 今後の予定

1月12日 新年賀詞交歓会 (会場：浅草ビューホテル)
2月6日 三役会
3月5日 三役会、第134回理事会
4月2日 三役会
5月8日 三役会、第135回理事会
6月4日 三役会、第14回定時総会
7月2日 三役会、第136回理事会
24日 全国協会定時総会 (会場：メトロポリタン仙台)

ウ 会員数の推移

正会員511社、賛助会員70社 (令和6年1月1日現在)



令和6年 新年賀詞交歓会 実施報告



佐々木会長



(公社)全国ビルメンテナンス協会
一戸隆男直前会長



都議会自民党ビルメンテナンス業
振興政策研究会 宇田川聡史会長

令和6年1月12日(金)、令和6年新年賀詞交歓会(当協会主催、東京ビルメンテナンス政治連盟協賛)が浅草ビューホテルにて行われた。

昨年5月に新型コロナが感染症法上の5類に移行したことを受けて、コロナ前と同様に人数制限を設けない立食形式での開催となり、参加人数は会員、来賓等の計340名となった。

佐々木会長からは冒頭「元日に石川県能登地方で震度7の地震があり、非常に大きな被害が生じました。被害に遭われた方には心からお見舞い申し上げます。」との発言があり、黙とうを捧げた。続いて「この3年間は新型コロナウイルス感染症に翻弄されましたが、昨年5月に5類に移行したことにより、ようやく日常を取り戻しつつあります。これを受け、今年の新年賀詞交歓会は、4年ぶりにコロナ禍前の姿に戻すことができました。コロナ禍の収束を受け、

昨年は、講習会やセミナーなど協会の根幹をなす公益事業をほぼ本来の姿に戻して実施することができました。これらもひとえに会員の皆様はじめご来場の関係各位のご理解・ご協力の賜物と、この場をお借りして御礼申し上げます。しかし、ウクライナ侵攻やイスラエルの紛争などによるエネルギー価格や諸物価の高騰、慢性的な人手不足など、ビルメンテナンス業界を取り巻く状況には依然として厳しいものがあります。折しも、私は昨年7月に全国協会会長に選任されましたので、全国協会との連携を一層緊密にすることで広い視点から東京協会のさらなる活性化にも資するよう、新年を迎えて決意を新たにしております。」と年頭挨拶があった。

その他、全国協会直前会長の一戸隆男氏や都議会自民党ビルメンテナンス業振興政策研究会会長の宇田川聡史氏などから来賓祝辞があった。

ここでは、新年賀詞交歓会当日のご来場者様
同士の新年の挨拶や情報交換など、新年らし
い会場の雰囲気を紹介します。

受付の様子



三役によるお出迎え



鏡開き



梶山政治連盟理事長による乾杯





ご歓談の様子

ご来賓の
皆様から、
ご挨拶を
いただきました。



参議院議員
生稲晃子氏



衆議院議員
高木けい氏



都議会議員
小宮あんり氏



都議会議員
鈴木章浩氏



三本締め



お見送り



野口副会長 閉会あいさつ

クラウド型ソフトウェア

現場仕事向け スケジュール管理クラウド 「おたスケ」

現場が使える。だからデータが取れる。
現場仕事のスケジュール管理と経営の
見える化を「おたスケ」。
現場のスケジュール管理と共有を何よ
りも簡単に行い、複数拠点分のデータ
を、ダッシュボードでいつでも見える
化します。



おたスケは現場仕事向けに作られた、現場で使いこなせるシンプルなスケジュール管理サービスです。
Excel やホワイトボードでのスケジュール管理・共有に限界を感じる方向けに開発し、IT に不慣れな方でも簡単にスケジュール管理と共有ができます。

スケジュール管理者は Web 画面で直感的な操作でスケジュールを作成・管理し、その内容がスタッフ向けのスマホアプリにプッシュ通知で共有されます。

スケジュールやスタッフに登録する項目は自由にカスタマイズできるため、日々スケジュールを組む中で、経営者が見たいデータを蓄積し、いつでもダッシュボードで可視化できます。働き方改革や経営戦略策定のためにお使いいただけます。

①直感的操作で簡単スケジュール作成

案件情報を登録してスタッフを割り当てるといって、Excel やホワイトボード上の作業をそのまま Web 上で行うだけ。
スマホやタブレットでも操作できるので、現場で最新スケジュールの確認や案件登録もできます。

②スタッフへの共有もワンクリックで完結

案件を公開すればスタッフ用スマホアプリに通知が行くため、メールや LINE に書き起こすことなく、常に最新情報を全員に共有することができます。

未確定案件に関しては「下書き」状態にしておけばスタッフに見えないので安心です。

③会社ごとの柔軟なカスタマイズ

案件に登録したい情報や、スタッフへの表示・非表示は各社自由にカスタマイズ可能。案件に割り当てる車両や機材も各社ごと自由に登録可能です。

カレンダーの表示も 9 パターンから自社に最も適したものを選択できるため、痒いところに手が届く運用ができます。

こちらの QR コードからお気軽に詳細資料を無料でダウンロードしてください。

おたスケサービス URL : <https://ota-suke.com/>



Paintnote株式会社（ペイントノート）TEL : 03-4361-9145

<https://corporate.paintnote.co.jp/>

※掲載製品の性能等についての説明内容は、当該賛助会員からの情報です。

製品情報募集
(掲載料無料)

賛助会員の皆様からおすすめ製品の情報を募集いたします。奮ってご応募ください。

▶ 詳細は当協会事務局 pr@tokyo-bm.or.jp までご連絡ください。

当協会メールマガジンに登録しませんか？

当協会では登録いただいた皆様にメールマガジンを配信しています。

毎月の講習会更新情報、新規セミナーのご案内、その他協会事業等の最新情報をいち早くお届けしています。

講習会申込みご担当者様や協会事業に関心のある方は、以下のURLまたはQRコードから登録申込フォームにアクセスの上、是非ご登録ください。



メールマガジンは会員、一般問わず、登録無料です。

登録申込はこちら ▶ <https://www.tokyo-bm.or.jp/contact/mail.html>



社会の主な出来事

12・27	12・26	12・25	12・24	12・23	12・22	12・21	12・20	12・19	12・18	12・17	12・16	12・15	12・14	12・13	12・12	
除を決定	2階級世界4団体統一王者に 柏崎刈羽原発への「運転禁止」命令の解除を決定	表明	武蔵野市長選挙で小美濃安弘氏が初当選 沖縄県知事が辺野古設計変更の不承認を	奈良県で土砂崩れが発生し車2台が巻き込まれる	政府が2024年度112兆円の予算案を閣議決定	紙の保険証を2024年12月1日で原則廃止へ	外の全車種を出荷停止へ ダイハツ工業が衝突試験不正問題で国内	緩和維持を決定 日銀が金融政策決定会合で大規模な金融	共同体（A Z E C）」「首脳会議を初開催 首相官邸で「アジア・ゼロエミッション	大相撲元関脇寺尾の鍛山親方が死去（60歳）	2023年の自社買収（M B O）が初の1兆円突破	最高を更新 全国21地点で最高気温が12月の観測史上	政治資金パーティー問題で4閣僚が辞任	旧統一教会の被害者救済法が成立	今年の漢字は「税」清水寺で発表	
1・12	1・11	1・10	1・9	1・8	1・7	1・6	1・5	1・4	1・3	1・2	12・31	12・30	12・29	12・28	12・28	
島県・種子島宇宙センター	H2Aロケット48号機打ち上げ成功鹿児島県・種子島宇宙センター 非常災害」に指定	向け工事に着手	歌手の八代亜紀さんが死去（73歳） 政府が米軍普天間飛行場の辺野古移設に	宮崎駿監督がゴールデン・グローブ賞 アニメーション映画賞を受賞	全国高校ラグビー大会で桐蔭学園が4度目の優勝	東京消防庁出初め式が規模縮小して開催	都が能登半島地震被災者に都営住宅の無償提供を発表	第100回箱根駅伝で青山学院大学が2年ぶり総合優勝 写真家の篠山紀信さんが死去（83歳）	機が衝突し炎上 羽田空港で日本航空機と海上保安庁航空	石川県能登地方で最大震度7の地震発生	18歳成人が過去最少106万人と総務省公表	アルゼンチンが新興5カ国B R I C S不参加を決定	幅はバブル崩壊後最大	東京証券取引所が大納会を迎え年間上げ	設を巡り国が初の「代執行」実施	米軍普天間飛行場の名護市辺野古への移



2024年問題おさらいと 今後の行方

文：相談員 特定社会保険労務士 金丸 大二

●猶予されていた事業・業種は何か

大企業はすでに2019年4月、中小企業では2020年4月から適用された法定外労働時間の上限規制ですが、一部の業種、業務ではその適用が猶予されていました。以下のようになっています。

業務の円滑な運営と労働者の健康福祉を同時に考慮した上での猶予措置と言えます。

当初、試験研究に携わる労働者が猶予措置に考えられていましたが、通達・行政規則では外されています。

事業・業務	猶予期間終了後の取扱い (2024年4月以降)
自動車運転 の業務	改正法施行(2019年4月1日)5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、特別条項付き36協定を締結する場合は 年960時間 が上限となります。時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制は適用されません。時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されません。)
建設事業	改正法施行(2019年4月1日)5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内の規制は適用されません。)
医業に従事 する医師	改正法施行(2019年4月1日)5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大 1860時間 となります。時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制が適用されません。時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されません。)
鹿児島県及 び沖縄県に おける砂糖 製造業	改正法施行(2019年4月1日)5年後に、上限規制を適用します。

こうした労働時間上限規制の違反は、労基法119条、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金、という罰則が科されます。

●今後の市民生活に与える影響は

2024年問題とは、以上のように、労働時間上限規制猶予措置がなされてきた身近な業種の猶予が2024年4月1日から解除され、上限規制が適用されるということです。

コロナ禍を経て、コロナ以前の社会経済情勢に戻りつつあり、人手不足が以前にもまして問題になっています。

コロナ禍でも配達業務は、籠り生活により需要が伸びた感があります。上限規制適用で、人手不足も加わり、今後は当たり前とされていた迅速配達も望めなくなるのではないのでしょうか。また、さらなるタクシー不足、公共交通の運行にも影響がありそうです。

建設業では、工期の延長、賃上げもあり、人件費の高騰による建設物価格の上昇に拍車がかかることが十分予想されます。

医師の労働時間規制では、大病院での長時間の待ち時間がさらに増え、身近な医院での診察がどうなるかが、心配ではあります。

事業者・使用者としては、市民生活に急激な変化、支障をきたさないように特別条項付き36協定の締結、適正適切な人員配置、労働者スケジュール調整、労働生産性の向上、難しいことを承知の上での人員増などを図り、これまで以上の配慮、方策を行っていくことは確かです。

利用者としては、こうした労働時間上限規制の完全実施という事実と事業者の努力を予め知ったうえで、時間・費用の許容範囲の中でのある程度の「我慢」も必要かもしれません。

サービスリリース2ヶ月で依頼件数100件突破 ロボット清掃サポートサービス

清掃事業者さまの 業務効率化とコスト削減を支援

ロボット清掃
サポートサービスの
詳細はこちら



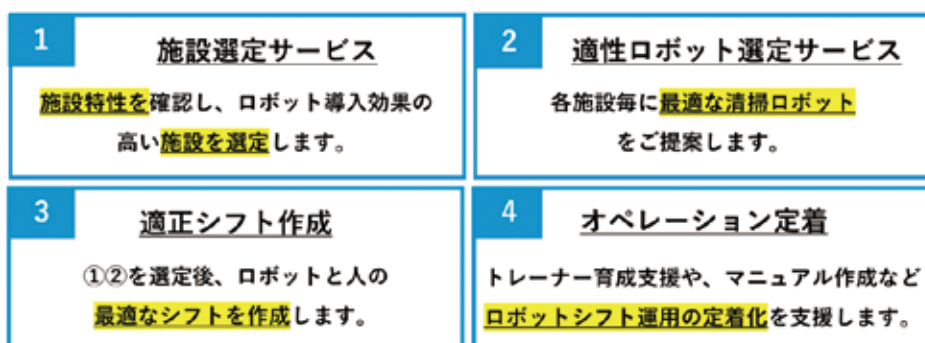
※東京協会会員様向けに特別トライアル実施中。詳しくは2月定期便同梱のチラシをご覧ください。

受託施設での最適なロボット運用方法をご提案

お客さまからの情報をもとに、ロボットを導入した場合の清掃仕様書、シフト表などを作成します。具体的なコスト削減額もシミュレーションします。

トライアルから運用定着までを一貫してサポート

ロボットとの協働体制を構築するためのトライアルを実施。導入後も操作トレーナーの育成や支援やマニュアル作成などで現場でのロボット活用の定着化をサポートします。



人手不足を解消

ロボットが床清掃をサポートすることで、足りない人手を補充。



清掃コスト改善

清掃効率が大幅に向上することで最大77%*のコスト削減が可能に。

*1800mの空間を人+掃除機、人+DX清掃ロボットWhiz iで清掃した場合の比較。当社にて試算。



高い清掃品質を実現

清掃ロボットとスタッフが協働し、人は人にしかできない清掃に注力できるので清掃の品質がさらに向上。



運用が定着化

トレーナー育成支援や運用マニュアルの作成で皆が清掃ロボットを使えるように。

アイリスオーヤマ株式会社 TEL : 022-253-7095
https://www.irisohtyama.co.jp/b2b/robotics/products/cleaning_support/
「アイリスオーヤマ 清掃サービス」で検索。

※掲載製品の性能等についての説明内容は、当該賛助会員からの情報です。

製品情報募集 (掲載料無料)

賛助会員の皆様からおすすめ製品の情報を募集いたします。奮ってご応募ください。

▶ 詳細は当協会事務局 pr@tokyo-bm.or.jp までご連絡ください。



ご案内済み一覧

1月10日

【協会から】

講習会

- (1) 清掃作業従事者研修 B コース
- (2) 初心者のための設備管理講習

セミナー

- (1) 清掃状況の「見える化」セミナー
- (2) 警備業のDX変革と

未来の戦略導入セミナー

チラシ

- (1) 人件費等高騰に伴う契約金額の見直しを訴えるチラシ
- (2) 賛助会員製品等ご紹介チラシ

● 広報誌「ネットワーク東京」(2024年1月号)

【その他団体より】

求職者情報

- (1) 埼玉県立春日部高等技術専門校
- (2) 埼玉県立熊谷高等技術専門校秩父分校



編集後記

総務省が昨年9月に公表した人口推計では、総人口約1億2500万人の29・1%が65歳以上となり、国連によると日本は65歳以上の人口比率が世界で最も高いそうです。

昨年末に、足の具合が悪くなり歩くことが困難になった私の母が2ヶ月のりハビリ入院の後退院しました。

入院中に2回主治医やりハビリ担当からの状況の説明会があったのですが、それによると母は毎日午後になると急に家に帰りがたり、リハビリの方との会話が合わないことがあるとのことでした。

母は一人暮らしなので、私が泊まり込み、朝夕はヘルパーの方に来てもらい、昼間のデイサービスへの送り渡しをしてもらっています。

認知症に関しては、病院のテストでは大丈夫だったようですが、家に帰ってからの行動や言動からは大分進んでいるとケアマネジャーからも言われています。この業界も、高齢者の方に支えてもらっている部分がとても大きいと思いますが、管理者の方々も高齢者の体の変調などに注意し、事故等を未然に防げるようにしなければならぬとつくづく感じました。



株式会社シルバライフ 里見 貴弘

広報誌

Network Tokyo

ネットワーク東京

令和6年2月号(第611号)

公益社団法人
東京ビルメンテナンス協会

〒116-0013
東京都荒川区西日暮里5-12-5
ビルメンテナンス会館
電話 03-3805-7555 (代)
FAX 03-3805-7550

発行人：佐々木浩二
編集人：吉澤 幸夫

編集・制作：広報委員会

広報委員会 STAFF

■委員長 吉澤 幸夫

■委員 里見 貴弘
庄司 和明
鈴木 英司
藤井 智宏
宮下 洋介

委員五十音順

※1月1日までに協会へご連絡のあった変更情報になります。
赤色の太字部分が変更になった箇所です。

入会

社名	代表者名	所在地	電話番号
東電不動産株式会社	織井 亮	104-0045 東京都中央区築地5-6-4	03-6372-1234
住友セメントシステム開発株式会社	島田 徹	105-0012 東京都港区芝大門1-1-30 芝NBFタワー3F	03-6403-7866

代表者変更

社名	新代表者名
テスコ株式会社	高橋 博文
株式会社トービ	志場 幹雄
株式会社ビオス	染谷 隆義

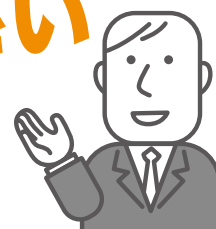
所在地変更

社名	新所在地	新電話番号
株式会社東京クリアセンター	107-0052 東京都港区赤坂2-5-4 赤坂室町ビル7F	03-4232-5671
戸田ビルパートナーズ株式会社	135-0091 東京都港区台場2-3-1 トレードピアお台場21階	03-6628-5043
株式会社マイスター60	101-0003 東京都千代田区一ツ橋2-5-5 岩波書店一ツ橋ビル6F	03-5657-6360

公益社団法人 東京ビルメンテナンス協会への 入会希望会社をご紹介します

情報提供、人材育成、交流活動……会員特典あります。

当協会にご入会いただくと、同時に全国BM協会の会員となり、双方のサービスをご利用いただけます。



特典1：公益社団法人の会員であることの証明

特典4：業務・技術・法令などの業界最新情報の提供

特典2：講習会・研修会への受講割引・無料参加

特典5：協会主催催事への参加による会員交流

特典3：求人サイト「東京ビルメンお仕事さがし」無料掲載

特典6：ビルメンテナンス会館の施設の利用割引

■お問い合わせ先

公益社団法人 東京ビルメンテナンス協会 事務局（担当：森、久保田） TEL.03(3805)7555

求人サイト「東京ビルメンお仕事さがし」 をご活用ください

(公社)東京ビルメンメンテナンス協会では、株式会社アイデムと連携し、ビルメンメンテナンス業に特化した求人サイト「東京ビルメンお仕事さがし」を運営しています。

本サイト活用のメリット

1. 清掃業、警備業、設備管理業、その他ビルメンメンテナンス業に関連した求人のみを掲載
2. 当協会の会員は掲載料金が無料
3. 求人検索エンジン「Indeed」にも求人が掲載され、検索数や応募数が大幅に増加

求人募集の手段として、是非ご活用ください。



サイトイメージ

求人掲載 申込方法

▼当サイトご利用に関する詳細やお申込みはこちら

<https://www.tokyo-bm.or.jp/seminar/oshigoto.html>

※お申込み後、業務提携をしている株式会社アイデムの担当者から詳細説明の連絡が行きます。



求人情報 掲載料金

【会員】**無料**

※1社につき同時に10件まで求人掲載可

【一般】1件あたり **33,000円(税込)** / 月

※1社につき同時に3件まで求人掲載可

「東京ビルメンお仕事さがし」は下記URLよりご確認ください。

<https://www.tokyo-bm-recruit.jp/>

※本サイトで求人情報を掲載すると、求人検索エンジン「Indeed」等でも表示されます。



勤務地や給与、勤務時間等の条件を絞り込んで検索可能。

条件を選んで探す

条件を選択し検索してください。

勤務地	都道府県を選択
職種	☐ 清掃のお仕事 ☐ 警備のお仕事 ☐ 設備管理のお仕事 ☐ その他のお仕事
雇用形態	☐ 正社員 ☐ 契約社員 ☐ パート・アルバイト
給与スタイル	☐ 時給1,200円以上 ☐ 時給10,000円以上 ☐ 時給12,000円以上 ☐ 月給25万円以上 ☐ 月給30万円以上 ☐ 社会保険あり ☐ 未経験者歓迎 ☐ 中高年の方活躍中 ☐ 土日祝休み ☐ 週1日～OK ☐ 週3日以内 ☐ 1日4h以内OK ☐ 深夜ワーク ☐ 夜ワークOK

検索

Point!

お近くの区市町村からお選びいただけます。

Point!

ご希望の働き方に合わせて求人を検索できます。



公益社団法人 **東京ビルメンメンテナンス協会**



スマート(賢い) クリーニングならマイティメイド

業務用

高効率

高機能

省エネ



コードレスドライバキューム

Cordless vacuum cleaners
Mightymaid

PowerTank IV
マイティメイド パワータンク

フルモデルチェンジで新登場!!

圧倒的な作業効率

シリーズ最大の吸引力

新バッテリーロック機構



連続作動
60/45分
標準/パワー
吸引モード

作動音
51/56dB
標準/パワー
吸引モード

※LV9N使用時

HEPA
フィルター対応
(オプション)

HEPA



Li-ion
リチウムイオン電池
はリサイクルへ

**9
Ah**



Clean Innovation Company

ペンギンワックス株式会社

本社・工場 大阪市東成区東中本3-10-14 (〒537-0021) TEL06(6973)9131

ペンギンワックス 検索

東京支店 TEL 03(3387)9381
名古屋支店 TEL 052(824)1711
大阪支店 TEL 06(6973)9131
福岡支店 TEL 092(451)9411
札幌営業所 TEL 011(742)3701

仙台営業所 TEL 022(239)5161
北陸営業所 TEL 076(224)4281
広島営業所 TEL 082(509)5030
高松営業所 TEL 087(881)5067