

Network Tokyo

ネットワーク東京

2025
6・7
Vol.620

特集

人事・労務コンプライアンスと
対応のポイントセミナー



第18回 ビルメンテナンスこども絵画コンクール 東京地区4年生の部 金賞 「感しゃのまどふき」



まっすぐな仕事。



時代と歩く。都市を守る。暮らしに寄り添う。

公益社団法人 東京ビルメンテナンス協会



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

第59回 優良従業員表彰式開催のお知らせ

当協会では以下の通り、優良従業員表彰式を開催する。

詳細は以下のURLよりご確認ください。

会場：東京国際フォーラム ホールC

会期：令和7年6月24日(火) 13時30分開場 14時開会

詳細はこちらから

https://www.tokyo-bm.or.jp/events_and_exchange/yuuryou_jyuugyouin.html



労働安全衛生標語 ヒヤリ・ハット活動報告の募集

当協会では職場での労働災害防止の普及啓発として、令和7年10月10日(金)に労働安全衛生大会を開催する。

開催に向け、今年も各社の職場における安全衛生の意識を高めることを目的に、労働安全衛生標語とヒヤリ・ハット活動報告を募集している。応募作品の中から優秀作品を選定し、入賞者は労働安全衛生大会にて表彰も実施するため、是非ご応募をお願いしたい。

●労働安全衛生標語

ビルメン業務に係る業務災害・通勤災害の防止、健康保持増進等に関する標語。

●ヒヤリ・ハット活動報告

日頃の業務の中で、ヒヤリとした、ハットとした状況とそれに対する改善策(対応策)を実施した活動事例。

募集締切：令和7年7月11日(金)

ご応募の詳細はこちら

https://www.tokyo-bm.or.jp/events_and_exchange/safety.html



Topics

- 第59回 優良従業員表彰式開催のお知らせ
労働安全衛生標語 ヒヤリ・ハット活動報告の募集 2

特集

- # 人事・労務コンプライアンスと 対応のポイントセミナー 4

理事会報告(第141回)

- 理事職務の継続を承認 18

理事会報告(第142回)

- 令和6年度 事業報告及び決算を承認 22

Special

- 令和7年度
東京都所有の建築物の維持管理に関する要望の回答 28

Series & Regular

- 連載 おすすめ製品コーナー 17・27
告知板 34

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512社／賛助会員68社
(令和7年5月31日現在)



表紙

第18回 ビルメンテナンス
こども絵画コンクール 東京地区 受賞作品

鎌田 莉乃亜 様 4年
「感しゃのまどふき」

人事・労務コンプライアンスと対応のポイントセミナー

雇用形態の多様化が進み、ますます複雑になっていくビルメンテナンス業の労務管理。法令違反は企業にとって経営リスクであり、法令遵守のためには行政調査の内容や労働法の動向を押さえておく必要がある。

令和7年3月7日に協会では行政のご担当者をお招きし、人事・労務の担当者が知っておきたいポイントについて解説していただくセミナーを開催した。是非一読いただき、適切な労務管理の一助としていただくことを願います。

労務管理



労働基準監督署における 定期監督等の実施結果からみる 労務管理のポイント

労務管理とは、労働者の労働条件、労働環境を整備や管理する業務のことを指します。法令や労使間で定めたルールの遵守はもちろん、労使間での事前の十分な話し合いや、お互いの信頼関係を構築することは、労使間の紛争防止に不可欠です。ここでは、労働基準監督署の調査の一種である「定期監督」の実施結果からみる労務管理のポイントについて説明してもらいました。

東京労働局労働基準部監督課 労働基準監督官 稲田 俊介 氏

1 労働基準監督署における定期監督等の実施結果について

労働基準監督官は各種情報や労働災害の報告等を契機として、各事業場に対して調査を行っており、この調査のことを定期監督等と呼んでおります。この調査の中で、労働条件や安全衛生管理の状況を確認し、法令違反等が認められた場合には、是正・改善の指導を行っております。東京労働局では、令和5年に管内18労働基準監督署が実施した定期監督等の結果を公表しており、次のとおりです。

令和5年の定期監督を実施した事業場数は都内で14万883事業場でした。

ビルメンテナンス業については、「清掃・と畜業」に分類され、277事業場に定期監督等を実施しました。その内、法令違反が認められたのは、209事業場(75・5%)であり、全体の比率(68・0%)を上回っていました。

令和5年の定期監督を実施した14万883事業場の内、認められた労働基準法の主な違反事項は、1「労働時間」、2「割増賃金」、3「労働条件明示」でしたので、本日は、労働時間、そして割増賃金を中心に説明します。

2 労働時間管理のポイント

労働時間管理は、①法律に定められた労働時間を守れているか確認すること、②割増賃金の計算をすること、③労働者に長時間労働を行わせることにより健康障害を生じさせないようにするために必要です。

労働基準法では、1日8時間、1週40時間を超えて労働させてはならないこと、例外的に時間外労働を行わせるためには、労使協定(以下「36協定」といいます。)を締結して、延長時間の限度を定め、その範囲で行わせることと定めています。

これら法律で定められた時間を超えて働かせることがないよう日々の労働時間を把握し、労働時間を管理しなければなりません。

また、時間外労働を行わせた場合には、割増賃金を支払う必要があり、賃金計算を適正に行うためにも適正な労働時間の把握が必要です。

さらには、労働時間が長くなればなるほど、労働者に健康障害や過労死を生じさせるおそれがあると考えられており、労働者の健康を守るために、労働時間管理を行う必要があります。

ビルメンテナンス業においては、労働時間管理を行うことが大切だとわかってはいても、労

働者が作業を行う場所と管理者がいる事業場とが離れていることがあり、労働時間管理に御苦勞されていると思います。

管理物件によっては、事業場から近いものもあれば、遠いものもあるでしょうし、チームで作業を行わせる場合もあれば、1人で作業を行わせる場合もあるでしょう。

例えば、管理人室や事務所などが設けられている管理物件では、タイムカードやパソコンを設置して、勤怠管理システム又は静脈認証システムなどにより労働時間を把握することもできますが、そうした管理物件ばかりではないと思います。

そうした時に、チームで作業を行う場合であれば、チームリーダー等に現認させ労働時間を記録させることもできるでしょうが、1人で作業を行う場合などには、労働者に自己申告させ労働時間を記録せざるを得ない場合もあります。労働者の自己申告により労働時間を把握することは、例外的に認められておりますが、その場合には次の措置を講じる必要があることに注意が必要です。

まず、自己申告を行う労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うことです。次に、自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、

労働時間管理のポイント



- 作業を行う場所が、離れている
- 発注者の都合により、できることとできないことがある
- チームで行ってもらうこともあれば、単独で行ってもらうこともある。

必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすることです。そして、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じないこと及び時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認することです。

労働時間の把握を適切に行うと、労働者の労働時間数がわかり、この時間を積み上げた時に、1日8時間、1週40時間の範囲に収まっているか、36協定の範囲に収めるにはどうしたらよいかなど管理することができるようになります。

ここで、36協定に定めた時間の範囲内で時間外労働を行わせていたのに、法違反と判断された事例を紹介します。

36協定には、月45時間、年間360時間（以下「限度時間」といいます。）の範囲で時間外労働の上限を定め、これらを超える例外的な時間外労働を行わせる場合には、別途、特別条項を定める必要があります。

そして、特別条項を定める際には、併せて「限度時間を超えて労働させる場合における手続」を定めることになっており、限度時間を超えて働かせる前に、この手続を行わなければなりません。

しかしながら、ある事業場では、特別条項に定めた時間数に収まるように労働時間管理は行っておりましたが、限度時間を超えて働かせる前に、所定の手続きを経ていなかったのです。

36協定には、限度時間を超える際に行う労使で合意した手続きを定め、また、定めただけではなく、具体的事由が生じた時に必ず行うとともに、手続きを行った時期、内容、相手等を書面等で明らかにしておくようにしてください。

3 割増賃金の計算のポイント

割増賃金の1時間当たりの単価を計算するに

割増賃金計算のポイント

労働基準法施行規則第21条

家族手当及び通勤手当のほか、次に掲げる賃金は、(中略)割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。

1. 別居手当
2. 子女教育手当
3. 住宅手当
4. 臨時に支払われた賃金
5. 1か月を超える期間ごとの支払われる賃金

当たって、本日覚えておいてもらいたいポイントは2つです。それは、「割増賃金の基礎となる賃金」と「所定労働時間」です。

「時間外労働、休日労働、深夜業に対しては、割増賃金を支払う必要があります。時間外労働、深夜業に対する割増賃金は、通常の労働時間の賃金の1.25倍、休日労働に対する割増賃金は、通常の労働時間の賃金の1.35倍であることは、御承知の方が多くと思います。

しかし、割増賃金の計算に当たって、通常の労働時間の賃金の計算について誤解されている事例が複数認められましたので、この点を説明します。

通常の労働時間の賃金は、「割増賃金の基礎

となる賃金」を「所定労働時間」で割った金額です。

この「割増賃金の基礎となる賃金」には、算入する賃金と算入しなくても良い賃金があるのですが、算入しなければならない賃金を除いて計算していると、割増賃金の支払いに不足が生じてしまいます。

「割増賃金の基礎となる賃金」に算入しなくて良い賃金は、労働基準法施行規則に定められており、これら以外の賃金は含まれることに注意してください。(「割増賃金計算のポイント」図参照)

また、「割増賃金の基礎となる賃金」を割る際の「所定労働時間」とは、例えば、月給制の場合には、1年間の労働時間を12で割ったひと月当たりの平均所定労働時間のことです。

例えば、実際の契約の内容では、ひと月当たり(平均)160時間であるのに、170時間で割ってしまうと、法律の計算よりも1時間当たりの金額が低くなるので、結果として、割増賃金の支払いに不足が生じてしまうのです。

これらについては、御承知おきいただくことで、法律の割増賃金額を下回ることを防げると考えられますので、御対応をお願いします。

4 最低賃金についてのポイントについて

ビルメンテナンス業における最低賃金に関するポイントは2つです。それは、「最低賃金を計算する場合の賃金」と「最低賃金が適用される地域」です。

まず、「最低賃金を計算する場合の賃金」について説明します。

例えば、基本給が12万円、役職手当が5万円、皆勤手当が2万円、通勤手当が1万円の場合、皆勤手当と通勤手当は最低賃金の計算に当たって算入しませんので、17万円を(例えば、)月平均所定労働時間の160時間で割ることになります。

この場合、時間額は1062.5円であり、東京都最低賃金の1163円を下回ってしまうのです。皆勤手当は、割増賃金の基礎となる賃金には含めますので、割増賃金の計算では最低賃金を上回っているように見えても、最低賃金を下回っているということがあります。

皆勤手当は、毎日出勤してもらおう手当として、労働の対価である賃金ではありませんが、欠勤により支払われる月と支払われない月が生じることから、生活保障的な意味合いを持つ最低賃金の考え方においては、含まないことになってい

るのです。

「最低賃金を計算する場合の賃金」と、「増賃金の基礎となる賃金」では、算入する賃金が異なることに注意してください。

次に、「最低賃金が適用される地域」について説明します。

地域別最低賃金は、所属する事業場が所在する都道府県の最低賃金が適用されます。

例えば、東京事業所（千代田区）に所属の労働者が、管理物件（千葉市）で作業を行う場合には、東京都最低賃金が適用されます。

事業場の考え方としては、原則、場所ごとに判断されますが、単に作業を行うだけの場所は、作業場であつて、事業場ではないという考え方があるためです。

最低賃金についてのポイント

例えば、1年間の平均所定労働時間数（/月）が160時間であった場合には、

項目	金額
基本給	120,000円
役職手当	50,000円
皆勤手当	10,000円
通勤手当	20,000円
合計	190,000円

$(\text{月給} + \text{役職}) / \text{月平均所定労働時間数} = 17\text{万円} / 160\text{時間} = 1,062.5\text{円} < 1,163\text{円}$

●東京都最低賃金を下回ってしまう。

実際には、管理の方法などによって判断されることとなりますので、個別に疑問がある場合は、所轄労働基準監督署にお問い合せください。

5 その他の気を付けたいポイント

労働条件通知については、口頭だけではなく、必ず書面で明示してください。

必ず明示しなければならない項目があり、退職に関する事項や休憩時間などの項目を明示することを忘れないようにしましょう。また、現在では、本人の同意がある場合にはFAXやメールにより明示することも可能となっておりますので、活用してください。

健康診断を実施した後、所見のあつた労働者については、就業上の制限などについて医師の意見を聴いてください。例えば、「通常勤務可」、「就業制限」、「要休業」などを聴いておく必要があります。

産業医がいない事業場の場合は、産業保健推進センターを無料で利用できますので、連絡してみてください。

賃金台帳には、賃金額以外にも労働時間数を記載する必要があります。把握した労働時間は、賃金台帳にも記載するようにしてください。

年次有給休暇については、現在、年5日取得

することが義務付けられています。計画的付与なども活用しながら、そのうち「いつか」ではなく、「5日」取得できるよう取組をお願いします。

以上が、労働基準監督署における定期監督等の実施結果からみる労務管理のポイントです。

労務コンプライアンスとは、労働時間や賃金など、労働関係の法令を遵守し、適切な労務管理を実施することです。しっかりと理解し、法令違反にならないよう注意してください。

誰もが安心して働ける職場を目指し、適正な労務管理と働き方改革を進めましょう。御清聴ありがとうございます。

その他気を付けたいポイント

1. 労働条件の通知に当たっては、口頭だけではなく書面で明示しましょう。
2. 健康診断を実施した場合には、結果をみて、有所見者については、**医師の意見**を聴きましょう。50人未満の事業場は、産業保健推進センターを利用できます。
3. 賃金台帳を調製したら、**労働時間数を記載**するようにしましょう。
4. 年次有給休暇については、計画的付与などを活用しつつ、**年5日取得**できるようにしましょう。

法改正直前!

雇用均等関係の各種法令

*育児・介護休業法改正（令和7年4月1日から段階的に施行）

*パートタイム・有期雇用労働法（正社員との待遇差の禁止）

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

雇用環境改善・均等推進指導官 **小野美昇** 氏

***育児・介護休業法改正（令和7年4月1日から段階的に施行）**

改正育児・介護休業法が令和7年4月1日から段階的に施行されます。男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境の整備、個別周知・意向確認の義務化など、次の13項目の改正が行われました。

改正内容【育児】

【令和7年4月1日施行】

1 子の看護休暇…利用できる範囲が拡大

- 学級閉鎖・子の行事に参加する場合等にも、看護休暇を取得できるようになります。
- 看護休暇の対象となる子が、現行の小学校就学前から小学校3年生まで拡大されます。
- 勤続6か月未満の労働者を、労使協定に基づいて看護休暇の取得対象外とすることができなくなります。

子の看護休暇は今回の改正で大きく変わった制度です。制度として小学校就学前だったものが、小学校3年生修了前まで取れるようになります。小学校に入ったからといって具合の悪い子どもを一人置いて出勤するというのは難しいところがありますので、今回の改正で3年生修了までに期間が延長されています。対象者は、継続雇用6か月未満という適用除外の規定がなくなり、取得事由についてはこれまで子の看護が対象だったが、けが・病気、予防接種、健康診断というところまで増えていき、名前が「看護等休暇」と「等」が付いて、学級閉鎖や入園・卒園式なども対象になっています。以前でも自分の子どもがコロナにかかりました、インフルエンザにかかりましたということであれば利用できたのですが、自分の子どもは元気だけれども学級閉鎖になって預けられない場合には子の看護休暇が使えなかったため、そういった事情も踏まえて今回自身の子に看護が必要なくとも学級閉鎖等であれば使えるということで対象が拡大されています。

2 残業免除…小学校就学前までの子までに拡大

旧制度では、残業免除の対象となるのは、3歳になるまでの子を養育する労働者に限られて

1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続 雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護 等 休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の 範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前 の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)の メニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

4 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業 の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

いました。改正法では、残業免除の対象が小学校就学前の子を養育する労働者まで拡大され、仕事と育児の両立がしやすくなります。

3 短時間措置…代替措置に在宅勤務等（テレワーク）追加

旧制度では、3歳未満の子を養育する労働者が短時間勤務制度を利用できる一方、短時間勤務が困難な業務に従事する場合、国が定める代替措置を設け、労使協定を定めることで、短時間勤務の適用から除外することが認められています。その代替措置に、在宅勤務等（テレワーク）が追加されます。

もともと3歳未満の子を養育する場合に所定労働時間を6時間に短縮する制度です。今回改正されたのは仕事の内容として、短時間勤務制度がそもそも難しい仕事の場合は、代替措置も可能というところがあったのですが、その中でテレワークが追加されました。

4 在宅勤務等（テレワーク）導入…努力義務に

3歳未満の子を養育する労働者が在宅勤務等（テレワーク）を選択できるように措置を講ず

ることが、事業主に努力義務化されます。

5 育休取得状況の公表…300人超企業の義務に

男性従業員の育児休業取得状況の公表義務の対象企業が、常時雇用する労働者が1000人を超える企業に限定されていましたが、改正後は300人を超える企業にも適用されるようになります。

〔令和7年10月1日施行〕

6 新設…柔軟な働き方を実現するための措置

3歳から小学校に入る前までの子を養育する労働者が柔軟な働き方を実現できるための制度として、(a)から(e)に書かれているものを事業主として二つ選んで、その中から労働者が一つ選んで使えるものになります。

(a) 始業時刻等の変更（フレックスタイム制・始業終業時刻の変更）

(b) テレワーク等（10日以上/月）

(c) 保育施設の設置運営等（ベビーシッターの手配および費用負担など）

(d) 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日

以上/年）

(e) 短時間勤務制度

こちらは新設された部分です。③の短時間勤務制度は子が3歳に達するまでだったのですが、子どもが3歳になったからといって手が離れて保育園の送り迎えがなくなるということはありませんので、働きやすくなるための制度として今回新設されました。目的としては、ずっと短時間で働き続けるというよりは、段階的にフルタイム勤務へ移行していく、やりたい仕事にチャレンジする、キャリア形成をしていく、その橋渡しをしていくことが趣旨の制度です。短時間勤務制度の期間を延ばすだけではなく、(a)から(d)までの措置も追加されています。

7 新設…両立支援制度等の個別の周知・意向確認

子が3歳の誕生日を迎える1カ月前までの1年間（1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）である労働者に対して、⑥の制度のうち、会社がどれを選択している、どの制度を利用するか、その意向を個別に確認を行わなければなりません。

6 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務 就業規則等の見直し

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- (a) 始業時刻等の変更
- (b) テレワーク等(10日以上/月)
- (c) 保育施設の設置運営等
- (d) 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- (e) 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：(b)と(d)は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(各選択肢の詳細)

- (a) 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- (b) テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- (c) 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をとするもの(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- (d) 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- (e) 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

7 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例：人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

事業主は、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取し、聴取した意向について配慮しなければなりません。

勤務時間帯(始業及び終業の時刻) / 勤務地(就業の場所) / 両立支援制度等の利用期間 / その他仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件

8 新設・両立に関する事項についての個別の意向聴取・配慮

8 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯 (始業および終業の時刻) ② 勤務地 (就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件 (業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい *意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

具体的な配慮の例

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
 - ・業務量の調整
 - ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
 - ・労働条件の見直し
- 等

- 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
- 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の取得・利用促進に関する方針の周知

介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

9 新設：両立制度の申出がしやすい雇用環境整備

〔令和7年4月1日施行〕

介護離職者が年間10万人いると言われています。その背景に介護の制度を知らないとか利用されていないという現状がありますので、企業に対して労働者に制度の説明をするという改正がメインになっています。

改正内容【介護】

10 新設：介護に直面した労働者への個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は、介護休業及び介護両立支援制度等に関する以下の事項の周知と制度利用の意向確認を行わなければなりません。

- 介護休業に関する制度、介護両立支援制度
- 介護休業・介護両立支援制度等の申出先
- 介護休業給付金に関すること

11 新設：介護に直面する前(40歳等)の労働者への情報提供

事業主は、仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、介護に直面する前の早い段階(40歳等)に介護休業及び介護両立支援制度等に関する情報提供を行わなければなりません。

12 介護休暇：勤続6か月未満も対象に

看護休暇の場合と同様に、今まで労使協定を結ぶと対象外にできた雇い入れから6か月未満の人の除外のルールが撤廃されています。

13 テレワーク導入：努力義務に

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。



今回育児休業については改正がないのですが、令和4年にできた「産後パパ育休」と「育児休業」は何が違うのかという問い合わせが多いので、簡単にみていきたいと思います。いつ取れるのかということについて、育児休業は子どもが1歳になるまで、産後パパ育休は子どもが生まれてから8週間までです。長さについて育児休業は制限がないので、原則であれば1歳まで。一方、産後パパ育休は8週間の期間のうち28日間取得できます。回数について、育児休業は2回まで分割できます。産後パパ育休も2回まで分割できます。育児休業と産後パパ育休は別の制度になるので、産後パパ育休として2回に分割して休んで、今度は育児休業として2回に分割して休んで、合計4回分割して休むことも

① 育児休業・産後パパ育休



	育児休業	産後パパ育休
いつ? 育児取得できる範囲 (子の年齢)	8週間 出生 → 1歳 子が1歳になるまで	8週間 出生 → 8週間 出生～8週間
長さ 育児取得できる日数	8週間 出生 → 1歳 長さの制限は無い… MAXだと、こんな感じ	8週間 出生 → 1歳 7日×4週=28日間
回数 分割できるか?	8週間 出生 → 1歳 2回に分割可	8週間 出生 → 1歳 2回に分割可
休業中の就労 途中で就労できるか?	8週間 出生 → 1歳 途中で就労不可	8週間 出生 → 1歳 途中で就労可

可能です。休業中の就労について、育児休業は途中で就労はできません。産後パパ育休については労使協定を結ぶなどの一定の条件をクリアすれば途中で働くこともできるという制度になっています。

***パートタイム・有期雇用労働法
(正社員との待遇差の禁止)**

続いて「パートタイム・有期雇用労働法」についての説明をさせていただきます。この法律は平成30年の通常国会で成立しています。大企業は令和2年から、中小企業は令和3年から施行されています。その法律ができた際に、施行後5年をめどに見直しを検討することが書かれています。令和2年からですので、令和7年までちょうど5年目となります。令和7年の2月5日から改正に向けた検討会を開始しています。本日お話しした内容が今後変わる可能性があるということをご理解いただければと思います。働き方改革は多様な働き方の実現が大きなテーマですが、同一労働同一賃金は、現在政府が進めている賃金引き上げの施策の一部という扱いになっています。政府が進めている賃金の引き上げとして基本給、手当、賞与、又はそれにつながる教育・訓練など待遇差の是正が求められています。

パートタイム・有期雇用労働法については同一労働同一賃金が大きく取り上げられています。法の適用の対象の拡大も大きな変更の一つになっています。従来はパートタイム労働法として週の所定労働時間が正社員よりも短い短時

間労働者を対象としていましたが、パートタイム・有期雇用労働法に名前が変わって、フルタイムの有期雇用の労働者も法の対象になっています。もともとパートタイム労働法にあったパートタイム労働者に対してしなければいけないことが、フルタイムの有期労働者、契約社員と呼ばれるような人たちにも義務が追加されていますので、今一度確認をしていただければと思います。

同一労働同一賃金については、会社と労働者の間の契約内容を一定程度制限する効力を有する規定になりますので、待遇差が不合理であったり違法という場合については、その待遇差は無効になり、民事上の損害賠償の対象になるというものです。同一労働同一賃金に違反しているかしていないかの最終判断については、個別の事案として裁判所で判断されるという法律です。

不合理な待遇差の禁止の考え方として、労働者の職務内容、職務内容・配置の変更範囲によって均衡待遇と均等待遇という二つの考え方に分かれます。職務内容、職務内容・配置の変更範囲がいずれも非正規雇用労働者と正規雇用労働者で同じ場合については均等待遇ということになります。差別的な取り扱いを禁止することになります。差別的な取り扱いの禁止というのは、同じ待遇にしてくださいということです。

例外としては、勤務時間数が少ない、日数が少ないということで、例えば週5日の正社員と週4日の契約社員で1日の労働時間が同じであれば月給が5分の4になることは当然問題がありませんし、賞与の金額が違うということも、人事評価の結果が違うということであれば、それは差別的な取り扱いには当たらないこととなります。

パートタイム・有期雇用労働者は正社員との待遇差の内容や理由について事業主に説明を求められることができます。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあれば、説明をしなければいけないという義務付けが新しく追加されています。一般的に、非正規雇用労働者は正社員の待遇を詳しく知ることができず、待遇差があるのかどうかもよく分からない状況もあります。まずは事業主が、待遇差とその理由について説明をすることになります。

説明義務の具体的な内容は、法律上は非正規雇用労働者と全ての正社員との比較をしなければいけない。全ての正社員との比較で不合理な待遇差があつてはいけないということになっているのですが、全てを説明することは難しいので、事業主が説明する場合には正社員のうち、職務の内容が最も近いと事業主が判断する労働者を選定して、その人との待遇差を比較した上で説明することになっています。

均衡待遇の不合理性の判断として考慮される3要素①職務内容については、当該業務、実際に行っている職務内容だけではなくて、業務に伴う責任の程度もみることになっています。②職務内容・配置の変更範囲については、転勤、昇進などの人事異動の有無や役割の変化の有無とその範囲を示すことになっています。これは現在だけではなくて、雇い入れから退職までの全期間で見ます。③その他の事情については、待遇ごとにどういったものが考慮されるかが変わってくるのですが、一般的には職務の成果や能力、経験、合理的な労使慣行、労使交渉の経緯などが想定されています。

最後の改正ポイントとして「行政ADR」と言われる裁判外紛争解決手続きの整備があります。労働局に申し立てがあると、調定制度の中で第三者、弁護士や専門家を間に立て、会社と労働者の双方から話を聞いて、このように解決したらどうですかというような解決策が提示され、そこで合意されれば民法上の和解になるという制度です。このほか、パートタイム・有期雇用労働法では、労働条件の明示として昇給・賞与・退職金の有無と相談窓口の明示や正社員転換推進措置の実施等が各企業へ義務付けられています。改正内容と併せてご確認ください。

同一労働同一賃金についての支援策は、働き

方改革の特設サイトに受託業者が決まると連絡先等が出ますので、そちらをご利用いただければと思います。こちらはパートタイム・有期雇用労働法の同一労働同一賃金、改正育児・介護休業法の規定の見直しなども対象になっています。

同一労働同一賃金に対応するための「取組手順書」を公開していきますので、見直しが必要な会社についてはご活用いただければと思います。賃金等についてより詳細な検討を行いたい場合は、職務分析・職務評価というツールがありますので、ご活用いただければと思います。

正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにする。

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法8条、9条）

- 同一企業内において、正社員とパート・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止
- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」（法8条）、「均等待遇」（法9条）を規定

均衡待遇：待遇ごとに、その性質・目的に照らして、
①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み） ③その他の事情のうち適切と認められる事情を考慮して、**不合理な待遇差を禁止**

均等待遇：①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）が同じ場合は、パート・有期雇用労働者であることを理由とした**差別的取扱いを禁止**

※ 「職務内容」とは、業務の内容+責任の程度をいう。

※ 「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得る。

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法14条）

- 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができ、事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければならない。

◆ 派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定

◆ 同一労働同一賃金は、令和2年4月1日から施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日）

おすすめ
製品コーナー

Recommended Products

メンテナンスカートに新しい選択肢！

BM HANDY CLEANER HOLDER

[ビーエムハンディクリーナーホルダー]



最小
611mm

最大
891mm

※カプセル部分が110mm前後のカプセル型クリーナーに対応



自由にサイズ調整をして
様々なカートにセットが可能!



BMダストカー
スタンディングカート
にセットが可能!

セット例
※清掃用品は別売

エアロカートΣシリーズの
モップ受けを外してサイドに
セットすることも可能



セット例
※清掃用品は別売

ビルメンカートF、ビルメンカートH
にもセットが可能です。



BMハンディクリーナーホルダー
DS-228-000-0

¥15,000(税込¥16,500)

材質 カート装着部:電気亜鉛メッキ鋼板に粉体塗装、
掃除機受け部:PBT(ポリブチレンテレフタレート)
サイズ 約W110×D147×H最小611~最大891mm
重量 約970g

意匠登録出願中

株式会社テラモト TEL: 東京本社/047-358-1151

HP <https://www.teramoto.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。

理事会報告

理事職務の継続を承認

■日時 令和7年4月16日（水）午後3時～午後3時35分
■開催場所 ビルメンテナンス会館4階会議室
■理事・監事数 理事19名、監事3名
■出席者 理事16名、監事2名

■審議事項
第1号議案 理事職務の継続について

Photo:ぼら

1 会長あいさつ 佐々木会長

このところ天候が不順であったが、やっと落ち着いてきた。今、百日咳が流行しており、大変な数の方が罹患しているが、亡くなるケースもあるということで、十分気をつけていただきたい。

毎日、トランプ大統領の名前を聞かないときはない。国の経済問題なので、大変なことかもしれないが、一喜一憂してもどうしようもない。大筋の情報だけは掴んでおかなければいけないが、早く正常に戻ってもらいたいと思っている。本日は、野口副会長の理事職務の継続についてご了承いただきたい。

また、令和6年度の協会活動の総まとめとして、委員会からの報告や成果物が配付されている。その他、年度替りで、他団体への派遣について報告していただくことになっている。6月定時総会では、今回任期切れで役員改選ということになるので、そのことについても触れていただく。



2 審議事項

第1号議案 理事職務の継続について
佐々木会長

標記の件について提案説明があり、全会一致で承認された。

■提案説明

野口博行理事から、令和7年3月21日付で、株式会社信陽 代表取締役社長を退任し、同日付で代表権のない取締役会長に就任したとの報告があった。併せて、任期までの理事職務を継続したいという申し出がなされた。

野口理事には現在、副会長兼総務委員長として尽力いただいている。引き続き理事としてご活躍いただきたい。定款施行規則第9条に基づき、野口理事の現任期終了時までの理事職務の継続について提案する。

3 報告事項

(1) 委員会報告

ア 総務委員会

小出総務担当理事

○ 令和7年度第46回海外研修視察の案内（パンフレット）

今年度の海外研修視察についてパンフレットが完成した。日程は11月10日(月)から16日(日)までの5泊7日で、フランスのパリとリヨンの2都市を訪問する。パンフレットは4月初旬に会員の皆様に配付した。参加費は高騰しているが、なかなか見学できない施設等にも訪問するので、ぜひ参加を検討いただきたい。

イ 労務管理委員会

森井委員長

(ア) ビルメンテナンス業の労働安全衛生に関する募集

各社の労働災害防止活動の一層の活発化を図るため、無災害企業、労働安全衛生標語ヒヤリ・ハット活動報告について募集を行う。申込締切は7月11日、多くの応募をお待ちしている。入選作品については、10月10日開催予定の労働安全衛生大会の席上で表彰を行う。

(イ) 無期転換ルールと労働条件の明示リーフレットの作成

リーフレット『無期転換ルールと労働条件の明示』を作成した。無期転換についてだが、契約社員やアルバイトの方が契約期間5年を超えると無期契約に転換できるルールについて解説したものである。無期転換ルールは、人材確保や雇用の安定につながる制度だが、その認知度はまだ低いと言われている。社内での周知のために、活用いただきたい。

(ウ) ビルメンテナンス業のための化学物質管理リーフレットの作成

冊子『ビルメンテナンス業のための化学物質管理』を作成した。これは中央労働災害防

止協会に協力いただき、新たな化学物質管理についてまとめたものである。化学物質への規制は法令改正によって「自律的な管理」と呼ばれる方式に大きく転換している。事業者は作業で使用する化学物質の危険の度合いを自分たちで見積り、それに応じて必要な対策を判断することが求められている。化学物質管理者の選任、安全データシートの見方など、最低限の知識をコンパクトにまとめて整理してあるので、ぜひご一読いただきたい。

(エ) 人事・労務コンプライアンスと対応のポイントセミナーの実施報告

3月7日に東京労働局から講師を招き、労基署の定期監督や、この4月に改正された育児・介護休業法などをテーマにセミナーを実施した。人事・労務の担当者を中心に40社60名が参加した。アンケートでは、「法改正の情報を得るとともに、労働時間や賃金、休日など、自社の労務管理を改めて見直すいい機会になった」との声をいただいた。

ウ 経営研究委員会

吉澤担当理事

(ア) 令和7年度東京都所有の建築物の維持管理に関する要望の回答

令和7年度東京都所有の建築物の維持管理に関する要望の回答があった。要望の前進があった部分のみ抜粋して報告する。

総合評価制度の拡充について、ゼロ都債の活用による入札時期の前倒しについては、案件数の拡大が行われている。しかし、未だ単

年度の競争入札案件が大半を占めており、その効果が十分発揮できる総合評価案件の導入が少ないため、引き続き要望を続けていく。障害者雇用の促進について、モデル入札案件の導入では、長年の要望が実を結び、今回初めて常用雇用につながる大型案件が導入された。

新規要望項目である東京都の社会的責任調達指針の制定に当たった際の配慮については、中小事業者の負担軽減を図るとともに、解説資料等によって対応すると回答があった。

労働災害対策について、熱中症対策費も含めた予算計上について要望したところ、間接的ではあるが関係各局や区市町村を含めた対応を行っているほか、直接の記載はないものの、厚生労働省のエイジフレンドリー補助金にて対応が可能という回答があった。

(イ) 初めての特定技能人材雇用セミナー・相談会の実施報告

業界の人手不足対策の一環として、「初めての特定技能人材雇用セミナー・相談会」を3月19日に実施した。第一部はセミナー、第二部は個別相談会を行い、講師は株式会社ワールディングの池邊正一朗氏にお願いした。参加者は7社8名だったが、特定技能人材の活用に関して、具体例を交えた満足度の高いセミナーとなった。

エ 建築物施設保全委員会

向山委員長

(ア) 『省エネを取り巻く最近の動向と推進手法の事例に関する調査報告書』の作成

報告書では、省エネ法の今次の改正は、今までの化石燃料だけではなくて、非化石の燃料も含めて対象にすることから始まって、具体的な省エネの手法などを幾つかの具体的な事例で紹介している。

さらに、省エネを進める際の補助金の仕組みなどを網羅的にまとめ、最近の動向を確認するのに役に立つ報告書になっている。

(イ) 『管理物件の設備修繕に関する診断方法の調査報告書』の作成

今回は製本されていないが、設備の劣化診断に関する調査報告書として、全体の体系から始まって、具体的にどんな劣化に対してどういうセンサーを使うのか、どんな判断をしているのかという事例をまとめた。今年度はさらにどんなタイミングでどういう修繕を判断すべきか、どんな検査をしたときに、それに基づいて何を決めればいいのかということまで継続してまとめる予定である。

才 障がい者等自立支援委員会

工藤委員長

令和6年度特別支援学校清掃巡回指導の実施報告をする。令和6年7月から令和7年2月にかけて、都の特別支援学校などにおいて、清掃巡回指導を実施した。「清掃検定対策指導」は8校、「清掃親子教室」は12校、「校内日常清掃作業指導」は7校の合計27回を開催し、延べ507名の児童・生徒に指導を行った。実施した学校からは「専門的な立場からの特にも良い指導であり、令和7年度も継続

して実施していただきたい」との感想があった。今年度も同様の事業を実施予定である。

(2) 他団体への派遣報告 高橋専務理事

○ 他団体への推薦

他団体への派遣は、(ア)、(イ)、(ウ)は任期満了に伴う継続派遣の依頼、(エ)は新規案件であるが、いずれも本日の三役会に報告済みである。

(ア) 東京労働局

東京労働局からは2件である。1件目は、東京労働局安全衛生専門委員に、労務管理委員会労災収支改善小委員会、島田良雄委員長の継続派遣依頼がなされた。

2件目は、労働者派遣事業適正運営協力員として、労務管理委員会労働条件小委員会委員の栗原純氏の継続派遣依頼である。

(イ) (公財) 東京防災救急協会

公益財団法人東京防災救急協会からは、消防用設備等点検済表示管理委員会委員について、高橋専務理事の継続派遣依頼があった。

(ウ) 関東地区電気使用合理化委員会

関東地区電気使用合理化委員会から、委員の継続派遣依頼があった。この職は、建築物施設保全委員会委員長の充て職となっているため、引き続き向山路一委員長にお願いする。

(エ) 豊島区公契約条例に関する検討委員会委員

豊島区では、このほど公契約条例の制定に向けて検討委員会を発足させることとなり、

その委員の推薦を求めてきたため、高橋専務理事を推薦した。任期は、本年4月から8月までである。

(3) 事務局報告 高橋専務理事

ア 主な出来事 (3月)

3月4日 三役会、第140回理事会、東京地区本部会議

令和7・8年度役員立候補書類の交付開始

12日 地区本部事務局長会議

イ 今後の予定

5月8日 三役会、第142回理事会、東京地区本部会議

6月3日 第15回定時総会、臨時理事会

11日 三役会

17日 第143回 理事会

24日 第59回優良従業員表彰式(於:東京国際フォーラム・ホールC)

7月8日 三役会、第144回理事会、役員・委員の集い

(於:浅草ビューホテル)

11日 全国協会東京地区本部会議代議員会議

24日 全国協会定時総会(於:浅草ビューホテル)

ウ 会員数の推移

正会員512社、賛助会員70社
(令和7年4月1日現在)

エ 令和7年度事務局職員職務分担

今般、職員の異動、退職等があったため、一部委員会の担当職員が変更となった。

(4) その他

高橋専務理事

ア 2024年公益法人制度改革

公益法人関係法令がこのたび大きく改正され、4月1日から施行された。

改正の背景だが、公益法人は現在、我が国で大きな役割を占めている一方、公益法人には「儲けてはいけない、ため込んではいけない」というルールがあり、また事業内容の変更をする際には、事前に「変更認定」を求められ、さらに定期的な立入検査があるなど、様々な制約がある。特にこの間、遊休財産規制によって、新型コロナウイルス感染症等の不測の事態に十分対応できないなど、法人にとって予見可能性が低い枠組となっているとの指摘があった。このため、公益法人の透明性を一層確保しつつ、柔軟で迅速な経営ができるようにすることが課題だった。

制度改革は、財務規律の柔軟化・明確化、行政手続の簡素化・合理化、法人運営の透明性の向上、財務情報の開示、法人の自律的ガバナンスの充実などを目指している。

具体的には、財務規律の収支相償については、従来黒字が出た場合には2年間で解消すべきとされていたものが5年間に延長されるとともに、その判定基準も、各公益目的事業単位であったものが、公益目的事業全体でいいこととなった。遊休財産規制については、これまで当該年度の事業費が上限だったが、過去5年間の平均額に改正されるとともに、別枠で予備財産の保有が可能となった。

変更手続については、収益事業等の変更は届出でよく、公益目的事業についても届出で済む範囲が拡大された。

財務諸表の形式も大きく変わるが、3年間の移行期間が設けられている。

改正点の当協会への具体的適用については、関係する各委員会などを通じて精査を進めていく。

イ 令和7・8年度東京協会役員・

全国協会代議員立候補書類の受付

4月14日から令和7・8年度の東京協会役員、全国協会代議員立候補受付を開始している。

立候補の受付締切は、4月17日(木)の午後5時である。郵送等ではなく、関係書類を直接事務局に持参願いたい。代理の方でも結構である。

【質疑】

吉澤理事から、豊島区公契約条例制定に向けた現在の進行状況及び都内区市町村における公契約条例の制定状況などについて質問があり、高橋専務理事から回答した。

4 その他

○ 労働災害の撲滅について 佐々木会長

労務管理委員会の森井委員長から報告があったが、昨年度から私どもビルメンテナンズ業の労働災害保険率が上がっている。3年間の労働災害の実績によって、それが継続されるか、または下がるかが決まる。東京協会はもとより、全国協会でも労働災害の撲滅に組織を挙げて取り組んでいる。会員各社においても、ぜひ無災害の取組みを推進してほしい。



理事会報告

令和6年度事業報告及び決算を承認

■日時 令和7年5月8日(木) 午後2時58分～午後3時53分

■開催場所 ビルメンテナンス会館4階会議室

■理事・監事数 理事19名、監事3名

■出席者 理事16名、監事2名

■審議事項

第1号議案 令和6年度 事業報告について

第2号議案 令和6年度 決算について

— 監査報告 —

第3号議案 令和6・7年度 役員立候補者資格等審査委員会
委員選任の総会付議について

— 令和7・8年度 東京協会役員及び全国協会
代議員選挙の審査結果 —

第4号議案 令和7・8年度 東京協会役員候補者等の総会付
議について

第5号議案 永年勤続者表彰候補者について

Photo:ゆり

1 会長あいさつ 佐々木会長

私どもの任期がちょうど2年ということ、
今日が最終の理事会である。2年間の皆様のこ
協力に改めて感謝申し上げます。

気象庁の話では、今年の夏はまた猛暑になる
らしい。寒暖の波が少し落ち着いてきた中で、
また梅雨の寒さが来ると思うが、体調管理に十
分気をつけていただきたい。

本日の議事だが、今回、新たな役員の選任が
総会に付議される。大事な内容なので、しっか
りとした議論をしていただきたい。

また、永年勤続者の方も今回相当数おられる
が、役員・委員の集いにはぜひ参加いただき、
長年貢献していただいた永年勤続の方々とお話
していただきたい。

さらに、欠員が生じた役員立候補者資格等審
査委員会委員の選任案件がある。これもきちつ
と審議していただきたい。

今までビルメンヒューマンフェアで実施して
いた「ビルクリーニング技能競技会」が今年度
から新しくなる。担当委員会で取り組んでおり、
中身についてお聞き取りいただきたい。

本日の理事会は、これら多彩な内容があるの
で、よろしくお願ひしたい。

2 審議事項

第1号議案 令和6年度 事業報告について

高橋専務理事

標記について提案説明があり、全会一致で
承認された。

■提案説明

コロナ禍の収束を受けた令和6年度は、各
種の事業を完全に従来の状況に戻して実施す
ることができた。

第一 建築物の環境衛生の向上に関する事業

講習会の実施状況だが、前年度と比べ、受
講者数は125名増の882名、受講した会
社数も、非会員会社を中心に延べ65社増の
534社となった。

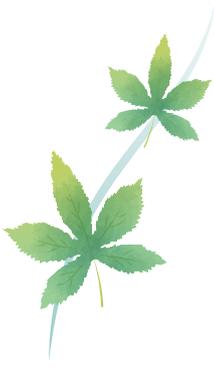
第二 犯罪の防止・治安の維持、災害の防止 に関する事業

講習会の実施状況だが、警備員講習は法令
改正及び自社教育の進展に伴い、その実施回
数を縮小したが、受講者数は2373名と前
年度に比べて微増した。

警備業界の人手不足を背景に、優秀な職員
の採用に向けた人材戦略セミナーを開催した。

第三 建築設備機器の事故の防止に関する事業

他地区ビルメンテナンス協会との情報交換
会の実施では、大阪ビルメンテナンス協会と
ともに既存ビルを改修してスマート化した竹



中セントラルビルサウスを訪問し、情報交換を行った。

講習会の実施状況だが、6年度は専門講習を拡大したこともあり、前年度に比べて受講者数は380名増の1815名、受講会社数も述べ165社増の992社となった。

第四 普及啓発・活用の事業

労働安全衛生関係講習会・セミナーでは、労働災害の発生状況に鑑み、ロープ高所作業のビルメン事業者向け安全対策セミナーを実施するとともに、事例発表を交えた現場の転倒リスク撃退セミナーを実施したところ、多くの参加者を得ることができた。

社会貢献事業では、株式会社シンフォニア東武、スカイツリータウン事業所の協力を得て、特別支援学校の保護者・生徒を対象に実際の清掃現場の見学会を実施するとともに、障がい者就労セミナーは、実際に働く障がい者の方々と交えて開催した。

労働安全衛生大会は、101名の参加を得て開催。転倒災害防止の徹底をテーマに講演いただくとともに、法令上の規制見直しを受けて、化学物質管理のポイントについて解説いただいた。

ビルメンテナンスフェアTOKYOは、7月18、19日の両日に29社が出展して開催、約3000名の来場者があった。会場内のセミナーには、合計849名が参加、盛況となった。

第五 収益等その他事業

東京都財務局との意見交換会を実施するとともに、都知事ヒアリングに参加し、佐々木会長から小池都知事に要望書を手交した。ゼ

ロ都債の活用による入札時期の前倒しや障害者雇用モデル入札事業での大型案件の公表など、要望事項への対応は着実に前進している。文化事業では、新たにランチクルーズの補助事業を実施した。

新年賀詞交歓会は、367名の参加を得て、コロナ禍前の水準を回復することができた。

第58回優良従業員表彰式は、179社から756名の推薦を得て、東京国際フォーラムで実施した。

**第2号議案 令和6年度決算について
榎本財務委員長**

標記について提案説明があり、全会一致で承認された。

■提案説明

本理事会では、運転資金の流れが分かりやすい「令和6年度収支計算書」を中心に説明する。

1 事業活動収入

・**会費収入**…収入率100%で予算どおりとなった。

・**事業収入**…①建築物の環境衛生の向上に関する事業収入計は、収入率が116%、③建築設備機器の事故の防止に関する事業収入計は、収入率が116%と、いずれも協会事業が完全に平常ベースになったことに加え、専門講習の充実などにより、講習会の実績が伸びたため、予算よりも大きく収入を伸ばすことが

できた。⑤収益等その他事業収入は、会議室収入において、大口利用があったため収入率は109%となった。

その結果、事業活動収入決算額は3億2904万円、収入率は104%となった。

2 事業活動支出

・**事業費支出**

①建築物の環境衛生の向上に関する事業費支出 予算額1063万円に対し決算額は1006万円、執行率95%

②犯罪の防止・治安の維持、災害の防止に関する事業費支出 予算額683万円に対し決算額は635万円、執行率93%

③建築設備機器の事故の防止に関する事業費支出 予算額1402万円に対し決算額は1195万円、執行率85%

④普及啓発・活用に関する事業費支出 予算額4620万円に対し決算額は4051万円、執行率88%

⑤収益等その他の事業費支出 ビルメンテナンス会館の一部修繕工事を先送りしたことなどにより予算額8955万円に対し決算額が7564万円、執行率84%

①から⑤の事業費支出計の執行率は86%となった。

・**管理費支出**

給与手当支出は、職員の退職があったこと等から520万円の執行残があった一方、租税公課支出は、ビルメンテナンスフェアや大口の会議室収入等があった関係で賦課消費税

が増大し、429万円の予算超過となった。管理費支出計は、予算額1億4984万円に対して決算額が1億4554万円、執行率97%となった。

事業活動支出計の執行率は91%であった。

3 事業活動収支差額

3896万円の黒字となった。

事業活動収支差額に投資活動収支を反映させた当期収支差額は、黒字の2288万円であり、令和7年度への次期繰越収支差額は7626万円である。

令和6年度正味財産増減計算書

収益事業収益振替後当期一般正味財産増減額はプラス2865万円であり、令和6年度正味財産期末残高は10億4553万円となった。

令和6年度貸借対照表

資産の部の資産合計は11億4663万円、負債の部の負債合計は1億109万円、差引き一般正味財産残高10億4553万円で、正味財産増減計算書の正味財産残高と一致する。

◆公益法人財務基準の達成状況

①公益事業比率については、公益事業の区分である公1から公4までの合計は63.6%となり、公益事業比率50%以上を確保した。

②収支相償については、収支相償の第一段階での公1から公4の事業費は、各事業で経常費用が経常収益を上回り、マイナスとなって

いる。また、収支相償の第二段階である会費と入会金の50%を加えた公1から公4の合計の経常収益に対しても、経常費用が上回っており、収支相償の基準を満たしている。

③遊休財産保有制限については、保有率42%となった。

以上、公益法人財務基準を全て満たしている。

【監査報告】 坂野監事

令和6年4月1日から令和7年3月31日までの令和6年度における会計及び業務の監査を行い、次のとおり報告する。

1 監査の方法

会計監査については、伝票、帳簿及び証拠書類を精査し、計算書類の正確性を検討した。業務監査については、理事会及びその他の会議に出席し、理事の業務報告の聴取、関係書類の閲覧など、必要と思われる監査手続を行い、業務執行の妥当性を検討した。

2 監査意見

決算報告書は、会計帳簿の記載金額と一致し、法人の収支状況及び財政状態を正しく示していると認める。理事の職務執行に関する不正の行為並びに法令及び定款に違反する事実はないと認める。

第3号議案 令和6・7年度役員立候補者資格等審査委員会委員選任の總會付議について

多田役員立候補者資格等審査副委員長
(代理：高橋専務理事)

標記について提案説明があり、全会一致で承認された。

■提案説明

役員立候補資格等審査委員会の竹田良平委員長及び松井奈美委員退任に伴い、役員選任規程に基づき、第15回定時総会で欠員補充を必要がある。後任として、株式会社ソリバーの加藤淳氏及び東京太平洋化工株式会社の坂上茂雄氏を總會に付議する。任期は前任者の残任期とし、令和8年度定時総会終結時までとなる。

第4号議案 令和7・8年度東京協会役員候補等の總會付議について

佐々木会長

その1 東京協会役員

その2 全国協会代議員

議案審議に先立って、役員立候補者資格等審査結果報告が行われ、その後、佐々木会長から東京協会役員及び全国協会代議員の候補者の提案があり、全会一致で承認された。

■多田役員立候補者資格等審査副委員長報告 (代理：高橋専務理事)

次のとおり、副委員長名の文書で役員及び全国協会代議員の立候補状況が報告され、同時に理事会に対する全国協会代議員の補充が要請された。

「令和7年4月11日に東京協会役員選任の告示を行い、4月17日に立候補届出を締め切ったところ、理事立候補者は定数20名のところ2名、監事立候補者は定数3名のところ2名でした。役員選任規程第10条第5項の規定に基づき、4月18日に立候補書類の審査を行い、

全員資格を有すると判定し、受理通知を発送いたしました。役員選任規程第10条第7項に基づく立候補の取消しはございませんでしたので、同規程第12条第1項に基づき、別紙のとおりご報告申し上げます。」

「令和7年4月11日に全国協会代議員選挙の告示を行い、4月17日に立候補の届出を締め切ったところ、代議員立候補者は選挙定数24名のところ21名でした。公益社団法人東京ビルメンテナンス協会において実施する公益社団法人全国ビルメンテナンス協会代議員選挙に関する規程第11条第4項の規定に基づき、4月18日に立候補書類の審査を行い、全員資格を有すると判定し、受理通知を発送しました。また、代議員選挙に関する規程第11条第6項に基づく立候補の取消しはなく、立候補者が選挙定数を超えないため、当該立候補者を全国協会代議員当選者としてご報告いたします。なお、代議員選挙に関する規程第21条第6項の規程に基づき、選挙定数24名に不足する3名の候補者推薦を要請いたしますので、お取り計らいのほどお願い申し上げます。」

■提案説明

本議案は、6月3日に開催する定時総会において選任する令和7年度と8年度の東京協会役員と全国協会代議員について候補者を整理したものである。

その1、東京協会の役員だが、立候補による役員候補者では、理事に19名、監事に2名が立候補した。

理事会推薦による役員候補者は、専門資格者、行政経験者、正会員所属の経営経験者等で、理事に4名、監事に1名を推薦する。※印のある方は、今年4月施行の公益法人制度改革に伴う外部理事、外部監事となる。

その2、全国協会の代議員当選者は立候補した21名全員、推薦候補者は補欠となる3名である。

第5号議案 永年勤続者表彰候補者について

小出総務担当理事

表彰候補者の提案説明があり、全会一致で承認された。

■提案説明

毎年定時総会に合わせて当該年度における永年勤続者の表彰を行っているが、今回は、役員の一部が5名、委員の一部が36名である。

3 報告事項

(1) 全国協会報告 榎本東京地区副本部長

ビルクリーニングサービスランプリ2025の開催

全国ビルクリーニング技能競技会に代わる新たな企画として、「ビルクリーニングサービスランプリ2025」を開催するが、実施要綱と募集要領が公開された。開催日は11

月20日、会場は東京ビッグサイト、ビルメンヒューマンフェア2025の会場内で行われる。これまでの競技会とは異なり、サービスの本質である「顧客価値・顧客満足」の視点で、サービスの優劣を競うものに変更する。各地区予選の実施はなく、全国協会に直接参加希望者がエントリーする公募制である。

今回初めて開催するため、競技内容、使用する資機材、申込み方法などを案内する特設サイトを用意してあるので、詳細は特設サイトを参照願いたい。なお、今回の応募に向けて、参考例となる競技の流れや工夫例を案内する動画の特設サイトで公開している。動画作成に当たっては、J R 東日本環境アクセス様に多大なご尽力を頂いた。

(2) 委員会報告

ア 総務委員会 小出担当理事

(ア) 第15回定時総会

第15回定時総会は、来る6月3日午後2時から開催される。招集通知は5月16日に総会資料を添えて、正会員に発送する。

総会当日ご欠席の正会員の皆様には、「委任状」または「議決権行使書」のどちらか一方を、6月2日17時までにご提出いただくことで議決権の行使をお願いする。Webでの委任や議決権行使も可能である。

定時総会次第だが、審議事項は、令和6年度事業報告及び決算、令和6・7年度役員立候補者資格等審査委員会委員選任の件、令和7・

8年度の役員等選任の件の4件である。総会終了後には懇親会も開催する。

また、還暦のお祝い対象者5名には、総会当日にお祝い品を贈呈する。

(イ) 役員・委員の集い2025の開催

来月の定時総会では役員が改選されるとともに、7月からは委員の任期も更新される。新たなスタートを迎えるに当たり、新役員、新委員の皆様と懇親を深めるため、役員・委員の集いを開催する。また、今期で退任される役員の送別会も併せて開催する。日時は7月8日18時から、会場は浅草ビューホテルである。

イ 労務管理委員会

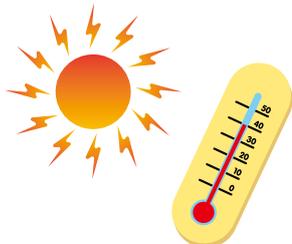
梶山副会長

○労働安全衛生規則の改正に伴う熱中症対策の義務化について

労働安全衛生規則の改正により、今年6月1日から熱中症対策が「6か月以下の懲役または50万円以下の罰金」という罰則付きで、事業者には義務化される。具体的には、第612条の2が新たに設けられた。詳細は厚生労働省のWebサイト等にてご確認いただきたい。

対象となるのは、WBG T (暑さ指数) 28

度以上、または気温が31度以上の環境下で連続して1時間以上または1日4時間を超えて実施が見込まれる作業である。



ウ 厚生委員会

小茅委員長

第70・71回東京都交響楽団演奏会特別招待募集

第70回は7月24日、71回は9月3日にそれぞれ東京文化会館で19時に開演する。

両回とも応募多数の場合は、抽選で決定し、後日チケットを送付する。

工 建築物施設保全委員会

向山委員長

『ビル設備管理テキスト(初級編)』第4版の作成

標記テキストを6年ぶりに改訂した。写真の活用とカラー化でビジュアル的に改善した。今年4月に発行し、見やすいテキストとして講習で使っている。

(3) 代表理事・業務執行理事の活動報告

高橋専務理事

令和6年10月から令和7年3月までの活動報告

一般社団・財団法人法第91条及び定款に基づき、令和6年度下半期における代表理事・業務執行理事の活動報告を行った。

代表理事である会長は、理事会等運営のほか各種協会行事に出席、三名の副会長は、理事会等運営のほか、担当委員会に出席し、指導を行った。名誉会長は、理事会運営等の確認や助言・指導を行った。

専務理事は理事会や関係の委員会等への出席のほか、事務局業務全般にわたる運営を行った。

(4) 事務局報告

高橋専務理事

ア 主な出来事 (4月)

- 4月10日 地区本部事務局局長会議
- 11・17日 役員立候補届の受付
- 16日 三役会、第141回理事会
- 18日 役員立候補者資格等審査委員会
- 25日 令和6年度決算監査

イ 今後の予定

- 6月3日 定時総会、臨時理事会(会長等選出)
- 11日 三役会
- 17日 第143回理事会
- 24日 優良従業員表彰(於:東京国際フォーラムホールC)
- 7月8日 三役会、第144回理事会、役員・委員の集い2025(於:浅草ビューホテル)
- 11日 全国協会東京地区代議員会議
- 24日 全国協会定時総会(於:浅草ビューホテル)

ウ 会員数の推移

正会員512社、賛助会員68社
(令和7年5月1日現在)

強力な床洗浄で質の高い清掃を実現する

DX清掃ロボット「BROIT」

清掃現場に適した清掃力

日本の高い清掃感覚を満たすため、施設で実地検証を重ね、床材、汚れの種類に合わせ3種類の清掃モードを設定しました。清掃現場に適した質の高い床清掃を実現します。

高いユーザビリティ

毎日の床清掃で使用する清掃者の視点から性能やメンテナンス性、操作性、安全性を追求しました。毎日の清掃にロボットを活用することで清掃コスト削減と業務効率化を実現します。

BROIT
フロイト



詳細はこちら ▶

■ 清掃可能な床材



セラミックタイル (3-5の目地あり)



ビニル床

■ 主な使用施設



商業施設



教育施設



介護・医療施設



工場

■ 基本仕様

本体サイズ (ハンドル収納時)	610 x 567 x 679mm (全幅 x 全長 x 全高)
本体重量	約 70kg(バッテリー重量込)
清掃能力	約 700m ² /時間
連続稼働時間	約 2.5 時間 (弱モード)、約 1.5 時間 (標準モード)、約 1 時間 (強モード)
水タンク容量	10.8L (清水) /11.8L (汚水)
バッテリー	リチウムイオンバッテリー (着脱式)
充電時間	約 3.5 時間
充電器電源	100-240V AC
ユーザビリティ	水タンク・ブラシ・バッテリーすべてにおいて着脱式を採用 ティーチングプレイバック・6インチモニター採用で誰でも簡単な操作性 遠隔監視によるリモート保守サポートとアイリスの全国サポート体制
安全機能	障害物検知 (LiDAR センサー、3D カメラ、センサー搭載バンパー)、異常検知・落下防止 (段差センサー、車輪浮き検知センサー、異常時ブレーキ機能)

アイリスオーヤマ株式会社 ロボティクス事業部 TEL : 022-253-7095

HP <https://www.irisohyama.co.jp/b2b/robotics/>

※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。

令和7年度 東京都所有の建築物の 維持管理に関する要望の回答

令和6年12月、都知事に提出した要望書の回答が、東京都から都議会各会派を通じて届いたので報告する。



1 十分な予算の措置及び契約期間途中での 契約金額変更等について

要望内容

(1) 前文に記載のとおり、庁舎、公共施設等の管理に係るビルメンテナンス業務に関する契約の履行確保を観点から、適切な予算計上を行うとともに、最低賃金の年度途中の引上げ等も見込んだ適正な予定価格を設定していただきたい。

回答

建物管理や清掃委託などの人件費割合の高い労働集約型業務の予定価格の設定に当たっては、公共工事設計労務単価、維持保全業務積算基準又は建築保全業務労務単価、物価資料等、該当業務内容に合致し、かつ、客観性のある最新の労務単価を基に積算することを各局に周知徹底しております。

なお、最低賃金の引き上げへの対応については、国通知なども踏まえ、これによる契約変更の必要性がある場合は受発注者間の協議によって適切な対応を図るよう、各局に対して周知を図っています。また、その他の要因による契約変更については、積算内容に応じて、受発注者間の協議に基づき適切に対応してまいります。

(所管部 財務局経理部総務課)

要望内容

(2) 複数年契約案件において建築保全業務労務単価などが変更された際、東京都においては旧労務単価から新労務単価に改定するための契約変更を認めていただけないケースが一部にある旨側聞しております。関係省庁による累次の通知等に従い、適切にご対応いただきたい。

回答

新労務単価への契約変更については、現在委託案件では、公共工事設計労務単価及び建築保全業務労務単価を使用している一部の案件について契約変更を認めておりますが、他案件への適用については、各案件の積算内容を踏まえ検討してまいります。

(所管部 財務局経理部総務課)

要望内容

(3) 万一、業務委託入札に最低制限価格制度を導入する場合には、予め本協会と十分に協議するとともに、技術力・経営力による競争を損ねる弊害が生じないよう、十分な配慮をお願いしたい。特に、労働集約型業務であるビルメンテナンス業務の人件費割合は85%程度と言われており、深刻な人手不足の中、安定した業務の品質を確保できるように、最低制限価格は予定価格の85%以上で設定していただきたい。

回答

最低制限価格制度の導入については、業務委託は一般的に委託内容が多岐に亘っていることから、積算基準を共通化することによる影響、適用すべき業務分野の範囲等の課題があり、引き続き検討を行ってまいります。

(所管部 財務局経理部総務課)

2 総合評価制度の拡充について

要望内容

(1) 総合評価方式適用案件は徐々に増加しておりますが、依然として都の入札案件における割合は低く、価格競争が中心になっております。結果として、低価格入札も招いておりますので、一定金額以上の案件については総合評価方式かつ複数年契約とするよう検討の上、各局にもご指導いただきたい。

回答

履行の品質確保や担い手の育成・確保に向けては、総合評価方式と複数年度契約を組み合わせて運用することが有効と認識しております。

今後も各局等に対し、案件の目的や内容等に応じて総合評価方式及び複数年度契約を積極的に検討するよう周知してまいります。

(所管部 財務局経理部総務課)

要望内容

(2) ゼロ都債の活用による入札時期の前倒しを実現していただき感謝申し上げます。しかし、現状は一般競争入札が多く見受けられます。入札時期の前倒しによる品質確保の効果が真に発揮されるのは、複数年にわたる総合評価案件であると考えます。引き続き案件拡大に取り組みでいただきたい。

回答

都においては、品質の向上や事業執行の迅速化に資するゼロ都債の導入に取り組んでいるところであり、引き続き各局に対してゼロ都債の活用を積極的に検討するよう促してまいります。

また、履行の品質確保や担い手の育成・確保に向けては、総合評価方式と複数年度契約を組み合わせて運用することが有効と認識しております。

今後も各局等に対し、案件の目的や内容等に応じて総合評価方式及び複数年度契約を積極的に検討するよう周知してまいります。

(所管部 財務局経理部総務課)

要望内容

(3) 前述の2月24日付閣議決定に「建築物の維持管理に係る契約に当たっては、エコチューニング等を活用し、エネルギー消費量等のデータ計測・分析及び分析結果を反映した運用改善を実施事業者に求めるものとする」とあります。政策的評価項目については、エコチューニング認定事業者であることや、エネルギーマネジメントシステム（ISO50001）、インスペクター等の資格者の保有状況、セキュリティに関する認定（ISO27001）、本協会加盟の有無等についても加点要素としていただきたい。

回答

総合評価においては、公共調達のプロセスにおいても都の政策目的をサポートするという観点から、個別の法令により公共調達の落札者決定に当たり考慮することが要請される項目などを政策的評価項目としており、環境マネジメント等の項目や障害者雇用の項目などについて設定項目例として定めております。

脱炭素社会の実現に向け、エコチューニング等の取組は重要と認識しておりますが、ご指摘の項目の中には、政策的評価項目には馴染みにくいものもあり、総合評価の加点項目の設定については、品質確保や公平性・競争性の観点に留意しながら、慎重に検討してまいります。

(所管部 財務局経理部総務課)

要望内容

(4) 総合評価方式の適用案件については、清掃業務、警備・受付業務に加えて、設備管理についても価格点上限を設定していただきたい。

回答

価格点の上限設定を適用している建物清掃及び警備・受付以外の業務については、業務ごとの上限設定の必要性や配点バランス等を踏まえ、今後検討していきます。

(所管部 財務局経理部総務課)

要望内容

(5) 総合評価方式に中小業者が参入する方式として「事業協同組合」の活用を考慮しておりますが、個別発注案件に対応するために事業協同組合を設立するのは期間や経費等の観点から、現実的でないと思われます。中でも、一定規模以上の総合管理案件においては、異なった業態の業者の協同が有効であることから、JVでの入札参加についてご検討いただきたい。

回答

東京都では、原則として、建物清掃、電気・暖冷房設備保守等、営業種目ごとに分離分割発注を行っておりますが、規模が小さく分割することで合理性が損なわれる等の理由のある案件については、複数の営業種目を合わせたいわゆる総合建物管理を行っております。

これまでのところ、総合建物管理案件については、競争性が確保されており、また履行上の問題も確認されていませんが、今後必要に応じて検討を行ってまいります。

(所管部 財務局経理部総務課)

3 契約内容の履行確保と入札参加資格の審査について

要望内容

(1) 入札参加申請に関し、不正な申請を防ぐため、落札者を対象に、公共工事の経営事項審査に準じ、決算報告書と共に確定申告書の写しを添付させ、契約実績についても特に清掃・設備・警備に関して売上の半分以上の契約書の写しを添付させるよう要望します。

回答

入札参加資格の等級決定においては、申請日現在で確定している直近の決算年度の財務諸表等に基づき行っております。

申請後に必要がある場合には申請内容を確認できる書類を求めることとしていきます。資格審査に必要な書類については、今後とも検討していきます。

(所管部 財務局経理部契約第二課)



要望内容

(2) 業者指名の段階では、適切な履行能力の有無を審査するとともに、十分な積算能力がない業者の参加を防いでいただきたい。

回答

業者指名は、入札参加資格手続きを経て登録された東京都入札参加資格名簿の登録業者の中から、指名基準に基づき、発注契約の内容に適した専門性及び技術的適性、過去の履行成績等を踏まえて行っています。

(所管部 財務局経理部総務課)

要望内容

(3) 入札参加の際には、入札金額の根拠となる積算資料（直接人件費、法定福利費、直接物品費、業務管理費、一般管理費等の内訳）の提出を求めているいただきたい。

回答

都が発注する委託等の案件については積算資料の提出を全ての案件を対象としては求めておりませんが、低価格等、積算内容の確認を行う必要がある場合には、個別の対応を行っております。

(所管部 財務局経理部総務課)

要望内容

(4) 入札参加資格者の社会保険の加入について、東京都社会保険労務士会への委託事業として、全数確認をいただいたことに感謝申し上げます。今回の調査により不適切な業者がいた場合には、厳正な対処を行っていただきたい。

回答

調査対象事業者で社会保険等の加入状況が確認できない場合には、当該事業者に対して加入を促しております。

なお、令和5年10月から、社会保険等の加入を入札参加の要件としており、入札参加時における虚偽申請など、東京都競争入札参加有資格者指名停止等措置要綱に定める措置要件に該当する場合には、要綱に基づき厳正に対応してまいります。

(所管部 財務局経理部総務課)

要望内容

(5) 業務委託の品質の向上を図るため、評価結果の一般への公表について引き続き検討していただきたい。また、令和元年12月に東京都が公表した「準備契約案件における落札後辞退に関する注意事項」については、引き続き徹底をお願いしたい。

回答

業務委託の品質の向上を図るため、これまで評定対象契約の希望者のみに行っていた評価結果の通知を、平成30年度より、全受託者に対して通知することとしております。受託者が自身の評価結果を認識することが品質の向上につながるかと考えることから、現時点では評価結果の一般への公表を考えておりません。

また、「準備契約案件における落札後辞退に関する注意事項」の周知・徹底は引き続き行ってまいります。

(所管部 財務局経理部総務課)



4 障害者雇用の促進について

要望内容

(1) 障害者雇用促進モデル入札案件について鋭意ご検討・ご指導いただいておりますが、当該案件の内容は、障害者の勤務日数や勤務時間が少ない案件が依然として大宗を占め、実際には障害者雇用のモデルにはなりえないものです。障害者の常用雇用につながる契約を増やすとともに、危険な作業を伴う契約は除外するなど、真に障害者雇用の拡大につながる内容の入札を実施していただきたい。

回答

障害者雇用促進モデル入札については、障害者の雇用と就労の場を拡充するための入札・契約制度における取組の一つとして、試行を行っているものです。

令和6年度は、これまで実績のなかった局においてもモデル入札を導入するとともに、同年10月には令和7年4月履行開始予定の比較的規模の大きなモデル入札案件を公表いたしました。

今後も、試行の状況等を踏まえ、対象案件の拡大や契約条件の改善に向け、関係局と連携を図りながら、取り組んでまいります。

(所管部 財務局経理部総務課)

要望内容

(2) 入札参加資格定期受付に当たり、障害者雇用率についての段階的加点は導入いただきましたが、法定雇用率が2024年4月以降段階的に引き上げられる中、上限が5点のままであるため、配点の比重の拡大を図っていただきたい。

回答

現行の資格審査では、雇用率2.3%以上について3点加算、雇用率2.5%以上で5点加算していますが、登録事業者の法定雇用率達成状況や資格審査における格付上のあり方等を勘案しつつ、引き続き検討してまいります。

(所管部 財務局経理部契約第二課)

要望内容

(3) 入札参加資格定期受付の際の審査事項における加対象、総合評価制度における政策評価項目以外でも、障害者雇用率が加要素となる仕組みづくりを検討いただきたい。

回答

障害者雇用率に関する加点につきましては、入札参加資格受付時の資格審査において引き続き採用するとともに、総合評価方式のさらなる推進を通じて活用を図っていきます。

(所管部 財務局経理部契約第二課、財務局経理部総務課)

5 東京都社会的責任調達指針について

要望内容

標記指針を作成する都の姿勢及びその内容については高く評価するものです。一方、取組状況に関するチェックシートについては、チェック項目が膨大であるなど、専門の部署がない中小事業者には負担感があります。導入に当たっては、様式の再検討も含め、中小事業者への配慮等に十分留意願いたい。

回答

チェックリストについては、システムを通じた提出を可能としたほか、チェック項目には具体的取組事例を列挙すること等により、負担軽減を図っています。

また、事業者における取組の後押しとなるよう、先日公表した調達指針の解説版には、望ましい取組事例や、都が実施している補助制度等の支援事業を、事項別に一覧で紹介しています。

引き続き、中小企業者の負担にも配慮しながら、取組を進めて参ります。
(所管部 財務局経理部総務課)

6 労働災害対策について

要望内容

当業界は高齢者雇用が進んでいることや屋外や空調の効いていない場所での作業も多いことから、熱中症による労働災害が多数発生しています。東京都は令和6年5月7日付で工事受注者に対し、「東京都発注工事における熱中症予防対策のお願い」という通知を发出していますが、同通知の別添2にあるように、東京労働局資料ではビルメンテナンズ業も例外ではありません。当協会は、令和6年6月4日に東京労働局主催の「職場における熱中症予防対策会議」の席上、東京労働局長から熱中症予防対策の徹底について文書で個別に要請を受けております。協会では会員に対して熱中症予防対策について周知を図っており、会員企業においては、冷却機能を持つ作業服や水分・塩分補給に係る消耗品等の導入が進んでいます。

熱中症予防対策を進めるに当たってはビルメンテナンズ業も対象に含めていただくとともに、予算計上の際には、関連経費も含めた適切な計上をいただきたいと思います。

回答

傍線部について回答します。

都は、働く方の現場の実態を踏まえた熱中症予防策や、環境省が発表する熱中症警戒アラート発表時等における働く方の対応方法について、専用サイト等を通じて広く周知しています。今後は、貴団体を始めとした幅広い業界団体とも連携した普及啓発等を進めてまいります。

また、日本気象協会との連携協定に基づき、区市町村が主催する熱中症対策に関する講習会へ講師を派遣しています。

また、区市町村との連携による環境政策加速化事業において、区市町村発注事業でエッセンシャルワーカーの熱中症対策の取組を実施する区市町村に対し、支援を実施しています。

引き続き、あらゆる主体と連携した熱中症対策を推進してまいります。

〈今年度予算額〉 熱中症・ヒートアイランド対策推進事業
1億7364万6000円

(所管部 環境局)

労働災害の予防や事業者の職場における安全配慮義務については、労働相談情報センターにおいて実施している労働法基礎セミナーにて、使用者・労働者向けに必要な知識と情報を提供し、普及啓発を行っております。

引き続き、労働セミナーによる普及啓発を行いながら、労働災害の予防の支援をしてまいります。

〈令和7年度予算措置額〉 労働教育 4061万3000円

(所管部 産業労働局雇用就業部労働環境課)



告知板

※令和7年5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。

社名変更

新会社名	旧社名
日東グローブシップ・カストディアル・サービス株式会社	日東カストディアル・サービス株式会社
株式会社日テレリアルエステート	株式会社日本テレビワーク24

代表者変更

※敬称略

社名	代表者名
エス・シー・ビルサービス株式会社	原嶋 英行
株式会社オール商会	野澤 健治
近鉄ファシリティーズ株式会社東京支店	芳野 彰夫
株式会社セイビ・プロパティ・マネジメント	武田 寛
大星ビル管理株式会社	中村 克
大星ビルメンテナンス株式会社	中村 克
太陽技研株式会社	勝田 英治
第一ビルサービス株式会社	細見 勝将
株式会社ダイヤビルサービス	中村 力

社名	代表者名
東急ビルメンテナンス株式会社	亀島 成幸
東急プロパティマネジメント株式会社	平本 和弘
日建管財株式会社	佐藤 貴之
農林中金ファシリティーズ株式会社	大熊 勇
株式会社フェアトン	堀内 学
三井不動産ファシリティーズ株式会社	岡元 隆徳
株式会社荏原製作所	細田 修吾
シーバイエス株式会社	諸星 重文

代表者・電話番号変更

社名	代表者名	電話番号
東京海上日動ファシリティーズ株式会社	大塚 竜二	044-543-2300

住所変更

社名	郵便番号	所在地
大和エコテックソリューションズ株式会社	125-0042	東京都葛飾区金町6-4-4 クライスビル4F
株式会社未来創建	144-0045	東京都大田区南六郷3-24-14 アポロラーニングセンター1F
Paintnote株式会社	141-0022	東京都品川区東五反田1-11-9 五洋ビル6F

広報誌 令和7年6・7月号(第620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) F A X 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

洗濯王

選ばれたのは、**これ**でした!

室内干しの現場に



- ・介護施設/医療施設にも最適
- ・蛍光増白剤フリー
- ・室内干しの嫌なニオイも軽減



製品紹介動画

頑固な汚れの現場に



- ・プロユースの洗浄力
- ・非PRTR対応
- ・蛍光増白剤入り



製品紹介動画

大切な場所には、きっと。



シーバイエス株式会社

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



＜＜＜ 詳細・お問い合わせはこちら

<https://go.cxs.co.jp/laundryking>

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)東京ビルメンテナンス協会では、株式会社アイデムと連携し、ビル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/service/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です。

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

業種 商業のお仕事 警備のお仕事 設備管理のお仕事 事務のお仕事

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 月給1,200円以上 月給10,500円以上 月給12,500円以上 月給25万円以上
 月給30万円以上 社会保険あり 半給制を希望 中卒卒の応募可 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 W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探索できます。



公益社団法人 **東京ビルメンテナンス協会**