

業界のタイムリーな情報をお手元に

# ビルメン FUKUOKA

2014  
**10**  
Issue 250

<http://www.fukuoka-bma.jp>

2013年度第19回 都市ビル環境の日  
第6回「子ども絵画コンクール」最優秀作品

『再利用』

粕屋町立粕屋中央小学校4年 牟田 海人 くん の作品



編集・発行／公益社団法人 福岡県ビルメンテナンス協会

〒812-0011 福岡市博多区博多駅前1丁目15番12号(藤田ビル2F) TEL (092) 481-0431 FAX (092) 481-0432





## いよいよ本番！ 10月4日『都市ビル環境の日』 20周年記念フェア2014

会員の皆さんに育てて頂いた『都市ビル環境の日』行事も、お蔭さまで本年20歳を迎えることができました。いわば成人式ともいえる20周年記念フェアを盛大に挙行致します。

### ■ クリーンアップ福岡 10月3日午前中実施

朝からひと汗かいた色んな作業服のクリーンクルーが県下一斉に合流し、一糸乱れぬ黄緑のユニホーム姿に変身！クリーンアップ福岡の青地の旗がはためく下、整然と清掃を敢行。毎年、わたしたちが綺麗にしてきたのは公園だけではなく、街の人々の気持ちよさと清々しさでした。

### ■ 記念フェア 10月4日：天神警固公園 10時開会式～16時まで

クリーンクルー・ファミリー集合！盛り沢山のイベントと心尽くしの食べ物で、永年汗をかいて頂いたわたしたちの仲間を心からおもてなし致します。


今年もいい汗をかいて、元気に警固公園でお会いしましょう！

### 福岡県最低賃金改正のお知らせ

必ずチェック最低賃金！ 使用者も、労働者も

**1時間 727円** 適用は平成26年10月5日から

詳しくは福岡労働局労働基準部賃金課（TEL. 092-411-4578）、またはお近くの労働基準監督署へお尋ねください。



# あんぜん プロジェクト

あんぜんプロジェクトは  
労働災害のない日本を目指して  
働く方の安全に一生懸命に取り組み  
「働く人」「企業」「家族」が  
元気になる職場を創るプロジェクトです。

プロジェクトメンバー  
(参加企業) を  
募集しています。

<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzenproject/>

サイトで募集中。メールで参加申請できます。  
自社ホームページを開設していない場合でも  
プロジェクト参加が可能です。

「あんぜんプロジェクト」  
ホームページ上で  
『「見える」安全活動  
コンクール』を実施します。

募集期間

平成26年9月16日～平成26年11月14日まで

優れた安全活動事例を募集しています。

## 安全は企業の礎です。

働く人の安全と健康を確保することは、事業者の責務です。そのためには、企業とそこで働く方々の創意と工夫による不断の努力が不可欠です。また、安全への取り組みは、働く人の能力向上、企業の生産性向上、ご家族の安心やワークライフバランスの実現にも良い影響を与えます。さらには、消費者の皆様にも良質な製品やサービスを提供することにつながるものです。

あんぜんプロジェクトは、働く方の安全に一生懸命に  
取り組んでいる企業を応援しています！

参加手続きについてのお問い合わせ

参加手続き申請窓口 (富士通株式会社)  
電話：03-5962-3138

e-mail：contact-anzenproject@cs.jp.fujitsu.com

あんぜんプロジェクトについてのお問い合わせ

あんぜんプロジェクト事務局  
(厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課)  
電話：03-3595-3225

※あんぜんプロジェクトの参加手続きに係る事務は、平成26年度「職場のあんぜんサイト運用等事業」の委託契約を厚生労働省と締結した富士通株式会社が実施しています。

# 女性が輝く社会の実現に向けて

職場での女性の活躍を推進する「ポジティブ・アクション」のご紹介



## ポジティブ・アクションとは

男女均等に人材育成、人事考課などを行っていても、固定的な男女の役割分担意識や過去の経験から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めているなど、事実上の格差が生じている場合があります。「男女雇用機会均等法」上の性差別を禁止した規定を遵守するだけではこうした格差は解消しません。ポジティブ・アクションは、単に女性を「優遇」するためのものではなく、こうした状況を是正するための取り組み全般を指します。

職場における男女間格差の実態を把握し、女性の活躍推進や格差解消に向けて、労使でポジティブ・アクションに取り組みましょう。

ポジティブ・アクションで女性の能力が十分に発揮されれば、企業にとって大きなプラスになります！

女性の管理職を増やしたい

女性に継続して働いてもらいたい

女性にもっと能力を発揮してもらいたい

## ポジティブ・アクション能力アップ助成金の概要

女性がスキルアップを図りつつ活躍できるために、働き続けることを希望する女性労働者が就業意欲を失うことなく、その能力を伸長・発揮できるよう、女性の計画的な育成を図る環境整備を進めることを目的に創設された助成金です。

### ◎以下の取り組みを実施した事業主に支給します。

- ① 「女性の職域拡大」または「女性の管理職登用等」に関し、ポジティブ・アクションに関する数値目標を設定していること。
- ② 「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」(※1)内の「ポジティブ・アクション応援サイト」(※2)または「女性の活躍推進宣言コーナー」(※3)に数値目標を含む内容または宣言を企業代表者名を明らかにして掲載していること。
  - ※1 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト <http://www.positiveaction.jp>
  - ※2 ポジティブ・アクション応援サイト <http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>
  - ※3 女性の活躍推進宣言コーナー <http://www.positiveaction.jp/declaration>
- ③ 「女性の職域拡大」または「女性の管理職登用等」に必要とされる能力を付与するため等の一定の研修(ポジティブ・アクション研修)を実施すること。
  - ▶実施する研修をあらかじめ計画し、①研修の目的 ②研修する研修の種類 ③対象者 を明らかにして明文化しておく必要があります。
  - ▶研修の内容、時間は一定の要件を満たす必要があります(一定の要件など詳細については、下記のサイトを参照)。
- ④ 数値目標について、上記②のサイトまたはコーナーへの当該目標の掲載日から6ヶ月経過後3年以内に達成され、さらに支給申請日までその状態が継続されていること。
- ⑤ 数値目標を達成するにあたり、女性労働者のうち少なくとも1名はポジティブ・アクション研修に参加していたこと。

支給額(1企業1回限り) 15万円(中小企業は30万円)

- 申請期間
- 数値目標の達成日が1月1日から6月末日までの場合は、同年7月1日から8月末日まで
  - 数値目標の達成日が7月1日から12月末日までの場合は、翌年1月1日から2月末日まで

※ポジティブ・アクションの詳細は

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/koyouantei-22-7.pdf>

助成金の詳細や支給申請については各都道府県労働局雇用均等室へお問い合わせください。

# 第17回 福岡県BM協会ボウリング大会開催

日時 平成26年8月21日(木) 18:30~  
会場 博多スターレーン  
参加者 22チーム 66名

会員の皆さんが毎年楽しみにしている福岡県BM協会ボウリング大会が8月21日(木)、博多スターレーンにて開催されました。当日は、22チーム66名が日頃の練習の成果を競い合い、今年のみごとマイボール、マイシューズ持参の三栄ビルサービス(株)チームが優勝しました。「団体の部」「個人の部」の上位入賞は以下のとおりです。

## 団体の部

優勝	三栄ビルサービス(株)	スコア/954
準優勝	(株)サニクリーン九州	スコア/901
3位	(株)ダイワス	スコア/852

## 個人の部(ハイスコアー)

男性	塚本 和隆	大成(株)福岡支店	スコア/174
	木村 友春	(株)ダイワス	スコア/174
女性	田辺 美穂	(株)サニクリーン九州	スコア/180

## 《優勝チームのコメント》

「あまり練習は出来ませんでした、上位入賞を目指し頑張りました！まさか優勝出来るとは思わず、私達も驚いています！またこのような楽しい時間を過ごせたらと思います。どうもありがとうございました」



優勝した三栄ビルサービス(株)チーム  
左から松尾芳幸さん、萩原玄也さん、中野厚生さん

シリーズ全4回

## 労務問題

# Q & A

監修:公益社団法人 福岡県ビルメンテナンス協会 青年部

### ■ ケース [ 4 ]

### 経歴詐称して入社した部下の処分は？

#### 問題

運送会社ですが、社員の経歴詐称がわかりました。長距離ドライバー経験者で募集したのに、社員は大型免許はあるものの実務経験はなく、履歴書の職歴はウソでした。クビにできますか。

【さて正解は？】

1. 少しでも経歴詐称があれば懲戒解雇
2. 試用期間が過ぎていれば懲戒解雇できない



※正解とポイントは8ページに掲載しています。

## 投稿募集

### ビルメンFUKUOKA に 紹介したいことや作品等を 載せませんか

あなたが紹介したいこと、自慢したい「作品」などを本誌に載せませんか。職場での出来事や改善して取り組んだことなどビルメンに関することはもちろん、趣味に関することでも構いません。

#### ■応募先

郵送の場合は、当協会事務局の住所へ「ビルメンFUKUOKA 投稿原稿」と明記して送ってください。

Eメールの場合は、  
fbma1@bronze.ocn.ne.jp へ  
送信してください。

※たくさんの応募をお待ちしています。



# ビルの省エネ指南書 (53)

東洋ビル管理株式会社  
省エネルギー技術研究室

室長 中村 聡

## 空調のチューニングポイント

### 電気室の熱

#### 1、夏季と冬季

ビル内が負圧では外気が侵入して、エントランス近辺は外気温度の影響を受けやすくなる。

夏季は28℃のビル内に35℃の外気が侵入しても、温度差は7℃にしかならないが、冬季は20℃のビル内に5℃の外気が侵入すると、温度差は15℃になり、0℃の外気侵入ならば温度差20℃だ。寒冷地ほど温度差が大きくなるだろう。

このように外気侵入における、人への影響は冬季の方が大きいので、ビル内の気圧を高めて、出入り口からの外気侵入防止が効果的だ。

しかし空調機等からの外気導入量を増やしてビル内の気圧を高めても、外気負荷が増えることには変わりがない。そこで、冬季に外気負荷を増やさずに外気導入量を増やして、ビル内の気圧を高めるアイデアが必要となる。

#### 2、電気室の熱

電気室は変圧器の発熱で冬季でも室温が高くなり、給排気ファンを運転して室温を下けているビルも多いだろう。つまり冬季なのに屋外に排気＝排熱しているのだ。

電気室のあるビルならば、この熱を屋外ではなくビル内に排熱する方法を考えたい。

電気室は臭いのする場所ではないので、居室でも問題なく使うことができるだろう。

電気室の温度が20℃以上であれば、ビル内への排熱量がいくら多くても空調の外気負荷にはならず、逆に暖房効果さえ期待できるはずだ。

そして、電気室からビル内への排熱量が多くなればなるほどビルの気圧が上がり、出入り口からの外気侵入量が少なくなるだろう。

もしビル内の気圧が正圧になれば外気侵入は無くなり、エントランス近辺の人が寒く感じることもなくなるはずだ。

電気室の熱を、排気ファンを使って屋外へ排熱するぐらいならば、ビル内へ排熱したほうがどれだけメリットがあるかが分かるだろう。

#### 3、搬送経路

外気をどのような経路で電気室から給気場所まで搬送するかを考えなければならない。

- 空調機の還気で引っ張って給気
- 電気室から直接給気
- ダクトを給気場所まで新設して給気

どのような方法を選ぶかは、電気室から給気場所までの距離と工事費用によるだろう。

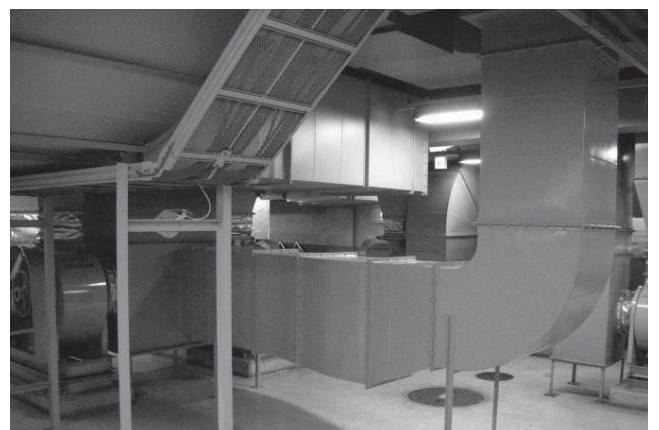
給気場所が居室であれば直接的な暖房効果があってよいのだが、廊下や階段であっても、ビル内の気圧を上げる効果はあるので、居室にこだわる必要はない。

写真は空調機の還気で電気室内の空気を引っ張って給気する方法である。



上下の写真を対比してみてください。

電気室排気ファンの排気チャンバーと、1階ロビー用空調機の還気ダクトとを、ダクトで繋いだところだ。これで電気室からの排熱は1階ロビーの暖房とビル内の気圧上昇のために使える。



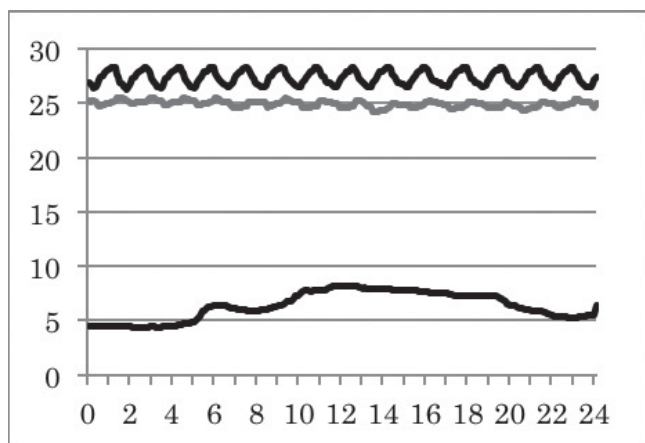
ダクト長は水平距離3m、垂直距離2m程度なので、それほど工事費もかからない。

冬季は電気室の排気ファンを運転せず、空調機はOAダンパー全閉で運転して、電気室で暖めた外気を、RAダクトから引っ張ってロビーに24時間供給するようにしている。

排熱利用と通常排気を切り換えるためのダンパーも設けている。冬季以外は排気ファンを運転して屋外に排気するためである。

#### 4、温度効果

平成24年1月3日の温度を24時間計測したグラフである。上から電気室温度、空調機給気温度、外気温度を表している。



1月3日の温度推移グラフ（上）と表（表）

温度℃	最高	最低	平均
電気室温度	28.3	26.2	27.3
給気温度	25.6	24.3	25.0
外気温度	8.2	4.3	6.3

年末の御用納めから、御用始め前日の1月3日まででは最も電気を使わない期間である。

変圧器の発熱を考えれば、1月3日の電気室内は1年中で最も温度条件の悪い日でもある。

グラフ一番上の、のこぎり刃のような電気室温度グラフは室温が上がれば給気ファンを運転、下がれば停止と間欠運転しているためである。

電力使用の多い平日ならば常時運転しているので、もっと直線的なグラフになるだろう。

直ぐ下の25℃ラインと重なっているグラフは空調機の給気温度である。熱源は運転していないので、この温度は電気室の排熱温度になるが、電気室から空調機までのダクトが長いので、ダクトからの放熱分だけ低い温度になっている。

電気室温度の上下動に従って、給気温度も若干は上下しているが、外気温度の影響も受けずに、24時間25℃前後を保っている。

電気室の温度センサー取付け位置は人の目線よりも下だが、排気ダクトは天井にあるため、電気室温度と給気温度は同じにはならず、給気温度はある程度一定の温度を保っているようだ。

ビルは夜間に外気が侵入して、ビル内が冷え込むことが多いのだが、このグラフによると夜間も25℃を給気場所に排熱しながら、ビル内の気圧低下防止に役立っていることになる。

排熱なので費用もかからず、休日明けなどは空調の立ち上がりが早くなるはずである。

空調の立ち上がりが早くなるならば、その分の時間、空調運転開始を遅らせることもできるので、それだけ省エネにもなるだろう。

一番下は外気温度だ。平均6.3℃と福岡市にしては寒い1日であった。外気の最低温度が4.3℃で、この時の給気温度が25.2℃なので、電気室を経由して外気を導入すれば、最低でも21℃も外気を暖める効果があることが分かる。

外気温度は最高と最低では大きな違いがあるが、給気温度には殆ど変化がないのは、電気室の天井高が高いので、暖気が上部にこもって蓄熱状態になり、温度を保っているからだろう。

#### 5、排熱利用

大規模ビルになればなるほど、煙突効果による自然排気が多くなり、電気室が数カ所に分散していることもある。このようなビルではメインの電気室の排熱利用だけでは、ビル全体の気圧を外気圧以上に上げるのは難しいかもしれないが、ビル内が冷え込む時間帯である深夜に、熱源なしで排熱を供給できる効果は大きいだろう。

電気室を暖房の熱源として利用できるビルは限られるかもしれないが、排熱の搬送経路を見付け出し、排熱利用を実現できるかどうかは、ビルの設備管理員の努力次第である。

## 会員に関する各種変更のお知らせ



株式会社 西日本美装

■変更事項 代表者

■変更日 平成26年8月20日

【新】代表取締役 笛田 庸之助

【旧】代表取締役 笛田 一男

## 10月 各地の主な催し

### 【福岡地区】

11日 小石原民陶むら祭く〜13日）（東峰村）

12日 住吉神社例大祭（相撲会大祭）く〜14日）  
（福岡市博多区）

12日 YOSAKOIかすや祭りく〜13日）（粕屋町）

### 【北九州地区】

11日 胸の観音（秋の大祭）く〜12日）（みやこ町）

18日 小倉城まつりく〜19日）（北九州市小倉北区）

下旬 豊前市カラス天狗祭り（豊前市）

### 【筑豊地区】

25日 上野焼秋の窯開きく〜27日）（福智町）

下旬 古代の謎フェスティバル（桂川町）

### 【筑後地区】

上旬 三柱神社秋の大祭「おにぎえ」（柳川市）

11日 大川木工まつりく〜13日）（大川市）

※紹介している催しは、場合によっては変更されることがあります。お出かけの際は各市町村に確認してください。

## 10月 行事予定

3	金	都市ビル環境の日 *クリーンアップ福岡（9：30～11：00） 於：福岡県内主要都市中心部
4	土	都市ビル環境の日 *20周年記念フェア2014 （10：00～16：00） 於：警固公園 *子ども絵画コンクール 福岡（作品展示期間：10/9～10/13） 於：あいれふコミュニティプラザ 北九州（作品展示期間：10/1～10/7） 於：北九州市役所1階ロビー 久留米（作品展示期間：10/16～10/21） 於：久留米市役所2階
10	金	病院清掃従事者研修 於：福岡県自治会館
23	木	第13回九州地区ビルクリーニング 技能競技大会 於：ホルトホール大分3階大会議室（大分市）
29	水	第51回福岡県BM協会ゴルフ会 於：ミッションバレーゴルフクラブ

お忘れなく 毎月10日は「災害発生報告書」提出締切日です。

## 労務問題 正解とポイント

### ●正解は 2

重要な経歴の詐称は懲戒解雇の解雇事由になる。

経歴書詐称には、①学歴詐称 ②職歴詐称 ③資格詐称と大きく分けて3種類あります。経歴詐称は懲戒解雇事由ですが、就業規則には、「社員が重大な経歴を詐称したときは懲戒解雇とする」とあるだけで、どんな詐称が重大な経歴になるか、具体的に例示されていないのが普通です。たとえば、タクシーやバス、大型トラック運転手は、大型免許や二種免許がないと該当車両を運転できません。医師や看護師、薬剤師なども、仕事に就くには資格が必要です。このように、国家試験や検定資格が必要な職種では、資格詐称すると懲戒解雇処分を避けられません。次に、学歴や職歴の有無は入社時の賃金格差や将来の登用コースが異なるため、これを偽るのは重大な経歴詐称で、原則懲戒解雇処分です。しかし、労働条件（処遇）の格差がない場合、詐称した学歴と同等の学力があるとみなせる人や経験者並みの能力があると認められる人は、必ずしも懲戒解雇処分にする必要があるとは思えません。ただし、懲戒処分は必要です。あなたの部下の場合、懲戒処分はともかく、解雇までは不要でしょう。