

菅野信之董事長的話

各位同仁，大家好。我是董事長菅野信之。首先，感謝各位一直以來在工作崗位上的辛勤付出與努力。

這次，我想和大家談一個在日本也經常被討論的話題——「公司究竟是屬於誰的？」不過，我並不打算談論教科書上所寫的制度或理論。當然，若從「所有權」的角度來看，公司當然是屬於股東的。東京都物業管理機構也一直受到NIHON HOUSING以及各位臺灣股東的支持。

然而，我認為公司不是只靠股東就能夠存在與發展。每天面對客戶、與夥伴攜手合作，並實際支撐公司營運的，正是在公司裡工作的每一位員工。正因為有各位每一個人的努力與貢獻智慧，以及對工作的熱忱，公司才能持續成長，並在社會上建立起信賴與肯定。

從這個意義來說，我認為公司不應該只是「股東的公司」，對所有員工而言，也應該要能夠感受到「這是我們自己的公司」。

目前，東京都物業管理機構約有4,300名員工。若每一個人都能不只是把公司視為單純的工作場所，而是發自內心地認為「這是我們的公司」，我相信，這份共同的認同感，將會成為打造更好組織的重要力量。而我們經營團隊的責任，就是打造出這樣的公司。

未來我們將持續努力，營造一個讓大家能夠安心工作、持續成長，並引以為傲的工作環境，同時致力建造一個公平與健全的組織文化，讓同仁們每一份努力，都能夠獲得適切的肯定，共同打造一個值得信賴與驕傲的工作團隊。東京都物業管理機構能夠一路成長至今，正是因臺灣每一位同仁日復一日的努力與付出。在此，我再次向各位致上最誠摯的感謝。

今後，也讓我們繼續攜手同行，一步一腳印，穩健地向前邁進。未來也懇請各位繼續給予支持與協助，謝謝大家。



菅野信之

東京都115年7月理級異動人員

人力資源部 蘇育平科長

東京都115年7月理級異動人員



序	原任部門	職務/職稱	姓名	新任部門	職務/職稱
1	北淡事業部	主管/副理	洪燕邦	臺北事業四部 兼任北淡營業處	主管/經理
2	臺北事業四部	副主管兼任 部門主管/襄理	趙婉君	臺北事業四部	副主管/襄理
3	臺中事業部	業務科主管/ 副理	葉泰山	臺中事業部	副主管/副理



▲新任臺北事業四部兼任北淡營業處主管洪燕邦經理



▲新任臺中事業部副主管葉泰山副理

115年業主聯誼活動-智慧生活服務與資產活化管理

營推部鄭怡倩

東京都物業管理機構115年總公司業主聯誼會，於7月23日假臺大國際會議廳召開，為因應智慧科技發展與生活服務型態轉變，東京都公司本次專題講座以「AI共創智慧社區新生活」為導引，再進到「資產的雙重守護」主題，以「專業包租代管」及「居家安全保險」兩個子題，邀請東昇國際公司賀有嶸副理及第一產物保險火險部林瑞淵經理擔任講師，透過實務案例分享與專業解析，協助與會人員掌握資產管理與風險防護新趨勢。

第一場子題「專業包租代管」，以「房子，真的只是收租嗎？」為引言，從漏水、設備故障、租客糾紛及鄰里爭議等真實案例切入，說明房屋出租後所面臨的各種管理挑戰，並介紹包租包管、代租代管等不同服務模式，強調專業團隊可協助處理招租、收租、修繕、租約管理及租客服務等工作，不僅降低屋主時間成本，更能活化資產價值，讓房屋管理從「管理房子」提升至「管理生活」。

第二場子題「居家安全保險」，則聚焦社區公共安全與風險管理，透過公共空間意外、設備故障及外牆掉落等理賠案例，說明管委會及物業管理公司的法律責任，並介紹公共意外責任險的保障範圍、投保重點及建議保額，提醒社區應建立完整的風險管理觀念，透過適當保險規劃轉嫁不可預期的賠償風險，共同打造安全、安心的居住環境。

本次講座內容兼具理論與實務，與會人員反應熱烈，透過跨領域專家的分享，深化對資產增值服務及社區安全管理的理解，也為公司未來推動智慧生活服務、拓展非人力派駐相關業務奠定良好基礎。



▲沢井總經理與主講者合影留念



▲現場工作人員合影留念

115年度第二季勞資會議

人力資源部 唐麗鳳襄理

東京都物業管理機構第二季勞資會議已依法辦理完畢，6月17日於總公司召開東京都保全、東京都公寓、東京都環保及眾鼎工程等各司勞資會議，6月10日於高雄及臺南、6月12日於桃園及新竹及6月16日於臺中，以上各分公司勞資會議亦已依法召開完畢。

會中除報告員工進修受訓、托育措施說明及臨場醫師、特約職護臨場服務宣導外，亦同步召開聯合職業安全衛生管理委員會會議，宣導公司保障勞工安全與健康的具體作為，增進同仁對制度與管理措施的認識。



▲會議由沢井總經理親自主持

臺北市勞動檢查處職場霸凌防治宣導— 打造尊重、安全的工作環境

訓練處 鄭凱榛

新修職業安全衛生法及防治準則於115年7月1日施行，為協助雇主依法令規定，建立職場霸凌防治機制與落實相關措施，提供勞工及工作者免於職場霸凌之工作環境，維護其身心健康、權益及隱私，依據職業安全衛生法第2章之1及職場霸凌防治措施準則等相關規定，建立「預防重於處理」之原則，將組織內部之社會心理及員工人際溝通議題，納入公司治理範疇，以提升組織文化及企業營運效能，並從源頭制定政策及建立制度化之管理系統，透過高階主管帶領及跨部門合作，形塑安全、健康與友善之工作環境及企業文化。

對於「職場不法侵害」相關規定，職安衛室為加強同仁的認知，於115年07月24日特別邀請臺北市勞動檢查處檢查員及技正等3人，至本公司進行專題說明。

專題中充份說明「職場霸凌」之認定，應符合職業安全衛生法第22條之1第1項之定義，不當之言詞或行為是否屬職場霸凌，以反覆或持續發生為原則，各類樣態如下：

● 社交排斥 ● 職務干預 ● 權力濫用 ● 名譽侵害

本公司所有員工均有責任協助確保免於職場霸凌之工作環境，如果感覺到遭上述行為之侵害，或目睹及聽聞這類事件發生，應立刻通知公司人資部，以便依據本公司所制定之工作場所職場霸凌防治措施、申訴及懲戒辦法之相關規定，做出合適之處理。

為加強所有員工對此類事件之認知與瞭解，公司將陸續舉辦相關之講習及訓練課程，員工對此類課程均有參加之義務。鼓勵所有員工均能利用所設置之內容申訴處理機制處理此類糾紛。

臺北市勞動檢查處講師授課情形



▲09:00~10:00林鈺峰檢查員

▲10:00~11:00劉孟維檢查員

▲11:00~12:00陳冠環技正

115年第二季職業安全衛生管理委員會會議

職安衛室 徐千筑職護

115年第二季職業安全衛生管理委員會會議，於6月17日假總公司四樓會議室召開，由主任委員沢井重伸主持。會中針對第二季職災案件進行統計分析，本季共通報9件職災，以車禍及跌倒事件為主，並就廚餘桶蓋傷人、樓梯跌倒及延遲通報等個案提出改善措施，強化現場巡查與安全教育。

此外，持續推動ISO45001職業安全衛生管理自主檢查制度，要求現場主管落實各案場每月定期環境檢查，以走動式管理提升職場安全與品質。

在職醫與職護臨場服務方面，上半年已完成13次服務及照護48人次，健檢結果顯示，同仁普遍有體重、血壓及血脂異常等健康警訊，後續將優先追蹤高風險族群，提供健康促進與衛教輔導。

因應夏季高溫，於會議中亦宣導戶外作業危害預防措施，並將持續改善高溫作業環境。另就「執行職務遭受不法侵害預防計畫」達成共識，明確將「住戶霸凌」納入職場不法侵害範疇，建立完善通報與申訴機制，共同營造安全、健康與友善的工作環境。



會議召開情形▶

115年度業務查檢檢討會議

業務監查室 陳守慧經理

日本母公司及大股東高盛公司高度重視風險管理，今年更將日本業務監查室升級為業務監查部，回顧十多年前，沢井總經理曾向時任林總經理提出公司差異化的構想，並參考母公司組織架構，建議成立業務監查室，目前NIHON HOUSING計有10多個子公司，祇有臺灣有設置業務監查室。

業務查檢旨在透過雙方溝通與互動，協助各部門檢視是否依公司規範落實執行，並即時修正與改善，以達矯正與預防及降低經營風險之目的，為公司治理及差異化之一環。

今年菅野董事長上任後，首次參與臺南及高雄事業部年度業務查檢，6月9日董事長前往臺南事業部所服務的「東陽實業」案場參訪，受到業主方熱忱接待，並對公司長達18年之服務表達肯定，感謝同仁多年來在臺南的深耕與努力。

另6月22日，日本業務監查部今村達士部長，亦出席事業二部業務查檢作業，此可見日本總部對公司治理、內部管理及營運風險控管之高度重視。

本次業務查檢自5月14日起至6月26日止，謹就事業部查檢重點分述如后：

一、業績開拓包含固守案場，各區域應有標竿案場，經營價值在於有多少擴散效應，事業部主管應注意既有案場勤務品質、服務差異化，予業主物有所值及物超所值之感、強化現場主管職能並加強與同仁間之互動，提昇服務品質。

二、現場出勤記錄「人臉辨識」打卡，乃為結合差勤及薪資計算目的，對於無法執行原因，部門應瞭解並協處，逐步要求達成目標。

三、極重要案場部門主管或副主管應出席管委會，與業主維持良善互動，又或由可代表公司者與會，會中應充分展現專業度，會後填寫洽談報告。

四、社區帳務作業應依社區規約執行管理費收繳程序，以維管委會權益，並展現公司對社區經營用心及品質。

五、人力成本大幅增加，公司為求永續經營，僅靠人力派駐業務很難達成獲利，需積極開發非人力業務，請大家共同為公司轉型而努力。

業務監查室彙整各查檢結果與反映意見，提供業管幕僚單位研參修正，以有效控管內部制度之運作。在此，籲請各受檢單位管制改善期程，另感謝查檢全般事項之配合與協助。



年度業務查檢總結會議▶

2026年日本績優社員來臺參訪

經營企劃部 編輯報導

日本ハウズイング株式会社績優社員來臺研修 雙向交流開創物業管理新視野

日本ハウズイング株式会社績優社員，於2026年7月8~9日來臺進行研修交流與實務觀摩。本次來臺參訪社員計有20位，7月8日至總公司由沢井總經理親自主持歡迎儀式，接續由參訪社員分別進行自我介紹，雖然部分社員略顯緊張，但皆對本次參訪交流抱持高度熱情與期待，於簡報時除介紹東京都公司組織架構與公司各項業務，沢井總經理特別說明東京都公司在越南富日興投資案，拓展社員的國際視野。

第二天為社區實地參訪，上午前往事業六部「新月天地」社區，由社區經理黃士欽簡報後，逐一介紹社區公共設施、中控室、消防設備、雨水蓄水池及頂樓住戶的「開心農場」，於頂樓亦可鳥瞰新月橋，這也是社區取名為「新月天地」的由來。下午則前往事業三部「忠泰風格」社區，亦由社區經理林靜如簡報後，分享社區多元使用空間與建築物採用日本建築設計師的避震設備等介紹，雙方交流氣氛熱絡。



▲日本ハウズイング株式会社績優社員來臺參訪



▲日本績優社員參訪-新月天地社區



▲日本績優社員參訪-忠泰風格社區

品質政策 (ISO9001)

建物價值的維護者 用心經營品質至上



115年ISO內部稽核員教育訓練

經營企劃部 編輯報導

東京都公司於7月31日辦理全省內部稽核員教育訓練，為落實企業永續發展並強化內部治理，公司已於去年順利通過 ISO 9001品質管理、ISO 14001環境管理及ISO 45001職業安全衛生管理等三項國際管理系統認證，展現公司持續提升管理制度與服務品質的決心。公司自1999年即導入ISO 9001品質管理系統，始終秉持持續改善精神，不斷精進各項管理制度，逐步建構更完善的品質、環境及職業安全衛生管理體系。

近年來，隨著勞工權益意識提升及法規要求日益完善，公司積極推動ISO 45001職業安全衛生管理系統，並配合《職業安全衛生法》於7月1日修正施行，顯示政府對於勞工職業安全與健康議題的高度重視。因此，今年公司將ISO 45001職業安全衛生管理系統列為內部稽核重點，透過本次內部稽核員教育訓練，強化各事業部及案場主管，對職業安全衛生管理制度的認知與執行能力，並將職業安全衛生管理觀念，落實於日常工作與現場管理之中。

未來，公司將持續貫徹職業安全衛生政策「全員參與、提升安全、關懷員工、守護健康」，透過全體同仁共同參與，持續改善工作環境、降低職業災害風險，建立安全、健康及友善的職場文化，進一步提升企業競爭力，實踐企業永續經營的決心。



▲總經理開訓致詞



▲全體內部稽核教育訓練人員合影

115年進階班教育訓練心得分享

事業六部管服科
洪緯利副主任

今年度接受部門安排參加公司進階班內部教育訓練，也因這樣的訓練課程，在同業中是無法落實執行，著實珍貴，也藉由此訓練了解自己所不足的地方，讓職也更加篤定，是來對公司了！

聽完三天的課程，相較於基礎課程來講，所講解的內容更廣也更全面。第一天的職安及情緒溝通技巧課程，讓我知道職場安全並不是只有廠商所要注意及責任，而是由社區所有人員和物管人員一起所要注意及責任，才不會有職安事故的發生。情緒溝通也不是只有一種技巧所能表達的，而是有多種的技巧所組成，取決於個人所認知的方式，藉助這次的課程，讓職多學到三明治溝通法，利用於應人員對峙時，所溝通表達上文義相對簡易及更為順暢。

第二天的法令講解及建物相關法令課程，其中法令講解是我最喜歡的課程，實戰經驗的分享，看似乏味的課程內容，著實生動，更加深學習後對實務幫助的影響是絕對正向的，也有利於當社區發生相關法令事情時，能更有效的講解給社區住戶並提供良好的建議。

第三天的保全業法課程，雖然已知曉了，但上完之後也補足不太熟的地方，讓我在應徵人員上面更可避免錯誤。

總結：課程師資皆是公司首選之講師，均是實戰及實務經驗豐富，有利於案場服務所遇到問題時，多一管道諮詢，但儘管內容精采，課程內容還是需靠自己消化；即所謂：師父引進門修行看個人，期待公司能再繼續安排更深入的专业課程。



▲事業六部管服科洪緯利副主任

上半年度財務人員教育訓練—《工作的問題》與個人效率的啟發

財務部 汪雅萍襄理

6月26日財務教育訓練邀請楊忠和老師主講「個人效率」，並引用L.羅恩·賀伯特所著《工作的問題》一書。該書從山達基觀點探討工作、人生與效率，指出工作不僅是收入來源，更深刻影響個人成長、家庭與生活品質。書中針對疲勞、混亂、溝通與控制等常見職場問題，提出具體改善方法，雖觀點未必人人認同，但對工作態度、責任感與自我管理仍具啟發性，讀者可理性取用、融入自身經驗。

書中提及工作並非被動完成指令，而是創造價值的過程。主動解決問題、改善環境，遠勝於抱怨，成就感也隨之累積。許多職場衝突源於彼此未能充分理解，而非能力不足；若能養成傾聽與清晰表達的習慣，誤會與效率低落自然減少。團隊中相互尊重與合作，成果常優於單打獨鬥。

書中介紹的「ARC三角形」：親和力、真實性與溝通三者相輔相成。先有良好親和力，才能真誠對話；而溝通亦能增進對彼此真實性的認知。只要改善其中一角，其餘兩角便會連帶提升。此外，疲勞未必來自體力消耗，心理壓力、混亂或缺乏目標同樣是主因。作者建議，在附近散步、觀看建築，有助於提升情緒度；當疲倦難眠或精神內耗過度時，轉向外觀、面對物質環境，往往是有效的調節方式。

總結而言，透過改善工作方法、強化溝通、建立穩定思維與解決問題的能力，每個人都能在工作中獲得更多滿足，生活也更為充實。工作不僅為薪資，更是持續學習、自我實現的重要歷程。保持正向心態、不斷精進，便能找到屬於自己的方向與成功。

2026第二季企劃教育訓練

工程修繕處 廉佩棋

第二季企劃教育訓練於7/17(五)在總公司舉辦，本次訓練內容主要為檢視115年度非人力執行成效、啟動中元普渡共購專案及追蹤非人力專案進度。另外邀請無人機外牆協力廠商和知名西班牙幼教品牌Miniland，來介紹服務產品與體驗，幫助大家快速認識專案推廣內容。

一般無人機-外牆巡檢服務專案

隨著空拍無人機逐漸普及，應用的服務面向也越來越廣，國內已有發展成熟的無人機技術，將技能運用在建物外牆健檢和清洗服務上，相較傳統繩索人員作業，可大幅提升作業效率、人力成本及最重要的人員安全。

使用無人機檢測，以高清影像及熱成像鏡頭，可以觀測是否滲水跟空鼓的狀況，瞭解特定區域隱藏的風險，讓社區能及早預防跟協助修繕判斷；AI熱成像的優勢在於取代人力辨別的不穩定性，儀器輔助測量溫度，以量化數據做為參考，能有效建立品質標準，並提供完整的巡檢報告，每張照片都會標示清楚隱藏的風險問題跟危險等級評估，建議需要立即改善的區域。

西班牙Miniland-教具體驗

西班牙Miniland是歐洲知名的幼兒教育玩具製造公司，擁有歐洲玩具EN71跟美國安全玩具認證，將玩具結合智能開發、STEM 數理邏輯、感官及社交情緒學習，將課本變成實作，訓練自主發想跟創造、培養解決問題的能力，也是眾多校園通路、特教機構的首選教具品牌。

Miniland所推出的教具對象從0~99歲都適用，不限於兒童遊戲，甚至可以結合醫學講座、座談會，會談間穿插活動體驗，進而提升講座的互動、趣味性；社區內可以安排樂齡族群激發動作跟腦部思考、延緩退化，其發展的教具可以因應社區特性或玩樂年齡，延伸不同的玩法和創意。

本季教育訓練聚焦新興服務的導入，引導同仁學習兩大專題：一是利用無人機及AI技術進行安全高效的外牆巡檢，可降低仰賴人力作業的需求，費用及安全性也相對具優勢；二是體驗西班牙Miniland全齡教具活動，為社區規劃安全跟寓教於樂的休閒活動，規劃社區服務就多一項選擇。東京都持續拓展社區的服務面向，增進社區經營的廣度與附加價值，營造優質的物業服務環境。



▲無人機外牆巡檢及清洗介紹



▲西班牙Miniland教具介紹及體驗

環境政策(ISO14001)

營造安全舒適的生活環境 為社會發展貢獻一份心力



4

社區萬花筒 TOKYO FAMILY



東京都獲獎實績-臺南科學園區

臺南事業部 陳慧玲科長

秉持三大信念 持續深耕南臺灣保全服務

2026年為臺南事業部成立滿19週年的重要里程碑。自2007年1月創立以來，臺南事業部團隊始終秉持「現場第一、顧客第一、行動第一」的核心信念，堅守保全專業、致力於區域安全守護，展現企業的社會責任與價值。

創立初期，臺南事業部便積極參與南部科學工業園區安全聯防體系，與各單位密切協作，強化區域聯防機制，有效防範潛在風險。同年12月，即首度榮獲「優良保全公司」殊榮，爾後連年受到各界肯定，屢獲臺南科學工業同業公會「優良保全公司」獎項，實績卓著。

保全服務不只是工作，更是一種信任與承諾的實踐。多年來的成就，來自每位同仁的努力與付出。管服人員更須具備「膽識、內涵、誠信、擔當與溝通力」等關鍵素養，透過團隊整合與效能協作，實現「1+1>2」的管理效益。

「用心守護、營造安全」始終是臺南事業部的行動準則。我們期待未來持續穩健成長，深化在地經營，成為南臺灣保全產業的標竿，攜手共創安全、舒適、值得信賴的生活與營運環境。

臺南事業部獲頒科學園區獎狀



淡水情歌社區端午節手做香包活動

北淡事業部 柯怡欣副科長

今年社區端午佳節，由東京都物業管理團隊與現場總幹事，精心籌劃了「應景香包」手作活動，邀請住戶齊聚一堂，共度溫馨熱鬧的時光。活動開始前，東京都物業管理團隊與總幹事便早早抵達社區，用心布置場地、備妥材料，並親手準備了精緻小點心。這份細心讓住戶一到場就能安心參與、愜意享用，深刻感受到東京都物業管理團隊的用心。

手作過程中，由東京都物業團隊與現場總幹事，耐心指導住戶如何縫製及黏貼香包，鄰居間互相交流、分享彼此的端午回憶，讓原本陌生的住戶也因此次的活動多了幾分熟悉與親切感。孩子們更是奮地挑選自己喜歡的樣式及顏色，親手完成屬於自己的作品，臉上滿是成就感。活動尾聲的抽獎活動，更將氣氛推向高潮，住戶們皆是滿載而歸，也讓端午節的傳統文化，以最生活化的方式傳承下去。

身為東京物業管理團隊的一員，看到住戶臉上洋溢的笑容，覺得所有的努力與付出都值得了。辦理社區活動不僅豐富了住戶的生活，更拉近了彼此間的距離，大幅提升住戶對社區與物業團隊的向心力與認同感。東京都將持續規劃更多節慶活動，讓社區不單單只是居住的空間，更是充滿人情味與溫度的美好大家庭。



▲淡水情歌社區住戶完成作品大合照



社區抽獎環節



師大禮居推行守望相助社區組織評鑑 榮獲臺北市警察局特優獎

總幹事 周明忠主任

東京都公司事業一部師大禮居大廈，參加臺北市警察局舉辦115年度推行守望相助社區組織評鑑，榮獲【特優獎】及頒發獎金8,000元，臺北市警察局大安分局劉全原局長、民防組吳博誠組長與和平東路派出所楊開琮所長，於6月22日上午共同親赴師大禮居大廈頒發獎項，獎金部分則由承辦單位直接匯入大廈管委會帳戶內。

現場評鑑過程，數位評鑑考核人員，對於師大禮居大廈及東京都物業管理服務公司所提報的相關資料均表嘉許：

一、行政管理：①管委會組織及公共事務推展②住戶緊急通聯③車籍資料管制④快遞包裹的審查與收發⑤物業管理與保全教育訓練。

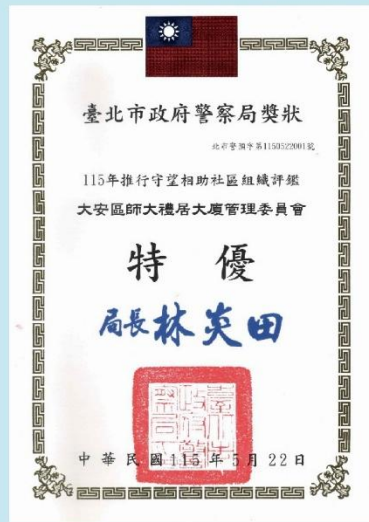
二、積極改善社區治安作為：①門禁監控管理②社區守望相助③協同警政單位成功攔阻詐騙集團金融交易④社區防災應變計畫。

三、強化社區安全措施：①物業保全維護管理②轄區警民協防③夜間錦安里內守望相助巡守。

對於東京都公司自大廈建築起造至今，能持續服務於社區的貢獻均表示嘉許，特別在防詐案例上與警政單位成功攔阻一筆高額詐騙匯款與住戶金融帳號的被盜用。



▲大安分局劉全原局長、民防組吳博誠組長與和平東路派出所楊開琮所長於師大禮居前合影留念



▲獲頒獎狀

優良人員事蹟表揚-深夜驚魂！ 機警保全「科技通報+徹夜戒備」 成功化解社區蛇蹤危機

事業六部 溫宥瑀科長

部門：事業六部
社區名稱：美學CEO
職務：保全員
姓名：陳忠奇
年齡：27歲
東京都年資：6年

由事業六部洪督導親自社區頒發獎金



陳員於於115年4月11日晚上值班巡邏時，敏銳察覺車道口附近有異狀，赫然發現一條蛇正在竄動。面對突如其來的潛在危險，陳員展現高度的專業素養與臨危不亂的應變能力。

為確保住戶出入安全，陳員第一時間通報政府動保處。在專業捕蛇人員趕到前，他手持電筒，在安全距離外持續鎖定蛇的行蹤與動態，防止其竄入社區死角或住宅區。同時，為了避免住戶因不知情而誤闖危險區域，陳員臨機應變，利用櫃台的 iPad 設備發布緊急公告，明確說明自己因處理蛇蹤而暫時離開崗位、改在車道口警戒，讓深夜返家的住戶能即時掌握狀況並提高警覺。

在動保處人員抵達並順利捕獲蛇隻後，這場深夜風波圓滿落幕。陳員「善用科技、堅守崗位」的機警表現，不僅保障了社區安全，也贏得全體住戶的一致讚賞。

職業安全衛生政策(ISO45001)

全員參與、提升安全 關懷員工、守護健康