

## 人手不足に関する実態調査結果

近年、ビルメンテナンス業の悩みごとに関する調査では、全国的に「現場従業員が集まりにくい」がトップを独走し、これに「現場従業員の若返りが図りにくい」、「賃金上昇が経営を圧迫している」が続いており、深刻な人手不足に陥っていることが伺えます。

本調査は、ビルメンテナンス業における人員の充足度や、充足していない場合における影響、対応等の実態を明らかにするため実施したものです。

調査結果は以下のとおりです。自社の状況と照らし合わせるなどの参考にさせていただきたく公表します。

なお、質問9～10の職種別の求人募集額は、業務の内容（質・量）に違いがあるので目安としてご理解いただきたいと思います。

最後に、本調査にご協力いただいた方々にお礼申し上げます。

調査期間：令和5年9月1日から9月20日まで

調査対象：公益社団法人広島ビルメンテナンス協会加盟正会員69社

調査方法：紙面による選択制の調査（無記名による回答）

基準日：令和5年9月1日時点

回収率：53.6%（69社中37社回答）

質問1 主たる会社の所在が該当する地区はどちらですか。

調査票は、県内を4地区に区分していましたが、地区ごとの傾向が確認されませんでしたので、企業が特定されることに配慮し、すべて「広島県内」とします。

質問2 会社の従業員数は何人ですか。（正社員とパート・アルバイトに分けて）

特段、従業員の規模ごとの傾向が確認されませんでしたので、企業が特定されることに配慮して、100人（パート・アルバイト含む）で区分し直しました。

|        |     |
|--------|-----|
| 100人以下 | 17社 |
| 101人以上 | 20社 |

質問3 従業員の数は足りていますか。

|      |     |
|------|-----|
| 不足   | 16社 |
| やや不足 | 17社 |
| 適正   | 3社  |
| やや過剰 | 0社  |

質問4 質問3の「やや過剰」の理由は何ですか。

質問3で「やや過剰」の回答はありませんでした。

質問5 質問3の「不足・やや不足」の職種及び人数を記入ください。

どの職種においても人手が足りず、なかでも日常清掃におけるパート労働者やベットメイク作業員の確保が困難なことがうかがえる結果となっています。

| 職種               | 該当社数 | 不足人数(合計) |
|------------------|------|----------|
| 事務職              | 5 社  | 7 人      |
| 営業職              | 9 社  | 16 人     |
| 日常清掃〔日勤者〕        | 10 社 | 47 人     |
| 日常清掃〔パート〕        | 29 社 | 224 人    |
| 日常清掃〔アルバイト〕      | 5 社  | 36 人     |
| ベットメイク           | 9 社  | 61 人     |
| 定期要員〔巡回清掃、移動班含む〕 | 13 社 | 25 人     |
| 警備員              | 10 社 | 28 人     |
| 設備員              | 15 社 | 40 人     |
| 窓口・受付管理人         | 4 社  | 6 人      |
| その他              | 2 社  | 3 人      |

質問6 足りていない人員はどのように対応していますか。(複数回答可)

求人募集をしながら、人員確保されるまでの間は、現在いる人員で対応していることがうかがえる結果となっています。

|                   |      |
|-------------------|------|
| 現在いる人員で調整して対応している | 28 社 |
| 求人募集で人員を確保している    | 22 社 |
| 人材派遣会社からの人員で補っている | 2 社  |
| 外注・応援業者に依頼している    | 13 社 |
| 縁故、知人からの紹介で補っている  | 6 社  |
| ロボットを導入している       | 0 社  |
| その他               | 2 社  |

質問7 人手不足がどのような影響をおよぼしていますか。(複数回答可)

質問6の回答の結果、求人募集費や残業代の増につながったことがうかがえる結果となっています。

|                     |      |
|---------------------|------|
| 新規受注を減らす            | 9 社  |
| 残業代が増えた(従業員の負担が増えた) | 21 社 |
| 求人募集費が増えた           | 24 社 |
| 不採算物件の整理            | 3 社  |
| 賃金が上昇した             | 15 社 |
| 高齢者が増えた             | 14 社 |
| 労働災害の発生が増えた         | 0 社  |
| その他                 | 1 社  |

質問8 昨年<sup>1</sup>の求人募集費にかかった費用は、おおよそ年間いくらぐらいですか。

会社の規模や営業品目などによって事情が異なりますが、ここでは従業員の規模のみを対象に平均求人募集費を記しました。

|                | 平均費用        | 最高費用        |
|----------------|-------------|-------------|
| 従業員 100 人以下の企業 | 594,000 円   | 5,000,000 円 |
| 従業員 101 人以上の企業 | 1,583,000 円 | 4,000,000 円 |

質問9 求人募集に掲載する金額は平均いくらですか。

|             | 平均値       | 最低値と最高値           |
|-------------|-----------|-------------------|
| 清掃パート(時給)   | 981 円     | 930～1,100 円       |
| 清掃日勤者(月収)   | 177,625 円 | 150,000～270,000 円 |
| ベトナムメイク(時給) | 1,032 円   | 930～1,120 円       |
| 設備要員(月収)    | 205,312 円 | 170,000～300,000 円 |

質問10 求人募集が厳しい中、質問9の金額をいくらにすれば集まると思いますか。

若干、職種によって差がありますが、現状、掲載している求人募集額よりも15～25%の割り増しをしなければ集まらないと感じている結果となりました。ただし、調査時点は、令和5年度の最低賃金改定前であるため要注意。

|             | 平均値       | 最低値と最高値           |
|-------------|-----------|-------------------|
| 清掃パート(時給)   | 1,180 円   | 1,000～1,500 円     |
| 清掃日勤者(月収)   | 222,500 円 | 180,000～450,000 円 |
| ベトナムメイク(時給) | 1,196 円   | 1,050～1,400 円     |
| 設備要員(月収)    | 248,667 円 | 200,000～350,000 円 |

質問11 「外国人技能実習生」を雇用していますか。(留学生・アルバイトを除く)

|         | 回答数と雇用合計  | 出身国                     |
|---------|-----------|-------------------------|
| 雇用している  | 10 社 79 名 | ベトナム、ミャンマー、フィリピン、インドネシア |
| 雇用していない | 27 社      |                         |

質問12 外国人技能実習生や特定技能外国人を雇用したいと思いますか。

|         | 回答数  | 雇用希望数合計                       |
|---------|------|-------------------------------|
| 雇用したい   | 10 社 | 外国人技能実習生 43 人<br>特定技能外国人 13 人 |
| 雇用したくない | 27 社 |                               |

質問１３ 外国人技能実習生を雇用して何かトラブルや困っていることはないですか。

- ・言葉や習慣の違い
- ・住居の確保、月々の支払手数料
- ・病気の際の対応（病院の手配など）
- ・失踪、遅刻、生活音による近所からの苦情

質問１４ 人手不足対策で効果的な対策やこれから取り組みたい対策をお聞かせください。

- ・魅力的な会社作り（若者が働きやすい制度の導入）
- ・契約内容を見直し、実働時間の削減を図る。
- ・従業員からの紹介制度を運用している。
- ・タイミーの活用
  - ※「働きたい時間」と「働いて欲しい時間」をマッチングするサービス
- ・機械化（清掃ロボットの活用）
- ・床コーティング施工の推進。
- ・外国人雇用の促進。
- ・健康経営への取り組み。
- ・値上げした契約、不採算物件の整理、人手のいない事業への転化
- ・賃金の引上げ、労働環境の改善、福利厚生の実施など。
- ・求人方法の変更。

その他〔ご意見、ご要望、ご提案がございましたら、お聞かせください〕

- ・最低賃金額の改定に伴う受託額の変更交渉が進められず、業界からの効果策は講じれないか？