

BUILDING MAINTENANCE INFORMATION YEARBOOK 2019



ビルメンテナンス情報年鑑 2019

第49回実態調査報告書

ビルメンテナンス情報年鑑 2019

第49回実態調査報告書



C O N T E N T S

ビルメンテナンス情報年鑑 2019（第49回実態調査報告書）

—目次—

第 49 回実態調査結果まとめ ----- 3

I.重点課題「人材不足対策」に関する結果（人材不足の課題と対策）

II.全体傾向

III.地区本部別傾向

IV.全国協会の施策検討について

以下、第 49 回実態調査報告書

調査実施要領 ----- 19

第1章 回答企業の基本属性 ----- 22

1. 回収状況

2. 回答企業の基本属性

第2章 会員企業の売上高および許認可 ----- 30

I. 売上高

1. 売上高および成長率

2. 実施業務別内訳

3. 売上成長見通し

II. 許認可

1. 建築物衛生法に基づく事業登録

2. 警備業

3. 医療関連サービスマーク（院内清掃）

第3章 会員企業の雇用および人材育成 ----- 41

I. 雇用

1. 雇用の規模と形態
2. 高齢者雇用
3. 女性雇用
4. 募集環境と雇用の維持・変動

II. 賃金

1. 平均賃金
2. 昇給の状況
3. 最低賃金

第4章 官公庁入札 ----- 64

I. 契約改定率

第5章 人手不足の実態と対応状況 ----- 67

I. 人手不足の実態

II. 人手不足による影響と対策

第6章 地区本部別の経営環境 ----- 91

I. 経営面での特性

II. 協会への要望点

(参考) ビルメンテナンスの業界規模推計 ----- 101

I. 市場規模

II. 従業員規模

添付資料 第49回実態調査票 ----- 105



第 49 回実態調査 結果まとめ

■第 49 回実態調査「結果まとめ」にあたって

調査内容や調査方法等の改訂とともに、今回の報告書では、調査結果に加えて可能な範囲でその要因の分析、そして協会施策への提言につなげることを志向しました。

そのため、弊会と調査実施機関で協議を行った上、要因分析・提言に向け内容を整理しましたが、調査手法の制約（この実態調査は定量調査であり、詳細な状況や背景・理由を細かく把握できない）などにより、推論に基づく仮説の提示にとどまっております。

しかしながら、会員企業の実態を正確に把握した上で、その結果を有効に活用することによって、弊会の具体的施策検討や活発な議論の促進につなげることが、調査実施の重要な目的と捉え、新たな取り組みの第一歩として公表するものとしております。

つきましては、本報告書についてのご質問、ご意見、ご要望、その他お気づきの点がございましたら、弊会事務局までご一報いただきますようお願い申し上げます。

I. 重点課題「人材不足対策」に関する結果（人材不足の課題と対策）

人手不足に伴って生じている具体的な課題として、最も高かったのは、「従業員の労働負荷が増加している」で 69.9%、次いで「人材採用に関するコストが増大している」66.9%、「人件費が増大している」52.9%の順となっている。「受注を見送るケースが発生している」も 47.8%と約半数の会員で発生していることが判明した（図表 5-2-7・p82）。

調査実施前の仮説どおり、会員企業においては人手不足による様々な影響が生じていることが改めて明らかとなった。

このうち「受注を見送るケースが発生している」が約半数の会員で該当しているのは見逃せない点で、会員属性により、その切迫度に濃淡はあるものの、人手不足対策への支援が協会として優先度が高い施策の 1 つと考えられるのではないかと考えられる。

具体的に講じている対策として、最も高かったのは、「高齢者を活用している」で 66.4%、次いで「賃金アップを図っている」47.8%、「人材募集コストを拡大している」47.2%の順となっている。「受注調整をしている」という回答も 32.2%となっており、3 割超の会員で人手不足により受注量の縮小が発生している実態が明らかとなった（図表 5-2-10・p85）。

「高齢者を活用」→「賃金アップ」→「募集コスト拡大」が上位を占めているということは、旺盛な需要に対して会員企業が積極的な対応を示す結果となっているといえるのではないかと考えられる。

ただし、この状況が続くと「受注調整」の割合が拡大すること考えられ、そうになると業界全体に沈滞ムードが蔓延することが懸念される。

人手不足がいわれる中で、採用に当たって行っている工夫として、最も高かったのは、「高齢者の採用促進」で 67.2%、次いで「求人広告の強化」43.9%、「資格取得支援」36.1%の順となっている。他にも「正社員への登用」も 31.2%で実施されていることが分かった（図表 5-2-13・p88）。

「資格取得支援」「正社員への登用」が上位に挙がっている背景として、各社が従業員の定着を目指している状況が想定されうる。

特にこのうち資格取得支援については、人手不足のなか、従業員の指導に力を入れたいというニーズが想定されるため、協会からの支援が期待される領域であると考えられる。

Ⅱ. 全体傾向

<経営面>

平成 28 年度のビルメン業務売上の平均は約 12 億 7,000 万円、平成 29 年度は 12 億 9,700 万円となり、成長率は 2.1%となっている。

前回調査結果では、平成 27 年度⇒28 年度の成長率は 2.4%となっていたため、成長率は若干鈍化傾向を示す結果となった（図表 2-1-1-2・p32）。

昨年との差異も微小であり、市場環境は引続き好調を示しているとも捉えられる。

一方、平成 30 年度のビルメン業務の成長率予想は全社平均で 1.9%となっており（図表 2-1-3-1・p36）、前回調査結果の 1.2%と比較して、一層拡大の傾向を示している。これについては平成 25 年度以降で比較しても、平成 27 年度の 2.1%に次ぐ高い見込となっている（図表 2-1-3-2・p37）。

現在の市場の好調度は、次年度も引続き維持されると捉えられており、環境的には望ましい状況にあるとも考えられる。

それがゆえに、人手不足への対応が望まれている状況とも言い換えられる。

<雇用環境>

ビルメンメンテナンス業務での悩み事として上位に挙げた項目は、最も高かったのは「現場従業員が集まりにくい」84.2%、次いで「現場従業員の若返りが図りにくい」69.0%、「賃金上昇が経営を圧迫している」56.1%と続いており、雇用面での悩みが大きいことが裏付けられた。平成 26 年度以降の比較でみると、近年、特に「賃金上昇が経営を圧迫している」の割合が増加している点が特徴となっている（図表 3-1-4-6・p56）。

人手不足が慢性化し、現場従業員が集まりにくい状況が想定され、高齢者採用を促進することで凌いでいるものの、賃金も上昇せざるを得ない状況となっている。

しかしながら、当業界に限らず人材確保が難しい状況のなかで、若手従業員を確保することは至難の業といわざるを得ない。

そのために、①高齢従業員の戦力化施策、②現従業員の定着施策、③若手従業員拡大施策のように、現状に即した施策を複数推進することが有効であると考えられる。

例えば③では、比較的大規模な個々の会員企業と協会が連携を図り、それらの企業が若者から支持される姿に変化を促すなども有効な施策の 1 つと考えられるのではないかな。

1 社当たりの従業員数合計の平均は、369.9 人となっており、前回結果の 352.5 人、前々回結果の 344.9 人と比べて増加傾向を示す結果となった（図表 3-1-1-4・p44）。

特に常勤従業員の増加が顕著であり、平均で 150.0 人（前回結果は 120.8 人）となっており、非正規雇用者の正規雇用への転換も進んでいることが推測される（図表 3-1-1-4・p44）。

非正規雇用者の正規雇用への転換や、新規採用時の条件として常勤雇用を掲げないと求人がうまくいかないのではないだろうか。

パートタイマーの週間労働時間別では、若干ではあるものの、週 20 時間未満の割合が増え、週 30 時間以上の割合が減少しており、労働環境が逼迫する中でも、昨今の働き方改革への対応を進めている実情が浮き彫りとなっている（図表 3-1-1-8・p48）。

一昔前であれば従業員の労働負荷を高めることで需要増に対応できた（していた）ものの、昨今の働き方改革が叫ばれる環境のなかにおいて、そのような対応は困難になっており、一層会員企業の舵取りが難しくなっている状況が想像される。

常勤従業員の内訳では特に高齢者の割合が高まっており、60 歳以上の割合は全体平均で 36.7%を占めており、前回結果 31.8%と比較して約 5 ポイント程度拡大傾向を示している（図表 3-1-2-1・p49）。

人手不足が慢性化するなか、特に地方においては若手従業員の確保を断念して、高齢者の雇用をより一層促進することで打開策としている状況も想像される。

従業員の過不足状況については、不足＋やや不足という回答の割合は、常勤従業員で、本社 78.2%、支社・営業所 72.7%となっており、前回調査と同様に高い割合となっている（図表 3-1-4-1・p51）。この割合はパートタイマーで一層顕著であり、本社 85.7%、支社・営業所 84.9%となっている（図表 3-1-4-2・p52）。

募集環境についても同様であり、著しく募集しにくい＋やや募集しにくいという回答の割合は、本社 82.3%、支社・営業所 74.8%となっている（図表 3-1-4-3・p53）。この傾向は平成 26 年度以降の時系列比較においても同様の傾向となっている（図表 3-1-4-4・p54）。

ベースアップを実施済みとした割合は45.3%と前回の45.4%と同様の傾向となっているが（図表 3-2-2-1・p59）、その際のベースアップ率については、今回の平均は2.6%となり、昨年の2.3%を上回る結果となっている（図表 3-2-2-2・p60）。これを平成26年度以降で比較をすると、平成27年度と同率で最も高い割合となっている（図表 3-2-2-3・p61）。

人手不足が慢性化するなかで、人材の定着を図るために一定程度のベアが必須となっている状況が想像される。近年の政府の政策的後押しや、市場経済全体の傾向による影響とも考えられる。

<官公庁入札>

契約改定率は官公庁で0.9%と昨年同様の結果となっている（図表 4-1-1-1・p65）。平成26年度以降の比較では昨年同様相対的には高い数値となっているものの、民間3.1%と比べると低い数値となっている。民間については昨年2.4%よりも更に改善を示しており、平成26年度以降で最も高い数値となっている（図表 4-1-1-2・p66）。

市場の好況感を反映し、契約改定率も徐々にではあるものの改善を示している。

Ⅲ. 地区本部別傾向

＜北海道・東北＞

人手不足による経営への影響について、非常に感じている＋やや感じている、の割合が特に高いのは、北海道、東北の 2 地区であり、数年後の経営への影響についても同様の結果となっている（図表 5-2-2・p77、図表 5-2-5・p80）。

特に地方において人手不足による経営への影響が高い傾向があるなか、北海道・東北・近畿は特に高い傾向となっている。この傾向は当業界に限定されたことではないので、現在の市場環境を表している結果といえる状況にある。

平成 30 年度のビルメン業務売上高見通しでは、北海道 0.9%、東北 0.5%と全体平均 1.9%と比べて特に低くなっている（図表 6-1-5・p95）。その要因の 1 つとして推測されるのが、ビルメン業務の官公庁比率で、北海道 35.1%、東北 36.8%と、全体 25.9%と比較して官公庁比率が高いことがあげられる（図表 6-1-7・p96）。

地方では民需が少なく官需に頼らざるを得ない状況は以前から継続している。
特にこの傾向は北海道、東北で強くなっている（なお北海道については、偶然にも今回の調査期間中の 9 月初旬に北海道胆振東部地震が発生しているため、多少なりとも心理的にマイナスなイメージが加わった可能性は考えられる）。

ただし、その契約改定率については東北が 3.2%となっているのに対して、北海道では -0.1%となっており、東北については官公庁比率が高いものの、比較的良好な状況が保てていることが推測される（図表 4-1-1-1・p65）。

東北については官公庁における契約改定率が相対的に良好な水準となっている。
これは震災復興のための業務が発生している（会員企業がそれらの業務の受注を図っている）可能性も考えられる。

また、会社売り上げに占めるビルメン売上比率（ビルメン業務比率）をみると、北海道は 80.2%と最も高く、ビルメン業務が会社の経営に与える影響が最も大きくなっている。

東北は 70.2%となっており、全体平均 69.0%並みとなっており、この点では 2 地区での相違点になっている（図表 6-1-3・p93）。

東北については、先述した震災復興のための業務（何らかの異なる業務）が発生している可能性も考えられる。

常勤従業員の年代別分布をみると、両地区とも高齢者比率が高く、北海道 47.6%、東北 44.7%を占めるに至っている（図表 6-1-10・p98）。なお、東北については常勤従業員数が平均 216.8 人と、東京 298.2 人に次いで高いのが特徴的となっている（図表 6-1-9・p97）。

全国的な人手不足のなか、若手従業員の採用が難しくなっている状況が継続しているなかで、北海道・東北エリアでは、不本意ながらも若手採用を諦めて、近年、高齢者採用を強化している状況が考えられる。

東北では震災復興のために継続雇用者（1 年以上）に対する助成金制度が継続しており、東北で常勤労働者が多い点については、この制度が活用されている可能性も考えられる。

これら 2 地区について人手不足に伴って生じている具体的な課題についてみると、全体平均と比べて北海道では「人材採用に関するコストが増大している」「受注を見送るケースが発生している」「外部委託に伴う外注費が増大している」という割合が高くなっている。一方、東北では「人件費が増大している」「受注を見送るケースが発生している」等の割合が高くなっている（図表 5-2-8・p83）。

北海道は常勤従業員よりも、パートタイマーの拡充を優先しており、そのために採用コストが増加している。また、パートが補充できていない分については、外部委託で対応している状況。東北は実態として常勤労働者が増加しているため、人件費が増大している状況。

需要は旺盛であるため、残念ながら「受注見送り」で凌いでいる状況があるとも考えられる。

具体的に講じている人手不足対策としては、「賃金アップを図っている」「人材募集コストを拡大している」「外注や派遣人材を活用している」「受注調整をしている」「高齢者を活用している」「作業を見直し、業務効率化を進めている」等の割合が全体と比較して高いのが特徴となっている（図表 5-2-11・p86）。

協会への要望点としては、全体と比較してみると、両地区とも「会員の優位性（非会員との差別化）を支援する取り組み」「行政への政策提言（陳情、要望、その他政治的活動）」の割合が高い点が特徴となっている（図表 6-2-1・p99）。

北海道、東北ともにビルメン業務の官公庁比率が高いことが「行政への政策提言（陳情、要望、その他政治的活動）」の要望が強い要因の 1 つと考えられる。

＜東京、近畿＞

ビルメン業務売上の平均額については、東京が約 37.6 億円と圧倒的に高く、次いで近畿が 12.8 億円となっている（図表 6-1-2・p93）。

地方部と異なり都市部では大規模企業が多いため、東京、近畿は相対的に売上規模が大きくなっている。

平成 30 年度のビルメン業務売上高見通しでは、東京 2.3%、近畿 4.1%と全体平均 1.9%に比べて高くなっている（図表 6-1-5・p95）。

会社全体の営業利益率は近畿 4.0%となっており、全体 3.5%と比べても高くなっている（図表 6-1-6・p96）。

人手不足による数年後の経営への影響については、全体 90.7%と比較して、東京は 85.3%と低く、近畿は 90.8%と大きな差異はみられない（図表 5-2-5・p80）。

都市部では大規模企業が多いこと、民需が旺盛であることから、あくまで比較的、相対的な感覚として、経営への影響が小さく感じられるのではないかと。

経営が安定していることもあり、協会への要望点としては、他地区と比べると、「ビルメンメンテナンスビジネスのさらなる成長に資する仕組み作りへの取り組み」（近畿でトップ、東京で 3 位）、「業界の品質・技術レベルの維持向上の為の取り組み（人材育成・技術証明等）」（東京で 2 位）等が高くなっているのが特徴的である（図表 6-2-1・p99）。

直近の経営状況は比較的安定していると仮定すれば、協会に対しては、喫緊の課題への対策ではなく、中長期的なテーマに対して対応を求める割合が高くなっている。

＜関東甲信越、中部北陸＞

ビルメン業務売上の平均額については、関東甲信越、中部北陸は 10 億強程度 (図表 6-1-2・p93)、常勤従業員 1 人当たりビルメン売上では約 1,000 万円と同程度の水準となっている (図表 6-1-4・p94)。

会社全体の営業利益を常勤従業員数で除した 1 人当たり利益の平均でも約 60 万円と同程度となっている (図表 6-1-8・p97)。これは東京の約 50 万円を上回る水準となっている。

関東甲信越、中部北陸については売上高規模で東京との差異がみられるが、スペースコスト、人件費等コストが下回るため、営業利益ベースで東京を上回っている。

平成 30 年度のビルメン業務見通しは関東甲信越 2.2%、中部北陸 1.5%と安定的な水準となっている (図表 6-1-5・p95)。

経営が比較的安定している要因を推測すると、北海道・東北・四国等遠隔エリアほど商圈が小さくないことと、東京、近畿エリアほど、競争が過熱していないこと、などが考えられる。

人手不足による経営への影響については、全体 87.6%と比較して、関東甲信越 85.7%、中部北陸 87.6%と差異はみられない (図表 5-2-2・p77)。

上記要因から、人材確保面でも相対的に切迫度が高くないのではないかと。

これら 2 地区について人手不足に伴って生じている具体的な課題についてみると、全体平均と比べて関東甲信越では「人材採用に関するコストが増大している」「人件費が増大している」という割合が高くなっている。一方、中部北陸では全体を大きく上回る項目は発生していない (図表 5-2-8・p83)。

関東甲信越では、人材採用コスト・人件費の増大はあるが、人手不足による経営への影響度が相対的に高くはないと感じられている。(事業に必要な人材が確保できているという事なのだろうか?)

従って、具体的に講じている人手不足対策としては、関東甲信越で「人材募集コストを拡大している」が全体よりも高くなっており、中部北陸では全体を大きく上回る項目は発生していない (図表 5-2-11・p86)。

相対的には経営が安定していることもあり、協会への要望点としては、全体の傾向と同様で、「業界イメージアップ（社会的認知向上）」が最も高く、次いで「会員の優位性（非会員との差別化）」を推進してほしいという結果となっている（図表 6-2-1・p99）。

当面の経営環境は相対的に安定していると仮定すれば、協会に対しては、中長期的な視点での施策実行への要望が強いと考えられる。

<中国>

ビルメン業務売上の平均額については 5 億円程度で、四国に次いで低くなっており（図表 6-1-2・p93）、また平成 30 年度の業務見通しは▲0.5%と唯一のマイナス見込みとなっている（図表 6-1-5・p95）。

中国地方については、調査期間が「平成 30 年 7 月豪雨」の被害を被った直後であったため、少なからず影響が出ている可能性がある。年度見通しがマイナス見込みとなっているのは、それが要因の 1 つではないだろうか。

ただし、会社売り上げに占めるビルメン売上比率（ビルメン業務比率）については、40.5%と最も低くなっている（図表 6-1-3・p93）。

そのためか、人手不足による経営への影響について、非常に感じている＋感じている、の割合は、85.1%と低く（図表 5-2-2・p77）、数年後の影響についても同様に 85.1%と最も低くなっている（図表 5-2-5・p80）。

中国地方では、今後の成長予測（ニーズの高まり）が比較的低い傾向が現れているため、結果的に人材不足に対する危機感が相対的に低くなっていると考えられる。

協会への要望点としては、全体の傾向と同様「業界イメージアップ（社会的認知向上）」が最も高く、次いで「会員の優位性（非会員との差別化）」を推進してほしいという結果となっている（図表 6-2-1・p99）。

<四国>

人手不足による経営への影響については、非常に感じている＋感じている、の割合が83.7%と東京に次いで低くなっている（図表 5-2-2・p77）。

比較的小規模事業者が多いのが特徴であり、相対的には人手不足の意識が高くないため、直近での経営への影響も高く受け止められていないとも考えられる。

従業員の過不足状況については、不足＋やや不足という回答の割合は、パートタイマーで79.1%と最も低く、常勤従業員も74.4%と低い水準となっている（図表 5-1-3・p70、図表 5-1-1・p68）。

全社売上に占めるビルメン売上比率（ビルメン業務比率）については、78.2%と北海道に次いで高く（図表 6-1-3・p93）、ビルメン業務の官公庁比率も、30.8%と東北、北海道に次いで高いのが特徴となっている（図表 6-1-7・p96）。

民需が獲得しづらい地方経済圏の典型として、北海道・東北と類似状況が見られる。

そのためか、数年後の影響人手不足による経営への影響については93.0%と高い水準となっている（図表 5-2-5・p80）。

直近での経営への影響が高くないが、数年後では高くなっている。

その要因として、ビルメン以外の業務比率が少なく、ビルメン業務が官需に支えられる部分が大きいため先が見通せないとも言えるのではないかな。

また、小規模企業が多いということは、中期的には、事業継承の課題もあって、不安度が高まっている可能性も考えられる。

協会への要望点としては、「業界のイメージアップ（社会的認知向上）」と「会員の優位性（非会員との差別化）を支援する取り組み」が同率でトップとなっている（図表 6-2-1・p99）。

<九州>

平成 30 年度のビルメン業務見通しは 2.7%と近畿に次いで高い水準となっている（図表 6-1-5・p95）。

人手不足による経営への影響については、非常に感じている＋感じている、の割合が 89.0%と東北、北海道に次いで高くなっている（図表 5-2-2・p77）。

概ね地方において経営への影響が高い傾向があるなかで、北海道・東北・九州は特に高い傾向となっている。しかし、この傾向は当業界に限定されたことではないので、現在の市場環境を表している結果ともいえる。

従業員の過不足状況については、不足＋やや不足という回答の割合は、常勤従業員で 85.5%と最も高くなっており（図表 5-1-1・p68）、パートタイマーについても 87.3%と北海道、中国、東北に次いで高く、人手不足感は相対的に高くなっている（図表 5-1-3・p70）。

人手不足に伴って生じている具体的な課題についてみると、全体平均と比べて「人件費が増大している」の割合が高くなっている（図表 5-2-8・p83）。

採用に当たって行っている工夫としては、「主婦の採用促進」43.4%が全体比べて高くなっている（図表 5-2-14・p89）。

エリア別の共稼ぎ夫婦の比率（総務省「就業構造基本調査」）でみると、九州は中部北陸に次いで中国地方等と同様に高くなっている。すなわち、大都市部に比べると主婦の就業が一般化しているとも言えるので、人手不足対策の上位に「主婦の採用促進」があがっているのではないだろうか。

協会への要望点としては、「行政への政策提言（陳情、要望、その他政治的活動）」が最も高く、また、「ビルメンメンテナンス顧客に対する協会の影響力を高める取り組み（相談窓口の開設など）」の回答割合が高い点が特徴的となっている（図表 6-2-1・p99）。

IV. 全国協会の施策検討について

本調査結果から全国協会の施策検討にあたり考慮すべき点を、各施策について以下のとおり整理した（「質問 21 次のうち、公益社団法人全国ビルメンテナンス協会に推進してほしい事業全てに○印をつけて下さい」の分析結果となる）。

第1位 45.6%

業界のイメージアップ（社会的認知向上）

＜現行の協会事業、施策として考えられるもの＞

「ビルメンこども絵画コンクール」「社会貢献事業助成」

＜回答会員の属性＞

- パートタイマーの不足感が大きい
- 会社売上が大きい
- 月商規模が大きい
- 今年度見通しが厳しい

→ 比較的規模の大きい会社によるニーズ。

民間企業ではできない業界全体としての取り組みを協会に期待していると読み取れる。回答属性「人手不足」から推測すると、人が集まるような業界イメージを作り上げることが期待している可能性がある。

第2位 40.8%

会員の優位性（非会員との差別化）を支援する取り組み

＜現行の協会事業、施策として考えられるもの＞

「各種保険の加入勧奨」「人材不足対策に資する情報の提供」

「外国人技能実習生活用促進」「BM 経営情報の発信」

＜回答会員の属性＞

- （とくに特徴はみられない）

→ 回答会員の属性に際だった特徴は見られない。すなわち、全ての会員におしなべて求められているニーズである。その理由として、明確に会員と非会員を差別化した協会施策が現実的に存在しないことが考えられる。公益法人としての公益性を担保しつつ、会費の対価として「会員メリット」が実現できる施策が求められている。

第3位 39.8%

行政への政策提言（陳情、要望、その他政治的活動）

＜現行の協会事業、施策として考えられるもの＞

「契約方式に関する研究」「適正な発注事務の普及」

「地方自治体の入札制度の運用改善」

＜回答会員の属性＞

- 建築物衛生法の第8号を受けている
- 院内清掃サービスマーク認定を受けている
- 常勤従業員の不足感が大きい
- パートタイマー従業員の不足感が大きい
- 人手不足による課題として「人件費が増大している」
- 今年度見通しが厳しい
- 官公庁比率が高い
- 賃金上昇が経営を圧迫している

→事業登録や認定を受けている会員の属性から、企業としてそれに対する投資を回収するための働きかけを協会に求めていることが推測される。特に「官公庁比率が高い」会員が求めていることから、直接的に発注者としての官公庁への働きかけを求めていることが推察できる。また、人材不足に悩む会員が求めていることから、これに対する法律制度などの政策実現への陳情活動を協会に求めていることが推測できる。

第4位 37.2%

ビルメンテナンスビジネスのさらなる成長に資する仕組み作りへの取り組み

＜現行の協会事業、施策として考えられるもの＞

「ビルメンテナンス・サービスの新しい仕組みの開発・推進」

＜回答会員の属性＞

- 常勤従業員規模が大きい
- パート従業員規模が大きい
- 会社売上が大きい
- 月商規模が大きい

→「業界のイメージアップ」と同様、回答属性から比較的規模の大きい会社によるニーズと考えられる。業界全体の将来性を協会として提示することが求められていると推測。

第5位 36.0%

業界の品質・技術レベルの維持向上の為の取り組み（人材育成・技術証明等）
＜現行の協会事業、施策として考えられるもの＞
技能検定含む各種講習資格事業

＜回答会員の属性＞

- 建築物衛生法の第8号を受けている
- 警備業法に基づく1号警備（施設）認定を受けている
- 院内サービスマーク認定を受けている
- 常勤従業員規模が大きい
- パート従業員規模が大きい
- 常勤従業員の不足感が大きい
- 従業員全体の不足感が大きい
- 人手不足による経営の影響を感じている
- 人手不足対策として高齢者を活用している
- 採用に当たり資格取得支援を行っている
- 会社売上が大きい
- 月商規模が大きい
- 専門技術者の確保が難しい・教育のための時間を割くのが難しい

→法人としての事業登録や認定制度、従業員への資格取得支援を重視している会員が回答の属性として対象となっている。協会の資格講習事業推進継続へのニーズとして考えられるが、投資に見合う効果を提示するよう協会に求めていることが推測できる。

会員企業が協会に推進してほしいと考えている事業は、すなわち会員企業が協会に納付する「会費」の対価として何を得たいと望んでいるかと言い換えられる。

回答結果によれば、全ての会員に共通して高かったのが「非会員との差別化」であることから、目に見える形で「会員メリット」を会員に提示できる施策が、協会に求められていることが推察できる。

既存の会員にとって、最低でも全国協会の会費が月1万円、年間で12万円の会費を支払い続けるかどうかというのは、1つの「経営判断」であり、スタッフ募集にかかる経費や人材育成（資格取得支援）、事業登録制度やサービスマークの認定を受けるためのコストと同じように、会費納付という投資に対する便益を望んでいる。

さらに、特に比較的大規模の会員のニーズとしては、個別の企業の経営努力では実現ができない「業界PR」や「業界の将来展望（再定義）」といった取り組みを、協会施策として期待していることが調査結果から推察できた。

調査実施要領

＜調査実施要領＞

1. 調査の目的等

本調査は、ビルメンテナンス業界の実態と現況、および今後の動向などを把握することを目的として、毎年調査されているものであり、今回で第 49 回目にあたる。

分析に際しては、地区本部別、月商規模別の集計結果を重視している。

必要なものについては、時系列比較を行っている。

2. 調査対象

2018 年 8 月時点の、ビルメンテナンス協会の会員企業全国 2,789 社（うち本社 2,443、支社・営業所 346）を対象とした。

調査にあたって、本社と支社・営業所は、事業所が本社または支社のいずれにあたるか確認する設問（質問 1）を設けた上で共通の質問票とした。

3. 調査方法

質問紙法による郵送調査、およびインターネット調査

4. 調査期間

2018 年 9 月 1 日～10 月 19 日

5. 調査内容改定について

会員の皆様にこれまで以上に有益なデータをご提供し、会員の皆様にお役立ていただくことを目的に、本年度調査（第 49 回）より、内容の大幅改定を実施した。

詳細は下記のとおりである。

1) インターネット調査の開始

会員の回答の便宜に資するため、今年度より新たにインターネット調査を開始した。

後述のとおり 2 割強（回収 1,061 サンプルうち 223 サンプル）はインターネット調査にて回答され、一定のニーズへ対応することができた。

併せて回収サンプルにおける有効サンプル率が向上（第 48 回 89%→第 49 回 98%）し、会員の回答をより有効に調査に反映することが可能となった。

2) 調査票設問ボリュームの削減

会員の回答負担を削減するため、調査票全体を今回改めて見直した。

調査票の数値記入項目の削減、回答負担の高い質問の削減、記入しやすいレイアウトへの変更などを行い、データの継続性や有用性にも一定の配慮をしつつ設問ボリュームの削減を行った。

3) より有益なアウトプットを提供するためのとりまとめ変更

加盟会員に有益なアウトプットを提供するため、本年度調査においては、下記のような注力テーマとして業界喫緊の課題である「人手不足対策」をトピックスとして新たに設定し、必要な質問を質問票に追加した。

質問6 あなたの会社（支社または営業所の方は事業所）では「人手不足」に伴って、これまでと比べて、具体的にどのような課題が生じていますか？（いくつでも○印可）

質問7 あなたの会社（支社または営業所の方は事業所）では「人手不足」対策として、具体的にどのような対策を講じていますか？（いくつでも○印可）

質問8 「人手不足」が言われる中で、あなたの会社（支社または営業所の方は事業所）では、現場業務に従事する従業員に対して、特にどのようなことを気遣っていますか？（いくつでも○印可）

質問9 「人手不足」が言われる中で、あなたの会社（支社または営業所の方は事業所）では、採用に当たってどのような工夫をしていますか？（いくつでも○印可）

4) 読みやすさ等への配慮

報告書の読みやすさについて可能な配慮を行うため、フォントサイズを変更・統一した。

変更にあたっては、「厚生労働白書」本文採用フォントサイズ（11ポイント）や、総務省「電子公文書の文書型定義『DTD』」の定義に規定されたフォントサイズ（10.5ポイント）を参考に本文 10.5ポイント（キャプション 10ポイント）に統一した。

5) 留意点

本年度調査（第49回）では先述のとおり、内容の大幅改定を行い、設問ボリュームの削減に伴う質問票の大幅改定、調査手法の拡充を行ったため、時系列の比較（連続性）には留意が必要となるが、比較可能な設問については、可能な限り時系列の分析を行った。

また、先述のとおり、調査方法が変更になった（インターネット調査を追加）こと等を踏まえ、調査実施機関から会員への回答協力の働きかけは行っていない。

第 1 章

〈集計ルールについて〉 ※第 2 章以降も同

回収したアンケート票については、内容の確認を行い回答内容に矛盾のあるものについては、有効回答票から除外した。

有効回答票には地域が不明なもの、月商規模が不明なもの等を含んでいる。したがって、報告書に記載された地区本部別、月商規模別等の合計値は全体と一致していない。

有効回答票でも設問によっては、「無回答」が含まれている。これについては設問ごとに「不明」欄を設け、「全体」の数値は有効回答票数で統一することとした。

〈合計値の矛盾について〉 ※第 2 章以降も同

実際の数値（％や人数、金額等）は小数点第 2 位以下の数値まで作成しているが、図表上の表記は小数点第 2 位を四捨五入し、小数点第 1 位までとした。そのため、小数点の関係で表示されている図表上の数値の合計が一致しない場合がある。

第1章 回答企業の基本属性

1. 回収状況

ビルメンテナンス協会加盟会員全国 2,789 事業所（うち本社 2,443、支社・営業所 346）を対象とした今回調査の回収率の全国平均は、本社が 37.7%、支社・営業所が 40.5%と、前回調査と比べて、本社、支社・営業所とも値が下降した。

従来と同様クロス集計として設定される項目（本社、支社・営業所とも「所在地」、「総売上とビルメン業務売上」）について不備な回答となっているものを、集計対象から除外したため、有効回答率は、本社 37.0%（905 票）、支社・営業所 40.2%（139 票）であった（図表 1-1-1）。

地区本部別に本社で回収率が高かった地区は、東北（57.6%）、九州（49.2%）、四国（47.4%）、などであった（図表 1-1-2）。

また、支社・営業所で回収率が高かった地区は、四国（75.0%）、東北（61.3%）、東京（50.0%）、などであった（図表 1-1-3）。

図表 1-1-4 は、これらの回収状況を都道府県別にまとめたものである。第 46 回の調査から、調査票に添付したはがきの回収率に関しても集計することとなった。

第 47 回の調査から、回収率のランキングについて、2つの方法で表した。

第一は、回収率の高い順に並べたランキングである。本社でみると、鹿児島県（97.6%）、岩手県（80.0%）、徳島（73.7%）、山口県（66.7%）、などの順で地区協会の回収率が高い結果となった（図表 1-1-5）。

第二は、回収率の改善幅が高い順に並べたランキングである。本社でみると、愛知（7.0%）、静岡県（6.1%）、徳島（5.3%）、京都（3.4%）、などの順で地区協会の回収率改善幅が高い結果となった（図表 1-1-6）。

図表 1-1-1 回収状況

	設定サンプル数	回収数	回収率 (%)	有効回答数	有効回答率 (%)
本社	2,443	921	37.7%	905	37.0%
支社・営業所	346	140	40.5%	139	40.2%
合計	2,789	1,061	38.0%	1,044	37.4%

（注 1）「有効回答数」は、「平成 29 年度の総売上」と「平成 29 年度のビルメン売上」に 0 を超える値があり、かつ前者が後者以上。その他、疑問点については、適宜データクリーニングを行った。

（注 2）「回収数」は、10 月 19 日までに回収した調査票をカウントした。

（注 3）「回収率 (%)」= 「回収数」÷ 「設定サンプル数」×100

（注 4）「有効回答率 (%)」= 「有効回答数」÷ 「設定サンプル数」×100

図表 1-1-2 地区本部別回収率の分布（本社）

左列：事業所数 右列：割合（％）

地区	全国		北海道		東北		東京		関東甲信越	
会員事業数 （設定サンプル数）	2,443	100.0%	140	5.7%	118	4.8%	483	19.8%	438	17.9%
回収数 （調査協力事業所）	921	100.0%	62	6.7%	68	7.4%	131	14.2%	140	15.2%
回収率	37.7%		44.3%		57.6%		27.1%		32.0%	

地区	中部北陸		近畿		中国		四国		九州		不明	
会員事業数 （設定サンプル数）	295	12.1%	362	14.8%	154	6.3%	95	3.9%	358	14.7%	0	0.0%
回収数 （調査協力事業所）	131	14.2%	90	9.8%	67	7.3%	45	4.9%	176	19.1%	11	1.2%
回収率	44.4%		24.9%		43.5%		47.4%		49.2%		—	

（注）回収した調査票のうち、都道府県に関する記入がないものを「不明」とする。

図表 1-1-3 地区本部別回収率の分布（支社・営業所）

左列：事業所数 右列：割合（％）

地区	全国		北海道		東北		東京		関東甲信越	
会員事業数 （設定サンプル数）	346	100.0%	15	4.3%	31	9.0%	18	5.2%	100	28.9%
回収数 （調査協力事業所）	140	100.0%	4	2.9%	19	13.6%	9	6.4%	35	25.0%
回収率	40.5%		26.7%		61.3%		50.0%		35.0%	

地区	中部北陸		近畿		中国		四国		九州		不明	
会員事業数 （設定サンプル数）	54	15.6%	61	17.6%	25	7.2%	8	2.3%	34	9.8%	0	0.0%
回収数 （調査協力事業所）	26	18.6%	17	12.1%	10	7.1%	6	4.3%	13	9.3%	1	0.7%
回収率	48.1%		27.9%		40.0%		75.0%		38.2%		—	

（注）回収した調査票のうち、都道府県に関する記入がないものを「不明」とする。

図表 1-1-4 都道府県別回収率の分布（本社、支社・営業所）

協会名	本社							支社・営業所						
	会員事業所数 （設定サンプル数）	調査票回収数 （調査協力事業所数）	回収率 （％）	有効回答数	有効回答率	はがき回収数	はがき回収率 （％）	会員事業所数 （設定サンプル数）	調査票回収数 （調査協力事業所数）	回収率 （％）	有効回答数	有効回答率	はがき回収数	はがき回収率 （％）
北海道	140	62	44.3%	62	44.3%	64	45.7%	15	4	26.7%	4	26.7%	5	33.3%
青森県	17	9	52.9%	8	47.1%	9	52.9%	0	0	—	0	—	0	—
宮城県	32	18	56.3%	17	53.1%	16	50.0%	12	6	50.0%	6	50.0%	5	41.7%
岩手県	20	16	80.0%	16	80.0%	16	80.0%	5	4	80.0%	4	80.0%	3	60.0%
福島県	18	9	50.0%	9	50.0%	9	50.0%	6	3	50.0%	3	50.0%	2	33.3%
山形県	12	6	50.0%	5	41.7%	6	50.0%	3	3	100.0%	3	100.0%	2	66.7%
秋田県	19	10	52.6%	9	47.4%	9	47.4%	5	3	60.0%	3	60.0%	3	60.0%
東京	483	131	27.1%	129	26.7%	123	25.5%	18	9	50.0%	9	50.0%	4	22.2%
神奈川県	134	46	34.3%	46	34.3%	46	34.3%	12	3	25.0%	3	25.0%	1	8.3%
新潟県	28	14	50.0%	14	50.0%	14	50.0%	5	5	100.0%	5	100.0%	2	40.0%
長野県	15	8	53.3%	8	53.3%	8	53.3%	5	3	60.0%	3	60.0%	3	60.0%
埼玉県	60	17	28.3%	17	28.3%	12	20.0%	14	3	21.4%	3	21.4%	1	7.1%
山梨県	7	4	57.1%	4	57.1%	4	57.1%	1	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%
茨城県	41	9	22.0%	9	22.0%	9	22.0%	27	7	25.9%	7	25.9%	7	25.9%
栃木県	35	11	31.4%	11	31.4%	10	28.6%	8	3	37.5%	3	37.5%	3	37.5%
千葉県	92	20	21.7%	20	21.7%	19	20.7%	23	9	39.1%	9	39.1%	9	39.1%
群馬県	26	11	42.3%	11	42.3%	7	26.9%	5	1	20.0%	1	20.0%	1	20.0%
静岡県	43	19	44.2%	18	41.9%	16	37.2%	9	4	44.4%	4	44.4%	3	33.3%
愛知	106	54	50.9%	54	50.9%	47	44.3%	25	10	40.0%	10	40.0%	8	32.0%
富山県	33	14	42.4%	14	42.4%	16	48.5%	2	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
石川県	32	14	43.8%	13	40.6%	15	46.9%	4	4	100.0%	4	100.0%	2	50.0%
福井県	23	12	52.2%	12	52.2%	13	56.5%	5	3	60.0%	3	60.0%	2	40.0%
岐阜県	38	11	28.9%	11	28.9%	13	34.2%	3	3	100.0%	3	100.0%	2	66.7%
三重県	20	7	35.0%	7	35.0%	9	45.0%	6	2	33.3%	2	33.3%	1	16.7%
京都	44	13	29.5%	13	29.5%	11	25.0%	9	1	11.1%	1	11.1%	1	11.1%
大阪	191	40	20.9%	39	20.4%	42	22.0%	33	9	27.3%	9	27.3%	9	27.3%
兵庫	75	23	30.7%	22	29.3%	23	30.7%	11	3	27.3%	3	27.3%	3	27.3%
滋賀	28	9	32.1%	9	32.1%	10	35.7%	5	3	60.0%	2	40.0%	3	60.0%
奈良県	14	2	14.3%	1	7.1%	2	14.3%	3	1	33.3%	1	33.3%	1	33.3%
和歌山県	10	3	30.0%	3	30.0%	1	10.0%	0	0	—	0	—	0	—
鳥取県	20	5	25.0%	5	25.0%	5	25.0%	3	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%
島根	17	10	58.8%	10	58.8%	12	70.6%	4	3	75.0%	3	75.0%	2	50.0%
岡山	40	14	35.0%	14	35.0%	14	35.0%	4	2	50.0%	2	50.0%	2	50.0%
広島	56	24	42.9%	24	42.9%	24	42.9%	10	3	30.0%	3	30.0%	3	30.0%
山口県	21	14	66.7%	14	66.7%	11	52.4%	4	1	25.0%	1	25.0%	1	25.0%
香川	21	9	42.9%	9	42.9%	9	42.9%	2	2	100.0%	2	100.0%	0	0.0%
愛媛	33	16	48.5%	16	48.5%	14	42.4%	4	2	50.0%	2	50.0%	2	50.0%
徳島	19	14	73.7%	14	73.7%	15	78.9%	1	1	100.0%	1	100.0%	0	0.0%
高知	22	6	27.3%	4	18.2%	6	27.3%	1	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%
福岡県	132	58	43.9%	56	42.4%	60	45.5%	12	5	41.7%	5	41.7%	4	33.3%
長崎県	30	10	33.3%	10	33.3%	10	33.3%	3	1	33.3%	1	33.3%	1	33.3%
熊本県	26	14	53.8%	14	53.8%	12	46.2%	7	2	28.6%	2	28.6%	2	28.6%
大分県	43	14	32.6%	14	32.6%	14	32.6%	5	2	40.0%	2	40.0%	1	20.0%
宮崎県	26	11	42.3%	10	38.5%	8	30.8%	3	1	33.3%	1	33.3%	2	66.7%
鹿児島県	41	40	97.6%	40	97.6%	40	97.6%	2	2	100.0%	2	100.0%	2	100.0%
佐賀県	27	12	44.4%	12	44.4%	11	40.7%	1	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
沖縄県	33	17	51.5%	17	51.5%	17	51.5%	1	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不明	—	11	—	11	—	—	—	—	1	—	1	—	0	—

※「はがき回収」とは、会員企業に送付した調査票等に同梱した「はがき」の回収。調査票の回収状況を全国協会が把握するため、調査票の記入・返送、またはインターネット回答を行った会員企業に、この「はがき」の投函をお願いしている（以下の図表についても同）。

図表 1-1-5 都道府県別収率ランキング（本社、支社・営業所）

順位	協会名	本社		
		会員事業 所数（設 定サンプル 数）	調査票回 収数（調 査協力事 業所数）	回収率 （%）
1	鹿児島県	41	40	97.6%
2	岩手県	20	16	80.0%
3	徳島	19	14	73.7%
4	山口県	21	14	66.7%
5	島根	17	10	58.8%
6	山梨県	7	4	57.1%
7	宮城県	32	18	56.3%
8	熊本県	26	14	53.8%
9	長野県	15	8	53.3%
10	青森県	17	9	52.9%
11	秋田県	19	10	52.6%
12	福井県	23	12	52.2%
13	沖縄県	33	17	51.5%
14	愛知	106	54	50.9%
15	新潟県	28	14	50.0%
16	福島県	18	9	50.0%
17	山形県	12	6	50.0%
18	愛媛	33	16	48.5%
19	佐賀県	27	12	44.4%
20	北海道	140	62	44.3%
21	静岡県	43	19	44.2%
22	福岡県	132	58	43.9%
23	石川県	32	14	43.8%
24	広島	56	24	42.9%
25	香川	21	9	42.9%
26	富山県	33	14	42.4%
27	群馬県	26	11	42.3%
27	宮崎県	26	11	42.3%
29	岡山	40	14	35.0%
30	三重県	20	7	35.0%
31	神奈川県	134	46	34.3%
32	長崎県	30	10	33.3%
33	大分県	43	14	32.6%
34	滋賀	28	9	32.1%
35	栃木県	35	11	31.4%
36	兵庫	75	23	30.7%
37	和歌山県	10	3	30.0%
38	京都	44	13	29.5%
39	岐阜県	38	11	28.9%
40	埼玉県	60	17	28.3%
41	高知	22	6	27.3%
42	東京	483	131	27.1%
43	鳥取県	20	5	25.0%
44	茨城県	41	9	22.0%
45	千葉県	92	20	21.7%
46	大阪	191	40	20.9%
47	奈良県	14	2	14.3%
	不明	—	11	—

順位	協会名	支社・営業所		
		会員事業 所数（設 定サンプル 数）	調査票回 収数（調 査協力事 業所数）	回収率 （%）
1	新潟県	5	5	100.0%
2	石川県	4	4	100.0%
3	岐阜県	3	3	100.0%
3	山形県	3	3	100.0%
5	香川	2	2	100.0%
5	鹿児島県	2	2	100.0%
7	山梨県	1	1	100.0%
7	徳島	1	1	100.0%
7	高知	1	1	100.0%
10	岩手県	5	4	80.0%
11	島根	4	3	75.0%
12	秋田県	5	3	60.0%
12	長野県	5	3	60.0%
12	福井県	5	3	60.0%
12	滋賀	5	3	60.0%
16	東京	18	9	50.0%
17	宮城県	12	6	50.0%
18	福島県	6	3	50.0%
19	岡山	4	2	50.0%
19	愛媛	4	2	50.0%
21	静岡県	9	4	44.4%
22	福岡県	12	5	41.7%
23	愛知	25	10	40.0%
24	大分県	5	2	40.0%
25	千葉県	23	9	39.1%
26	栃木県	8	3	37.5%
27	三重県	6	2	33.3%
28	奈良県	3	1	33.3%
28	鳥取県	3	1	33.3%
28	長崎県	3	1	33.3%
28	宮崎県	3	1	33.3%
32	広島	10	3	30.0%
33	熊本県	7	2	28.6%
34	大阪	33	9	27.3%
35	兵庫	11	3	27.3%
36	北海道	15	4	26.7%
37	茨城県	27	7	25.9%
38	神奈川県	12	3	25.0%
39	山口県	4	1	25.0%
40	埼玉県	14	3	21.4%
41	群馬県	5	1	20.0%
42	京都	9	1	11.1%
43	富山県	2	0	0.0%
43	佐賀県	1	0	0.0%
43	沖縄県	1	0	0.0%
46	青森県	0	0	—
46	和歌山県	0	0	—
	不明	—	1	—

図表 1-1-6 都道府県別回収率の昨年度との差（本社、支社・営業所）

順位	協会名	本社				
		会員事業 所数（設 定サンプ ル数）	調査票回 収数（調 査協力事 業所数）	回収率 （％）	昨年度回 収率 （％）	回収率の昨 年度との差 （％）
1	愛知	106	54	50.9%	43.9%	7.0%
2	静岡県	43	19	44.2%	38.1%	6.1%
3	徳島	19	14	73.7%	68.4%	5.3%
4	京都	44	13	29.5%	26.1%	3.4%
5	栃木県	35	11	31.4%	28.6%	2.8%
6	茨城県	41	9	22.0%	22.5%	-0.5%
7	高知	22	6	27.3%	28.6%	-1.3%
8	埼玉県	60	17	28.3%	29.8%	-1.5%
9	富山県	33	14	42.4%	44.1%	-1.7%
10	鹿児島県	41	40	97.6%	100.0%	-2.4%
11	東京	483	131	27.1%	30.8%	-3.7%
12	宮城県	32	18	56.3%	60.6%	-4.4%
13	山口県	21	14	66.7%	71.4%	-4.7%
14	大阪	191	40	20.9%	26.4%	-5.5%
15	奈良県	14	2	14.3%	21.4%	-7.1%
16	宮崎県	26	11	42.3%	50.0%	-7.7%
17	北海道	140	62	44.3%	52.2%	-7.9%
18	兵庫	75	23	30.7%	38.6%	-7.9%
19	神奈川県	134	46	34.3%	42.7%	-8.4%
20	愛媛	33	16	48.5%	57.6%	-9.1%
21	長崎県	30	10	33.3%	43.8%	-10.5%
22	広島	56	24	42.9%	54.5%	-11.6%
23	石川県	32	14	43.8%	56.3%	-12.6%
24	千葉県	92	20	21.7%	34.6%	-12.9%
25	岐阜県	38	11	28.9%	42.1%	-13.2%
26	福岡県	132	58	43.9%	57.3%	-13.4%
27	長野県	15	8	53.3%	66.7%	-13.4%
28	岩手県	20	16	80.0%	94.7%	-14.7%
29	佐賀県	27	12	44.4%	59.3%	-14.9%
30	大分県	43	14	32.6%	47.6%	-15.0%
31	滋賀	28	9	32.1%	48.1%	-16.0%
32	島根	17	10	58.8%	75.0%	-16.2%
33	福島県	18	9	50.0%	66.7%	-16.7%
34	青森県	17	9	52.9%	70.6%	-17.7%
35	群馬県	26	11	42.3%	61.5%	-19.2%
36	新潟県	28	14	50.0%	70.4%	-20.4%
37	三重県	20	7	35.0%	55.6%	-20.6%
38	鳥取県	20	5	25.0%	47.4%	-22.4%
39	香川	21	9	42.9%	66.7%	-23.8%
40	秋田県	19	10	52.6%	77.8%	-25.2%
41	和歌山県	10	3	30.0%	55.6%	-25.6%
42	岡山	40	14	35.0%	64.3%	-29.3%
43	熊本県	26	14	53.8%	86.2%	-32.4%
44	沖縄県	33	17	51.5%	87.9%	-36.4%
45	山形県	12	6	50.0%	91.7%	-41.7%
46	山梨県	7	4	57.1%	100.0%	-42.9%
47	福井県	23	12	52.2%	95.7%	-43.5%
	不明	—	11	—	—	—

順位	協会名	支社・営業所				
		会員事業 所数（設 定サンプ ル数）	調査票回 収数（調 査協力事 業所数）	回収率 （％）	昨年度回 収率 （％）	回収率の昨 年度との差 （％）
1	徳島	1	1	100.0%	0.0%	100.0%
1	高知	1	1	100.0%	0.0%	100.0%
3	岐阜県	3	3	100.0%	66.7%	33.3%
4	鹿児島県	2	2	100.0%	66.7%	33.3%
5	宮崎県	3	1	33.3%	0.0%	33.3%
6	東京	18	9	50.0%	20.0%	30.0%
7	新潟県	5	5	100.0%	83.3%	16.7%
8	宮城県	12	6	50.0%	33.3%	16.7%
9	岩手県	5	4	80.0%	66.7%	13.3%
10	千葉県	23	9	39.1%	37.5%	1.6%
11	山形県	3	3	100.0%	100.0%	0.0%
12	香川	2	2	100.0%	100.0%	0.0%
13	山梨県	1	1	100.0%	100.0%	0.0%
14	長野県	5	3	60.0%	60.0%	0.0%
15	福島県	6	3	50.0%	50.0%	0.0%
16	岡山	4	2	50.0%	50.0%	0.0%
17	静岡県	9	4	44.4%	44.4%	0.0%
18	栃木県	8	3	37.5%	37.5%	0.0%
19	鳥取県	3	1	33.3%	33.3%	0.0%
19	長崎県	3	1	33.3%	33.3%	0.0%
21	富山県	2	0	0.0%	0.0%	0.0%
21	沖縄県	1	0	0.0%	0.0%	0.0%
23	大阪	33	9	27.3%	29.0%	-1.7%
24	愛知	25	10	40.0%	50.0%	-10.0%
25	大分県	5	2	40.0%	50.0%	-10.0%
26	神奈川県	12	3	25.0%	38.5%	-13.5%
27	福岡県	12	5	41.7%	58.3%	-16.6%
28	福井県	5	3	60.0%	80.0%	-20.0%
29	北海道	15	4	26.7%	46.7%	-20.0%
30	京都	9	1	11.1%	33.3%	-22.2%
31	滋賀	5	3	60.0%	83.3%	-23.3%
32	茨城県	27	7	25.9%	50.0%	-24.1%
33	石川県	4	4	100.0%	125.0%	-25.0%
34	島根	4	3	75.0%	100.0%	-25.0%
35	三重県	6	2	33.3%	60.0%	-26.7%
36	兵庫	11	3	27.3%	60.0%	-32.7%
37	熊本県	7	2	28.6%	62.5%	-33.9%
38	埼玉県	14	3	21.4%	57.1%	-35.7%
39	広島	10	3	30.0%	66.7%	-36.7%
40	秋田県	5	3	60.0%	100.0%	-40.0%
41	群馬県	5	1	20.0%	60.0%	-40.0%
42	山口県	4	1	25.0%	66.7%	-41.7%
43	愛媛	4	2	50.0%	100.0%	-50.0%
44	奈良県	3	1	33.3%	100.0%	-66.7%
45	佐賀県	1	0	0.0%	100.0%	-100.0%
46	青森県	0	0	—	—	—
46	和歌山県	0	0	—	—	—
	不明	—	1	—	—	—

※「回収率の昨年度との差」は、都道府県（各協会）の今年度回収率から昨年度回収率を減じた差の値である。値が正の場合は昨年度より改善されていることを意味する。

2. 回答企業の基本属性

(1) 年商（平成 29 年度）

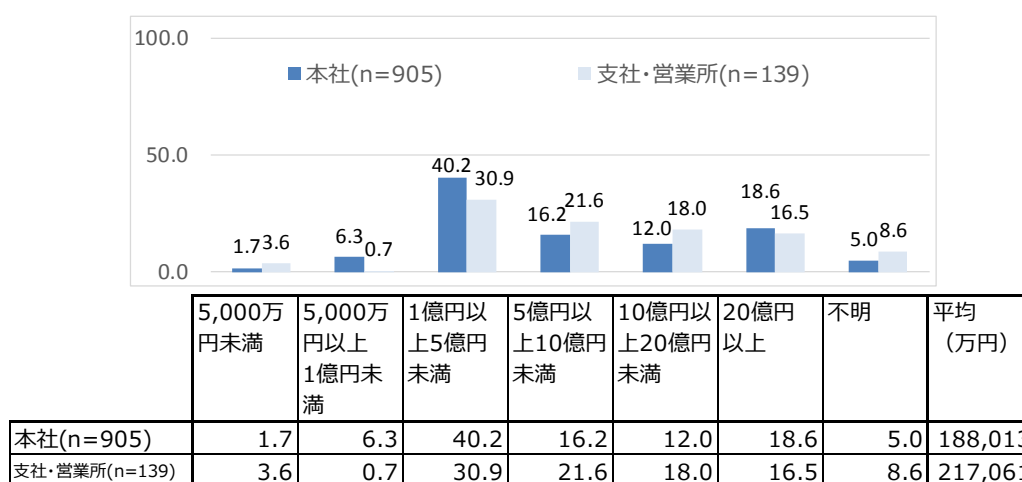
平成 29 年度の会社全体（本社）の年商（ビルメン業務以外の売上を含む）は平均で約 18.8 億円である（図表 1-2-1）。

年商規模別に事業所割合をみると、本社においては年商 1 億円以上 5 億円未満の事業所（40.2%）が最も多い。本社で 20 億円以上の事業所の構成比は 18.6%を占めた。

一方、支社・営業所の年商は平均で約 21.7 億円である。年商 1 億円以上 5 億円未満（30.9%）の事業所が最も多く、年商 20 億円以上の事業所は 16.5%である（図表 1-2-1）。

図表 1-2-1 年商規模別企業割合（ビルメン以外の売上も含む）

単位：％、万円



年商規模を地区本部別にみると、平均では東京の約 54.1 億円と近畿の約 19.3 億円が全体の平均を上回っている。反対に最も低かったのは四国の約 5.5 億円、次いで北海道の約 6.7 億円となっている（図表 1-2-2）。

図表 1-2-2 地区本部別 年商企業割合

単位：％、万円

		5,000万円未満	5,000万円以上1億円未満	1億円以上5億円未満	5億円以上10億円未満	10億円以上20億円未満	20億円以上	不明	平均（万円）
本社計(n=905)		1.7	6.3	40.2	16.2	12.0	18.6	5.0	188,013
地区本部別	北海道(n=62)	4.8	4.8	56.5	12.9	6.5	8.1	6.5	67,086
	東北(n=64)	0.0	7.8	34.4	23.4	12.5	18.8	3.1	130,710
	東京(n=129)	0.8	0.8	23.3	15.5	13.2	42.6	3.9	541,128
	関東甲信越(n=140)	0.7	5.7	41.4	14.3	17.1	15.7	5.0	146,693
	中部北陸(n=129)	0.0	3.1	48.8	15.5	7.0	19.4	6.2	170,345
	近畿(n=87)	2.3	1.1	28.7	24.1	19.5	19.5	4.6	192,736
	中国(n=67)	1.5	14.9	44.8	11.9	10.4	11.9	4.5	124,964
	四国(n=43)	7.0	9.3	46.5	16.3	11.6	7.0	2.3	55,343
	九州(n=173)	2.3	11.6	45.7	15.0	8.7	10.4	6.4	78,457

(2) 平均月商（ビルメン業務のみ）

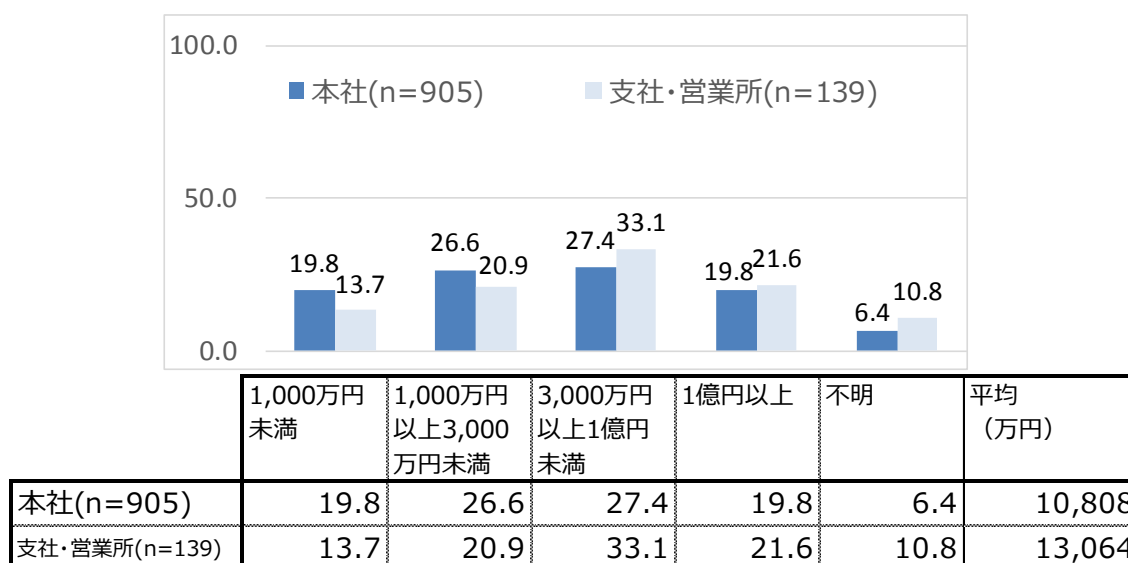
平成29年度のビルメン業務のみ(本社)の平均月商は約1億800万円である(図表1-2-3)。

月商規模別にみると、全国平均では「3,000万円以上1億円未満」規模の事業所が最も多く27.4%、次いで「1,000万円以上3,000万円未満」の26.6%である(図表1-2-3)。

地区本部別にみると、東京(約3億1,000万円)と近畿(約1億1,000万円)の平均月商が非常に高いため、全国の平均月商を引き上げている(図表1-2-4)。

図表 1-2-3 月商規模別割合

単位：％、万円



図表 1-2-4 地区本部別月商規模割合

単位：％、万円

	1,000万円未満	1,000万円以上3,000万円未満	3,000万円以上1億円未満	1億円以上	不明	平均(万円)
本社計(n=905)	19.8	26.6	27.4	19.8	6.4	10,808
北海道(n=62)	29.0	29.0	24.2	11.3	6.5	4,486
東北(n=64)	18.8	21.9	32.8	21.9	4.7	7,646
東京(n=129)	6.2	19.4	27.1	42.6	4.7	31,380
関東甲信越(n=140)	17.1	28.6	29.3	18.6	6.4	9,116
中部北陸(n=129)	17.8	30.2	25.6	18.6	7.8	9,409
近畿(n=87)	17.2	18.4	36.8	23.0	4.6	10,688
中国(n=67)	28.4	34.3	19.4	11.9	6.0	4,214
四国(n=43)	34.9	23.3	25.6	11.6	4.7	3,607
九州(n=173)	24.9	31.2	26.0	8.7	9.2	4,527

第 2 章

第2章 会員企業の売上高および許認可

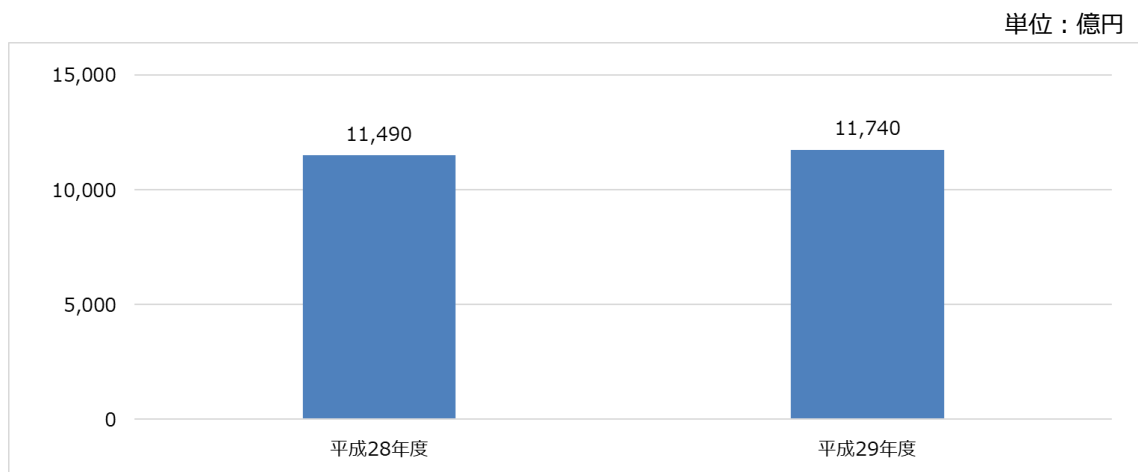
I. 売上高

1. 売上高および成長率

(1) 過去1年の売上高の変化

今回回答のあった企業（本社）の平成28年度、29年度のビルメン売上高の合計額を算出すると、平成28年度は約1兆1,490億円、平成29年度は約1兆1,740億円となっており、全体としては1年間で売上高は微増傾向となっている（図表2-1-1-1）。

図表 2-1-1-1 回答企業の売上高合計の変化



(2) 個別企業の対前年度成長率

平成 29 年度の個別企業のビルメン業務成長率は、全国平均でプラス 2.1%となった。前回調査時の成長率 2.4%からは微減傾向となった（図表 2-1-1-2）。

地区本部別にみると、平成 29 年度の成長率がプラス値となったのは 7 地区本部で、北海道、九州についてはマイナス成長となった。プラスとなった 7 地区本部についても、前年度調査時点の成長率を上回ったのは関東甲信越、近畿、中国、四国の 4 地区本部に限定されている（図表 2-1-1-2）。

図表 2-1-1-2 地区本部別 成長率

単位：％、万円

		サンプル数	平成28年度 (万円)	平成29年度 (万円)	成長率 (%)	前年度調査時 の成長率 (%)
本社計		905	126,966	129,692	2.1	2.4
地区 本部 別	北海道	62	54,600	53,831	▲ 1.4	1.1
	東北	64	90,833	91,757	1.0	1.2
	東京	129	364,806	376,559	3.2	3.4
	関東甲信越	140	107,798	109,389	1.5	0.8
	中部北陸	129	109,183	112,908	3.4	4.2
	近畿	87	125,950	128,257	1.8	1.6
	中国	67	48,871	50,565	3.5	1.3
	四国	43	41,759	43,285	3.7	3.4
	九州	173	57,746	54,324	▲ 5.9	1.5

成長率を月商規模（ビルメン業務のみの月商）別にみると、例年と同様、月商規模の大きい企業の方が小さい企業よりも比較的成長率が高い傾向が保たれている。成長率は、月商「1億円以上」（3.4%）、月商「3,000万円以上1億円未満」、月商「1,000万円以上3,000万円未満」（1.9%）とプラス成長となっているものの、月商「1,000万円未満」では▲1.2%となっている（図表 2-1-1-3）。

図表 2-1-1-3 月商規模別 成長率

単位：％、万円

		サンプル数	平成28年度 (万円)	平成29年度 (万円)	成長率 (%)
本社計		905	126,966	129,692	2.1
月 商 規 模	1,000万円未満	170	6,559	6,483	▲ 1.2
	1,000万円以上3,000万円未満	238	22,077	22,495	1.9
	3,000万円以上1億円未満	254	62,707	63,922	1.9
	1億円以上	180	472,517	488,353	3.4

2. 実施業務別内訳

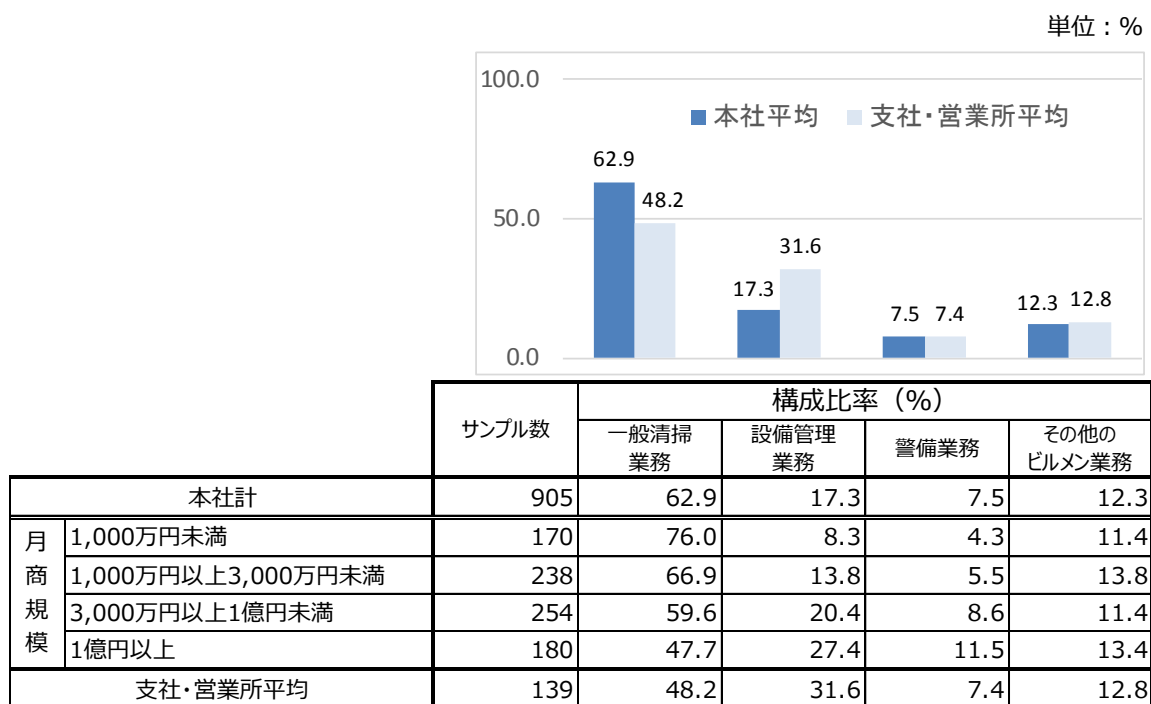
(1) 各企業の売上構成

回答企業（本社）のビルメン業務の売上構成（平均値）をみると、一般清掃が 62.9%と最も高い割合であり、次いで設備管理が 17.3%、警備が 7.5%と続き、その他のビルメン業務は 12.3%である。

また、支社・営業所平均について本社平均と比べてみると、設備管理（31.6%）、その他のビルメン業務（12.8%）については本社を上回る割合となっているが、一般清掃（48.2%）については本社よりも低い割合である（図表 2-1-2-1）。

月商規模別にみると、大規模事業所になるほど売上に占める一般清掃の割合が小さくなり、設備管理や警備などの占める割合が大きくなる傾向となっている（図表 2-1-2-1）。

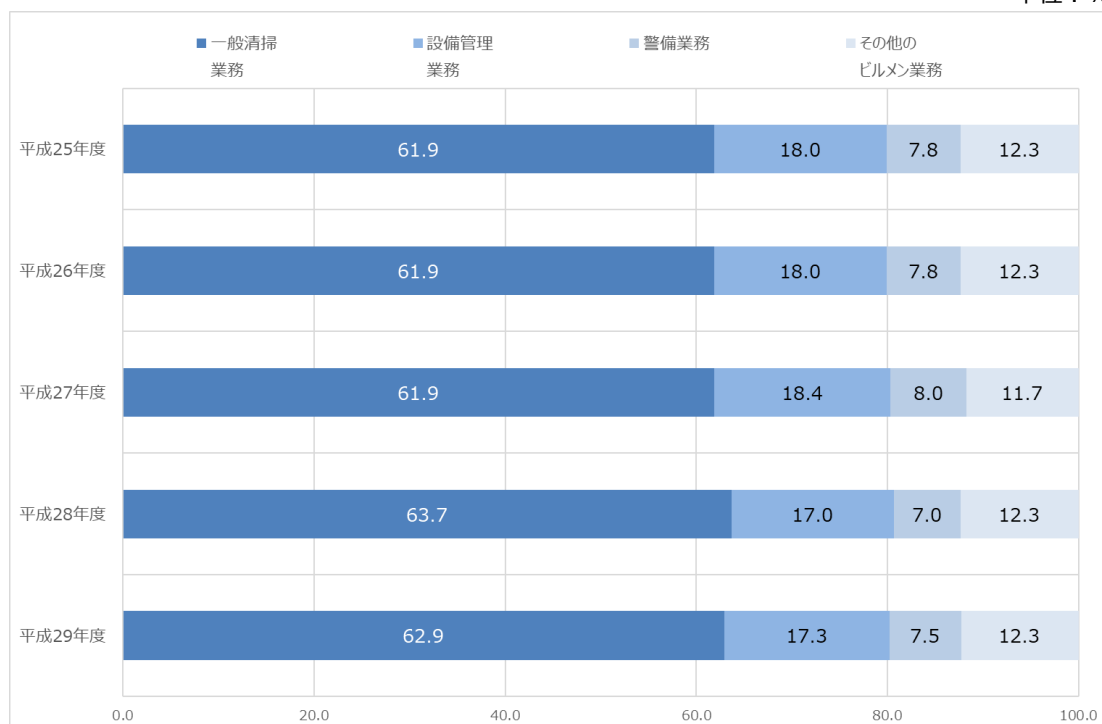
図表 2-1-2-1 月商規模別 ビルメン業務の売上構成



ビルメン業務の内容別売上構成比を時系列でみると、一般清掃業務が 6 割強、設備管理業務が 2 割弱、警備が 1 割弱ということで、その構成比に大きな変化はみられない（図表 2-1-2-2）。

図表 2-1-2-2 ビルメン業務の売上構成の推移

単位：％



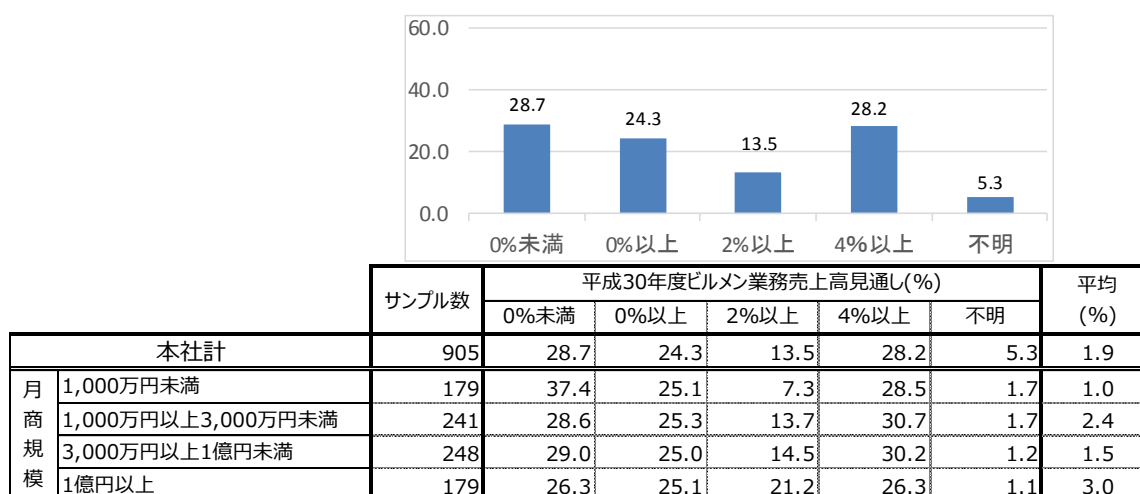
3. 売上成長見通し

平成 30 年度の自社のビルメン業務の売上伸び率の見通しは、平均 1.9%で、前回調査の平均 1.2%に対して上昇した。分布状況を見ると、0%未満が（28.7%）と最も高いものの、4%以上も（28.2%）と同様に高いのが特徴的である（図表 2-1-3-1）。

月商規模別に成長率見通しをみると、どの規模でもプラス成長見通しとなっており、特に月商規模 1 億円以上の企業では、成長率見込みは 3.0%と最も高くなっている（図表 2-1-3-1）。

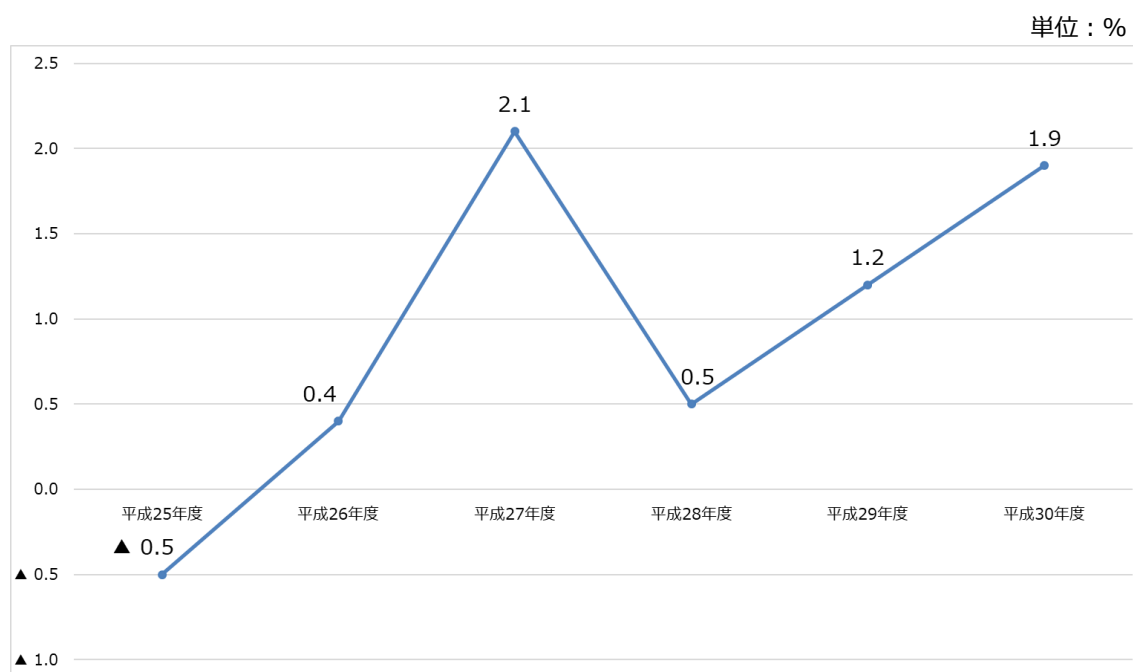
図表 2-1-3-1 月商規模別売上高見通し

単位：%



売上高見通しの値を時系列で見ると、平成 25 年度見通しではマイナス圏にあったが、平成 26 年度予想でプラスに転じて以降は、一旦落ち込んだ平成 28 年度も含めてプラス圏内で推移している(図表 2-1-3-2)。

図表 2-1-3-2 売上高見通しの推移



Ⅱ. 許認可

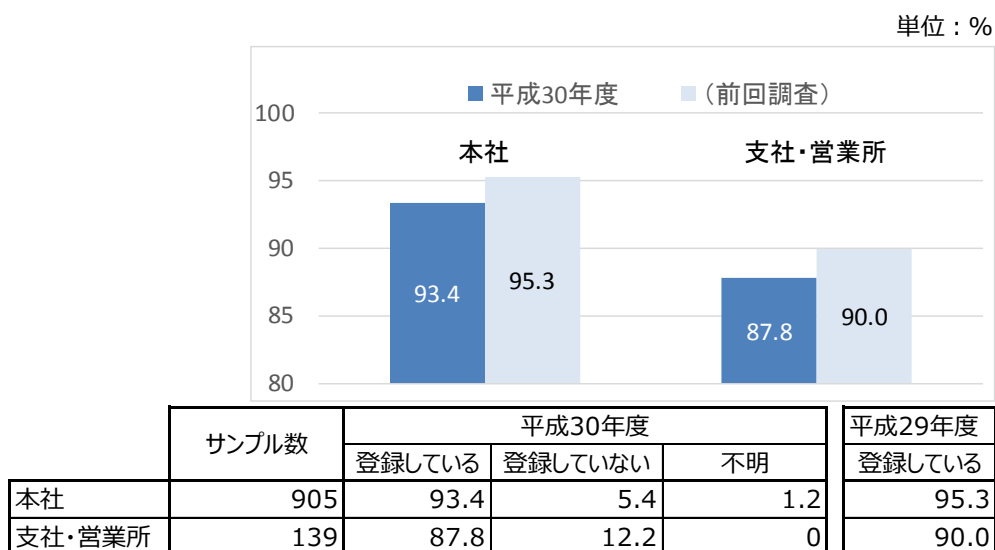
1. 建築物衛生法に基づく事業登録

「建築物衛生法」に基づく事業登録を行っている事業所は、本社が 93.4%、支社・営業所が 87.8%である（図表 2-2-1-1）。

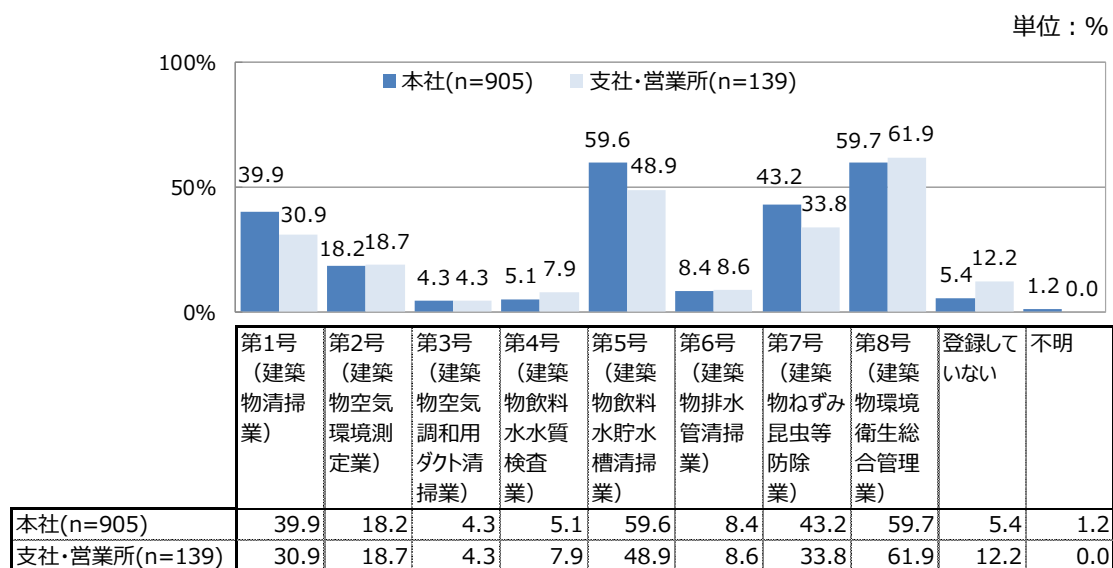
内容については、本社において、最も登録が多いのが「第 8 号 建築物環境衛生総合管理業」で 59.7%、次いで「第 5 号 建築物飲料水貯水槽清掃業」（59.6%）、「第 7 号 建築物ねずみ昆虫等防除業」（43.2%）、「第 1 号 建築物清掃業」（39.9%）の順となった

支社・営業所についても、同様に第 8 号、第 5 号、第 7 号、第 1 号の順となっている。（図表 2-2-1-2）。

図表 2-2-1-1 建築物衛生法に基づく事業登録状況



図表 2-2-1-2 事業登録内訳（複数選択）



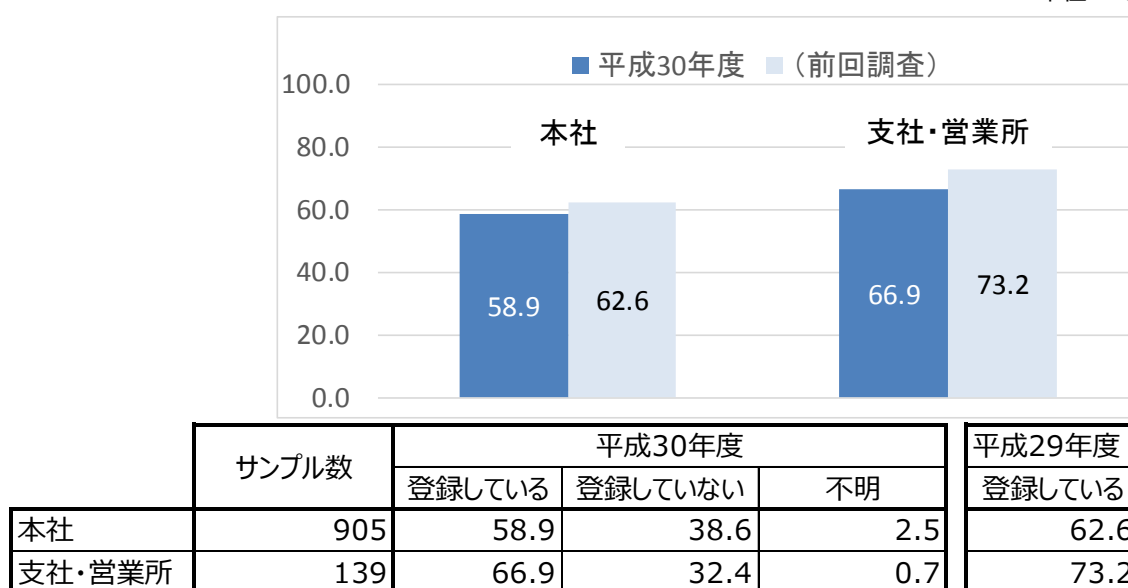
2. 警備業

「警備業法」に基づく認定を受けている事業所は、本社が 58.9%、支社・営業所が 66.9%である（図表 2-2-2-1）。

認定内容についてみると、本社と支社・営業所ともに、第 1 号施設警備の認定を受けている割合が最も高い（図表 2-2-2-2）。

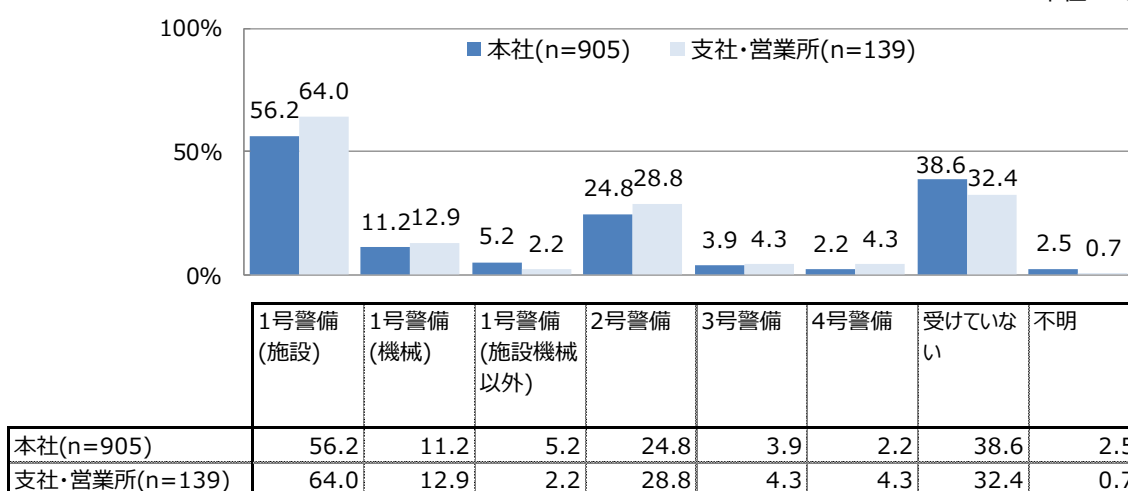
図表 2-2-2-1 警備業法に基づく認定取得状況

単位：％



図表 2-2-2-2 認定取得内訳（複数選択）

単位：％

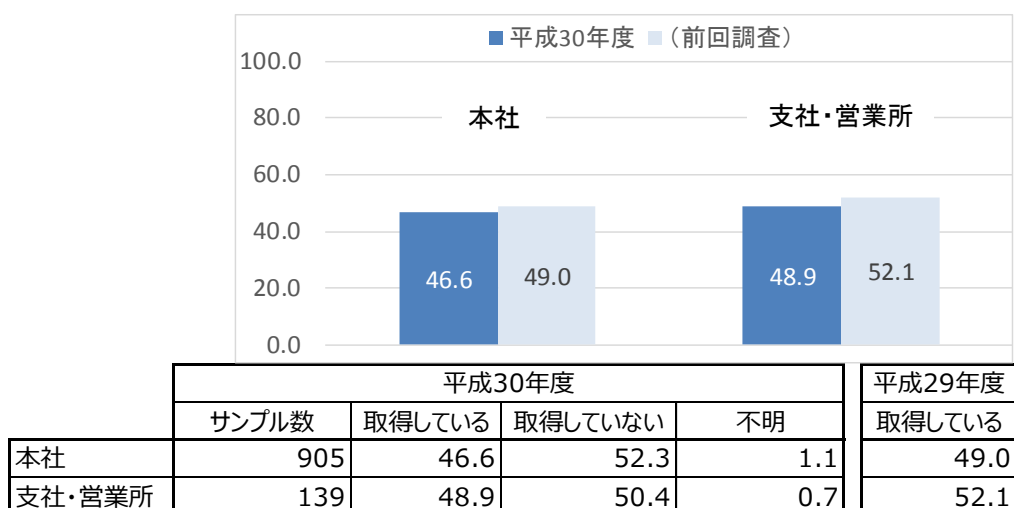


3. 医療関連サービスマーク（院内清掃）

医療関連サービスマークを取得している事業所は、本社では 46.6%、支社・営業所では 48.9%であった（図表 2-2-3-1）。

図表 2-2-3-1 医療関連サービスマーク（院内清掃）取得の有無

単位：%



月商規模別にみると、月商規模の大きい事業所ほどサービスマークを取得している割合が高い傾向となっている（図表 2-2-3-2）。

図表 2-2-3-2 地区本部別・月商規模別 サービスマーク取得の有無

単位：%

		サンプル数	受けている	受けていない	不明
本社計		905	46.6	52.3	1.1
地区本部別	北海道	62	48.5	50.0	1.5
	東北	64	60.2	39.8	0.0
	東京	129	38.4	60.1	1.4
	関東甲信越	140	48.0	50.9	1.1
	中部北陸	129	38.7	60.6	0.6
	近畿	87	52.4	46.6	1.0
	中国	67	54.5	45.5	0.0
	四国	43	44.9	55.1	0.0
	九州	173	46.2	52.7	1.1
月商規模	1,000万円未満	170	17.9	79.3	2.8
	1,000万円以上3,000万円未満	238	35.7	63.5	0.8
	3,000万円以上1億円未満	254	55.2	44.8	0.0
	1億円以上	180	78.2	20.1	1.7

第 3 章

第3章 会員企業の雇用および人材育成

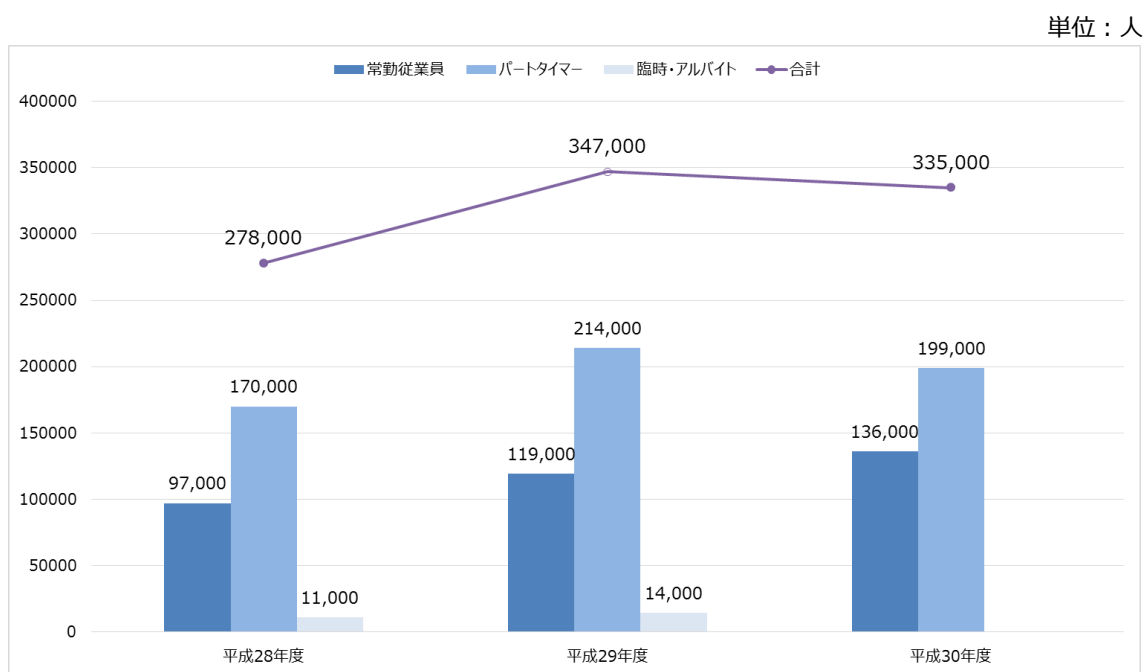
I. 雇用

1. 雇用の規模と形態

(1) 会員企業の労働者数

今回回答のあった企業における労働者数の合計を算出すると、平成30年度は約33万5,000人と計算された。前回調査と比べて5%弱減少傾向となっているが、これは回収サンプル数の減少や臨時・アルバイトを対象外にしたことが要因と考えられる(図表3-1-1-1)。

図表 3-1-1-1 労働者数の変化



(注1) 営業・事務職を含む。

(注2) 平成30年度は臨時・アルバイトは調査対象外。

(2) 雇用形態別従業員規模

ビルメン業務に携わる従業員を、常勤従業員、パートタイマーの雇用形態別に分けると、1事業所当たりの平均常勤従業員数は約150.0人（構成比40.6%）、パートタイマーは約219.9人（59.4%）で、総従業員数は約369.9人である。今回結果では常勤従業員の割合が4割超と、これまでに比べて高い割合を示す結果となった（図表3-1-1-2）。

図表 3-1-1-2 従業員数

単位：人、%

	平成28年度(N=805)		平成29年度(N=984)		平成30年度(N=905)	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
常勤従業員	119.9	34.8	120.8	34.3	150.0	40.6
パートタイマー	211.5	61.3	217.6	61.7	219.9	59.4
臨時・アルバイト	13.5	3.9	14.1	4.0		0.0
合計	344.9	100.0	352.5	100.0	369.9	100.0

(注1)営業・事務職を含む。

地区本部別にみると、東京が常勤従業員+パートタイマーの合計値が約717.8人と最も多かった。今回結果では次いで東北（432.4人）、関東甲信越（386.1人）の順となっている。反対に少なかったのは四国（約170.4人）、九州（約232.5人）の順となっている（図表3-1-1-3）。

月商規模別にみると、規模が大きくなるほど人数は多くなる傾向となっているものの、構成比では規模に関わらず常勤従業員比率は4割程度となっている。

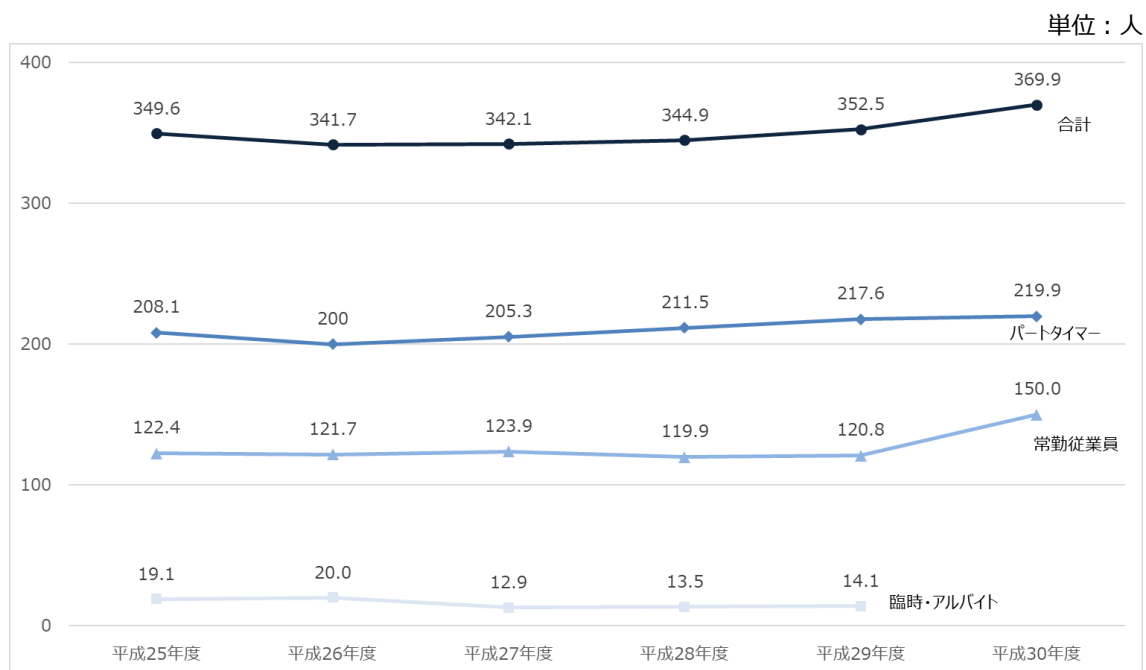
図表 3-1-1-3 地区本部別 雇用形態ごとの従業員数

単位：人、%

		サンプル数	常勤従業員		パートタイマー		合計
			人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	
本社計		905	150.0	40.5	219.9	59.5	369.9
地区本部別	北海道	62	121.4	39.1	189.4	60.9	310.7
	東北	64	218.0	50.4	214.4	49.6	432.4
	東京	129	311.9	43.5	405.9	56.5	717.8
	関東甲信越	140	114.2	29.6	271.9	70.4	386.1
	中部北陸	129	111.0	35.0	206.6	65.0	317.6
	近畿	87	140.3	44.2	177.2	55.8	317.5
	中国	67	100.8	38.4	161.3	61.6	262.1
	四国	43	71.9	42.2	98.5	57.8	170.4
	九州	173	104.8	45.1	127.7	54.9	232.5
月商規模	～1,000万円未満	170	28.8	41.3	40.9	58.7	69.8
	～3,000万円未満	238	41.6	40.5	61.3	59.5	102.9
	～1億円未満	254	101.8	39.0	159.1	61.0	260.9
	1億円以上	180	487.3	40.6	712.8	59.4	1200.1

1 事業所当たりの平均従業員数の平成 25 年度以降の推移をみると、平成 27 年度以降、今回調査まで 4 年連続で従業員数合計（平均値）は増加となっている。特に近年はパートタイマーの増加が顕著であったが、今回結果では常勤従業員が著しく増加する結果となっている（図表 3-1-1-4）。

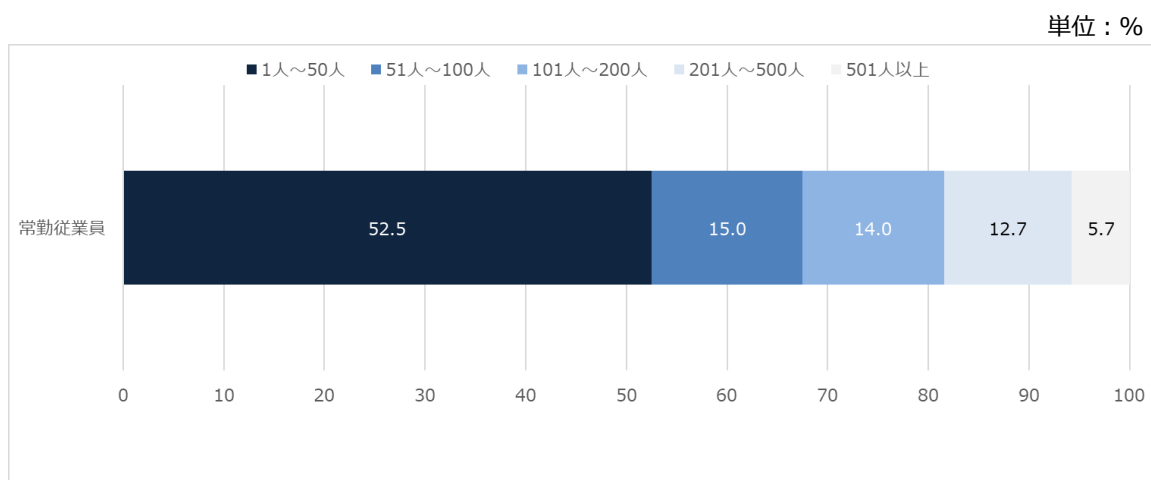
図表 3-1-1-4 従業員数の推移



(3) 従業員規模による分布割合

常勤従業員でみた従業員規模別の事業所割合は、「1～50 人」の事業所が最も多く 52.5% を占め、以下「51～100 人」15.0%、「101～200 人」14.0%、と続いている（図表 3-1-1-5）。

図表 3-1-1-5 従業員規模別 事業所割合（常勤従業員のみ）



(4) 業務内容別従業員の動向

業務内容別に常勤従業員とパートタイマーの構成をみると、パートタイマーは一般清掃業務に集中している。一般清掃業務では、常勤従業員 25.9%、パートタイマー74.1%の比率となっている(図表 3-1-1-6)。

これに対し、設備管理業務、警備、間接業務については長い間常勤従業員が主流のままであったが、これらの業務でもパートタイマーの構成比が高まってきているとも解釈できる変化が生じてきている。パートタイマーの構成比は、設備管理業務 16.8%、警備 34.0%、その他のビルメン業務 62.8%、間接業務 8.9%となっている。

男女別という観点からは、設備管理(98.0%)と警備(94.8%)などでは圧倒的に男性の比率が高く、ほとんどの従業員が男性である。パートの比率が高まる傾向にある設備管理と警備においても、女性は限定的にしか採用されていないことが見て取れる(図表 3-1-1-6)。

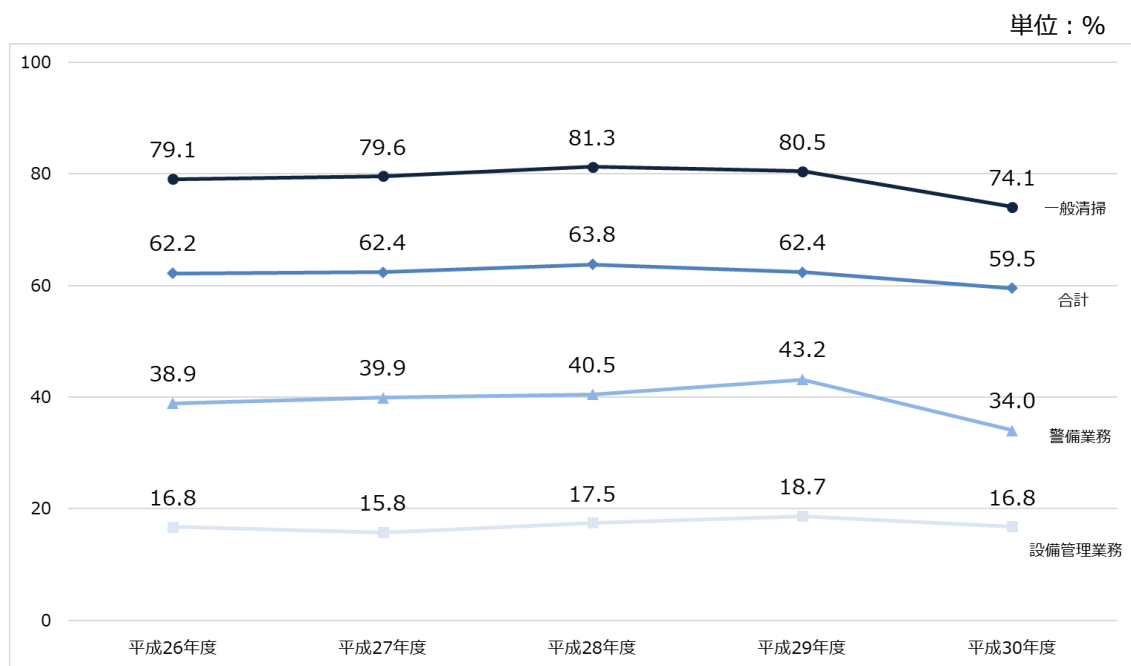
図表 3-1-1-6 業務内容別 従業員数

単位：人、%

		1 一般清掃業務		2 設備管理業務		3 警備業務		4 1～3以外のビルメン業務		5 間接業務		合計	
		人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
従業員	男性	23.7	10.2	30.7	82.0	22.2	62.8	9.4	21.8	11.9	59.2	98.9	26.7
	女性	36.6	15.7	0.4	1.2	1.1	3.2	6.6	15.4	6.4	31.9	51.1	13.8
	小計	60.3	25.9	31.2	83.2	23.4	66.0	16.0	37.2	18.3	91.1	150.0	40.5
パート タイマー	男性	37.9	16.2	6.0	16.0	11.3	32.0	10.1	23.5	0.6	3.1	66.0	17.8
	女性	134.8	57.9	0.3	0.8	0.7	2.0	16.9	39.3	1.2	5.8	154.0	41.6
	小計	172.7	74.1	6.3	16.8	12.1	34.0	27.1	62.8	1.8	8.9	219.9	59.5
合計		233.0	100.0	37.5	100.0	35.4	100.0	43.1	100.0	20.1	100.0	369.9	100.0

業務内容別にパートタイマーの比率の推移をみると、これまで右肩上がりであったパート比率が今回調査では減少傾向を示す結果となった。特に「一般清掃業務」「警備」でその傾向は顕著であり、これは、労働環境が一段と逼迫する中で、パートタイマーの雇用が思うように行えずに常勤労働者で対応している傾向が推測される（図表 3-1-1-7）。

図表 3-1-1-7 業務内容別パート比率推移



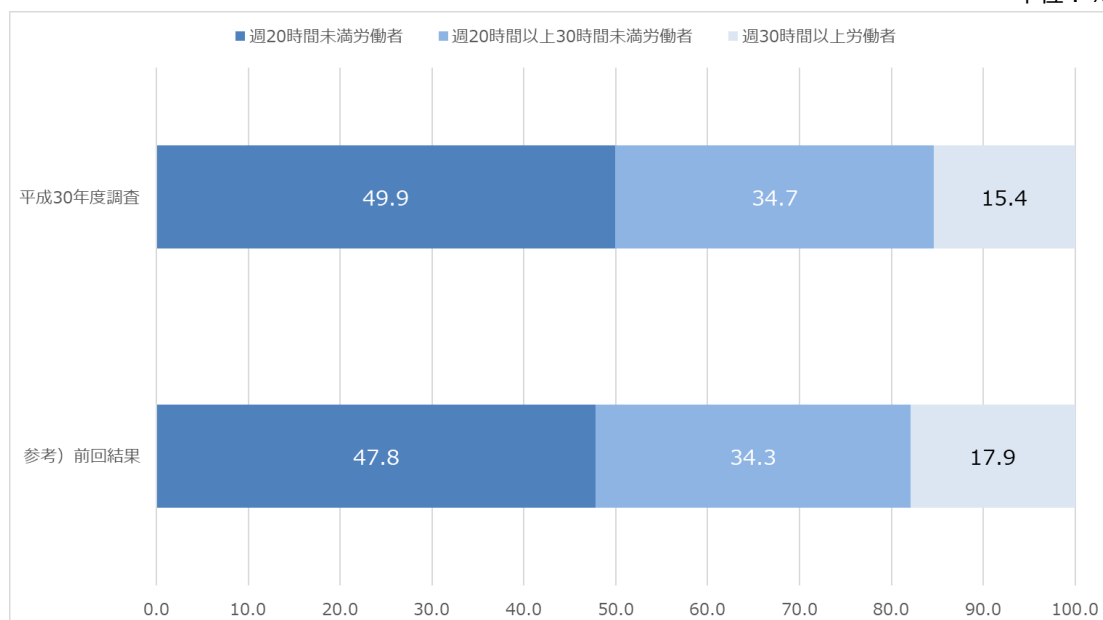
(5) パートタイマーの週間労働時間別構成比

パートタイマーの週間労働時間別構成比をみると、週間労働時間「0～20 時間未満」のパートタイマーが 49.9%と約半数を占め、次いで「20 時間以上 30 時間未満」のパートタイマーが 34.7%、「30 時間以上」のパートタイマーが 15.4%となった（図表 3-1-1-8）。

前回結果と比べると全体的に長時間勤務者の割合が減少する傾向を示しており、働き方改革の影響が当業界にも少なからず現れている様子がうかがえる。

図表 3-1-1-8 パートタイマーの週間労働時間別構成比

単位：％



2. 高齢者雇用

(1) 年齢階層別従業員数

常勤従業員の年齢階層別の従業員数（平均値）についてみると、最も構成比の高い年齢区分は、「35～54 歳」で全体の 34.5%となっているものの、昨年の 38.7%と比較すると若干減少傾向となっている（図表 3-1-2-1）。

また、高齢者雇用の状況について 60 歳以上の常勤従業員の比率でみると 36.7%と昨年の 31.8%と比較しても大きく上昇する結果となった。今回から新たに設定した「70 歳以上」についても全体の 6.4%と 25 歳未満の 4.6%を上回る結果となった。

図表 3-1-2-1 年齢階層別常勤従業員数

単位：人、%

	平成30年度		(参考) 前回調査	
	人数(人)	比率(%)	人数(人)	比率(%)
25歳未満	6.8	4.6	4.8	4.0
25～34歳	15.8	10.8	14.1	11.7
35～54歳	50.6	34.5	46.8	38.7
55～59歳	19.6	13.4	16.7	13.9
60～64歳	23.9	16.3	19.8	16.4
65～69歳	20.5	14.0	18.6	15.4
70歳以上	9.4	6.4		
合計	146.4	100.0	120.9	100.0

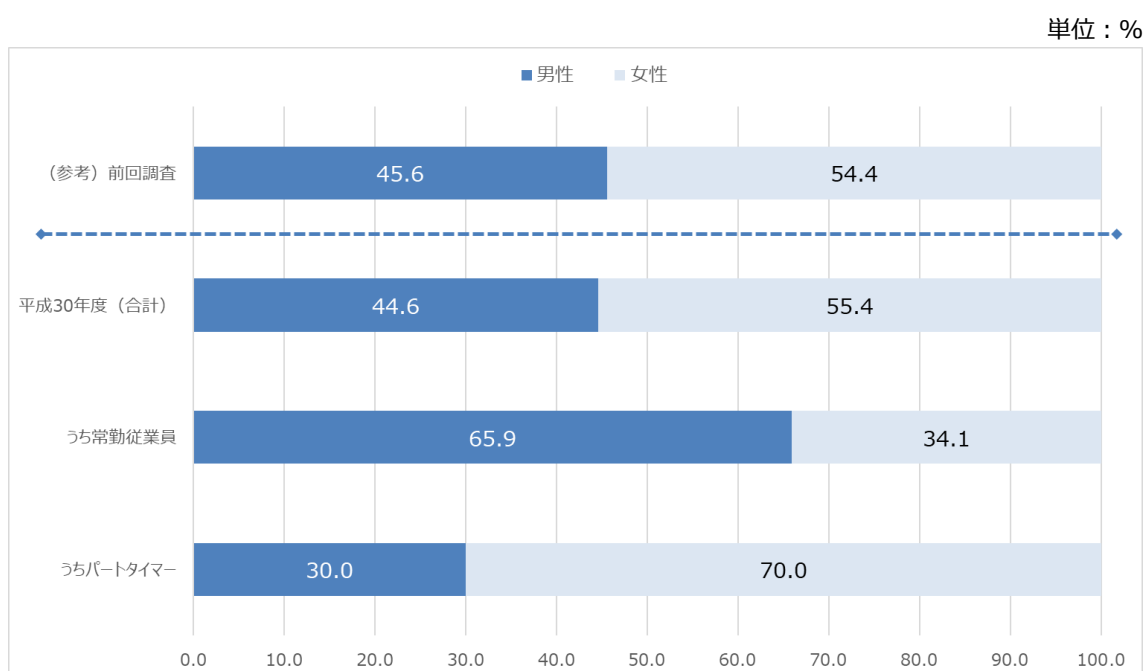
(注 1) 前回は 65 歳以上まで、今回は 65 歳以上 69 歳未満、70 歳以上別に確認。

3. 女性雇用

常勤従業員、パートタイマー各々について男女別の構成比をみると、全体では女性 55.4%、男性 44.6%となっており、女性の割合が1割程度多くなっている。昨年度結果と比べても、今回は更にその傾向が強くなっている（図表 3-1-3-1）。

しかしながら、実施業務別に雇用の男女比を見てみると、従事する業務によって、女性雇用の比率は大きく異なってくる。女性の比率が高い業務としては、一般清掃（73.6%）、その他のビルメン業務（54.7%）、などが挙げられ、逆に設備管理（2.0%）、警備（5.2%）、などは女性比率の低い業務となっている（図表 3-1-3-2）。

表 3-1-3-1 従業員の男女別構成比推移



(注 1)常勤従業員とパートタイマーの合計。

図表 3-1-3-2 実施業務別の男女比

単位：人、％

	1 一般清掃業務		2 設備管理業務		3 警備業務		4 1~3以外のビルメン業務		5 間接業務	
	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)	人数(人)	構成比(%)
男性	61.5	26.4	36.8	98.0	33.6	94.8	19.6	45.3	12.6	64.8
女性	171.4	73.6	0.7	2.0	1.8	5.2	23.6	54.7	6.8	35.2
合計	233.0	100.0	37.5	100.0	35.4	100.0	43.1	100.0	19.4	100.0

(注 1)常勤従業員とパートタイマーの合計。

4. 募集環境と雇用の維持・変動

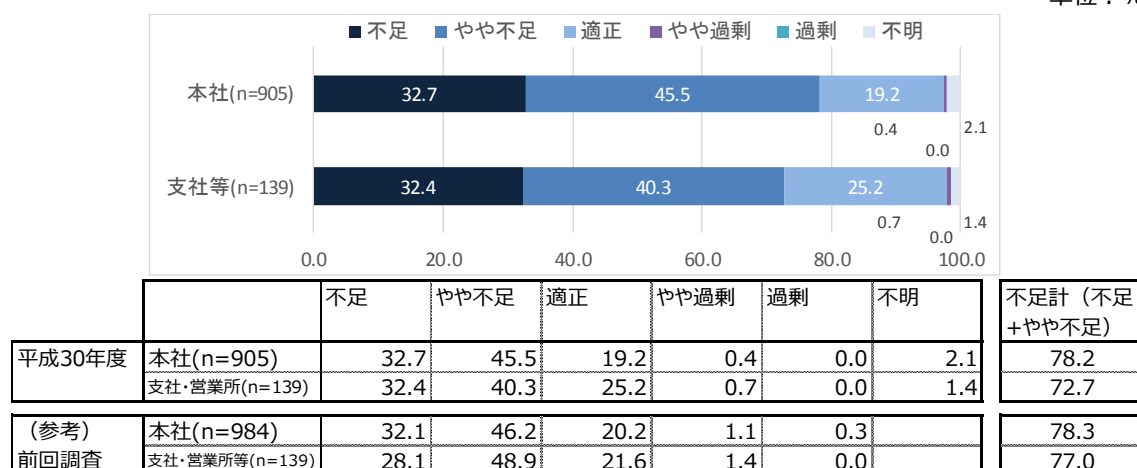
雇用環境の変化に伴う、常勤従業員の過不足の状況を聞いた結果では、本社では「不足」32.7%、「やや不足」45.5%となっており、これらの合計（不足計）は78.2%となっている。

支社・営業所では不足計は72.7%となっており、高い数値ながらも本社に比べるとその割合は低くなっている。

また、前回調査結果と比較をすると、前回結果では本社の不足計が78.3%、支社・営業所が77.0%となっており、本社については昨年同様、支社・営業所は昨年からは若干改善傾向を示す結果となっている（図表3-1-4-1）。

図表 3-1-4-1 従業員の過不足（常勤従業員）

単位：%

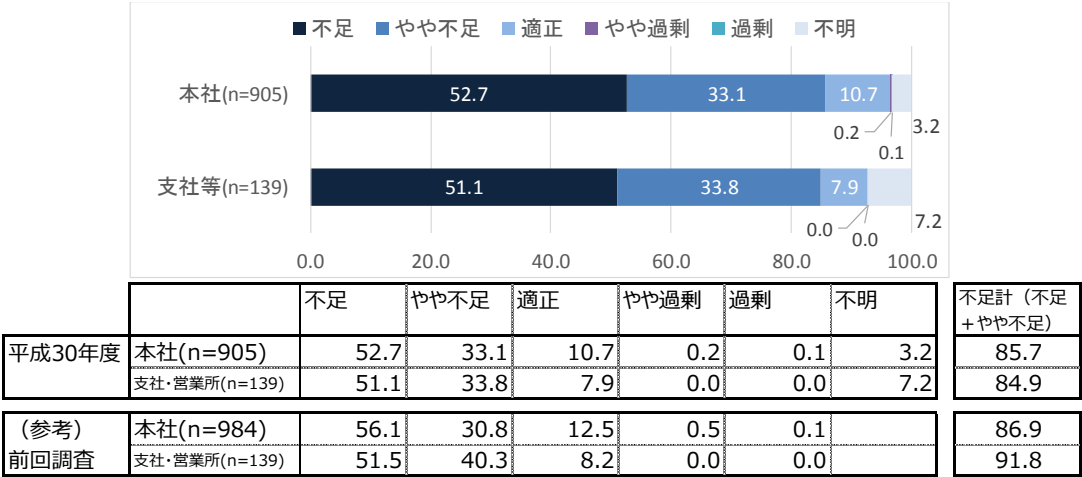


同様にパートタイマーの過不足の状況については、本社では「不足」52.7%、「やや不足」33.1%となっており、これらの合計（不足計）は 85.7%となっている。支社・営業所では不足計は 84.9%となっており、本社、支社・営業所ともに常勤従業員にも増して不足感が強くなっている。

こちらでも前回調査結果と比較をすると、前回結果では本社の不足計が 86.9%、支社・営業所が 91.8%となっており、パートタイマーについては昨年から引続き不足感が継続している結果となっている（図表 3-1-4-2）。

図表 3-1-4-2 従業員の過不足（パートタイマー）

単位：％

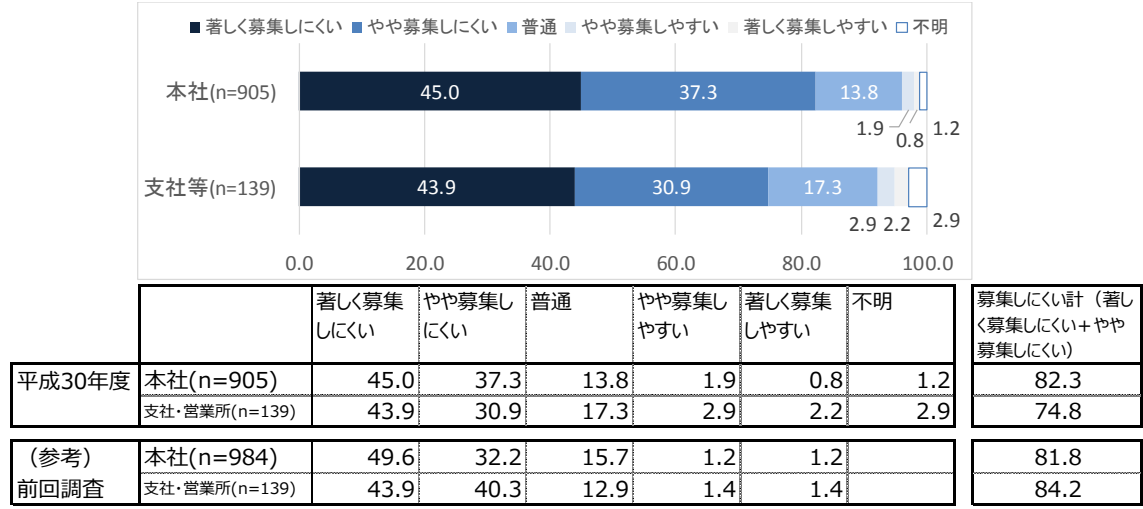


一方、募集環境については、本社では「著しく募集しにくい」45.0%、「やや募集しにくい」37.3%となっており、これらの合計（募集しにくい計）は82.3%となっている。支社・営業所では募集しにくい計は74.8%となっており、こちらも高い数値ながらも本社に比べるとその割合は低くなっている。

また、前回調査結果と比較をすると、前回結果では本社の“募集しにくい計”が81.8%、支社・営業所が84.2%となっており、本社については昨年同様、支社・営業所は昨年からは若干改善傾向を示す結果となっている（図表 3-1-4-3）。

図表 3-1-4-3 募集環境

単位：％

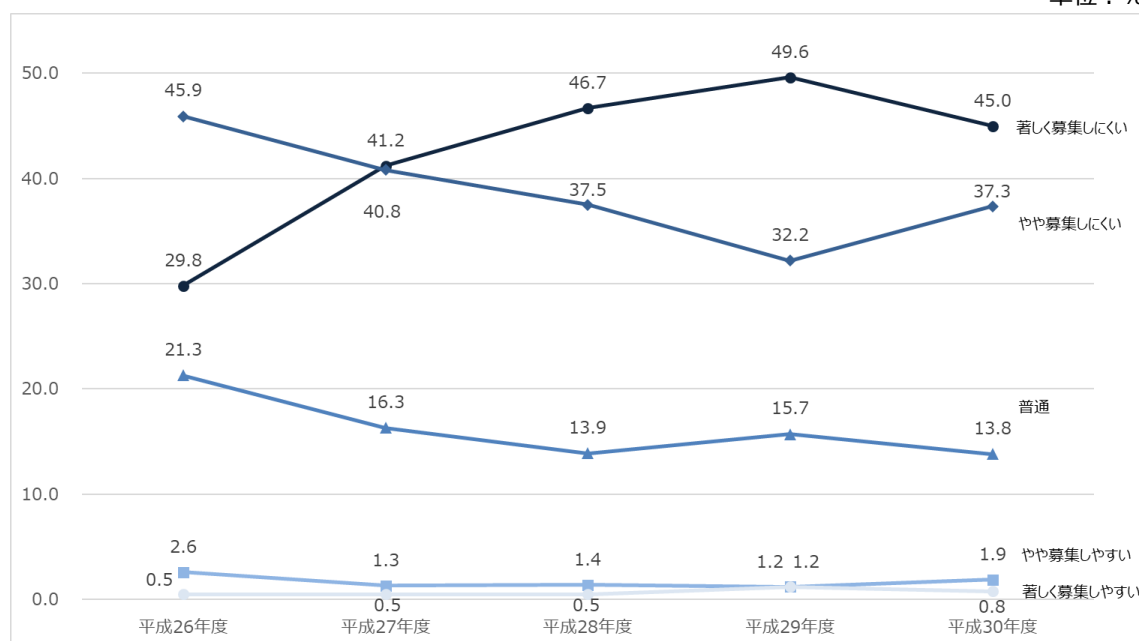


募集環境について時系列比較を行ってみると、本社では平成26年度以降「著しく募集しにくい」の割合が増加し、「やや募集しにくい」の割合が減少する傾向を示してきたが、今回の調査では若干ではあるものの、「著しく募集しにくい」が減少する結果となっている。

但し、その分は「やや募集しにくい」の割合が増加を示しており、大きな傾向としては、現状も募集しづらい状況が続いていることがみてとれる（図表3-1-4-4）。

図表 3-1-4-4 募集環境推移（本社）

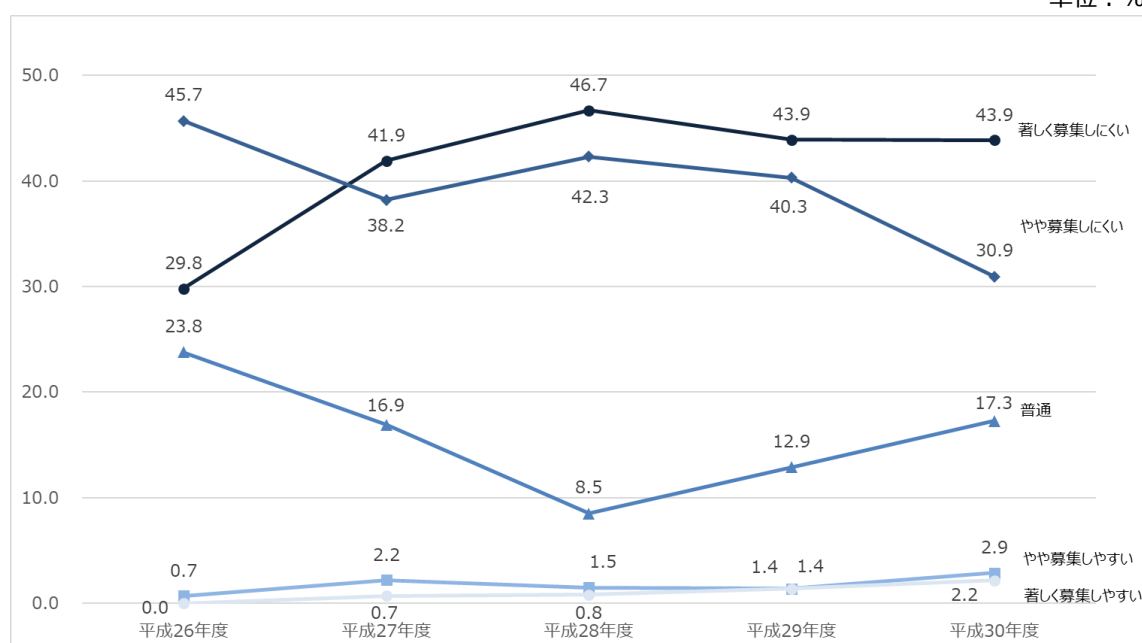
単位：％



同様に支社・営業所についても時系列比較を行ってみると、平成 26 年度以降「著しく募集しにくい」の割合が増加し、「やや募集しにくい」の割合が減少する傾向は本社同様で、こちらは今回の調査では若干ではあるものの、募集のしづらさが改善している様子が見える（図表 3-1-4-5）。

図表 3-1-4-5 募集環境推移（支社・営業所）

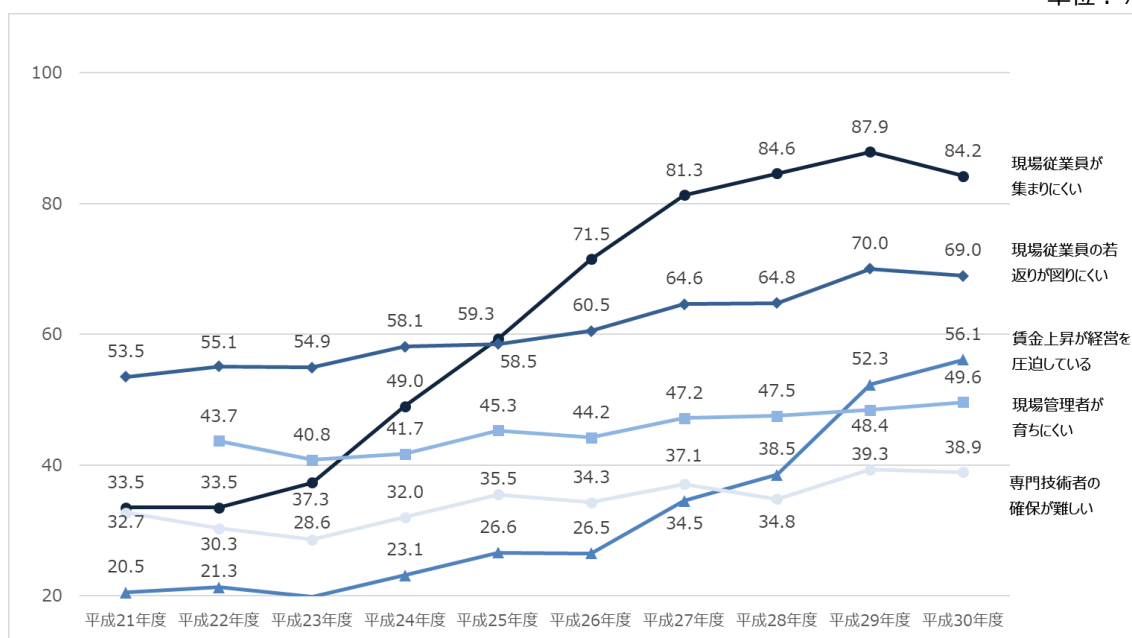
単位：％



ビルメンテナンス業での悩み事としてみた雇用環境に対する評価では、景気の持ち直しを受けて「作業員が集まりにくい」が重要な経営課題として急浮上してきている。特に、平成27年度以降8割を超える割合で悩み事のトップにあがっており、その傾向は今回調査でも同様の結果となっている（図表3-1-4-6）。

図表 3-1-4-6 ビルメンテナンス業務での悩み事推移
(複数選択、上位5項目)

単位：％



Ⅱ．賃金

1．平均賃金

年齢 30～50 歳程度の常勤従業員を中途採用で募集するときの平均賃金は、一般清掃で約 18 万 5,000 円、設備管理で約 23 万円、警備で約 18 万 5,000 円である。パートタイマーの平均時給は、一般清掃が約 852 円、警備が約 862 円となっている（図表 3-2-1-1）。

地区本部別にみると、ほぼ全ての業務において東京の中途募集賃金が最も高くなっているが、パートタイマーの「警備」業務のみは、関東甲信越、中部北陸の方が若干高くなっている。

月商規模別にみると、一般清掃業務については常勤従業員、パートタイマーともに、月商規模が大きい方が募集賃金も高い傾向となっているものの、その他の業務では一概には言えない状況となっている（図表 3-2-1-1）。

図表 3-2-1-1 地区本部別・月商規模別 中途採用者の平均賃金

単位：円

		サンプル数	常勤従業員			パートタイマー	
			一般清掃	設備管理	警備	一般清掃	警備
本社計		905	185,269	230,569	185,000	852	862
地区 本部 別	北海道	62	175,712	210,679	176,912	819	847
	東北	64	157,689	208,022	163,644	772	800
	東京	129	210,768	260,259	209,779	996	888
	関東甲信越	140	198,920	238,217	194,077	911	916
	中部北陸	129	199,800	248,236	196,545	843	899
	近畿	87	197,381	253,959	189,405	849	872
	中国	67	171,983	208,912	175,615	818	862
	四国	43	161,425	195,833	175,500	774	655
	九州	173	169,760	202,384	163,619	795	822
月 商 規 模	1,000万円未満	170	182,142	239,059	179,379	840	857
	1,000万円以上3,000万円未満	238	184,574	222,876	168,778	848	809
	3,000万円以上1億円未満	254	183,563	226,190	183,847	864	875
	1億円以上	180	193,689	239,707	196,336	885	889

過去からの推移をみると、全般に長期的には横ばいないし低下傾向となっていたが、平成26年度からは明らかに上昇に転じている（図表3-2-1-2）。

図表 3-2-1-2 中途採用者の平均賃金の推移

単位：円

	常勤従業員（月給）			パートタイマー
	一般清掃	設備管理	警備	一般清掃 （時給）
平成21年度	160,754	215,511	168,578	778
平成22年度	160,164	214,486	170,381	784
平成23年度	159,641	214,202	168,836	781
平成24年度	160,468	215,474	168,668	789
平成25年度	152,895	205,528	162,968	795
平成26年度	158,854	210,404	166,232	805
平成27年度	163,995	213,140	169,458	809
平成28年度	168,682	217,336	174,729	822
平成29年度	171,005	220,212	174,201	842
平成30年度	185,269	230,569	185,000	852

2. 昇給の状況

(1) ベースアップ実施状況

平成 29 年度において、「定昇とベースアップともに実施」した事業所は 13.6%、実施済 3 項目を合計した値は 45.3%と前回調査とほぼ同様の結果となった。また、「実施する予定」の事業所の合計は 10.4%で、「実施しない」は 16.5%に減少した（図表 3-2-2-1）。

地区本部別にベースアップ実施済の事業所の割合をみると、中国（50.7%）、近畿（50.6%）、中部北陸、東京（50.4%）などの地区で高くなっている（図表 3-2-2-1）。

月商規模別にベースアップ実施済の事業所の割合をみると、月商規模が大きくなるにつれて、概ね実施割合が高くなる傾向がみられる（図表 3-2-2-1）。

図表 3-2-2-1 地区本部別・月商規模別 ベースアップ実施状況

単位：%

	サ ン プ ル 数	実施済み				実施する予定				検 討 中	実 施 し な い	不 明
		ア ッ プ と ベ ー ス	定 昇 の み	の ベ ー ス ア ッ プ	合 計	ア ッ プ と ベ ー ス	定 昇 の み	の ベ ー ス ア ッ プ	合 計			
本社計	905	13.6	19.7	12.0	45.3	2.4	3.5	4.4	10.4	17.1	16.5	10.7
地 区 本 部 別	北海道	62	11.3	9.7	25.8	0.0	3.2	8.1	11.3	11.3	19.4	11.3
	東北	64	15.6	17.2	12.5	6.3	4.7	6.3	17.2	18.8	17.2	1.6
	東京	129	12.4	27.9	10.1	50.4	0.0	2.3	4.7	17.1	20.2	7.8
	関東甲信越	140	12.9	21.4	10.0	44.3	3.6	3.6	5.0	12.1	21.4	10.0
	中部北陸	129	14.7	24.0	11.6	50.4	0.8	3.1	1.6	5.4	16.3	17.1
	近畿	87	20.7	20.7	9.2	50.6	4.6	2.3	3.4	10.3	14.9	13.8
	中国	67	13.4	19.4	17.9	50.7	0.0	3.0	1.5	4.5	17.9	11.9
	四国	43	7.0	9.3	9.3	25.6	2.3	2.3	7.0	11.6	48.8	7.0
	九州	173	13.3	16.2	9.2	38.7	4.0	5.8	6.9	16.8	17.9	13.9
月 商 規 模	1,000万円未満	179	11.7	14.5	15.1	41.3	1.1	3.4	7.8	12.3	17.9	15.1
	1,000万円以上3,000万円未満	241	13.7	14.9	16.2	44.8	2.1	2.9	4.1	9.1	17.4	17.0
	3,000万円以上1億円未満	248	15.3	23.8	10.5	49.6	4.4	4.0	2.8	11.3	16.5	15.7
	1億円以上	179	14.0	29.1	7.8	50.8	1.7	5.0	3.4	10.1	15.6	18.4
(参考) 前回結果		938	13.6	18.1	13.6	45.4	1.7	3.9	2.8	8.4	20.8	25.4

(2) ベースアップ率

ベースアップを実施した事業所の平均ベースアップ率（定昇込み）は2.6％であり、前回調査（2.3％）より若干高まった（図表 3-2-2-2）。

地区本部別にベースアップ率をみると、四国（3.9％）、東京（3.4％）、などで比較的高めのアップ率となっている（図表 3-2-2-2）。

月商規模別にベースアップ率をみると、3,000 万円以上 1 億円未満を除いて、ベースアップ率は 2.8～2.9％となっている（図表 3-2-2-2）。

図表 3-2-2-2 地区本部別・月商規模別 ベースアップ率

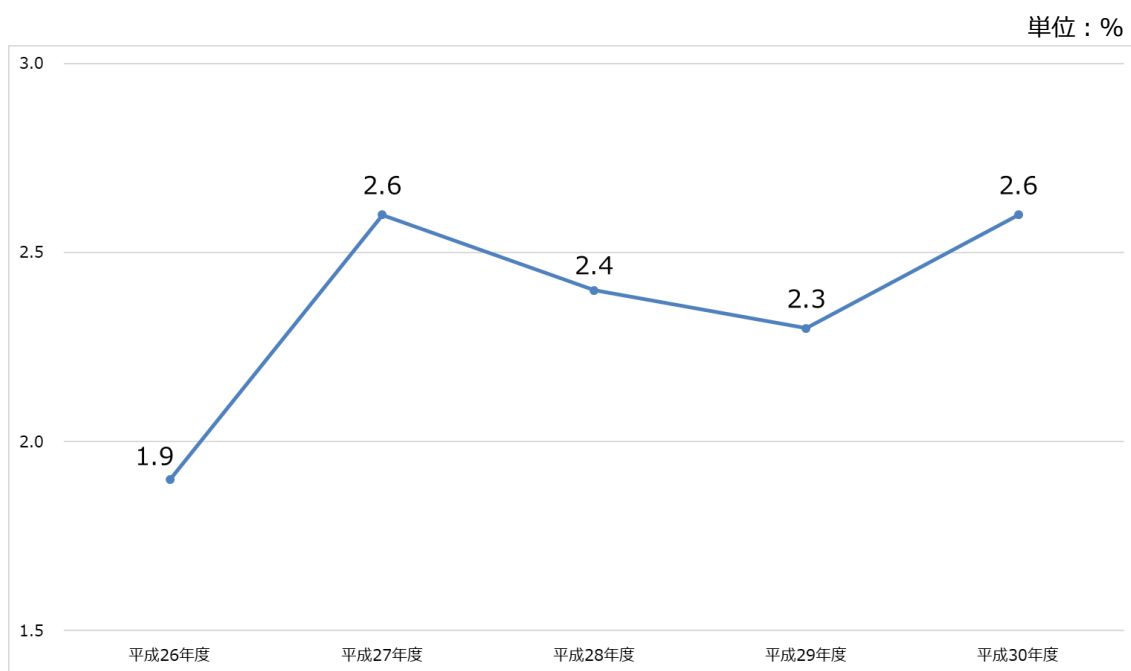
単位：％

		サンプル数	ベースアップ率
本社計		410	2.6
地区本部別	北海道	29	2.9
	東北	29	1.9
	東京	65	3.4
	関東甲信越	62	2.0
	中部北陸	65	2.3
	近畿	44	2.6
	中国	34	2.5
	四国	11	3.9
	九州	67	2.6
月商規模	1,000万円未満	74	2.8
	1,000万円以上3,000万円未満	108	2.9
	3,000万円以上1億円未満	123	2.0
	1億円以上	91	2.9
(参考) 前回結果		389	2.3

(注 1)図表 3-2-2-1 でベースアップについて「実施済み」と答えた事業所を母集団として集計している。

ベースアップ率を時系列データでみると、平成 27 年度調査からは今回まで 4 回連続でベースアップ率は 2%超を保っており、高い水準が維持されている（図表 3-2-2-3）。

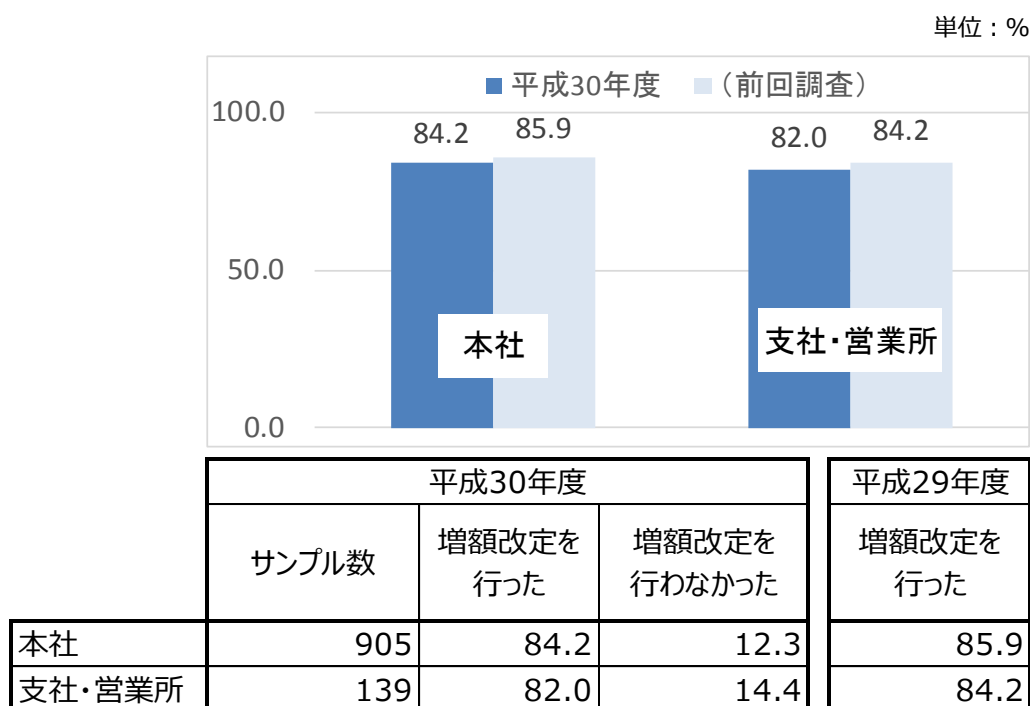
図表 3-2-2-3 ベースアップ率の推移



3. 最低賃金

過去の最低賃金の改定にともなって賃金の増額改定を行ったかについて尋ねた質問に対しては、「増額改定を行った」とする回答が、本社では 84.2%、支社・営業所では 82.0%であった（図表 3-2-3-1）。

図表 3-2-3-1 最低賃金上昇を受けての給料の増額改定



前問で「増額改定を行った」と回答した事業所を対象に、増額改定の影響が全従業員数の何割程度に及んだか尋ねた質問では、「2割以上3割未満」とする回答が最も多く、本社では 17.7%、支社・営業所では、21.1%となった。前回調査では、「1割未満」とする回答割合が最も多かったため、今回、最低賃金上昇による賃上げ圧力がじわりと進んでいることをうかがわせる結果となっている（図表 3-2-3-2）。

図表 3-2-3-2 増額改定の対象となった従業員割合

単位：％

	サンプル数	0割（誰にも影響しなかった）	～1割未満	～2割未満	～3割未満	～5割未満	～7割未満	～9割未満	9割以上10割未満	10割（全従業員）	不明
本社	762	0.7	13.9	11.4	17.7	16.4	15.0	7.3	6.4	8.1	3.0
支社・営業所	114	0.0	16.7	14.0	21.1	17.5	11.4	7.9	3.5	7.0	0.9

（注）図表 3-2-3-1 で、「増額改定を行った」と回答した事業所を集計している。

全従業員数のうち、最低賃金で募集している割合を尋ねる質問では、「0 割」とする回答が、本社、支社・営業所とも圧倒的に多かった。「0 割」とする回答は、本社では 33.6%、支社・営業所では 42.4%となっている（図表 3-2-3-3）。

図表 3-2-3-3 最低賃金による募集割合

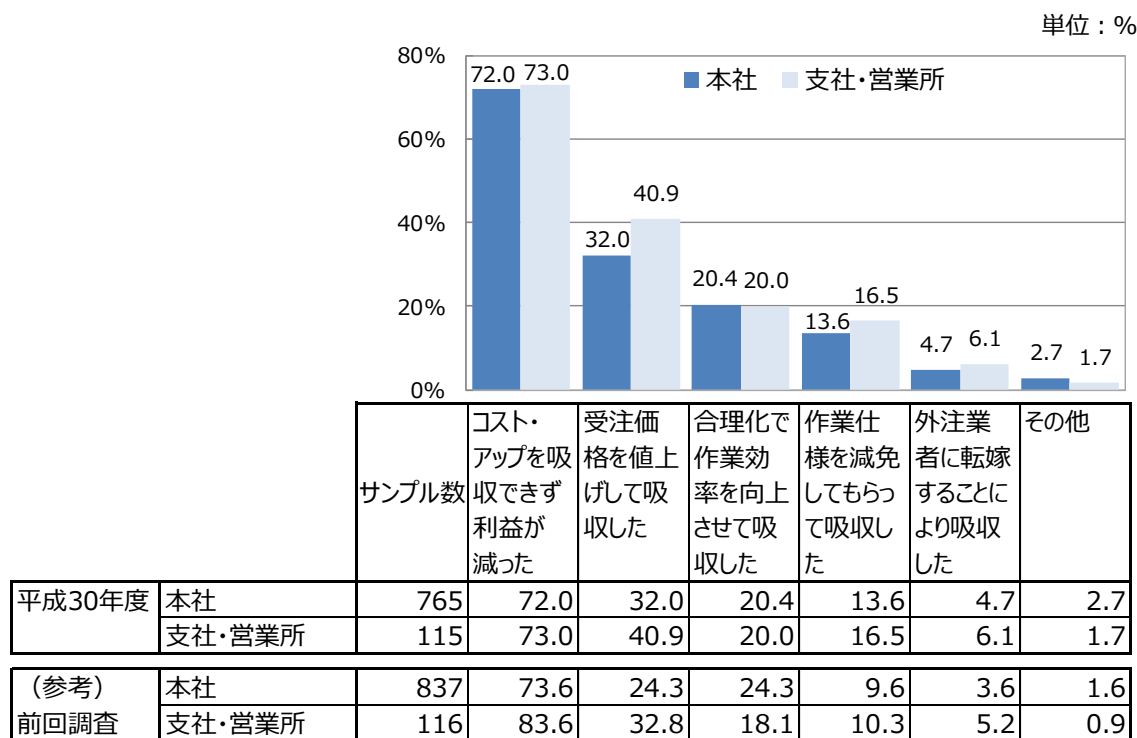
単位：％

	サンプル数	0割	～1割未満	～2割未満	～3割未満	～5割未満	～7割未満	～9割未満	9割以上 10割未満	10割（全 従業員）	不明
本社	905	33.6	15.4	6.7	9.3	11.9	8.3	4.5	3.2	2.4	4.6
支社・営業所	139	42.4	11.5	5.8	12.9	10.1	6.5	2.9	1.4	0.7	5.8

先の設問で「増額改定を行った」と回答した事業所を対象に、増額改定によるコスト・アップをどのように吸収したかについて尋ねた質問では、本社、支社・営業所とも、昨年と同様「コスト・アップを吸収できず利益が減った」が最も高く、本社で 72.0%、支社・営業所で 73.0%という結果となった。

一方で昨年と比較して「受注価格を値上げして吸収した」とする回答割合が高まっており、本社で 32.0%、支社・営業所で 40.9%を占めるに至っている。また、「作業仕様を減免してもらって吸収した」も大きく増加しており、本社で 13.6%、支社・営業所で 16.5%となっている点が今回結果の特徴となっている（図表 3-2-3-4）。

図表 3-2-3-4 増額改定の影響（複数選択）



(注)図表 3-2-3-1 で、「増額改定を行った」と回答した事業所を集計している。

第 4 章

第4章 官公庁入札

I. 契約改定率

1. 契約改定率の推移

平成29年度のビルメン業務契約改定率(継続物件契約額の対前年度比増減率)の平均は、昨年に引き続き官民そろってプラス値となった。契約改定率は、官公庁が0.9%、民間が3.1%であった。前回の調査結果(官公庁0.9%、民間2.4%)と比較して、民間のみ値を伸ばした。ただし、民間が好調に契約金額を伸ばしているのに対し、官公庁の契約の伸びは横ばいとなっている(図表4-1-1-1)。

地区本部別にみると、民間では契約改定率がマイナス値となったのは、一地区もなかったものの、官公庁では、東京(▲1.0%)、北海道(▲0.1%)がマイナス値であった。民間においては、中国(6.3%)、九州(3.7%)、東北(3.6%)などが比較的好調な数値を記録した(図表4-1-1-1)。

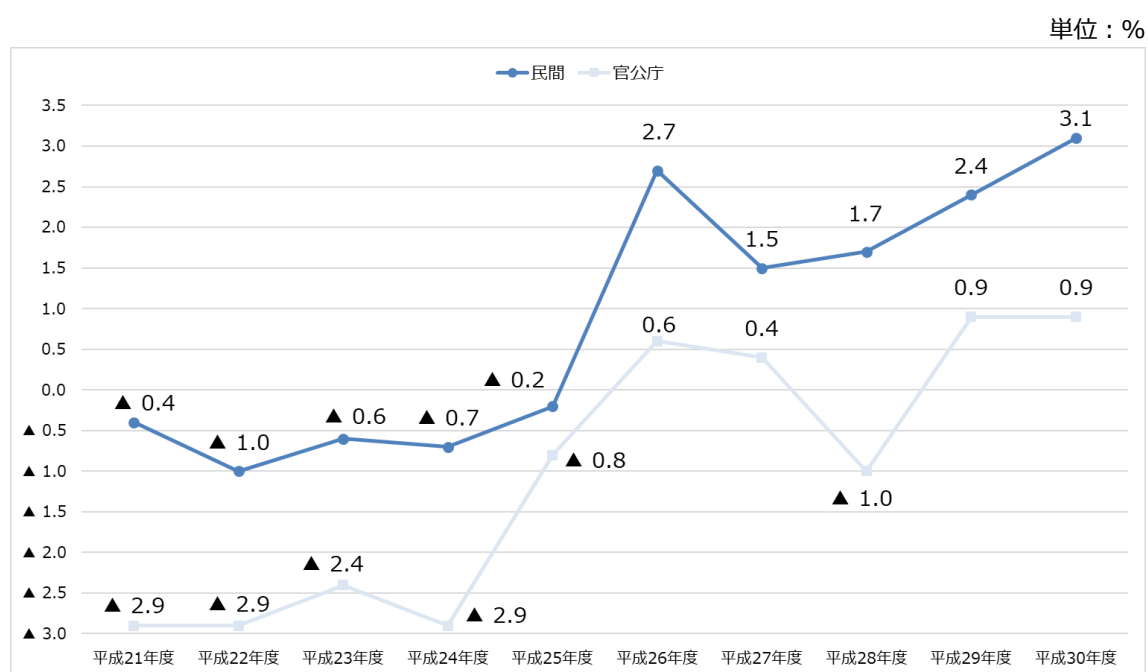
月商規模別にみた契約改定率については、官公庁においてもいずれの規模でもマイナス値はなく、民間では月商規模が拡大するほど契約改定率が高くなる傾向となっている(図表4-1-1-1)。

図表 4-1-1-1 地区本部別・月商規模別 契約改定率

		単位：%	
		官公庁	民間
本社計		0.9	3.1
地区本部別	北海道	▲ 0.1	2.0
	東北	3.2	3.6
	東京	▲ 1.0	3.0
	関東甲信越	0.9	2.6
	中部北陸	1.3	2.5
	近畿	1.0	2.7
	中国	1.2	6.3
	四国	0.8	1.5
	九州	1.3	3.7
月商規模	1,000万円未満	0.7	2.5
	1,000万円以上3,000万円未満	0.9	2.8
	3,000万円以上1億円未満	0.6	3.2
	1億円以上	1.2	4.0
(参考) 前回結果		0.9	2.4

契約改定率の近年の推移をみると、官公庁物件、民間物件ともに上昇傾向となっている。特に民間については、上昇傾向が続く中、平成 27 年度に 1.5%まで一度落ち込んだものの、その後続伸を続けている。また官公庁についても、上昇傾向が続く中、平成 28 年度に一度マイナスに転じたものの、その後昨年、今回と 2 年連続でプラスを維持しており、一時期に比べると契約改定率は安定した傾向を示している（図表 4-1-1-2）。

図表 4-1-1-2 契約改定率の推移



第 5 章

※第 5 章、第 6 章の表中の網掛けは、全て以下の基準のもとに設定している

太文字	全体+10ポイント以上	細文字	全体+5ポイント $\leq$ +10ポイント未満	細文字	全体-5ポイント $\geq$ -10ポイント未満	太文字	全体-10ポイント以下
------------	-------------	------------	---------------------------	------------	---------------------------	------------	-------------

第5章 人手不足の実態と対応状況

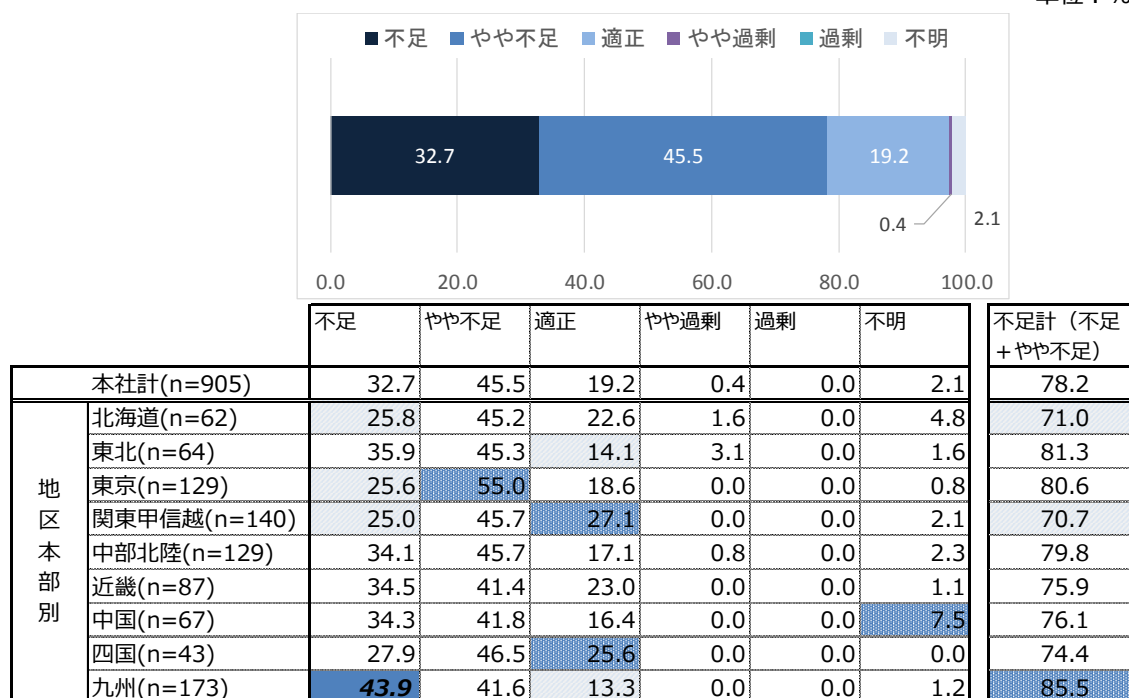
I. 人手不足の実態

第3章 I-4「募集環境と雇用の維持・変動」で触れたように、ビルメンテナンス業務での悩み事の上位項目には、近年、「現場従業員が集まりにくい」「現場従業員の若返りが図りにくい」が上位項目となっているように、人手不足が業界における重要なテーマとなっている。そこで、本年度調査では、人手不足が経営に与える影響の程度や人手不足緩和のためにどのような対策が取られているかについて、詳細を確認した。本章ではその結果について触れることとする。

はじめに、従業員（常勤従業員）の過不足状況について地区本部別にみると、「不足」と「やや不足」を合計した“不足計”では、最も高いのが九州で(85.5%)、次いで東北(81.3%)、東京(80.6%)の順となっている。反対に低かったのは関東甲信越で(70.7%)、次いで北海道(71.0%)となっている（図表5-1-1）。

図表 5-1-1 地区本部別 従業員の過不足（常勤従業員）

単位：％



※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

同様に、従業員（常勤従業員）の過不足状況について月商規模別にみると、「不足」と「やや不足」を合計した“不足計”では、月商規模が大きい程高くなっており、月商 1 億円以上では、“不足計”は 88.9%と全体平均（78.2%）と比較しても 10 ポイント以上も高くなっている。

反対に月商 1,000 万円未満では、70.9%と従業員の不足感は全体と比べて低くなっている（図表 5-1-2）。

これを常勤従業員の規模別にみると、従業員 20 人未満、従業員 20 人以上 50 人未満では“不足計”はそれぞれ、71.6%、71.9%と全体と比べて低くなっている。反対に従業員 50 人以上 150 人未満、従業員 150 人以上ではそれぞれ、85.6%、84.7%と全体平均を大きく上回る結果となっている（図表 5-1-2）。

図表 5-1-2 月商規模別・従業員規模別 従業員の過不足（常勤従業員）

単位：%

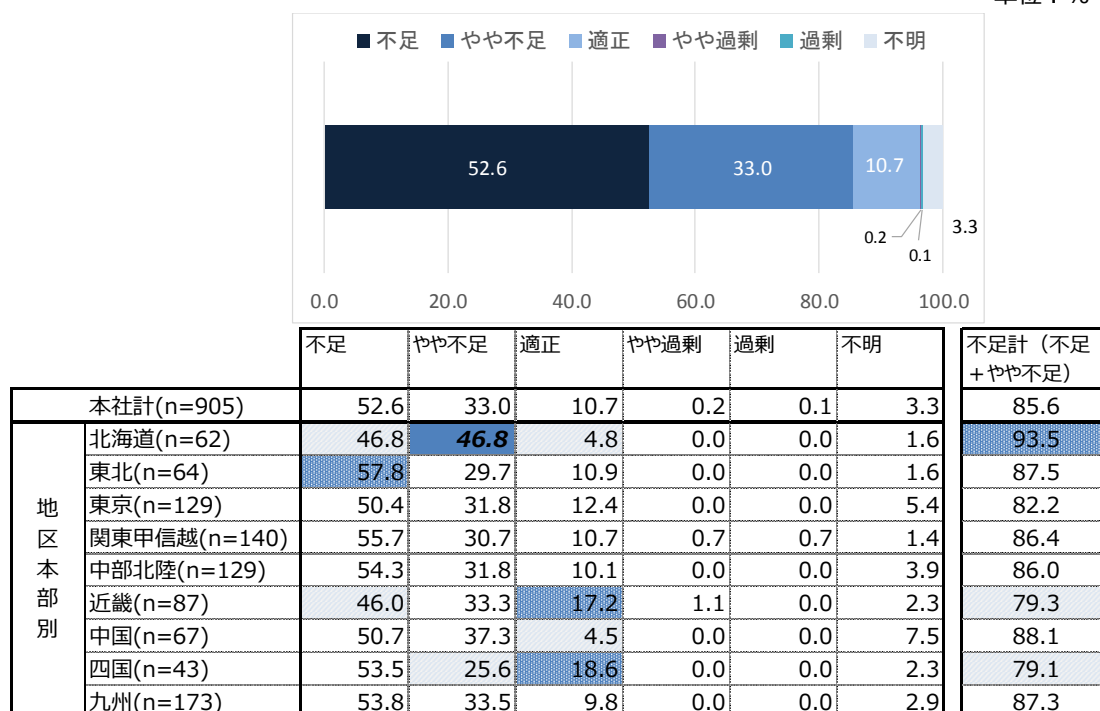
		不足	やや不足	適正	やや過剰	過剰	不明	不足計（不足 + やや不足）
本社計(n=905)		32.7	45.5	19.2	0.4	0.0	2.1	78.2
月 商 規 模 別	1,000万円未満(n=179)	29.6	41.3	26.3	0.0	0.0	2.8	70.9
	1,000万円以上3,000万円未満(n=241)	29.5	42.3	24.5	1.2	0.0	2.5	71.8
	3,000万円以上1億円未満(n=248)	32.7	51.2	15.3	0.4	0.0	0.4	83.9
	1億円以上(n=179)	39.7	49.2	10.6	0.0	0.0	0.6	88.8
常 勤 従 業 員 規 模 別	20人未満(n=250)	28.8	42.8	26.4	0.0	0.0	2.0	71.6
	20人以上50人未満(n=217)	30.0	41.9	23.5	0.5	0.0	4.1	71.9
	50人以上150人未満(n=216)	36.1	49.5	12.0	1.4	0.0	0.9	85.6
	150人以上(n=222)	36.5	48.2	14.0	0.0	0.0	1.4	84.7

※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

従業員（パートタイマー）の過不足状況について地区本部別にみると、「不足」と「やや不足」を合計した“不足計”では、最も高いのが北海道で 93.5%、次いで中国（88.1%）、東北（87.5%）、九州（87.3%）の順となっている。反対に最も低かったのは「四国」で 79.1%、次いで「近畿」（79.3%）等となっている（図表 5-1-3）。

図表 5-1-3 地区本部別 従業員の過不足（パートタイマー）

単位：%



※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

同様に、従業員（パートタイマー）の過不足状況について月商規模別にみると、「不足」と「やや不足」を合計した“不足計”では、月商規模が大きい程高くなっており、月商 1 億円以上では、“不足計”は 93.3%と全体と比較しても 5 ポイント以上高くなっている。

反対に月商 1,000 万円未満では、76.5%と従業員の不足感は全体と比べて低くなっている（図表 5-1-4）。

これを常勤従業員の規模別にみると、従業員 20 人未満、従業員 20 人以上 50 人未満では“不足計”はそれぞれ、80.0%、79.7%と全体と比べて低くなっている。反対に従業員 50 人以上 150 人未満、従業員 150 人以上ではそれぞれ、91.2%、92.3%と全体平均を大きく上回る結果となっている（図表 5-1-4）。

図表 5-1-4 月商規模別・従業員規模別 従業員の過不足（パートタイマー）

単位：％

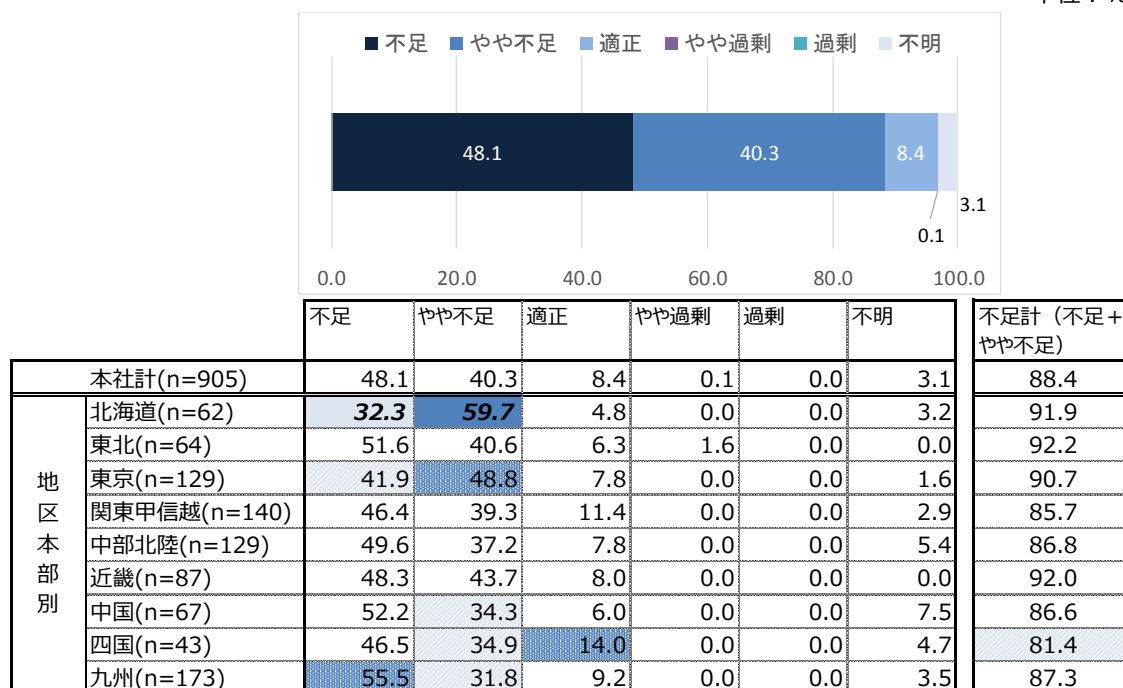
		不足	やや不足	適正	やや過剰	過剰	不明	不足計（不足 + やや不足）
本社計(n=905)		52.6	33.0	10.7	0.2	0.1	3.3	85.6
月 商 規 模 別	1,000万円未満(n=179)	33.0	43.6	19.0	0.0	0.0	4.5	76.5
	1,000万円以上3,000万円未満(n=241)	46.1	37.3	12.0	0.4	0.4	3.7	83.4
	3,000万円以上1億円未満(n=248)	61.7	31.0	6.0	0.0	0.0	1.2	92.7
	1億円以上(n=179)	70.9	22.3	5.0	0.6	0.0	1.1	93.3
常 勤 規 模 別 従 業 員	20人未満(n=250)	38.4	41.6	16.4	0.0	0.0	3.6	80.0
	20人以上50人未満(n=217)	48.4	31.3	13.4	0.0	0.0	6.9	79.7
	50人以上150人未満(n=216)	56.9	34.3	7.4	0.5	0.5	0.5	91.2
	150人以上(n=222)	68.5	23.9	5.0	0.5	0.0	2.3	92.3

※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

従業員（全体）の過不足状況について地区本部別にみると、「不足」と「やや不足」を合計した“不足計”では、全ての地区本部で8割以上と高くなっている。その中で全体（88.4%）と比べて5ポイント以上低かったのは「四国」（81.4%）のみとなっている（図表 5-1-5）。

図表 5-1-5 地区本部別 従業員の過不足（全体）

単位：％



※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

同様に、従業員（全体）の過不足状況について月商規模別にみると、「不足」と「やや不足」を合計した“不足計”では、およそ月商規模が大きい程高くなっており、月商 1 億円以上では、“不足計”は 96.6%と全体と比較しても 5 ポイント以上高くなっている。

反対に月商 1,000 万円未満では、84.4%と従業員の不足感は全体と比べて低くなっている（図表 5-1-6）。

これを常勤従業員の規模別にみると、従業員 20 人未満、従業員 20 人以上 50 人未満では“不足計”はそれぞれ、83.2%、83.4%と全体と比べて低くなっている。反対に従業員 50 人以上 150 人未満、従業員 150 人以上ではそれぞれ、92.6%、95.0%と全体平均を大きく上回る結果となっている（図表 5-1-6）。

図表 5-1-6 月商規模別 従業員の過不足（全体）

単位：%

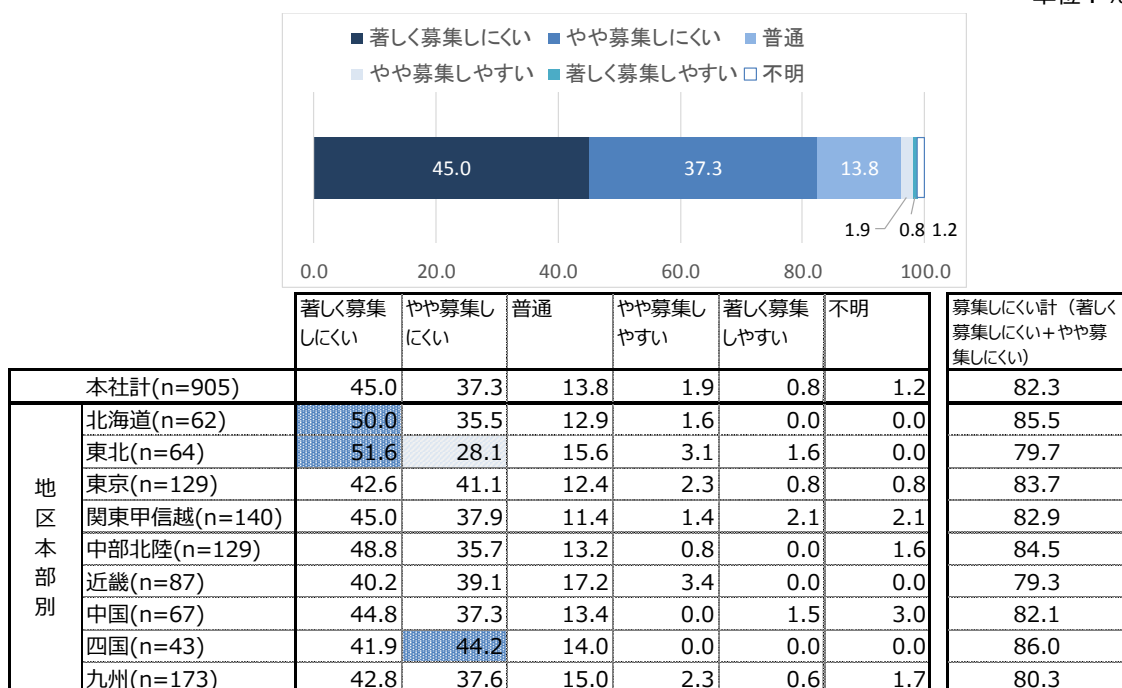
		不足	やや不足	適正	やや過剰	過剰	不明	不足計（不足 + やや不足）
本社計(n=905)		48.1	40.3	8.4	0.1	0.0	3.1	88.4
月 商 規 模 別	1,000万円未満(n=179)	35.2	49.2	13.4	0.0	0.0	2.2	84.4
	1,000万円以上3,000万円未満(n=241)	40.2	44.0	10.0	0.4	0.0	5.4	84.2
	3,000万円以上1億円未満(n=248)	54.4	39.5	5.6	0.0	0.0	0.4	94.0
	1億円以上(n=179)	64.8	31.8	3.4	0.0	0.0	0.0	96.6
常 勤 規 模 従 業 員	20人未満(n=250)	34.8	48.4	11.6	0.0	0.0	5.2	83.2
	20人以上50人未満(n=217)	46.1	37.3	11.1	0.0	0.0	5.5	83.4
	50人以上150人未満(n=216)	52.3	40.3	6.5	0.5	0.0	0.5	92.6
	150人以上(n=222)	60.8	34.2	4.1	0.0	0.0	0.9	95.0

※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

従業員の募集のしやすさについて地区本部別にみると、「著しく募集しにくい」と「やや募集しにくい」を合計した“募集しにくい計”では、ほぼ全ての地区本部で 8 割以上となっており、全体と比較して大きな差異はみられない（図表 5-1-7）。

図表 5-1-7 地区本部別 募集環境

単位：％



※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

同様に、従業員の募集のしやすさについて月商規模別にみると「著しく募集しにくい」と「やや募集しにくい」を合計した“募集しにくい計”では、月商規模 1 億円前後で大きな差異があり、月商 1 億円以上では、“募集しにくい計”は 88.3%と全体と比較しても 5 ポイント以上高くなっているのに対して、月商 1,000 万円未満では、82.7%、月商 3,000 万円以上 1 億円未満でも 83.5%と全体と比べて大きな差異はみられない（図表 5-1-8）。

これを常勤従業員の規模別にみると、全ての規模で 80～83%台となっており、常勤従業員の規模別には大きな差異はみられない（図表 5-1-8）。

図表 5-1-8 月商規模別・従業員規模別 募集環境

単位：％

		著しく募集 しにくい	やや募集し にくい	普通	やや募集し やすい	著しく募集 しやすい	不明	募集しにくい計（著 しく募集しにくい+や や募集しにくい）
本社計(n=905)		45.0	37.3	13.8	1.9	0.8	1.2	82.3
月 商 規 模 別	1,000万円未満(n=179)	41.9	40.8	14.0	1.7	0.6	1.1	82.7
	1,000万円以上3,000万円未満(n=241)	45.2	36.5	14.9	1.2	0.8	1.2	81.7
	3,000万円以上1億円未満(n=248)	50.0	33.5	13.7	2.4	0.4	0.0	83.5
	1億円以上(n=179)	44.7	43.6	8.4	1.7	1.1	0.6	88.3
常 勤 規 模 別 業 員	20人未満(n=250)	44.0	38.0	16.0	0.8	0.4	0.8	82.0
	20人以上50人未満(n=217)	43.3	36.9	14.7	1.8	0.9	2.3	80.2
	50人以上150人未満(n=216)	49.5	34.3	13.0	2.8	0.0	0.5	83.8
	150人以上(n=222)	43.2	40.1	11.3	2.3	1.8	1.4	83.3

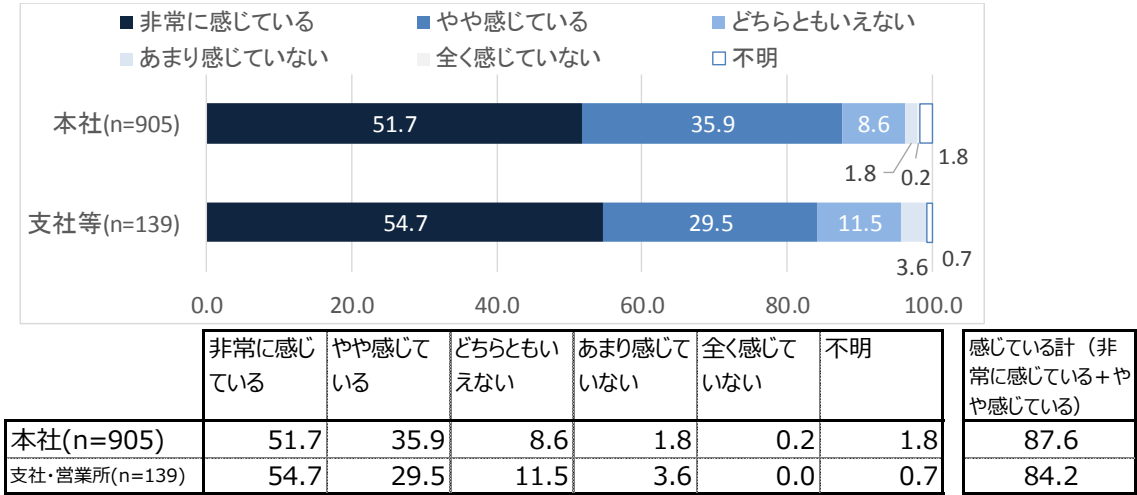
※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

Ⅱ. 人手不足による影響と対策

人手不足による経営への影響をどの程度感じるかについて聞いた結果では、本社では「非常に感じている」51.7%、「やや感じている」35.9%となっており、これらの合計（“感じている計”）は、87.6%となっている。支社・営業所では、“感じている計”は84.2%となっており、本社、支社・営業所ともに人手不足が経営に与える影響を感じている割合は8割以上という結果となっている（図表 5-2-1）。

図表 5-2-1 人手不足による経営への影響

単位：%

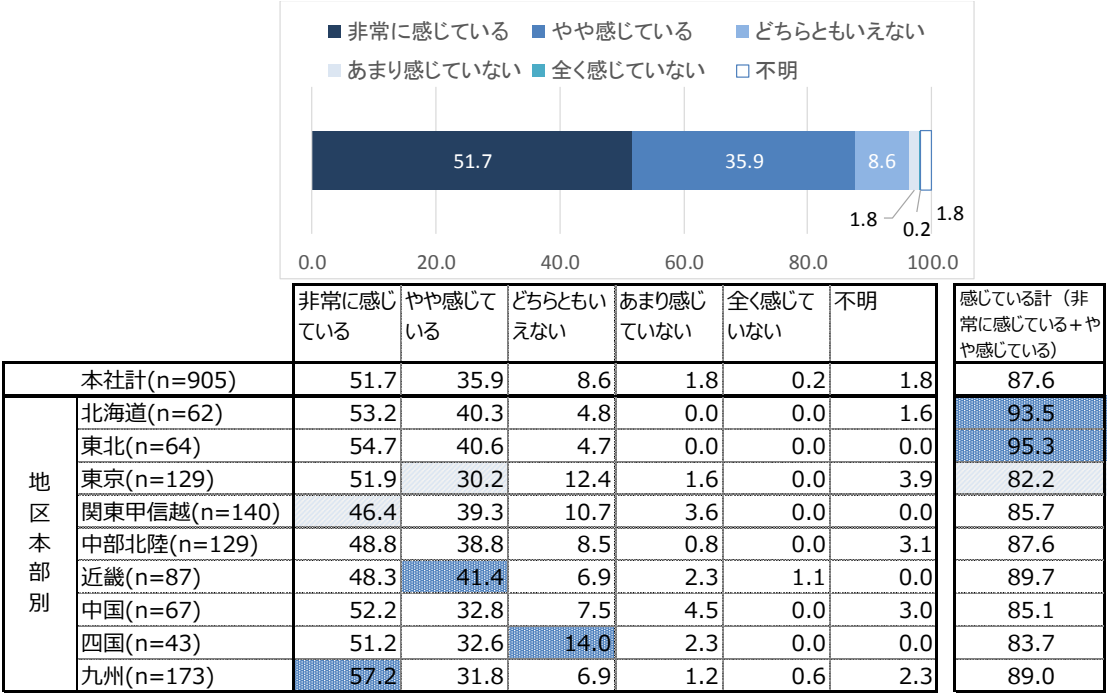


※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

人手不足による経営への影響をどの程度感じるかについて地区本部別にみると、「非常に感じている」と「やや感じている」を合計した“感じている計”では、全ての地区本部で8割以上と高くなっているが、中でも東北（95.3%）、北海道（93.5%）は9割超と一層影響を感じる割合が高くなっている（図表 5-2-2）。

図表 5-2-2 地区本部別 人手不足による経営への影響

単位：%



※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

同様に、人手不足による経営への影響をどの程度感じるかについて月商規模別にみると、「非常に感じている」と「やや感じている」を合計した“感じている計”では、月商規模が大きい程高くなっており、月商1億円以上では、“感じている計”は93.3%と全体と比較しても5ポイント以上高くなっている。

反対に月商1,000万円未満では、80.4%と従業員の不足感は全体と比べて低くなっている（図表5-2-3）。

これを常勤従業員の規模別にみると、「非常に感じている」と「やや感じている」を合計した“感じている計”では、およそ常勤従業員規模が大きい程高くなっており、50人以上150人未満では、93.5%、150人以上でも91.9%となっている。

反対に従業員20人未満では、81.2%と全体と比べて5ポイント以上低くなっている（図表5-2-3）。

図表 5-2-3 月商規模別・従業員規模別 人手不足による経営への影響

単位：%

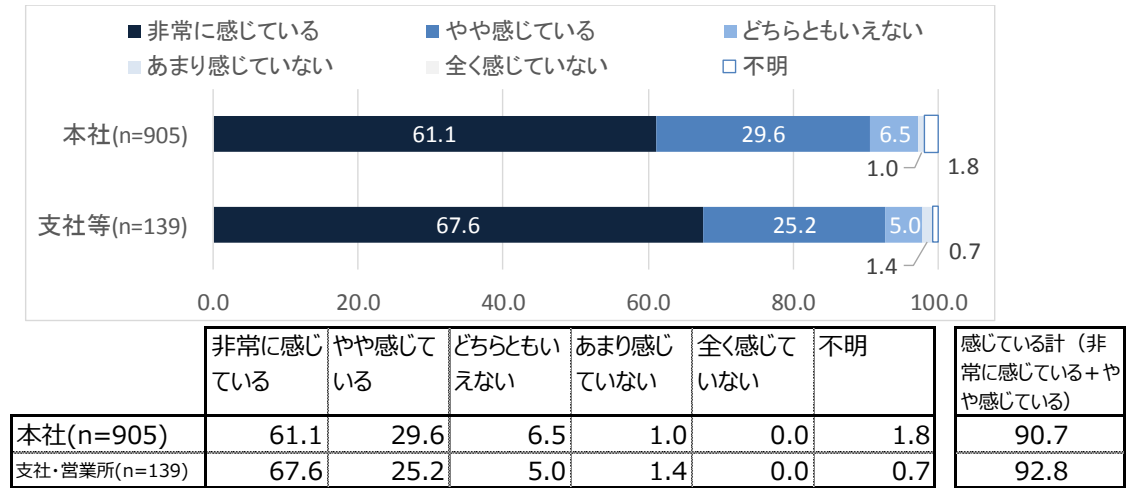
		非常に感じ ている	やや感じて いる	どちらともい えない	あまり感じ ていない	全く感じて いない	不明	感じている計（非 常に感じている+や や感じている）
本社計(n=905)		51.7	35.9	8.6	1.8	0.2	1.8	87.6
月 商 規 模 別	1,000万円未満(n=179)	40.8	39.7	16.2	2.8	0.0	0.6	80.4
	1,000万円以上3,000万円未満(n=241)	44.8	42.7	10.8	1.2	0.0	0.4	87.6
	3,000万円以上1億円未満(n=248)	56.0	36.3	3.6	2.8	0.0	1.2	92.3
	1億円以上(n=179)	67.6	25.7	3.9	0.6	0.6	1.7	93.3
常 勤 従 業 員 規 模 別	20人未満(n=250)	44.4	36.8	15.2	2.4	0.4	0.8	81.2
	20人以上50人未満(n=217)	46.5	38.2	9.2	2.8	0.5	2.8	84.8
	50人以上150人未満(n=216)	54.6	38.9	4.2	1.4	0.0	0.9	93.5
	150人以上(n=222)	62.2	29.7	5.0	0.5	0.0	2.7	91.9

※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

また、数年後（3 年程度先）の人手不足による経営への影響をどの程度感じるかについて聞いた結果では、本社では「非常に感じている」61.1%、「やや感じている」29.6%となっており、これらの合計（“感じている計”）は、90.7%となっている。支社・営業所では、“感じている計”は92.8%となっており、本社、支社・営業所ともに9割強で、数年後に人手不足が経営に与える影響を感じているという結果となっており、その割合は現時点での影響を感じる割合よりも更に高くなっている（図表 5-2-4）。

図表 5-2-4 人手不足による経営への影響（数年後）

単位：%

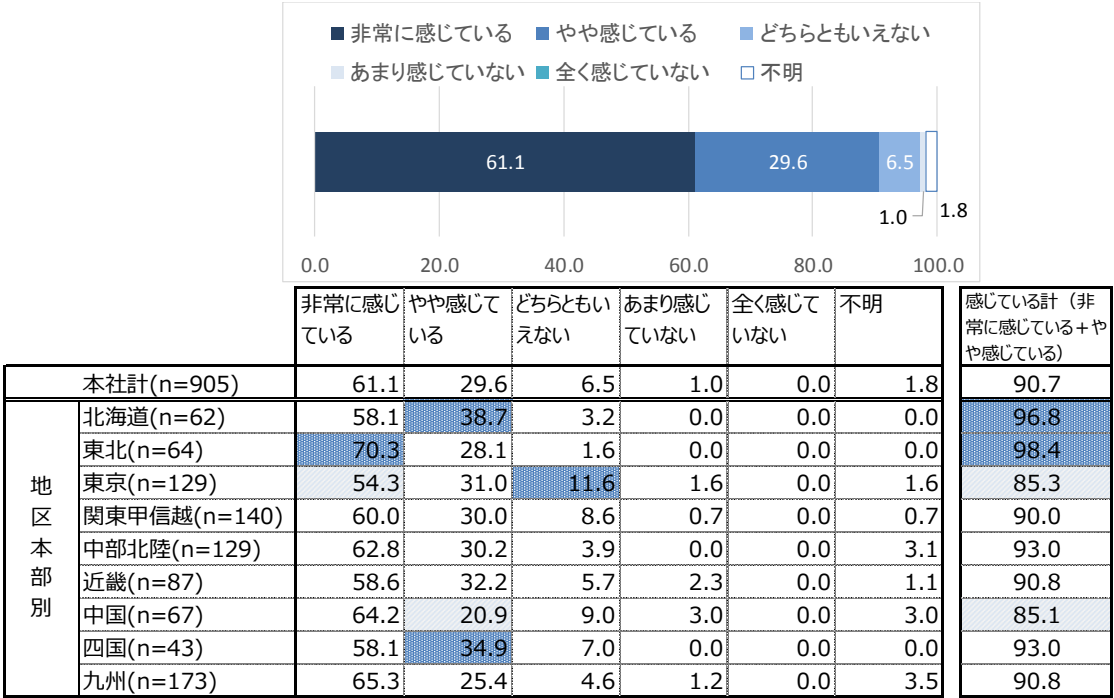


※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

数年後（3年程度先）の人手不足による経営への影響をどの程度感じるかについて、地区本部別にみると、「非常に感じている」と、「やや感じている」の合計（“感じている計”）では、東北（98.4%）、北海道（96.8%）が全体と比較しても5ポイント以上高く、突出しているのが特徴的となっている（図表5-2-5）。

図表 5-2-5 地区本部別 人手不足による経営への影響（数年後）

単位：％



※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

同様に、数年後（3年程度先）の人手不足による経営への影響をどの程度感じるかについて、月商規模別にみると、「非常に感じている」と「やや感じている」を合計した“感じている計”では、月商規模が大きい程高くなっており、月商1億円以上では、“感じている計”は93.9%と全体と比較して若干高くなっている。反対に月商1,000万円未満では、89.4%と全体と比べて若干低くなっている（図表5-2-6）。

これを常勤従業員の規模別にみると、「非常に感じている」と「やや感じている」を合計した“感じている計”では、およそ常勤従業員規模が大きい程高くなっている。また、従業員150人以上では「非常に感じている」が71.2%と全体（61.1%）に比べて10ポイント以上高いのが特徴的になっている（図表5-2-6）。

図表 5-2-6 月商規模別・従業員規模別 人手不足による経営への影響（数年後）

単位：%

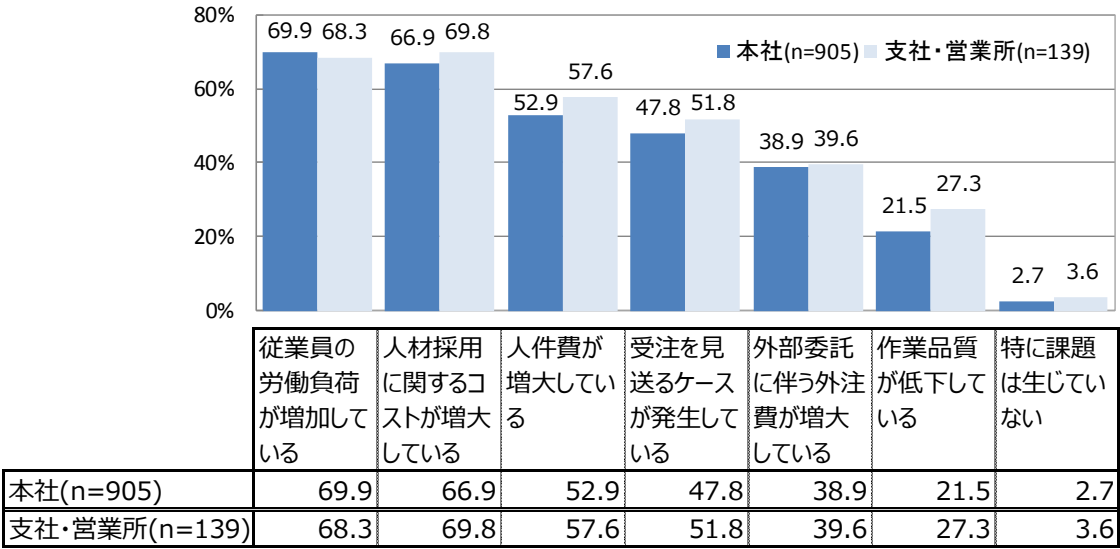
		非常に感じ ている	やや感じて いる	どちらともい えない	あまり感じ ていない	全く感じて いない	不明	感じている計（非 常に感じている+や や感じている）
本社計(n=905)		61.1	29.6	6.5	1.0	0.0	1.8	90.7
月 商 規 模 別	1,000万円未満(n=179)	52.0	37.4	8.9	1.1	0.0	0.6	89.4
	1,000万円以上3,000万円未満(n=241)	56.8	34.4	7.5	0.8	0.0	0.4	91.3
	3,000万円以上1億円未満(n=248)	66.1	27.4	4.8	0.8	0.0	0.8	93.5
	1億円以上(n=179)	72.1	21.8	3.9	1.1	0.0	1.1	93.9
常 勤 従 業 員 規 模 別	20人未満(n=250)	53.6	34.8	8.8	1.6	0.0	1.2	88.4
	20人以上50人未満(n=217)	55.8	33.6	6.5	1.4	0.0	2.8	89.4
	50人以上150人未満(n=216)	64.8	28.2	5.6	0.5	0.0	0.9	93.1
	150人以上(n=222)	71.2	21.2	5.0	0.5	0.0	2.3	92.3

※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

人手不足に伴って生じている具体的な課題について聞いた結果では、本社では最も高かったのが「従業員の労働負荷が増加している」69.9%で、次いで「人材採用に関するコストが増大している」66.9%、「人件費が増大している」52.9%の順となっている。一方、支社・営業所では、最も高かったのが「人材採用に関するコストが増大している」69.8%、「従業員の労働負荷が増加している」68.3%、「人件費が増大している」57.6%の順となっている（図表 5-2-7）。

図表 5-2-7 人手不足に伴って生じている課題（複数選択、上位 6 項目）

単位：％



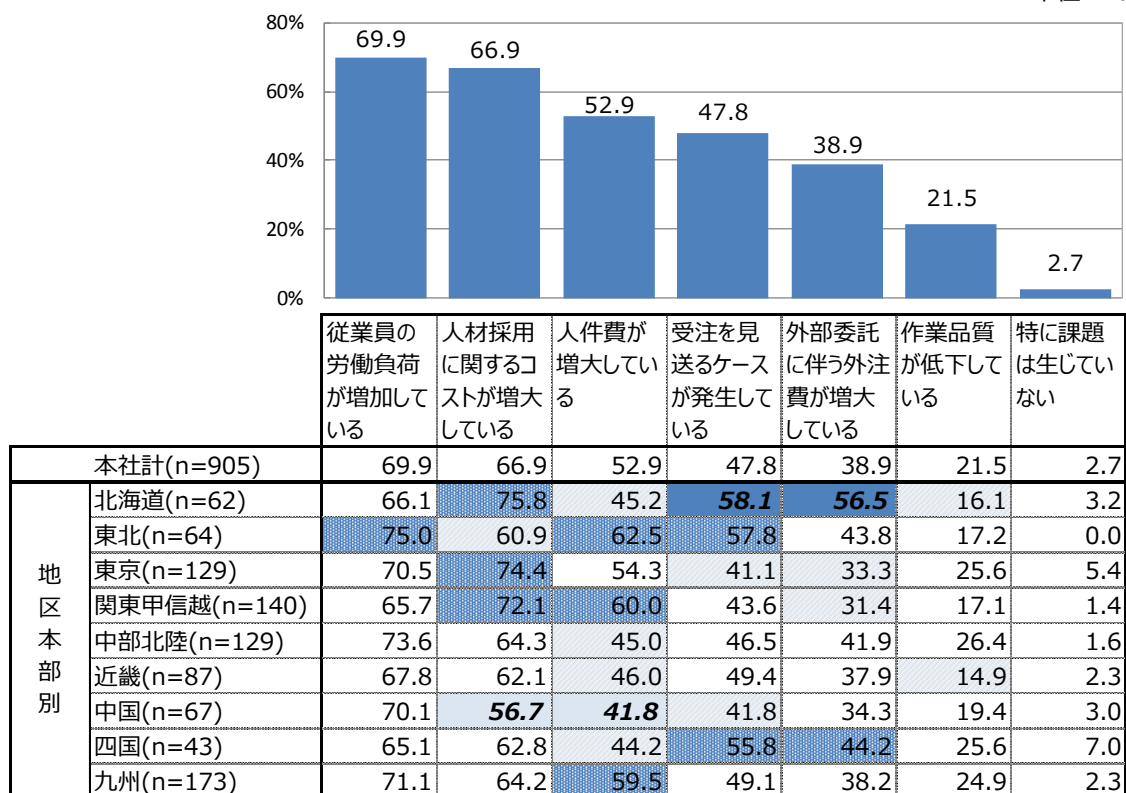
※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

人手不足に伴って生じている具体的な課題について、地区本部別にみると、地区本部別にトップ項目は必ずしも一致していない。

具体的には、東北（75.0%）、中部北陸（73.6%）、近畿（67.8%）、中国（70.1%）、四国（65.1%）、九州（71.1%）の各地区本部については全体同様「従業員の労働負荷が増加している」がトップ項目となっているのに対して、北海道（75.8%）、東京（74.4%）、関東甲信越（72.1%）については「人材採用に関するコストが増大している」がトップ項目となっている（図表 5-2-8）。

図表 5-2-8 地区本部別 人手不足に伴って生じている課題（複数選択、上位 6 項目）

単位：%



※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

同様に、人手不足に伴って生じている具体的な課題について、月商規模別にみると、月商 1,000 万円未満、月商 1,000 万円以上 3,000 万円未満では、最も高かったのが「従業員の労働負荷が増加している」（それぞれ 57.5%、66.8%）で、次いで「人材採用に関するコストが増大している」（それぞれ 45.8%、62.7%）となっている。

一方、月商 3,000 万円以上 1 億円未満、月商 1 億円以上では最も高かったのは「人材採用に関するコストが増大している」（それぞれ 77.4%、86.0%）で、次いで「従業員の労働負荷が増加している」（それぞれ 76.6%、81.6%）と、トップ項目に逆転がみられる結果となっている。また、いずれの項目についても月商規模が大きい程、課題と感じる割合が高くなっている。（図表 5-2-9）。

これを常勤従業員の規模別にみると、従業員 20 人未満、20 人以上 50 人未満、50 人以上 150 人未満までは、トップ項目は「従業員の労働負荷が増加している」（それぞれ 55.6%、71.9%、75.9%）となっており、従業員 150 人以上のみが「人材採用に関するコストが増大している」（82.9%）がトップ項目となっているのが特徴的になっている（図表 5-2-9）

図表 5-2-9 月商規模別・従業員規模別 人手不足に伴って生じている課題
(複数選択、上位 6 項目)

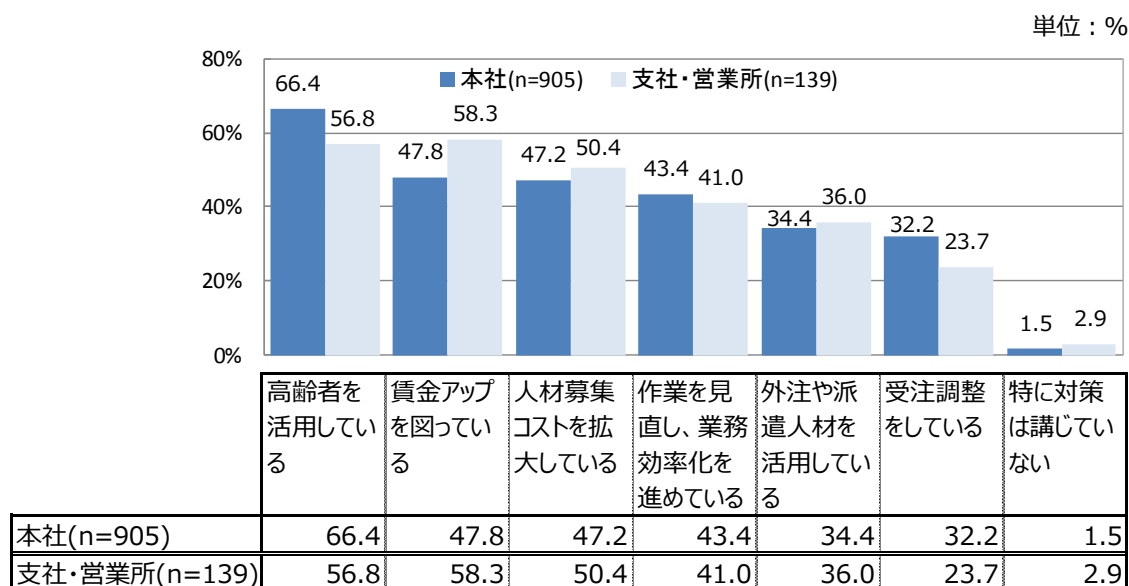
単位：%

		従業員の 労働負荷 が増加して いる	人材採用 に関するコ ストが増大 している	人件費が 増大してい る	受注を見 送るケース が発生して いる	外部委託 に伴う外注 費が増大 している	作業品質 が低下して いる	特に課題 は生じてい ない
本社計(n=905)		69.9	66.9	52.9	47.8	38.9	21.5	2.7
月 商 規 模 別	1,000万円未満(n=179)	57.5	45.8	41.9	45.3	37.4	18.4	5.0
	1,000万円以上3,000万円未満(n=241)	66.8	62.7	53.1	49.0	35.7	20.7	2.9
	3,000万円以上1億円未満(n=248)	76.6	77.4	56.5	51.2	42.7	26.2	0.8
	1億円以上(n=179)	81.6	86.0	63.1	48.0	42.5	21.8	1.7
常 勤 従 業 員 規 模 別	20人未満(n=250)	55.6	53.6	42.0	44.0	39.6	14.4	5.6
	20人以上50人未満(n=217)	71.9	59.4	51.2	50.7	37.3	26.3	2.3
	50人以上150人未満(n=216)	75.9	73.1	56.9	50.5	39.4	24.1	0.9
	150人以上(n=222)	78.4	82.9	63.1	46.8	39.2	22.5	1.4

※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

人手不足対策として、具体的に講じている対策について聞いた結果では、本社では最も高かったのが「高齢者を活用している」66.4%で、次いで「賃金アップを図っている」47.8%、「人材募集コストを拡大している」47.2%の順となっている。一方、支社・営業所では、最も高かったのが「賃金アップを図っている」58.3%、次いで「高齢者を活用している」56.8%、「人材募集コストを拡大している」50.4%の順となっている（図表 5-2-10）。

**図表 5-2-10 具体的に講じている人手不足対策
（複数選択、上位 6 項目）**



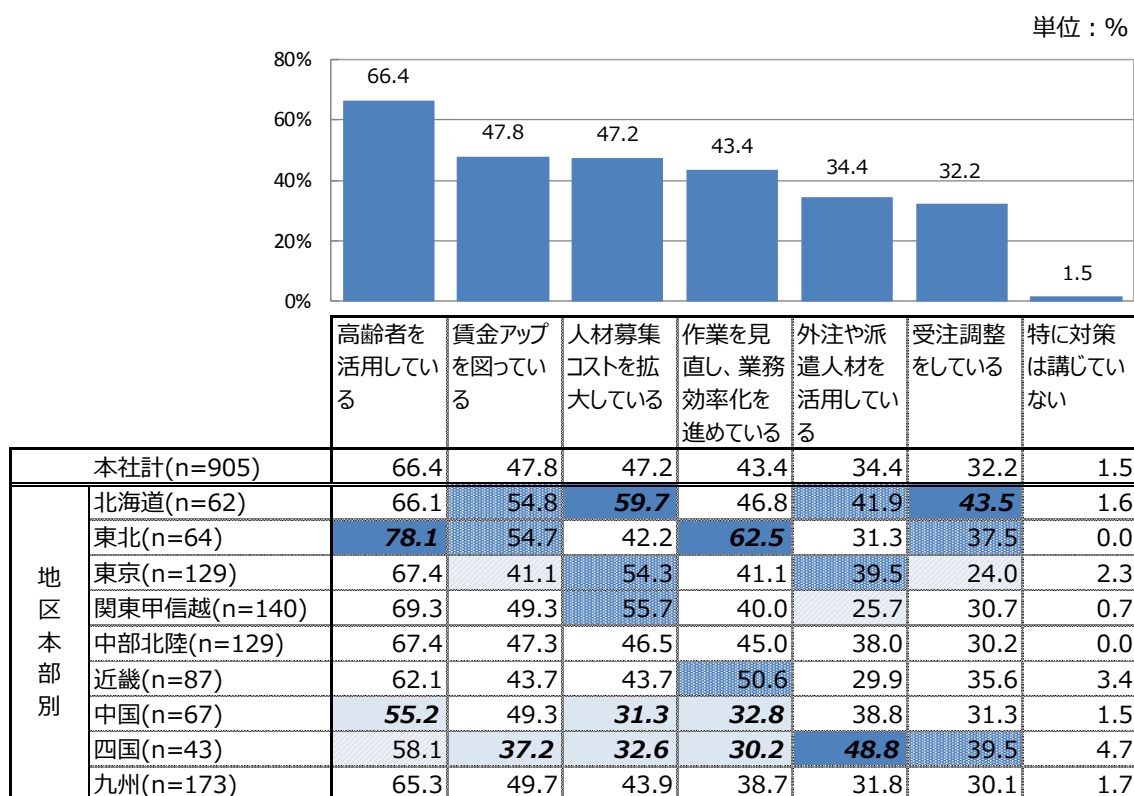
※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

人手不足対策として、具体的に講じている対策について、地区本部別にみると、全ての地区本部で「高齢者を活用している」がトップ項目となっている。中でも東北は（78.1%）と全体（66.4%）と比較して10ポイント以上も高くなっている。

他に全体と比較して特徴的だった（10ポイント以上高かった）のは、東北で「作業を見直し業務効率化を進めている」（62.5%）、北海道では「人材募集コストを拡大している」（59.7%）、「受注調整をしている」（43.5%）、四国で「外注や派遣人材を活用している」（48.8%）等となっている。

反対に全体と比べて10ポイント以上低い回答は、中国、四国で多く、具体的には中国では「高齢者を活用している」（55.2%）、「作業を見直し業務効率化を進めている」（32.8%）、「人材募集コストを拡大している」（31.3%）、四国では「賃金アップを図っている」（37.2%）、「人材募集コストを拡大している」（32.6%）、「作業を見直し、業務効率化をしている」（30.2%）等が該当している。地区本部ごとに講じている対策の違いが浮き彫りとなる結果となった（図表 5-2-11）。

**図表 5-2-11 地区本部別 具体的に講じている人手不足対策
（複数選択、上位 6 項目）**



※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

同様に、人手不足対策として、具体的に講じている対策について、月商規模別にみると、全ての月商規模で「高齢者を活用している」がトップ項目となっている。但し、その割合は月商規模が大きい程高くなっており、月商 1,000 万円未満で 50.3%に対して、月商 1 億円以上では 79.3%となっている。

月商規模 1 億円以上についてみると、続いて高かったのが「作業を見直し、業務効率化を進めている」65.4%、「人材募集コストを拡大している」61.5%となっている。「外注や派遣人材を活用している」も 46.9%と全体と比べて高くなっている。

反対に月商 1,000 万円未満、月商 1,000 万円以上 3,000 万円未満では、いずれの項目でも全体と比べて低い割合となっているものの、「受注調整をしている」（それぞれ 32.4%、36.5%）については、3 割以上が該当しているのが特徴的となっている（図表 5-2-12）。

これを常勤従業員の規模別にみると、こちらも全ての常勤従業員規模で「高齢者を活用している」がトップ項目となっている。また、月商規模同様に規模の小さい従業員 20 人未満、20 人以上 50 人未満、では、いずれの項目でも全体と比べて低い割合となっているものの、「受注調整をしている」（それぞれ 30.4%、35.0%）については、3 割以上が該当しているのが特徴的となっている（図表 5-2-12）。

**図表 5-2-12 月商規模別・従業員規模別 具体的に講じている人手不足対策
(複数選択、上位 6 項目)**

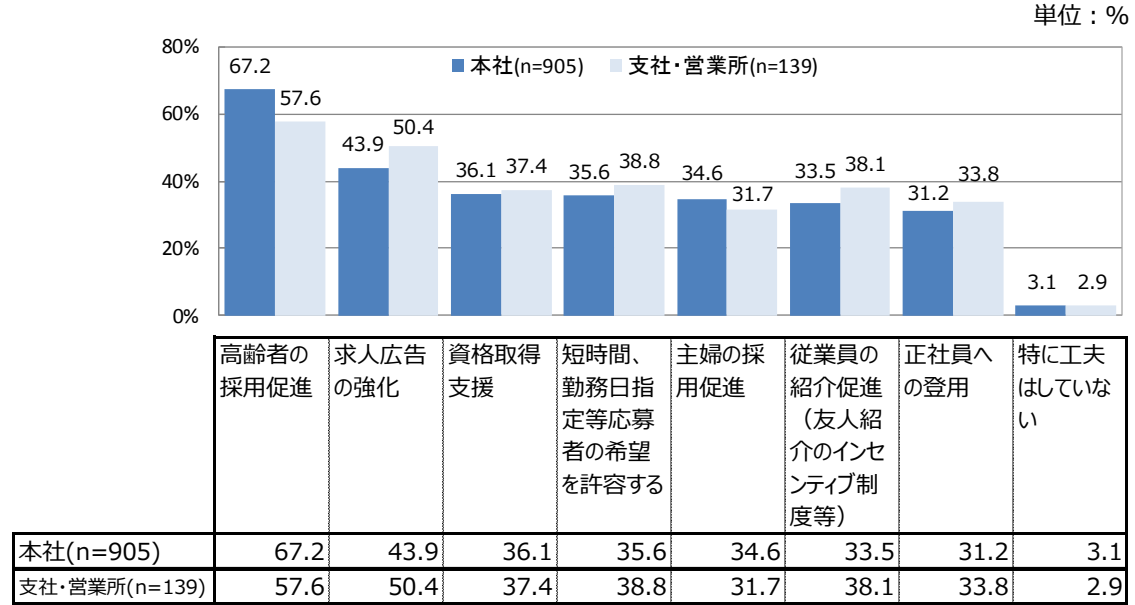
単位：%

		高齢者を 活用してい る	賃金アップ を図ってい る	人材募集 コストを拡 大している	作業を見 直し、業務 効率化を 進めている	外注や派 遣人材を 活用してい る	受注調整 をしている	特に対策 は講じてい ない
本社計(n=905)		66.4	47.8	47.2	43.4	34.4	32.2	1.5
月 商 規 模 別	1,000万円未満(n=179)	50.3	44.1	23.5	28.5	27.9	32.4	2.8
	1,000万円以上3,000万円未満(n=241)	66.0	44.4	41.9	38.2	32.8	36.5	1.2
	3,000万円以上1億円未満(n=248)	72.6	53.2	62.9	46.0	35.1	34.3	0.4
	1億円以上(n=179)	79.3	53.6	61.5	65.4	46.9	29.6	1.7
常 勤 従 業 員 規 模 別	20人未満(n=250)	56.4	38.0	32.4	32.4	32.0	30.4	2.0
	20人以上50人未満(n=217)	60.8	48.8	42.9	35.5	31.3	35.0	2.8
	50人以上150人未満(n=216)	75.0	53.2	53.7	49.1	31.9	34.3	0.5
	150人以上(n=222)	74.8	52.7	61.7	58.1	42.3	29.3	0.9

※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

人手不足が深刻化する中で、採用に当たってどのような工夫を行っているかについて聞いた結果では、本社では最も高かったのが「高齢者の採用促進」67.2%で、次いで「求人広告の強化」43.9%、「資格取得支援」36.1%の順となっている。一方、支社・営業所では、最も高かったのが「高齢者の採用促進」57.6%、次いで「求人広告の強化」50.4%と本社同様となっているものの、3番目に高かったのは「短時間、勤務日指定等応募者の希望を許容する」38.8%となっている（図表 5-2-13）。

図表 5-2-13 採用に当たって行っている工夫
(複数選択、上位 7 項目)

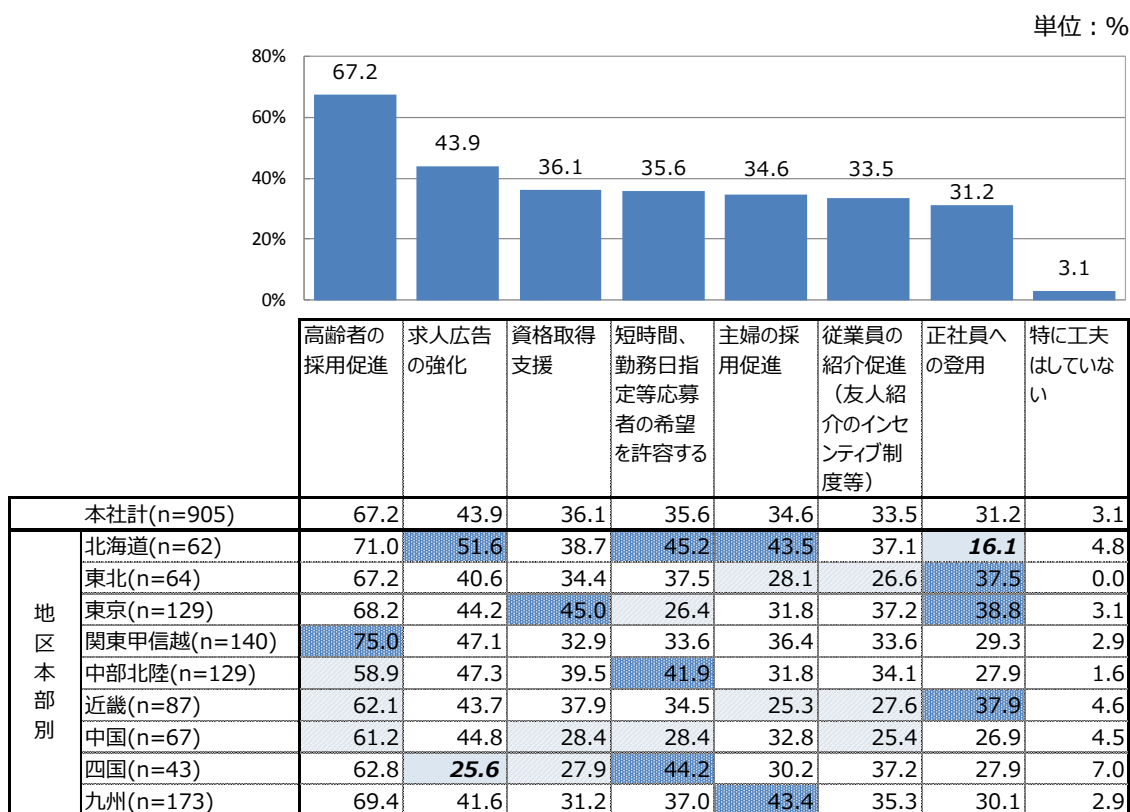


※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

採用に当たってどのような工夫を行っているかについて、地区本部別にみると、全ての地区本部で「高齢者の採用促進」がトップ項目となっている。中でも関東甲信越は（75.0%）と全体（67.2%）と比較して5ポイント以上も高くなっている。

更に特徴をみると、北海道では「主婦の採用促進」（43.5%）などは高くなっているものの、「正社員への登用」（16.1%）は最も低くなっている。反対に東京（38.8%）、近畿（37.9%）、東北（37.5%）では全体に比べて「正社員への登用」が高い点が特徴的となっている（図表 5-2-14）。

図表 5-2-14 地区本部別 採用に当たって行っている工夫
（複数選択、上位7項目）



※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

同様に、採用に当たってどのような工夫を行っているかについて、月商規模別にみると、全ての月商規模で「高齢者の採用促進」がトップ項目となっている。但し、その割合は月商規模が大きい程高くなっており、月商 1,000 万円未満で 58.7%に対して、月商 1 億円以上では 73.2%となっている。

月商規模 1 億円以上についてみると、続いて高かったのが「求人広告の強化」59.8%、「従業員の紹介促進（友人紹介のインセンティブ制度等）」53.6%となっている。「資格取得支援」52.5%や「正社員への登用」も 44.7%と全体と比べて非常に高くなっている。

反対に月商 1,000 万円未満、月商 1,000 万円以上 3,000 万円未満では、いずれの項目でも全体と比べて低い割合となっているものの、「主婦の採用促進」（それぞれ 30.2%、36.1%）については、月商規模に関わらず 3 割台と大きな差異がみられない点が特徴的となっている（図表 5-2-15）。

これを常勤従業員の規模別にみると、こちらも全ての常勤従業員規模で「高齢者の採用促進」がトップ項目となっている。また、月商規模同様に規模の小さい従業員 20 人未満、20 人以上 50 人未満では、いずれの項目でも全体と比べて低い割合となっているものの、月商規模別同様、「主婦の採用促進」（それぞれ 32.4%、31.8%）については、常勤従業員規模に関わらず 3 割強が該当しているのが特徴的となっている（図表 5-2-15）。

図表 5-2-15 月商規模別・従業員規模別 採用に当たって行っている工夫
(複数選択、上位 7 項目)

単位：%

		高齢者の 採用促進	求人広告 の強化	資格取得 支援	短時間、 勤務日指 定等応募 者の希望 を許容する	主婦の採 用促進	従業員の 紹介促進 (友人紹 介のイン センティ ブ制度等)	正社員へ の登用	特に工夫 はしてい ない
本社計(n=905)		67.2	43.9	36.1	35.6	34.6	33.5	31.2	3.1
月 商 規 模 別	1,000万円未満(n=179)	58.7	22.3	25.7	30.2	30.2	12.8	22.9	6.7
	1,000万円以上3,000万円未満(n=241)	70.1	36.5	30.3	35.3	36.1	27.4	26.6	3.3
	3,000万円以上1億円未満(n=248)	72.2	58.9	40.3	39.5	38.7	41.9	34.7	1.2
	1億円以上(n=179)	73.2	59.8	52.5	39.7	38.0	53.6	44.7	0.6
常 勤 従 業 員 規 模 別	20人未満(n=250)	60.0	32.4	28.8	30.4	32.4	15.6	21.2	5.6
	20人以上50人未満(n=217)	67.3	40.6	26.3	34.6	31.8	26.7	26.3	2.8
	50人以上150人未満(n=216)	72.7	47.7	41.7	41.7	38.4	43.1	32.9	2.8
	150人以上(n=222)	69.8	56.3	48.6	36.5	36.0	50.9	45.5	0.9

※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

第 6 章

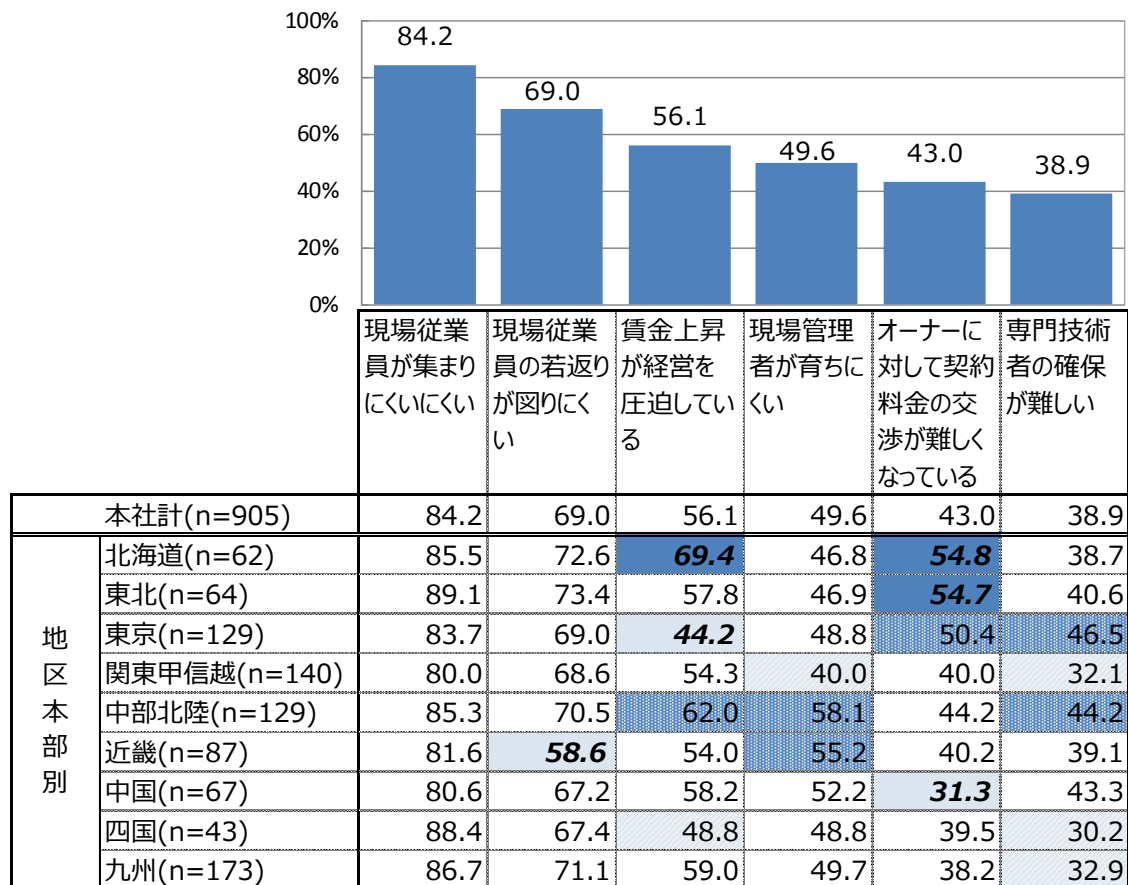
第6章 地区本部別の経営環境

I. 経営面での特性

ビルメンテナンス業務での悩み事について地区本部別にみると、全ての地区本部でトップ項目が「現場作業員が集まりにくい」となっており、2番目にあげられた項目も、「現場従業員の若返りが図りにくい」となった。このように雇用確保というテーマがエリアを問わず、ビルメンテナンス業界の喫緊の課題となっていることが鮮明となっている（図表6-1-1）。

図表 6-1-1 地区本部別 ビルメンテナンス業務での悩み事（複数選択、上位6項目）

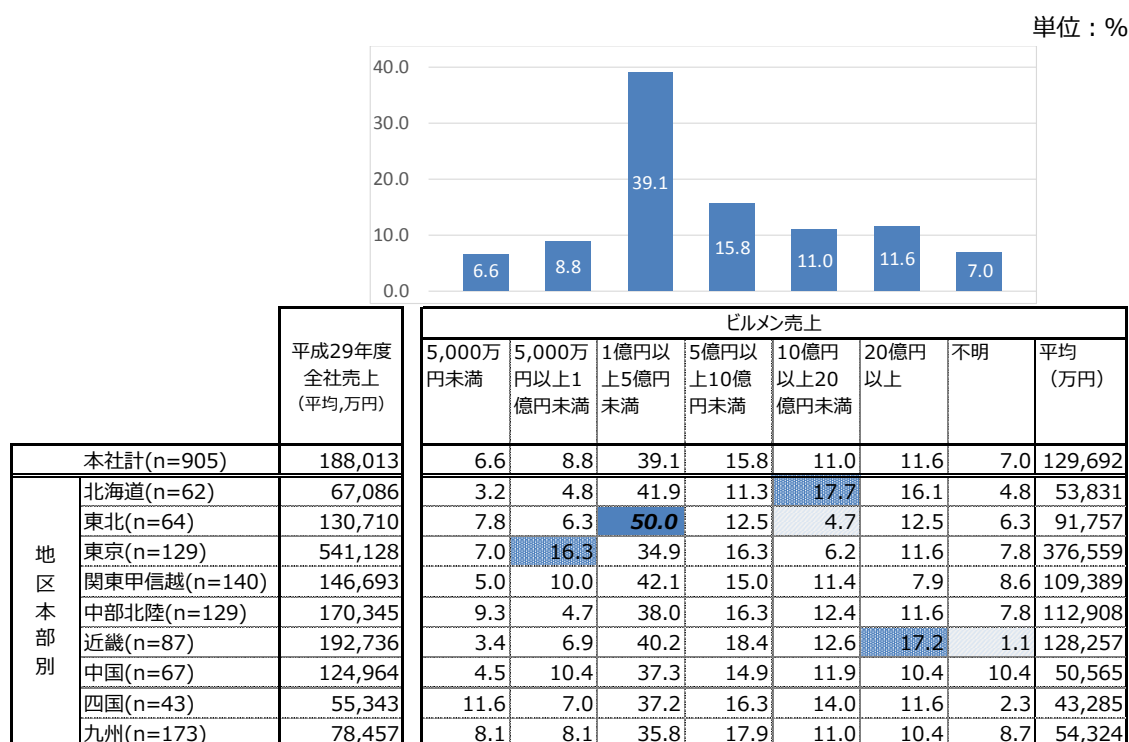
単位：％



※表中の網掛けについては、67ページの凡例を参照

地区本部別の経営状況についてみると、平成 29 年度のビルメン業務売上では、平均額が最も高いのは東京で約 37.7 億円、次いで近畿で約 12.8 億円、中部北陸で約 11.3 億円、関東甲信越で約 10.9 億円の順となっている（図表 6-1-2）。

図表 6-1-2 地区本部別 全社売上、ビルメン業務売上



一方、平成 29 年度的全社売上に占めるビルメン売上比率（平均値）をみると、最も高いのは北海道で 80.2%、次いで四国 78.2%、関東甲信越 74.6%、東北 70.2%の順となっている（図表 6-1-3）。

図表 6-1-3 地区本部別 ビルメン業務売上比率

単位：％

	本社計 (n=905)	北海道 (n=62)	東北 (n=64)	東京 (n=129)	関東甲信越 (n=140)	中部北陸 (n=129)	近畿 (n=87)	中国 (n=67)	四国 (n=43)	九州 (n=173)
ビルメン売上比率（平均）	69.0	80.2	70.2	69.6	74.6	66.3	66.5	40.5	78.2	69.2

※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

次に、平成 29 年度の常勤従業員のみ従業員数の平均では、最も多いのは東京で約 310 名、次いで東北約 220 人、近畿約 140 人の順となっている。

また、平成 29 年度のビルメン業務売上（平均）を常勤従業員数（平均）で除した、1 人当たりビルメン業務売上をみると、平均額が最も高いのは東京で約 1,210 万円、次いで中部北陸約 1,020 万円、関東甲信越約 960 万円、近畿約 910 万円の順となっている。これを反対に少ない順にみると、最も低いのは東北で約 420 万円、次いで北海道約 440 万円、中国約 500 万円、九州約 520 万円の順となっている（図表 6-1-4）。

図表 6-1-4 地区本部別 常勤従業員 1 人当たりビルメン業務売上

単位：万円、人

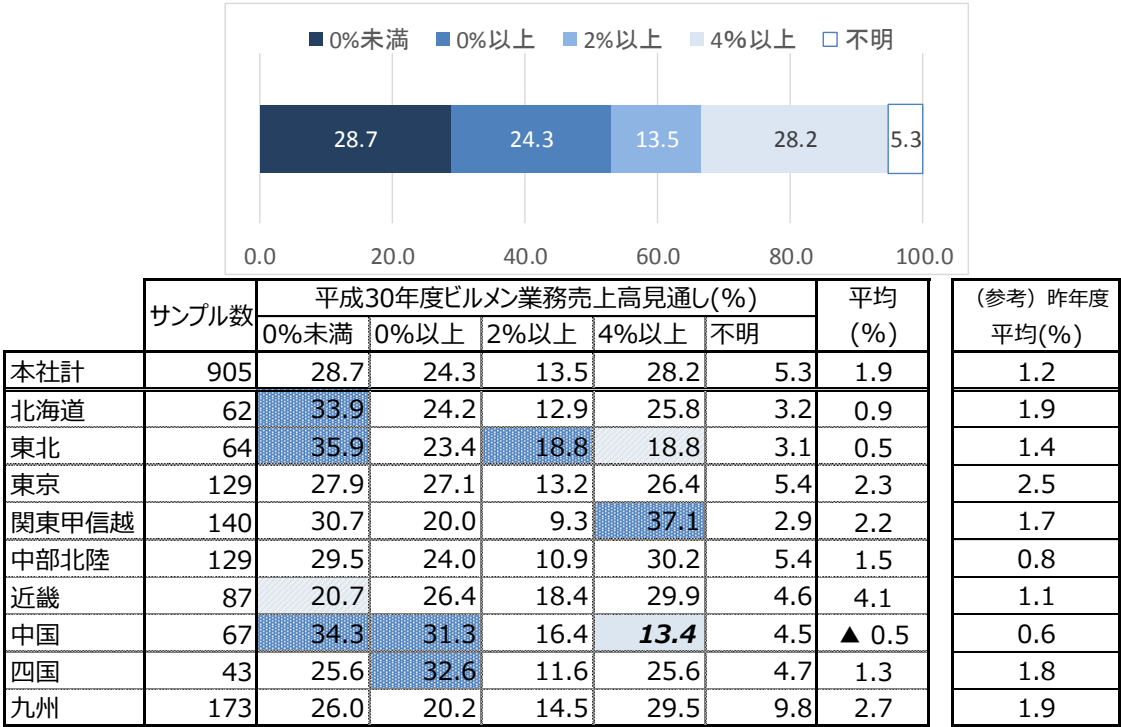
	ビルメン売上 (平均、万円)	常勤従業員数 (平均、人)	1人当り ビルメン売上 (平均、万円)
本社計	129,692	150.0	864.8
北海道	53,831	121.4	443.6
東北	91,757	218.0	420.9
東京	376,559	311.9	1207.2
関東甲信越	109,389	114.2	957.9
中部北陸	112,908	111.0	1016.8
近畿	128,257	140.3	914.4
中国	50,565	100.8	501.8
四国	43,285	71.9	602.2
九州	54,324	104.8	518.4

※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

続いて、平成 30 年度のビルメン業務売上高見通しの平均では、最も伸び率が高いのは近畿で 4.1%、次いで九州 2.7%、東京 2.3%、関東甲信越 2.2%の順となっている。反対に最も伸び率が低いのは中国で-0.5%、次いで東北 0.5%、北海道 0.9%の順となっている（図表 6-1-5）。

図表 6-1-5 地区本部別 平成 30 年度ビルメン業務売上高見通し

単位：%

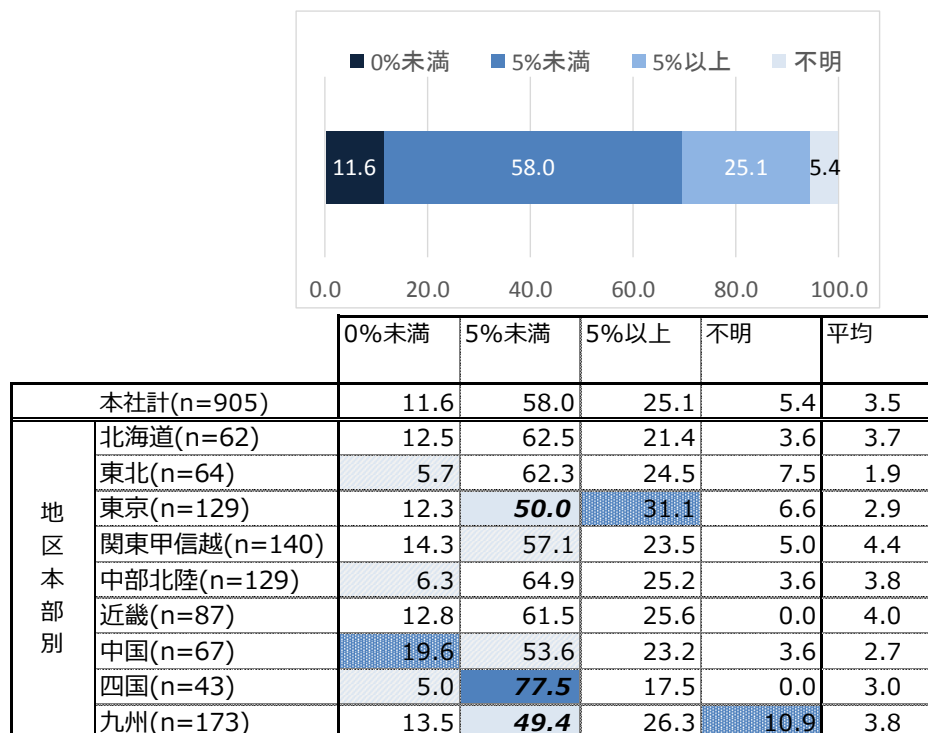


※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

平成 29 年度の営業利益率（ビルメン以外の業務含む全社）の平均をみると、最も高いのは関東甲信越で 4.4%、次いで近畿の 4.0%、中部北陸、九州 3.8%の順となっている。反対に最も低いのは東北で 1.9%、次いで中国の 2.7%、東京 2.9%の順となっている（図表 6-1-6）。

図表 6-1-6 地区本部別 営業利益率

単位：%



平成 29 年度のビルメン業務の官民比率（平均値）についてみると、最も官公庁比率が高いのは東北で 36.8%、次いで北海道 35.1%、四国 30.8%の順となっている。反対に官公庁比率が最も低い（=民間比率が最も高い）のは東京で 9.4%（民間比率 90.6%）、次いで近畿 24.2%（民間比率 75.8%）で、2つの地区本部の数値のみが全体平均の 25.9%を下回っている（図表 6-1-7）。

図表 6-1-7 地区本部別 ビルメン業務の官民比率

単位：%

	本社計 (n=905)	北海道 (n=62)	東北 (n=64)	東京 (n=129)	関東甲信越 (n=140)	中部北陸 (n=129)	近畿 (n=87)	中国 (n=67)	四国 (n=43)	九州 (n=173)
官公庁比率(%)	25.9	35.1	36.8	9.4	28.2	26.6	24.2	29.3	30.8	26.9
民間比率(%)	74.1	64.9	63.2	90.6	71.8	73.4	75.8	70.7	69.2	73.1

※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

平成 29 年度の営業利益（推計平均）を常勤従業員数（平均）で除した、1 人当たり営業利益をみると、平均額が最も高いのは中部北陸で約 58 万円、次いで関東甲信越約 56 万円、近畿約 55 万円の順となっている。これらの地区は東京の約 50 万円を上回る結果となっている。これを反対に低い順にみると、最も低いのは東北で約 11 万円、次いで北海道約 20 万円、四国約 23 万円、九州約 28 万円の順となっている（図表 6-1-8）。

図表 6-1-8 地区本部別 常勤従業員 1 人当たり営業利益

単位：万円、人、%

	本社計 (n=905)	北海道 (n=62)	東北 (n=64)	東京 (n=129)	関東甲信越 (n=140)	中部北陸 (n=129)	近畿 (n=87)	中国 (n=67)	四国 (n=43)	九州 (n=173)
①会社売上高（平均、万円）	188,013	67,086	130,710	541,128	146,693	170,345	192,736	124,964	55,343	78,457
②営業利益率（平均、%）	3.5	3.7	1.9	2.9	4.4	3.8	4.0	2.7	3.0	3.8
③（①*②） 推計営業利益（平均、万円）	6,636.6	2,509.7	2,468.7	15,543.1	6,425.4	6,477.7	7,689.0	3,418.9	1,675.5	2,980.5
④常勤従業員数（平均、人）	150.0	121.4	218.0	311.9	114.2	111.0	140.3	100.8	71.9	104.8
⑤（③/④） 1人当り営業利益（平均、万円）	44.3	20.7	11.3	49.8	56.3	58.3	54.8	33.9	23.3	28.4

年齢階層別の常勤従業員数（平均）についてみると、25 歳未満、25～34 歳、35～54 歳の層ではそれぞれ東京が圧倒的に多くなっている。しかしながら、55～59 歳、60～64 歳、65～79 歳の層ではいずれも東北が最も多く、高齢者（60 歳以上）合計では東北が約 96.8 人と東京の約 83.7 人を上回る結果となっている（図表 6-1-9）。

図表 6-1-9 地区本部別・年齢階層別 常勤従業員数

単位：人

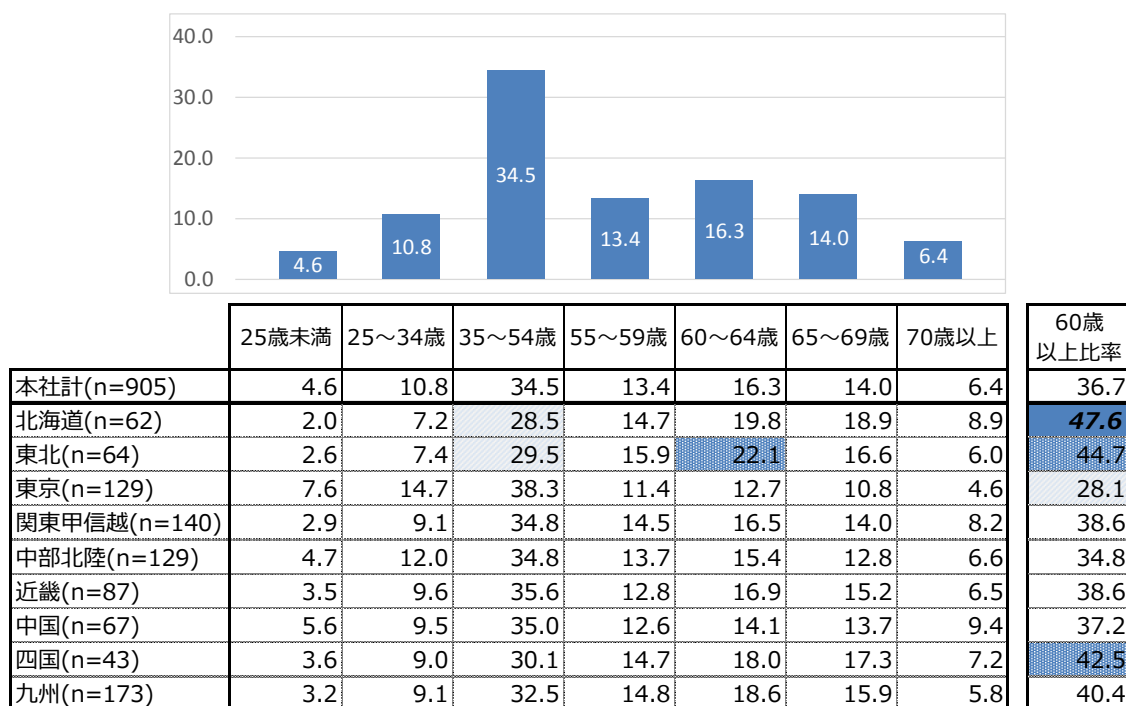
	25歳未満	25～34歳	35～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	合計	60歳 以上計
本社計(n=905)	6.8	15.8	50.6	19.6	23.9	20.5	9.4	146.4	53.7
北海道(n=62)	2.4	8.7	34.5	17.8	24.0	22.9	10.8	121.2	57.7
東北(n=64)	5.7	15.9	63.9	34.5	47.8	36.0	13.1	216.8	96.8
東京(n=129)	22.7	43.8	114.1	33.9	37.9	32.1	13.7	298.2	83.7
関東甲信越(n=140)	3.3	10.3	39.5	16.5	18.7	15.9	9.3	113.5	43.8
中部北陸(n=129)	5.1	13.1	38.0	15.0	16.8	13.9	7.3	109.2	38.0
近畿(n=87)	4.9	13.4	49.9	17.9	23.7	21.3	9.1	140.2	54.1
中国(n=67)	5.3	8.9	32.7	11.8	13.2	12.8	8.7	93.5	34.7
四国(n=43)	2.6	6.5	21.6	10.6	12.9	12.4	5.2	71.8	30.5
九州(n=173)	3.2	9.3	33.1	15.1	19.0	16.2	5.9	101.9	41.2

※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

常勤従業員数に占める高齢者比率（60歳以上比率）についてみると、最も高いのは北海道で47.6%、次いで東北44.7%、四国42.5%、九州40.4%の順となっており、これらの地区では実に常勤従業員の半分近くを高齢者（60歳以上）が占める結果となっている。反対に最も低いのは東京で28.1%、次いで中部北陸34.8%、中国37.2%の順となっている（図表6-1-10）。

図表 6-1-10 地区本部別 高齢者等雇用の状況

単位：％



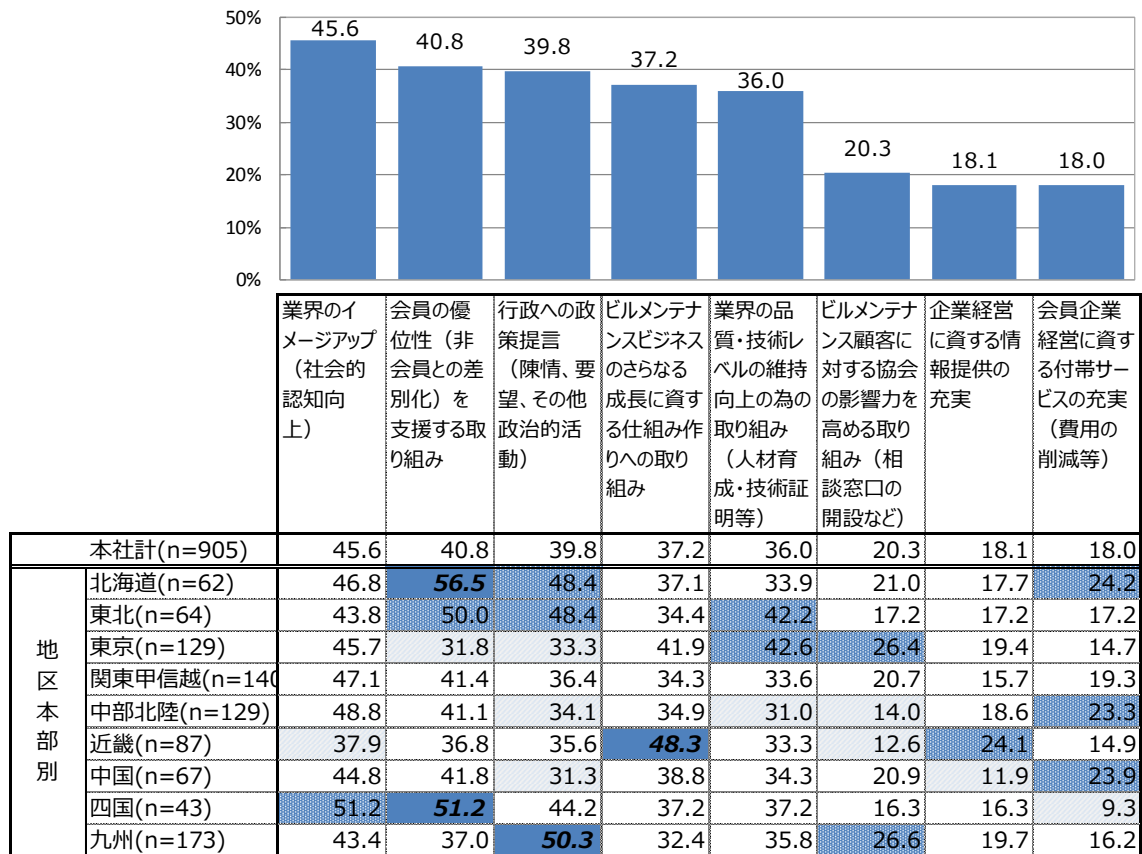
※表中の網掛けについては、67ページの凡例を参照

Ⅱ．協会への要望点

全国協会が行う事業について今後推進してほしい事業については、全体で最も高いのは「業界のイメージアップ（社会的認知向上）」45.6%、次いで、「会員の優位性（非会員との差別化）を支援する取り組み」40.8%、「行政への政策提言（陳情、要望、その他政治的活動）」39.8%の順となっている（図表 6-2-1）。

図表 6-2-1 地区本部別 推進してほしい事業（複数選択）

単位：％



※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

これも地区本部別でみると、地区によって順位が異なり、「業界のイメージアップ（社会的認知向上）」がトップにあがっているのは、東京、関東甲信越、中部北陸、中国、四国の5地区本部となっている。その他の地区本部のうち、北海道、東北、四国で「会員の優位性（非会員との差別化）を支援する取り組み」がトップにあがっている。また近畿では「ビルメンテナンスビジネスのさらなる成長に資する仕組み作りへの取り組み」が、九州では「行政への政策提言（陳情、要望、その他政治的活動）」がそれぞれトップとなっている（図表 6-2-2）。

図表 6-2-2 地区本部別 推進してほしい事業 回答上位項目（複数選択）

*回答が多かった順位

		業界のイメージアップ（社会的認知向上）	会員の優位性（非会員との差別化）を支援する取り組み	行政への政策提言（陳情、要望、その他政治的活動）	ビルメンテナンスビジネスのさらなる成長に資する仕組み作りへの取り組み	業界の品質・技術レベルの維持向上の為に資する取り組み（人材育成・技術証明等）	ビルメンテナンス顧客に対する協会の影響力を高める取り組み（相談窓口の開設など）	企業経営に資する情報提供の充実	会員企業経営に資する付帯サービスの充実（費用の削減等）
本社計(n=905)		1位	2位	3位					
地区本部別	北海道(n=62)	3位	1位	2位					
	東北(n=64)	3位	1位	2位					
	東京(n=129)	1位			3位	2位			
	関東甲信越(n=140)	1位	2位	3位					
	中部北陸(n=129)	1位	2位		3位				
	近畿(n=87)	2位	3位		1位				
	中国(n=67)	1位	2位		3位				
	四国(n=43)	1位	1位	3位					
九州(n=173)		2位	3位	1位					

※表中の網掛けについては、67 ページの凡例を参照

参考

(参考) ビルメンテナンスの業界規模推計

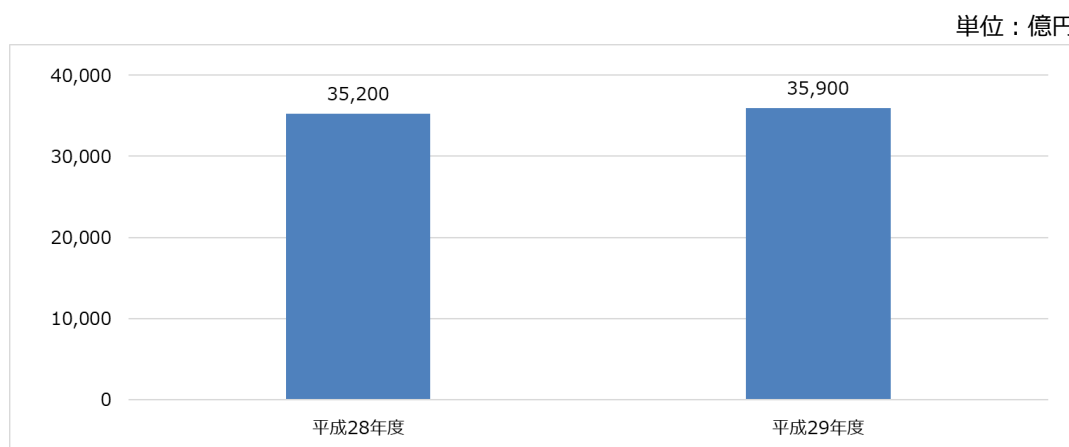
会員企業の回答結果からビルメンテナンス協会会員企業全体の規模感を把握するために、今回は、アンケート未回答企業も含めた地区別本部会員数を使って拡大推計を行った。対象としたのはビルメン業務売上とビルメン業務従業員数で、市場規模と従業員規模の 2 つの視点で全体の規模感把握を行った。

I. 市場規模

第 2 章でも記述したビルメンテナンス業務売上について、地区本部別の平均額と地区本部別の本社会員企業数（アンケート未回答企業も含む 2,443 社）を使って、ビルメンテナンス業務の市場規模について拡大推計を行った。

結果としては、平成 29 年度の市場規模は、約 3.59 兆円となり、平成 28 年度の約 3.52 兆円からほぼ横ばいで推移しているという試算結果となった（図表参考 1）。

図表 参考 1 ビルメンテナンス業界 市場規模推計

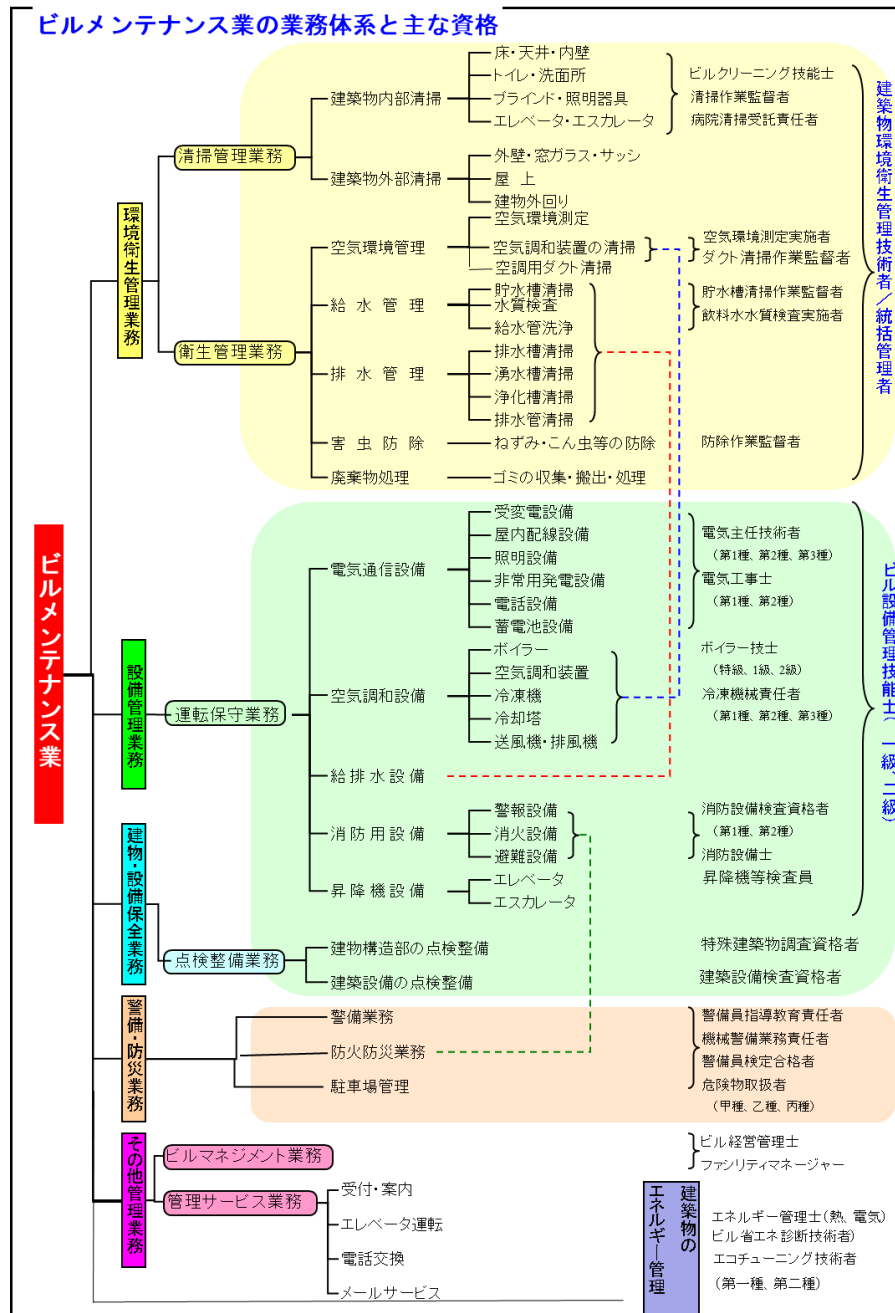


一方、官公庁統計からビルメンテナンス業界の市場規模を確認すると、総務省が行っている「経済センサス活動調査」（平成 28 年度版）に、ビルメンテナンス業についての収入総額が記載されている。これによると、平成 27 年の市場規模は約 2.54 兆円となっており、今回結果よりも小さい値となっている。総務省の同統計が悉皆調査であることを考えると、今回の拡大推計結果である市場規模 3.59 兆円は矛盾が生じることになる。要因は幾つか考えられるが、最も大きいと思われる要因は、「ビルメンテナンス業」をどこまで含めて捉えるかという定義の問題で、例えば総務省の定義では、ビル管理業、ビル清掃業等が含まれておらず、この点が同調査結果と比べて数値が小さな最大の要因と考えられる（図表参考 2）。

他にも、経済センサス活動調査については、説明文の中に「売上（収入）金額等、一部の項目については、必要な事項の数値が得られた事業所（企業等）を対象として集計した。」とあるため、これらの処理の関係で、一定程度数値が実際よりも小さくなっている可能性もあり得る。

図表 参考 2 ビルメンテナンス業の定義

➤ 全国ビルメンテナンス協会まとめ



➤ 総務省（標準産業分類）

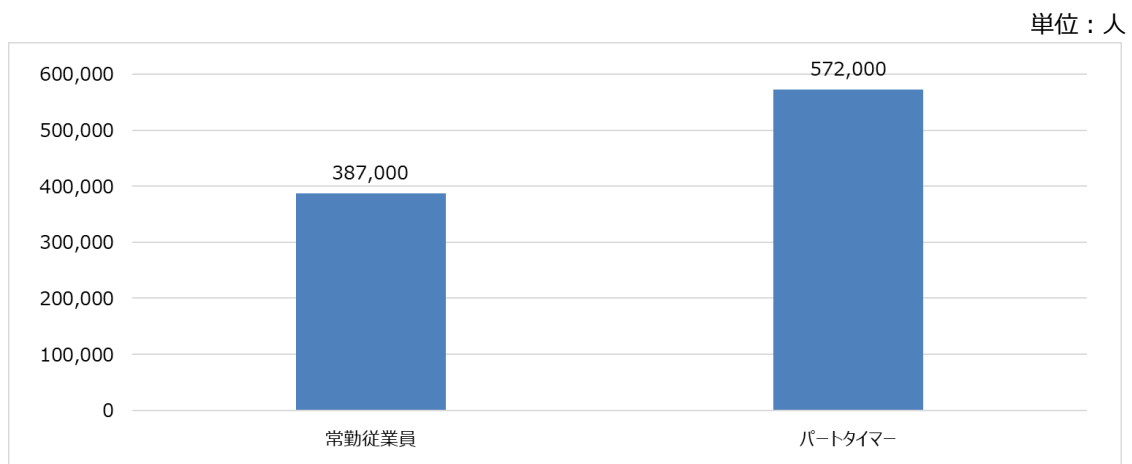
分類コード	9221
項目名	ビルメンテナンス業
項目の説明	ビルを対象として清掃、保守、機器の運転を一括して請負い、これらのサービスを提供する事業所をいう。
事例	ビルメンテナンス業；ビルサービス業
不適合事例	床磨き業[9229]；ガラスふき業[9229]；煙突掃除業[9229]；住宅消毒業[9229]；害虫駆除業[9229]；ビル清掃業[9229]；建築物飲料水管理業[9229]；清掃業（一般廃棄物収集・処理業）[881]；清掃業（産業廃棄物収集・処理業）[882]；ビル管理業[6941]

Ⅱ．従業員規模

次にビルメンテナンス業務に従事している従業員数について、地区本部別の平均人員数と地区本部別の会員企業数（アンケート未回答企業も含む全 2,443 社）を使って、業界全体の従業員規模について拡大推計を行った。

結果としては、従業員数は、常勤従業員で約 38.7 万人、パートタイマーが約 57.2 万人という試算結果となった（図表参考 3）。

図表 参考 3 ビルメンテナンス業界 従業員規模推計



こちら、先ほどの総務省が行っている「経済センサス活動調査」（平成 28 年度版）の結果でみると、平成 28 年 6 月 1 日時点のビルメンテナンス業の総従業員数は約 47 万人となっている。同統計における従業員の定義には、常勤従業員の他にパートタイマーや家族従業員等も全てが含まれると説明されており、本調査結果で同様の考え方をすれば、常勤従業員数とパートタイマー合計は約 96 万人となり、こちらについても、国の悉皆調査結果よりも大きな数値となっている。

その要因として考えられることは先述のとおりだが、いずれにしても今回の調査結果からビルメンテナンス協会加盟企業全体の市場規模、従業員規模を拡大推計した結果は上記のとおりとなった。

ビルメンテナンス情報年鑑 2019

第49回実態調査報告書

2019年3月29日発行

発行 公益社団法人全国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5F

電話 03 (3805) 7560 FAX 03 (3805) 7561

URL <http://www.j-bma.or.jp>

E-mail info@j-bma.or.jp

実態調査実施機関 株式会社日本能率協会総合研究所
