



公益財団法人西成労働福祉センター

事業所調査まとめ 2025 年度



目次

1.結果概要.....	1
2.調査概要.....	2
3-1.今年度の仕事量.....	4
3-2.今年度の仕事量～事業所の声～.....	5
3-3.今年度の仕事量～事業所の声から見えること～.....	5
4.センター以外の求人媒体の利用状況.....	6
5-1.宿舍在籍状況.....	8
5-2.宿舍在籍状況～西成地域の労働者～.....	9
6-1.外国人の雇用状況について.....	10
6-2.今後の採用について.....	11
6-3.外国人雇用の障壁について～5年前との比較～.....	12
6-4.外国人雇用を検討されるみなさまへ.....	14

1.結果概要

西成労働福祉センターでは毎年求人事業所に対し、求人の動向、宿舍の入寮状況及び建設業界の現状などについて求人事業所の協力のもとに調査を行っている。本年度は2025(令和7)年11月～12月に121社に対して実施した。その概況について報告する。

- **労働力不足による成長機会の損失:**

仕事量は「横ばい」または「減少」した事業所が多数を占めるが、その背景には需要の欠如ではなく、深刻な人手不足により受注を抑制せざるを得ない状況がある。多くの事業所から「人がいないから仕事を断っている状況にある」と言う声が聞こえてきており、労働力の供給不足が業界の成長を制約する主因となっていると推測される。

- **中核労働力の深刻な高齢化と将来リスク:**

事業所の労働力確保において、宿舍に在籍する西成地域の労働者への依存度は依然として高い(在籍者の36%)。しかし、この労働者層の平均年齢は53歳、最高年齢の平均は66歳と極めて高く、数年以内に熟練労働者が一斉に引退期を迎え、労働力供給が急減するリスクが目前に迫っている。

- **外国人雇用の停滞と根深い障壁:**

新たな労働力として期待される外国人材の活用は進んでいない。現在外国人を雇用していない事業所が全体の約70%を占め、そのうち大多数が今後の採用を「検討していない」と回答している。採用の障壁として「言葉の壁」「受け入れ体制の未整備」といった構造的な課題が依然として根強く、加えて「元請けの意向」や管理コストといった複合的な要因が活用を阻んでいる。

- **労働力受け入れインフラの変調:**

労働者の生活基盤となる宿舍の所持率は高い水準を維持しているものの、直近のデータでは所持率と1社あたりの定員数に減少傾向が見られる。これは、業界全体の労働力受け入れ能力の基盤に変化が生じている可能性を示唆しており、今後の動向を注視する必要がある。

2.調査概要

(1)実施概要

実 施 目 的

求人事業所に対し、求人動向や宿舍の現状の聞き取りを行い、①地域状況の把握、②求人開拓などの紹介業務への活用、③事業所や労働者への情報提供に生かすことを目的として、下記の期間において、電話・FAX・対面での調査を行った。

調 査 期 間

2025(令和 7)年 11 月 4 日(火)～12 月 12 日(金)

調査対象事業所

①2024 年 10 月 1 日～2025 年 9 月 30 日(以下対象期間とする)の過去 1 年間に日雇求人の申込があった事業所②日雇雇用保険印紙購入通帳の年度更新が行われていることを確認済みだが、対象期間に日雇求人の申込みが無かった事業所③日雇雇用保険印紙購入通帳の更新はしていない、または、未確認だが、あいりん地域及びその周辺で日雇の求人を行っていることが確認されている事業所。上記①から③の事業所のうち、連絡不能になっている事業所及びこの間に登録抹消した求人事業所を除いた 121 社

主 な 調 査 項 目

- ・昨年と比較した仕事量の変動、変動理由などについて
- ・センター以外の求人媒体の利用状況、活用理由などについて
- ・宿舍の有無、規模、西成地域の労働者の在籍人数などについて
- ・外国人の雇用実績、今後の採用意向、外国人雇用の懸念点などについて

調 査 結 果

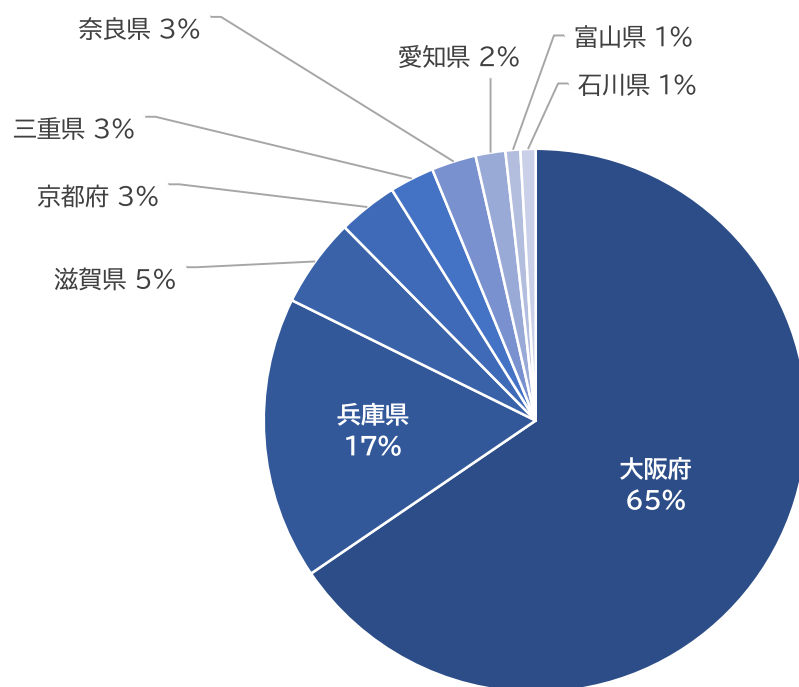
121 社中 113 社の回答を得た。責任者不在(直接現場に出て帰社時間が遅い等)の事業所へは FAX などで調整依頼を行ったが 8 社からは回答を得ることができなかった。

(2)有効回答事業所の地域分布

有効回答事業所の地域区分は、以下のとおりである。大阪府が 74 社(65%)と最も多く、近畿圏が全体の 94%を占める(本調査において、三重県は近畿圏から除く)。

都道府県	回答数	市町村内訳
大阪府	74	大阪市(32)堺市(6) 東大阪市(6) 岸和田市(5)茨木市(4)松原市(4) 大阪狭山市(2) 吹田市(2)寝屋川市(2)大東市(1) 泉佐野市(1)泉北郡 (1)泉北郡忠岡町(1)南河内郡(1) 豊能郡(1)羽曳野市(1)枚方市(1)箕 面市(1) 守口市(1)八尾市(1)
兵庫県	19	尼崎市(11)伊丹市(3)宝塚市(2)加古川市(1)高砂市(1)三木市(1)
滋賀県	6	大津市(2)栗東市(2)甲賀市(1)野洲市(1)
京都府	4	京都市(2)城陽市(1)長岡京市(1)
奈良県	3	香芝市(1)高市郡(1)生駒市(1)
三重県	3	四日市市(1)津市(1)鈴鹿市(1)
愛知県	2	津島市(1)名古屋市(1)
富山県	1	砺波市(1)
石川県	1	金沢市(1)
合計	113	

地域別有効回答事業所



3-1.今年度の仕事量

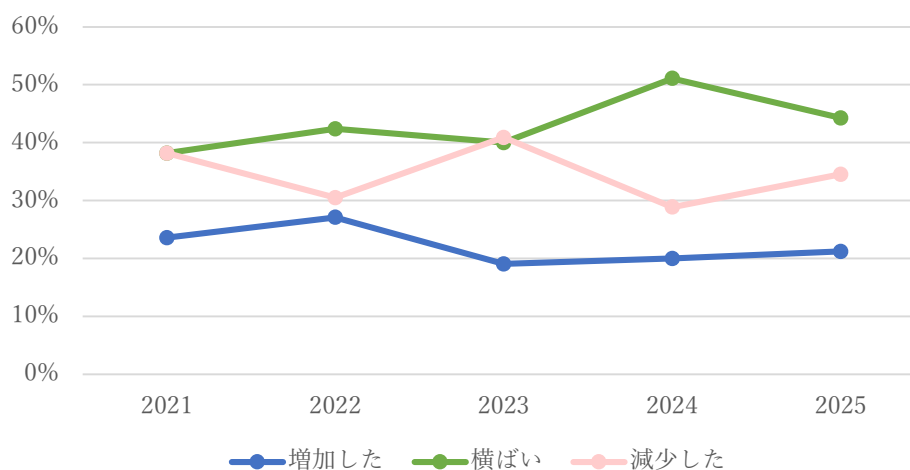
「変化なし」または「減少」と回答した事業所が多数

今年度の仕事量について、前年度と比較した。

仕事量について、「変化なし」または「減少」と回答した事業所が多数を占めた。人手不足が深刻化しており、受注の抑制や仕事を断る直接的な原因となっている。万博関連工事の終了も仕事量減少の一因として挙げられている。一方で、営業努力や震災復興関連の需要により、仕事量が増加した事業所も存在する。

年度	増加した		横ばい		減少した		合計
	件数	比率	件数	比率	件数	比率	件数
2025	24	21%	50	44%	39	35%	113
2024	18	20%	46	51%	26	29%	90
2023	21	19%	44	40%	45	41%	110
2022	32	27%	50	42%	36	31%	118
2021	29	24%	47	38%	47	38%	123

今年度の仕事量



3-2.今年度の仕事量～事業所の声～

仕事量の変動理由として寄せられた自由回答からは、業界が抱える構造的な課題や外部環境の影響が見えてくる。主な回答は以下の通り。

- **労働力不足による機会損失を示す回答**
「人がいないから断っている状況」
「作業員が確保できないので受注を控えている」
- **特定プロジェクトへの依存と影響を示す回答**
「万博の終了の影響により元請から降りてくる仕事が減少している」「万博が終わって落ち着いた」
「地震復興関連が増えた」
- **経済・市場環境の変化を示す回答**
「業界全体が不景気かも」「大手土木の仕事が減っている」「公共(事業)が止まっていた」
- **事業所努力と戦略を示す回答**
「営業をしているため」「解体の業者を新規開拓し受注できた」

3-3.今年度の仕事量～事業所の声から見えること～

業界が抱える構造的な課題や外部環境の影響が大きい

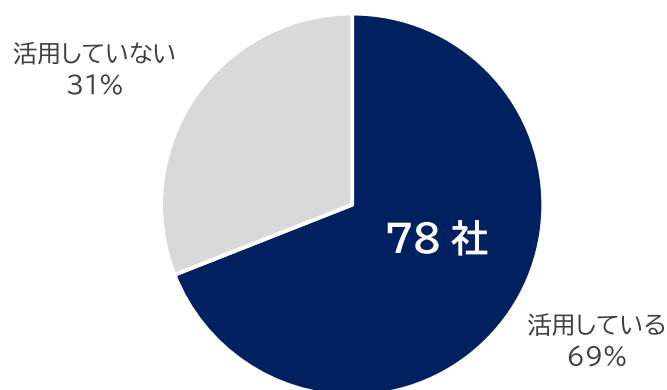
- **労働力不足による機会損失**
仕事の需要は存在するものの、担い手不足が原因で受注機会を逸している実態が複数の事業所から報告されている。これは、前項の量的データで最多であった「変化なし」(44%)という回答の背景に、需要の欠如ではなく、供給能力の限界によって意図的に仕事量を抑制している事業所が含まれている可能性を示唆している。これらは、業界が需要ではなく供給によって成長が制約される状態にあることを強く示唆している。
- **特定プロジェクトへの依存と影響**
万博や震災復興といった大規模プロジェクトは、この地域の仕事量にも大きな影響を与えている。特定の大型案件に依存しやすい、建設業特有の構造が浮き彫りとなっている。
- **経済・市場環境の変化**
個社の経営努力だけでは抗えないマクロな経済環境の変化も、仕事量を左右する大きな要因となっている。景気の状態や公共投資の動向が事業の安定性に直結していることを示している。
- **事業所努力と戦略**
厳しい市場環境の中でも、積極的な戦略によって仕事量を確保・増加させている事業所も存在している。能動的な事業展開が成長の鍵であることを物語っている。

4.センター以外の求人媒体の利用状況

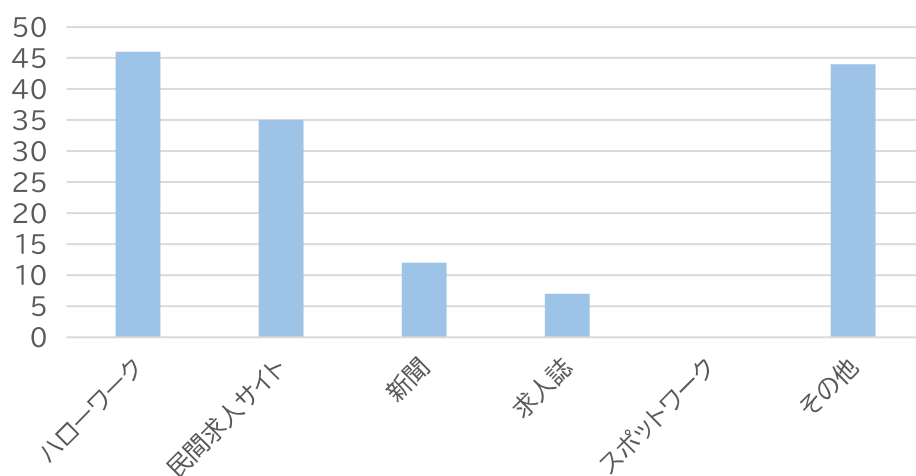
多様化する求人経路

調査対象 113 社のうち、実に **69%**(78 社)がセンター以外の求人媒体を活用していると回答している。この結果から、多くの事業所が人材確保の手段を多様化させていることが明らかになった。活用されている媒体は多岐にわたっており、複数のチャンネルを戦略的に組み合わせる傾向が見られる。

センター以外の媒体の活用実態

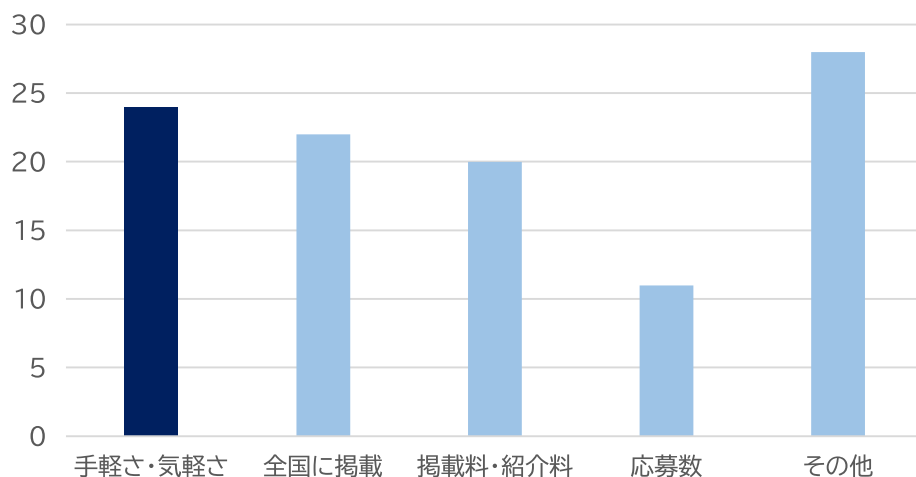


利用している求人媒体(複数回答可)



求人媒体に求めるもの～手軽さ・気軽さの重要性～

活用している求人媒体の魅力(複数回答可)



その他を除くと「手軽さ・気軽さ」を理由に挙げた事業所が **24 社** と最も多く、迅速かつ容易に応募者と接点を持てる媒体が重視されていることが明らかになった。これは、多忙な業務の合間を縫って効率的に採用活動を進めたいという現場のニーズが反映されていると推測される。

コラム～センターナビの活用～

人手不足が深刻化する中、あらゆる手を尽くして求人活動をされている皆様に少しでもお力添えができるよう、当センターでは「センターナビ」という求人サイトを運営しております。

「センターナビ」では、皆様から受理した求人を「**無料で、手軽に、全国に**」掲載することが可能です。

今年度から「**LINE で応募**」機能を追加し、気軽に労働者と繋がれる場へと進化しました。

センターナビへの掲載を希望する場合、同意書の提出が必要となりますので、センター職員へその旨お伝えください。



Point

・毎月約 1 万 PV

・1000 人近いユーザー数

5-1. 宿舎在籍状況

安定した労働力を維持するための戦略的なインフラとしての宿舎

宿舎の有無、規模(定員数)、在籍人数などについて聞き取りを実施した。

データを見ると、宿舎の所持率は過去 5 年間にわたり常に 74%以上の高い水準で推移しており、労働者の受け皿としてのインフラが安定的に機能していることが確認できる。

しかし、より詳細に見ると、所持率は 2024 年の 82%をピークに 2025 年には 74%へ、1 社あたりの平均定員数も 2023 年の 52.4 人をピークに 47.3 人へと、直近で減少傾向が見られる。これは長期的なトレンドと断定するには時期尚早だが、仕事量が減少したと回答する事業所が増加している状況と連動している可能性も考えられる。業界の労働力受け入れ能力の基盤に関わる指標として、今後の動向を注視する必要があると考えられる。

年度	有効回答事業所数 (社)	宿舎所持事業所数 (社)	宿舎所持率	宿舎定員数 (人)	1社あたりの定員数 (人)
2025	113	84	74%	3972	47.3
2024	90	74	82%	3531	47.7
2023	110	86	78%	4508	52.4
2022	118	90	76%	4584	50.9
2021	123	93	76%	4953	53.3

年度	在籍数 (人)	1社あたりの在籍数 (人/社)	宿舎充足率
2025	2064	24.6	52%
2024	1448	19.6	41%
2023	1952	22.7	43%
2022	2006	22.3	44%
2021	2103	22.6	42%

5-2. 宿舎在籍状況～西成地域の労働者～

西成地域の労働者の重要性

調査結果から、在籍者における西成地域の労働者の占める割合は依然として高く、業界の重要な担い手であることが明らかになった。しかし、その人口動態は将来に向けた深刻な課題を内包している。

年度	在籍者数 (人)	うち西成地域の労働者数(人)	在籍者に占める西成地域の労働者の割合	西成地域の労働者の平均年齢	西成地域の労働者の最高年齢の平均
2025	2064	738	36%	53 歳	66 歳
2024	1448	725	50%	52 歳	68 歳
2023	1952	962	49%	55 歳	68 歳
2022	2006	912	45%	55 歳	69 歳
2021	2103	836	40%	56 歳	69 歳

- 量的依存度:

2025 年時点で、宿舎に在籍する労働者 2,064 人のうち、実に **738 人(36%)**を西成地域の労働者が占めている。この数字は、多くの事業所がこの労働力なしには日々の業務を維持できないほどの高い依存度にあることを示している。

- 高齢化という課題:

2025 年時点での平均年齢は **53.0 歳**、最高年齢の平均は **65.7 歳**という高い水準にある。これは、数年後には多くの熟練労働者が引退期を迎え、労働力供給が急激に減少するリスクが目前に迫っていることを意味する。

- 過去 5 年間のトレンド:

この課題は一過性のものではない。上記のデータは、西成地域の労働者への依存と高齢化が構造的な問題であることを示している。

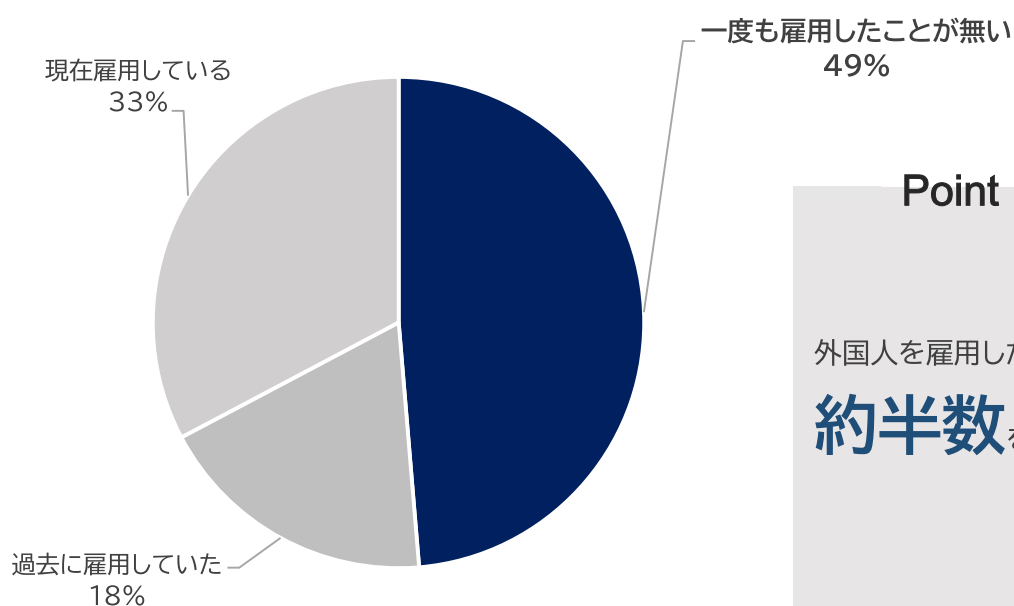
表が示す通り、この労働者層への依存度は 2024 年に 50%のピークに達した。2025 年には割合が低下しているものの、依然として 3 分の 1 以上を占めている。また、平均年齢は一貫して 50 歳を超えており、高齢化の問題が恒常的かつ深刻であることを裏付けている。

6-1.外国人の雇用状況について

新たな労働力としての外国人材：機会と障壁

働き手の中心となる世代が高齢化するなか、外国人材の受け入れは重要な解決策の一つとなっている。しかし、そこには大きな可能性があるものの、同時に解決すべき課題も多く存在する。

外国人の雇用状況



Point

外国人を雇用したことがない事業所が
約半数を占めている

雇用状況の概要：外国人雇用に関する事業所の取り組みは、以下の3つに大別される。

- 現在雇用している: 37 社(33%)
- 過去に雇用していた: 21 社(18%)
- 一度も雇用したことがない: 55 社(49%)

業界内の外国人雇用への取り組みは二極化している。

将来的な人手不足を見据え、外国人雇用を「避けては通れない課題」と捉えて導入を進める事業所が過半数を占める。

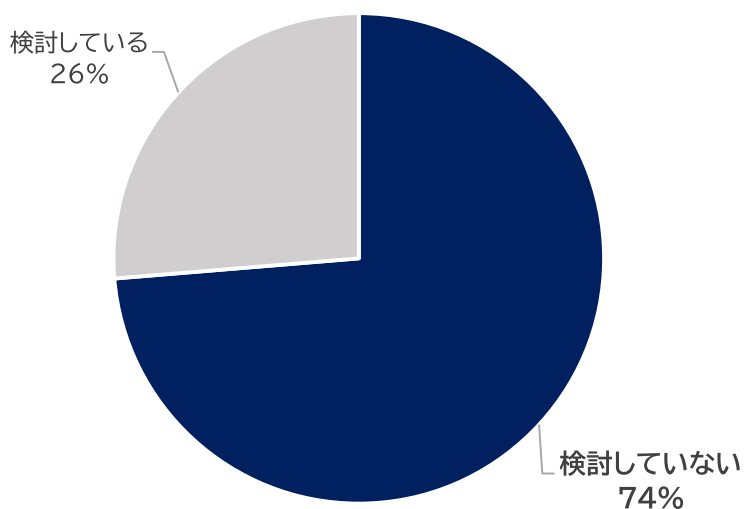
その一方で、言葉の壁や受け入れ体制への懸念から約半数は依然として雇用実績がなく、業界内での取り組み状況には明らかな差が見られる。

雇用されている外国人の主な国籍は、ベトナム、ネパール、インドネシア、スリランカなど多岐にわたる。

6-2.今後の採用について

外国人材の活用に対する準備や意欲が二極化

今後の採用意向



Point

現在、外国人を雇用していない事業所の
今後の採用意向

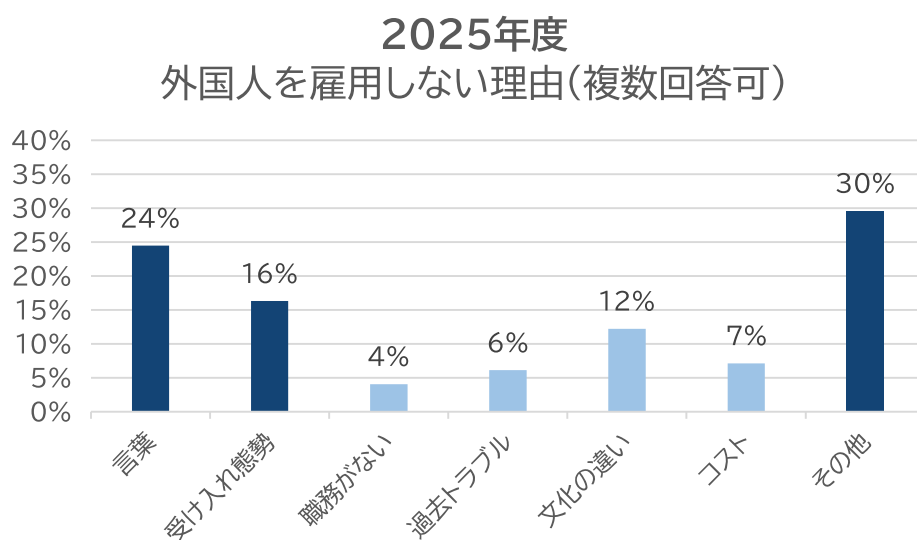
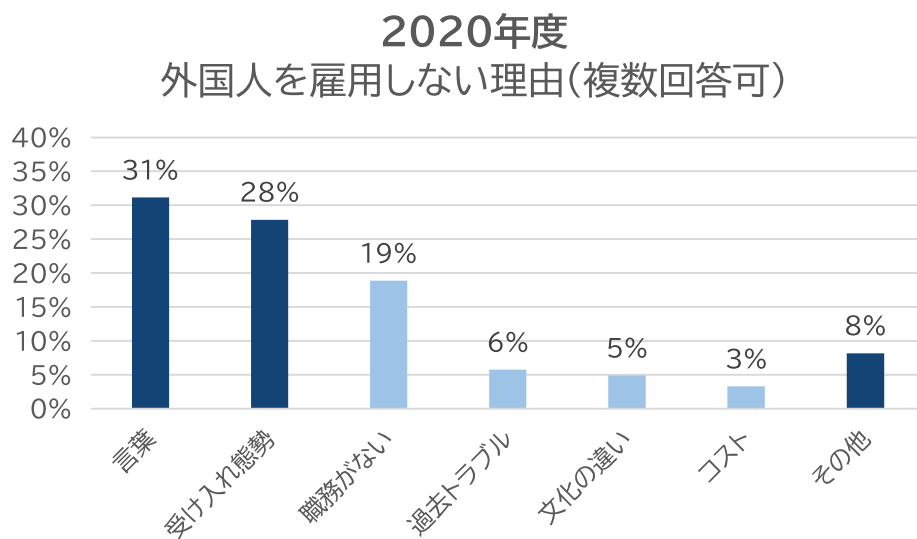
**70%以上が
検討していない**

現在外国人を雇用していない事業所(過去の雇用経験を持つ 21 社と未経験の 55 社、合計 76 社)を対象に将来の意向を尋ねたところ、雇用を「検討している」と回答したのは 20 社に留まった。

一方で、大多数を占める 56 社が「検討していない」と回答しており、業界全体として外国人材の活用に対する準備や意欲が二極化している現状が浮き彫りになった。

6-3.外国人雇用の障壁について～5年前との比較～

相変わらず横たわる外国人雇用への高いハードル



1. 雇用を検討しない理由の構造

外国人雇用を検討しない理由については、「言葉の壁」や「受け入れ体制」といった構造的な課題が引き続き主要な障壁となっている。

2. 「その他」の理由に見る変化の兆し(複合的な課題の顕在化)

2025年度の聞き取りでは「その他」の理由が30%と高い数値を示しており、2020年度の聞き取りに比べ増加していることが見て取れる。

これは、外国人雇用を取り巻く環境が複雑化し、従来のカテゴリー(言葉、受け入れ体制、文化、過去トラブルなど)ではカバーしきれない、より具体的かつ構造的な懸念やリスクが顕在化している可能性が示唆される。

特に、以下のような具体的な懸念事項が存在していることが比較から読み取れる。

カテゴリー	具体的な意見	企業の心理・懸念材料
【1】制度・手続きの壁	・ビザの手続きが面倒 ・リスクが高い	煩雑な行政手続きへの拒絶反応と、不法滞在等の法的リスクへの恐怖心。
【2】外部環境・商習慣	・元請が嫌がる ・今の元請は外国人活用に消極的	自社だけで判断できず、取引先(発注元)の意向や業界の固定観念が障壁となり採用できない。
【3】定着・教育不安	・忍耐力がない ・仕事を覚えたら辞める ・トラブルが起きる	早期離職や、教育コストをかけた後の流出への懸念。
【4】能力・適応性	・地理が理解できない ・大変そう	現場実務(配送や地理感覚など)への不安と、現状維持バイアス。

6-4.外国人雇用を検討されるみなさまへ

これまで見てきたように、人手不足の解消を望みながらも、様々なハードルによって外国人雇用を検討するに至っていない事業所が多いことが分かりました。

センターではそうした事業所をサポートするために、登録支援機関としての認定を受け(23 登-009087)、外国人雇用に関する様々なサポートをする体制を構築しました。

特定技能の在留資格をもつ外国人の受け入れには、支援計画の作成と入国から出国までの丁寧なサポートが義務付けられています。

当センターへ支援委託をしていただくことで、**煩雑な手続きのお手伝いや各種サポートをすることができます**。少しでも外国人雇用にご興味があればお気軽にご相談ください。

各種支援メニュー

①相談・苦情への対応



⑥公的手続きへの同行



②転職支援

※本人や受入れ企業の都合により、
転職をやむなくされる場合



⑦出国する際の同行



③定期的な面談



⑧住居確保や生活に必要な契約に関する支援



④事前ガイダンス



⑨日本語学習機会の提供



⑤生活オリエンテーション



⑩日本人との交流促進



【支援事例】「もう一度あの会社で働きたい！」を叶えるお手伝い

～元実習生と企業の再マッチングを成功させたサポートの記録～

1. 今回のケース: L さんの「A 社に戻りたい」という願い

- 対象者: L さん(ベトナム出身、29 歳)
- これまでの流れ:
 - (1) A 社で 5 年間、技能実習生として一生懸命働く。
 - (2) 実習終了後も日本で働きたかったが、当時は A 社に受け入れの準備がなかった。
 - (3) 仕方なく別の B 社に転職したが、やりたい仕事ができず悩んでいた。
 - (4) 「やっぱり慣れ親しんだ A 社で、もう一度頑張りたい」と相談に訪れた。



2. 解決すべき「3 つの壁」

A 社も「L さんに戻ってきてほしい」と考えていましたが、以下の問題がありました。

- 制度の壁: A 社には「特定技能」の外国人を受け入れるための準備や知識が不足していた。
- 仕事の壁: L さんが B 社で希望しない業務に就いており、やる気が下がっていた。
- 法律の壁: B 社を辞めて A 社で働くには、ビザ(在留資格)を一時的に変更するなど、複雑な手続きが必要だった。



3. 私たち「登録支援機関」が実施したこと

センターが間に入り、会社と L さんの双方を全力でサポートしました。

- 会社へのサポート: A 社が「特定技能」の受け入れ先になれるよう、必要な手続きや体制づくりをゼロからお手伝いしました。
- L さんへのサポート: 前の会社(B 社)を円満に退職できるようアドバイスし、A 社に入るまでの期間も日本に居られるよう、適切なビザへの変更を助言しました。



4. 成功の結果と、事業所の皆様へのメリット

このサポートにより、L さんは無事に A 社へ戻ることができました。現在、A 社との間には、センターが「登録支援機関」として正式なサポート契約を結んでいます。

事業所の皆様にとってのメリット

- 「辞めたくない、戻りたい」を仕組みで解決: 良い人材を逃さず、スムーズに再雇用するルートを作れます。
- 難しい手続きのお手伝い: 法律やビザの複雑な手続きはセンターの指導により、会社は悩まずに済みます。
- 長く働ける安心感: 会社と働き手の間に立って調整を行うことで、お互いの「思い違い」を防ぎ、長く元気に働ける環境が整います。

このように、私たちは「法律」と「キャリア」の両面から、御社を支えるパートナーです。
もし、外国人労働者の雇用のことでお困りでしたら、ぜひお気軽にご相談ください。

特定技能や留学生など、
外国人労働者の雇用にお悩みの方

公益財団法人

西成労働福祉センター

にお任せください！

01

大阪府の
指定出資法人だから
安心

官民一体となった公益財団法人のため、安心してご利用いただけます。また、紹介、相談料はすべて無料です。

02

手間や時間がかか
る事務手続きを
お手伝い

国の助成金等の申請や、技能実習等から特定技能への資格変更にかかる事務手続き等のお手伝いをいたします。

03

多言語で対応可能な
登録支援機関

外国人雇用実習士を採用しました。また、外国人や留学生の就労相談等、英語、中国語、ベトナム語に堪能な外国人職員も配置しています。





ご存知ですか？

特定技能外国人^(1号)を受け入れる場合、
法令で定める「**義務的支援**」が必要です

社会保険料
税の手続き

生活オリエンテーション
実施

住まいの支援

銀行口座等の開設
住民票の取得

日本語学習機会の提供

事前ガイダンス実施

など

安価な委託料で 全力でサポートいたします！

当財団について

あいりん地域の日雇労働者等に、無料の職業紹介、労働・労災相談、技能講習等、**ワンストップ窓口**を設置。当財団では**登録支援機関**として特定技能外国人への義務的支援の受託、自社にあった外国人労働者の雇用をアドバイスします。また、外国人労働者や留学生が急増する西成で求人申し込みを募集中です。ご興味ありましたら、一度お問い合わせください。



公益財団法人

西成労働福祉センター

所在地：大阪市西成区萩之茶屋1-3-28

電話番号：06-6641-0131

メールアドレス：soumc@osaka-nrfc.or.jp



公益財団法人西成労働福祉センター

〒557-0004 大阪市西成区萩之茶屋 1-3-28

TEL 06-6641-0131(代表)

<求人、社労士、登録支援機関などに関するお問い合わせ>

TEL 06-6632-3200(紹介課) FAX 06-6641-0297



センターナビ



コーポレートサイト