

新たな人材確保と教育、働き方 (外国人ドライバーほか)

WG03 新たな人材確保と教育、働き方 (外国人ドライバーほか)

WG03参加メンバー（順不同）

事業者会員 4社

株式会社セイリョウライン
センヨシロジスティクス株式会社
株式会社フジタクシーグループ
松浦通運株式会社

オブザーバー参加

LOGISTICS TODAY株式会社

サポート会員 6社

株式会社ア・プロ
Geotab, Inc.
行政書士事務所TAKO・GIVER
株式会社タイガー
東京海上スマートモビリティ株式会社
三井住友海上火災保険株式会社

今年度の活動方針



1. 外国人の積極的な採用と活躍の実現（新たな人材確保）

- 課題の洗い出しと課題解決
（毎回1社ずつ課題や取り組みを発表）
- 資料やノウハウの共有化や役割分担による作成
- 外国人が快適に働ける環境を創っていく
（教育、標識・車両・車載器～行政、メーカー連携）
- 外国人ドライバー採用に関する情報共有

2. 人材データベースの構築～実現（魅力ある職場（人材市場）へ）

- 能力や経験の蓄積とそれに基づく適正な評価での就業
- 能力や経験等、人材の適正な評価による採用と教育
- 採用リスクの軽減（実績に基づく採用）
- 実現方法の検討
 - 建設キャリアアップシステム（CCUS）
 - ドライバースマイルレージプログラム（LOGISTICS TODAY）

外国人ドライバー（各社の取り組み）



開催月	発表者	概要
9月会合 キックオフ	TDBC事務局	TDBC Forum 2025「NRS（日本版ライドシェア）から学んだ新たな人材確保と働き方」（株式会社フジタクシーグループ）の概要報告
10～11月会合	センヨシロジスティクス株式会社 南雲 様	外国人ドライバーの採用と教育について 「日本人ドライバーと同じ教育をしても意味が無かった、 <u>おきて10か条</u> 」 ・従来の詳細な教育から最小限の重要項目に絞り込み ・理由の説明よりも具体的なルール遵守を重視 ・母国語で（ポルトガル語・スペイン語・中国語） WG01「安全管理統括責任者が事故惹起の実体験から語る事故撲滅、安全への想い」 https://tdbc.or.jp/working-group/2025/wg01/69842a94a9fa940c6fb6c30f/
12月会合	株式会社セイリョウライン 米田 様	サッカーチーム（60名が外国籍）コミュニティからの採用（ブラジル国籍） 自社開発の安全教育eラーニングによるドライバー教育（ポルトガル語） 課題：イレギュラー対応、資料・連絡理解
	株式会社ア・プロ 高山 様	外国人ドライバー採用支援（イニシャルコスト無しの月額定額制） 海外から直接採用する特定技能ドライバーに特化した紹介事業 海外で動画教材を独自に作成 （ベトナム語、中国語、インドネシア語他） TDBC Forum 2025発表以降の外国人ドライバーの採用実績報告 （2025年6月採用ブラジル出身者 2名）

外国人ドライバー（各社の取り組み）

開催月	発表者	概要
1 月会合	株式会社フジタクシーグループ 蓑島 様	TDBC Forum 2025発表以降の外国人ドライバーの採用実績報告 （2025年6月採用ブラジル出身者 2名） アプリを活用したインバウンド の運収アップ 駆けつけサポート体制、柔軟な勤務時間などが好評
	行政書士事務所TAKO・GIVER 大北 様	<u>外国人ドライバーについて（特定技能制度と育成就労制度）</u>
6月会合	株式会社セイリョウライン	ポルトガル語による初任教育動画（12項目）の整備 Googleフォームによる理解度テストと再受講管理 リーダー会議議事録の日本語・ポルトガル語同時配信 月報の多言語対応と双方向コミュニケーション 母国語で相談できる担当者体制の構築 AIを活用した翻訳・議事録作成の実施 地元サッカーチームの繋がりから、リーダーとして採用したブラジル出身 者が、コンテンツ作成や面談の実施など中心的な役割でコミュニティ形成

事例（１）センヨシロジスティクスの取り組み

【概要】

- 外国人従業員 現在約10名
- 国籍はペルーやブラジルが多い
- 永住権があり「ドライバーになりたい」をきっかけに採用に繋がる
- 永住権前提で採用を展開
- 過去（2023年8月）に大きな事故があり、教育の取り組みが重要と判断
- その結果、その後重大事故無し

事例（１）センヨシロジスティクスの取り組み

【取り組み】

- 完璧を目指さず、守ってほしいルールを理解してもらえばいいと考えを変える
- 教育はするが、実のあるものに絞る。→ 事故もクレームもなくなればOK
- 最小限の説明にまとめる「これだけは絶対ルール」
 - 例：速度、点呼、スマホタブレット、通勤車両の管理（法令）
 - 車両美化、身だしなみ、態度と姿勢（社会マナーモラル）
 - 右左折の10K以下、輪留め徹底 SSCV発報をとめる、居眠り（社内ルール）
- 守れない場合は契約更新しない
- 言われなければ、見られていなければできない人がいるのは世界共通と割り切る
- 「元々の社内ルール」に関しては、なぜやらなければならない説明
 - 簡素化・多言語化、納得したら入社
- 検証はSSCVを活用、1～2週間に1度はSSCVチェック
- ペルー人リーダーが適宜ドラレコを検証している
- 母国語による教育
- テクノロジーの活用（翻訳、メッセージのシンプル化）
 - 例：AIドラレコ スマホ検知でアラート
 - IP無線の自動翻訳ツール 携帯操作の必要無し

事例（１）センヨシロジスティクスの取り組み

【成果】

- ・ 入社した人はすごい成長、事故無し、収入が5割アップの人もある。
- ・ 重大事故なし。

【感じたことなど】

- ・ 次の段階では、同じ国の人教育の方が伝わりやすいのではと感じ始めている
- ・ 「日本語OK」といって、永住権があっても、体感として理解度は高くない
- ・ 対人ハードルは貨物の方が低い ポイント絞れる
- ・ コミュニケーションは教育よりも本人のもともとの資質なのではと感じる（採用の重視）
- ・ 賃金は日本人と同じ成果給 全く差別が無いのはとても喜ばれる（※特定技能は同等以上が必須）
- ・ クリスマス休暇、ワールドカップ休暇とか言うのは悩み
- ・ 教育の視点として、どんなことが適切か、について重点化・簡素化が必要
- ・ 差をつけない
- ・ 入口で力をつけることで（1対1など）独り立ちしていくのでは 最初の苦労がポイント
- ・ 方言で壁になることもあり配置先の考慮も必要
- ・ 横のり長期はコミュニケーションが取れないとなかなか難しい

事例（２）株式会社セイリョウラインの取り組み

【概要】

- 1991年12月設立 一般貨物、倉庫、派遣ほか多岐に事業展開
- 地元のサッカーチームのうち60名が外国籍
オーナーはブラジル人で事務関係社員であり、そこから繋がる
- ブラジル国籍がほとんどでポルトガル語中心
- チームからアルバイトや運転手も入社 コミュニティが広がり応募も増えている
- 年齢は18歳から50歳くらいまで N 3 相当の人材もいる
- 上記チーム紹介からの入社が多い
- ブラジル人向けの求人サイトを活用

事例（２）株式会社セイリョウラインの取り組み

【取り組み】

- 自社で企画開発した安全教育eラーニング
 - 外国人ドライバー安全教育教材
- 12項目を基礎にドライバー教育
 - 動画やコメントで直感的な理解を重視し伝えている
- 動画を視聴後にポルトガル語でテストを実施し、理解度も確認
 - 管理者は自動通訳で確認可能
- 安全教育eラーニングツールはスマホでも使用可能
 - 業務夜間中などでも教育ができるように
- 会議でもZoom録音でAI経由で文字おこしなどを活用し、翻訳して伝えるよう努めている
- 生活サポートとして、病院への付き添い、携帯申込などのサポートをしている。

事例（２）株式会社セイリョウラインの取り組み

【成果】

- 固定業務に関しては任せられるようになった
- 発着荷主の理解が進んだ
- 外販もできそうなレベルの自社開発の教育システムの開発

【感じたことなど】

- 話の内容が伝わったかどうかのレベル判断が難しい
- 業務も簡素化させていきたいが受け取れる環境が必要
- 荷積み荷下ろしは不安 シンプルな仕事（軽い接触事故をじゃ起）
- イレギュラー時の教育が難しい（イレギュラー対応でパニックになりブラジル国籍は名前がとても長く、どれで呼べばいいのか聞いている
- フリードライバーなどは頼めない
- 声掛けを積極的にすることで喜ばれる

事例（３）フジタクシーグループの取り組み

【概要】

- 1957年設立 愛知県内にタクシー事業を中心に展開
- タクシードライバーとして6名の外国人を採用
- 日本版ライドシェアの運転者募集の応募がきっかけ
- 6名のうち、3名は退職、現在ブラジル国籍の3名が乗務員として勤務
- 日本で長く働いており、永住資格を取得している外国人を通常のルートで採用
- 動機
 - 自分の頑張りにより収入が増える（インセンティブ）
 - 勤務時間の柔軟さ（家族の病院送迎をしやすい）

事例（3）フジタクシーグループの取り組み

【取り組み】

- 電子日報、メーター連動
- 最低11日間の研修
（自社研修＋協会研修＋添乗指導）
- 実践による機器操作教育
- GPSによる位置把握、トラブル時は最寄り車両が駆けつける体制構築

（右：2025年10月27日東京交通新聞）

東京父連新聞（第三種郵便物）

フジタクシーG

外国人材の採用本格化

日本版ライドシェアが端緒

フジタクシーグループの第一フジタクシー（名古屋市長梅村尚史社長）、第二フジタクシー（同、同）、第三フジタクシー（愛知県日進市、同）が外国人材の採用を本格化している。今年春から募集、採用を展開し、6月から3人がタクシ

ると、きっかけは同グループが昨年、実施した日本版ライドシェアでの運転者募集。外国人材の応募が多かった。二種免許はないが永住資格もあり、仕事への意欲が高く会話もうまいので、タクシー乗務員として採用できないかと考えた」と振り返る。国の特定技能制度による採用も検討したもの、時間も費用もかか

ることが分かり、グループの同一労働・同一賃金の原則では、採算に合わないという早期段階で見送った。その後、二種免許の試験が外国語対応になったのを受けて今年4月に、外国人材の募集を本格化させ6人を採用した。実際に自動車学校に入校を打診すると、受け入れ体制がせいぜい弱だったことが分かった。「外国

語の教科書がなかったらとか翻訳アプリで理ながら授業を受けたが変だった」と同部長。自学校は卒業できたものの1人は二種免許を合格せず断念。1人は二種免許取得できたものの、接客に自信が持てない社した。もう1人は乗として現場に出たもののその後、体調不良からし、現在、ブラジルにツを持つ3人が乗務員で勤務している。

養島部長によると、人とも売り上げをしっかりと立ててくる。多い人だの勤務で月間で80万円の營收がある」という部長は「面接時に給与明するが、彼らは高い金額に目を向ける。それでもう一つはどつたいか質問し、逆に低いになる理由を聞いてく」と話す。

もに「仕事は楽しい」と話す小西フオアオさん（左）と広石リカルドセイジさん（16日、名古屋市）



事例（３）フジタクシーグループの取り組み

【成果】

- 電子日報、メーター連動により日本語・漢字力に依存しない安定運行が可能となった
- アプリによる集客が進んだ（稼働率の60～80%がアプリ取得）
- 半年で月売上65万超になる月が出てきた
- YouTube／Instagramで多言語面接説明動画の開始
（心構え／勤務体系／給与体系／就業規則）

【感じたことなど】

- すべての外国人がコミュニケーションに問題があるわけではない（長期在留者）
- 採用段階でしっかり確認すれば、タクシー乗務員としての採用は可能
- デジタルに強い
- 敬語、地名などの言葉、地理がわからずトラブルになることはあるが、サポートがあれば対応可能
- 賃金に関してシビア

3 社の事例からわかる主な共通点

- 最終的には日本人、外国人問わず「個人」次第
- 日本に定着した外国人の採用（主に永住資格）からスタート
- 宗教、文化、祝日の理解と考慮が必要なケースがある
- 社員やコミュニティなどのネットワークからの紹介が多い
- 日本語での理解は難しく母国語での教育が重要なケースがある
- 教育・指導には母国語が話せるリーダーや担当者が重要
- 教育項目は絞り込み、感覚ではなく具体的に
- システム及びアプリの活用（安全・教育・業務）
- 顧客・荷主、現場の受容性について、現在では理解されてきている
- イレギュラー時の対応が苦手
- トラブル時の対応に課題（GPSによる現場駆けつけサポートなど）

人材データベースの構築～実現

端緒：人材市場で運送業界が勝つためには、魅力的な職場づくり、
他市場に勝る処遇が必要

目的：ドライバー不足、長く業界で働いてもらうためには
ドライバーの経験値、能力値、業績等が処遇（給与、登用など）と
リンクするための客観的指標が必要
客観的指標に基づく、人材の適正な評価による採用のミスマッチを防ぎ、
最適な資金分配を行う



業界横断的なドライバーデータベースを構想

参考モデル：建設キャリアアップシステム
フライトログブック（航空機乗組員飛行日誌）
キャリアラダー（厚生労働省）

人材データベースの構築～実現

開催月	発表者	概要
10月会合	LOGISTICS TODAY株式会社	運輸業界における人材確保のための人材データベース構築について「ドライバーズマイレージプログラム」
10月会合	TDBC事務局	建設キャリアアップシステム（CCUS）について （伊藤忠商事株式会社（WG07）からの情報提供）
11月会合	TDBC事務局	タクシー業界での「事故惹起者のデータベース化」
2月会合	TDBC事務局	建設キャリアアップシステム（CCUS）に関するヒアリング報告 （一般財団法人 建設業振興基金/西松建設株式会社 2025年12月24日訪問）
4月会合	LOGISTICS TODAY株式会社	「ドライバーズマイレージプログラム」の現状の報告
5月会合	TDBC事務局	厚生労働省「キャリアラダー」、航空業界の「フライトログ」の共有

- 「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格や現場での就業履歴等を登録・蓄積し、技能・経験が客観的に評価され、技能者の適切な処遇につなげる仕組み
- これにより、①若い世代がキャリアパスの見通しをもてる、②技能・経験に応じて処遇を改善する、③技能者を雇用し育成する企業が伸びていける建設業を目指す
- システムは、日建連、全建、建専連、全建総連など、業界団体と国が連携して官民一体で普及を推進

国土交通省「最近の建設業を巡る状況について」

https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/const/content/001493958.pdf

西松建設にヒヤリング

＜建設キャリアアップシステムの概要＞

※システム運営：（一財）建設業振興基金



- ◎ 現場を支える技能者が、技能・経験に応じて適切に処遇され、働き続けられる環境づくり（働き方改革）
 - ◎ 技能者の雇用、育成に取り組む企業の成長（生産性向上）
- 建設業が「地域の守り手」として将来にわたり持続的な役割を担っていくために必要

データ連携・評価項目検討



フライトログ（航空機パイロット）との比較

パイロット 航空法施行規則第44条	トラックドライバー 貨物自動車運送事業輸送安全規則 8条（業務）、9条（運行記録）	トラックドライバー 貨物自動車運送事業輸送安全規則 8条（業務）、9条（運行記録）
航空機乗務員飛行日誌 LogTen Pro/ FlightLog	業務記録＋運行記録（業務日報）	デジタコ+traevo Platform等
①月日(DATE)	○	○
②航空機の型式(TYPE OF AIRCRAFT)	×	○車両情報の事前登録
③国籍及び登録記号(AIRCRAFT IDENTIFICATION)	×	△トラックドライバー情報との紐づけ
④出発地、到着地(POINT OF DEPARTURE(FROM) & ARRIVAL(TO))	×	○事前登録（※荷待ち、荷役時間オプション）
⑤出発時刻、到着時刻(TIME OF DEPARTURE & ARRIVAL)	○	○出庫、帰庫時刻
⑥飛行内容(REMARKS, PROCEDURES, MANEUVERS, etc)※エアラインの場合は便名	×	△運行との紐づけ
⑦離陸回数(NUMBER OF TAKEOFF)	×	○荷積み回数
⑧着陸回数(NUMBER OF LANDINGS)	×	○荷卸し回数
⑨飛行時間(FLIGHT TIME)	○（運転時間）	○運転時間

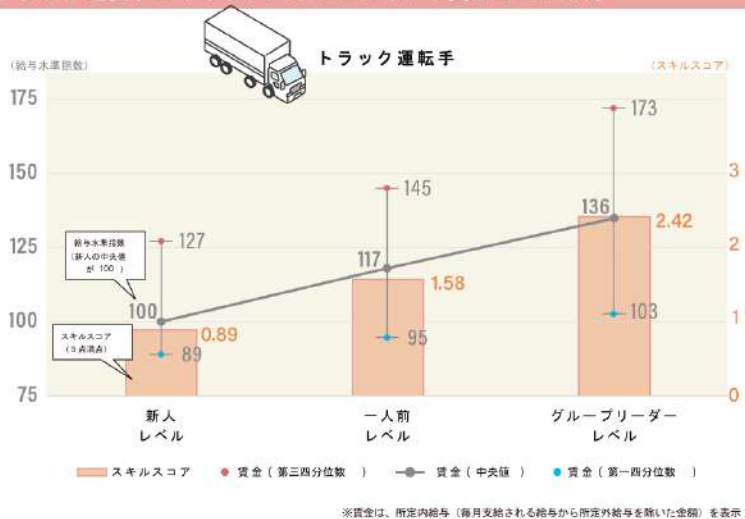
キャリアラダー（トラック運転手）

配車運行管理	01	配車・運行管理実務における基本動作
	02	作業量の把握
	03	運転者や車両の把握・調整
	04	運転者や車両の配置
	05	社外作業力の運用
	06	作業改善
	07	乗務基準の作成・遵守
	08	乗務割の作成・遵守
	09	異常気象時の措置（台風・大雪・大地震等）
	10	情報システムの導入推進
	11	運転者に対する指導監督
	12	事故処理
	13	運行管理に係わる記録等の管理
輸配送作業	14	運転者の責務
	15	日常点検
	16	点呼の励行
	17	運行内容の確認と理解
	18	貨物の積付け(固縛)
	19	乗務記録等による記録
	20	情報機器の取扱
	21	運転者のマナーと顧客対応
	22	貨物事故発生時の対応
	23	交通事故発生時の対応
	24	大型自動車の運転
	25	トレーラの運転
	26	大型特殊自動車の運転
	27	輸配送
	28	積込・荷下ろし
	29	輸送商品の理解
	30	輸送品質の管理
輸送梱包作業	31	輸送商品の衛生管理
	32	輸送梱包作業
	33	輸送梱包の適正化

トラック運転手のキャリアに応じたスキルと賃金の上がり方



■ トラック運転手のキャリアに応じたスキルと賃金の上がり方



	新人レベル	一人前レベル	グループリーダーレベル
キャリアの特徴	運転業務に慣れながら、交通安全の遵守や商品別の取扱い方法、配送ルートなどを覚えていく段階	基本的な業務ができることを前提に、難易度が高い商品やルートを取ったり、担当外の応援に入ったりできる段階	業務への習熟や運転技能・安全性の高さから、他のドライバーへの指導的な立場を担う段階
資格・検定	フォークリフト運転技能者	・ はい作業主任者 ・ 危険物取扱者（各種） ・ 小型移動式クレーン運転士 ・ 玉掛け技能者	・ 運行管理者（貨物） ・ 整備管理者 ・ その他（防火管理者、衛生管理者等）
全レベル共通：各種の自動車運転免許			

経験年数	新人レベル	一人前レベル	グループリーダーレベル
1～2年			
3～4年			
5～7年			
8～10年			
11年以上			

※アンケートの回答の多さで色を分けています。



トラックドライバーズ マイレージプログラム (LOGISTICS TODAY提唱)



- 基本データ連携 デジタコ、動態管理 (TMS) からの自動取得
距離、稼働時間、車格データを収集 スマホアプリ開発もあり
ETC2.0からも検討 GNSS位置情報あり 直近80キロの移動情報がある
個人を特定するマイレージカードをETC2.0と紐づけることも可能
行政もETC2.0の推進に困っていることもあって、行政が乗る可能性もあり
- POC 単純な距離では、長距離とルート配送がわからず、マイレージで不公平感もある
- 荷役作業もマイレージにする
- プログラムのメリット
ドライバー＝ 適正報酬の根拠、公的証明、プロ認定制度もあり
会社＝ 昇進、昇給のミスマッチを防ぐ、第三者への説明責任
荷主＝ 見える形でドライバーを適正に評価している＝信頼できる企業と取引
- 一般社団法人を設立し中立的に管理・運営を視野に入れている
ブロックチェーンを活用して費用を抑えた構築
資金 LOGISTICS TODAY主催セミナーで協力依頼中 協賛スポンサーや収益を初期費用に活用
- 運送会社やドライバーは無料の予定
ビッグデータとして活用したい企業からの利用料で賄えないかと考えている
- 課題 ネガティブデータ、事故惹起者のデータはどうするか
WG03で議論したところ、経歴（運転実績、無事故、表彰等）○、職履歴（退職理由、事故、飲酒等）×

今年度のまとめと次年度にむけて

まとめ

- ・ 地に足のついた受け入れのノウハウを実際に雇用している事業者の事例から共通事項を抽出することができた
- ・ 外国人ドライバーといっても様々な制度による制限など（在留資格など）があることがわかった
- ・ 各段階（募集、採用、研修、育成など）における問題点を掘り起こした
- ・ 人材データベースの有用性とデータベース構築における問題点が明らかになった

今後の方向性（WG03として）

- ・ 外国人ドライバー活用は、
制度理解 × 現場運用 × 人材循環（育成・転職支援）の三位一体で検討
- ・ タクシー・トラック間の人材循環（転職・再配置）の可能性を探る
- ・ 基礎教育（日本語・マナー・交通法規）にかかる業界共有化（教育コストの軽減）
- ・ 特定技能外国人ドライバーの状況調査（定着率、問題など）
- ・ 人材データベース、業界横断の教育・評価設計についてWG03として整理・提言を進める

荷主が変わらなければ物流ではなく、経済が破綻する
～運送事業者と荷主とのパートナーシップで解決～



一般社団法人 運輸デジタルビジネス協議会

<https://tdbc.or.jp/>

unyu.co@wingarc.com

協議会スポンサー

