

WG03 新たな人材確保と教育、働き方 (外国人ドライバー)

2025年度 方針発表

新たな人材確保と教育、働き方（外国人ドライバー）

外国人ドライバーの採用と教育のナレッジの共有化、トラック・バス・ダンプ・タクシーなど業界を越えたドライバーズキャリアアップデータベースなど業界全体の人材確保のための施策を検討する

WG03メンバー（順不同）



リーダー：絶賛募集中

サブリーダー：絶賛募集中

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

サポート会員 7社

株式会社商工組合中央金庫
株式会社タイガー
行政書士事務所TAKO・GIVER
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

オブザーバー

LOGISTICS TODAY株式会社

新たな人材確保と教育、働き方（外国人ドライバー）

外国人ドライバーの採用と教育のナレッジの共有化、トラック・バス・ダンプ・タクシーなど業界を越えたドライバーズキャリアアップデータベースなど業界全体の人材確保のための施策を検討する

【背景】

- 2024年度「ライドシェアなどの新たな取り組みによる公共交通の未来への挑戦」
フジタクシーグループさんの取り組みを基に検討
- 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」

2024年度 WG03 「ライドシェアなどの新たな取り組みによる公共交通の未来への挑戦（仮）」 TDBC

- 株式会社フジタクシーグループでの日本版ライドシェアの実施状況についてのヒアリング及びTDBC事務局との協議を実施
（日本版ライドシェア「フジタクシーモデル」新たな担い手、既存のタクシードライバー、利用者の三方良し）
- 株式会社東京交通新聞社との情報交換の実施
「交通空白解消・官民連携プラットフォーム」
- 「地域に合った移動の仕組みづくり」シンポジウム
～「交通空白」解消・官民連携PF/地域の公共交通リ・デザイン実現会議キャラバン～名古屋への参加
- 「交通空白」解消・官民連携プラットフォームへの会員参加

https://www.mlit.go.jp/sogoseisaku/transport/sosei_transport_tk_000237.html




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

1・フジタクシーグループ紹介

- 営業所拠点
- これまでの取り組み

2・NRSでの採用状況

3・愛知県の外国人労働者

- ◇国別雇用状況
- ◇在留資格別状況

4・特定技能1の費用

5・乗務員紹介①

乗務員紹介②

6・今後の取り組み

株式会社フジタクシーグループ
総務部長 藤田 由希

TDBC Forum 2025

事例セッション「NRSから学んだ新たな人材確保と働き方」(WG03)

録画

<https://www.youtube.com/watch?v=3eeKZVeyZnU>

資料

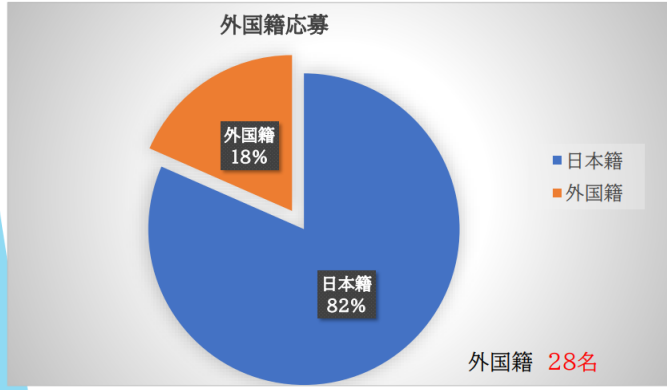
<https://tdbc.or.jp/docs/forums/2025/fujitaxi.pdf>



NRS応募状況②

NRSへ応募頂いた外国籍の方は日本語の**会話能力は問題ない**方ばかり、
弊社が説明会にて使用した資料等は日本語にて表記されている。





外国籍 28名

外国籍28名の出身国

①ブラジル	14名
②中国	8名
③インドネシア	3名
④フィリピン	1名
④パキスタン	1名
④コロンビア	1名



外国籍 乗務員採用事例②



フジタクシーグループ入社:2025/5
(入社1カ月)

氏名: ノエルセルビット サカギン
性別: 男性
国籍: フィリピン 
家族構成: 独身
転職理由: 派遣労働社員として勤務しておりましたが岐阜県多治見市から長野県まで2時間かけて勤務、フィリピン出身のタクシー運転手がいらない、フィリピンからの旅行客を取り扱えるようになりたい。
自国のネットワークを活用していきたい。

現在の状況
日勤夜勤務 出勤22日

労働時間18時～翌5時30分

今後の取り組み

【外国籍労働者を積極採用】

永住外国籍乗務員を10%～12%まで拡大
愛知県訪日外国人は2024年50.5万人
全国第9位
各種ホテル、宿泊施設・観光施設などの
他言語対応した乗務員がご案内可能な
コンシェルジュサービスを開始

【研修の強化】

令和7年9月より施行される普通第二種免許
に係る教習のカリキュラム変更で教習時間
40時限から29時限に変更、6日→3日



新人研修の見直し
より実践的な研修、メーター・アプリ操作に加え
同乗指導日数を追加し実践指導を強化する。

【人材の共有】

旅客(タクシー・バス)⇔貨物(大型・軽)の人流が
増加傾向にある
国籍や・男女・年齢・収入に合わせた紹介
ネットワークを構築

【自動点呼の導入】

業務前の自動点呼が解禁間近、
運行管理者(事務職)の業務改善に期待
本部集中管理を実現

乗務員以外の労働環境の改善を進めると共に
24時間365日体制から脱却する

今年度の活動について（案）

- TDBC会員間での人材、会社の紹介 → 特別テーマとして
 - 経歴（運転実績、無事故、表彰等）○
 - 職履歴（退職理由、事故、飲酒等）×
- 建設業においては人材DBを既に構築済み（WG07からの情報提供）
[建設キャリアアップシステム](#)
- LOGISTIC TODAY 中小事業者の廃業等から人材を守る
- 外国人労働者の採用（在日外国人） → **WG03として検討**
 - 特定技能での費用や仕組みでの課題
 - 平等な対応と既存の日本人ドライバーとの関係
 - 在日外国人は、多言語話せるケースが多く、インバウンドからは、指名や滞在期間中の継続予約となるケースも
 - （セイリョウラインさん、ソフトバンクさん等も取り組み）

1. 課題の共通点（各社・タクシー＆トラック）

～ 外国人の積極的な採用と活躍

- 課題の洗い出しと課題解決
- 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）
- 資料やノウハウの共有化や役割分担による作成

2. 人材データベースの構築

- 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
- 採用リスクの軽減（実績に基づく採用）＊

■人材データベースの構築

- 建設キャリアアップシステム（CCUS）について
- 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
LOGISTICS TODAY株式会社
「ドライバーズマイレージプログラム」
- 今後の進め方について

■各社の課題のヒヤリング

（毎回1社ずつ課題や取り組みを発表）

- センヨシロジスティクス株式会社 → 11月会合での発表
- 前回の課題整理

■外国人ドライバー採用に関する情報共有

■その他情報共有

建設キャリアアップシステム

Construction Career Up System

CCUSとは

- 技能者の保有資格・社会保険加入状況や現場の就業履歴などを業界横断的に登録・蓄積して活用する仕組み

CCUSの目的

- 技能者の能力・経験等に応じた適正な処遇改善につなげる
 - 技能者を雇用し育成する企業が伸びていける業界環境をつくる
- ➡ 若い世代が安心して働き続けられる建設業界を目指す

伊藤忠商事株式会社、伊藤忠T C建機株式会社から情報提供
(10月21日オンライン)

■建設キャリアアップシステム（CCUS）について

<https://www.ccus.jp/p/about>

技能者ひとり一人の就業実績や資格を登録し、技能の公正な評価、工事の品質向上、現場作業の効率化などにつなげるシステム

■建設キャリアアップシステムの運営状況について

<https://www.ccus.jp/attachments/show/68c92f45-1c9c-4887-9bca-46906fab532>

- 現場単位での個人の基本情報登録と現場端末からの日々の勤務情報の登録
- 元請は現場単位の状態把握が可能
- 所属事業者は勤怠情報の把握が可能
- 個人は、自分の情報取得が可能（基本情報、現場での就業実績等）
- 強制的な利用（元請からの）、共通システムのため活用が容易

「ドライバーズマイレージプログラム」

- 運送事業者の統廃合（多重下請構造の是正）これから事業者数がどんどん減少していく予想
少なくとも1割は他へ～業界には大ダメージ
- 国としてはこのリスクについて感知していない
事業者数を絞っても、ドライバーが減っては回らない
- あこがれの職業！仕事のプライド → パイロット
フライト時間、機種ごと免許が、会社だけでなく個人に紐づけられた記録
- 運転日報等は、その運送事業者のみの記録。ドライバーの履歴としては残らない
車種や車格 事故、運転時間、路線、貨物の種類など
- 全ト協からは全面支援を約束
- 中立で情報を公平に見られるメディアとして進めていきたい

1. 課題の共通点（各社・タクシー＆トラック）

～ 外国人の積極的な採用と活躍

- 課題の洗い出しと課題解決
- 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）
- 資料やノウハウの共有化や役割分担による作成

2. 人材データベースの構築

- 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
- 採用リスクの軽減（実績に基づく採用）＊

持続可能な運輸業界を目指し次なるステージへ



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

03-5962-7370

X(旧Twitter)公式 @TDBCJP

協議会スポンサー

