

# 費用対効果を高める！

# 運輸業の外国人採用戦略と成功事例完全ガイド

- 稟議が通りやすい資料とは？
- 外国人採用の費用対効果を高めるには？
- 実際に外国人は運輸業で活躍しているのか？

## 04. 稟議が通る資料のコンテンツ例

【リスクと対策】

	リスク	対策
文化面	言語や文化の違いによるコミュニケーションの壁	<ul style="list-style-type: none"> <li>やさしい日本語の導入と多言語ツールの活用</li> <li>日本語研修の実施：業務上必要不可欠な、安全にまつわる日本語を教える</li> <li>異文化研修の実施：指導者や日本人労働者向けに、日本の働き方と出身国の違いを事例ベースで説明、またポスターなどで視覚化</li> </ul>

## 03. 費用対効果シミュレーター

ドライバー1人当たりが生み出す粗利：約40万円/月

日本政策金融公庫が実施した調査によると、ドライバー1人当たりの年間粗付加価値総額は約4,640千円であることがわかります。



だけでなく生活面もサポート

身分系のビザなら、手続きが比

採用1人あたり、  
月40万円程度の粗利が見込めます

広告掲載費が同じでも、  
3人採用できれば利益は3倍に

1人でも定着すれば、  
長期的に安定した利益を確保

従業員1人あたりの月間粗付加価値額

採用広告費が同じであっても、採用できた人数が多ければ、粗利も比例して

外国人材は在留資格の都合もあり、長期的に安定して就労する傾向が強いケースです。1人でも定着してくれれば、粗利を短期間で回収し、その後の粗利を生み続けることが

は、業務の継続性や社内のごも貢献します。

## 01. 運輸業の最新動向

日本国内における在留資格別の外国人労働者数推移



日本の外国人労働者数は年々増加しており、厚生労働省の統計によると、2024年時点で230万人を突破しました。

一方で、運輸業は高齢化や2024年問題により深刻な人手不足に直面しています。

これまで運輸業は外国人採用が難しい分野でしたが、2024年から特定技能の対象に「自動車運送業」が追加され、外国人ドライバーの受け入れが可能となりました。また、「永住者」や「定住者」など就労制限のない人材の活用も、即戦力として有効です。

今後は、これらの在留資格を活用することで、運輸業の人手不足解消と安定的な雇用の実現が期待されます。

参照：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）

# 目次

## 01 運輸業の最新動向

- 採用市場の実態
- 外国人労働者数の推移

## 02 費用対効果を高める 外国人の採用戦略

- 選考プロセスの効率化
- 教育・定着支援
- 社内制度の整備
- 助成金・補助金の活用

## 03 費用対効果シミュレーター

## 04 稟議が通る資料のコンテンツ例

- なぜ日本人ではなく外国人なのか？
- 外国人採用で期待される効果とリスク、その対策

## 05 実際の導入事例とその成果

## 06 ガイダブルジョブスのサービス紹介

# 01

## 運輸業の最新動向

- 採用市場の実態
- 外国人労働者数の推移

# 01. 運輸業の最新動向

## 採用市場の実態

運輸業の採用市場は、有効求人倍率の高さや採用単価の上昇、離職率の高さといった要因により、深刻な人手不足に直面しています。さらに、**ドライバーの高齢化**の進行や、働き方改革関連法による「**2024年問題**」など、さまざまな課題への対応が急務となっています。



### 有効求人倍率

トラック・バスは全業種の**約2倍**  
ハイヤー・タクシーは**約3倍**

運送業を行う企業の**約9割**が  
ドライバーの人手不足を実感



### 採用単価

**1人あたり約70万円**（2023年）

【要因】  
有効求人倍率の高さ・労働環境の  
厳しさ・求める人材の限定化など



### 離職率

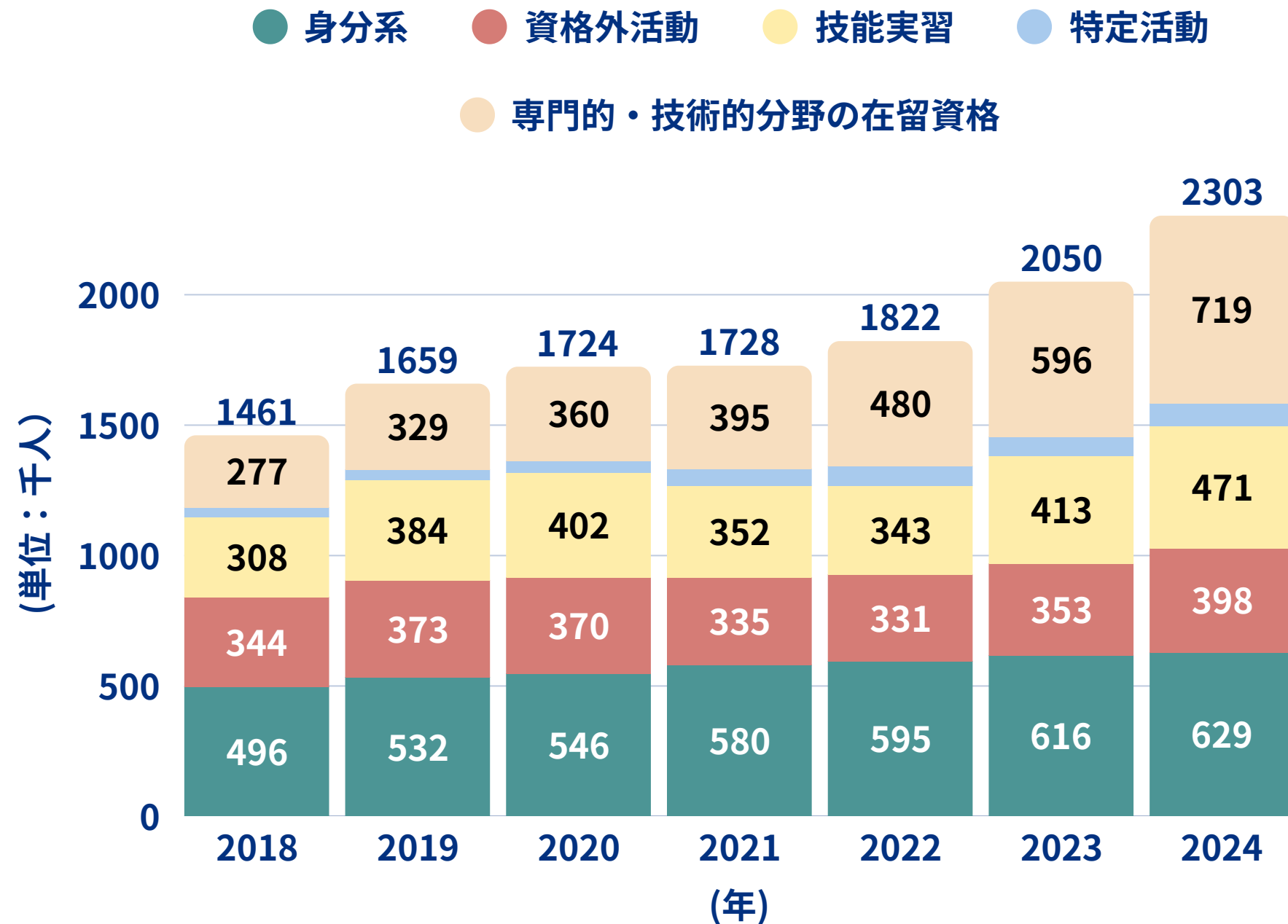
高卒で**3人に1人**、大卒で**4人に1人**が  
入社後**3年以内に離職**

【要因】  
肉体的な負担・勤務条件への不満・  
教育体制・事故リスクなどによる精  
神的な負担

# 01. 運輸業の最新動向



## 日本国内における在留資格別の外国人労働者数推移



日本の外国人労働者数は年々増加しており、厚生労働省の統計によると、2024年時点で**230万人**を突破しました。

一方で、運輸業は高齢化や2024年問題により**深刻な人手不足**に直面しています。

これまで運輸業は外国人採用が難しい分野でしたが、2024年から特定技能の対象に**「自動車運送業」**が追加され、外国人ドライバーの受け入れが可能となりました。

また、「永住者」や「定住者」など**就労制限のない人材**の活用も、即戦力として有効です。

今後は、これらの在留資格者を活用することで、運輸業の人手不足解消と安定的な雇用の実現が期待されます。

参照：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）

# 02

## 費用対効果を高める 外国人の採用戦略

- 選考プロセスの効率化
- 教育・定着支援
- 社内制度の整備
- 助成金・補助金の活用

## 02. 費用対効果をもつめる採用戦略

### 選考プロセスの効率化

人材要件を見直したり、事前に職場の雰囲気や働き方を伝えたりすることで、入社前後のギャップを防ぎ、採用後のミスマッチを減らすことができます。その結果、自社に合った人材を長期的に雇用しやすくなり、選考プロセスの効率化にもつながります。



#### 人材要件の見直し

##### 日本語レベル

→業務に必要な最低限を明確化し、その他の態度や文化適応力も評価対象に

##### 現在の生活基盤や将来設計

→永住志向か（長く働いてもらえるか）



#### リアルを伝える職場PR

現場のリアルを伝える動画や職場訪問の機会を提供

⇒入社前後でギャップが生まれないように！

## 02. 費用対効果を高める採用戦略

### 教育・定着支援

採用・育成・定着の各段階で適切な支援を行うことで、**外国人社員を低コストで育成し、長く働いてもらうことが可能になります。**  
一見すると採用単価が高く感じられるかもしれませんが、離職率を下げることで結果的に採用ロスが減り、長期的にはコストメリットが生まれます。



**長期就労を重視した採用**



長期滞在が認められている、もしくは就労制限のない在留資格から優先的に採用（例）身分系ビザ



**教育コストを抑える  
言語対応**



多言語マニュアルや翻訳ツールの活用

→教育コスト削減



**メンター制度**



メンター制度などを活用した定着支援  
(生活相談、住居支援、ビザ更新サポート)

→離職率を低下

## 02. 費用対効果をも高める採用戦略

### 社内制度の整理

採用した外国人に対してキャリアパスを明確に示すことで、**定着率の向上**が期待できます。  
さらに、既存社員からの紹介（リファラル採用）を促すことで、**自社に合った人材を低コストで確保**することも可能になります。



#### 昇進や正社員登用制度の明示

将来のキャリアパスが見えやすくなり、**モチベーションの向上**や**離職率の低下**につながります。

制度の有無だけでなく、実際の登用実績を示すことで、安心して長く働ける環境づくりが可能です。



#### リファラル採用

既存の外国人社員からの紹介（リファラル）による採用を促進することで、**採用コストを抑えつつ、信頼性の高い人材を確保**できます。

紹介者自身の会社への満足度が高ければ、紹介された人材の定着率も高くなりやすく、好循環が生まれます。

## 02. 費用対効果をも高める採用戦略

### 助成金や支援制度の活用

国や地方公共団体から支給される助成金や補助金の中には、外国人雇用を行う企業を対象とした支援もあります。制度を活用することで、外国人採用にかかる**初期投資を抑えつつ、安定した戦力としての育成・定着**が可能になります。これは、企業にとって持続的で現実的な人材確保戦略といえます。



#### 助成金とは

「助成金」とは**政府や自治体、企業などが特定の活動やプロジェクトを支援するために返済不要で提供する資金**です。

おもに社会的な課題解決や地域活性化、新しいビジネスの立ち上げ、教育や研究活動などを支援する目的で提供されます。



#### 補助金とは

「補助金」とは、**政府や地方自治体が特定の目的を達するために返済不要で提供する資金**です。

おもに事業者や個人に対して支給されます。目的や用途に関する条件が厳しく定められていることが多いです。

03

## 費用対効果シミュレーター

## 03. 費用対効果シミュレーター



### ドライバー1人当たりが生み出す粗利：約40万円/月

日本政策金融公庫が実施した調査によると、  
ドライバー1人当たりの年間粗付加価値総額は約4,640千円であることがわかります。

採用1人あたり、  
月40万円程度の粗利が  
見込めます

従業員1人あたりの月間粗付加価値額  
(≒粗利)は約40万円。  
この金額は、採用にかかった費用をわ  
ずか数か月で回収できる水準です。

つまり、人材が確保できれば、その分  
だけ確実に利益が増える構造です。

広告掲載費が同じでも、  
3人採用できれば利益は3倍に

採用広告費が同じであっても、採用で  
きた人数が多ければ、粗利も比例して  
増加します。仮に3名の採用に成功す  
れば、月あたり約120万円(=40万円  
×3名)の利益増加が見込めます。

これは、一度の採用活動で継続的な収  
益を得る大きなチャンスです。

1人でも定着すれば、  
長期的に安定した利益を確保

外国人材は在留資格の都合もあり、長  
期的に安定して就労する傾向が強いこ  
とが特徴です。1人でも定着してくれ  
れば、採用費を短期間で回収し、その  
後は安定的に粗利を生み続けることが  
できます。

人材の定着は、業務の継続性や社内の  
負担軽減にも貢献します。

# 04

## 稟議が通る 資料のコンテンツ例

- なぜ日本人ではなく外国人なのか？
- 外国人採用で期待される効果とリスク、その対策

## 04. 稟議が通る資料のコンテンツ例



### 資料作成時に意識するポイント①

#### →なぜ日本人ではなく外国人なのか？

##### 【日本の現状】

日本人の採用難・離職率の高さ・採用単価の高さなどにより、**日本人だけでは人員確保が不十分**で、このままでは現場が回らなくなる可能性がある。

##### 【外国人労働者の実態】

外国人の**高い就労意欲**により、**安定的に労働力を確保しやすい**。  
定着率が高められれば、長期的には採用単価を抑えられる！



**多様な人材の活用による生産性向上と企業の持続可能性を高めるための投資**である。

**国としても外国人材の受け入れを推進**  
(例：特定技能制度の拡充、技能実習制度の見直し) しており、企業に取り組む価値がある分野である。

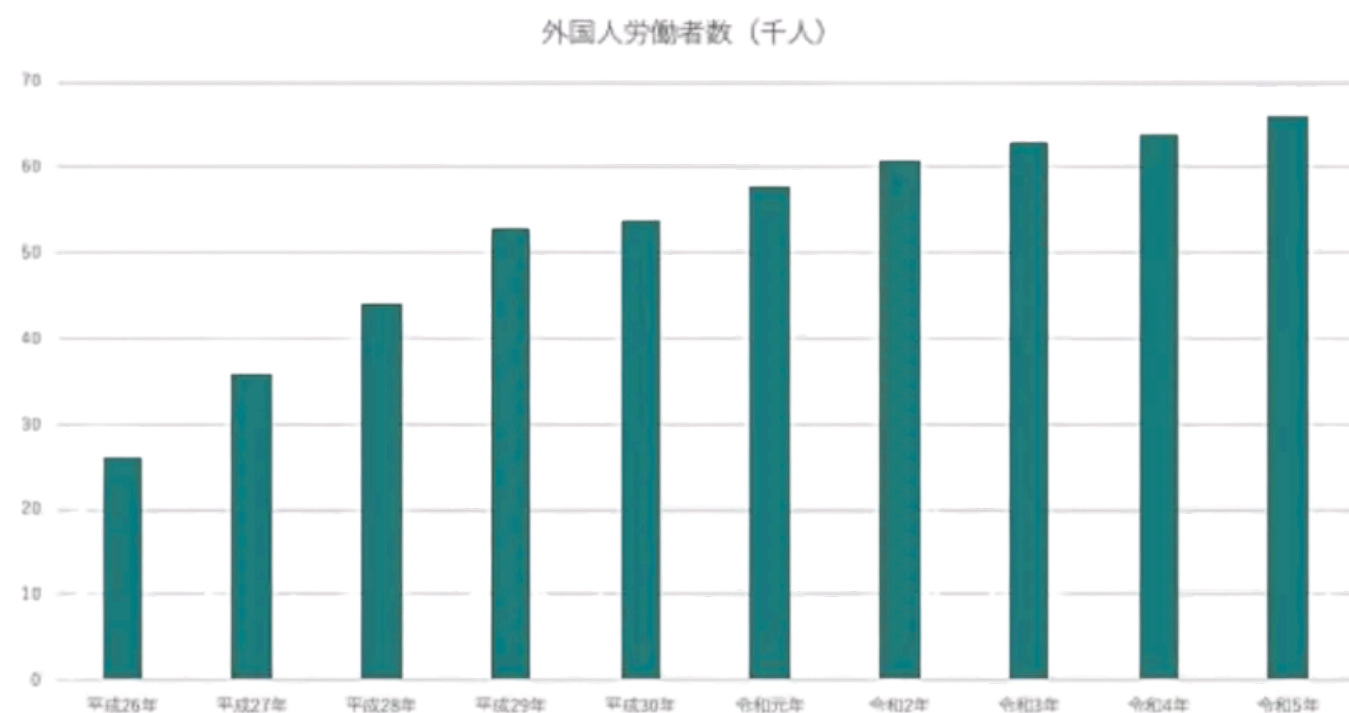
今後ますます加速する人手不足を見据えて、**早期から体制を整えることが中長期的な競争力につながる**。

## 04. 稟議が通る資料のコンテンツ例

外国人労働者は増えているが、実際に雇っている企業はまだ少ない。

➡**早めに受け入れ体制を整えれば、将来的に業界で有利な立場を築ける。**

運輸業における外国人労働者数の年度別推移



過去10年で  
**4万人**増加

神奈川県で外国人を採用している事業所は

**全体のわずか約4%**

参考：神奈川県労働局「外国人雇用状況の届出状況まとめ」

## 04. 稟議が通る資料のコンテンツ例

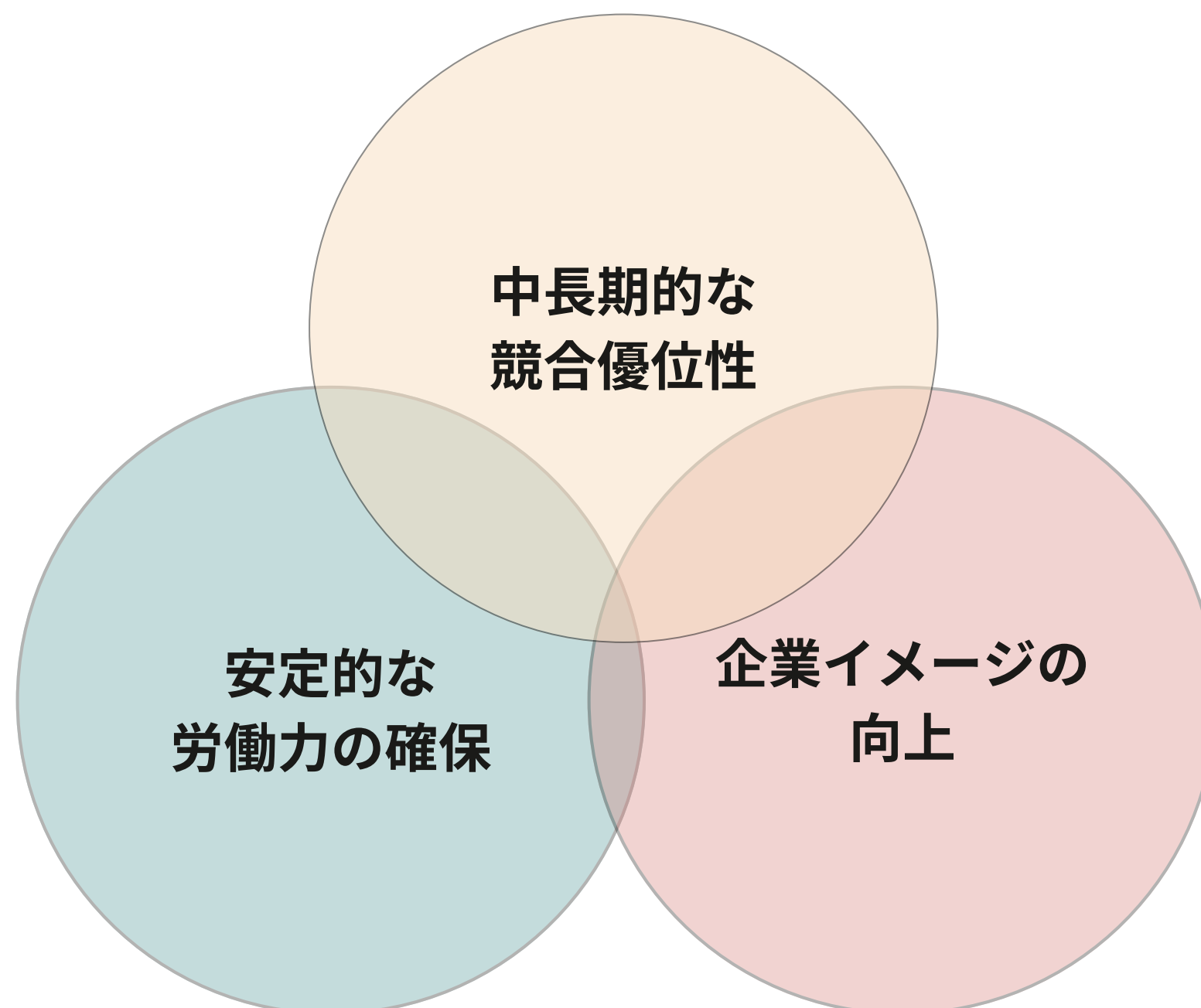
### 資料作成時に意識するポイント②

→外国人採用によって期待される効果とリスク、その対策を明記

【期待される効果】



外国人労働者の  
**高い就労意欲**により、  
安定的かつ長期的な  
労働力の確保が見込める。



**国の推奨施策**に沿って  
ダイバーシティを推進している  
→企業イメージの向上が  
期待できる。

## 04. 稟議が通る資料のコンテンツ例

### 【リスクと対策】

	リスク	対策
文化面	言語や文化の違いによるコミュニケーションの壁	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>やさしい日本語</b>の導入と<b>多言語ツール</b>の活用</li><li>• <b>日本語研修</b>の実施：業務上必要不可欠な、安全にまつわる日本語を教える</li><li>• <b>異文化研修</b>の実施：指導者や日本人労働者向けに、日本の働き方と出身国の違いを事例ベースで説明、またポスターなどで視覚化</li></ul>
経営面	定着せずに帰国・転職をする	<ul style="list-style-type: none"><li>• 教育・定着支援により、労働面だけでなく<b>生活面もサポート</b></li></ul>
制度面	ビザの更新・制度上の不安	<ul style="list-style-type: none"><li>• 社内に<b>制度理解者</b>を配置</li><li>• 長期滞在が可能で就労制限のない<b>身分系のビザ</b>なら、手続きが比較的簡単</li></ul>

# 05

## 実際の導入事例とその成果

## 05. 実際の導入事例とその成果

### アサヒ交通株式会社さまの事例



S.A.さん（ミャンマー国籍）  
40代男性  
定住者

#### 【お客様の声】

稼働目標を伝えたところ忠実に実行し、接客モニターの評価も平均以上を維持している。  
また、新しく入社予定のフィリピン国籍の方の指導も任せている。

### 小田急ハイウェイバス株式会社さまの事例



A.M.さん（フィリピン国籍）  
30代男性  
永住権

#### 【お客様の声】

入社当初から、日本語での意思疎通に問題はなかった。英語対応ができる彼には、外国人のお客様の対応で活躍してくれることを期待している。

## 05. 実際の導入事例とその成果

### 運輸業を志望しているガイドブルユーザー



K.A.さん  
49歳男性  
永住権

- 日本語レベル  
→スピーキング：文章～丁寧語レベル  
ひら/カナ：読み書き○  
漢字：小学1年レベル勉強中
- 勤務希望地：東京
- ポイント  
→**大型免許、フォークリフトの免許**取得済み  
自発的に学校に通って漢字を勉強する**勤勉な性格**



A.C.さん  
49歳男性  
永住権  
(工場での仕事も希望)

- 日本語レベル  
→スピーキング：文章レベル  
ひら/カナ：読みのみ  
漢字：ほぼNG
- 勤務希望地：錦糸町から40分以内（寮があれば引越し可能）
- ポイント  
→**大型免許、フォークリフトの免許**取得済み  
建設業からトラックドライバーにキャリアチェンジ

06

# ガイドブルジョブスの サービス紹介

## 06. ガイダブルジョブスのサービス紹介

### Guidable Mission 日本経済を、もっと多国籍に。

Guidable Japan

外国人向けメディア事業



外国人の「知りたい」  
日本企業の「知ってもらいたい」

ガイダブルジョブス

外国人採用支援事業



外国人の「働きたい」  
日本企業の「採用したい」

Guidable Marketing

外国人向けリサーチ/PR事業



外国人の「働きたい」  
日本企業の「調査したい」

# 06. ガイダブルジョブスのサービス紹介

## 🌐 ガイダブルジョブス

### 在留外国人に特化した 求人媒体

- 登録者数約47万人
- 累計契約社数4,000社以上
- 採用決定率75%



# サービスの特徴

## 01

### 登録者の質が高い

Guidableの登録ユーザーは「永住者」「定住者」「配偶者」といった「身分系」の在留資格を持つユーザーが約55%を占めています。

留学生や技能実習生などの期間限定で日本で働いている外国人とは異なり、日本での生活が長いため日本語力が高く、業種や労働時間などの就労制限もないため、ほぼ日本人と変わらない、質の高い人材からの応募が見込めます。

## 02

### 圧倒的な応募数

昨今、建設や介護などのノンデスクワークの仕事は日本人からは嫌厭されがちですが、ノンデスクワークの仕事に就きたい外国人は、まだまだ多くいます。

Guidableでは、今まで蓄積した在留外国人向けマーケティングの知見を活用した、SNSやデジタル広告を駆使し、どんな職種、地方の求人でも、確実に外国人からの応募を集めてきた実績があります。

## 03

### 初めてでも安心

Guidableでは1社あたり1名、外国人採用を成功に導くカスタマーサクセス担当者がついて、お客様の採用活動をサポートします。

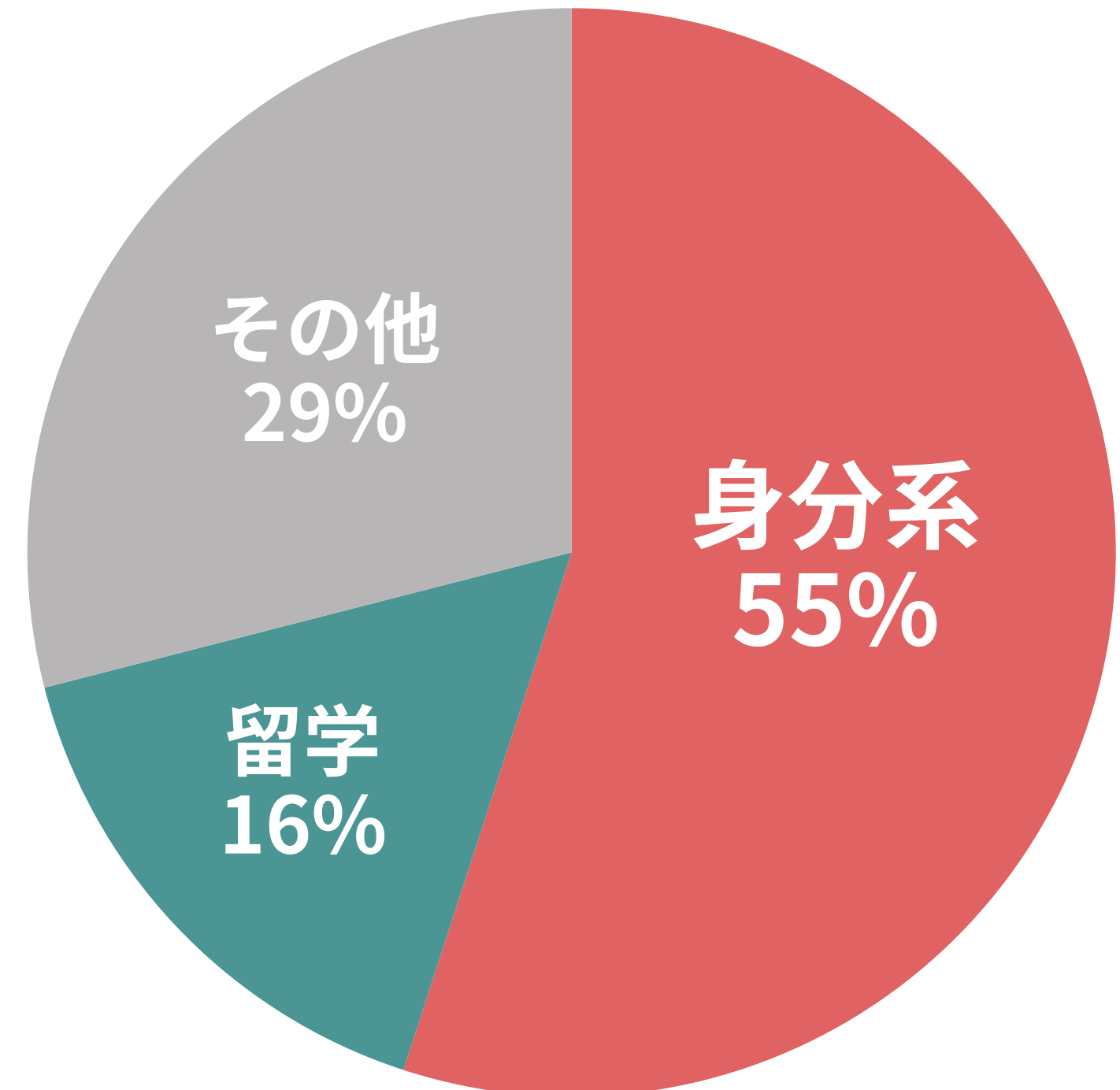
在留資格の知識や採用後の手続きなど、外国人採用の疑問や不安をひとつひとつ丁寧に解消するとともに、応募者の面接代行、企業面接のセッティング、フォローアップなど、安心の体制で初めての外国人採用をサポートします。

※サポート内容はお申し込みプランによって異なります。

## 06. ガイダブルジョブスのサービス紹介

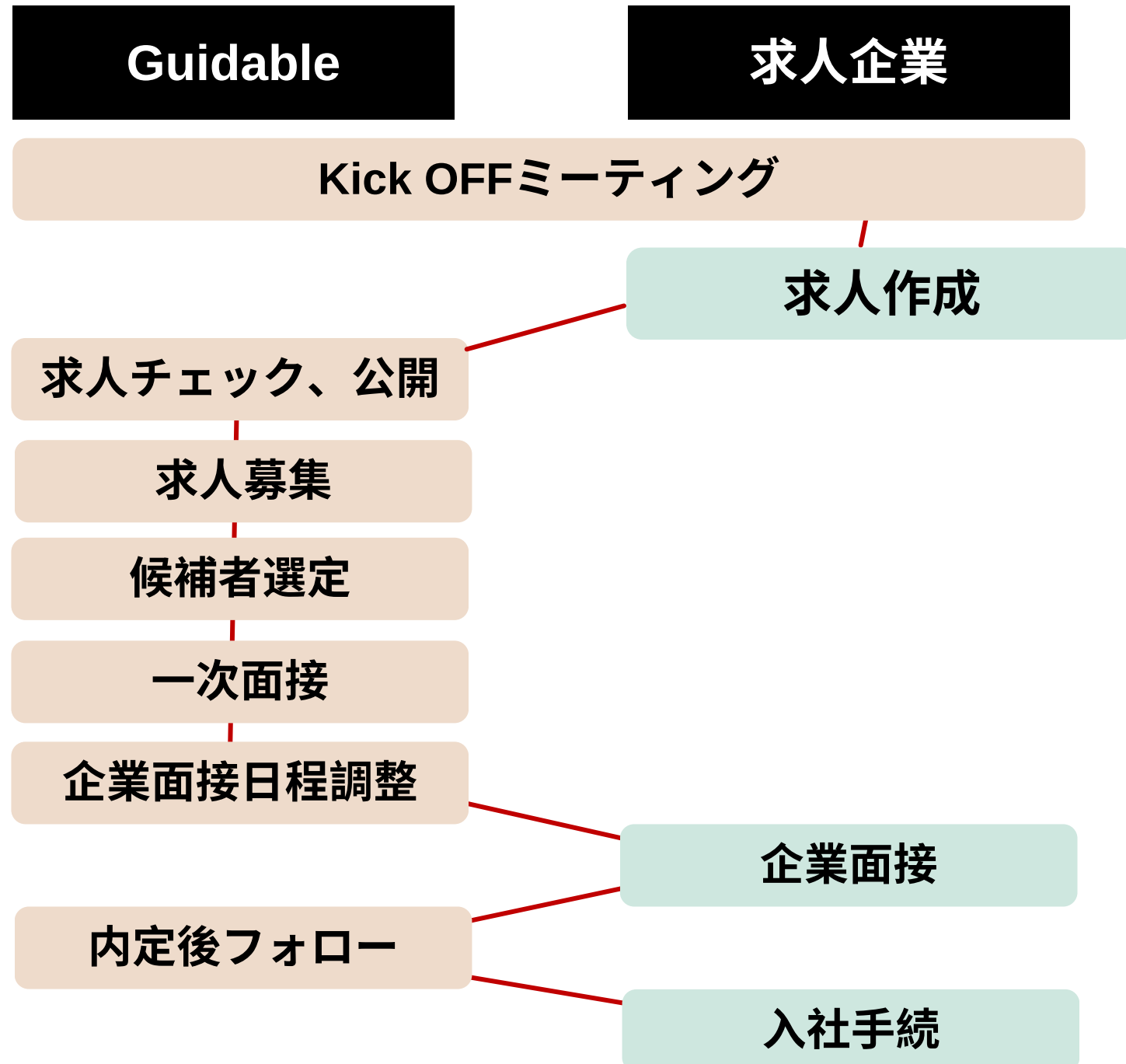
Guidable登録ユーザーの約55%は“身分系ビザ”の保有者

身分系 在留資格	主な取得条件	就労制限
永住者	10年以上の日本滞在	制限なし
定住者	日系二世、三世 配偶者との離別	
配偶者	日本人の配偶者 永住者の配偶者	



# 06. ガイダブルジョブスのサービス紹介

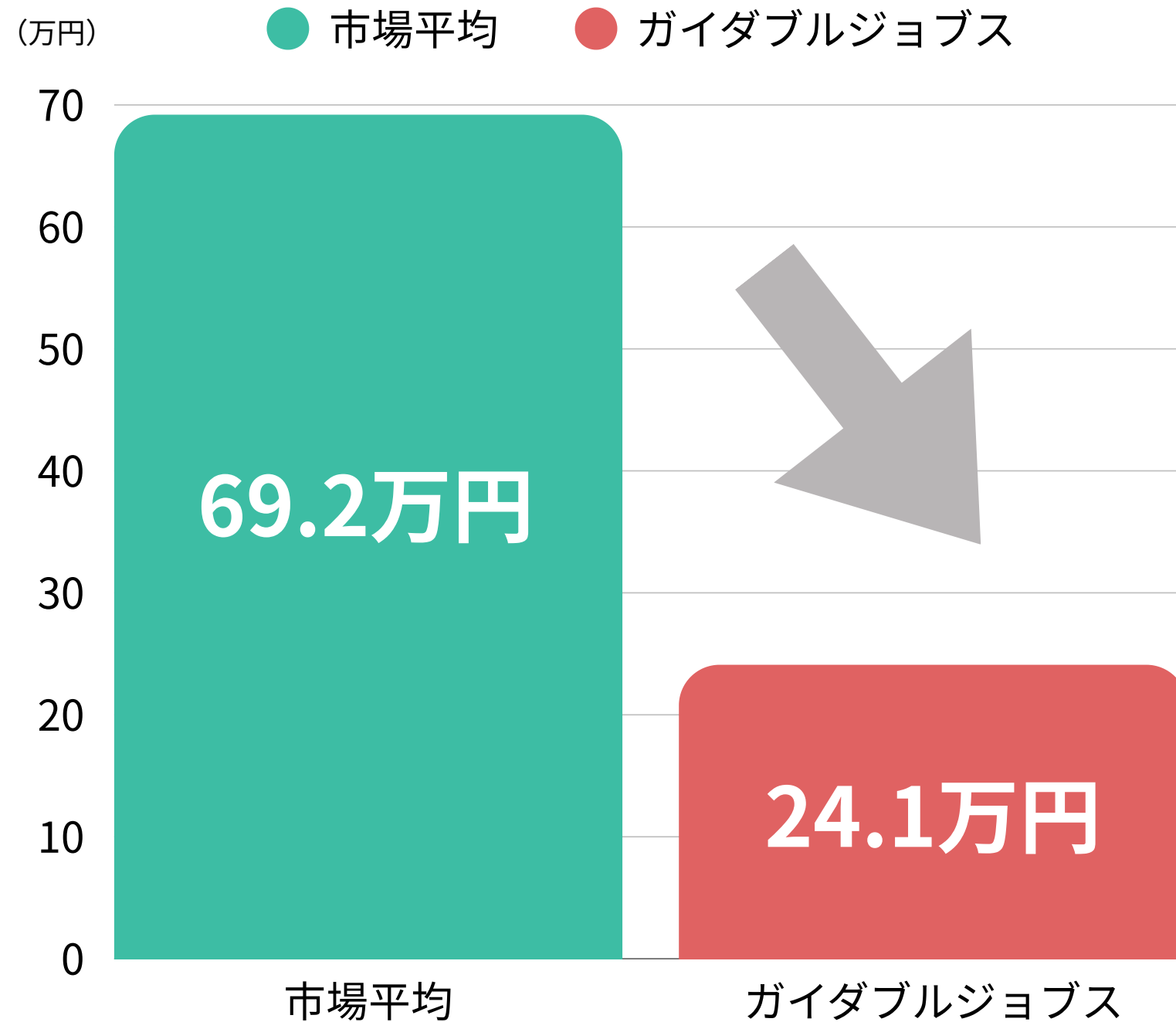
## 1社1担当制で、初めての外国人採用でも安心のサポート



カテゴリ	サポート内容
事前説明、 ヒアリング	在留資格について説明
	外国人採用の注意点
	募集条件のヒアリング
	求人内容の確認、変更アドバイス
	求人内容の翻訳確認
募集中	応募者の在留資格、要件確認
	応募者の一次面談代行
	企業担当者との面接設定
採用後	日本語履歴書作成サポート
	雇用時の手続きサポート

## 06. ガイダブルジョブスのサービス紹介

### 【採用単価比較】



左のグラフは、運輸業の平均採用単価と、ガイダブルジョブスを利用した場合の採用単価を比較したものです。

ガイダブルジョブスを利用すると…  
1人あたり**45万円安く採用できる**  
➡**平均採用単価の65%OFF!**

就職白書2020、ツナグ・ソリューションズプレスリリース、マイナビ中途採用状況調査を元にGuidable編集部が推計

# おわりに

最後までお読みいただき、誠にありがとうございました。

皆様の採用活動や組織づくりの一助となれば幸いです。

また、運輸業における**採用成功事例特集**や  
外国人採用で活用できる**助成金・補助金**についてまとめた資料も  
ご用意しておりますので、ぜひご活用ください。

