

人材確保・育成ワーキンググループからの報告

○平成27年2月24日(火)に、若年層や女性をより一層採用・育成するための方策の検討や弊害となっている課題の抽出、働きやすい勤務形態の検討など、人材確保・育成の観点からタクシー運転者の労働環境の充実・改善について議論するため、開催した。

○本ワーキンググループの論点

- ・タクシー運転者の魅力を高めるための方策(広報戦略、イメージアップ)
- ・タクシー運転者として「やりがい」を実感できる仕掛け
- ・地方部におけるビジネスモデルとは何か
- ・新卒者・女性採用による意識改革とその効果
- ・新卒・女性ドライバーの確保策(勤務・給与形態のあり方)
- ・事業者の取組をサポートする業界団体、行政の役割
- ・その他、人材確保及び人材育成における課題

○本ワーキンググループの委員等

- (座長) 鎌田 耕一 東洋大学法学部教授
(委員) 水町 勇一郎 東京大学社会科学研究所教授
(委員) 宇佐川 邦子 (株)リクルートジョブズ ジョブズリサーチセンターセンター長
(委員) 楓 千里 (株)JTBパブリッシング 執行役員 ノジュール事業担当
(委員) 児玉 平生 毎日新聞社紙面審査委員会委員
- (オブザーバー) 川鍋 一朗 (一社)東京ハイヤー・タクシー協会会長
(オブザーバー) 田中 敬子 すばる交通(株)副社長
(オブザーバー) 今村 天次 全国自動車交通労働組合総連合会書記長
(オブザーバー) 手水 辰也 全国交通運輸労働組合総連合ハイタク部会事務局長
(オブザーバー) 松永 次央 全国自動車交通労働組合連合会書記長
- (行政) 岩瀬 信也 厚生労働省労働基準局監督課調査官
(行政) 田端 浩 自動車局長
(行政) 若林 陽介 大臣官房審議官
(行政) 寺田 吉道 自動車局旅客課長

○人材確保・育成に係る取組事例について、昭栄自動車(株)の武居社長、国際自動車(株)の田中取締役より発表いただいた。

・発表概要は以下のとおり。

[武居社長]…女性をターゲットにした採用活動を行う。女性運転者の勤務時間や勤務形態に合わせた給与体系(固定給の導入等)等、労働条件の見直し。

[田中取締役]…これまでの旅客運送業からサービス業への脱皮を図るために、2010年から新卒採用に取り組む。これまでに294名新卒採用(今年の内定者含む)。新卒採用を行う際の壁(両親からの反対等)と採用拡大に向けた取組(広報の強化や入社後の研修の充実化等)、女性社員の登用の事例紹介。離職率は、現在11%程度。

○主な意見は、以下のとおり。

- ・人材確保において大切なのはイメージであり、タクシー運転者が新卒者にとって魅力ある職場として評価されることが重要。新しいイメージを作っていくことが必要。
- ・タクシー運転者を持続的に確保するためには、勤続年数に応じたキャリア評価やその給与への反映が必要。
 - 観光の知識や語学力など付加価値を持った運転者が、付加価値に見合った収入が得られる仕組みを作る必要があるのではないか。これをしっかりPRすることにより、人材が集まる。
 - 勤務形態に応じた固定給制の導入や「固定給+インセンティブ」のような、やる気を高める歩合給の組み合わせを考える必要があるのではないか。
 - スキルアップの努力が評価され、優良運転者として利用者に選ばれる仕組みを作る必要があるのではないか。呼びたい運転者を呼びたいときに呼べる仕組みが必要。
- ・女性運転者のキャリア形成過程において、育児休暇を終えて復帰する際の対応について検討すべきではないか。
- ・デジタルタコメーターのデータを活用することにより、売上げだけでなく営業努力も評価できる仕組みを導入することはできないか。