

第2回人材確保・育成ワーキンググループ 議事概要

日 時：平成27年6月5日（金）10：00～12：00

場 所：中央合同庁舎第3号館 11階特別会議室

寺田旅客課長より資料を説明。人材確保・育成のための具体的な取組（素案）を中心に議論がなされた。

委員からの主な発言は以下のとおり。

クレジットカード決済や交通系プリペイドカード決済など、新しい設備を導入するときの経費は、会社が負担するのか運転手が負担するのか。どちらが負担するのかといった情報もきちんと伝わっていかないと選択しにくい。情報をきちんと開示していくことが、優良な会社として評価されることにつながる。

タクシー車両は、大手事業者では非常にいい車が走っているが、随分古い車が走っている会社もある。企業間の差というものがかなりあると思うが、その状況を明らかにして頂きたい。また、企業のグループ化というものが進んでいると思うが、業界の状況というのがきちんと分かるような形のPR・情報公開というのは必要だと思う。

観光タクシーでいうと、専門性や特徴のある観光タクシーというのがニーズがあるのではないか。神戸の例として、朝パン屋さんを何軒か回って、そのパン屋さんのシェフの経歴やその地にパンの文化が根付いた理由などを運転手が解説してくれる観光タクシーがある。このサービスは、日本語だけでなく外国語でもできたらいいと思う。

岡山に女性だけのタクシー会社があるが、この会社がどのようにしてうまくいっているのかを知りたい。また、ライフイベントにはどのように対応しているのか。

女性だけのタクシー会社において、具体的にどのような雇用管理をし、従業員のモチベーションをどう高めているか。

高校の先生に聞いた話によると、景気がいいときは運転免許が無くても就職できるが、景気が悪くなると就職が難しくなる。運転免許を持っていると仕事の選択肢が増えるということらしい。特に地方では、営業するのに車で移動する。経済的な理由で免許が取れないとするならば、事業者側なり行政において、二種免許を取らせるということだけでなく、普通免許の取得からサポートしてあげるという覚悟がないとなかなか難しい。それができると非常にいい方が入ってくる可能性はある。

働く人を採用しようと思うとタクシー業界はわかりにくい。どんな人がどういうふうに働いているのかがよく分からないので、年配の人が年金と調整しながら働いていて、色々なものを自分で負担しているのではないかというイメージが付いていたりする。そういった感覚があると、わざわざ自己負担があるような仕事は選ばない。

色々な観点で、透明性を上げていった方がよい。まず、どれだけ働いたらいくら稼げるかというのが全く分からない。歩合率を書かれても、どこの地域をどれだけ走ったらいくらになるのかが分からない。これをどう具体的にイメージできるようにするか。また、キャリアアップとか、将来が見通せない。段階をちゃんと見せていくということが重要だと思う。働き方も見えていない。24時間365日サービスを提供しているということはわかるが、働こうと思ったときに果たして、土日固定で休めるのか、隔日勤務とは何か、長期休暇はあるのか、年末年始は休めるのか、そういうことを分かるようにしていくことが大事だと思う。そして、職場のイメージがほとんどない。どんな人が働いてどんな仕事があるかというのが見えないところには就職しにくい。どんどん表に出して行って、透明性を上げていくということが今回の大きなテーマなのではないかと思う。

職場環境の透明性はどうしても必要になってくるが、一体どの範囲でどういった形で透明性を図るかは、地方、首都圏必ずしも一致できるわけではない。労働条件そのものについては、労使が自主的に解決していくものが基本であるが、透明性を確保する観点で何ができるかということは検討しなければいけない。

社会経験を積んである程度分かって入ってくる人はいいが、新卒者へは、どういった職場環境、労働条件なのかは、ある程度伝えなければならぬ。これを失敗すると、ブラック企業、ブラック業界のレッテルを貼られてしまう。例えば、業界で新卒者を対象とした企業説明会を開催する場合、それに参加する企業はどこでも構わないということにはならない。ちゃんと透明性を持った企業が参加する仕組みとすべき。

企業説明会にどの会社が来てどういう説明をするかというのは基本的に会社側の責任だが、主催する側の責任というものもある。業界関係、行政も含めて、とりわけ新卒者の受け入れについては、非常に大切なことだと思っている。

透明性を上げるということは、わかりやすい制度を導入することだと思う。他の業界がやっていることと比較されるので、そのぐらいのわかりやすさがないと勝てない。例えば給与について、最初の3年間は固定給で固めて、後は選択できるようにするといった給与システムを導入するとか、何時から何時という具体的なシフトを選択できるとか、できるだけ選択できる形にしていくことが有利だと思う。

いわゆる手上げ方式で、いくつかの優良な条件にコミットできる会社に限定した会社説明会を開催する。職場見学で会社を順番に回ってもらうというやり方もあると思う。

PRの方法として、子供と地域を巻き込んだイベントをやったらどうかと思う。子供が行きたいと言えば必ず母親が付いてくるので、母親へのPRにもなる。家族ぐるみで参加することにもつながる。

オリンピックへの対応として、色々な箇所と連携して進めていってほしい。例えば、首都高速道路やホテル業界、観光業界など。タクシー業界だけでオリンピックのことを考えると取り残される可能性がある。

マッチングビジネスというのは、観光の場面でも非常に大きな影響があるが、Airbnb（エアビーアンドビー）という空き家利用システムの場合、実際に今日本では、旅館や民宿がうまく使っている。そういう意味では、そのシステムをタクシーの業界として反対にうまく取り込んでいくような捉え方もあるのではないかな。

この中間とりまとめの書き込みの部分の前提として、日本の経済というのはちょっと景気がよくなってくるとドライバー不足だということになっているわけで、ある種ボトルネックとなっている。そういう意味で、日本全体でドライバーをどうやって確保していくのか、そういう中で、タクシーというのはその入り口として非常に有効な業界だと思うので、そういったマクロ的な位置付けをしてもいいと思う。