

第1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2月24日（火）10：00～12：00

場 所：中央合同庁舎第2号館 16階国際会議室

鎌田委員を座長とする旨各委員了承の後、寺田旅客課長より資料を説明。また、国際自動車(株)田中取締役、昭栄自動車(株)武居社長の順に取組事例の紹介が行われた。

その後、委員による意見交換が行われ、主な発言は以下のとおり。

これだけ女性が活躍している現状において、キャリア形成の中でお子さんができ、産休や育児休暇が必要な方が増えてくると思うが、対応はどのようにされているか。

タクシー業界のイメージとして、不規則、危険、防犯、事故などが心配されるが、防犯・事故以外にもトラブルが結構あると思う。今タクシーにはドライブレコーダーがほとんど付いていると思うが、それによる抑止効果はあるのか。

新卒採用の方が今の制度のまま例えば10年、20年勤続した場合に、報酬がどれくらい伸びる可能性があるのか。全体としての今後のキャリア展開をどう考えているのか。

ターゲットを絞って固定給を導入していくことは大変喜ばしいことだと思うが、それ以外のオール歩合制の人たちが果たしてこのままでいいのか。一般的な運転手さんたちについて、部分的に固定給、それプラスインセンティブとか、やる気を高めるための歩合給というものを組み合わせることが現実的に考えられるのか。考えられるとすればどういうものがあり得るのか。

デジタルタコメーターのデータを用いることによって、水揚げだけでなくドライバーがどれだけ営業努力をしているかというものを評価できるような仕組みはできないものか。

タクシーは観光面において重要な要素であり、日本の国のイメージを上げるためにも重要だと思う。観光の知識や語学ができる方のように付加価値のあるタクシードライバーが、付加価値に見合う収入を得られる仕組みがあり、それが周りにきちっと広報されることで、人材が集まるという循環ができ上がる。

もっとタクシーを選べるようになれば、自然によりよいサービスが回って、頑張れる人の実車率が上がり、収入も増え好循環になる。自分の努力が報われる仕組み、例えば、観光案内や介護ができるといったスキルがプラスアルファされることで、サービスの付加価値がすごく変わってくる。これを利用者に分かるようにして、呼びたい人を呼びたいときに呼べるようにしてほしい。

人材確保において大切なのはイメージであり、新卒採用のドライバーには、タクシードライバーが新卒者にとって魅力ある職場と評価してもらうような何か新しいイメージを作っていく必要がある。