

チームネクストセミナー
での提案

先号のタクシージャパン紙（NO. 310号11月10日発行）にチームネクストの「セミナー合宿 in 新潟」の記事が掲載された。寺前氏のフイリピン視察報告、貞包三ヶ森タクシー社長の講演、中越交通の中山社長と三条市の國定市長の講演内容の記載の後に、ちよっとだけ「海外からの労働者受け入れ」というテーマで清野からの「一般社団法人海外ハイタク人材就業促進協会」設立の話が紹介されている。

この記事を見たとのこと、何人もの方から、どのような内容か問い合わせをいただいている。

実はまだ企画の段階で、具体的なスキームが詰まっている訳ではない。たまたま組織だけは以前設立した一般社団法人があり、その社団法人の設立趣旨が実現出来そうもないことがはっきりしてきたので、今のタクシー業界でライドシェアと並ぶ喫緊の課題である乗務員不足

に対し、何らかのお役に立ちたい、とりわけ海外人材の活用ができないかと、その社団法人の「衣替え」をしたというのが実情である。

乗務員不足は構造的

いま、タクシー業界の乗務員不足は深刻である。地方の乗務員不足による稼働の低下もさることながら、東京のような都市部でさえ、実働率の低さに苦しんでいる。そしてこの労働力不足は日本の人口減少、とりわけ15歳から64歳までの生産年齢人口の減少からくる構造的な問題であり、特に建設、運輸、介護などの分野に顕著に表れている。

政府も少子化対策や生産性向上による労働力不足の補填を目指しているが、即効性は期待できない。タクシー業界でもIT化による乗車効率の向上や、業界のイメージアップにもつながる大学新卒乗務員の採用などに取組んでいるものの、地方のタクシー会社にとってなかなかハードルが高い。

では、アメリカやヨーロッパ

清野吉光氏のコラム 第107回

団塊 耕 志 録

清野 吉光(きよの よしみつ) 略歴

1950年 長野県四賀村生まれ、松本深志高校卒業。1968年上智大学外国学部ロシア語科入学、1971年 中退。その後印刷関係など様々な職業に従事。1976年清水市の日の丸交通入社。1980年静岡市内の事務機器センターに入社。1982年システムオリジンを仲間と創業、専務取締役。1992年代表取締役社長就任。2000年(株)タクシーサイト創立、現取締役会長。2007年タクシーアシスト代表取締役社長に新任。2016年3月システムオリジン社長退任。チームネクスト事務局長。

海外ハイタク人材
の可能性を探る

アメーバブログを始めました!
<http://ameblo.jp/ykiyono800>

パのように移民をタクシー乗務員として採用することはどうだろうか？

日本の移民政策

日本に居住する外国人は200万人を超え、2%位の比率であるという。日本政府は基本的に高度人材以外の日本での就労は認めておらず、技能研修制度や留学生の限定的な就労はあるにしても、単純労働とみなされていくる運搬業務での就労は認められていない。

確かに移民の問題は、単に労働力が不足しているからという理由で安易に対応すると大きな社会的混乱を起す可能性がある、難しい問題ではある。量的、質的バランスを考慮しながら対処していくしかないと思う。

ハイタクは単純労働か？

ともすればタクシー乗務員は単純労働とみなされるが、自分の経験では、十分に高度人材としてのノウハウが必要とされる世界であると思う。あるいは逆に、その

ような高度人材が必要とされるサービスメニューをタクシー業界が開発していくべきだと思う。

世界的にも評価されている「おもてなし」の接客能力、ロンドンタクシーとまではいかないかもしれないが、超複雑な都市部での地理知識、介護タクシーのヘルパー、プレママや子育てタクシーなどのサービスを提供するノウハウ、そして外国人の人材でいえば、その母国語を駆使したインバウンド客への接客や観光ガイド能力など、十分に高度人材としての資格があると思われる。

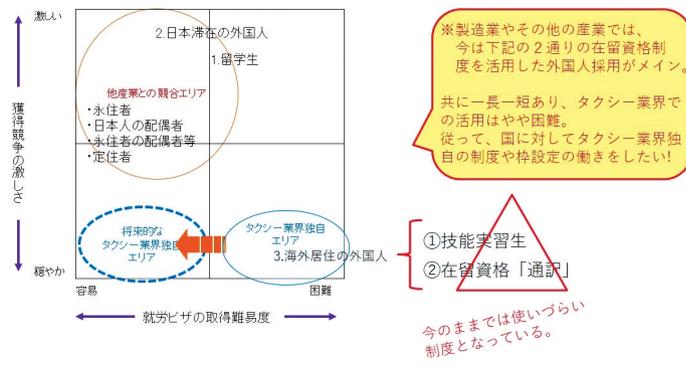
問題になっていく中国からのインバウンド客に向けた在日中国人らによる白タク行為も、まさに業界が外国人の人材を活用し、そのニーズに対応できれば対処ができるのではないかと思う。

TSTiE人材の養成

東京ハイヤータクシー協会が2015年に制定したTSTiE(Tokyo Sightseeing Taxi in English)

2.外国人の採用を理解するためのマトリクス

・獲得競争の激しさ × 就労ビザの取得難易度



sh)乗務員は、2020年の東京オリンピック・パレードの目標を掲げている。通訳案内士法が改正され、タクシ乗務員でも通訳ガイドの能力があれば、必ずしも難関といわれる通訳案内士の試験に合格しなくても、有料でガイドが出来るようになった。もちろん業界としての質的担保のためにもTSTIEの資格はタクシ乗務員としての接客、運

転、法令の資格(東京タクシセンター試験)をベースとし、東京シティガイド検定、東京観光タクシードライバー認定研修、東京都地域限定通訳案内士試験(今年度からこの制度でいくらしい)合格などが必要となるが、この仕組み全体をもう少し煮詰めて、外国人の人材がそれこそ「人財」として、日本のハイタク業界で働けるようになれば良いと思う。

人材はそう多くはないと思うが、今の日本の移民政策の中で、まず先鞭をつけることができるのではないかと思う。その試行の中で、法律面様々な試験制度(二種免許試験や東京タクシセンター試験の外国語での実施など)を整備してもらえたらと思う。東京で突破できれば全国の実情にあった敷

衍化ができる。

技能研修制度での実現

日本では16分野における外国人の就労資格の他にも、技能研修制度での就労という道がある。これは本来、発展途上に日本の製造技術を移転し、援助することが目的であったが、最近ではサービス業である介護士や整備士がこの「技能研修」の対象となってきた。

そうであれば高度のサービス業としてのタクシ業務も、この「技能研修」の対象となっておかしくない。この「技能研修」は最大5年間の就労という時間的制約はあるが、しかし、この「技能研修」を通じ、高度専門人材として「ハイタク人材」に成長していければ、就労者、ハイタク業界、そして日本社会にもウインウインの関係が実現できるのではないだろうか?

的労働力不足に対処することが必要と思われる。

必要とされるタクシ業界の働きかけ

一方で、この技能研修制度へのハイタク業務の採用は、業界自身の政治・行政への働きかけが必須になる。業界の要望無くして、技能研修制度への採用は無いということだ。

「一般社団法人海外ハイタク人材就業促進協会」は、英語話者の人材が豊富であり、技能研修制度の対象国でもあるフィリピンへの取組みを切り口に、その仕組みを実現するための調査や研究をお手伝いし、その実現の際は幹旋管理団体のひとつとして機能していきたいと思うが、現在存在しない仕組みを実現することは容易ではない。

試行錯誤の繰り返しになると思うが、是非タクシ業界へのサポートのひとつとして「海外ハイタク人材」就業促進へのチャレンジをしていきたいと思う。

(2017年11月20日記)



タクシ乗務員紹介事業

厚生労働大臣許可 有料職業紹介許可番号 13-ユ-307552

ヒューマンエンジンサポート株式会社

<http://td500.jp>

弊社は、元トップドライバー関隆氏による「流し方教室」受講の受付窓口です

ヒューマンエンジンサポート株式会社

〒101-0047 東京都千代田区内神田 1-12-14 廣瀬ビル1F

TEL: 03-5281-3088

