

内外交差点

「幸福」が生産性向上のカギ 子育てタクシーから見た業界の未来⑬

大野 慶太氏 (全国子育てタクシー協会会長) 第13/6+12回

解雇規制が自民党総裁選の論議になりました。確かに解雇規制に悩んでいる経営者は多く、事故や苦情が多かったり職務怠慢な従業員を退職勧奨する交渉術を日々磨いておられる社長、管理者もいらっしゃることでしょう。事故や苦情が多く仕事のやる気もないなら働き手が向き不向きを自分で考えて職場を変えればいいのに、それが雇用の流動性だと思いますが、経営者も売上減少に繋がる為、乗務員に強く改善指導ができず多くの経営者がこの手の労務管理にストレスを感じている筈です。勿論どんな立派な会社でも働かない問題社員は一定数いるので管理職の避けられない仕事ではあります。しかし、タクシー業界に仕事と労働者の適性のアンマッチが多いのは明確な理由があります。それは「振るい落とす為の採用面接」ではなく「採る為の採用面接」をしているからです。人手不足の業界は構造的に向上心のない従業員を雇いがちなのです。

前回の寄稿で、むしろタクシー業界には日本型雇用を根付かせることが重要ではないか、と書きました。しかし、日本型雇用の良い所は残しながら、労働力が湧いてきた昭和時代の悪しき風習は改めなければなりません。平均年齢の高いタクシー業界の働き手は、「働く」とは自分を犠牲にして対価として給料をもらうことだと考えている人が多いように感じます。しかし、苦行に耐えて賃金を得るという働き方は、人口減少時代に生産性が低く、大きな問題です。私は、仕事そのものが自分の幸福であることが、生産性向上への鍵と思います。勿論、成果を出すには厳しい努力も必要です。しかし、努力が実った時に感じられるやりがい求めて働く人が最も生産性が高い、というのは間違いありません。従業員の帰属意識の醸成が難しい零細企業は、特にそうした「幸福」を社員に届ける場である必要があります。

高名な説教によると「幸福」とは、①人に愛されること②人にほめられること③人の役に立つこと④人に必要とされること、と言われます。ここで注目すべきは、②～④は働くことを通じて得られるものだ、ということです。つまり、幸福とはスマホ片手にへ

ラヘラ過ごすのではなく、働くことを通じて得られるものなのです。タクシーは「人の役に立っている感」「必要とされて

いる感」が強い仕事であり、その意味では幸福感に繋がるチャンスが多い仕事です。②～④は特別なスキルが必要かということそんなことはありません。重要なのは、お客様の喜びの声や他の従業員からの感謝の気持ちを出来る限り可視化することです。タクシー業界は、労働市場には多額の広告投資をして、賃金以外の仕事の魅力をあの手この手で伝えています。しかし、労働市場だけではなく入社後の会社内や教育現場にも併せてしっかりと伝えていくことが重要です。

東宝タクシー(社長=大野会長、横浜市)では、電子掲示板TUNAGというアプリを活用し、表彰や誕生日祝い、地元グルメ等ポジティブな情報にアクセスできるようにしています。教育機関での職業講話も重要な取り組みです。学生達に賃金の多寡を伝えても仕方ありません。手前味噌ですが、自社のホームタウンの鶴見区では、鶴見小学校、寺尾中学、私立東高校、横浜商科大学、とあらゆる学生に毎年タクシーの魅力を伝え続けています。仕事に誇りを持てる従業員を増やしていくには10年以上かかるといながらやっています。ちなみにこうした教育機関とのご縁を持ったのも、子育てタクシーの連携NPOからのご紹介によるものです。関東運輸局管内ではバリアフリー教室というのがあり、もっと充実させていきたいところです。

話を元に戻します。日本企業の生産性の低さは、解雇規制による雇用の流動性の低さが問題なのではありません。働き甲斐を持たないまま、生活の為だけに自分を誤魔化しながら働き続ける雇用慣行が問題なのです。リスクリング等、小手先の策は中小企業の現場を知らない人の発想です。問題はずっと深刻で、学生時代にやりたい仕事を見つけ、その為に学ぶという学生時代を送っていないのです。実際に働き出しても、やりがいが個人レベルに左右されるか、やりがいが苦行を経て得た賃金のみというのが現在の状況です。この状況を改善していくことが根本的な解決策です。向上心を持った応募者がタクシー業界に集まる「振るい落とす為の面接」を目指して今月も頑張っていきたいと思えます。

