

タクシー会社 選び方マニュアル

～東京都内300社から稼げる環境を選ぶには～

未経験者が入社6カ月間で
ベテランドライバーの売上を超えるようになる研修制度とは

太洋モーターズ株式会社

目次

- はじめに
- タクシー業界とは不思議な業界
- 以前は簡単だったドライバー採用
- 採用するだけではダメだ。
- きっかけは社員のささいな一言
- わずか6ヶ月で教育担当者を追い抜く新人も！
- 転職成功の秘訣は会社選びがすべて
- 太洋モータースのドライバー採用

はじめに

皆様、はじめまして。

太洋モーターズ株式会社 代表取締役社長 武山です。

今回はマニュアルをダウンロードいただきありがとうございます。
。

当社はドライバーの一日一台当たりの売上が業界内でもトップクラスを誇っており、おかげさまで小規模ながら他社とは一線を画した経営が成り立っております。

このような経営が成り立っているのも一言でいえば当社が他社に比べて、未経験をメインに採用し、「独自の教育システム」を行っていることに他なりません。

このマニュアルでは当社が、経験者採用ではなく、未経験採用を中心に至った過程となぜ未経験者は経験者より優れているかの理由をお話しするとともに、会社選びに際して本当に重要視すべきは、いったい何なのか？といった内容に触れていきたいと思えます。

これからタクシーをやってみよう思っている方には是非このマニュアルをご一読頂き、会社選びの参考にしていただければ幸いです。

タクシー業界とは不思議な業界

私は、父親である先代社長が設立した太洋モータースを平成14年に引き継ぎ、試行錯誤の中、会社経営をしてきました。

現在、タクシー会社の経営は、ドライバー（乗務員）採用の成否が会社の業績を左右すると言っても過言ではありません。

なぜならタクシー会社は、売上のほぼ100%をドライバーが作るドライバー依存度の高いビジネス体系だからです。

ドライバーさんがきちんと自分の生活を維持できるだけの給料を得ることができて、はじめて会社の経営が成り立つビジネスなのです。

言い換えれば会社の経営を軌道に乗せるにはドライバーの生活を成り立たせ、かつ優秀なドライバーを一人でも多く育てることができれば他社を上回る待遇を維持できるのです。

また普通に考えれば経験者はその豊富な経験を武器により多くの収入を得ていると考えますが、実は経験者より未経験者のほうが稼げる不思議な業界でもあるのです。

しかしタクシー業界ではそんな可能性を秘めた新人を大切にしていない会社が多いことも事実です。

以前は簡単だったドライバー採用

2000年位までは、タクシードライバーの求人採用は簡単でした。

スポーツ新聞に3行広告の求人募集を掲載すれば20名～30名の応募があり、その中から1～2名採用すれば良かった時代だったのです。

しかし今は、タクシードライバーをやろうという求職者も減り、また2002年2月のタクシー業界の規制緩和で、新規参入企業や車両の増車などで、各社のドライバー求人広告が一気に増え、人材の獲得合戦になってしまいました。

さらに既存のドライバーさんも競合が増えたことと、長引く不景気と重なり、ある程度営業経験がないドライバーさんは、生活できるレベルの収入を得られず、苦しい時代が続きました。

一昔前のタクシー営業は、ただ目的地までお客様を運べばいいという時代でしたが、現在は、お客様満足度の高い接客が当たり前のサービス業になったことで、車の運転と接客の両方ができる人材でなければ務まらなくなり、人材要件が高まったことも採用活動が難しくなった理由と言えます。

採用するだけではダメだ。

当社でも、以前は「やる気」があるようなら、誰でも採用していました。

また、給与保証制度や社員寮を用意し、なるべく条件を整えることで、他社に条件面で負けないように準備をした時期もありました。

しかし、入社前に好条件を提示したとしても、希望の収入を得られなければ、結局は辞めてしまうのです。

希望を持って入社し、精一杯自分なりに努力しても、慣れない業務と接客、都内の地理を覚えることなど、入社後はプレッシャーや不安と闘いながら、経験を積んでいき、自分なりのノウハウを体得していくしかありません。

未経験者の場合は、2種免許を取得して頂き、その後、タクシーセンターで「地理試験」に合格するまでは、営業に出られるようになるまでの最低限の教育しかしていませんでした。

しかし、一旦タクシー営業を始めると、比較的短期間に売上を伸ばす一部社員と、売上が伸びずに退職してしまう多くの社員に二極化してしまい、多くの人が会社を去りました。

このままではいくら良い人材を採用してもダメだ。

それまでは、先輩社員が新人社員に自主的に教え、また新人社員の自主性に委ねていた部分が大きかったのです。その結果、要領の良い新人だけが、稼げるようになっていき、すぐには仕事に馴染めない新人社員は辞めていく割合が高かったと言えます。

人の成長スピードはそれぞれ違いますし、はじめは全くダメでも、一度要領を覚えたらぐんぐん売上を伸ばす人もいます。

私もこの業界とはそういうものだとか力をくくっていました。

きっかけは社員のささいな一言

現在当社では現職の優秀ドライバーを教育担当に抜擢しています。

以前Nさんというドライバーが自分の知り合いを当社に紹介したいとの申し出がありました。

「タクシーに慣れるまでの間は彼に営業方法のアドバイスをしてやりたい」というのです。

私も「それは良いことだから是非やってあげて」と伝えた時にひらめきました。

営業を一番理解している現役ドライバーが直接社員教育をすることで、会社全体の底上げができないか考えたのです。

タクシー営業にはコツがあります。

例えば地理情報以外に、天気、気温、曜日、時間帯、交通量、イベント開催など、あらゆる要素を頭に入れることによって、お客様を効率よく拾うことができる走り方ができるようになります。

これらの有益な情報やノウハウは、自分で体得する以外は、仕事が終わってからの社員同士の雑談などから得られることがほとんどだと思います。

優秀ドライバーのノウハウを、どうすれば、効率良く新人に落とし込めるだろうか？

現在のタクシー車両の料金メーター器には、自動日報機という乗車地と降車地、売上といったデータを時系列で記録する装置が取り付けられています。

これを元に、走りの癖やスピード、乗車地点から降車地点までの時間やルートなどを、先輩と新人が一緒になってチェックすることで、走り方の癖を修正し、効率的な走り方ができるようになるのではないかと考えました。

Nさん自身、それを行うのに最適な人物でしたから本人に相談し、自動日報のデータを元にこれから入社するであろう他の新人にも同様の指導をしてもらうことができないかと相談しました。

Nさんは、「それはいいですね。データを基に指導すればきっと6ヶ月くらいで売上が伸ばせるようになりますよ」。

Nさんは、新人教育の指導を快く引き受けてくれたので、営業補佐というポジションを新たに創設しテスト的に新人ドライバーの研修を始めてもらいました。

通常、社内の教育担当は、現役ではなく、内勤になった社員が行うことが多いと思います。しかし、実戦から離れ時間が経っていくと現場での感が鈍くなり、今の街や状況に合った適切な指導ができないのではないかと考えました。

また、日々好成績を上げている現役の優秀なドライバー(仲間)に教えてもらった方が、より素直に指導を受ける効果もあると考えました。

その狙いは的中しました。

わずか6ヶ月で教育担当者を追い抜く 新人も！

テスト的に「新人指導」を始めたところ、目に見えて売上が伸びる社員が出て来ました。

私は、「この研修システムなら行ける」と確信しました。研修をはじめて6ヶ月経った頃には、指導員を抜く新人生徒も出始めました。

現在の二代目指導員のKさんが言うには、「入社して6ヶ月間が勝負なんですよ。6ヶ月間で基本をきっちり覚えるかどうかで、その後の売上成績が決まるんです。基本を疎かにして、自己流でやってしまうと、その後売上が思うように伸びずに終わってしまうんです。」

私は、「なるほど」と感心しました。それから「新人研修は最長6ヶ月間、現役優秀ドライバーが直接教える」というスタイルを正式に導入しました。

今では、「入社後1年間でほとんどの社員が当社の平均を上回る」ように
なり、離職率も下げることができました。

タクシーは仕事に出なければ収入は得られません。当日のモチベーションで収入が左右してしまうという厳しい面もあります。

ですが誰でも「優秀なドライバーになれる素質」があることも知ってください。

当社が未経験者にこだわるわけ

当社が未経験者にこだわる理由ですが、会社が入社後6カ月間の新人教育さえしっかり実施し、基礎を身に付けることさえできれば、経験の有無は関係ないと、実証済みだからです。

素直な性格ということが前提ですが、未経験者は乾いたスポンジと同じと言えます。

下手に経験があると自分のやり方に固執してしまい、経験が逆に邪魔をしてしまう方も多いのです。

当社では、タクシー経験者の方より未経験者の方が総じて売上が高い傾向にあります。やはり最初に良い経験、習慣を積むことが大事なのです。

ゼロから良い経験と習慣を積むことで、一生稼げるドライバーに成ることができるのです。

次にどこでタクシー会社の選び方について、ご紹介します。

転職成功の秘訣は会社選びがすべて

未経験で、タクシードライバーをやってみようと思っている方へ。 タクシー会社は都内に300社近くあります。そこでタクシー会社を選ぶ際のポイントを4つ上げますので、参考になさってください。

「タクシー会社の選びのポイント」

1. 教育制度がきちんとあるか？
2. 面接担当者が高圧的でないか？
3. ノルマに厳し過ぎないか？
4. 社内の雰囲気が良くまた社員が会社から大切にされているか？

タクシー会社選びに、最低限この4つを抑えていくことが重要だと思います。

1の重要性はここまでお読みいただければ、もうすでにお分かりだと思いますが、そういった制度のない会社を選ぶと生涯賃金が格段に差がついてまいります。

2については、大量採用の大手に多い傾向だと思います。何百人の中から数名が残ればよしと考えているのです。当社の場合は応募も少ないですが、少ない機会を大切に考えております。

3については、業界用語でいう足切りというもので、ある一定の売上水準(会社の損益分岐売上のようなもの)をドライバーに設定している会社です。会社の採算が取ればそのドライバーの生活が立ち行かなくても気に留めない会社であると言えます。

4については、まず社内の雰囲気が良くないとせっかくの自分の力を発揮できません。入社しなければ本当のところはわかりませんがホームページや実際にその会社のタクシーに乗車すればなんとなくわかると思います。会社に大切にされている会社のドライバーは総じてお客様も大切にします。

また入社祝い金などの一時金を出す会社も最近は多いのですが、結局は売上を上げられなければ、転職は失敗に終わってしまいます。

当社は稼げる方法を、「現役ドライバーが教える直接指導する教育制度」がありますが、タクシードライバーという仕事をやっていく上で、これはお金には代えられない財産となります。

もしあなたがタクシードライバーで生計を立てていくことが目的であれば、会社選びは重要です。会社選びで、転職成功の半分以上が決まってしまうと言っても過言ではないでしょう。

太洋モータースのドライバー採用

当社では随時ドライバーを募集しています。

未経験を積極的に採用している会社ですが、経験者の方でももう一度、しっかりと基礎を身に付け稼げるようになりたい。といった方も対象として、入社後6カ間の新人研修を受けることができます。

また、自分が不器用だと感じていても、素直さがあれば十分成長は可能ですから心配しないでください。

タクシー会社はたくさんありますが、社員のことを想ってくれる会社に入ることが、転職成功の条件の一つだと思います。

太洋モータース株式会社

東京都大田区田園調布南12番14号

代表取締役社長 社長 武山 HP :

<https://www.taiyomotors-taxi.co.jp/>

個別会社説明会開催中

太洋モータースでは、個別説明会を希望者1名から随時開催致しております。正式に応募する前に、気になる待遇面・入社後のサポート面や会社の雰囲気など、個別の質問に対応させていただきます。

[転職個別説明会はこちら](#)