

みんな と

特集

これからの人材確保に向けた
民鉄業界の取り組み



あなたの力で
鉄道業界と街の未来を
変えていこう。

桜と電車

岡安章介

イラスト・岡林玲

「何鉄ですか？」

というよくある質問に

「乗り鉄です、たまに撮り鉄ですかね」と、いつも答えている。

ロケや取材などで全国各地を訪れた時、合間を見て地元の鉄道などに乗ったりして楽しんでいるが、ゆっくりと時間をかけ撮影スポットを探し、腰を据えて鉄道を撮りにはなかなか行けていなかった。

4月上旬、仕事帰りの京王線。駅を出発し、警報音が鳴り響く踏切を渡る時だった。車内が一瞬華やかな雰囲気包まれ、窓の外の光景に心を奪われた。桜？ トンネル？ なんだあれ？ 急いで『桜』『トンネル』『京王線』と携帯で調べると、有名な撮影スポット

が出てきた。ここでは桜と電車が同時に撮れることを初めて知った。

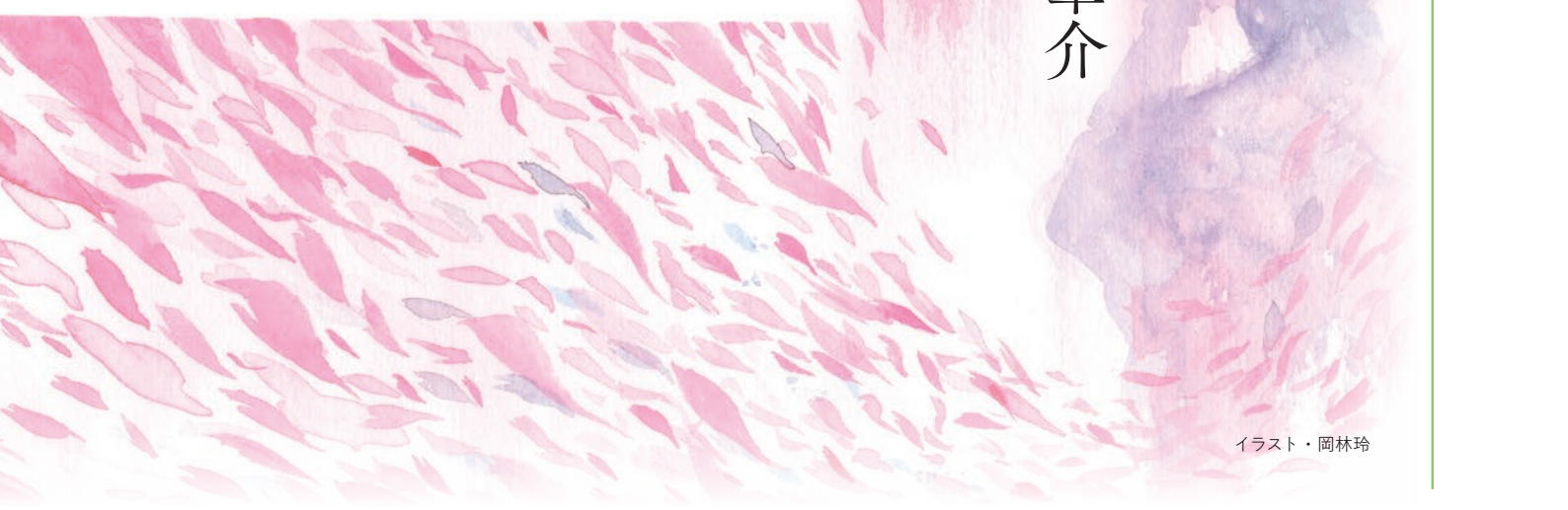
翌朝、一眼レフを携え、仕事前に上北沢駅に向かった。撮りたい衝動は昨日からまったく収まっていなかった。

京王線上北沢駅南口から徒歩すぐの閑静な住宅街にそれはあった。東京都世田谷区上北沢の桜並木は、『せたがや百景』にも選ばれている桜の名所で、道の両脇にソメイヨシノが綺麗に並んでいる。また、この並木通りを中心に、まるで肋あはせのように道が斜めに延びているので、通称『肋骨通り』と呼ばれている。これは大正時代、関東大震災の復興の街づくりの最新モデルとして作られ、こうすることにより、街並みに奥行きと景観に立体感を生み出している、全国的にも珍しい区画、道

路配置なのだ。同じ世田谷区在住にもかかわらず、「なんでこんなに興味深い事を知らないんだ」という、後悔の念が頭に充満していたが、それを桜が一気に浄化してくれた。

ふわっと鮮やかな淡いピンク色のトンネルが視界を覆い尽くす。吸い込まれるような桜並木に奥へ奥へと誘われ、トンネルの端まで来て踵を返す。今度は桜のトンネルが自分に迫ってくるような錯覚になる。この立体感は素晴らしい。ファインダーを覗きながら、左右前後にいそいそと桜と電車の構図を探る。通過する電車も多いので、構図のバリエーションを試すことができた。

桜の先に踏切があるので、車が待っていない頃合いを狙いたいが、そう簡



みんなのてら

CONTENTS
Vol.
85
2026

©日本民営鉄道協会とは？
1967年に社団法人として設立、2012年4月1日付で一般社団法人に移行、72社の民営鉄道会社で組織されています。
輸送力の増強と安全輸送の確保を促進し、鉄道事業の健全な発達を図り、もって国民経済の発展に寄与することを目的とした活動を行っております。
なお、JR各社や公営地下鉄などは加入していません。

特集／これからの人材確保に向けた 民鉄業界の取り組み

季節の鉄道ものがたり

02 桜と電車

●お笑いタレント、俳優、リポーター 岡安章介

基調報告66

04 人材確保の新たな戦略

令和世代に選ばれる鉄道業界の組織づくりとコミュニケーション

●東京交通短期大学運輸科教授 キャリア支援室室長 田邊友昭

単にいかない。そこは辛抱強く待つのみだ。イライラしたり、心が乱れている時に撮影すると、その感情が写真に反映されてしまう。違反をしたり、ルールを破ったり、鉄道事業者への敬意がない者が撮る鉄道写真に良いものはない。そう教えてもらったことを思い出す。

走る車両をメインに置いたり、桜をたっぷり入れ込んだり。桜もよく見るとピンク色の濃淡に差があり、これも

「また立体感があって複雑で面白い写真になった。メモリーと時間の許す限り無心でシャッターを押した。納得のいく写真が撮れたところでカメラを仕舞い駅に向かう。途中にあった『事業用地』の文字を見てふと思出した。あ、そうだ、もう少ししたらこの辺の京王線は高架化されるんだっ

た。新宿行きの各駅停車に乗り込み、撮ったばかりの写真を見ながら

「この桜と電車の風景も失われていくのか」と寂寥感を覚えたが、高架した電車から望む、俯瞰の桜のトンネルとさらには肋骨通りの眺望が見れるかとも思いつながら一人仕事に向かった。

「本日は取材よろしくお願ひします。早速ですが、岡安さんは何鉄ですか？」
「今日は撮り鉄でした」
と答えた。

REPORT. 1 島原鉄道

08 外国人技能実習生とつなぐ鉄道の未来

●鉄道部鉄道課係長(車両担当) 苑田文男
●総務部人事課係長 前田徳子
●鉄道部鉄道課(技能実習生) アウン・ゾウ・ミョー
●鉄道部鉄道課(技能実習生) アウン・イエ・チョウ

REPORT. 2 南海電鉄

12 実用化に向けて推進する 鉄道自動運転の現在地点

●鉄道事業本部安全推進部
次世代鉄道システム導入推進課長 岡本広基

REPORT. 3 京王電鉄

16 志望者層との接点を拡充する 公式チャンネルの動画活用

●人事部ダイバーシティ推進担当課長兼人事担当課長 井出康仁
●鉄道事業本部計画管理部企画管理担当課長 加納義一
●広報部企画宣伝担当課長
YouTube公式チャンネルプロデューサー 松本洋征

REPORT. 4

18 「民鉄キャリアアトレイン」がサポートする 多様な働き方と人材・ノウハウ確保

●阪急阪神不動産株式会社賃貸事業本部賃貸事業部
事業統括グループ 中田有香

REPORT. 5 日本民営鉄道協会

20 部門横断で人材確保問題にむき合う

Mintetsu Report
ニユータウン内を1周する
住民の利用に特化した新交通システム

●執行役員事業部長 吉田秀彰
●公共交通事業部係長 金井智史

みんなでインフォメーション

26 第19回「私とみんてつ」小学生新聞コンクール 表彰作品、学校が決定し、表彰式を実施!!

内外情勢調査会@青森に参加!!
「地域鉄道を活かした地域活性化の課題と方向について」
「地方民鉄フォトコンテスト2025」を開催しました!
インバウンド向け鉄道利用マナー啓発動画
航空機や空港で展開開始

連載49 地方民鉄紀行

28 福井鉄道株式会社

連載16 民営鉄道の起源を訪ねてー鉄路は何を目指したか

30 長野県 上田電鉄別所線

●日本宗教史研究家 渋谷申博

おかやすあきよし
お笑いタレント、俳優、リポーター。埼玉県出身。2000年に土谷隼人、下池輝明とともにお笑いトリオ「ななめ45」を結成。大ボケ担当。鉄道好きを生かした鉄道ネタで注目される。日本テレビ系バラエティ「笑神様は突然に...」の鉄道B104のメンバーとしても活躍。趣味は乗り鉄、撮り鉄、自転車。

※本号の取材に応じてくださった方々の社名肩書きは取材時(2026年1-2月)のもので、

東京交通短期大学キャリア支援室に来て13年が経った。当初、短大生と話したとき「こんなに鉄道会社の現業職に興味を持っている学生がいるのか」と思った。そして、毎年就職者の7割くらいが鉄道関連会社に就職する。最近では、運転士になる卒業生もおり、東海道新幹線をはじめ多くの鉄道会社に運転士がいる。今年9月には、SLの運転士教習に入った卒業生もいる。その中、コロナ禍が明け、採用市場がさらに若手優位になってきた。新卒採用は、3月1日から採用広報活動の開始になるが、現状は夏のインターンシップ以降からスタートしている感じである。特に、2027年採用はかなりの競争になっている。それは、「人材確保」が経営の根幹を揺るがす課題と認識しているからである。

若年労働力人口が減少する中、「人材確保」の競争は激化の一途を辿り、鉄道事業がその「安全」と「安定輸送」という公共的な使命を果たし続けるためには、従来の採用戦略や組織運営を抜本的に見直す必要がある。この変革の核心は、「令和世代に『受け入れられる』組織づくりとコミュニケーション」を実現し、「安全」という絶対的な基盤を守りながら、若手に「納得感を与え続けられるのか」という点にある。

1980年代のバブル期は、初任給がアップだけでなく、入社者に新車を提供する会社があり、新卒者は1名あたり1000万円のコストがかかると言われた時代があった。そのことも踏まえ、本稿は、民営鉄道業界における「人材確保」の現状と課題を分析し、特に若者の成長意欲に応える組織文化の構築、労働環境の改善（泊まり勤務の見直しを含む）、そして初任給競争という三つの側面から、持続可能な人材確保戦略を考察する。

1. 東京交通短期大学の 鉄道会社就職率は81・9%

近年、本学の就職実績を見ると、就職者の鉄道会社就職率が高くなっており、2024年度に至っては81・9%まで上昇している(図1)。さらに、採用内定時期も鉄道会社によつては2年生の12月なることもある。これは内定を出しても辞退があり採用数に達するのにかかなりの時間がかかっているということになる。

しかし、本学としては、一見好調な数字の裏側で、業界全体は深刻な構造的課題に直面している。本学には、ここ数年、関東の鉄道会社だけでなく、北海道、東海、関西、九州などの鉄道会社も求人案内に来る。それは、新卒採用にかかわらず中途採用に至っても同様な状況である。それは日本社会の

鉄道の未来学

(基調報告)

66

人材確保の新たな戦略 令和世代に選ばれる鉄道業界の 組織づくりとコミュニケーション

東京交通短期大学運輸科 教授 キャリア支援室 室長

田邊 友昭

Tomoaki TANABE

キャリアコンサルタント(国家資格)、キャリア・デベロップメント・アドバイザー(CDA)、2級キャリアコンサルティング技能士。1989年関西学院大学法学部法律学科卒業。株式会社リクルート(現株式会社リクルートホールディングス)に入社。就職情報誌事業、人材総合サービス事業などで営業。2004年ソニー・ヒューマンキャピタル株式会社で技術者派遣の新卒採用責任者などを歴任。2009年に、ええ人材採用研究所(個人事業主)現職。2010年横浜商科大学でキャリアデザインの非常勤講師。2012年より現職。採用支援と就職支援の経験を踏まえて、短大生の就職支援を行っている。

図2 産業別就業者の年齢構成推移

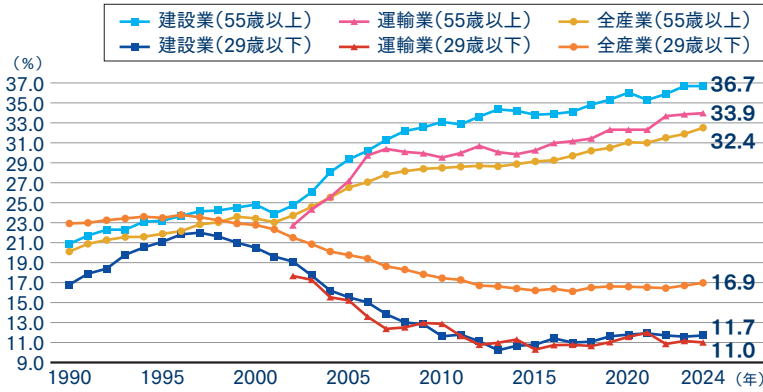


図1 本学就職者の鉄道業界就職率の推移

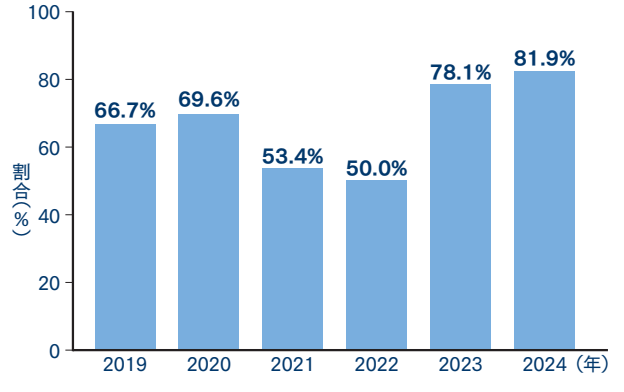
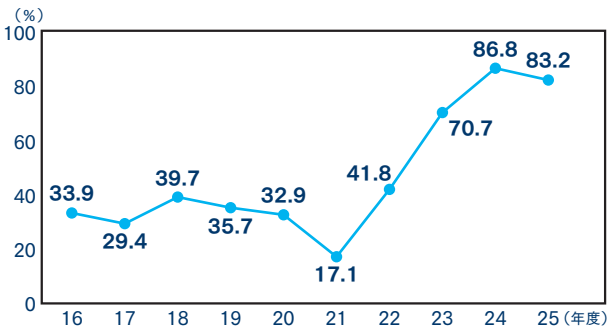
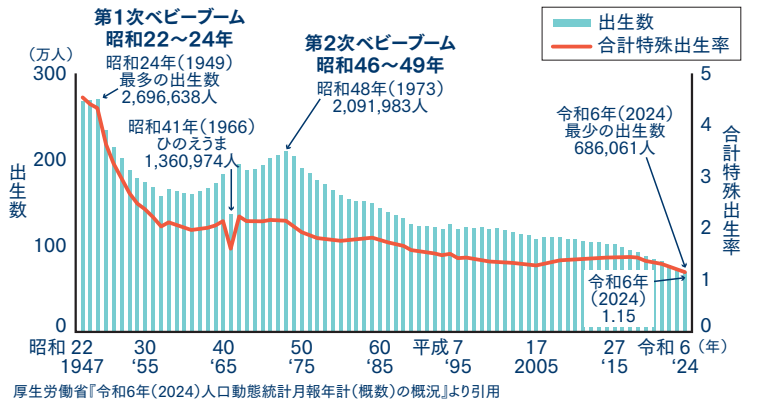


図4 初任給引き上げ率の推移



[注] 1. 引き上げ率は、「全学歴引き上げ」の企業の割合。
2. 21年度以前は「東証1部上場企業」、22年度以降は「東証プライム上場企業」の割合。
一般財団法人労務行政研究所「2025年度 新入社員の初任給調査」(2025/5/1)より引用

図3 出生数及び合計特殊出生率の年次推移



労働供給制約の背景にあるのが、日本の急速な少子化である。2024年の人口動態統計(概数)によると、出生数は68万6061人となり、前年の72万7288人より4万1227人減少し、出生率(人口千対)は5・7に低下した。また、合計特殊出生率も1・15と前年の1・20より低下している。出生数の年次推移をみると、昭和

2. 最近の少子化の状況と労働力構造の変容

少子化が課題であることは明らかである。特に、若年労働力の減少が顕著である。産業別の就業者年齢構成を見ると、2024年における55歳以上の割合は全産業平均の32・4%に対し、運輸業は33・9%と高齢化が進んでいる一方、29歳以下の割合は全産業平均16・9%に対し、運輸業は11・0%と低く推移している(図2)。運転士、車掌、駅務員といった現業職種の不足を懸念する事業者は少なくなく、特に鉄道運転士については、国民意識調査で57・1%が担い手不足を「深刻」と感じている。この構造的な人手不足は、景気の変動による一時的なものではなく、社会が必要とする労働量に対して働き手の量が下回っている「労働供給制約」に起因するものであり、根本的な対策が求められている。

3. 鉄道会社の対策：労働環境のアップデートとベテランの活用

この構造的な人手不足と採用競争の激化に対応するため、民営鉄道業界は、若年層のキャリア不安を払拭する組織運営の導入、労働環境の改善、そしてベテラン層の積極的な活用を複合的に進める必要がある。

24年(1949年)の269万6638人をピークに、減少傾向が継続しており、令和6年(2024年)の出生数は過去最少を記録した(図3)。さらに、2025年に日本で生まれる日本人の子ども数は前年比3・0%減の66万5000人程度になると予測されている。

この少子化は、将来の生産年齢人口の減少に直結する。生産年齢人口(15~64歳)は2020年の7509万人から、2040年には6213万人へと、今後も毎年約60万人のペースで減少すると推計されており、若年層の新規入職者の確保は一層困難化することが予想される。さらに、高齢化の進展に伴い、医療や介護といった生活維持サービスのニーズが増大し、社会全体で労働需要が強まるという「奇妙な人手不足」の二重構造が生じている。このような状況下で、若年層の採用市場における競争が激化することは避けられない。

(1) 若年者の成長意欲に応える 組織・人材育成

現代の若者、特にZ世代は、以前の
ような勤務条件や給与の「不満」では
なく、自分が成長できないという「不
安」を理由に転職する傾向にある。彼
らは「わかりやすい言葉で説明してく
れる」「丁寧に教えてくれる」「気軽
に相談しやすい」「上司像を理想とし、
キャリアパスの主導権を自分で持ちた
いと強く望んでいる。

・「キャリアの自律的な形成の支援」

社員が自律的にキャリアを形成するた
めには、リクルートの事例として、本
人の実現したいこと (Want)、活かし
たい強み (Can)、業務目標 (Must)
を統合した目標管理シート (Will-Can-
Mustシート) などを活用し、上長と
の対話を通じてミッションを設定し、
「個の自律」を促す仕組みが有効であ
る。

・「越境と学習機会の提供」

多様な
経験は若者の不安を解消し、成長意欲
を満たす。JR 東日本では、事業を
横断した人材交流として「公募制異
動」を導入し、4000人を超える応募
を集めている。これにより、社員は鉄
道事業に留まらない多様なキャリアを
描くことが可能となり、組織全体とし
ても相互理解が深まる。

(2) 働き方改革の推進と

「泊まり勤務」の見直し

長時間労働の是正は、若者の入職を
促し、多様な人材の定着を図る上で不

可欠である。その具体的な取り組みと
して、泊まり勤務の是正が挙げられ
る。

南海電気鉄道は、働き方改革の一環
として駅員の泊まり勤務の大幅縮小に
着手し、育児や介護の事情を抱える希
望者の泊まり勤務を原則免除すること
を検討している。この取り組みは、夜
間の人員減に対し、一部機器を遠隔管
理システムで操作したり、警備会社
との連携を強化したりすることで対
応する先進的な事例であり、「長時間
働ける」組織から「さまざまな人が働
ける」組織への転換を目指すものであ
る。このような勤務形態の柔軟化は、

女性や外国人、高齢者といった多様な
労働力の活用にも繋がる。再雇用者層
に対しても、フルタイム勤務を基本と
しつつも、加齢による体力低下やニー
ズの多様化を踏まえ、週の勤務日数を
短くする短日勤務制度を併用すること
が望まれる。

(3) 豊富な経験を持つ高齢者の

積極的な活用

少子化が進む中で、長年培ってきた
知識や経験を持つ高齢者の活用は経営
上の大きな課題となっている。民営鉄
道業界では、定年後も継続して再雇
用・勤務延長を希望する従業員が半数
を超えており、この傾向は今後も続く
と予想される。

・「乗務員・駅務担当者の職域拡大と

「乗務員・駅務担当者の職域拡大と
負担軽減」 運転士不足への対応とし
て、健康面や適性面に問題がなければ

60歳以降も運転業務に就かせている事
業者や、ラッシュ時を避け閑散区間や
支線での低速運転を担わせるなど、負
荷を軽減した上で活用している事例が
ある。また、定年到達以前に運転士か
ら駅務担当者へ異動するケースが多い
が、60歳以降も駅の清掃や無人駅の券
売機集金といった負担を軽減した業務
を担わせている事業者もある。

・「モチベーションと経験の継承」

再
雇用者のモチベーション低下は若年層
への悪影響や管理職への過度な負担を
招く懸念がある。この対策として、賃
金・処遇面での工夫に加え、経験を
活かす役割の付与が有効である。例
えば、職長出身者を「運転保安指導
員」に任命し、指揮命令系統外で現役
職員への現場指導や助言を行わせるこ
とで、ベテランの目を活用しつつ現
場の負担軽減にも役立てている。ま
た、再雇用期間満了時(再雇用上限年
齢)に「功労金」の意味を込めて一時
金(第二退職金)を支給する仕組み
は、公的給付の影響を受けずにインセ
ンティブを付与できる。

採用市場の激化は、初任給の水準に
如実に表れている。2025年度の東
証プライム上場企業(速報集計)にお
いて、大学卒の初任給平均は25万51

15円に達し、83・2%の企業が初任
給を引き上げている(図4)。202
4年度の86・8%に続きのかなりの
アップである。

特に、就職人気企業においては、初
任給の「30万円超え」が一般化しつつ
ある。例えば、伊藤忠商事(大卒36万
円)、三菱UFJ銀行(大卒30万円)、
ソニーグループ(大卒32万3000
円)などが高水準を提示しており、採
用競争が激化している。これは、若年
労働力人口の減少と物価高騰を背景
に、企業が「給与の低さ」を最大の採
用難の要因と認識しているためであ
る。

この初任給競争は今後も加速すると
予測される中、鉄道業界も例外ではな
い。例えば、航空業界のJAL(大
卒26万1000円)やANA(大卒
26万2000円)の初任給と比較して
も、30万円を超える水準に迫りつづ
くが、優秀な人材を獲得する上での最
低条件となりつつある。鉄道業界も、
各社でアップはしている。例・東日本
旅客鉄道(総合職・エリア職)(大学
卒26万2000円)、西武鉄道(総合
職)(大卒29万円)、東急電鉄(総合
職)(大卒28万2000円)などで
ある。しかし、マスコミに取り上げら
れるようなインパクトがない。202
6年入社では、初任給が40万円に達す
る企業も出てきている。学生の視点で
言うと、業界全体が意志を持って行動
しているところに興味が向きがちであ

4. 2025年にはじまった 初任給アップ競争

採用市場の激化は、初任給の水準に
如実に表れている。2025年度の東
証プライム上場企業(速報集計)にお
いて、大学卒の初任給平均は25万51

る。そのため、原資を確保するため、運輸業の労働生産性を高める取り組み(省人化・省力化技術の活用など)をさらに加速させる必要がある。

5. どう若者に「鉄道業界」を認知させるのか…
組織文化の変革と仕事の意義

初任給競争が続く中で、若者に「不安転職」をさせず、選ばれる企業になるためには、金銭的な報酬(地位財)だけでなく、やりがいや成長機会、人間関係といった非地位的な幸福要素を充足させることが不可欠となる。例えば、鉄道現場では、徒弟制度のような風土が多く残っている。乗務員指導に関しては、「師匠」「弟子」という関係性が強い。そのような風土をどう変えていくことも重要になる。

(1) 組織のフラット化と

「コミュニケーションの変容」

若者が自律的に働くためには、風通しが良く、心理的安全性が確保された組織文化が求められる。

・「フラットな関係性」 大和ハウス工業は、創業以来の「ピラミッド型」の組織構造を見直し、社長も「さん付け」で呼ぶ文化を導入した。これは、役職名による上下関係の再確認を避け、社員の主体性や意見を言いやすいフラットな関係性を促進する狙いがある。建設業界のような上下関係が厳し

いとされる業界でも、この変革を進めることで、組織の硬直化とそれに伴う不正のリスクを解消し、コンプライアンス意識を浸透させることが可能となる。

・「相互信頼とコミュニケーションの深化」

若者は、上司や先輩との間で「気軽に相談しやすい」関係を求めている。リクルートの「よもやま・Ton1」のように、業務とは切り離された場で定期的な上長と対話することで、まだ言語化できていない不安や好奇心に気づきを与え、「介在価値」(その人の存在そのものが組織に与える価値)を認め合う文化を醸成することが重要である。東京メトロが運輸系職種のみならず、暗色系スニーカーを許可したことも、多様性を尊重し、社員が快適に働ける環境を整備する目的がある。

(2) 成長と「自己中心的利他」の

機会の提供

若者が最も重視する「成長できる環境」の提供こそ、鉄道業界が若者に選ばれるための最大の武器となる。

・「挑戦と失敗の許容」

東海バネ工業が実践する「会社のために仕事をするな」や、木村石鹸工業が推進する「責任の定義」の「果たす責任」への変更は、社員が内発的な動機に基づき、失敗を恐れずに挑戦できる環境をつくり出す。これにより、社員は「会社に言われたからやる」という他律的

な姿勢から脱却し、自律的な「自己中心的利他」(自分がやりたい、得意、そして喜ばれる仕事)を追求する人材へと成長する。

・「鉄道の持つ『利他』の意義の再認識」

鉄道業界が持つ公共的な使命、すなわち「安全」「正確性」「快適性」の提供は、まさに社会に対する貢献(利他)そのものである。特に高齢化が進行する中で、高齢者にとって不可欠な「移動の自由」や「安全」を確保する鉄道の役割は増している。若者に対して、単に運行技術を教えるだけでなく、高齢者や交通弱者の生活を支えるという「仕事の意義」を伝えることが、鉄道業界で働く「誇り」と「やりがい」の醸成に繋がる。JR西日本の福知山線脱線事故以降、鉄道業界全体で安全の重要性が再確認されているが、この「安全性」を追求することこそが、今後も社会から最も求められる鉄道の「利他」の価値である。

6. 結論

民営鉄道業界における人材確保は、少子化という構造的な制約と、初任給競争の激化、そして若者の就労意識の変化という多層的な課題に直面している。本稿での考察の結果、持続可能な人材確保のためには、以下の複合的な戦略の実行が不可欠であると結論づける。

第一に、若者の成長意欲に応えるため、「Will-Can-Must」(失敗を恐れずに挑戦できる環境)を鉄道事業の公共的な「利他」の意義を若者に伝え、仕事への誇り(非地位的財)を醸成すること。

第二に、若者に選ばれる企業文化を構築するため、泊まり勤務の見直しなどの労働環境の改善を通じて多様な働き方を許容し、「さん付け」に象徴されるようなフラットで心理的安全性の高い組織風土を醸成すること。

第三に、賃金競争に対応するため、労働生産性の向上を前提とした初任給水準の引き上げと、ベテラン層の豊富な経験を活かし、短日勤務や新たな役割(指導員等)の付与を通じて組織全体の業務効率化を図ること。

これらの複合的な戦略、すなわち、ソフト面(文化・意義)とハード面(賃金・環境)との両輪で組織をアップデートしていくことこそが、民営鉄道業界が「令和世代に選ばれる」存在となり、社会の基盤たる「安全」と「安定輸送」を未来永劫に渡り維持していくための羅針盤となる。

参考文献:

安倍誠治 (2018) 「運輸業における人材不足と安全確保の課題」『運輸事業の安全に関するシンポジウム 2018 基調講演』、厚生労働省 (2025) 「令和6年(2024)人口動態知恵い月報年計(概数)の概況」2025.6.4、国土交通省 (2025) 「令和7年版 国土交通白書」、経済産業省近畿経済産業局 (2024) 「BE THE LOVED COMPANY REPORT 2.0」2024.03.22、田邊友昭 (2024) 「成長できると感じる会社組織の考察」『東京交通短期大学 研究紀要 第29号』、社団法人日本民営鉄道協会 (2009) 「民営鉄道業 高齢者雇用推進の手引き」2009.10、リクルートワークス研究所 (2025) 「次の10年 雇用の未来を描く」『Works192』2025.10-11、一般財団法人労働行政研究所 (2025) 「2025年度新入社員の初任給調査」2025.05.01

これからの人材確保に向けた
民鉄業界の取り組み

島原鉄道

外国人技能実習生とつなぐ

鉄道の未来

REPORT.1

長崎県の諫早^{いさはら}駅から島原港駅までを結ぶ

島原鉄道は、地域の通勤通学を支える一方、有明海や雲仙^{うんぜん}岳の景色を楽しめる路線としても親しまれてきた。しかし人口減少が進む昨今、人材確保は喫緊の課題となっている。同社は打開策の一つとして、技能実習制度を活用し、ミャンマー人を受け入れた。本稿では、受け入れ側の島原鉄道と、現場で働く二名への取材を通じて、地域鉄道における外国人材の現状をレポートする。

取材・文◎清水友樹／撮影◎加藤有紀



島原鉄道の車両倉庫にて。鉄道課の苑田係長と、技能実習生のミヨーさん（右）とアウンさん（左）。

慢性的な人材不足に 直面する島原鉄道

鉄道業界の人材不足が深刻化するなか、地方鉄道においても人材確保は厳しい状況にある。長崎県によると県内就職率は大学生40・4%、高校生68・5%（令和5年長崎県異動人口調査結果）にとどまり、島原鉄道も例外ではない。

島原鉄道総務部人事課係長の前田徳子さんは「新卒と中途を随時採用してはいますが、慢性的な人材不足が続いています」と語る。2025年度の新卒採用は1名だったが、求めていた自宅から通勤できる地元住民の採用は叶わず、九州の他県からの入社だった。

2023年10月には急な退職者が出て、運行本数の維持が困難になり、一時的に減便をせざるを得ない事態も発生した。2024年4月1日のダイヤ改正でも、乗務員不足のために平日午後5時以降の計2往復を減便せざるを得なくなった。

「退職者は1カ月前くらいにならないと会社はその意思を伝えません。しかし国家資格が必要な運転士は通常、育成に1年以上かかります。そのうえ適性もなければ鉄道運転士になれませんので、急な退職は会社も対応が難しいです」（前田さん）

こうした状況は鉄道の安全を支える保線部門や整備部門などでも同様で、人員繰りに苦慮しているという。

「急場では有料の募集もかけますが、通常はハローワークや自社サイトなど、できるかぎりお金をかけずに募集活動をしています」（前田さん）

加えて、退社後5年以内に関り、退職前の待遇で復職できる「ジョブリターン制度」や、紹介者に礼金を支給する「従業員紹介制度」も導入してきたという。

「ジョブリターン制度はこれまでに数名が利用しています」と前田さんが語るように一定の効果も上げている。

なかには、同社サイトでの求人を見て、「運転士になりたい」という夢を叶えるため、県外から「最後の転職」と島原に転居してくる人もいるものの、抜本的な解決には至っていない。

島原鉄道が導入した 技能実習制度

日本人の採用が難しくなるなか、同社は技能実習生として2名のミャンマー人を受け入れている。

島原鉄道の外国人材活用の事例に入る前に、技能実習生について簡単に整理しておきたい。

「技能実習制度」は、国際貢献の観点から、主に開発途上国の外国人を受け入れ、実務教育を実施しその技術を移転することを目的とした制度だ。実習期間は最大5年。対象職種は鉄道車両整備、鉄道施設保守整備を含む91職種168作業（2025年3月7日現

在）で、出入国在留管理庁によると、2024年末現在、技能実習生の在留者数は45万6595人となっている。

これと似た制度に「特定技能制度」がある。こちらは国内人材の確保が困難な分野の人手不足を補う「就労」を目的とする制度。従来は、介護、漁業、建設、外食、航空など12分野だったが、2024年4月に「鉄道分野」を含む4分野が追加された。

技能実習は監理団体（実習生を受け入れる企業と実習生の間に立ち、制度が適切に運用されるようサポート・指導・監査を行う団体）が間に入り導入しやすい一方、特定技能は外国人に求める技能や日本語の要件が高く、採用競争が激しい面がある。

技能実習生として ミャンマー人を初採用

2022年4月の省令改正で鉄道車両整備が対象に加わったことを受け、監理団体の助言も踏まえて、島原鉄道では技能実習生を募集した。

応募者200名超の中から、監理団体が7名に絞り込み、ウェブ面接を経て、2023年12月に「アウンさん」と呼ばれているアウン・イエ・チョウさん（32歳）、翌年8月に「ミヨウさん」と呼ばれているアウン・ゾウ・ミヨウさん（23歳）を迎え入れた。外国人を受け入れるのは同社にとって初めてのことであった。受け入れにあ

たっては、ミャンマーの文化、宗教などについて理解を深めるための日本人社員に対する共有も行ったという。

技能実習生から「先生」と呼ばれ、指導役を務める鉄道部鉄道課係長の苑田文男さんは次のように語る。

「穏やかさを尊ぶミャンマー人を人前で怒るのは避けたいほうがいいことや、島原の人は早口になりがちで彼らからすると喧嘩しているように聞こえて萎縮させかねないこと、また、宗教上、牛肉を食べられない人がいるといった点なども社内でも共有しました」

ちなみに、ふたりのミャンマー人は若い社員を「お兄さん」、中堅社員を「先輩」、ベテラン社員を「先生」と呼んでいるそうだ。



総務部 人事課 係長

前田徳子
Noriko MAEDA



鉄道部 鉄道課 係長（車両担当）

苑田文男
Fumio SONODA



2



4



1

礼儀正しく真面目に働く ミャンマー人技能実習生

技能実習生の実際の仕事ぶりを見せようために、島原船津駅に隣接する車両基地に伺った。アウンさんとミヨーさんは、一緒に車両のガラス窓を磨いているところだった。はにかんだ笑顔で声を揃えて「よろしくお願いします」と一礼する姿が印象的だった。

なぜ二人は日本行きを決断したのだろうか。アウンさんは、母国ではITエンジニアとして働いていたが、機械の修理が好きだったことから、島原鉄道に魅力を感じたという。ミヨーさんは「家業が農業で、機械のメンテナンスを手伝っていました。日本の技術はすごいと思っていたので、来日を決めました」と話す。

とはいえ、日本とミャンマーでは言語はもちろんのこと、宗教や食事、生活習慣などの隔たりは必ずしも小さくはない。日本で驚いたこと、困ったことはなかったのだろうか。

年間を通じて気温が高いミャンマーからやってきた二人が真っ先に挙げたのは冬の寒さだ。それに加え、ミヨーさんは「日本語の発音が難しいので苦労することはあります。でも生活していてイヤだと思えることはありません」と話す。周囲の支えもあり、すでに日本の生活には慣れたようだ。

技能実習生の二人は島原鉄道の借り上げ住宅にルームシェアをしながら住



鉄道部 鉄道課 (技能実習生)

アウン・ゾウ・ミヨー

んでいる。同じ住宅に住む県外から転職してきた「お兄さん」と呼ぶ30代の日本人社員とは、諫早のラーメン店に連れて行ってもらうなど良好な関係を築いており、異国の地で暮らす支えになっている。

苑田さんによると、意図が伝わらないときには、AI通訳機(携帯型の翻訳端末)を活用しながら指導することで大きな問題は起きていないようだ。ときには、日本語が得意なアウンさんが通訳して補う場面もあるという。

しかし、鉄道事業者として絶対に譲れない安全を担保することを考えたとき、現時点では任せられない仕事があることも確かだ。例えば、レールや車体を工具で叩いて音で故障箇所を特定するような、いわゆる「身体で覚える」スキルは、言語の壁があると伝える難易度はさらに上がる。

それでも、アウンさんは「新しい仕事を覚えていくことがとても楽しいです」、ミヨーさんも「先生たちと、みんなと一緒に修理しているときは楽しいです」と積極的に仕事に取り組んでいる。苑田さんによると、すでに3日



1 3 真剣な眼差しで車両のガラス窓を磨く実習生の二人。
 2 本社から程近い場所にある島原鉄道の車両基地。
 4 5 日本一海に近い駅と呼ばれ、SNSでも人気の高い大三東（おおみさき）駅。ホームには、訪れた人たちの願い事が書かれた黄色いハンカチが風にはためいていた。



鉄道業界で進む外国人材育成

JR東日本が外国人向けの特定技能人材育成研修を行い、インドネシア人やベトナム人を受け入れ、2025年3月には特定技能1号評価試験の合格者を24名出した。今後は、鉄道他社からもオープンに外国人研修生を受け入れ、特定技能人材育成研修を拡大する方針を公表している。

技能実習制度を発展的に解消し、2027年までには「育成就労制度」が施行されることが決まっている。この制度では3年間の就労を通じて特定技能1号レベルの技能を習得させ、その後「特定技能」として長期雇用につなげることを目指している。

「技能実習制度は、海外から受け入れた人材を教育して、自国にその技術を持ち帰ってもらうことで国際貢献をするという制度です。でも、制度的に許されるなら、継続的にいてほしいというのが本音です」（苑田さん）

2021年のクーデター以来、ミャンマーでは軍事政権による支配とこれに抵抗する勢力との間で深刻な政治的混乱と内戦が続いている。二人に今後の希望について尋ねると「できれば島原鉄道で働き続けたい」とのことだった。技能実習生と島原鉄道はいわば相思相愛だが、育成に時間をかけ、本人

に1回行う車両検査など一定の仕事は任せられるまでになっているそうだ。

「私たち地域に順応しつつある段階で、帰国を前提とする制度設計は現場にとって割り切れない現実でもある。」

一方で、外国人材を受け入れれば人手不足が自動的に解消するわけではない。言語の壁がある中で安全を担保するには、教える側の負担も増える。生活面への配慮や住まいの確保、職場内のコミュニケーション設計など、受け入れ側に求められることも多い。

笑顔で「ありがとうございます」と言って仕事に戻る二人の姿を見ながら、「本当に二人は素直で真面目。彼らの笑顔にはこちらも本当に癒やされます」と話す苑田さんの眼差しは温かった。

現場の実情を知ると、外国人材活用は制度論だけでは語れない。人材不足が続く地方鉄道にとって必要なのは、単なる人員補充ではなく、育成と定着を前提にした受け入れのしくみづくりだとわかる。技能実習から育成就労へと制度が移行する中で、現場のこうした試行錯誤が、地域の交通インフラを支える手がかりになっていくのではないだろうか。



鉄道部 鉄道課（技能実習生）

アウン・イエ・
 チョウ

これからの人材確保に向けた
民鉄業界の取り組み

REPORT.2

南海電鉄

実用化に向けて推進する

鉄道自動運転の現在地点

南海電気鉄道（以下、南海電鉄）は、中期経営計画で将来の輸送形態の環境整備を掲げ、ワンマン運転化に加えて自動運転の実装を進めてきた。人材・運転士不足という課題があるなか、列車本数の維持と安全の両立を図る手段として、2027年度には、私鉄で初となるGOA2.5（係員付き自動運転）を高師浜線^{たかしはま}で導入する。このプロジェクトの中核を担う担当者にその狙いと未来への展望を聞いた。

取材・文●清水友樹／撮影●加藤有紀／写真画像提供●南海電鉄株式会社



鉄道事業本部 安全推進部
次世代鉄道システム導入推進 課長

岡本広基

Hiroki OKAMOTO

ンターのセンター長を兼務する。

関西国際空港の開港に合わせて空港線を開業した当時、南海電鉄は1993年、1994年に大量採用を行った。一方、その後は採用数を絞り込んだため、岡本さんは「社内の年齢構成がアンバランスになっている」と話す。大量採用世代は50歳を超え、今後は退職期を迎える。高卒新卒採用の再開や離職防止策を含め、人材確保を急いでいる。

「離職者に聞くと、泊まり勤務が負担だったという意見が多い。そうした負担を減らすために、南海本線の一部の駅では試験的に泊まり勤務をなくして日勤だけにしたり、早朝深夜でも遠隔で監視できるようにしたりして、大幅に泊まり勤務を減らすなど、働きやすい職場環境づくりにも注力しています」

こうした流れの中で、自動運転も社員の負担を大きく軽減する取り組みとして重要度が高い。

「これまで運転士として働いてきた人に、65歳以降も活躍してもらいたい。自動運転で彼らの負担を軽減できれば、もっと働きやすくなります。今いる社員にも長く鉄道人として働いてもらいたいのです」

6つに分類された

自動化レベル「GOA」とは？





このプロジェクトを担当するのが鉄道事業本部安全推進部次世代鉄道システム導入推進課長の岡本広基さんだ。自動運転のプロジェクトリーダーを務めるほか、運転士をはじめとする乗務員の育成や新人研修を行う鉄道研修セ

GOA2.5導入に
踏み切った南海電鉄

将来の鉄道事業を維持するため一つの解決策として注目される自動運転。南海電鉄は、なかでも私鉄初となるGOA2.5（係員付き自動運転）での営業運転を、2027年度から高師浜線（羽衣駅^{はじりも}～高師浜駅^{たかしはま}）で開始する予定だ。

2027年度からGOA2.5（係

■鉄道の運転形態と自動化レベル

自動化レベル	乗務形態のイメージ	導入状況
GOA0~2	 運転士が乗務	GOA0(路面電車) GOA1(一般的な路線) GOA2(東京メトロ丸ノ内線、つくばエクスプレス等)
GOA2.5 ※IEC及びJISには定義されていない、日本が独自に設定したレベル	 運転士の資格を持たない係員が列車の前頭に乗務(役割) 緊急停止操作、避難誘導等	JR九州 香椎線
GOA3 添乗員付き自動運転	 添乗員(運転士ではなく、緊急停止操作も行わない)が乗務(役割) 避難誘導等	(一部のモノレール)
GOA4 自動運転	 係員(※)の乗務無し ※運転士、車掌、運転士ではない係員、添乗員	(一部の新交通等: ゆりかもめ、 神戸新交通等)

GOA: Grade Of Automation ※ IEC 62267 (JIS E 3802): 自動運転都市内軌道旅客輸送システムによる定義 (IEC: 国際電気標準会議 (International Electrotechnical Commission) 電気及び電子技術分野の国際規格の作成を行う国際標準化機関) ※出典: プレスリリースをもとに作成。



和歌山港線で実施された「係員付き自動運転 (GOA2.5)」走行試験。「試運転」の行先表示を掲出し、2両編成の8300系が和歌山市～和歌山港間を往復走行した。

員付き自動運転)の営業運転を開始することに触れたが、その経緯を振り返る前に、GOA (Grades Of Automation) について整理しておきたい。

GOAとはUITP (国際公共交通連合) による鉄道の自動運転レベルを定める基準のことで、0から4までの5段階に分類されている(2・5は日本独自基準)。

最高レベルのGOA4は、運転士や係員が乗車せず、発車、加減速、停止、ドア開閉、異常時対応などをシステムが完全に自動で行う。国内では、1981年に開業した神戸新交通ポートアイランド線やゆりかもめといった新交通システムで実用化されている。

新交通システムは、ホームと線路を天井まで隔てて転落や接触事故を防ぐ

フルスクリーンホームドアが設置され、全線が高架化されている。踏切も一切なく、人や障害物となり得るものが線路内に侵入することがない。あらかじめGOA4を想定して設計されていることが、高度な自動運転を可能にしているのだ。

GOA3は、一部のモノレールですでに採用されている。ATO (自動列車運転装置) による自動運転で、添乗員が乗務する逆ワンマン (運転士ではなく添乗員のみが乗務する形態) のかたちをとる。

車両の発進・停止や加減速などすべての操作はシステムが自動で行うため、動力車操縦者運転免許(以下、動免)の資格を保有する運転士は必要ない。添乗員が担当するのは、ドアの開閉と避難誘導のみだ。

こうした高いレベルの自動運転を実現するには、人や障害物の線路内への侵入を完全になくす必要があり、高架化による踏切廃止やホームドアの設置など巨額の投資が求められる。当然のことながら、沿線の自治体や住民の合意形成も必要になるため、かなりの時間を要する。

このように「技術があるかどうか」だけで決まるものではなく、線区の条件や設備の整備状況と不可分であるため、既存の鉄道をハイレベルの自動運転にアップグレードするのは難易度が高い。

そして、GOA2は、鉄道車両を運

転するために必要な国家資格である「動免」を持つ運転士が運転室に乗務し、運転士の責任の下で自動運転を行う。踏切がなく、ホームドアが設置されている地下鉄などで採用例がある。

南海電鉄が目指すGOA2・5は、GOA2とGOA3の中間として定義されているレベルで、通常時は自動運転で走らせつつ、先頭車両に運転士ではなく係員が乗務し、非常時の停止操作などを担う。時間とコストがかかる動免取得を前提とした運転士養成に依存せず、運用形態を組み立てられるメリットがある。



明治18年(1885)12月に開業し、大阪ミナミの拠点にある南海電鉄なんば駅。

既存の鉄道でGOA3、4の実現には莫大な投資が必要になるため、同社では、まずGOA2・5を導入しながら、さらなる安全性の向上と技術開発を進めて、次を目指す考えだ。

■和歌山港線で実施した走行試験の様子



1 試験車両に搭載した自動運転システム。2 赤色の緊急停止ボタンに手を添える係員。緊急時にはボタンを押す。
3 車両内で走行試験の様子を見守る関係者。4 自動運転の状況を確認するためのモニター画面。
5 走行試験が行われた和歌山港線の和歌山港駅。6 緑色ボタンが起動時に押下するボタンで、赤色のボタンが緊急停止ボタン。
7 走行試験に使われた信号機。

人材不足への
危機感が出発点

南海電鉄がGOA2・5の実現に動きたしたのは、新型コロナウイルスが流行する前のこと。当時の社長より「将来の人材不足を見据えて、自動運転を検討できないか」という指示があったことがきっかけだった。

そして、2023年8月から和歌山港線（和歌山市駅―和歌山港駅）でのGOA2・5自動運転運用に向けての走行試験にこぎつけた。

同社が目指すのは、高師浜線での営業運転だが、いきなり導入線で走行試験を重ねるのではなく、試験を行いやすい環境を先に確保する必要があったという。

岡本さんは、走行試験を現実の業務として回していくうえで、時間の取り方がポイントだったと振り返る。

「和歌山港線は、和歌山港と徳島港を結ぶ南海フェリーに合わせたダイヤを組んでいます。昼間のフェリーの発着がない時間帯は列車が走りません。その2〜3時間を使って工事列車として走らせることができる点や、さまざまな条件が揃っていたこともあり、走行試験を行いました。通常なら営業が終わった深夜に行いますが、深夜ではメンバターの疲労度も高いですし、私自身も非常にしんどいですからね」

南海電鉄では、安全性の確認を進めながら、延べ7500kmの走行試験を

重ねてきた。故障が起きないかぎり、1m以内の精度でほぼ100%停車できるまで運行精度も高めることができた。

認可を得るための厳しい審査

自動運転システムの実用化には、有識者からなる自動運転検討委員会から安全性等の評価を受け、国から認可を得る必要がある。

係員が乗務する運用を前提に、異常時の停止手順や踏切・線路内への立ち入りの対応、教育訓練の内容まで含めて、安全性を説明できるかが問われるため、新しく開発した自動運転システムで試験走行を続け、トライ・アンド・エラーを繰り返しつつ、何度も会議をしては資料を作り上げる日々だったという。

そして2025年3月末に南海電鉄はGOA2・5自動運転検討委員会から安全性評価のお墨付きを得た。これは、自動運転の実用化に向けたゴールサインが出た私鉄初の事例となった。

2026年1月の取材時点では、監督官庁である近畿運輸局に各種申請を行っている段階だが、2027年度には高師浜線^{たかしのみづ}でGOA2・5自動運転による営業運転が開始される予定だ。

2025年度中にGOA2・5自動運転に必要な地上設備と車両改造のための詳細設計、および機器類等の製造をはじめ、2026年度には地上設備

の施工および車両改造を完了させるといふ。

さらに2027年度には走行試験を実施して、係員の養成を行う計画だ。

「列車番号を認識し、データベースに登録された停車駅などに従って自動運転が行われます。係員は操作する必要がなく、非常時には停止ボタンを押します」と岡本さんは説明する。それ以外の操作が必要な問題が起きた場合は、係員は操作できないため、「動免」保持者と交代する。

今後、この取り組みを拡大する過程では、運転士と係員が乗車する列車を交互に走らせ、非常時は状況に応じて乗務員を入れ替えながら自動運転と非自動運転を使い分ける運用を行い安定輸送が行えるように考えている。

自動運転の導入にあたり、南海電鉄の社内でも不安の声が上がったというが、岡本さんが「今いる運転士にも長く働いてもらいたい」と言うように、自動運転化が進んでも動免の資格保持者の存在が直ちに不要になるわけではない。むしろ、異常時対応や教育の面で、引き続き重要な役割を担うことになる。

自動運転導入を控える 「高師浜線」

ところで、高師浜線の「いま」はどうなっているのだろうか。羽衣駅から高師浜駅までの1・4kmを結ぶ、全3

駅の短い路線に乗ってみた。

2024年4月に高架化された羽衣駅3番ホームから2両編成の車両に乗り込むと、電車はすぐに進行方向の右、大阪湾に向かって大きくカーブする。全線が高架化されているため、車窓からは住宅街の向こうに大阪湾沿いに並ぶ工場群が見える。煙を吐き出す製油所の高い煙突を眺めていると伽羅橋駅に到着。すぐに発車するとあっという間に終点・高師浜駅に着いた。所要時間は3分ほどだ。

ワンマン運転のため、先頭車両に乗っていた運転士は確認作業を終えると、足早に今度は先頭車両になる後方車両に移動した。そして、わずかな停車時間で羽衣駅へと戻っていった。

期待される 地方鉄道存続への貢献

「弊社は、昔ながらのATS（自動列車停止装置）（※）というシステムを使っており、地方鉄道を含め、多くの鉄道路線がこの仕組みを使っています。我々の自動運転への取り組みは、運転士不足がより深刻な多くの投資が難しい地方鉄道の人員不足の解消にも貢献していくことができると考えています」

そう語る岡本さんは、GOA2・5の技術面や管理運営のノウハウを地方の鉄道事業者に展開することで、地方鉄道の存続につながることを期待して

いる。すでに地方の鉄道事業者から、この取り組みに関するヒアリングの依頼は増えているという。

1918年開業と長い歴史を持つ高師浜線で私鉄初となるGOA2・5自動運転が始まる。

その新たな鉄道のかたちは、公共交通を維持するための現実的な選択肢として、さらに注目されていくだろう。

■自動運転化が予定されている高師浜線



高師浜線の終点・高師浜駅の停車中の様子。復路への準備のため、運転士が点検を行っている。



羽衣駅のホーム。駅名の由来は「浜寺三名松」と呼ばれた「羽衣の松」という。歴史ある景勝地とあって、ホームからの見晴らしも良い。



高師浜線の始発・羽衣駅は南海本線と接続し、難波・関西空港へのアクセスに利便性が高い。バリアフリー設備が整った駅の周辺では、現在も再開発が進んでいる。

※停止（赤）を現示する信号機からある程度手前の位置に列車がさしかかったとき、運転士が所定の確認扱いをしないと自動的にブレーキがかかって停止させるシステム。"Automatic Train Stop"（自動列車停止装置）の略語。

これからの人材確保に向けた
民鉄業界の取り組み

京王電鉄

志望者層との接点を拡充する

公式チャンネルの動画活用

インフラ業界における人手不足が深刻化するなか、民鉄業界もその例にもれない。多様な職種を抱える鉄道会社においては、特に技術系人材の確保は難しく、各社が試行錯誤を続けている。こうした状況のなか、京王電鉄が力を入れてきたのがYouTubeを活用した情報発信だ。売り手市場といわれる現在、同社がどのようにして多様な人に「見つけてもらえる存在」へと変わってきたのか。担当者に詳しい話を聞いた。

取材・文●清水友樹／撮影●加藤有紀／写真画像提供●京王電鉄株式会社

「安定」だけでは選ばれない

「採用する側とされる側のパワーバランスが変わり、就職難だった我々からすると隔世の感があります」

京王電鉄人事部課長の井出康仁さんがそう言うように、京王電鉄といえども新卒の採用活動は容易ではなくなってきた。総合職では例年20人前後を採用しており、募集数に対して充足しているというが、理系の技術系人材はエントリー自体が少なく、人材確保に苦労しているのが実情だという。

景気が悪化すると、比較的「安定」のイメージが強い鉄道業界では志望者が増加しやすい。だが、雇用環境が好



転している現在は、学生の目線は「伸びる」といわれる業界に向きやすく、鉄道業界は相対的に選ばれにくくなる傾向があるようだ。

こうした状況でカギになるのが、学生とどう接点をもつかだ。インターン、採用ツール強化、採用チャンネル拡大など、接点を増やしているが、それだけではリーチしにくい層がある。

特に設備・車両・電気・保守といった技術系の仕事は、運転士や駅員などの職種に比べその実態が想像されにくい。しかし就職活動を始めた学生たちが「働く自分の姿」を思い描くことができなければ、検討の組上に上がるこ

「京王電鉄にはいろいろな仕事がある」ということを知ってもらうための導線づくりは採用活動における課題だった。

チャレンジ精神を変えた
広報活動

その課題に因應する存在となりつつあるのが、同社の「京王電鉄公式チャンネル」だ。登録者数約8・7万人（2026年2月末時点）は、大手私鉄の公式チャンネルの中では圧倒的な数字といえる。

広報部課長で同チャンネルのプロデューサーを務める松本洋征さんは、



鉄道事業本部 計画管理部
企画管理担当 課長
加納義一
Yoshikazu KANO



人事部 ダイバーシティ推進担当課長
兼 人事担当課長
井出康仁
Yasuhito IDE

「鉄道会社は、あつて当たり前」の空気がような存在”になりやすい」と指摘する。

長年、京王電鉄では広報活動においてテレビCMを重視してきたという。しかし、松本さんはその状況に一石を投じた。

「私たちのCMは、京王電鉄の企業イメージを訴求するものでした。テレビCMを打つことが目的化していませんか、その意義から問い直し、硬直化していた広報活動のあり方を変えるべきだと思ったのです」（松本さん）

都村智史社長の「失敗してもいい。もっと挑戦しよう！」という後押しもあり、松本さんは、広報活動を「デジ



【鉄道事業バラエティ】
「鉄道会社のライバルが激突! 京王電鉄 小田急電鉄」私鉄ライバルが激突! 京王電鉄と小田急電鉄の真剣5番勝負! と称しFC東京×FC町田ゼルビアのパートナー同士でもある京王×小田急が対決。



【鉄道事業バラエティ】
電車の運行を支える「構内運転士」の1日に密着。一般には認知度の低い「激レア」な仕事にフィーチャーして紹介する。



【鉄道事業バラエティ】
「駅そば」をテーマに鉄道系列6社(小田急、京急、JR東日本、東急、東京メトロ、京王)が集結! 「利きつゆ対決」などを展開。



【京王沿線おでかけバラエティ】
人気チャンネルとコラボし、SNSで話題の沿線のおすすめスポットや人気店・食レボやアクティビティ等を紹介する。



【京王沿線おでかけバラエティ】
北陸鉄道とコラボし、京王電鉄の元運転士と元検車掛が金沢グルメを堪能。金沢観光を楽しみ、その沿線の魅力を伝える。



【停車場のスピス】
新型車両2000系の車両の顔が古代魚に似ていると話題になったことをきっかけに実現した「店番のスピス」とのコラボアニメ。

■公式チャンネルの人気動画 (一部抜粋)



京王電鉄高幡不動駅掛員が2択で仕事の本音を答えるショート動画は、37万回再生(※)を突破する人気ぶりだ。
※2026年2月末時点

「テレビCMは、契約期間が終わればその後は視聴する機会がありません。YouTubeの動画であれば、いま現在鉄道や当社に興味がない人でも、将来何かのタイミングで観てもらえる可能性がある。長期的にみれば、結果的にSNSの方が当社の認知は高まるという確信があったので、YouTubeをPRの軸にしたいと考えました」

公式チャンネルの動画は、松本さんがその効果を「一石十鳥」と表現するように、企業イメージのPRになり、視聴者には「鉄道の裏側」がわかるエンタメになり、沿線住民には親近感を高める効果をもつ。さらに、社員同士のエンゲージメント強化にもつながっているという。

「面白い会社があるよと知ってほしい」と言うように、何はともあれ、まずはいろいろな人にコンテンツを観てもらうことが重要だ。YouTubeで公式チャンネルのトップページを開いてみると、バラエティに富んだコンテンツが並び、次々興味を湧いてくる。「会社が伝えたいこと」より「視聴者が見たいこと」を前に出したエンタメ性の高い動画が多く、なかには「公式なのに大丈夫?」と目を丸くされそうな企画もあるが、だんだんと働く人たちの人柄や現場のリアルが見えてくるようだ。これらの動画は、「いろいろな仕事がある」ことを具体的に示すばかりでなく、志望者が応募する際の心理的なハードルを下げることに寄与しているに違いない。

鉄道部門の採用を担当する計画管理部課長の加納義一さんによると、採用志望者の多くが公式チャンネルを認知しており、採用面接の場で「YouTubeを見た」「志望のきっかけになった」といった声もよく聞かれるという。「YouTubeは、学生とのコンタクトを増やす有力な手段になります。裾野を広げること、さらにエントリーが増えればと思います」(加納さん)

「海外に住んでいた人が、当社の公式チャンネルの動画がきっかけで京王電鉄に興味をもち、帰国後に採用応募してきたことがあります」

京王電鉄公式チャンネルは、これまで届かなかった人たちの最初の一步を支える存在として確かに機能し始めているようだ。



広報部 企画宣伝担当課長 / YouTube 公式チャンネルプロデューサー

松本洋征
Hiroyuki MATSUMOTO



本社ビル2階にあるコミュニケーションスペース「NIKAI」は、有志の若手・中堅社員によって企画・設計され、社員同士が自由に集い、アイデアを広げるための仕掛けが詰まった空間となっている。

YouTubeがもたらした採用活動の変化

と知ってもらおうと、各部署の社員が積極的に出演している。松本さんは公式チャンネルに携わって嬉しかったことがあるという。「海外に住んでいた人が、当社の公式チャンネルの動画がきっかけで京王電鉄に興味をもち、帰国後に採用応募してきたことがあります」

これからの人材確保に向けた
民鉄業界の取り組み

REPORT.4

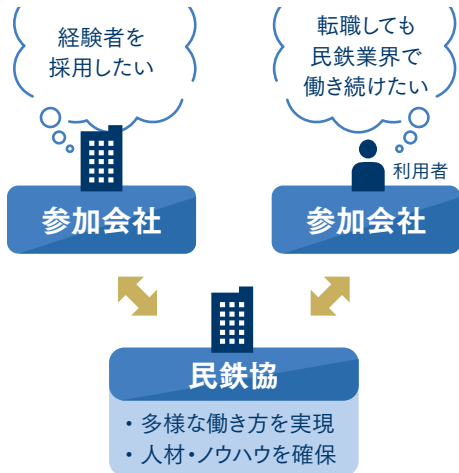
「民鉄キャリアアトレイン」がサポートする

多様な働き方と人材・ノウハウ確保

民営鉄道各社が協力して、ライフイベントなどで勤務地の制約が生じた社員のキャリア継続を支える仕組みとして動き始めた「民鉄キャリアアトレイン」。この仕組みは、地域密着型の鉄道会社において、転居を伴う離職が生じる局面で、参加会社の中で「働き続けられる選択肢」を確保する機能を狙う。本稿では、この制度を活用した実例を紹介するとともに、制度の概要と普及に向けた課題を探る。

取材・文：清水友樹／撮影：加藤有紀／写真画像提供：東急株式会社・渋谷駅街区ビル事業者・阪急阪神ホールディングス

■「民鉄キャリアアトレイン」のスキーム図と活用事例



対象	<ul style="list-style-type: none"> 日本民営鉄道協会または地方鉄道協会に加盟し、大手・中小問わず本スキームに参加している会社 全職種 ライフイベントなどに伴い、勤務場所の都合で就労継続が困難な各社社員
受入形態	<ul style="list-style-type: none"> 対象者や受入会社の事情に合わせて転籍等、幅広い形態での対応を考慮する 再びの転居等により、元の所属会社への復帰、再入社を認める場合もあり
各社連携	<ul style="list-style-type: none"> 参加各社が本スキームに関する連絡窓口を設置 当該事象が生じた場合には、日本民営鉄道協会が、希望先会社の窓口を当該会社に連携する 受入については、当該個社間で検討を実施する 利用者の受入可否については、受入会社の判断

「民鉄キャリアアトレイン」とは

「民鉄キャリアアトレイン」は、一般社団法人日本民営鉄道協会（以下、民鉄協）と参加各社が運用する人材の相互受入スキームだ。配偶者の転勤、育児、介護などにより、従来の勤務地で勤務継続が困難になった人に、同じ民鉄業界内で転職の選択肢を提供する。2024年1月にアップデートされ、従来の大手民鉄に加え、地方の中小民鉄事業者を含む全国78社（2024年1月時点）に参加企業が拡大した。同時に参加社同士でやりとりする仕組みから、民鉄協が仲介役となり、転職希望者の情報を集約・共有する制度へと改められた。

これにより全国規模で民鉄業界内の人材の流出を防ぎやすくなった。九州で勤務する社員が東北地方へ転居する場合でも、業務経験を活かして現地の民鉄会社に再就職できる——そんな可能性が広がったのだ。

ライフイベントを機に
業界内転職を検討

この制度を使って転職を実現したが、阪急阪神ホールディングス（以下、阪急阪神HD）に総合職として採用され、現在は阪急阪神不動産に向向する中田有香さんだ。

関西の大学卒業後、2018年に東急へ入社した中田さんは、渋谷開発事



阪急阪神不動産株式会社
賃貸事業本部 賃貸事業部
事業統括グループ

中田有香
Yuka NAKATA

業部で渋谷における大規模再開発のプロジェクトマネジメント業務を経験後、不動産運用事業部で沿線のアセットマネジメント業務に携わってきた。

「渋谷スクランブルスクエアを含む渋谷駅周辺の開発では、地域住民や行政との協議を重ねながら進めるまちづくりのプロセスにやりがいを感じていました。その後、部署を移り不動産経営を学ぶなど、不動産を軸にキャリアを積んできました」と話す中田さんが、この制度を活用したきっかけは結婚だ。結婚相手が関西在住であったため、7年間勤めた東急を退職し、関西への転居を決めた。

しかし「収益を追うだけではなく、沿線の価値向上や地域との共生を意識した開発ができるところに魅力を感じていました」という中田さんには、鉄道系の不動産会社で働くことへの強い思いがあった。

「関西に移ってもキャリアを継続するにはどうすればいいかを考えたとき、以前同僚が利用していた『民鉄キャリアアトレイン』の存在を思い出しました」（中田さん）

■中田さんの転職前・後の担当事業

東急で担当



渋谷スクランブルスクエア

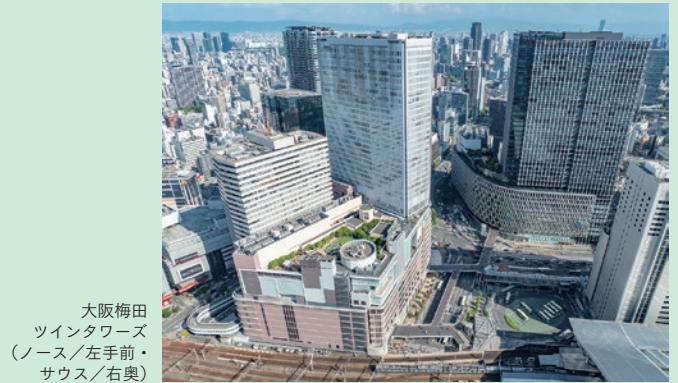
沿線の池尻大橋エリアにおける交流拠点を目指す大橋会館



阪急阪神不動産で担当



阪急大阪梅田駅を中心に広がるオフィスや商業施設



大阪梅田ツインタワーズ(ノース/左手前・サウス/右奥)

民鉄協を通じて東急と阪急阪神HD両社の人事部門が連携し、面接を経て内定を得ることができたのは申請から約1カ月後のことだった。

不動産部門での経験を評価された中田さんは、現在、大阪・梅田のビル群を中心にオフィスのアセットマネジメント業務を担当している。

当時、阪急阪神HDの採用ページに該当職種の募集はなかった。「この制度がなければ、希望の職には就けなかったかもしれない。職歴も人事経由できちんと伝わっていたので助かりました。入社後も同じ鉄道系の不動産会社なので価値観が近く、仕事にもすぐ馴染めました」と中田さんは振り返る。

この制度の特筆すべき点は、人事担当者同士が直接連携することによる「ミスマッチの防止」だ。前職での実績や強みが会社間で共有されるため、受け入れ側も適正なポストを想定しやすい。これは一般的なキャリア採用にはない、業界内ネットワークならではの強みといえる。

「前の職場を退職することは大変心苦しかったのですが、事情を理解して快く送り出してくれました。こちらに来てからも今の職場の上司を交えて情報交換するなど、良好な関係が続いています」と中田さん。こうしたネットワークの形成は、業界全体の情報共有といった副次的メリットを生んでいる。

制度活用のハードルと今後の課題

「民鉄キャリアアトレイン」について制度利用者の視点から、課題と思われる点が多かったか尋ねてみたところ、「退職の意向を会社に伝えた後でない」とこの制度を利用できないのは、心理的に負担となるケースもあるかもしれない」と中田さんは指摘する。自身も転職活動がうまくいかず不安を抱えることがあったそうだ。

また、応募時には、第1〜第5希望まで伝えることができるが、一般的な転職活動のように複数企業への同時応募をすることができず、希望順に1社ずつ打診する「単願」のような形になる。そのため、結果が出るまでの待機時間が発生し、「もし不採用だったら、その分だけ転職活動が遅れる」という不安も生じる。

「内定までの待ち時間は別の会社への転職活動はできません。その点は、人によってはリスクと感じるかもしれません」（中田さん）。

こうした声を活かし、より利用者の不安を軽減する制度運用にしていくことは、今後の課題である。

「民鉄キャリアアトレイン」は、個人のキャリア継続のサポートだけでなく、これからの民鉄業界の人材基盤を支える役割を担い始めている。

※「民鉄キャリアアトレイン」の詳細は民鉄協ホームページよりご確認ください。
<https://www.mintetsu.or.jp/association/news/22655.html>



これからの人材確保に向けた
民鉄業界の取り組み

REPORT.5

日本民営鉄道協会

部門横断で
人材確保問題にむき合う

少子高齢化や仕事に対する価値観の変化に伴い、鉄道各社において人材難への対策が講じられている。こういった状況のなか、日本民営鉄道協会（以下、民鉄協）においても、この問題を重要視しており、部門横断で一丸となった取り組みを行っている。本稿では2025年度、民鉄協で実施した二つの取り組み例を紹介する。

文・写真画像◎日本民営鉄道協会

まずは、民鉄協の労務・人材部における取り組みを紹介する。

去る2025年3月7日に国交省、防衛省、JR7社及び鉄道事業者団体（※上図参照）との間で「鉄道事業者及び自衛隊における人材確保の取組に係る申合せ」が締結された。この申合せの目的は、退職自衛官の円滑な再就職支援などについて一層の連携強化を図ることであり、鉄道事業者団体の中に民鉄協も含まれている。

申合せの概要は次の通りである。

▼国交省からの要望事項

- ・ 鉄道事業者等の業種説明会の実施
- ・ インターンシップの機会提供

▼防衛省からの要望事項

- ・ 自衛隊の人材確保への協力（ポスター掲示など）
- ・ 予備自衛官等制度への理解促進の協力

右記、申合せの一環として、国土交通省鉄道局、関東運輸局と連携し、2025年6月に陸上自衛隊朝霞駐屯地^{あさか}で、退職予定自衛官を対象とした業種説明会を開催した。

続いて、総務部広報課の取り組みを紹介する。

今年度の広報計画における啓発テーマの一つとして、「鉄道業界を支える人材の確保」を掲げており、来年度も継続して取り組む予定である。

今年度は、少子高齢化や仕事に対する価値観の変化に伴い、鉄道業界全体の課題である「鉄道部門の人材難」に

■「鉄道事業等及び自衛隊における人材確保の取組に係る申合せ」の締結者

国土交通省、防衛省

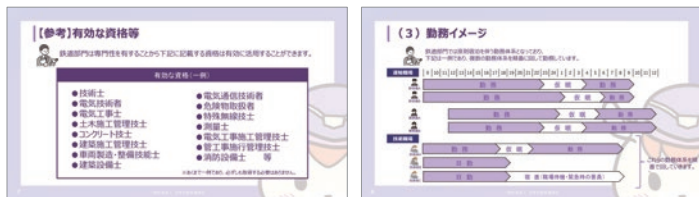
【鉄道事業者】

北海道旅客鉄道株式会社、東日本旅客鉄道株式会社、東海旅客鉄道株式会社、西日本旅客鉄道株式会社、四国旅客鉄道株式会社、九州旅客鉄道株式会社、日本貨物鉄道株式会社

【鉄道事業者団体】

第三セクター鉄道等協議会、一般社団法人日本地下鉄協会、一般財団法人日本鋼索交通協会、一般社団法人日本民営鉄道協会

■陸上自衛隊朝霞駐屯地での業種説明会



業種説明会で配布した説明資料「民鉄業界での働き方について」（民鉄協労務・人材部作成）より一部抜粋

ニュータウン内を1周する 住民の利用に特化した 新交通システム

MINTETSU
REPORT



山万株式会社



鉄道会社が沿線の不動産を開発することはよくあるが、山万ユーカリが丘線は逆の発想で生まれた路線だ。不動産事業を本業とする山万が鉄道事業に参入し、住民に親しまれながら40年以上も運行を続けてきた。同社の取り組みと現在の状況をレポートする。

取材・文●中村富美枝 撮影●加藤有紀

ユーカリが丘駅に入線する山万ユーカリが丘線の「こあら3号」



なぜ新交通システムなのか

京成電鉄本線ユーカリが丘駅の改札を出て通路を少し歩くと、「山万ユーカリが丘線」のユーカリが丘駅がある。山万ユーカリが丘線は、この地域を開発した不動産会社、山万株式会社が1982年に運行を開始し、翌年全線開通した新交通システムだ。

もともと山万は大阪で繊維業を営んでいたが、不動産業にも手を広げ、横須賀市ハイランドのエリア開発に携った。そのときに、住民のための交通手段の重要性を痛感し、ユーカリが丘地域の開発では、最初から交通手段もセットで検討され、自社でユーカリが丘線を運行するに至ったのだ。

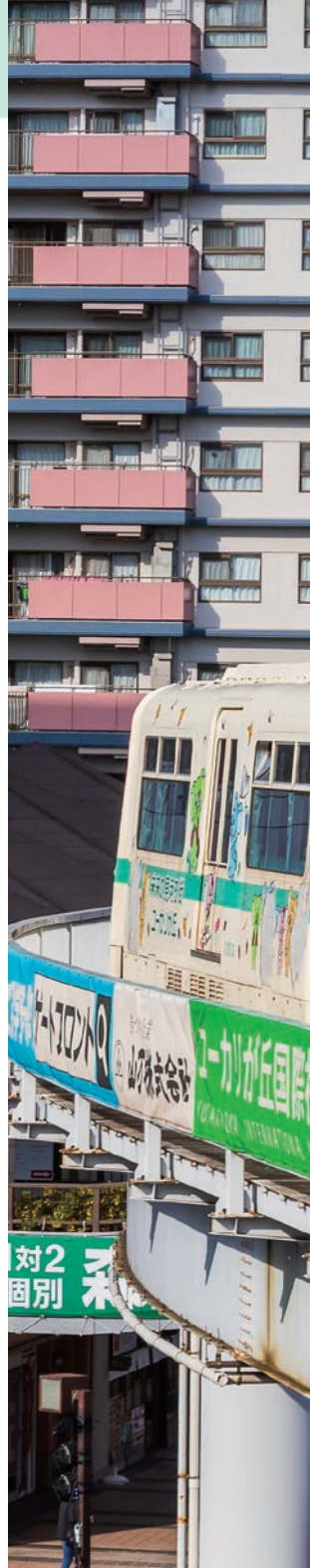
一般的には、鉄道会社が先に鉄道を開通し、その路線に沿って不動産開発を行うが、ユーカリが丘線はまったく違った発想で誕生したことになる。

とはいえ、不動産会社が鉄道事業を始めるのは簡単なことではない。当時の運輸省から鉄道の事業許可が下りるまでには、大変な努力を要した。

それでも山万の意志は固かった。

「まちを開発するにあたり、住民の足を確保するのは極めて当たり前のことでした」と、山万株式会社公共交通事業部の執行役員、吉田秀彰氏は語る。

開発地域の交通手段としては、バスなどいくつかの方法が考えられた。そ



の中で現在のシステムが採用されたのは明確な理由がある。

開発当時、大気汚染などの公害が問題となっており、化石燃料で走るバスではなく鉄道が望まれた。しかし、開発地域内を網羅して走行するためには、どうしても急勾配や急カーブに対応しなくてはならない。

そこで、特殊なゴム合成の路面をゴムのタイヤで走行する方法が選ばれ、かつ、1編成を3両とし、1両の長さには9メートルと短く抑えた。これによって、路面との摩擦係数が高くなり急勾配でも滑らず、急カーブも難なく曲がるようになっていた。

しかし、こうした特殊なシステムを採用しているがゆえの苦勞もある。

「一般的な鉄道のように普及数が多くないため、部品の調達などに時間もコストもかかるのです」(吉田氏)

とくに、横に倒れた二つのタイヤでレール中央にある軌道を挟むようにして車両を誘導する「中央案内軌条式」を用いているのは、日本中でユーカーが丘線だけだ。

走行用の大きなゴムタイヤも特殊で、中にチューブが入っている。路線

形状および運行形態により、ユーカーが丘駅を発着することに進行方向が変わるため、基本的に前に進むことが前提のトラックのタイヤなどは構造からして違うのだ。それだけに、安全確保のための検査も独自の技術が要求されるという。

ユーカーが丘線は「こあら1号」から「こあら3号」まで3編成があるが、普段の列車検査とは別に、この三つの編成を順繰りに4年ごとの大がかりな定期検査にかける。

部品を一から作り直さなければならぬこともあり、相当の時間を要するが、顧客の安全のために完璧を追求し続けている。

都市機能と自然の調和

ユーカーが丘線には6つの駅があり、路線図はラケットのフレームのような形をしている。起点となる駅「ユーカーが丘」を出て「地区センター駅」を過ぎると、「公園駅」「井野駅」は「女子大駅」「中学校駅」から「反時計回りに進み、また公園駅から地区センター駅を経てユーカーが丘に

戻ってくる。

一周してもわずか14分、走行距離にして約5キロメートルにすぎないが、地域の住民にとって欠かすことのできない交通手段となっている。

というのも、6つの駅は「開発した宅地から駅までどこも徒歩10分以内」という考え方で敷設されているのだ。

開発されたのは、環状部の外側で、内側には手をつけずに自然環境を守るという協定を結んでいる。そこには、開発前からの住民がおり、古くからある神社仏閣なども存在している。

この地域は「都市機能と自然の調和」というコンセプトで開発されたが、そのコンセプトが40年以上経った今でも守られているのだ。

また、過去に開発された多くのニュータウンで高齢化が問題となっている中で、ユーカーが丘の戸建て住宅は、年間200戸という限定販売を40年続けてきたことよって、住民の年代が偏らないまちづくりを実現している。子育て環境も整っており、保育園の待機児童はゼロとなっている。

開発エリアの目標人口である3万人にはまだ届かないが、毎年人口は増え

続けている。まさに、SDGsが提唱するゴールのうちの一つ「住み続けられるまちづくり」を早くから考えてきた企業なのである。

エリア全体視点の交通網整備

「これまでも今後も、ユーカーが丘の住民の利便性を考えた施策を打ち出していくのが我が社の使命です」と吉田氏が語るように、ユーカーが丘線を補完するために、2009年から排気ガスの出ない電気バス(EVバス)の実証実験を開始し、2020年にバス事業免許の認可を受けた。

現在は「こあら4号」から「こあら12号」まで9台のバスが稼働しており、タウン内の住宅地や商業施設、福祉施設、病院などを結ぶ。さらに、2025年には、タウン内と京成本線勝田台駅を結ぶ便も新設され、住民の利便性が格段に高まった。

また、たとえば大雪などでユーカーが丘線の運行ができなくなったときも、他社に振り替え輸送を外注することなく、自社のバスで住民を自宅近くまで確実に輸送できる。

「さらに広い視野で新しい技術を取り入れ、パーソナルモビリティや、二人乗りくらいの超小型モビリティ、ゆくゆくはドローンタクシーなども実現し、住民にとって便利な交通機関を展開していきたいですね」(吉田氏)



①ワンハンドルマスコンを装備した「こあら号」の運転台。②走行用のゴムタイヤは中にチューブが入った特殊なもの。③横に倒れた二つのタイヤでレール中央にある軌道を挟むようにして車両を誘導する。④住宅地の下を通るトンネルを抜け、坂を上る車両（中学校駅～井野駅間）。⑤顔認証やQRコード（※）が使える改札口（ユーカーが丘駅）。⑥「こあら4号」から「こあら12号」までは9台のバスが稼働している。



新しい挑戦

こうした住民にとっての利便性は、さまざまな面で追求されており、改札システムも例外ではない。2024年6月、鉄道とバスの両方で共通して使える顔認証乗車システム「ユーカーPASS」が本格始動したのだ。

「もともと我が社は、販売したマンションのエントランスを顔認証で解錠する技術を導入していました。新紙幣が発行され、券売機を新しくしなければならぬタイミングで、その技術を生かしシステムを一新したのです」と、公共交通事業部係長、金井智史氏は言う。

顔認証だけでなく、QRコード（※）も使える。駅では顔認証とQRコードの読み取りは別の端末で行うが、バスの場合、スマホサイズの端末で両方が行える。

「とはいえ、最初は大変でした。QRコードのチケットを磁気券の投入口に入れてしまうとお客様が続出したのです」と金井氏は振り返る。

定期券や普通券ではなく回数券を購入していた乗客のために、しばらくの間、駅では磁気券の投入口を残さなければならなかったのだ。

現在は、普通券・定期券とも顔認証を利用して乗客が6割を超えている。今後は、ユーカーが丘地域での買い物、医療機関での診察など、顔認証システムの多目的展開を図り、より住

民の利便性を高めていきたいと考えている。

「手ぶらで出かけて、電車に乗り、買い物をし、施設を利用し、自宅のカギも開け閉めできる。そんな未来も確実に描いています」（吉田氏）

乗っていて楽しい気持ちに

ある平日の午後、実際に乗車してみた。時刻表を見ると1時間に3本平均で、混雑時は4本出ている。始発が4時台、終電が23時台後半だから、住民にとって不便はないだろう。

起点のユーカーが丘駅で待っていると、クリーム色の車両に可愛らしいイラストが施された「こあら3号」がホームに入ってきた。通勤・通学の時間帯ではないが、結構な人数の老若男女が降りてくる。

真ん中の車両に乗ると、7名ほど座れるシートが4つある。続いて先頭車両に移り、運転席を覗いてみる。基本的なつくりは一般的な電車と大きな違いはない。運転室内は、夜間の反射光



執行役員 事業部長
吉田 秀彰
Hideaki YOSHIDA



⑦女子大駅から徒歩10分の場所にある千手院は真言宗豊山派の寺院。⑧古くから地元の人々に崇められてきた八社大神（中学校駅から徒歩3分）。⑨池の周囲にさまざまな動植物が集う宮の杜公園（中学校駅から徒歩3分）⑩豊かな自然の中を走行する「こあら3号」⑪山万ユーカリが丘線のイメージキャラクター「宮小路さくら」「海隣寺ゆかり」のクリアファイル。⑫「こあら号」の「でんたま」はうしろに引くと走る、転がっても起き上がるたまごの形のおもちゃ。⑬オリジナルカレンダーの裏は仕業表（乗務員用時刻表）のレプリカになっている。



ユーカリが丘線の乗客は、その性質から住民が大部分を占める。いわば住民特化型の路線であるため、他の地域の住民が乗車する割合は少ないという。ただし、鉄道ファンは別で日本各地からやってくる。グッズも好評で、ネット購入できるが、乗車がてら買ってくる人も多い。

オンラインショップでは、車体が描かれた鉛筆、駅名キーホルダー、動くおもちゃ「でんたま」、イメージキャラクターである「宮小路さくら」「海隣寺ゆかり」のクリアファイル、ハン

人材を生かす経営

再びユーカリが丘に戻るまで飽きず外を眺めていると、環状部の外側は快適そうな住宅やマンションが建ち並び一方、内側には広大な自然が広がっていることに気づいた。開発時の協定はしっかりと守られているのだ。

を避けるために黒色が使われている。ユーカリが丘駅を出てすぐ、半径40メートルの急カーブを曲がる。一般的な電車では、とうい曲がることはできないカーブだ。

公園駅から女子大駅へ向かう途中、下りの急勾配がある。45パーミルだというが、スムーズに通行する。中学校駅から井野駅の間にはトンネルがあり、内部にイルミネーションが施されていた。流れるような光にしほし魅了される。



公共交通事業部 係長
金井 智史
Satoshi KANAI

カチなど、多岐にわたった商品を購入できる。カレンダーは電車とバスの二種類あり、電車版は裏に実際に運転士が使っている仕業表（乗務員用時刻表）のレプリカになっている。

こうした商品は、若手社員が中心となって自由にアイデアを出している。マグカップなど、好評で売り切れてしまうものも多い。

ユーカリが丘線の母体は不動産業だが、公共交通事業部では高い専門性が必要とされることもあり、人材採用は鉄道事業に限定して募集している。

実際に、公共交通事業部の社員は、多くが鉄道を操縦する「動力車操縦者運転免許」も、バスを運転する「大型二種免許」も取得している。

他の鉄道会社と比べて鉄道部門の規模は小さいものの、小さいからこそそのメリットもある。社員にとっても、専門的なスキルが身につくにつくつ、さらに広範な分野にも挑戦できる。グッズの企画能力や、特定少数の乗客とのコミュニケーション能力も磨けるところが、大きな魅力になっているようだ。

※「QRコード」は株式会社デンソーウェーブの登録商標です。

第19回「私とみんてつ」小学生新聞コンクール 表彰作品、学校が決定し、表彰式を実施!!

日本民営鉄道協会では、2025年7月1日～9月30日まで、新聞形式の記事やニュース記事、絵日記作成などを通じて、子どもたちに鉄道に関する関心と理解を深めてもらうことを目的に、第19回「私とみんてつ」小学校新聞コンクールを実施しました。(後援：文部科学省、国土交通省、全国小学校社会科研究協議会)

今回は、3,099点(応募児童数3,134名)の作品の中から厳正な審査を経て、東京都台東区立根岸小学校5年生の浅羽茉莉さんの作品「知って!!乗って!!岳南電車イトコしんぶん」が個人部門の最優秀作品賞(文部科学大臣賞)に、奈良県奈良市立六条小学校が学校部門の最優秀学校賞(国土交通大臣賞)に選ばれました。

2026年1月10日(土)に大手町プレイスホール&カンファレンスにて表彰式が行われました。

浅羽さんの
コメント

受賞できて本当に嬉しいです! 毎年の新聞作りが鉄道を大好きになるきっかけになりました。普段何気なく乗っている電車にも面白い秘密があるのを皆にも知ってもらいたいです。新聞作りは大変ですが、興味を持って調べることでたくさんのごことに気付けるので楽しいです。

協力して下さった方々、本当にありがとうございました。

個人部門受賞者・受賞作品、および学校部門受賞校はこちらからご覧いただけます。

https://www.mintetsu.or.jp/newspaper_contest/result/2025/

【コンクール概要】

1. 名称
第19回「私とみんてつ」小学生新聞コンクール
2. 主催
一般社団法人日本民営鉄道協会
3. 後援
文部科学省 国土交通省
全国小学校社会科研究協議会
4. 協賛
公益財団法人交通エコロジー・モビリティ財団
TOPPAN クロレ株式会社
5. 募集期間
2025年7月1日(火)～9月30日(火)
6. 募集対象
全国の小学生(全学年)
7. 応募結果
応募作品数: 3,099 作品 (応募児童数: 3,134 名)



表彰式の様子



浅羽茉莉さんの表彰



奈良市立六条小学校の表彰



最優秀作品賞(文部科学大臣賞)
「知って!!乗って!!岳南電車イトコしんぶん」
東京都台東区立根岸小学校5年生
浅羽茉莉さんの作品

内外情勢調査会@青森に参加!!

～「地域鉄道を活かした地域活性化の課題と方向について」～

2025年12月17日、青森において、内外情勢調査会が開催されました。

当協会からは羽尾一郎理事長が「地方民鉄の概況と抱えている課題」をテーマに基調講演を行いました。

講演内容は、みんてつの取り組みから始まり、協会の取り組む地方活性化の取り組みの紹介、地方民鉄の抱える課題など多岐に渡りました。講演を通じて、地方民鉄の課題を浮き彫りにし、今後の地方鉄道のあり方について問題提起を行いました。



講演する羽尾理事長



「地方民鉄フォトコンテスト2025」を開催しました!

3

■大賞



林 亮一 # 岳南電車

日本民営鉄道協会では2025年7月19日(土)~11月30日(日)まで協会に加盟する地方民鉄各社の利用促進・活性化を目的に、「地方民鉄フォトコンテスト2025」を開催しました。

今年度は、当協会が台湾鉄道観光協会との間に締結した「鉄道観光プロモーション協定」に基づく取り組みの一環として、台湾の鉄道事業者9社を題材とした写真を対象に「台湾賞」を設けました。3,915件のご応募をいただきましたが、厳正なる審査の結果、以下の通り受賞作品が決定しました(敬称略)。(大賞など、一部の受賞作品のみ掲載。詳細は、フォトコンテスト公式ホームページ (<https://mintetsuphoto.jp>) にて。



■プロカメラマン賞

植原 誠 # 津軽鉄道



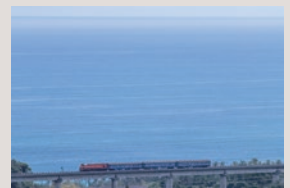
■鉄道タレント賞

荒木 慎一 # 小湊鐵道

■台湾賞



日野 里奈



船越 知弘



吉川 信男



温 仁助



南 輝明

インバウンド向け鉄道利用マナー啓発動画 航空機や空港で展開開始

4

日本民営鉄道協会では、2026年1月以降、インバウンドの持続可能な発展に向けた訪日外国人受け入れ環境整備の一助として、日本の鉄道利用マナーについての啓発動画を全日本空輸運航便(国内線は放映対象モニター設置機材のみ)と、各種空港施設等において放映しました。

当協会は、日本の鉄道利用マナーについて周知を図ることで、国内外の方々が気持ちよくご利用いただくとともに、今後の益々の訪日外国人リピーターの確保につながるよう、また、日本人利用者にとっても気持ちよく受け入れられるような環境整備につながるように、インバウンド向け鉄道利用マナー啓発動画を作成しており、今後も啓発活動を継続してまいります。



啓発動画の1シーン

地方民鉄紀行

文・写真

松澤美穂



福井鉄道株式会社

越前国府があつた街
兵営により栄えた街
寺社仏閣に古墳に城址
日常の景色の中に
各時代の面影が
当然のように見え隠れする

大きな池に朱塗りの橋、池に張り出すように建てられた建造物。福井鉄道たけふ新駅から市民バスで約15分。紫式部公園は、平安時代の貴族の屋敷の庭「寝殿造庭園」が再現されている。

紫式部が暮らしていた

紫式部は「源氏物語」を執筆する前、二十歳くらいの頃、越前国司（県知事のような役職）になった父とともに、都を離れ「武生」の地で過ごしたことがある。紫式部公園は、それを記念して造られたもので、園内には紫式部像が立ち、公園の向かいには資料館もある。二〇二四年のNHK大河ドラマ「光る君へ」の放送前か放送中に来ていたら、もっとドラマが楽しめていたかもしれない。庭園と資料館の見学を終えバス停に戻るが、市民バスは運行本数が少ない。待ち時間ももつたないので、徒歩でたけふ新駅に戻る。

たけふ新駅から田原町方面の電車に乗り込み8駅進んで、神明駅で下車。明治時代、ここに日本陸軍鯖江歩兵第三十六連隊が設置されたことから、兵隊の輸送手段として福井鉄道が誕生したのでという。開業時の駅名は「神明駅」ではなく、ずばり「兵営駅」。駅周辺には、連隊の兵営にあつた「営門」が移築されて残されていたり、記念碑が立っていたりして、当時の面影が残されている。

福井鉄道誕生の街

軍隊の街として、商店街などが広がっていたエリアには、現在は住宅が立ち並び……突如、広々とした芝生の丸い丘が出現。丘の上には社、麓には鳥居、そして「国史跡 兜山古墳」の看板。どうやら古墳の上に神社が建てられているらしい。看板に記された解説を読むと、神社の境内であつたおかげで市街化の影響を免れ、北陸最大級の古墳が綺麗に残されていたのだという。実際、兜山古墳に隣接して、兜山北古墳、兜山南古墳があつたようだけれど、影も形も見当たらない。神社の影響はかなり大きかったと思われる。神社の名前は八幡神社。武運長久のご利益があるとされる神様を祀る八幡神社は、軍隊の街にふさわしい。きっと大切にされていたのだろう。



越前国府は総社大社（下）の近くにあつたのかもしれない。周辺の案内表示はこんな感じ。寺社仏閣が多い（左）。



寝殿造庭園を再現した「紫式部公園」（上）。園内に立つ紫式部像（下）は都の方を向いている。



福井鉄道

【ふくいてつどう】

たけふ新駅から田原町停留場を結ぶ福武線と、福井駅停留場から福井城址大名町停留場を結ぶ支線から成る。福武線「赤十字前駅」までは鉄道路線だが、それ以降は福井市内では路面電車に切り替わる。





福井鉄道には様々なラッピング電車が走っている(上)。福井市街地では路面電車になる福武線(左)。



兜山古墳。元は木々が生い茂った境内だったが、古墳の形が分かるように整備された。



移築された三十六連隊の営門。元々はもっと駅よりにあった。

鉄道線から路面電車に

福井鉄道には色々な形、ラッピングの電車が走っている。神明駅まで乗ってきたのは、相互乗り入れをしているえちぜん鉄道の黄色い超低床車両。沿線にある西山動物園にいるレッサーパンダのラッピングが施された電車が走っているのを見かけた。本日ここまで、ラッピングではない、基本デザインの電車をみた記憶がない。乗る電車、すれ違う電車が多種多様で面白い。「できればレッサーパンダの電車に乗りたかったな」と思いながら、神明駅にやってきた企業広告のラッピング電車に乗る。

車窓から見える景色は住宅街。田畑が広がる区間は短い。線路と左右に建ち並ぶ家々の距離が近そうに見える場所もあるけれど、電車はすり抜けるようにして走っていく。走る速度は結構速め。ところが赤十字前駅の辺りから、ガクッと速度が落ちてしまう。どうしたのかと思っていると、電車の左右を車が並走している。いつの間にか、鉄道線から路面電車に切り替わったらしい。

ここから先は「駅」ではなく「停留場」になる。ゆっくりとしたスピードで滑り込んだ「商工会議所前停留場」で電車を降りる。

日本の歴史をたどる沿線

信号が変わるのを待って、車道の真ん中にある停留場から歩道に渡る。そのまま住宅街を抜けて少し歩いた先に見えてきたのは、足羽山。山中には、豊臣秀吉が北ノ庄(柴田勝

家)を攻めたときに陣を張った天魔ヶ池や寺社仏閣、大小様々な古墳がある。今日は寺社仏閣と古墳に縁があるらしい。ゆっくり見回りたけれど、足羽山は標高約116m。広さ約115ha。小高い丘くらいではあるものの、点在する古墳を巡るのは、徒歩だと難しい。兜山古墳で古墳は十分堪能したし、麓近くにある3つの神社を巡ることにする。

ところが、麓とはいえ、やっぱりそこは山。なかなか急な坂道や階段、木々の間を抜けて行く小道もある。武将・新田義貞公を主祭神とする藤島神社からスタートして、「くろたつさん」と呼ばれ親しまれているという毛谷黒龍神社をお参りし、継体天皇を祀る足羽神社にたどり着くころには、ぐったりしてきた。ただ、坂道・階段を登った甲斐は十分あって、木々に囲まれた神社は3社とも趣があり、見晴らしも良い。

休憩を兼ねて市街の景色を眺めているうちに、日が傾いて寒くなってくる。足羽山を下り、足羽山公園口停留場から福井駅・田原町方面の電車に乗る。福井駅停留場に近づくと大きな恐竜の模型に出迎えられる。隣接するJR福井駅の駅ビルの壁には恐竜が描かれている。そういえば福井は恐竜王国だった。

紫式部が暮らした越前国府に、明治時代の兵営。5・6世紀に造られた古墳が点在し、安土桃山時代や江戸時代の歴史の舞台が残る沿線。時代を行きつ戻りつしながら、日本史の教科書をピンポイントで見えてきたような気がする散策。もう少し足を延ばせば、日本最大の恐竜化石発掘現場にも行けるけれど、今回はここまで。お疲れ様でした。



JR福井駅に隣接する福井駅停留場。周辺に設置された恐竜模型の前は、観光客の撮影スポット。



藤島神社鳥居(上)、毛谷黒龍神社(左上)、足羽神社(左下)。足羽山には寺社仏閣や古墳などが点在し、福井市街が一望できた。





千曲川橋梁をゆく上田電鉄別所線。橋の下を流れるのは千曲川。鉄橋を渡ると信州の鎌倉と呼ばれる塩田平が広がる。

長野県 上田電鉄 別所線

文・渋谷申博
text by Nobuhiro SHIBUYA



連載 第16回
民営鉄道の
起源を訪ねて
鉄路は何を目指したか

温泉とレイラインと 名作のロケ地と

令和元（2019）年10月13日、台風による増水で別所線の千曲川橋梁の一部が崩落した。これにより別所線は上田〜城下間が不通となってしまった。

別所線がどうなるのかと不安に思っていた私は、橋梁が復旧し令和3（2021）年3月28日に運転再開したとの報道を聞き安堵したのを覚えている。橋梁を渡る別所線の車両を実際に目にする事ができたのは、復旧から1年以上後のことになってしまったのだが。今回の取材は、さらにそれ以来の別所線の旅となった。

上田電鉄の起源は、大正9（1920）年1月に上田温泉軌道株式会社が設立されたことにさかのぼる。商号から明らかのように、別所温泉や田沢温泉・沓掛温泉などへの入湯客の輸送を主な目的としていた。11月に社号を上田温泉電軌株式会社に変更、翌年6月に川西線の上田原駅〜信濃別所駅（現・別所温泉駅）、青木線の三好町駅（現・城下駅）〜青木駅で開業した。この川西線がのちの別所線である。

昭和18（1943）年には丸子鉄道株式会社と合併し、社号を上田丸子電鉄株式会社とした。これにより4路線をもつ鉄道会社となった。その後、さまざまな事情から路線は減少し、昭和47年には別所線のみとなった。平成17（2005）年には上田交通株式会社（昭和44年に上田丸子電鉄株式

みんな てつ

Vol.85 | SPRING 2026
春号



民鉄協公式キャラクター
ミーカちゃん

●発行所 / 一般社団法人 日本民営鉄道協会
〒102-0094 東京都千代田区紀尾井町3番6号
紀尾井町パークビル6階
TEL: 03-6371-1402 FAX: 03-6371-1409
URL: <https://www.mintetsu.or.jp>



●発行人 / 一般社団法人 日本民営鉄道協会 広報委員会 (東武鉄道、西武鉄道、京成電鉄、京王電鉄、小田急電鉄、東急電鉄、京浜急行電鉄、東京地下鉄、相模鉄道、名古屋鉄道、近畿日本鉄道、南海電気鉄道、京阪電気鉄道、阪急電鉄、阪神電気鉄道、西日本鉄道)

●日本民営鉄道協会 会員 / 弘南鉄道、津軽鉄道、青い森鉄道、岩手開発鉄道、仙台空港鉄道、福島交通、アルピコ交通、上田電鉄、長野電鉄、富山地方鉄道、万葉線、北陸鉄道、ひたちなか海浜鉄道、上信電鉄、上毛電気鉄道、秩父鉄道、銚子電気鉄道、小湊鐵道、いすみ鉄道、山万、東武鉄道、西武鉄道、京成電鉄、京王電鉄、小田急電鉄、東急電鉄、京浜急行電鉄、東京地下鉄、相模鉄道、首都圏新都市鉄道、高尾登山電鉄、江ノ島電鉄、湘南モノレール、小田急箱根、富士山麓電気鉄道、伊豆急行、伊豆箱根鉄道、岳南電車、静岡鉄道、大井川鐵道、遠州鉄道、豊橋鉄道、名古屋鉄道、三岐鉄道、えちぜん鉄道、福井鉄道、京福電気鉄道、叡山電鉄、嵯峨野観光鉄道、近畿日本鉄道、南海電気鉄道、京阪電気鉄道、阪急電鉄、阪神電気鉄道、北大阪急行電鉄、水間鉄道、和歌山電鐵、紀州鉄道、能勢電鉄、神戸電鉄、山陽電気鉄道、岡山電気軌道、水島臨海鉄道、広島電鉄、一畑電車、高松琴平電気鉄道、伊予鉄道、とさでん交通、西日本鉄道、島原鉄道、長崎電気軌道、熊本電気鉄道

●企画編集 / 一般社団法人 日本民営鉄道協会 広報課

●企画編集協力 / 時事通信出版局「みんなてつ」編集室 井上瑤子 永田一周

●写真 / 加藤有紀

●デザイン・DTP / 山中透子

●印刷 / シナノ印刷株式会社

●表紙写真 / 上から「ガラス窓を磨く外国人技能実習生」(10頁)、「自動運転 (GOA2.5) 走行試験中の南海電鉄 8300 系」(12頁)、「鉄道部門の人材難に対する啓発動画」(21頁)

※本誌の記事、写真、イラストレーション、ロゴの無断転載を禁じます。