

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だった。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