

これからの人材確保に向けた
民鉄業界の取り組み

REPORT.4

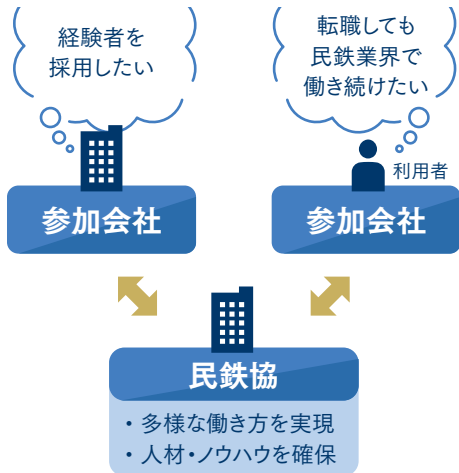
「民鉄キャリアアトレイン」がサポートする

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、当該会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かう中田有香さんだ。

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こうとは、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>

