特定技能人材の活用で、鉄道をサステイナブルに

東日本旅客鉄道人財戦略部人財育成ユニット（人材育成）マネージャー
阪口直之（さかぐち なおゆき）

少子化による鉄道業界への影響

止まらぬ少子化によって、わが国では様々な業種・業界において人手不足が深刻の度を増している。私たち鉄道業界もご多分に漏れない。政府の「鉄道分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」によると、２０２８年度には鉄道業界全体で１万８４００人が不足し、深刻な状況に陥ると推計されている。特に軌道設備や電気設備メンテナンスといった分野で人手不足感が強い。この課題を克服するためには、機械化・省力化によるメンテナンス業務の効率化とあわせて、これまでにない形での人材確保を両輪で進める必要がある。

特定技能とは

在留資格「特定技能」は、深刻化する人手不足に対応するため、生産性の向上や国内人材の確保の努力を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業分野に限り、一定の専門性や技能を有し、即戦力となる外国人を受け入れるため、２０１９年に創設された制度である。現在、介護、工業製品製造業、航空など16分野が対象となっているが、鉄道については２０２４年に対象分野として認められたばかりで、鉄道業界にとってはまだ1年程度しかたっていない新しい制度である。車両製造、車両整備、軌道整備、電気設備整備、運輸係員の五つの区分のうち、２０２５年3月に運輸係員を除く4区分で初めての特定技能1号評価試験（以下、特定技能評価試験）が実施された。

鉄道分野における特定技能人材確保の難点

これで多くの受験者が集まり、試験合格者もあまた輩出されれば良いのだが、話はそれほど簡単ではない。まず、海外では日本のように鉄道が人々の日々の生活に浸透してはおらず、鉄道産業になじみが薄い。また、鉄道関連の就業者が日本よりも少なく、経験者が豊富とはいえない。他分野のように、特定技能向けにその分野のスキルを磨き上げる現地機関も今のところ存在しておらず、「試験があります」と告知するだけでは受験者が十分に集められないおそれが極めて高かった。

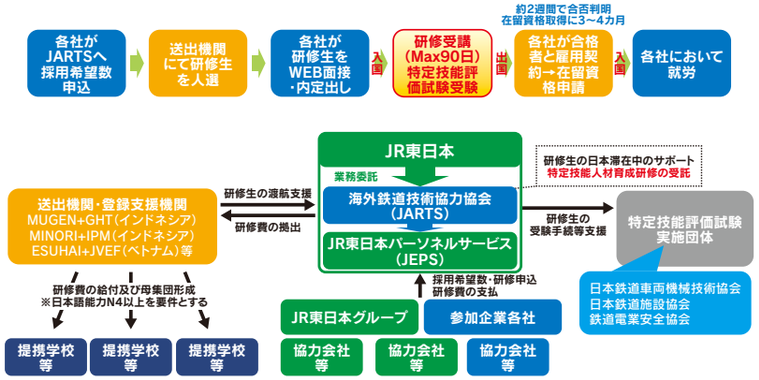
また、鉄道分野の特定技能評価試験は現状、海外で実施される予定がなく、日本でしか受けられないため、海外に居住する人材にとってみれば日本への渡航という物理的・金銭的な高いハードルを越えなければならない。

これらの問題をクリアし、鉄道分野の特定技能人材を効果的に確保するために当社が打ち出したのが、「特定技能人材育成研修」という新たな取り組みである（図表）。

特定技能人材育成研修の概要

特定技能人材育成研修は、２０２５年度からの本格実施を目指している。対象は日本国外に居住している外国人材である。日本語能力試験Ｎ４以上を保有し、技術的な素養を持つ人材を現地の送出機関の協力を得ながら選び、特定技能人材の採用を計画している会社がウェブ面接などで選考し、内定を出す。その内定者には短期滞在の在留資格で来日してもらい、日本の鉄道技術の基礎知識習得と特定技能評価試験の合格に重点を置いた研修を受講してもらう。日本での特定技能評価試験受験後は一度帰国し、合格した方は在留資格の申請を進め、特定技能のビザ取得後、再来日して就労するという流れである。本研修の全体コーディネートは海外鉄道技術協力協会（ＪＡＲＴＳ）が担う予定であり、当社グループ・協力会社のみならず、他の鉄道事業者にも参画を呼びかける方針である。

図表　特定技能人材育成研修の流れ・スキーム



一般教室での研修の様子

実習設備を使った研修の様子

トライアル研修の実施

特定技能人材育成研修に先立ち、２０２５年2月から3月にかけて、車両整備、軌道整備、電気設備整備の三つの区分で、トライアル研修を福島県白河市にあるＪＲ東日本総合研修センターに25人（インドネシア13人、ベトナム12人）の研修生を招聘して約4週間実施した。

トライアル研修実施前の段階では、特定技能評価試験のサンプル問題やテキストなどがわずかしか公開されておらず、手探りで研修を企画することとなった。同研修センターには、職種別に常勤の専門講師が配置され、あらゆる階層や目的に対応した研修を数多く実施しており、効果的な研修を実施するための豊富なノウハウが長年にわたり蓄積されている。今回のトライアル研修にあたって、同研修センターでは三つの区分ごとに担当チームを組成し、教材や演習問題を作って日本語で講義を行ったほか、同研修センターに配備されている実物を用いた実習設備を活用して理解が深められるよう努めた。また、海外では産業の中での鉄道のプレゼンスが必ずしも高くないことに鑑み、休日にさいたま市にある鉄道博物館の見学会を開催し、実物の車両や鉄道施設を見ながらわが国の鉄道の歴史などを学ぶとともに、日本の鉄道業界で働くにあたってモチベーションを高めてもらう取り組みも行った。

来日した研修生の受講態度は区分を問わず極めて前向きで、同研修センターの講師陣も彼らの真摯な姿勢や人柄に心打たれ、一層指導に熱が入り、研修生もそれに応えるという好循環が生まれていた。本稿執筆時点で特定技能評価試験の結果は判明していないが、彼らの努力が実を結び、好結果が出ることを願ってやまない。

当社では、このトライアル研修の結果を踏まえつつ、２０２５年度の特定技能人材育成研修の詳細を策定していく予定である。特定技能人材の活用によってわが国の鉄道がサステイナブルなものになるよう、他の鉄道事業者とも手を携えながらこの取り組みの質を高めつつ、人材確保の有力なルートとして広げていきたい。