



スイスポートジャパン株式会社

設 立 2006年8月

所 在 地 大阪府泉佐野市りんくう往来北1番地

事業内容 空港グランドハンドリング事業

株主構成 Swissport Intl 51%, 丸紅 49%

資 本 金 5,000万円

年間売上高 119億円(2019年) / 59億円(2022年)

拠 点 数 6拠点 関西/中部/成田/羽田/福岡/那覇

従業員数 952名 (2023年1月末/正社員のみ)

業務内容

- グランドハンドリング（旅客・ランプ業務） = 空港において、航空会社の代わりに航空機の運航を支援する業務
- 貨物・整備・ラウンジ業務も行い、顧客ニーズに応じて柔軟・包括的にサービス提供

旅客業務

- 搭乗客のサポート
- ✓ チェックイン
 - ✓ 搭乗券販売
 - ✓ ゲートでの対応
 - ✓ 遺失物取扱
 - ✓ ロードプラン
 - ✓ 運航管理



ランプ業務

- 航空機をサポート
- ✓ 航空機誘導
 - ✓ プッシュバック
 - ✓ 荷物搭降載
 - ✓ 給水・汚水処理
 - ✓ 機内清掃



貨物業務

- 航空貨物の取扱い
- ✓ 貨物受託・引渡
 - ✓ 輸出貨物組付け
 - ✓ 輸入貨物仕分け
 - ✓ 通関補助



整備業務

- 航空機整備
- ✓ 整備支援
 - ✓ 飛行前点検



ラウンジ業務

- 自社ブランド「ASPIRE」
- ✓ 飲食提供
 - ✓ 清掃

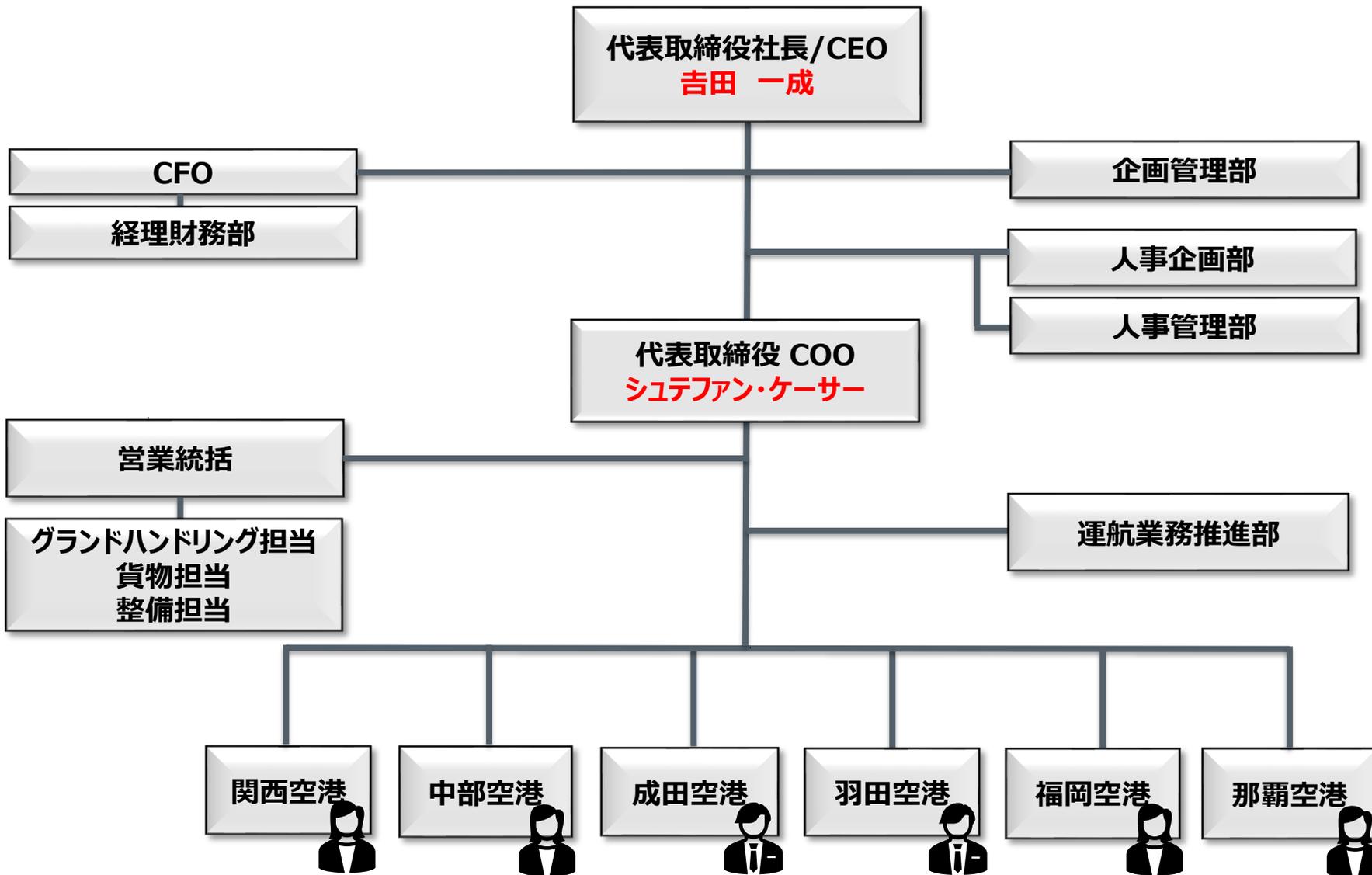


※上記以外にも、一部拠点でビジネスジェットのハンドリング業務を実施

支店	旅客業務	ランプ業務	貨物業務	整備業務	ラウンジ業務
関空(KIX)	○	○	○	○	×
中部(NGO)	○	○	○	○	×
成田(NRT)	○	○	○	○	○
福岡(FUK)	○	○	×	○	×
羽田(HND)	○	○	×	○	×
那覇(OKA)	○	○	×	×	×

○=コロナ(2022年)以降に進出した事業

組織図

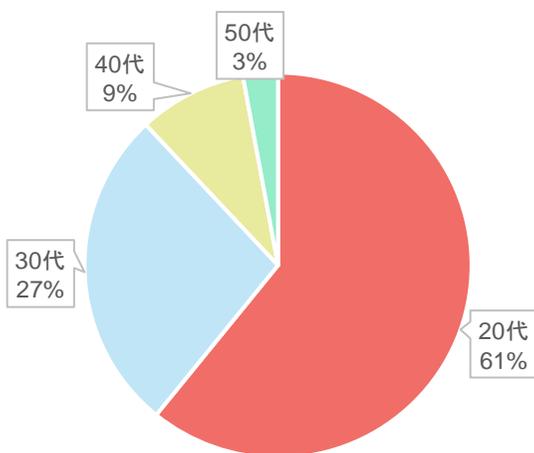


人員構成比率

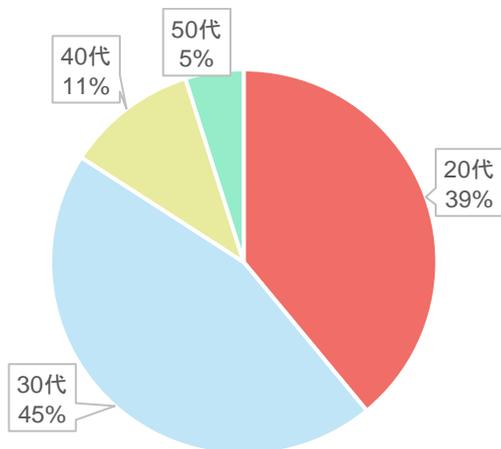
全グラハン従業員	女性	男性
767人	364人 (47%)	403人 (53%)

旅客業務


309人

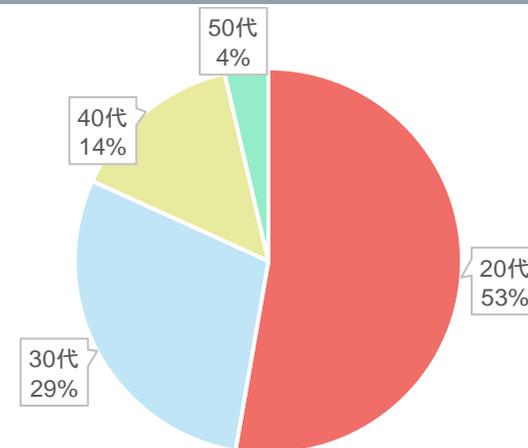



82人

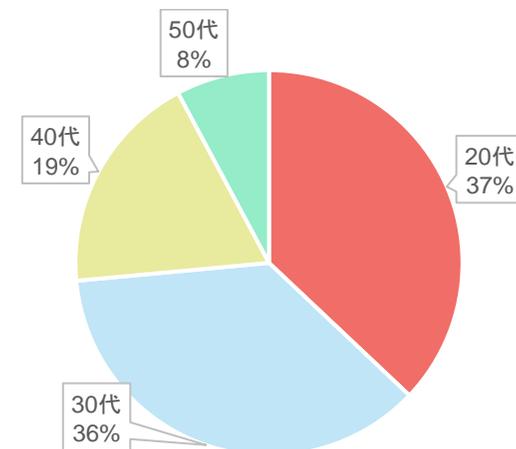


ランプ業務


55人




321人



採用基本情報

	詳細
就業時間	変形労働時間制 / 実働4~12時間のシフト勤務（前月25日目途にシフト展開）
標準勤務時間	約177時間
休日等	週休2日制 / 月間週休日8日以上 合計107日
住宅手当	単身用あり / 借上社宅制度あり
就業規則	フルタイムあり / パートタイムあり / 復職制度あり
年齢制限	18~59歳（正社員）
採用時期	通年採用制度
採用プロセス	自社オンラインにて登録、履歴書・ES提出 書類選考後、Webテスト+オンライン面接

グラハン業界・SPJの事業領域

- 「グラハン企業」という定義は幅広く、それぞれの会社形態、顧客タイプ、空港特性等によって、市場環境・事業運営方法・課題も大きく異なってくる。
- SPJは独立系グラハン会社として、国際線を主に事業を展開。海外大手航空会社や、近年成長著しいLCC、コロナ禍においても堅調に需要推移した貨物便等のハンドリングを担っている。



航空会社

国内線

FSC / LCC

国際線

日系 / 貨物
外航FSC / LCC



グラハン会社

エアライン系

独立系

地元系

人材系



空港

主要国際空港

準国際空港

地方空港

当社課題と取組内容

- コロナ禍においては、在籍型出向や雇用調整助成金の活用によって人員削減を回避したものの、昨10月より急激に国際線が回復したのに対し、人材の自発的離職、スキル醸成機会の減少、業界人気の低下により、人材・スキル不足が深刻化している。
- 観光立国として更なるインバウンド増を目指す我が国のインフラ産業を担う会社として、社会・顧客・従業員等、ステークホルダーバランスを重視した経営に努め、持続的に成長できる体制作りに取り組んでいる。

スキル人材育成

- **実力主義での昇格制度**
年功序列に拘らず、就業意欲を高めてスキルアップを促進。
- **トレーニング方法の改善**
安全確保しつつ、トレーニングを見直し早期育成を図る
- **支店間サポート**
復便ペースの早い支店に対して、他支店から人材派遣

雇用維持・離職防止

- **在籍型出向（コロナ禍の施策）**
異業種25社以上と在籍型出向契約を締結、400人以上が出向
- **一時金支給・給与ベースアップ等**
業績赤字においても一時金支給、物価高も考慮してベアを実施
- **タウンホールミーティング**
社長自ら各支店を激励・視察し、従業員との対話を重視

人材獲得

- **通年採用**
タイムリーな人員確保の為、通年・月2回の入社制度を構築
- **PR強化**
補助金を活用し、求人広告掲載・PRビデオを作成
- **社内人員による面接体制の構築**
月間数百名単位のオンライン面接を実施する為のチームを組成
- **自衛隊OB活用**
退役自衛官への募集・採用活動強化

業界課題解決

- **省人化・効率化技術の導入検討**
親会社のネットワークを通じて、世界の先進技術の実証実験等を支援
- **業界団体組成に向けた取組**
ANA様、JAL様、鴻池様とグラハン事務局を担い、業界発信力の強化に貢献