

第5回 持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会 議事概要

日時：令和5年4月11日（火）11:00～12:30

場所：中央合同庁舎第2号館 共用会議室6

事務局からの資料説明後、関係事業者等に対して実態ヒアリングがなされた。ヒアリングした事業者等からは、以下のような発言があった。

- エアライン各社が細かく設定している社内資格の取得が業務従事の要件になっているため、A社、B社で完全に担当部局を分けている。1人の職員が両社の垣根を越えて業務に従事できるようにするためには、その人が両社の資格を取得しなければならないので、育成に時間を要するという課題がある。
- ランプは、一部業務についてエアラインごとの社内資格を取得した上で相互に要員の協力体制をとっている。人手不足が深刻化している中で国際航空需要の増大に対応していくには、エアライン各社のご理解を頂きながら、相互に協力可能な業務の対象を広げていく必要があると思っている。
- 旅客サービスは、各社でシステムが完全に異なっているため、ランプのように相互に協力可能な業務の検討が進んでいない。また、旅客サービスの場合、各社のロゴが入った制服が一つのブランドになっていることも、今後検討を進める上でのハードルになると思われる。
- グラハンは慢性的な人手不足状態にあり、年度内に複数回採用募集を行っている。このため、一年を通じて新人教育を行いながら通常業務に当たっているような状況であり、職員の負担がなかなか軽減されない状態が続いている。
- 旅客サービスについて人材確保を進めていくためには、「女性の職場」というイメージを払拭していく必要がある。
- 地方自治体は国際線の誘致に熱心だが、グラハン会社が人手不足の中で無理に誘致すれば、現場の作業員に過度な負担が生じてしまい、離職者の増加につながってしまう。
国際線の誘致をする場合は、地方自治体は、あわせてグラハン会社の人材確保支援を行うようにして頂きたい。
- 人材不足について県の交通部局には情報共有を行い、状況を理解いただいているが、当該課題認識について県庁でも交通部局とその他の部局との間に差があると感じている。

- 会社としては様々な事業を行っているが、採用募集は「空港業務従事者」として行っており、実際にも空港内で働くキャリアパスを設定している。
- 2019年12月以降における特定技能の試験実績として、2022年度末までに国内で14回、フィリピンで2回の試験を実施している。合格率は年々上昇しており、累計の合格者は1000人を超えている。
- 特定技能制度の試験に合格したものの、企業の採用には至っていない方が増えてきている。合格者と企業とのマッチングを図る仕組みを検討していく必要がある。
- グラハンに合格している方は、他業種にも合格している場合もある。その際、業種選択の大きな判断要素となっているのが、労働環境である。グラハンの労働環境改善は、特定技能制度の合格者を惹きつけるためにも極めて重要である。
- 航空業界の志望者が減少している中で、空港業務の中でも認知度が低い空港給油の人材を確保していくことは困難な状況にある。また、従業員の待機場所や更衣室の確保が難しいという課題もある。
- 空港給油は、危険物取扱者や中型・大型自動車免許など、取得しなければいけない資格が多いため、人材育成には時間もコストもかかる。
- 地域差はあると思うが、一般論として、空港給油に係る人員は、地方部の空港では足りていて、都市部の空港では不足しているという話を聞いている。
- 空港給油業務については、燃料油供給会社から提供されている車両を使用している場合があることや、タンクに入れている燃料油は供給会社のものであることから、車両の共有化を進めることは難しいと考えている。
- 至近の国際航空需要の急激な回復によって、中堅職員（入社3～10年目）に業務負荷が集中してしまい、それを理由とする離職が増加している。中堅職員は業務の中核を担うだけでなく、新人教育という重要な役割を担っているため、この層が離職してしまうと、応需体制の回復に大幅な遅れが生じてしまうおそれがある。
- 中堅職員の業務負荷に重々配慮しながら、2023年度末までにはコロナ前（2019年12月）の水準に近い応需体制を整えられるよう、人材確保・育成、業務効率化に全力で取り組んでいく。

- 特に地方空港において、地方自治体が地元グラハン会社を支援する取組が普及していけば、もっと早いペースでコロナ前水準に近い応需体制を回復できる可能性もあると思っている。実際に、県が地元グラハン会社に様々な支援を行うことで、全国平均を上回るペースで国際線の復便が進んでいる地方空港がある。
- 外航の就航は地域経済に大きな好影響をもたらすが、そもそも地元グラハン会社の体制が整っていなければ、就航は実現できない。地方自治体には、グラハン会社支援は、地域経済の活性化の実現に資する取組であると考えて頂きたい。また、外航誘致を行う際は、応需体制とのバランスを考える必要がある。
一方で、地方自治体としても、他地域の例がないと新たな取組を行うことは難しいと思われるので、ベストプラクティスを共有することも有効、かつ必要であると考えている。。
- 人材確保を進め、持続可能な応需体制を整備していくためには、外航からの受託料引き上げにも取り組む必要がある。このような話をすると、各方面から「国際航空需要の回復に悪影響を与える」等のお叱りを頂くことがあるが、サービス水準に見合った対価を頂かなければ、そのサービスに従事する方々の待遇を向上させることはできない。
- エアライン間の資格や車両の仕様の違いなどが、特に地方空港における人材確保・育成や効率的な運営等の支障になっているケースがあると認識している。このような状況の改善に向けて、エアライン間での協議・連携をしっかりと進めていく。
- 限られた人員の中で応需を行いつつ、持続可能な体制を構築していくためには、
 - ① 国際航空需要の戻りが早い首都圏・近畿圏を意識した人員配置を行う必要があること
 - ② コロナ禍で教育機会が限られていた職員の育成には一定の時間がかかるということ
 - ③ 既に負荷が集中している中堅職員の更なる負担増は避けなければいけないことについて、ご理解頂きたい。