

空港業務の位置付け

- 旅客及びランプをはじめとするグランドハンドリングや保安検査等の空港業務は、前者が航空会社との間の契約に基づいて実施され、後者が法律に基づいて実施されるという性格の違いはあるものの、いずれも空港において、航空機の機体や旅客、貨物・燃料等の搭載物の取扱等に関わる、航空機の運航に不可欠な業務である。
- 空港業務は、空港の機能を支え、公共交通や貨物輸送により国民生活や社会経済活動を支える航空ネットワークを維持する根幹として非常に重要であり、持続可能なものとする必要がある。
- 空港業務を持続可能なものとするためには、需要の動向を見据えつつ、空港業務を支える担い手を安定的に確保するとともに、イノベーションを推進していくことが重要であり、地方自治体を含む官民の空港関係者が連携して取り組む必要がある。

空港業務の持続的な発展に向けて

視点

【視点1】働き方
 ・長く働けること ・人材育成
 ・魅力発信 ・処遇改善

【視点2】需要変動リスクへの対応

【視点3】多様な人材受入

【視点4】イノベーション
 ・労働環境の改善にも資する生産性向上
 ・空港分野の脱炭素化
 ・産業構造の見直し

【視点5】
 視点1～4を踏まえた上での空港毎の対応
 ・地域特性を踏まえた対応
 ・地場産業である空港業務を地域で支える

【視点6】官民の関係者の連携
 ・系列をはじめとする垣根を越えた連携、役割分担
 ・現場状況や課題の継続フォロー

課題

・長期雇用を前提とした賃金カーブでない
 ・長時間の労働・拘束など、子育て世代が仕事を続けにくい
 ・業界の不安定なイメージ 等

・外航の撤退リスク等はグラハン会社が負う状況
 ・部門間の人員、資機材に関する融通が限定的 等

・「旅客は女性」などの先入観が根強い
 ・特定技能制度の活用、特定技能制度合格者へのアプローチ 等

・GSE車両等への設備投資のあり方、初期投資の負担軽減
 ・先進技術の導入
 ・処遇改善の支障になりうる多重委託や雇用慣行が存在 等

・補助金等による地方自治体の関与
 ・設備投資や人材確保に係る空港会社等の関与
 ・業界関係者のより一層の連携
 ・社内資格が各社ごとに細かく設定 等

取組の方向性

・（受託料引き上げ等による）処遇改善
 ・ハード・ソフト両面からの職場環境改善の推進
 ・ライフステージに応じた空港内での分野横断的な職場設定
 ・中堅職員の負担軽減
 ・業界全体での情報発信 等

・需給の逼迫状況等に見合った受託料引き上げ
 ・各部門の人員、資機材に関する現状の正確な把握・部門間調整 等

・「ランプは男性」「旅客は女性」といった固定イメージの払しょく
 ・特定技能の他業種に遜色ない待遇の実現 等

・GSE車両の共用化・共有化の推進
 ・DX・GX技術の開発・実証、更なる活用の推進
 ・多重委託構造や雇用慣行の見直し
 ・スマートレーン等の先進機器の導入の推進 等

・地方自治体の補助金等による地元企業の体制整備支援
 ・空港WG等を活用した空港単位での取組みの推進
 ・業界団体の創設等による関係者の継続的な連携
 ・系列ごとに異なる資格の共通化
 ・人材供給源である専門学校との連携強化 等

空港業務の持続的な発展

【参考】 時間軸を意識した取組み

短期（令和5年秋頃まで）

- 需要回復の進捗状況に応じた戦略的な人材配置や育成を進め、出来る限りの国際航空需要を取り込んでいく
※この際、現場職員（特に中堅職員）に無理をさせてしまうと、応需能力の更なる毀損に繋がりがねないことに重々留意

【取り組むべき事項の例】

- <個社>
- <業界>
- <空港会社等>
- <地方自治体>
- <国>

中期（令和5年度末まで）

- 令和5年度中にコロナ禍前に近い水準の体制を整備できるよう、人材確保、育成、業務効率化を着実に進めていく
- 特に、地方部の早期回復の命運を握っている地元グラハン会社・検査会社の体制整備に向け、地方自治体をはじめとする関係者一丸となった取組を進めていく

【取り組むべき事項の例（短期の取組に加えて）】

- <個社>
- <業界>
- <空港会社等>
- <地方自治体>
- <国>

長期（令和6年度以降）

- コロナ禍前を更に上回る需要にも無理なく対応できる持続可能な体制整備に向けた断続的な見直しを推進する

【取り組むべき事項の例（短期・中期の取組に加えて）】

- <個社>
- <業界>
- <空港会社等>
- <地方自治体>
- <国>

- 都市部を中心に、作業員数は増加傾向にあるが、地域特性ごとの課題も明らかになってきている。
- 現在も様々な取組が進められているが、今後は地域ごとに異なる課題を踏まえた、より一層戦略的な対応が必要。

都市部における課題

- ・十分な教育期間を与えられずに業務に従事しているため、うまく対応できない状況に自信を無くし、**採用後すぐに離職**してしまう人が出てきている。
- ・現場業務と人材育成の両方について中核的役割を果たす**中堅職員の負担が急増**し、この層の**離職者が増えてきている**。（残業が100時間超、休暇を取得できない 等）

地方部における課題

- ・各社が詳細な資格等を設定しているため、二次請先の地元グラハンでは、各社ごとの対応人材を育成しているなど、**非効率な状況**がある。
- ・地方自治体のグラハン会社支援への支援の程度によって、**各地域ごとの復便のペースに差**が出てきている。
- ・運航便が少ないため、1日あたりに生じる**作業時間が限定的**である。
- ・検査会社等は採用を強化しているが、そもそも地方部の人口が少ないため応募者も少なく、**都市部等から要員を派遣する必要**がある。

現在の取組等

- ・**空港ごとにWGを設置**し、地方自治体を含む地域の関係者一体となった空港業務の人手不足対策を推進（現在、49空港でWG設置）
- ・現場職員の処遇改善を図るため、グラハン会社を含むグループ企業の**賃金アップ**を実現（A社 等）
- ・補正予算を活用し、空港ごとの合同企業説明会を実施したところ、個別企業説明会の実績比**約3倍となる方が参加**（B社）
- ・補正予算を活用し、2022年度下半期には、**上半期の約4倍となる採用**を実現（C社）
- ・補正予算を活用し、先進研修機器を導入したことにより**資格取得に要する期間を従来の約3分の1に短縮**（D社）
- ・検査効率化を図るため、**先進機器の導入を推進**するとともに、**空港間での検査員等の融通や新たな検査会社を起用**（E社等）