

空港業務の位置付け

- グランドハンドリング（旅客、ランプ等）や保安検査をはじめとする空港業務は、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、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の根幹であり、インバウンドの推進等を通じた地域振興を実現するための拠点でもある、「空港」の機能を維持していく上で、極めて重要な役割を果たしている。
- この業務を持続可能なものにしていくためには、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してイノベーションを推進することが重要であり、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

- ・誇りを持って長く働けること
- ・賃上げを含む処遇改善や人材育成
- ・社会的意義や魅力の発信

【視点2】需要変動への対応

- ・就航と撤退
- ・季節／時間的な繁閑差

【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

- ・特性（アクセス、事業者構成等）に応じた取組の検討
- ・地場産業であり、地域振興の観点からも重要な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

- ・職責に見合った賃金になっていない
- ・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（業界ブランド力の低下）等

- ・外航の撤退リスク等はグラハン会社へ集中
- ・部門間の人員、資機材に関する融通が限定的等

- ・特定技能制度の活用、特定技能制度合格者とグラハン会社のマッチング
- ・男女比の極端な偏り等

- ・生産性向上に資する先進技術の導入
- ・GSE車両等への設備投資のあり方、初期投資の負担軽減
- ・処遇改善の支障になりうる多重委託や雇用慣行・契約慣行が存在等

- ・地方自治体による支援が誘致等に偏重
- ・社内資格が各社ごとに細かく設定
- ・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等

取組の方向性

- ・受託料引き上げ等を通じた処遇改善における透明性の確保
- ・保安関係料金の適正水準のあり方検討
- ・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（キャリアパスの提示等）
- ・中堅職員の負担軽減やモチベーション向上
- ・カスタマーハラスメント対策の推進
- ・空港業務の社会的意義等の情報発信等

- ・需給の逼迫状況等に見合った受託料引き上げ
- ・人材確保にマイナスに働く受託契約の内容の適正化
- ・就航メリットを享受する主体間の適切なリスク分担
- ・各部門の人員、資機材に関する現状の正確な把握・部門間調整等によるマルチタスク化等

- ・特定技能の他業種に遜色ない待遇の実現
- ・外国人が地域に馴染むための環境整備
- ・男女比の極端な偏りの解消に資する職場環境整備等

- ・DX・GX技術の開発・実証、更なる活用の推進
- ・スマートレーン等の先進機器の導入の推進
- ・（特に地方部における）GSE車両の共用化・共有化の推進
- ・多重委託構造や雇用慣行・契約慣行の見直し等

- ・地方自治体による支援のあり方の見直し（空港業務支援も誘致支援の一部と位置づける等）
- ・空港WG等を活用した空港単位での取組推進
- ・サプライチェーン等を意識した効率的な設備配置
- ・業界団体の創設及び同団体等による共通課題への取組推進（系列ごとに異なる資格に関する業界ルールの整備等）
- ・上記を前提とした、効率的な人材育成環境の構築（専門学校との連携、共同訓練の推進等）等

空港業務の持続的な発展

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、でき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、受入体制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> ○賃上げを含む処遇改善に不可欠な受託料の引き上げ ○人材確保にマイナスに働く受託契約の内容の適正化（キャンセル料の設定等）
○職員負担の集中を回避するための正確な現状把握 ○適切な業務量調整による高負荷の抑制
- <業界> ○グラハンの業界団体の設立と実効性のある運営 ○空港業務の社会的意義等に関する情報発信の強化 ○カスタマーハラスメント対策の推進（啓蒙活動の推進等）
- <空港会社等> ○空港内の労働環境の改善 ○空港の知名度を生かした採用活動 ○マルチタスクを担うことができる空港人材の育成に向けた研修 ○空港WGの活用推進
- <地方自治体> ○地元グラハン会社・検査会社とのコミュニケーション強化 ○空港業務は地域の雇用を支える地場産業であるという観点から、部局横断的な連携の下での取組の実施
○空港業務支援も誘致支援の一部と位置づけた上での関係部局（観光、産業振興等）と連携した支援の実施
- <国> ○各地の空港におけるベストプラクティスの横展開（事例収集、整理等） ○生産性向上・業務効率化の実現に向けた取組支援 ○各主体による取組の重要性の発信

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、個社や新たに設立される業界団体が中心となり、人材確保、育成、業務効率化を着実に進めていく
- また、地方空港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> ○長期に誇りを持って勤められるキャリアパスの整備 ○ハード・ソフトの両面からの職場環境改善の推進 ○特定技能制度の積極的な活用
- <業界> ○系列ごとに異なる資格や車両仕様等の見直し・業界ルールの整備 ○空港見学会への協力を通じたグラハンや保安検査を目指す若者の裾野拡大
○男女比の極端な解消に向けた取組推進（「旅客は女性」等のイメージの払拭、更衣室等の施設整備等）
- <空港会社等> ○（特に地方部における）GSE車両の共用化・共有化の推進
- <地方自治体> ○地方経済を支える空港業務の担い手が真に求めている支援措置の検討（空港アクセスの不便さ等を考慮した住居支援、通勤支援等）
○特定技能の在留資格を有する外国人が地域に馴染むための環境整備
- <国> ○空港DXの導入促進に向けた実証実験 ○更なる支援措置等の検討（人材確保・育成、業務効率化、GX/DX等）

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見直しを推進する（需要変動リスクの適切な分担等）

【取り組むべき事項の例（短期・中期の取組に加えて）】

- <個社> ○短時間労働やマルチタスク化を含む多様な働き方の実現 ○業務内容や技術に応じた賃金の設定
○人件費圧縮競争を防止する観点からの多重委託構造や雇用慣行・契約慣行の見直し
- <業界> ○労使間の対話の推進 ○就航メリットを享受する主体間のリスク分担の実現 ○特定技能制度の継続的なフォローアップ及び活用に向けた取組の推進
○系列を超えた生産性の向上 ○業界ルール整備を前提とした、専門学校との連携強化や共同訓練の推進 ○空港業務に関する基礎的データの収集・整理
- <空港会社等> ○スマートレーン等の先進機器の導入 ○サプライチェーン等を意識した効率的な設備配置に向けた調整
- <地方自治体> ○持続可能な観点からの戦略的な路線誘致（交通部局と観光部局との緊密な連携） ○地方経済を支える空港業務の担い手が真に求めている支援措置の充実
- <国> ○先進技術等の開発・実証、更なる活用の推進 ○処遇改善・業務効率化等に必要となる保安関係料金の適正水準のあり方の検討 ○必要に応じた制度的見直し

空港規模や立地を意識して具体的に取り組む事項

都市部

課題

- ・ **航空需要の回復が相対的に早い**ため、忙しい状況が常態化し、**業務量が膨大**となっている。
- ・ 十分な教育期間を与えられずに業務に従事せざるを得ないため、**職員の不安や不満**につながり、**離職**してしまうケースが多発。
- ・ 現場業務と人材育成の両方に中核的役割を果たす**中堅職員に過度な負担が集中**し、この層の**離職者が増えてきている**。

取り組むべき事項の例

- <個社> ○職員負担の集中を回避するための正確な現状把握 ○適切な業務量調整による高負荷の抑制
 ○教育期間の短縮に向けた工夫（実践技術に特化した訓練 等） ○需要回復の進捗状況に応じた、限られたリソースの集中的な投入

地方部

課題

- ・ **生産年齢人口の減少幅が大きい**ことに加え、**空港へのアクセスが不便**であり、空港業務会社の**数が限定的な空港もある**。
- ・ 曜日や時間帯によって**運航便数の差が大きい**ことから、人材や資機材の配置に工夫が必要になっている。
- ・ 地方自治体と空港業務会社との連携・協力体制の程度によって、**空港間で受入体制の整備の進捗に差**があるため、復便の実現に影響が出てきている。
- ・ 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、人事異動にも制約があるなど、**非効率な状況**がある。
- ・ 検査会社等は採用を強化しているが、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。

取り組むべき事項の例

- <業界> ○系列ごとに異なる資格や車両仕様等の見直し・業界ルールの整備
- <空港会社等> ○マルチタスクを担うことができる空港人材の育成に向けた研修 ○GSE車両の共用化・共有化の推進
- <地方自治体> ○地元グラハン会社・検査会社とのコミュニケーション強化（人身体制等の正確な現状把握 等） ○持続可能な観点からの戦略的な路線誘致
 ○空港業務は地域の雇用を支える地場産業であるという観点から、部局横断的な連携の下での取組の実施
 ○空港業務支援も誘致支援の一部と位置づけた上での関係部局（観光、産業振興 等）と連携した支援の実施
 ○地方経済を支える空港業務の担い手が真に求めている支援措置の検討・充実（空港アクセスの不便さ等を考慮した住居支援、通勤支援 等）
 ○特定技能の在留資格を有する外国人が地域に馴染むための環境整備

共通

取り組むべき事項の例

- <個社> ○賃上げを含む処遇改善に不可欠な受託料の引き上げ ○人材確保にマイナスに働く受託契約の内容の適正化（キャンセル料の設定 等）
 ○長期に誇りを持って勤められるキャリアパスの整備 ○人件費圧縮競争を防止する観点からの多重委託構造や雇用慣行・契約慣行の見直し
- <業界> ○グラハンの業界団体の設立と実効性のある運営 ○空港業務の社会的意義等に関する情報発信の強化
 ○カスタマーハラスメント対策の推進（啓蒙活動の推進 等） ○労使間の対話の推進
 ○就航メリットを享受する主体間のリスク分担の実現 ○系列を超えた生産性の向上
- <空港会社等> ○空港内の労働環境の改善 ○空港の知名度を生かした採用活動 ○スマートレーン等の先進機器の導入
- <国> ○支援措置等の検討（人材確保・育成、業務効率化、GX/DX 等） ○保安関係料金の適正水準のあり方検討 ○必要に応じた制度的見直し