新千歳空港

【実施主体：個社】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【短期】	賃上げを含む処遇改善のために不可欠な受託料の引き上げ	外航受託料の引き上げ	本社にて、外航受託料の引き上げ交渉を実施。	
		自社グループ空港運営会社への委託料の引き上げ	処遇改善の原資として委託料の引き上げを実施。R6年度の委託料金引き上げを調整中。	
		総代理店への委託料の見直し	本社にて、R5年度契約料の引き上げを実施。R6年度契約料の引き上げを実施。R7年度契約料の見直し検討に着手。	
		検査会社への委託料の見直し	本社にて、国内定期航空保安協議会を通じて、R5年度契約料の引き上げを実施。R6年度契約料金の引き上げを実施。R7年度契約料の引き上げを実施するとともに処遇改善状況を確認。	
		外航受託料の引き上げ	従業員の賃上げを含む処遇改善に反映できるよう外航受託料の引き上げを行った。	
		受託料引き上げ	職員の処遇改善等を目途に、新規受託社と交渉し、人件費等原価をカバーする料金を設定。また、契約更新受託社と受託料引き上げを交渉中。	受託料の引き上げを実施済み
		関係機関及び団体への値上げ打診	関係機関及び団体等と交渉を実施	
		受託料の引き上げ	実績ベースでの契約のため検査会社が持ち出しとなる分の値上げ又は時間保証について、航空会社と交渉し、受託料の一定の引き上げを実施。	
		委託元からの業務受託料引き上げについて継続交渉	委託元との契約交渉において実態に即した料金設定になるよう継続的に交渉を実施。	
【短期】	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）	外航受託契約条件の見直し	本社にて、最低保証条項やキャンセル料条項の導入を検討・実施中。	

【実施主体：個社】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【短期】	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）	検査会社への委託契約条件の設定	本社にて、検査会社への委託契約に時間保証を継続して設定。検査場のレーン数に応じ総括責任者の配置も支払い対象化。	
		便の大幅遅延や突然のキャンセル或いは大幅遅延による深夜勤務の料金化	一部の航空会社について、勤務調整が必要になるような大幅な遅延や事前通知なしでの突然のキャンセル、或いは遅延に伴う深夜作業発生時などの料金化を実施。 また、貸し倒れなどの発生を防止するため預り保証金（デポジット）の導入又は貿易保険などを付保。	
		受託契約の内容適正化	短期間での運航終了や繁閑時期による運航規模の格差を補う契約内容について検討を開始。	長期間の運休時における補償金制度について、交渉できる契約内容に変更を行った
		スタンバイ時間の請求	某航空会社の専用検査場において、便間の空き時間に従業員を待機させているが、航空会社と交渉してその時間も「スタンバイ時間」として精算対象となり、従業員に対価を支払うように取り決めた。	
		イレギュラー発生時の対応について特別料金の設定	各社との契約締結時に諸条件について整理を行い、料金設定を交渉。	
【短期】	職場環境改善に向けた取組の推進	労働環境と職場風土の改善	風通しのよい職場風土の実現と維持を図るため、2023年より年間休日を16日増やし121日に変更する等、安全を最優先を実践し、関係者の安全衛生を確保。	2023年4月より、年間休日が16日間増えたことにより月10日以上の休みになり従業員がリフレッシュできている。航空会社復便により業務量が増え、残業増になりつつあるため、人員採用を加速させる
		社内CS活動としてのFF（Fun　Fan）プロジェクトの推進	R5．2に従業員満足度を高めるためFFプロジェクトを立ち上げた。楽しみながらファンを増やすことをモットーに、働きやすい職場環境を作り、社員が生き甲斐・働き甲斐を感じる毎日を送れるようにすることを目的に活動を行っている。	
		R5年度夏期繁忙期における処遇改善	R5年度夏期繁忙期（7～9月）において、職員処遇改善特別措置として、残業時タクシー送迎拡大、熱中症対策関連物品購入等について一定基準をもって実施。	R6年度も引き続き実施中
		オフィスや休憩スペースの増床・リニューアル	復便、増便に伴う社員増に対応すべく、オフィススペースを増床。あわせて、職場環境の改善を図るため、改修を実施。社員エンゲージメントの向上、採用競争力の強化、コミュニケーションの活性化を図る。	国際線ターミナルにおいて、オフィスおよび休憩室・更衣室の増床/改修工事をFY24に実施済。FY25以降も順次対応予定。
		職場環境改善	会社内でのシステムを利用し、改善提案できるようにするとともに、本社管理部門の支店への訪問の機会も増やし、現状を直接役員へ提案できるようにする等、風通しの良い職場環境を構築。 また、ES向上を目的とした取組みも継続実施。	

【実施主体：個社】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【短期】	職場環境改善に向けた取組の推進	職場環境改善	女性社員でも活躍できる職場環境を整備するため、女性用の更衣室確保。	ロッカー（更衣室）を借りている（2名分）R4年6月～
		検査場内温度・湿度の改善	各検査場に、温度計、湿度計を設置して一定期間計測し、関係機関の協力を得て検査場の環境改善を図った。	
		職場環境改善	現場から検査場内が暑いとの声が多数上がっていたことから、検査場内の温度/湿度を一定期間計測した結果を元に航空会社及び空港運営会社とターミナルビル館内の空調について調整を行った。その他軽食を早朝でも職場で購入できるよう環境を改善するとともに、ウイルス除去システムを導入など感染対策も強化した。	
		処遇の改善	早朝勤務可能者に対し早朝手当を新たに作り付与するとともに、昇任試験を実施し、昇級させることでベアアップへと繋げた。また、現場の全社員に対して昇給も実施した。	
		一部採用難空港における寮費無償	新規採用者については、入社後6か月間の無償貸与を検討中、R5年10月開始予定	R5.10から開始。寮への引越し費用や入社時に必要な法定書類などの費用がかかるため、半年間の無償による求職者からの反応はあり、毎月コンスタンスに採用者を受け入れ、8室の新規寮の借上げ増にも至った。
		処遇の改善	ベースアップ・初任給アップ	働きやすい職場環境作りを持続的に推進していく。
		労働環境の改善	年間公休数の変更（105日⇒106日） 福利厚生サービスの導入 制服リニューアル	働きやすい職場環境作りを持続的に推進していく。
		職場環境課題の定期的なヒアリング	本社にて、全国空港所長による定例会議等を通じ毎月職場環境課題の集約を実施。対応を検討中。	
		生産量ならびに生産対応状況の把握	生産対応状況を毎月把握。	
		生産量ならびに生産対応状況の把握	本社にて、自社グループ会社の生産対応状況を毎月把握。	

【実施主体：個社】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【短期】	職場環境改善に向けた取組の推進	生産量ならびに生産対応状況の把握	本社にて、総代理店の生産対応状況を毎月把握。	
		受託便業務アサインの把握	職員負担で特に責任者クラスへの業務負担集中を回避すべく業務アサインの把握を実施。	R6年度も引き続き実施中
		職員数や労働時間の定点的な情報収集	委託先社員の負担を含め、定量的に把握し改善に繋げていくため、配員バランスや採用状況、労働時間の定点的な情報収集を実施。負担の集中が見られる場合には適切な対応を図っている。（継続）	定期的に情報収集を実施。FY24期初より労働時間及び休日数の見直しを実施済み。
		各職員の時間外労働や有給休暇の把握	各職員の月別の時間外労働及び有給休暇を集計し、管理職へ配信	働きやすい職場環境作りを持続的に推進していく。
		労働環境と職場風土の改善	労働環境改善、職場風土の改善を図るため、2025年より年間休日を5日増やし112日に変更する。2026年以降も生産体制維持しつつ継続して休日増を図る。	
		オフィスや休憩スペースの増床・リニューアル	復便、増便に伴う職員増に対応すべく、オフィススペースや休憩スペースを増床。あわせて、職場環境の改善を図るため、安全衛生の観点から改修を実施。	組織改正のタイミングにあわせFY24に実施予定（増床および什器等の更新）。FY25においてもレイアウト見直しを検討。
		処遇の改善	ベースアップ・初任給アップ	R6.4にもベースアップ実施
		職場環境改善	復便に伴う社員増に対応すべく、休憩室や更衣室を増床予定。休憩室は極力パーソナルスペースを確保出来るよう改修予定。	
		休日数	月の休日数を1日増やし、働きやすい職場、離職率減を目指す。	
		処遇の改善	R5年度ベースアップを実施。	

【実施主体：個社】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【短期】	職場環境改善に向けた取組の推進	処遇の改善	R6年度ベースアップ、初任給の引上げ、公休数増を実施。	
		・賃金ベースの改定 ・年間休日の改定	職員の生活環境を向上させ、同時に競争力を持った採用を進める為、大幅な賃金UPを実施。 また、年間の公休日数は110日⇒120日へ増やし、従業員の待遇改善を実施。	
【短期】	職員の負担の集中を回避するための正確な現状把握	職員数や労働時間の定点的な情報収集	職員の負担を定量的に把握し改善に繋げていくため、配員バランスや採用状況、労働時間の定点的な情報収集を実施。	社内各部門における年次有給休暇の取得状況、残業時間等を月次で集計し社内で共有。
【短期】	適切な業務量調整による高負荷の抑制	時間外労働時間の状況把握及び適正人員の配置	管理職ミーティング等を活用して、毎月の時間外労働時間を把握するとともに、負担が集中しているセクションの増員を優先して対応。	管理職から要望があり、セクションごとに配置する従業員を採用している、人員は順調に増えてはいるが経験値不足は否めないため、教育と訓練を継続して実施。
		受託便状況の調整	受託便が輻輳集中して業務の高負荷や要員不足の発生を招かないように受託航空会社と受託便の調整（運航時期、時間等）を実施。	R6年度も引き続き実施中
		正社員領域、派遣領域の見直し	復便、増便に伴う社員負担の軽減のため、採用を強化するとともに、正社員領域の見直しを実施。（継続）	FY24では期中での既卒採用を実施し、生産体制の強化を図った。
		人員計画の策定	業務管理部門と調整し、勤務形態の変更や人事異動による人員調整、派遣会社への業務委託等により、業務負荷とならないような人員計画を策定。	
		検査場における番台方式の導入提案	負担が集中している一部の担当者の負担軽減のため、航空会社に対して、検査場における番台方式の導入を提案。	
		予約数に応じた検査場運用	検査員の勤務不可を抑制するため、予約数にあわせて検査場運用数を調整。	
		貨物運送量の平準化	国内貨物の需給に合わせて事前に1便あたりの貨物運送量を制限し、アサイン本数を減らす運用を開始。	1日当たり1アサインの削減効果（日曜日限定で実施）。 R6年度以降の実施可否は、改めて貨物需要を精査し検討。

【実施主体：個社】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【短期】	適切な業務量調整による高負荷の抑制	人員を増員・教育	人員を増やすことで個人にかかる負担を軽減させることができるセクションには人員配置を実施、経験値が必要なセクションに関しては事故や怪我や不具合事例を学び、次のステップにつなげる人材育成を実施する	
【短期】	採用活動の推進（グラハン経験者採用の強化（Uターン・Iターンの活用） 等）	既卒採用の実施	第2新卒を含め、既卒採用を実施。 ※R5年度実績：8名　R6年度採用実績：16名	
		カムバック制度の導入	退社後のOB・OGのカムバック運用を開始。 ※R5年度実績：2名　R6年度実績：2名	
		ワークプレイス制度の実施	働く場所の事情に応じたグループ内転籍制度の運用を実施。	R5.4以降 90名程度応募あり（グループ全体）
		採用活動の推進	札幌UIターン就職センター・札幌事務局に事業登録。採用目標数は6名で、今後、札幌市就職支援協定大学・UIターン登録企業のWeb交流会に参加予定。	年間を通じて企業説明会を開催。採用に繋がった実績は無いが、次年度も継続運用予定としたい。
		採用活動の推進（グラハン経験者採用の強化（Uターン・Iターンの活用）	専門学校等に、地元に戻ってグラハンを希望するOBの紹介を依頼した。	
		採用活動の強化	・採用のリソースとして、対象を大学、短大のほかに高校にも拡大し活動し、空港合同採用HP等の機会を積極的に活用。 ・中途採用については自社HP、転職サイト等を利用し活動。 ・自社採用で不足する人員は派遣会社からも受入。	高校生を対象とした採用活動、派遣社員の受け入れについても、R6年度も継続して実施中
		自社グループ採用情報の特設サイトを公開	空港業務の幅広さや魅力を発信し、グループ各社への応募者増や委託先各社の採用機会に繋げるため、空港業務の採用情報に特化した特設サイトを公開。	
		採用活動の推進	求人サービス（採用システム）や技術職に特化したエージェントの利用、ジョブアンテナ北海道への登録を行うとともに、採用ホームページ等を刷新。	
		採用活動の推進	認知度と興味を抱いてもらうため、空港でのイベントを通じて会社の業務紹介を行うとともに、OB、OGの出身校への訪問を実施。	

【実施主体：個社】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【短期】	採用活動の推進（グラハン経験者採用の強化（Uターン・Iターンの活用） 等）	新千歳空港就職セミナー参加	2023年9月2日・3日に新千歳空港にて行われる就職セミナー（空港お仕事フェスタ）に参加し、採用活動を実施。	
		新千歳空港就職セミナー参加	2024年2月17日・18日に行われる就職セミナーに参加。	https://www.new-chitose-airport.jp/ja/spend/event/detail/job-seminar-2024.html
		リファラル採用制度の導入	採用機会や人材の確保及び入社後のミスマッチの軽減を図るため、従業員が採用候補者を紹介する場合のリファラル採用制度を導入。	事業所によって本制度による人材確保に可否があるが全体的には数名の人材を確保できた。（R6年度　1名採用）
		・合同企業説明会への参加 ・インターンシップの受入れ ・派遣社員の受入れ ・アルバイト雇用	合同企業説明会に参加し、積極的な採用活動を実施。また、専門学校や大学からのインターンシップの受け入れも並行して実施。即時の人材確保としては、派遣社員・アルバイトの採用も展開。	
		空港ビルホームページの活用	空港ビルホームページに自社の採用情報等のホームページを掲載。	2023年秋ごろまで掲載実施。
		事業所見学	事前に弊社本社を通して、事業所の見学依頼があった場合は、速やかに準備して、管理職が説明資料をもとにアテンド。	2024年4月～2025年1月までに7名ほど見学者が来所され、1名入社、1名ｴﾝﾄﾘｰされた。
		採用活動の推進	合同説明会等への参加数や有力求人媒体の掲載数を増やし、個々の媒体のメリットを活かした積極的な採用を実施。	
		入社準備金の新設	新規採用者の入社時の移転費用の負担軽減を目的として、入社準備金を支給する制度を新設した。	求人媒体に大きく見出しに載せ、寮費用の半年無償化との相乗効果で遠方からの応募者を中心に応募数は増傾向に至った。
		インターンシップの実施	汎用的能力・専門活用型インターンシップ（タイプ3）を実施。	
		専門学校向けグループ合同説明会の実施	航空系専門学校にてグループ合同説明会を実施。	

【実施主体：個社】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【短期】	採用活動の推進（グラハン経験者採用の強化（Uターン・Iターンの活用） 等）	SNS広報の強化	空港業務の魅力を発信する動画を製作。R6年度内に公式SNSに掲載。	
		グループ空港運営会社合同採用イベントの実施	グループ空港運営会社合同で、採用WEBイベントを実施。	
		採用活動の強化	・採用のリソースとして、対象を専門学校から大学、短大のほかに高校にも拡大し活動し、空港合同採用HP等の機会を積極的に活用。 ・中途採用については自社HP、転職サイト等を利用し活動。 ・自社採用で不足する人員は派遣会社からも受入。	
		採用活動の推進	認知度と興味を抱いてもらうため、空港でのイベントを通じて会社の業務紹介を行うとともに、OB、OGの出身校への訪問を実施。	グループ会社で連携して空港見学を実施
		リファラル採用の導入	採用枠を拡大させるともに定着率の向上を図るため、リファラル採用を導入。	2023年度　1名採用
		ウェルカムバック採用の導入	社員の縁故、元社員の応募からの人材登用、社員定着率の向上。	
		採用活動の推進	他業種との新卒採用競争力強化の為、道内専門学校および大学とのコラボレーションにより、新千歳空港でのインターン機会の場を増加させている	
		採用活動の推進	就航空港近接小中学校での航空教室や職業説明会を実施し、航空業界への就職希望者の裾野拡大を図る	
【短期】	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）	係員の訓練時間の適正化	本社にて、受託にかかる訓練時間の短縮余地の精査を実施。	

【実施主体：個社】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【短期】	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）	ランプ訓練用VRシミュレータの導入	本社にて、航空機の使用や時間的制約に縛られない訓練を可能とするVRシミュレータを開発し導入。	期待効果 ・プッシュバック/トーイング訓練期間を39%削減（想定） ・訓練1回当たりの所要時間が減少し、1日当たりの訓練回数が4倍に増加。移動時間なども削減。 ・機材損傷などにつながりかねない事象の模擬体験が可能になることによる安全意識の向上
		教育期間の短縮	新規航空会社の受託に当たっての教育は実践に即した短縮した教育で実施。また、既存の教育体制での期間短縮等の検討を開始。	教育の効率化について、受託エアラインとの確認を行いながら実施中
		教育期間の短縮	訓練頻度の少ないPB、防除雪氷作業等の訓練を共同で行うことによって、訓練時間を短縮。	
【短期】	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	需要回復の見込みに対する人員計画作成	教育に時間を要する為、需要回復に先行して、中途採用や派遣社員を積極的に採用。	昨年から今年にかけて38名の増員が出来ている、順調に従業員を採用をしているが業務量も増加しているため、更なる人員確保に務める。
		支援体制の構築	受託便集中による繁忙への対応として、管理部門から現場業務を支援する体制を構築。	R6年度も引き続き実施中
		空港間の応援派遣	需要回復に対応するため、空港単体でのリソースで対応が難しい場合には、他空港からの応援者を派遣することでリソース不足を解消。（継続）	本支店間の応援派遣や、複数空港に対して応援者を派遣し、他空港からの応援者派遣を要請するなどしてリソース不足解消を図っている。
		検査員の空港間支援の実施	急激な複便により業務過多になっている空港や傷病者発生の空港に対し、他空港から検査員を一定期間支援させ、現地検査員の勤務緩和を行っている。	検査員の分母が大きい主要空港から人員不足の問題を抱える地方空港へ常時支援者を排出している。
		業務支援の実施	冬季運航期間を想定し人員を増員配置している新千歳から、需要拡大及び追加定期便の設定により人員不足が生じている空港に対し、業務支援を実施。	
		空港間における業務支援の実施	生産量、生産対応状況を踏まえ、自社グループ空港運営会社からの業務応援派遣を実施。	R4年度より継続。R5.4以降、最大100名/月 実施 ※CTSへはR5.11月より実施。

【実施主体：個社】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【短期】	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	空港間の応援派遣	需要回復に対応するため、空港単体でのリソースで対応が難しい場合には、他空港からの応援者を派遣することでリソース不足を解消。	
		事業所間での人員支援	急激な航空需要の回復に対応すべく、事業所間での支援体制を構築し、全社での対応を実施。	
【中期】	長期に誇りをもって勤められるキャリアパスの整備	教育実施期間の明確化	独り立ちするまでの明確化されたカリキュラムを教官と共に実施することで、OJT社員の知識・技量の向上を支援。	
		キャリア採用	入社時に弊社必要資格を取得してる場合、或いは25歳以上で空港経験が3年以上あり、入社後1年以内にワンマン給油従事者資格取得の場合は特別昇級実施	2024年2月時点で5名昇級あり
		適材適所の見極め	年1回の自己申告制度を導入し、社員の将来的に進みたい道への選択肢の枠を広げた。 現場での適材適所を見極め、支社内だけでも異動を行うことで責任者ポストへの昇進に取り組んだ。	管理職などの希望者も多く、それをもとにステップアップを図れた者が増え、支社内でも適材適所の異動に取り組むことで、能力のある者が次の役職等へのステップアップを図れた。
		グループ内異動の公募の実施	空港横断的な配置によるキャリア形成を支援すべく、空港部門内でのグループ会社間異動の公募を実施。	R6.4より公募合格者の配置を実施予定（8名程度）
		自己申告表制度を活用し個人面談を実施。	年1回の自己申告表を従業員に記載してもらい、申告表に基づき個人面談を実施して、適材適所にあった育成を実施する。	
		キャリアパスの提示等	ホームページにキャリアパスを掲示している。 入社教育・階層別研修などの研修機会にキャリアパスの説明を開始した。	
		キャリアアップ機会の拡大	職能昇格チャレンジ制度におけるステップアップチャレンジ制度を導入	所属部署管理職の推薦による飛び級制度

【実施主体：個社】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【中期】	長期に誇りをもって勤められるキャリアパスの整備	人材育成プログラムの策定	キャリアパスモデルの整備および階層別研修の体系化による教育・評価の関連性を示すことで、能力伸長プロセスや会社として求めるキャリアアップを提示し、スタッフの自律的な成長を支援。	※R7年度以降継続の長期取り組み
		従業員の自己成長機会の拡大	従業員の自己成長に繋がる自己研鑽に関わる学習機会サポートであるビジネスファンダメンタルズを導入。	
		従業員の自己成長機会の拡大	従業員の自己成長およびキャリアップ意欲の促進に寄与するべく、社内主要ポストに対する人財公募を実施。	R5年度：2名　R6年度：1名
【中期】	ハード・ソフトの両面からの職場環境改善の推進	A320型機の給油ワンマン化（フューエラー給油）	安定した脚立を購入（固定式でランプ）し、常駐使用し、ワンマン化の推進準備（弊社他空港を参考）	R6年度に1台導入し、貨物便専用SPOTに常置して給油ワンマン化が図られた。
		保安・施設警備とのマルチプレーヤーの育成	今後の人材不足を踏まえ、補充が必要となった現場での早期補填が可能となるよう他業務の経験者の育成を図り、どの業務にも精通できる人材を育成（1人あたりの生産性の向上）	段階的に適性のある人材の入れ替えを行い、保安業務も施設業務もどちらも対応できる人材が増えつつある。
		貸与品の改善	より快適な制服（グラハンポロシャツ、ファン付きベスト）やヘルメット、タブレット使用も可能な高機能手袋の購入。 個人のニーズを踏まえた貸与ルールへの改善。 暑さ対策として、JSAA規格プロテクティブスニーカーのトライアル実施。	
		施設・設備の改善	各事務所・休憩室への高性能空気清浄機設置	各部休憩室に1台ずつ計4台設置
		施設・設備の改善	休憩室、更衣室、通信環境等の現状調査、および改善を実施。IT環境の整備、暑さ対策等を順次実施。	
		処遇改善を前提とした生産計画	公休増、有休取得増を前提とした生産計画を実施。	R6年度よりグループ空港会社全体で公休＋6日として計画。
		処遇改善を前提とした生産計画	公休増、有休取得増を見据えて採用数を増加。	公休数：現行＋6日（116日）で計画策定 有休増：昨年度平均＋4日で計画策定 ※採用パンフレットへも掲載し採用数増を目指す。

【実施主体：個社】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【中期】	ハード・ソフトの両面からの職場環境改善の推進	社内諸制度の変更	社員が納得のいく職掌選択ができる環境を整え、転勤を理由に退職する社員の減少を図る。 多様な社員ニーズに対応する「働き方」を提供し、満足度の高い職場環境の実現のため制度変更の社内展開を行う。	
		ランプ業務の負担軽減のための検討	手荷物搭載業務の負担軽減のためパワースーツの導入等の検討を開始した。	
		カスタマーハラスメント対策の推進	他グループと共同で「カスタマーハラスメントに対する方針」を策定。	
		環境変化に応じた社内諸制度の変更	千歳近郊で近年逼迫する住宅事情に応じ、通勤補助に係る制度改定を実施	
		就業環境の改善	カスタマーハラスメント対応として、空港旅客係員の名札廃止などを実施	
		従業員満足度向上に向けた取り組み	グループ企業参加による「SMILE AWARD」を今年度より実施予定。空港旅客対応のスキルコンテストを通じ、社員のモチベーション・自己成長・帰属意識を高めることを目標とする	
		従業員満足度向上に向けた取り組み	関連会社におけるGOOD JOB事案について積極的に感謝・表彰などの発信を行っていくことにより、同業他社間における社員モチベーション向上の一助としたい	
【中期】	特定技能制度の積極的な活用	特定技能による人材確保策の検討	特定技能による人材確保策について検討を開始した。	
【長期】	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	積極的な新規採用活動	従業員を増やすことで時短勤務等が検討可能となるが、現段階では困難。	

【実施主体：個社】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【長期】	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	多様な働き方の推進	短時間勤務のバリエーション拡大	現行：5h,6h → 変更：5h,5.5h,6h,6.5h
		学生や主婦をターゲットとしたパートの募集	新たなターゲットである短時間勤務者を組み込んだシフトを作成する必要がある。	
		・短時間職員の活用 ・マルチタスク化の推進	・短時間職員制度は2018年から導入しており、社内で制度が浸透するとともに活用者も増えている。 ・旅客担当職員がランプ業務の一部を担う、またはランプ担当職員が旅客業務の一部を担うなど、10年ほど前から職務間のマルチタスク化を推進している。	
		柔軟な勤務体制の対応	職員の要望に応じた時短勤務などの対応を行い、働きかたの選択肢を広げることで離職を抑制する。	
【長期】	業務内容や技術に応じた賃金の設定	社内人事評価制度の改正	人事制度改正プロジェクトを起ち上げ、行動規範と評価方法、人事ポリシーの明確化の作成	
		航空保安手当	長時間労働や旅客サービス等、保安検査員へ過多となっている負担を考慮し、今年度から航空保安手当を付与している。	
		適正な賃金の検討	各部門から社員の代表者を選抜しプロジェクトチームを立ち上げ、強靭な体質の会社を作るための他の項目を含め検討を開始した。	
【長期】	就航メリットを享受する主体間のリスク分担の実現	・GSEの効率的運用 ・空港会社と同業他社間での新規就航打診情報の共有に関する守秘義務契約書の締結	・GSEの効率的運用のため同業他社、あるいは本邦航空会社間で相互賃貸借契約を締結している。 ・就航を促進するため、新規就航情報等を空港会社が一元的に共有し、就航可能時間またはGSEの効率的運用が可能な時間を把握する枠組みを構築している。	
【長期】	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（保安検査における長い拘束時間の見直し　等）	特定業務に対する委託費構造改革	二次委託の多い特定業務に対する委託費構造改革に着手。	
		責任者ポスト	現場をコントロールする責任者の人件費が、契約ポストではないので、すべて弊社の持出しとなっていることから、引き続き航空会社への交渉を継続させる。	

【実施主体：空港会社等】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【短期】	空港内の労働環境の改善	従業員駐車場拡張	空港関係各事業所に需要調査を行ったところ2023年度～2024年度にて約500台の利用希望があり、2024年度までに既存従業員駐車場にて約300台を整備、2025年度以降に駐車場の拡張整備を検討。 また、2023年10月に駐車場と空港を結ぶシャトルバス乗降場移転整備を実施した。	2023年度に約200台、2024年度に約100台、合計で約300台の利用台数増となった。
		運航状況一覧の定期提供（就航予定の事前把握と早期調整の促進）	WGの開催ごとに更新した受入状況を提示。各ハンドリング会社の現状、課題をWG全体で共有し、早期解決に向けた対策を検討。	
		スポット・カウンターアサイン調整	ハンドリング事業者の地上支援業務や、カウンター作業の負担軽減のため、スポットやカウンターアサインの際に、同じまたは近隣のスポット（カウンター）に調整することで、作業員の移動等を減少させ、作業の効率性を高める。	スポット、カウンター共に非常に混雑している状況であるため、可能な限り近隣に同じハンドリング会社をアサインするよう調整を実施しており、作業効率の向上に寄与
		保安検査混雑状況の調査・改善検討	各空港の出発旅客の空港到着から出発までの流れについて実態調査を行い、各施設（チェックインカウンター、保安検査場等）の適正な所要規模・時間の基準値を設け、保安検査場の混雑解消に向けた検討・改善を実施。	官民双方の関係者で現在の課題と要因について共通認識を行い、個々では対応困難な取組に対し関係者が協力して対応すべく出入国体制強化計画を策定した また、2024年2月春節繁忙期に、チェックインカウンター、保安検査場、手荷物受取場それぞれにおける待ち時間を測定した。 2025年1月30日に到着動線、2月2日に出発動線の各種手続きに要する時間測定を行った。
		従業員通勤バスの運行	実証実験として、特に需要の高い早朝時間帯の従業員通勤バス運行を2024年3月14日～27日に実施した。	14日間合計47件（3.3件／日）
【短期】	空港の知名度を生かした採用活動（空港短期の合同ツ説明会　等）	新千歳空港従業員採用HP	空港に特化した求人情報を集約し、Web上での認知拡大が図れ、恒常的に求職者の誘引が促進。新たな採用に繋げる。	・R5年度で169件の応募実績があった ・R6.4～R6.12で246件の応募実績があった
		新千歳空港お仕事フェスタ（上期）	新千歳空港ポルトムホールにて、新千歳空港地上支援業務対策WGの構成員を中心とした就職セミナーを開催。	多数の来港がある「空の日」と同時開催としたことにより、2日間で185名が参加された
		新千歳空港合同職場見学会の開催	空港業界に興味のある学生を対象に制限区域・保安検査場・バックオフィス・チェックインカウンターの見学会を実施。	50名が参加され、空港業務について深く知ってもらう機会となった
		新千歳空港お仕事フェスタ（下期）	新千歳空港ポルトムホールにて、出入国体制強化WGの構成員を中心とした就職セミナーを開催。 就職活動が解禁される3月の直前に行うことで、応募数増加を目指す。	2日間計で107名が来場された

【実施主体：空港会社等】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【短期】	空港の知名度を生かした採用活動（空港短期の合同ツ説明会　等）	就職イベント お仕事紹介パネル展示	空の日イベントと同日に国内線イベントホールへお仕事紹介パネルを展示することで、空の日イベント来場者に対し、新千歳空港での業務を知ってもらう。	来場者:337名 大人から子供まで幅広い世代の方の来場があり、空港業務を知ってもらうきっかけとなった。
		就職イベント 新千歳空港職場見学会の開催	空港業界に興味のある学生/転職希望者を対象に、制限区域・保安検査場・バックオフィス・チェックインカウンター等の見学会を実施。同時に、現職スタッフによるトークイベント等も実施。	参加者：65名 空港業務について深く知ってもらう機会となった。
		就職イベント 新千歳空港合同企業説明会＆業界研究の開催	新千歳空港ポルトムホールにて、出入国体制強化の構成員を中心に企業ブースを出展し、業務内容等を紹介。就職活動が解禁される3月直前に行うことで、応募数増加を目指す。	来場者：241名 R6.11月の見学会に来ていた方も何名か来場されており、定期的に開催することへの効果が出てきている。
【短期】	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			
【短期】	空港WGの活動推進	定期的な空港WGによる早期課題解決	空港WGを毎月（繁忙期を除く）開催し、各ハンドリング会社等の現状、課題をWG全体で共有し、早期解決に向けた対策を検討。	R5.5、R5.6、R5.7、R5.9、R5.11、R5.12に開催 （R6.1以降は出入国体制強化WGとして開催）
		出入国体制強化WGの設置	FAST TRAVEL推進WGと地上支援業務対策WGの統合により、空港が抱えている課題を官民双方の関係者間で横断的に共通認識をする。 また、出入国体制強化計画（WG構成員からヒアリングの基、策定）に基づき、個々では対応困難な取組について予算要求も含めて関係者間が協力して対応予定。	R6.1に開催
		出入国体制強化WGの推進	内容、状況に応じて、出入国体制強化WGの各部会ごとに情報共有を実施。	・R6.5　グラハン・給油部会開催 ・R6.10　第1回WG開催 ・R7.1　第2回WG開催 ・R7.1　CIQ部会開催
【中期】	GSE車両の共有化・共用化の推進			
【中期】	男女比の極端な偏りの解消に向けた取組推進（「旅客は女性」等のイメージ払拭、更衣室等の施設整備　等）			

【実施主体：空港会社等】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【長期】	就航メリットを享受する主体間のリスク分担の実現	GSE機材（ディアイシングカー）レンタル	空港会社にてディアイシングカーを調達し、ハンドリング会社にレンタル（国による補助事業を活用）	ハンドリング会社のGSE機材保有リスク軽減し、ディアイシングカー不足により外航受託ができないリスクを回避。
【長期】	スマートレーン等の先進機器の導入	スマートレーンの導入（更新）	現状保安検査場へスマートレーンを導入済み。長期的には機器更新時期に継続して先進機器を導入検討。	スループットが向上し旅客の保安検査待ち時間が短縮
【長期】	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	スポット・カウンターアサイン調整（短期取組と同様）	ハンドリング事業者の地上支援業務や、カウンター作業の負担軽減のため、スポットやカウンターアサインの際に、同じまたは近隣のスポット（カウンター）に調整することで、作業員の移動等を減少させ、作業の効率性を高める。	スポット、カウンター共に非常に混雑している状況であるため、可能な限り近隣に同じハンドリング会社をアサインするよう調整を実施しており、作業効率の向上に寄与。

【実施主体：地方自治体】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【短期】	地元グラハン会社・検査会社とのコミュニケーションの強化（人員体制等の正確な現状把握　等）	事業者等との意見交換の実施	各事業者と意見交換を実施することで、人材確保の状況や課題などを把握。	
【短期】	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	オンラインセミナーの開催	移住担当課と連携して、移住希望者や空港業務に関心のある層を対象に、空港業務の内容ややりがいなどを説明するオンラインセミナーを開催。	
		航空地上支援業務人材確保に向けた取組への支援	若年層を対象に、地域の空港を支える人材を将来にわたり安定的に確保するため空港空港業務の認知度向上や職業観の早期形成に向けた取組を支援。	
【短期】	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	新千歳空港国際化推進協議会における人材確保への支援	官民連携の新千歳空港国際化推進協議会において、空港WG主催の就職説明会の広報事業を行うなど、人材確保に向けた取組を支援。	
【短期】	空港WGの活用推進	空港WGが実施する取組の周知協力	空港WGが開設した採用HPの周知に協力（道HPへの掲載など）。	
【中期】	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）			
【中期】	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	外国人労働者採用支援セミナー実施	事業者向けに外国人労働者の活用や受け入れ準備、採用方法等を開設するセミナーを開催。	令和5年度実施済（R5.8、R5.10）
【長期】	就航メリットを享受する主体間のリスク分担の実現			
【長期】	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）			

【実施主体：地方自治体】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【長期】	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			

【実施主体：国】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【短期】	各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）	各地の空港におけるベストプラクティスの横展開	新千歳空港地上支援業務対策WGにおいて、各空港におけるベストプラクティス等を紹介。	
【短期】	地域の意欲的な取組への積極的な協力（空港説明会への参画等）	新千歳空港お仕事フェスタ等への参画	新千歳空港ではこれまで下記の通り合同の職場見学会等を開催。新卒学生、既卒者等を対象に、グラハン等従業員の採用拡大、離職率の低下、業界の認知度拡大を目的に新千歳空港を取り巻く状況などについて講演するとともに、報道機関への説明等を実施するなど、職場の紹介や採用情報の発信、人材確保に向けた宣伝活動を実施。 ・2023年2月25日、26日開催「空港お仕事フェスタin新千歳空港（千歳空港地上支援業務対策WG主催）」 ・2023年9月2日、3日開催「空港お仕事フェスタin新千歳空港（〃）」空の日イベントと同時開催 ・2024年1月13日開催「空港職場見学会in新千歳空港（〃）」 ・2024年2月17日18日開催「空港お仕事フェスタin新千歳空港第3弾（出入国体制強化WG主催）」	
		空の日イベントに合わせた空港業務の紹介・情報発信	空港事務所が主催して実施している「空の日」イベント（2023年9月2日、3日開催）の実施に合わせて、新千歳空港地上支援対策WGが主催する「空港お仕事フェスタin新千歳空港」を実施。来場者の対象を絞らず幅広い年齢層の方に空港業務のPRを実施。空港事務所においても、国の航空保安業務の紹介を目的に事務所職員にて「航空保安大学校」のブースを設置して学校案内を実施。	
		航空地上支援業務普及啓発事業委託業務への周知協力	北海道にて実施している「航空地上支援業務普及啓発事業委託業務」（地域の若年層に対し、空港を支える人材についての様々な職種の役割や意義を認識させ職業としての認知度の向上を図る）の一環として、空港事務所の主催する「空の日」イベント内での航空教室等に活用してもらうため空港内の各事業者へ周知を行った。	
【短期】	生産性向上・業務効率化の実現に向けた取組支援（先進機器の整備補助　等）	空港内事業者への個別ヒアリング	空港業務を持続可能で業務効率化するための進め方について個別ヒアリングを実施し関係者へ共有。	
		国際線ターミナルビルCIQエリアのwi-fi環境の充実	国際線ターミナルビルCIQエリアのwi-fiの利用環境を充実させるため、空港運営会社と共にCIQ官署へ協力を依頼し、空港運営会社にてwi-fiアクセスポイントを設置した。	

【実施主体：国】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【短期】	各主体による取組の重要性の発信	「ありがとう」ポスターの共有周知等	・事務所内全職員に対し、所内会議及び課内ミーティングなどを活用し、その重要性を説明しながら実施の協力依頼及び庁舎内各所に掲示。 ・各関係事業所の取組みの参考となるよう空港WG構成員に対し「航空局職員の感謝の気持ちを表す取り組み」として紹介。	
【短期】	空港WGの活用推進	新千歳空港地上支援業務対策WG構成員に対する取り組みの重要性の説明及び協力要請	新千歳空港地上支援業務対策WGに参画し、取り組みの重要性や具体的な対応策について、新千歳空港の状況に即した説明、解説し、人材不足等の解決に向けた対策について、共有周知。	
		新千歳空港地上支援業務対策WGへの保安検査会社等の参画調整	保安検査場の検査員不足の課題等も含めてWGにて対応の検討、情報共有を行う必要性があることから、空港運営会社と共に保安検査会社等へWG参画を調整。2023年6月20日にWG内に保安検査部会を新たに設置。	
		「新千歳空港FAST TRAVEL推進WG」と「地上支援業務対策WG」の統合	「新千歳空港FAST TRAVEL推進WG」と「地上支援業務対策WG」については、2024年1月から「新千歳空港 出入国体制強化WG」に統合して、新千歳空港として対応すべき諸課題等に対し、官民双方の関係者で横断的に取り組むこととした。	
		新千歳空港 出入国体制強化WGへの参画調整	これまでWGに参画していなかった、グランドハンドリング会社等7社に対して参画を調整。また、これまでオブザーバーの位置づけだった地方自治体（千歳市・苫小牧市）も構成員となった。	
		新千歳空港 出入国体制強化WG（グラハン・給油部会）に参加	直近の課題（給油不足問題）について、関係者間で情報交換を行った。	
		新千歳空港 出入国体制強化WG（CIQ部会）に参加	多客期（春節）を迎えるにあたって、関係者間で課題の共有や取り組みの進捗状況を確認。	
【中期】	空港DXの導入促進に向けた実証実験	他空港の導入事例等の横展開	空港運営会社と連携し、新千歳空港地上支援業務対策WGにおいて、航空局HPに掲載されているベストプラクティス等の他空港事例について横展開を行った。	
【中期】	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）	地方空港等受入環境整備事業費補助金制度の活用推進	空港運営会社とも連携し、航空・空港関係者の人材確保・育成等、生産性向上に資する取組や国際線の受入環境高度化の推進に係る補助事業を事業者に紹介するなど、補助金制度の活用を推進した。	

【実施主体：国】

新千歳空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【長期】	先進技術等の開発・実証、更なる活用の推進	他空港の導入事例等の横展開	空港運営会社と連携し、航空局HPに掲載される先進技術等の他空港事例について横展開を行う。	
【長期】	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	他空港の導入事例等の横展開	空港運営会社と連携し、他空港事例についての横展開や個社の良好な取組を空港全体の取組となるよう推奨する。	
【長期】	処遇改善・業務効率化等に必要な保安関係料金の適正水準のあり方の検討	関係機関への情報発信	空港業務の持続的発展に向けた取組の動向について、関係機関に対し情報発信を行う。 あり方検討会の開催結果について、航空局HP公表された情報をもとに空港WG内にて情報共有を行う。	
【長期】	必要に応じた制度的見直し	関係機関への情報発信	空港業務の持続的発展に向けた取組の動向について、関係機関に対し情報発信を行う。 あり方検討会の開催結果について、航空局HP公表された情報をもとに空港WG内にて情報共有を行う。	
【長期】	空港に関する基礎的データの収集・整理（職員数、年齢構成、年代別年収、離職率　等）	関係機関への情報発信	本省にて収集したデータ及び資料について、関係機関に対し情報発信を行う。	