

那霸空港

【実施主体：個社】

那覇空港

項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
<p>【短期】 賃上げを含む処遇改善に不可欠な受託料の引き上げ</p>	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	本社にて、自社グループ空港運営会社の処遇改善の原資として委託料の引き上げを実施。	
	次年度保安検査料金の値上げ交渉	検査員の人材確保、処遇改善等のための十分な原資確保のため、次年度の契約料金の引き上げを申し入れ、単価が引き上げられた。	
	受託料の引き上げ交渉	下期契約において受託料引き上げ交渉予定。	
	委託先との契約金額の見直し	処遇改善含む賃上げ等、委託先社員の還元を前提として委託先との契約金額について、順次、見直しを進めている。 R6年度の契約についても、処遇改善を前提とした契約内容に見直しを継続実施。	
	市場の物価等を考慮して賃上げ率を試算	関係団体と交渉（本社対応）	令和6年度は10%程の契約単価upとなった為、賃金のベースアップについて本社で検討されている。
	検査会社への委託料の見直し	本社にて、R5年度に引き続きR6年度契約料金の引き上げを実施。	
	各セクション値上げ交渉を実施	現在数ヶ所のみ交渉成立しているが値上げ率15%～16%決定していないヶ所については引き続き交渉中	来期も基本給ベースアップを検討中
	ハンドリング料金の値上げ交渉	2024年1月度より基本給をupすることができた。	
	処遇改善すべく受託料金引き上げ交渉	取引先に受託料金値上げ交渉	2023年度下期より受託料金引き上げていただき、期中ではあるが賃上げを実施することが出来た。
取引先への作業料金値上げ交渉。 社内での基本給ベースアップ実施。	取引先への作業料金値上げ交渉。 社内での基本給ベースアップ実施。		

【実施主体：個社】

那覇空港

項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
<p>【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）</p>	外航受託契約条件の見直し	本社にて、最低保証条項の導入検討に着手。	
	検査会社への委託契約条件の設定	検査会社への委託契約に時間保証を継続して設定。	
	委託先の人材確保を下支えするための契約条項追加	最低保証料金の設定や品質連動制度等、委託先の経営の下支えやモチベーション向上に繋がられるような契約条項について、順次、追加設定を進めている。	
	外国航空機に給油車をセットしNOGASの場合でもスタンバイ料を請求している。	本社営業部で新規外航機給油代行手数料およびNOGAS手数料の適正価格を提示し契約している。	
<p>【短期】 職場環境改善に向けた取組の推進</p>	処遇の改善	R5年度ベースアップ、初任給アップ	
	入社内定者の従業員駐車場の確保	入社日に合わせ従業員駐車場の申し込みを行っている。早く駐車場に空がでた場合には数万円の料金の支払いが発生する。	
	給油車両整備場の確保	令和5年度那覇空港整備計画要望事項に記入。	
	人員増員および女性職員採用に向けた事務所の増床（空室）	整備棟内の空室借用額を調査中。	
	2023年4月より全所員のベースアップを実施	本社にて賃金体系の大幅な見直しを実施。	所員の業務に対するモチベーションがアップし安全作業継続と責任感が増した。
	映画・食事・各種商業施設等の割引適用が受けられる福利厚生サービスに加入。	映画・食事・各種商業施設等の割引適用が受けられる福利厚生サービスに加入。	

【実施主体：個社】

那覇空港

項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
<p>【短期】 職場環境改善に向けた取組の推進</p>	休憩室の確保	国際線の勤務検査員は、国内線にしかない休憩室へ移動するため10分程要していたため、検査員から不満の声が出ていたことから、ビル会社へ空き部屋の借用を要請、空きは無かったが、エアライン用に用意された部屋を条件付きで借用することで、近場の休憩室を確保した。	
	資格手当の増額	人材の奪い合いで異業種含め軒並み賃金上昇しており、有資格者の転職リスクが高まっていたこと、資格者から責任の重さに比べて資格手当の金額が低いと不満の声が上がっていたため、資格手当を増額し、離職防止対策とした。	<ul style="list-style-type: none"> ・社員からの不満の声や離職防止に効果が出ている。 ・資格手当の増額に伴って残業手当の単価が上がり、更に人件費は増加した。
	労務費（待機費用や教育費用含む）や諸経費等を含んだ金額の提示	単価折衝時に交渉している。	
	職場環境の改善	・休憩スペースの什器更新、座席数増加を実施済み。	テーブル/リクライニングチェアの新調 座席26席増設、飲料/軽食自販機の新設
	<p>①全社員に対し職場環境改善要望のアンケートを実施</p> <p>②Good Jobに対する表彰制度</p>	<p>①要望事項を取りまとめ、本社対応・各事業所対応に整理したうえ対応可否について協議し、順次改善を図っている</p> <p>②JAL顧客満足度アンケートにおいて9期連続1位を獲得した成果に対し、休憩室の設備向上を図るべく備品購入を検討中。</p>	社員のモチベーションUPに期待
	<p>1. 基本給ベースアップ</p> <p>2. 各種資格手当の増額及び新設</p>	<p>1. 他社より基本給が低かったことから全社員の基本給を8%アップさせた。</p> <p>2. 資格手当を2倍～2.5倍アップ</p>	<p>1. 基本給のみならず時間外時給もアップしたことから処遇改善された</p> <p>2. 資格保持者の退職が抑制された</p>
	旅客担当職員の女子ロッカースペースの拡張 国際線旅客担当女子ロッカースペースの借り戻し	復便、増便に伴う職員増への対応、および職場環境の改善を図るため、安全衛生の観点からロッカースペースを増床。 外航便の受託増に伴う人員増のため、ロッカースペースの借り戻しを実施。	

【実施主体：個社】

那覇空港

項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
<p>【短期】 職員負担の集中を回避するための正確な現状把握</p>	生産量ならびに生産対応状況の把握	本社にて、自社グループ空港運営会社の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	生産対応状況を毎月把握。	
	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。	
	残業の軽減	日々（月々）の実働管理にて残業時間を把握し、バランス調整を行なっている。	退職者の抑制
	復便による休日出勤回数減少	一人当たりの給油作業便数を若干増やし、組込み残業で対応し休日出勤の削減を実施	
<p>【短期】 適切な業務量調整による高負荷の抑制</p>	外航側からの応援要員派遣	本社にて外航と調整し、不足人員を外航側からの応援要員で暫定的に充足。	8月中旬より9月末まで1名応援要員受入中。
	正社員領域、派遣領域の見直し	復便、増便に伴う職員負担増の軽減のため、正社員領域の見直しを実施。一部業務については、アルバイト・派遣社員等も活用し業務量（職員負担）を調整。	
	受託業務量の見直し	できる限り在席人員数に合わせた業務量に戻すため、2023年7月から受託業務を見直した。	社員の負担軽減
	新規乗り入れ航空会社情報の取得	本社と現場にて新規乗り入れ航空会社に対する給油作業受託の可否について協議している。	
<p>【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・1ターンの活用）等）</p>	ワークプレイス制度の実施	自社グループとしてリテンションを図るべく、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 20名程度応募あり（グループ全体）
	自社グループ空港業務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。	
	社員による紹介制度の策定	現職社員の知人や元社員を当社へ紹介し、入社後一定期間を経過した者に対し報奨金を支給する制度。	報奨金(10,000円～70,000円)

【実施主体：個社】

那覇空港

項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
<p>【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）</p>	<p>グラハン離職者の積極的な採用を促す為の、リファラル（紹介者）制度を2023年7月に制定</p>	<p>2022年度グラハン経験者1名採用、2023年度3名採用し現在教育中</p>	
	<p>住宅補助の拡充</p>	<p>県外からの雇用を生み出すべく、住宅補助を新設予定</p>	
	<p>専門学校への採用活動を実施/早期就労の仕組みを活用し早目の入社（R5.10）を依頼。</p>	<p>専門学校への採用活動を実施/早期就労の仕組みを活用し早目の入社（R5.10）を依頼。</p>	
	<p>既卒採用の実施</p>	<p>経験者採用を含め、既卒採用の実施</p>	<p>エントリー期間：R5.8～R5.9中旬頃まで 採用試験：2023年12月に実施</p>
	<p>①社員による紹介制度の策定 ②全拠点の採用状況の共有 ③新卒採用活動の早期化</p>	<p>①現職社員の知人や元社員を当社へ紹介し、入社後一定期間を経過した者に対し報奨金を支給する制度。 ②定期的にオンライン会議を開催し、全拠点の採用状況・採用活動の取り組み等について話し合っている。 ③採用強化の一環として採用試験の早期化、全国区での採用試験の実施等、精力的に活動している</p>	<p>報奨金(10,000円～70,000円)</p>
	<p>社員紹介キャンペーン</p>	<p>元社員や社員の縁故採用にて、報奨金制度を設けた</p>	<p>入社に繋がったケースはまだ低いが、全社員が人員確保に対する意識が高まった</p>
	<p>移住手当社内規定化</p>	<p>採用活動強化すべく、取引先に趣旨説明のうえ受託料金値上げ交渉し、応じていただく。</p>	<p>2023年11月よりU・Iターンの採用強化すべく移住手当を新設</p>
<p>【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）</p>	<p>係員の訓練時間の適正化</p>	<p>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。</p>	

【実施主体：個社】

那覇空港

項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
<p>【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）</p>	社内資格取得期間の短縮	社内資格の取得にかける教育・訓練カリキュラムを大幅に刷新し、教育・訓練期間の圧縮を図っている。	
	給油資格取得時、5資格の訓練を実施していたが、4資格に絞り訓練を実施	3機種に絞って給油資格取得後、随時機種拡張訓練を行い、早く全ての給油資格を取得させる。	
<p>【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</p>	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。	R5.8月中旬より10月末まで3名支援者受入中。
	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、那覇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。（那覇空港→沖縄県内離島空港）	
	現在も需要の微増減に合わせた人材の投入を行っている。	現在も需要の微増減に合わせた人材の投入を行っている。	
	中途採用3名の早期給油資格取得	新入社員教育・給油従事者教育・訓練を優先した勤務体制を作成した。	
	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。	
保安検査業務以外の契約を見直し、整理	警備員である必要のない業務の整理を行い、保安検査業務に人員を集中させた。（番台業務を航空会社へ移行）	1日当たり15名程度の業務が縮小でき、検査場オープン数維持につながった。	
<p>【中期】 長期に誇りを持って勤められるキャリアパスの整備</p>	社内資格教育プログラムの見直し	従来、社内資格を取得するのに半年程度を要していたが、カリキュラムの大幅な見直しを図り、2～3週間程度で取得できるようにした。	一長一短があるため、長期的な目線で今後の効果を見極め、適切な教育体制を構築していきたい。
	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）

【実施主体：個社】

那覇空港

項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【中期】 長期に誇りを持って勤められるキャリアパスの整備	社内人事制度の充実	フランチャイズ制度の運用開始	社員の生活拠点登録による社内制度適用基準の明確化
【中期】 ハード・ソフトの両面からの職場環境改善の推進	①社員会の実施 ②福利厚生の利用促進 ③休憩室等の設備改善 ④宿泊勤務手当の支給	①上期・下期において社員会を実施し、コミュニケーション強化の場を設けた。 ②家族旅行等に対して補助金を支給し、公私ともに心身のリフレッシュを促した。 ③椅子・ソファの更新、テレビ、Wi-Fiの設置 ④宿泊勤務に加え、イレギュラー対応などで深夜にまで勤務となった際にも手当を支給	①モチベーションUP、リフレッシュ ②社員だけでなく、家族間のリフレッシュにも期待。 ③快適な職場環境の構築 ④モチベーションUP
	更衣室、休憩室を新たに設置	勤務場所が離れているため、更衣室から勤務場所まで10分かかっていたが、近くに設置できたことで勤務場所までの移動時間が短くなった。	
	施設・設備の改善	休憩室の改善を実施。	
	貸与品の改善	より快適な制服（ポロシャツ）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。	R6年度より配備予定
	施設・設備の改善	各部事務所内へのウォーターサーバー設置 および製氷機の設置検討	熱中症対策と併用
	自動化・省人化の推進	開発中の自動着脱旅客搭乗橋、自動運転トーイングトラクター、自動着脱ハイリフトローダーの実証実験を実施中。既製品の省人省力機材の導入を加速。	Powerstow3台稼働中
	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た採用計画の策定と採用競争力強化に向けた自社HPのリニューアル	R5.10月入社およびR6.4月入社人数増加 自社HPは、R5.11月より運用開始済み
【中期】 特定技能制度の積極的な活用	特定技能採用	特定技能4名面接済みで、現在申請中	入管に申請中で、受理いただき次第手続きを進めていく。4月～5月に4名入社予定。 以後計画的に採用していく。
	技能実習生の受け入れ	弊社フィリピンのグループ会社（マクロアジア）より、順次技能実習生の受け入れを実施。	2023年7月6名、10月6名、2024年3月6名受入。2024年度も継続して受け入れていく。

【実施主体：個社】

那覇空港

項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【個別取組事項】	給油車両保有者に車両入替を要請	20KL給油車2台を廃車し24KL給油車(新車)2台を配備予定。	
【個別取組事項】	那覇空港国際線SPOTに4台配備予定	函館空港事業所へ配備された同型脚立の確認作業を実施。	

【実施主体：空港会社等】

那覇空港

項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
<p>【短期】 空港内の労働環境の改善</p>			
<p>【短期】 空港の知名度を生かした採用活動</p>	<p>弊社含め、館内にて入居事業者及び業務委託会社10社の合同企業説明会を実施。</p>	<p>館内(ユインチホール)にて、航空会社1社、ハンドリング会社3社、警備会社2社、物販店2社、サービス提供会社1社、弊社の計10事業社にて各ブースを設け、会社概要・業務内容等の説明、また、32社の求人票を掲示。</p>	<p>当日会場来場が90名、各ブースにおいては315名が説明を受けている。</p>
	<p>トライアルで、弊社ホームページへ入居テナント(希望者)の求人案内をUP。</p>	<p>トライアルで航空会社1社、サービス提供会社3社、物販飲食店舗15社、20カ所の求人案内をUP。今後更に希望する事業社を順次UPしていく予定。</p>	
<p>【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</p>			
<p>【短期】 空港WGの活用推進</p>			
<p>【中期】 GSE車両の共用化・共有化の推進</p>			
<p>【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」等のイメージの払拭、更衣室等の施設整備等）</p>			

【実施主体：地方自治体】

取組事項	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
<p>【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強化（人員体制等の正確な現状把握等）</p>	<p>人材確保についてのヒアリング</p>	<p>グランドハンドリング受託会社や保安検査会社に対して、人材確保の対応や県へ求める支援について定期的にヒアリングを実施し、対応を検討。</p>	
<p>【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</p>	<p>空港所管部局と定期的な情報共有を実施</p>	<p>各部局でのグランドハンドリングや保安検査の人手不足に対する支援策について定期的に情報共有を行っている。</p>	
<p>【短期】 空港業務支援も誘致支援の一部と位置付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</p>	<p>新規事業や既存事業を活用したグランドハンドリングや保安検査員の人手不足への対応</p>	<p>人材確保の事業を活用して航空業界の合同企業説明会の開催や観光部局で行っている事業者支援事業等の活用についてグランドハンドリング事業者や保安検査会社に紹介を行っている。</p>	
<p>【短期】 空港WGの活用推進</p>			
<p>【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</p>			
<p>【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</p>			

【実施主体：国】

取組事項	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
<p>【短期】 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）</p>	<p>公表されたベストプラクティスの空港WGへの展開・周知</p>	<p>公表された「持続的な発展に向けた空港業務に係る取組事例集」を空港WGへ展開・周知。</p>	
<p>【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）</p>	<p>説明会への協力・参画及び空の日を通じたPR等</p>	<p>説明会への協力・参画（受付や案内の協力、空港見学の実施）、空の日を通じたPR等</p>	
	<p>空港関係事業者従業員の駐車場の提供</p>	<p>空港ターミナルエリアが狭小な那覇空港では空港関係事業者従業員の駐車場が不足している。空港事務所において提供可能な用地を検討・精査し、一定の条件のもと事業者へ用地の貸出しを予定。</p>	
<p>【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）</p>	<p>地方空港等受入環境整備事業費補助金</p>	<p>当該補正補助金の活用に向けた積極的な周知・取り纏め等</p>	
<p>【短期】 各主体による取組の重要性の発信</p>	<p>「空港業務の持続的発展に向けたビジョン」の展開・再周知</p>	<p>「空港業務の持続的発展に向けたビジョン」について、各主体の取組の更なる浸透を図るため空港WGへ展開・再周知。</p>	
<p>【短期】 空港WGの活用推進</p>	<p>外航運航に伴うグランドハンドリング業務委託のあり方を検討</p>	<p>外航の復便や新規就航に当たり現状の体制等について個別にヒアリングを実施。空港全体としての今後の受託のあり方を継続して検討。</p>	
<p>【中期】 空港DXの導入促進に向けた実証実験</p>	<p>他空港の導入事例等の横展開</p>	<p>空港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。</p>	
<p>【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）</p>	<p>地方空港等受入環境整備事業費補助金制度の活用推進</p>	<p>空港WGにおいて、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で紹介するなど、補助金制度の活用を推進した。</p>	