

那霸空港

	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	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。 R6年度の委託料金引き上げを調整中。	
		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	定期航空保安協議会と交渉(本社対応)	令和5年度は一定額の単価改定となった。 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。令和7年度においては、9%の契約単価upとなった。しかし、検査員の人材確保、処遇改善等の為の十分な原資確保には至っていない。
		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。	
		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が、期中ではあるが賃上げを実施することが出来た。

	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	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	
		沖縄県の最低賃金が10月に引き上げることにより、 2025年度の委託料引き上げ交渉を9月より実施	各契約先へ当社のベースアップについてご説明し交渉 を行う	2025年度基本給ベースアップを検討
		2025年度契約単価交渉実施中	受託料引き上げできれば、その殆どを賃上げ処遇改善 の財源とする。	賃上げによる採用競争力強化と、離職抑制 を見込む。 現在契約交渉中
		賃金(基本給)の引き上げ	旅客ハンドリング料金の値上げ交渉	R6.1(112.5%)、R6.4(105.6%)の2度 にわたって、基本給の引き上げを行うことが できた。
【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。	R6.5~R6.9まで実施 R7.4は14名を新卒として採用することにな った(R6.4は6名)。
		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。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。	R6.4に新規ルーム依頼を行った。 空港ビルに空きがなく、現在も新規の部屋を 依頼中
		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。(継続)	
		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。	
【短期】	職場環境改善に向けた取組の推進	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お申し込みを行っている 。早く駐車場に空きがでた場合は数万円の料金の 支払いが発生する。	

	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	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整中。	
		2023年4月より全社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。	社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。	
		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分程度要していたため、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、空きはなかったが、エアライン用に用意されてい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。	・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
		①全社員に対し職場環境改善要望のアンケートを実施 ②Good Jobに対する表彰制度	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 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。	社員のモチベーションUPに期待
		1. 基本給ベースアップ 2. 各種資格手当の増額及び新設	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。 2. 資格手当を2倍~2.5倍アップ	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 2. 資格保持者の退職が抑制された

	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	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。(施策としてR5で完了)	
		処遇の改善	R6年度若手～中堅層の昇給額と管理職賃金の見直し 公休数増を実施。	
【短期】	職員負担の集中を回避するための正確な現状把握	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。(継続)	
		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増やし、組込み残業で対応し休日出勤の削減を実施	
【短期】	適切な業務量調整による高負荷の抑制	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名応援要員受入実施済。
		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。(継続)	
		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

	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	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。	
		スマートレーン化による業務量縮小	A検査場、B検査場共にスマートレーン化がなされたことにより、必要レーン数が減少し、業務量の縮小につながった。	残業の軽減・社員の負担軽減
【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)	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 90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。(継続)	
		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	2022年度グラハン経験者1名採用、2023年3名採用し現在教育中	
		住宅補助の拡充	県外からの雇用を生み出すべく、住宅補助を新設予定	
		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めの入社(R5.10)を依頼。	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めの入社(R5.10)を依頼。	
		既卒採用の実施	経験者採用を含め、既卒採用の実施	エントリー期間:R5.8~R5.9中旬頃まで 採用試験:R5年12月に実施 R6年度9名採用済み
		①社員による紹介制度 ②全拠点の採用状況の共有 ③新卒採用活動の早期化 社外採用顧問契約 人材開発室新組織設置	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 採用顧問契約によるノウハウの吸収、新卒・中途採用手法の確立、また、新組織を立ち上げ採用活動の促進	報奨金(10,000円~70,000円) R5年度、R6年度も継続
		社員紹介キャンペーン	元社員や社員の縁故採用にて、報奨金制度を設けた	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

	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)	移住手当社内規定化	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。	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
		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)を実施予定。	
		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。	
		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。	
		採用担当者を設定し県内・県外へ会社紹介を実施	県内大学・専門学校・高校及び沖縄県出身者が進学した県外の大学を訪問し会社説明を実施	応募が急増し12月に内定目標数に達した
		国内・海外の専門学校・大学への直接訪問	国内の専門学校・大学、海外の大学へ直接訪問し採用活動を実施。	R6.5～R6.9まで実施 R7.4は14名を新卒として採用することになった(R6.4は6名)。
【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。	
		社内資格取得期間の短縮	社内資格の取得にかかる教育・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。	

	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 ・ブッシュバック/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
【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。 R5.10月にて支援終了
		空港間の応援派遣	需要回復に対応するため、空港単位でのリソースで対応が厳しい場合、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	急激な復便による業務過多になっている空港や傷病者発生空港に対し、他空港から一定期間支援させ、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。
		スマートレーン等の最新機器の導入(航空会社による)	最新機器導入による業務効率化に伴い、旅客実績に応じた運用時間調整を行っている。	現在も需要の増減に合わせた人材の投入を行っている。

	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、長期的な目線え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) R6.4より配置済
		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 R5.10月よりフランチャイズ制度導入済み
		国家資格試験の沖縄県開催誘致	沖縄県警備業協会を通じ、空港保安警備業務検定(国家資格)の沖縄県開催を要請	講習期間が4日間であり、渡航費・宿泊費用の支出を抑えることにより、手当増額等処遇改善費用に充てることができた
		具体的なキャリアパスの提示 新人事賃金・評価制度刷新構築のためコンサル契約締結	社内資格から国家資格である空港保安1級取得までのキャリアパスを提示している。 2026年4月新人事制度へ移行予定	
【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。ハンドリングルームの許容量がオーバーになり、新規ルームを空港ビルディングに依頼中	R6.4に新規ルーム依頼を行った。 空港ビルに空きがなく、現在も新規の部屋を依頼中
		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(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。	R6年度より配備済み

	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	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 および製水機の設置検討	熱中症対策と併用 北フィンガー内製水機設置済み
		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
		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。 R6年度より実施済み
		カスタマーハラスメント対策の推進	ANAグループとJALグループ共同で「カスタマーハラスメントに対する方針」を策定。	
		・職場環境改善要望のアンケート実施(毎年10月実施) ・福利厚生の充実化 ・Good jobに対する社内表彰の実施	要望事項に対して本社・各事業所で分担して対応 同好会や行事に対して補助金等を支給 新入社員に対し入社後2日間の臨時有給休暇付与 年次有給休暇の繰越 支店長表彰として賞状・報奨金を授与	退職者の抑制、社員のモチベーション向上
【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 ※現在1名在席。(3名関東圏他業種に転職) 外免切替受験させ、車両運転業務に従事できるよう教育していく。 R7.2.18 バトナム人6名入国 R7年度5月及び10月に9名(ミャンマー人5名・フィリピン人4名)の採用を計画する。	・入管に申請中で、受理いただき次第手続きを進めていく。R6.6にフィリピン人4名入社したが、内3名R7.2に転職。(給与面が良い首都圏他業種に転職) R7.3現在7名雇用 以後計画的に採用していく。 ・CAB車両運転承認試験が課題である。 制限区域安全管理規程の外国人運転免許要件が緩和されたが、講習テキストおよび試験が日本語であるため、壁が高い。英語(多言語)があれば要件緩和が有効であるが、少なくとも漢字にふりがなを振ってくれるだけでも有効であると思われる。
【中期】	特定技能制度の積極的な活用	技能実習生の受け入れ	弊社フィリピングループ会社(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。

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考(効果等)
	外国人人材の積極的な活用	多様な人材の活躍推進	外国人材の受入の実施 (海外地区での採用説明会の開催、採用試験の実施)	
【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	所定外労働の免除を3歳未満から4歳未満までに拡充 勤務時間短縮を小学校1年生の年度末から小学校3年生の年度末までに拡充	
		短時間労働者を雇用	時給単価を高額にし求人を行い人員確保	一部の長時間労働を改善できた
		育児短時間勤務について、育児・介護休業法よりも緩和した就業規則を策定している	育児短時間勤務について、育児・介護休業法上は3歳未満にしか適用されないが、当社では小学校3年生の3月末日まで適用している。	
【長期】	業務内容や技術に応じた賃金の設定	資格手当の支給	社内資格、空港保安2級、空港保安1級に対し支給している。	
【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】	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)	所定労働時間の短縮化	令和7年5月より段階的に、当社の定める所定労働時間の短縮を図っていく。	労働環境の向上
	【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。	

【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】	那覇空港国際線SPOTに4台配備予定	函館空港事務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】

那覇空港

	取組事項	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	時差出勤の導入及びインターバル制度の改正	家庭状況や業務に合わせ、時差出勤を導入。また、9時間のインターバルを11時間に延長。	
【短期】	空港の知名度を生かした採用活動	(那覇空港合同企業説明会) 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。	館内(ユインチホール(首里城復興応援広場))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。	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。
		(弊社ホームページに求人募集をUP) 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。	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者を順次UPしていく予定。	那覇空港内 正社員、アルバイト・パート求人一覧 那覇空港旅客ターミナルビル (naha-airport.co.jp)
		(那覇空港合同企業説明会) 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。	館内(首里城復興応援広場)にて、弊社含め計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。	当日会場来場が72名、各ブースにおいては172名が説明を受けている。
		(弊社ホームページに求人募集をUP) 弊社ホームページで入居テナント(希望者)の求人案内をUP。	航空会社関連4社、サービス提供会社1社、物販飲食店舗16社、計21カ所の求人案内をUP。今後さらに希望する事業者を順次UPしていく予定。	那覇空港内 正社員、アルバイト・パート求人一覧 那覇空港旅客ターミナルビル (naha-airport.co.jp)
		(那覇空港合同企業説明会) 弊社含め、館内にて入居事業者及び業務委託会社9社の合同企業説明会を実施。	館内(首里城復興応援広場)にて航空会社2社、ハンドリング会社2社、警備会社1社、メンテナンス会社1社、サービス提供会社2社、弊社の計9事業者にて各ブースを設け、会社概要・業務内容等の説明を実施。	当日来場者61名
【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	羽田空港と那覇空港のさらなる空港機能強化を推進するべく、包括的連携協力に関する覚書を締結。	羽田空港との人事交流を検討。(R7年度より実施予定)	
【短期】	空港WGの活用推進			
【中期】	GSE車両の共用化・共有化の推進	GSE車両の共有化研究	那覇空港グランドハンドリング対策WGにおいて、GSE車両共有化のメリデメの報告を行った。バスハンドリング業務の共有化に係るエアライン・他空港へヒアリングを行い、バスハンドリングを1社で統一した場合のシミュレーションを実施した。(R7.3)	R6年度以降、「国際線のGSE車両の共用化」と「バスハンドリング業務の共用化」に的を絞って研究を行っていく。研究の結果、人手不足やコスト増大などによる事業継続性に懸念があることから、R7年度は「バスハンドリングの自動化に関する研究」を行っていく。(R7.3)

【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)	男女それぞれ更衣室を準備。	男女それぞれ更衣室を準備。	
【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】	スマートレーン等の先進機器の導入	国際線ハイジャック検査場へスマートレーン2基搬入。	増加する国際線旅客対応として、国際線ハイジャック検査場内へスマートレーンを2基導入し、検査レーンを現状の3基から5基に増設。	組立・点検を経て運用は3月半ばを予定。保安検査員の人員増については募集や教育の課題もあることから、全てのレーン対応は直ぐには難しいものと思われます。
【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			

【実施主体:地方自治体】

那覇空港

	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)	人材確保についてのヒアリング	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やアンケートを実施し、対応を検討。	
【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	空港所管部局と定期的な情報共有を実施	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。	
【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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・自動チェックイン機やセルフレジの導入など、生産性向上に要する経費へ補助を行った。 ・空港業務を含めた観光事業者の合同就職説明会の開催、職場見学バスツアー及び職場訓練(インターン)の実施、観光現場で働く人の新聞・特設サイト・SNSでの周知広報等に取り組んだ。 	<p>人材確保の事業を活用して資格取得に要する経費の支援や観光部局と連携して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>空港業務を含む観光事業者の生産性向上に資する取組を支援するとともに観光事業者と求職者のマッチングを促進することにより、観光業界の人材確保を図る。</p>	喫緊の課題となっている人材不足の解消に一定程度寄与するものと考えられる。
【短期】	空港WGの活用推進			
【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)	<ul style="list-style-type: none"> ・自動チェックイン機やセルフレジの導入など、生産性向上に要する経費へ補助を行った。 ・空港業務を含めた観光事業者の合同就職説明会の開催、職場見学バスツアー及び職場訓練(インターン)の実施、観光現場で働く人の新聞・特設サイト・SNSでの周知広報等に取り組んだ。 ・空港業務の省人、省力化 	<ul style="list-style-type: none"> ・空港業務を含む観光事業者の生産性向上に資する取組を支援するとともに観光事業者と求職者のマッチングを促進することにより、観光業界の人材確保を図る。 ・那覇空港のグランドハンドリング業務および警備業務等の省人、省力に資する先端機器導入等への支援を実施。 	喫緊の課題となっている人材不足の解消に一定程度寄与するものと考えられる。
【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			
【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			

【実施主体:地方自治体】

那覇空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考(効果等)
【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)			
【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	<ul style="list-style-type: none"> ・自動チェックイン機やセルフレジの導入など、生産性向上に要する経費へ補助を行った。 ・空港業務を含めた観光事業者の合同就職説明会の開催、職場見学バスツアー及び職場訓練(インターン)の実施、観光現場で働く人の新聞・特設サイト・SNSでの周知広報等に取り組んだ。 ・空港事業者が実施するスマートレーン機器設置に要する費用の一部を支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・空港業務を含む観光事業者の生産性向上に資する取組を支援するとともに観光事業者と求職者のマッチングを促進することにより、観光業界の人材確保を図る。 ・インバウンド需要の回復に併せて、国際線保安検査業務の効率化を図るため、空港事業者が実施するスマートレーン機器設置に要する費用の一部を支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・喫緊の課題となっている人材不足の解消に一定程度寄与するものと考えられる。 ・スマートレーンの導入により、空港国際線保安検査場の混雑状況の緩和に一定程度寄与するものと考えられる。

【実施主体:国】

那覇空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考(効果等)
【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)	公表されたベストプラクティスの空港WGへの展開・周知	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	
【短期】	地域の意欲的な取組への積極的な協力(空港説明会への参加等)	説明会への協力・参画及び空の日を通じたPR等	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	R6.11にも実施
		空港関係事業者従業員の駐車場の提供	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により用地の貸出しを実施。	貸出期日:R7.3末まで
【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)	地方空港等受入環境整備事業費補助金	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	
【短期】	各主体による取組の重要性の発信	「空港業務の持続的な発展に向けたビジョン」の展開・再周知	「空港業務の持続的な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	
【短期】	空港WGの活用推進	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	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。	
【中期】	空港DXの導入促進に向けた実証実験	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	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。	R7. 1にも横展開を行った
【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を紹介するなど、補助金制度の活用を推進した。	R6.12にR6補正補助事業(空港受入体制強化支援事業)の募集に係る周知を行った
【長期】	先進技術等の開発・実証、更なる活用の推進	関係事業者への情報提供	先進事例の情報提供をした上で、主にエアライン・グランドハンへ「活用事例の有無等の照会」を実施。	

【実施主体:国】

那覇空港

	項目	具体的取組事例	取組内容	備考(効果等)
【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	関係事業者の進捗確認	那覇空港においては、委託先グラハン事業者が同じではないため、似たような取り組み(業界ルール整備に関する取り組み)について情報共有依頼を実施。	
【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	関係者間の調整	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について、本省航空局と那覇空港関係事業者間の調整を実施。	
【長期】	必要に応じた制度的見直し	空港WG等への参加等による情報の共有	持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会の開催結果について、那覇空港グランドハンドリング対策WGを通して航空・空港関係者に対し情報共有等を図る。	
【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)	関係事業者へのヒアリング	関係事業者に対し、抱えている課題点のヒアリングの実施。	