

関西国際空港

【実施主体：個社】

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>	航空会社とのグラハン契約内容の変更	<ul style="list-style-type: none"> ・新規受託時に従来に比べ受託料を引き上げて契約 ・既存顧客会社に対しても、受託単価引き上げに向け交渉中 	
	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。	
	(継続取組) インフレ等に基づく価格改定の実施	従来より、必要人員、GSE等に基づく受託金額を設定。昨今のインフレ状況等を勘案した算出基礎単価の改定を実施し、それに基づく新規受託価格の見直しや価格改定を実施	
	賃上げ等処遇改善や人材確保等の経費拡大を目的に受託料引き上げの交渉を実施	昨年より、コロナ禍の影響でR2より据え置きとなっていた保安検査の受託料の交渉で約15%の引き上げを要求。	R5年度より平均の受託料単価が11.8%引き上げとなり、賃金のペアや各種手当の増額及び拡充が実施できた。また、中途採用や新卒採用の経費として充当している。
	受託料金の引き上げ	契約単価の引き上げ	
<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>	航空会社とのグラハン契約内容の変更	受託料引き上げとあわせて、安全を担保した上でのサービスレベルを必要最小限にして、より少ない人材でハンドリングできる契約への変更	
	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。	
<p>【短期】 職場環境改善に向けた取組の推進</p>	両立支援制度の拡充	子育て支援の一環として年齢制限を拡充	
	介護支援制度の拡充	仕事と介護の両方を支援するため、制度の改定	

【実施主体：個社】

関西空港

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>	賃金規程の改定	2023年4月に基本給与他の改定	
	職場環境改善に向けた取組の推進	暑さ対策のための空調服の導入	
	空港従業員のみが立ち入る区画内を中心とした環境改善をKAPに要望	煙草臭漂う休憩室の改善要望 和式便器が残存するトイレの改善要望 T2 国内線チェックインカウンターエリア・ゲートエリアの環境改善（温度）	要望中
	処遇の改善	R6年度初任給アップ、変則勤務手当増などについて調整中	
	嘱託社員の正社員化	嘱託社員を正社員化することで既存社員の離職対策とし、安定した要員確保を図る	2023年4月-5月にかけて9人を正社員化
	各種手当の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・資格手当の増額 ・勤務手当の拡大 	
	社員寮費の社員負担額の上限定	<ul style="list-style-type: none"> ・上限を社員負担50%とする (従来は5年目以降に毎年10%の負担増) 	
	就業時の休憩室・更衣室・仮眠室の環境改善	全職員に対し職場環境改善アンケートを実施。家電備品の更新等、要望の多い件を中心に改善を実施している。検査場等の労働環境については関西エアポートへ随時要望している。	
	処遇改善	検査員の給与を1～10%をアップした。早朝勤務者に対する「特殊勤務手当」を新設し、7時以前の勤務開始者に支給を開始した。	
	休憩室へのコロナ対策、除菌・脱臭装置の導入	感染症予防および休憩室をより良い環境にするため、「UV-LED」と「光触媒」による除菌・脱臭装置を逐次導入した。	
	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	
	ランプ事務所のスペース拡充	グランドサービス部事務所横の空室借り増し	調整中

【実施主体：個社】

関西空港

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	休憩室の環境改善	増席、カフェ風など、従業員の疲れを癒し、ワクワクする休憩室への改良を検討	
	派遣会社との契約拡充	複数の派遣会社との契約を拡充し、安定的な人材確保に繋げる。	
【短期】 職員負担の集中を回避するための正確な現状把握	ロスターリングシステムの導入	これまでエクセルで管理していた毎月のロスター、シフトについて、新規にシステムを導入し、より効率的なアサインを追求。	
	職員の配置及び勤務時間の平準化の為にデータ化	日々の勤務状態をデータ化し具体的に可視化することにより全職員の業務種別の偏重や残業時間の集中を抑制している。	
	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、自社グループ空港運営会社の生産対応状況を毎月把握。	
【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。	2023年3月26日(日)~2023年5月31日(水)10名応援
	計画的な増便調整	自社本部と連携し、各外航社の増便時期を調整	計画的に人材を育成し、増便対応中
	業務内容の精査と整理	外航社と連携し、効率的な業務区分けの精査を行い、グラハンに集中していた業務内容を他社や航空会社対応に変更した（BDO、LSデリバーなど）	6本/日相当の業務量減、増便の影響最小化
	検査場の運用レーン数の調整	空港会社等との日常的な調整により、職員の月間残業数過多により過剰に負荷がかかる事の無いよう運用レーン数を決定している。	
【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）	来年度の採用強化	今年度専門学校や大学との連携をより強化し、来年度の推薦枠を拡大する。	

【実施主体：個社】

関西空港

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>あらゆる方法による採用活動の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒採用、中途採用ともに年間を通して実施中（職場見学会も積極的に実施） ・既存スタッフからスタッフ紹介された場合のインセンティブ制度実施 ・空港主催の合同セミナーへの参加 ・その他、韓国・中国・台湾よりの直接採用の強化 	
	<p>特定技能ビザによる外国人の採用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・従来の技能実習（ベトナム）に加え、特定技能（ネパール）による受入れ予定（26名内定、12月より順次） ・技能実習生の特定技能ビザへの切替（目標20名）による安定化 	
	<p>ワークプレイス制度の実施</p>	<p>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。</p>	<p>R5.4以降 20名程度応募あり（グループ全体）</p>
	<p>アルムナイ採用の実施</p>	<p>当社を退職した社員の復職を促し、即戦力人財としての採用スキームを構築。 当社退職者への募集告知を案内。</p>	<p>2023年8月時点： エントリー者＝5名 採用内定通知者＝2名</p>
	<p>既卒採用の実施</p>	<p>経験者採用の実施。 ※既卒採用募集～採用実施について記載</p>	<p>2023年8月時点： 採用内定承諾＝30名</p>
	<p>月2回の入社・入社研修実施</p>	<p>当社トレーニングセンターでの初期研修を月2回実施することで、採用機会を月1度から2度へ拡大し、採用可能人員数を増加</p>	
	<p>駅構内および電車内広告の掲示</p>	<p>採用PRのため、南海難波駅構内および南海電車への車両広告の掲示</p>	
	<p>コロナの影響に伴う希望退職者への復職(再入社)の呼びかけ</p>	<p>希望退職者への電話による再入社の勧誘 ジョブリターン制度により希望退職前の雇用条件で再入社 (希望退職の実施時点で制度導入済み)</p>	<p>取り組みを開始した2022年12月から10名が復職 うち6名が空港関連の輸送に従事</p>

【実施主体：個社】

関西空港

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>	採用活動の推進	<p>通年で中途採用活動の実施 合同企業説明会への参加</p>	
	入社準備金の新設	<p>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。</p>	
	両立支援制度の拡充	<p>子育て支援の一環として年齢制限を拡充</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>	トレーニング方法の変更	<ul style="list-style-type: none"> ・安全性を担保した業務を限定したトレーニングを実施し、当該業務で一旦現場に投入 ・現場業務に従事しながら、別業務のトレーニングを実施して、スキルアップを図る ・小型機の就航が多くなっているため、小型機に特化したGSE運転トレーニングを強化し、スキルホルダーの早期育成 	
	係員の訓練時間の適正化	<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>	
	同時訓練による工数短縮	<p>同一システムを使用するキャリアの訓練時間短縮システムに関する座学・OJT訓練時間を短縮</p>	<p>座学訓練30.5H→15H（15.5Hの削減） OJT15H→12.5H（5H削減）</p>
	座学訓練のオンデマンド化	<p>座学訓練のオンデマンド化促進による効率的な訓練を検討、調整中。</p>	
技能別での集中型初期導入研修の実施	<p>旅客、ランプの技能別での集中型の初期導入研修を本社主導で開催（これまでは各支店で個別に対応）</p>	<p>初期スキル研修を集約化することによる各支店での研修担当、スキルホルダーの負担軽減</p>	

【実施主体：個社】

関西空港

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	顧客航空会社への提案	顧客の増便依頼に対して、就航時間帯の提案（可能な限り受託できる時間帯での要請）	
	個別契約の解約等	業務時間の偏りがある時間帯の契約の見直し	
	オンデマンドによる弾力的な検査場の開閉	国際線乗継検査場および国際線乗継旅客の長尺受託手荷物検査に付いては、検査の必要に応じて依頼があった場合に、他の検査場担当者が対応している。	
	検査員の空港間支援の実施	急激な復便により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。	
【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	メリハリのある給与体系の検討	スキルに応じた手当の導入検討（2024年度の導入検討）	
【中期】 ハード・ソフトの両面からの職場環境改善の推進	自動化・省人化の推進	既製品の省人省力機材の導入を加速。	Mototok、Powerstow、RTT
	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。
	事務所設備の改善	デジタル化も含め、老朽化備品の更新を検討（2024年度）	
	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増加	約20名程の採用数増実施
	iPadを活用した新しい働き方	いつでも、どこでも、だれでも簡単に最新の情報が共有し合える環境整備を行うためiPad導入	R6から順次配布予定
	RPAインベーター（ANAグループ内で）の養成と実践	単純作業のRPA化による自動化実施	

【実施主体：個社】

関西空港

項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【中期】 特定技能制度の積極的な活用	特定技能ビザによる外国人の採用	<ul style="list-style-type: none"> ・従来の技能実習（ベトナム）に加え、特定技能（ネパール）による受入れ（26名内定⇒20名入社済み） ・技能実習生の特定技能ビザへの切替を実施（20名） ・採用スキームが構築できたので、2024年度以降も安定的な人材確保を実施予定 	
	言語が要因となる育成スピード鈍化の防止	教育の補助教材として、基礎業務に関わる英語字幕付き動画を作成。	
	普通免許を持たない外国人労働者の運転資格要件の緩和	エリア限定（貨物上屋内）でフォークリフト運転技能講習修了証だけでフォークリフト運転を可能にすべくKAP運用部と調整、運用を開始	普通免許を所持していない、外国人労働者の生産性向上
【個別取組事項】 グラハン業界団体	グラハン業界団体への参加	設立時より、業界団体への参加	
【個別取組事項】 外国人労働者の生産性向上に向けた対応	普通免許を持たない外国人労働者の運転資格要件の緩和	エリア限定（貨物上屋内）でフォークリフト運転技能講習修了証だけでフォークリフト運転を可能にすべくKAP運用部と調整を実施中	
【個別取組事項】 空港ターミナルビルリノベーションを通じた顧客利便性の向上ならびに働きやすい職場環境の維持・向上	空港会社との会議体を通じた協議	顧客視点をもとにした意見具申	
【個別取組事項】 増加する外国人労働者の育成に向けた工夫	言語が要因となる育成スピード鈍化の防止	英語教材の策定ならびに補助教材としての基礎業務の動画化による理解促進を検討	

【実施主体：空港会社等】

関西空港

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	BHSエリア暑さ対策の実施	業務用扇風機の配置	中長期の暑さ対策の検討（電源増設等根本解決の検討）
	共有休憩室、トイレの改修	ニーズ調査の実施	ニーズに合わせた改修プランの策定
	共通業務の集約化検討	GH社で集約のニーズが高い業務（車椅子対応業務等）の検討を実施し、今後詳細の検討を進めていくか意見を取りまとめた。	2024年正式運用開始を目途に、2023年度下半期でトライアル運用の枠組みを確立する。
	資機材の共有化検討	GH社で共有化のニーズが一致する備品類（チョーク、セイフティーコーン等）検討を実施し、今後詳細の検討を進めていくか意見を取りまとめた。	共有化にあたり、現状の資機材を買い取るか、新規購入するか、使用料も含め、GH社との現調を踏まえ、今後の検討事項とする。
【短期】 空港の知名度を生かした採用活動	合同説明会の実施	関西国際空港の事業者を集めた合同企業説明会を実施。	2024年も引き続き実施
	SNSを活用した採用広告発信（第2弾）	各種SNSから空港求人サイトへの誘因を実施	2023年3月に実施したものの第2弾
【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の活用推進			
【中期】 GSE車両の共用化・共有化の推進			
【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」等のイメージの払拭、更衣室等の施設整備等）			

【実施主体：地方自治体】

項目	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>【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>【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>【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】

項目	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>【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>【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>【短期】 各主体による取組の重要性の発信</p>	<p>ありがとうポスターの周知・掲示</p>	<p>ポスターの作成意図等について職員への周知及び庁舎内の来客者の目に触れる場所への掲示</p>	
<p>【短期】 空港WGの活用推進</p>	<p>関西国際空港における空港WGに参画</p>	<p>関西国際空港における空港WGの一員として、当該WGが実施する施策について、必要に応じて助言・協力を行う。</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>空港運営会社と連携し、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を紹介するなど、補助金制度の活用を推進した。</p>	