

岡山空港

【実施主体：個社】

| 項目 | 具体的取組事例 | 取組内容 | 備考（効果等） |
|--|-------------------------|--|---------|
| 【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 | 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、見直しを実施。 | |
| | 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。 | |
| | 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、R5年度に引き続きR6年度契約料金の引き上げを実施。 | |
| | 次年度の保安検査契約料金の値上げ交渉 | 契約先との意見交換により次年度の契約料金の引き上げを実施。 | |
| 【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） | 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、追加設定を実施。 | |
| | 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を検討中。 | |
| | 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。 | |
| 【短期】 職場環境改善に向けた取組の推進 | 休憩スペースの増床・リニューアル | 労働環境の改善、社員満足度向上のため、ターミナルから空き部屋を新たに賃借し、休憩スペースを増床。 | |
| | 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。 | |
| | 採用難空港における社宅の整備 | 従来は地方空港は空港までの通勤圏内者を採用していたが、寮、社宅を整備し、通勤圏外、全国からの採用を進めている。 | |
| 【短期】 職員負担の集中を回避するための正確な現状把握 | 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。 | |
| 【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、総代理店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 | 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、他業種社員等も活用し業務量（職員負担）を調整。 | 具体的にはIT便のCHK-IN業務等 |
| 【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） | 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。 | https://www.job-jal.com/airport-recruitment/ |
| | 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。 | |
| 【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） | 同業他社との教育課程の調整 | 同業他社と同一の委託先なので教育内容のなかで共通した個所を洗い出し、重複しての教育を省略できるよう制度を本社主導で検討中。 | |
| | ANA/JALランプ作業資格の相互承認 | 1社でANA/JAL双方をハンドリングしている10空港を対象に、作業資格の相互認証ならびに同種教育（航空保安・飲酒対策・落下物防止対策）の共通化施策を検討中。 相互承認を行う対象資格を7つ（TT,BL,PBB,MAS,WW,PK,PB）に絞り、具体的な承認フローを検討中。1月30日～2月2日に対象10空港への説明会を実施し、意見を集約。R6年4月からの運用開始に向け、検討中。 OSC・仙台空港との合同会議に参加し資格統一の具現化に向けた調整を実施。 | ① 訓練時間の削減：各資格に対する座学時間および実技時間が削減できる。（インストラクター、訓練生ともに） ② 訓練期間の短縮：P/Bは実技訓練機会が限られるため訓練期間が現状1年程度かかるが、大幅に短縮できる。 ※対象空港に追加があります。 |
| 【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。 | 7月よりITMから1名応援者受入れ |
| 【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 | | | |
| 【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 | 休憩室、更衣室、通信環境等の現状調査、および改善を実施。（女子更衣室の壁クリーニングを実施。） | |
| 【中期】 特定技能制度の積極的な活用 | | | |

【実施主体：空港会社等】

〇〇空港

| 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 | | | |
| 【短期】 空港の知名度を生かした採用活動 | | | |
| 【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</p> | <p>グラハン会社等へのヒアリング・意見交換等の実施</p> | <p>グラハン会社、検査会社の人材確保の状況を聴取するとともに、今後の取組等について意見交換を実施。また、労働担当部局が実施する施策を紹介。</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>労働担当部局との連携・意見交換</p> | <p>空港業務を担う事業者の状況を共有。労働担当部局が実施する施策の説明を聴取。</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>空港業務支援の検討</p> | <p>空港業務を担う事業者の状況を観光担当部局と共有するとともに、空港業務支援も誘致支援の一部として支援を検討。</p> | |
| <p>【短期】 空港WGの活用推進</p> | <p>連絡協議会（空港WG）を活用した国際線受入に係る課題や情報の共有</p> | <p>国際線受入に係る課題や情報の共有を実施（中間とりまとめ以前から実施）。国の補助金（地方空港等受入環境整備事業費補助金）等の周知にも活用。</p> | |
| <p>【個別取組事項】</p> | <p>人材確保に関する情報の発信</p> | <p>空港業務の事業者の求人情報を空港のホームページに掲載。</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（空港アクセスの不便さを考慮した住居支援、通勤支援 等）</p> | <p>空港業務人材確保支援事業（補助事業）の実施</p> | <p>空港業務（グランドハンドリング・保安検査）の事業者が行う人材確保の取組に要する経費への支援を実施（補助対象期間：1－3月）</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） |
|---|---------|------|---------|
| 【短期】 各地の空港におけるベストプラクティスの横展開 | | | |
| 【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） | | | |
| 【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） | | | |
| 【短期】 生産性向上・業務効率化の実現に向けた取組支援 | | | |
| 【短期】 各主体による取組の重要性の発信 | | | |
| 【短期】 各主体による取組の重要性の発信 | | | |
| 【短期】 WGの活用推進 | | | |