

東京国際空港
(羽田空港)

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

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>	受託料引き上げの交渉	赤字契約において、業務継続の必要性を確認したうえで、受託料引き上げの交渉を実施	随時進行中
	ベースアップ、賞与の引き上げを前提とした請負契約額の引き上げ	全社員を対象としたベースアップと賞与水準の引き上げを前提として、4月から契約額の引き上げを実施。	ベースアップ及び賞与引き上げ相当額を完全カバーできる契約額の引き上げ実施
	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。 	
	受託料金の引き上げ	委託元との契約更改により、受託料金の引き上げを実施。	
	物価上昇に合わせた契約料金の改定	物価上昇に伴う人件費増やその他コスト増に対応する原資確保のため受託契約料金の改定を実施。	
	委託元との契約金額の見直し	処遇改善含む賃上げ等、社員の還元を前提として委託元との契約金額について、順次、見直し。	
	既存顧客の受託料の引き上げ	受託業務の基本料金の値上げを実施。	
	受託料金の引き上げ	航空会社と受託料の引き上げ交渉。	中国線外航の受託料金引き上げ（R5.9～）
	人件費上昇分の販売価格への転嫁	顧客への協力要請するため、販売価格の見直しを実施。	
	深夜便単価の設定	深夜早朝便に対する割り増し料金の請求を得意先に申し入れ（離発着の遅れによる深夜作業含む）	
	既存航空会社との値上げ交渉	既存航空会社と受託料の引き上げに関する交渉を開始し、うち1社に値上げ案を提案。	
	契約料金の改定	施設使用料及び給油手数料について、委託先と随時見直しを実施。	
委託元との折衝	委託元と折衝し、適正単価の算出及び業務内容の見直しを実施。		

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

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>	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。	
	関連団体への次年度契約料金の値上げ交渉	契約先の関連団体との意見交換を実施。次年度の契約料金の引き上げについて交渉。	約8%の料金引き上げ。
	受託料金の引き上げ	<ul style="list-style-type: none"> 保安検査については、定期航空保安協議会と交渉し、受託料金を引き上げ。 地上作業監視業務については、契約している航空会社と直接交渉し、受託料金を引き上げ。 	
	受託料の引き上げ	取引先と受注単価引き上げの打ち合わせを定期的実施。	
	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。	
	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。	
	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、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。	
	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。	
	契約時から大幅に最低賃金が改訂されたことに伴うサービス料の引き上げ。	契約時の賃金と現在の賃金を調査し、クライアントとの交渉をおこないサービス料を引き上げ。	
委託元への交渉開始 A社（2023年12月15日） B社（2024年2月16日）	最低賃金の引き上げに伴う労務費増加、人材確保施策による派遣会社との再契約（派遣料金の引上げ）に伴う費用増などを含めた料金への再設計を依頼		

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

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に不可欠な受託料の引き上げ	来年度に向けた賃上げに伴う単価交渉	委託元に対し、賃上げ分の還元率や見込まれる効果等を具体的に開示して交渉。	交渉継続中
	受託料金の引き上げ	委託元交渉中	
【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）	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	
	人材確保を下支えするための契約条項追加	委託元に対して、経営の下支えやモチベーション向上に繋げられるような契約条項の追加を要求。	
	材料費上昇分の販売価格への転嫁	顧客への協力要請するため、販売価格の見直しを実施。	
	特別賃金等の保証	極端な離発着の遅れに起因する増務について特別賃金等の保証を得意先に申し入れ	
	キャンセル料の設定	現場に出向いた後のキャンセル料金を設定。	
	[旅客サービス補助業務]ウインターダイヤからの業務委託料改定交渉、 [BJ]ハンドリング業務]受託各社との価格交渉。	4月以降、所謂ベースUP、賃金改定増額分を踏まえた、受託料の増額要望。	[旅客サービス補助業務]条件付きながら、一定の増額獲得。 [BJ]ハンドリング業務]11月1社と交渉妥結。
	直前でキャンセル等があった場合の保障	・保安検査については、委託者と交渉の上、受託料金を引き上げ。 ・地上作業監視業務については、契約している航空会社と直接交渉し、受託料金を引き上げ。	
各エアラインに向け契約単価の引き上げを依頼	各便に掛かる人件費、諸費用を算出した資料を提出し、現状の収支改善にむけた話し合いを継続	夏ダイヤより各社10～15パーセント引き上げ	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

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>	現状の人員での適正な受託件数の再考	人員不足による高負荷の時間帯の受託便の他社への移管	
	受託契約の内容の適正化	委託元に対し、請負契約の内容及び生産計画の見直しを打診。	
	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。	
	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。	
	受託料金の引き上げ	委託元交渉中	
<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、公休数増（R6.4～）を実施。	
	職場環境の改善	休憩スペースの拡大を検討。	
	心理的安全性の高い職場づくりおよび健康増進施策の推進	社内メンタルカウンセリング体制の強化や従業員間のコミュニケーション施策を推進（1ON1・Goodjobカード・くらぶ活動）やチーム単位での仕事を外でのコミュニケーション目的に費用面での支援を実施）とともに、従業員の健康増進として、既存の取り組みに加え姿勢改善・熱中症対策の強化を実施。	<ul style="list-style-type: none"> ・社内くらぶ活動の再スタート：4月 ・チームビルディング補助金運用（Be the one費）：6月 ・メンタルカウンセリング体制の全社展開：10月予定 ・姿勢改善イベント（201名参加）：7月 ・熱中症対策（各部で実施）：7月 *全社イベント：かき氷イベント（8月実施）

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

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>	人事・賃金制度の見直	若年層社員を対象に賃金の見直し 資格・評価・役職手当の見直し	
	職場環境実態調査の実施と改善	全従業員へ経営層・職場・上司についてのアンケートを行い、アンケート結果をもとに各職場での環境改善を実施	実施済み
	効率向上のための事務所レイアウト変更	業務連携効率を上げるため、羽田空港現業事務所のレイアウト変更を実施。	担当間の連携の円滑化達成
	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を導入。	
	各種規定の改定	①人事賃金の引き上げ ②年間休日数の増加 ③育児短時間勤務の拡充	
	食事環境の改善	事務所内への置き型冷蔵食品を設置。	
	①ベースアップの実施 ②若年層を意識した賃金水準の引き上げ	採用競争力と定着率の向上を目的とした賃金水準の大幅な引き上げを実施。	
	全ての雇用形態を対象とした特別金を支給	コロナ禍における苦しい時期を乗り越えた感謝と復便に対し一致団結して取り組んでいくべく、特別金を全社員を対象に支給。	
	休暇制度の充実	用途を限定しないワークスタイルサポート休暇制度の延長を実施。	
	オフィス増床、老朽化による改修、PC増設	復便、増便に伴う職員増に対応すべく、T3においてはオフィススペースを増床。T1においては老朽化による改修。あわせて、職場環境の改善を図るため、PC増設。	FY23下期、会議室増床、PC増設済み。
国内貨物上屋機能集約	西貨物地区ならびに東貨物地区に分散展開していた上屋機能を東貨物地区へ移転集約		
休憩室の増設	第3ターミナルの休憩室新設。		

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

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>	組織改正	現行のオペレーション部門内の組織区分を見直し、各機能、役割を明確化。	
	給与体系の改定	R5.4より給与体系を大幅に見直し全体の水準の引き上げを実施。	
	夜勤帯従業員食堂の改善	夜勤帯にも従業員食堂を拡充するため、担当者の増員、新規採用を実施するとともに、有料・無料広告への継続的な募集を掲載。	
	事務所、休憩スペース、更衣室の確保	国際地区に空きスペースが無く更衣室までの移動距離が長い（車で15分）ため、得意先と交渉中。	
	ロッカールームの増床 事務室・応接間の増床(2023年12月より)	賃貸スペースを新たに契約。 賃貸スペース(事務室)を新たに契約。	
	職場内リフレッシュコーナーの改装	各フロアのリフレッシュコーナーの改装について、社員公募によりコンペを行い、採用案による改装を実施。	
	ベースアップ及び福利厚生サービスの活用	契約料金の見直し及び経費削減を行い収益改善を実施。	契約料金は折衝継続中。 福利厚生サービスはR5.08にキャンペーンを展開し、利用促進を継続中。
	契約料金改定依頼	各取引先に対し、料金改定を依頼。期中実施済み及び交渉中あり。	
	控室の移転	旧整備地区から新整備場地区へ移転準備中。	2024.03.11移転（営業開始）予定。
	①全社員に対し、毎年職場環境改善アンケートを実施 ②社会情勢を鑑み、手当の支給・新設・賃金改定を実施	①要望事項を取り纏め、本社・各事業所ごとで対応可否について検討協議し、社員が働きやすい環境となるよう改善を常に図っている ②定期昇給・ベアに加え、新規手当の支給、既存手当の増額	社員のモチベーションUP、社員の定着率向上に期待
・猛暑対策の取り組み ・資格手当の支給	・制服、ヘルメット及び安全ベストを改善するとともに、作業工程の見直しを実施。 ・特定作業における契約及び臨時社員への資格手当を支給		

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

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>	<p>[旅客サービス補助業務]当社スタッフの人材確保が確立できる（例：離職防止など）適正な業務量を取引先へ要望。</p>	<p>業務量の負荷になっている部分について、当社で対応可能な内容にできないか要望。</p>	
	<p>[旅客サービス補助業務]制服の緩和 [BJハンドリング業務]制服の変更 [全体]飲料用冷蔵ケースの設置。</p>	<p>旅客サービス補助業務では、荷捌き場で猛暑日にはポロシャツでの業務可、BJハンドリング業務では暑さ対策としてツナギからセパレートの制服へ変更、休憩室に冷たい飲み物用冷蔵ケース設置、定期的に飲み物を支給。</p>	
	<p>[旅客サービス補助業務]夜間の公共交通機関がないことから、一部部署では12時間拘束勤務を実施しているが、拘束が長いことから、そのフォローを実施。</p>	<p>12時間拘束の宿泊勤務においては、夜勤(名目は夜食)手当として、一定の賃金補助を10月から開始。</p>	
	<p>オフィススペースの移転による休憩スペースの拡大</p>	<p>当社旅客オフィスの移転・拡大により休憩スペースを拡大。</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ・時短、日短出勤の拡大 ・ベビーシッター利用支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児短時間勤務制度として、中学に就学するまでの間の勤務時間の短縮措置を導入(法令上は3歳未満)。 ・お子様のいる社員の金銭的な負荷・負担の軽減措置として割引券を提供。 	
	<p>処遇改善</p>	<p>検査員の給与を1～10%をアップ。 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。</p>	
	<p>休憩室へのコロナ対策、除菌・脱臭装置の導入</p>	<p>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</p>	
	<p>一部採用難空港における寮費無償</p>	<p>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</p>	<p>R5年10月入社以降に入社した社員に対し、賃料6ヶ月間無料を開始。 現在の対象者21名。全体で60名</p>
	<p>待機所の新設</p>	<p>一部の警備隊の待機所が事務スペースと共用となっていたが、環境改善のため居室を新たに賃借。</p>	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

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>	深夜、早朝便対応の出退勤に掛かる経費負担の依頼	航空関係では当たり前の深夜、早朝の出退勤が人材確保の足かせとなっている事態の負担軽減	
	夏場の暑さ対策	全員分のファンベスト購入 制服の素材検討	
	資格手当の見直し	資格手当の細分化を予定	
	ヒアリングに基づく職場環境改善	安全パトロールに併せて職員ヒアリングを行い、社内幹部へ共有する制度を創設。意見をもとに休憩所・トイレの拡充など職場環境改善を検討中。	
	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。	
	オフィススペースの増床・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。	
	賃金水準の引き上げ検討	賃金水準の引き上げを行い、採用力強化および離職を防止	
	職員待機室を設置	事務所のスペースが狭く、出勤後に全ての職員が待機できる状況ではなかったため新たにランプ内に待機室を設置。	
	ランプサイド側GSE器材・車両置き場の2Sによる使用可能エリアの拡充	復便によりランプサイド側GSE器材・車両置き場の繁忙時間帯混雑が著しく、搬出入の遅延が慢性的に発生する課題をレイアウト変更やルール決めで使用可能エリアの拡充。	
	置食トライアル（食事環境改善）	立地的な理由により食事等購入が困難な現場に置き型冷凍食品（100円冷食）を設置。	
定着率の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場環境改善の聞き取り調査 本社担当者により、職場環境改善に向けた意見・要望の吸い上げ。（年4回実施） ・ メンタルヘルス不調の未然防止 外部に委託して年1回実施。 		

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

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>	<p>離職者の抑制</p>	<p>・ 時間外勤務の希望調査 WEBアンケートを活用し、個別に希望有無を調査。</p>	<p>Googleアンケートにて毎月調査を実施。 （翌月分） 欠員分を補填する際、希望者から優先的に配置</p>
<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>	<p>生産量ならびに生産対応状況の把握</p>	<p>生産対応状況を毎月把握。</p>	
	<p>工数管理システムによる現状把握と改善</p>	<p>工数管理システムを用いて、各社員の業務工数を把握するとともに各職場において管理職が中心となり業務の分散を実施</p>	<p>工数システムの終了に伴い、活動終了</p>
	<p>社員数や労働時間の定点的な情報収集</p>	<p>社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。</p>	
	<p>社内会議、労働組合との協議、勤務管理システム実績を各課長へ報告</p>	<p>社内会議、労働組合との協議、勤務管理システム実績を各課長へ報告</p>	
	<p>労働時間と残業時間数の把握</p>	<p>月毎の残業時間数に基づき採用計画を見直し。</p>	
	<p>面談の実施</p>	<p>入社後数年の社員に対する面談を実施。</p>	
	<p>スポット業務を取り込んだ多様な働き方の実現</p>	<p>業務内容を精査し突発的な作業に対する社内でのスポット支援体制の構築</p>	
	<p>ロスターリングシステムの導入</p>	<p>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。</p>	
	<p>定配員数の見直しを実施</p>	<p>今年度の事業計画を見据えた定配員数を算出し、増員を実施。</p>	
<p>間接業務断捨離プロジェクトの推進</p>	<p>これまで当たり前、習慣となっていた業務を全般的に洗い出し、捨てる、やめることにより、2,000時間/年 程度の工数削減を目標に取組みを推進。</p>	<p>朝礼の削減や会議の見直し、ITDXの活用により62項目 2,057時間/年 の工数削減を達成。</p>	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

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>	労働時間の管理	労働時間が偏りや過度の負担が無いようシフト管理を明確化するとともに、マクロ機能等を活用し入力作業等の負担を軽減。	
	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	本社にて、総代理店の生産対応状況を毎月把握。	
	委託先社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。	
<p>【短期】 適切な業務量調整による高負荷の抑制</p>	受託ダイヤの調整による必要人員増の抑制	受託社との調整により、個社業務量のピーク時間帯を避ける形で応需ダイヤを調整し、必要人員数を平準化。	
	正社員領域、派遣領域の見直し	復便、増便に伴う社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（社員負担）を調整。	
	業務量の調整	外航増便のため、国内搬送業務の取り扱い便数を調整	
	現場スタッフの確保	業務量の増加に伴い、全社の人員計画を見直し、採用を強化。集中的に求人広告掲載、社内紹介制度の内容拡充を実施するとともに、短期的、中長期的な人員確保の取り組みとして派遣スタッフを増員。	
	人事ローテーションの実施	業務ボリュームを勘案した人事ローテーションを実施。	
	配属人員の直行率をベースとした業務量の調整	超過時間を45時間以内で抑えることを目的とし、取引先と受託料の調整を実施。また適正シフト時間の精査を行い、業務量が多い時間帯に合わせたシフトの調整。10日単位で超過時間を確認。必要により調整を実施。	取組内容を実施中。

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
<p>【短期】 適切な業務量調整による高負荷の抑制</p>	<p>人員に見合う業務量の抑制</p>	<p>個々の身体的負担軽減と就労時間の平準化を図るため、業務量と人員が見合わない部署には、他部署の職員を応援に出し、一部署の負担軽減を図る取組みを実施。</p>	
	<p>[全体]一定の社員に業務が集中していないか、毎月残業時間を確認。</p>	<p>残業時間が多い社員がいれば、所属長経由で注意。</p>	
	<p>他職種の研修受け入れを実施</p>	<p>PL訓練生、総合職の研修受け入れを行い、旅客、ランプ要員の業務負担を低減。</p>	
	<p>業務量調整</p>	<p>受託航空会社との契約解除や契約内容変更により、当社が現状対応できる受注量となるよう業務量を調整。</p>	
	<p>資格保持者の勤務状況の把握</p>	<p>訓練計画の見直し</p>	
	<p>業務量調整</p>	<p>当社のマンパワーにより現状対応できる受注量を理解してもらうため、委託元と定期的に打合せを実施。</p>	
	<p>外航側からの応援要員派遣</p>	<p>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。</p>	
	<p>自動化・省力化の促進</p>	<p>本社にて外航と調整し、必要人員を削減すべく外航ハンドリングにおける自動チェックイン機、自動手荷物預け機の活用を促進。</p>	
	<p>正社員領域、派遣領域の見直し</p>	<p>復便、増便に伴う社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（社員負担）を調整。</p>	
<p>業務推進部による稼働率調査の実施 継続中</p>	<p>各事業所別でのアサイン稼働率を月次で集計し、業務量の適正（平準化）し、高負荷を抑制。</p>		

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

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・1ターンの活用）等）</p>	既卒採用の実施	経験者採用の実施。	
	空港見学会の実施	<p>・航空業界の裾野を広げるため高校生へ向け、主にグラハン業務に対する空港見学会を実施（4月／5月／7月／8月／9月以降も順次実施）。</p> <p>・専門学校・大学へ向けた空港見学会にてグラハン業務／旅客業務の双方の見学会を実施（4月／7月／8月／9月以降も順次実施）。</p> <p>・オープンカンパニー実施（オンライン説明会：7月実施／1day8月／9月）。</p>	
	カムバック制度の導入	グループOBOGのカムバックの運用を開始。	
	任期制自衛官向け合同採用説明会等の実施	任期制自衛官向け合同採用説明会並びにエントリーを受け付け選考実施。また、自衛隊と連携し空港見学会実施。（4月見学会／5月企業説明会@自衛隊／8月合同企業説明会）	
	<p>①動画を活用した情報発信 ②転職者向けの企業説明会参加 ③リファラル採用の導入 ④SNSを活用した企業の採用PR活動 ⑤オンラインを活用した採用活動の実施 ⑥採用管理システムの導入</p>	<p>①マイナビ社の動画を活用した業務紹介を実施。 ②過去実績をもとに来場者数が多いイベントへ参加し、経験者を採用。 ③リファラル採用（社員紹介制度）を導入。 ④マイナビ社のSNS配信サービスを利用した採用PR活動を実施（Facebook・Instagram） ⑤中途採用において一次面接をオンラインに切り替え求職者・採用担当者の負担低減を実施 ⑥採用管理システムを活用した求職者の一括管理を行い、求職者に対応する時間を削減</p>	
	キャリア採用、第2新卒採用の実施	採用窓口（募集媒体）を広げ、多様な人材を確保。	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

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>新卒・キャリア採用含めた新たな協力会社の選定とSNSの活用</p>	<p>新規協力会社による今まで参加したことのないイベントへ参加するとともに、SNS活用による広報領域を拡大。</p>	<p>イベント参加は随時進行中 SNS活用はHP更新の必要ありのため、一時中断</p>
	<p>R6年度採用数の拡大</p>	<p>高卒、第二新卒併せて100名規模の採用を実施。</p>	<p>R6年度採用内定者100名、併せてR5期中に中途採用若干名</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"> ・年間を通して、新卒採用及び中途採用を実施（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を導入。 ・空港主催の合同セミナーへ参加。 ・その他、韓国・中国・台湾よりの直接採用を強化。 ・国土交通省が主催の合同企業説明会やハローワークでの面接会への参加 	
	<p>リファラル採用の導入</p>	<p>採用枠を拡大させるとともに定着率の向上を図るため、リファラル採用を導入。</p>	
	<p>ウェルカムバック採用の導入</p>	<p>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。</p>	
	<p>採用サイトの開設</p>	<p>会社紹介や社員に焦点をあてたコンテンツの設置</p>	
	<p>①中途採用における未経験者採用の積極的実施 ②グラハン人財の裾野拡大を目的とした、高校生対象の空港見学会に関する取り組み強化</p>	<p>①中途採用においては、多様な人財の活躍を推進するため、グラハン経験者に関わらず、異業種経験者（未経験者）も積極的に採用。 ②航空専門学校等における学生数の減少傾向を受け、中長期的な視点でグラハン人財の拡大に資する取り組みとして、高校生対象の空港見学会等を含む産学連携の取り組みを強化。</p>	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

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・1ターンの活用）等）</p>	採用情報を自社サイトに公開	自社サイトにて、エアラインスクールを開設案内など、当社の魅力を発信し、新卒採用に加え、経験者採用、既卒採用を実施、新入社員を確保。	
	中途採用求人サイトの活用	「マイナビ転職」「Re就活」で中途採用を開始	
	採用活動の推進	高校の先生を対象とした説明会イベントである「先生Fes」へ参加するとともに、リクナビでの採用活動を実施。	
	中途採用の強化	中途採用の規定を整備し、採用競争力の強化	
	経験者（Uターン・1ターン）採用の強化	即戦力として期待し、特にUターン（新型コロナの影響で契約を終了したもの等）の採用を強化。	
	就職説明会への参画	第二新卒の採用に向けて各イベントへ参加。	
	ボーナスの引き上げ及び手当の支給	既存スタッフによる紹介採用が行われた際に紹介者に支払われるボーナスを引き上げるとともに、遠方からの採用者に対する引っ越し手当を導入。	
	外国人ネットワークを活用しての経験者採用	契約社員、アルバイトについて、既存社員の紹介により経験者を採用。	
採用活動を強化のため人事担当者を新たに選任	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な求人媒体への募集広告の掲載。 ・再雇用を目的とした退職者への積極的な声掛け。 ・派遣会社の活用。 ・外国人シェフの採用 ・採用実績のある大学・専門学校・高校へのアプローチ。 ・大学生向けのインターンシップの実施。 		

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

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>	退職者のカムバック採用	退職した過去の社員に連絡し、意思の確認を実施。希望者は面接を実施。	
	合同企業説明会への積極的な参加	事業内容を含めた企業概要や空港で働く楽しさなどをイベントを通じて求職者に直接アピールを実施。	2023.09.30開催に参加済 2024.04.29開催に参加予定
	採用動画の製作	言葉では伝えきれない魅力を視覚で伝えるために事業概要の動画を制作。	制作完了。Web等への反映準備中。
	求人媒体を活用した採用力強化	国・地方自治体の支援（助成）を受け、民間の求人広告を多数活用（掲載）。	国の支援（R4年度補正予算）を受け求人広告を掲載。応募件数は増加傾向。
	生産可能状況（要員数・資格者）を取引先に提出	要員数に応じた受注規模の調整。日々生産調整を実施。	
	採用活動範囲の拡大	合同企業説明会への参加、インターンシップの受入れ及び紹介制度導入、Uターン制度導入により、採用活動範囲を拡大。	
	[旅客サービス補助業務]マンパワーが不足する場合は、速やか元請へ連絡し、受託業務量を制限[BJハンドリング業務]受託依頼便への制限。	事前に把握している臨時便などは、間接部門からの応援を図り対応、現業人数で調整可能な業務量、便数のみ受託。	
	月2回の入社・入社研修実施	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。	
	<ul style="list-style-type: none"> ・高校生の職場見学の実施(専門学校経由) ・高校での業務紹介の実施 	各空港において学生の空港見学等の受け入れを実施。	
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		

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

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>	採用ホームページのコンテンツ充実	求職者に対しより業務内容のイメージを分かりやすく動画コンテンツとして掲載。	ホームページの閲覧者数が20%増加
	採用活動の推進	新卒採用は本社が実施。 支社において通年で中途採用を実施継続中。 準社員（アルバイト）の時給を上げ積極採用。	
	ジョブリターン制度の活用	人材不足に対応するため、退職者に対して復職への声掛けを行い、採用を実施。	採用実績2名（R6.2）
	新規採用開始	人材不足に対応するため、新規採用を再開。	
	無資格者の積極的な採用・育成	無資格者を積極的に採用し、社内研修にて有資格者の育成を実施。	
	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。	https://www.job-ial.com/airport-recruitment/
	多方面からの社員採用強化	航空専門学校からの採用に依存せず、大卒、中途採用を強化し、人員不足を解消。	
	①一般採用（WEB媒体）の継続 ②専門学校、合同企業説明会への積極的な参加	①求人サイトの増契約 ②説明会への案内についての積極的な参加	
リファラル採用導入	現職員に対して報奨金を支給することにより、就労希望者の紹介を促進	2023年度 実績2名	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

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>	実務経験者の優遇採用	基本給UP、技能手当の支給、教育時間数の短縮等、求人サイトに優遇内容を事前に公開	2023年度 実績1名（※2022年度 実績1名）
	地方採用担当者の配置	少子化や地方の地元定着の促進に伴い、各地方でアプローチをかけ、必要人員を獲得	2024年度内定者の40%が地方担当者の活動
	複数の求人サイト掲載	・ターゲットに特化した求人募集 女性、若年層向け転職サイト等、多様な求人メディアに情報掲載。	
	複合訓練による習熟期間の短縮	ランプ未経験者(新入社員/転入者等)に対し、集中訓練体制による訓練を集中訓練(3ヵ月)とライン内訓練(3ヵ月を組み合わせるにより訓練終了後の習熟期間を短縮。	アサイン稼働までの期間を短縮(1ヵ月程度)
	トレーニング方法の変更	・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、スキルアップを図った。 ・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、スキルホルダーを早期育成。	
	VR新コンテンツ導入によるVRメニューの拡大及び教育訓練の時間効率化	現在自社におけるVR訓練メニューは、「TOWING/PUSH BACK」「BRAKE MAN/AC POWER」「PBB」「TT車危険予知訓練」の4コンテンツがあるが、特に新規で資格を取得する社員が多いTT車資格取得訓練のうち、『TT車ドローバック訓練』を集中的に行うコンテンツを策定。訓練回数増による早期慣熟と、訓練時間の短縮化を目指し、上期中の運用開始に向け調整中。	
OJT期間の短縮	経験しながら成長するものとして実践投入を早め、OJT期間を短縮。		

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

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>	教育担当の専任化	個別の世話役によるOJT制度から専任の教育担当による教育実施	
	動画教材の作成	外国籍従業員が多く就業しているため、各国語版のナレーションを入れて教育教材を作成。	
	制限区域内運転有資格者の確保	特定技能資格者、派遣、紹介からのドライバーを採用しドライバー資格者の養成。	
	有資格者の採用	運転免許等、必要な資格を有している方の優先採用を実施。	
	採用基準の見直し	経験を有する応募者に対しては年齢幅を拡大させた選考を実施。（50代など）	
	資格取得期間の短縮	自作でダミーを導入することにより、トーイング・プッシュバック等資格従事者育成での訓練期間を短縮。	
	専門学校の訪問及びインターンシップ受入れによる弊社認知度を向上。	職場見学会やインターンシップを受入れ業界の魅力の発信を行っている。また専門学校も訪問して航空業界を目指す学生たちへ企業説明会等を実施。	
	技能別での集中型初期導入研修の実施	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）	
	教育期間短縮に向けた専門学校との協議	一部専門学校と協議して、入社後の訓練科目と授業の重複部分について整理することによる訓練期間の短縮可否についてアイデア出しを実施。	
社内資格取得と国家資格取得の時短化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社内のポジション別資格を取得しやすくなるよう、基準等を明確化。 ・ 国家資格の社内事前教育を見直し。 		

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

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>	海外在住の外国人の採用	WEBでの面接等で積極的に展開	2名採用予定
	資格取得スケジュールの柔軟化	教官資格者の育成・増員を行うことで、資格取得できる機会を増やし、資格取得までの期間を短縮。	
	資格の種類と取得状況の共有化	訓練年間計画及び個別資格を取得するまでの訓練記録台帳を設置。	
	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。	
	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シミュレータの開発に着手。人材育成に係る補助金（三次募集）を活用。	
	同業他社との教育課程の調整	同業他社と同一の委託先である場合、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見直しに着手。	
	教育計画の策定	・教育期間の明示 効率良く教育を進めるため、予め訓練時間数を含めた教育計画を説明し、早期戦力化を企図。	
<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>	人員支援およびシニア再雇用者の活用	自社事業内に留まらずの他社グループ間での人員調整を実施（客室部門（CA）・他空港同部門）また、シニア再雇用制度での上限年齢満65歳を満68歳まで最長で雇用できる仕組みを導入。	支援者：約160名（8月1日時点）
	増便に対応するためのグループ人材の有効活用	グループ整備会社からの有資格者18名（国内全空港合計）をグループ会社から新たに外向受け入れ。	新たに下期から22名のグループ内外向受け入れ
	顧客航空会社への提案	顧客の増便依頼に対して、就航時間帯を提案（可能な限り受託できる時間帯での要請）。	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
<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>	<p>空港間応援の実施</p>	<p>中国線の復便により必要人員増となる羽田空港に対して、伊丹、千歳、成田からの応援を受入。派遣元空港の夏季繁忙や需要動向に合わせて応援を解消。</p>	
	<p>空港間の応援派遣</p>	<p>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。</p>	
	<p>①関係先他社に出向を依頼 ②社内応援を依頼</p>	<p>①他社からの出向受入(R4.12～) ②社内応援(関西から5名)(R5.12～)</p>	
	<p>経験者については教育期間を短縮</p>	<p>経験者採用時は教育期間を短縮し現場OJTを優先的に実施。</p>	
	<p>[BJ]ハンドリング業務]ダミーシップを作製。</p>	<p>他社よりダミーシップを借用して訓練を実施していたが、借用での手間と時間がかかるため、自社で作成。</p>	
	<p>実施業務の見直し</p>	<p>旅客、ランプとも実施業務の見直しを行い（基幹業務、非基幹業務）、社員は基幹業務へ専念する業務アサインを編成。</p>	
	<p>検査員の空港間支援の実施</p>	<p>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実施</p>	
	<p>冬季運航にむけDEICING要員の確保</p>	<p>訓練時間の確保が困難なため、シミュレーターのレンタル及び導入検討</p>	
	<p>空港間における業務支援の実施</p>	<p>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。</p>	<p>R4年度より継続。R5.4以降、最大100名/月 実施</p>
<p>他部門からの業務支援の実施</p>	<p>生産量、生産対応状況を踏まえ、客室部門から旅客業務への限定的な支援を実施。</p>	<p>旅客業務支援 最大100名程度</p>	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

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。	
	作業アサインの変更（保有資格・許可区分別での専用アサイン）	中長期かかる教育訓練（搬送搭降載業務）の分業化。搬送作業のみアサイン作成により教育訓練期間を短縮し、新規配属者のアサイン投入について早期化。	派遣社員、特定技能などのライン投入 ※R5.9までは正社員100% ※派遣社員配属 13名（R6.2.1現在）
【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	キャリアパスおよび人事制度の整備	HANEDAを担う『プロフェッショナル人財を中心とした人財育成』と『キャリアの自律促進』の考えをもとにキャリアパスフレームおよび人事制度の整理。	
	①職場ガイドブックの導入 ②教育・研修体系の可視化	①社内の様々な部署の業務や働き方、勤務体系などを可視化しキャリア支援を実施。 （効果測定方法は検討中） ②現在社内の全部署で行われている教育・研修の洗い出しを実施中。 今後年代・階層等において社員の成長・キャリア開発となる教育・研修を検討・実施する。	
	職種別のランク作成及びキャリア階層を複数化	職種ごとのランク割り振りを設定 キャリア階層も複数化し、マネジメント又は技術系のどちらかでキャリア選択	R5.1にて全社展開済み
	人員不足の中で、オペレーションを支える持続可能な整備体制実現のための働きがい醸成、人材への先行投資	技能（資格）手当の引上げ	
	ジョブポストイング制度の導入	キャリアアップや他部門へのチャレンジを目的としたジョブポストイング制度を導入	
	3年1タームの人事ローテーションの整備	・ローテーションを行うことで、社員のスキルアップに繋がる ・社外出向による、活躍できるフィールドを拡充	
自らが描くキャリアビジョン実現のための支援を継続的に行う。	ジョブポストイングの導入、活用による活躍できる場の拡大		

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
<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>	<p>キャリアパスのグランドデザインを再構築</p>	<p>①モデルキャリアパス、②研修体系再構築、③評価制度変更で構成。一人ひとりが自身のキャリアをイメージでき、グループ全体を牽引できる人財を育成。また、出向を含む海外支援を活発化し、外国人旅客・社員といった対応に精通させ、国内でのスムーズなハンドリングが可能な人材育成。</p>	
	<p>特定技能外国人1号→技術・人文知識・国際業務へステップアップ</p>	<p>登録支援機関の支援を受け、特定技能外国人専属担当者の配置。</p>	
	<p>人事異動、配置転換の実施 （人的資源の投入）</p>	<p>社内（他部門）の垣根を超えて、経験者や希望者の異動を実施。</p>	
	<p>ロードマップの活用。</p>	<p>キャリアに沿った職務・職位などの目標に対して、必要なスキルや経験に至るまでの工程やステップアップを明確化。</p>	
	<p>[旅客サービス補助業務]人員の配置転換。</p>	<p>定期便の需要回復に伴い、部下のトレーニング等、教育できる中堅社員を社内異動。</p>	
	<p>・旅客デスク（責任者）資格取得へ向けてのキャリアパスサポート</p>	<p>・旅客資格取得のための「STEP UPプラン」導入</p>	
	<p>キャリアパスの再構築</p>	<p>ハンドリングに限定せず社内の他部署も含めたキャリアパスの構築</p>	
	<p>社内の他部署からの募集</p>	<p>短時間での限定した業務への配置</p>	<p>5名配置</p>
	<p>グループ内異動の公募の実施</p>	<p>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。</p>	<p>R6.4より公募合格者の配置を実施予定（8名程度）</p>
<p>評価制度の改定 ※R6年制度改定説明会の開催（12月～）</p>	<p>評価制度の見直し、資格号給ごとの賃金テーブルを新設し評価反映の明確化。</p>		

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
<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>	<p>階層別教育の実施</p>	<p>当事者意識を持たせるための意識改革を行うことを目的とした「ハラスメント／コンプライアンス研修」を実施予定 (対象：全役職者)</p>	
<p>【中期】 ハード・ソフトの両面からの職場環境改善の推進</p>	<p>施設・設備の改善</p>	<p>北ピアランプ事務所レイアウト変更(予定) ・現合羽乾燥室の拡張 ・ミーティングルーム(旧合羽乾燥室)の空調工事 ・ランサ部休憩室(リフレッシュルーム)のレイアウト変更(老朽更新含む)</p>	
	<p>処遇改善を前提とした生産計画</p>	<p>公休増や仕事の準備時間を加味したを前提とした生産計画を実施。</p>	<p>2024年度より、公休数を+6日（116日）へ変更し、生産計画を立案、採用数に反映。 年間所定労働時間を（▲6時間45分）短縮し、かつ勤務前後に更衣を含めた準備時間として、各10分を労働時間として設定。</p>
	<p>①ブラザー・シスター制度導入 ②労働条件・労務課題改善</p>	<p>①2024年度新入社員より制度を導入し、業務面だけでなく生活・メンタル面など様々なところでフォローを行うことによる離職防止。 ②2024年度より公休数増加を予定。また、人員確保を前提に勤務間インターバル見直し、2連続勤務時の拘束時間削減等の総実労働時間の削減を今後検討。</p>	
	<p>時差出勤制度の導入</p>	<p>出退勤時間の選択制 (例) 出勤時間を8時と9時から選択可能</p>	
	<p>全職場のDX化による工数低減及び省力化</p>	<p>各事業本部や本社部門の現状把握より行い、適したシステムの選定、導入、定着。</p>	<p>進行中</p>
	<p>効率向上のための事務所レイアウト変更（継続）</p>	<p>業務連携効率を上げるため、成田空港現業事務所のレイアウト変更を計画</p>	
	<p>作業制服の改善</p>	<p>空調服の導入により熱中症対策を図る</p>	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
<p>【中期】 ハード・ソフトの両面からの職場環境改善の推進</p>	システムを活用した業務内容の見直し	シフト管理システムと業務内容や個人スキルを連携したシステムを活用してより効率的なハンドリングを実施	
	(ソフト面) 社内諸制度の変更	社員が納得のいく職掌選択が出来る環境を整え、転勤を理由に退職する社員の減少を図るため、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を実現。	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ RPAの導入 ・ 通勤バス導入 ・ 事務所の拡充および移転 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 深夜業務の一部をRPAに切り替え、深夜業務の削減 ・ 社員の満足度が向上 ・ 物理的な距離が短くなり、コミュニケーションがとりやすい環境を整備 	
	<p>①ハード面：オフィスリノベーション ②ソフト面：シニア社員、女性社員、障がい者雇用、 活躍領域の拡充</p>	<p>①社員のやりがいを引き出し、効率的で高い生産性を生み出すことができるオフィスヘリノベーションを計画 ②65歳以降の雇用延長、障がい者の活躍領域の拡充、女性活躍に向けた教育、キャリアパス策定に向けた仕組みの構築。</p>	
	職場環境改善に取り組む	老朽化対応から実施し、作業効率が向上するような施設へ転換ならびに、一人当たりの売上高を向上させて、社員に還元。	
	<p>①委託元に対し施設・設備に関して要望を提示 ②社内での改善活動や労働組合との協議を実施</p>	ハード面においては委託元と調整、ソフト面では社内プロジェクトにて検討・推進	
	組織改正	組織を見直し、ハード・ソフトの両面から各機能、役割を明確化。	
	休憩スペースの確保	休憩室・仮眠室の確保。	
	紙媒体による確認用紙の電子化に向けた改善	自社グループのICT推進本部とのMTGを実施	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
<p>【中期】 ハード・ソフトの両面からの職場環境改善の推進</p>	<p>(ハード面)職場スペースの増床 (ソフト面)経験豊富な人材の採用</p>	<p>(ハード面)賃貸スペースを新たに契約 (ソフト面)様々な媒体での人材募集</p>	
	<p>ソフト面：新たなハンドリング作業の拡大。他空港でのハンドリング業務見学会の実施。 ハード面：上記、事情による新規GSE操作取扱い。</p>	<p>・地方空港での地元ハンドリング作業の見学会を実施。新たな教育方法の模索。 ・大型機ハンドリング作業を受託。それに伴うGSE車両の新規取扱い、キャリア同等の機材取扱いを習得。</p>	
	<p>[BJハンドリング業務]ランプ業務関連のマーシャリング、トーイング、プッシュバック等社内資格制度を設立し、資格取得による賃金向上。</p>	<p>資格取得が賃金に反映される仕組みの設定。</p>	
	<p>・ハラスメント教育拡充 ・接遇ガイドライン教材の支店作成から本部作成への業務移管</p>	<p>・ハラスメント教育実施者を本部に配属し、教育を展開し、支店現業社員の職場環境改善、業務負担を軽減。</p>	
	<p>・サービス介助士資格取得サポート</p>	<p>・旅客社員に対する接遇能力向上を図ることにより、個々の「心のバリアフリー化」を促進し、生き生きと活躍できる場面を提供。</p>	
	<p>モバイル端末の活用</p>	<p>ランプ内作業者にモバイル端末を貸与し、これまで事務所に戻ったり電話で確認しなければならなかった情報を、ランプ内でも確認、入力等行えるよう効率化。</p>	<p>300時間/年の工数削減</p>
	<p>社員寮の拡充</p>	<p>地方からの希望者への住居確保</p>	
	<p>ハンドリング業務に限らず社内の他業務への柔軟な移動</p>	<p>今までの経験を生かすため、他部署の新規事業への参加</p>	<p>2名配置</p>
	<p>事務所内休憩場所の拡充</p>	<p>間接部門の事務所移転と併せ休憩所の拡充</p>	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
<p>【中期】 ハード・ソフトの両面からの職場環境改善の推進</p>	作業エリアと休憩エリアの区分け	PC入力業務のデスクと食事をする長机との間にパーティション等で仕切りを作り、終業時間と休憩時間の混同を防止。	
	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	休憩室、更衣室、通信環境等の現状調査、および改善を実施。	
	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。	
	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。
	職環境改善に取り組む	老朽化対応から実施し、作業効率が向上するような施設へ転換ならびに、一人当たりの売上高を向上させて、社員に還元。	
	自律的なキャリア構築に向けた成長・学びの場の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・新たな価値創造に挑戦し、変革を起こす人財の育成 ・公募による社内外異動の活性化 ・グループ内外へ出向・派遣の拡大 	
	安全衛生委員による職場環境改善の推進	所員からの職場環境改善事項の上申に対し、安全衛生委員で協議し、対策の立案及び改善の実行	
	<ul style="list-style-type: none"> ①フォークレスへの作業シフト ②遠隔監視システムの活用 ③動画教育資料の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ①車両資格未取得作業者の非稼働時間効率化 ②許可取得訓練時の教官による遠隔監視 ③作業単位（言語別）での動画教育資料の作成推進 	
居室の新規契約	<ul style="list-style-type: none"> ・ロッカー室の拡張 新規居室を契約することにより、手狭になっていたロッカー室を拡張させ、労働環境の改善		

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

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	紙媒体による確認用紙の電子化に向けた改善	ICT推進本部とのMTGを実施	
【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）による受入れ予定（26名内定、2024年1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 	
	特定技能人財受入のための社内環境整備	海外採用を担う係と受入後支援を担う係を分け、しっかりとサポートできる体制を構築すべく新組織を設置。また、社内外の特定技能人財のサポートも行っていけるよう、登録支援機関の認可を取得済。	
	特定技能2号の切り替えに向けた環境整備 運転免許試験・日本語教育等の教育在り方検討	特定技能2号の切り替えを見据えて、労働条件やキャリアパスの整備に着手。	
	海外からの特定技能資格者の受入れ	フィリピン、ネパールからの特定技能者を積極的に採用。	
	鴻池運輸ダイバーシティ推進部（登録支援機関）と連携し積極的採用（2024.2現在76名在籍）	制限区域内車両運転資格取得（8名） 作業リーダー的存在の育成	
	教育訓練計画の見直し （階層別教育の拡充）	階層別の研修を拡充（外部研修機関への委託を含む）させ、 業務やマネジメントに必要な知識の習得を実施。	
	受入れるための体制を検討。	<ul style="list-style-type: none"> ・作業手順書の整備 ・特定技能生での業務範囲 ・職場環境の整備 等 	
	[BJゲート業務]ゲート等現地でも、事務処理ができるよう、業務用PCの増設。	勤怠管理などの登録申請を現場で空いた時間を利用し、対応できるよう、業務PCを追加設置。	
特定技能制度採用者への資格取得サポート	運転免許取得の費用補助		

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
<p>【中期】 特定技能制度の積極的な活用</p>	<p>国籍や経験を問わない幅広い採用活動</p>	<p>バックグラウンドを問わない人材を受け入れ、変革する情勢に合わせた柔軟な事業変化や組織変化に対応。</p>	
	<p>特定技能制度採用の拡大</p>	<p>パートナー社と連携し、採用を拡大。</p>	
	<p>グループ現地法人からの特定技能受入を検討</p>	<p>特定技能10名受入</p>	<p>R6.4に10名、R6.10に10名の計20名で計画</p>
	<p>特定技能者企業面接会の参加</p>	<p>参加抽選に当選したため参加（12/13浜松町）</p>	
	<p>ダイバーシティ推進部（登録支援機関）と連携し積極的採用（2024.2現在76名在籍）</p>	<p>制限区域内車両運転資格取得（8名） 作業リーダー的存在の育成</p>	
<p>【個社独自取組】</p>	<p>グラハン業界団体への参加</p>	<p>グラハン業界団体であるグラウンドハンドリング連絡会の設立時から同連絡会へ参加。</p>	
<p>【個社独自取組】</p>	<p>リーダー育成の為、社員教育を実施</p>	<p>キャリアアップの礎とした階層別研修の実施。</p>	

【実施主体：空港会社等】

東京国際空港（羽田空港）

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>	熱中症対策	8月上旬に上屋1～3のうち上屋3へ移動式大型エアコンを2台試験設置。	大型エアコンの効果は極めて限定的との結論。別施策を継続検討。
	<p>①テナント共同休憩室の増設及びリニューアル ②制限エリアの老朽化対策</p>	<p>①既存の第1ターミナル休憩室が、常に混雑していたため、1ヶ所増設。第2ターミナル休憩室は、経年劣化していたため、リニューアルし、男女区別撤廃。（下段10行目項目参照） ②第1ターミナルの制限エリアが老朽化していたため、今年度から来年度にかけて一部の廊下やトイレ等の共用部をLED化・天井壁面塗装・機器更新。制限エリア内含むトイレの手洗いの自動水栓化は12月中に実施済み。</p>	<p>①第1ターミナル共同休憩室面積の増加 (増設前117㎡⇒増設後170㎡)</p>
	T3制限エリア勤務者向け休憩室の整備	<p>制限エリアにおいて、グランドハンドリングスタッフが休憩/食事可能なスペースがなく、共用休憩室が未整備であったため、制限エリアにおける職場環境向上を目的として、2023年10月より休憩室を2部屋整備 2024年度夏までに当該2部屋への空調設備を設置予定</p>	
	休憩室の改善	社員用休憩室の美化及び設備改善を検討中（什器の新調・Free Wi-Fi設置・Freeドリンク設置 等）	
	<p>①テナント共同休憩室の増設及びリニューアル ②制限エリアの老朽化対策</p>	<p>①既存の第1ターミナル休憩室が、常に混雑していたため、1ヶ所増設。第2ターミナル休憩室は、経年劣化していたため、リニューアルし、男女区別撤廃。 ②第1ターミナルの制限エリアが老朽化していたため、今年度から来年度にかけて一部の廊下やトイレ等の共用部をLED化・天井壁面塗装・機器更新。制限エリア内含むトイレの手洗いの自動水栓化は12月中に実施済み。</p>	<p>①第1ターミナル共同休憩室面積の増加 (増設前117㎡⇒増設後170㎡)</p>
<p>【短期】 空港の知名度を生かした採用活動</p>	合同企業説明会への参加	羽田空港地上支援業務対策WG主催の合同企業説明会（2023年4月16日開催）へ参加。	
	羽田空港合同企業説明会への協力	羽田空港地上支援業務対策WG主催の合同企業説明会（2023年4月、9月、2024年4月（開催予定））について、関連会社との連携のもと、開催へ協力するとともに、羽田空港HP（ https://tokyo-haneda.com/index.html ）に案内を掲載予定。	
<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>			

【実施主体：空港会社等】

東京国際空港（羽田空港）

項目	具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
<p>【短期】 空港WGの活用推進</p>	<p>第12回～第16回 羽田空港 地上支援業務対策WGへの 参画</p>	<p>WGへの参画を通じて各種横断的取り組みを議論・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>	<p>テナント共同休憩室のリニューアル</p>	<p>第2ターミナルの共同休憩室2居室（男女1居室ずつ） を、経年劣化のためリニューアルを実施し、あわせて ダイバーシティの観点より2居室を男女共に使用で きる共同休憩室に変更。</p>	

【実施主体：地方自治体】

東京国際空港（羽田空港）

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>空港WGへの出席</p>	<p>航空・空港関連事業者が実施する人材確保等に係る事業に対する補助を受けるために必要な「人材確保等緊急対策事業計画」の作成に関する調整を実施</p>	
	<p>雇用対策の連携</p>	<p>東京都雇用対策協定に基づく、各種事業やイベント等の雇用対策の取組の情報を、国へ提供。</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）
【短期】 各地の空港におけるベストプラクティスの横展開	各地の空港におけるベストプラクティスの横展開	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」を羽田空港地上支援業務対策WG（以下「空港WG」）へ展開・周知。	https://www.mlit.go.jp/koku/koku_fr5_000058.html
【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）	羽田空港合同企業説明会開催	4月に開催した合同企業説明会の来場者・参加企業からのアンケート結果等を踏まえ、空港WGにおいて、合同企業説明会の開催を提案し、開催に向け準備中。（9/30開催予定）	
	雇用対策の連携	ハローワークへの「空港業務の持続的な発展に向けたビジョン」、「合同企業説明会」等の取組の紹介、雇用対策についての意見交換を実施。ハローワークと連携し、他業種の取組事例を参考にした空港業務に係る小規模な合同企業説明会の開催を調整中。	
	羽田空港合同企業説明会開催の情報掲載依頼	合同企業説明会の開催について、より多くの方へのPRの取組として、空港ビル会社、地方自治体、ハローワーク、空港グラウンドハンドリング協会へホームページへの掲載や案内チラシの配布等を依頼。	
	雇用対策の連携	ハローワークと連携し、他業種の取組事例を参考にした空港業務に係る就職面接会の開催（11/15、11/20）。	
	雇用対策の連携	ハローワークと連携し、職場見学を実施した上で面接会を実施するツアー見学会・面接会開催を調整中。	
	雇用対策の連携	東京都と連携し、東京都雇用対策協定に基づく事業計画の取組、東京都単独事業の取組の情報を収集し、WGメンバーへ周知。	
	羽田空港合同企業説明会開催	空港WGにおいて、合同企業説明会の開催を提案し、4月29日開催に向け準備中。	
【短期】 生産性向上・業務効率化の実現に向けた取組支援	地方空港等受入環境整備事業費補助金の周知・案内	航空・空港関係者が実施する業務効率化に資する環境整備事業として先進機器等の導入に係る補助金申請について、関係事業者へ案内。	
【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普及・展開	空港WG構成員へ周知するとともに、空港内の国の機関、航空会社、空港機能施設事業者、アクセス事業者等の関係者で構成する空港懇談会において、「ありがとうポスターの」紹介・展開。空港事務所内でのポスター掲示。	

【短期】 空港WGの活用推進	羽田空港地上支援業務WGの開催	航空局が開催した中間とりまとめの説明会を受け、更なる浸透を図るため空港WGを開催し再周知。合同企業説明会の開催を提案し、9/30に開催することを合意。今後のWGの進め方等を確認	
	羽田空港地上支援業務WGの開催	「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を開催し再周知。	
	羽田空港地上支援業務WGの活用推進	空港WGにおいて、航空需要の回復状況を踏まえ、改めて事業者が抱える課題と取組状況を整理するとともに、今後のWGの進め方等を確認。	
	外航就航・グラハン取組の定期報告	グラハン事業者等の外航応需状況や取組状況など定期的に空港WG構成員あて確認。	
	出入国体制強化計画の策定	出入国に関する課題を網羅的に議論するため、FAST TRAVEL WGの参加者に加え、空港WGの関係者ととも、出入国体制強化WGの設置、出入国体制強化計画策定に向けた検討。	
【中期】 空港DXの導入促進に向けた実証実験	羽田空港地上支援業務WGの開催	「空港業務の持続的発展に向けたビジョン」の各主体の取組状況と空港独自の課題対応について進捗状況を確認、共有。引き続き空港WGにて進捗状況を確認。	
	出入国体制強化計画の策定	出入国に関する課題を網羅的に議論するため、FAST TRAVEL WGの参加者に加え、空港WGの関係者ととも、出入国体制強化WGの設置し、12月21日に出入国体制強化計画策定。	
	他空港の導入事例等の横展開	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、WGメンバーへ周知。	
	地方空港等受入環境整備事業費補助金の周知	R5年度補正予算に係る航空・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メニューの本省開催説明会について、関係事業者へ案内。	
	地方空港等受入環境整備事業費補助金の募集取組	R5年度補正予算に係る補助金について、関係事業者へ募集。申請のあった事業について、空港WGを開催し、実施計画として承認。	