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）

		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	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、賞与の引上げを前提とした請負契約額の引上げ	全社員を対象としたベースアップと賞与水準の引上げを前提として、4月から契約額の引上げを実施。	ベースアップ及び賞与引上げ相当額を完全カバーできる契約額の引上げ実施
		航空会社とのグラハン契約内容の変更	・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）	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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	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。	・定期便運航会社との契約折衝に関し、一定の受託料引き上げは認めてもらえたものの、待遇改善を含めた人件費増を踏まえた希望する金額乖離
		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、それに基づくて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	・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に実施。	
		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。	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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	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。	
		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	
		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をを具体的に開示して交渉。	交渉継続中
		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
		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。	
【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。	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【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）	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。	[大手定期便運航会社]一定の増額獲得したものの希望には届いていない。 [BJ運航支援会社]R6.6月までに契約各社との単価改定は一旦終了
		直前でキャンセル等があった場合の保障	地上作業監視業務について、受託料引き上げに併せて、人員確保を済ませてしまった後に航空機の遅延、キャンセル等があった場合の保障について航空会社と交渉を行い、一部の航空会社との間において、当該変更に係る保障が実現。	
		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、最低保証条項やキャンセル料条項の導入を検討・実施中。	
		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。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。	
		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げ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	20%の増。来季の契約単価については継続交渉中
		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	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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	処遇の改善	R6年度ベースアップ、若手～中堅層の昇給額の見直し、公休数増を実施。	
		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が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。	・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）
		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。	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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	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	使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。	
		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。	ロッカールームの増床：従業員増加に伴い新たに賃貸スペースを契約し、職場環境改善に繋がった。 事務室・応接間の増床：これまで共同で1つの部屋を事務室・応接間として使用していたが、新たに確保することにより、職場効率の改善に繋がった。

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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	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。
		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 ③社員の負担軽減を目的とした労働時間の見直し	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 ③段階的な所定労働時間を短縮	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	・R6年度夏用は涼感素材の服装とし、ヘルメットも軽量素材の物とした。屋外作業での負担を軽減。 ・グラハン部門において資格手当を支給開始、モチベーション向上に一定の効果が見られた。
		[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。	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。	契約内容の変更は困難なことから、単純作業について、派遣社員が担当できるよう業務を分割して対応する試みを実施中
		[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。	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。	【旅客サービス補助】夏場の職場環境の改善となり、身体的な負担の軽減となった。 【BJハンドリング業務】12年目にして制服を刷新。快適性とスタッフのモチベーション向上とブランドイメージ強化。【全体】現場事務所への冷蔵庫設置による夏季飲料支給
		オフィススペースの移転による休憩スペースの拡大	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。	
		・時短、日短出勤の拡大 ・ベビーシッター利用支援	・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ベビーシッター割引券を提供。	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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	処遇改善	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。	
		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のため、「UV-LED」と「光触媒」による除菌・脱臭装置を逐次導入	
		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	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
		待機所の新設	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。	
		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	
		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。	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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	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。	好評につき規模と内容の拡大を実施中（商品増、対象部門増）
		定着率の向上	・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。	
		離職者の抑制	・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。	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
【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	生産対応状況を毎月把握。	
		工数管理システムによる現状把握と改善	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	工数システムの終了に伴い、活動終了
		社員数や労働時間の定点的な情報収集	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。	
		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	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	
		労働時間と残業時間数の把握	月毎の残業時間数に基づき採用計画を見直し。	
		面談の実施	入社後数年の社員に対する面談を実施。	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【短期】	職員負担の集中を回避するための正確な現状把握	スポット業務を取り込んだ多様な働き方の実現	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	
		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。	
		定配員数の見直しを実施	2025,26,27年度事業計画を見据えた定配員数に基づく採用により増員の実施。	
		間接業務断捨離プロジェクトの推進	これまで当たり前、習慣となって続い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。	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。
		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。	
		資格保持者の勤務状況の把握	訓練計画の見直し	
【短期】	適切な業務量調整による高負荷の抑制	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。	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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	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。
		人員に見合う業務量の抑制	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。	業務過多の行程には業務軽減のため、他部署より応援要請、事務部門からも応援を出すことにより、一定程度前残業の抑制が図られている。
		[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。	残業時間が多い社員がいれば、所属長経由で注意。	
		他職種の研修受け入れを実施	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荷を低減。（継続中）	
		業務量調整	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。	
		業務量調整	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。	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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	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。	
		自動化・省力化の促進	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。	
		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。	
		業務推進部による稼働率調査の実施 継続中	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。	
		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	
		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。	
【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）	既卒採用の実施	経験者採用の実施。	
		空港見学会の実施	・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）。 ・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）。 ・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）。	
		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）	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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）	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	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	
		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。	
		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	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。	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
		R6年度採用数の拡大	高卒、第二新卒併せて100名規模の採用を実施。	R6年度採用内定者100名、併せてR5期中に中途採用若干名
		あらゆる方法による採用活動の推進	・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	
		リファラル採用の導入	採用枠を拡大させるともに定着率の向上を図るため、リファラル採用を導入。	2023年度　2名採用
		ウェルカムバック採用の導入	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。	
		採用サイトの開設	会社紹介や社員に焦点をあてたコンテンツの設置	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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）	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	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。	
		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・I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。	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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）	採用活動を強化のため人事担当者を新たに選任	・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。	新たに人事担当者を選任することにより、積極的な採用活動・広報活動が参加可能となった。以前は実施できなかったオープンカンパニー（インターンシップ）も数回開催した。 社外のみならず、社内のレクリエーションや懇親会等にも尽力し、既存社員の仕事に対するモチベーションアップにも繋がった。
		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。
		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。	R6年度インターンシップ生より、1名の採用に繋げた。企業説明会でも1名の採用に結びつける事ができた。
		［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。	
		・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。（継続中）	
		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）

		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）	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-jal.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）

		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）	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	2025年度内定者の45%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、多種な求人メディアに情報掲載。	
		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。	
		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。	
		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。	
		グループ空港運営会社合同採用イベントの実施	グループ空港運営会社合同で、採用WEBイベントを実施。	
		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
		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）	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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）	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こと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ので、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車ドーリーバック訓練』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。	
		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。	
		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。	訓練期間短縮で1名の資格従事者認定通知予定。（R7年4月）

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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）	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	一部専門学校と連携して、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。（継続中）	
		社内資格取得と国家資格取得の時短化	・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。	
		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。	
【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 ・プッシュバック/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
		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。	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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）	経験者については教育期間を短縮	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。	
		冬季運航にむけDEICING要員の確保	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	
【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	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出向受け入れ。	新たに下期から22名のグループ内出向受入
		顧客航空会社への提案	顧客の増便依頼に対して、就航時間帯を提案（可能な限り受託できる時間帯での要請）。	
		空港間応受援の実施	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受援を解消。	
		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。	
		①関係先他社に出向を依頼 ②社内応援を依頼	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～）	
		[旅客サービス補助業務]人員の配置転換。	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。	R6年11月チーフリーダーとして間接部門から旅客サービス補助業務に配置転換実施
		実施業務の見直し	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。（継続中）	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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	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実施	
		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。	R4年度より継続。R5.4以降、最大100名/月 実施
		他部門からの業務支援の実施	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。	旅客業務支援　最大100名程度
		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）
		人事異動、配置転換の実施 （人的資源の投入）	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。	
		［旅客サービス補助業務］人員の配置転換。	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。	R6年11月チーフリーダーとして間接部門から旅客サービス補助業務に配置転換実施
		社内の他部署からの募集	短時間での限定した業務への配置	5名配置
【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。	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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	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	
		ジョブポスティング制度の導入	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ティング制度を導入	
		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。	ジョブポスティングの導入、活用による活躍できる場の拡大	
		キャリアパスのグランドデザインを再構築	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。	
		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	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。	
		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】

東京国際空港（羽田空港）

		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	評価制度の改定 ※R6年制度改定説明会の開催（12月～）	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。	
		階層別教育の実施	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）	
		キャリアパスおよび人事制度の整備	・チャレンジ休業の導入の整備 ・配偶者転勤休職制度の導入の整備 ※整備はR6年度中に完了 運用開始はR7.4～	
		（ソフト面）人材育成プログラムの策定	キャリアパスモデルの整備および階層別研修の体系化による教育・評価の関連性を示すことで、能力伸長プロセスや会社として求めるキャリアアップを提示し、スタッフの自律的な成長を支援。	
		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。	
		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	今までの経験を生かすため、他部署の新規事業への参加	2名配置
		・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	・旅客資格取得のための「STEP UPﾌﾟﾗﾝ」導入（継続中）	
		キャリアパスの再構築	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	
		ロードマップの活用。	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。	・魅力あるハンドリング業務の幅を増やし、新規業務を受託予定。マルチプレイヤーとなることで、キャリアイメージを明確化。（R7年5月～）
		リーダー育成の為、社員教育を実施	キャリアアップの礎とした階層別研修の実施。	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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	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）	
		処遇改善を前提とした生産計画	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。	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。
		①ブラザー・シスター制度導入 ②労働条件・労務課題改善	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。	
		時差出勤制度の導入	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	
		全職場のDX化による工数低減及び省力化	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。	進行中
		効率向上のための事務所レイアウト変更（継続）	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	
		作業制服の改善	空調服の導入により熱中症対策を図る	
		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。	2024年4月1日制度施行
		・RPAの導入 ・通勤バス導入 ・事務所の拡充および移転	・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	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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	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	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へ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。	
		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。	
		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	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	
		（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	（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	（ハード面）航空会社の復便に伴い業務スペースが不足したため、R6.6～増床を行った。 （ソフト面）インターネット上での媒体だけでなく、様々な会社説明会等に参加し経験豊富な人材採用を行っている。
		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。	・ソフト面では働く環境に直結する手当関連の改善と、福利厚生制度の充実を検討 ・ハード面では現場事務所の環境整備を検討	・ソフト面、有休取得基準の見直し（法定より前倒し）、賃金改定、夜勤部署への食事手当支給、外部の福利厚生制度への加入（R6年10月までに実施）　・ハード面、事務所への冷蔵庫設置による夏季飲料支給
		［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。	資格取得が賃金に反映される仕組みの設定。	訓練期間短縮で1名の資格従事者認定通知予定。（R7年4月）

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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	・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	・ハラスメント教育を展開し、支店現業社員の職場環境改善、業務負担を軽減。 ・カスタマーハラスメント対応として、カスハラから社員を守るための対策として、社内WGによる調査・分析、判断基準対応手順の規程・マニュアル化、教育・訓練体制の構築実施、全社員教育プログラムの実施を予定。	
		・サービス介助士資格取得サポート	・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「心のﾊﾞﾘｱﾌﾘｰ化」を促進し、活き活きと活躍できる場面を提供。（継続中）	
		モバイル端末の活用	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。	300時間/年の工数削減
		社員寮の拡充	地方からの希望者への住居確保	
		事務所内休憩場所の拡充	間接部門の事務所移転と併せ休憩所の拡充	
		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（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。	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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	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。	
		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	
		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	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	・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	
		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	
		[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。	
		事務所の執務エリアと休憩エリアの拡張検討	事務所の執務エリアと休憩室の拡張について検討を開始。	
		社員寮の拡充	・住居費の負担軽減	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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	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。	
【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	・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	
		受入れるための体制を検討。	・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	日本語能力のある外国籍スタッフを進めている（R7.2月2名入社）ものの、マニュアル、手順書などの整備はできていない状況
		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	
		国籍や経験を問わない幅広い採用活動	バックグラ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。	
		特定技能制度採用の拡大	パートナー社と連携し、採用を拡大。	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		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	グループ現地法人からの特定技能受入を検討	特定技能10名受入	R6.4に10名、R6.10に10名の計20名で計画
		特定技能者企業面接会の参加	参加抽選に当選したため参加（12/13浜松町）	
		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	
		空港グランドハンドリング協会主催のON LINEセミナーに参加	特定技能制度での外国人受入れ体制の策定。	
		成田・羽田ともに特定技能制度（食料品製造業）の活用を検討	成田本社において、R6.1月に特定技能制度を活用した外国人（ベトナム人）3名を採用	勤勉で他社員からの評判も良く、調理エリアの作業効率化に繋がった。
		成田・羽田ともに技能実習制度（食料品製造業）の活用を検討	成田本社において、R6.6月に技能実習制度を活用した外国人（ベトナム人）6名を採用	勤勉で他社員からの評判も良く、調理エリアの作業効率化に繋がった。
		海外からの積極的な人材受入れ	海外の教育機関を訪問し特定技能試験合格者を直接獲得できるルートを構築。	
		すでに25名在籍	他部署で就業中の外国人へ空港業務を紹介	
		人財ポートフォリオの形成・多様な人財の活躍推進	・グループ内の特定技能の活躍の場を拡大 ・外国人人財の受け入れ体制、規程の充実 ・外国送り出し機関の新たな選定	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【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	受託フライトに合わせたシフトの工夫	受託便い応じて長短勤務を取り入れて、外航便の地上ハンドリングへの対応	
		複数の職種を行える人財の養成を加速	・内際、旅客・オペレーションといった様々な職種を経験させることにより空港総合人財の育成と品質向上を実現。 ・シニア社員、障がい者などの活躍の場の拡大	
		訓練計画改善プロジェクト実施 ※R6.4～業務推進部にて管理一本化	非稼働時間での訓練を計画的にアサイン	
		業務切り分けの検討	正社員業務領域の切り分けを実施。アルバイトの雇用を実施	アルバイトの雇用を拡大。正社員登用についても対象者が発生すれば前向きに対応予定。
		多様な働き方の推進	短日数勤務の対象者拡大、ベビーシッター券、社員間保育サポートの導入	
		・ペーパーレス化 ・インフラ関連の整備 ・業務プロセスの見直し	・指示書、航空運送上の電子化 ・エアラインシステムをクラウド化 上記に伴う手順の見直し	
		スポット業務を取り込んだ多様な働き方の実現	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	
		[旅客サービス補助業務]60歳定年後も継続して働いてもらえるような柔軟な雇用契約の締結。	60歳以上で就労時間をセーブしたい職員へ時短勤務の提案。	【旅客サービス補助R6年度実施済み（2名雇用継続）
		退職者の再雇用及び女性の活用	それぞれの事情に合わせた、柔軟な勤務時間の設定	3名採用
		多様な人財が働きやすい環境の整備	・ライフスタイル（産前産後、パート社員など）に応じた多様な勤務時間の設定。 ・シニア社員、障害者などの活躍の場の拡大。 ・複数の領域にまたがるマルチスキル化に対応できる社員の育成。	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
【長期】	業務内容や技術に応じた賃金の設定	業務手当の見直しやスキルに合わせた手当を設定	部署によっては支給していなかった手当やスキルに応じた手当を新設。 スキルホルダー維持の為、資格・スキルに応じた手当の増額を検討。	
		手当等の見直し	シフト・資格に応じた手当など改定調整中	
		［BJハンドリング業務］中途入社の方を踏まえ、柔軟な雇用契約の検討。	既存スタッフの待遇との公平感の中で、柔軟な働き方を検討。	他社での経験を踏まえ、待遇面等に変化をつけ雇用契約を結ぶ。R6年4月1名の採用
		社内規程の見直し	保有資格や技術（力量）に応じた賃金（手当）の設定。	
		能力に応じた、競争力のある賃金の設定	評価・役割・責任に見合った賃金設定とすることで、納得感を持って働ける環境を提供する。あわせて、働き続けキャリアアップすることへのモチベーションを向上させる。改善に向け随時見直しを実施。	
		資格手当の見直し	資格手当の細分化を予定	
【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	委託先との会議を実施、問題点などを協議	必要に応じ業務応援を実施（R5.7～） 一部業務内製化にて対応（R5.4～） 委託費の見直しを検討	
【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）	［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。	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。	
		適切な契約と労務管理	法令を遵守した適切な契約と労務管理の実施	
		定着率の向上	・勤務表（シフト）の見直し 拘束時間を短縮するための交代制勤務を検討 （人員数・交通手段・所定労働時間）	

【実施主体：個社】

東京国際空港（羽田空港）

		具体的取組事例	取組内容	備考（効果等）
		グラハン業界団体への参加	グラハン業界団体であるグランドハンドリング連絡会の設立時から同連絡会へ参加。	

【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）
【短期】	空港内の労働環境の改善	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。別施策を検討した結果、大型シーリングファンを設置することを決定。R7夏季の稼働に向けて準備中。
		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	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。	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㎡）
		T3制限エリア勤務者向け休憩室の整備	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	
		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）	実施した結果、概ね高評価を得た。
		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 ③事務室・職員エリアのLED化	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。一部残っていた制限エリアの老朽化対策も令和7年度に実施予定。 ③全事務室・職員エリアのLED化を令和7年度内に完了予定。	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㎡）
		共用休憩室の改善	快適性の向上のための具体案を検討中（美化・什器の充実等）	
【短期】	空港の知名度を生かした採用活動（空港短期の合同ツ説明会　等）	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。	

【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）
【短期】	空港の知名度を生かした採用活動(空港短期の合同ツ説明会　等)	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。	
【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	第12回～第16回 羽田空港 地上支援業務対策WGへの参画	WGへの参画を通じて各種横断的取り組みを議論・推進。	
【中期】	GSE車両の共用化・共有化の推進	空港車両における連絡車のEV化サービス	職員の移動用に主に使用される連絡車について、弊社がサービス提供主体として、EV車両及び充電器をセットで航空会社／グラハン事業者等にリースするサービスを開始した。現時点では、車両や充電器の共用化・共有化を行うものではないが、稼働状況も踏まえ、航空会社等と協議を行い、将来の共有化・共用化の運用も検討してまいりたい。	
【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)	テナント共同休憩室のリニューアル	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。	
【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			
【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】

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】	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）			
【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			
【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			
【短期】	空港WGの活用推進	空港WGへの出席	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	
		雇用対策の連携	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。	
【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）			
【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】

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）
【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			

【実施主体：国】

		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、R5.9.30に開催した。	
		雇用対策の連携	ハローワークへの「空港業務の持続的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を開催した。 （R5.11.15,R5.11.20,R6.10.28.R7.1.27）。	
		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・面接会を開催した。 （R6.3.22,R6.8.30）	
		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、開催した。（R6.4.29、R6.9.28、R7.2.15）	
		雇用対策の連携	東京外国人雇用サービスセンターと連携し、外国人雇用に関しての悩みを抱えるWGメンバーとのマッチングを促すとともに、外国人留学生大卒等合同就職面接会開催情報を収集し、WGメンバーに周知した。	
【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の関係者とともに、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。	
		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の関係者とともに、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。	
		羽田空港地上支援業務WGの開催	空港WGにおいて、事業者が抱える課題・論点の整理を行い、各課題のうち、空港業務を支える担い手の安定的確保に直接的な項目である「採用活動に関すること」について検討を進めた。	
【中期】	空港DXの導入促進に向けた実証実験	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。	

【中期】	さら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。	
		地方空港等受入環境整備事業費補助金の周知	R6年度予算・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	R6年度予算・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。	
【長期】	先進技術等の開発・実証、更なる活用の推進	他空港の導入事例等の横展開	航空局HPに掲載される先進技術等の他空港事例について横展開を行う。	
【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	他空港の導入事例等の横展開及び取組の推奨	他空港事例についての横展開や個社の良好な取組を空港全体の取組となるよう推奨する。	
【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	関係機関への情報発信	空港業務の持続的発展に向けた取組の動向について、関係機関に対し情報発信を行う。	
【長期】	必要に応じた制度的見直し	グランドハンドリングにおける安全監督体制の強化に向けたWG開催結果の周知	グランドハンドリングにおける安全監督体制の強化に向けたWGの開催結果について、航空局HPに公表された情報をもとに空港WG内に共有を行った。	
【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）	空港業務の持続的発展に向けた取組に係る情報収集について	航空局ネットワーク企画課からの依頼により、WGメンバーに対して、空港事業者向け及び空港業務従業員向けアンケートを実施した。	