

第11回 空港業務のあり方検討会
ご説明資料

2025年3月24日

全国警備業協会 航空保安検討部会

- 受託料の状況
- 職場環境改善
- 採用数確保に向けた取組
- 時間軸を意識した中間とりまとめの取り組み
- 令和6年度末の取り組み状況
- 空港業務の持続的な発展に向けて

取組内容	具体的取組例	期待される効果
<p style="text-align: center;">契約料金の引き上げ交渉</p>	<ul style="list-style-type: none"> 国内定期保安協議会様との保安検査員確保に向けた定期的な打ち合わせ 2025年度国内線契約 契約時間単価 前年度対比8~9%程度引き上げ 	<ul style="list-style-type: none"> 引き上げ分を原資とした保安検査員の処遇改善
	<ul style="list-style-type: none"> 2024年度より、保安検査機器点検及びブリーフィング時間の一部が請求対象時間に含まれた 	<ul style="list-style-type: none"> 引き上げ分を原資とした保安検査員の処遇改善
	<ul style="list-style-type: none"> 会社管理空港及び国際線契約 契約時間単価の引き上げ 6時間/日の最低保証時間契約の成約等、人材確保のマイナスに働く契約の見直し 新規外航路線就航時の1年保証契約 	<ul style="list-style-type: none"> 検査員拘束時間の賃金対象時間の拡大 働きやすい勤務体系の導入
<p style="text-align: center;">賃金の見直し</p>	<p>下記の取り組みにより所定内給与を改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 早朝手当等の各種手当の新設 賞与支給基準額の見直し 資格手当の見直し 等 <p>(例：一部の会社では基本給や手当の見直しにより所定内給与を7~11%改善)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 検査員の賃金見直しによる定着率の向上

取組内容	具体的取組例	期待する効果
<p>長時間勤務の削減</p>	<ul style="list-style-type: none"> 勤務の一部二分割や公休数の増加等、働きやすい勤務体系の導入 (例) 従来6:00~20:30の勤務を「6:00~16:00」と「13:30~20:30」等に2分割。 検査員員の充足率向上による時間外勤務減少 	<ul style="list-style-type: none"> 検査員の勤務インターバル確保による定着率の向上
<p>福利厚生 (休憩室・寮・社宅等)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 地方空港における社宅の新規導入 寮タイプ(風呂・トイレ共同)の社宅からマンション個室タイプの社宅への借り換えを2025年度に向けて随時実施している。 検査員の社宅費用の負担軽減 寮の改修 休憩室の借り増し・移転 自販型社食の導入 	<ul style="list-style-type: none"> 検査員の休日、余暇の充実による定着率の向上 応募者数の増加
<p>職場内コミュニケーションの拡大</p>	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍で中止していた社内レクリエーション活動、ランチミーティング、クリスマスパーティー、英会話教室等を再開 空港が開催するeスポーツ大会等の催しに参画 空港関係会社との人事交流 国内定期保安協議会主催 保安検査会社交流会 海外研修制度の復活 	<ul style="list-style-type: none"> 空港職員としての一体感の醸成による定着率の向上
<p>社外、社内表彰の拡充</p>	<ul style="list-style-type: none"> 東京航空局長表彰、大阪航空局表彰(2024年度~) 航空会社、空港運営会社等の社外表彰 空港主催のスキルコンテスト(関空、広島) 関西空港 2024年第3回CSエクセレント 成田空港 検査員表彰制度(SSC表彰、NAA表彰) 検査対応の好事例への社内表彰制度の拡充 	<ul style="list-style-type: none"> 検査員のモチベーション向上 保安検査業務の社会的意義の発信

取組内容	具体的取組例	期待する効果
求人募集費への投資 採用活動の積極化	<ul style="list-style-type: none">• 通年採用専門部署の新設、採用スタッフの増員• 取扱求人媒体数、求人掲載数の拡大• 空港の知名度を活用した、空港合同企業説明会等の採用活動への参加	<ul style="list-style-type: none">• 新規採用の促進
住まいの支援	<ul style="list-style-type: none">• 社宅、寮を完備• 寮費半年無料、入社支度金、入社祝い金、報奨金制度などを通じた転居費用支援	<ul style="list-style-type: none">• 全国からの応募受け入れを可能とし、新規採用を促進• 早期退職の防止、定着率向上
補助金の活用	<ul style="list-style-type: none">• 国土交通省令和6年度補正予算地方空港等受入環境整備事業費補助金（空港業務体制強化支援事業〈人材確保・業務効率化の推進〉）の活用• 地方自治体と意見交換、移住支援金、住宅手当補助金等の対象要件の拡大及び住居、通勤問題	<ul style="list-style-type: none">• 北海道や離島など就労人口が減少している地域の人材確保• 空港近隣に適当な賃貸不動産物件や通勤問題等の解消
資格者育成の促進 教育訓練の拡充 他部署からの配置転換	<ul style="list-style-type: none">• 保安検査員ワーキング及び国内定期航空保安協議会と資格者育成の促進について意見交換• 教育担当者の増員、教育方法の見直し• 施設警備員への保安検査員教育、配置転換	<ul style="list-style-type: none">• 資格者をより早期に育成することでより一層の航空需要に対応できる。• モニター等の資格者増員により効率的な検査を提供する。

1 短期（令和5年秋頃まで）

需要回復の進捗状況に応じた戦略的な人材配置や育成を進め、できる限りの国際航空需要を取り込んでいく

- 賃上げを含む処遇改善に不可欠な受託料の引き上げ
- 人材確保にマイナスに働く受託契約の内容の適正化

2 中期（令和5年度末まで）

地方空港の早期回復の命運を握っている検査会社の体制整備に向け、地方自治体をはじめとする関係者一丸となった取組を進めていく

- 長期に誇りを持って勤められるキャリアパスの整備
- ハード・ソフトの両面からの職場環境改善の推進

3 長期（令和6年度以降）

コロナ禍前を更に上回る需要にも無理なく対応できる持続可能な体制整備に向けた見直しを推進する（需要変動リスクの適切な分担等）

- 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
- 業務内容や技術に応じた賃金の設定
- 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

- 1 国内定期保安協議会と検査会社間での定期的な打ち合わせを行うなど中間とりまとめに基づく取り組みが進められ、保安検査人数、検査体制ともにコロナ禍前と同等まで確保できつつある。
- 2 国際線については、現在、複数の地方行自治体から外航路線新規就航に伴う保安検査のご依頼を多く頂戴しているが、各々のご注文に対応するためには、就航開始予定日までの人材確保と資格者に苦慮している状況。
- 3 国内線、国際ともに保安検査員数は増加傾向にあるが、離職状況には大幅な改善は見られず、より一層の外航需要を取り込んでいくためには、6時～21時まで等の長時間勤務の解消、経験や技術に応じたキャリアパスの整備、継続的な賃金の見直しが必要。
- 4 離島や一部の地方空港では首都圏への転出超過、就労人口の減少により、地元での新規採用が年々困難になっている。全国への求人募集、自社内の転勤等で運用に必要な検査員を確保しているが、空港周辺に転勤者を居住させる適当な不動産物件が無いこと、首都圏からの転勤者の通勤手段や運転免許所持者が少ないこと等への個社対応に苦慮している。
- 5 お客様等からの度を越えた意見・要望等（カスタマーハラスメント該当行為）に対して、全国で統一された対応で臨むことを目的として、全国警備業協会航空保安検討部会において「カスタマーハラスメントに対する方針」を本年2月12日付で策定し、定義や判断、対応方法等を整理し、全国の各警備会社へ共有している。

空港業務の需要拡大への検査対応、持続的な発展に向けて

日本の空の安全を守る空港保安検査業務の社会的意義と魅力を発信し、保安検査員が誇りを持って、長く働けるための職場環境と処遇の改善を進めて参ります。

- 1 新規採用数の最大化と退職者数の最小化
- 2 検査技能・資格を早期に取得させるための教育体制の拡充
- 3 空港保安検査業務の確実な実施と検査体制の強化に取り組みます。

関係者の皆様の継続的、長期的なご支援をお願い申し上げます。