

「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」中間とりまとめについて

国土交通省 航空局
令和5年6月

【概要】持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会について

検討会の趣旨・目的

- 空港業務（グラハン・保安検査）については、航空機の離発着に不可欠な業務であるが、コロナ前から人員が減少するなど、人手不足等の問題に直面。
- このため、空港業務全体を対象とした初の有識者会議である「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」を設置。空港業務の持続的発展に向けた関係者一丸となった取組を進めていくための指針として、「空港業務の持続的発展に向けたビジョン（仮称）」の策定を目指す。

委員

(有識者等) (◎：座長、敬称略、五十音順)

- ◎ 加藤 一誠 慶應義塾大学商学部教授
- 西藤 真一 桃山学院大学経営学部教授
- 首藤 若菜 立教大学経済学部経済政策学科教授
- 手塚 広一郎 日本大学経済学部長
- 平井 彩 三浦法律事務所パートナー

(業界関係者)

グランドハンドリング連絡会 事務局幹事
公益社団法人 日本航空技術協会 常務理事事務局長
一般社団法人 全国警備業協会 航空保安検討部会委員

(国土交通省)

航空局 航空ネットワーク部長
航空局 安全部長

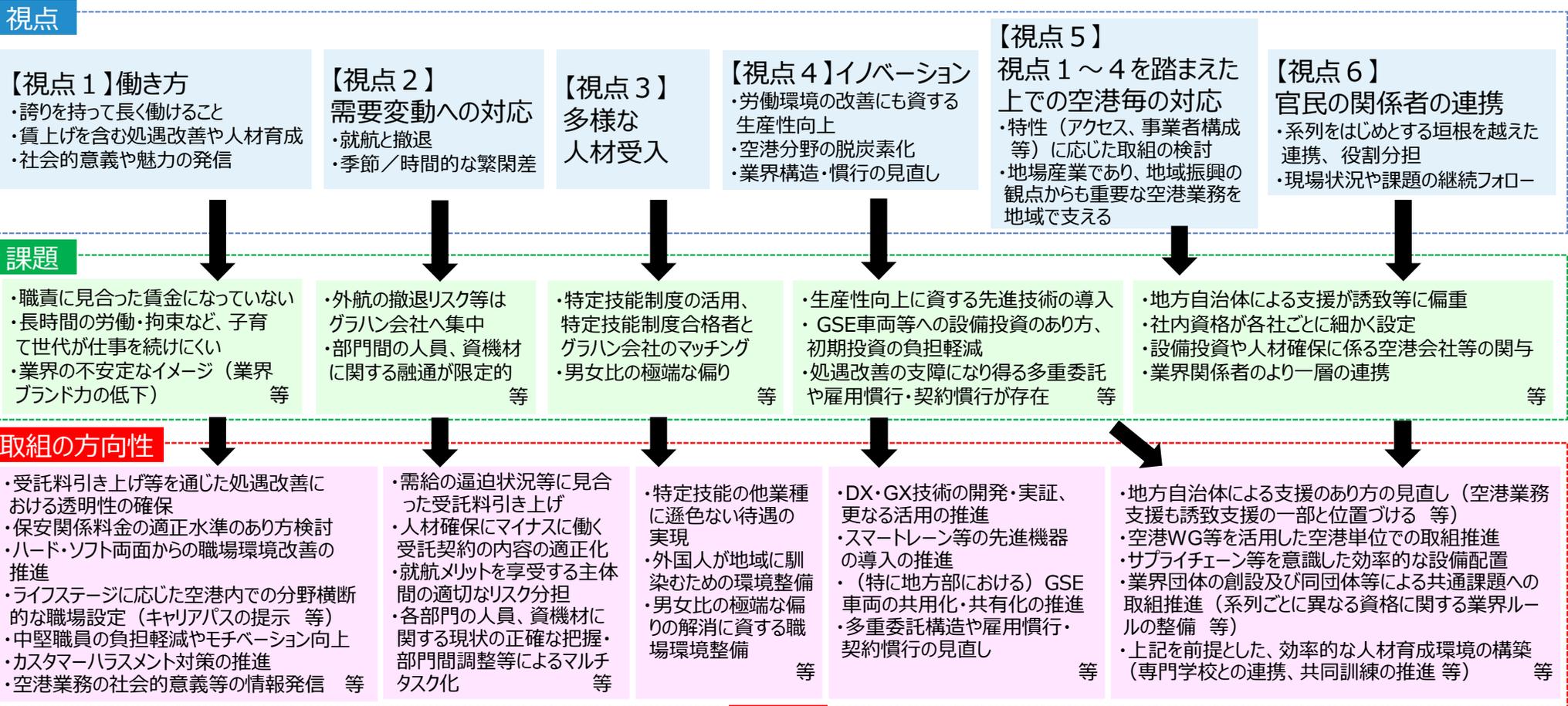
開催スケジュール

- 第1回 (令和5年2月24日)
<空港業務(グラハン・保安検査)の現状説明>
- 第2回 (令和5年3月10日) <実態ヒアリング①>
【対象】全日本空輸(株)、日本航空(株)、鴻池運輸(株)、スイスポートジャパン(株)
- 第3回 (令和5年3月29日) <実態ヒアリング②>
【対象】航空連合、(株)セノン、(株)にしけい
- 第4回 (令和5年4月4日) <実態ヒアリング③>
【対象】福岡国際空港(株)、広島国際空港(株)、学校法人日本航空学園、丸紅(株)
- 第5回 (令和5年4月11日) <実態ヒアリング④>
【対象】新潟航空サービス(株)、とさでん交通(株)、(公社)日本航空技術協会
(一社)全国空港給油事業協会、全日本空輸(株)・日本航空(株)
- 第6回 (令和5年5月11日)
<中間とりまとめ骨子に盛り込むべき事項について>
- 第7回 (令和5年6月1日) <中間とりまとめ(案)について>
- 「中間とりまとめ」公表 (令和5年6月9日)

空港業務の位置付け

- グランドハンドリング（旅客、ランプ等）や保安検査をはじめとする空港業務は、前者が航空会社との間の契約に基づいて実施され、後者が法律に基づいて実施されるという性格の違いはあるものの、いずれも空港において、航空機の機体や旅客、貨物・燃料等の搭載物の取扱等に関わる、航空機の運航に不可欠な業務である。
- 空港業務は、公共交通や貨物輸送により国民生活や社会経済活動を支える航空ネットワークの根幹であり、インバウンドの推進等を通じた地域振興を実現するための拠点でもある、「空港」の機能を維持していく上で、極めて重要な役割を果たしている。
- この業務を持続可能なものにしていくためには、需要の動向を見据えつつ、空港業務を支える担い手を安定的に確保してイノベーションを推進することが重要であり、地方自治体を含む官民の空港関係者が連携して取り組む必要がある。

空港業務の持続的な発展に向けて



時間軸を意識して具体的に取るべき事項

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
※この際、現場職員（特に中堅職員）に無理をさせてしまうと、受入体制の更なる毀損に繋がりがかねないことに重々留意

【取り組むべき事項の例】

- <個社>
 - 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（キャンセル料の設定等）
 - 職員負担の集中を回避するための正確な現状把握
 - 適切な業務量調整による高負荷の抑制
- <業界>
 - グラハンの業界団体の設立と実効性のある運営
 - 空港業務の社会的意義等に関する情報発信の強化
 - カスタマーハラスメント対策の推進（啓蒙活動の推進等）
- <空港会社等>
 - 空港内の労働環境の改善
 - 空港の知名度を生かした採用活動
 - 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
 - 空港WGの活用推進
- <地方自治体>
 - 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
 - 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
 - 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
- <国>
 - 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）
 - 生産性向上・業務効率化の実現に向けた取組支援
 - 各主体による取組の重要性の発信

中期（令和5年度末まで）

- 令和5年度中にコロナ禍前に近い水準の体制を整備できるよう、個社や新たに設立される業界団体が中心となり、人材確保・育成、業務効率化を着実に進めていく
- また、地方空港の早期回復の命運を握っている地元グラハン会社・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

【取り組むべき事項の例（短期の取組に加えて）】

- <個社>
 - 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
 - 特定技能制度の積極的な活用
- <業界>
 - 系列ごとに異なる資格や車両仕様等の見直し・業界ルールの整備
 - 空港見学会への協力を通じたグラハンや保安検査を目指す若者の裾野拡大
 - 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）
- <空港会社等>
 - （特に地方部における）GSE車両の共用化・共有化の推進
- <地方自治体>
 - 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）
 - 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
- <国>
 - 空港DXの導入促進に向けた実証実験
 - 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）

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）

【取り組むべき事項の例（短期・中期の取組に加えて）】

- <個社>
 - 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
- <業界>
 - 労使間の対話の推進
 - 就航メリットを享受する主体間のリスク分担の実現
 - 特定技能制度の継続的なフォローアップ及び活用に向けた取組の推進
 - 系列を超えた生産性の向上
 - 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
 - 空港業務に関する基礎的データの収集・整理
- <空港会社等>
 - スマートレーン等の先進機器の導入
 - 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
- <地方自治体>
 - 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）
 - 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
- <国>
 - 先進技術等の開発・実証、更なる活用の推進
 - 処遇改善・業務効率化等に必要となる保安関係料金の適正水準のあり方の検討
 - 必要に応じた制度的見直し

空港規模や立地を意識して具体的に取るべき事項

都市部

課題

- ・ **航空需要の回復が相対的に早い**ため、忙しい状況が常態化し、**業務量が膨大**となっている。
- ・ 十分な教育期間を与えられずに業務に従事せざるを得ないため、**職員の不安や不満**につながり、**離職**してしまうケースが多発。
- ・ 現場業務と人材育成の両方に中核的役割を果たす **中堅職員に過度な負担が集中**し、この層の **離職者が増えてきている**。

取り組むべき事項の例

- <個社>
- 職員負担の集中を回避するための正確な現状把握
 - 適切な業務量調整による高負荷の抑制
 - 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）
 - 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

地方部

課題

- ・ **生産年齢人口の減少幅が大きい**ことに加え、**空港へのアクセスが不便**であり、空港業務会社の **数が限定的な空港もある**。
- ・ 曜日や時間帯によって **運航便数の差が大きい**ことから、人材や資機材の配置に工夫が必要になっている。
- ・ 地方自治体と空港業務会社との連携・協力体制の程度によって、**空港間で受入体制の整備の進捗に差**があるため、復便の実現に影響が出てきている。
- ・ 各社が詳細な資格等を設定しているため、二次請先の地元グラハンでは、各社ごとの対応人材を育成し、人事異動にも制約があるなど、**非効率な状況**がある。
- ・ 検査会社等は採用を強化しているが、応募者も少なく、**都市部等から要員を派遣する必要**がある。

取り組むべき事項の例

- <業界>
- 系列ごとに異なる資格や車両仕様等の見直し・業界ルールの整備
- <空港会社等>
- 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
 - GSE車両の共用化・共有化の推進
- <地方自治体>
- 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（人体制等での正確な現状把握 等）
 - 持続可能な観点からの戦略的な路線誘致
 - 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
 - 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
 - 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・充実（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）
 - 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

共通

取り組むべき事項の例

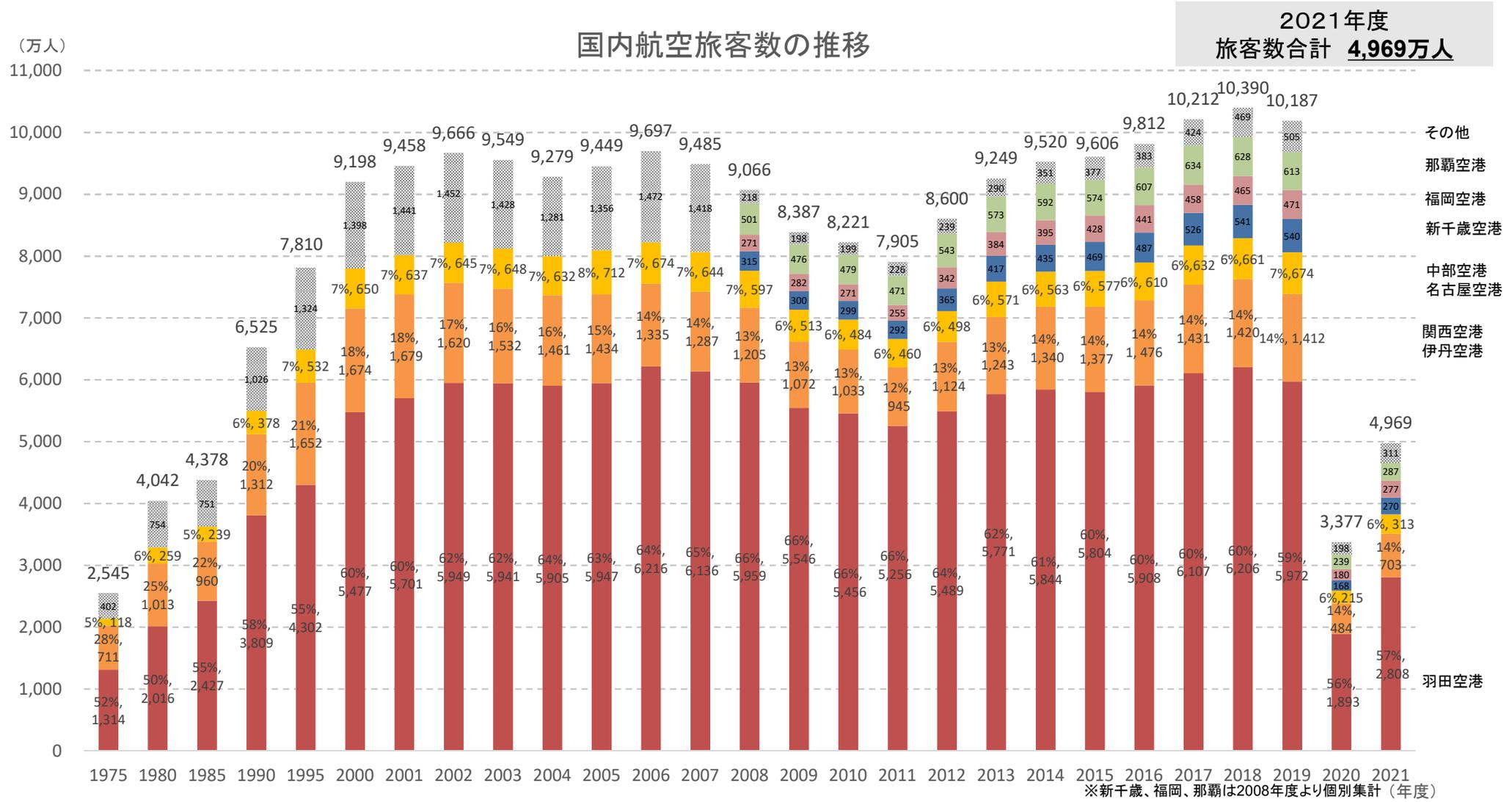
- <個社>
- 賃上げを含む処遇改善に不可欠な受託料の引き上げ
 - 人材確保にマイナスに働く受託契約の内容の適正化（キャンセル料の設定 等）
 - 長期に誇りを持って勤められるキャリアパスの整備
 - 人件費圧縮競争を防止する観点からの多重委託構造や雇用慣行・契約慣行の見直し
- <業界>
- グラハンの業界団体の設立と実効性のある運営
 - 空港業務の社会的意義等に関する情報発信の強化
 - カスタマーハラスメント対策の推進（啓蒙活動の推進 等）
 - 労使間の対話の推進
 - 就航メリットを享受する主体間のリスク分担の実現
 - 系列を超えた生産性の向上
- <空港会社等>
- 空港内の労働環境の改善
 - 空港の知名度を生かした採用活動
 - スマートレーン等の先進機器の導入
- <国>
- 支援措置等の検討（人材確保・育成、業務効率化、GX/DX 等）
 - 保安関係料金の適正水準のあり方検討
 - 必要に応じた制度的見直し

参考資料

我が国の航空をとりまく現状

我が国の国内航空旅客輸送の動向

- 我が国の国内航空旅客数は、2008年のリーマン・ショック等による世界的な景気後退、2011年の東日本大震災の影響を受け減少傾向であったが、その後のLCC参入等により増加に転じ、2017年度に1億人を突破した。
- 2020年2月以降、新型コロナウイルス感染症の影響により、旅客数は大幅に減少している。

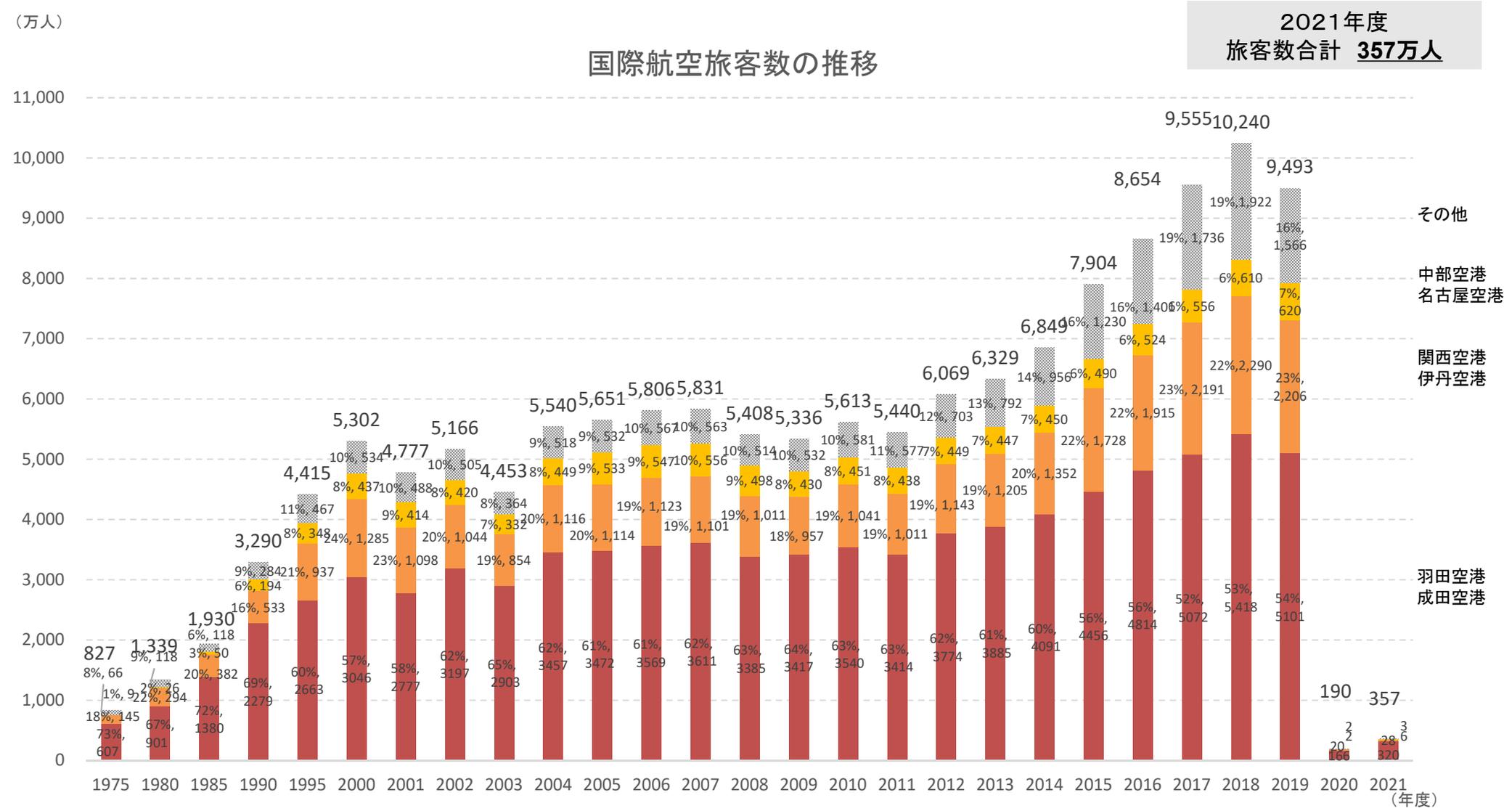


※新千歳、福岡、那覇は2008年度より個別集計（年度）

※航空輸送統計年報より航空局作成

我が国の国際航空旅客輸送の動向

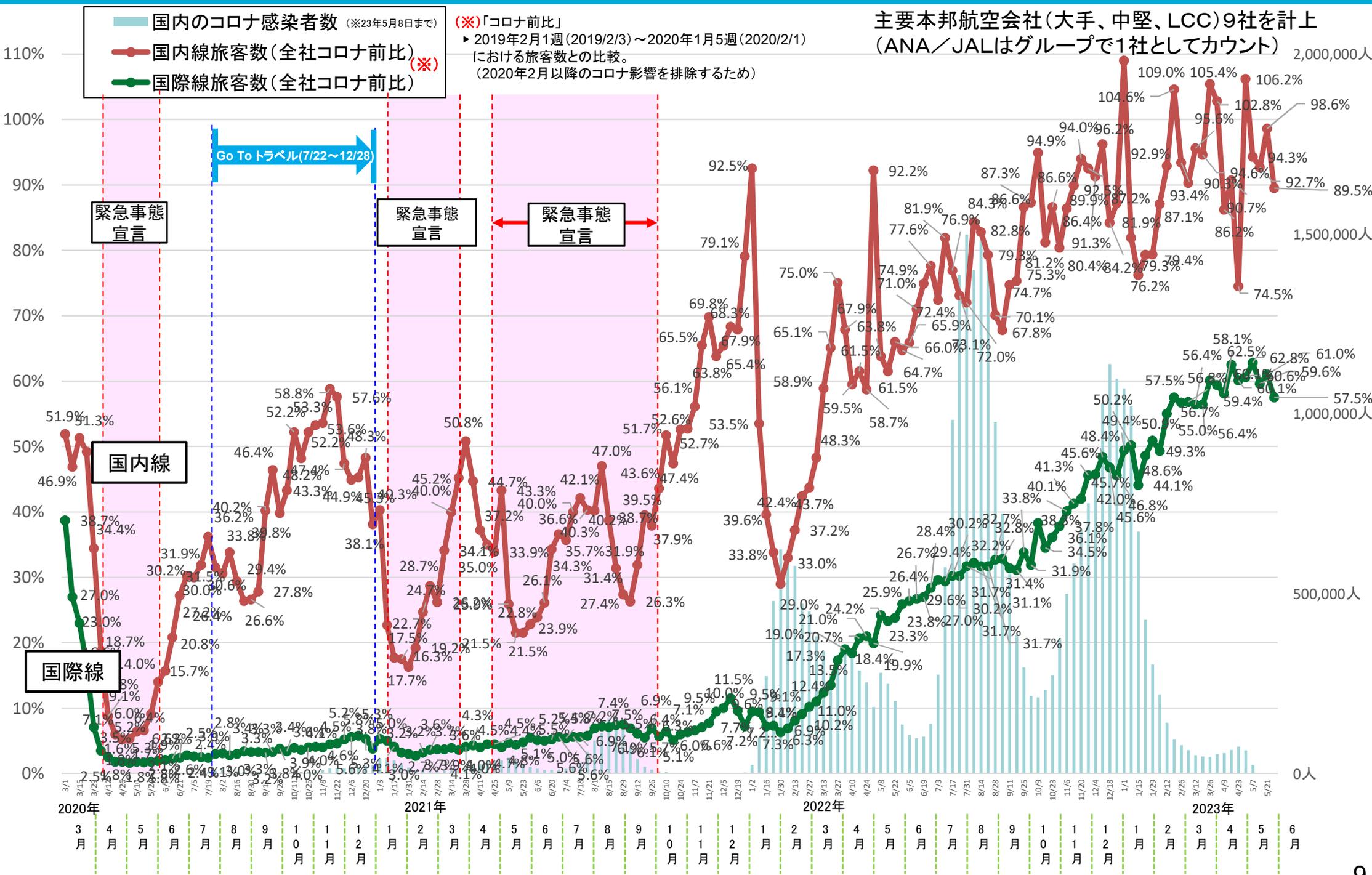
- 我が国の国際航空旅客数は、2018年度に1億人を突破していたが、2020年2月以降、新型コロナウイルス感染症の影響により、旅客数は大幅に減少している。
- 空港別にみると、コロナ禍前の国際航空旅客数は、都市部（首都圏・関西圏・中部圏）の空港で約8割、その他（地方部）の空港で約2割となっている。

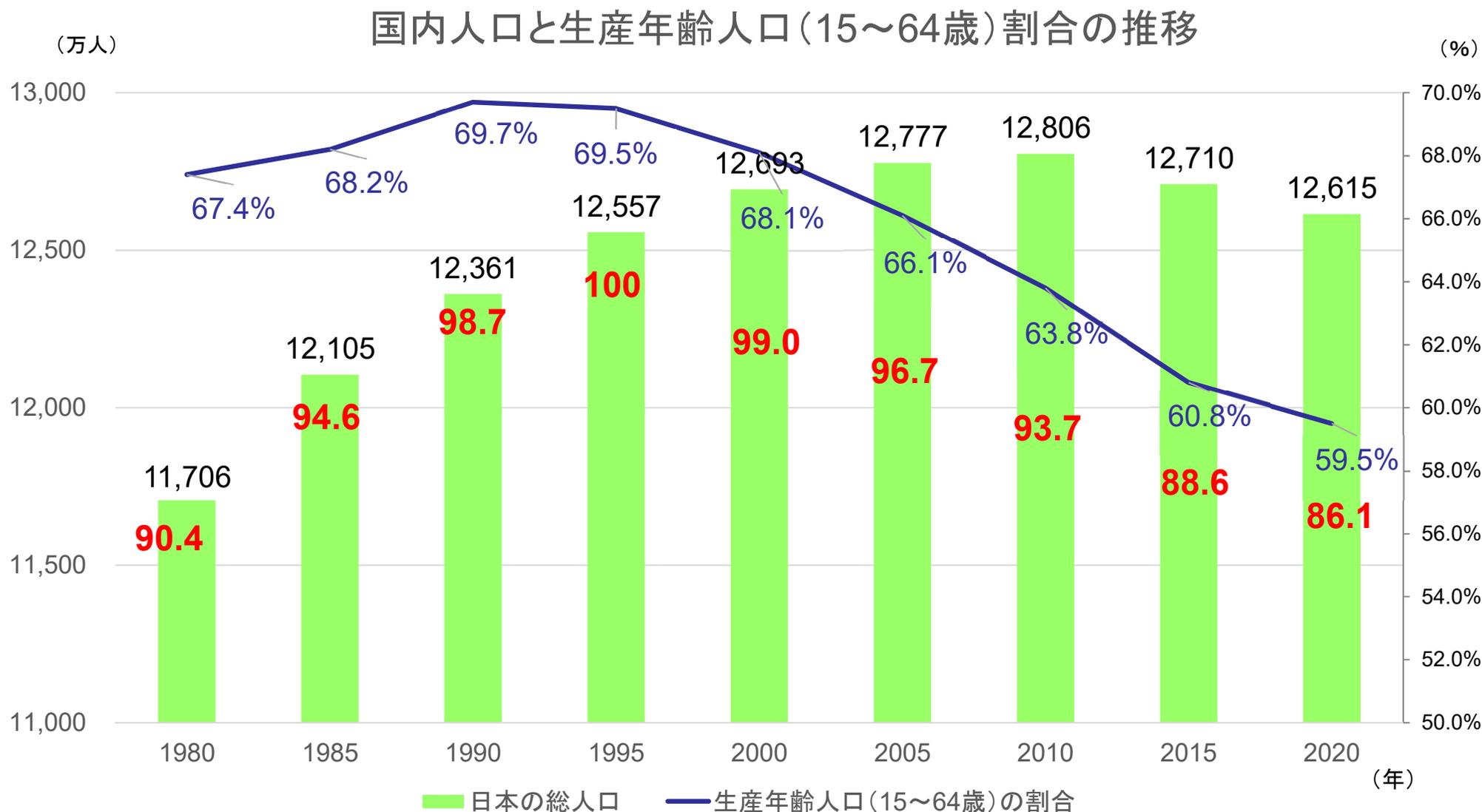


※国土交通省資料より作成

本邦航空会社の国内線・国際線旅客数の推移

6/5時点



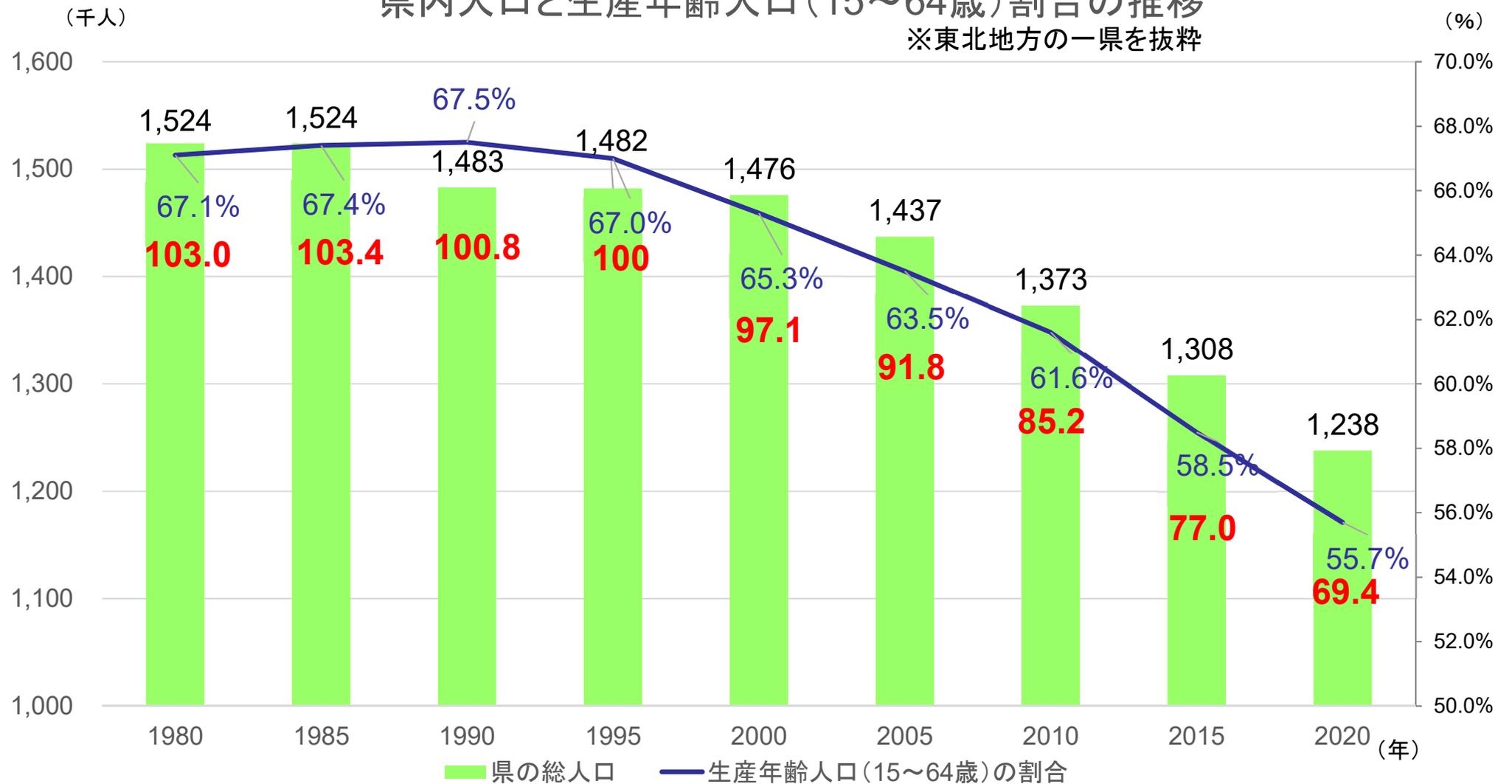


※総務省「人口推計」により作成

地方における総人口と生産年齢人口割合の推移

県内人口と生産年齢人口(15~64歳)割合の推移

※東北地方の一県を抜粋

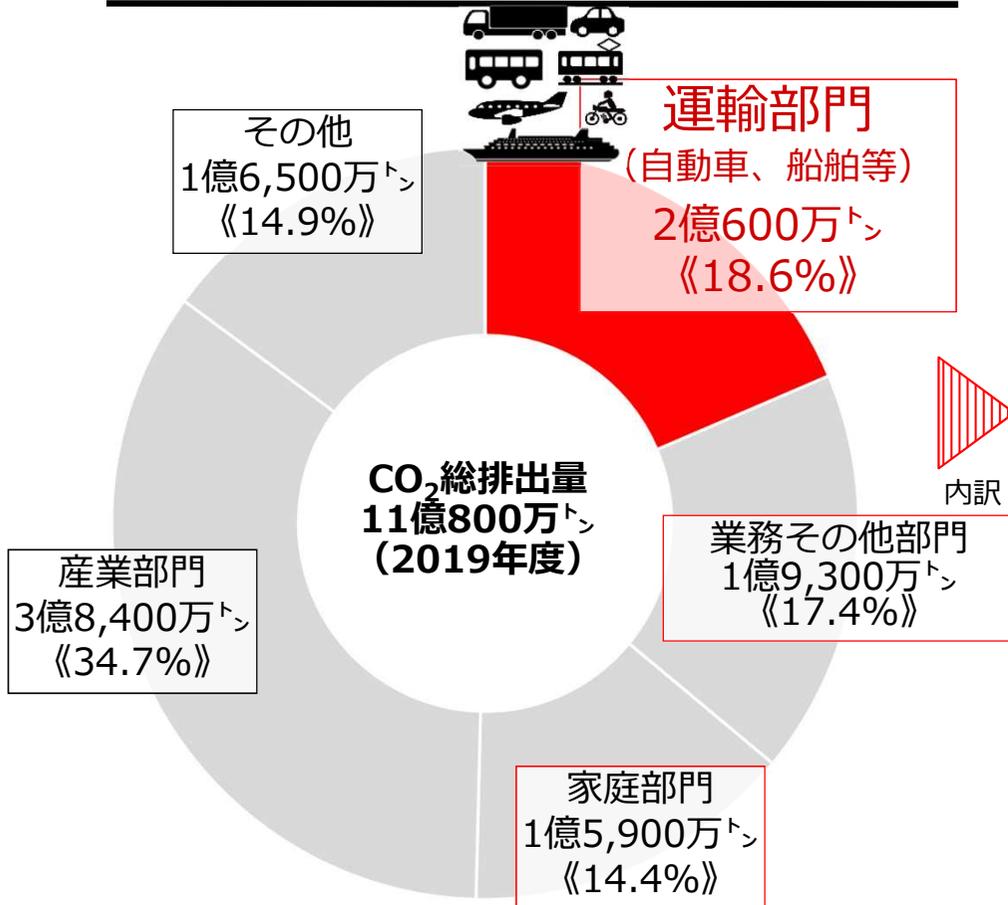


※赤字は95年の生産年齢人口数を100とした場合の指数

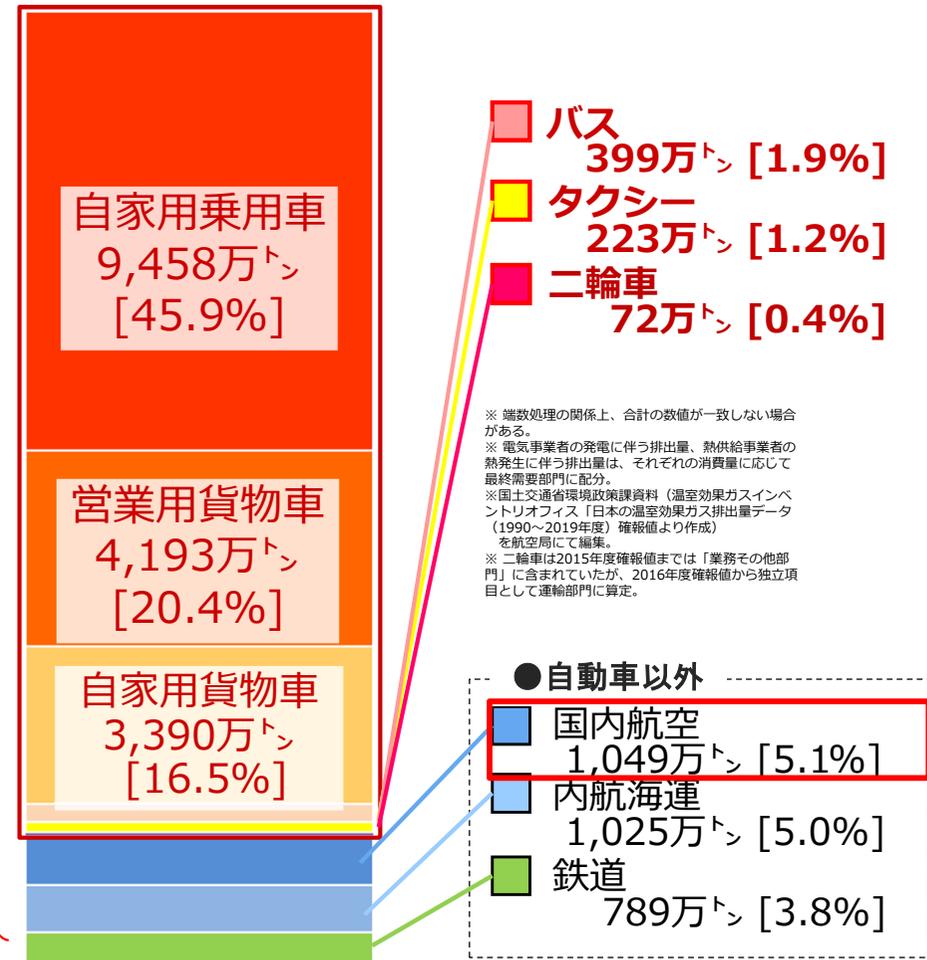
※総務省「人口推計」により作成

	国際航空	国内航空	空港
現状のCO2排出量	約1500万t-CO2(2019年度)	約1000万t-CO2(2019年度)	約85万t-CO2(2019年度)

我が国の各部門におけるCO₂排出量



運輸部門におけるCO₂排出量



国土交通省環境政策課資料(温室効果ガスインベントリオフィス「日本の温室効果ガス排出量データ(1990~2019年度) 確報値より作成)を航空局にて編集。

我が国の空港業務に関する基礎情報

空港業務(グラハン・保安検査)に関する現状

- 空港業務（グラハン・保安検査）は**飛行機の発着陸に不可欠**であるが、厳しい労働環境等により、**コロナ前から人材不足が懸念**されていた。
- その後、コロナによって航空需要が激減したことで、コロナ禍によって「**脆弱な業界**」というイメージが定着。また、以前から懸念されていた、厳しい労働環境等の根本的課題は解決していないこともあり、**若者等から敬遠**されて、離職者の増加、採用競争力の低下という課題に直面している。
- 地方空港等においても国際線を円滑に復便していくためには、これまで以上に**人材確保・育成、生産性向上を推進**していくことが必要。

人材不足の現状

【グラウンドハンドリング作業員】

- ・コロナ前と比べて、作業員数は**約1～2割減少**している。
- ・コロナ前から人材不足が懸念されていた**ランプ部門だけでなく、旅客部門の人員減少も顕著**になっている。

➡ 条件面の調整を含む、外国エアラインとの**就航に向けた受託調整が長期化・難航化**

【保安検査員】

- ・コロナ前と比べて、検査員数は**約2割減少**している。

➡ 飛行機は飛んでくるが、全てのレーンを稼働できる体制を組めず、**空港内が混雑**

【参考】グラウンドハンドリング業務の例



ランプ



(航空機を駐機場に誘導)



(フロア清掃)



(航空機への燃料給油)

旅客ターミナル



(手荷物の預り等)



(受託手荷物の仕分け作業)



(手荷物のコンテナへの搭載)

貨物ターミナル



(航空機までの貨物の搬送)



(貨物室への積み降ろし)

【参考】保安検査業務の例



(手荷物検査)



(金属探知機による検査)

主なグラハン事業者

- グラハン事業者は、国土交通省が把握しているだけでも、二次受け事業者を含め、**全国に約400社存在**。
- 全国展開をするANA、JALのほか、特定の地域を中心に展開する会社、地元の交通会社等、その規模は多種多様となっている。

ANAグループ

ANA新千歳空港（新千歳） ANA成田エアポートサービス（成田）
 ANAエアポートサービス（羽田） ANA中部空港（中部）
 ANA大阪空港（伊丹、神戸） ANA関西空港（関空）
 ANA福岡空港（福岡） ANA沖縄空港（那覇）
 ANAエアサービス福島（福島） ANAエアサービス松山（松山）
 ANAエアサービス佐賀（佐賀） ANAケータリングサービス（羽田・成田）

JALグループ

JALスカイ（羽田・成田） JALロイヤルケータリング（羽田・成田）
 JALスカイ仙台（仙台） JALグランドサービス（札幌・成田・羽田・大阪・九州）
 JALスカイ大阪（伊丹） JALスカイ札幌（新千歳・函館）
 JALスカイ金沢（小松） JALスカイ九州（福岡・長崎・熊本・宮崎・大分）
 JALスカイエアポート沖縄
 （那覇・新石垣・宮古・久米島・与那国・南大東）

ANA、JAL以外

鴻池系列

Kグランドサービス（関空・羽田）
 コウノイケ・エアポートサービス
 （関空・羽田・成田・福岡・伊丹）
 コウノイケ・スカイサポート（関空・羽田）
 Kスカイ（関空・羽田）
 Kグランドエキスパート（関空）
 日本空港サービス（成田）
 空港ターミナルサービス（成田）
 エア・エクスプレス（那覇） エヌエービー（成田）

給油・ケータリング

三愛オブリ（羽田） ENEOSスカイサービス（新千歳・羽田 等）
 KAFCO（新千歳・中部・高松 等） TFK（成田・羽田）
 インフライトフーズ（成田） ほか

その他

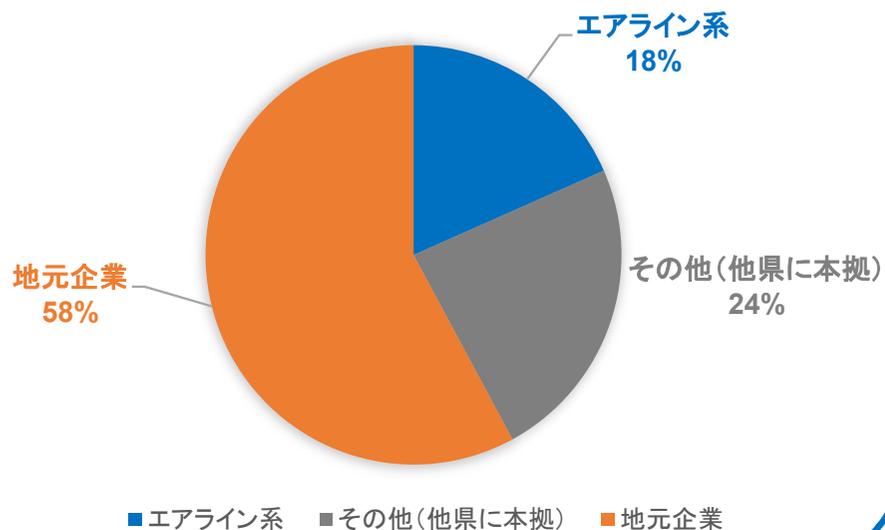
スイスポートジャパン（成田・羽田・関空 等） 中部スカイサポート（中部）
 羽田タートルサービス（羽田・成田・関空 等） CKTS（関空・羽田）
 西鉄エアサービス（福岡等） SAS（名古屋・静岡 等）
 キャスト（新千歳） ほか

【具体例】各空港のグラハン会社数

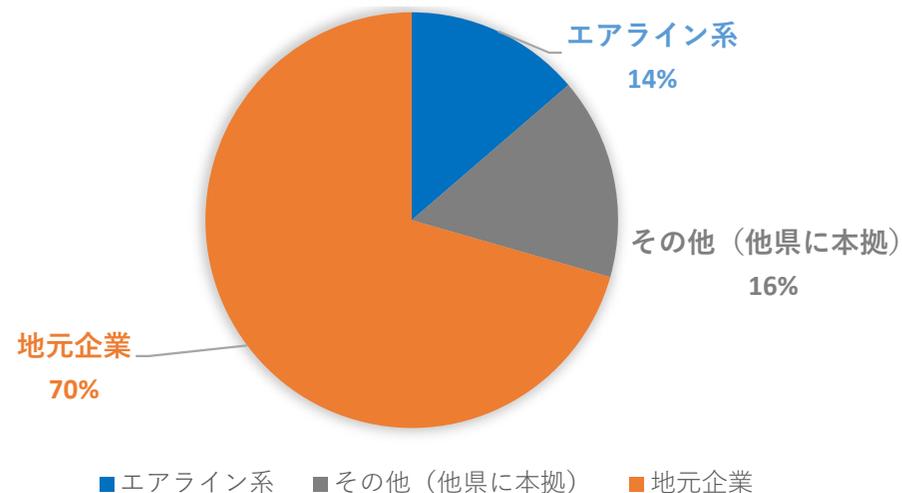
成田空港51社、羽田空港：38社、関西空港22社、中部空港14社、新千歳空港：20社、熊本空港：7社、
 岡山空港3社、静岡空港：2社

都市部空港グラハン事業者の割合

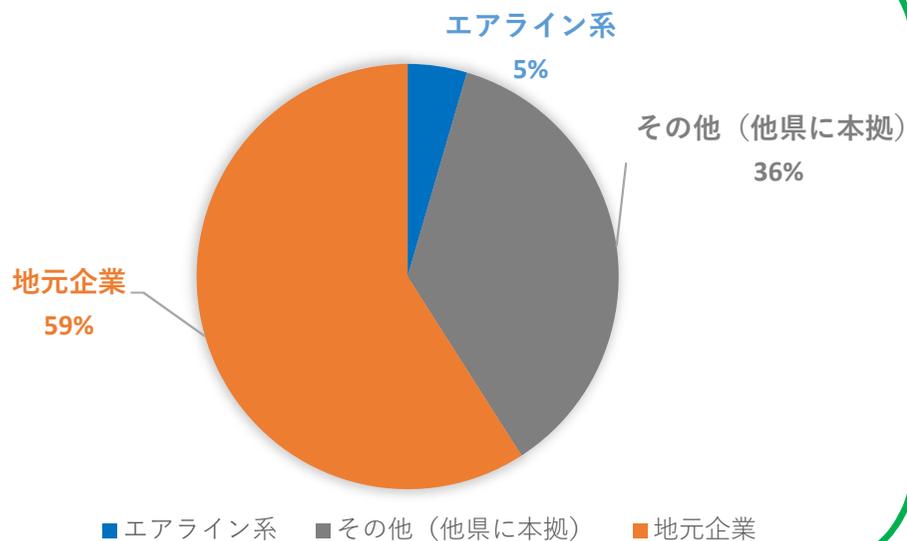
羽田空港(38社)※国管理



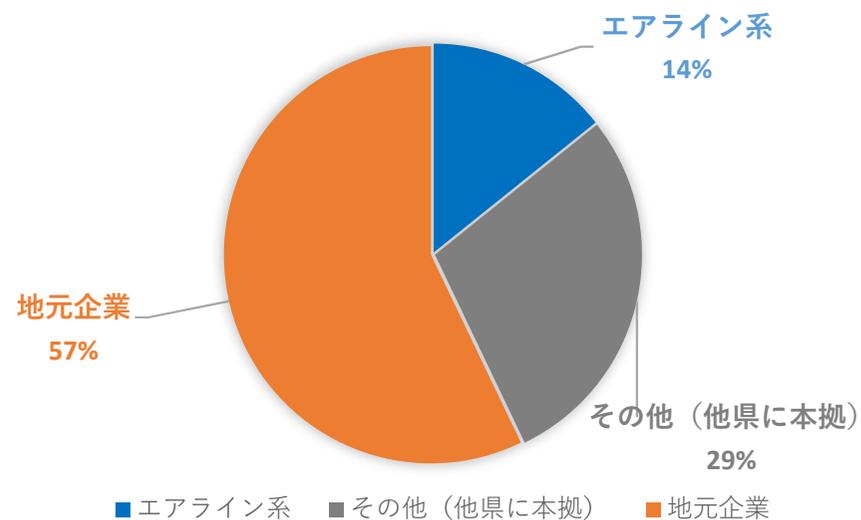
成田空港(51社)※会社管理



関西空港(22社)※会社管理

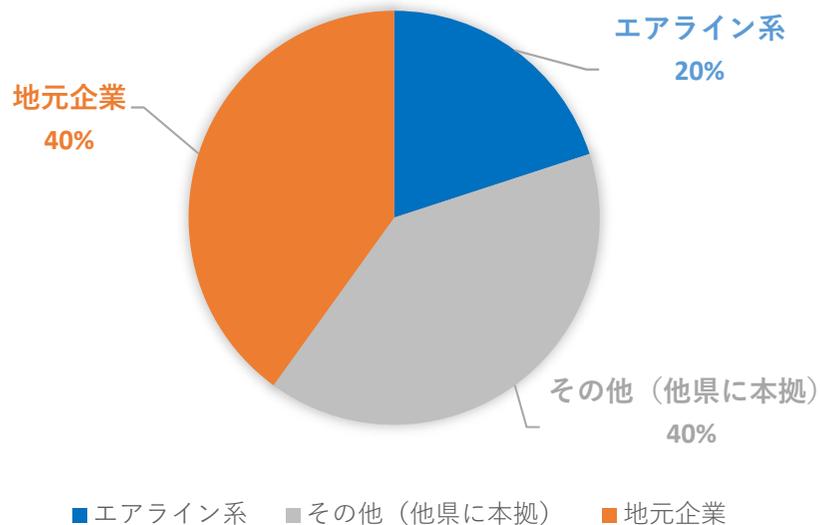


中部空港(14社)※会社管理

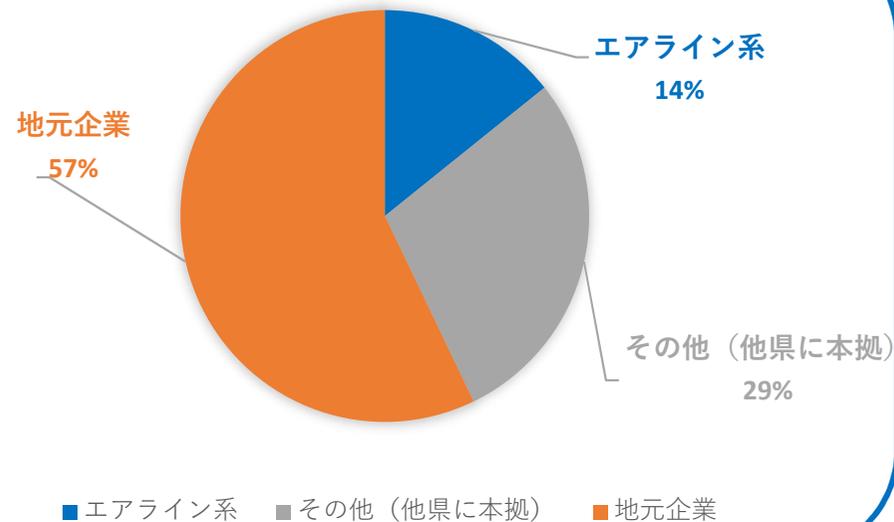


地方部空港グラハン事業者の割合

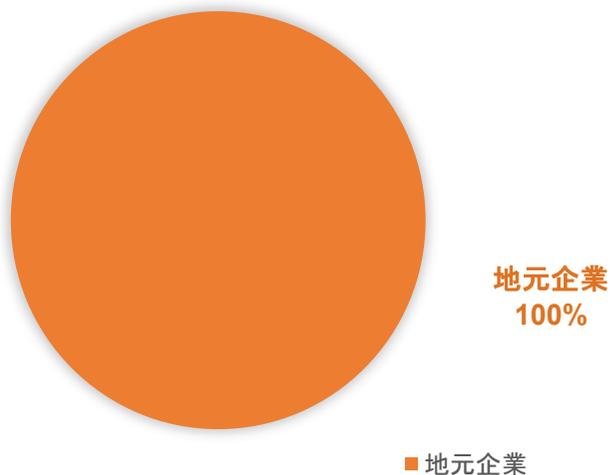
新千歳空港(20社)※国管理



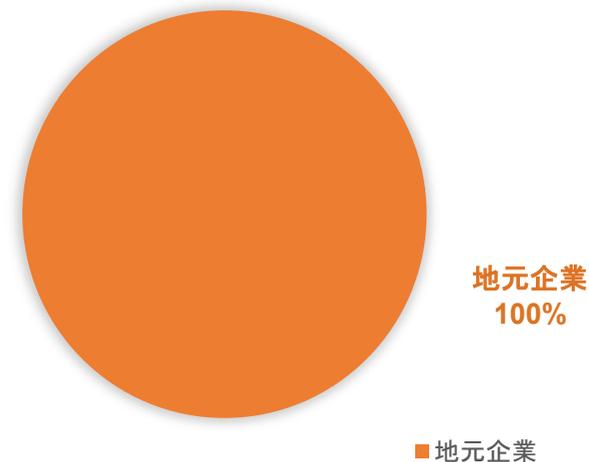
熊本空港(7社)※国管理



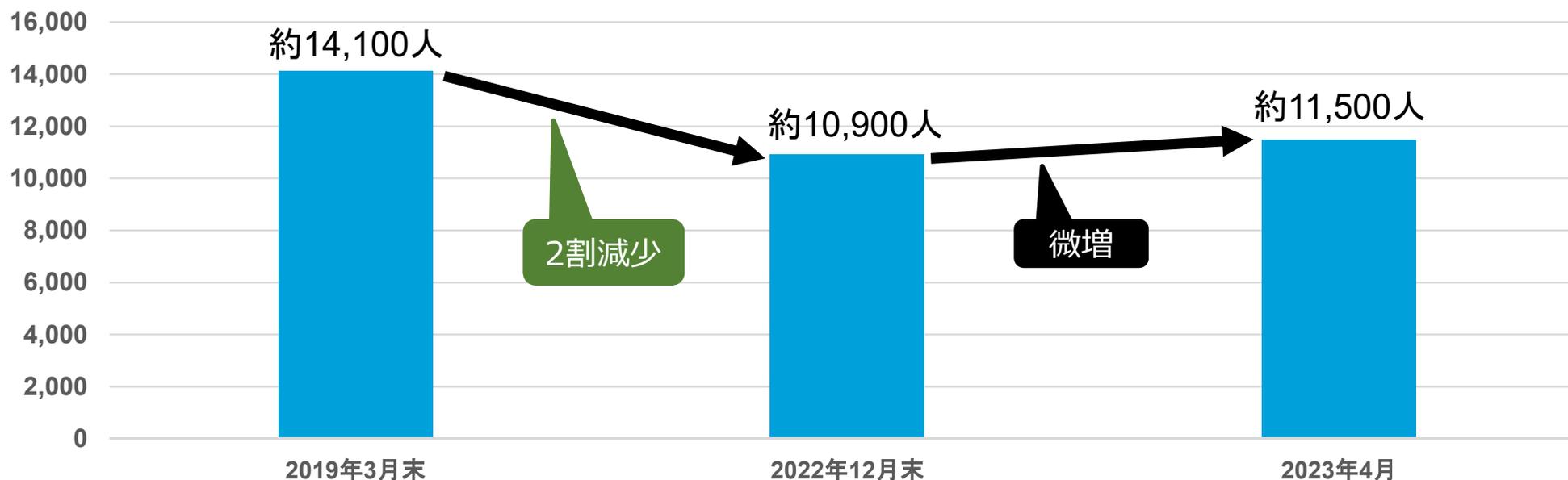
岡山空港(3社)※地方管理



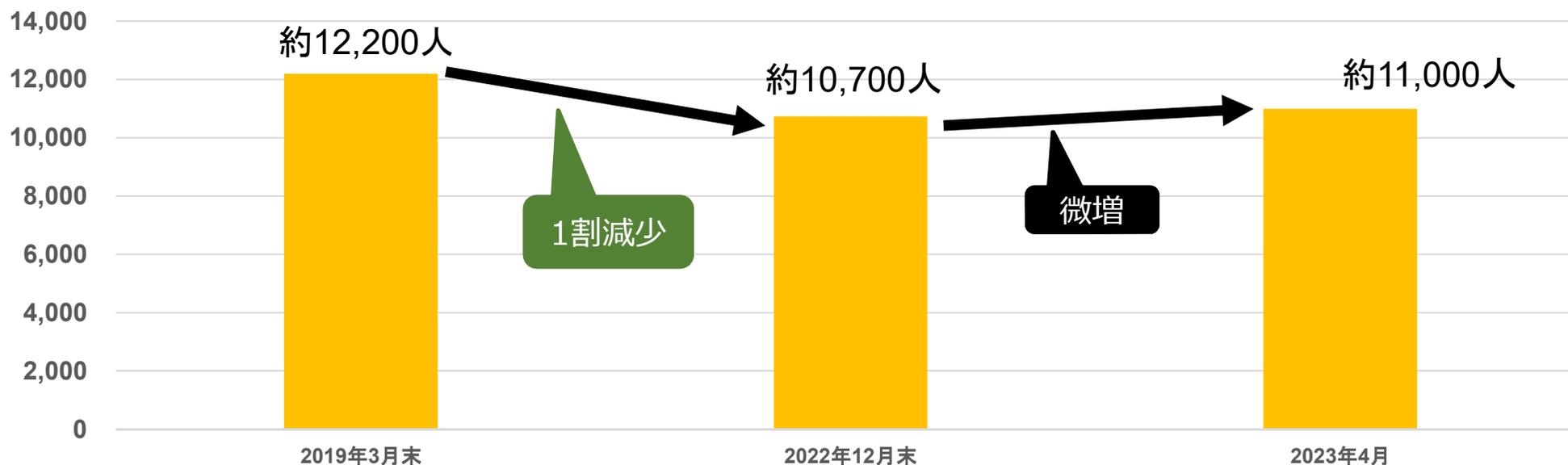
静岡空港(2社)※地方管理



旅客ハンドリング従業員数



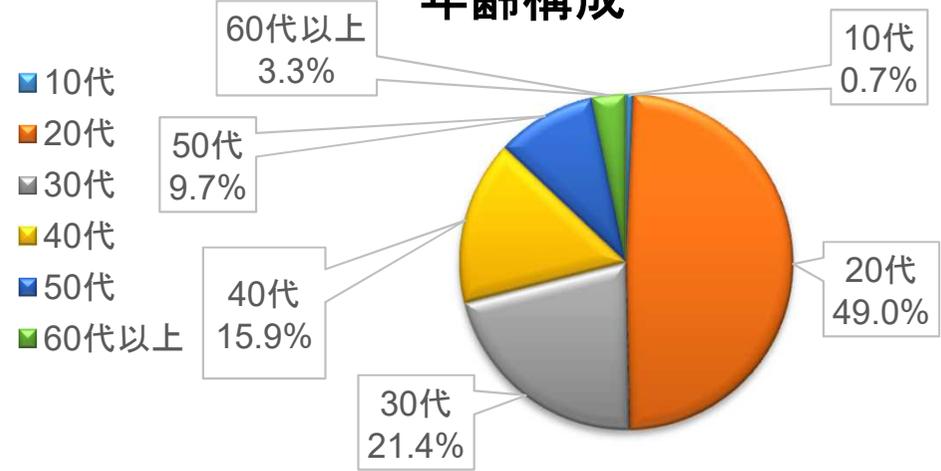
ランプハンドリング従業員数



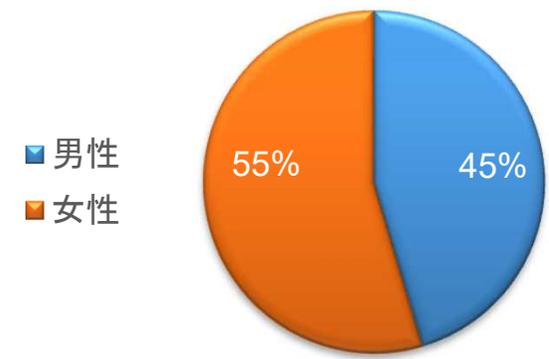
グラハンの現場作業員構成(2023年4月時点)(主要61社からの聞き取り)

業界全体 (旅客・ランプ)

年齢構成

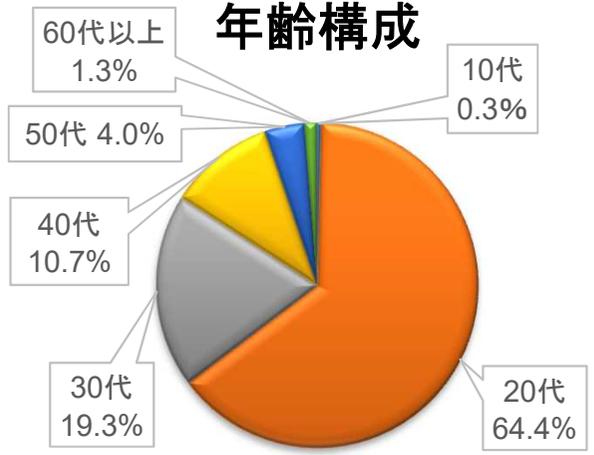


性別構成

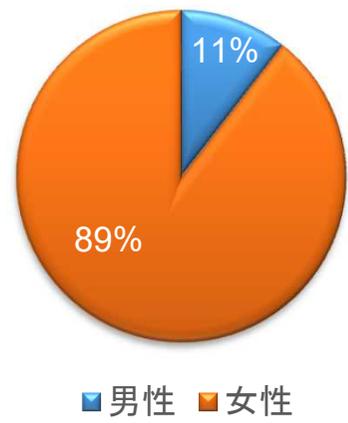


[内訳] 旅客ハンドリング

年齢構成

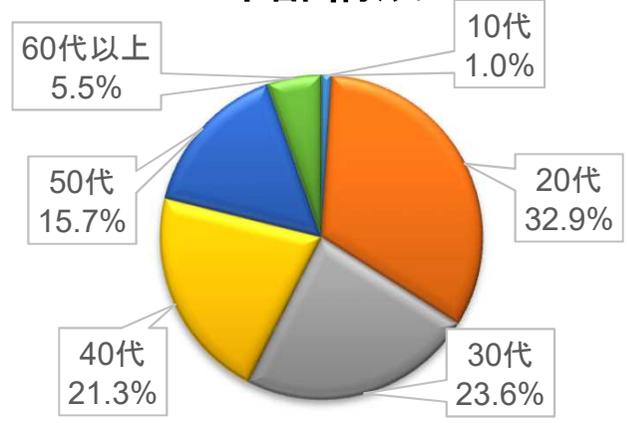


性別構成

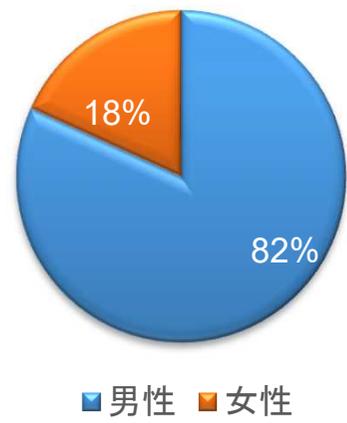


[内訳] ランプハンドリング

年齢構成



性別構成



(※)給油・ケータリング会社は含まない。

改善が求められる労働環境(グラハン関係)

- 20代以下が多い若い業界である等の背景もあり、グランドハンドリングの給与は、類似業種と比較して低い水準となっている企業もある。
- 加えて、労働環境については、若者等から敬遠されてしまう状況下にある企業もある。

給与水準

グラハン社員の平均年収：約357万円
(平均年齢：35.6歳)

※20代以下が約5割(2023年4月時点)

建設業(男性生産労働者) 平均賃金：451万円 } ※20代以下が約1割
トラック運送事業(大型トラック) 平均賃金：463万円 }

旅客部門



ランプ部門

(※)給油・ケータリング会社は含まない。



【出典】●グラハン：国土交通省調査(2023年4月、主要61社からの聞き取り) ●建設業：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2021年) ●トラック運送事業：国土交通省調査(2022年)

改善が求められる労働環境

● 休憩室が屋外



● 休憩スペースと更衣室が一緒



● 専用の女子更衣室がない (トイレの中に簡易的に設置)



● 従業員トイレが和式



【イメージ】外航受入時のグランドハンドリング委託の構図

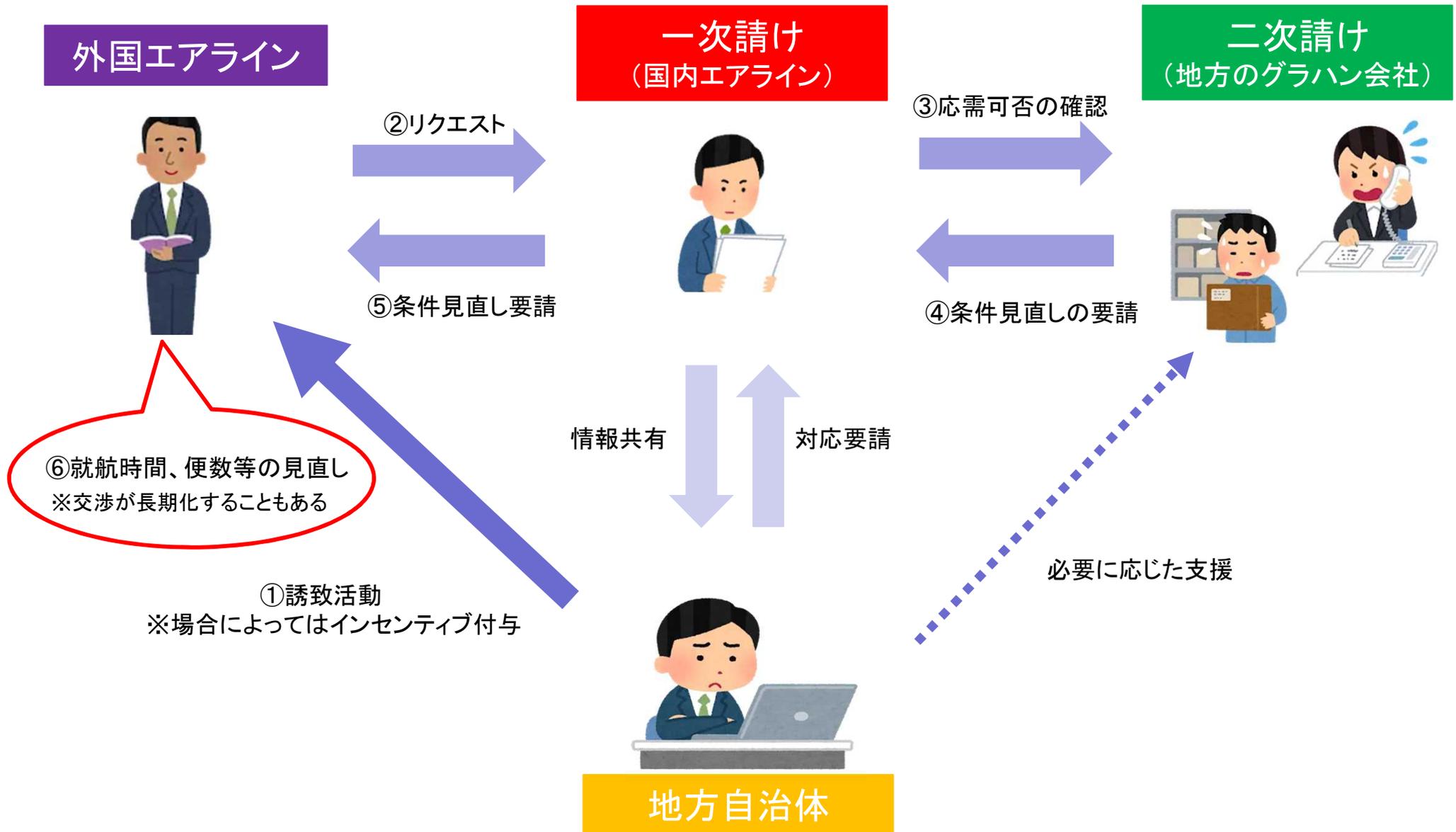
- 受託にあたり資機材（GSE車両・システム等）の保有が前提であり、また価格交渉力等の調整ノウハウを要することから、外国エアラインと直接対応しているグラハン事業者は、ANA、JAL、スイスポート等の一部の事業者に限られる。
- グループ系列店がない地方空港において、各社はエージェント的な役割を果たしており、実際の現場対応は各社から委託を受けた地元企業が行っている。

【概略】地方部におけるグランドハンドリングの委託構造



地元企業の職員が各エアラインの制服を着て作業

※ 同じ地元企業が受託している場合、職員が制服を着替えた上で、各々の業務に従事しているケースもある。



【参考】グラハンの二次受託先が同じ会社のケース

【概略】受託構造



事例 1 : 車両の仕様の違い



スイッチ類の色が異なる

事例 2 : 社内資格の違い

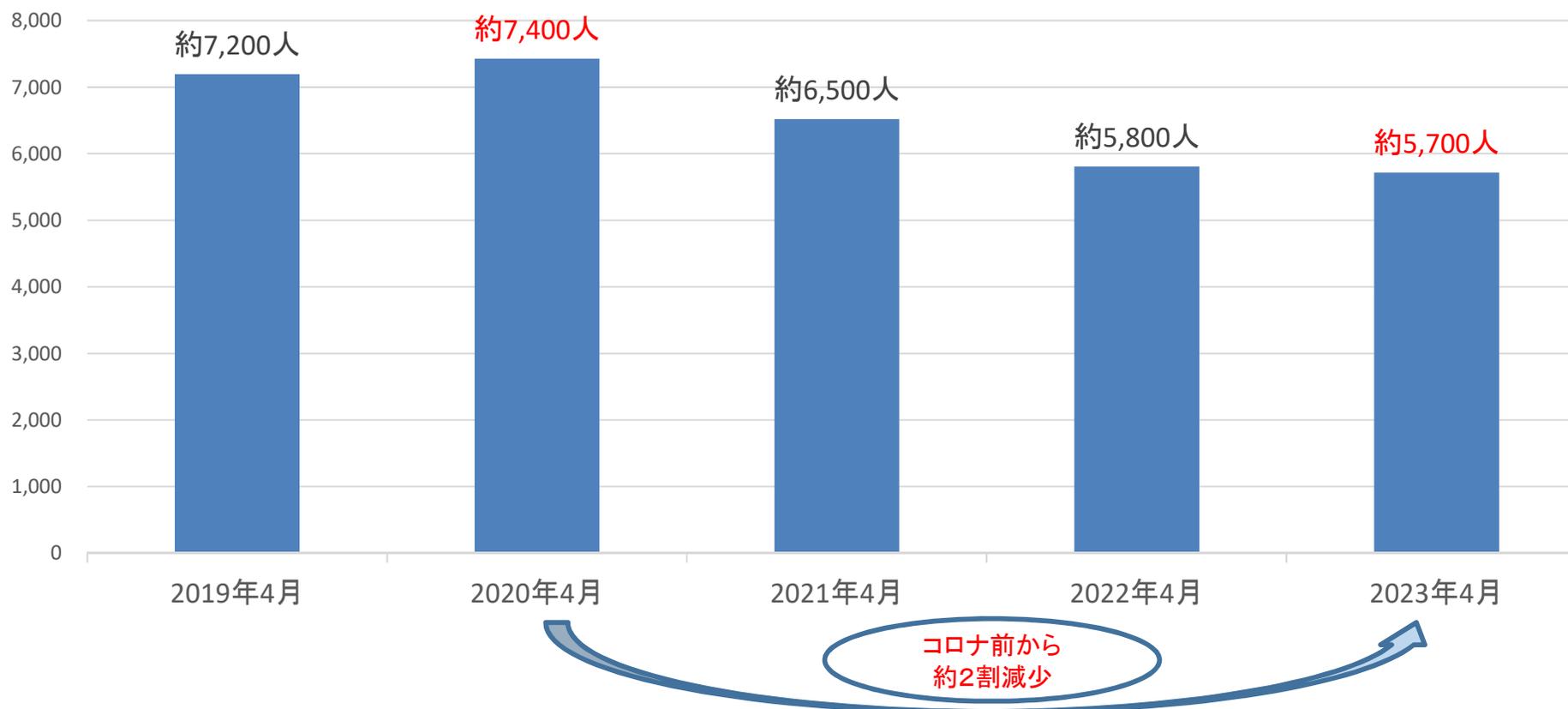
- 一次委託先である国内エアラインでは、サービス水準の維持等のため、多くの社内資格を定めており、二次委託先に対しては、当該資格を取得した者が業務に従事することを求めている。
- これらの各社の社内資格には「危険物取扱」など、類似の資格も存在する。

保安検査員数の推移等

警備業者数

- 全国の空港において、保安検査業務を行っている会社は20社
- 各空港の保安検査会社数(代表例)
羽田空港:8社、中部空港:2社、岡山空港:1社

保安検査員数の推移(全国)(※)



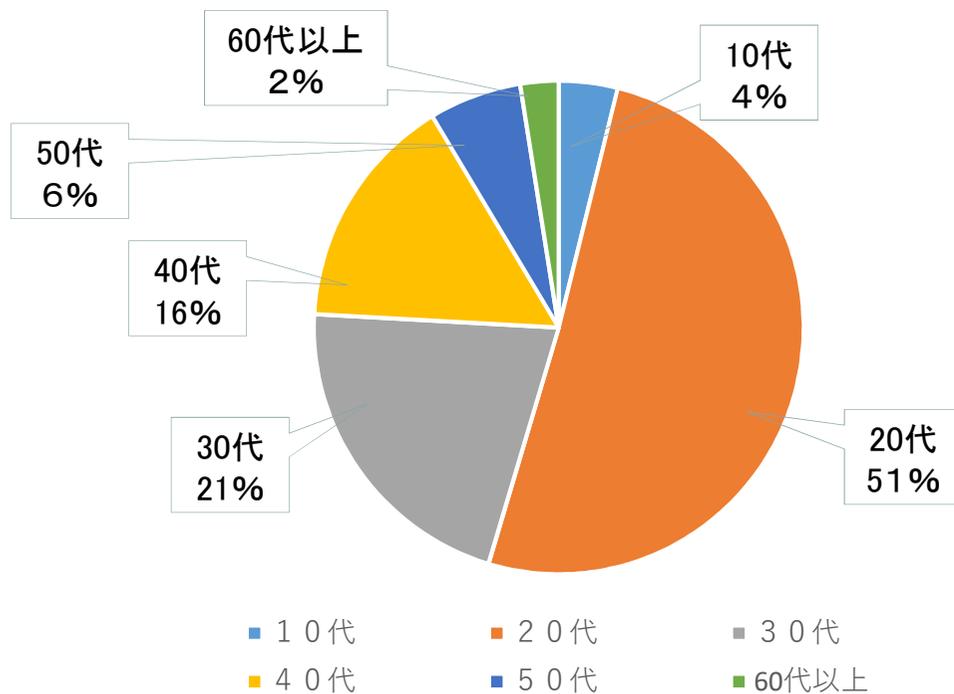
(※) 全国の空港で、旅客及び機内持込手荷物の検査、従業員検査、預入手荷物検査を行っている保安検査員の人数。
各年度4月1日時点

保安検査員の人員構成等

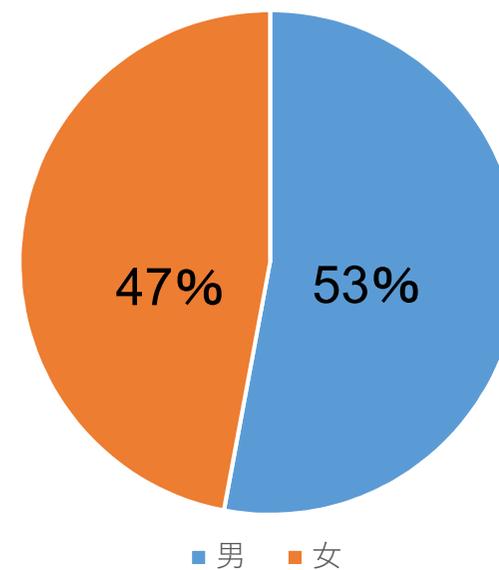
人員構成

(主要5社から聞き取り。令和5年1月1日現在。n=約3,600)

年齢構成



性別構成



平均年齢

(全検査会社対象。令和4年4月1日時点)

	全空港平均	主要8空港	国管理空港 (主要8空港除く)	特定地方 管理空港	地方管理空港	共用空港	その他空港
空港種別ごとの 平均年齢	34.8歳	29.4歳	31.2歳	35.2歳	37.3歳	34.7歳	37.7歳

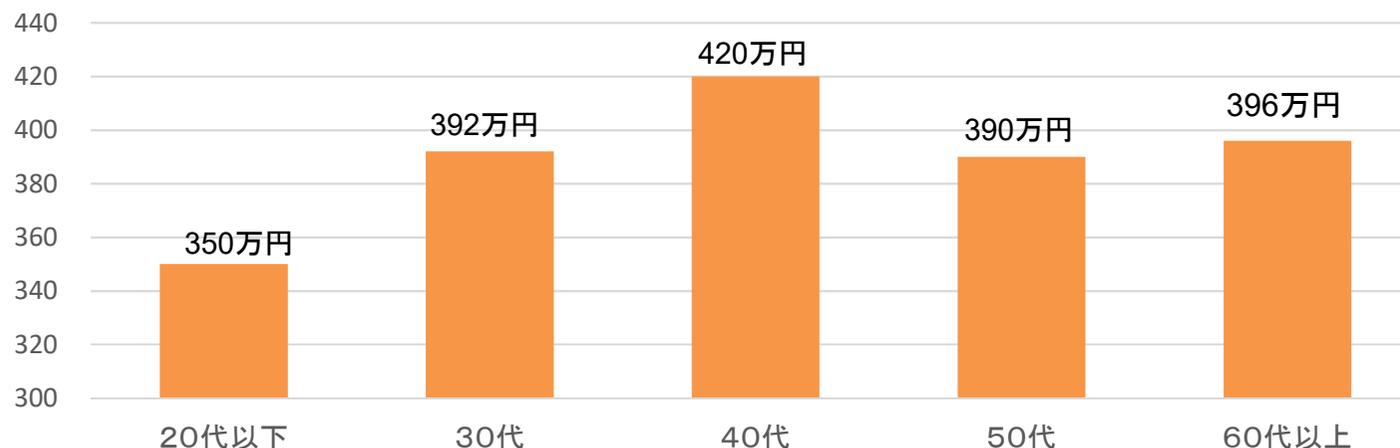
改善が求められる労働環境(保安検査関係)

- 警備員の給与は、少しずつ上がってはいるものの、未だ全職種よりも低い水準にある。
- 加えて、労働環境については、更衣室等が十分確保されていないなど、改善が必要な空港もある。

給与水準

保安検査員の平均年収：約374万円

(平均年齢(全空港)：34.8歳) ※20代以下が約5割(2023年1月時点)

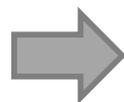


【出典】国土交通省調査(2023年5月。主要5社から聞き取り。n=2,600)

労働環境の具体例(休憩室)



改修前

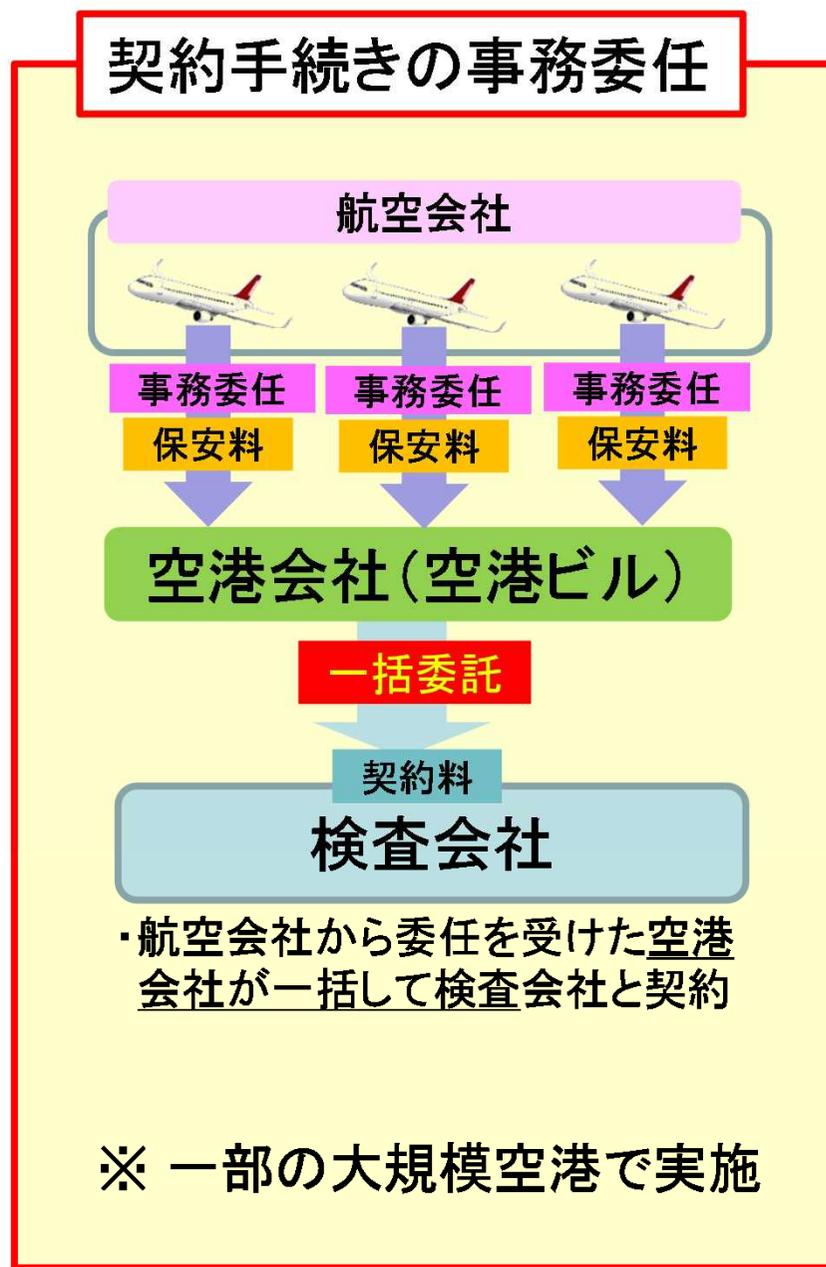
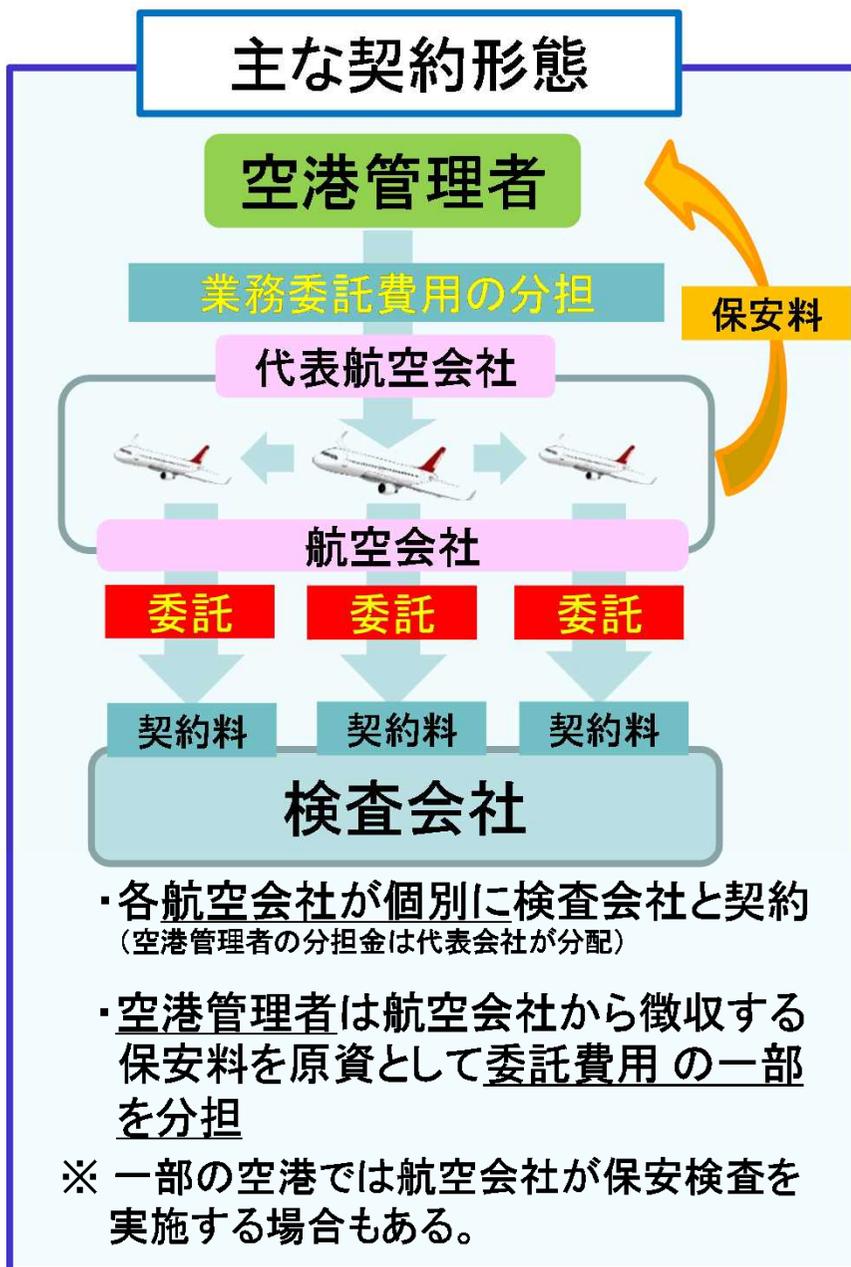


改修後

【改修の効果に関する声】

- ソファが設置されたため、ゆっくり休憩できるようになり、その結果、仕事にも一層意欲的に取り組めるようになった(以前はパイプ椅子で休憩していた)。
- テーブルの設置によって、話し合いやすい環境となり、ヒヤリハットの共有等、検査員間の連携強化にも繋がっている。

【イメージ】保安検査における委託の構図

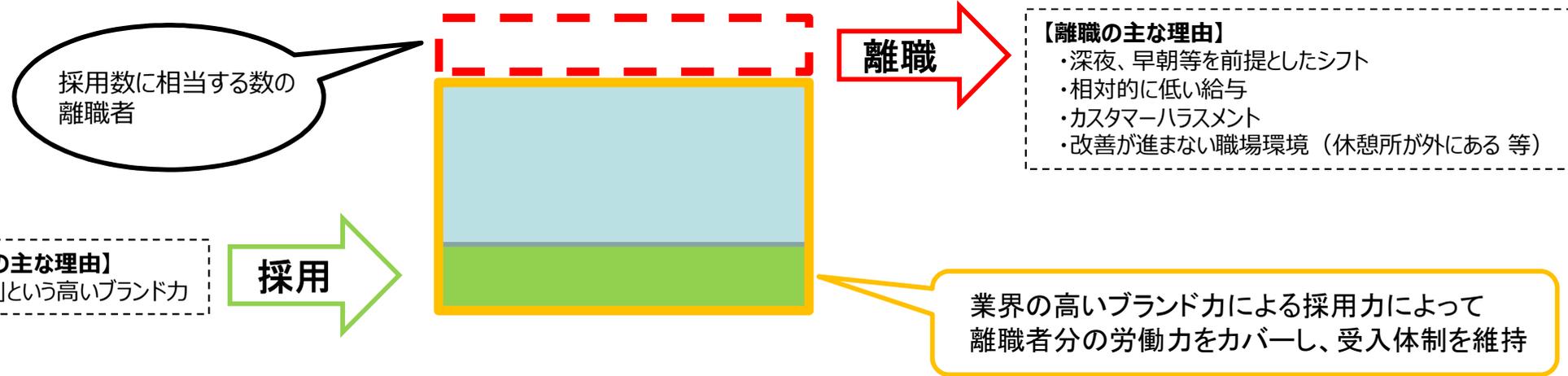


空港業務に関する見直しの方向性(概略)

【イメージ】空港業務を巡る採用・離職の構造①

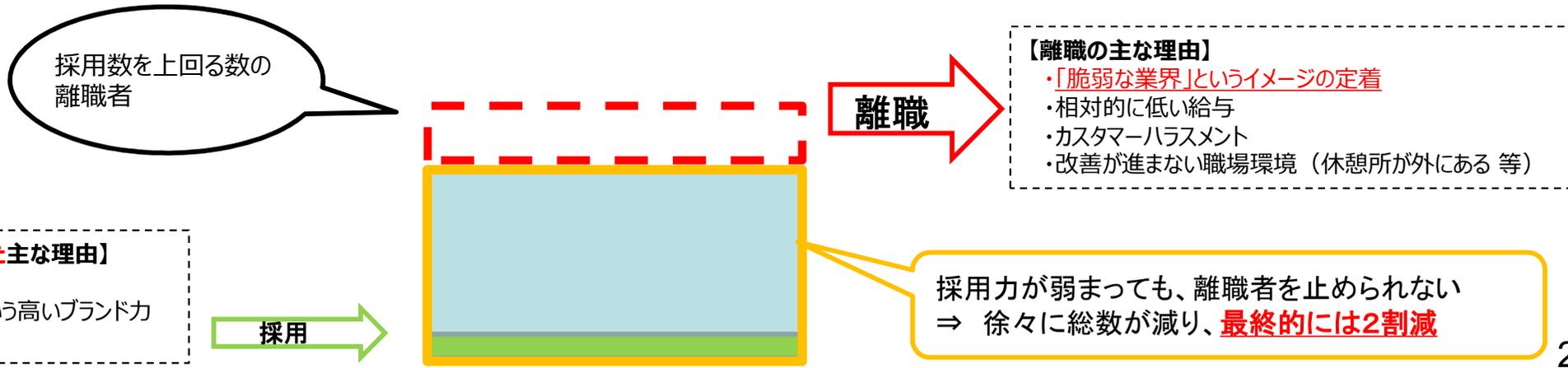
① コロナ前

- 「航空業界」という高いブランド力により、一定規模の就職希望者が存在。
- 他方、深夜・早朝等を前提としたシフト、相対的に低い給与など、厳しい労働環境もあり、離職者が一定数存在。



② コロナ禍

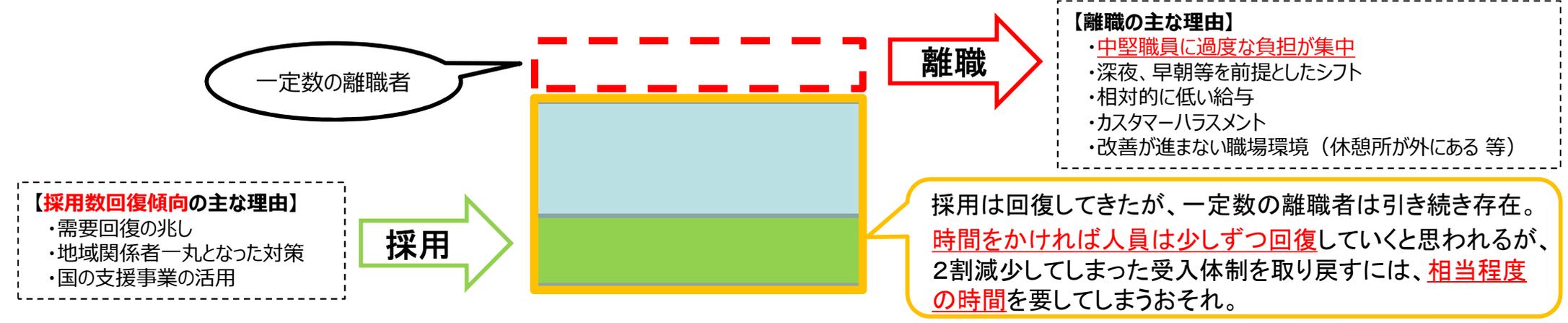
- 需要激減を背景とする採用抑制や、「脆弱な業界」というイメージの定着等により、採用力が低下。
- 加えて、「脆弱な業界」というイメージは離職者増の要因にもなっており、受入体制が弱体化。



【イメージ】空港業務を巡る採用・離職の構造②

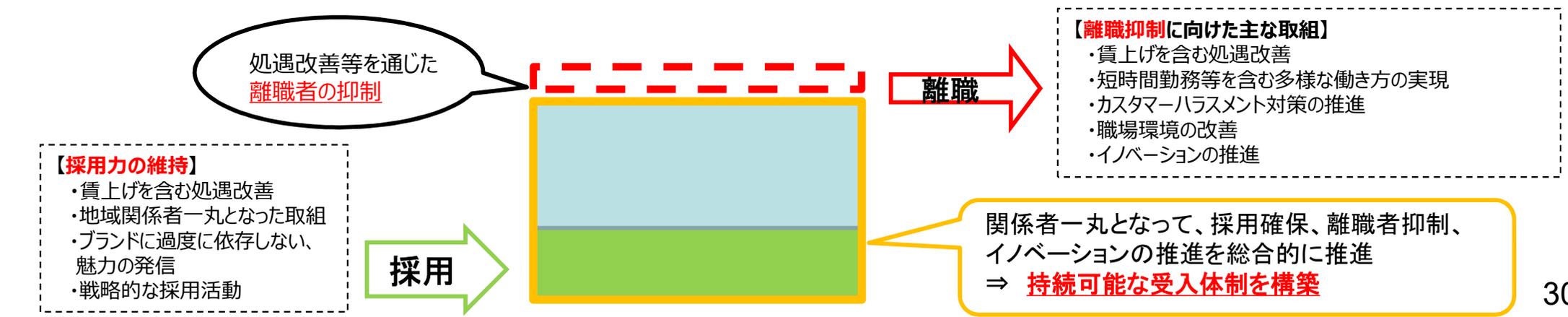
③ 需要回復を見据えた対応（2022年夏～）

- 需要回復の兆しが見えてきたことや、地域を挙げた対策、国の支援事業の活用等もあり、採用数は徐々に回復傾向。
- 他方、厳しい労働環境という根本的な課題は解決されておらず、若手の教育等が進むまでの間は中堅職員に過度な負担が集中してしまっている現状等もあり、離職者は一定数存在。



④ 持続可能な発展に向けた対応 ※今後の取組方針

- 地域の関係者一丸となった人材確保とともに、処遇改善等による離職者抑制（人材の定着）についても対応（**両輪で対策**）。
- あわせて、業界全体のイノベーションを推進し、コロナ禍以上に需要が回復しても対応できる体制を構築。



空港業務を持続可能なものにしていくための各主体の役割

個社／業界

- ・「空港業務対策は、業界全体、地域全体に大きく関わる問題」という意識改革
- ・関係者間への積極的な情報共有、関係者一丸となった取組推進
- ・「航空業界」というブランドに過度に依存しない対応の推進（処遇改善、「空港業務」としての魅力の発信等）
- ・将来を見据えたイノベーションの推進



空港会社等

- ・「空港業務体制は、空港会社等の業績に直結する問題であり、より主体的に取り組む」という意識改革
- ・空港の知名度を活かした採用活動の推進
- ・需要変動に空港として対応していくための、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取組推進
- ・各社のニーズを踏まえた対応（空港内の労働環境の改善、スマートレーンの導入、GSE車両の共用化等）



地方自治体

- ・「インバウンド実現には、空港業務支援も誘致支援の一環と捉えた上で対応していくことが不可欠」という意識改革
- ・事業者が需要変動リスクを負担していることへの理解
- ・地方経済を支える空港業務会社が真に望んでいる支援策の実現に向けた検討



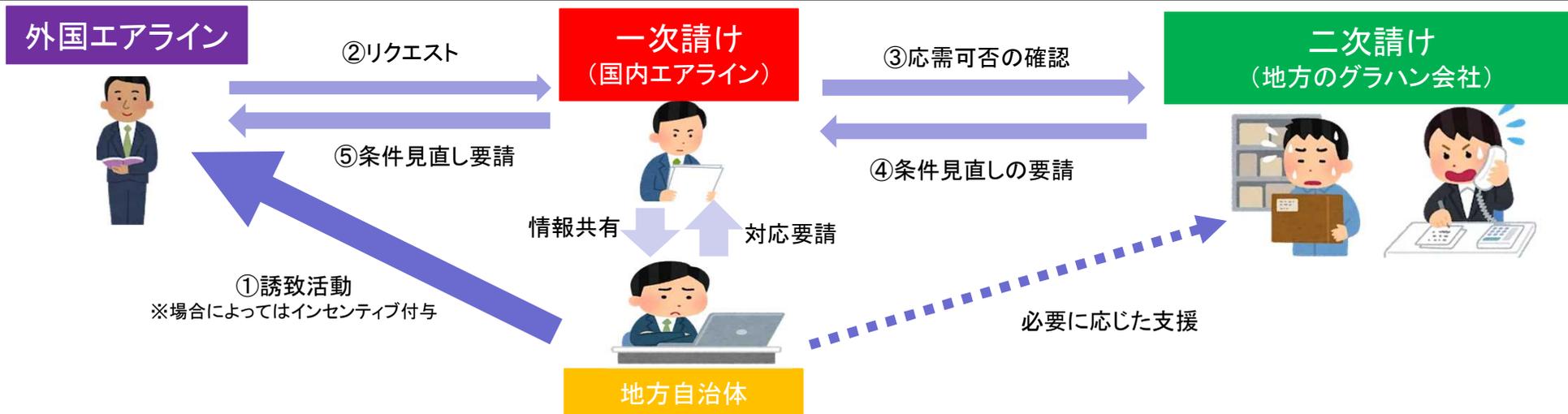
国

- ・「空港業務は、インバウンドの推進等を通じた地域振興を実現する観点からも重要である」という意識改革
- ・各空港におけるベストプラクティスの横展開
- ・多様な関係者による取組状況の継続的なフォローアップ及び各種支援策の見直し



従来の取組

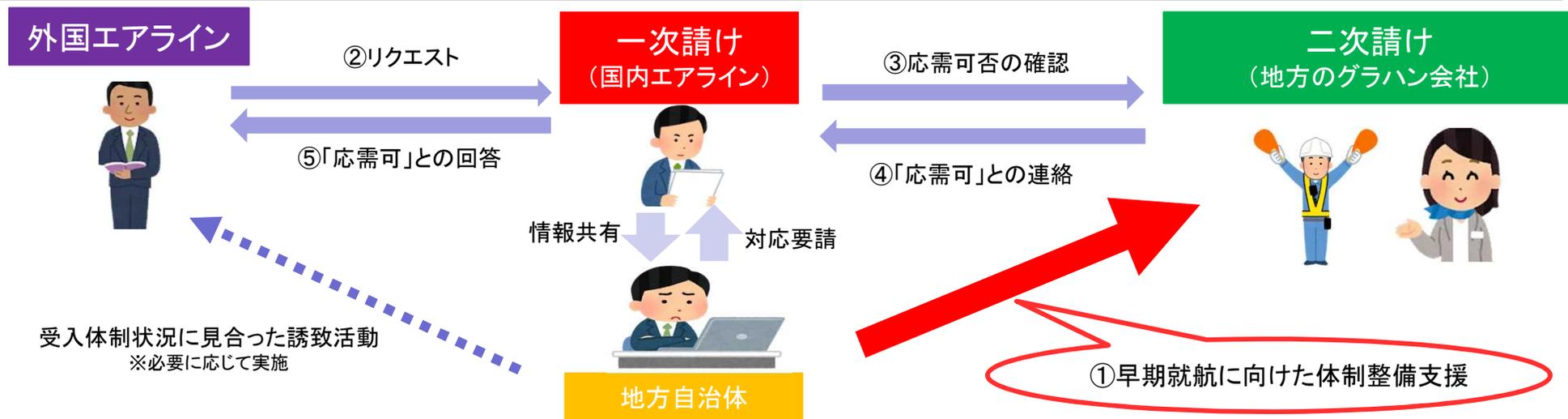
○ インバウンドによる地域振興実現のため、地方自治体は積極的な誘致活動を実施しているが、地元会社は人員不足等の課題に直面しており、簡単には応じられない状況（また補助を前提とした就航は、当該補助がなくなると就航が途絶えることもある。）



持続可能な発展に向けた対応

※今後の取組方針

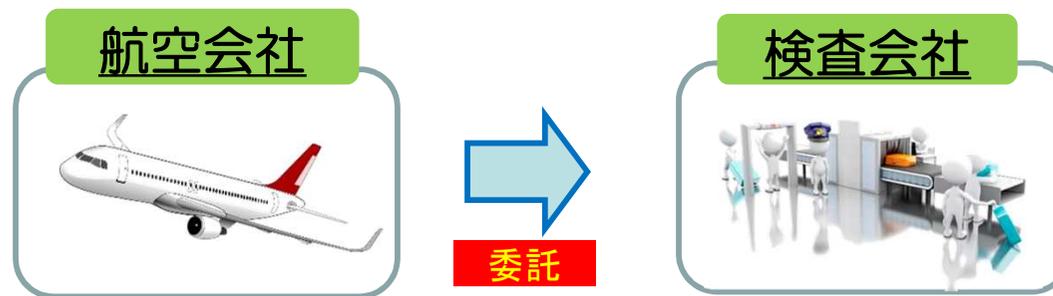
○ インバウンドによる地域振興実現のためには、空港業務体制の整備が不可欠であるとの認識のもと、地元会社が真に求める支援策を行うことで、早期に、持続可能な就航を実現。



【イメージ】保安検査における関係者間の更なる連携強化

従来の取組

- 検査会社が必要な保安検査員を確保できない場合、保安検査場の設備（レーン数）が十分でも、全てを運用できず、増便や新規就航が困難となるだけでなく、保安検査場の更なる混雑が懸念。



持続可能な発展に向けた対応

※今後の取組方針

- インバウンドによる地域振興実現のためには、空港業務体制の整備が不可欠であるとの認識のもと、地元会社が真に求める支援策を行うことで、早期に、持続可能な就航を実現。



更なる連携強化

空港会社

自治体

国

- 空港の知名度を生かした採用活動、○ 関係者間のコミュニケーション強化
- 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・充実（住居支援、通勤支援等）
- 生産性向上・業務効率化の実現に向けた取組支援（スマートレーン等の先進機器の導入等） 他

- タクシー、バス、トラック業界においては、認証制度を活用して労働環境の改善の取組が進んでいることを求職者にPRしているほか、新規就労、定着に向けた情報発信にも力を入れている。

○認証制度の活用（タクシー・バス・トラック業界）

「働きやすい職場認証制度」



認証マーク

概要

- **職場環境改善の取組に関する評価制度**
- 国交省の指定を受けた認証実施団体が、法令遵守、労働時間の管理等、各事業者の取組を審査し、要件を満たしている企業を認証することで、事業者へ働きやすい労働環境の実現を促すとともに、各事業者の取組を「見える化」し、求職者へPRしている。
- 認証事業者数は計3,278社（R4年12月時点）

業界団体における取組

- 制度に関する重要事項を決定する運営委員会の委員として審議に関わっているほか、**会員向けに制度の情報を周知し、認証取得を促す取組**等を行っている。



認証を受けた企業の変化の例

- **大学における就職説明会**でのアピール材料になり、新卒入社者が増加した。
- 健康管理の重要性を再認識し、**健康状態を管理するアプリを導入**し、ドライバーの健康意識が高まった。

○情報発信（トラック業界）

トラガール促進プロジェクト

概要

- 国交省が女性トラックドライバー（愛称：トラガール）の**多様な働き方・キャリア形成**や、企業におけるトラガールの**活躍促進策等を紹介するHPを作成**。
- 女性の新規就労・定着と、トラガールが活躍する企業の増加を図る。

事例で実感！
トラガールインタビュー

トラガール推進企業へのオススメ施策

安全への取り組みが応募意欲を促進

運転のしやすさ、安全装備の充実で「安心感」を向上

トラックドライバーにとって、まず基本になるのが「安全・安心」。特に女性をはじめ、未経験からトラックドライバーになるという方にとって、運転のしやすさや安全機能などについては初めの一歩を踏み出すために、必ず気になることではないでしょうか。近年は1.5t車や2t車などのトラックで、マニュアルシフトからオートマシフトへの切り替えが進んでいます。さらにバックモニターやドライブレコーダ、運転時の安全面を考慮した装備の充実も入り

出典：国土交通省HP
(トラガール促進プロジェクト)
<https://www.mlit.go.jp/jidosha/tragirl/>

業界団体における取組

- 全日本トラック協会のHP等で、**会員及び学生向けに当該取組の情報発信**も行っている。

- 建設業界においては、就業者数の減少及び高齢化や、他産業と比べての長時間労働などが課題となっているため、働き方改革や建設業の魅力に係る情報発信を積極的に行っている。
- また、企業の事業規模等に応じて、日本建設業連合会、全国建設業協会、全国中小建設業協会、建設産業専門団体連合会等、様々な業界団体があり、それぞれ業界の発展に向け取り組んでいる。

○情報発信の例（（一社）日本建設業連合会）

けんせつこまちっぷす

けんせつ小町工事チームの例

けんせつ小町



- 「けんせつ小町」とは、建設業で働くすべての女性の愛称。

取組の例

場所や費用などで
ソートをかけて検索できる！

毎日働く環境をより良くするちょっとしたコツ・裏技 (Tips) を、隙間時間にサクッとつまめるお菓子 (Chips) のように紹介します！

検索条件:

- 場所: トイレ, 更衣室, 休憩室, シャワー・パウダールーム
- 費用: ~1万円, 1万円~5万円, 5万円~10万円, 10万円~

01 女性の意見を取り入れた工夫でトイレの快適性アップ
 利用する女性の意見をもとに、トイレスペースに洗面台や小物入れを設置した例。女性専用の鏡付きの洗面台の設置は、現場環境整備マニュアルにも挙げられている項目ですが、さらに、化粧品や小物の収納ができる小物入れを設置することで、便利さや快適さを向上できます。
 費用：約10,000円

02 欲しい機能をコンパクトにまとめた女性専用スペース
 仮設事務所設置時に参考にしたい、女性の欲しい機能がギュッと詰め込まれた女性専用スペースの例。トイレ、更衣室、シャワー・パウダールームまで、コンパクトに取られています。高い機能性だけでなく、防犯カメラ、カードキーといったセキュリティ一面も充実し、安心して快適に利用できる場となりました。
 費用：約280万円

チームの写真や
チームの職場の
工夫を紹介！

①けんせつこまちっぷす

- 毎日働く環境をよりよくするちょっとしたコツ (Tips) をHP上で紹介。
- 全国の建設現場の取組を検索可能であり、自社の建設現場の環境改善に役立つ情報を効果的に入手できる。

②けんせつ小町工事チーム

- けんせつ小町が活躍している建設現場を、「けんせつ小町工事チーム」として登録。
- HPやSNSでチームの働く姿や職場環境の工夫を紹介するほか、チーム同士が交流できるイベント「けんせつ小町サミット」を開催するなどし、チームメンバーのモチベーションアップや情報交換につなげている。

けんせつ小町サミットの様子 (令和4年2月)

