

令和 5 年 6 月 9 日

航空局航空ネットワーク企画課

「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」中間とりまとめを公表**～誇りをもって、笑顔で働き続けられる業界へ！！～**

航空機の運航に不可欠な空港業務（グランドハンドリング・保安検査）の持続的な発展に向け、人材確保やDX化・GX化などについて地域の関係者一丸となった取組を推進していくため、本年2月に「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」を立ち上げ、検討を実施してきました。

今般、空港業務における今後の取組の方向性について、中間とりまとめを行いました。

<中間とりまとめのポイント>**○空港業務の位置付けについて**

- ・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とを明確化。
- ・空港業務を持続可能なものにしていくためには、地方自治体を含む官民の空港関係者が連携し、取組を推進することが必要であることを明確化。

○取組の方向性・今後の具体的な取組について

- ・持続的な発展に向けて重要となる視点から整理した課題について、関係者一丸となって取り組んでいく。
- ・令和5年度末までにコロナ禍前に近い水準の受入体制を整備していくこと等を目指し、時間軸等を意識しながら進めていく。

(取組の具体例)

個人:賃上げ等の処遇改善に不可欠な受託料の引き上げ、長期に誇りをもって勤められるキャリアパスの整備

業界:グラハンの業界団体の設立・ルールの整備(資格の共通化等)、カスハラ対策の推進

空港会社等:空港内の労働環境改善、スマートレーン等の先進機器の導入

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(観光等)と連携した支援の実施

国:生産性向上・業務効率化の実現に向けた取組支援、保安関係料金の適性水準のあり方の検討 等

【添付資料】

- ・空港業務の持続的な発展に向けたビジョン 中間とりまとめ(概要、本文、参考資料) ※以下のHPにも掲載

https://www.mlit.go.jp/koku/koku_tk5_000126.html

お問合せ先

(下記以外)

国土交通省 航空局 航空ネットワーク企画課 山下、森本、太田、石村

Tel:03-5253-8111 (内線 49-114、49-624) 直通:03-5253-8715

(保安検査関係) 国土交通省 航空局 安全部 安全政策課 航空保安対策室 原、桂

Tel:03-5253-8111 (内線 48-172、48-141) 直通:03-5253-8727

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

視点

【視点1】働き方

- ・誇りを持って長く働けること
- ・賃上げを含む処遇改善や人材育成
- ・社会的意義や魅力の発信

【視点2】需要変動への対応

- ・就航と撤退
- ・季節／時間的な繁閑差

【視点3】多様な人材受入

【視点4】イノベーション

- ・労働環境の改善にも資する生産性向上
- ・空港分野の脱炭素化
- ・業界構造・慣行の見直し

【視点5】

視点1～4を踏まえた上での空港毎の対応

- ・特性（アクセス、事業者構成等）に応じた取組の検討
- ・地場産業であり、地域振興の観点からも重要な空港業務を地域で支える

【視点6】

官民の関係者の連携

- ・系列をはじめとする垣根を越えた連携、役割分担
- ・現場状況や課題の継続フォロー

課題

- ・職責に見合った賃金になっていない
- ・長時間の労働・拘束など、子育て世代が仕事を続けにくい
- ・業界の不安定なイメージ（業界ブランド力の低下）等

- ・外航の撤退リスク等はグラハン会社へ集中
- ・部門間の人員、資機材に関する融通が限定的等

- ・特定技能制度の活用、特定技能制度合格者とグラハン会社のマッチング
- ・男女比の極端な偏り等

- ・生産性向上に資する先進技術の導入
- ・GSE車両等への設備投資のあり方、初期投資の負担軽減
- ・処遇改善の支障になり得る多重委託や雇用慣行・契約慣行が存在等

- ・地方自治体による支援が誘致等に偏重
- ・社内資格が各社ごとに細かく設定
- ・設備投資や人材確保に係る空港会社等の関与
- ・業界関係者のより一層の連携等

取組の方向性

- ・受託料引き上げ等を通じた処遇改善における透明性の確保
- ・保安関係料金の適正水準のあり方検討
- ・ハード・ソフト両面からの職場環境改善の推進
- ・ライフステージに応じた空港内での分野横断的な職場設定（キャリアパスの提示等）
- ・中堅職員の負担軽減やモチベーション向上
- ・カスタマーハラスメント対策の推進
- ・空港業務の社会的意義等の情報発信等

- ・需給の逼迫状況等に見合った受託料引き上げ
- ・人材確保にマイナスに働く受託契約の内容の適正化
- ・就航メリットを享受する主体間の適切なリスク分担
- ・各部門の人員、資機材に関する現状の正確な把握・部門間調整等によるマルチタスク化等

- ・特定技能の他業種に遜色ない待遇の実現
- ・外国人が地域に馴染むための環境整備
- ・男女比の極端な偏りの解消に資する職場環境整備等

- ・DX・GX技術の開発・実証、更なる活用の推進
- ・スマートレーン等の先進機器の導入の推進
- ・（特に地方部における）GSE車両の共用化・共有化の推進
- ・多重委託構造や雇用慣行・契約慣行の見直し等

- ・地方自治体による支援のあり方の見直し（空港業務支援も誘致支援の一部と位置づける等）
- ・空港WG等を活用した空港単位での取組推進
- ・サプライチェーン等を意識した効率的な設備配置
- ・業界団体の創設及び同団体等による共通課題への取組推進（系列ごとに異なる資格に関する業界ルールの整備等）
- ・上記を前提とした、効率的な人材育成環境の構築（専門学校との連携、共同訓練の推進等）等

空港業務の持続的な発展

時間軸を意識して具体的に取り組む事項

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り組む事項

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（人員体制等の正確な現状把握 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

空港業務の持続的発展に向けたビジョン

「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

令和5年6月9日

目次

1.	はじめに	1
2.	空港業務の持続的発展に向けたビジョンにおける空港業務の位置付け	2
3.	航空業界及び空港業務の現状	3
3-1.	航空業界の現状	3
3-2.	空港業務の現状	3
4.	空港業務の持続的な発展に向けて	5
4-1.	持続的な発展を考える上で重要な視点	5
(1)	働き方（以下、視点1）	5
(2)	需要変動への対応（以下、視点2）	5
(3)	多様な人材受入（以下、視点3）	5
(4)	イノベーション（以下、視点4）	5
(5)	視点1～4を踏まえた上での、空港毎の対応（以下、視点5）	6
(6)	官民の関係者の連携（以下、視点6）	6
4-2.	それぞれの視点に関する課題・取組の方向性	6
(1)	視点1関係	6
(2)	視点2関係	7
(3)	視点3関係	7
(4)	視点4関係	7
(5)	視点5・6関係	8
5.	今後の具体的な取組事項について	9
5-1.	各主体の役割	9
5-2.	短期的な対策（～令和5年秋頃）	10
	【具体的な取組事項】	10
(1)	個社	10
(2)	業界	10
(3)	空港会社等	11
(4)	地方自治体	11
(5)	国	11
5-3.	中期的な対策（令和5年度末まで）	11
	【具体的な取組事項】（※短期の取組に加えて）	11
(1)	個社	11
(2)	業界	12
(3)	空港会社等	12
(4)	地方自治体	12
(5)	国	12
5-4.	長期的な対策（令和6年度以降）	12
	【具体的な取組事項】（※短期・中期の取組に加えて）	12

(1) 個社.....	12
(2) 業界.....	13
(3) 空港会社等.....	13
(4) 地方自治体.....	13
(5) 国	13
6. おわりに	14

1. はじめに

グランドハンドリング（以下、「グラハン」という。）、保安検査をはじめとする空港業務については、厳しい労働環境等によって、コロナ禍前から人手不足等の問題に直面していたが、新型コロナウイルス感染症（以下、「コロナ」という。）の影響の長期化によって、過去にない規模で航空需要が激減する状況が続いた結果、空港業務の必要量が大幅に低下し、採用抑制や離職者の増加等を余儀なくされた。

このように、想定を超える長い期間において非常に苦しい環境に置かれていたため、かつては高いブランド力を有していた航空業界は「脆弱な業界」というイメージが定着し、業界としての採用競争力も低下するといった新たな課題にも直面している。

昨年秋より、国際線の復便等が徐々に進み、我が国経済の起爆剤となりうるインバウンドの本格的な回復に対する期待が高まりつつあるが、航空機の運航に不可欠な空港業務に従事する人手不足が一つの要因となり、空港内における混雑等の課題が顕在化してしまっている。

さらに、ICAO においてグローバル目標として設定されたカーボンニュートラルの実現等の新たな社会課題に対応するため、空港業務の生産性向上に資する DX 化・GX 化などの取組を一層加速化させる必要にも迫られている。

このような、業界を取り巻く環境の大きな変化に対しては、空港業務会社、地方自治体、空港会社等の地域の関係者が一丸となって立ち向かっていくことが不可欠である。

このため、学識経験者や関係業界による「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」（以下、「本検討会」という。）を設立し、空港業務が持続的に発展していくために何をしていくべきかについて、4 回にわたる実態ヒアリング等を実施し、忌憚なき議論を行ってきた。

この中で、空港業務を取り巻く構造的課題等が明らかになってきたことから、今般、これらを踏まえ、今後の取組の方向性について、中間とりまとめを行うものである。

2. 空港業務の持続的発展に向けたビジョンにおける空港業務の位置付け

空港業務には、様々な業務内容や意味合いを含む側面があるが、本検討会では、当該業務の内容や重要性について以下のような認識を共有した上で、その持続的発展に向けたビジョンを示すべく検討を行った。

- グラハン（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。

3. 航空業界及び空港業務の現状

3-1. 航空業界の現状

これまで堅調に推移していた航空需要は、2020年2月以降、コロナの影響により、国内・国際の旅客数は大幅に減少したが、足元では国内線がコロナ禍前9割程度、国際線がコロナ禍前6割程度まで回復してきている（2023年5月現在）。

その一方、コロナ禍を経て、空港業務の人手不足がより一層深刻化している。それにもかかわらず、我が国の生産年齢人口は年々減少しており、人手の確保はこれまで以上に難しくなってくるおそれがある。

さらに、航空分野の脱炭素化が待たなしの課題となっている。2030年度までに各空港の温室効果ガス排出量を2013年度比46%以上削減する等の野心的な目標の達成に向けては、空港施設・空港車両等のCO2排出量は年間30万トン削減すること等を目指す必要がある。

3-2. 空港業務の現状

地元企業によって支えられているケースも多い空港業務は、コロナ禍前から厳しい労働環境等により、毎年一定程度の離職者が存在していたが、「航空業界」という高いブランド力によって一定規模の就職希望者も存在していたため、体制を維持することができていた。

このような状況において、コロナの影響により航空需要が激減した。各社の採用抑制や、「脆弱な業界」というイメージが定着したことによって採用力が低下し、離職者が増加したため、コロナ禍前に比べて人員が約2割減少した。

足元の採用数は、航空需要回復の兆しが見えてきたことや、地域を挙げた対策、国の人材確保等に関する支援事業の活用等もあり、徐々に回復傾向にあるが、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、現在も離職が続いているという課題がある。

加えて、直近の急激な航空需要の回復により、現場業務と人材育成の両方で中核的な役割を果たしている中堅職員に過度な負担が集中するという新たな課題も顕在化している。

これらによって、空港業務会社からは、「コロナ禍前の水準まで受入体制を回復させるには、一定の期間を要する」等の見解が示されている。

さらに、空港の規模やその立地（都市部／地方部）による違い等によって、需要回復のペースに差が生じていること等により、各空港が直面する課題に少しずつ違いが生じてきている。

<都市部における状況>

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て中堅職員の負担が増大し、この層の離職が増えるという課題に直面している。

さらに、現場の多忙さゆえ、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状況が生じている。これが新規採用職員の不安や不満の原因となり、離職につながるケースが多発している。

<地方部における状況>

全国的に地方部においては、生産年齢人口の減少幅が大きいことに加え、職場としての空港へのアクセスが不便という立地的特性を有することから、人手の確保が難しいという課題に直面している。また、都市部と比べて、空港業務会社の数が限定的であることから、地域内の企業間で、処遇改善に関する競争が生まれにくいという市場環境もある。

さらに、曜日や時間帯によって運航便数の差が大きいことやエアライン各社がそれぞれ詳細な資格等を設定していることなどにより、人材や資機材の配置等が非効率となっている。特に、エアラインから業務委託されている二次請けの地元グラハン会社等からは「エアライン各社が詳細に定めた独自資格の取得が業務従事の要件にされていることが人材育成や人事異動の制約になっている」との意見がある。

加えて、保安検査会社等については、採用への応募者が少なく、都市部等から要員を派遣して、人手不足を補っている場合もある。

なお、地方自治体と空港業務会社との連携・協力体制が進んでいる地域とそうでない地域では、受入体制の整備に差が生じ、その結果として、各空港の復便の実現ペースに影響が出てきている。

4. 空港業務の持続的な発展に向けて

上述のとおり、グラハンや保安検査をはじめとする空港業務は、空港の機能維持の観点からも不可欠な役割を担っていることから、今後もこの業界を持続的なものとしていく必要がある。

そのためには、地域の関係者が一丸となった人手不足対策を進めていくとともに、処遇改善等による離職者の抑制にも対応するなど、両輪での取組を実施していかなければならない。

併せて、業界全体のイノベーションを推進し、コロナ禍前の水準以上に航空需要が回復してきても、持続可能なかたちで対応できる体制を構築していくことが極めて重要である。

そこで、以下では空港業務の持続的な発展を考える上で重要な視点を挙げ、それぞれの視点に関する現状の課題とその課題に対応した今後の取組の方向性について整理する。

4-1. 持続的な発展を考える上で重要な視点

(1) 働き方（以下、視点1）

大原則として、この業界において働きたい人が、誇りを持って長く働き続けられることが極めて重要である。

また、そのために必要な賃上げを含む処遇の改善や人材育成、空港業務の社会的意義や魅力の発信のあり方等を考えることが重要である。

(2) 需要変動への対応（以下、視点2）

特に外国のエアラインの就航にあたっては、当該エアラインの都合で突然就航がキャンセルされる等の大きな需要変動（ボラティリティ）のリスクがあるが、そのリスクがグラハン会社に集中しているという状況は是正すべきである。

また、1日や1か月という単位でも変動し得る需要にどのように対応していくのか、検討する必要がある。

(3) 多様な人材受入（以下、視点3）

空港業務の実施に必要な人材を確保していくためにも、男性や女性、特定技能制度を利用した外国人の就労者など、様々な属性の方々が空港業務に従事できるような環境整備について検討する必要がある。

(4) イノベーション（以下、視点4）

空港業務の持続可能性を高めていくためには、労働環境の改善にも資する生産性向上や脱炭素化等の環境負荷の軽減、業界構造・慣行の効率化等の観点から、業務に活用される技術や取引等の慣行を含む事業運営方法等について見直し、変革を図っていくことが重要である。

(5) 視点1～4を踏まえた上での、空港毎の対応（以下、視点5）

上述の視点1～4を踏まえた上で、空港への交通アクセス、空港業務会社の構成など、空港の特性に応じた取組を検討する必要がある。

また、空港業務は地域の雇用を支える地場産業であり、インバウンドの推進等を通じた地域振興という観点からも地域全体で空港業務を支えていくことが必要となる。

(6) 官民の関係者の連携（以下、視点6）

空港業務を持続可能なものとするためには、空港業務会社等のみならず、国・地方自治体の連携が不可欠である。そのため、系列をはじめとする関係者の垣根を超えた連携や役割分担について、また、現場の状況や課題の継続的なフォローについて、検討が必要となる。

4-2. それぞれの視点に関する課題・取組の方向性

(1) 視点1関係

【課題】

- ・ 職責に見合った賃金になっていないため、ライフステージの転換期等に離職してしまう
- ・ 長時間の労働・拘束が必要とされ、子育て世代の職員が仕事を続けにくい
- ・ 「不安定な業界」というイメージが定着してしまい、業界のブランドイメージが低下している

等

【取組の方向性】

採用力の強化と離職の防止という双方に効果的な処遇改善に対し、不退職の決意で取り組んでいく必要がある。

グラハンについては、受託料の引き上げ等によって必要な原資を確保した上で、他業種と比べて相対的に低くなっている賃金の見直し等を進めることが重要である¹。同時に、受託料の引き上げ相当分が着実に処遇改善につながるよう、透明性の確保にも留意しなければならない。

保安検査については、処遇改善・業務効率化等に必要な保安関係料金の適正な水準のあり方を検討する必要がある。

また、更衣室や休憩スペース等のハード面だけでなく、ワークライフバランス等のソフト面も含めた、ハード・ソフトの両面からの職場環境の改善を推進していく必要がある。

これらに加え、現場でグラハン業務に従事していた職員が子育て期にバックオフィス業務に従事するなど、職員のライフステージに応じた空港内での分野横断的な職場設定、中堅職員の負担軽減やモチベーションの向上、カスタマーハラスメント対策の推進、空港業務の社会的意義や魅力に関する情報発信等の取組を進めていく必要がある。

¹ 業種によっては、関係労使の申出に基づき、「特定最低賃金」を設定しているものもある。

(2) 視点2 関係

【課題】

- ・ 外国エアラインの就航予定が一転して無くなってしまった場合など、需要変動に伴うリスクが、グラハン会社へ集中してしまっている
- ・ ランプや旅客等の部門間の人員、資機材に関する融通が限定的であり、急な需要変動に対応できない

等

【取組の方向性】

需給の逼迫状況に見合った受託料の引き上げや、就航キャンセルに関するリスクが集中しているなどグラハン会社が人材確保を進めることにディスインセンティブが働いている受託契約内容の適正化（キャンセル料の設定 等）を進めていく必要がある。

また、エアラインの就航のメリットを享受する、空港業務会社、空港会社等や地方自治体などの主体間で適切なリスク分担を実現する体制を確立していく必要がある。

さらに、ランプや旅客等の各部門の人員、GSE 車両等の資機材の配置や使用状況等を正確に把握した上で、当該部門間での調整等によるマルチタスク化を推進していく。

これらを通じ、需要変動（ボラティリティ）のリスクにも適切に対応できる体制を整備していく必要がある。

(3) 視点3 関係

【課題】

- ・ 業界全体として特定技能制度の活用が進んでおらず、特定技能制度の合格者とグラハン会社のマッチングもうまく行っていない
- ・ グラハンでいえば「旅客は女性、ランプは男性」といった、ステレオタイプ等による職種毎の男女比の偏りが大きい

等

【取組の方向性】

特定技能の他業種に遜色のない待遇の実現や、特定技能制度を利用する外国人が地域に馴染むための環境整備を進めていく必要がある。また、「旅客は女性、ランプは男性」など合理性のない偏見を排していくため、旅客で働く男性、ランプで働く女性が、いきいきと活躍している様子をグラハン業界として社会にアピールしていくとともに、幅広い人材を活用できるよう、ハード・ソフトの両面で働きやすい職場環境を整備する必要がある。

(4) 視点4 関係

【課題】

- ・ 生産性向上に資する先進技術は、多額の初期投資が必要となるが、その投資に要する費用分担等に関する合意形成が進んでいない
- ・ 賃金や労働時間・拘束時間をはじめとした処遇の改善を進めようとする際に、その支障となり得る多重委託構造、雇用慣行や契約慣行が存在している

等

【取組の方向性】

労働環境の改善にも資する生産性向上を実現していくため、DX・GX 技術の開発・実証、更なる活用の推進や、スマートレーン等の先進機器の導入を推進する。

また、特に地方部においては、GSE 車両の共用化・共有化についても推進していく。

さらに、多重委託構造や雇用慣行、契約慣行についても、職員の処遇改善の観点から抜本的な見直しを行い、必要な取組を進めていく必要がある。特に、保安検査については、長い拘束時間が新規職員の採用やその定着等の支障となっていることから、見直しを行っていく必要がある。

（５）視点５・６関係

【課題】

- ・ 地方自治体によるインバウンド支援の多くが外航へのインセンティブ付与に偏重しており、空港業務支援を行っているところは限定的である
- ・ 業務の実施に必要な社内資格がエアライン各社ごとに細かく設定されているため、エアライン各社から業務を受託する地元グラハン会社（二次請け会社）における人材の効率的な育成・活用に支障が生じている
- ・ 設備投資や人材確保について、空港によって空港会社等の関与の程度に差がある
- ・ 共通課題について、業界関係者が連携して取組を進める上で、グラハンについては業界団体が存在しないなど、体制が不十分

等

【取組の方向性】

インバウンドの推進を実現していくためには、その拠点となる「空港」の機能維持が不可欠であることから、当該機能維持のために重要な役割を果たしている「空港業務」への支援を、誘致支援の一部として位置付けるよう、地方自治体による支援のあり方を見直していく必要がある。

また、空港会社等も主体的に関与しつつ、空港 WG 等を活用した空港単位での取組の推進、サプライチェーン等を意識した効率的な設備配置等を実現していく必要がある。

さらに、グラハンについては、業界団体を早期に創設し、同団体等による共通課題（系列ごとに異なる資格に関する業界ルールの整備等）に対する取組を推進していくとともに、専門学校との連携、共同訓練の推進など効率的な人材育成環境の構築を進めていく必要がある。

5. 今後の具体的な取組事項について

4－2. で示した取組の方向性に基づき、各主体の役割を整理した上で、短期・中期・長期といった時間軸を意識しながら、取組を進めていく必要がある。

また、先述のとおり、都市部、地方部の立地の違いによって、各空港が直面する課題にも違いが生じてきていることから、取組にあたっては、この点についても留意していく必要がある。

これらについて、具体的には、以下のとおり整理する。

5－1. 各主体の役割

【個社／業界】

- ・空港業務への対策を進めていくことは、業界全体、地域全体に大きく関わる問題であるという認識を共有する
- ・その上で、個社や系列の枠組を超えて、関係者が一丸となり、「航空業界」というブランドに過度に依存しない対応等を進めていく

【空港会社等】

- ・空港業務は、空港の機能を維持していく上で不可欠な業務であり、また空港会社等の業績に直結する問題でもあることから、その体制整備に、より主体的に取り組む必要があるという認識を共有する
- ・その上で、空港内の労働環境改善など、現場のニーズを踏まえた施設整備等を進めていく

【地方自治体】

- ・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、地方自治体において部局横断的な連携の下で対応していく必要があるという認識を共有する
- ・インバウンドの推進等を通じた地域振興の実現には、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必要であるという認識を共有する
- ・その上で、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検討等を進めていく

【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認識を共有する
- ・その上で、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や、各種支援策の見直し等を進めていく

5-2. 短期的な対策（～令和5年秋頃）

国際航空需要は、まず、首都圏の大規模空港から戻り、その後、近畿圏・中部圏の大規模空港、地方部の大規模空港といった流れで段階的に回復していくことが見込まれる。

そのため、一定水準のスキルを身に着けている職員数が限られている中、首都圏から先行して回復していく国際航空需要に対応しつつ、人材育成を進めていかなければいけないという前提の下、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、人材育成等が十分に進む前に無理をして外航の受入を進めてしまうと、現場業務や人材育成の要となる中堅職員に過度な負担が集中し、当該職員の離職につながってしまうおそれがあり、仮にこのような事態を招いてしまうと、現場業務や人材育成に甚大な影響が生じ、結果として応需体制の回復が大幅に遅れてしまうおそれがあることについて、重々留意する必要がある。

【具体的な取組事項】

（1） 個社

- 賃上げを含む処遇改善のために不可欠な受託料の引き上げ【都市・地方】
- 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）【都市・地方】
- 職場環境改善に向けた取組の推進【都市・地方】
- 職員負担の集中を回避するための正確な現状把握【都市】
- 適切な業務量調整による高負荷の抑制【都市】
- 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）【都市・地方】
- 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）【都市】
- 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【都市】

等

（2） 業界

- グラハンの業界団体の設立と実効性のある運営【都市・地方】
- 空港業務の社会的意義等に関する情報発信の強化【都市・地方】
- カスタマーハラスメント対策の推進（啓蒙活動の推進 等）【都市・地方】
- 賃上げを含む処遇改善のために不可欠な受託料の引き上げ【都市・地方】（再掲）
- 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）【都市・地方】（再掲）

等

(3) 空港会社等

- 空港内の労働環境の改善【都市・地方】
- 空港の知名度を生かした採用活動（空港単位の合同説明会 等）【都市・地方】
- 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【地方】
- 空港 WG の活用推進【都市・地方】

等

(4) 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（人員体制等の正確な現状把握等）【地方】
- 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【地方】
- 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】
- 空港 WG の活用推進【都市・地方】（再掲）

等

(5) 国

- 各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）【都市・地方】
- 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）【都市・地方】
- 生産性向上・業務効率化の実現に向けた取組支援（先進機器の整備補助 等）【都市・地方】
- 各主体による取組の重要性の発信
- 空港WGの活用推進【都市・地方】（再掲）

等

5-3. 中期的な対策（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。

【具体的な取組事項】（※短期の取組に加えて）

(1) 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【都市・地方】
- ハード・ソフトの両面からの職場環境改善の推進【都市・地方】

- 特定技能制度の積極的な活用【都市・地方】

等

(2) 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【特に地方】
- 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【都市・地方】
- 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）【都市・地方】

等

(3) 空港会社等

- GSE 車両の共用化・共有化の推進【特に地方】
- 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）【都市・地方】（再掲）

等

(4) 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）【地方】
- 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【地方】

等

(5) 国

- 空港 DX の導入促進に向けた実証実験【都市・地方】
- 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）【都市・地方】

等

5-4. 長期的な対策（令和6年度以降）

コロナ禍をさらに上回る需要にも、無理なく対応できる持続可能な体制を整備できるよう、見直しを推進していく（需要変動リスクの適切な分担等）。

【具体的な取組事項】（※短期・中期の取組に加えて）

(1) 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【都市・地方】
- 業務内容や技術に応じた賃金の設定【都市・地方】
- 就航メリットを享受する主体間のリスク分担の実現【都市・地方】

- 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）【都市・地方】

等

（２）業界

- 労使間（産業レベル／企業レベル）の対話の推進【都市・地方】
- 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）【都市・地方】（再掲）
- 就航メリットを享受する主体間のリスク分担の実現【都市・地方】（再掲）
- 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【都市・地方】
- 系列を超えた生産性の向上【都市・地方】
- 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【都市・地方】
- 空港業務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）【都市・地方】

等

（３）空港会社等

- 就航メリットを享受する主体間のリスク分担の実現【都市・地方】（再掲）
- スマートレーン等の先進機器の導入【都市・地方】
- 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【都市・地方】

等

（４）地方自治体

- 就航メリットを享受する主体間のリスク分担の実現【都市・地方】（再掲）
- 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】
- 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【地方】

等

（５）国

- 先進技術等の開発・実証、更なる活用の推進【都市・地方】
- 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【都市・地方】（再掲）
- 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【都市・地方】
- 必要に応じた制度的見直し【都市・地方】
- 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）【都市・地方】（再掲）

等

6. おわりに

以上のように、本検討会では、空港業務の持続的発展に向けて重要となる視点や取組の方向性について議論を行ってきた。

今後は、これらを踏まえ、官民の各々が総力を挙げた具体的な取組を進めていくことにより、空港業務を取り巻く構造的課題の解決等を図っていくことが重要である。容易とはいえないものの、賃上げを含む処遇改善等への対応は、待ったなしの課題である。「航空業界」というブランドや、現場で働く人の使命感などに甘え、「やりがい」の搾取を続けているような現状は、一刻も早く改善していかなければならない。

今後は、この検討会の枠組を活用し、各主体の具体的な取組の進捗やその改善状況について、フォローアップを実施していく。また、その過程で新たに明らかになった課題等があれば、その対応について議論し、必要に応じて見直しを行っていくこととする。

また、空港業務を取り巻く課題として指摘されている保安検査の実施主体及び費用負担のあり方の詳細については、別途設置されている「保安検査に関する有識者会議」等における議論に委ねることとする。関係主体には、この会議における議論を踏まえ、しっかりと取り組んでいくことを期待する。

空港業務の持続的発展を通じて、社会経済活動を支える航空ネットワークや、インバウンドの推進等を通じた地域振興だけでなく、空港業務に従事する一人一人が誇りをもって、笑顔で働き続けることができる未来についても実現されることを期待したい。

持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会

委員名簿

◎：座長（敬称略、五十音順）

【有識者等】

- ◎ 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

持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会

国土交通省関係組織一覧

【航空局】

<航空ネットワーク部>

- ・ 航空ネットワーク企画課【事務局】
- ・ 国際航空課
- ・ 航空事業課
- ・ 空港計画課
- ・ 空港技術課
- ・ 首都圏空港課
- ・ 近畿圏・中部圏空港課
- ・ 参事官（航空戦略）

<安全部>

- ・ 安全政策課
- ・ 参事官（安全企画）

<その他>

- ・ 総務課企画室

【観光庁】

- ・ 国際観光課
- ・ 参事官（外客受入）

【その他】

- ・ グランドハンドリング連絡会
- ・ 公益社団法人 日本航空技術協会
- ・ 一般社団法人 全国警備業協会

持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会

開催実績

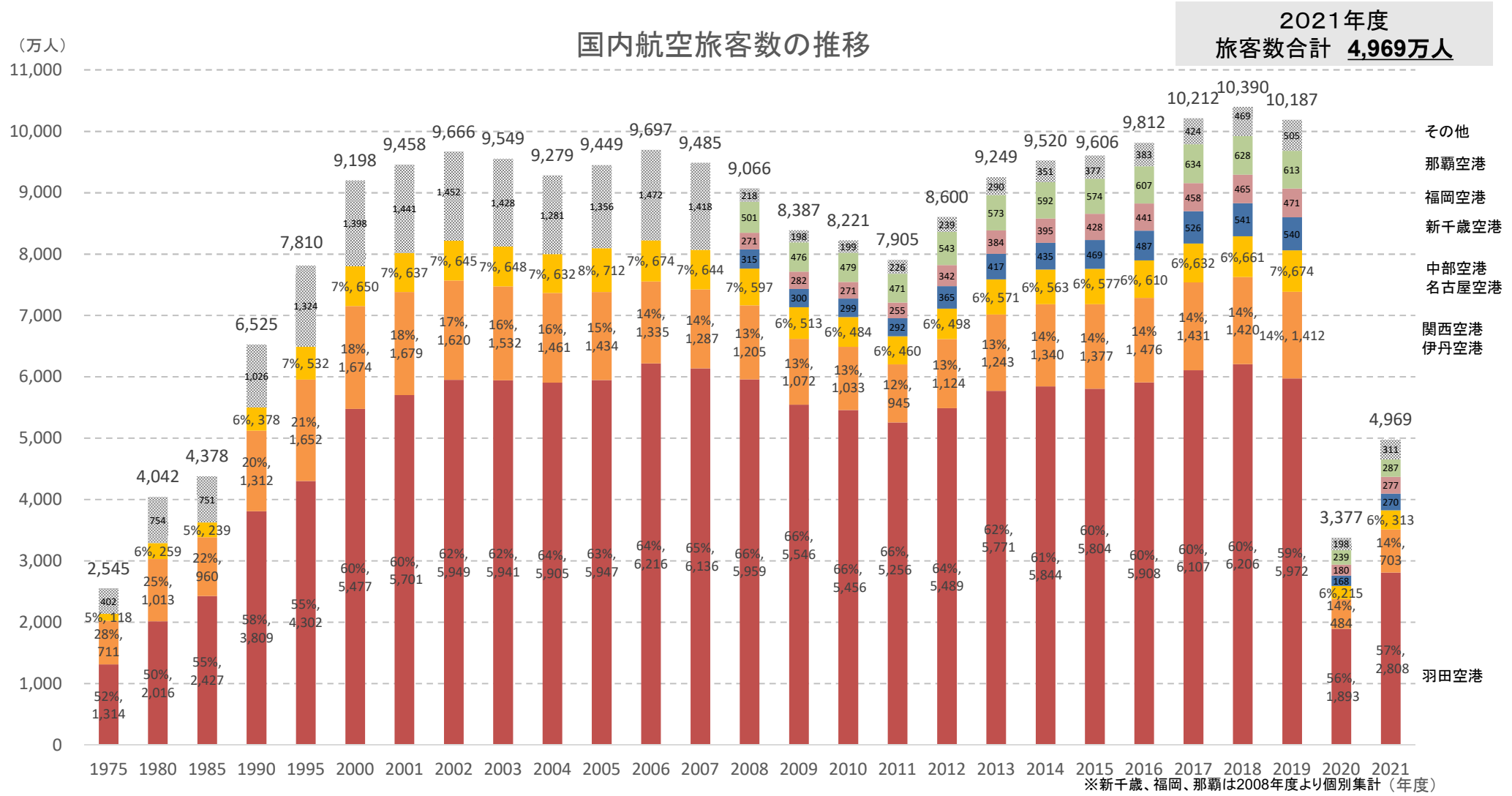
- 第1回（令和5年2月24日）
　　＜空港業務（グラハン・保安検査）の現状説明＞
- 第2回（令和5年3月10日）　＜実態ヒアリング①＞
　　【対象】全日本空輸（株）、日本航空（株）、鴻池運輸（株）、
　　スイスポートジャパン（株）
- 第3回（令和5年3月29日）　＜実態ヒアリング②＞
　　【対象】航空連合、（株）セノン、（株）にしけい
- 第4回（令和5年4月4日）　　＜実態ヒアリング③＞
　　【対象】福岡国際空港（株）、広島国際空港（株）、
　　学校法人日本航空学園、丸紅（株）
- 第5回（令和5年4月11日）　＜実態ヒアリング④＞
　　【対象】新潟航空サービス（株）、とさでん交通（株）、
　　（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＞

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。

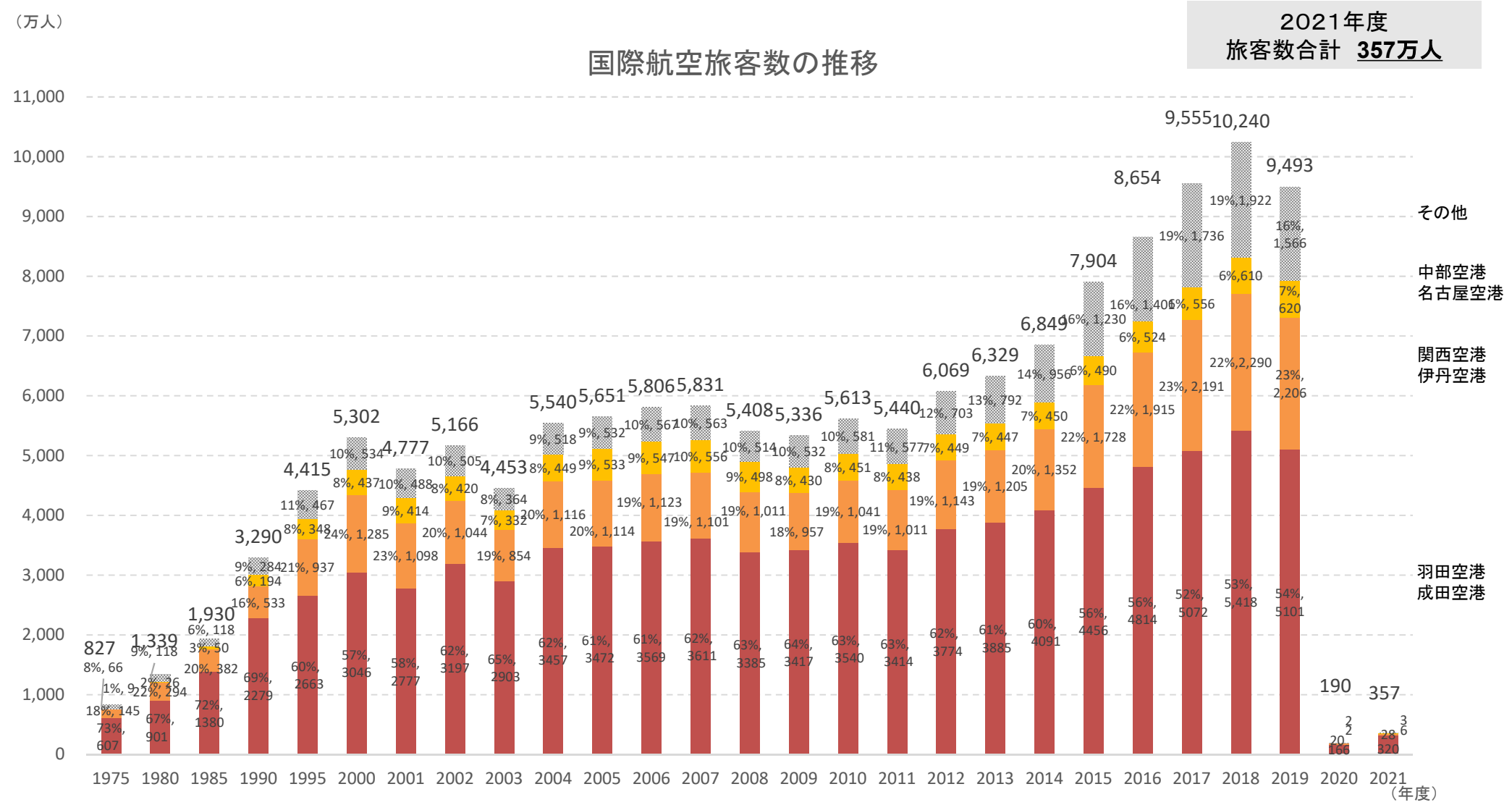


※新千歳、福岡、那覇は2008年度より個別集計（年度）

※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

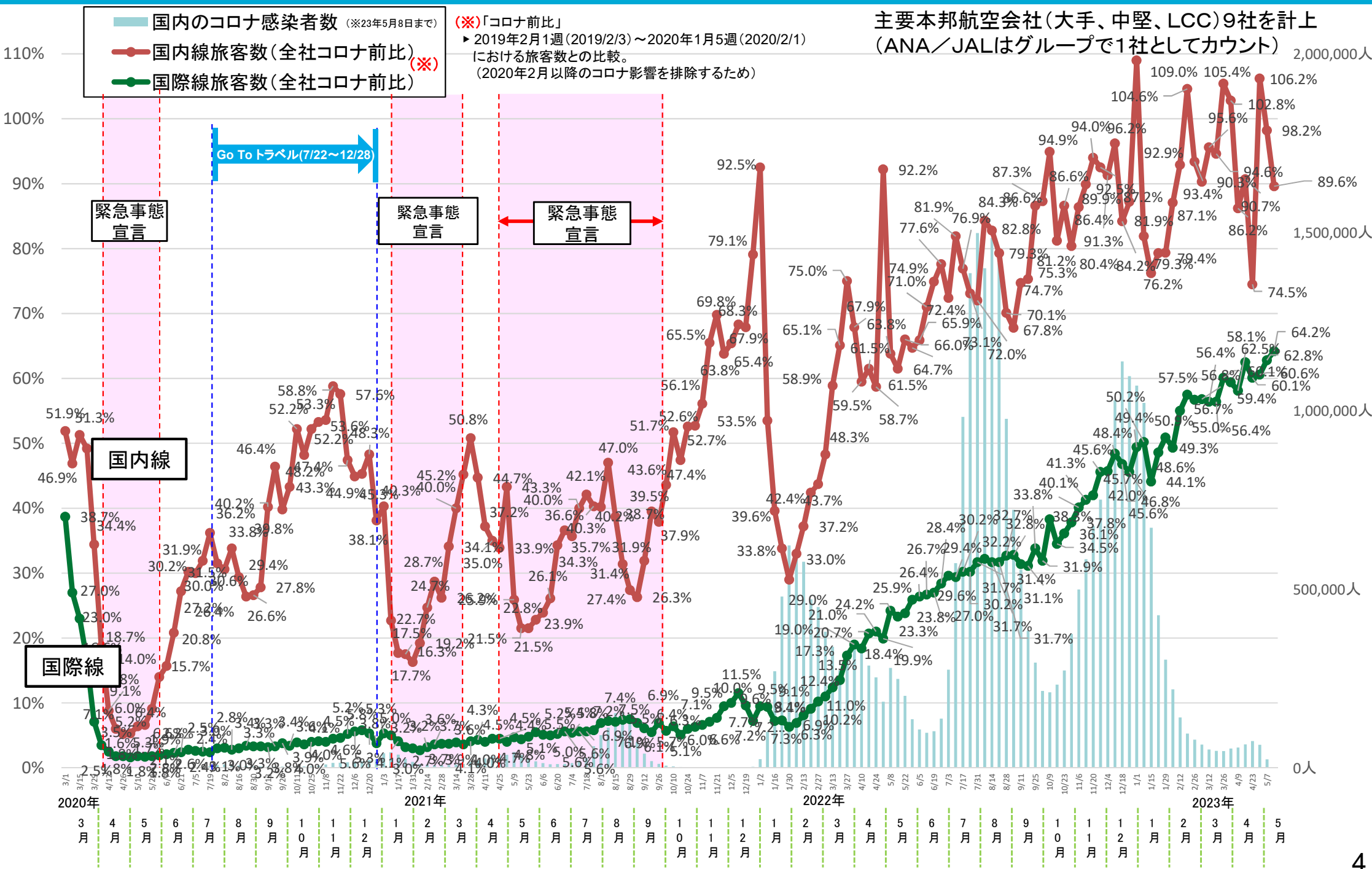
- 我が国の国際航空旅客数は、2018年度に1億人を突破していたが、2020年2月以降、新型コロナウイルス感染症の影響により、旅客数は大幅に減少している。
- 空港別にみると、コロナ禍前の国際航空旅客数は、都市部（首都圏・関西圏・中部圏）の空港で約8割、その他（地方部）の空港で約2割となっている。

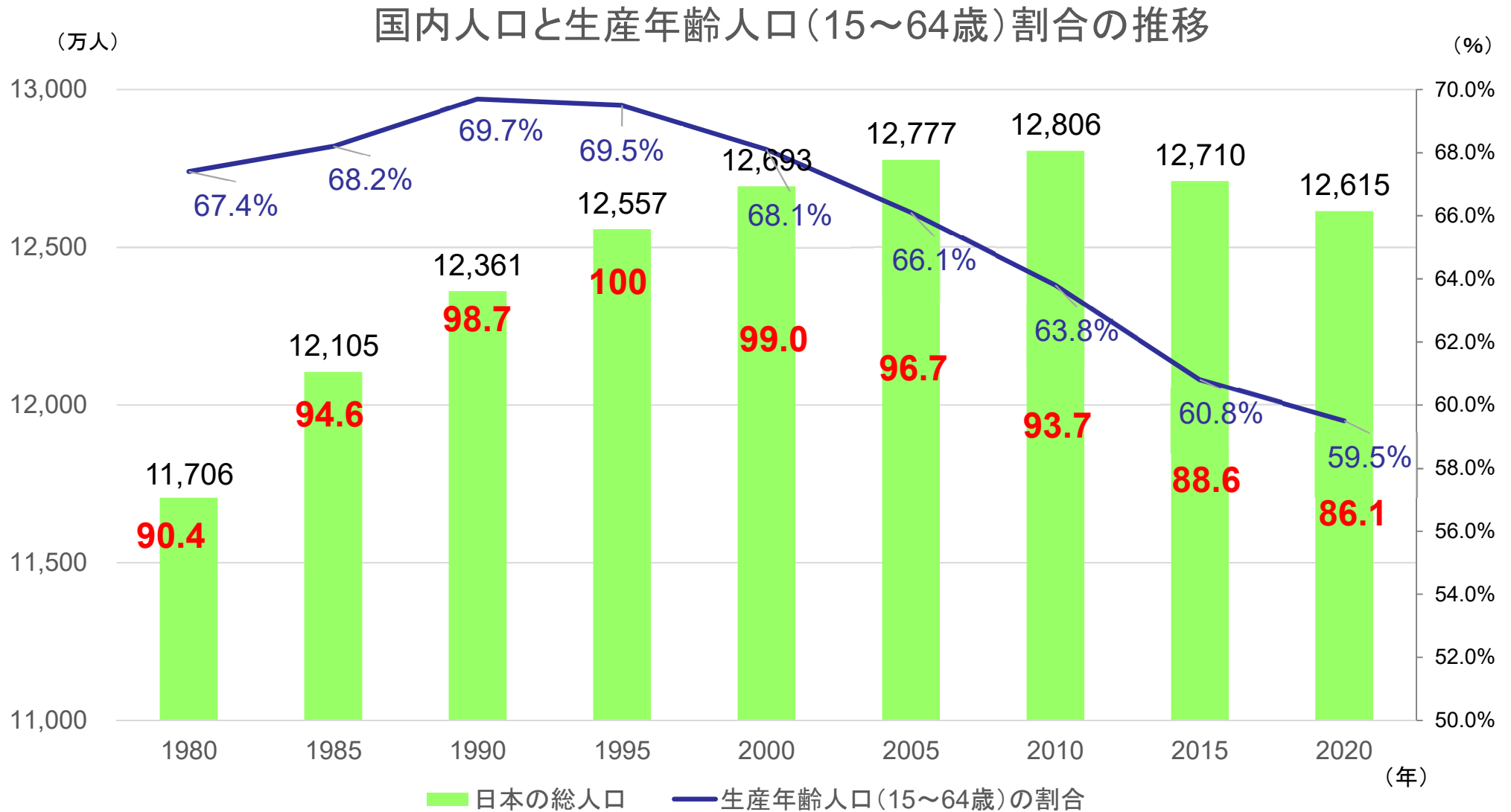


※国土交通省資料より作成

本邦航空会社の国内線・国際線旅客数の推移

5/22時点



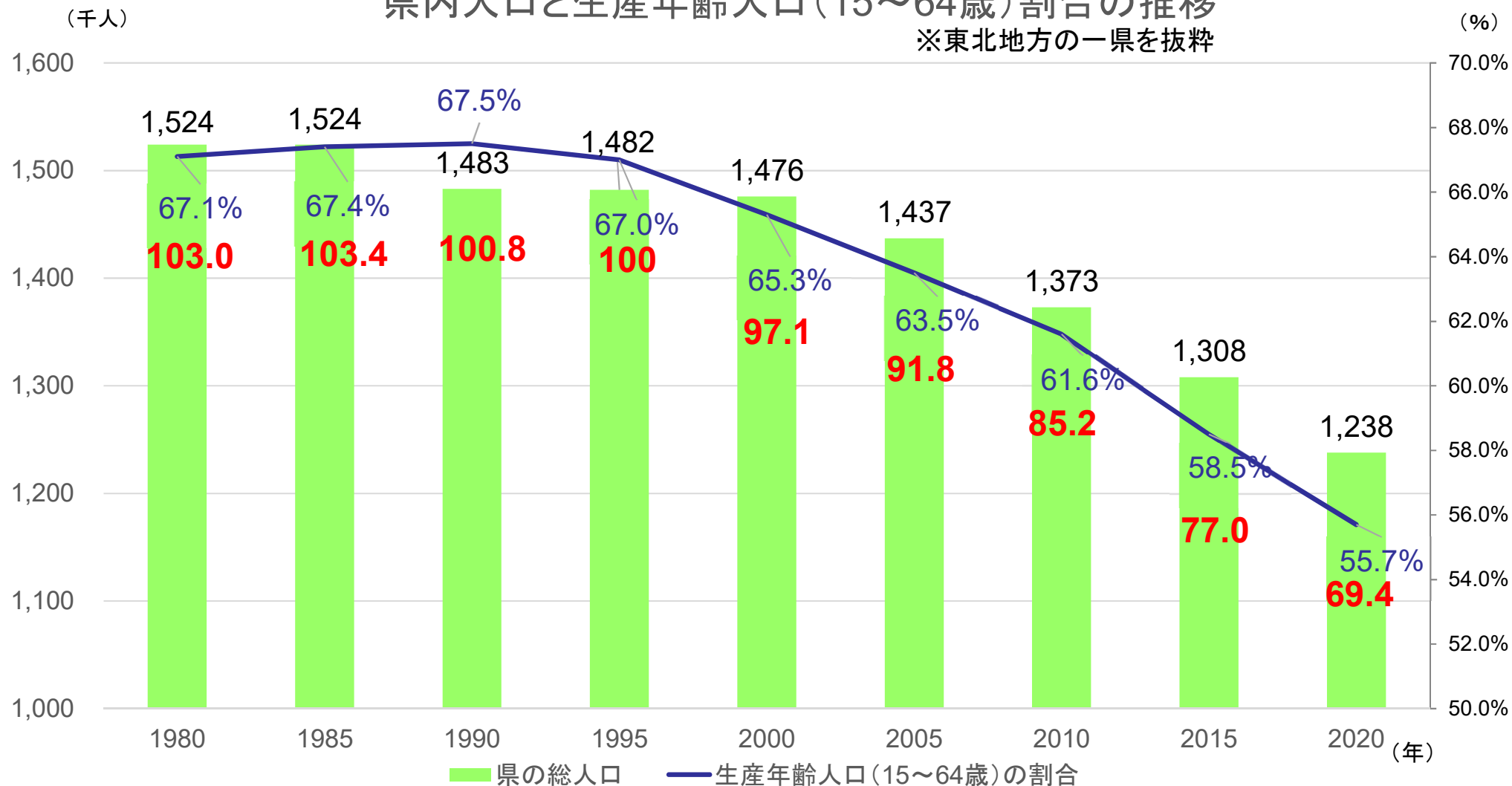


※総務省「人口推計」により作成

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

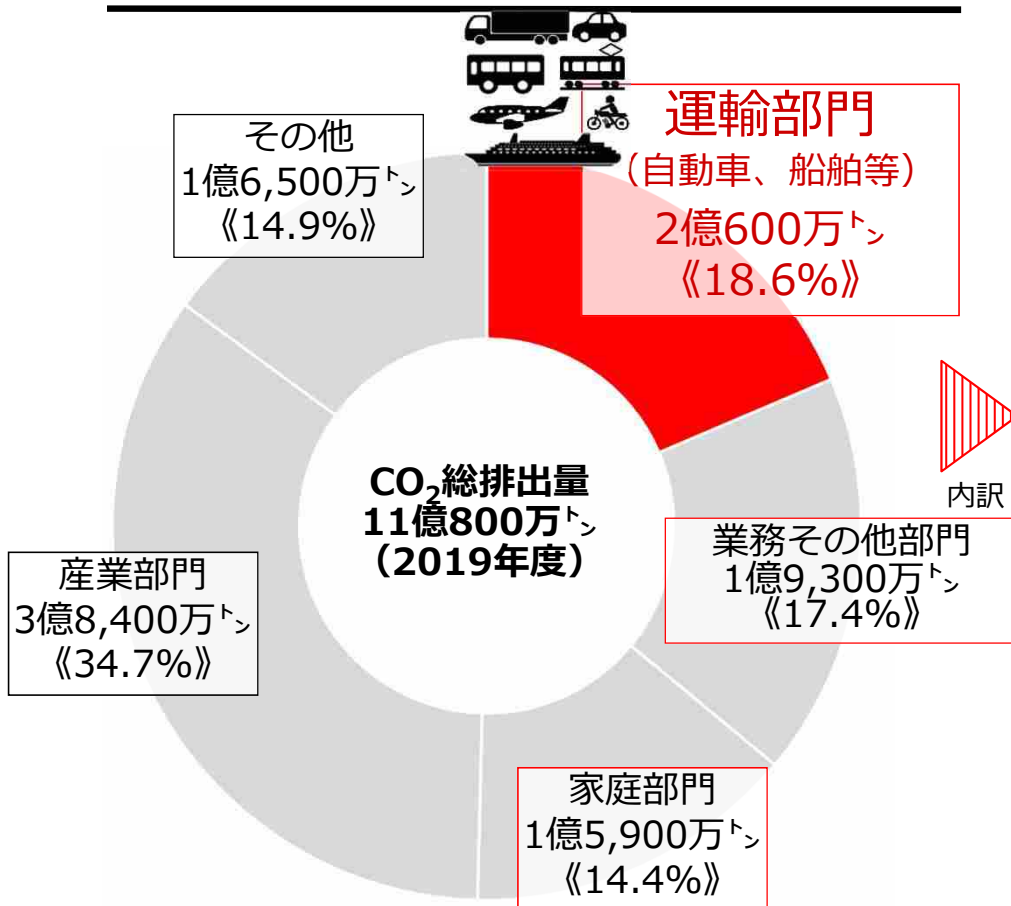


※赤字は95年の生産年齢人口数を100とした場合の指数

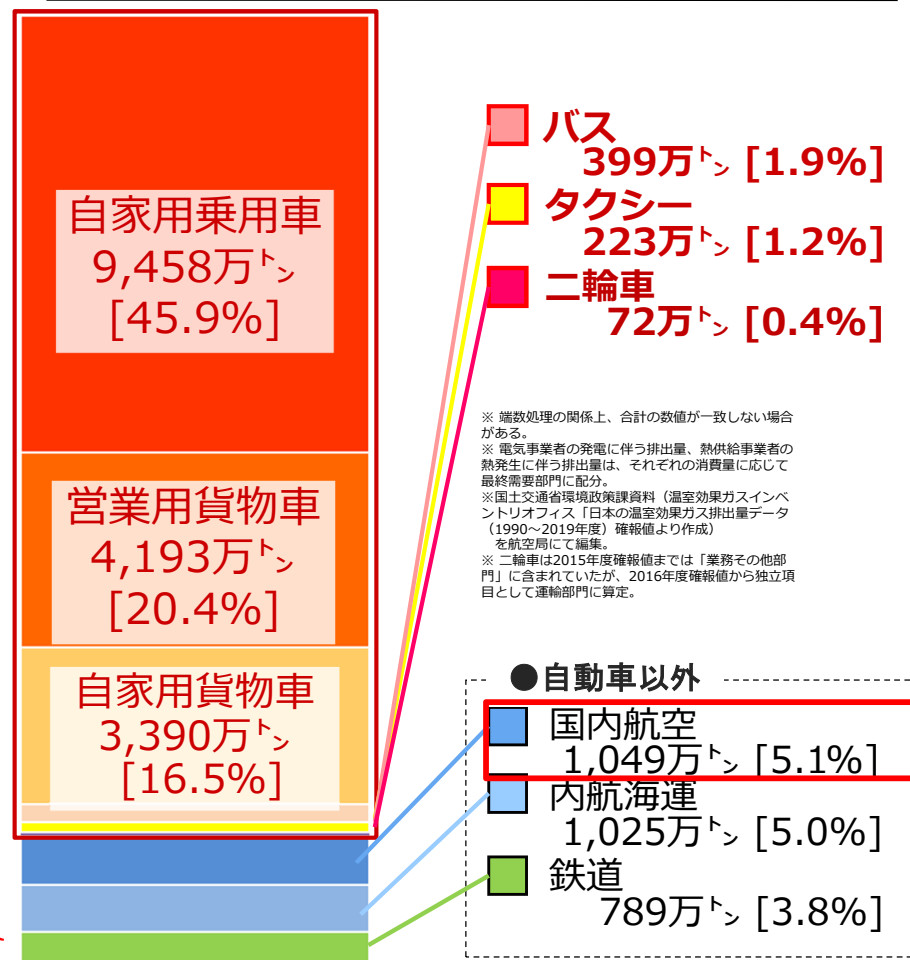
※総務省「人口推計」により作成

	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



※ 端数処理の関係上、合計の数値が一致しない場合がある。
 ※ 電気事業者の発電に伴う排出量、熱供給事業者の熱発生に伴う排出量は、それぞれの消費量に応じて最終需要部門に配分。
 ※ 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。
 ※ 二輪車は2015年度確報値までは「業務その他部門」に含まれていたが、2016年度確報値から独立項目として運輸部門に算定。

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



(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

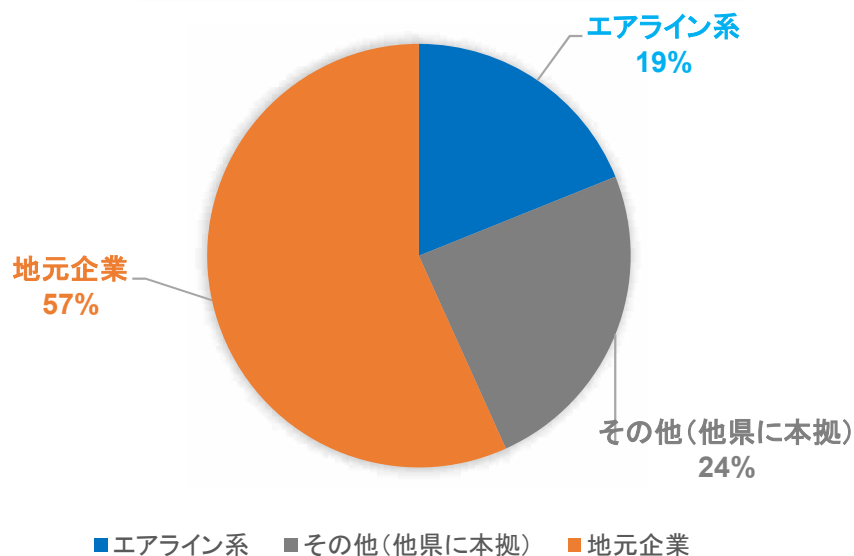
スイスポーティング (成田・羽田・関空 等)	中部スカイサポート (中部)
羽田タートルサービス (羽田・成田・関空 等)	CKTS (関空・羽田)
西鉄エアサービス (福岡等)	SAS (名古屋・静岡 等)
キャスト (新千歳)	ほか

【具体例】各空港のグラハン会社数

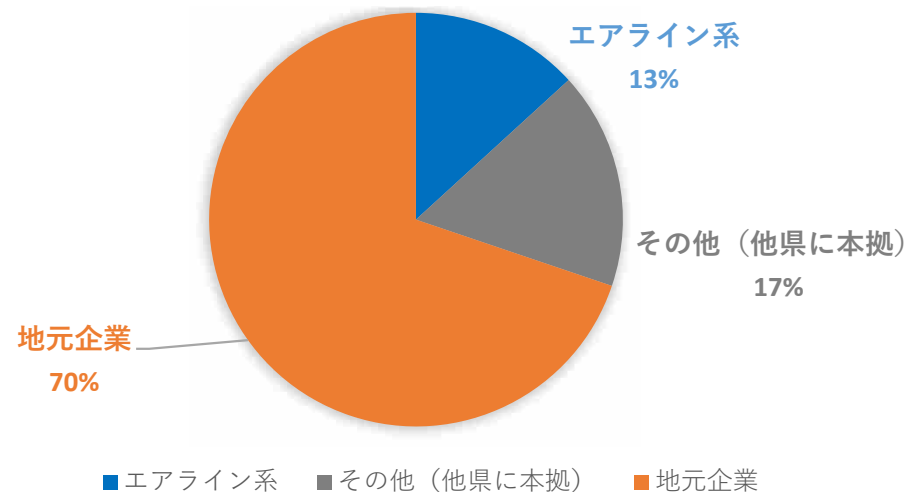
成田空港53社、羽田空港:37社、関西空港22社、中部空港14社、新千歳空港:19社、熊本空港:7社、岡山空港3社、静岡空港:2社

都市部空港グラハン事業者の割合

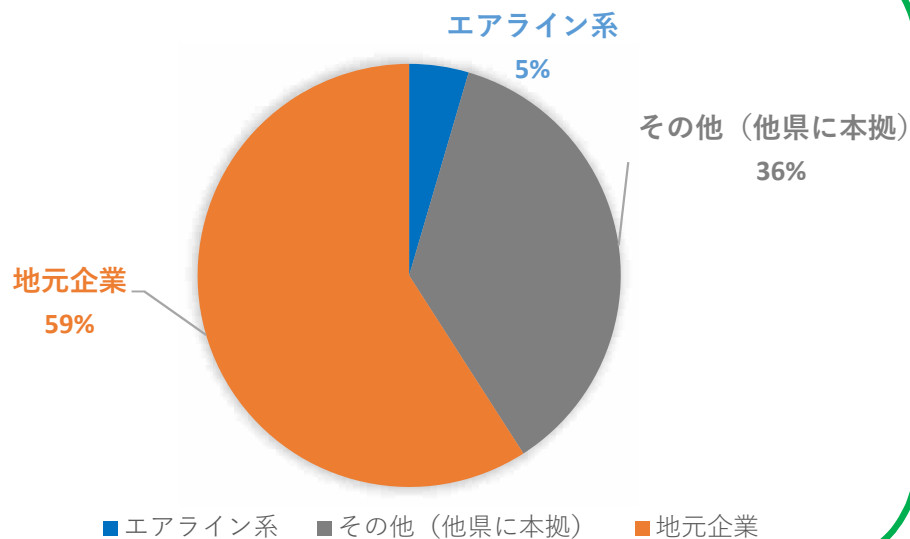
羽田空港(37社)※国管理



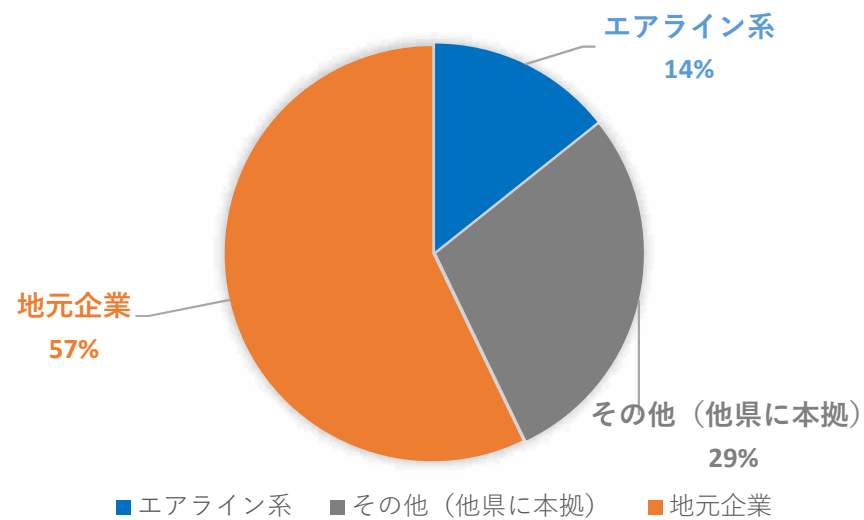
成田空港(53社)※会社管理



関西空港(22社)※会社管理

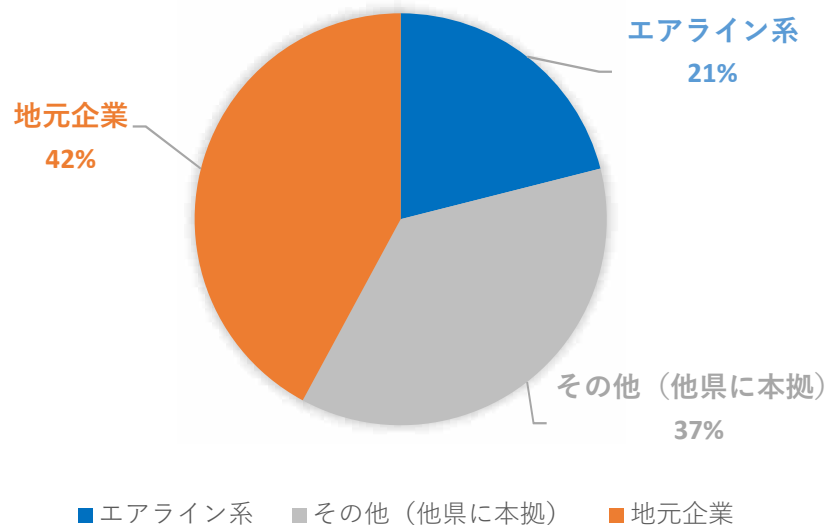


中部空港(14社)※会社管理

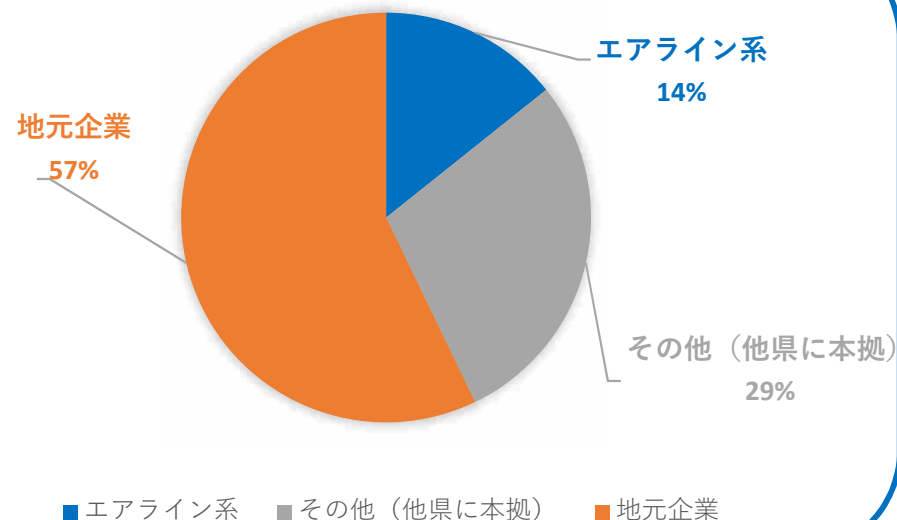


地方部空港グラハン事業者の割合

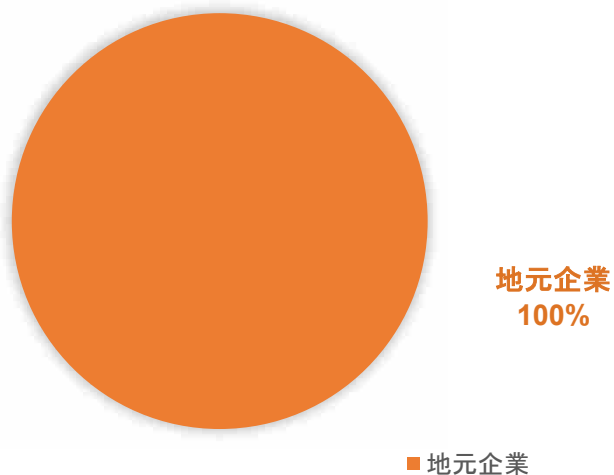
新千歳空港(19社)※国管理



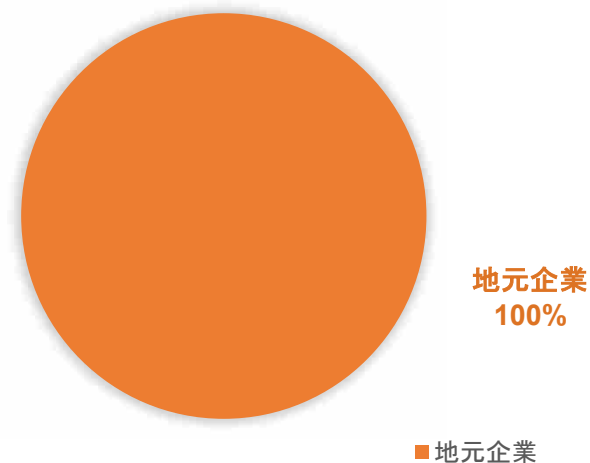
熊本空港(7社)※国管理



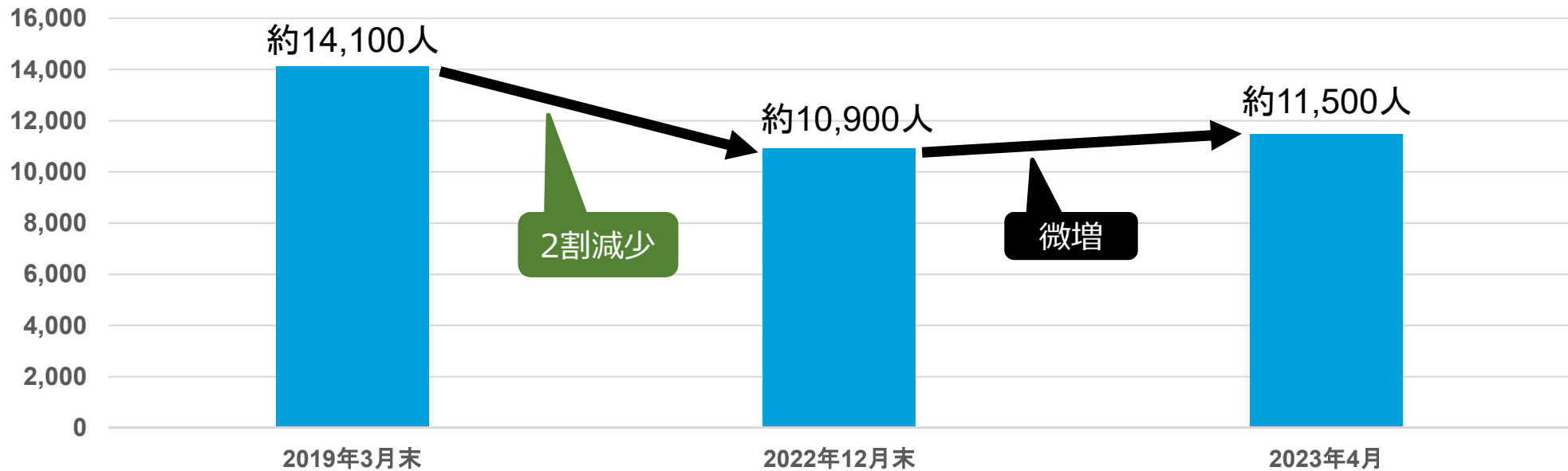
岡山空港(3社)※地方管理



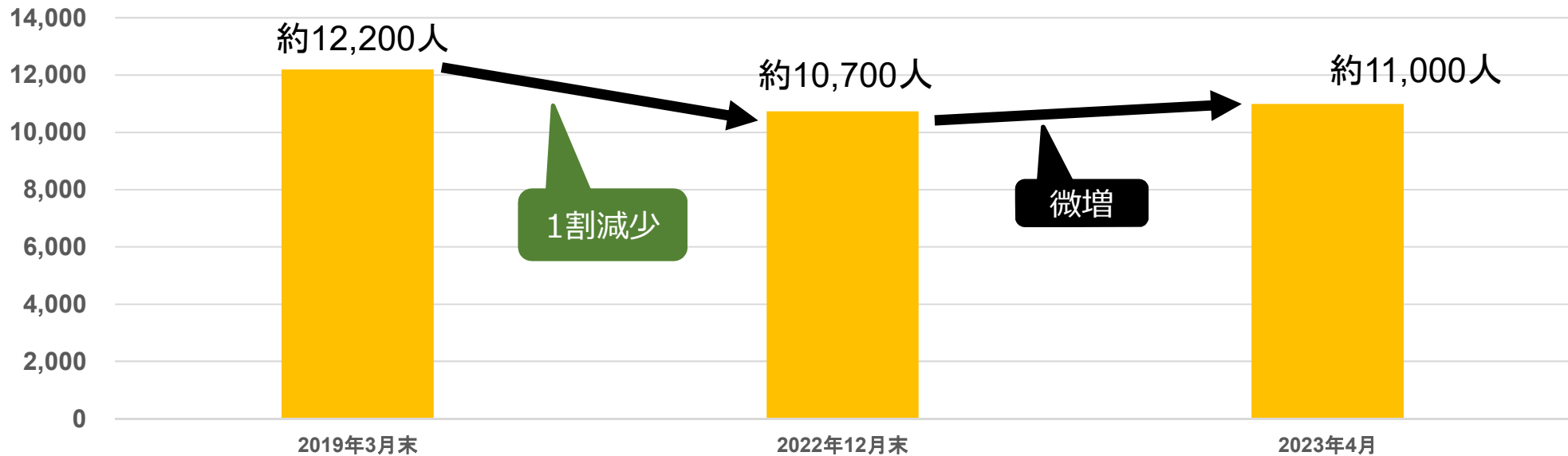
静岡空港(2社)※地方管理



旅客ハンドリング従業員数

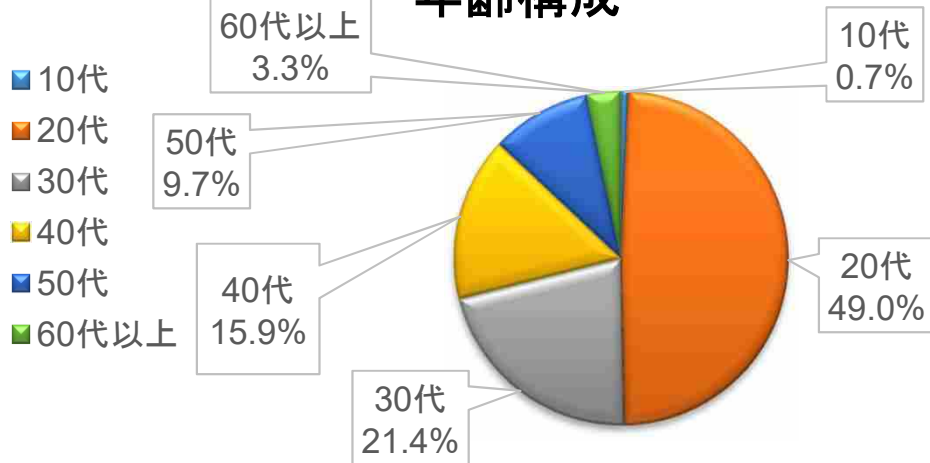


ランプハンドリング従業員数

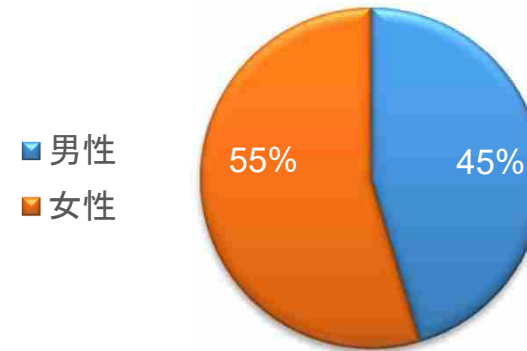


業界全体 (旅客・ランプ)

年齢構成

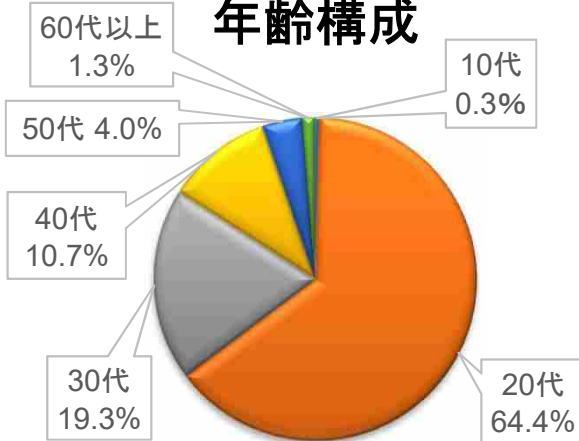


性別構成

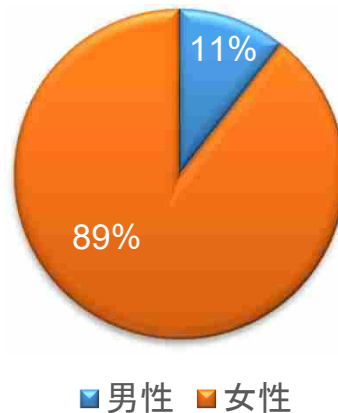


[内訳] 旅客ハンドリング

年齢構成

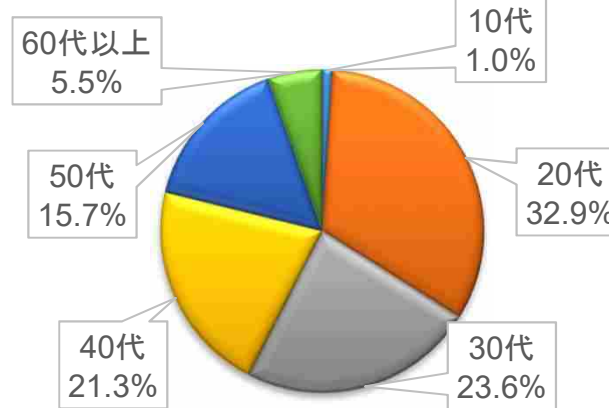


性別構成

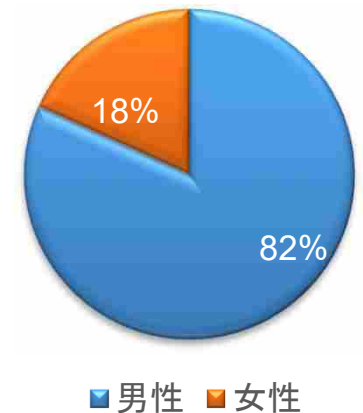


[内訳] ランプハンドリング

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。

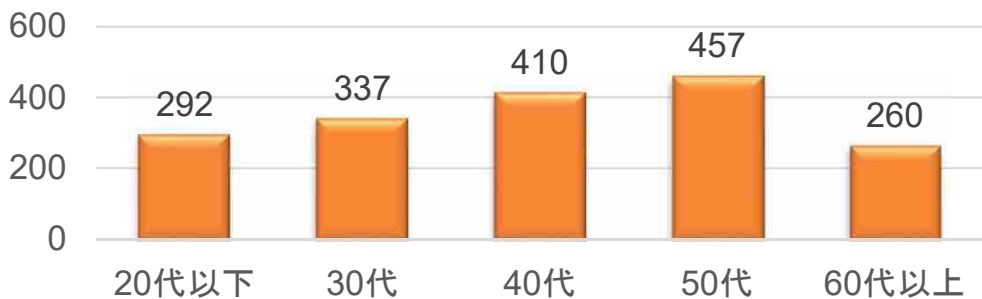
給与水準

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)

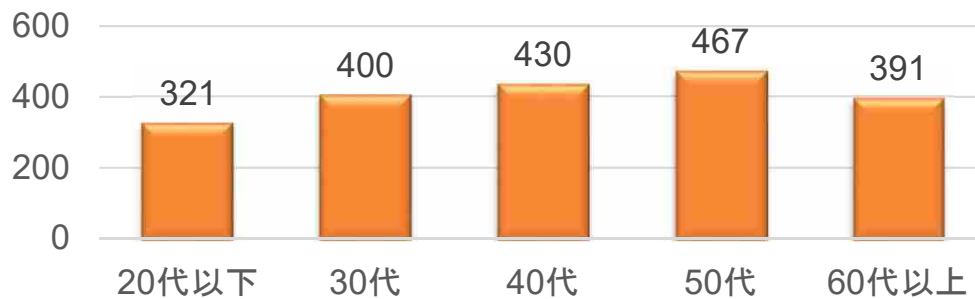
建設業(男性生産労働者) 平均賃金：451万円 } ※20代以下が約1割
トラック運送事業(大型トラック) 平均賃金：463万円 }

旅客部門



ランプ部門

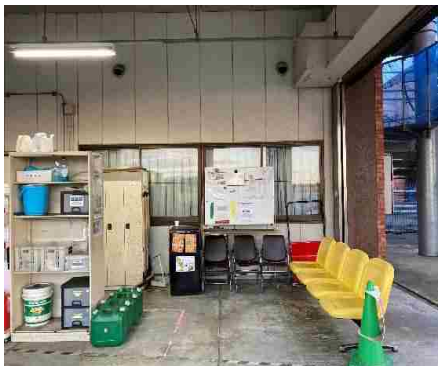
(※)給油・ケータリング会社は含まない。



【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)



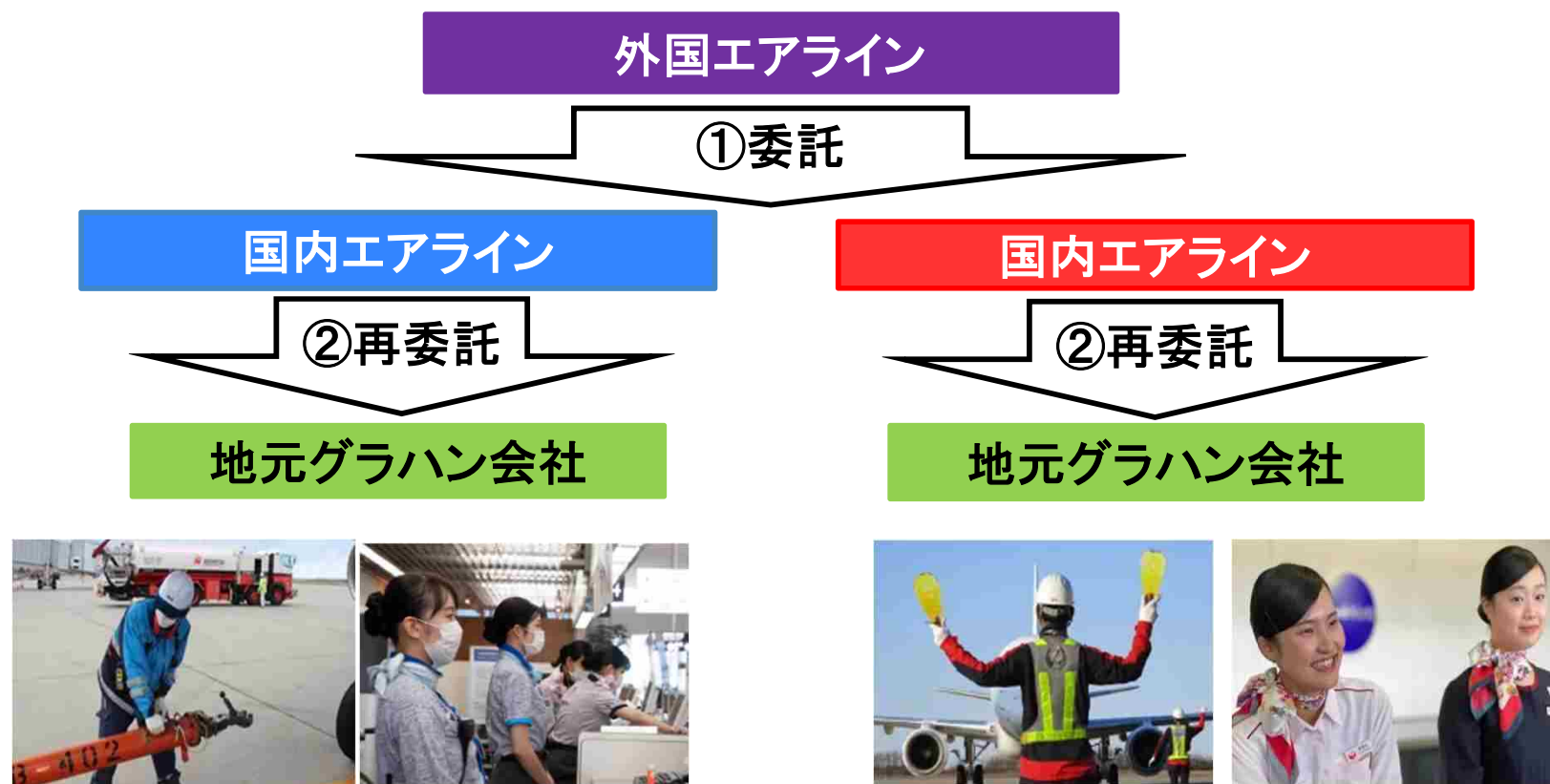
● 従業員トイレが和式



【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

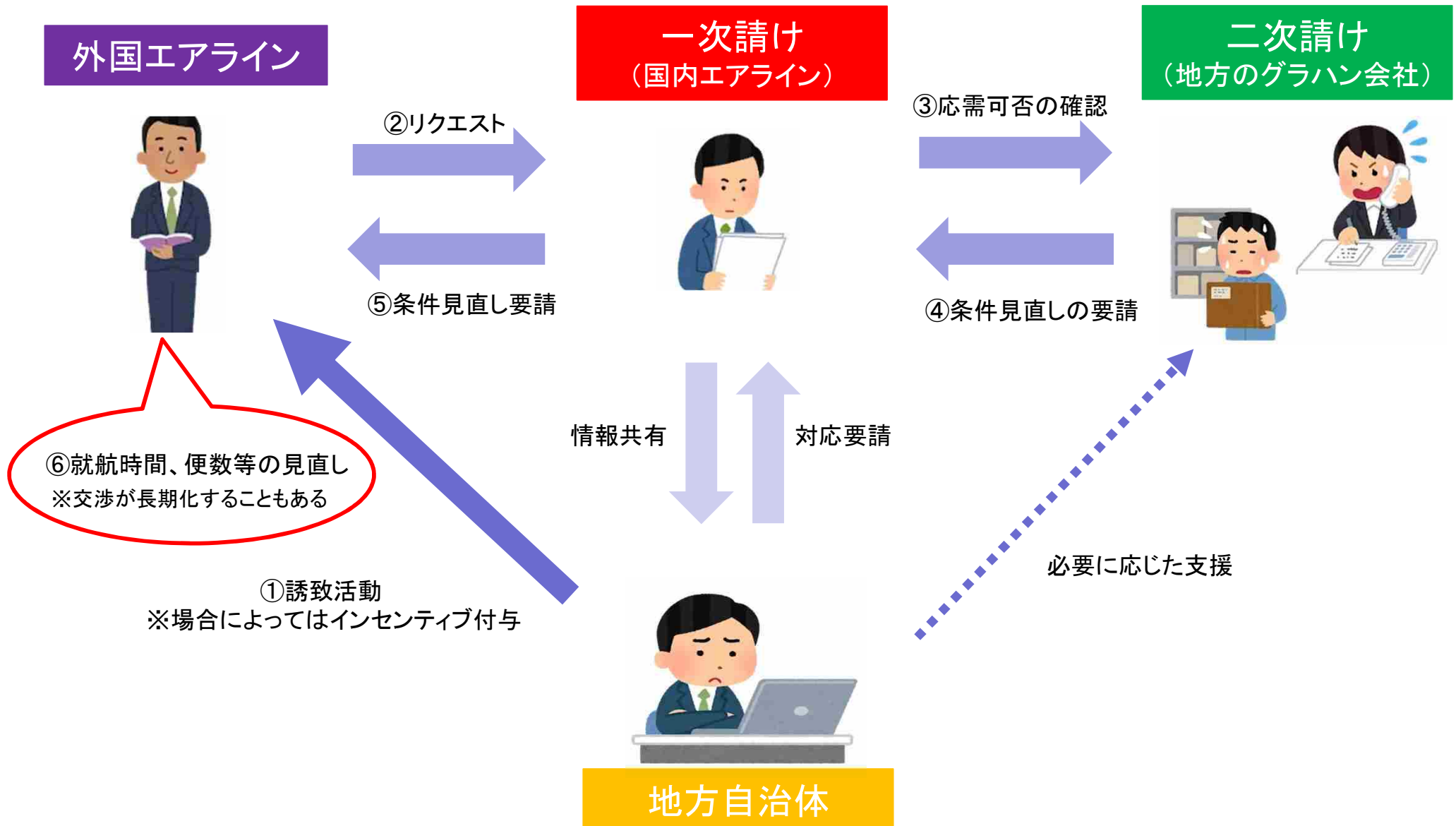
- 受託にあたり資機材（GSE車両・システム等）の保有が前提であり、また価格交渉力等の調整ノウハウを要することから、外国エアラインと直接対応しているグラハン事業者は、ANA、JAL、スイスポート等の一部の事業者に限られる。
- グループ系列店がない地方空港において、各社はエージェント的な役割を果たしており、実際の現場対応は各社から委託を受けた地元企業が行っている。

【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。

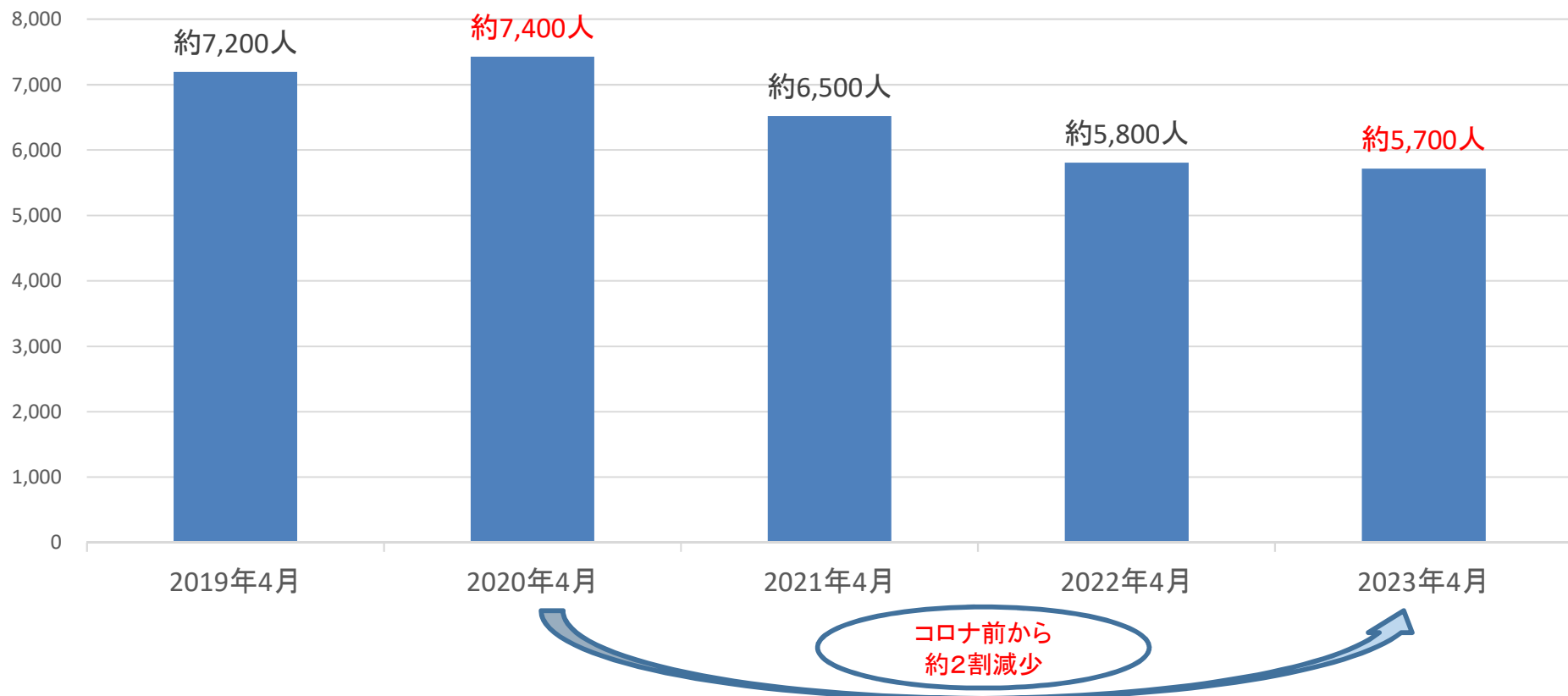


保安検査員数の推移等

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)(※)

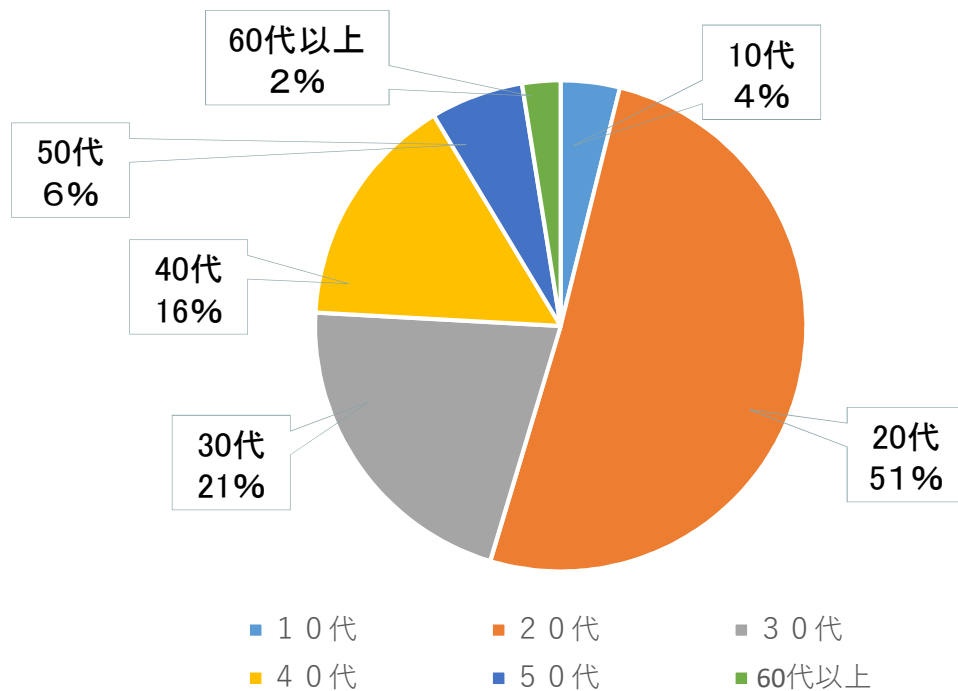


(※) 全国の空港で、旅客及び機内持込手荷物の検査、従業員検査、預入手荷物検査を行っている保安検査員の人数。
各年度4月1日時点

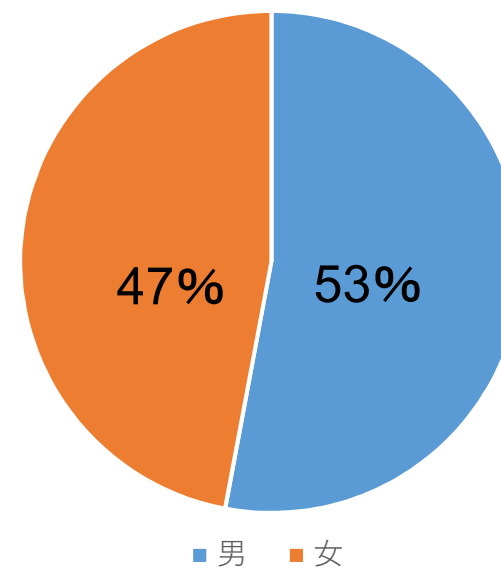
人員構成

(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

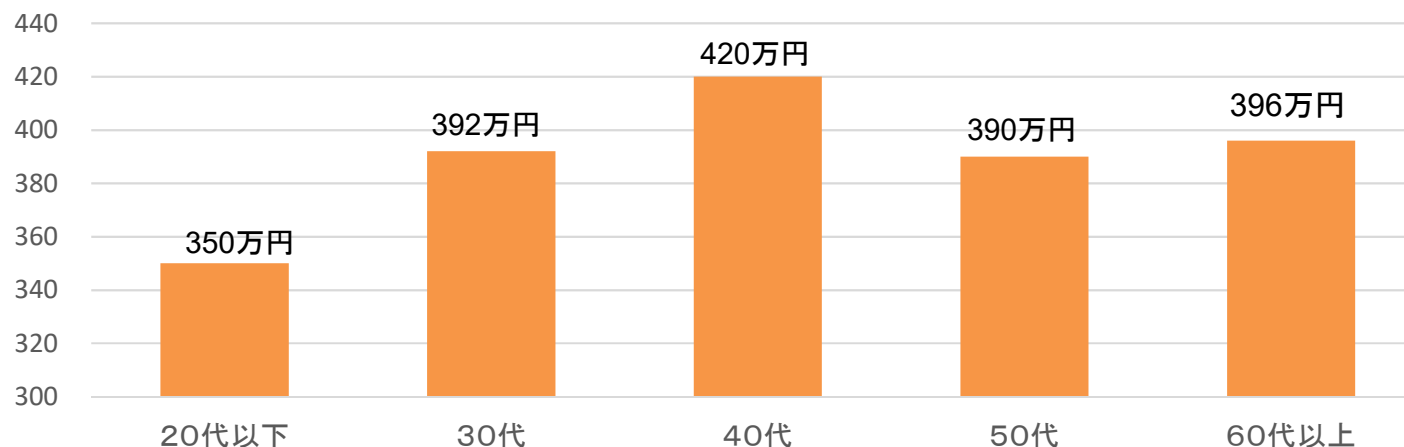
改善が求められる労働環境(保安検査関係)

- 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

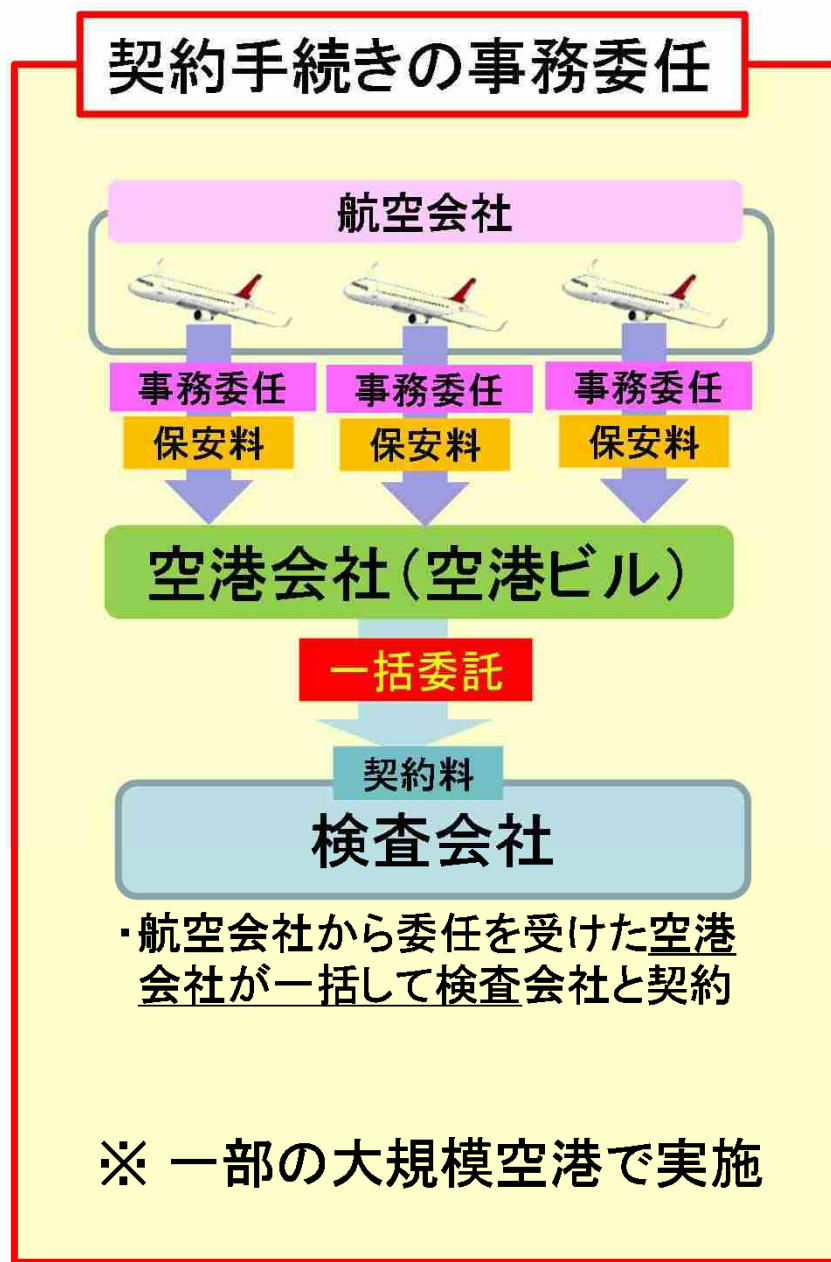
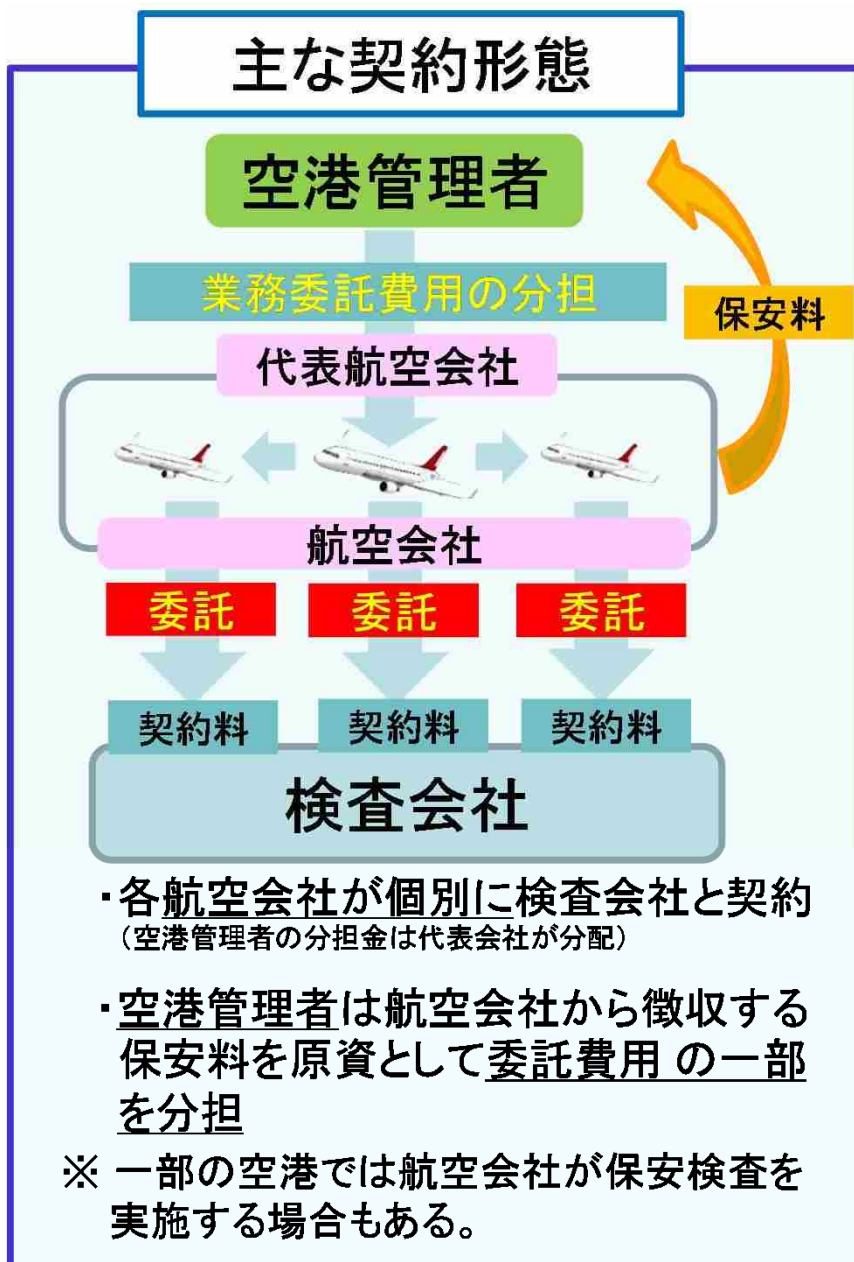


改修後

【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

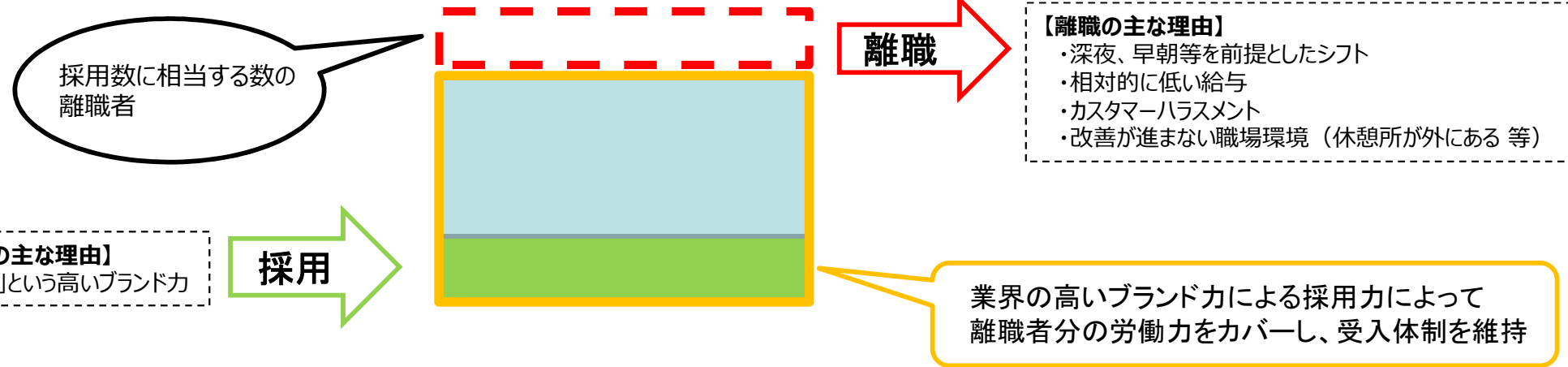


空港業務に関する見直しの方向性(概略)

【イメージ】空港業務を巡る採用・離職の構造①

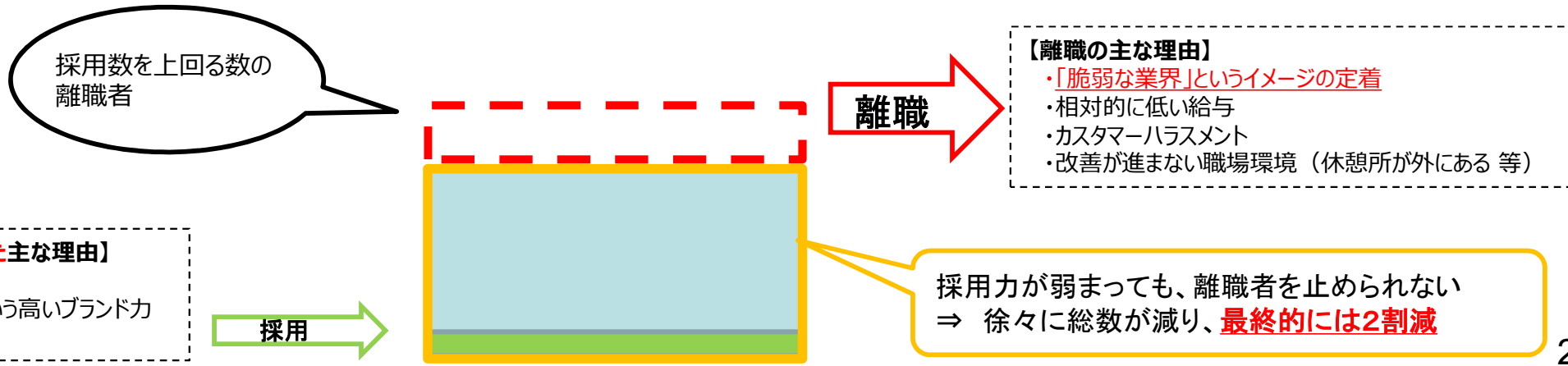
① コロナ前

- 「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

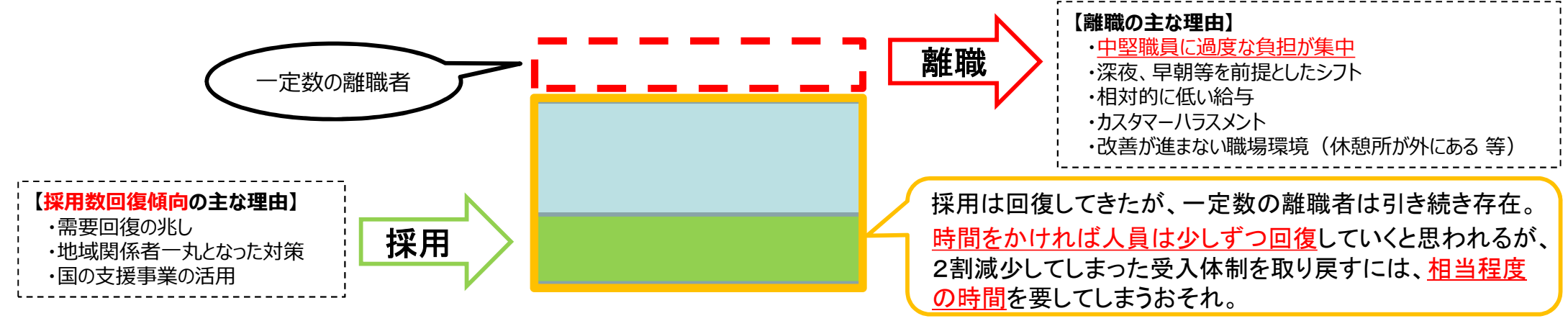
- 需要激減を背景とする採用抑制や、「脆弱な業界」というイメージの定着等により、採用力が低下。
- 加えて、「脆弱な業界」というイメージは離職者増の要因にもなっており、受入体制が弱体化。



【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～）

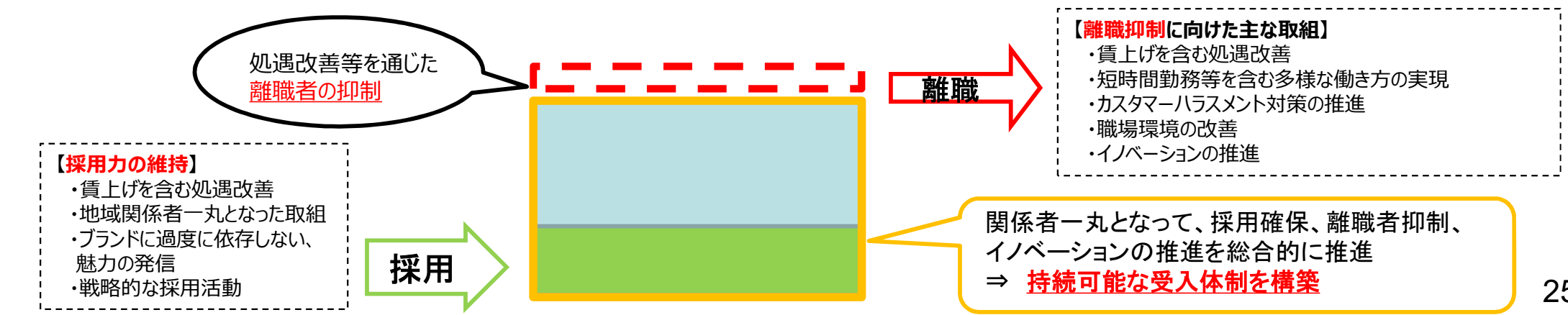
- 需要回復の兆しが見えてきたことや、地域を挙げた対策、国の支援事業の活用等もあり、採用数は徐々に回復傾向。
- 他方、厳しい労働環境という根本的な課題は解決されておらず、若手の教育等が進むまでの間は中堅職員に過度な負担が集中してしまっている現状等もあり、離職者は一定数存在。



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

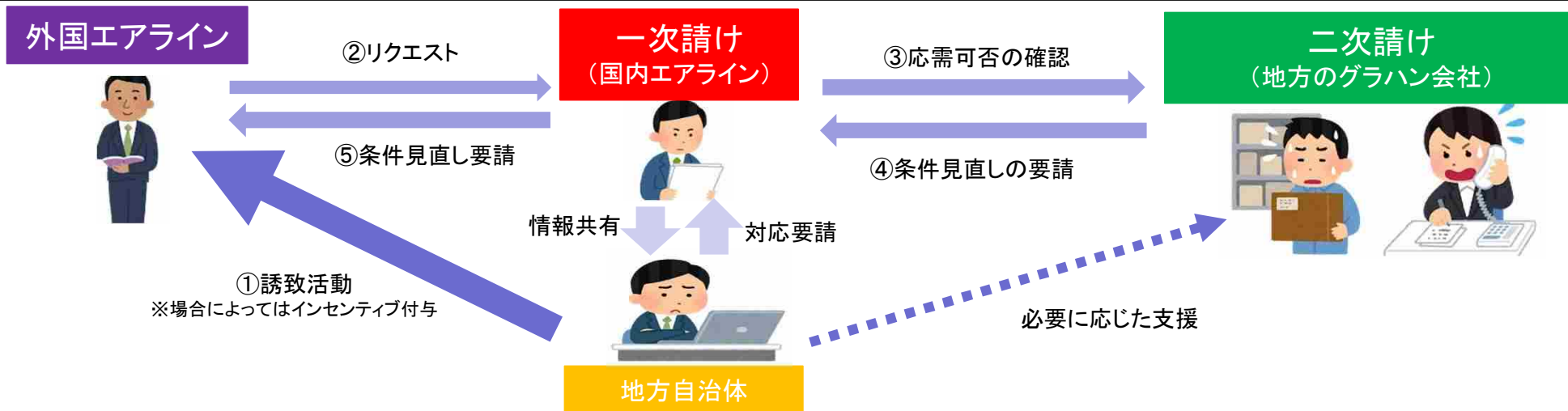
国



- ・「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

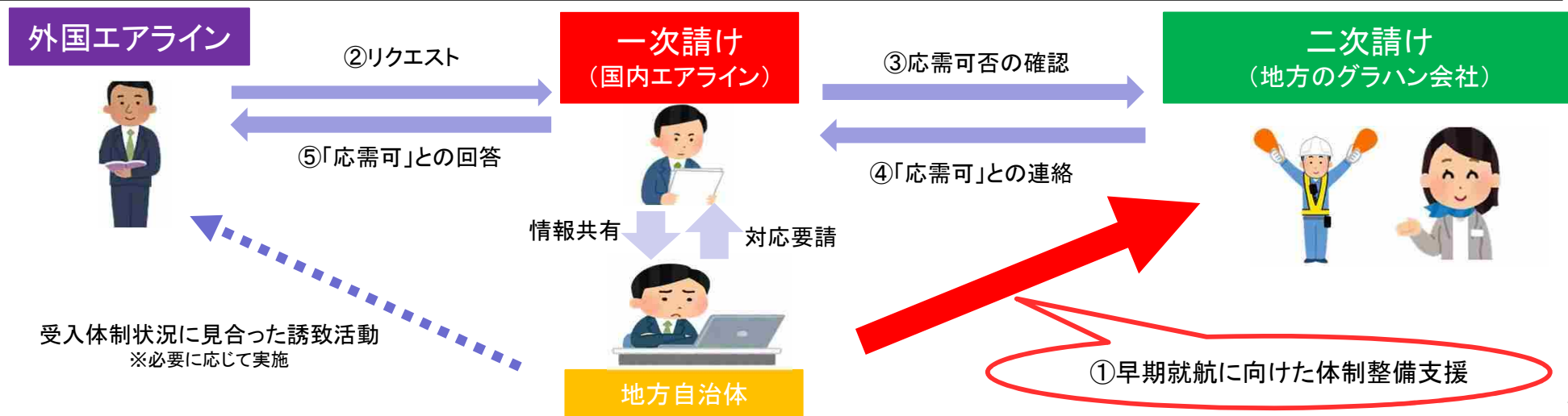
○ インバウンドによる地域振興実現のため、地方自治体は積極的な誘致活動を実施しているが、地元会社は人員不足等の課題に直面しており、簡単には応じられない状況（また補助を前提とした就航は、当該補助がなくなると就航が途絶えることもある。）



持続可能な発展に向けた対応

※今後の取組方針

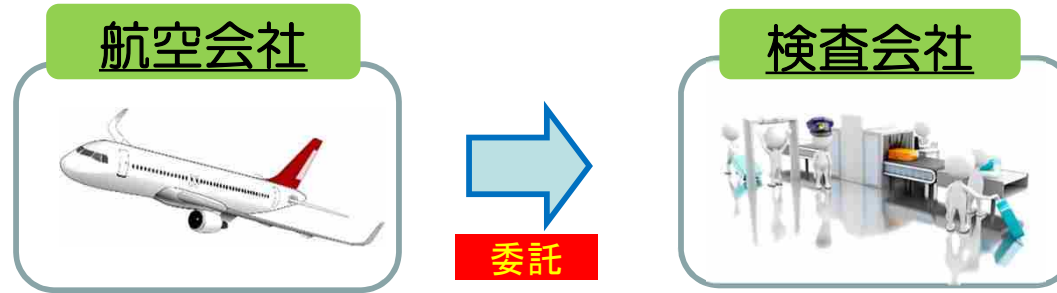
○ インバウンドによる地域振興実現のためには、空港業務体制の整備が不可欠であるとの認識のもと、地元会社が真に求める支援策を行うことで、早期に、持続可能な就航を実現。



【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

- 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

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。

けんせつこまちっぷす

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・聖技（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！

テクニックなど

- モキユリタイ
- 快進進
- アソビ！OIT
- およい出し
- アイディア

場所

- トイレ
- 更衣室
- 休憩室
- シャワー・パウダールーム

費用

- ～10万円
- 1万円～5万円
- 5万円～10万円
- 10万円～

○OR ○AND

リセット

01 女性の意見をと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させます。

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、シャワールームに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

けんせつ小町工事チームの例

チームの写真やチームの職場の工夫を紹介！

金しゅち組

金しゅち組は、建設現場で働く女性たちのための、安全・安心・快適な職場環境づくりを推進しています。

金しゅち組の活動内容

金しゅち組の活動内容

金しゅち組の活動内容

けんせつ小町サミットの様子（令和4年2月）

