

一般社団法人 空港グランドハンドリング協会 女性活躍推進アクションプラン



2025年6月

1. 空ハン協女性活躍推進アクションプランの作成経緯について

(1) 空ハン協女性活躍推進アクションプラン作成経緯

- ・政府の「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」において、男女間賃金格差の大きい産業等の実態を把握、課題を整理し、男女間賃金格差の解消に向けた職場環境の変革、女性活躍の一層の推進に向けた対応策について検討が進められている。
- ・具体的には、男女間賃金格差が比較的大きい、航空運輸業を含む5産業について、実態・課題の分析、対応策の整理が実施され、航空運輸業においては、各職種において同一労働同一賃金であるが、各職種の男女比率の差が大きいほか、女性の勤続年数が男性よりも短いとされ、ランプハンドリングは「男性の仕事」「力仕事」「3K」という先入観が強いことが課題視されている。
- ・令和6年6月に女性活躍PTで決定された中間とりまとめにおいて、航空運輸業を含む5産業について、男女間賃金格差解消に向けたアクションプランを、業界において、令和6年内に作成に着手し、できるだけ早期に公表することの要請を受けた。
- ・上記のみならず、令和5年6月に公表された、「空港業務の持続的発展に向けたビジョン」においても、「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」とされている。

(2) 空ハン協女性活躍推進アクションプラン作成のねらい

- ❖ 上記の経緯を踏まえ、女性活躍に関する現状と課題を分析した上で、グランドハンドリング業務において、男女ともに安心して長く働き続けられる環境を整備する観点から、空ハン協として、女性活躍推進に向けたアクションプラン作成に着手する。

1. 空ハン協女性活躍推進アクションプランの作成経緯について

(3) 空ハン協女性活躍推進アクションプラン作成の進め方

フェーズ1:現状把握・課題抽出

- ①会員各社における女性比率の把握
- ②会員各社における女性活躍推進やPRなどの好事例の把握
- ③女性活躍を妨げる職場環境課題の調査・把握

→ 空ハン協女性活躍推進アクションプラン作成に向けた準備期間



フェーズ2:アクションプラン作成

- ①課題の整理
- ②課題を踏まえた空ハン協・会員各社におけるアクションの検討＝空ハン協女性活躍推進アクションプラン

※魅力ある業界像、カスハラGL活動との同期を図りながら検討していく。

→ 第3期(FY25)空ハン協事業計画に反映し、実行力を高めていく

(4) 空ハン協女性活躍推進アクションプラン作成スケジュールイメージ

2024年11月	12月	2025年1月	2月	3月	4月	5月
----------	-----	---------	----	----	----	----

フェーズ1:現状把握・課題抽出

フェーズ2:アクションプラン作成

調査項目設定

調査実施

調査集約

課題整理

アクションの検討

アクションプラン作成

2.空ハン協女性活躍推進アクションプランについて

1. 趣旨

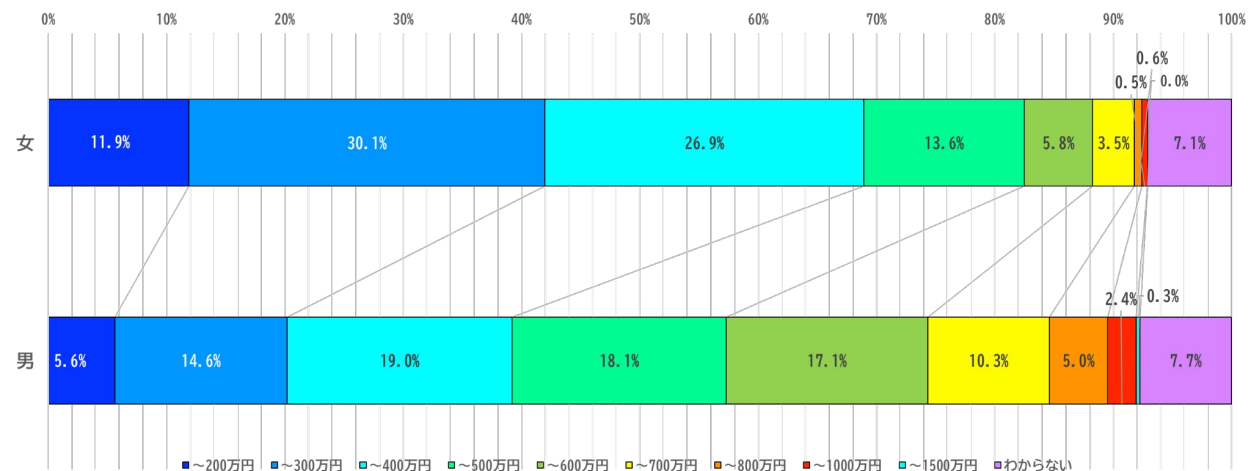
- このアクションプランは、空港グランドハンドリング業界における男女間賃金格差の解消など、男女ともに安心して長く働き続けられる環境を整備する観点から、現状と課題を分析した上で、取組が望まれる事項をとりまとめたものである。
- 会員企業においては、自社の状況を踏まえつつ、本アクションプランに沿った取組を進めることを期待するところである。

2. 空港グランドハンドリング業界における男女間賃金格差及び女性活躍の状況

(1)現状

- ・労働者に占める女性割合:54%(出所:空ハン協女性活躍実態調査)
- ・男女の平均勤続年数:管理職男性19.5年・女性17.4年、一般職男性8.7年・女性5.7年
(出所:空ハン協女性活躍実態調査)
- ・管理職に占める女性割合:28%(出所:空ハン協女性活躍実態調査)
- ・男女における賃金格差は、同一年次における差はないものの、勤続年数の違いによる差が生じている。
(出所:空ハン協労働条件調査図①参照)

図①:男女回答者における年収割合

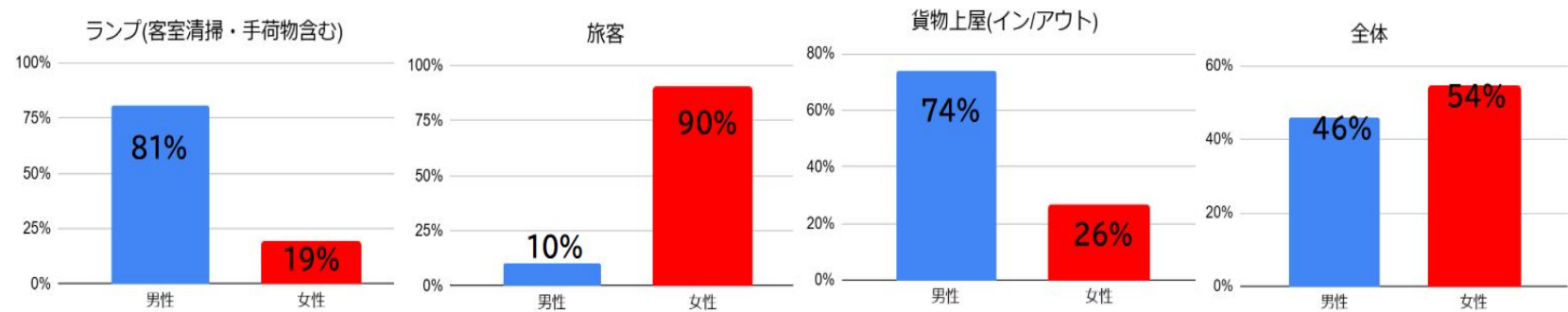


2.空ハン協女性活躍推進アクションプランについて

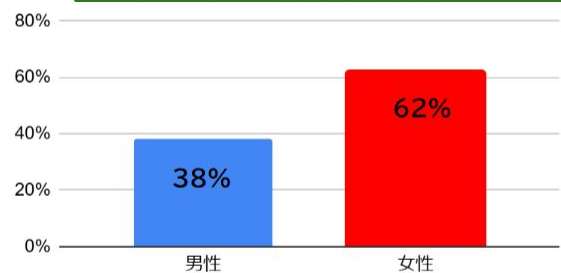
(2)分析

- ◆ 男女の勤続年数の格差の課題
 - ・グランドハンドリング全体では、ほぼ同等の男女比率となっているものの、ランプ・旅客ハンドリング、貨物上屋の業務では男女比に差が生じている。(図②参照)
 - ・採用時点では女性の方が多いものの、退職者の男女比率において女性の比率が高く、平均勤続年数も男性の方が長くなっていることから、管理職、経営職では男性の比率が高くなっている。(図③～⑤参照)
- ◆ 男女の管理職登用の格差の課題
 - ・一般職から管理職、経営職と一般的なキャリアアップを図るための勤続年数が長くなるにつれ、男性比率が高くなっているため、男女における賃金差が生じていることが想定できる。

図②:各業務の一般職正社員における男女比率 (2025年1月時点)



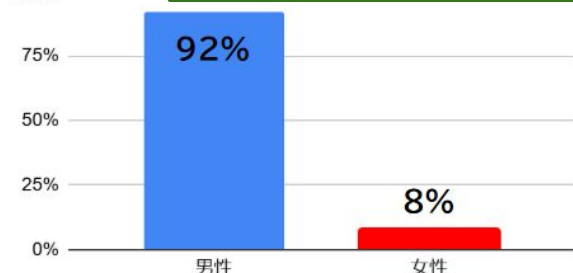
図③:FY24一般職正社員採用比率



図④:管理職比率



図⑤:経営職比率

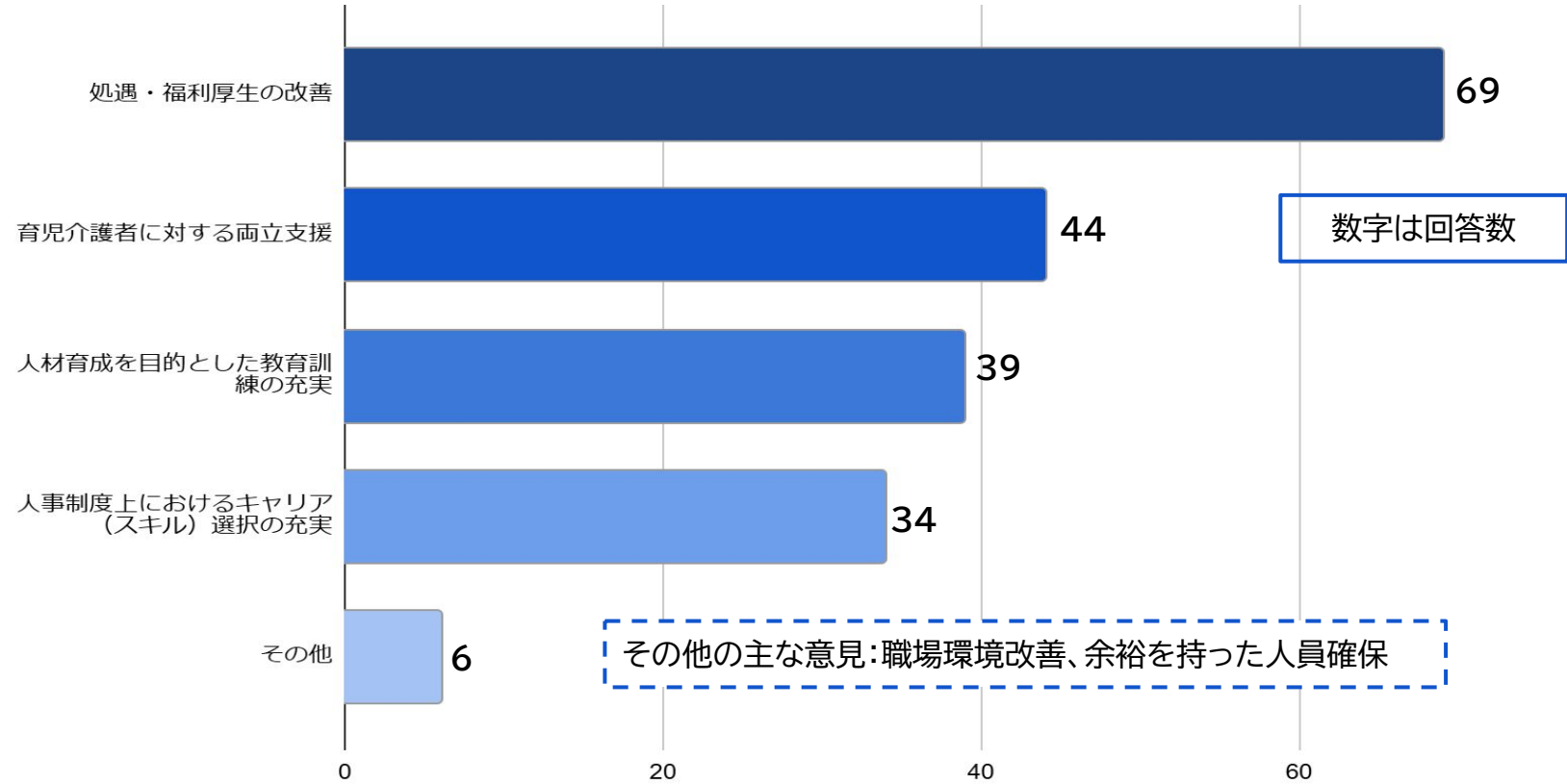


2.空ハン協女性活躍推進アクションプランについて

◆ 労働環境の課題

- ・各社、離職抑制の観点などを踏まえ、処遇改善に取り組むとともに、柔軟な働き方の実現に向けた両立支援等に取り組んでいる。また、キャリアパスの観点等から、人材育成に取り組んでいる会社も多くあることが分かった。【図⑥参照】
- ・一方で、長く働くことができる環境整備に向けては、各社様々な経営努力をしているものの、公共性の高い空港においては、個社だけでは改善の限界があるため、自治体や空港会社などとの連携が重要になる。

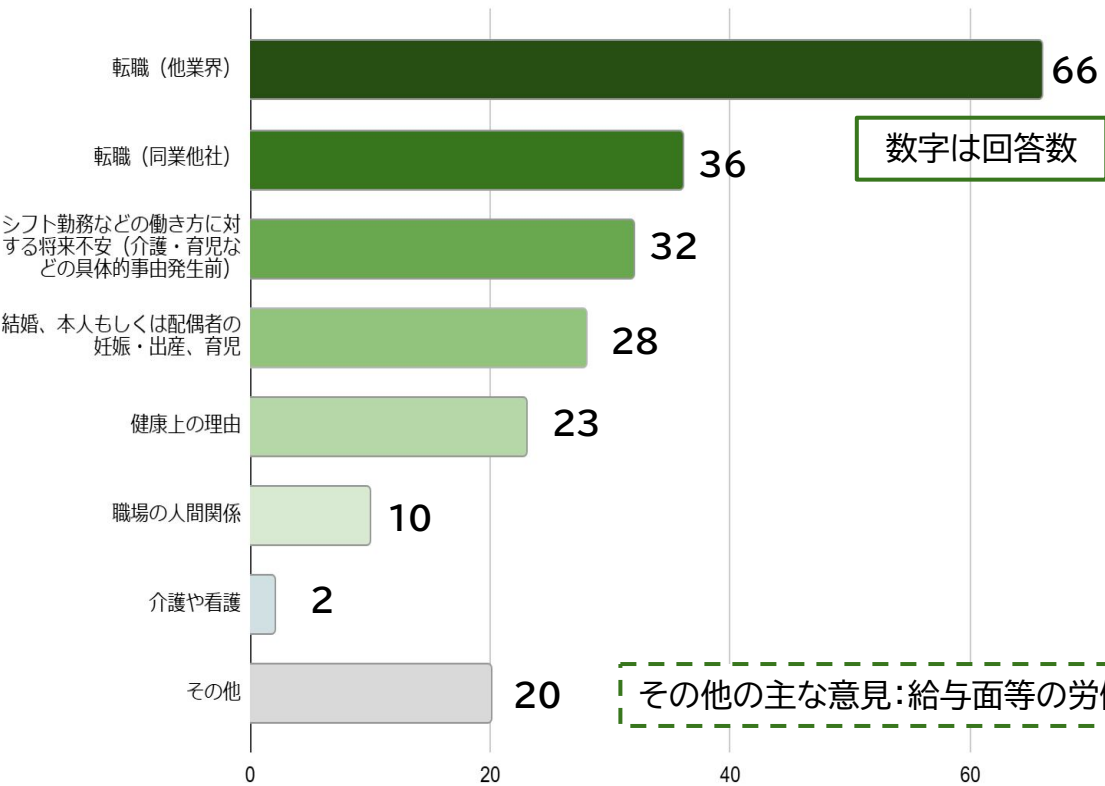
図⑥：男性も女性も安心して長く働き続けられるために重要視していること



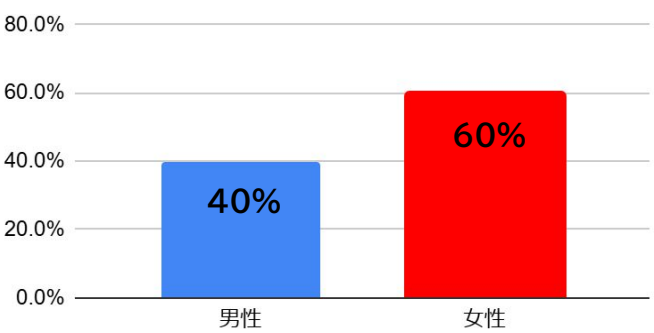
2.空ハン協女性活躍推進アクションプランについて

- ◆ 女性の勤続年数が短い
 - ・正社員の退職者の主な理由は他業界への転職が多く、シフト勤務などの不規則な働き方への将来不安などが挙げられている。(図⑦参照)
 - ・退職者の男女比率は女性が高く、その結果、平均勤続年数も女性の方が短くなっている。(図⑧参照)
 - ・女性が多く入社し、活躍できる業界でありながらも、女性が退職してしまう原因の深掘りと対策が必要。

図⑦：正社員の退職者における主な理由



図⑧：正社員の退職者における男女比率（単純平均算出）（FY23実績）



その他の主な意見：給与面等の労働条件、地元への帰省など

2.空ハン協女性活躍推進アクションプランについて

3. 空港グランドハンドリング協会における取組方針

- ・2(2)分析で示された課題に向け、会員企業においては自社の状況に応じた取組を進めるとともに、協会において、以下の取組を行う。
- ① 好事例の水平展開など、女性比率の低い業種(ランプ・貨物上屋)における男女差の改善に向けた取組推進(女性活躍のベストプラクティス事例集の作成など)
- ② 学校との連携を通じた、グラハン業界における女性活躍の現状に関する広報活動
- ③ 男女ともに長く働くことを阻害する要因の深堀と会員ニーズの調査
- ④ ③を踏まえた、働きやすい環境整備に向けた、空港関係者への協力要請(政策活動の推進)
- ⑤ 男女ともに安心して長く働き続けられる環境整備に向け、国の提供する男女間賃金差異分析ツールや女性の活躍推進企業データベースを活用するなど、自主点検・自己分析の実施を会員企業に促す。
- ⑥ ①～⑤の取組を踏まえた、女性活躍推進に関する改善度合いの把握(男女における平均勤続年数、管理職における男女比の改善度合い)を行う

4 アクションプランの期間とフォローアップ

- ・本アクションプランの期間は2025年から概ね2年間の取組とし、本アクションプランの実施状況について、定期的に把握を行い、その状況に応じて必要な見直しを行う。

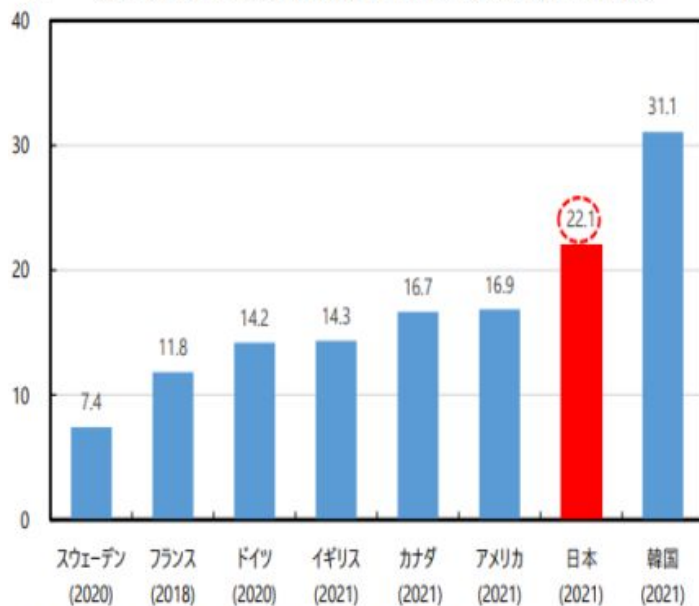
女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム 中間取りまとめ 「男女間賃金格差の解消に向けた職場環境の変革」(概要)

別添 1

1 本プロジェクトチーム設置の背景・趣旨

- ▶ 我が国の男女間賃金格差は、長期的には縮小傾向にあるが、欧米主要国と比較すると依然として大きい。
- ▶ 男女間賃金格差は、産業ごとにばらつきがあり、企業規模別では大企業の方が大きい。
- ▶ 女性活躍は、人口減少下での労働供給増、生涯所得向上、老後の支えの強化を通じた消費拡大、イノベーション促進等の経済的意義。
- ▶ 女性が出産後に就労継続する場合、出産後に離職し再就職しない場合と比べ、世帯の生涯可処分所得は約1.7億円増加との試算。「年収の壁」を超えてパートで復職した場合(年収150万円)、「年収の壁」内で働く場合(年収100万円)と比べ世帯の生涯可処分所得は約1,200万円増加。
- ▶ 男女間賃金格差が大きい地域から若い女性が流出している可能性があり、格差解消は地域経済の持続性を高める上でも重要。

(%) 男女間賃金格差(男女の中間所得の差を男性中間所得で除した数値)の国際比較



(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」より作成
(注) 男女の中間所得の差を男性中間所得で除した数値。原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象。

男女間賃金格差の大きい・小さい主な産業(一般労働者)

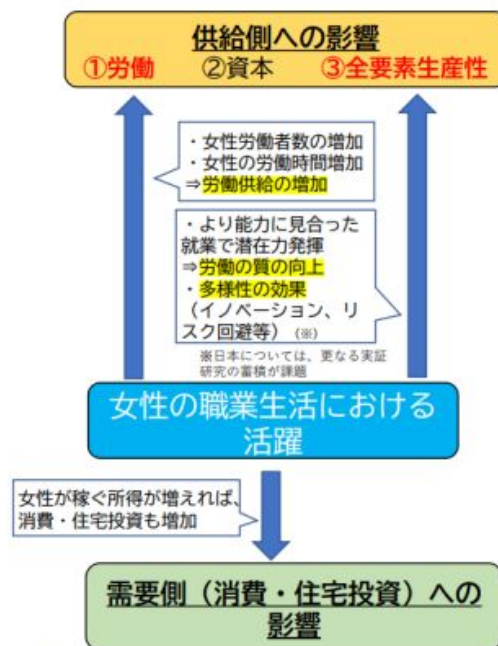
	一般労働者	うち正社員・正職員	うち正社員・正職員以外
産業計	74.8	77.5	79.8
金融業、保険業	61.5	61.6	70.6
製造業	68.2	72.9	75.6
卸売業、小売業	71.1	76.2	78.2
(中分類) 航空運送業	(49.3)	(48.3)	(47.8)
(中略)			
情報通信業	77.9	79.0	74.1
運輸業、郵便業	80.3	83.0	86.0
電気・ガス・熱供給・水道業	80.9	83.2	80.1

企業規模別(一般労働者)

	一般労働者	うち正社員・正職員	うち正社員・正職員以外
規模計	74.8	77.5	79.8
1000人以上	71.0	75.5	79.9
100人~999人	76.8	79.2	80.0
10~99人	77.7	79.4	78.8

(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和5年)より作成
(注) 所定内給与額の男女間格差 = 女性の所定内給与額 / 男性の所定内給与額 × 100

女性の就労拡大・能力発揮による
マクロ経済への影響経路



(資料出所)
第2回PT内閣府政策統括官(経済財政分析担当)提出資料

まずは、大企業を中心に、男女間賃金格差の大きい産業等の実態を把握し、課題を整理した上で、男女間賃金格差の解消に向けた職場環境の変革、女性活躍の一層の推進に向けた対応策について検討

<概ね産業共通に見られた課題>

- 男女間で勤続年数の差がある ←仕事と家庭の両立がしにくい勤務状況(長時間労働等)による出産・育児等での離職、キャリアの中断
- 男女の管理職登用に差がある ←女性の勤続年数が短い、ロールモデルがない・少ない
- 管理職、本人等の意識・職場の風土の問題 ←「○職は男性」「□職は女性」等のアンコンシャスバイアス

<各産業において見られた課題・要因と企業等での対応策例>

①金融業、保険業

【課題】総合職・一般職の男女の配置の偏り(例:大手で総合職の女性比率が1~2割(採用では3~4割)のところが多い、一般職の女性比率が9割以上等)、総合職の中での男女の職務の偏り

【要因】総合職の転勤や長時間労働の敬遠、窓口業務や一般職は女性という意識

【対応策】女性管理職割合の数値目標設定、一般職を廃止し、総合職への一本化等の職種再編等

②食品製造業

【課題】労働者全体に占める女性割合が高い(55.4%、産業計47.6%)一方で、管理職に占める女性割合が低い(7.4%、産業計11.2%)

【要因】育児等に加え近年は配偶者転勤による女性の離職、昇進への不安等

【対応策】柔軟な働き方の促進(配偶者同行休業含む)、成果で評価する社風や制度づくり等

③小売業

【課題】店舗におけるパートタイム雇用など、労働者全体に占める非正規雇用労働者の割合が高く(71%)、非正規雇用労働者に占める女性の割合が高い(女性77%)

エリア総合職・一般職の従業員が、本社管理職を希望しない場合あり

【要因】本社の勤務形態(転勤、融通性の少ない労働時間)を敬遠する、年収の壁等

【対応策】非正規雇用労働者の待遇改善、店舗リーダー等上位職へのキャリアアップとともに、地域限定正社員や短時間勤務制度など正社員としての多様な働き方の実現等

④電機・精密業

【課題】技術職女性人材の少なさ(正社員採用に占める女性比率が26.5%と、産業計(34.9%)より8.4%低い)

管理職一歩手前のポストへの昇進における男女登用差

【要因】理工学部出身の女性割合が低く、女性の採用が少ないため、ロールモデルが少ない

【対応策】理工系女性の育成、採用増加、女性管理職の育成等

⑤航空運輸業

【課題】職種ごとの男女比率に差が大きい(女性比率:操縦士1.7%、客室乗務員99.8%)、女性の勤続年数が短い

【要因】「操縦士は男性」「客室乗務員は女性」との先入観、海外含む宿泊を伴う勤務

【対応策】ロールモデル紹介、育児期にバックオフィスに配置する等の職場環境の改善、国際比較を含む実態調査、更衣室等のハードの整備等

※ 男女間賃金格差が比較的小さい産業についても、実態を把握して議論の参考にした。

(例:情報通信業においては、テレワーク等の柔軟な働き方の推進を通して、女性活躍推進に向けた取組が行われている。)

※ 同業に属する放送業については男女間賃金格差が比較的大きい事業者において、女性のキャリアの継続やキャリアアップを支援することの重要性が確認された。