

2022年整備連安全アンケート（内航）

2022年4月18日 確認文書 整備連

実施時期 2021年12月1日—2022年1月31日（ANA系のみ2月中旬頃まで延長）

2022年の本アンケートは内航のみ実施（2022年 外航は設問を変更し別途実施）

回収数 全体 260 JAL系 229 ANA系 31

（参考 2021年 全体 338 JAL系 266 外航系 27 ANA系 43）

■ アンケート集計表及び以下の記述回答については別紙「2022年内航整備連安全アンケート別紙資料」とした。

【教育、訓練についての記述】

【コロナ禍の変化に関する記述】

【夜勤で定年まであるいは雇用延長後働けない理由の記述】

【自由記述】

I 基礎項目（職種、経験年数、勤務）をみて

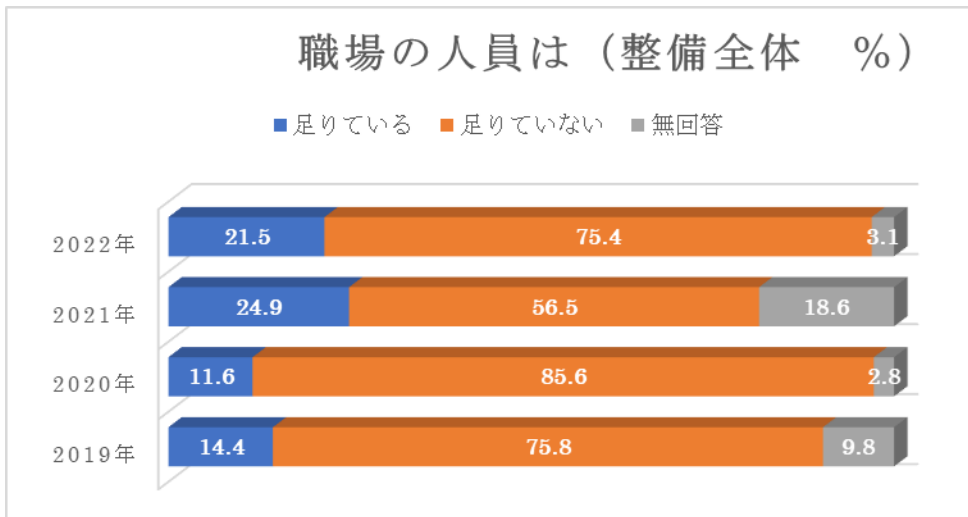
- ・回収総数の約9割は機体整備（ライン・ドック）、8割弱が3交代勤務者、9割以上が経験10年以上。
- ・回答者の経験年数、次回は10年以上をもう少し詳しく分けることを検討したい。
- ・経験10年未満でも、ジェネレーションギャップは感じられない。若い人からは、教育や職場実態についてしっかり意見が出されている。
- ・回収数減の理由のひとつに、コロナ禍でのANA系シニア層の退職が一定程度反映している。

2022勤務・経験 職種	勤務			合計	経験年数			
	日勤	2交代	3交代		3年未満	3～5年	5～10年	10年以上
ライン整備 (%)	0 0.0%	33 17.6%	155 82.4%	188 100.0%	0 0.0%	3 1.6%	2 1.1%	182 96.8%
ドック整備 (%)	1 2.0%	6 11.8%	44 86.3%	51 100.0%	0 0.0%	1 2.0%	1 2.0%	50 98.0%
ショップ整備 (%)	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%
スタッフ部門 (%)	10 55.6%	4 22.2%	4 22.2%	18 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	18 100.0%
合計 (%)	14 5.4%	43 16.5%	203 78.1%	260 100.0%	0 0.0%	4 1.5%	3 1.2%	253 97.3%

II この1年間での職場の変化について

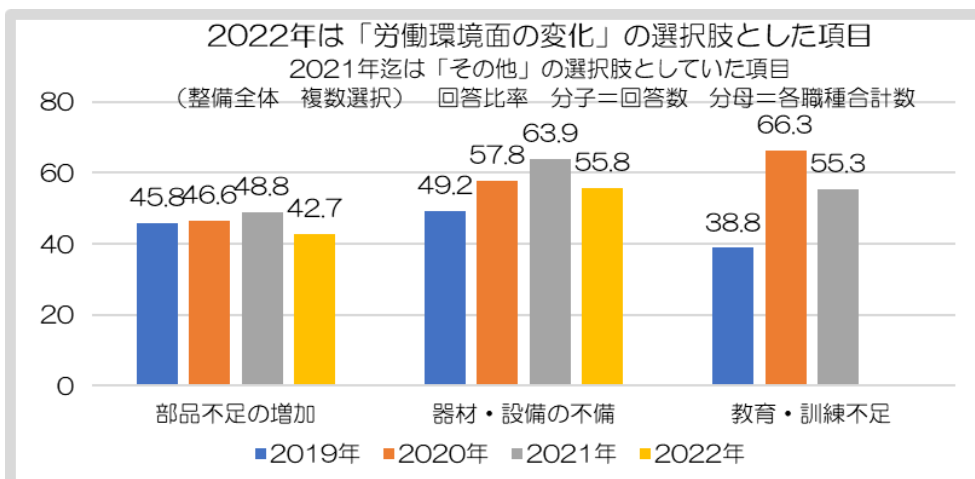
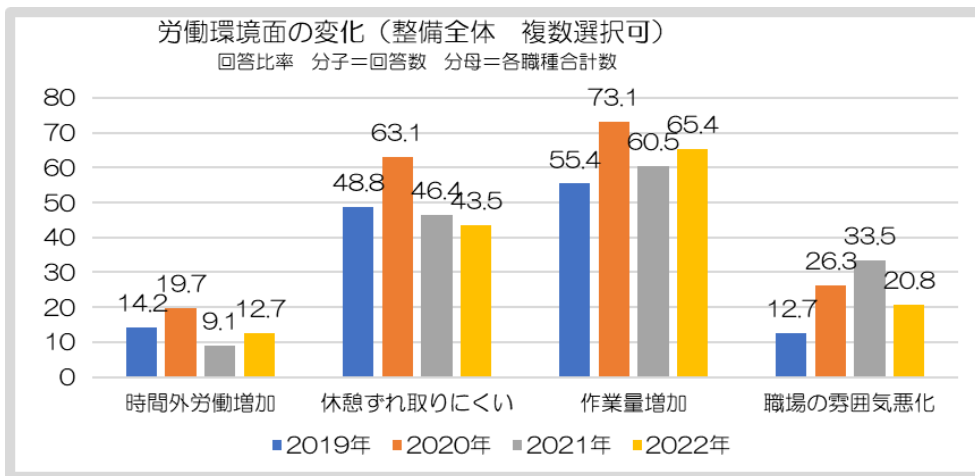
1. 職場の人員は

- ・継続して（ずーっと）人員不足の声は出ている。
- ・コロナ禍が依然として継続している2022年は「足りている」21.5%に対し「足りていない」75.4%である。同じコロナ禍の2021年「足りていない」56.5%に比べ高い比率となっている。現状は、コロナ前のアンケート回収時期2019年75.8%に近い比率となっている。グラフはないが、ドックの「足りない」が9割に達している。コロナ禍での重整備が海外整備から国内整備へシフトしたしわ寄せが人員不足にあらわれ、常態化している。



2. 労働環境面の変化

- 「作業量増加」が昨年より高い比率 65.4%になっている。グラフはないが、その中でもドックでは 94.2%になり、作業増加が人員不足の原因となっている事が示されている。相当な減便があった 21 年に比べ、22 年は座キロも延び、職場では一定度繁忙感もあるのでは。
- 「職場の雰囲気悪い」が 19 年 12.7%、20 年 26.3%、21 年 33.5%と増加していたが、22 年は少なくなった。22 年はコロナ禍の出口が少し見えてきたからか。



*2022 年から教育/訓練については、記述項目とした。

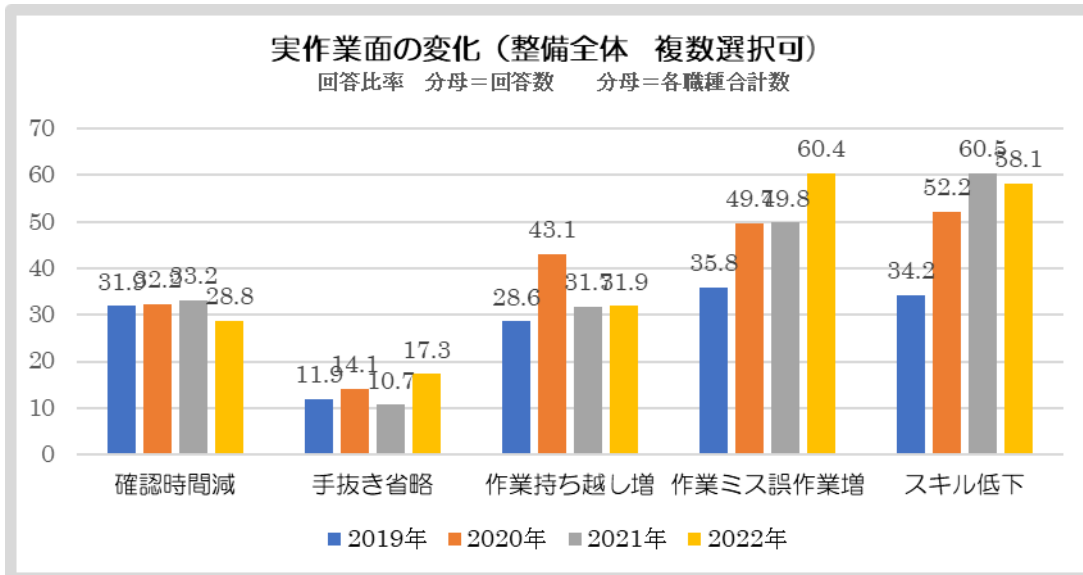
「現在の教育/訓練（資格取得等）についてどう思いますか？」

記述回答は別紙（整備合計 260 名中 161 名の回答を得た）

- 訓練についての声が出され、教官から直接レクチャーを受ける必要、質の向上など、率直な問題点が出されている。

3. 職場の実作業面の变化

- 「作業ミス誤作業」がすごく増えている。19年 35.8%が、22年は 60.4%になった。
- 「スキル低下」21年 60.5%より2%下がったが、19年 34%に比べ高い比率となっている。コロナ禍、内製化し、仕事に変化する中で、自分たちの重整備スキルの低下を自覚する事に。やはり、重整備でスキルを磨くことが基本だと言える。ANA では、これまで専門的にやっていた作業を、皆に振り分けたので、そう感じるのでは。
- 「手抜き」が徐々に増えているのが気になる。手抜きとは言わずとも、退役機材が多いことで、一定程度簡略作業で出している関係かも。



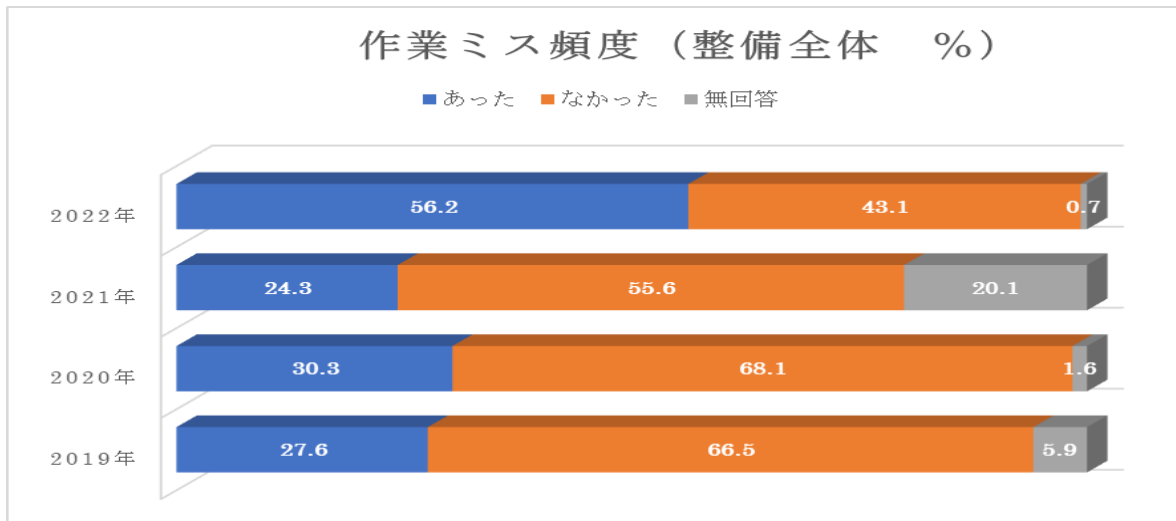
Ⅲ. この1年間で起こった作業ミスについて

1. この1年間、あなた又はあなたの周りで作業ミスがありましたか？

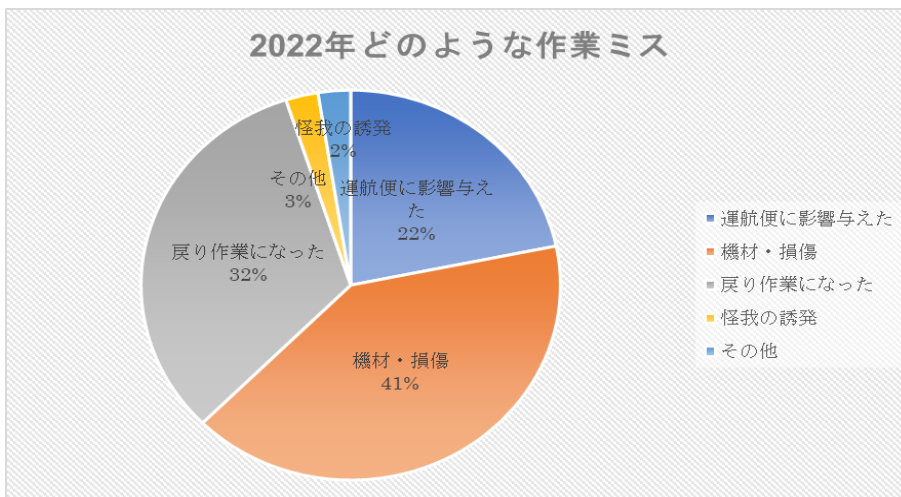
*2021年まで設問は「この1年間、あなたは作業ミスがありましたか？」

- 22年は「なかった」43.1%に対し「あった」が56.2%になった。
「作業ミスに関わる職場報告の無い週がなかったこと」がデータにもあらわれていると言える。
- 作業ミス頻度について、22年設問を、個人単位から、職場単位に変えた、その影響かもしれないが、「あった」が2割、3割台から5割台になった。来年以降の回答の様子をみたい。
- 作業ミスの内容では、「機材損傷」41%「戻り作業」32%「運航便に影響」22%の順であった。「怪我の誘発」が2%であった事は救いといえるのか。

- 機材損傷は年代に関係なく起きている。今は年配者もぶつける。以前は、年配者は見ている（作業指導的）立場だったが、現在は実作業にかなり入り込んでいる反映ではないか。



▼ 2022年の新たな設問「あった方はどのような作業ミスでしたか？」



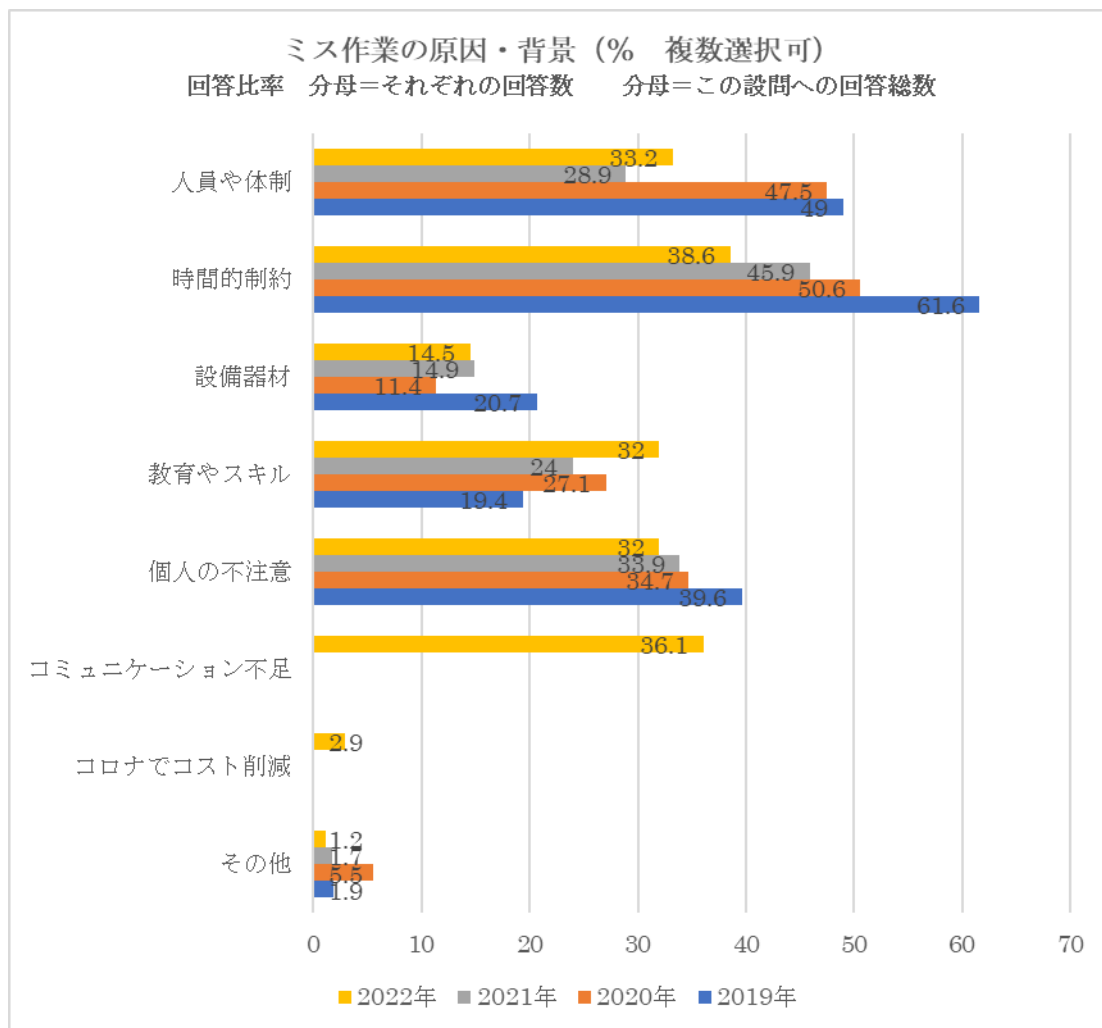
回答件数 運航便に影響与えた 61件 機材・損傷 114件
 戻り作業になった 91件 怪我の誘発 7件 その他 9件

2. ミスの原因・背景要因（複数選択可能）

▼ 2022年新たな追加2項目「コミュニケーション不足」「コロナでコスト削減」

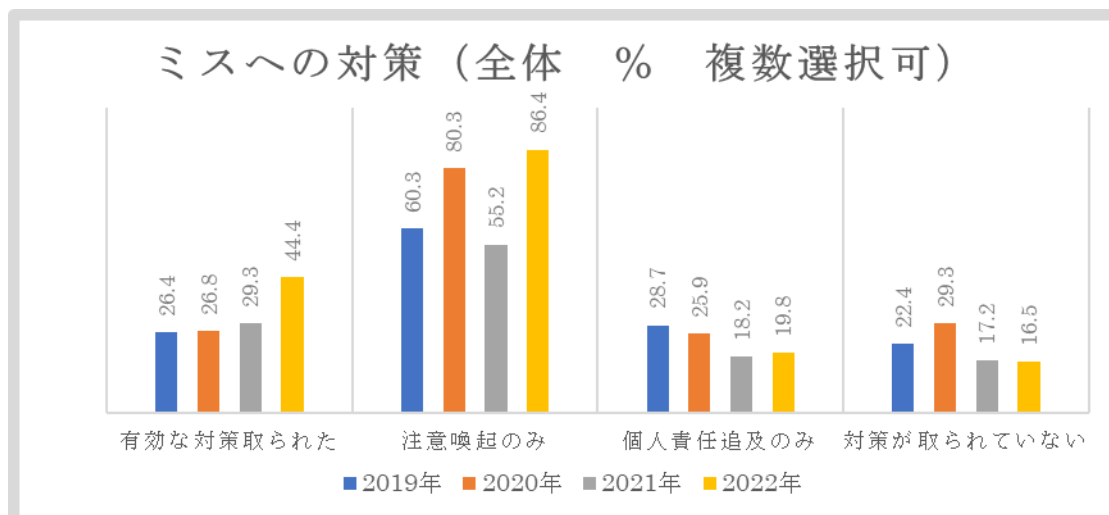
- 「時間的制約」は徐々に減っているが38.6%で、一番高い比率となっている。
- 一方、「教育やスキル」が徐々にふえて32%になり、「人員・体制」「個人の不注意」に並び注視する必要がある。
- 22年新たに設けた設問「コミュニケーション不足」36.1%は高い比率と言える。例えば、エスケープスライド交換時の誤った展開や、RAT（ラム エア タービン）の交換作業中に空気圧を入れハイドロを浴びた事例など、コミュニケーションの問題が原因であり、要因として

多い。4M(Man・Machine・Method・Material)がそろっていないのに、仕事を始めることが多々ある。



3. ミスの対策は、

- 「有効な対策が取られた」が15%増加している。どのような対策が取られたか要確認である。
- コミュニケーション不足に対し、会社も「振り返りを行おう」などの対応をしており、これを有効な対策と考えているのではないかと。ANAでは、ハード面の対策や3H（変化、はじめて、久しぶり）の対策が課題になっており、それがやられている中では、一定の対策をしていると映るのではないかと。
- 一方で、「注意喚起のみ」がこれまでで一番高い比率86.4%であり、有効な対策と裏腹な関係にもなっている。
- コロナ前とコロナ禍では、ミスの出方が違っているようだ。

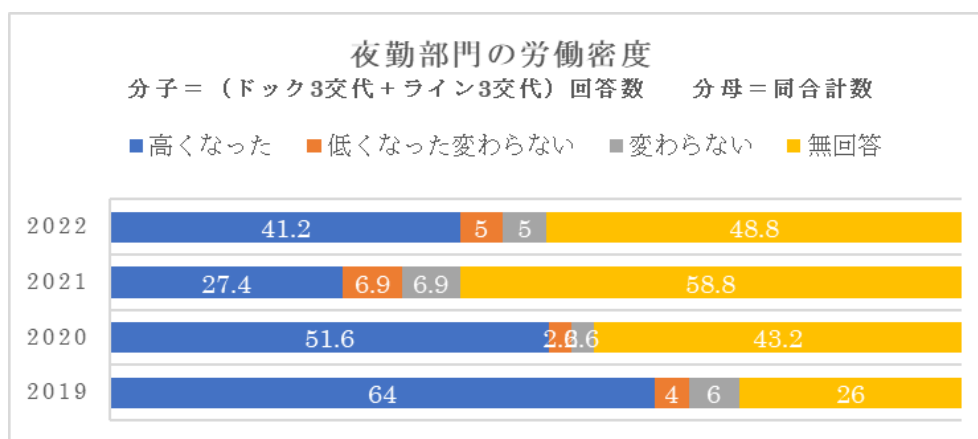


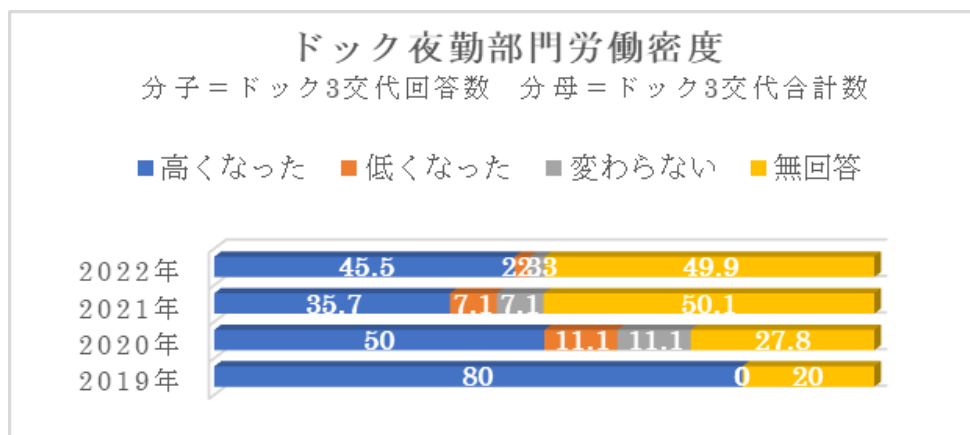
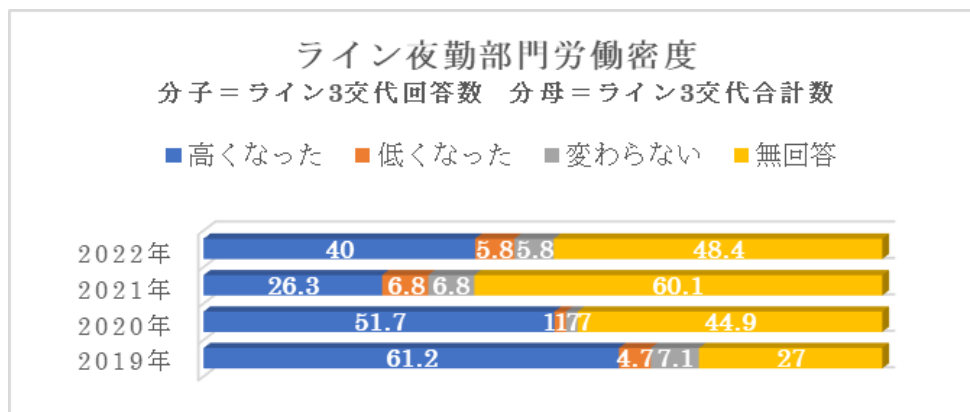
IV. 夜勤の労働条件について

＜ 1.労働密度 2.休憩時間 3.夜勤職場で定年まで働けるか について ＞

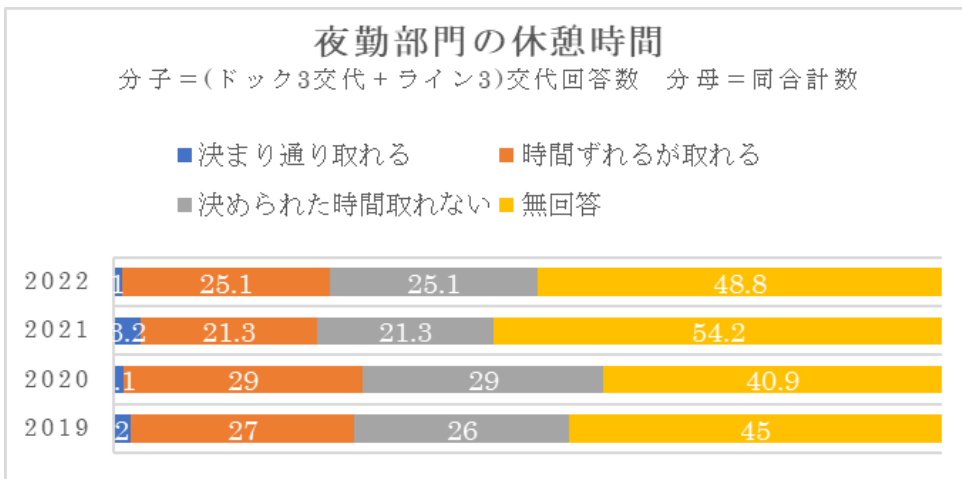
- 労働密度「高くなった」が、21年27.4%に対し22年41.2%は、コロナ禍真ただ中の時は夜勤の仕事量が少なかったが、現在では夜勤の仕事量も回復してきており、それが反映している。
- 休憩時間「決められた時間取れない」への回答は2割台で大きな変化はないが、21年21.3%に対し22年25.1%は、コロナ禍で重整備をやっていたので時間通りに休憩していたが、今は前に戻ったからか。以前は時間が来たら休憩をしていたが、今はある程度区切りのいいところまでやり切ってから休憩というように休憩時間への意識が変わってきているのか。
- 夜勤職場で定年まであるいは雇用延長後も働けるかの設問には、22年「働ける」10.6%に対し「働けない」64.3%の回答があり、その高い比率は「きつさ」を端的にあらわしている。

1. この1年の夜勤の労働密度について



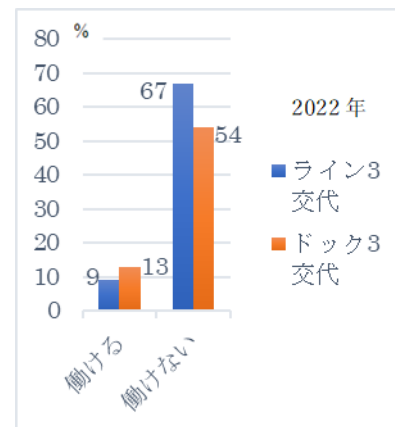
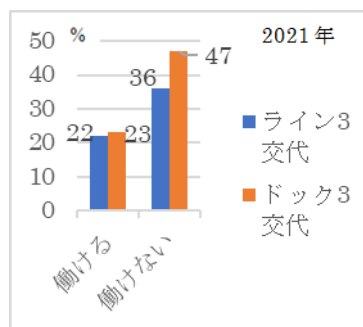
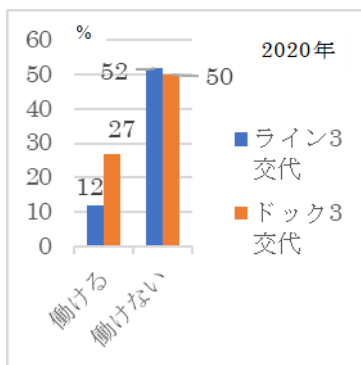
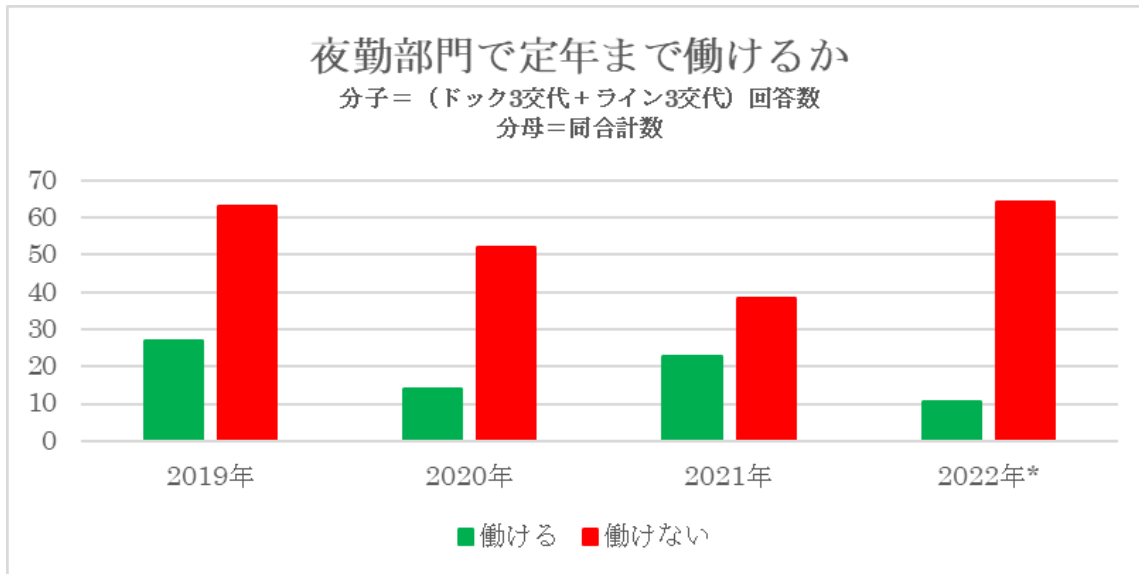


2. 夜勤時間帯の休憩時間について



3. 夜勤職場で定年まであるいは雇用延長後も働けるか

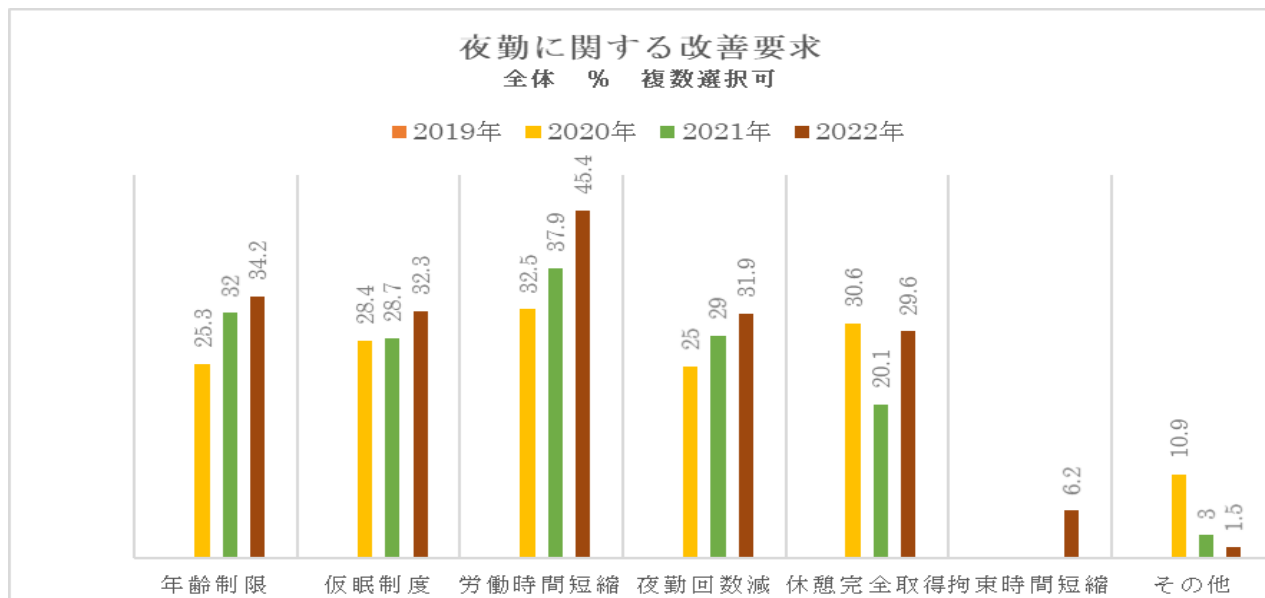
2022年* 設問変更 「定年まで」→「定年まであるいは雇用延長後も」



4. 夜勤に関する改善要求 (複数選択)

- 「労働時間短縮」が各年を通して常に一番多くなっている。22年は45.4%である。
- 「年齢制限」「仮眠制度」「夜勤回数」「休憩完全取得」がそれぞれ3割超の比率となっている。
- ANAは1直の労働時間が長く、これを短くとの意見がある。JLUは全体の労働時間短縮を要求している。労働時間短縮は今後も考えていく必要がある。
- JALでは数年前にラインの夜勤労働時間は短くなったので、声が少なくなっている。とはいえ、その他の勤務(E、D、S勤)が長すぎて「1シフト全体で見れば疲労が取れない」と、これまでも訴えている。夜勤の負荷を減らす方法は常に考えていくべきである。
- 夜勤回数減の要求について、JALでは3回以上には手当が出ていたので、一定度の反映も。(20時間以上の深夜勤務に対し+1万円支給：深夜勤務手当の割り増しを要求する中での回答)
- 「その他」への記述回答は

夜勤手当の増額	変則勤務手当増額	(夜勤の) 人員増	夜勤インターバルの確保
有給取得の確保			

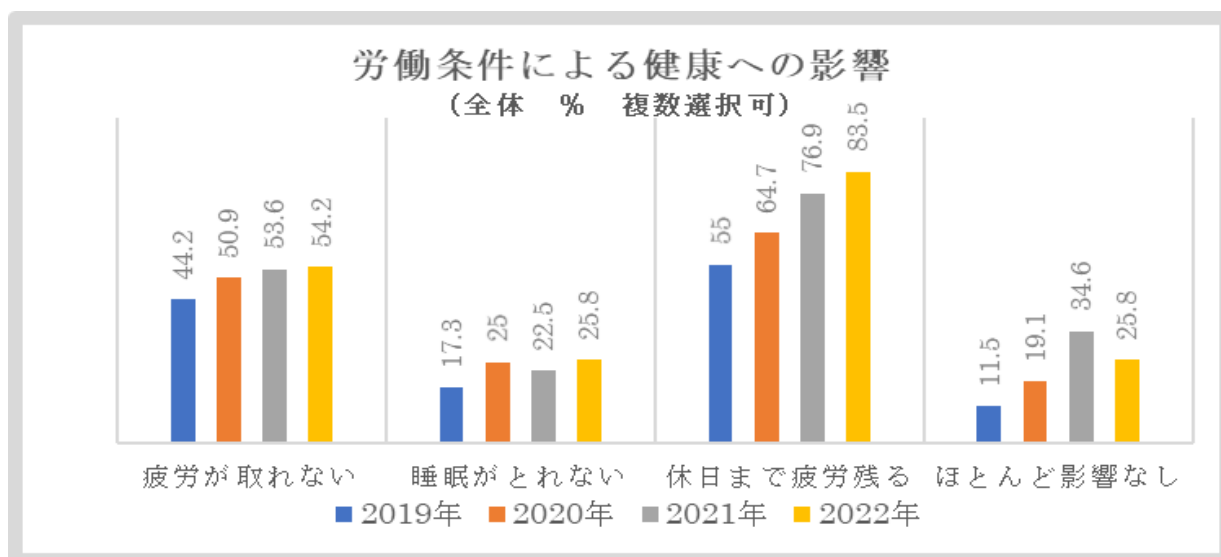


V. 疲労と健康について

注 V. 疲労と健康については、夜勤者を含めた全員への設問となっている。

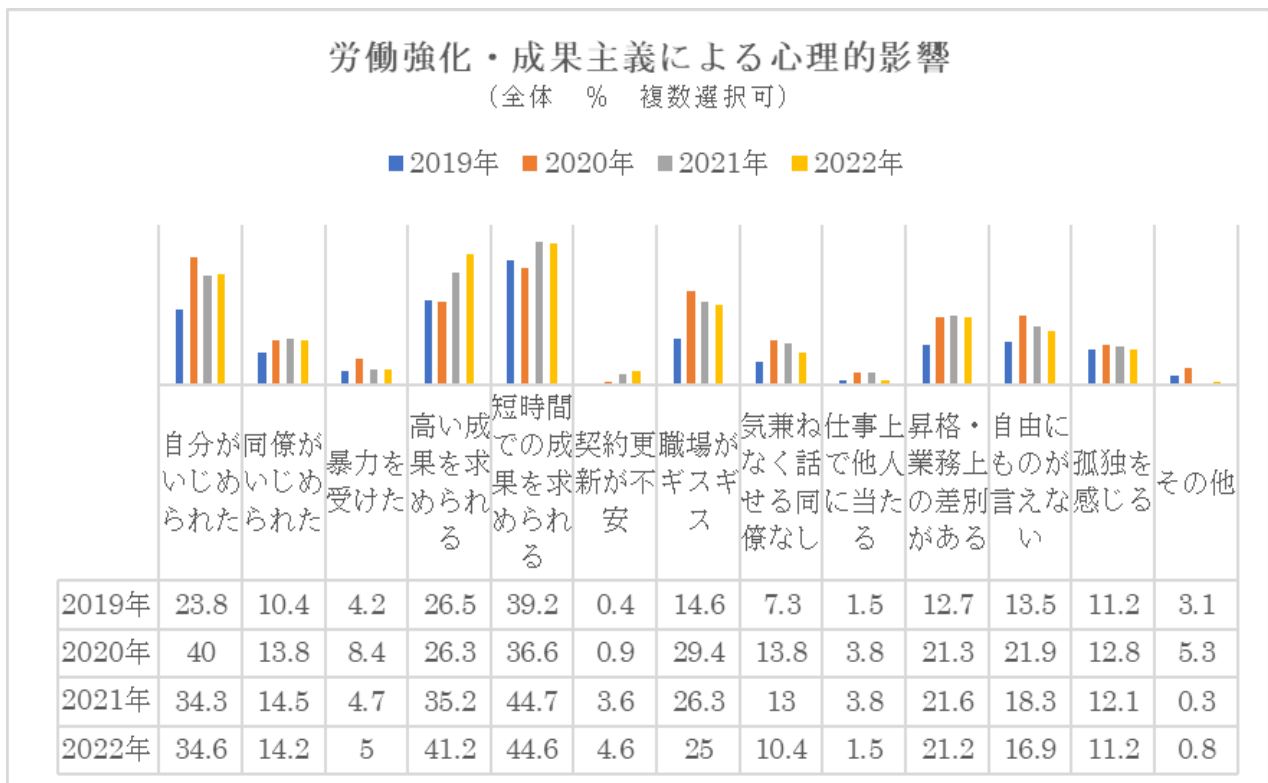
1. 現状の勤務による健康への影響（複数選択可）

- ・「ほとんど影響なし」は21年比8.8ポイント減の25.8%になった。
- ・「疲労が取れない」「休日まで疲労が残る」は2019年からの推移は右肩上がりになっている。
- ・特に「休日まで疲労が残る」2022年は88.5%にまで達している。
- ・「睡眠がとれない」が4人にひとりの状態も見過ごすことができない。
- ・悪化傾向にあり、整備士の疲労リスク管理システム（MFRM Maintainer Fatigue Risk Management）の視点から再検証が必要といえる。



2. 労働強化・成果主義の心理的影響（複数選択可）

- 「高い成果が求められる」41.2%「短時間での成果が求められる」44.6%と引き続き高い比率を示している。ストレス要因にもつながる一人に求められる仕事量や責任が増していることを示している。
- 次に高いのは「自分がいじめられた」34.6%となっている。「同僚がいじめられた」14.2%「暴力を受けた」5%なども同様だが、人権問題として企業の法令遵守の姿勢が問われる。
- 「昇格差別」「自由にものが言えない」が2割前後ある。安全を守る職場にあっては危ういことである。直ちに是正すべき問題といえる。
- 「契約更新が不安」の比率が徐々に上がっている。雇用延長者の翌年の更新言い渡しが、JALでは更新直近、ANAでは更新月の前々月とのこと。不安は職場の声としても聴かれるようになってきた。ANAでは健康上の問題を抱えている方々から契約更新への不安を聞くことがある。



以上