

安全を守る取り組み 上期の振り返りは

12月5日 9:30~10:30、2022年度年末年始輸送安全総点検実施要領に関する説明会が行われました。会社は安全推進本部堤本部長以下、安推本部、人財戦略部、整備本部が出席、組合側は佐藤委員長以下、中央執行委員4人が出席、安全問題に関連するやりとりを行いました。以下、報告です。

堤安全推進本部長あいさつ

長引くコロナ禍、そして先の見通せないウクライナ情勢の影響による円安、燃油価格の上昇など、航空を取り巻く環境は厳しい状況が続いている。そのような中、今年度残念ながら航空事故が2件発生しており、運輸安全委員会による調査もあった。現時点で私の認識では現場の皆さんの対応には問題なかったと考えているが、引き続き注意してやっていきたい。それ以外でも、各職場で安全運航を堅持して頂いていると考えていて、経営として本当に感謝申し上げます。

足元では、新型コロナ第8波の兆しも見られるが、今回は感染防止と社会経済活動を両立させる動きが浸透し、この年末年始も国内外で非常に多くのお客様にJALグループの翼をご利用いただけると認識している。この環境変化に適応し、しっかりと安全運航をご提供して行くという時に大切なことは、業務を実施する上での基本へのこだわりだと考えている。このため、今年度の年末年始輸送安全総点検では基本事項の遵守、並びにその阻害要因に着目した点検を実施して行きたいと考えている。皆さんも日々の業務の中で、この力強い回復局面を実感されている事と思うが、このような時期にJALグループ存立の大前提である安全を、そして基本事項を再確認し、安全運航を堅持することは、中期経営計画ローリングプランにおいてESG戦略を推進し、社会的使命を果たす上でも極めて重要なこと。引き続き皆様のご協力をお願いいたします。

実施要領のポイントについての説明

実施期間は1月10日まで。JALグループ独自の取り組みは、「基本へのこだわり」。各職場で実態に合わせたテーマを選定してそれを携行していただく。部門によって「仲間への思いやり」「手順の遵守」「にくい・やすいの排除でシンプルなルールを作る」「安全のベーシックマナー」「踏み込んだ確認会話」など職場実態に合わせて取り組んでいく。

この一年を振り返ると、急速な需要回復のタイミングでもあり、我々の取り巻く環境の中で顕在化してくる課題というのは、基本事項に関わるようなものが多いと考え、基本事項の順守並びに、その阻害要因にも着目した点検を実施する。また、マネジメント点検として様々な変化に対して今、実際に規程が合っているかどうかを確認する。それに加えて役員の職場巡回。役員自らがしっかりと現場に足を運び、現物を見て、現場にいる方とのコミュニケーションを図りながら、確認していただく。その他の取り組みとしては、「航空保安自己点検」の実施と「安全管理規定に基づく規定類のレビュー」、さらには「安全啓発センター見学」の推奨、そういったことを中心として取り組みを行っていく。

質疑応答

■安全目標の上期の達成・進捗状況について

組合 上期の安全指標の振り返りで17項目の表があって、信号機の黄色マークが4つ。そのうちのひとつが「データに基づく疲労リスク管理(FRM)の推進」とある。乗員は早くからFRMに取り組んでいるけれど、整備本部での展開とかは？

整本 まだ疲労リスク管理という取り組みはやっていない。ただ日々の生産実績の数値を見ていて、やはり生産負荷が高ところについては、生産的にとか、組織的な見直しをしながら生産負荷の対応をしていく取り組みを今しているところ。

組合 以前、スカイマークの整備士が夜勤と出張で疲労して亡くなられた事例がある。整備も取り組んでいくべきだと思う。アルコール検査は続いているが、全社的なアルコール検知事例、乗員、客乗の方で検知事例はどうなっているのか？

会社 あの事業改善命令以降、一度も無しです。

組合 今後は止めるタイミングを考えるべきで、整備の方では国から言われている職種以上にドッグの人にも義務付けている。最低限に縮小してもいいような気がしていて、タイミングとしては早いだろうけど、緩和は考えていってほしい。まだ世の中からは厳しい目で見られているのか？

会社 実際、他社で起きているので…。まだ国の反応を見ても厳しい状況はやっぱりあると言うのが現実だと思う。

組合 航空保安事案のところも目標になっている。スマートセキュリティを導入したが、これで保安検査員の人を減らすことができるのか？

会社 お客様がお待ちしなくて済むようになったということ。保安検査に進む人の整理に時間がかかっているなのでその部分の改善。保安検査の人を減らすことにはつながらない。

組合 保安検査員も若い人が多い。それだけ入れ替わりの多い職場と言える。この少子化で抜けて行った人の補充は難しいと思う。国と連携して何とかしていく問題だと思うけれど、航空会社として警備会社に来ることはないものか？

会社 採用にご苦労されているということは聞いている。一方、今年から保安検査員は法的な裏付けがある中で検査ができるようになった。少しでも検査員の皆さんが安心して仕事を出るようにしようというのは国としても課題認識を持っている。

組合 早い話が「相当給料安いんでしょ？」ということ。JGSもそうだけど寮がしっかりあって、若い時はそれで生活できるけど寮を出されると生活できない。航空会社からは待遇面について何も言えないだろうけど、契約料金はJALが払っているはず。

	施策	達成状況	施策	達成状況	
行動目標	1. デジタル技術の活用および情報収集の拡充、分析の深化、対策の徹底に取り組む				
	強化	① 飛行中の揺れを含む最新気象情報の共有		⑤ 部品脱落防止対策の強化	
		② データに基づく疲労リスク管理(FRM)の推進		⑥ 他社事例の評価と対策の展開強化	
		③ 予測整備の強化		⑦ 内部監査の強化による潜在リスクの抽出	
		④ SPI(安全指標)の拡充とデータマイニング等を活用した安全情報の分析によるリスク抽出		⑧ ヒューマンファクターズの浸透および分析手法の深化	
	2. 安全を大前提として考え行動する人材を育成する				
	強化	⑨ 時代の変化も踏まえた安全文化の更なる追求		⑩ 継続的なキャンペーンや教育などの実施	
		⑩ 各職場で事故の教訓を広める人材の育成		強化 ⑫ パイロットサポートプログラムの構築	
	追加	+組織課題に対する取り組み			
	3. 航空を取りまく様々な環境変化に社内外と連携して備える				
		⑬ 保安検査機器の高度化		強化 ⑬ トローン事業等における安全基盤の構築	
	追加	⑭ 業界で一体となった保安リスク管理活動の推進		⑭ 災害に対する防災および事業継続マネジメントの強化	

会社 例えば、諸外国では保安検査員は、空港会社や国が雇用している。日本だけ航空会社が警備会社に委託している。かつ同じ検査場を使う他の航空会社とセットで調整しないといけない。なかなか特殊な環境にあるというのが現状。

組合 国か空港会社がやるべきものだと思うが何故か航空会社が負担している。それで航空会社がちょっとしか払わないから貧困を生む。公務員化したらもっと人を採りやすいと思う。

■予測整備は達成？現場に達成している実感はない

組合 予測整備のところ目標達成の○が付いているが、問題なくできているということ？

整本 技術部中心に人を強化したこともあって、間接では結構できてきているものの、実際、飛行機に手を入れるところはまだ改善しなくてはいけないと思っている。やはり実際に航空機の予測整備して不具合を止めるといったアウトプットにはまだ繋がっていないところもある。そこは間接・現業のプロセス、コミュニケーションが課題だと思っている。

組合 この目標が達成できているということに違和感があった。現場では予測整備はできていない、ほとんど持越しになっている。いいものを計画しても工数が取れないのが実態。実際に予測整備するための今後のプランはあるのか？

整本 喫緊の課題はやっぱり予測整備の前に壊れた物に手を当てる人と時間ができていないので、まずそこをしっかりと手当てしたい。特に羽田、成田はラインの配員数をもう少し強化していくことを検討している。そこである程度落ち着いたところで、予測整備をやっていく。もう少し時間が必要かと。

組合 人と時間で出来ないこともあるが部品も無い。世界的に入ってこないものがあるのもわかるけど、何か手を打たないと回っていかない。部品が入らないなら予備機を増やしてほしい。部品が入らない以上は、路線線りとかにも手を入れないと厳しいと思う。

整本 課題としては 777-300ER の客室部品、ここは重整備の機体がほぼ部品取り機材になっていて、特に半導体の部品が全然入らない。しばらくは重整備から流用になる。

組合 今は海外で重整備しているから、「明日この飛行機飛ばさなければならぬのに」という時に、パーツが無いのはやっぱり困る。だから羽田に予備機があってほしいと思う。

整本 CSZ も Shortage 部品の追っかけで精一杯。その

Demanding がなかなかできない。日々日々のモグラ叩きになっているのでそこをもう少し根っこから変えていきたい。

■キャンペーンのテーマはいいものだけど実態は？

組合 夏期キャンペーンの「熱いコミュニケーション」の振り返りは？安全推進部ではうまくいったと考えているのか？

会社 今回のテーマの設定、一ヵ月伸ばして繁忙期に当たるようにした実施期間は適切だったと捉えている。一方で、実際の繁忙にあたり人手不足が課題として見えてきた。

組合 人手不足は確か。特にグラハンがひどい。本来 7~8 人いた作業に 3 人しか来ないことがある。1 人が何個もの作業を兼務しないと回っていかない状態になっている。それはタイムプレッシャーで不安全要素を増やしていると言える。

組合 整備作業も JGS の人手不足でかなり影響を受けていて、例えば、夜勤の時に来るはずの時間に飛行機が来ない。こちらから確認してようやく遅れの理由が分かる状況。JGS さんの採用をするのと同時に待遇も上げていかないと、すでに整備にかなり影響が出ている。それに貨物遅れで遅延することもある。安全面、サービス面含めて問題になっている。

会社 人の部分は JGS 含めて空港系は今、中途採用含めて積極的に人員を確保するという状況になっている。

組合 年末は「基本へのこだわり」という目標、今のタイミングだとい目標にはなっていると思う。整備でもポカミスが多いし、重大事故には至ってないけど、今年はいろんな事があった。全社の取り組みがこうなったということは、他本部でもそういったミスが結構増えているということ？

会社 種類にもよると思うが、やはり基本に関わるような何か不安全につながるような不具合というのは、全社的にも傾向としてはあるかなと思う。

組合 客室乗務員とかは 3H の中の「久しぶり」に該当するミスがあるかもしれないけれど、整備は継続して作業をしてきた。どちらかと言うと忙し過ぎが原因なので人と作業内容を考えて防止してほしい。人数がいればいいわけでもなく、リーダーの下で働く人が新人と DFOB さんばかりということもある。そうするとリーダーが何か見落とすと誰も気づかない。それをサポートできる体制も考えるべき。