

24 春闘「整備安全アンケート」集計結果②

安全を守る取り組みも春闘で追求

J-WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 255(15-09)
2024年 2月 16日

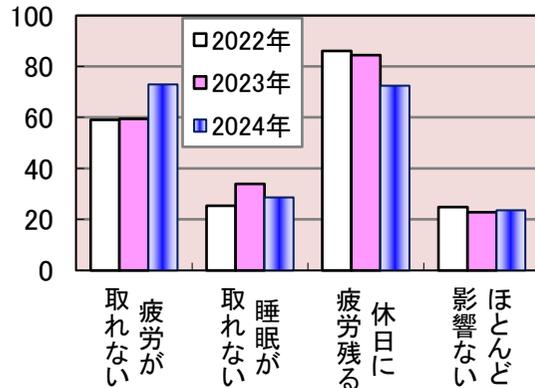
Tel: 03-5756-8690 URL <http://www.jlu.co.jp> e-mail honbu@jlu.co.jp

今年1月に実施した「整備連 整備安全アンケート」の集計結果の報告その②です。

◆疲労と健康について

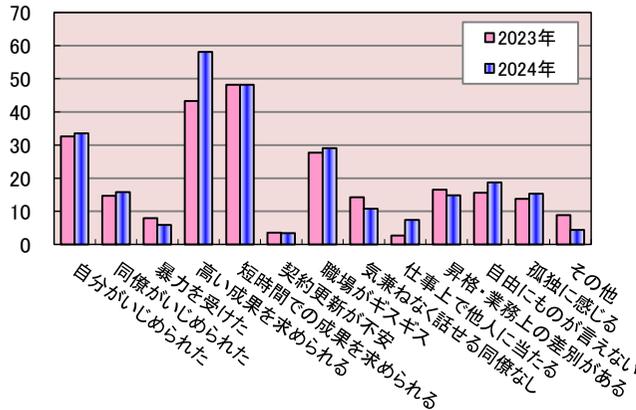
■ 現在の勤務で自身の健康状態にどのような影響が出ているかとの設問(複数回答可)は、「疲労が取れない」が増えました。疲労リスク管理(FRM)は運航乗務員では課題となり、取り組みも進んでいます。整備については「シフトの作り方で見ていく」という程度です。6割以上が疲労が残ると言っている整備の働き方には問題があります。

(回答数=%) 労働条件による健康への影響



■ 精神面での職場の問題点を聞いている設問に対しての回答も毎年同じ傾向が続いています。「高い成果が求められる」「短時間での成果が求められる」が今年も高い値を示し、1人に求められる仕事量や責任が増していることを表しています。コミュニケーションを安全課題として取り組んできましたが、「職場がギスギスしている」がまた増えています。職場の風土を変えて、自由にモノが言えるようになれば、組織として環境改善もできて、高い品質と安全を守ることにつながります。

(回答数=%) 労働強化・成果主義による心理的影響(複数選択)



◆安全に関して気になることなど自由に記述

DOCK や作業台がまともに無いのに作業されている。

現場での人員が少ない デスクワークの方が現場に出るべき。

問題に対する改善策が遅い。PME No.不記載問題について対策として配備数を増やすと言っているが、この件はずいぶん前から言われていること。問題が重大化してから慌ててやりだすが未だに改善されていない。

とにかく人員不足でどの職場も限界の人員で仕事をしています。かと言って直ぐに新入社員を入れてすぐに補充もできず2~3年かかる。今のシニアの人達も、あと1~2年辞めると言っているのが大半です。もっと真剣に考えて新入社

大幅人員増と資格者に対する待遇改善を行なって、若年層が資格者を目指すモチベーションとなる様にして欲しい

夜勤も遅番もキツイのは同じ。遅番はとにかく終わらせなければならないので、プレッシャーが有る。

生産優先で計画がコロコロ変わり、重整備や検査作業に集中出来ない。

度重なる監査は、こんなにも問題があるのに、いつまでも生産一辺倒でいいのか、会社の姿勢を問うてる、人がいない現場に問題を押し付けておいて、問題が表面化したら再教育とか、バカにするにも程がある。

◆安全に関して気になることなど自由に記述（つづき）

仕事量に対して、人員の配置が合っていない。資格や年齢構成などを考慮した計画の見直しが必要。以前は機体工場は1.5ラインで作業を進めると言っていたが、2ラインは当たり前。酷いときには3ラインにもなる。

やった作業について、フライトログへの記入忘れがあった場合、気付いた時点で修正出来るようにしてほしい。もっと柔軟に現場が判断出来る様に局とも話し合っていてほしいです。やってない作業をやったことのようにフライトログに記入するケースと意味合いが違うと感じます。

安全意識は皆高い。労働密度と、細々した決め事への意識が注意力散漫を作り出している。

組織改正後、現場がバラバラになり効率が悪すぎ。小さいミスが山ほどあって振り返る時間がない。全く知らない人がバックアップに来てくれるが、その人のスキルがわからないから仕事を任せきれない。自分で作業したほうが早い場合が多々ある。

高所作業に於ける、適切な作業台や車両の配備

不安全事故や品質に関わる事象が起きたとき、その背景まで遡って説明をしてほしい。

資格育成を進めて、地方との人材交流を進めていけるようになってほしい。

整備が魅力がない職種になったと思う。今の業務実態に見合った賃金体制になってほしい



色々な部署やチームにより対策や試みなどバラバラとやることや、気を付けること、ルールなどありすぎていることが品質を上げることなのか疑問。人員不足や組改によるものなのかわからないが、いまだに2シフトと3シフト、ラインとドックなどとこだわっている人たちがいて不公平感がどこかにあるようです。昔と違って今はメンタルの面で守っていかないと作業不具合・安全・雇用に影響が出ると思います。

車両・器材等の老朽化が著しく安全に影響を及ぼしかねない。早めの更新を計画してほしい。

無理な重整備計画が多すぎる。タイムプレッシャーにより働くものの精神的な負担や作業不具合を誘発させる様な環境になっている。

新しい成果を評価する傾向にある。普通に仕事ができているのにも理由があり、準備や注意をしていないわけではないが、そこを見ていない(理解)していない人が多すぎる気がする。

人員不足が顕著。採用しても退職率高い。仕事内容と賃金が合っていない。

安全を確保する意識よりも生産を意識しすぎていると思う。

支店では外航受託でJAL便が手薄になる時間帯が多い、なんでも受けて欲しくない！管理職の成果主義に組み込むのもいいか減にして欲しい

各種アンケートにご協力ありがとうございました。

春闘回答後にWEBでスピードアンケートを行います。引き続き取り組み参加をお願いします！

