

安全を考えて少しでも余裕のある職場に

6月14日、16:00~17:15 JALEC/整備本部 ローリングプラン説明会報告その②です。

■大阪航空機整備センター(OMZ)でも受託拡大？

組合 「委託拡大@OMZ」とあるが、何を拡大するのか？

会社 具体的には二つある。一つは MCD で採取したメタルを解析するための電子顕微鏡を大阪で導入した。J-AIR 機だけに対してやっているのはもったいない。伊丹には ANA も IBEX もいる。彼らも取ったものを東京に送って解析しているらしいので、よければという話をしている、やるとなったら SE がやること。もう一つは、去年静岡エアコピューターのヘリの STR REPAIR を受託した。今後も同じ様なヘリの構造修理を受託できるならやっていきたい。

組合 ライン整備が忙しくて重整備から支援に行っても、重整備が進まなくてどこも忙しい、受託なんか無理、と現場から聞いている。受託で現場の負荷は上がらないか？

会社 基本的には自分達ができる範囲内で、ということ。

■整備を目指す若者を増やすための取り組みは

組合 「航空整備士の裾野拡大」と記載がある。組合としては「専門学校に入る前の高校生をターゲットに航空の魅力伝えていかなければならない、そのためには一時金だろう」と団交で主張している。JALEC の目線で専門学校に入る前の段階の人にどう宣伝していくのかを聞きたい。

会社 今、航空専門学校の入学者が減って、定員割れしている現状がある。中学生、高校生、更に小学生の段階から「こういう仕事があるんだよ、こういう楽しい仕事があって整備士になるためには航空専門学校がある」という事をしっかり広げていく。いくつか方法があると思う、今やっているのは、航空専門学校とタイアップしたオープンキャンパスみたいなもの。専門学校に入った方への奨学金制度の充実。あとは航専以外の色々なリソースとして高等専門学校、それにフィリピンやモンゴルなどから外国人の採用を増やしている。まだ4校くらいだが、高専で「人材育成プログラム」といって、授業で1年間を通して航空整備士の仕事の内容やどうすればなれるのかといったプログラムを行っている。

組合 人を採るのは大変で、JGS もそう。賃金が安く労働力に見合わないと言って辞めていく人が多く、入って間もない黄色いヘルメットの方が多くなっている。

本部長 グラハンの方はコロナ禍のころよりリカバリーしてきて学生も増えてきているが、整備は危機的な状況。夜勤が嫌、土日休めない、転勤が嫌、勉強したくない、リモートもできない、そんな職場だから、奨学金を出したり、OB を派遣したりして魅力を伝えている。人材が一番の課題だ。

組合 外部リソースの活用としては、羽田に DKB さんがあるが、前回の労協の時に人が採れていないと言っていた。今年度に入って、ある程度採用できたのか？

会社 苦戦しているのは事実。現在ラインセンターに詰めている人も変わっていない。4月から増やしたいと思っていたがなかなか集まらない。募集の宣伝方法も工夫して JAL の整備で働けるという風にしたなら募集希望者は増えたので、下期に向けて、増やせる可能性があるかもしれない。

組合 整備の人材不足を JGS にお願いすることがあるが、JGS の人材不足のことを考えて委託しているのか？

本部長 そこは辛いところ。本来であればもっといけたと思うが、グラハンでコロナのリカバリーが追い付いていない。一方で、DEP のインターホンは世界的に見てもグラハンの仕事。今はトラブルが起きたときには専門家がリモートで指示できる環境になっているから、まず DEP インターホンは、グラハンに持って行きたいけれど、それをやる JGS に人がいないというのが一番の課題。

■リブレット施工の計画と AFRS の海外出張に疑問

組合 何かの間違いなのか、間接のところ「リブレット施工拡大」と書いてある。間接の人がやることなのか？

会社 書いている場所はおかしいけれど、今やろうとしていることは、今年中に今 737 でやっているものを 787 へ全面的に広げていこうということ。さらに 787 は、環境省から受けている大気観測装置、今 777 に付いているけれど、あれも 787 でやる。このリブレットと大気観測を一緒にして、環境活動に貢献している JAL として打ち出すプロジェクト。もちろん実際の作業は現場をお願いすることになる。

組合 本当にできるのか？ 737 でも相当時間がかかかった。

会社 はい、我々だけではなく、あれをやっている会社と協力して、コンディションチェックみたいなのをやっているところ。737 でいろいろなことを学んでいるので、それをベースに、少しでも短くなるように、改善はしていきたいと思っている。

組合 AFRS の訓練で、ドイツ出張があった。1泊3日のスケジュールはひどいと思ったが、それとは別で、今回 ANA 便利用で、非常に費用が掛かっている。NRT-FRA という JAL の路線があるのに羽田から ANA を利用するのは何故か？ 成田から行った人は自社便だからビジネスクラス、羽田から行った人は、ANA のエコノミー、さらにスケジュールの都合で成田組には後泊が付いて、ANA 便はその日に乗れるからそれで帰ってこいと言う、この差は何だという話になる。

会社 まずは、最安、最適、あとはスケジュール全体を見ながら調整している。事前に説明しながらやっているが、今回のことを踏まえて、2回目以降どうするか、今検討を進めている。

組合 ワンワールド便ならともかく、ANA にお金が流れるのはちょっとおかしいと思う。それに勉強に行くわけだから少なくとも行きは体が楽にできないと厳しい。

■整備本部長と委員長が今の整備について語る

委員長 人をどうやって採るかという話で伝えたいのは、そもそも、整備士やグラハンのプロ意識、それがなくなってきている。そういう世代に移ってきている。急に自分たちの古い価値観を押し付けても通らない。現場で人を育てるにもそういうところが難しい。頭が良くて、資格だけは早く取るけど、結局手先の仕事もできないまま偉くなる。そういう人たちが整備士の魅力を伝えられるのかと思う。本来は基本的な整備の技術を身に着けて、自分で考えて、いろんなトラブルシュートをする仕事だったのが、今はフリートが計画して、その通りにやって、それで直らなかつたら「直りませんでした」で帰ってくる。本当は、やってみて直らなかつたら、自分で考えるもの。そういうこともできない風土になっている。自分で考えて、結果を出せばいいけれど、失敗は絶対ある。そういう失敗が許されない風土になっている。失敗するとマイナス評価される。だから言われたことしかやらない保守的な整備になる。そんなところに若者が入ってきて、整備が面白いとは思わない。自分で考えて仕事をする。そういう整備の面白さを理解できるようにしていかないといいけない。

本部長 その気持ちはよくわかるし、そう思う。まさしくその強い現場、プロの集団にするためにはどうしたらいいかといった中には、言われたことを淡々とやることだけでいいという人もいたりする。別にその人が駄目だと言うつもりもない。でも少数精鋭の人たちは、今言ったような、自分で考えチャレンジするプロの整備士に育てたいと思う。それが強い現場で、とにかく何かあったら声に出して、自分の思い通りの世界を作っていく、みたいな人になってもらいたいと思うけれど、それを正しく育てるには、多分どこかでマインドセットを変えてもらわないといけないときが来る。自動的にそうなる人はいると思うけど、自燃性ではない人には火をつけてあげないといけない。その火のつけ方を考えなければならない。多分それは現場で考えて火をつけてあげるのが一番いいと思う。社長が火をつけてもやらされ感になるだけ。だから火をつけるための環境を整えてほしいと言ってもらう必要がある。最初にプレッシャーの話をしたけれど、やっぱり余裕が大事だと思う。その余裕がなくなりすぎて、耐性の臨界点を越えてしまったのがすごく反省点で、我々の臨界点はもっと高いところにあると思っていたけれど、実は今前線にいる人たちの臨界点は低くて越えてしまった。今「一拍置こう」と言っているけど一拍置ける環境を作っていないといけない、とても思った。特に羽田のラインがパンクしているから、そこをいろんな手を打とうとしているけれど、その上で、どう火をつけてあげるかをよく考えてやってもらいたい。多分10人いたら10人に対してやっても、うまくいかない。そこはセレクションだと思う。「俺はこういう人になりたいんだ」という人に、ビシッと教えてあげる。これをやっていかないと育たない。

委員長 そうだろうけれど、育てようとしてもその相手がすぐいなくなる。物を運ぶ仕事で会うくらい。教えている時間が無い。だからAFRSをもっと切って一旦足元固めようと言ったのはそういうところ。ゆとりを持ちたかった。

本部長 今まさしく嚴重注意対応で、前の勧告のときも一番考えた、「にくい・やすい」を特に直さなければいけないし、それをやることで余裕が生まれる、気持ち的な余裕と物理的な余裕が生まれる環境を何とか作りたいけれど、なかなかご期待には応えきれていない。でもそっちの方向に向かって進もうとしていることは間違いはない、人は増えないから。

委員長 そう、この計画を見ても人が増えない。人が減って

いるのに工数が増えているからどうなっているのかと思った。

本部長 今年は一度と増えて来年また減る。だから大体今と変わらない。これをキープするのが大変。シニアもだんだんつらくなるだろう。やっぱり負荷をどう低減していくか。やらなくてもいい仕事を削ぎ落とすのは当然あるし、やっぱり環境に合わせた仕事のやり方みたいなものを考えていかなければならない。

委員長 それに加えてハード面でもまだまだできることはある。例えばタイヤチェンジをするツールキットも足りないから、それを待つためのロスがある。そういうところを少しずつ改善すれば、そういう力も生まれてくると思うし、

本部長 ツール、器材なんて結構だいぶ充実してきたと思うけど？

委員長 まだ足りない。どうしてもN勤時に短時間でやらないといけけない。そこでやろうと思ったら同じ時間に重なってしまう。でも同じ時間にできないから、ずらすとか、作業の組み立てが難しく、なかなかこれが難しい。

本部長 それも「にくい・やすい」であげてほしい。これが、例えば、2台あったら全然いけるとか。

委員長 それにJGSのトローイングカーも今ぴったりの数やっているが、スタンバイ機が1台あって、でもそれは767までしか押せない。そのスタンバイ機が何にでも使えるものなら、もうちょっとよくなると思う。今、整備も短いターンアラウンドで飛行機をどんどん攻めて直している。そうすることでN勤の工数を救えるから。でもそこにもリスクがある。失敗が許されない時間でやるから、一発勝負、うまくいけば終わるといいうぐらいに攻めている。でもこれうまくいかなかったら即Delayにつながる、もうちょっとステイタイムを伸ばしてほしい。それでJGSさんも助かる。1日当たりのレグ数を減らすことができれば、全体的にうまく回ると思う。あと「支える間接」の部分では、今その最前線でやっているMCTという職場、そのフリーインチャージが、間接のためにMELのリストを作る。これを1日3回も出す。これをラ確がやっている。1回1時間ぐらしかかる。これは別に間接でもできる仕事。

本部長 自動的に集計して、定時にレポートするような、ダッシュボード化すればいい話では？

委員長 そうなんだけれど、例えばMELになって、いつ直すのかをメンテプランを見て、パーツがいるならそれがいつ入るのか、そういうのを一つ一つ確認していかなければならない。それにすごい時間がかかる。そんなことをやるから、何か「支える現場」になってしまっている。間接がオーバーフローしてる分を現場が支えている部分がある。

本部長 でもそれを言うことが大事だと思う。声を上げてもらって、上げ続けないと強い現場にならない。支え方も間違えると、またそれは違ってくる。だからよくコミュニケーションを取ってほしい。新しいオフィスの話もそう。こうあった方がいいと思うことは、どんどん言ってもらって、そっちに動く、どうしても動けないものは白旗あげるから。その時はその時で。グランドタイムの話、ダイヤの話は、これはまさしく嚴重注意を受けたときに、全社的な課題になっている。これは整備だけではなく、乗員にしても、空港にしても、やっぱり余裕がない。臨界点越えてしまったというのは、反省点だから。そのためにはもう1回そこまで踏み込まないといけないという話。どの程度解消するかはこれからだけれど、手をつけようと考えているところ。