26春闘「整備安全アンケート」集計結果②

次世代をどう育てるかも春闘の課題

J-WING
日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 286（17－08）
2026年 2月 16日

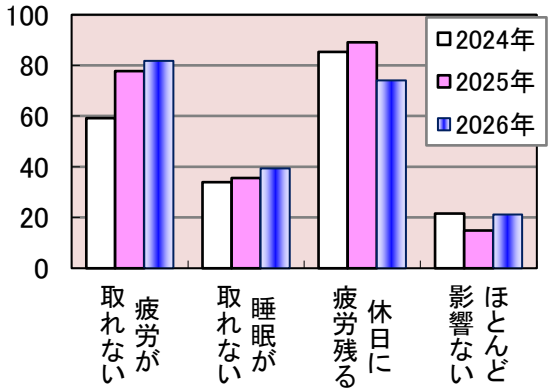
Tel:03-5756-8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

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

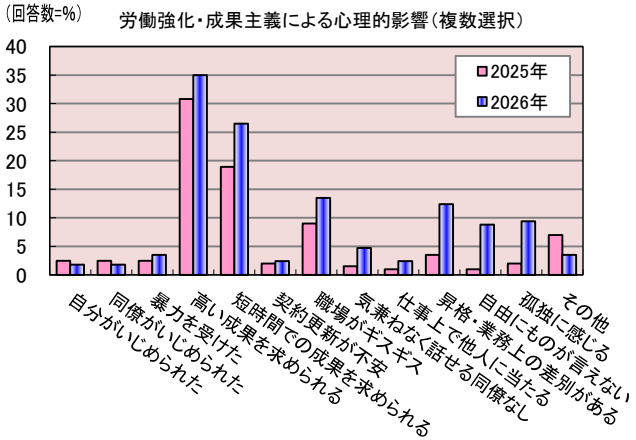
■ 現在の勤務で自身の健康状態にどのような影響を及ぼしているかとの設問（複数回答可）は、「疲労が取れない」は81.8%、「休日に疲労が残る」は 74.1%に増加しました。疲労が慢性化し、回復の時間が確保できていないことが明確になっています。航空業界では疲労リスク管理（FRM）が注目されていますが、整備については「シフトの作り方で見ていく」という対応にとどまっています。

（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について、昨年は「自分がいじめられた」との回答が多い結果となっていましたが、その後の確認で集計上の誤りが判明しました。今年は傾向が変わり、「高い成果を求められる」「短時間での成果を求められる」に回答が集中しています。定時運航を守る、朝までに担当機材を仕上げるといった時間的制約の中で、安全を最優先にミスは許されない環境が続き、心理的負担となっています。

（回答数=%） 労働強化・成果主義による心理的影響（複数選択）



◆現在の教育/訓練（資格取得等）について思うことを自由に記述

- 人員が少ないなかで教育、訓練がなされている。教育に人が入っている職場は実作業は少なくならないので現場の負担増になっている。
- 支店在籍でも拡張できる体制が欲しい。
- 個人の努力に頼りすぎている、もっと単純化してもいいのでは。
- e-learningでのリカレント訓練は記憶に残らず、意味があるのか疑問。
- e-learningが多くなり、考える時間や他の人と話し合う機会が無く身に着かない。
- 詰め込みだけの教育になっている。
- 会社での勉強時間が取れない程仕事が忙しくなっている為プライベートの時間を削る量が増えている。
- 労働者のプライベートを犠牲にしている今の体制に、会社が甘えきっていることに著しい違和感を覚える。
- 機種によって、難易度に差があり不公平は否定出来ないと思います。
- 訓練中の賃金補償も無く、取得しても手当が安い。
- 若年層が資格取得に魅力的になるようにして欲しい。
- 現場は後回しで教育してるから、現場に人がいない。
- 資格は取ったが、それに見合うスキルが不足(OJT, 実機が無い基地への転勤)
- 整備士資格以外の不必要なものがある。
- 事業計画にリンクさせた資格構成で取得させるべき。
- 同じ人が沢山資格を持っていても、繁忙感を減らす事は出来ないと思います。
- 経験のないまま次々と資格取得されている。知識と技量が伴っていない。
- 実践的な訓練が不足していて、スキルの低下につながると感じる。
- 訓練時間の短縮は良いとしても、取得後の経験がない中、短縮した訓練で次機種を取っていくやり方はおかしいとは思っている。
- 急に危機感を持ち始めているがちょっと遅かったのではと思う。

◆安全に関して気になること、組合に取り組んでもらいたいこと

とにかく人がいない。何か聞くことすら憚るような感じでみんな忙しい。ターミナル出勤に戻すとか時間のロスをいかに無くすか再考してほしい。

職場に暴言、怒鳴りつける、殴りかかって来る(周りが止める)人がいる。会社もパワハラとかの教育に力を入れているようだが、実際には、職場で起きている。上司(課長)も知っているが、労働者の権利の方が強いのか、結局のところ何も出来ない。完全に別の組織で、申告すれば即レッドカードのような制度が必要。

経営の責任でとは言うものの、実際には現場の管理職の意識が旧態依然の結果至上で、連鎖する不祥事の歯止めには全くなっていない。報告の為の対策でしかないので、末端に教育ばかりしても無意味でしかないと思う。

管理職も若くなり少し前に比べて風通しが良くなったが、会社に評価され上に行く人間は癖が強く、物が言い難い環境を作っている。

他人事精神が強すぎるので、もっと周りの仲間について関心を持たないと、個人の責任追求傾向が高くなり誰も仕事しなくなる。

人員に対して多過ぎる便数を抱えていると、落ち着いて作業ができないと思う。



人が足りていない事を解決しなければ、今の品質低下・不安全な状況は変わらない

サービス残業が恒常化しているため、しっかりと残業を付けられような職場環境改善を。

4M が揃わない状況でも作業をせざるを得ない。管理職も見て見ぬふり対処が必要

人がいないのに仕事増やして大丈夫ですか？ちゃんと整備点検できていますか？できなかったら申し送りしてくださいなんてまだ言ってるの?できないこと言わないで！できない時使えねーなって言われるの嫌だし、目立つと人事評価に影響出るから、やっつけ仕事やっちゃってるのが現場の姿。

若い人が足りないシニアが多い平均年齢が 60 歳近い異常だと思う。

課を跨いで混合での仕事はアサーションでは解決できない不安要素だらけ。お互いにその人がわからないと仕事が上手く進まない。実際には組織をいじる度に効率が落ちている。で無理して安全事象が発生している。

トラブルを直したくても、人手が足りない、部品が無いでは直るわけもない。修理持ち越しが増加の一方たが、今後についての会社見解を聞きたい。

身の丈の受注を超えている。
既に職場は疲弊していて乾いた雑巾を更に絞るような体質になっている。

以前と違いスキルの伝承がうまく行っていない様に感じる。
人員が減っているし高齢化しているので不安を感じる。

不安全要因に根本的な対策を

年齢に応じた体力を考慮して欲しい

細かな確認が増えて、業務量が増えている。その割に人がいない。

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お願いします！

