

2023年整備連安全アンケート（内航）

2023年5月8日 航空連 整備連絡会 確認文書

実施期間 JAL系 1月1日～1月31日

その他 1月1日～2月28日

注：2022年、2023年は内航のみ、2021年以前は内航および外航を含む。

I 基礎項目（職種、経験年数、勤務）

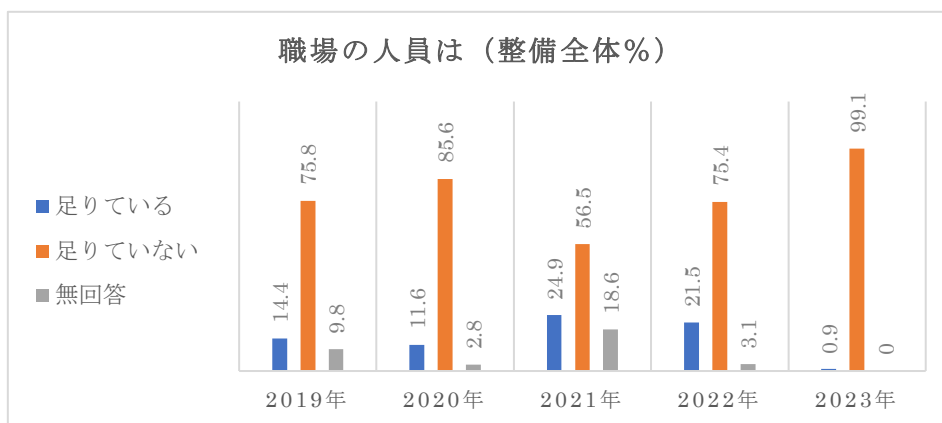
- 回収数 全体 234 JAL系 224 ANA系 10
(2022年 全体 260 JAL系 229 ANA系 31)

2023年勤務・経験 職種	勤務			合計	経験年数			
	日勤	2交代	3交代		5年未満	5～10年	10～20年	20年以上
ライン整備 (%)	0 0.0%	98 58.0%	71 42.0%	169 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 2.4%	165 97.6%
ドック整備 (%)	3 7.0%	29 67.4%	11 25.6%	43 100.0%	0 0.0%	1 2.3%	1 2.3%	41 95.3%
ショップ整備 (%)	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%
スタッフ部門 (%)	12 63.2%	4 21.1%	3 15.8%	19 100.0%	0 0.0%	1 5.3%	3 15.8%	16 84.2%
合計 (%)	16 6.8%	132 56.4%	86 36.8%	234 100.0%	0 0.0%	2 0.9%	8 3.4%	225 96.2%

II この1年間での職場の変化について

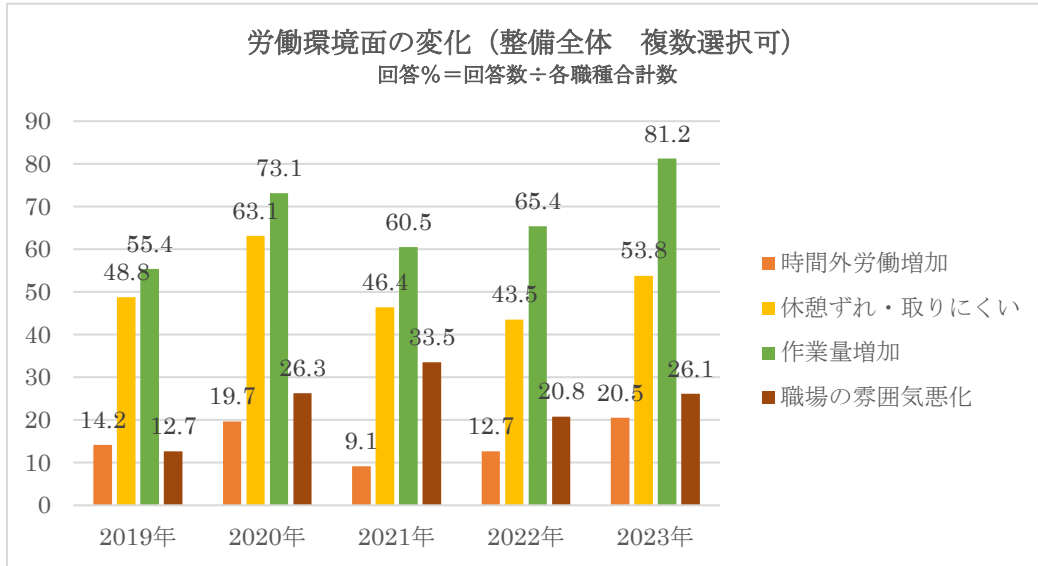
1. 職場の人員は

- 「足りていない」が99.1%、コロナ前を超え、極めて高い比率となっている。
- ライン、ドック、ショップ部門の全員が「足りていない」と答えている。
- 内製化した重整備が少しずつ海外整備に移されているが、依然としてドックは繁忙が続いている。更に、旅客の回復でライン部門も繁忙になっていることが反映している。それらは、「作業量増加」がコロナ前の73.1%よりも多い81.2%にも示されている。（2. 労働環境面の変化 参照）



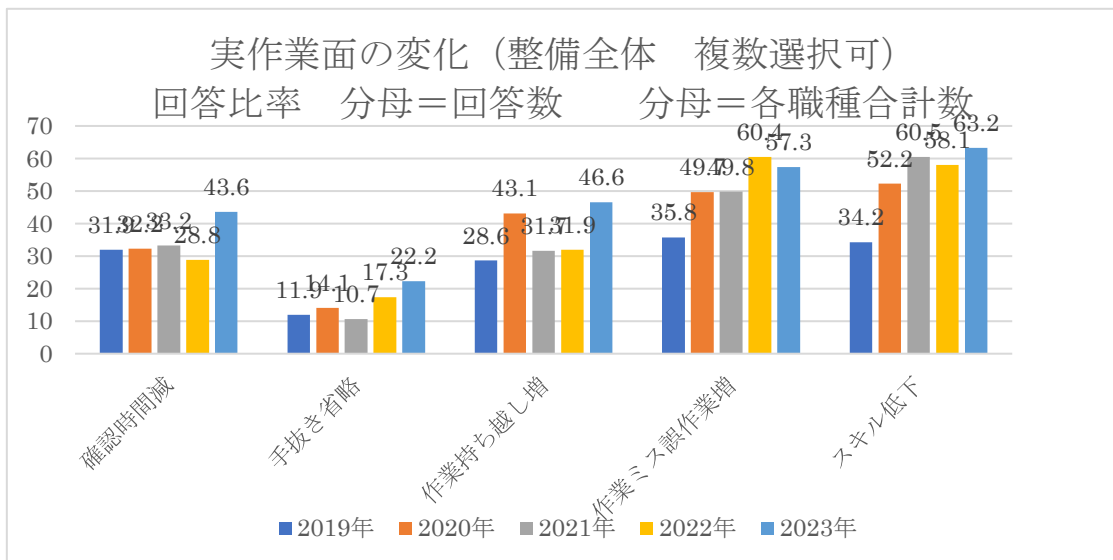
2. 労働環境面の変化

- 「作業量増加」がコロナ前の73.1%よりも高い比率81.2%となっている。人員不足との相関関係は明らか。
- 「休憩ずれ・取りにくい」と答えた方が50%を超えた。



3. 職場の実作業面の変化

- 「スキル低下」が63.2%と高い比率を維持している。航空機の安全を支える立場から、その問題の所在を明らかにし、是正に努める必要がある、と言える。
 - 「作業ミス誤作業増加」も高い比率のままとなっている。
- 「Ⅲ. この1年間で起こった作業ミスについて」において、その原因と対策の検討が求められる。

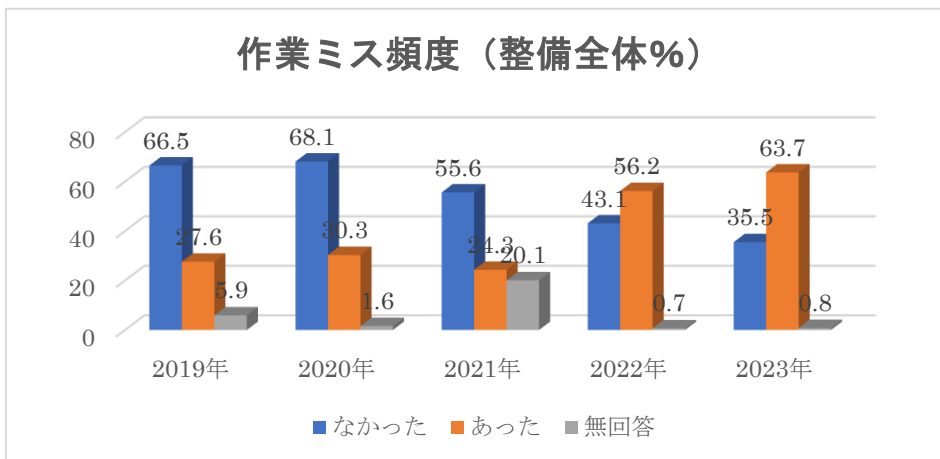


Ⅲ. この1年間で起こった作業ミスについて

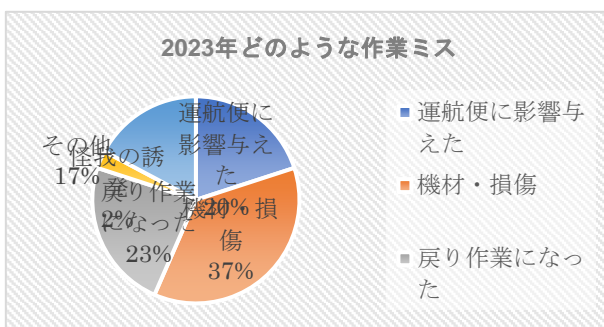
- 「なかった」が減る傾向にあり、「あった」が確実に増えている。
- 内容は、「機材損傷」「戻り作業」「運航便に影響を与えた」「その他」の順となっている。「怪我の誘発」が2%は注視が必要。その他は「書類・電子ログ」ミスが多い。
- 原因は、「人員と体制」が2021年28.9%、2022年33.2%、2023年42.2%と増える傾向にあり、コロナ前2019年49%に迫っている。「時間的制約」は2019年61.6%から2023年40.9%と徐々に減っているが、他の項目と比較して高い比率となっている。「教育やスキル」が徐々に増えていることは気に掛ける必要がある、と言える。
- 対策では、「有効な対策取られた」が41.1%となっているが、一方で、回答者全員が「注意喚起のみ」と答えている。具体的な対策をある程度把握する必要がある。尚、この設問は「有効な対策が取られている」と「対策が取られていない」の両方を選択可能としている為、次年度は設問方法を検討する。

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？

*ただし、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？」

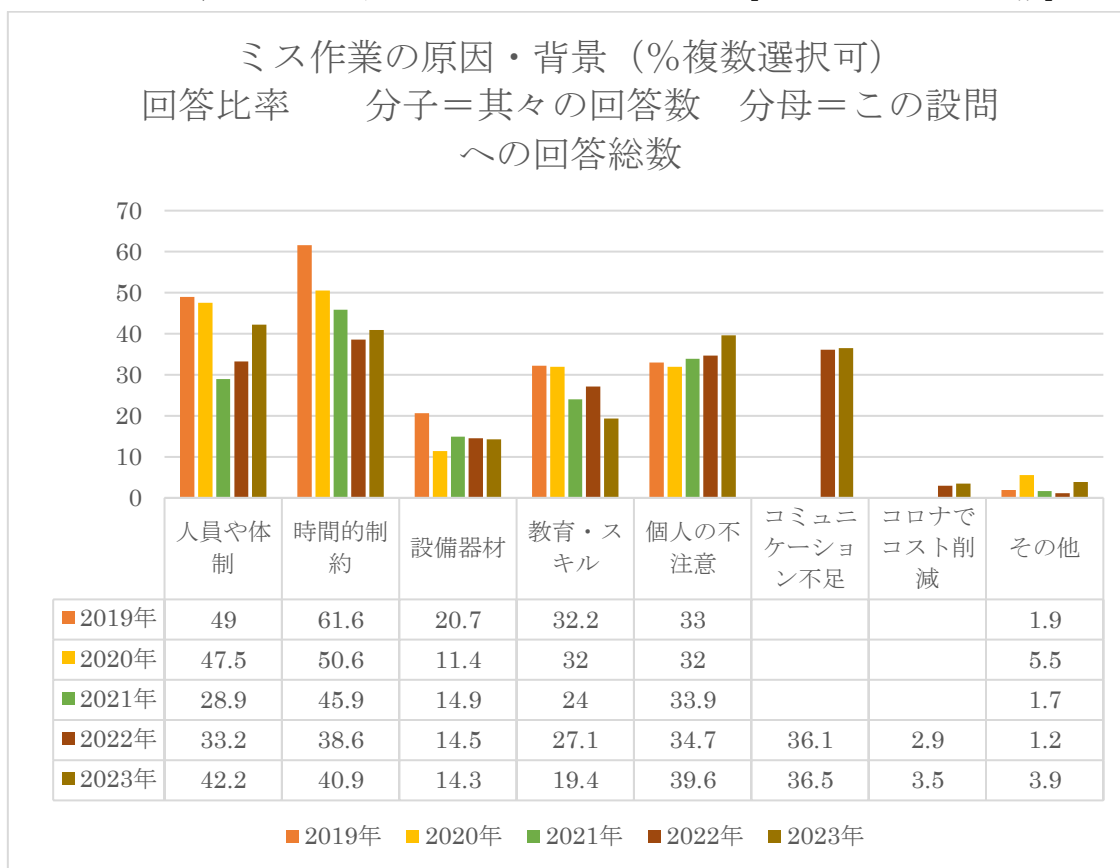


■ 2023年「あった方はどのような作業ミスでしたか？」

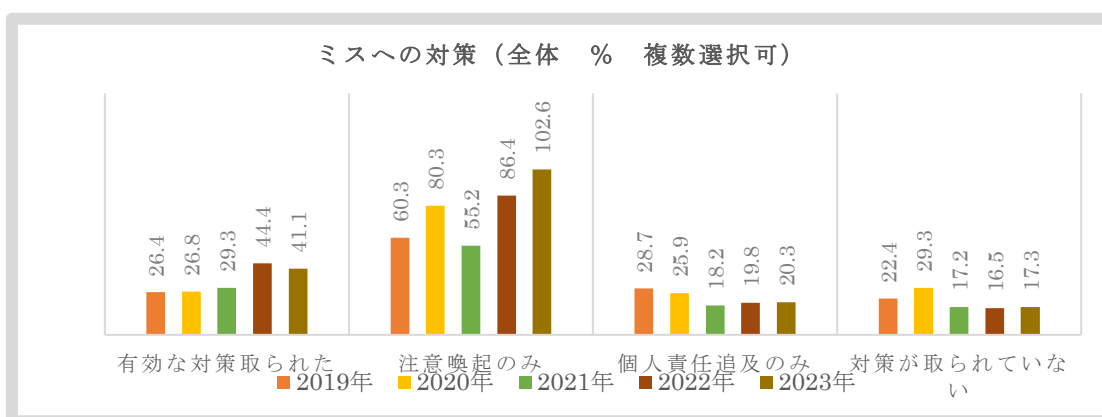


2. ミスの原因・背景要因（複数選択可能）

2022年から追加2項目「コミュニケーション不足」「コロナでコスト削減」



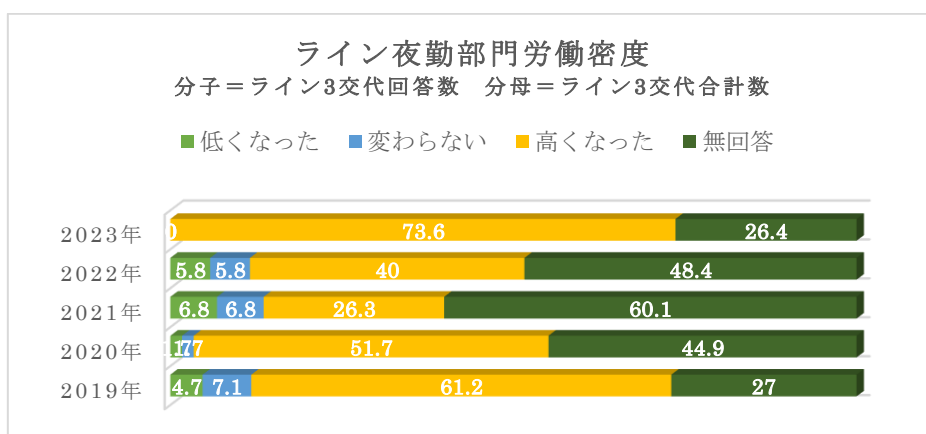
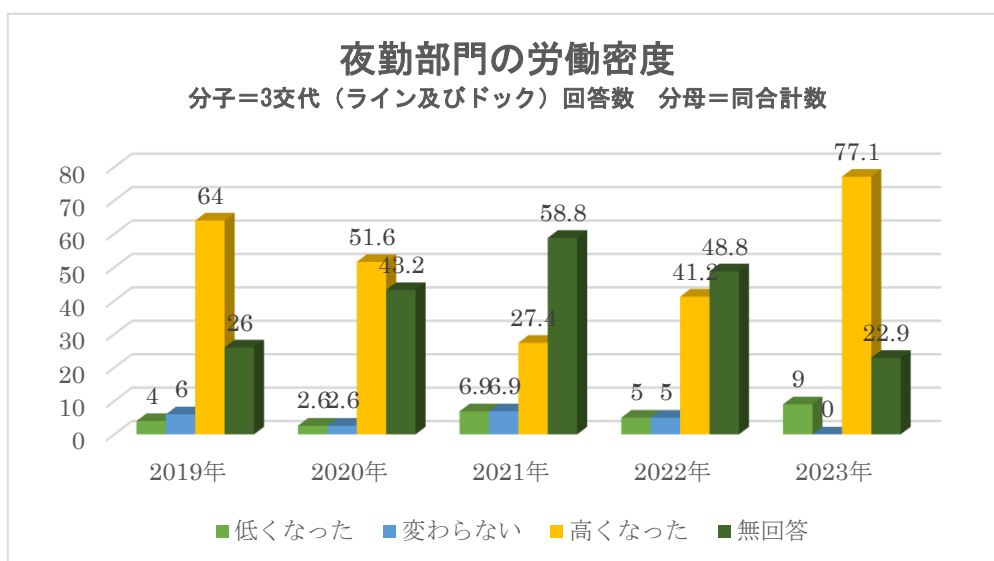
3. ミスの対策は、

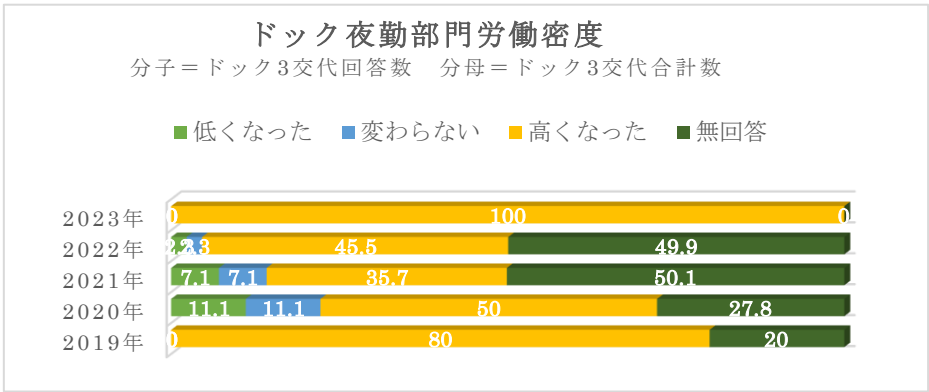


IV. 夜勤の労働条件について

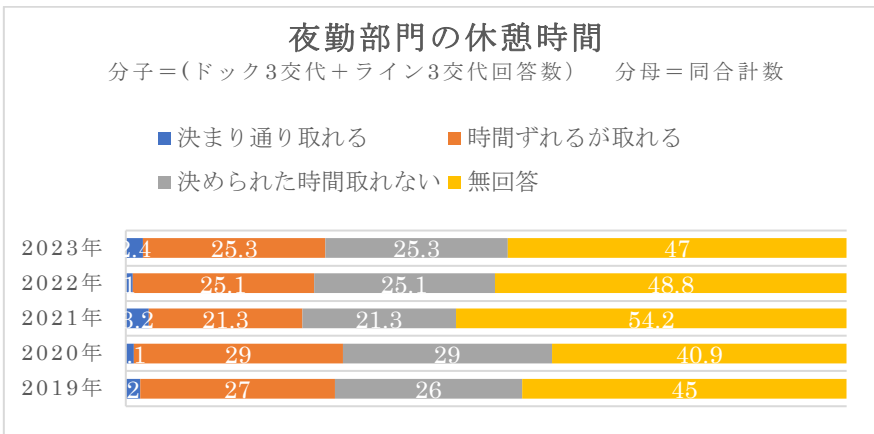
- 労働密度「高くなった」が、2023年77.1%はコロナ前2019年64%よりも高い比率となった特に、ドック3交代の2023年100%の比率はその是正が必要であることを示している。
- 「夜勤職場で定年まであるいは雇用延長後も働けるか」もほぼ同様。無回答ゼロは関心の高さを表している、と言える。
- 「夜勤に関する改善要求」はまんべんなく回答されている。その中で、「年齢制限」が、2020年25.3%、2021年32%、2022年34.1%、2023年35.1%、と年々増加しており、シニア層が働ける環境づくりは急務となっている。
「その他」の記述欄には、夜勤改善としても人員増が必要であることが散見されたことが特徴、といえる。

1. この1年の夜勤の労働密度について



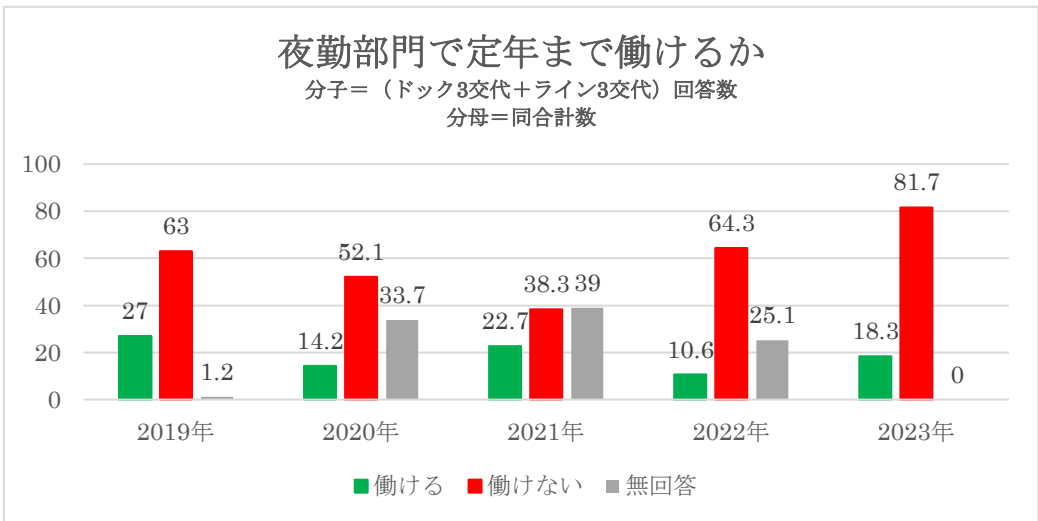


2. 夜勤時間帯の休憩時間について

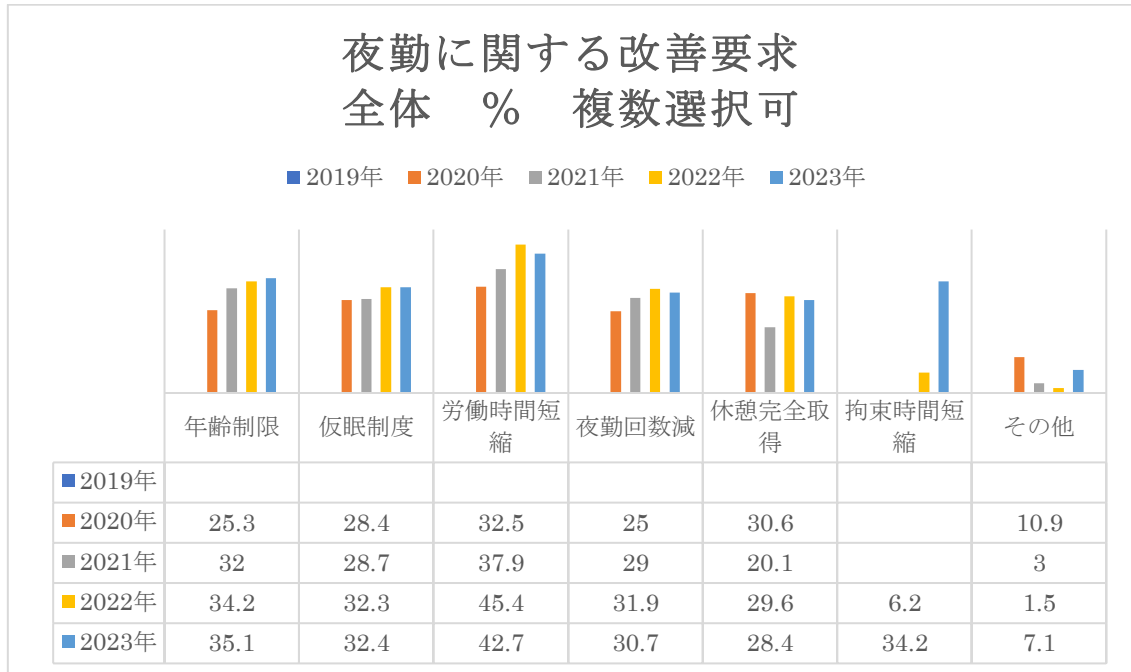


3. 夜勤職場で定年まであるいは雇用延長後も働けるか

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）

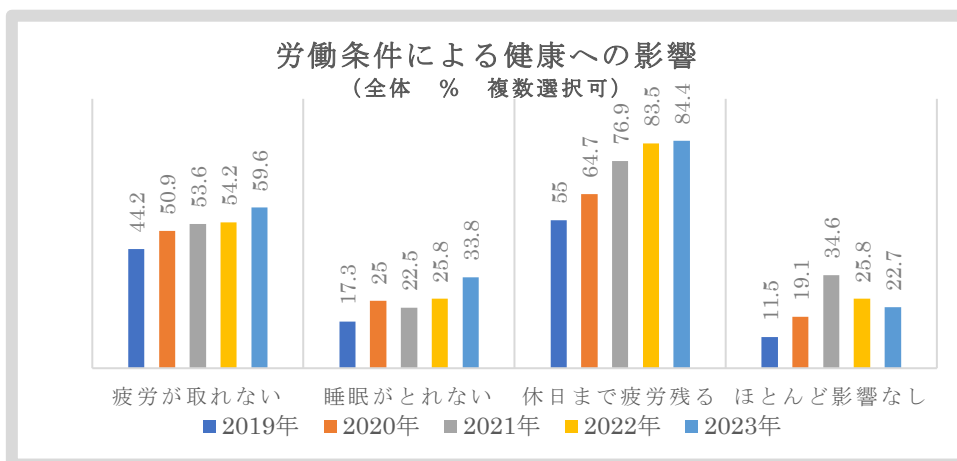


V. 疲労と健康について

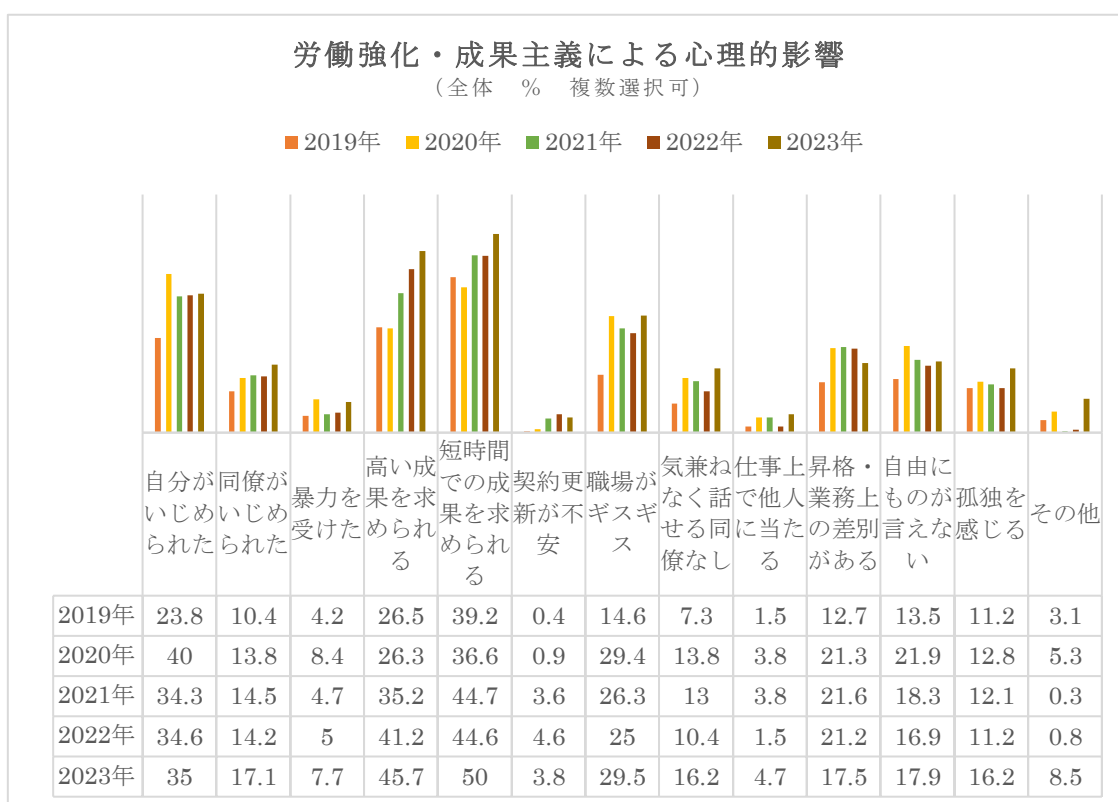
- ・「ほとんど影響なし」以外は、どの項目も年々増加傾向が明らかになっている。その中でも、「休日まで疲労残る」は2019年55%から2023年84.4%になり、高い比率になっている。導入が検討されている「整備職への疲労リスク管理」の研究など、労働者の健康、航空機の安全を守る観点から、取り組みが求められている。
- ・「労働強化・成果主義の心理的影響」については、「短時間での成果を求められる」「高い成果を求められる」が年々増加しており、注視が必要である。「いじめられた」「自由にものが言えない」「昇格・業務上の差別がある」を訴えが依然として一程度の比率であることは、人権問題として見過ごしてはならない、と言える。「暴力を受けた」2023年17.1%は、比率は高くないが、

けっしてあってはならないことである。

1. 現状の勤務による健康への影響（複数選択可）



2. 労働強化・成果主義の心理的影響（複数選択可）



以上