

「2026グランドハンドリング職場の安全・健康アンケート」について ＜分析とまとめ＞

作成：航空労組連絡会グラハン連事務局

回答者：410人／10空港／13社 カッコ内は2025年4月調査結果

1. アンケート結果

（1）職場の安全

この1年間の職場の安全を聞いたところ、「安全が向上した」22.1%（22%）に対し「安全が低下した」49.8%（49%）、「わからない」28.2%（28.9%）でした。前年に比べ、「安全が低下した」が微増となりました。

「安全が低下した」と答えた方に低下した原因をきいたところ、「人員不足」が最も多く、続いて「教育・経験不足」、「ゆとりのない職場環境」、「個人の技量低下・ミス」、「業務量増加に伴う労働負荷」、「資格者不足」、「機（器）材不足」の順となりました。

「2025年度あなたの職場で事故・トラブルが発生しましたか。発生した場合は該当するものを選んで下さい」では、「発生していない」31.1%（23.2%）で、前年比で7.9ポイント増加となりました。

具体的な事故・トラブル事例は、「車両事故」49.6%が最も多く、次いで「人身事故」25.7%、「施設損傷事故」23.1%、「航空機損傷」23.1%、「積み残し」18.5%、「誤送」14.1%となっています。

再発防止策の有効性については、「有効だと思う」34.9（36.6%）に対し、「思わない」31.4%（30.1%）、「わからない」33.7%（33.3%）でした。

（2）人員

人員が適正に配置されているかどうかについては、「配置されている」10.3%（8.8%）に対し「不足している」81.7%（81.6%）と、圧倒的多数が職場の人員が不足していると感じています。

人員構成については、「正社員のみ」25.9%（33.4%）で、有期社員の占める割合がもっとも多かったのは「有期 10%」で39.9%でした。

（3）健康と睡眠

健康状態では、「良好」38.4%（37.8%）に対し「自覚症状あり」32.5%（28.7%）、「不安を感じる」29.1%（33.5%）でした。「自覚症状あり」と「不

不安を感じる」を合わせると 61.6% (62.2%) となり、健康面に不安を感じている層が 6 割を超えています。

自覚症状と不安を感じる方に具体的な症状を聞いたところ、「腰痛」56.7%が最も多く、次いで「ストレスを常に感じる」50.4%、「疲れが取れない」48.9%、「肩・首がこる」44.8%、「目が疲れる」32.5%でした。また「眠れない」23.1%で、4 年連続 20%台を超えています。

症状の原因については、「仕事」が最も多く 57.8%、次いで「年齢」50%、「人員不足」43.7%、「労働時間が長い」28.7%、「勤務が複雑」25.7%、「仕事の多様化」19.4%、「人間関係」18.7%、「不安や体調不良によるストレス」16%、「バラ積み搭降載の増加」15.3%、「公休が少ない」13.1%、「私生活」13.8%、「賃金の減少」12.3%の順となりました。

自覚症状について医療機関の受診状況は、「受信した」が 31.9% (26.7%)、「受けていない」は 68.1% (73.3%) でした。

平均睡眠時間については、「5 時間未満」20.8% (25.4%)、「6 時間」47.1% (43.5%)、「7 時間」26.2% (22%)、8 時間以上が 5.9% (8.9%) となり、平均睡眠時間が 6 時間以下の割合が約 7 割となっています。

仕事中に所定の休憩時間がとれているか聞いたところ、「とれている」69.7% (66.6%) に対し、「とれていない」17.5% (25.4%)、「わからない」12.8% (8%) でした。

(4) 職場のハラスメント

職場でのハラスメントと思われる言動や行為を受けたことがあるかを聞いたところ、「受けたことがある」15.4% (17.6%)、「見聞きしたことがある」30.9% (37.1%) で、「ない」は 53.7% (45.3%) でした。

「ある」と答えた方にハラスメントの内容を聞いたところ、「パワーハラスメント」74.7%が最も多く、次いで「モラルハラスメント」11.3%、「カスタマーハラスメント」6.5%、「セクシャルハラスメント」5.9%でした。

ハラスメントの加害者としては、「上司」47.8%、「先輩」26.4%、「同僚」13.5%でした。また、心の病で休んでいる人の有無については、「いる」50.5% (41.8%)、「いない」18% (16.3%)、「わからない」31.5% (41.8%) でした。

<分析とまとめ>

1. 慢性的な人員不足と人材育成に係る課題

この1年間の職場の安全について、「安全が低下した」が49.8%と約半数を占め、「安全が向上した」22.1%を大きく上回りました。前年よりも「低下した」が微増しており、現場では依然として安全に対する不安感が強い状況です。

安全低下の原因として最も多かったのは「人員不足」であり、これに「教育・経験不足」「ゆとりのない職場環境」が続いています。単なる個人ミスではなく、慢性的な人員不足や人材育成に係る課題など、構造的な問題が安全低下の背景にあることが特徴です。

一方で、「事故・トラブルが発生していない」は31.1%と前年比で増加しました。しかし、事故内容を見ると「車両事故」が約半数を占め、「人身事故」「施設損傷」「航空機損傷」など重大事故につながりかねない事例も多く、依然として高いリスク環境に置かれていることが分かります。

再発防止策についても、「有効と思わない」が31.4%、「わからない」が33.7%となっており、現場では対策の実効性に対する不信感がうかがえます。

人員配置については、「不足している」が81.7%と圧倒的多数を占め、前年と同水準で推移しています。慢性的な人員不足が固定化しているといえます。さらに、人員構成では「正社員のみ」が25.9%に低下し、有期雇用社員への依存が進んでいます。経験の蓄積や技能継承が難しくなりやすく、教育不足や資格者不足、安全レベル低下との関連性も強く示唆されます。

2. 健康不安は6割超、蓄積される身体的・精神的負担

健康状態については、「自覚症状あり」と「不安を感じる」を合わせて61.6%となり、6割以上が健康面に問題や不安を抱えています。

症状では、「腰痛」56.7%、「ストレスを常を感じる」50.4%、「疲れが取れない」48.9%、「肩・首のこり」44.8%が上位を占め、貨物・手荷物取り扱いや不規則勤務による身体的負担に加え、精神的疲労の蓄積が深刻です。特に「眠れない」が23.1%と4年連続で20%台を超えており、慢性的疲労や睡眠障害が常態化している実態が浮かび上がります。

原因として「仕事」が57.8%で最多となり、「人員不足」「長時間労働」「複雑勤務」「仕事の多様化」が続いています。個人の体力や年齢の問題だけでなく、勤務実態そのものが健康を損なっている構造が読み取れます。

平均睡眠時間では、「6時間以下」が約7割を占めています。航空関連業務、とりわけ車両運転や航空機周辺作業を伴うグランドハンドリング業務では、慢性的な睡眠不足はヒューマンエラーや重大事故リスクを高める要因となります。また、自覚症状があっても医療機関を受診していない人が68.1%に達しており、

忙しさや人員不足によって受診機会を失っている可能性があります。体調不良を抱えながら勤務を継続している実態が推察されます。

3. ハラスメントとメンタル不調が職場課題として顕在化

ハラスメントについては、「受けたことがある」「見聞きしたことがある」を合わせると 46.3%に達し、半数近くが職場内のハラスメントを認識しています。

内容は「パワーハラスメント」が 74.7%と突出しており、加害者は「上司」「先輩」が多数を占めています。人員不足や業務逼迫による職場余裕の喪失が、強圧的なコミュニケーションにつながっている可能性があります。

さらに、「心の病で休んでいる人がいる」が 50.5%と半数を超え、前年から大幅に増加しています。これはメンタルヘルス問題が一部の個人の問題ではなく、職場全体の問題として広がっていることを示しています。

4. まとめ

今回のアンケートでは、「慢性的な人員不足」、「教育・経験不足」、「高い身体的・精神的負荷」、「睡眠不足と疲労蓄積」、「ハラスメントとメンタル不調」が相互に連鎖し、安全と健康の両面に深刻な影響を与えている実態が明らかになりました。コロナ禍で抜けた中堅層の穴を埋め切れていないのが現状です。

特に、人員不足が「安全低下」「長時間労働」「教育不足」「健康悪化」「ハラスメント」の共通要因として表れており、単なる個人努力では解決できない“構造的問題”となっている点が大きな特徴です。

航空の安全運航を支えるグランドハンドリング職場では、「効率優先」ではなく、十分な人員配置と技能継承、休息確保を基盤とした安全・健康対策の強化が強く求められています。

以上