

IFALPA Female Pilots Working Group 参加報告

1. はじめに

女性運航乗務員に関する課題について話し合う Female Pilots Working Group (以下、FPWG) が、2022年12月1日及び2日に、パンデミック以降、初の対面での会議がカナダのオタワで開催されました。現在、FPWGのメンバーは20団体147名で構成されていますが、今回は14か国から総勢30名が参加しました。次回は、2023年3月30日および31日にメキシコシティで開催されます。



2. Respecting Professional Boundaries

FPWGのBriefing Leafletを編纂する作業を行いました。他の委員会と共有されるものとしては初め

てであり、今後はショートビデオの作成などが検討されている段階です。未完成ではありますが、一部をご紹介します。

- ・ 航空産業は、人と人、文化と文化をつなぐグローバルな取り組みです。常に敬意を払ったコミュニケーションと行動をとることが重要です。ある人が受け入れている行動が、他の人にとって不適切と感じられる場合、誤解や対立が生じる可能性があります。

- ・ 誰もが、文化的、宗教的、国家的、個人的な背景によって形成された物理的および感情的な境界線を持っています。これらの境界線を越えることは、行動、振る舞い、あるいはコメントなど、単純なものであっても、それが好ましくないものであると判断されれば、不快感を与える可能性があります。

- ・ あなたの国では、ピアサポートやソーシャルヘルプラインが、職場環境以外での支援を提供しているかもしれません。航空会社や企業によっては、ピアサポートプログラム、機密保持チーム、機会均等委員会、職業基準担当者、ソーシャルカウンセリングを提供しています。また、同僚や従業員代表にもサポートを求めることができます。

3. 女性運航乗務員の観点による eMCO (Extended Minimum Crew Operations)

FPWG は、女性特有の身体の構造および機能のため、eMCO の実施に反対の立場を表明しています。操縦室を離れる時間が男性と比較して長く、長距離運航において、飛行の安全性に影響があるためです。また、それに対して実行可能な解決策がないのが現状です。具体的には、大人用衛生用品の着用、piddle pack の使用、尿道カテーテルの装着が挙げられますが、繰り返し使用することで、皮膚の炎症や尿路感染症、合併症のリスクが高まります。

そもそも女性特有の事象は不利になる可能性があり、医学的な制約を受けて地上勤務扱いとなる場合もあり得ます。(妊娠、流産、不妊治療、生理、更年期障害、体外受精、授乳、ホルモン治療など)

また、具体的な解決策がないゆえに、The U. S. Air Force (USAF) において、一人乗務する女性パイロットが、生理現象により離席する機会を減らすため、意図的に適切な水分補給をしない状態が頻繁に発生していることが報告されています。長距離路線の性質上、高々度かつ高速性能を有する飛行機を操縦するパイロットにとって疲労やめまい、混乱状態といった脱水症状の影響はより顕著に表れます。加えて、脱水状態が慢性的になると状況認識の低下や激しい頭痛、かすみ目、ストールリカバリ一時の意識喪失の可能性にもつながります。他にも、腎臓結石ができやすくなり、尿路感染症にかかることにより、身体検査証明の維持が難しくなります。

Noor Said の論文によれば、9.11 の影響を受けて始まった FAA の新しい規則によって、研究対象の



Women Pilots: Diversity, Equity, and Inclusion on the Flight Deck and Beyond

A special thank you to our sponsors!



Air Line Pilots Association, Int'l



旅客便のパイロットのうち 85%が、ラバトリーを使用しづらくなつたと回答しています。これにより、貨物便のパイロットと比較して水分摂取量が少なく、より腎臓結石になるリスクが高まっているとしています。なお、女性運航乗務員の比率は、研究対象の旅客便事業用操縦士の6%と少ないですが、この研究では性別は要因に含まれず、男女双方に関連する問題として取り上げられています。

最終的に、女性特有の事象に加えて、慢性的な脱水状態により腎臓結石等のリスクが生じるという結果を踏まえ、女性運航乗務員の eMCO は認められないとし、FPWG は反対の姿勢をとっています。

また今後は、長距離路線の wide body 機に限定された問題ではなくなることも想定されるのではないかといった意見や、Single pilot operation への対策も視野に入れつつ、eMCO に対して優先的に改善策を打ち出すべきだとの声もありました。

参考：Flight to the Stone Age (2018) Noor Said

4. Female Health Issues

18HUPBL02 (5th December 2018) Pregnancy and Flying というブリーフィングリーフレットに基づき、妊娠がフライトに与える影響について焦点を当て、女性特有の身体構造および機能について話し合われました。なお、ここでは日常生活における妊娠に伴うその他のリスクについては考慮されていません。

リーフレットでは法的枠組みとして、ICAO Annex 1 (Twelfth Ed, July 2018) より、6.3.2.21 / 6.3.2.21.1 / 6.3.2.22 の条項が引用されており、各国は法律制定のためにこれらを使用しています。しかしながら、詳細は国ごとに大幅に異なるため、自国で適用される法律を確認することの重要性を示しています。例えば、EASA では、女性運航乗務員が妊娠早期から第 26 週まで乗務することを認めています。EASA 加盟国ごとに規制は異なります。ドイツ連邦共和国では、妊婦にシフト勤務をさせないこととなっているため、妊娠期間中のフライトは認められていないなどの違いがあります。

・医療行為の回避

個人の保険契約、所得水準、医療業界への不信感など理由は様々ですが、一般的に起こりえます。また、パイロットも例外ではありません。

・月経

子宮内膜症、月経前症候群、腺筋症、乳房嚢胞、鉄分欠乏

・更年期

閉経周辺期、閉経、不眠、のぼせ・ほてり・発汗、意識混濁、体重増加、失禁

・避妊

一部の国では、人口の縮小を目的に、若年層の女性に対して避妊手術が強制されることもあります。

・授乳

・婦人科がん（乳がんを含む）

・骨粗しょう症

・妊娠中絶

- ・死産
- ・子宮内容除去術
- ・子宮摘出
- ・乳腺切除
- ・再建手術
- ・脱毛症
- ・摂食障害
- ・受胎能力、妊孕性
- ・関節炎
- ・体外受精
- ・ホルモン療法 (Trans-gender)
- ・ホルモン補充療法

高血圧、不正出血、乳房痛、おりもの、下腹部の張り

女性運航乗務員や客室乗務員が、更年期障害の治療のために、エストロゲンや黄体ホルモンのホルモン補充療法を行ったことによるフライトへの弊害に関して研究した論文は、現段階では未発表です。また、甲状腺機能異常症への対応については、航空身体検査マニュアルに定められていますが、更年期障害への対応については言及されていません。

[Risk to Mother and Fetus]

- ・産後鬱

出産から3~4日ごろに現れ、数時間もしくは10~14日後までには改善する産後の症状とは区別されます。大抵、産後1か月以内に始まり、数週間から数年にわたり継続し、深刻な場合は慢性化することもあります。一般的な抑うつ症状と臨床的な相違はなく、同様の診断基準として扱われ、しばしば治療が必要となります。

また、参考として航空身体検査マニュアル8-1では、十分な観察期間を経て、航空業務に支障を来すおそれがある状態に進行しないと認められるものは、国土交通大臣の指示により、以後指定医で適合とすることを許可されるとなっています。

[Incapacitation Risk]

- ・流産

妊娠早期には流産の可能性がより高まるため、インキャパシテーションのリスクは増加します。一般的に、胚（受精後8週未満の生体）のおよそ15%が妊娠第1期で自然に流産となる可能性があり、妊娠第11週から第12週になると、その可能性はおよそ1-2%に減少します。流産の半数以上は、胎児（受精後9週目に入ってから出産までの胎児）の染色体異常に起因しています。また、母体の慢性疾患が要因となることがあり、それらにはアルコール・たばこ・カフェインといった化学物質の摂取や、放射線被ばく、感染症、ホルモン異常、肥満、胎盤ならびに子宮および子宮頸部の問題、ストレスも含まれます。

5. Pilot Retention

航空業界における人材確保について話し合われました。流出には賃金、勤務体制など様々な要因がありますが、女性運航乗務員にとって、特に育児に関する課題や職場の雰囲気が大きな比重を占めることが挙げられます。このことは、FPWGの活動概念である『Respecting Professional Boundaries』にも関連しています。

雇用を維持し人材の定着を図ることは、新規に人員を養成するよりも、費用対効果の面で有効です。そのためには、休暇の種類の多さや取得しやすさ、有給の特別休暇の制定、深夜業務時の一人親家庭へのチャイルドケアサポート等を充実させることが重要であるとの意見でした。また、航空会社によっては、Flexible Rosteringにより運航乗務員の雇用確保に努めているケースもあります。これは、フルタイムに対して25%、50%、66%、75%、80%の割合で勤務時間を定めるもので、実績に比例して給与や権利を付与する制度です。航空会社は、運航乗務員の必要数が把握でき、減便後の再開が容易になります。それに対して運航乗務員は、疲労管理のしやすさのみならず、他国に訓練施設がある場合でも訓練および審査が受けやすくなり、能力の維持につながるという利点があります。

その一方で、他社への流出を防ぐために契約年数を定めて、それに反した場合は訓練費用の返済が発生するという制度を設けている組織もあります。復帰訓練明けには期間が延長されるなどの事例もあり、適切な期間の設定を望む声もありました。

6. Mentoring

Mentoring programsは離職率の高さを低減し、多様性の問題に取り組み、従業員エンゲージメント(EE)を改善することで知られています。会社自体がプログラムを有している場合もあれば、会社には無いがMembership Associationでは有しているという状態、もしくは個人で立ち上げた団体の代表として活動しているメンバーもいました。IFALPAでは、Peer Support Programがこれに該当します。

参考として、アメリカ合衆国のシンクタンクであるCenter for Talent Innovation(現:Coqual)の調査では、対象のうち85%が進路を決めるときや目標を達成するための手助けになったと回答しており、MentoringとRetentionに相関関係があることがわかります。このことから、女性に代表されない分野のみならず全ての産業で有用であると言えます。

また本来、Mentoringは訓練や指導とは区別されます。個人のキャリアや自己啓発のために話す機会を与え、ゴールを明確に定めた上で、会社とは異なる視点からMentor自身の経験を交えて意見や提案を行います。必ずしも資格や専門的な知識を必要とするわけではありません。Menteeがどの段階にいるか正確に把握し対応するためにも、会社や組織に組み入れて実施すべきです。

参考：21FPWGBL01 (6th December 2021) Mentorship, Sponsorship, and Women

7. Social Media

全体的に女性運航乗務員のロールモデルが少ないため、あらゆる媒体およびイベントで告知することで、運航乗務員職への積極的な応募を促すことができます。これらの活動は、規則を遵守した上で発信することが前提です。海外では、仕事とプライベートの両方を紹介している人もおり、より広範

困からの興味関心を集められるのではないかとの意見もありました。

特に、5歳から11歳の初等および中等教育を受けている学生を対象に、ライフスタイルの変化や訓練時のエピソードといった自らの経験談を共有することは、早い段階から視野に入れてもらえる可能性が高まります。また、航空業界への進路選択時の指標の一つとするため、3歳から18歳を対象としたSTEM科目（Science, Technology, Engineering, and Mathematics）のMentoring programsが一般的になりつつあり、持続的に興味を持ってもらうことができると注目が集まっています。

このようにSocial Mediaで対外的に周知を行い、後にMentoring programsにつなげるのが理想形のようにです。

8. 最後に

HUPER委員会では、引き続き女性運航乗務員に関する活動を行っていきます。ご意見・ご要望等がございましたら、日乗連/HUPER委員会までご相談ください。

日乗連 HP(alpajapan.org) 「インフォメーション」 → 「お問合せ」 で受け付けています。

以上