

## 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、2023年11月22日及び23日に、フィンランドのヘルシンキで開催されました。今回は、Finnish Pilots' Association (以下、FPA) の協賛の下、会場であるフィンランド航空博物館に10ヶ国以上21名が集まりました。次回は、2024年4月24日及び25日に米国のMcLean Virginiaで開催されます。また、この会議より、イベリア航空所属でA330の機長であるMar Alguacil氏が委員長となりました。



### 2. Welcome from Finnish Pilots' Association Representative and Introductions

まず、フィンランドの特徴と歴史、FPA について、航空業界の現状と課題について説明がありました。FPA メンバーのうち、およそ7割がフィンエアーのパイロットで構成されています。今年度の採用状況は、応募資格者のおよそ1/3にあたる100人程度がフィンエアーに採用されたそうです。

フィンランドは比較的、男女平等の浸透している国であると言えますが、女性運航乗務員は全体のおよそ3%と少ないため、この会議をきっかけに、プロパイロットとして適正のある女性に興味を持ってもらうべく具体的な提案や情報が欲しいということでした。

### 3. CEO of FINNAIR – Speech

フィンエアーの CEO、Topi Manner 氏によるスピーチがありました。同氏は雇用状況に関して、運航乗務員以外の職種における男女比はほぼ同等となっているものの、まだジェンダーバイアスが残っていると述べました。最新の運航乗務員採用試験では、応募者のうち女性の割合が増加傾向ではあるものの、7%に止まりました。

また、雇用に関する論文を例に挙げ、求人広告を男性の採用担当者が書くと男性の応募者がやや増え、それはまた女性でも同様の現象が起きるという結果から、採用に使う写真、言語、採用過程や面接官に至るまで、そのことを考慮する必要があるとしました。

一方で社内調査によれば、多様性や平等性の分野において、『職場で自分らしく働けますか』という問いに対しては、回答者の平均点が 5 点満点中 4.41 点という高得点となり、社員の満足度が高いことが伺えます。加えて、創立 100 周年にして初めて取締役会長に女性が選ばれ、取締役会の男女比が同比率となるなど、バイアスを取り除く動きが加速しています。

### 4. Lecture by Antti Tuori

航空身体検査医、かつフィンエアー所属で A350/A330 の機長である Antti Tuori 氏の講演がありました。

まず、18HUPBL02 (5<sup>th</sup> December 2018) Pregnancy and Flying を用いて、改めて Incapacitation risk について解説がありました。航空身体検査の目的は急性機能喪失 (Incapacitation) の防止であり、個人の健康状態とは同義ではなく、そのリスクを評価し適合・不適合を判定する必要があります。

また、18POS02 (31<sup>st</sup> January 2018) Protection from Ionizing Radiation にもあるように、妊娠が確認された後は胎児への放射線被ばく量が 1mSv 以下に制限されなければなりません。これは概ね 2-3 ヶ月間のフライトに相当しますが、北極圏上空のルートを飛行する際には、さらに慎重になる必要があります。(パイロット一人当たりの年平均放射線被ばく量は 2-5mSv、年間 6mSv までとされています。)

最後に、IFALPA HUPER committee の Hot Topics として RCO、Mental Health (including Peer Support)、Fatigue、Age Limit の紹介がありました。これらの議題は、共通して Incapacitation risk の抑止に焦点が当てられていました。

### 5. Hot topics each association and from ICAO Gender Summit / Presentation of Group work

2023 年 7 月 5 日から 7 日にかけて、スペインのマドリードで開催された ICAO Global Aviation Gender Summit 2023 の報告がありました。2018 年に、南アフリカのケープタウンで行われたサミットに引き続き開催されました。Panel 1 から Panel 8 までのセッションがあり、パイロット (無人航空機含む) のみならず識者や交通産業の専門家それぞれ 5 人前後のパネリストが登壇し、Gender equality を主軸として Leadership や Decent Work (働きがいのある人間らしい仕事)、STEM について具体的な対策を議論しました。

FPWG からは、Capt. Priya Doobaree (Representative of the International Federation of Air Line Pilots' Associations to ICAO) が、DAY1 Inspiration and Leadership の "High-Level Dialogue - Stepping up commitment for change" というプリセッションに参加しました。会場およびオンライン参加者にアンケートを取り、得票数の多かった題材について話し合われました。アンケート結果の一例を挙げると、Gender equality 達成のための障壁のうち TOP3 は何かという問いに対し、1. Stereotypes, limiting beliefs, unpaid care work / 2. Low

prioritization by leadership / 3.Lack of implementation of policies となりました。目標達成のための手段 TOP3 は、1.Education & awareness of opportunities for women / 2.Leaders who walk the talk / 3.Role models that challenge gender stereotypes となりました。

これらの結果を踏まえて、次のような意見がありました。まず、女性がリーダーの立場に就いたとしても、そこに留まる期間は短いことが多く、熱意を保ち長く従事できるような環境作りが不可欠である。また、政策立案者には依然として男性が多く、意見に偏りが出ないよう構想の段階から、分析データに基づいたチェックリストを用いることも効果的であるという提案もありました。

Group work Hot Topics を共有しました。医薬品マニュアルの改定により、女性ホルモン製剤について記載され、最低 1 ヶ月間は乗務を停止し、その使用期間中に異常がないことを確認した後、内服しながらの乗務が可能となったことについて共有してきました。他には、以下のようなトピックがありました。

- ・ 訓練期間中のピアサポート
- ・ 外部委託教官の質について
- ・ 指導層(査察操縦士、教官)の女性比率を増やすには  
1%未満というデータがあり、その要因の一例として、指導層になると短日数勤務制度を使えなくなる会社もある。また会社によっては、シミュレーターもしくは座学教官として副操縦士を採用しているところもある。
- ・ どのようなポジションがあり、そのために必要なキャリアパスを明白にする
- ・ 航空業界への志望度を高めるには
- ・ 会社の規制は厳しいが、ソーシャルメディアを活用したい
- ・ スイスでは、女性運航乗務員の年金が少ない
- ・ 制服デザインの選択肢が少ない
- ・ 多様性の観点からの CRM/HF 教育
- ・ 休暇制度について

国や会社ごとに異なる側面はあるが、条件によっては復帰訓練が有料というところや、産前の飛行可能期間に路線ではなくシミュレーターで資格維持できるところもあり、対応は様々。

なお、Group work の後、最終的に結果発表を行ったのは以下の 3 つです。

### (1) Mentoring

前 2 回の会議を経て、今回でブリーフィングリーフレットが完成しました。これまで議論されてきた内容に加え、citation C&S Companies Mentoring Handbook や各社の Mentoring programs の資料を参考にしつつ、以下の 8 つの項目に整理し結論としました。これらによって Mentor および Mentee は、それぞれの成長を相互に促し、長期に継続していくことで、より多様で専門的な成長の場を得ることができます。

- ・ プログラムの内容は、組織の文化や個人の要求に合うように調整する。
- ・ Mentor および Mentee がそれぞれの役割を理解できるように、ハンドブックを作成し、説明会を開く。
- ・ 情報管理の徹底並びに、スキル・経験・目的ごとに見合った Mentor を探せるように基準を設定する。

- ・有効なコミュニケーション、積極的な傾聴、目標設定、権利擁護のために必要な能力を備えられるよう、Mentor のための訓練カリキュラムを用意し、必要な資料を揃える。
- ・組織内の課題への認識を高めるために勉強会を開催したり、SNS や学校訪問、地域の航空祭への参加を通じたりしてプログラムそのものを促進する。
- ・参加者がいつでも質問や相談をしやすく、かつ形式ばらない交流を容易にするため、定期的に意見交換できる場を設ける。
- ・参加者の満足度を図り改善点を把握するため、一定期間ごとに調査を行い、結果を分析する。
- ・参加者がいつでもプログラムを中止する、もしくは相性からパートナーを変えることができる仕組みを提供する。また、アンケート調査を実施し改善に役立てる。

## (2) Social Media

SNS 文化が根付いている今日、未来の女性パイロットを獲得するためには、SNS を通じて業界について知り興味を持ってもらうことが一番であるという声が多数ありました。次世代の少女たちにパイロットという仕事を知ってもらうには、文章より動画や写真を通した方がより一層理解してもらえということから、仕事内容のアニメーションや、社内の全女性パイロットの仕事中とプライベートの姿を比較しパイロットとして活躍するだけでなく一人の女性としても充実した生活を過ごしていることをアピールする動画等を作成している航空会社もあります。

これからの FPWG の活動として、まずは Instagram のアカウントを立ち上げ、ハッシュタグを作成し IFALPA として全世界で女性パイロットが活躍していることをどんどんアピールしていくべきとの案が出ました。

具体的な活動はまだですが、SNS 経験のあるメンバーで日々話し合いが行われています。各会社で SNS に対する規制等もあるため活動が制限される可能性もありますが、日本でも動画や写真を通しての宣伝はとても効果的であると考えられるので、可能な範囲で積極的に参加していく予定です。

## (3) Training

女性教官数について。ある航空会社では女性パイロットが CAP に昇格後、教官職に就く割合が男性に比べかなり低いそうです。パイロットは男女間であまり能力の差は少なく、女性でも進出できる職業ではあるもののまだまだ女性の進出が問題視されており、教官職に特化していることではないですが今後ますます男女間の差を小さくしていくことが求められます。

## 6. 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。

[お問合せ - ALPA Japan](#) から、ご意見・ご要望・お問合せフォームをご利用ください。  
([日乗連 HP](#) 「インフォメーション」 → 「お問合せ」)

以上