

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、2024年11月18日及び19日に、ALPA Singapore により、シンガポールの Embry-Riddle Aeronautical University Asia - Singapore Campus で初のアジア開催となりました。アジア太平洋地域 (APAC) からは初参加の韓国、インドネシア、台湾およびオーストラリアをはじめ、19ヶ国から48名が集まりました。



2. Keynote address by Dr Amy Khor Lean Suan

2020年から Civil Aviation Authority of Singapore (以下、CAAS) で現職のシンガポール運輸担当上級国務大臣 Dr Amy Khor Lean Suan (写真中央) が登壇し、2022年にシンガポールで開催された第76回 IFALPA Conference に引き続き講演しました。要旨は、以下の通りです。

- CAAS (The Civil Aviation Authority of Singapore) は、Singapore Scout Association と覚書を交わし、航空関係職種へのインターンシップならびに学校の正課を補完するプログラムを通じて、若年層の航空業界への認知度向上に貢献している。
- 2024年10月には、the Women in Aviation International Singapore Chapter ともパートナーシップを締結し、次世代の女性リーダーを輩出するため、同様の活動に加えて STEM を選択し、航空分野でそのキャリアを追求できる機会を提供している。
- 今日、シンガポールでは既に多くの女性が航空業界のあらゆる分野に参画しており、その数は他国と同様に順調に増加している。また、指導者のポジションに就いている人も数多くおり、運航乗務員も例外ではない。

3. Roundtable discussion on key issues faced in respective Member Associations

各国の ALPA から、課題と良い事例の紹介がありましたので、一覧表を示します。

(国名はアルファベット順)

	Key issues	Positive stories
AUSTRALIA	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible working conditions • Mentoring female pilots 	<ul style="list-style-type: none"> • The Strategic Action Plan for Women in Aviation Industry • Liaising with Airlines on standardization for flexible working conditions
AUSTRIA	<ul style="list-style-type: none"> • We are still trying to get more women interested in becoming a pilot recruitment issues. • Differences in the assessments for instructor, as rarely female pilots are succeeding. 	-
BANGLADESH	<ul style="list-style-type: none"> • Lack of opportunities • Work life Balance 	<ul style="list-style-type: none"> • Bangladesh ALPA is hiring contractual pilots to mitigate the shortcomings. • We are encouraged to report gender based discrimination in safety and they take actions accordingly.
CANADA	<ul style="list-style-type: none"> • Simulator allowances after maternity leave • Sick calls for period and peri-menopause symptoms 	<ul style="list-style-type: none"> • Gender non-specific work uniforms
FRANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Gender discrimination 	<ul style="list-style-type: none"> • Currently under a legal action against Air France to achieve better conditions while breastfeeding during the first year
INDONESIA	<ul style="list-style-type: none"> • Maternity leave poses a unique challenge for pilots, as there is currently no established labor law standard. 	<ul style="list-style-type: none"> • The Respectful Workplace Policy across major airlines has been successfully adopted.
IRELAND	<ul style="list-style-type: none"> • Pregnancy pay, Breastfeeding, Menopause, IVF, part time options, parental leave 	<ul style="list-style-type: none"> • Basic payment for maternity leave has been increased from 12 weeks to 26 weeks.
JAPAN	<ul style="list-style-type: none"> • Breaking through the other aspect of the stories 	<ul style="list-style-type: none"> • We have more role models and peer supports of female pilots than before. • Involvement with the CAB for Women in Aviation industry leading to an appointed working group this year
KOREA	<ul style="list-style-type: none"> • Discrepancy between company policy 	<ul style="list-style-type: none"> • Female crew members are allowed to

	<p>and medical policy on the term “finding out pregnancy”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unpaid leave as soon as you are pregnant 	<p>request specific shoes. They are offered better brands and sufficient sizes of shoes although male crew members only used to get them.</p>
MEXICO	<ul style="list-style-type: none"> • Improve contractual clauses during the breastfeeding period 	<ul style="list-style-type: none"> • Approval of protocols to prevent and eradicate workplace and sexual harassment • Better conditions during maternity
NEW ZEALAND	<ul style="list-style-type: none"> • Certainty over availability of part-time options 	<ul style="list-style-type: none"> • Change in entry onto jet seniority list from turboprop - previously done on hours based which impacted those who had parental leave
NORWAY	<ul style="list-style-type: none"> • Menopause and flying 	–
SINGAPORE	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborating with Company on teething issues related to first pregnant pilot this year • Exploration of roster options for pilots returning to fly post-partum 	<ul style="list-style-type: none"> • CLA changed to align with regulator policy on flying while pregnant. • Ground positions made available for pregnant pilots when medical license is suspended due to pregnancy.
SPAIN	<ul style="list-style-type: none"> • Loss of seniority while being pregnant, meaning less salary in the long run 	<ul style="list-style-type: none"> • We get to choose scarf instead of tie now.
SRI LANKA	<ul style="list-style-type: none"> • Lack of structured company policy for Maternity Leave • Roster issues for female pilots with new born babies 	–
TAIWAN	<ul style="list-style-type: none"> • Loss of license immediately upon pregnancy • Only basic salary provided as ground staff 	<ul style="list-style-type: none"> • The female pilots can do pairing together, improving the roster and increasing the flexibility for swap.
TURKEY	<ul style="list-style-type: none"> • Maternity leave and lack of ground work options during pregnancy • Gender based biases both during training and flying although the number has significantly decreased. 	<ul style="list-style-type: none"> • An additional 6 months of unpaid leave has been added after maternity leave for both cabin crew and pilots.
UK	–	<ul style="list-style-type: none"> • British ALPA pilots have a menopause guide and improved maternity package. • BALPA national executive committee will be made up of 5 women.
USA	<ul style="list-style-type: none"> • Continuous fight to carve out of the employees from benefiting state sick / family / bereavement leave • Maternity related support - still a 	<ul style="list-style-type: none"> • Our management agreeing on our new contract pertaining to paid leave regarding pregnancy

	lot of confusion navigating the process • Stigma surrounding female pilots and our ability to perform	
--	--	--

4. Speech by F-15 pilot Nah Jinping

シンガポール空軍のF-15女性パイロットであるNah Jinping少佐による講演がありました。2006年に空軍の奨学金を授与され、心理学学士および教育学修士を取得されました。現在も心理学の知識を活かせる部署で活躍されています。

Jinping氏のキャリアは、奨学金説明会の会場で採用担当の空軍パイロットと出会い、Piper Warriorに体験搭乗させてもらったことで始まりました。公私ともに、その体験を伝えようと様々な媒体に出演され自身の経験談を基にした本も執筆されています。

5. Panel Discussion

シンガポール航空初の女性パイロット、戦闘機パイロットやCAAS法務部長等のパネリストが体験談を共有し、特にアジア太平洋地域の航空業界で直面する以下のような事柄について話し合いました。

- Culture and gender bias in military aviation sector
- Work-life balance (irregular hours, flexible schedules)
- Policies or programs to support female pilots
- Mentorship programs and new opportunities created by non-profits and unions
- Personal stories and experiences paving the way for the next generation of aviators

6. Group work

Day2は主に以前から継続されているGroup workを行いました。Group workの前にはIFALPA EVP Capt Jaffar Hassanの談話、そして今回の会場となったERAU(参照: EMBLY -RIDDLE Aeronautical University: <https://asia.erau.edu/>)についての説明がありました。

Group workではHealth / Leadership / Training / Pregnancyの4項目についてgroupに分かれ討議した後presentationとなりました。以下、各groupで発表された意見です。

Health

航空業界内での認識や平等性、規制等に関わってくるため女性パイロット特有の健康問題を業界全体に提示していく必要がある。女性にとって特に大きな課題となるのが月経と更年期障害の2つ。月経は腹痛のみならず、けいれんや疲労、めまいを引き起こす可能性がありこれらはいつでも現れる可能性がある。症状には個人差があり、時には職務を遂行することが困難にもなる。更年期は月経周期が終了するとホルモン変化により発生するもので症状としてはほてりや睡眠不足、疲労などが挙げられる。これらの影響を受ける場合、病欠やスケジューラーとの調整が必要不可欠だ。IFALPA内の複数の航空会社では研修を実施し、パイロットが継続して働くことができるよう調整を支援するメンターシップを提供している。今後の一番の課題は更年期後の治療。薬を服用することで症状緩和は期待できるが、業務の制限等が懸念される。

Leadership

航空業界で女性がリーダーシップを発揮することの重要性を示していくべきである。男女平等の実現だけではなく、女性ならではの多様な視点やコックピット内外でもたらしことのできるスキルの活用が期待される。男性でもリーダーシップに関し様々な課題に直面している中、女性は更に疑問視されている。女性のリーダーは安全性を高め、多様性を推進し、組織のパフォーマンス改善の先頭に立っている。航空業界の将来を切り開くため女性パイロットがリーダーシップを持つことで業界全体のイノベーション、包括的で幅広い課題に対応できるようになる。女性のリーダーシップの可能性を受け入れ、業界全体のより公平な未来への道を切り開く時が来ている。

これから更に必要となってくる項目は

- ・女性パイロットの管理職や教官としての活躍を奨励
- ・女性パイロットがリーダーとして活躍できる文化の育成
- ・SNS等でリーダーシップを発揮する女性パイロットの功績を認める 等

研究では、リーダーとなる女性は従業員の engagement level が高く、問題解決と意思決定に優れており、職場がより協力的になる、さらに全体のコミュニケーション能力の向上につながるという結果が出ている。また、女性リーダーは、産休、ライフワークバランス、キャリアアップの公平な機会など、航空業界における性別特有の課題を提唱することができ、運用の卓越性につながる重要な要素となる。リーダーシップを持った女性パイロットを目にするすることで、ロールモデルとなり固定概念を覆し次世代の女性パイロットの育成につながることを期待している。

Training

トピックスは

- ・教官への意識付けのトレーニング
- ・若手訓練生の訓練
- ・個人にカスタマイズされた訓練プログラム

訓練生がまず接するのは教官であり、教官には多様性・包括性・感受性等について理解する必要があるといえる。これらの理解のために教官研修コースの初期段階で研修をする必要がある。また、訓練後のフィードバックには匿名性といったことも必要になってくるかもしれない。個人それぞれに合わせたプログラムというのは難しいかもしれないが、長期休職後等での復帰訓練は特に重要視すべき。また、復帰後のみだけでなく、休職中や訓練中のサポートも健康面も含めかなり必要になってくる。

Pregnancy

懐妊判明後、飛行勤務する/地上職に移る/(無休の)休暇を取るという選択肢が必要で、勤務をしているのであればもちろんこれまでの給与は維持されるべきである。これらの選択肢に加え医師の診察や出産前ケアへの理解も必要であり、出産がハンデとならないように継続年数を維持すべきだ。また、妊婦本人のみではなく、パートナーの医師の診察への同伴も対象とし、休暇を選択したとしても休暇中の連絡や、復帰後は必要に応じ追加トレーニング等の対応も会社は必要となってくる。

また、産後については授乳を継続するための職転換(給与の差別はなし)、授乳中でも飛行勤務をしたい場合に配慮した勤務シフトの作成、短時間勤務、授乳中の母親のための設備の提供等も FPWG では推奨している。

7. 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