

実態調査の結果概要

1. 航空会社の状況

定期運送事業者、小型機事業者（防災・ドクヘリ含む）における

- －操縦士・整備士の女性比率、応募・採用時の女性比率、男女別の離職率・離職理由、産休/育休取得状況、管理職の女性比率、採用要件等
- －女性職員への個別ヒアリングによる現状と課題

2. 養成機関の状況

航空大学校、私立大学、航空専門学校における

- －学生の女性比率、応募・入学時の状況、入学要件等
- －女子学生への個別ヒアリングによる現状と課題

3. 女子学生等による操縦士の意識調査

- －女子大学生、管制官、客室乗務員における操縦士に対する意識を調査（職として選択しない理由など）

4. 他業界での女性活躍の先行事例

- －理工系大学における女子学生拡大の取組
- －その他、先行事例

5. 諸外国での取組事例

- －女性比率の高い国の取り組み事例

1. 航空会社の状況

- ・操縦士、整備士の女性割合（エアライン・ジェネアビ含む）
- ・女性志願者/入社の割合推移 → 男女の差のある理由含む
- ・女性拡大に向けた広報状況
- ・退職者の状況/その主な理由
- ・育休取得の状況
- ・女性管理職等の状況
- ・女性向け制度・設備の状況
- ・ヒアリングを通じた課題等の抽出（なり手拡大と定着それぞれのヒント）

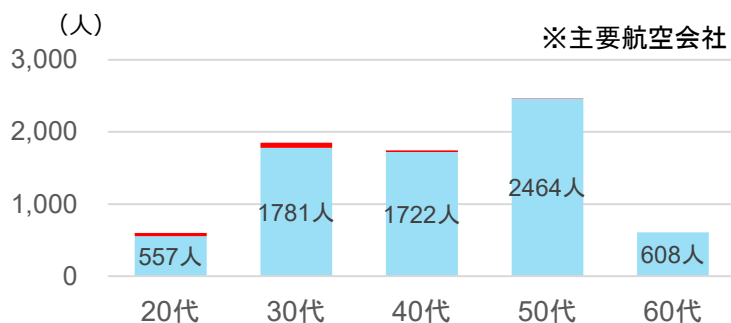
女性の年代別割合(過去10年間の傾向)

- 女性割合は、操縦士・整備士ともに、20代を中心に増加傾向にあるが、近年は横ばい

操縦

年代別女性割合 操縦士 (R6.1.1)

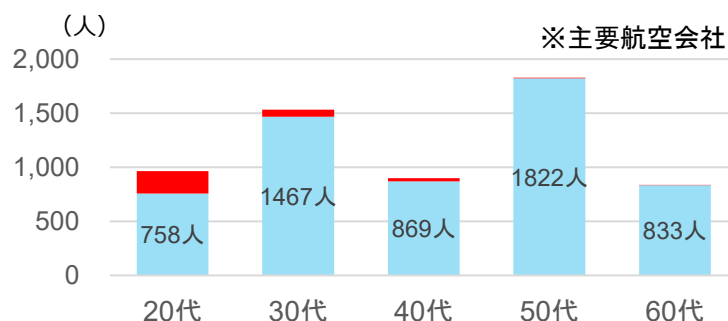
操縦士合計：7,274人 うち女性142人：**1.95%**



整備

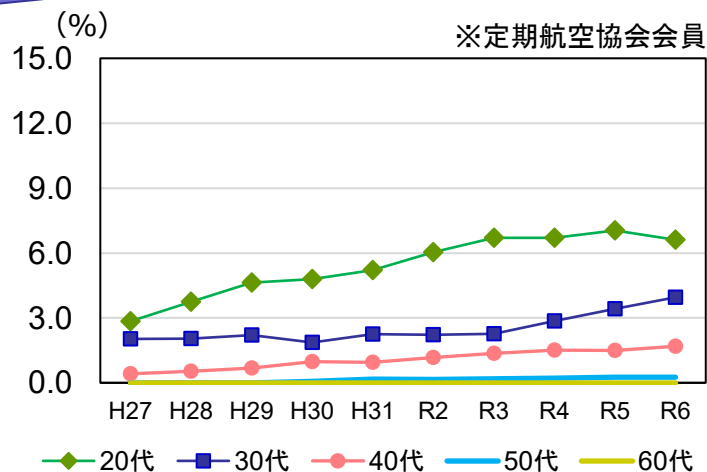
年代別女性割合 整備士 (R6.1.1)

整備士合計：6,059人 うち女性310人：**5.12%**



操縦

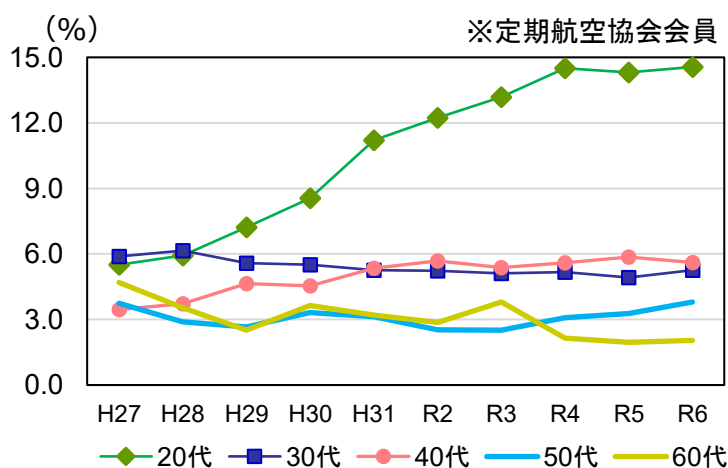
年代別の女性割合の推移



(出典: 定期航空協会会員へのヒアリングによる)

整備

年代別の女性割合の推移

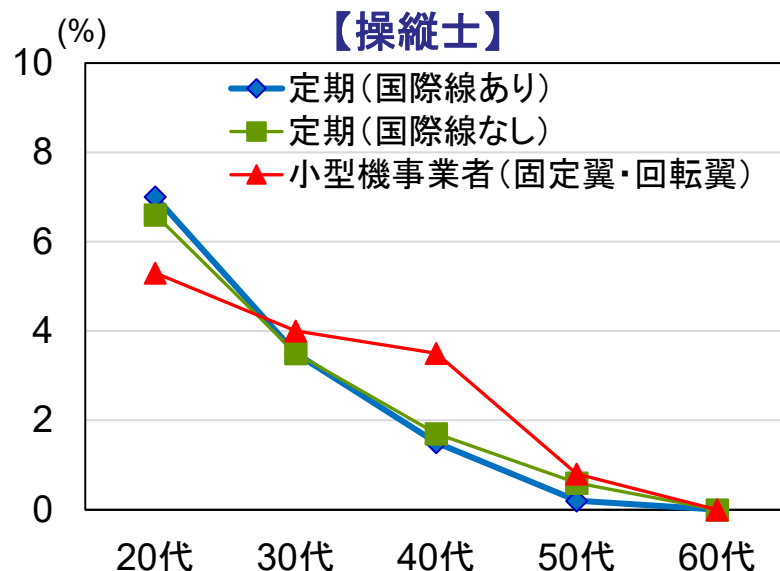


(出典: 定期航空協会会員へのヒアリングによる)

女性操縦士の年代別割合(事業毎に分類)

- 小型機事業者も定期運送事業者と同様に、操縦士・整備士ともに女性比率は若年層で高い傾向
- 整備では、国際線を有する定期運送事業者がそれ以外の事業者よりも女性比率が高い傾向

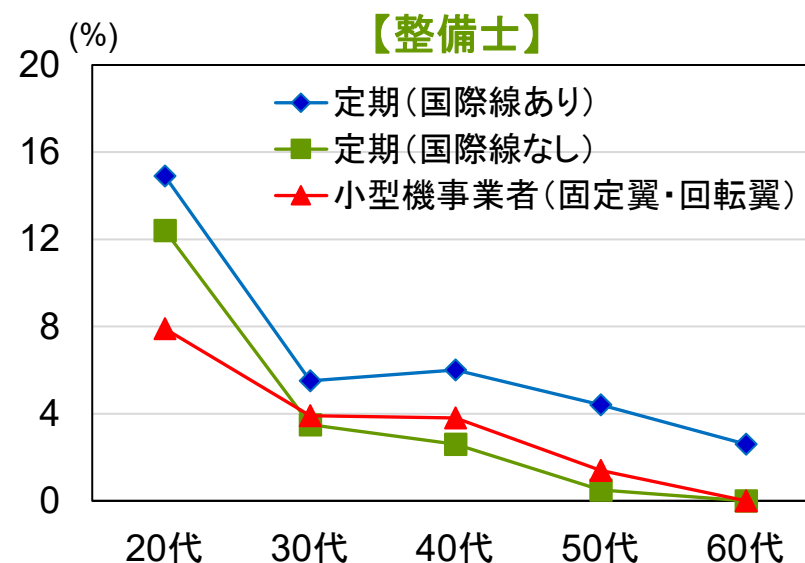
定期／小型機事業者 女性比率の比較(令和6年度)



<他女性比率>

ドクヘリ・防災ヘリ事業者: 1. 63% (9 / 553人)
海保: 3. 6%

(出典: 航空会社等へのヒアリングによる)



<他女性比率>

ドクヘリ・防災ヘリ事業者: 2. 95% (19 / 643人)
海保: 3. 5%

(出典: 航空会社等へのヒアリングによる)

※国際線を有する比較的規模の大きな定期運送事業者(JAL、ANA、SJO、JJP、APJ、AJX、NCA)、国内線**のみ**の定期運送事業者(JAR、SFJ、AKX、FDA、JTA、SKY、SNJ、ADO、IBEX、HAC、ORC、JAC、RAC、AMX、CUK、TOK)、小型機事業者に分けて集計

女性拡大に向けた広報の状況(航空会社)

- 定期24社中、女性拡大に特化した広報を実施しているのは操縦士4社、整備士は6社
- 比較的規模の大きい事業者では、説明会等で女性に向けた制度や働き方を紹介するなど積極的な広報を行っているが、それ以外では、インタビュー記事等の掲載等、比較的受動的(志望者が自身で調べなければ到達できない)な取り組みに留まっている傾向

実施されている広報	実施事業者等
女性限定の合同会社説明会への出展	JAL(操縦)、ANA(整備)
説明会等においてライフプランに合わせた制度・取組等の紹介を実施	JAL、JALEC、NCA(整備)
女性操縦士・女性整備士に対する志望理由・訓練・ライフプラン等に関するインタビュー記事・動画をHP・SNS等に掲載	JAL、JALEC、ANA(整備)、AKX(整備) JAC(操縦・整備)、SNJ(操縦・整備)
3月3日にひなまつりフライト(女性スタッフを中心に構成したフライト)を実施	JALグループ、ANAグループ

(出典:航空会社へのヒアリングによる)

(一社)日本女性航空協会における取組み

● Yes, I Can!女性航空教室

- ✓ 航空業界を志す女子学生向けに、現役の女性操縦士・女性整備士・女性製造技術者等を講師とした講話、シミュレータ見学等を実施
- ✓ 航空機操縦士養成連絡協議会、航空機整備士・製造技術者養成連絡協議会の枠組みのもと、5つの航空業界の関係団体が連携して例年開催

Yes, I Can!女性航空教室



● 機関紙「空のワルツ」

- ✓ 航空業界で活躍する女性を取り上げた機関紙「空のワルツ」を定期発行、協会HP上でも掲載

空のワルツ



● 講演会など随時対応及び随時開催

- ✓ 「航空宇宙講演会 in Tochigi 2024」、「女性エンジニア活生分科会JWSE2024年2月例会」、「航空推進イノベーション推進協議会航空セミナー」、「日本宇宙航空環境医学会「ライフワークバランス」に関する取り組み紹介」での講演

講演会への参加



● 女子学生からの相談・問い合わせへの個別対応

● マスコミからの女性活用に関する問い合わせへの対応

女性活躍各社取組事例(設備・制度関係)(1/2)

社名	法令以上の取り組み内容
A社	・ 短日数・時間勤務、生理休暇、育児日・育児看護日、特別繰越休暇の活用 ・ 休職中に乗務に関する情報を確認可能なタブレット配布(操縦のみ) ・ 妊娠時のバックスタッフ転属(整備のみ、重量物・化学物質取り扱いへの安全衛生上の配慮) ・ 企業内保育園(羽田)の整備、女性トイレやアメニティの充実、ユニフォームの見直し、更衣室・シャワー室の一体化(整備のみ)
B社	・ 運航乗員の健康管理部門が女性ナースで構成されている ・ 女性専用更衣室の設置、男女共用だが鍵のかかる一人部屋休憩室を設置 ・ 産前地上勤務制度、育休からの復職猶予期間の設定、単日数勤務制度、深夜勤務免除制度、ベビーシッター利用料金補助、紹介制度、パイロット間メンター制度 ・ 女性特有のメンタル状況等に関する研修(上長も受講)
C社	・ 産前地上勤務(操縦士) ・ 懐妊休職(操縦士・整備士) ・ 一部在宅ワーク(業務上可能な場合)(操縦士・整備士)
D社	・ 単日数勤務制度
E社	・ 妊娠中で身体検査基準適合期間内にあっても乗務継続または地上勤務を選択できる制度(操縦士) ・ 重量物・化学物質取り扱いへの安全衛生上の業務アサイン配慮、産前産後の在宅勤務、育児期間中の日勤帯勤務へのアサイン(整備士)

女性活躍各社取組事例(設備・制度関係)(2/2)

社名	法令以上の取り組み内容
F社	育児休業を取得しやすい環境作りのため、女男ともに制度説明会等の個別対応を実施し、2022/2023年は育休取得率100%
G社	- 仮眠室エリアを男女別として女性仮眠室には休憩エリアや荷物置き場などを設置(整備士) - 中長期的な人員計画において男性職員の育休取得率の向上を想定して算出(整備士)
H社	- 短日数勤務制度:小学校3年生以下の子を持つ運航乗務員が「9割勤務」「8割勤務」「6割勤務」を選択できる - 産前地上勤務制度:妊娠中の運航乗務員が、妊娠による乗務不可の期間および本人が希望する場合に地上勤務できる
I社	- グループ企業内保育園の設置 - 育児関連情報の一括揭示(社内イントラネット)、育児セミナーの開催 - 福利厚生アウトソーシングサービスによるベビーシッター利用料金の割引 - 育児日・育児看護日、短日数就労選択制度(85%/75%/65%/50%)、生理休暇、深夜労働の免除(希望者のみ) - 不妊治療休暇(最大3日/月)、不妊治療休業制度(最大1年)
J社	- 保育所等に入所できない等の理由による育児休業の延長 - 時間外労働、深夜業の制限、育児看護休暇、短時間・単日数勤務制度、時差出勤制度、特別繰越休暇制度 - 女性専用ロッカールーム、シャワールーム、仮眠室の設置(整備士)

ヒアリング調査概要(航空会社関係)

目的

- 女性操縦士・整備士の活躍に際しての業務上、養成上における阻害要因の把握

対象

	対象	人数
操縦士	定期運送事業者(国際あり)2社	4名(うち、育児経験あり2名)
	定期運送事業者(国内のみ)2社	2名(うち、育児経験あり2名)
整備士	定期運送事業者(国際あり)2社	3名(うち、育児経験あり2名)
	定期運送事業者(国内のみ)1社	1名(うち、育児経験あり0名)

実施時期

- 2024年11・12月

調査項目

- 志望のきっかけ、理由
- 勤務の継続にあたっての問題点等

女性操縦士、整備士へのヒアリング(概要)

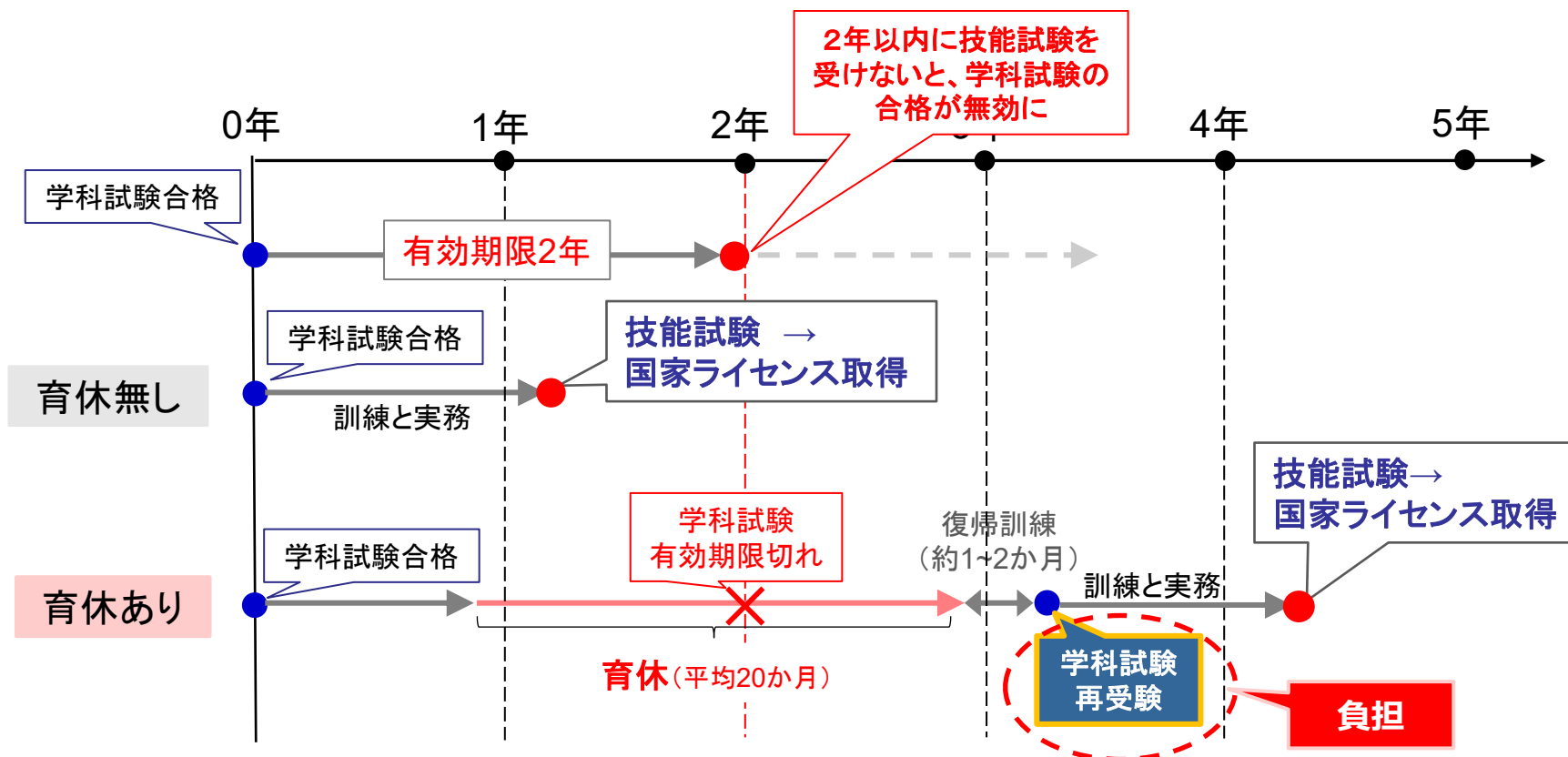
	操縦士	整備士
志望のきっかけ・理由	・ 幼少期から直接パイロットを目指すケースは少数(6名中2名)で、半数以上が関心をもったきっかけに客室乗務員をあげている。	・ 親族(とくに祖父や父親)の仕事や趣味に関心をもったきっかけとしているケースが多い。(4名中3名)
勤務の継続にあたっての問題	・ 育児経験者にとって、<u>育休からの復帰時や機長への昇格時に必須となる「専門訓練」に、育児との両立を図るにあたって大きな負担を感じている者が多い</u> ・ 訓練や宿泊を伴う勤務への対応として短日数勤務など制度面で整ってきているという声と、制度はあるが活用が進んでいないなど、更なる改善を求める声あり ・ 女性が少ない職場環境等によって「<u>相談しづらい・孤独を感じる</u>」「<u>育休後のキャリアが不透明のため、大きく機長昇格が遅れるのでは、など将来に漠然とした不安を感じる</u>」といった声あり	・ 育児経験者にとって、<u>出産・育児休業と国家資格取得にあたっての訓練のタイミング・実施方法に負担を感じている</u> ・ <u>育児とシフト勤務の両立に加え、加齢による体力面での不安から、業務を継続できるか不安を感じる声あり。</u> ・ 操縦士同様に、女性が少ない職場環境等によって「<u>相談しづらい</u>」「<u>育休後のキャリアが不透明で、資格取得が遅れるのではなど、将来に漠然とした不安を感じる</u>」といった声あり ・ 延長保育への費用補助など、育児との両立に向けた更なる支援制度を望む声もあれば、制度は十分に整ってきているとの両面の声あり

【機長昇格訓練の扱い】

- ・ 機長昇格訓練の投入順は航空会社において定め運用
- ・ 航空会社によると、機長昇格訓練の順番は、「例えば副操縦士発令順などあらかじめ訓練投入順を設定するとともに、実際の訓練投入前には訓練時期について本人と調整を行い、出産、育児、介護等の都合により訓練投入時期を遅らせる場合であっても、準備が整い次第、可能な限り当初予定されていた時期から遅れずに機長昇格できるよう調整」としており「育産休の取得により、取得した期間以上に機長昇格訓練への投入が遅れることはない」とのこと

整備士の国家ライセンスについて

- 航空整備士ライセンス(技能証明)の取得には「学科試験の合格」後に「技能試験の合格」が必要
- 現行制度上、学科試験合格後の2年以内に技能試験を受験しなければ、学科試験の結果は無効(学科試験の有効期間2年)となるため、
- 育児休暇等で比較的長期の休暇を取った場合には、学科試験合格後2年を経過するため、改めて学科試験を受け直す必要があり、これが負担となっているとの意見あり



(参考)諸外国の学科試験の有効期限

	整備	操縦
日本	学科試験:2年(科目合格1年※) ※法規、機体、装備品、エンジン等の科目毎の合否	学科試験:2年(科目合格1年※) ※法規、気象、航空工学、通信等の科目毎の合否
ICAO	規定なし	
米国	全ての試験を2年以内に合格することが必要(≡科目合格2年) 学科試験自体の合格有効期限なし	knowledge testのレポートの有効期限が2年
欧州	学科試験:有効期限10年	PPL・LAPLは2年 CPL・IRは3年 ATPLはIRの有効期限から7年間 ※IR取得時点でATPLの学科試験の合格要件は満たしており、ATPLの経歴を満たせばFrozen ATPLにより自動的にATPLに繰り上げになる。

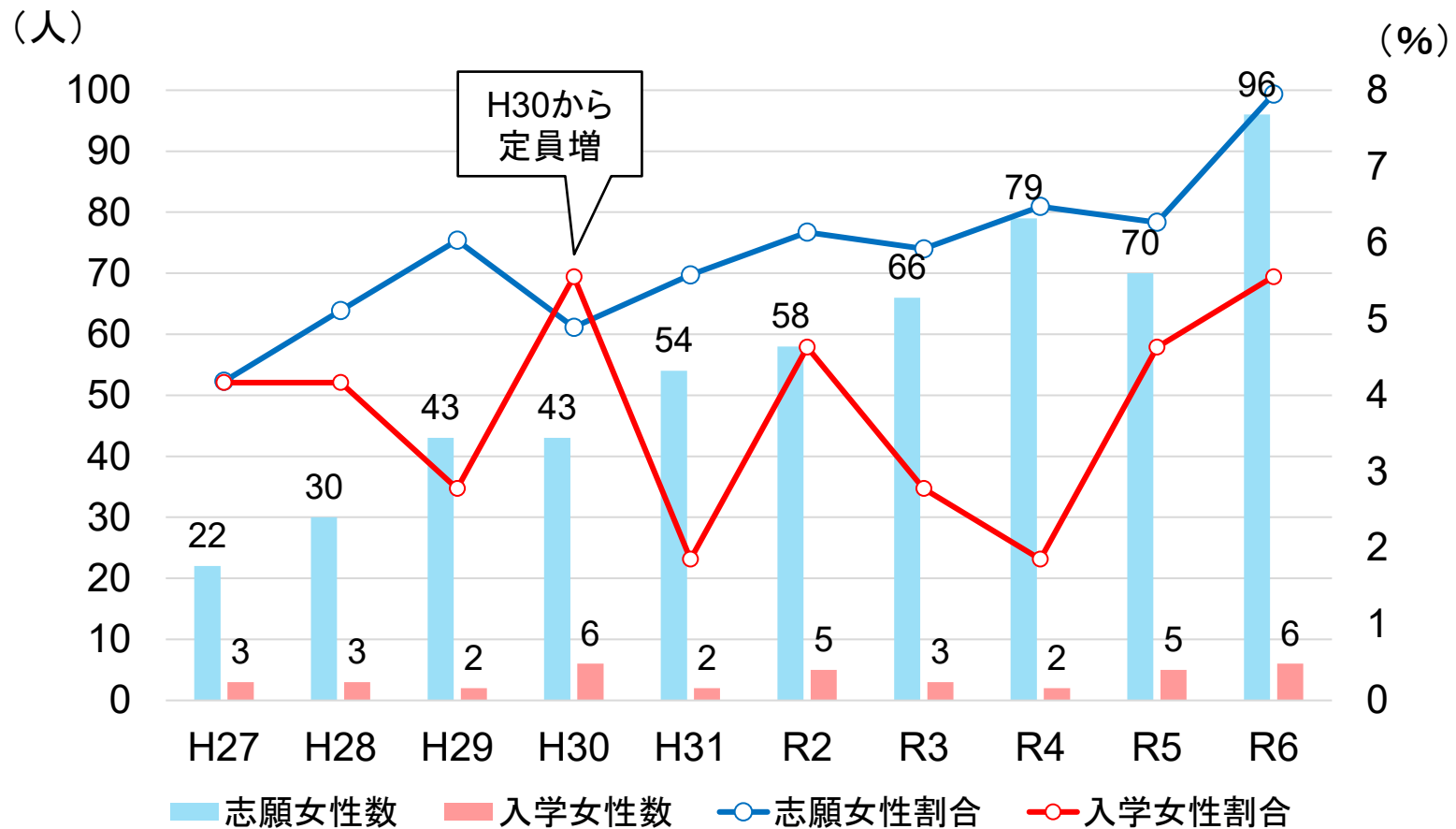
(その他)

海技士:15年(科目合格は3年)、自動車整備士:筆記試験の有効期限2年

2. 養成機関の状況

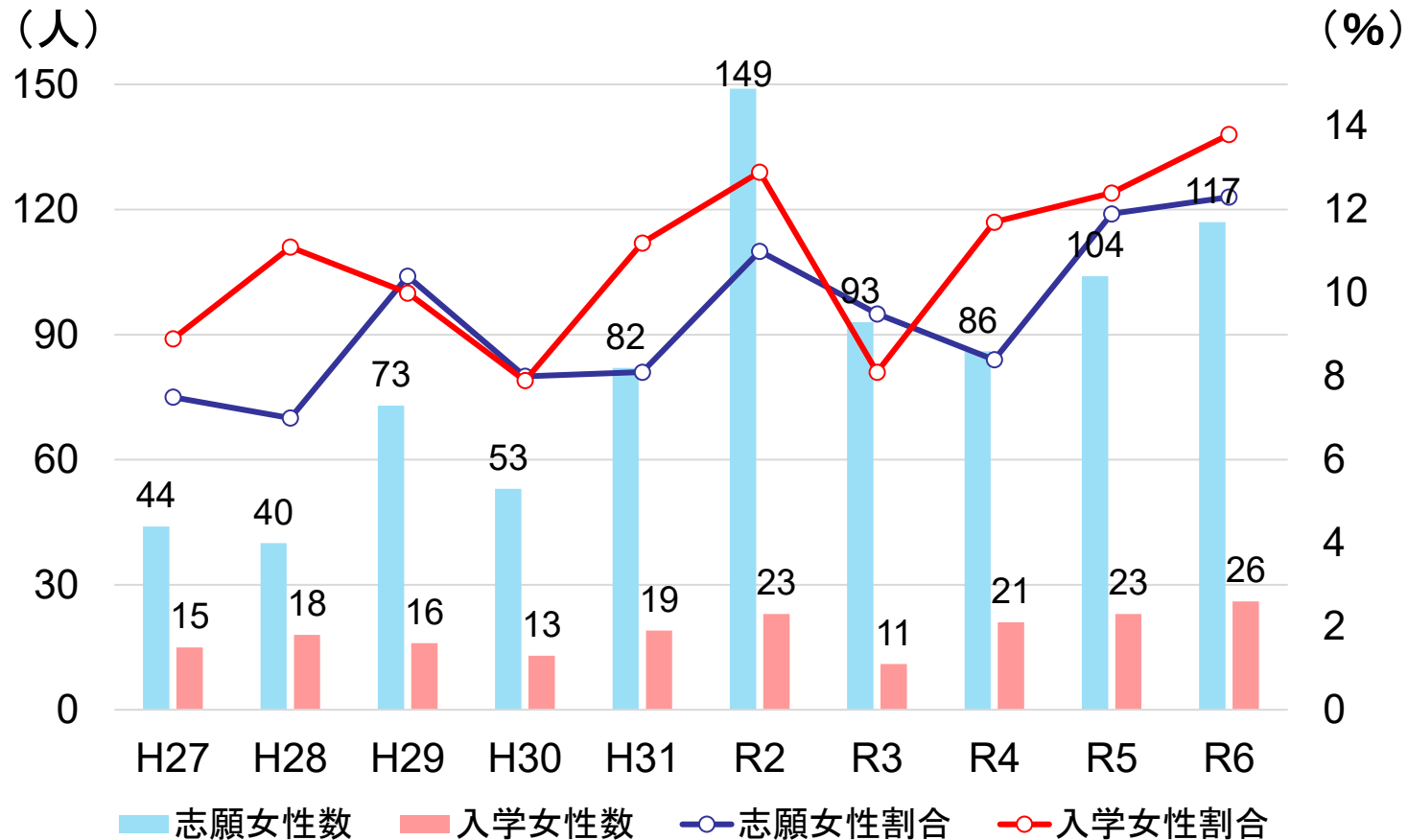
- ・ 女性志願者/入社の割合推移
- ・ 航空大学における試験段階毎の女性合格率
- ・ 入学要件の比較 → 航大の身長要件と理数系の重視の理由含む
- ・ 女性拡大に向けた広報の状況
- ・ 学生へのヒアリングを通じた課題等の抽出(なり手拡大と定着それぞれのヒント)

- 出願者の女性の割合(青)は増加傾向(R6:7.9%)だが、航空会社の出願者よりも低い
- 入学者の女性の割合(赤)は2%~6%を推移。
- 総じて、出願者の女性割合は入学者の女性割合よりも高い傾向



(出典: 航空大学校へのヒアリングによる)

- 出願者の女性の割合(青)と入学者の女性の割合ともに増加傾向
- 出願者の女性の割合は令和5年度、6年度ともに約12%



(法政大、崇城大、東海大、桜美林大、工学院大、第一工科大、千葉科学大の合計値)
※工学院大学はH31入試から追加、R3年度は一部大学では新規入学者を受入していない。

- 航空専門学校の整備コースの入学者の女性割合は10%～12%で横ばい。



(出典: 各専門学校へのヒアリングによる)

入学/入社試験要件の比較

- 航空大学校では、入学要件に身長上限「158cm」を設定するほか、入学試験の科目に「自然科学」「数ⅢC」を課すなど比較的理系に係る比重が大きい。

	入社・入学要件	試験項目・内容例
航空大学校	- 大学等の終了・卒業 - 年齢(26歳程度まで) - 身長158 cm	①筆記試験(英語(リスニング、筆記)、総合※) ※操縦士適性、時事問題、 数学(一部数ⅢCの微積分含む) 、 自然科学(共通テスト程度) ②身体検査(第1種ベース) ③面接、飛行訓練装置による操縦適性検査
私立大学	- 高校等の終了・卒業 - TOEIC等の英語資格の一定以上の点数 - 航空身体検査第1種相当の証明書	①筆記試験(英語、数学等(大学入学共通テスト数ⅡBまでのレベル)) ②面接、グループディスカッション、適性検査※等 ※訓練装置による操縦適性検査を実施する場合あり
航空会社 (自社養成)	- 大学等の終了・卒業 - 年齢(30歳程度まで) - 矯正視力と各眼屈折率	①書類選考 ②SPI ③適性検査(PCによるマルチタスク、空間認識等) ④心理適性検査(ロールシャッハ検査等) ⑤面接、グループワーク ⑥身体検査(第1種ベース) ⑦英語試験(PC(スピーキング含む)、対面) ⑧模擬飛行装置による操縦適性試験(操作の可否も含む)

(参考)航空大学校の身長・科目要件について

(独)航空大学校へのヒアリングの結果、以下の通り

● 航空大学校にて入学要件を「158cm以上」としている理由

- 平成22年以前はより高い身長要件(163cm)としていたところ、当時の規制緩和の要望を受け、同大学に導入予定の機材(G58)について、シミュレータによる実施検証や製造会社への設計上の身長に対する考え方※を調査し、158 cmまで緩和。

※航空機の型式証明に係る国際的な技術基準に「操縦装置等は158cmから191cmまでの操縦士が適切に操作できるように配置すること」と定められているが、158cm未満の操縦士を拒む要件ではない(日本も同様(「耐空性審査要領」航空協長通達))

● 自然科学・数ⅢCを受験科目としている理由

- 入学後の宮崎課程(基礎的学習)とCPLの学科試験においては、専門科目を理解するレベルまで理系科目の能力を引き上げる必要があるため、入学試験時において、高校卒業レベルの自然科学・数学を求めている。

(参考)奨学金制度について

私立大学

- 奨学金運営主体
(一社)航空機操縦士育英会
- 参加民間養成機関
桜美林大学、東海大学、崇城大学、日本航空大学校、新日本航空株式会社、千葉科学大学、第一工科大学、法政大学
- 協力航空会社
ANAホールディングス(株)、日本航空(株)
- 貸与人数
1学年1校当たり3～5名程度、計30名程度
- 貸与額
1人当たり500万円を1～3回に分けて貸与
返済期間は卒業後10年
- 運用開始年度
平成30年度

航空大学校

- 奨学金運営主体
(一財)空港振興・環境整備支援機構
- 協力航空会社
国内定期航空会社
- 貸与人数
1学年当たりの受給可能人数に制限あり
- 貸与額
月額8万円又は3万円
返済期間は、
 - ・8万円の場合卒業後3年
 - ・3万円の場合卒業後2年4か月
- 運用開始年度
昭和40年代

養成機関における女性拡大に向けた取り組み

	操 縦		整 備
	航空大学校	私立大学	航空専門学校
採用活動	- 特段女性に特化した広報活動は行っていないが、採用パンフレットの中で、学生紹介ページの中に女子学生を入れるなど最低限の取組を実施（施設面で女子部屋のキャパシティがないことも背景にあり） - 空の日に行っている定期採用イベントでは、女子学生に協力してもらい女性向け相談会を実施	- 各校、特段女性に特化した広報活動は行っていないが、OBOG会や学校説明会、キャンパスガイドなどに女子学生を入れるなど取組を実施 - 男女関わらず保護者の理解を得るための取組を重視	- 各校、特段女性に特化した広報活動は行っていないが、OBOG会や学校説明会、キャンパスガイドなどに女子学生を入れるなど取組を実施 - 女性向けパンフレットを過去作成していた学校もあり
施設	- 学生寮は男女ともに「相部屋」が基本だが、現状は女子学生の人数が少なく、一部キャンパスを除き1人1部屋で運用。人数が多くなった場合には、相部屋となる可能性。 - 自室以外での女性専用のリラックス、交流スペースはない（1人1部屋なので自室がリラックススペースになっている整理）	- 女子寮の設備は充実している傾向 - 海外訓練地を持つ学校では、男女別々でアパートの部屋を借り上げるなど配慮	客室乗務員やグラハンスタッフを目指すコースも併設されている関係もあって、女子寮の設備は充実している傾向
制度	- 入学に身長要件あり - 各分校に女性看護師を配備しており、女性特有の事情については窓口的に対応	- 入学に身長要件なし、訓練時に女性の体格に応じた相談対応 - 大学全体として女性カウンセラーを配置（海外訓練場所にも設置する学校あり）	女性カウンセラーを配置している学校多数（専属スタッフがいない学校でも相談があれば来訪してもらう仕組み）
就職支援	学校として直接的なサポートはないものの、航空会社に採用説明や女性活躍の取組について説明してもらう場を設置	日本女性航空協会の刊行冊子（空のワルツ）を図書館に配置するなどして情報提供	- 女性OGの招聘、企業説明会時に女性職員も来訪要請等、女子学生の聞きたいニーズに企業介して対応 - 女性が働きやすい環境である点を授業で紹介

ヒアリング調査概要(養成関係)

目的

- 女性操縦士・整備士の活躍に際しての業務上、養成上における阻害要因の把握

対象

	対象	人数
操縦士	航空大学校の学生	2名
	操縦士養成学科をもつ私立大学(7校)の学生	7名
整備士	航空専門学校(7校)の学生	7名

実施時期

- 2024年11・12月

調査項目

- 志望のきっかけ、理由
- 学習の継続にあたっての問題点等

ヒアリングを通じた意見①（操縦士）

	航空大学校（2名）	私立大学（7名）
志望したきっかけ、理由	・ <u>幼少期から飛行機に親しみ・関心をもつ。</u> ・ 中学時代はインターネット、高専や大学では先輩（特に女性）や同期から情報を得て入学を決意。	・ 1名は小学校6年生の時にパイロットに職業インタビューしたことがきっかけ、5名は高校生の進路選択時にこれまでのテレビ等の印象で、1名は航空会社勤務（CA）を経て入学 ・ 入学にあたって「高額な学費への対応」「進路相談時に情報が少ない」ことに苦労
学習継続にあたっての問題	・ <u>校風が男子校的で、男子学生中心の指導に違和感があった。</u> ・ 仙台は相部屋になるので、相部屋を経験したことがなく不安を感じる。 ・ 先輩とSNSでつながっており、縦のつながりによって、相談したり情報を得たりできるため安心	・ 3名が、訓練中の体調不良に悩みや負担を抱えており、<u>試験や訓練時の体調不良に対する理解や柔軟なサポート体制が必要</u>という意見とともに、 <u>女性が少ない環境のため孤独感を緩和する支援が必要</u>との意見もあった。
就職に向けた不安等	・ パイロットになった後、<u>育児との両立に不安</u>を感じており、ワークライフバランスに理解のある職場や復職プランが整備されている職場を希望 ・ ライフイベントに対する悩みや疑問について相談できる体制があるとよい。	・ 「自ら操縦士し空を飛ぶこと」に魅力を感じている。その一方で女性の職業として物珍しく見られる状況が負担。 ・ <u>女性が少ないことによるキャリア形成に対する不安</u>に加え、<u>出産・育児とキャリアの両立に不安</u>を抱えている。

○ 航空専門学校（7校）の学生7名

志望したきっかけ、理由	・ 興味をもつ時期は、幼少期から、中学1-2年生、進路選択を考える高校2-3年生から等様々。 ・ きっかけは、自衛隊航空祭や空港まつり等のイベントに参加して、飛行機に乗った経験から、テレビドラマを見て等。<u>家族等に航空整備士がいて、職業として意識する時期が早い。</u> ・ 進路を決める際にはインターネットで情報収集。 ・ 航空整備士を目指すことに関して、親の反応は様々。男性が多い職業に不安を示し反対の母親や大学進学を進め反対した父親も見られたが、最終的に娘が決めた進路を応援。 ・ 進路を決めたものの、航空整備士になるには勉強が大変だと分かり、進路に迷った人や不安を感じた学生も見られた。
学習継続にあたっての問題	・ 専門知識が多く、特に専門科目は難易度が高く、精神的負担が大きかった。 ・ <u>女性が少ないので悩みを共有できる相手は少ない。</u>女性教官の方が何かと相談しやすい ・ 男子中心の環境に孤立・孤独を感じることもある。 ・ 工具や実習設備について女性だから困ることはないが、力仕事は男性と協力しあう必要はある。 ・ 女性の更衣室は整備されており、女性に配慮した備品等の配置も見られた。 ・ 学ぶ環境について、<u>女性の目線で丁寧に情報発信すると、入学後に感じるギャップを軽減できる。</u>
就職に向けた不安等	・ <u>男性中心の職場であり、女性の役割が限定されるのではないかと</u>いった不安や、<u>出産後の仕事と育児と勉強の両立</u>に対し不安を感じている。 ・ 責任の重さ、肉体的な負担、男性との体力差や、シフト勤務という働き方の中で資格を取得できるか等不安を感じている。

3. 女子学生等による操縦士の意識調査

調査概要

目的

- 特に女性比率・志望者ともに低い「操縦士」に対する、女性のイメージ、志望に際しての阻害要因を把握

対象

【全般】

- 18~24歳までの一般の女子大学生、高専生、大学院生 計1,200名(学科、地域はランダム)

【航空関係者】

- 大手航空会社の女性客室乗務員 873名(1985~2024年次)
- 女性航空管制官 302名(2004~2023年次)
- 航空専門学校・整備学科所属の女子学生 62名(1年生~4年生)

実施時期

- 2024年11月

方法

- WEBアンケート方式

調査項目

- 就職職種を意識したきっかけ、職種の判断に影響した人、航空業界内の関心職種、操縦士のイメージ、アンコンシャスバイアス等

女子学生

・ 女子大学生、高専、大学院生1200名（18歳～24歳）に対しWEBアンケートを実施。地域・学科はランダム選出

① 航空業界に関心はあるが、操縦士にはない理由

・ 航空業界に関心ありは47%（558名）、操縦士に関心ありは6%（68名）

【航空業界の志望職種】 N = 558
※複数回答

職種	割合
客室乗務員	44%
グラハン(カウンター)	42%
航空会社 事務系	17%
グラハン(ランプ)	14%
管制官	13%
操縦士	12%
整備士	8%

【操縦士ではない理由】 N = 522
※複数回答

理由	割合
資格取得が難しい	34%
仕事の責任が重い	27%
学費が高額	26%
就職が高倍率	25%
身体条件(身長、視力等)があわない	23%
操縦自体に興味が無い	22%

※きっかけは、小さい頃からのあこがれ23%、家族、親族の勧め22%、インターネット、SNS等の記事15%

② 操縦士に関心はあるが、就職活動は行わない理由

・ 操縦士に関心あるが、就職活動を諦めた者は47%（32名）
・ その理由は下記表のとおり

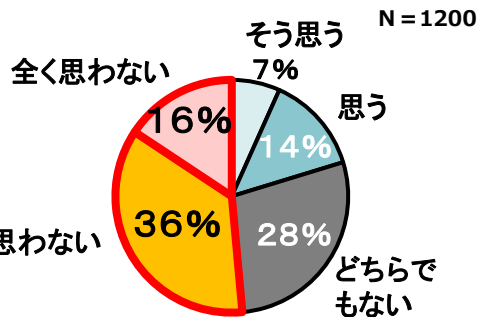
N = 32
※複数回答

理由	割合
高額な学費やスクール代	38%
資格取得・就職の困難性	38%
身体検査の条件(身長、視力)に合致するか不安	22%
女性パイロットのロールモデルが少なく不安	16%
女性の仕事ではなく男性の仕事との意識のため	6%

※赤字は女性特有 又は 女性に影響の大きいと考えられるもの

③ - 1 操縦士は女性が仕事しづらいと思っている者多数

女性が仕事しやすい？



半数以上の学生が
「操縦士は女性が仕事をしづらいイメージ」
という印象

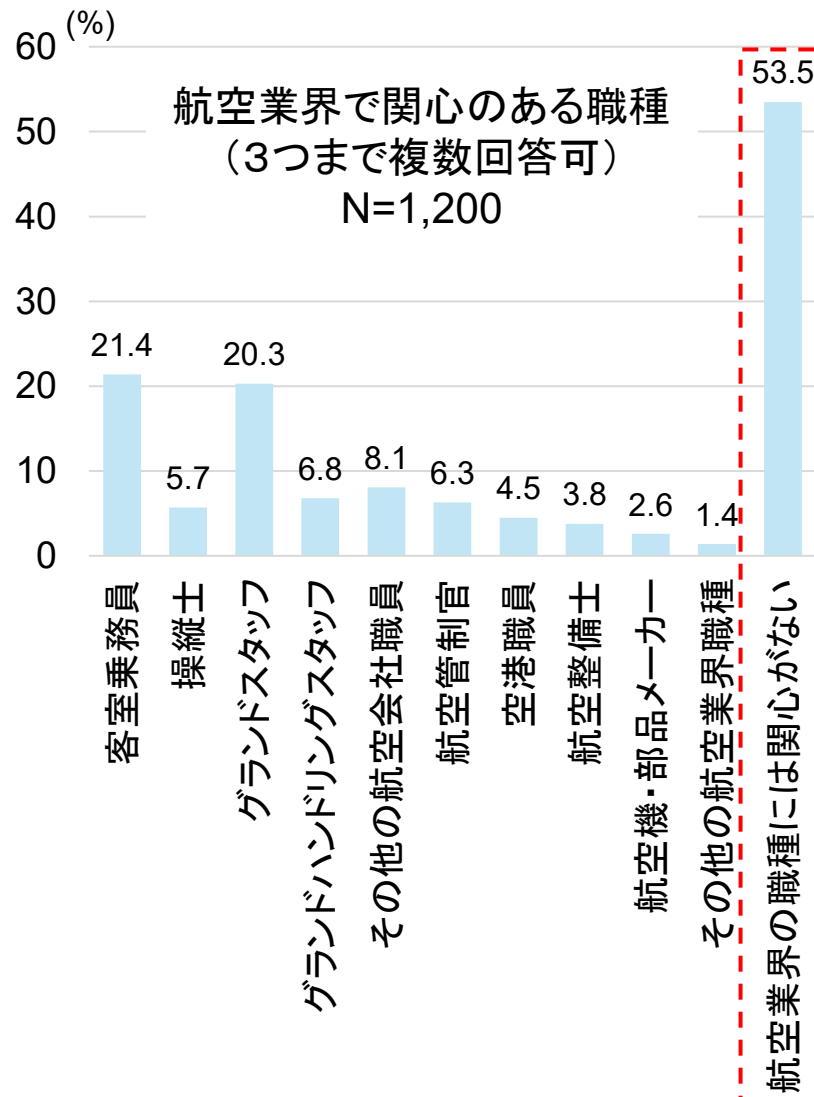
③ - 2 なぜ女性が仕事しづらいと思うのか？

N = 801
※複数回答

理由	割合
女性のパイロットをみたことがないため	52%
肉体労働のイメージが強い	38%
周りの女性で操縦士の志望者が少なく、多くが客室乗務員のため	36%
女性向けの制度・設備が充実していない印象	19%
理系の仕事のイメージが強い	14%
その他	2%

(参考)航空業界に関心のない理由 複数回答(最大3つまで)

- 航空業界に興味のない層(53.5%、N=642)のうち、航空業界が候補外の理由として多く選択されたのは、高い学力が必要(29.8%)、乗り物に関心がない(29.3%)、身近でなく関心を持つ機会がない(26.0%)など。



- 2004年～2023年採用年次の302名に対しWEBアンケートを実施

※赤字は女性特有 または 女性に影響の大きいと考えられるもの

① 管制官を選んだ理由

N = 302
※複数回答

理由	割合
やりがいのある仕事	55%
公務員であるため	50%
安定しているため	42%
職業のイメージがよく周りに誇れる	39%
語学力が活かせる	31%

※きっかけは、映画・ドラマ33%、飛行機利用31%、空港が身近19%

② 管制官以外で関心をもった職種

N = 302
※複数回答

職種	割合
なし	43%
航空会社 総合職等	27%
グランドスタッフ	18%
客室乗務員	17%
操縦士	17%
空港職員	15%

③ 操縦士に関心をもたなかった理由

N = 249
※複数回答

理由	割合
操縦業務自体に関心がなかった	43%
操縦士の仕事に触れる機会がなく、業務が不明	17%
女性パイロットをみたことがない(イメージがない)	13%
周りにパイロットを志望する女性が不在	10%

④ 操縦士に関心はあったが結果として選ばなかった理由

N = 53
※複数回答

理由	割合
身体検査の条件が合致するか不安(身長、視力)	57%
就職が高倍率	32%
資格取得が大変	19%
学費が高額	19%
腕力や体力が必要	13%

・ 大手航空会社の入社1985年～2024年までの女性客室乗務員873名にWEBで実施

① 客室乗務員を選んだ理由

N = 873
※複数回答

理由	割合
海外や国内のいろいろなどところに行ける	73%
職業のイメージがよく周りに誇れる	53%
やりがいのある仕事	51%
女性が活躍している	51%
語学力が活かせる	38%

※きっかけは、飛行機利用51%、映画・ドラマ35%、両親・親族の推薦18%、本18%

※赤字は女性特有 または 女性に影響の大きいと考えられるもの

② 客室乗務員以外で関心あった職種

N = 873
※複数回答

職種	割合
なし	48%
グランドスタッフ	34%
航空会社 総合職等	15%
操縦士	11%

③ 操縦士に関心をもたなかった理由

N = 746
※複数回答

理由	割合
操縦業務自体に関心がなかった	51%
女性パイロットをみたことがない(イメージない)	31%
操縦士の仕事に触れる機会がなく、業務が不明	31%
周りにパイロットを志望する女性が不在。	30%

④ 操縦士に関心はあったが結果として選ばなかった理由

N = 104
※複数回答

理由	割合
就職が高倍率	47%
身体検査の基準(身長、視力等)に合致するか不安	31%
学力に自信がない	30%
資格取得が困難	22%
学費が高額	20%

航空専門学校(整備学科)

- 航空専門学校・整備学科所属の女子学生62名(1年～4年生)に対しWEBアンケートで実施。

① 整備学科を選んだ理由

N = 62
※複数回答

理由	割合
やりがいのある仕事である	68%
職業のイメージがよく周りに誇れる	39%
海外や国内のいろんなところで活躍できる	27%
高校で学んだ知識が活かせる	26%
安定している	21%

※きっかけは、飛行機利用45%、映画・ドラマ36%、機械や物作りが好き27%、空港が身近23%

※赤字は女性特有 または 女性に影響の大きいと考えられるもの

② 整備士以外に関心あった職種

N = 62
※複数回答

職種	割合
なし	27%
グランドスタッフ	31%
操縦士	27%
航空管制官	24%
航空機メーカー	15%

③ 操縦士に関心をもたなかった理由

N = 44
※複数回答

理由	割合
操縦業務自体に関心がなかった	64%
操縦士の仕事に触れる機会がなく、業務が不明	23%
周りにパイロットを志望する女性が不在	9%

④ 操縦士に関心はあったが結果として選ばなかった理由

N = 13
※複数回答

理由	割合
身体検査の基準(身長、視力等)に合致するか不安	54%
学費が高額	54%
学力に自信がない	31%
資格取得が困難	15%

※男子学生のアンケート結果では、学力に自信なし30%、学費が高額29%、資格取得が困難18%、身体検査18%という順番

意識調査のまとめ

女性にとっての操縦士のイメージ

- ・半数以上の女子学生が、パイロットは、女性にとって仕事をしやすい職種ではない、という認識

- ・航空業界内での女性が志望する職種として、パイロットは6番目（1:客室乗務員、2:グラハン(カウンター)、3:航空会社(事務系)、4:グラハン(ランプ)、5:管制官、の順）

主な理由 → 女性特有の事情が多い

- ・女性パイロットが少なく不安（全般イメ:52%、操縦士を選択しない理由（学16%、管13%、客31%））
- ・周りに操縦士の志望者が少ない（全般イメ:36%、操縦士を選択しない理由（管10%、客30%、専9%））
- ・身体検査の基準（身長、視力等）に合致するか不安（操縦士を選択しない理由（学22%、管57%、客31%、専54%））

※その他「高額な学費」「就職が高倍率」「資格取得が困難」「操縦業務自体に関心なし」など男女共通の課題あり

考えられる対策

ロールモデルの認知

- ・女性パイロットの存在・活躍を、幅広く周知
- ・一定数の女性パイロットの確保が、今後の好循環を生み出す可能性

正しい身体検査要件

- ・身体検査の条件※について過度に厳しく捉えられている可能性。
- ・正確な条件を広く周知するなどの工夫が必要

※身長・肺活量に関する要件なし、矯正視力可、LASIK等の一部の屈折矯正手術可

4. 他業界での女性活躍の先行事例

大学での取組み(理工系分野における女性枠の設置)

目的

理工系分野における女子などキャンパスに多様性をもたらすと考えられる学生を確保することによって、大学でのイノベーション創出、社会への理工系人材の輩出を推進

試験の方法

- 文部科学省は多様性確保の観点から多様な背景を持った者を対象とする選抜（理工系分野における女子など）を推進する一方で、同じ選抜区分の中で合理的な理由なく、属性を理由とする一律の差別をするようなことがないよう通知
- 理工系分野における女子枠について、総合型選抜や学校推薦型選抜で実施されるケースが主

＜女性枠の評価基準の例＞

自身の将来像を踏まえた志望動機、学習意欲、論理的思考力、表現能力

状況

- 2024年度入試では30大学37学部が導入(国公立のみ。私大でも順次導入)
- 効果は即効性あり(以下、効果の例)

● 名古屋工業大学(H6年度選抜より女性枠を設置)

H6以前 H18

女性割合 : 1.3% → 19.9%

※R6年度選抜では計28人の女性枠を設置

● 東京工業大学(R6年度選抜より女性枠を設置)

R5 R6

女性割合 : 11% → 15%

※R6年度選抜では計143人の女性枠を設置

入学者の多様性確保に向けた選抜について

■ 背景

- 多様な価値観が集まり新たな価値を創造するキャンパスを実現する観点から、各大学の創意工夫の一方策として、アドミッション・ポリシーに基づき、各大学がキャンパスに多様性をもたらすことができることを考える者を対象とする選抜を実施することも有効
- そうした選抜が実施できることを明確にするため、入学者選抜の基本方針である「大学入学者選抜実施要項」の入試方法に、令和5年度より「多様な背景を持った者を対象とする選抜」を追加

■ 令和7年度大学入学者選抜実施要項（令和6年6月5日付文部科学省高等教育局長通知）（抄）

第3 入試方法

1 （略）

- 2 上記1（1）から（3）の入試方法【補記：一般選抜、総合型選抜、学校推薦型選抜】において、各大学の判断により、入学者の多様性を確保する観点から、入学定員の一部について、以下のような多様な入学者の選抜を工夫することが望ましい。

（1）高等学校の専門教育を主とする学科（以下「専門学科」という。）又は総合学科卒業生及び卒業見込み者

（2）帰国生徒（中国引揚者等生徒を含む。）又は社会人

（3）家庭環境、居住地域、国籍、性別等に関して多様な背景等を持った者

この場合は、家庭環境、居住地域、国籍、性別等の要因により進学機会の確保に困難があると認められる者その他各大学において入学者の多様性を確保する観点から対象になると考える者（例えば、理工系分野における女子等）を対象として、入学志願者の努力のプロセス、意欲、目的意識等を重視した評価・判定を行うことが望ましい。その際には、こうした選抜の趣旨や方法について社会に対し合理的な説明を行うことや、入学志願者の大学教育を受けるために必要な知識・技能、思考力・判断力・表現力等を適切に評価することに留意すること。

【留意すべき点】 入学者の多様性確保に向けた選抜について

■属性により取扱いの差異を設ける場合に留意すべき点

前提

合理的な理由なく、性別、年齢、現役・既卒の別、出身地域、居住地域等の属性を理由として一律に取扱いの差異を設けることは公平性・公正性を欠く不適切な入試である。

(最低限求められる要素)

① 選抜趣旨や方法について、合理的な説明ができること

- 入学志願者の属性が要因となり、進学機会の確保に困難があることを理由として実施する場合
当該選抜を実施することにより、社会的障壁の除去の一助となることが合理的に説明できる必要がある。
- 入学者の多様性を確保するために実施する場合
当該枠の設定を検討する分野（学科等）ごとに、例えば以下の観点について、合理的に説明できる必要がある。

(1) 当該枠を導入する背景

(観点の例) 当該分野において、特定の属性の入学者が過少であるとする理由や背景をどのように分析しているか。

(2) 当該枠により養成する人材（入学する者に期待する人材像）

(観点の例) 当該特定の属性の受験者が、特にどのような資質・能力を入学後に発揮してほしいと期待しているのか。

(3) 選抜方法

(観点の例) 現行の選抜方法や評価尺度からどのような違いを持たせながら、どのような評価尺度（小論文、面接、活動報告書など）により評価するのか。
また、それらが（２）の能力等を適切に評価できるものとなっているのか。

② 選抜区分（枠）を分けて実施すること

同一選抜区分においては、公平な条件での実施が不可欠であるため、特定の属性により取扱いの差異を設ける場合は、原則として選抜区分（枠）を分けて実施する必要がある。

その他業界での先行事例の概要

課題	対応策	実施事業者	女性割合
シフト制勤務や不規則勤務への対応	365日24時間利用可能な保育所を設置	JR東日本 ※西日本旅客鉄道(株)	全体:19.2% 管理職7.8% 新卒採用:30.6%
	- 年度途中の入社、早朝・宿泊保育が可能な企業主導型保育所を設置 - 病気の際に預けられる病児保育施設を新設	トヨタ自動車(株)	管理職3.4%
	急な残業・出張時、子の病時において利用するベビーシッターの入会金・年会費を会社が負担	サントリーHD	
育児休暇からの復帰支援	- 女性が今後の中長期のキャリアをイメージするセミナー、育休後のフォローアップセミナーを実施 - 保育園等への入園ができるまで一定期間ベビーシッターの費用補助 - 育児中のメルマガ配信等でモチベーション維持を支援	サントリーHD	総計:34.2% 正社員:8.5%
	希望職員に休業中自宅で学習可能なスキルアップ教材を貸出し	大成建設(株)	全体:18.6% 管理職:6.6% 技術者:11.3%
職場からの産休・育休者への理解	育休から復職したメンバーをもつ上司に対して育児中のメンバーをマネジメントするにあたって必要な情報等を提供	サントリーHD	
	育児休職から復職した女性社員とその上司を対象に、中長期的なキャリア形成の促進をテーマにセミナーを開催。女性社員と上司が別々で講義を受け、グループディスカッションや個人ワークを実施	清水建設(株)	全体:18.5% 管理職:4.9% 新卒採用:27.4%
	「女性活躍推進委員会」を設置し、現場との協議、女性活躍推進委員会での議論、取締役会への報告という一連のサイクルを継続し、実効性のある施策を検討	伊藤忠商事(株)	全体:25% 新卒採用:39%
ライフステージの違いに応じた柔軟な対応	女性総合職は20代のうちに、同期の男性と比較して早めに海外駐在経験が可能なワークスケジュールを設定	伊藤忠商事(株)	指導的立場の職員:9%

5. 諸外国での取組事例

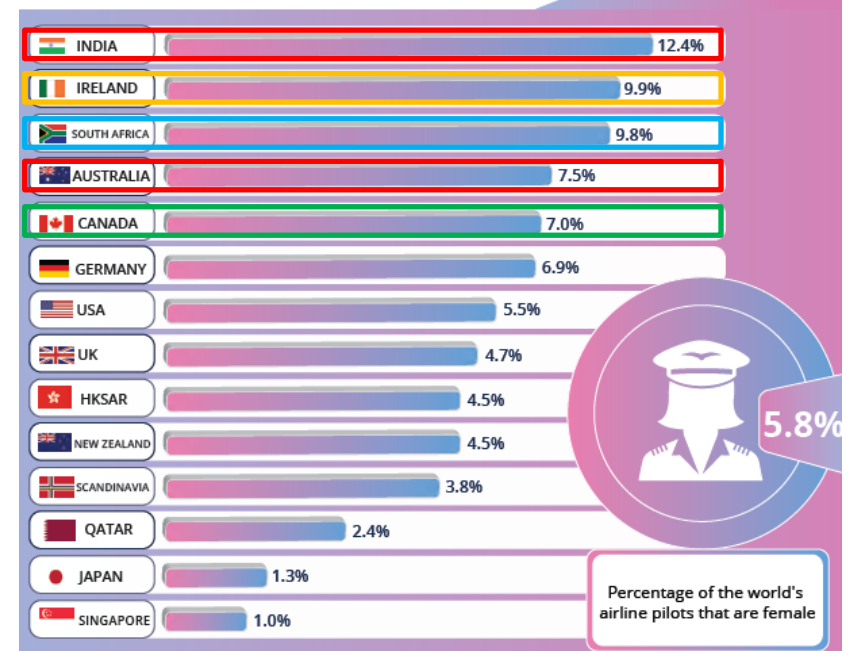
海外の地域毎、国毎の女性割合

- 女性操縦士の割合について、地域別にはアジア・オセアニア、アフリカ、北米、欧州が高い傾向にあり、国別にはインド、アイルランド、南アフリカ、オーストラリア、カナダが上位。整備士は日本と比較して同等程度

地域	操縦士		整備士	
	女性職員数 (人)	割合 (%)	女性職員数 (人)	割合 (%)
Asia/Pacific	4,064	6.15	4,266	4.44
Africa	332	5.21	158	2.79
North America	8,273	4.61	8,686	2.64
Europe	3,022	4.20	2,595	4.08
Middle East	329	3.05	278	1.92
Japan	122	1.7	207	3.4
Latin America/ Caribbean	165	1.62	890	2.60
Total	16,185	4.69	16,873	3.11

(出典：ICAO Surveys)

How Countries Are Measuring Up On Gender Equality in the Flight Deck



(出典：International Society of Women Airline Pilots 2021)

諸外国の例①

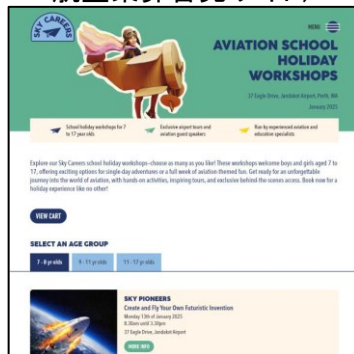
Asia/Pacific オーストラリア (7.5%)

※インド(アジア1位)では、パイロット職は警備員付きの安全な通勤送迎があるなど、国内他業種に比べ女性が就業しやすい仕組みが整備されていることもあって女性比率が高い傾向(12.4%)

【政府/航空局】

- 豪州航空局、業界併せての女性航空職への女性就業促進として2019年より年間予算400万豪ドルで各種の啓発等を実施
- 女子学生のみならず、保護者や学校教員への働きかけも対象
- 7歳から17歳までの各年代層の女子向け別のプロモート(7~8歳、9~11歳、11~17歳)の三層に分け実施

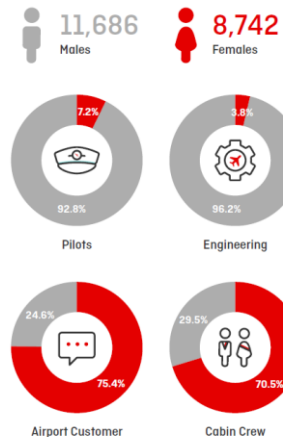
(学生向けの
航空業界啓発サイト)



【航空業界】

- カンタス航空:
2035年までにパイロット男女比50:50(目標)を表明
- ヴァージン・オーストラリア:
自社養成コースへの採用男女比50:50を目指すと表明し、2018年度時に女性率56%を達成

(カンタス航空の女性就業率)



Europe アイルランド (9.9%)

【政府/航空局】

- 法律に基づきジェンダーギャップレポートの定期刊行、公表(2021年の男女共同参画情報(公開)法)に加え、
- 航空局が、航空業界における男女比率などのジェンダー関連データを公開し、業界全体での女性比率向上の目標を設定
- 政府が女性が航空業界でキャリアを築くことを支援する取り組みを実施(女性整備士雇用のための雇用主向け支援金)

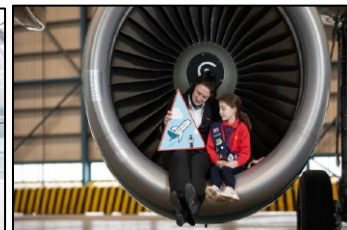
【航空業界】

- エアリングス航空において、女性パイロットの採用を推進しており、女性比率を9.9%(2019年時)から11%(2023年時)まで増加
- 業界において、ガールスカウト団体に所属する女子に向けた幼少期からのSTEAM関心喚起の一環でプログラムを提供

(エアリングス航空のパイロット訓練生募集HP)



(ガールスカウト団体との連携)



- 業界団体が各会社と連携して18歳女子学生に対し、次世代パイロット育成プログラム(自社養成)、整備士等育成プログラム(大学等と共同で設置)を用意

諸外国の例②

Africa 南アフリカ (9.8%)

【政府/航空局】

- 南アフリカでは、2018年に同国で国際航空ジェンダーサミットを開催。これを契機として毎年度、国が航空業界ジェンダー会議を開催しており、ジェンダーギャップ解消を積極的に働きかけている
- 経済的に恵まれない層などを対象とした、パイロット、整備士などへ繋ぐ奨学金制度の実施

(航空業界ジェンダーサミット開催TOPページ)



【業界】

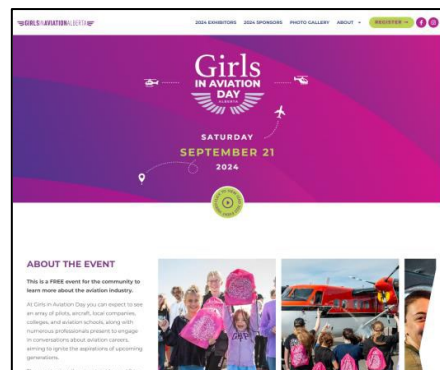
- 国営航空会社において、パイロット養成コースに黒人や女性など経済的に恵まれない層を中心に積極的に採用し育成する取組を行っている。
[THE JOINT AVIATION AWARENESS PROGRAMME (JAAP)]
→ 経済的に恵まれない層や地域等の次世代層を対象とし、航空業界への就業に関心を持つよう多様な啓発プログラムの実施

North America カナダ (7.0%)

【政府/航空局】

- 航空業界に限らず、指導的立場に立つことを希望する女性を支援するための官民出資によるトレーニングプログラムを提供
- 女性同士のコミュニケーション強化のため、ビジネスにおける様々な既存ネットワークを国が主導して結び付け

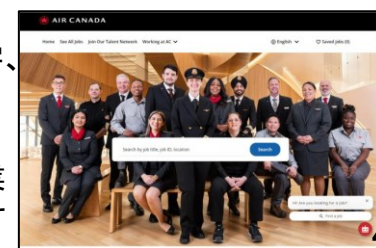
(国内複数箇所で、「女子のための空の日」(8歳から17歳程度対象)を開催)



【業界】

- エアラインHPにおいて様々な女性向けの広報を実施
- エアカナダではジュディキャメロン機長(カナダ初の女性機長)名の奨学金制度を創設し、就学、資格取得を後押し
- 毎年秋に「Young Women in Aviation Day」を開催し、航空業界の職種について学習、体験する機会を提供

(エアカナダのリクルートTOPページ)



実態調査の結果 概要

	なり手	定着
操縦士	・航空会社の女性比率は事業規模問わず世界・国内他モードと比して低い(若年層では比較的高い傾向) ・女子学生では、ロールモデルの不在により「男性の職場」や「身体検査基準により女性は困難」等の意識が定着し、職業の選択から除外傾向	・大手エアラインを中心に、必要な制度・施設の整備は進められているものの、 ・女性が少数なことで、相談相手の不在、孤独感とともに、出産後のキャリアに漠然とした不安を感じる声あり ・育休後の復帰訓練等を負担に感じる声あり
航空大学校	・養成機関のうち、女性比率が最も低い。同校の設定する入学要件、入学試験科目によって女性入学を阻害する可能性あり	・養成機関の中でも、女性向け施設やキャリア形成に向けた支援体制、広報活動は比較的進められていない
整備士	・航空会社の女性比率は、世界・国内他モードと比較しても同等以上の水準。若年層の女性比率が高い。 ・航空専門学校の志望者は女性比率は横ばいだが、男子含めて全体数が大幅に減少	・大手エアラインを中心に必要な制度・施設の整備は進められているが、若年層での離職率が男性よりも高い傾向 ・女性が少数なことで、相談相手の不在、孤独感とともに、出産後のキャリアに漠然とした不安を感じる声あり ・国家ライセンス受験と育休期間との関係で、復帰に負担がかかっているとの声あり
他業界	・多くの理工系大学において女性枠を設置・運用することで、女性比率を向上	・企業の特徴に応じて、育休復帰・不規則勤務のためのベビーシッター費用の補助や、上司への意識の啓蒙を目的としたセミナー等、様々な取組を実施
諸外国	・国も参画し、業界の女性活躍推進のための広報、ジェンダーサミットの開催など女性採用拡大に向けた取組を実施	・それぞれの国の事情等を踏まえつつ、業界において幼少期をターゲットにしたパイロットへの関心喚起活動など、様々な取組を実施