

論点整理

第1回WGでの議論と今回の実態調査の結果を踏まえ、以下の対策が考えられるのではないかと

1. なり手の拡大

①航空大学校の女性枠・入学要件の見直し

公的かつ主要な養成機関であり、他の養成機関と比較して女性の比率が低い（独）航空大学校において、以下の取組を行ってはどうか

- 即効性の観点からの「女性枠」の導入
- 女性入学を阻害する可能性のある入学要件（身長要件の緩和、試験科目の理数系比重の軽減）の見直し
- 女子学生用の施設（寮等）・体制（相談窓口等）の整備

②官民一体となった女性活躍に係る広報

- 女性比率は、操縦士だけでなく整備士においても高水準とはいえない状況であり、業界全体としての底上げが必要（整備は男性女性ともに全体的な志望者数は半減）
- 女性比率が高い水準の国では、官民一体となった広報等を推進。我が国においても、官民が協力した女性活躍推進のための広報活動が必要ではないか（幼少期からのアプローチ、保護者・教師への働きかけ、女性の活躍状況、正確な身体検査基準、魅力の伝達など）

2. 職員の定着

①ライフイベントにあわせた国家資格制度の見直し

- ・現在の整備士の国家資格制度が出産等のライフイベントに適切に対応できるように、学科試験から実地試験までに最低限必要な期間（2年。航空法施行規則で規定）を、諸外国や実際の状況等を参考に検討し延長する

②社内/学内の意識の向上、業界全体でのコミュニティ等

- ・女性活躍に係る制度整備は、各機関において進められているところであるが、調査の中で、職場等に女性が少数であるため、上司・同僚への相談が困難となるほか、当該制度を使う時に躊躇や遠慮する雰囲気が見受けられた
- ・また、操縦士・整備士ともに技術専門職であり、業務から離れることで復帰のハードルの高さ、機長昇格時期等のキャリアへの影響等を、不安に感じる声も多数聞かれた
- ・これら改善には、他国・他業界等を参考にすると、以下のような取組が有効と考えられる。これは企業/学校単独ではなく、女性航空協会や定期航空協会などの業界団体とも連携した業界全体での取組が重要ではないか
 - 業界全体での同業種間のコミュニケーションコミュニティの構築
 - 出産などライフイベント後のキャリアパスの明確化・周知
 - 経営層、管理職・職員への徹底したダイバーシティ意識の定着・浸透