資料1

（案）

操縦士・航空整備士の女性活躍推進ＷＧ とりまとめ骨子

現状認識・課題

国土交通省

1．女性活躍の意義

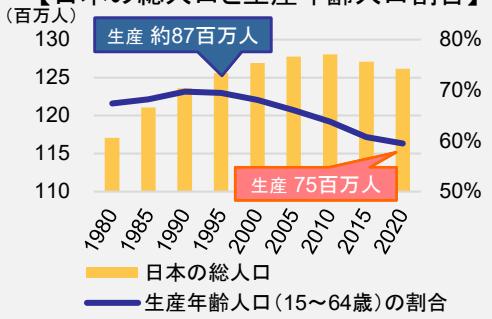
・ **多様性を高めることで運航サービスの向上や、気づきが増えること等リスクマネジメントの観点からも期待**

・ 働き手不足が深刻化する中、職員の「量」・「質」を確保し、サステナブルな業界を実現するためにも女性活躍の推進は重要

【スウェーデン　カルマル市】

夜間にバス停以外でも運転手に停車を依頼できる「ナイトストップ」を導入。夜間のバス利用者数が増加。

【日本の総人口と生産年齢人口割合】



2．現状

・ 我が国の操縦士・整備士の女性比率は１割未満

・ 日本の**操縦士は諸外国・国内他モードと比べ低く若手の女性率も最近横ばい**

・**整備士は**、航空専門学校の入学者が半減するなど、**人材確保が喫緊の課題**

また、**若手女性率は比較的高い水準**であるものの**最近は横ばい**で、かつ、**30代以降の女性割合は低い状況が継続**（定着が進んでいない可能性）

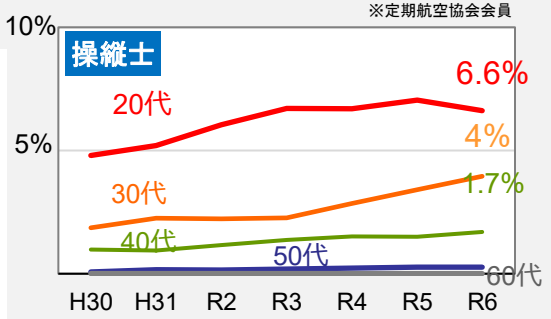
日本 操縦士	国内他モード		世界（操縦士）
	タクシー	船員	
1.9%	4.2%	2.9%	4.7%

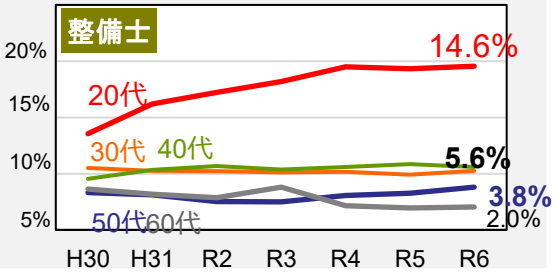
※主要航空会社

日本 整備士	国内他モード		世界（航空整備）
	自動車	船員	
5.1%	3.2%	2.9%	3.1%

※主要航空会社

※定期航空協会会員





3．本WGのねらい

・ 我が国の操縦・整備業界における女性活躍の阻害要因を、実態調査等によって洗い出し、海外や他業界での成功事例等を参考に、**（１）なり手の拡大、（２）職員の定着**　を軸に、必要な対策を検討・取りまとめ

女性の活躍を妨げる要因①～なり手の範囲

国土交通省

1．なり手の範囲

①「男性の仕事」というイメージの定着（「女性が少ない」状態により改善が進まない）

・ Ｒ６年度、航空会社への新規採用者のうち、男女割合は操縦士は15：1、整備士は6：1程度

・ 特に比率の低い操縦士では、**女性操縦士の存在・魅力が学生に認識されず**、結果、**誤ったイメージ定着**、**職業選択肢からの除外**につながる状況

▼ **女子学生(1,200名)、現役管制官・客室乗務員(1,175名)にアンケート**

	関心ある職種	割合
1位	客室乗務員	44%
2位	グラハン(カウンター)	42%
～	～	～
5位	管制官	13%
6位	操縦士	12%
7位	整備士	8%

・パイロットは女性が仕事しやすい？

＜ＮＯの理由＞
５割以上が「**女性パイロット不在によるイメージ**」が影響と回答

・客室乗務員・管制官が操縦士を選ばなかった理由は？

約３割が「**女性パイロットを見たことなく**（イメージしづらい）」と回答

※操縦士に関心ある者でも身体検査基準が高いため断念するケースも散見

② 航空大学校の女性比率の向上

	Ｒ５年度	Ｒ６年度
(独)航空大学校※	**5名**(4.6%)	**6名**(5.6%)
私立大学等(7校平均)	23名(12%)	26名(14%)

※航空大学校は航空会社操縦士の約4割を養成

	(独)航空大学校	私立大学等	航空会社
身長	**158cm以上**	なし	なし
筆記試験	空間認識、時事、数学（**数Ⅲ Ｃレベル**）、**自然科学**※	英語、数学（**数Ⅱ Ｂレベル**）、物理・国語**選択式**等	ＳＰＩ、空間認識、英語試験等

航空大学校の女性比率の低さは、入学要件が要因の一つである可能性

※航空大学校の筆記試験合格率について、男性は女性よりも2倍以上高い

女性の活躍を妨げる要因②～離職

国土交通省

2．離職

・ **女性整備士は男性よりも離職する割合が高く（1.5倍～2倍程度）**、入社時の女性比率の維持が困難（操縦士では差なし）

・ 航空会社・所属する**操縦士・整備士へヒアリング**を行った結果、**業務継続に不安を感じる主な要因は以下**の通り

①先の見えない不安感・孤独感

周りに女性が少ないことで、

・制度はあるが**使いづらい雰囲気**
・**孤独感・相談相手の不在**
・**今後のキャリアが不透明**

②年齢を重ねることによる体力面での不安

・ 特に整備士では、年齢を重ねること等による「**体力面・能力面**」の問題によって、**将来の業務継続性に不安**を抱えている状況

③ライセンス制度の影響

・整備ライセンス取得には**学科試験合格から「２年以内」に技能審査受験**が必要

・この間に**育休取得**すると、**学科試験の受け直しが必要**となるケースが多い

（参考）国内先進事例、国際的な取組

国土交通省

日本の事例

※クオータ制：男女間に著しい格差がある場合に、不利益を受ける側に機会を提供し、実質的な機会均等を実現するための措置として女性枠や一定数を割り当てるもの

理工系大学の女性枠（クオータ制※）

・理工系分野での大学・社会での多様性確保・イノベーション創出等を目的

・**2024年度入試**では、国公立だけでも**３０大学３７学部が導入**し、女性比率を向上(即効性・副次効果期待)

（具体例）　※入学者に占める女性割合

名古屋工業大学	H5 1．3%	H6 10．6%
東京科学大学	R5 11%	R6 15%

特徴に応じた各社取組

・企業特性に応じた様々な取組を経営者のリーダーシップによって推進

	取組	企業/女性比率
シフト勤務	・365日24時間利用可能な保育所の設置等	ＪＲ東19%
育休	・上司を対象にセミナーや専門研修を実施	清水建設18.5%
女性少数	・入社目標数を設定	丸紅50%

自動車整備士

・自動車業界も体力面で不安を抱く女性多数

・国交省・業界団体が連携で、整備業界での女性活躍にむけ、「**女性も使いやすい工具・機器**」をまとめ周知

（周知パンフレット）

世界の事例

※女性比率が高い国では、下記以外にも、政府・業界がそれぞれ女性活躍推進のための取組を積極的に推進

世界の状況

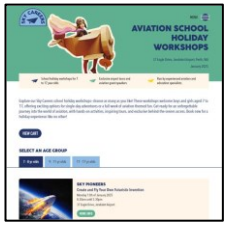
	操縦士	整備士
アジア/太平洋	6．2%	4．4%
アフリカ	5．2%	2．8%
北米	4．6%	2．6%
欧州	4．2%	4．1%
日本	1．9%	5．1%
全体	4．7%	3．1%

オーストラリア （7.5%）

【政府/航空局】

・航空局と業界の連携し年間予算400万豪ドルで女性就業促進に係る啓発等を実施（女子学生や**保護者・学校教員へも働きかけ**）

（学生向け啓発サイト）



【業界】

・航空会社独自に操縦士の目標とする女性採用比率を定め表明(カンタス航空は2035年までに50%、ヴァージン航空は2018年度に新採女性比率56%を達成)

アイルランド （9.9%）

【航空業界】

・業界団体が、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

専用HP画像→

対策の方向性①　なり手拡大

国土交通省

・国内先行事例や諸外国の事例等を参考に「なり手拡大」「職員の定着」についての対策の方向性を検討

1．なり手拡大

（1）(独)航空大学校の女性活躍に向けた３つの改革

①女性枠の設置

・操縦士は**女性比率が著しく低く**、その状態自体が**最大の阻害要因**

・即効性のある対策として、暫定的に**同校に女性枠を設置**（**R9年度**募集目途）

※別紙①参照

②入学要件見直し

・**身長要件**(158cm未満)**を撤廃**。試験時にシミュレータで操作能力を確認(**R8年度募集目途**)

・入学試験科目から数ⅢＣ等の理系専門科目を削除(**R9年度募集目途**)

③受け入れ体制充実

・学生が、安全・安心・快適に過ごせる環境の整備（現在：相部屋、シャワールーム共用、男子学生と階共有）

・今年度同校で実施中の寮の建て替え等調査の結果をもとに**順次実施**

（2）官民連携による戦略的広報（アンコンシャスバイアス解消！）

・**「操縦士＝男性」、「整備士＝男性」とのイメージを払拭する広報活動**を、**官民連携**して戦略的・継続的に実施

▶幼少期や、親・教師へのアプローチ

▶正確な身体検査基準（矯正視力可など）

▶育児中の職員（女性だけではなく夫婦での育児姿等）

・Ｒ7年度設置予定の**「航空広報戦略推進協議体※」において実施に向け検討**(R7年度目途)

※航空業界の裾野拡大に向け官民連携による戦略的広報活動を行う組織（Ｒ７年4月設置予定）

協議体イメージ

・航空局
・業界団体

・航空会社
・養成機関

対策の方向性② 職員の定着

国土交通省

2．職員の定着

（1）育休等に配慮した国家資格制度の見直し

・整備マニュアル類の充実によって作業員に求められる能力は変化（**知識・ノウハウ→マニュアル遵守**）

・**実地試験の実施方法の工夫等も検討し**、学科試験の有効期間を現行の２年から育児休暇等も踏まえた期間に変更(R7年度上期。操縦もニーズ等を踏まえ並行して検討)

	整備	操縦
日本	2年	2年
米国	2年	2年
欧州	10年	自家用2年 事業用3年

（2）体力面での不足を補う整備ツールの普及啓蒙

・航空局等が整備士の「体力面・筋力面」での不足を補う**「整備用工具・機器」を調査**し、航空会社への周知・共有、メーカーへの働きかけ

デジタルトルクレンチ

※40%軽量化、25%コンパクト化

（3）社内風土・意識醸成・コミュニケーション環境整備の推進（各社の取組と業界連携による協調）

・制度・設備が整っていても女性が少数なことで、**遠慮して活用しづらい**、**相談相手の不在・孤独感**、**将来への不安等**をまねき、**働きやすさに影響**

・改善には、**各社経営層によるリーダーシップ**のもと、現場とも連携の上、同僚、上司・管理職層含めた**社内全体の理解促進・意識醸成**等の推進が必要

・**企業単独では困難な取組**（キャリアを築く上での課題・成功体験の共有や相談コミュニケーション環境の構築など）ついては、**業界団体等による横のつながりをいかした取組み**を進めるとともに、**適宜状況を確認・フォロー**していくことが実効性を高める上でも重要

※別紙②参照

これら対策により、我が国操縦士・整備士分野において**世界トップレベルの女性活躍環境を実現することを目指す**としてはどうか（数値目標の例：10年後に女性比率10%）

1. 人材確保に向けた取組み状況

会員社と連携のもと航空業界の魅力発信を通じて、裾野の拡大に繋がる取組みを実施

これまでの取組み事例

一般社団法人 全日本航空事業連合会

『女性航空教室 Yes I Can』

『こども霞ヶ関見学デー』への参画

操縦士・整備士・客室乗務員・グランドハンドリング従事者によるお仕事講座を実施

『航空整備士育成裾野拡大プロジェクト』の推進

2022年度より、全国工業高等学校長協会主催の夏季講習会にて、整備士の業務紹介を行う教職員向け講習会を実施

（実績）2022年度　15講座　88名参加
2023年度　20講座　122名参加
2024年度　22講座　132名参加

定期航空協会 The Scheduled Airlines Association of JAPAN

『環境広場さっぽろ』への参画

環境イベントにてブースを出展。環境への取組みを発信するとともに、現役社員によるお仕事講座、紙飛行機作成、制服お着替え体験を実施

学校パンフレットへのメッセージ寄稿

（学校法人　日本航空学園様）

2. 今後の取組みの方向性

引き続き航空業界の魅力を発信し裾野の拡大を目指していくとともに、コミュニティを通じた情報交換やロールモデルの共有等、職員の定着に向け業界を横断した取組みの実施を検討していく

現役女性操縦士・航空整備士の声（第2回女性活躍推進WG資料より）

育児をしながらの勉強は負担が大きい

制度を活用することでキャリアと家庭の両立は可能

女性が少ない職場環境等によって相談しずらい

子育て等ライフイベントを挟みながらキャリアを築けたことに満足している

育休後のキャリアが不透明で昇格や資格の取得が遅れるのではないか等、将来に漠然とした不安を感じる

職種問わず子育ての先輩に相談できたことで、周りに頼ることも必要だと発想を変えることができた

- 社内では女性の同業種の同僚が少なく、漠然と抱えた不安を解消できない状況がある
- 一方、制度を上手く活用する等工夫をし、家庭や育児と仕事の両立を図りながら活躍している事例もある

悩みや成功事例の共有が重要

取組みの方向性	**裾野拡大の取組みとともに、会社の枠を超えて現役操縦士・航空整備士が情報交換できるコミュニティを設定** ➢ 悩みを共有することで不安の解消に繋げる ➢ 様々なロールモデルに触れることで自分のワーク・ライフ・バランスに合った選択肢を見つける

例、キャリアセミナー（体験談）の実施（対面またはオンライン）、SNSを通じたコミュニティの設置　等