

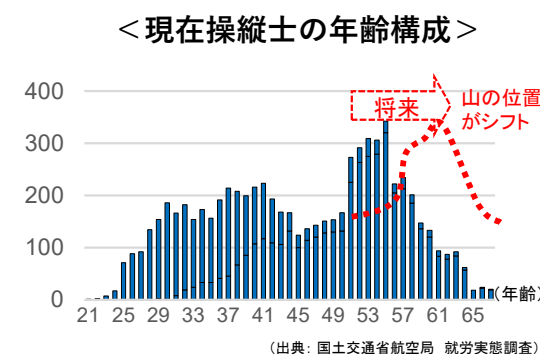
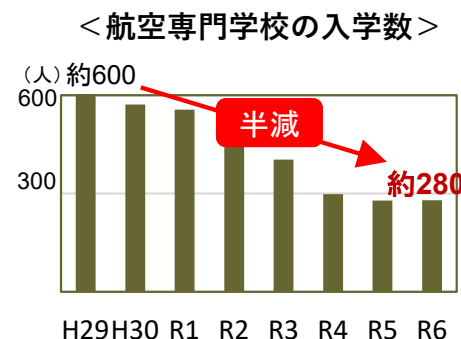
(案)

操縦士・航空整備士の 女性活躍推進WGとりまとめ（概要）

令和7年2月

1. 検討の背景

- ・ **操縦士の高齢化に伴う大量退職時代の到来**、整備士の主要養成機関である **航空専門学校**の入学数半減を踏まえると、安全運航を堅持し今後の航空需要を支えるためには、**操縦士・整備士の「裾野の拡大」は喫緊の課題**
- ・ R 6 年 6 月の有識者検討会の中間とりまとめで、女性比率の低さから「**WGを設置**し年度末目途に**女性活躍推進の対策の検討**が必要」と提言



2. 現状と課題

▶ 女性活躍推進はリスク管理の観点からも重要

操縦

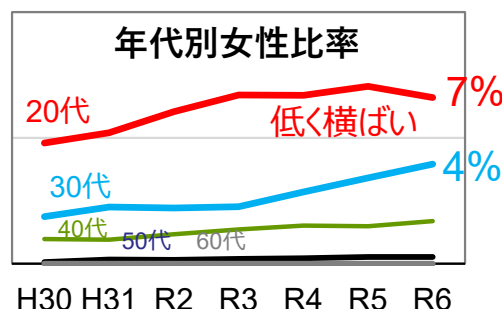
- ・ 我が国の **操縦士の女性比率は「1.9%」**。諸外国・国内他モードとの比較でも低い。

20代の女性比率の上昇に伴い30代以降の比率上昇

日本操縦の女性比率：1.9%

世界 (操縦士)	国内	
	タクシー	船員
4.7%	4.2%	2.9%

※主要航空会社



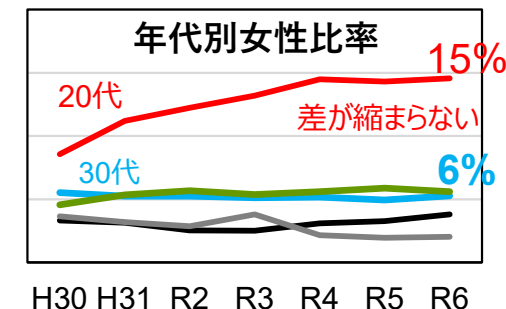
整備

- ・ **整備士の女性比率は「5.1%」**。諸外国等よりは高い
20代以降は約15%と比較的高いが、**最近横ばい**、かつ、**30代以降への波及が見られない**（退職者が多い可能性）

日本整備の女性比率：5.1%

世界 (航空整備)	国内	
	自動車	船員
3.1%	3.2%	2.9%

※主要航空会社



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、女性活躍推進のための対策の方向性について検討・取りまとめ

1. なり手が増えない → 特に操縦士

① 「男性の仕事」というイメージの定着（「女性が少ない」状態が大きな要因に）

・ R 6 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等によって職業選択肢からの除外**につながる状況

▼ 女性の学生(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のうち、多くが身体検査基準が高いという理由で就職活動を断念

② 航空大学校の入学要件

	R 5	R 6		(独)航空大学校	私立大学等	航空会社
(独)航空大学校※	5名 (4.6%)	6名 (5.6%)	身長	158cm以上 ※航空機の設計基準「158cm～191cmの者が適切に操縦できること」等	なし	なし
私立大学等 (7校平均)	23名 (12%)	26名 (14%)	筆記試験	英語、適性検査、時事、数学(一部 数Ⅲレベル)、 物理・気象 (共通テストレベル) ※2年間で確実にライセンスを取得	英語、数学(数Ⅱレベル)、物理・国語 選択式 等、適性検査	S P I、英語、適性試験

※航空大学校は航空会社操縦士の約4割を養成

女性比率の低さは、**入学要件が要因**の一つである可能性

2. 離職の状況

- ・ **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**のとおり

①先の見えない不安感 ・ 孤独感

周りに女性が少ない組織では、

- ・ 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**

※操縦士も同様

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

日本の事例

※クォータ制: 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

(クォータ制※)

- 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
- 令和6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

	H5	H6
名古屋工業大学	1.3%	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	J R 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)



～女性がより活躍できる業界を目指して～

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

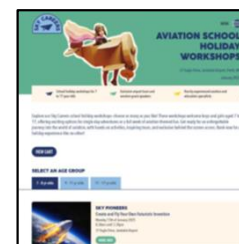
	操縦士	整備士
アジア/太平洋	6.2%	4.4%
アフリカ	5.2%	2.8%
北米	4.6%	2.6%
欧州	4.2%	4.1%
日本	1.9%	5.1%
全体	4.7%	3.1%

オーストラリア (7.5%)

【政府/航空局】

(学生向け啓発サイト)

- 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(女性の学生や**保護者・学校教員へも働きかけ**)



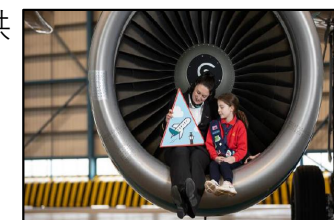
【業界】

- 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性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

- ・国内先行事例や諸外国の事例等を参考に「1. なり手拡大」「2. 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**)
- ・航空会社等を参考に、入学試験科目から数Ⅲ等の理系専門科目を削除(**R9年度募集目途**)

②女性枠の設置

- ・**女性が少ないこと**自体が**最大の女性参画の阻害要因**
- ・裾野拡大は喫緊の課題であり、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

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）。女性教官の増加等ソフト面での対応も必要
- ・同校で実施中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

- ▶女性の学生に加え、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



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

・ 欧州では直近の整備経験を条件に、学科試験合格から実地試験の受験まで約5年を許容

・ 我が国でも、欧州の例を参考に、最近の働き方にあった資格制度へ見直しを進める
(R7年度上期)

※別紙②参照

	整備	操縦
日本	2年	2年
米国	2年	2年
欧州	約5年※	自家用2年 事業用3年

※学科試験の受験から実地試験合格までを10年と規定(学科試験の合格見込みが大体5年程度)。

実地試験受験には最近の整備経験が必要

(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
(R7年度)

例：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) 令和7年度～順次

個社毎の取組

- ・ 航空業界は全体的にみると女性比率は高いが、職種別でみるとジェンダーギャップが大きく、一部の現場では、**孤独感や将来への不安等**の声がある状況
- ・ 改善に向け、**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

業界の取組

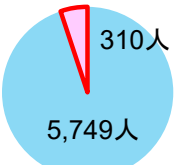
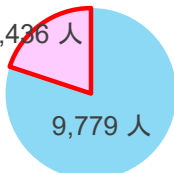
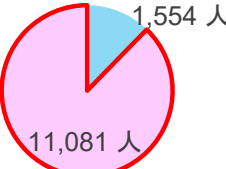
- ・ **企業単独では困難な取組**（キャリアを築く上での課題・成功体験の共有や相談コミュニケーション環境の構築など）については、**業界団体等による横のつながりを活かした取組み**を進めるとともに、**適宜状況を確認・フォロー**していくことが実効性を高める上でも重要

※別紙③参照

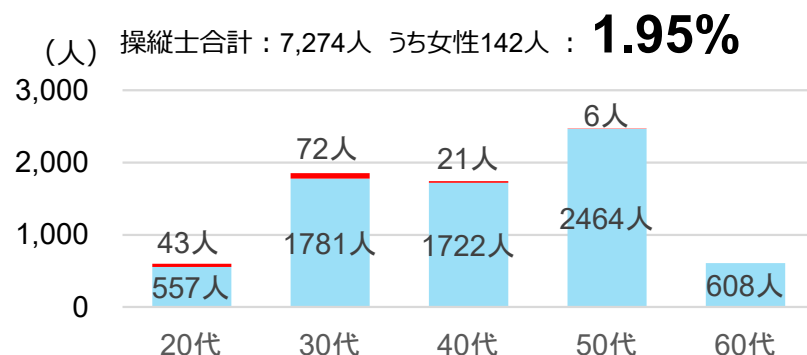
これら対策を通じ、我が国操縦士・整備士分野において**世界トップレベルの女性活躍環境を実現することを目指す**（数値目標の例：10年後に女性比率10%）

(参考)航空業界における職種ごとの女性比率

○航空運輸業においては、客室乗務員や旅客グランドハンドリング職員は女性が多い一方で、操縦士や整備士、ランプグランドハンドリング職員などは女性の割合が低い

	女性比率	考えられる課題
操縦士 	女性比率 1.9% 	・「男性の仕事」「理系人材」という先入観 ・業務の特性上、シフト制や到着地でのステイなど、出産・育児等との両立
客室乗務員 	女性比率 99.77% 	・業務の特性上、海外を含めて出張も多く、出産・育児等との両立
整備士 	女性比率 5.1% 	・「男性の仕事」「力仕事」「3K（きつい、汚い、危険）」という先入観 ・更衣室、トイレ、シャワールーム等の職場環境 ・屋外での作業や危険物の取り扱い ・出産・育児等との両立
グランドハンドリング (ランプ) 	女性比率 19.9% 	・出産・育児等との両立
グランドハンドリング (旅客) 	女性比率 87.7% 	・出産・育児等との両立

【操縦士の年齢別男女構成（主要航空会社）】



【女性割合の比較】

※操舵・整備含む

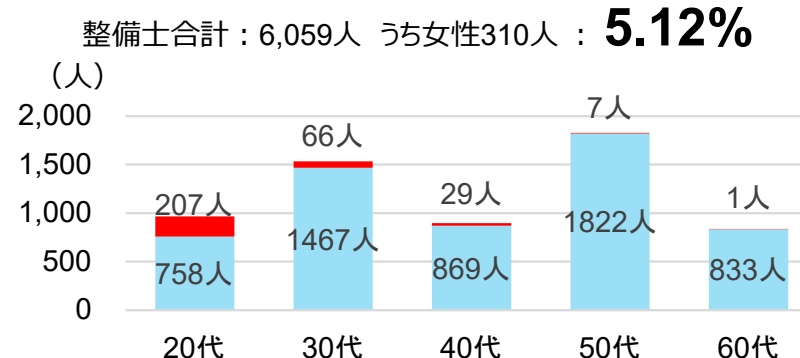
世界	自動車	船員※
4.7%	タクシー 4.2% バス 1.7%	2.9%

出典:ICAO Surveys

出典:ハイヤー・タクシー連合会統計調査
令和5年度版交通政策白書

出典:海事局調べ

【整備士の年齢別男女構成（主要航空会社）】



【女性割合の比較】

※操舵・整備含む

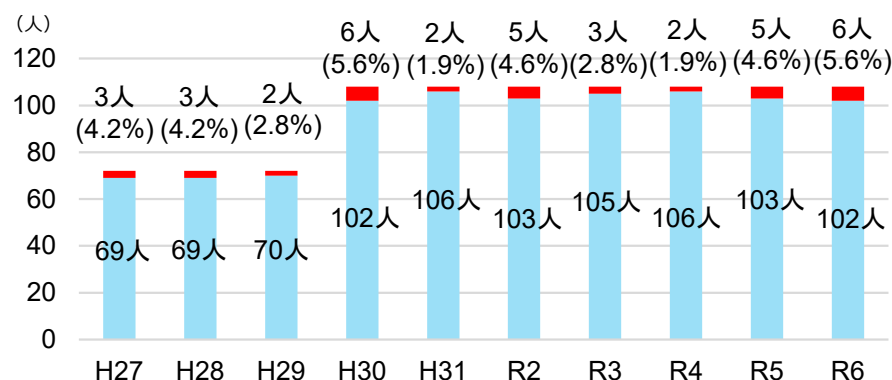
世界	自動車	船員※
3.1%	3.2%	2.9%

出典:ICAO Surveys

出典:(一社)日本自動車整備振興会連合会
自動車特定整備業実態調査結果

出典:海事局調べ

【航空大学校（養成機関）の入学者の男女構成推移】



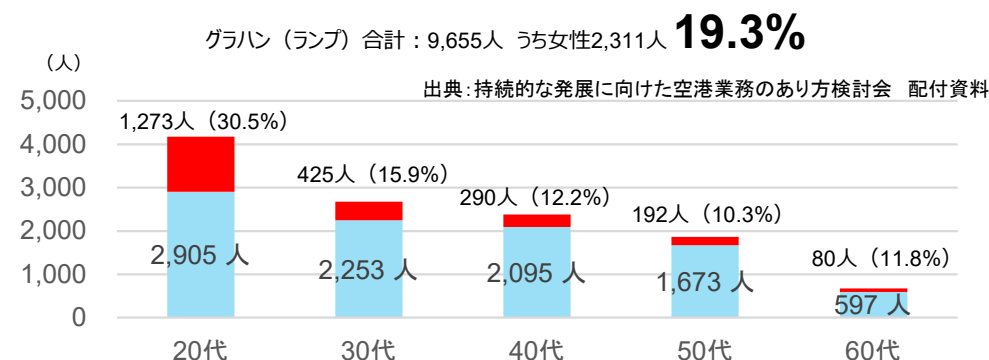
※海技教育機構（船員（操舵と整備含む））の入学者の女性割合：9.8%(R5年度)

出典:国土交通省交通政策審議会船員部会 配付資料

※理工系学部（船員（操舵と整備含む））の入学者の女性割合：約17.5%(R3年度)

出典:内閣府「女子生徒等の理工系分野への進路選択における地域性についての調査研究 報告書」

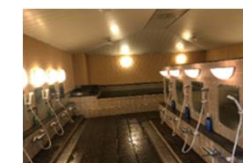
【グランドハンドリング職員の男女構成】



【対応】

休憩室等の整備（シャワールーム）

- 業界一丸となった周知広報活動の推進
- 更衣室等のハード整備に加え、育児期にバックオフィス業務に従事することなどのソフト面も含めた取り組みを推進



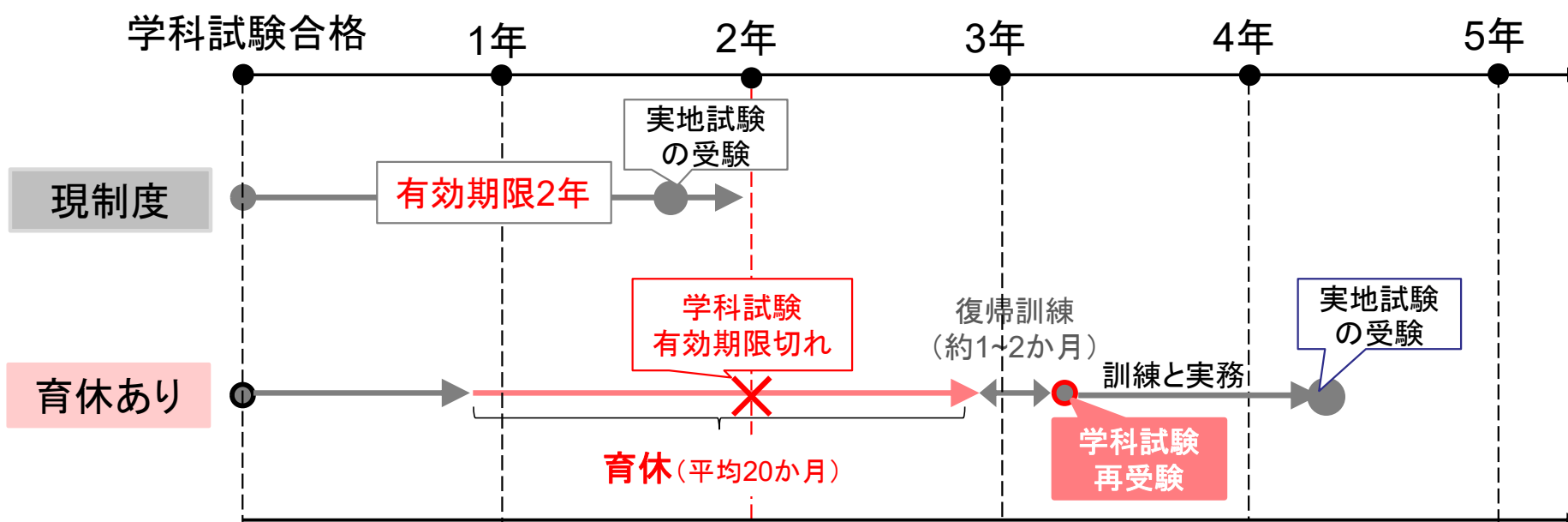
(導入にあたっては「透明性・公平性」に十分に配慮し、操縦士としての資質のある者を選定するよう、試験方法には工夫が必要)

区分	試験内容	定員 (計108名)
従来試験	<一次:筆記試験> ・英語[100点] ・総合[250点] - 操縦士適性 - 時事問題 - 数学 (数Ⅲレベル削除) - 自然科学 (選択制) <二次:身体検査> ※第1種航空身体検査に準じた項目、脳波含む。 <三次:面接> ・面接 ・シミュレータによる適性検査 ※シミュレータを用い操縦可能か確認 ※筆記試験内容は見直し	78名(P) ※総合型区分で欠員が出た場合、従来試験定員に追加
総合型 区分 (イメージ)	<人物中心の評価> ・書類選考(志望理由書、成績証明書、英語(TOEIC等スコア)) ・SPI、操縦士適性検査 ・面接、グループワーク + 身体検査、シミュレータによる適性検査	【一般枠】 10名(P)
		【女性枠】 20名(P)※

※10年以内に10%の女性比率の達成に向けて仮置きした数字

現在の日本の制度

- 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「実地試験合格」が必要
- 現行制度上、学科試験合格後の2年以内に実地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
- 育児休暇を取った場合、改めて学科試験を受け直す必要があり負担となるとの意見あり



欧州の制度

- 学科試験申請から10年以内※に実地試験を合格する必要
- 実地試験申請の直近1年以内に6月の整備経験が必要

※学科試験申請から合格まで5年程度要することを想定するもので、実質的に、**学科試験合格からは実施試験合格までは5年の期限**

※第3回WG定航協・全航連発表資料から抜粋

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）

女性が少ない職場環境等によって相談しづらい

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

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など、将来に漠然とした不安を感じる



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

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

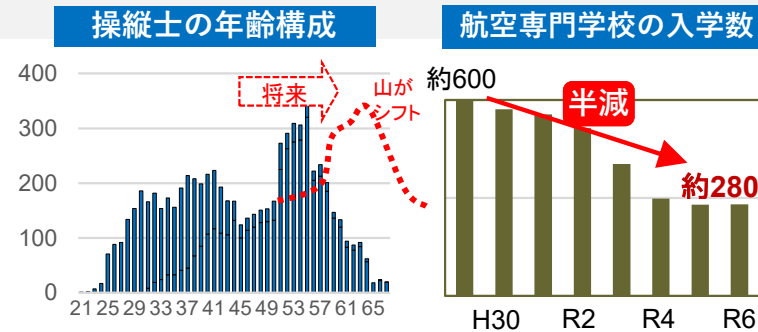
裾野拡大の取組みとともに、会社の枠を超えて現役操縦士・航空整備士が情報交換できるコミュニティを設定

- 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

操縦士・航空整備士の女性活躍推進WGとりまとめ（概要）

1. 検討の背景

- ・ 今後の操縦士の大量退職時代の到来、整備士の主要養成機関の航空専門学校の入学数半減を踏まえると、操縦士・整備士の「裾野の拡大」が必要
- ・ R6年6月の有識者検討会の中間とりまとめを受け、有識者WGにて、実態調査等を行い女性活躍の阻害要因を洗い出し対策をR7年2月にとりまとめ（予定2/19）



女性比率			
日本 操縦士	世界 操縦	国内	
1.9%	4.7%	タクシー	船員
		4.2%	2.9%
日本 整備士	世界 整備	国内	
5.1%（※）	3.1%	自動車	船員
		3.2%	2.9%

※女性整備士の退職率は男性の1.5倍程度

2. とりまとめ内容

▶ 目標：「10年後」に世界トップレベルの「10%」の女性比率を実現

1. なり手の拡大

（1）（独）航空大学校の女性比率向上（3つの改革）

課題 航空大学校の女性比率が5%

改革① 入学要件の見直し（158cmの身長制限撤廃、R8入学（シミュレータで試験時に確認）、数学Ⅲ等の高度な理系科目廃止、R9入学）

改革② 女性枠の導入（暫定的に女性専用の試験枠を設け、顕著なジェンダーバランスを改善）（R9入学）

改革③ 受入環境の整備（寮・施設の改善、女性教官の増加等）

（2）官民連携による戦略的広報（R7年度～）

課題 「操縦士は男性の仕事」というイメージが定着、女性の学生が「操縦士」を就職先から無意識に除外

取組 幼少期・教師・両親等を対象とした広報活動を官民連携して戦略的かつ継続的に実施（R7.4に官民からなる協議体を設置）

2. 職員の定着

（1）ライフイベントに配慮した国家資格制度の見直し（R7上期）

課題 整備士資格取得には学科試験合格から2年以内の実地試験受験が必要。→育休を取ると再度学科試験の受験が必要

取組 現行の2年を5年に延長（直近の整備経験も加味）するなど、育休等に配慮

（2）体力面での不安を補う整備ツールの普及（R7年度）

課題 加齢等による体力面の衰えにより業務継続に不安

取組 航空局等が体力面の不足を補う整備用工具・機器を調査し、航空会社へ周知、メーカーへ働きかけ

（3）個社・業界全体での風土改革・意識醸成（R7年度～）

課題 女性が少数で孤独感、育休後のキャリアに不安

取組 経営層と現場の連携による風土改革、業界団体による共通コミュニティの設定、キャリアパスの共有

3. 女性活躍推進WG

委員

- ・ 松尾 亜紀子 慶應義塾大学 理工学部 教授 ※座長
- ・ 白河 桃子 相模女子大学大学院 特任教授、ジャーナリスト
- ・ 李家 賢一 東京大学大学院工学系研究科 教授
- ・ 女性操縦士2名、女性整備士2名、女性管制官経験者1名
- ・ （一社）日本女性航空協会、（一社）全日本航空事業連合会、定期航空協会

開催状況

- ・ R6年10月9日：第1回WG（現状と課題等）
- ・ 12月25日：第2回WG（実態調査を踏まえた論点整理）
- ・ R7年1月21日：第3回WG（とりまとめ骨子）
- ・ 2月19日：第4回WG（とりまとめ）