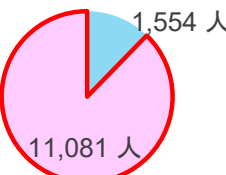


参考資料

1. 背景	P.3～
2. 操縦士の現状	P.9～
3. 航空整備士の現状	P.19～
4. 実態調査	P.28～
5. 国内他業界・諸外国の状況	P.46～
6. 対策関連	P.55～

航空業界における職種ごとの女性比率

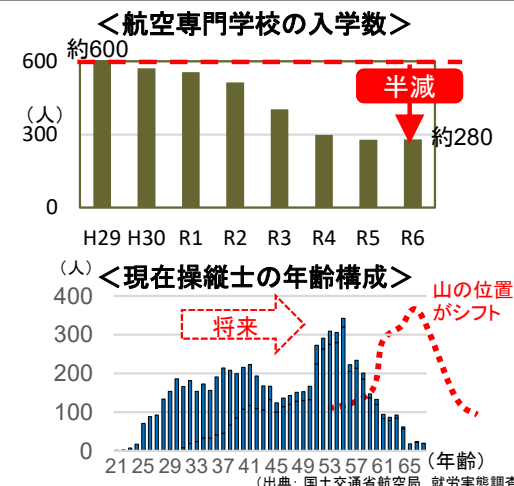
○航空運輸業においては、客室乗務員や旅客グランドハンドリング職員は女性が多い一方で、操縦士や整備士、ランプグランドハンドリング職員などは女性の割合が低い

	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

趣旨

- ・ コロナ禍以降、航空整備士の志望者が急激に減少。特に航空専門学校※の入学者数は5年間で半減。これが続くと運航への影響の可能性（※航空会社の整備士の約6割を輩出。全国で9校）
- ・ 操縦士について、高齢化に伴う大量退職時代の到来や、今後の航空需要の増加により世界的にも操縦士需要がひっ迫するなど、2030年の訪日外国人6000万人の達成に不安要素も潜在。
- ・ 平成26年の「交通政策審議会（略）乗員政策等検討合同小委員会」提言から10年経過。その後コロナ禍など航空を取り巻く環境は大きく変化

2030年の訪日外国人6000万人の達成・今後の航空需要を支えるため、有識者検討会で、安全確保を前提に、航空整備士・操縦士の確保等に向けた取り組みをとりまとめ



有識者検討会

委員

- ・ 李家 賢一 東京大学 大学院工学系研究科 教授
- ・ 松尾 亜紀子 慶應義塾大学 理工学部 教授
- ・ （公社）日本航空技術協会、（公社）日本航空機操縦士協会
- ・ （一社）全日本航空事業連合会、定期航空協会、（学校法人）中日本航空専門学校

スケジュール

- ・ R6年2月7日：第1回検討会（現状と課題等）
- ・ 3月～4月：第2回～3回検討会（ヒアリング）
- ・ 4月～5月：第4回～6回検討会（論点整理、骨子案）
- ・ **6月20日：第7回検討会（中間とりまとめ）**

中間とりまとめ

航空整備士

リソースの有効活用

- 1 資格の業務範囲を広げ、整備士一人のできる仕事の範囲を拡大（運航整備士の業務範囲拡大。日常の運航間点検をカバー）
- 2 型式別のライセンスの共通化（軽微な作業について型式別ライセンスを不要）（ベースとなるライセンスで、複数機体（B737、A320等）の運航整備を可能に）

養成・業務の効率化

- 3 時間ベースの教育から能力ベースの教育へ
- 4 最近の機体整備技術を踏まえた試験項目への刷新（複合材やソフトウェアアップデート等、最近の整備技術を反映）
- 5 デジタル技術を活用した整備の推進（作業毎にデジタル技術の活用可能性を検証）

裾野拡大

- 6 戦略的な普及啓蒙（官民連携した広報の中核的役割の協議体を設置）
- 7 自衛隊整備士の活用促進（円滑な民間資格取得に向け防衛省と調整）
- 8 外国人整備士の受け入れ拡大（現在1国4名に留まる特定技能外国人の拡大に向け、拡大対象国・時期等を定めた計画を作成し、積極推進）

操縦士

- 1 即戦力外国人操縦士の受け入れ円滑化（ライセンス切替え手続きのデジタル化に加え、HPでの海外向けの日本ライセンス切替案内等の対策検討）
- 2 シニア人材等の活用推進（身体検査証明を取得できなくなった機長経験者がシミュレータによる訓練審査などを全面的に可能とするよう制度を見直し）
- 3 航空大学の安定養成に向けた抜本改革（老朽化施設の更新に加え、経営の有識者を含め、体制強化、訓練効率化、収支改善等の対策をまとめ、次期中期に反映。公共性の高い小型機事業者のニーズを念頭にいた回転翼操縦士養成課程の検討）
- 4 機長養成の迅速化（航空会社により可能な機長の認定範囲を拡大（海外機長等）することで、社内運用の効率性・機長養成の迅速化）
- 5 戦略的な普及啓蒙（官民連携した広報の中核的役割の協議体を設置）
- 6 私立大学の活用促進（入学から操縦士になるまでのキャリアパスをわかりやすく高校生等へ提示、「入学者増」「養成レベル向上」への課題等の調査）
- 7 **女性パイロットの拡大**（操縦士の女性活躍の推進（現率：1.7%）に向け、航大による女子寮充実等とともに、早期に業界への実態調査による阻害要因の洗い出し、WGでの検討等）

(取組の方向性)

航空大学校においてはパイロット養成の公的機関として女性活躍を率先して進めるべく、女子学生寮の個室化など女性学生に配慮した環境整備、女性学生向けの広報活動の実施に向けて取り組むべきである。

加えて、本検討会の下に、女性活躍の観点からの有識者も含めたWGを設け、操縦士及び航空整備士に係る航空業界の実態調査を行い女性活躍の阻害要因を洗い出した上で、例えば航空大学校において最近の理系大学で進められている女性学生枠の設定など、早急に検討を進めるべきである。

○女性の活躍の推進に向けた取り組みをさらに加速するための方策を検討するとともに、中長期的な論点を整理するため、矢田稚子総理補佐官を座長として、女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム(PT)を設置(令和6年4月から開催され、同年6月に中間取りまとめ公表)

中間取りまとめ（抄）

航空運輸業における実態課題等

【課題】 職種ごとの男女比率に差が大きい(女性比率:操縦士1.7%、客室乗務員99.8%)、女性の勤続年数が短い

【要因】 「操縦士は男性」「客室乗務員は女性」との先入観、海外含む宿泊を伴う勤務

【対応策】 「整備士・操縦士の人材確保に関する検討会」の中間取りまとめも踏まえ、国際比較を含む実態調査、周知広報活動、環境整備等の対策を実施等

アクションプラン策定

今回分析した5産業(航空運輸業含む)について、課題の整理を引き続き深めつつ、男女賃金格差解消に向けたアクションプランを、業界において、令和6年内に策定に着手し、できるだけ早期に公表することを要請

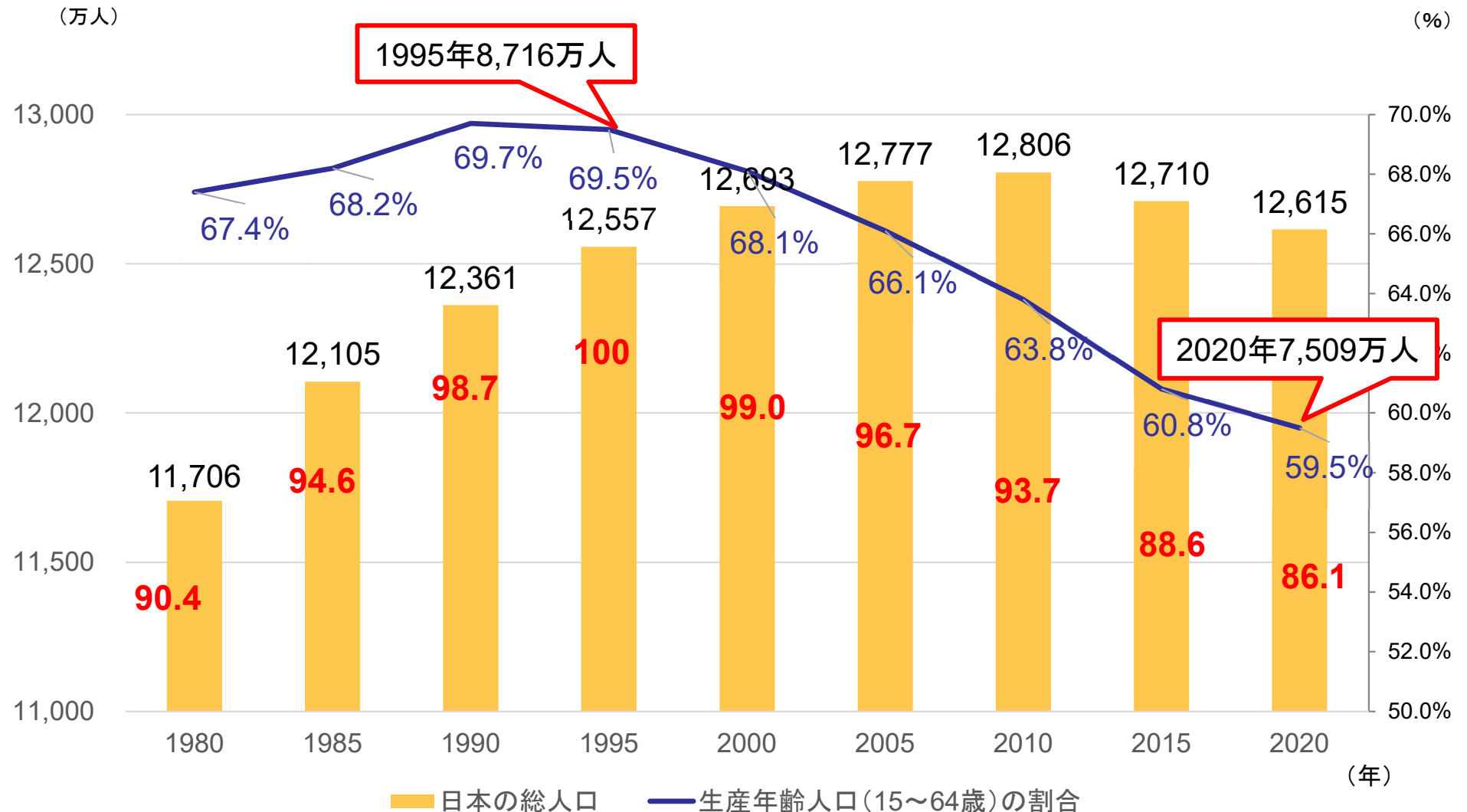
推進チームの構成

座長	内閣総理大臣補佐官（賃金・雇用担当）
副座長	内閣官房内閣人事局内閣審議官 内閣府政策統括官（経済財政分析担当） 内閣府男女共同参画局長 厚生労働省雇用環境・均等局長
構成員	厚生労働省政策立案総括審議官（統計、総合政策、政策評価担当） 内閣官房内閣人事局内閣参事官 内閣府男女共同参画局推進課長 総務省自治行政局公務員部公務員課長 厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課長 厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課長 厚生労働省大臣官房人事課長 金融庁監督局総務課長 総務省情報流通行政局情報通信政策課長 総務省情報流通行政局郵政行政部企画課長 厚生労働省政策統括官付参事官（総合政策統括担当） 農林水産省経営局就農・女性課長 経済産業省経済産業政策局経済社会政策室長 国土交通省総合政策局バリアフリー政策課長 国土交通省大臣官房参事官（交通産業）

航空運輸業界のアクションプランを制定

- 日本の人口は近年減少局面を迎えている。
- 生産年齢人口（15～64歳）はピークを迎えた1995年と比較すると、2020年は14%減少し、今後も減少傾向。

国内人口と生産年齢人口（15～64歳）割合の推移

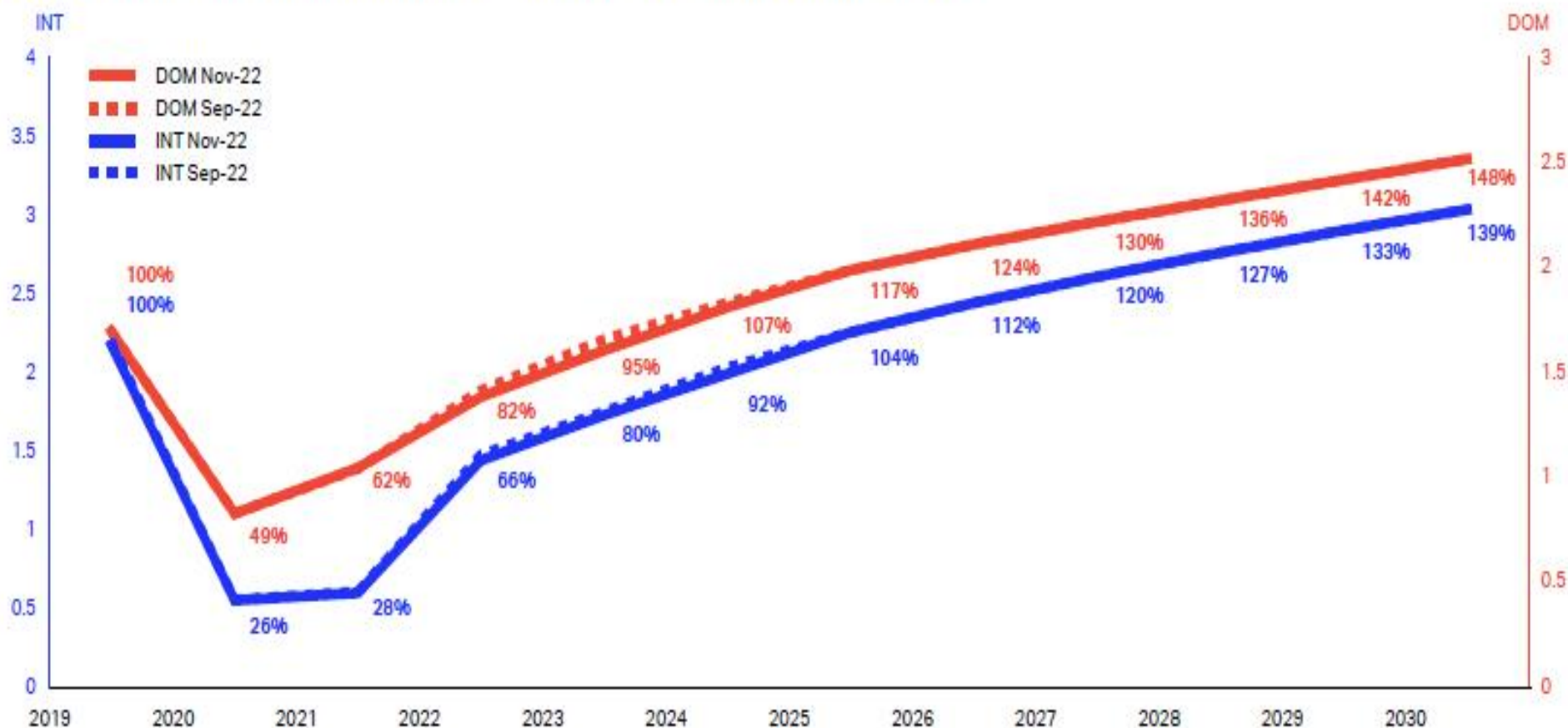


※赤字は95年の生産年齢人口数を100とした場合の指数

※総務省「人口推計」により作成

- 世界的にも令和2年2月以降に旅客数は大幅に減少したが、令和3年度以降は増加に転じており、**今後も航空需要は継続的に増加していく見込み。**

Chart 16: Domestic and international passengers, past and forecast, billions



2. 操縦士の現状

必要な知識・能力

- ・航空機・エンジン等に係る性能・取扱い等のハード面の知識から、飛行方法など運航面の知識、関係法規等



- ・機体の操縦技術に加え、状況認識力、判断力・決断力、クルー間／管制官間とのコミュニケーション能力

技量維持・向上

ライセンス取得の流れ



単発小型機による
自家用操縦士資格
取得



多発小型機による
事業用操縦士資格
取得



多発大型機による
定期運送用操縦士
資格取得

航空会社の副操縦士
になるための訓練

入社後：2年程度

航空会社の機長とな
るための訓練乗務

入社後：10年程度

定期的な訓練・審査

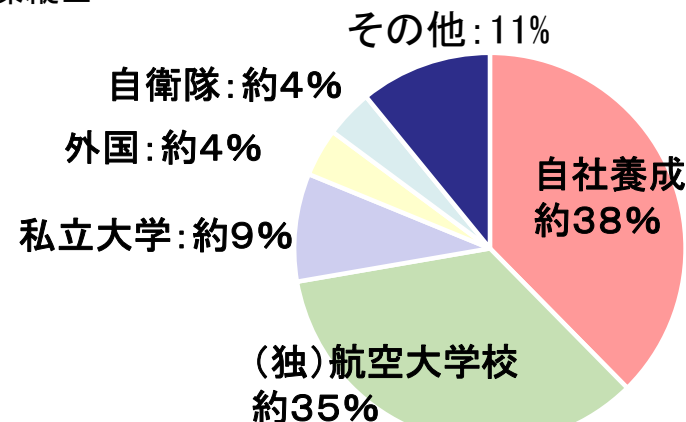
業務環境

- ・国際線や都市間を運航する航空会社の操縦士では、1ヶ月に複数回かつ数日間の宿泊を伴う運航パターンも存在

- ・安全運航のため、定期的な身体検査証明の受検とともに、自身での厳格な健康管理が必要（飲酒や睡眠管理）

養成機関

- ・7割以上が、航空会社による自社養成と航空大学校出身の操縦士



（出典：国土交通省航空局 就労実態調査）

- 主要航空会社の操縦士は、約35%が航空大学校出身、約38%が自社養成、残りが私立大学、防衛省、外国人等

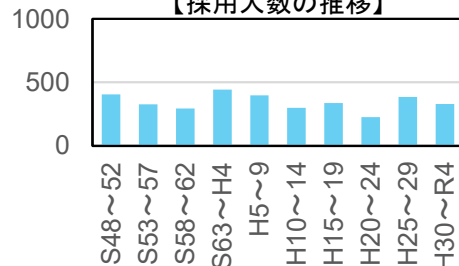
操縦士総数：7,091名（令和5年1月1日時点）

（出典：国土交通省航空局 就労実態調査）

航空大学校

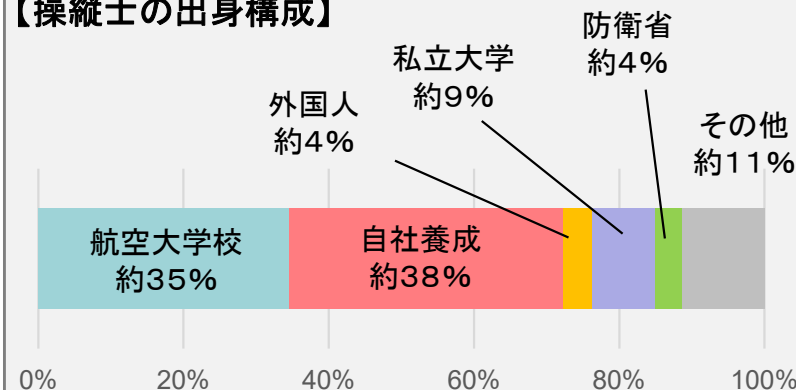
（安定的に操縦士を供給）

【採用人数の推移】



- ・採用合計：3,723名
- ・最近5ヶ年の平均採用数：66名

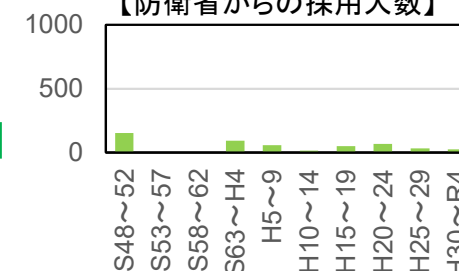
【操縦士の出身構成】



防衛省

（民間企業への割愛は少数）

【防衛省からの採用人数】

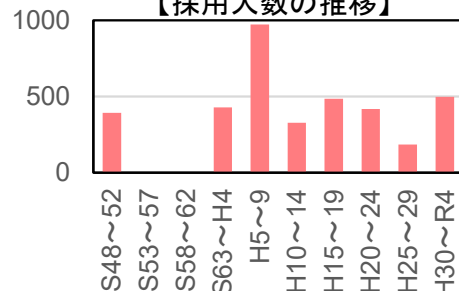


- ・採用合計：966名
- ・最近5ヶ年の平均採用数：5名

自社養成

（養成規模は、その時々々の経営状況により大きく変動）

【採用人数の推移】

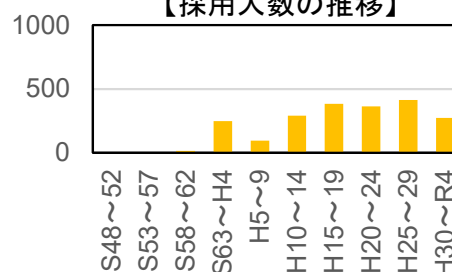


- ・採用合計：4,498名
- ・最近5ヶ年の平均採用数：99名

外国人

（採用数は多いものの、流動性が高い）

【採用人数の推移】

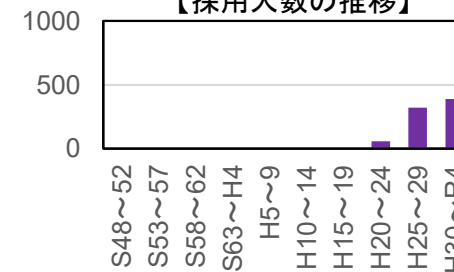


- ・採用合計：2,086名
- ・最近5ヶ年の平均採用数：55名
- ※ コロナ禍の影響により減少

大学

（近年の養成開始で、養成規模拡大の余地が大きい）

【採用人数の推移】



- ・採用合計：773名
- ・最近5ヶ年の平均採用数：78名
- ※ 私立大学全体の定員：約200名、養成数は約70~100名程度（R5年度：聞き取りによる）

概要	主な業務	航空機の操縦に関する学科及び技能を教授することによる操縦従事者の養成
	所在地	(宮崎本校) 宮崎県宮崎市大字赤江字飛江田652番地2 (仙台分校) 宮城県岩沼市下野郷字新拓1番地7 (帯広分校) 北海道帯広市泉町西9線中8番地12
	理事長	井戸川 眞

沿革

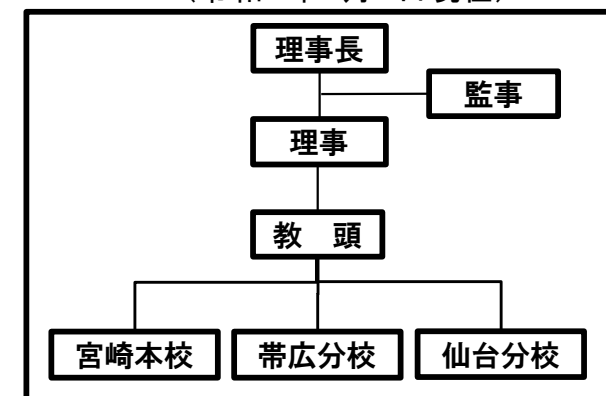
昭和29年7月	運輸省の附属機関として宮崎市に設置
昭和44年4月	仙台分校を設置
昭和47年5月	帯広分校を設置
平成13年4月	独立行政法人化
平成18年4月	非公務員化

令和5年度予算(百万円)

収入	運営費交付金	2,473
	自己収入	
	(航空会社)	830
	(授業料等)	426
	合計	3,729
支出	業務経費	2,181
	人件費	1,300
	一般管理費	248
	合計	3,729

人員・組織

役員数:4名 常勤職員数:78名
(令和5年4月1日現在)



入学定員

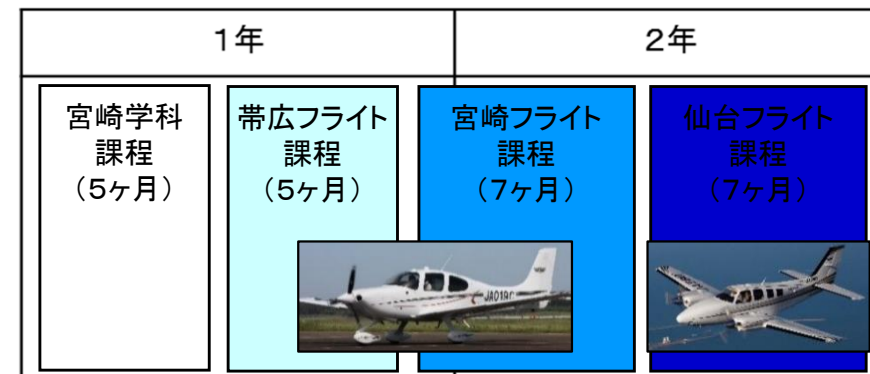
108名／年(27名×4期)(養成期間:2年)
(入学資格:大学に2年以上在学した者、短期大学を卒業した者等)

業務の概要

航空機の操縦に関する学科及び技能を教授し、航空機の操縦に従事する者を養成する(事業用操縦士(陸上多発)の技能証明及び計器飛行証明の取得)ことにより、安定的な航空輸送の確保を図る。

<教育訓練課程>

- ①宮崎学科課程 — 基礎知識の習得
- ②帯広フライト課程 — 自家用操縦士(陸上単発)レベルの能力の習得
- ③宮崎フライト課程 — 事業用操縦士(陸上単発)の技能証明の取得
- ④仙台フライト課程 — 事業用操縦士(陸上多発)の技能証明及び計器飛行証明資格の取得



○ 私立大学 7 大学で操縦士の養成を実施。大学在籍中に操縦士資格を取得

私立大学	定員	養成場所	取得資格	連携
東海大学 【指定養成施設】 (平成18年4月～)	50名	・米国ノースダコタ大学(州立) (留学期間:約15ヶ月) ・湘南キャンパス (神奈川県平塚市)	FAA自家用操縦士(単発)、 FAA事業用操縦士(多発)、FAA計器飛行証明 事業用操縦士、計器飛行証明	ANAと連携 推薦制度あり SKY、APJ
法政大学 【指定養成施設】 (平成20年4月～)	30名	・ホンダエアポート(埼玉県桶川市) (本田航空(株)に訓練を委託) ----- ・大分空港(大分県国東市) (本田航空(株)に訓練を委託) ・岡南飛行場(岡山県岡山市) (岡山航空(株)に訓練を委託)	自家用操縦士(単発) 以下の資格取得はオプション 事業用操縦士(単発) ----- 事業用操縦士(多発) 計器飛行証明	推薦制度あり JAL、SKY
桜美林大学 (平成20年4月～)	40名	・CAE Phoenix - Aviation Academy (留学期間:約1年) ・多摩キャンパス (東京都多摩市)	FAA自家用操縦士(単発)、 FAA事業用操縦士(多発)、FAA計器飛行証明 事業用操縦士、計器飛行証明	推薦制度あり JAL、AKX、ADO、 SKY、APJ
崇城大学 (平成20年4月～)	20名	・熊本空港	自家用操縦士(単発)、事業用操縦士(単発) 事業用操縦士(多発)、計器飛行証明	推薦制度あり SKY、ADO
第一工科大学 (平成26年4月～)	10名	・米国ヒルズボロー・アビエーション ----- ・鹿児島空港 (新日本航空(株)に訓練を委託)	FAA自家用操縦士(単発) ----- 自家用操縦士(単発)、事業用操縦士(多発) 計器飛行証明	推薦制度あり JAL
千葉科学大学 (平成22年4月～)	20名	・米国ヒルズボロー・アビエーション (留学期間:約11ヶ月) ・神戸空港(兵庫県神戸市) (ヒラタ学園に訓練を委託)	FAA自家用操縦士(単発・多発) 自家用操縦士(多発)、事業用操縦士(多発) 計器飛行証明	
工学院大学 (平成31年4月～)	65名※ の内数	・米国ヒルズボロー・アビエーション (留学期間:約8ヶ月) ・大分空港(大分県国東市) (本田航空(株)に訓練を委託) ・八尾空港(大阪府八尾市) (第一航空(株)に訓練を委託)	FAA自家用操縦士(単発) 自家用操縦士(単発・多発)、事業用操縦士(多発) 計器飛行証明、操縦教育証明 等のうち選択制	推薦制度あり ・JAL

※ 操縦士・整備士資格の取得を目指す航空理工学科専攻だけでなく、機械理工学科全体での定員数。

(出典:各大学ホームページ等により作成)

○ 私立大学のほか、航空専門学校においても操縦士の養成を行っている。

航空専門学校	定員	養成場所	取得資格
日本航空大学校	20名	・米国Hillsboro Aero Academy (留学期間: 約12ヶ月) ・能登空港キャンパス(石川県輪島市)	FAA自家用操縦士(単発・多発) 事業用操縦士 計器飛行証明
大阪航空専門学校	10名	・神戸キャンパス(兵庫県神戸市)	自家用操縦士(単発) 事業用操縦士(単発)

(出典: 各大学ホームページ等により作成)

～世界・国内他モードの操縦職の女性割合～

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%

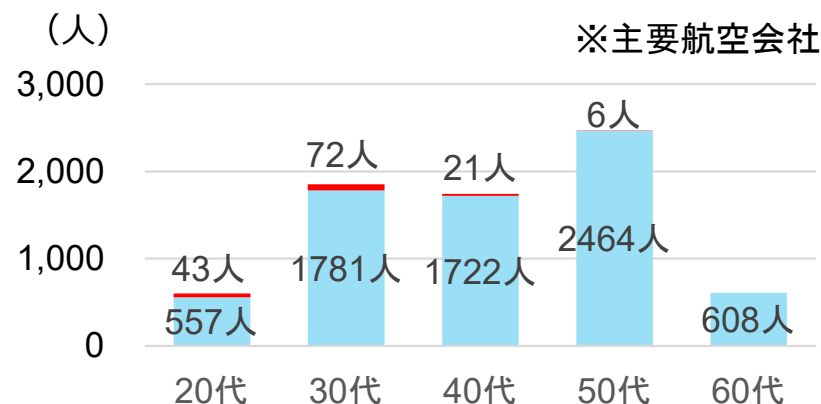
出典:ICAO Surveys

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

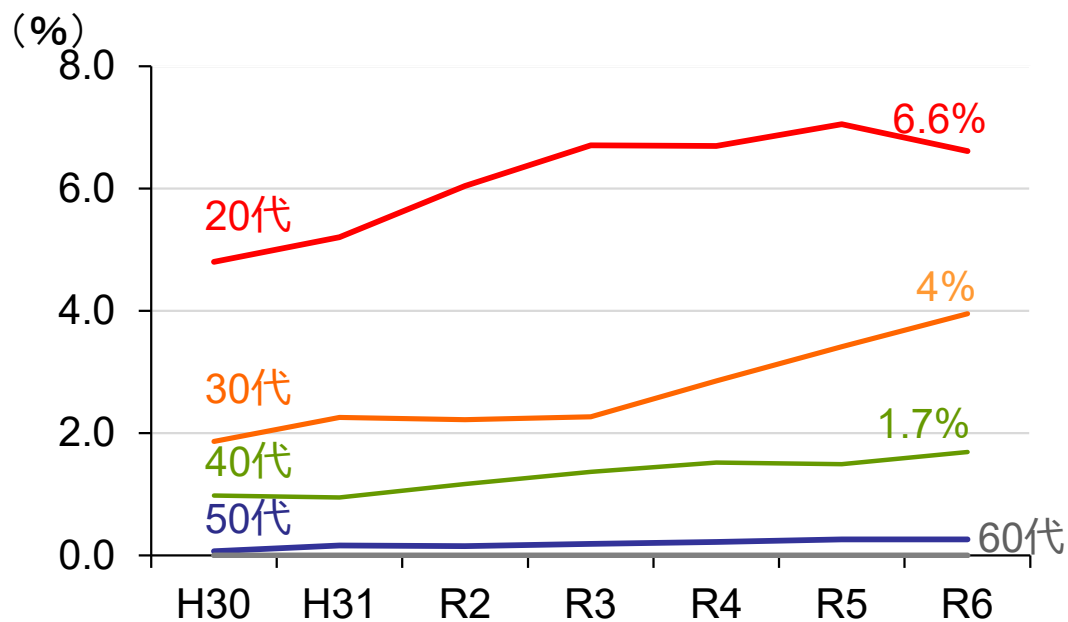
出典:海事局調べ

～操縦士の年代別女性割合～(R6.1.1)

操縦士合計:7,274人 うち女性142人: **1.95%**

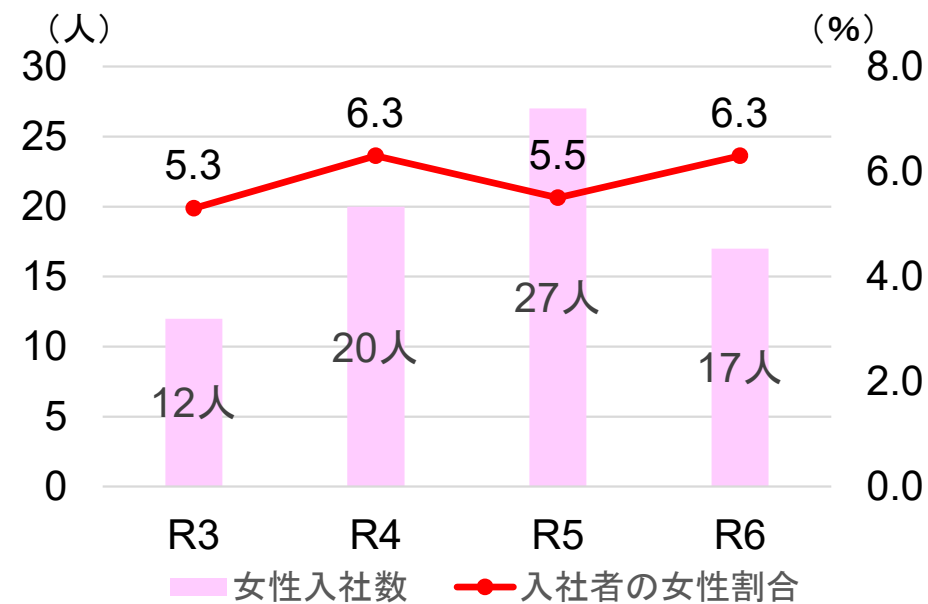


～航空会社の操縦士の年代別女性割合～



※定期航空協会会員

～航空会社の操縦士の女性入社数・割合～

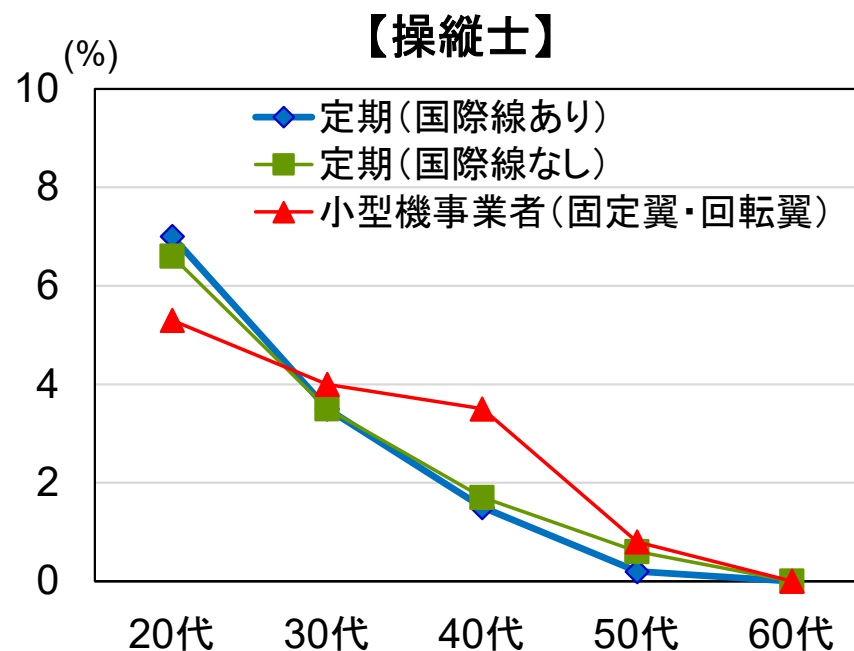


女性入社数 入社者の女性割合

※定期航空協会会員

- 小型機事業者も定期運送事業者と同様に、女性比率は若年層で高い傾向

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>

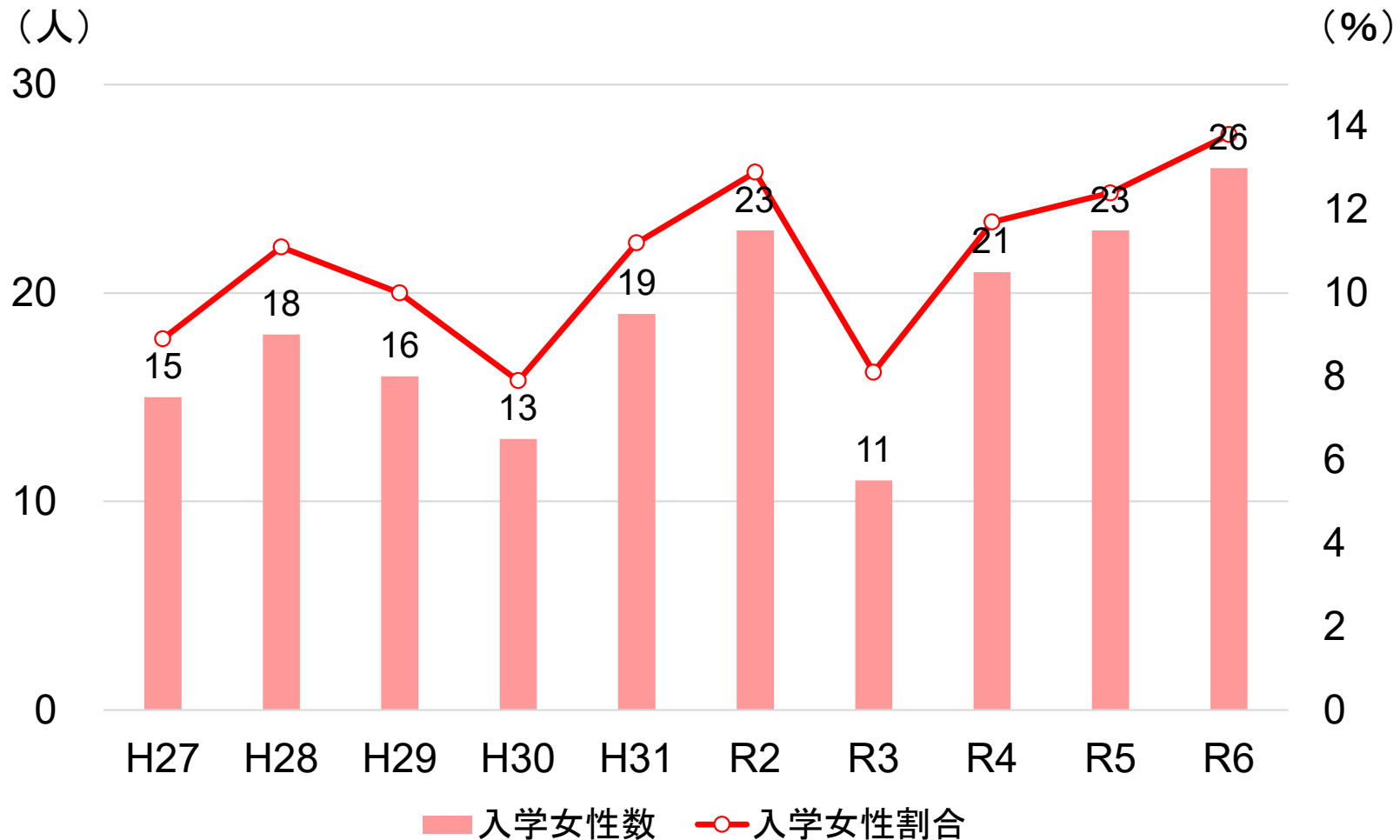
ドクヘリ・防災ヘリ事業者: 1.6% (9 / 553人)

海保: 3.6%

(出典: 航空会社等へのヒアリングによる)

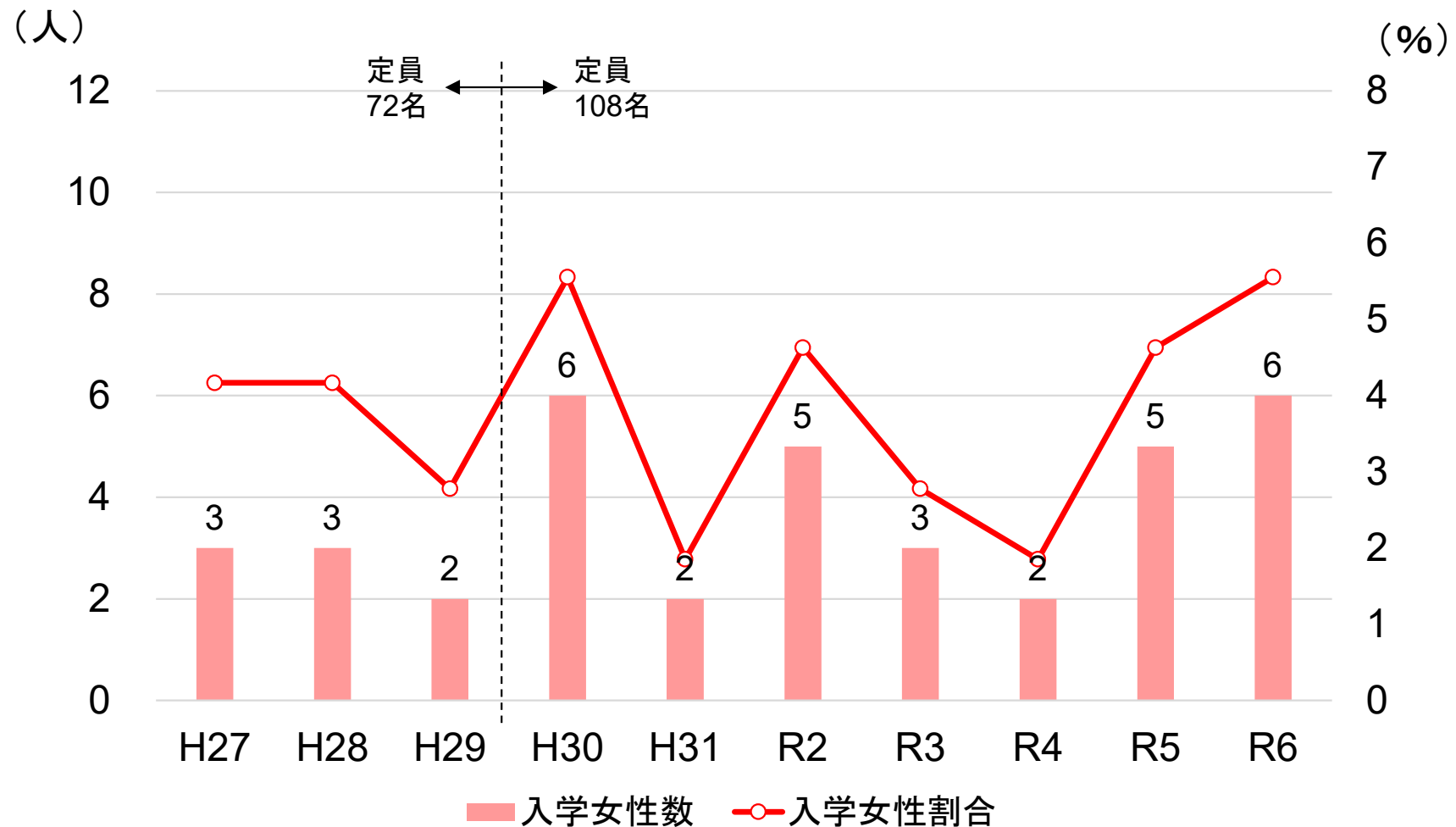
※国際線を有する比較的大きな定期運送事業者(JAL、ANA、SJO、JJP、APJ、AJX、NCA)、国内線みの定期運送事業者(JAR、SFJ、AKX、FDA、JTA、SKY、SNJ、ADO、IBEX、HAC、ORC、JAC、RAC、AMX、CUK、TOK)、小型機事業者に分けて集計

- ・ 入学者の女性の割合は増加傾向



(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。

- 入学者の女性の割合(赤)は2%~6%を推移



(出典: 航空大学校へのヒアリングによる)

3. 航空整備士の現状

必要な知識・能力

- ・航空機・エンジン等の構造、性能にかかる基礎的な知識から最新技術に対応した高度な知識の習得

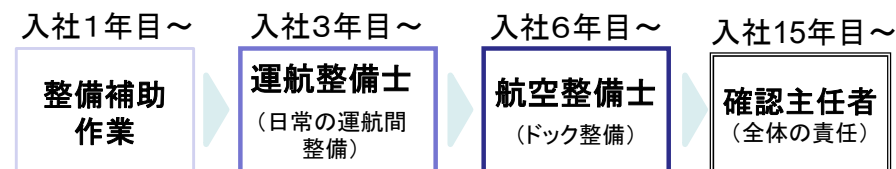


- ・マニュアルに基づき確実に整備作業を行うための技術力・専用機器の操作、不具合箇所の特定、原因究明等の評価・対応力など

技量維持・訓練

- ・航空整備士のキャリアを積み上げていく過程で、「対象となる機体の種類」「作業の範囲」「責任の大きさ」に応じて、社内/国家ライセンスを取得するための学習・試験を恒常的に実施

【整備士のキャリアの例】

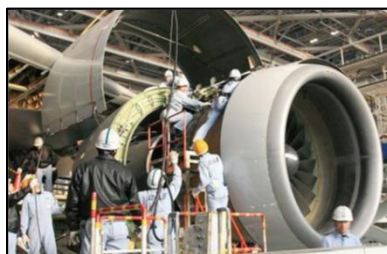


→機体の型式毎に取得する必要

業務環境

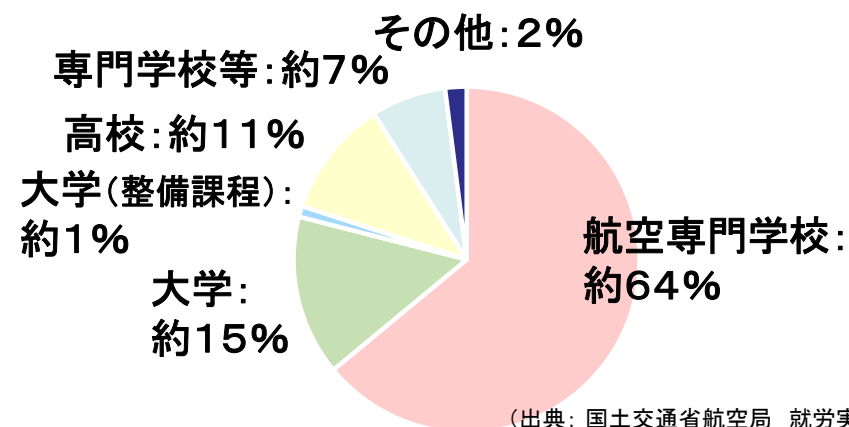
- ・多くの航空会社では24時間体制のシフト制を設けており、深夜帯(夜勤)での整備業務を行う可能性

- ・整備にあたっては、多くの専用工具類を用い、高所での作業や油を使った作業、一定の力を要する作業などあり(いわゆる昔の3Kという先入観を与える可能性)

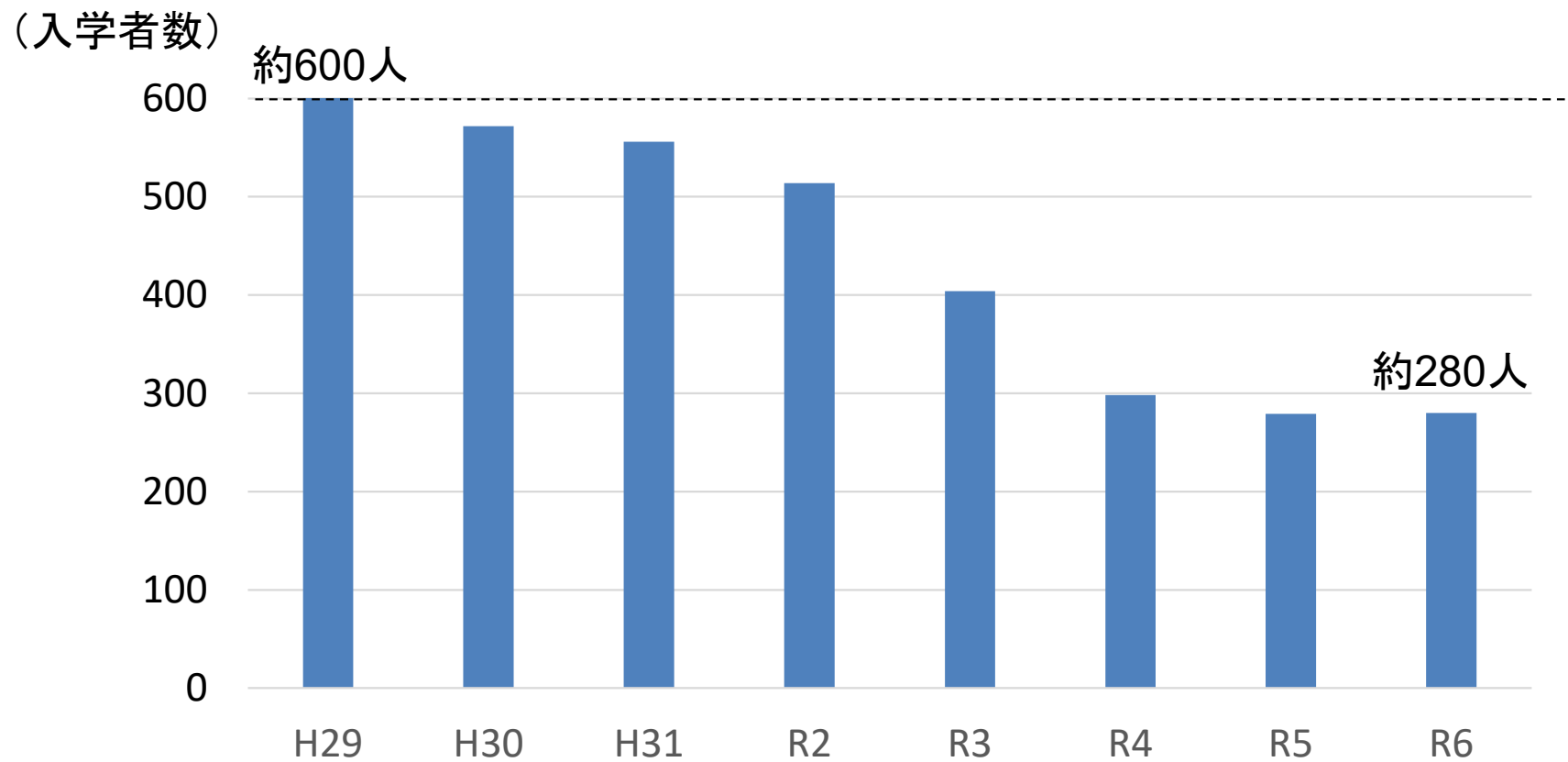


航空整備士の養成機関

- ・6割以上が、航空専門学校出身の整備士



○ 航空専門学校の入学者数はコロナ禍前まではおおよそ横ばいであったが、コロナ禍以降急激に減少



※各校へのヒアリング結果に基づき航空局作成

- 整備士の養成課程を有している航空専門学校等（指定養成施設）は全国で9校あり、多くの航空会社において主要な整備人材の供給源となっている（全体の6割強）



※ 上記のほか、航空系の学科がある専門学校は約30校

（出典：国交省調べ）

航空専門学校、私立大学①

- 航空専門学校 8 校、私立大学 2 校において航空整備士の養成を実施。
- 各校で 2 ～ 4 年かけて座学・実技教育を行い、航空整備士資格を取得。

学校	課程	期間	指定日	備考
中日本航空 専門学校 【指定養成施設】	エアライン整備士	3年	R2年3月	ANA/JALと連携。二等航空運航整備士を取得後、企業でのインターンシップを実施し大型機整備の知識・技能を身に付け、入社後に一等航空整備士の取得を目指す。
	二等航空整備士(飛行機)		H28年3月	
	二等航空整備士(回転翼)		H28年3月	
国際航空 専門学校 【指定養成施設】	一等航空整備士	3年	H30年3月	ANA/JALと連携。二等航空運航整備士を取得後、企業でのインターンシップを実施し大型機整備の知識・技能を身に付け、入社後に一等航空整備士の取得を目指す。
	二等航空整備士(飛行機)		H16年4月	
	二等航空整備士(回転翼)		H22年3月	
東日本航空 専門学校 【指定養成施設】	二等航空整備士(飛行機)	3年	H31年4月	
日本航空 大学校 北海道 【指定養成施設】	一等航空整備士	3年	R2年3月	ANA/JALと連携。二等航空運航整備士を取得後、企業でのインターンシップを実施し大型機整備の知識・技能を身に付け、入社後に一等航空整備士の取得を目指す。
	二等航空整備士(飛行機)		H28年3月	
	二等航空運航整備士(飛行機)		H28年3月	
日本航空 大学校 石川 【指定養成施設】	一等航空運航整備士(YS-11)	3年	H25年3月	※来年度に課程を廃止予定。
	一等航空運航整備士(回転翼)		—	テストコースを実施中。
	二等航空運航整備士(回転翼)		H31年3月	
	航空整備訓練	3年	—	整備士の実務経験1年を認定

(出典:各校ホームページ等により作成)

学校	課程	期間	指定日
千葉職業能力 開発短期大学校 【指定養成施設】	二等航空運航整備士（飛行機）	2年	H19年3月
成田国際航空 専門学校 【指定養成施設】	航空整備士コース （二等航空運航整備士を取得）	3年	R3年4月
大阪航空 専門学校 【指定養成施設】	整備訓練コース （二等航空運航整備士を取得）	2年	H30年3月
崇城大学 【指定養成施設】	工学部 宇宙航空システム学科 航空整備学専攻 （二等航空整備士を取得）	4年	H26年3月
第一工科大学	航空工学部航空工学科	4年	

（出典：各校ホームページ等により作成）

～世界・国内他モードの操縦職の女性割合～

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

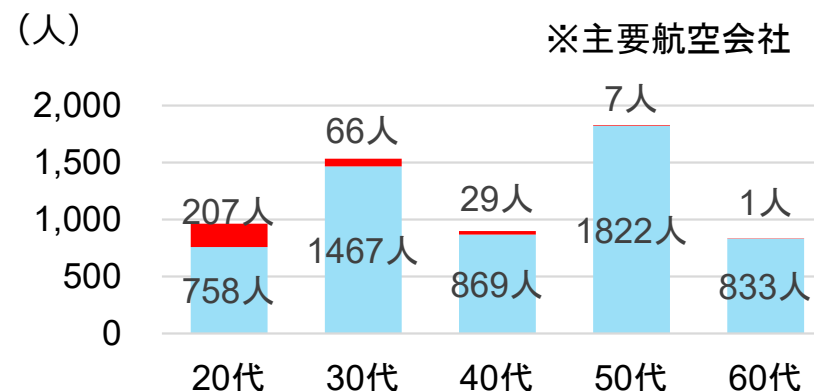
出典: ICAO Surveys

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

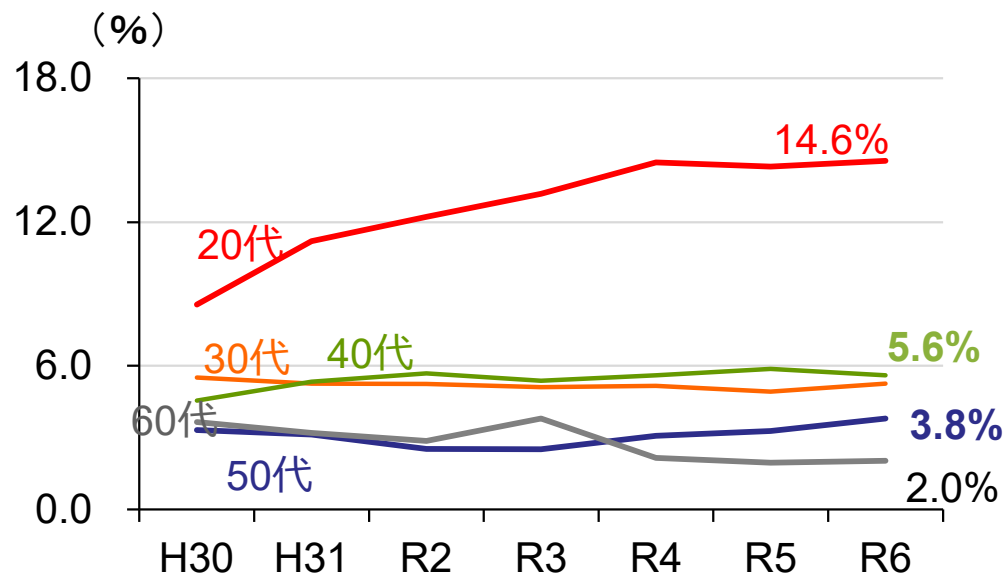
出典: 海事局調べ

～整備士の年代別女性割合～(R6.1.1)

整備士合計: 6,059人 うち女性310人: **5.12%**

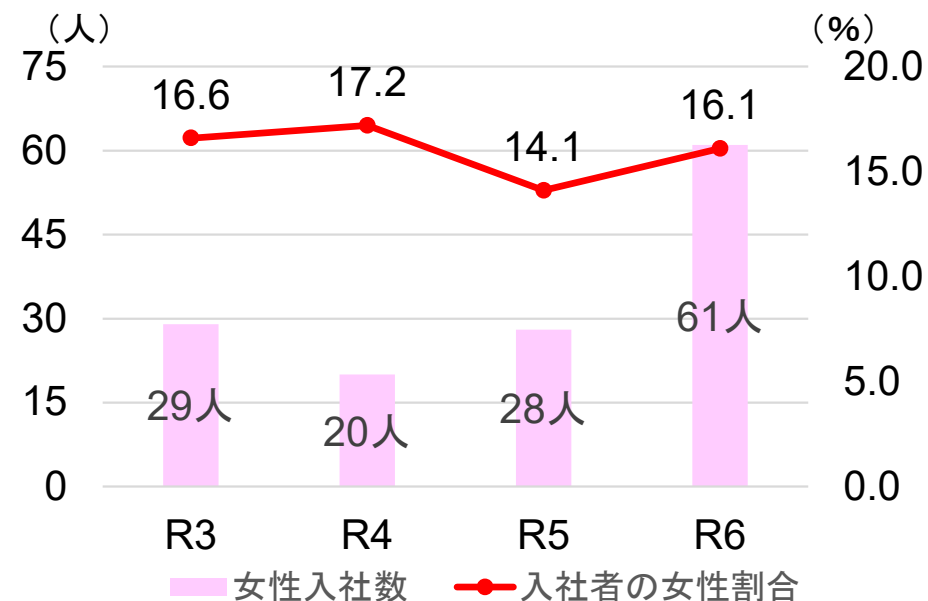


～航空会社の整備士の年代別女性割合～



※定期航空協会会員

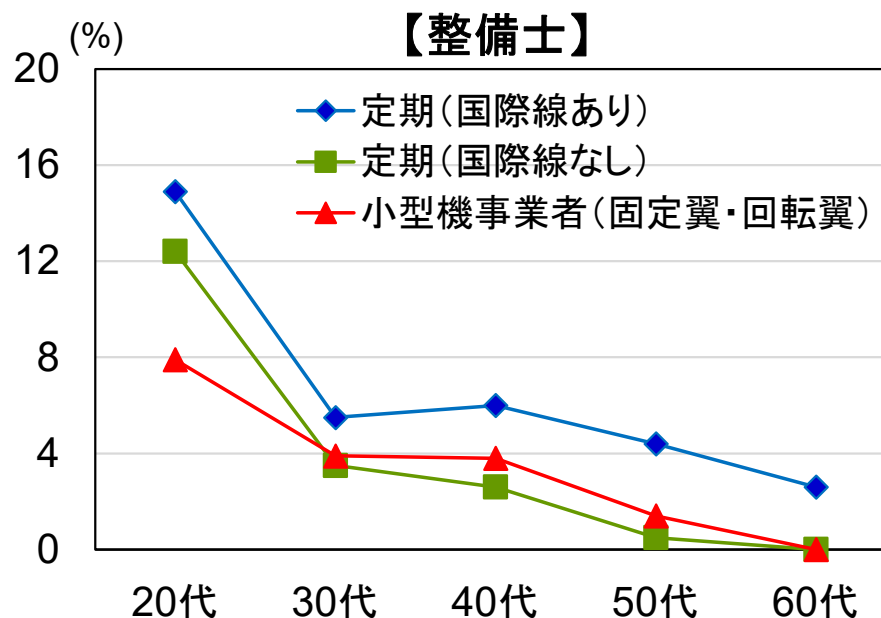
～航空会社の整備士の女性入社数・割合～



※定期航空協会会員

- 小型機事業者も定期運送事業者と同様に、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: 2.9% (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大きな定期運送事業者(JAL、ANA、SJO、JJP、APJ、AJX、NCA)、国内線のための定期運送事業者(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

- 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)

4. 実態調査

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

・ 女子大学生、高専、大学院生1,200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

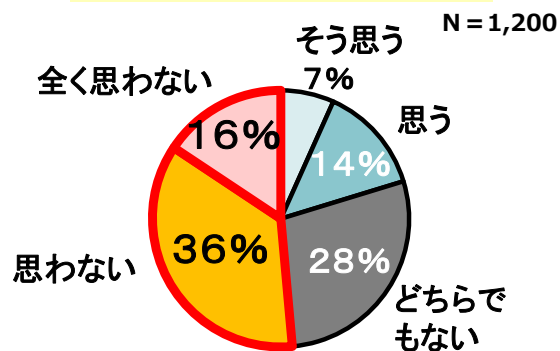
N = 32
※複数回答

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？



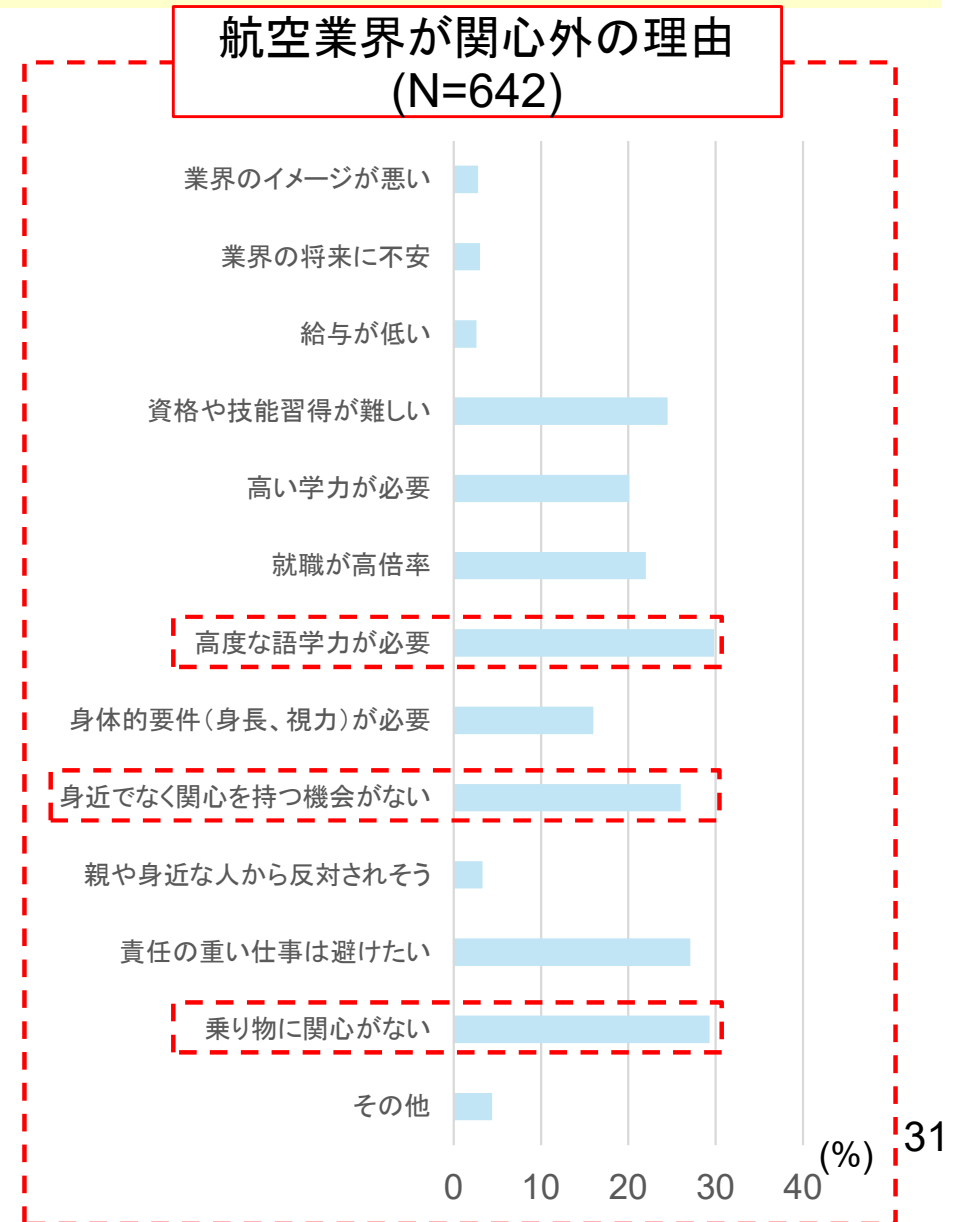
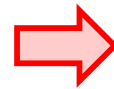
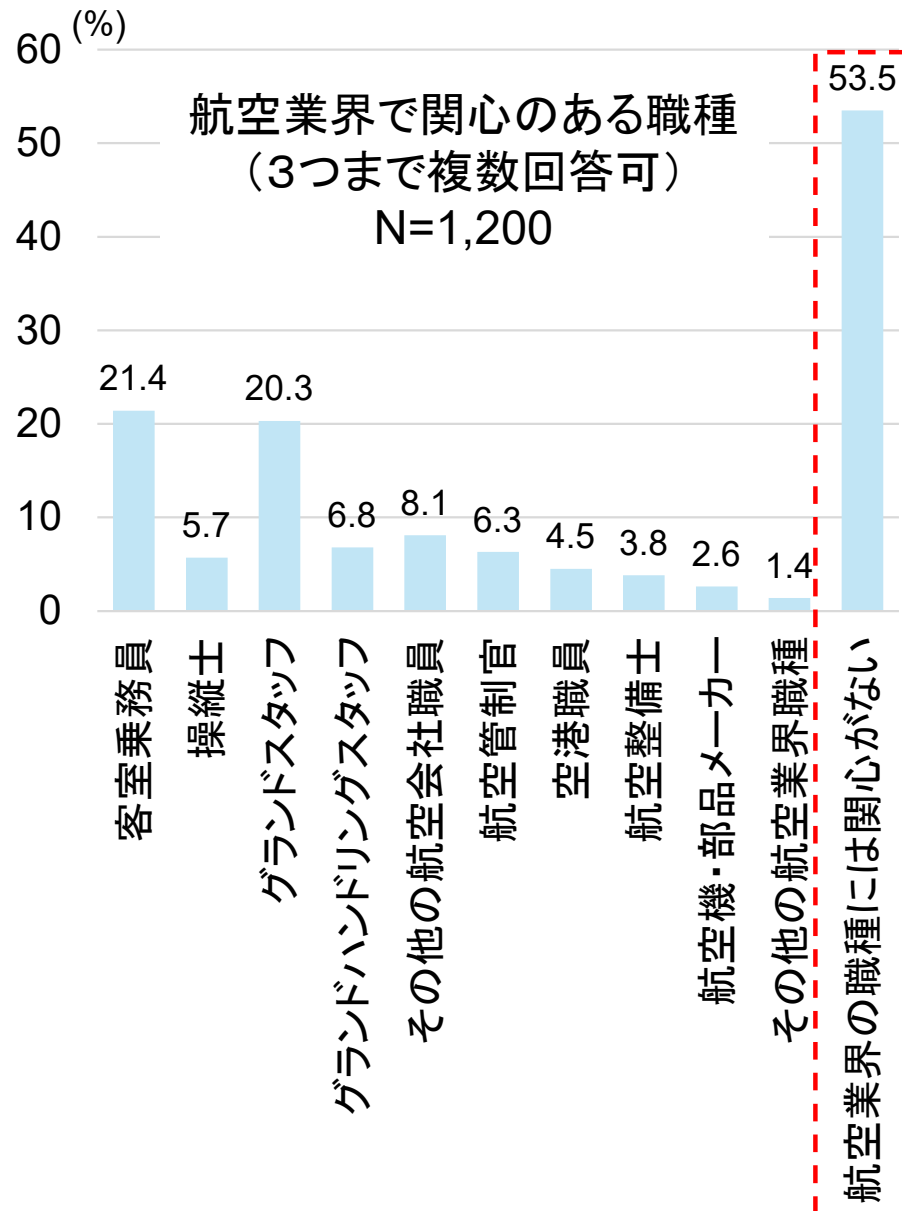
半数以上の学生が「操縦士は女性が仕事をしづらいイメージ」という印象

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%

- 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 又は 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 又は 女性に影響の大きいと考えられるもの

② 整備士以外で関心あった職種

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

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

- 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Ⅲ」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Ⅲ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)

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

	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

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

	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</u> ・ 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に加え、出産・育児とキャリアの両立に不安を抱えている。</u>

○ 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ると、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</u>であり、女性の役割が限定されるのではないかといった不安や、<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もいる。

- 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)

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)

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掲示(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)

養成機関における女性拡大に向けた取組み

	操 縦		整 備
	航空大学校	私立大学	航空専門学校
採用活動	・ <u>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)</u> ・ 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	・ <u>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</u> ・ 男女関わらず保護者の理解を得るための取組を重視	・ <u>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</u> ・ 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。<u>人数が多くなった場合には、相部屋となる可能性。</u> ・ <u>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)</u>	・ <u>女子寮の設備は充実している傾向</u> ・ 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、<u>女子寮の設備は充実している傾向</u>
制度	・ <u>入学に身長要件あり</u> ・ 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	・ <u>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</u> ・ <u>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)</u>	・ <u>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)</u>
就職支援	・ 学校として直接的なサポートはないものの、<u>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</u>	・ 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	・ <u>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</u> ・ 女性が働きやすい環境である点を授業で紹介

5. 国内他業界・諸外国の状況

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 R2

女性割合 : 1.3% → 16.5%

※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

-
- 250 (人)
- 25(%)
- H6より、機械工学科に女性枠設置
(定員160名に対し10名の女性枠)
- H17より、女性枠拡大(15名)
- H28より、女性枠拡大(20名)
※電気・機械工学科に名称変更
- R6より、他科にも女性枠を設置(28名)
※電気・機械工学科女性枠は15名のまま
- 女性枠10名
- 女性枠15名
- 女性枠20名
- 女性枠15名(一般枠15名追加)
- 女性枠28名へ
- H元 H2 H3 H4 H5 H6 H7 H8 H9 H10 H11 H12 H13 H14 H15 H16 H17 H18 H19 H20 H21 H22 H23 H24 H25 H26 H27 H28 H29 H30 H31 R2 R3 R4 R5 R6
- 0 1 1 0 2 17 13 14 16 13 13 13 10 13 15 10 22 17 23 22 17 22 24 22 19 24 22 28 31 28 31 33 23 20 26 25

※名古屋工業大学へのヒアリングより

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

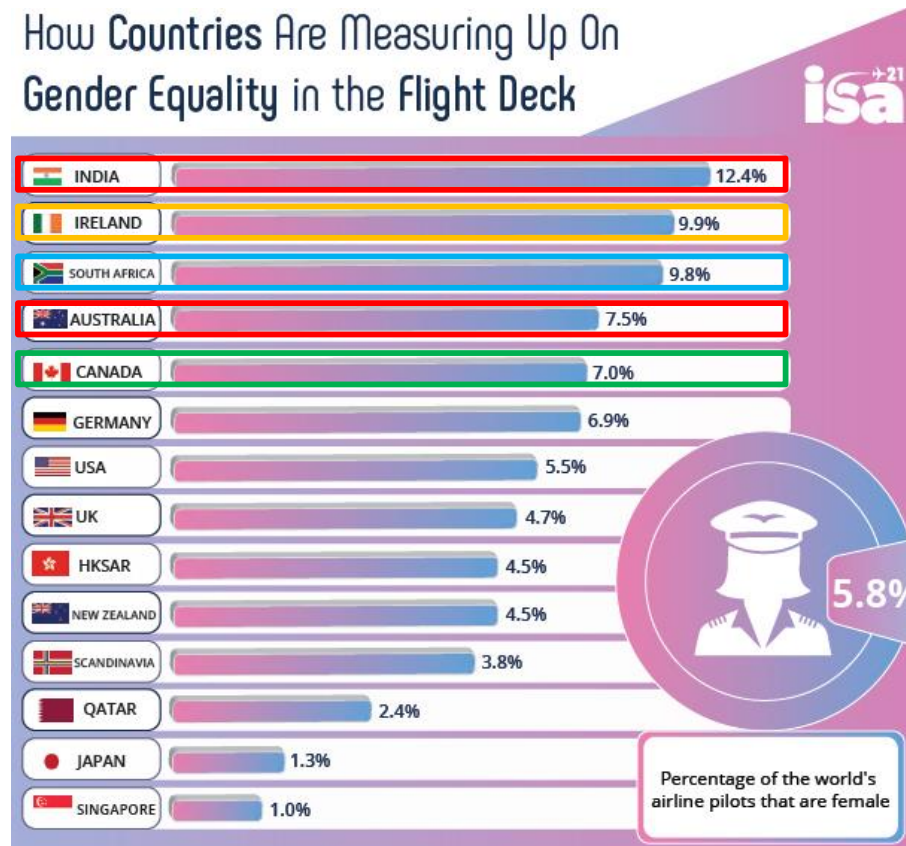
課題	対応策	実施事業者	女性割合
シフト制勤務や不規則勤務への対応	・365日24時間利用可能な保育所を設置	JR東日本 ※西日本旅客鉄道(株)	全体:19.2% 管理職:7.8% 新卒採用:30.6%
	・年度途中の入社、早朝・宿泊保育が可能な企業主導型保育所を設置 ・病気の際に預けられる病児保育施設を新設	トヨタ自動車(株)	管理職:3.4%
	・出張時含めた保育サービス費用を会社が一部負担 ・東京本社近隣の託児所の常時保育枠を確保	丸紅(株)	正社員:29.8% 管理職:9.0% 新卒採用:50.0%
	・急な残業・出張時、子の病時において利用するベビーシッターの入会金・年会費を会社が負担	サントリーHD	総計:34.2% 正社員:8.5%
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	
	・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	(同上)
	・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% 指導的立場の職員:9%
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)	
	・若手の海外勤務・国内外事業会社での現場実戦経験を必須化 ・本社ライン長や国内外事業会社でのマネジメント経験を早期化	丸紅(株)	(同上)

(出典:各社HP等の掲載情報による)

- 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)



(出典：International Society of Women Airline Pilots 2021)

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】

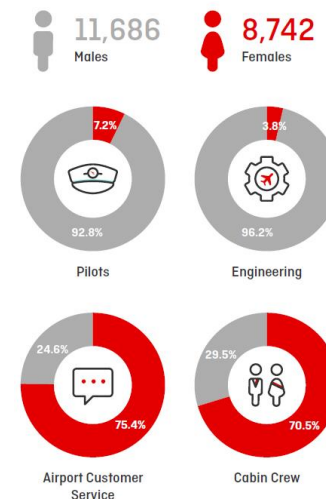
- ・豪州航空局、業界併せての女性航空職への女性就業促進として2019年より年間予算400万豪ドルで各種の啓発等を実施
- ・女子学生のみならず、保護者や学校教員への働きかけも対象
- ・7歳から17歳までの各年代層の女子向け別のプロモート(7~8歳、9~11歳、11~17歳)の三層に分け実施



【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)

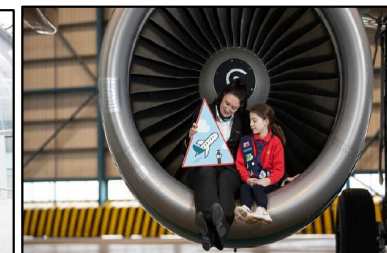
【航空業界】

- ・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

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

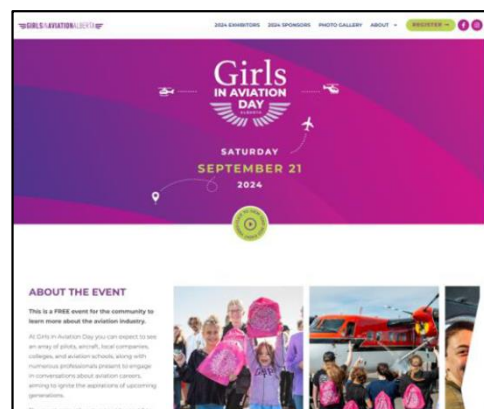
North America

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

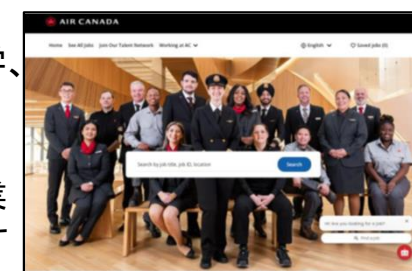
(国内複数箇所、「女子のための空の日」(8歳から17歳程度対象)を開催)



【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)



6. 対策関連

現状

入学する学生に求める能力

「2年間」で「操縦士に必要な能力」
(操縦技量・知識、判断力・協調性・コミュニケーション力等) **を取得できると見込まれる者**

(例)

- ・ 学ぶ前提となる一定の素養 (英語、高校レベルの数学、健康状態、空間把握の能力等)
- ・ 目標に向かい努力する・やり抜く力
- ・ 操縦士への意欲
- ・ コミュニケーション能力

1次試験の見直し

試験科目の見直し

文系学生も志望しやすいよう、私立大学等の状況も踏まえ、**試験科目を見直し**

- ・ 数学は数Ⅲレベルの問題を削除
- ・ 自然科学については、物理・気象だけではなく、化学や生物など選択制に変更

現行の入学試験

1次試験 (筆記試験)

7月

- ・ 英語、数学(数Ⅲレベル含む)、物理・気象学、時事問題、操縦士適性試験 (空間把握能力など)

2次試験

12月

- ・ 身体検査 (視力等～脳波)

3次試験

2月

- ・ 面接、シミュレータによる適性検査

人物重視の試験区分を追加

女性枠を設定

学力だけではなく、航空会社を参考に、**意欲やコミュニケーション力・判断力などの人間力を中心に評価する試験区分**(総合型区分)を追加

(総合型区分の内容)

- ・ 書類選考(志望動機、TOEIC等のスコア、成績証明書)
- ・ 筆記試験 S P I、操縦士適性試験、面接、グループワーク

(5-1.(1)関係) 具体のイメージ

(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

（5－1．（2）関係）戦略的な普及啓蒙について

中間とりまとめの方針

- 航空局も加わり、各関係機関の連携・協力・支援のもと、整備士・操縦士の広報活動を行っていく中核的役割を担う会議体を設け、広報専門家の活用も視野に、毎年度の広報戦略の企画・立案、実行、運用管理等を継続的に行っていくべきであり、例えば令和7年度初めからの開始を一つの目安として、具体の検討等を進めるべき

準備会合の設置

- 令和7年度に設置予定の「広報戦略推進協議体」の運営準備に向けた準備会議体を、本年8月に開催し、今後の広報の実施に向けた計画の検討など、必要事項等について検討を開始（これまで計4回実施）

※準備会合メンバー

全日本空輸(株)、日本航空(株)、
中日本航空専門学校、(一社)全日本航空事業連合会、
地域航空サービスアライアンス協議会、
(公社)日本航空機操縦士協会、(公社)日本航空技術協会、航空局

広報補助制度

<地方空港等受入環境整備事業費補助金>

- 主にグランドハンドリング事業者に対し、人材確保（採用情報発信強化）等に要する経費について、令和4年補正予算より補助を実施（補助率1/2以下）するもの
- 現在、当該補助制度において、航空整備士及び操縦士に係る人材確保に係る活動・経費についても、対象となるよう予算要求中
- 補助を受けるためには、広報に係る計画を策定し、関係者で構成される会議体の議決を受ける必要あり

今後の活動計画

令和6年8月：準備会合の開催

広報戦略の検討など令和7年度からの準備

令和7年3月：整備士・操縦士の確保・養成に係る検討会への報告

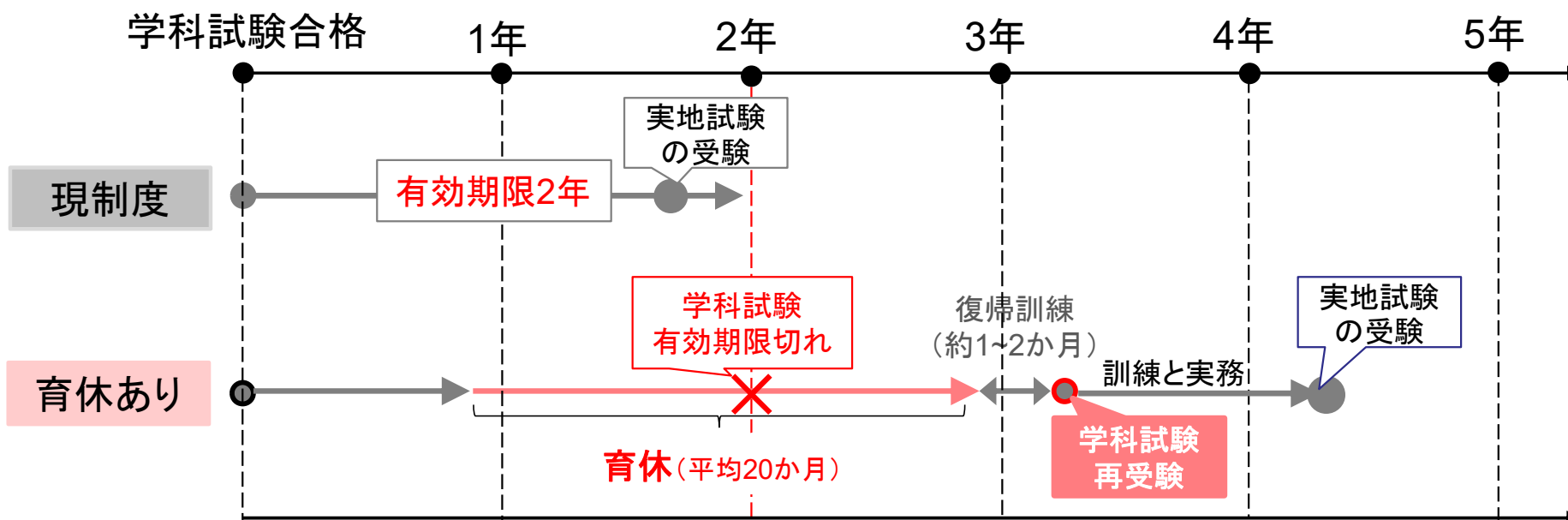
令和7年4月：協議体の設置

具体の広報活動の実施（補助申請等※）

※R6補正予算が認められた場合には、前倒しして実施

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**



(5-2. (3)関係) 業界における今後の取組みの方向性

※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

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と、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

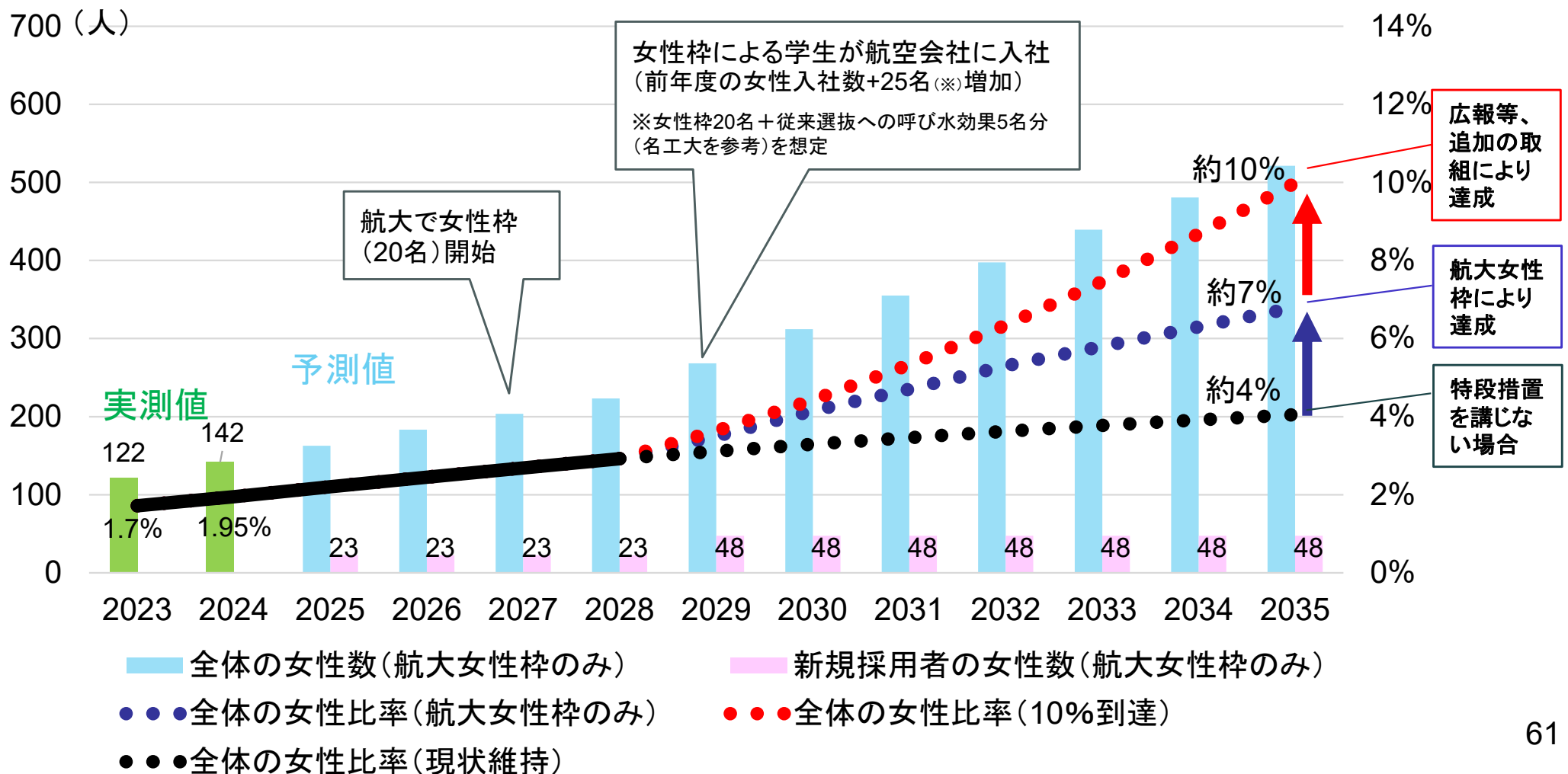
悩みや成功事例の共有が重要

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

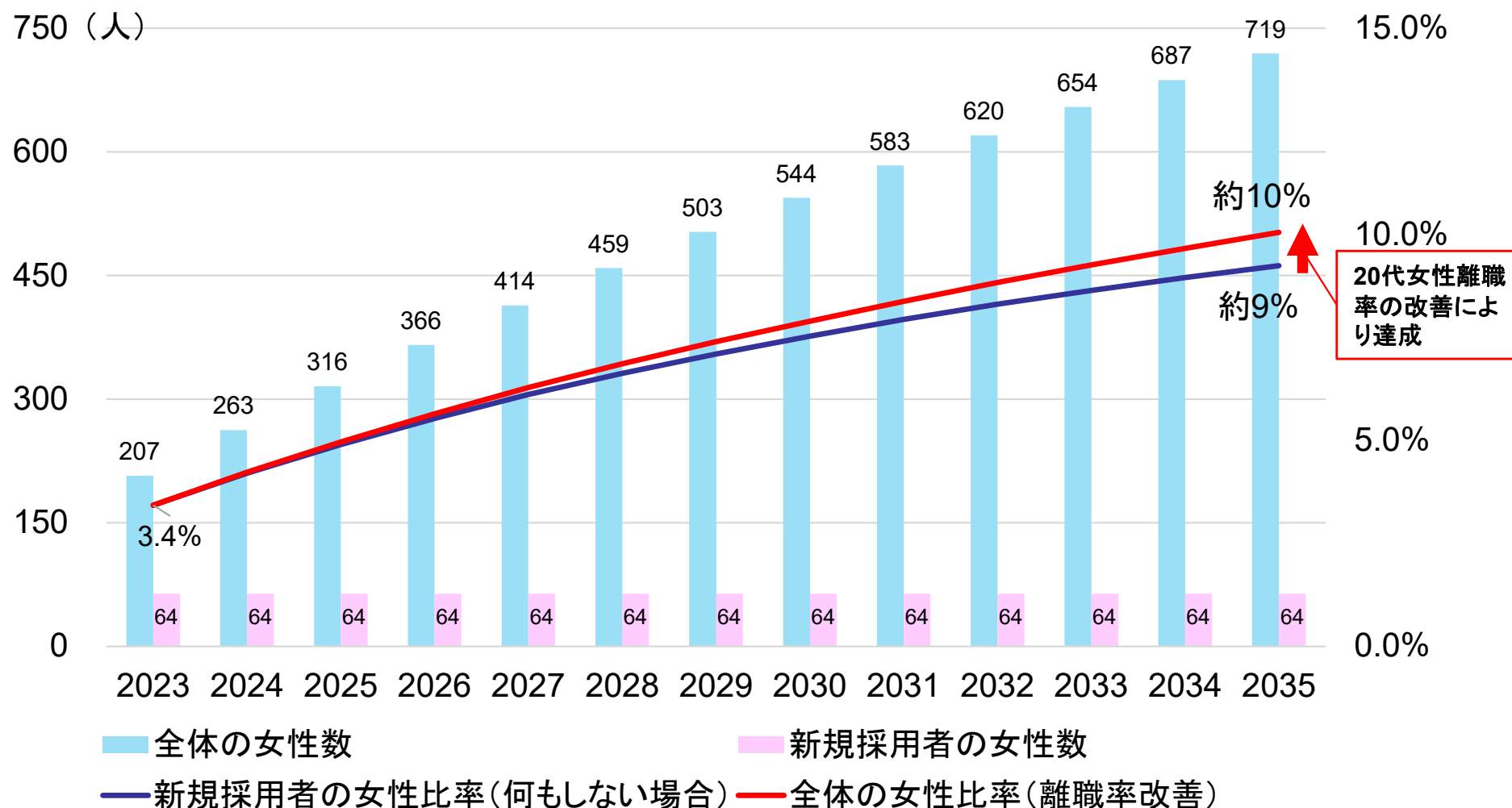
- 悩みを共有することで不安の解消に繋げる
- 様々なロールモデルに触れることで自分のワーク・ライフ・バランスに合った選択肢を見つける

- 現在のトレンドを踏まえると、2035年の女性比率は約4%
- 航空大学校の女性枠の効果のみを踏まえると、2035年の女性比率は約7%
- 目標まで約3%(半分)を達成に向けて、航空大学校の入学要件の見直しによる効果に加え、官民連携による広報活動や業界各社の取組みが必要

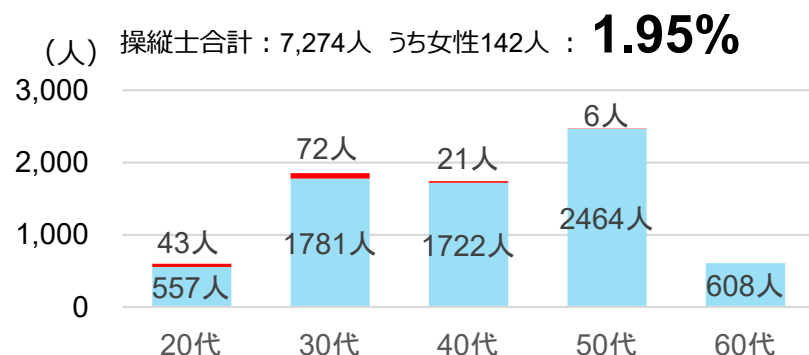


(参考)航空整備士の女性比率試算イメージ

- 現在のトレンドを踏まえると、2035年の女性比率は約9%
- 20代の女性離職率を2025年度以降に男性と同程度まで改善できると、2035年の女性比率は約10%に達する見込み



【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

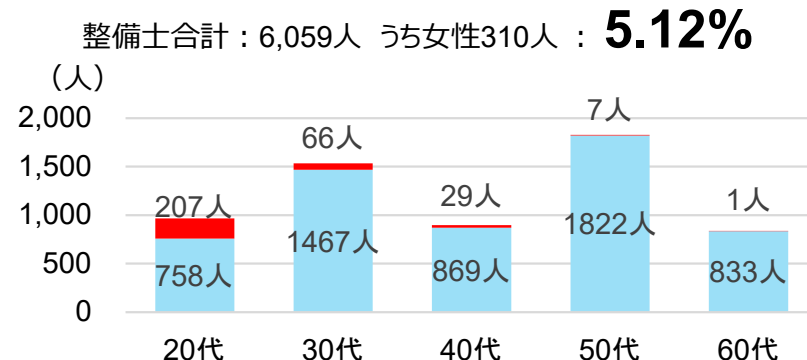
世界	自動車	船員※
4.7%	タクシー 4.2% バス 1.7%	2.9%

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

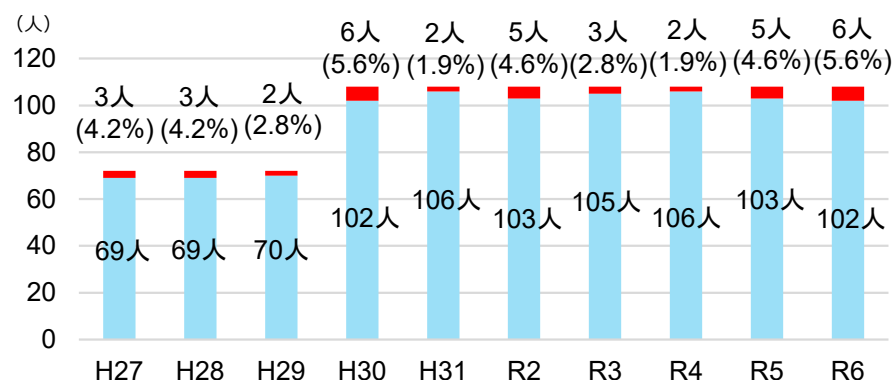
世界	自動車	船員※
3.1%	3.2%	2.9%

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】



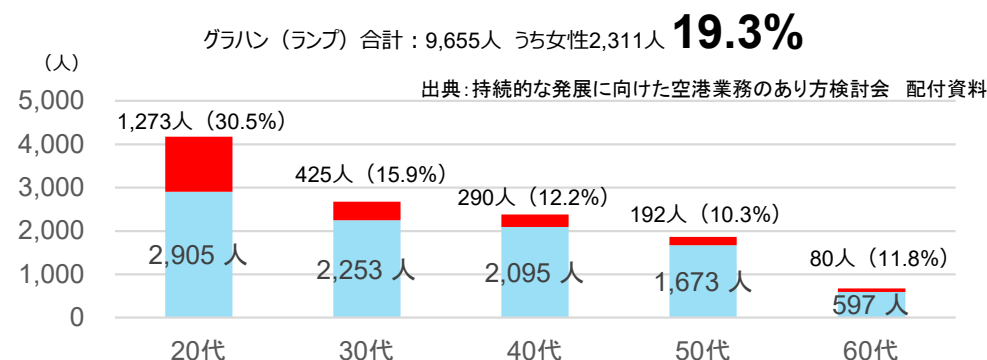
※海技教育機構（船員（操船と整備含む））の入学者の女性割合：9.8%(R5年度)

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（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

