操縦士・航空整備士の女性活躍推進WG とりまとめ

～世界トップレベルの女性活躍分野の実現に向けて～

目次

1. はじめに
2. 現状と課題
  - 2-1. 操縦士
  - 2-2. 航空整備士
3. 推定される要因
  - 3-1. 操縦士
  - 3-2. 航空整備士
4. 国内他業界・諸外国の状況
  - 4-1. 国内他業界
  - 4-2. 諸外国
5. 対策
  - 5-1. なり手の拡大
  - 5-2. 職員の定着
6. おわりに

1. はじめに

国際交通フォーラムの提言によると、交通業界は世界的に男女格差のある男性優位の部門となっており(世界の交通部門労働者に占める女性比率 20%未満等)、うち航空部門は比較的女性参画が進んでいるように見えるが、実際には客室乗務員等の女性比率が全体をおしあげ、職種毎ではジェンダーギャップがみられる業界とされている。

我が国の航空業界における職種毎の女性比率では、令和6年1月時点で、操縦士 1.9%、航空整備士 5.1%となる一方で、客室乗務員 99.8%、旅客ハンドリング 87.7%と、職種毎でのジェンダーギャップは顕著なものとなっている。

本WGは、令和6年6月に「航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する検討会(以下、有識者検討会)」が作成した中間とりまとめにおいて、日本の操縦士・航空整備士の女性比率が低い現状を踏まえ、当該分野における女性活躍推進に向けて有識者を含めたWGを設置し必要な対策を令和6年度末を目途に検討する必要がある旨、記載されたことを受け、設置されたものである。

また、各業所管含め省庁横断的に女性活躍の推進に向けた取組を加速するための方策を検討するために矢田総理補佐官を座長として設置された「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」が令和6年6月に公表した中間取りまとめにおいて、賃金格差の是正の観点から、航空運輸業の課題として「職種毎の男女比率に差が大きい」ことが指摘されるとともに、その対応策として、「有識者検討会の中間とりまとめを踏まえ、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する」こととされた。

今後、我が国の少子高齢化の進展に伴い航空業界への志望者の減少が見込まれる中、安全運航を堅持し航空需要の増加を支えるためには、操縦士・航空整備士の質の確保として、また多様な視点による気付きの増加などリスク管理の観点からも、当該分野において早期に女性活躍を進めることは極めて重要である。

以上を踏まえ、本WGでは、操縦士、航空整備士を対象に、航空会社や養成機関における女性活躍の状況、航空会社に所属する職員へのヒアリング、これから就職活動を始める女性の学生や既に航空業界に所属するものの操縦士を選択しなかった管制官や客室乗務員に対するアンケート等を実施するとともに、国内他業界の先進事例、諸外国の状況等を調査した結果を参考に、女性活躍を阻害する要因を洗い出し、進めるべき対策について、安全性の確保を前提に、「なり手の拡大」、「職員の定着」を軸にまとめたものである。

2. 現状と課題

2-1. 操縦士

(1) 特徴

操縦士は、機体を操縦する技術、機体やエンジン等の性能等に係る知識だけではなく、緊急時における状況認識力、判断力・決断力、クルー間や管制機関とのコミュニケーションスキルのほか、使用する空港・空域に係る運航のルールなど、高校／大学での文理の専攻を超えて、多くの専門的知識・能力が求められる職業である。

また、航空会社の操縦士は、旅客や貨物を安全に目的地まで輸送する上で重大な役割を担っており、技量維持・向上のための定期的な教育訓練、責任・業務範囲のレベルに応じた国家資格／社内資格の取得に加え、航空身体検査基準への適合性を維持するため、日々の生活における厳格な健康管理も求められることになる。また、国際線等を運航する航空会社の場合には、宿泊を伴う運航パターンにより休日が不規則な場合がある。

操縦士の養成は、主として航空会社による自社養成、航空大学校による養成、私立大学・航空専門学校による養成に分けられる。航空会社に所属する操縦士のうち、約 35%が航空大学校、約 38%が自社養成、約 9%が私立大学で養成された操縦士となっている。その他は、自衛隊や外国の航空会社等で養成された操縦士である。

(航空大学校の概要)

- ・我が国唯一の公的な操縦士の養成機関である航空大学校は、景気の状態等によらず、操縦士の安定養成を実現し、安定的な航空輸送を支える存在。2年間の養成課程を通じて、事業用操縦士の資格を取得し卒業。入学者数は108名、資格取得率は91%、航空会社への採用率96%を目標。

(私立大学等の概要)

- ・操縦士の養成課程をもつ私立大学が全国で7校、航空専門学校が全国で2校あり、それぞれ4年間と3年間の養成課程で、基本的な操縦士のライセンスを取得可能。
- ・最近では、入学者数が大学の定める定員数に満たない状況（定員割れ）が続き、また私立大学から航空会社への就職者数の割合もコロナ禍前と比較して減少傾向にある。

(2) 女性操縦士の状況（航空会社）

令和6年1月時点において、我が国の主要航空会社における操縦士は約7,270名であり、うち女性操縦士は142名で女性比率は1.95%である。

諸外国の女性操縦士の比率は4.7%、日本のタクシー運転手の女性比率は4.2%、船員の女性比率は2.9%であり、これらとの比較では、日本の女性操縦士の比率は極めて低い水準となっている。

国内の女性操縦士の年齢別比率は、20代が相対的に高くコロナ禍前までは増加傾向であるものの、最近では6%を超えたあたりで横ばいの状態となっている。なお、この傾向は、主要航空会社以外の航空会社（地域航空会社、小型機事業者）においても同様であった。

また、女性操縦士の主要航空会社への入社割合（入社数）は、令和3年度は5.3%（12名）、令和4年度は6.3%（20名）、令和5年度は5.5%（27名）、令和6年度は6.3%（17名）と、概ね横ばいである。

(3) 養成機関における女性の学生の状況（航空大学校・私立大学等）

私立大学等における女性の学生の比率は増加傾向にあり、令和6年度入学生の女性比率は約14%（女性の学生の人数26名）となっている。一方で、航空大学校の女性の学生比率は低い水準を推移しており、令和6年度入学生における女性の学生比率は約6%となっている。

2-2. 航空整備士

(1) 特徴

航空整備士は、機体・エンジン・装備品の構造・性能に係る基礎的知識をもとに、マニュアルに基づき確実な作業を実践するための技術力、不具合箇所の特定制や原因究明等を行うための専門的な知識・技術が必要な職業である。

航空会社での作業に従事する場合には、継続的に社内での教育訓練を受けるとともに、最終的な整備作業の確認を実施するために、国家資格を取得する必要がある。

整備作業には、多くの専用工具類を用い一定の力を継続的に要するものや、高所での油を使った作業等がある他、多くの会社ではシフト制を設け、深夜帯での業務が必要となる。

我が国の航空整備士は、航空専門学校で基礎的な整備ライセンスを取得した後に、

航空会社や整備会社に就職するケースが主となっている。(約 64%程度。他は自社で養成するパターンや自衛隊経験者等)

航空専門学校の入学者数は、コロナ禍以降急激に減少し、令和元年度に約 560 名だった入学生が、令和 7 年度入学生は 280 名と半減しており、入学者数の増加が喫緊の課題である。

(2) 女性整備士の状況

令和 6 年 1 月時点で、我が国の主要航空会社、整備会社に所属する航空整備士の数は全体で約 6,050 名であり、うち、女性の航空整備士の人数は 310 名、女性比率は 5.1%である。

諸外国の航空整備士の女性比率は 3.1%、日本の自動車整備士の女性比率は 3.2%、船員の女性比率は 2.9%と、他国・他モードと比較すると同等以上の水準となっている。

国内の女性整備士の年齢別比率は、20 代が平成 31 年から 10%を超え、高い水準を維持しているものの、30 代以降は低い水準で横ばいとなっており、結果的に全体の女性比率は 5%程度にとどまっている。

また、女性整備士の入社割合(入社数)は、令和 3 年度は 17% (29 名)、令和 4 年度は 17% (20 名)、令和 5 年度は 14% (28 名)、令和 6 年度は 16% (61) 名であり、比較的高い水準を維持している。

なお、航空専門学校の整備コースは、ここ数年は入学者数に占める女性比率は 10%~12%で横ばいである。

3. 推定される要因

3-1. 操縦士

(1) 「操縦士=男性」という意識の定着によって、無意識に職業選択から除外

2. に示すとおり、航空会社に入社する女性比率は6%程度と極めて低い水準にある。そこで、操縦士に対するイメージを把握するために、今後の就職活動予定の女性の学生1,200名にアンケート調査を行うとともに、航空業界に関心はあるものの別の職業を選択した「管制官」と「客室乗務員」の計1,175名に対するアンケートを実施した。

女性の学生へのアンケートの結果、航空業界に関心がある者は全体の47%であり、うち、希望する職種として操縦士は全体で6番目、航空整備士は7番目であった。また、操縦士の仕事のイメージとして、「操縦士は女性が仕事をしやすい」と思っている者は21%にとどまり、半数以上の学生が操縦士に対し「女性が仕事をしづらい」という印象を持っていることがわかった。その理由としては、「肉体労働のイメージ38%」、「理系の仕事のイメージ14%」、「女性向けの制度が充実していない19%」といった職業に対する具体の理由のほかに、「女性のパイロットをみたことがない52%」、「周辺で志望する同性がいない36%」といった、結果から推測される理由が影響していることがわかった。

次に、現役の女性管制官、客室乗務員に対し「操縦士に関心をもたなかった理由」を聞いた結果、「操縦業務自体に興味がない49%」とともに、「女性操縦士をみたことがない27%」、「周辺に志望する者がいない25%」ということを経由にあげている者が多かった。

これは、関心をもつ対象かを定める際に、業務自体の魅力の有無だけでなく、同性や同僚など自分と近い存在が就く職業や行動が大きく影響していることが推測される。

また、操縦士に関心はあるものの就職活動等を行わない又は行わなかった理由として、「身体検査の条件に合致するか不安」が、女性の学生では3番目(22%)、管制官では1番目(57%)、客室乗務員では2番目(31%)となっており、身体検査の条件が過度に厳しい印象を与え、操縦士の採用を希望しないことにつながっていることも明らかになった。

(2) (独)航空大学校の入学要件

日本の操縦士の約4割を養成する(独)航空大学校の女性比率の低さが、全体の操縦士の女性比率に大きく影響している。同校の入学要件・入学試験の内容を私立大

学や航空会社と比較すると、同校だけにみられる特徴として、

- ・ 入学要件に身長制限（158cm 以上であること）を課していること
- ・ 試験内容に、高度な理系的知識（数Ⅲレベルの数学、高校レベルの物理・気象が必須）を含んでいること

がある。

現在の日本の女性の平均身長（157～158cm 程度）や理系分野に比較的女性が少ない状況を踏まえると、これらが同校の女性入学比率が低い要因の一つとなっていると考えられる。

また、同校の施設では、これまでの女性の学生が少数であったこともあり、寮の女性部屋やシャワー室が共用であるなど、女性の学生が安心・快適に過ごせるような環境になっていない。

3－2．航空整備士

2. に示すとおり、航空会社等における 20 代の女性比率は令和 6 年度では 15% と比較的高い水準を維持している一方で、30 代以降の女性比率は低い状態のままである。

過去 10 年間での航空会社等における男性整備士と女性整備士との退職状況を比較したところ、女性の退職率が男性の 1.5 倍程度あることが判明した。

退職した職員については、既に職を離れており、その理由を特定することは難しかったが、航空会社や航空会社に所属する職員に対し業務を継続していく上での課題をヒアリングしたところ、主に 3 つの要因が浮かび上がった。

（1） 先の見えない不安感・孤独感

女性が少数な職場ということによって、法定より長い育児休暇が取得可能な制度整備など、女性活躍を推進するための制度はあるものの、その使用に遠慮をしてしまうこと、相談相手の不在により孤独感を感じるとともに、出産後のキャリアに対して漠然とした不安を抱えているなどの声が多数あり（これは操縦士も同様の傾向）

（2） 体力面からの不安

整備作業にあっては、細かい作業だけでなく重い道具を扱う作業もあり、ある程度の体力・筋力が必要となる場面もあるところ、年齢を重ねることなどによる体力面の低下によって、当該業務が続けていけるのか不安を抱えているとの声が多数あり。

(3) 国家資格との関係による負担

航空整備士の国家資格を取得するタイミングと、自身のライフイベントとが重なること、航空整備士としてのキャリアパスに影響するのではないかという不安、具体には、現行制度では、国家資格取得にあたっては学科試験合格後「2年間」で実地試験を受験する必要があるが、その間で育児休暇を取得すると、「2年」を超えることとなり、再度学科試験を受けることが負担或いはキャリアが遅れることにつながり不安を感じるとの声が多数あり。

4. 国内他業界・諸外国の状況

4-1. 国内他業界

(1) 理工系大学の女性枠

一般的に、男女差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、実質的な機会の均等を実現するための措置として、一定数割り当てるものを「クオータ制」というが、その一環として、国内理工系大学では、理工系分野における多様性を高め大学・産業界でのイノベーションの創出等を目的に、女性入学者の増加対策として、入学者のうち一定の女性の学生の入学数を明確にし、それにあわせて試験実施する、いわゆる「女性枠」の運用が行われており、国公立大学だけでも令和6年度入試においては30大学37学部が導入している。

平成6年度入試より女性枠を先行的に導入していた名古屋工業大学工学部機械工学科においては、女性枠導入前の女性比率は1.3%（定員160名中女性は2名）だったところ、令和2年時点（コロナ禍前）では16.5%と上昇している。

(2) 自動車整備分野

女性活躍の一環として、女性整備士の体力的・肉体的な負担を解消するため、国土交通省と業界団体が協力し、女性に優しい整備機器等を集約したパンフレットを作成のうえ公表（平成29年11月）し、研修等の場で共有・周知を行っている。

(3) 企業特性に応じた女性活躍の取組

国内企業において、例えばシフト勤務のある企業では365日利用可能な保育所の設置、育児休業を促進するために上司層を対象にした育休セミナーの実施、女性比率を早期に伸ばしたい場合には新規採用者のうち女性の目標数を設定するなど、企業特性に応じた様々な取組を実施し女性活躍を推進している。

4-2. 諸外国

世界の女性操縦士の比率は、ICAO Surveys によると、アジア・オセアニア(6.15%)、アフリカ(5.21%)、北米(4.61%)、欧州(4.20%)の順となっており、いずれも日本の水準よりも高かった。一方、女性整備士の比率は、地域別にはアジア・オセアニア(4.44%)、欧州(4.08%)、アフリカ(2.79%)、北米(2.64%)の順となっているが、いずれの地域も日本の女性比率5.1%より低い状況であった。

日本よりも操縦士の女性比率の高い地域における女性活躍に向けた取組状況を調査したところ、多くの国において個社だけではなく国や業界団体も連携した女性就業促進の取組(幼少期をターゲットにした関心喚起活動支援、ジェンダーサミットの開催等)を進めていた。以下に主な取組を記載する。

(1) オーストラリア (7.5%)

- ・ 航空局と業界で連携し、年間予算400万豪ドルの規模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)
- ・ 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

(2) アイルランド (9.9%)

- ・ 業界団体が、STEAM 関心喚起の一環で、ガールスカウト団体に所属する女性に向け操縦士・航空整備士育成プログラムを提供

(3) 南アフリカ (9.8%)

- ・ 2018年より政府主導で国際航空ジェンダーサミットを毎年開催(ジェンダーギャップ解消を積極的に働きかけ)
- ・ 国営航空会社において操縦士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、育成する取組を実施

(4) カナダ (7.0%)

- ・ 業界において、8歳から17歳程度の女性の学生を対象とした「女性のための空の日」を毎年開催し、航空業界の職種について学習、体験する機会を提供

5. 対策

5-1. なり手の拡大

(1) (独)航空大学校の女性比率向上に向けた3つの改革

① 入学要件・試験の見直し

【身長制限】

現行の身長条件は、航空機の耐空性上の基準（航空機の操縦装置等は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、平成22年に行った同校のシミュレータに基づく検証結果に基づき設定されているが、これらは全ての158cm未満の者が適切に操縦できないことを示すものではなく、また、現に我が国航空会社においては158cm未満の操縦士が多数活躍している状況である。

以上を踏まえ、女性を含めより同校入学者の対象を広げより質の高い学生を獲得するためにも、同校は当該条件を撤廃し、機体の操縦適性等については試験時にシミュレータ等で見極めるなど、必要な見直しについて可能な限り早期に検討すべきである。（令和8年度入学募集からの実施を一つの目安）

【入学試験の内容】

同校の学生は、2年間で事業用操縦士の国家資格を取得する必要があることから、入学者に対し、操縦士としての空間把握等の適性試験から、基礎的な英語力や数学力等の資格を習得するための素養となる学力は必要となるが、現在の入学試験の内容に含まれている数Ⅲレベルの知識や高校レベルの物理・気象に係る知識まで入学時に必要とするものではない。

また、2-1. に示すとおり、操縦士は、高校／大学での文理の専攻に関わらず活躍できる職業であることから、同校の試験内容について、航空会社や私立大学と同様に、高度な理系の知識を求めないよう見直し、文系の学生も志望しやすくなるような環境を構築すべきである。なお時期については、早期を目指すものの、学生の準備期間も十分に考慮した上で実施すべきである。（令和9年度入学募集からの実施を一つの目安）

② 女性枠の設置

我が国の少子高齢化の進展と国際線を中心とした航空需要の増加を踏まえると、質の高い操縦士を確保するためには、操縦士分野において早期に女性活躍を推進することが極めて重要である。

一方で、3. に示すとおり、女性が少ないこと自体が大きな障壁になっており、現状において早期改善は難しい状況を踏まえ、同校において、理工系大学と同様に、早期に効果が期待できるクオータ制・女性枠の導入に向けた検討を行うべきである。これによって、社会全体に対して操縦士分野の女性活躍を進めているメッセージになり、相乗効果も期待できる。

ただし、導入にあたっては先行している理工系大学を参考に、「透明性・公平性」に十分に配慮するとともに、真に操縦士としての資質のある者を選定するよう、試験方法を工夫するべきである。実施にあたっては、可能な限り早期に、かつ、学生への周知期間を十分にとることに留意することが重要である。(令和9年度入学募集からの実施を一つの目安)

③ 受け入れ体制の充実

学生が安心して快適に活動できる環境を用意することは同校の最低限の責務であり、女性の学生の増加にあわせ、同校は学生寮の充実とともに、安心してコミュニケーションが取れるよう、女性教官の配置や相談窓口の充実など、ハード・ソフト両面での体制整備が必要である。(女性の学生の増加にあわせ順次実施)

(2) 官民連携による広報活動（アンコンシャスバイアスの解消に向けて）

今回の実態調査によって、女性パイロットの認知度の低さ等から「操縦士は男性の仕事」、「女性は働きづらい」、「身体検査基準が厳しく女性は困難」といった認識が定着し、女性の学生において操縦士を職業の一つとして捉えていない傾向があることがわかった。

国内航空会社では、特に大手中心に女性操縦士の獲得に向けた取組（HPへの女性職員に関する情報掲載、YouTubeを活用した広報での女性職員取り上げ等）を行っているところであるが、更に取組を加速させるよう、諸外国の先行事例を参考に、我が国においても、官民連携による、操縦士・航空整備士の魅力や業務に対する正しい理解（正確な身体検査基準の内容、育児との両立も可能な職業であること（夫婦での育児姿を前面に出すなど）、狭い場所での作業等むしろ女性に有利な場合があること）を広げるよう、幼少期から、また、本人だけではなく教師や両親に対しても積極的、かつ、実体験の場を提供するなど効果的なやり方で、伝えていくことが重要である。

具体には、有識者検討会の中間とりまとめを受け、令和7年4月に設置予定の「航空広報戦略推進協議体（仮）」(※)において、官民連携により、広報対象・方法・時期等の戦略をたて、継続的に活動を行っていくことが重要である。

※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（航空局、航空会社、業界団体、養成機関がメンバー）

5-2. 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

現在の制度ができた当時（平成5年）と現在とでは働き方も大きく異なっている状況を踏まえ、育児休暇取得など、航空整備士の国家資格に関する学科試験合格から実地試験を受験するまでの期間に関し、現在の働き方を踏まえたものに見直すべきである。

見直しにあたっては、直近で改正のあった欧州のライセンス制度を参考に、学科試験合格から実地試験受験までの間を2年間とするものから、例えば、直近に十分な整備経験を有する場合にはその期間を5年にするなど、令和7年度上期を一つの目安として、具体的内容を精査し見直しを進めるべきである。なお並行して、操縦士の制度についても同様の課題の有無を調査の上、必要な対応を図るべきである。

(2) 体力面等での不足を補う整備ツールの普及啓蒙

体力面・筋力面での不足によって業務を続ける上での不安を招くことを極力減らすべく、例えば、自動車整備分野のように、航空局と業界団体が連携して、航空整備分野において体力面・筋力面で不安に思う作業を幅広く調査をした上で、当該業務について補うことができる整備用工具や機器等を調査しまとめ、航空会社等に周知・共有を図るとともに、このような工具等がない場合は、メーカー等に対して開発に向けて働きかけていくことが重要である。（令和7年度の実施を一つの目安）

(3) 社内風土・意識醸成・コミュニケーション環境の充実（各社取組と業界連携）

【個社毎の取組】

航空会社全体でみると女性比率は比較的高いものの、操縦士、航空整備士という職種毎で見ると、未だ女性比率が極めて低く、その結果、3-2. に示すとおり、孤独感を感じる声や将来を見通せず漠然とした不安を感じる声が多かった。

各社経営層は、この状況を厳に受け止め、現場とも連携のうえ、各社リーダーシップのもと、同僚、上司・管理職層含めた社内全体の理解促進・意識醸成、風土改革を進めるなど、国内他業界の事例も参考に、女性が安心して働ける環境を整備し、真に女性活躍が進む業界に向けた取組を更に進めるべきである。（令和7年度～）

【業界の連携による取り組み（横のつながりを活用）】

一方で、女性活躍が進んでいない現状において、企業単独では困難なケースもあることから、例えば相談コミュニケーション環境の構築やキャリアを築く上での課題や成功体験の共有など、業界団体等による横のつながりを活かした取組を積極的に進めるとともに、実効性を高める上でも、適宜状況を確認・フォローすることも重要である。（令和7年度～）

6. おわりに

本とりまとめでは、令和6年6月の有識者検討会の中間とりまとめを踏まえ、安全確保を前提に、我が国の操縦士・航空整備士における女性活躍を推進するための対策の方向性をとりまとめたものである。

操縦士、航空整備士は航空機の安全運航を支える要であり、高度かつ専門的な知識・能力が求められる職業であることから、少子高齢化の進展等による志望者数の減少が見込まれる状況において、現状の安全レベルの維持・向上のためには、当該分野における女性活躍の推進は喫緊の課題であり、関係者一丸となりスピード感をもって、具体の対策に取り組むことを望む。

また、取組にあたっては、航空会社・養成機関・業界団体等の関係機関における理解と積極的な姿勢が必要であることから、航空局は関係機関に対して本とりまとめの背景や趣旨等を含め丁寧に説明することが重要である。

なお、一般的に、一定の女性比率を確保することによって、女性も就業可能な職業であるとの社会認知度が高まり、操縦士や航空整備士に関心を持つ者が増えるとともに、職場の中でも関連制度や相談環境が充実するなど、自然に女性活躍の阻害要因が改善される状況が生み出され効果的と考えられる。

また航空業界の女性活躍は世界的にも課題とされていることも踏まえ、本WGの目標として、諸外国を上回る「女性比率 10%」を「10年以内」に達成することを掲げ、これに向けて関係機関によって各種具体の取組を進め、航空局は適宜状況を確認・フォローし実効性を高めるよう工夫するとともに、諸外国に対してこれらノウハウを積極的に発信し、日本が女性活躍の分野において世界を牽引する存在となることを期待したい。

最後に、こうした取組を参考に、操縦士、航空整備士だけではなく、客室乗務員を含む航空業界全体のジェンダーギャップ解消が実現するよう強く望むものである。

操縦士・航空整備士の女性活躍推進WG

委員名簿

(敬称略、順不同。◎：座長)

【有識者】

◎ 松尾 亜紀子	慶應義塾大学工学部 教授
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

【操縦・整備経験者】

藤井 明香	全日本空輸株式会社 フライトオペレーションセンター 品質企画部 訓練推進チーム
多田 麻里子	日本航空株式会社 運航企画部リソース戦略グループ 補佐役副操縦士
松田 実生	全日本空輸株式会社 整備センター
和田 ジャネット 麻理絵	株式会社 JAL エンジニアリング技術部技術企画室 生産技術グループ

【管制経験者】

森本 園子	一般財団法人 航空交通管制協会 常務理事

【関係団体等】

一般社団法人	日本女性航空協会 理事長
一般社団法人	全日本航空事業連合会 理事長
定期航空協会	理事長

【国土交通省】

航空局	安全部長
	安全部安全政策課長
	大臣官房参事官（航空安全推進）
	安全政策企画官

操縦士・航空整備士の女性活躍推進WG

開催実績

- 第1回（令和6年10月9日）　＜現状と課題等＞
- 第2回（令和6年12月25日）　＜実態調査を踏まえた論点整理＞
- 第3回（令和7年1月21日）　＜とりまとめ骨子＞
- 第4回（令和7年2月19日）　＜とりまとめ＞