女性の活躍推進に向けたアクションプラン



2025年９月

定期航空協会
The Scheduled Airlines Association of JAPAN

2026年10月改訂版

1. はじめに

アクションプラン作成の経緯

- 政府が主導する「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」において、航空業界が男女賃金格差の大きい業界の一つとして着目され、その要因を分析すると共にアクションプランの策定を要請された
- 国土交通省主催の「航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する検討会」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が取り上げられ、操縦士・航空整備士の裾野拡大に向けた女性活躍推進の方策を検討するため「操縦士・航空整備士の女性活躍推進WG」が開催された
- これらの動きを受け、航空業界における更なる女性の活躍推進に向けアクションプランの策定を行う

アクションプラン策定の狙い

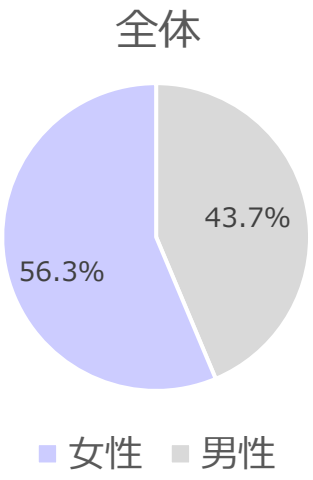
航空業界は、これまで女性が社会で働く機会を広げるうえで、常に先駆的な役割を担ってきた。
現在でも多様な人材が様々な職種で活躍の輪を広げ、業界の発展に貢献しているが、アクションプランの策定により、航空業界の更なる発展に向けた以下の効果を期待している

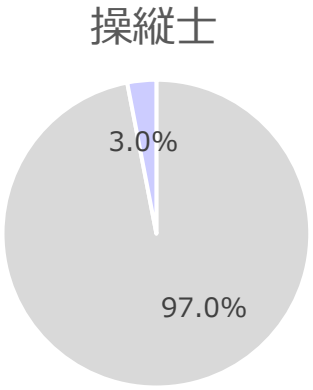
1. 多様な人材がより安心して長く活躍できる職場環境の整備
2. 安全性の向上、新たな価値創造に繋がる多様な視点による気付きの増加
3. 人材不足に対応するためのなり手の拡大

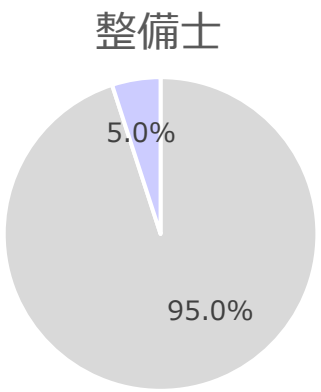
2. 現状分析

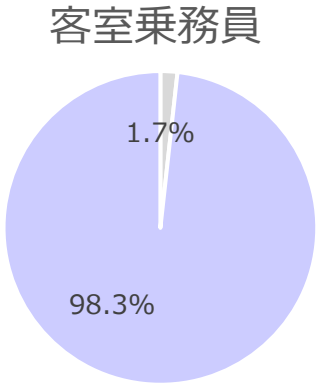
- 全体では女性比率が上回っているが、操縦士・整備士・客室乗務員においては男女比率の偏りが特に大きい
- 操縦士・整備士では女性の割合が低く、反対に客室乗務員では女性の割合が高い
- 事務職（総合職）では他の職種に比べ男女比率の偏りが小さい

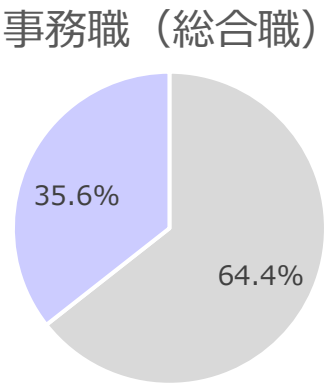
各職種における女性比率











男女賃金格差：45.3%

※女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム
中間とりまとめより

※定期航空協会調べ

2. 現状分析

- 操縦士・整備士では女性割合は低いものの、30代以下では男女比率の改善がみられる
- 客室乗務員は女性の数が圧倒的に多く、30代以下の女性が全体の約7割を占めている。男性客室乗務員は、若年層においてわずかではあるが増えつつある
- 事務職（総合職）は若年層になるにつれて男女比率が均衡してきている

各職種における年代別割合

		～20代	30代	40代	50代	60代～
全体	男性	6.9%	8.9%	8.3%	13.5%	6.1%
	女性	17.8%	20.6%	9.5%	7.1%	1.4%
操縦士	男性	17.0%	23.0%	21.3%	26.2%	9.5%
	女性	1.4%	1.2%	0.3%	0.1%	0.0%
整備士	男性	11.4%	14.4%	11.2%	38.4%	19.6%
	女性	2.3%	1.5%	0.9%	0.2%	0.0%
客室乗務員	男性	1.0%	0.5%	0.2%	0.1%	0.0%
	女性	32.5%	37.5%	14.6%	11.5%	2.1%
事務職（総合職）	男性	9.2%	13.3%	13.7%	23.7%	4.4%
	女性	9.1%	11.2%	8.0%	6.8%	0.4%

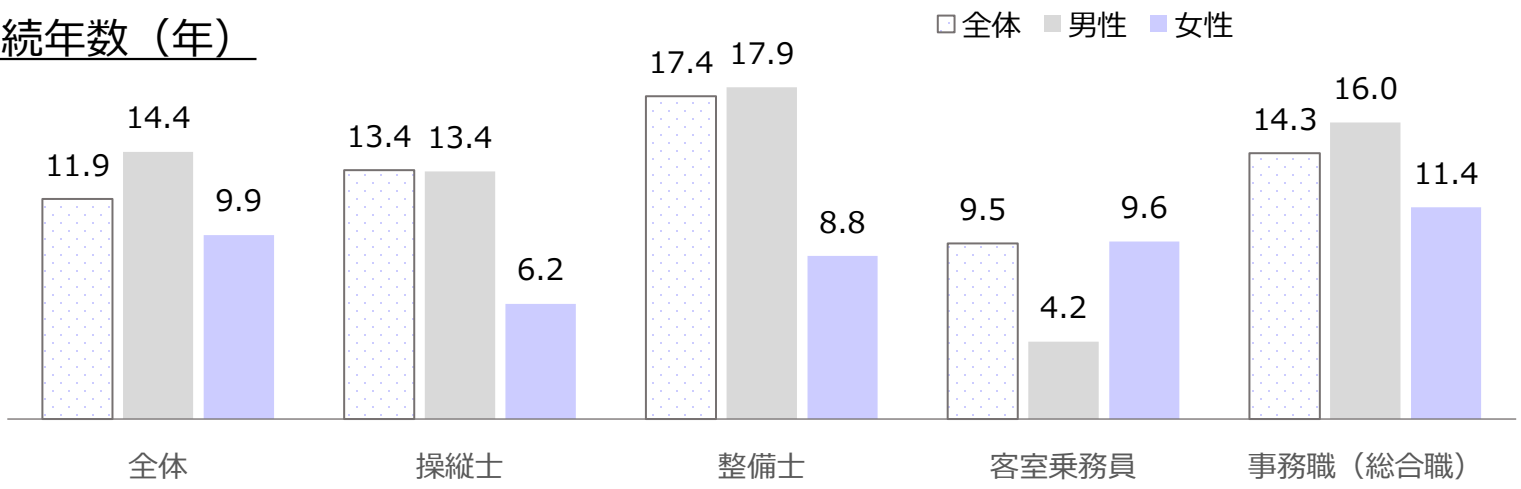
※定期航空協会調べ

2. 現状分析

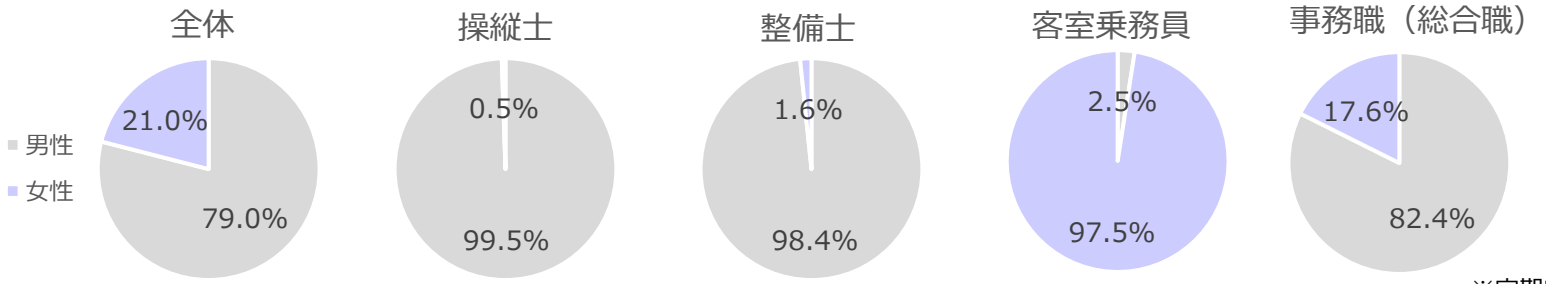
- 従業員全体・客室乗務員・事務職における女性の勤続年数は全産業の平均10.3年*とほぼ同等であるが、女性の操縦士・整備士は30代以下が多く、現時点では平均勤続年数が短くなっている
- 管理職としてコアな層となる40代以降の女性の絶対数が少なく、管理職の女性比率の低さに繋がっている

*民間給与実態統計調査より

平均勤続年数（年）



管理職における女性比率



※定期航空協会調べ

3. 分析結果と取り組みの方向性

- 航空業界においては、同じ職種であれば男女において同一の賃金体系である
- 航空業界では職種ごとの男女比率の偏りが大きく、男女間の勤続年数・管理職登用者数の差を生み、賃金格差に繋がっている

特徴① 職種による男女比率に差が大きい	特徴② 女性の平均勤続年数が短い	特徴③ 女性の管理職登用が少ない
・操縦士・整備士は「男性の仕事」、客室乗務員は「女性の仕事」という職種毎の先入観（アンコンシャスバイアス）が、学生の職業選択の段階で顕在している <イメージ> 操縦士　※7ページ参照 男性が活躍、理系の専門性が必要 整備士 男性が活躍、理系の専門性が必要、体力が必要、作業服 客室乗務員 女性が活躍、接客業、華やかな制服 総合職 転勤がある　等	・女性が大半を占める客室乗務員の業務の特性上、結婚・出産等を機に離職に至るケースがある ・操縦士・整備士においても海外を含めた宿泊やシフト勤務という業務特性によりライフイベントを機に離職に至るケースがある ・30代以下の女性が多く、現時点の女性の平均勤続年数の短さに繋がっている	・採用人数等による世代ごとの在席人数に差がある ・女性の勤続年数が短く、管理職候補となり得る層の女性の絶対数が少ない ・出産・育児・介護等のライフイベントによるキャリア形成の難しさ ・ワークライフバランスを重視した結果、管理職になることを希望しない場合もある ・女性管理職が少なくキャリアを描きにくい

要因分析

アクションプランの方向性

①航空業界の魅力を積極的に発信し、裾野の拡大を図る
②従業員が長く活躍できるよう、職場環境を更に整え、より一層の定着を目指す

4. 航空業界のアクションプラン

- 分析結果を踏まえ、航空業界として以下の通りアクションプランを策定する
- 事業規模・採用形態・人事制度等は各社異なることから、会員社はそれぞれの状況に応じて本アクションプランの趣旨を踏まえた取り組みを行う

①裾野拡大	• 性別に偏りのない採用・広報活動 • イベントを通じた航空業界の魅力発信（地域イベントへの参画　等） • 学校（航空専門学校や大学等）との連携　（説明会・インターンの実施　等） • 女性の活躍推進企業データベースの活用促進
②従業員の定着	• 既存制度の周知徹底、活用事例の共有（グッドプラクティスの共有　等） • 会社の枠を超えたコミュニティの設定 （キャリアセミナー（体験談の共有）の実施、他団体との連携　等） • カスタマーハラスメントへの対応（カスタマーハラスメント撲滅に向けた機運醸成　等） • 個社で定めた目標達成へ向けた、自主点検の実施 （「男女間賃金差異分析ツール」や「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」等） の活用、各種制度の見直し　等 ）

アクションプランの期間とフォローアップ

- 本アクションプランの期間は2025年９月から概ね2年間の取り組みとする
- フォローアップとして各社の取り組み状況、および職種別・男女別の従業員割合・平均継続年数・管理職割合等を把握し、必要に応じてアクションプランの見直しを行う

＜参考＞　女子学生の操縦士に対する意識調査

女子学生

国土交通省

- 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

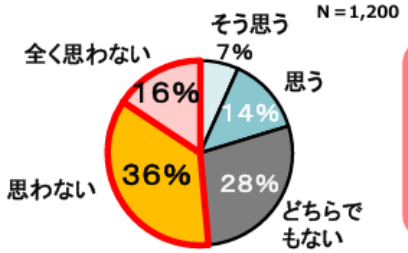
N＝32 ※複数回答

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%

※出典：第2回操縦士・航空整備士の女性活躍推進WG


定期航空協会
The Scheduled Airlines Association of JAPAN