

働く女性の現場

～わたしの就活・職場経験について～

2025年10月2日（木）

明治大学 2025年度労働講座企画委員会寄
付講座

運輸労連中央本部

中央書記次長 今井瑞希



運輸労連公式マスコットキャラクター
ゆたか

名前：今井瑞希（いまいみずき）

2006年 3月 法政大学経済学部経済学科 卒業

2006年 4月 某スポーツ用品店 入社

2009年 9月 某スポーツ用品店 退職

～約1年間の無職期間～

2010年 7月 トナミ運輸(株)入社

2012年 9月 トナミ運輸労働組合の組合役員スタート

2019年 7月 全日本運輸産業労働組合連合会（運輸労連）へ出向
＜労働政策・ジェンダー平等推進担当＞

～現在に至る～



★趣味や私生活★

☆幼少期からスポーツ漬けの毎日

- ・ 小学校時代 : 少年野球
- ・ 中・高校時代 : ソフトボール
- ・ 大学時代 : 体育会アメリカンフットボール部 (学生トレーナー)

☆育児と仕事の両立

2019年 結婚

2022年10月 第一子 (女兒) 誕生

2022年9月～2023年3月 産前産後休暇及び育児休業取得

※2022年10月～2023年4月末までパートナーが育児休業取得

2023年4月より復帰。短時間勤務制度利用中。

男女の違いを実感したことがありますか？

**子育てをしながら働くイメージを
したことがありますか？**

☆ 当時の状況

- ・ 大学3年の秋から就職活動スタート
（10月1日から企業説明会が解禁）

→大学4年次は、授業よりも就活

- ・ 就職氷河期？売り手市場？

就職氷河期：1970年（昭和45年）4月2日から1982年（昭和57年）4月1日までに生まれた世代1993年から2005年に就職活動をしていた世代。

2006年（平成18年）は、就職率63.7%（1999年以来、7年ぶりに60%越え）。

- ・ 第二新卒の選択肢も。

☆ 当時の状況

・ 総合職と一般職

総合職：難易度が高く責任の重い仕事を担い、ジョブローテーションや全国転勤を通じて将来の幹部候補生を目指す。その分、給与は高い。

一般職：定型的、補助的な業務を担い、総合職より給与は低い。

※総合職・一般職という採用区分は、1986年に男女雇用機会均等法が施行されたことで生まれ、総合職として働く場合には男女を問わずキャリアアップの可能性が広がるように整備された。



実際は、、、多くの女性の友人は一般職を選択。キャリアを目指していない。

☆就活生としての自分を振り返って思うこと

- ・ 漠然と自分が好きな業界、やりたい仕事にのみ目を向けていた。
→向いていない、興味がないと思った業界でも、企業様々な職種がある。
広い視野を持っていろんな業界、企業を見えること。
- ・ 結婚しても子供ができて、仕事を続けたい。
→男性と同様にキャリアアップができると思っていた。

某スポーツ用品専門店

☆従業員数：742人（2023年8月31日）

☆東証スタンダード上場

※入社当時：東京証券取引所第二部上場（第一部上場準備中）

☆仕事内容

- ・スポーツ用品の販売、接客。
- ・商品の陳列など

※全国転勤あり（エリアの指定も可）

☆入社理由

- ・スポーツに携わる仕事をしたい。
- ・スポーツを通じて、笑顔になっていく人たちを見ていきたい。
- ・学生生活で培った知識が生かせる。
- ・新事業への期待。

某スポーツ用品専門店

働いてみると、、、

- ・性別による担当割。
- ・女性は結婚後退職。
- ・店長、副店長は男性のみ。
- ・土日祝、お盆、年末年始に休めない。
- ・就業時間が21時以降。
- ・家と職場の往復の日々、、、



- ・結婚後に働き続けるイメージが湧かない。
- ・周りの友人との働き方の違い。（年次有給休暇の取得など）
- ・友人とどんどん疎遠になっていく不安。



店舗閉鎖を機に転職を決意！！！！

トナミ運輸（株）

☆本社：富山県 高岡市

☆事業内容：貨物自動車運送事業、貨物利用運送事業、倉庫業等

☆従業員数：3,778名（2025年3月末） 平均年齢：45.4歳

☆トナミホールディングス（JPグループ）

☆仕事内容

- ・営業所での経理業務。
- ・荷物の問い合わせの対応。
- ・長距離運転手の運行管理など。

☆入社理由（転職活動）

- ・土日祝、お盆、年末年始に休める。
- ・今後の転職活動にも生かせる事務職。
- ・物流業界への興味。



トナミ運輸（株）

実際は、、、

- ・ 完全週休二日制ではない。
- ・ 長時間労働（残業は当たり前）
- ・ ザ・男社会！
- ・ 女性の管理職ほぼゼロ。男性より昇格が遅い。
- ・ 女性従業員が増えていった時期で、職場が対応できていない。

その結果、、、

- ・ 就業時間が21時以降。
- ・ 家と職場の往復の日々、、、
- ・ 結婚後に働き続けるイメージが湧かない。



前職と状況が変わっていない？？？

トナミ運輸（株）



～労働組合との出会い～

トナミ運輸労働組合

組合員約3400名 女性比率10%

（ドライバー 70%、事務職 20%、その他 10%）

★これまでひとりで悩んでいたが、同じ悩みを共有する仲間ができた

★女子更衣室や洋式トイレの設置、分煙化（喫煙所の設置）など
女性社員の悩みを会社に申し入れ、労働環境の改善に取り組む

単組女性初の支部三役、中央執行委員時代

- ・ 男性相手の組合活動
- ・ 非専従での活動（仕事、家庭、組合活動の両立）
- ・ 退社、結婚などの葛藤
- ・ 固定的性別役割分担意識の払拭
「女性はお飾り？！」

運輸労連（全日本運輸産業労働組合連合会）

運輸労連は、1968年に結成以来、トラック運輸を中心にさまざまな輸送分野で働く仲間が集まった産業別の労働組合です。現在、全国で約400組合、10.9万人が加盟しています。とりわけトラック運輸産業では、わが国最大の産業別労働組合として、経営団体や経営者から信頼を得ています。

トラック運輸に働く仲間の「ゆとりと豊かさ」を実現するため、雇用を守り、賃金・労働条件を改善して誰もが安心して働くことのできる職場づくりはもとより、事故防止、健康管理など職場環境の改善や労災補償の充実にも取り組んでいます。運輸産業の政策では、道路整備・事故防止・環境対策、公正な競争の確保など国や地方、業界団体と活発に交渉しています。



運輸労連は「日本労働組合総連合会(略称・連合)」に加盟し、交通・運輸部門の中核組織として大きな役割を担っています。

また、「全日本交通運輸産業労働組合協議会(略称・交運労協)」の主要メンバーとして運輸関係の連帯活動を進めています。



◎男女間賃金格差是正の取り組み

- ・企業規模に関わらず、男女間賃金格差の改善に向けた取り組みを進めることとします。
- ・生活関連手当（福利厚生、家族手当など）の支給における住民票上の「世帯主」要件や女性のみ住民票などの証明書類を提出させることの廃止を求めることとします。
- ・人事評価制度についても公平・公正な制度の策定と運用を求めることとします。

◎ハラスメント防止の取り組み

- ・セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、ケア・ハラスメント、パワー・ハラスメントのみならず、カスタマーハラスメント、就活生やフリーランスなど第三者に対するハラスメントにおいても「ハラスメント対策関連法」に基づきすべてのハラスメント防止に向けた対策を求めることとします。

◎改正育児・介護休業法への対応

- ・「改正育児・介護休業法」への対応をはじめ、男女にかかわらず労働者が安心して育児や介護等に取り組むことができるよう、不利益な取り扱いがされていないかなどの確認、実態について職場点検の実施、労働協約・労使協定・就業規則の内容の精査し、育児・介護休業制度の拡充を図り、育児や介護等と仕事の両立支援に取り組むこととします。
- ・不妊治療と仕事の両立や、男女の更年期、生理休暇などの性差に応じた健康課題についても点検・把握し、制度の導入と利用しやすい環境整備に向けた取り組みを進めることとします。

◎女性の就労促進に向けた環境整備

- ・女性労働者の雇用安定と拡大を図るため、労働条件の整備や職場環境の改善および法令遵守に向け取り組みます。
- ・女性活躍推進法の進捗状況について労使で検証を行い、課題分析を踏まえた行動計画の策定をめます。

◎ジェンダー平等の推進に向けた取り組み

- ・女性活躍推進法の趣旨に則り、すべての単組で事業者に対し女性の活躍に関する状況把握や改善すべき事項の分析を求めるとともに、運輸労連「第1次ジェンダー平等推進計画」実現のための環境整備などに取り組みます。

◎政策・制度要求の実現に向けた取り組み

- ・SA・PAの施設の充実に向け、女性ドライバーが昼夜を問わず安心して利用できるよう、女性専用シャワー室や防犯対策としての夜間照明や防犯カメラなどの増設を求めています。

すべての仲間が働きやすい職場にすること

女性にとって働きやすい職場 **＝** 女性以外にとっても
働きやすい職場

職場には 多様な人 が集まっている



雇用形態、年齢、経験、性別、性的指向、出身地、文化、
宗教、家族構成、生活様式、価値観などが異なる様々な属性の人

組合民主主義の観点からも

組合活動にも多様な人が
関わっていなければ、
組合員の声を適正に反映できない



労働組合が男女平等に取り組む意義

- 働く現場では、働く女性の半数が不安定で低賃金の非正規雇用
- 長時間労働にも歯止めがかかっておらず、男女ともに仕事と生活の両立も困難を極めている
- 少子高齢化と労働力人口の減少は、女性の社会・経済への参画がなければ社会の持続可能性をも揺るがしかねない



- このような状況を解決し、男女が対等・平等で、人権が尊重された社会の構成員として、様々な分野への参画の機会が保証され、役割と責任を分かち合う「男女平等参画社会」を実現していくことが必要！
- そのためには、労働組合みずからが男女平等参画を進め、性別や年齢、雇用形態にかかわらず、**多様な仲間が集う魅力**と**活力ある組織**となって運動を推進していくことが必要！

女性が働き続けるためには、、、

乗り越えなければならない

「壁」 が常にある





女性を採っていない

36.7%の企業は
女性を採用していない

出所：雇用均等基本調査（2017年）



女性を育てていない

教育訓練の受講者は
30代後半で男性の半分

出所：2009年働くことと学ぶことについての調査



女性は続けられない

第一子出産を機に
4割の女性は仕事を退職

出所：第15回出生動向基本調査(夫婦調査)



女性は昇進したくない

課長以上の昇進希望を
持つ女性は1割程度

総合職採用の競争倍率は
男性30倍、女性44倍

出所：コース別雇用管理制度の実施・
指導状況（2014年）

約7割の企業が営業・生産で
「男性9割以上の職場あり」

出所：採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに
関する調査（2014年）

辞めた理由4人に1人が
「仕事と育児の両立の難しさ」

出所：「2015年度仕事と家庭の両立に
関する実態把握のための調査」

昇進を望まない理由のトップは
「仕事と家庭の両立が困難」

出所：JILPT「男女正社員のキャリアと
両立支援に関する調査結果(2013年)」

責任のある仕事を任せられたら、、、

結婚はいつする？（名前はどする？）

出産はいつする？

体調悪い日はどする？

子供の送り迎えなど、面倒は誰が見る？



あなたならどしますか？

男性も同じように悩みますか？



☆わたしの葛藤

- ・昇格がなかなかできない。
→結婚、出産をしたら、周りの男性とさらに差がつく、、、
- ・担当業務が変わったり、責任ある役職を任せられた
→担当が変わったばかりなのに、役職があるのに、産休育休で休んだら、
「これだから女性には任せられない」と信頼を失ってしまう、、、



「結婚、出産は、タイミングを見よう。しばらくあきらめよう。」



「タイミングはいつまで経っても来ない！」

☆わたしの働き方

- ・ 短時間勤務制度を利用（制度は企業によって様々）
- ・ パートナーの意識改革
- ・ パートナーの「育休の取得」に向けた環境整備
- ・ 男性も女性も、働き方を変えていくことが必要
- ・ 自分事になって初めて知る大変さ
- ・ これまでの仕事のスタイルでは通用しない



第94回メーデー中央大会に子どもと一緒に参加

☆就職活動の際は、、、

- ・固定観念にとらわれず、広い視野を持って様々な企業の説明を聞いてみること
→就職活動だけでなく、社会人になっても同じ。

どこにチャンスがあるかわからない！



決めつけない！

☆就職活動の際は、、、

- ・男性も女性も働きやすい環境整備されているか確認する

女性が働きやすい＝男性も働きやすい

参考①：くるみんマーク、プラチナくるみんマーク、トライくるみんマーク
（「子育てサポート企業」認定）



参考②：えるぼしマーク・プラチナえるぼしマーク
（女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良企業の認定）



**女性の働き方の問題は、
女性だけの問題ではない。**

ありがとうございました！



✨変えよう！変わろう！✨

誰もが働きやすい魅力ある産業へ