

## それぞれの男女共同参画 / チャレンジストーリー

「チャレンジストーリー」では、個人・団体・事業所の皆さんのチャレンジをご紹介します。起業、地域活動、働きやすい環境づくりなど、さまざまな分野で広がる男女共同参画社会のそれぞれの活動を参考に、皆さんも新しいチャレンジを始めてみてください。

### Challenge! story 個人の取り組み 紹介



## 布おむつのネットショップを運営

### 三村杏子さん ルーピスト代表

三村杏子さんは自宅で、ベビー用布おむつの輸入販売と中古買い取りを行うネットショップを平成19年に開設し、運営しています。起業のいきさつは、「二人目の子どもが平成18年に生まれ、布おむつで育ててみよう」と思い、ネットオークションなどで買って使っていました。ちょうどサイズアップする頃にネットで探していたら、海外の布おむつに出会ったんです。デザインもカラフルで、選ぶのも楽しかった。でも、写真が小さかったり、説明が分かりづらかったり、買にくい点がありました。起業には以前から興味があったので、布おむつのネットショップを自分で始めようと思いました。ネットショップなら、子どもと一緒にしながら仕事ができるということも大きな理由です。



外国製の布おむつ。サイズ調整が可能なフリーサイズで、生後2〜3年使用できます。

たという事です。

販売している商品は、9割が輸入品です。布おむつといっても、中の布ではなく、おむつカバーがメインで、主力商品はベビースイミングなどに便利な水遊び用おむつです。取引先は、アメリカ、カナダ、スウェーデンのメーカー。英語のメールで直接やり取りすることがほとんどですが、ときには電話で商談することもあるそうです。「日本は個人で営業しているとメーカーさんから卸してもらえないこともあります。海外はあまりそういうこともなく、商品が手に入れやすいということもあります。」とのこと。

現在、2歳と5歳のお子さんの子育て真っ最中でもある三村さんは、「子育てと仕事の両立で大変なことは、子どもが突然体調が悪くなり、保育園を休むことになると、その日予定していた作業ができなくなる事です。これは、働いているお母さんは、皆同じだと思います。また、自宅が仕事場なので、子どもが入っていたら汗をかいたりもします(笑)。でも、仕事と家事の時間配分の面でかなり自由がきくというメリットもあります」と話されます。そんな三村さんを、ビジネスパートナーとしてもサポートしているのが、夫の和也さんです。「夫



ルーピスト代表 三村杏子さんと夫の和也さん

は、起業した当初は絶対に売れないと思っていたみたいです(笑)。床の間が最初の商品置き場だったのが、今は8畳間と廊下まで商品でいっぱいなんです。夫の理解と協力があってこそ続けられました」と三村さん。

「起業をする前と比べて、私自身はあまり変わったとは思いません。なんでもやってみなければ分からない、という考え方が前からありました。ネットショップも、素直にやりたいと思ったことをやっている感じです」と話す三村さん。これからの目標は、「倉庫を広くして、商品をさらに充実させていきたい」ということでした。

# Challenge! story

## 団体の取り組み 紹介

# 茨城県女子ラグビー強化 “夢”プロジェクトを推進

## 水戸ホーリーホック女子ラグビー部

Challenge! 2



茨城県ラグビーフットボール協会  
普及育成委員長 小沼公道さん(右)と  
事務局長・総監督の長谷川馨さん(左)

2016年のリオデジャネイロ五輪に、7人制女子ラグビーが正式種目として採用されたことを機に、(株)FC水戸ホーリーホックと茨城県ラグビーフットボール協会の連携により、平成22年6月に県内初の女子ラグビーチームが誕生しました。「オリンピックに出場する女子ラグビー選手を育てたいと、県の協会では常々思っていました。また、水戸ホーリーホックはJリーグ100年構想の一環として地域のスポーツクラブの支援を行っていたことから、2つの団体がコラボして茨城県女子ラグビー強化“夢”プロジェクトが始動しました」と、チーム結成のいきさつを話す茨城県ラ

グビーフットボール協会 普及育成委員長の小沼公道さん。練習場所や練習着、試合用のユニホームは水戸ホーリーホックが提供、県ラグビーフットボール協会がボランティアでコーチを派遣。水戸市那珂川沿いの水戸ホーリーホックの練習場「ホーリーピッチ」で、毎月第1・第3日曜日の午前9時から12時まで練習に励んでいます。チームのメンバーは、小学校1年生から高校3年生まで34名。水戸市内だけでなく、牛久市・筑西市・日立市・常陸大宮市など県内全域から集まっています。チーム全体を指揮しているのが、総監督の長谷川馨さん、さらに小学生・中学生・高校生のグループごとにコーチがつかまいます。

参加のきっかけは様々で、自分の意志ではない子もいるそうです。「本人は来たくなかったけど、ラグビー経験者のお父さんにすすめられた。本人としてはラグビーなんて恥ずかしいし、人にぶつかったり、汗臭いスポーツだと思っている。嫌々やっていたのに、チームの初めての試合でその子が初ゴールを決めました。その瞬間から、その子は変わりました。普通の女の子が、目標を持つと成長していく。それが周り

の子たちにもよい影響を与えています」とうれしそうに話す小沼さん。

女子チームは県内には現在2チームしかなく、競技人口も全国で約2千人ほど。2千分の12人がオリンピックに出られるのだそうです。ここに集まってくる子どもたちは、オリンピック出場など、何か目標を持っていきます。指導を始めた頃は、男のスポーツを女子がするので、タックルができないとか無理なことがたくさんありました。でも子どもたちが前向きな気持ちで努力し、ここまで育ってきたのは我々コーチとしてうれしいことです。特に第一段階で今年、メンバーの中から3人も関東代表に選ばれたことは大きな成果です。とにかく夢を叶えてあげたいので、小学生から大事に育てていきます。スポーツは、男女の垣根を越えてできるんだということを実践していきたいです」と小沼さんは話していました。練習を重ねる日々が、子どもたちの体と心を大きく成長させています。



水戸ホーリーホック マスコットのホーリーくん

初めてのときは怖かったけど、今はパスの練習が楽しい。選手になって試合に出たいです。



守屋ゆいかさん(小4) 介川万結樹さん(小4)

ラグビーのできるチームを、お父さんが探してくれました。選手になることを目指していて、オリンピックにも出たいです。



タックルは最初は怖かったです。ルールを勉強して、ラグビーがだんだん楽しくなりました。このチームを引っ張っていくことが、今の私の目標です。

田澤萌香さん(中3)

## Challenge! story

### 事業所の取り組み 紹介

# 「くるみん」取得の 次世代育成支援企業

## 関彰商事株式会社

関彰商事では平成17年から5カ年計画で行動計画を策定し、くるみん取得を実現しました。プロジェクトの中心となったのは、育児休業取得者や育児経験者でした。また、子育て中の社員から、意見を聞く場も設けたそうです。「ヒアリングでは、育児休業制度はもちろん利用

筑西市に本社のある関彰商事は、平成21年5月に次世代育成支援マーク「くるみん」を取得しました。くるみん（マーク）は子育て支援などに積極的に取り組む企業が取得できる認定証のことで、取得後はくるみんマークを広報物や案内文書などに使用できます。取得には、育児休業を取得した男性社員がいることや、女性社員の育児休暇取得率が70%以上といった基準があります。

Challenge! 3



人事部の櫻村由佳さん

もあり大変でした。周りの理解が必要でしたので、人事部から責任者への説明や同僚のヒアリングを行い、事前に取得しやすい環境を整えてやつと実行できました」とのこと。育児休業を取得された男性社員の方は、「子育ての大変さがわかったし、家族のつながりを実感することができてよかった」という感想だった

できるが、出産後に仕事と子育てを両立させる不安があるという声が多かったです。そこで、短時間勤務制度を充実させようということになりました」と人事部の櫻村由佳さんは話します。その結果、育児短時間勤務制度の所定労働時間を5時間または6時間とし、出勤時間も9時、9時半、10時と3パターンを設定し、個人のライフスタイルに合わせた働き方ができるようにしたそうです。

認定までの経緯で一番苦労したのは、男性社員の育児休業取得でした。「システム部門の男性社員が一人二週間の育児休業を取得しましたが、男性の育休は初めてということもあり大変でした。周りの理解が必要

そうです。今後は、育児休業の取得日数は短くても、男性社員の育児参加を推進していきたいようにしたいということでした。

また、関彰商事はくるみん取得とともに、茨城県ハーモニータウン功労賞の受賞企業でもあります。取得や受賞後の社内には、子育て支援や男女共同参画を企業として推進するために、職場内の勤務体制等について社員それぞれが考えるようになり、また、育児休業などを取得する際には、お互いが協力しあい、様々な制度を利用しやすい雰囲気にもなるなど変化してきたそうです。「今後も仕事と家庭の両立支援を継続して

社内報で支援制度について全社員に紹介、また、社内の動きがわかるように社内報発行時には毎回育児休暇中の社員にも発送しています。



くことで浸透させていきたいと思っています」と櫻村さん。またこのようなことから、女子学生がくるみんに関心を持ち、会社説明会の際などに質問してくれるようになり、結婚してからも仕事を続けられる企業ということがアピールできたということです。

今後も目指していくのは、「女性も働きがいのある職場づくりです。今では育児休業も取得率100%になりましたから、今後は短時間勤務制度の利用率を100%にしていきたいです。また、社内の研修の中にワーク・ライフ・バランスについての内容を盛り込んでいきたいし、管理職を対象とした研修にも子育てと仕事の両立支援を盛り込みたいです」とのこと。制度として充実させ、取得する人を増やしていくには、日々コミュニケーションを取り、周りの理解を得られるようにすることが何より大切だということでした。



▲関彰商事株式会社  
従業員470名 女性は73名