

企業も、子連れ出勤を受け入れたほうが安い経費で済むのですから、その点見直してほしいですね。

## 商品を通してメッセージを届けたい

### 会社はプチでも

「プチ起業」は、中途半端とか、い加減とかのイメージも付いて回るようですが、いい面もあるのです。自分のお金・家で小さく始められるのでハードルが低く、リスクも小さくて済みます。

大事なことは会社の規模、経済的な規模ではなくて、事業内容と社会的影響力だと思つたのです。

授乳服の販売を始め、やがて授乳ブラ（モーブラ）も作るようになりましたが、この柔らかい着心地のブラを乳がん経験の方が気に入ってくださり、そこからユニバーサルデザインのブラ（しゃん）も始めました。東京都立産業技術研究センターにお声かけいただき、協同で研究を重ねたのです。

ちなみに、「このしゃん」とはありのままの形を包むもの、快適さを優先したものです。授乳中に優しい

子連れ出勤は子どもを連れて社会参加していること。それ自体が立派な社会貢献であると思っています。

ブラを、と追求したのですが、肌の弱い高齢期の方にも、胸周りの手術後にも使える、誰にでも優しいブラになりました。就寝していても使える、3サイズで日本人のほとんどのサイズを包み込める、という利点もあり災害時の支援物資として、東北や熊本にも送りました。必要だと信じたものを、少しでも作り続ける。需要は少なくとも自分にあつたものを探している方に商品を提供できる——これは社会的課題への解決にも繋がっていくのです。



▲授乳用ブラ(上：モーブラ)とユニバーサルデザインでつくられたブラ(下：しゃん)。痛みを感じないようにと研究を重ね、柔らかい着心地のよい生地で作られている。

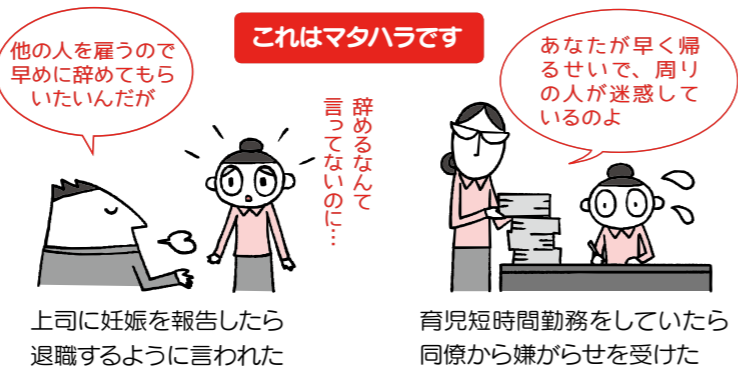
## 「マタニティハラスメント」ってなに？

### ◆マタニティハラスメントとは

マタニティハラスメント(以下マタハラ)とは、働く女性が妊娠や出産、育児休業等をきっかけに、職場において精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、あるいはそれらを理由として、解雇や自主退職の強要など不当な扱いを受けたりすることを指します。

イフストのようなマタハラの事例を見てみると、日本の企業文化として長時間労働が美德とされていることや、また、「女性は家庭に居るもの」という性別役割分業の意識が強いことがわかります。マタハラの1因は、このような企業文化や歴史的背景にあるのではないか。

職場でマタハラを経験した女



これはマタハラです

他の人を雇うので早めに辞めてもらいたいんだが

あなたが早く帰るせいで、周りの人が迷惑しているのよ

辞めるなんて言わないの？！

上司に妊娠を報告したら退職するように言われた

育児短時間勤務をしていたら同僚から嫌がらせを受けた

国の機関で話をしたり、公の場に呼ばれて話したりする機会が増えましたが、「いつか発信できるのは決して「プチ」なところはない」とつくづく感じています。必要としている人たちのために作られた商品を通して、従来とは違うライフスタイル、楽な生き方を提案できたらと願うばかりです。

### 女性を応援しながら、今後もしなやかに生きたい

モーハウスには、プレゼント用に購入されるお客様も見えます。でも、肝心のお母さんたちは買わないんですね。自分のために居心地よくして楽になるよう、自らよい商品を求める女性がまだまだ少ない。

世の中には女性のための施策がいろいろ出てきましたが、一番の問題は女性自身ではないでしょうか。厳しい姑や夫がいなくても、お母さんたちは自ら部屋に閉じこもっているのです。

今、女性たちに必要なのは、自信を取り戻すこと。何を糸口にしたら、女性たちが自信を持てるようになるかと考えて、応援するのが私の役目だと思えます。授乳服を着て外に出ること。それも糸口のひとつです。特に産後の女性たちに子連れで外に

### 【不利益取扱の禁止】…事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

【防止措置義務】…事業主は、上司や同僚が妊娠や出産、育児休業・介護休業等を理由として、就業環境を害する行為をすることがないように、防止措置を講じなければなりません。具体的には、法改正にもなっており、事業主には左記のような対応が義務付けられます。

- ◆マタハラ防止に向けた方針を明確化し、それを文書(就業規則等)への掲載などにより周知および啓発させる
- ◆マタハラに関する相談窓口を設けるなど、相談および対応に必要な体制を設ける
- ◆職場でマタハラが起きた場合に迅速に対応すると共に、再発防止に向けた対策を講じる
- ◆マタハラが起きる要因の解消のための状況把握および対策措置を行う

これらについては、事業規模や業種等にかかわらず、すべての事業主に対して義務が課せられることとなります。そのため、事業主はこれらに対応する必要があります。体制整備等に取り組む必要があ

出て行つていいのよ、というメッセージを伝えたい。そう思う女性が増えれば、子どもを産む人も増えるに違いないですね。

子育ては大変、大人になるのも大変、と考える若い世代がとても多いのが気になります。講演などで、出産も子育てもエキサイティングで素晴らしい体験と伝えると、何だか楽しそうと、若者たちの考えも変わるんですね。やはり伝えることが大事なんです。中央線での出来事から、ここまであつて1つ間でした。人との繋がりに支えられてきたので、大変だったことは…ほとんどありませんね。そうそう、授乳服を提供し始めた当初、お母さんたちが関心を持ってくれなかつたことはいくらでもあります。

これから今更で同じように、目標達成を目指して頑張るといふよりは、人との繋がりが生まれるものを大切に、自然の流れに身を任せて、強く楽しく、しなやかに生きていきたいと思います。



『働くママが日本を救う！～「子連れ出勤」という就業スタイル～』  
著者：光畑由佳  
出版：マイコミ新書  
【お問い合わせ】  
http://www.mo-house.net/

### ◆マタハラって思ったなら！

マタハラは妊娠・出産・育児中に受けるために、その多くのケースで女性には泣き寝入りしてしまっているのです。嫌がらせや不当な扱いを受けていると感じた場合は、ひとりで悩まずに相談しましょう。

所属している組織内に窓口がある場合は、守秘義務を確認して利用してみても良い方法です。また、公共の相談窓口や法律相談窓口は数多くあります。

「子どもを持つか持たないかを決める権利」「妊産婦の身体・精神の健康」などは、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(※2)の観点からも必ず守られなくてはなりません。

誰もが働きやすい社会になるよう、すべての人たちが理解し、協力し合えるよう、意識して取り組んでいくことが求められています。

### 【相談窓口】

- 西東京市女性相談窓口(なんでも相談) 要予約 ☎042(2)4399-0076
- 東京都労働局総合労働相談コーナー ☎(03)3512-1160
- 東京圏雇用労働相談センター ☎(03)5200-0054

(※1) 平成27年連合非正規労働センター資料より  
(※2) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ…性と生殖に関する健康・権利。安全で満ち足りた性生活を営むことができ、生殖能力を持ち、子どもを持つか持たないか、いつ持つか、何人持つかを決める自由をもつことを意味する。