

V 人間関係 —女性を部下に持つ管理職の皆さんへ—

- 生理休暇を毎月週末とつなげて取得する女性に、本当に生理なのかとは聞きづらい。

生理休暇を毎月週末とつなげて取る女性があります。権利だから仕方ないのですが、周りの評判は悪く、かといって本当に生理かとは聞きづらいのですが、どうしたらよいでしょうか。

周りの評判が悪いということは、本人にとって望ましくない職場環境になっているといえます。また、管理者の責任も問われます。改善しなくてはなりません。

ご心配のとおり、話をするには配慮が要ります。**1対1の面談の場をつくり、とても心配している、どんな状況なのかと、本人の話をよく聞いてあげてください。**

就業規則には「生理休暇は女性の生理日の就業が著しく困難なとき、その期間に与える」等の記載があることでしょうか。休暇を取る期間がこれに該当しているかを問うことに問題はありません。

正しく取得しているのであれば、周りの誤解を解く必要があります。治療を受けることで、就業が著しく困難である状態が改善し、体調が良くなる可能性もあります。部下の健康管理の面からも、遠慮せずに関わっていただきたいと思います。もし不適切な取り方をしているのであれば、改めるよう促してください。

〈大坂 葉子（キッコーマン(株)総務部東京総務課長）〉

生理休暇は女性労働者の権利であり、この点について正しく認識すべきです。週末につなげるとありますが、生理の期間は数日にわたるものですから週末にかかることは何ら不自然ではありませんし、体への負担についても個人差があります。ハンディと言うと語弊があるかもしれませんが、女性のみが引き受けてくださっている任務ですから、感謝するとともに寛大な対応が必要です。さて、「周りの評判が悪く…」とありますが、それは男性からでしょうか、それとも女性からでしょうか？あなた自身は生理休暇を別にして、彼女の働きぶりをどう思われているのでしょうか。その女性が役割をきちんとこなし、同僚とも良好な関係を築いているのであれば、周りの評判が悪いということは考えにくいでしょう。

このご質問の本質は、あなた自身も他の部下も、彼女の働きぶりに満足していないということではないでしょうか。まず、彼女に期待する役割と、本年度に達成して欲しい目標をきちんと共有するような面談を行ってください。彼女の認識と異なっているかもしれませんが、その場合にはわかりやすく説明をするとともに、必要に応じて能力開発プランの作成を支援することが有効です。

〈木谷 宏（㈱ニチレイ総務企画部人財チームリーダー）〉

職場のモラルや業務の遂行に支障が出ているようであれば確認すべきです。

この女性の仕事はどのような内容でしょうか。毎月週末とつなげて休みをとっても支障のない仕事なのでしょうか。重要な仕事をまかせているのに(場合によっては仕事の予定が入っている時でも)、生理休暇と称して休みを取るような態度は組織の中で働く者として意識が低いし、それを認めているあなたに対しても周りの風当たりが強いかも知れません。

そこで、**休暇の理由を聞き質すのではなく、あなたが上司として、この女性の仕事や将来についてどのような期待を持っているかについて、一度、真剣に話し合ってみてはどうですか。**本人は「やりたい仕事と違う、自分の能力が発揮できない」などと考え、自分のスケジュール優先で休んでいるのかもしれない。職務遂行上の責任と個人の権利について、上司と部下として、十分話し合うことが必要だと思います。

〈柴田 由紀 (アイシン精機(株)法務部部長)〉

最近、働く女性の間で月経痛、月経不順、無月経など月経トラブルを訴える人が増えています。ところが、厚生労働省の調べによると民間企業での生理休暇の取得率は65年、26.2%だったのが97年には3.3%に激減しています。[均等法]施行以来、平等意識が強まったこと、またリストラの対象になるのでは? などさまざまな不安などで、取得率が下がっているとも言われています。

生理の時、女性のほとんどが何らかの症状を感じており、アメリカの調査では5~15%は重症の月経困難症とも言われています。**母性保護の観点からも、プレッシャーを感じずに生理休暇をとれるような職場環境が必要です。**

問題は彼女の日常の仕事の姿勢です。与えられた仕事に対し充分応えていれば周りの応援も得られることでしょう。その点はきちんと指導してください。

〈水越 さくえ (㈱イトーヨーカ堂
常務取締役・常務執行役員)〉

職場のモラルや業務遂行に影響するものであれば、きっちり確認すべきです。

休暇の理由を確認するのは上司の義務であり、聞きづらいから放っておくのではなく、明確にすべきことは確認し、良い方向に導くことが大切だと考えます。

ただ、本人への聞き方には注意が必要だと思います。問いただすようなトーンで話をするのではなく、事実を確認した上で休暇取得の考え方とルールについての理解の徹底を図るというすすめ方がよいと思います。

〈女性の活躍推進協議会ワーキンググループメンバー〉