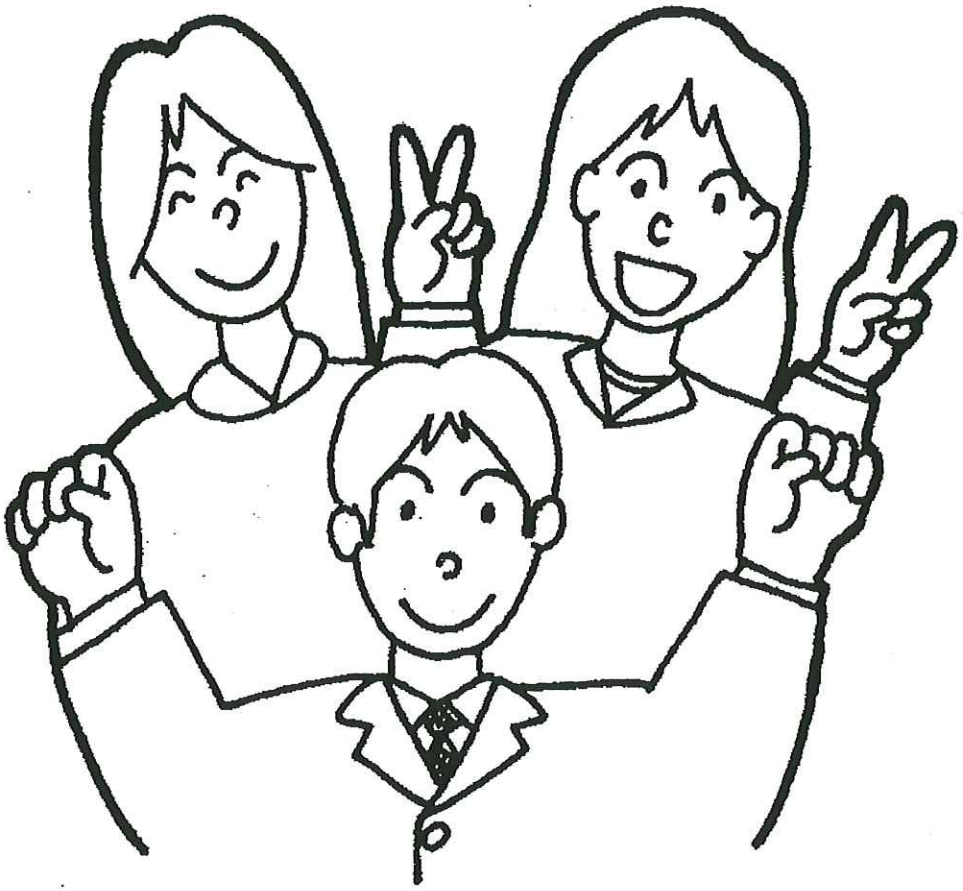
生理休暇を考えてみよう！



日本貨物鉄道労働組合
女性組合員連絡会

皆様からアンケートの回答が集まって・・・半年を迎えようとしています。
大変遅くなりましたが、ようやくアンケートの集計が終わり、皆様にお渡しできる冊子が出来ました。本当に遅くなり、申し訳ございませんでした。

「生理休暇問題」については、契約・臨時社員連絡会の時に平成23年に取り組んでいます。その後5年ほど各地で状況を聞いて回って、かなり取れるようになったのではないかという気持ちでいました。しかし、ある時女性正社員の方と話をしていると、生理休暇なんてとんでもないという話を聞いたのです。
もちろん、職場の違いや非正規社員と正規社員の違いもあるでしょうが・・・ふと、取れている人と取れていない人の差は何だろう？という疑問に取りつかれてしまったのです。
そこで皆さんのご意見をお聞きしたくて、無理を承知でアンケートを実施させていただきました。
毎回、アンケートを取るときには、質問内容をどうすればいいのかと悩みます。難しければ答えたくないでしょうし、簡単なものであれば漠然としたものになってしまう。色々と考えた末のアンケートですが、回答しづらかったのではないでしょうか？皆さんの回答を読みながら、反省していました。
しかし、回答を寄せられた方の想いは伝わっています。
一番多かった回答「使えるものなら使いたい」とあるように、生理痛で苦しんでいる女性は多いと思います。なぜ使えないか！、どうしたら使いやすくなるか！
皆さんの回答の中から、その想いをくみ取ってあげてください。

最後にアンケートにご協力ありがとうございました。
今後もよろしくお願いいたします。

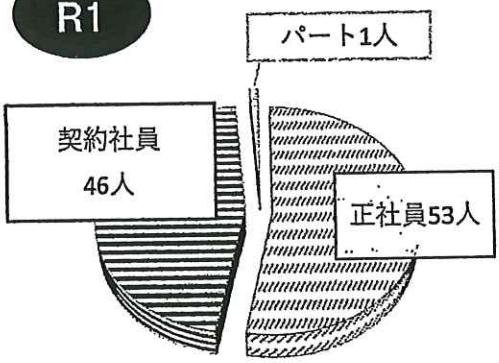
第一部　生理休暇アンケート集計発表
第二部　生理休暇どくほん

第一部　生理休暇アンケート

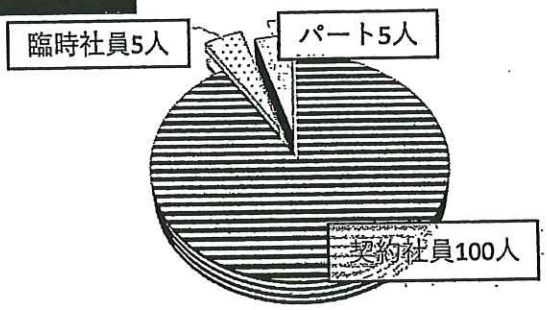
☆令和1年と平成23年を比べながら☆

問1　あなたは、正社員？契約社員？臨時社員？パート社員？

R1



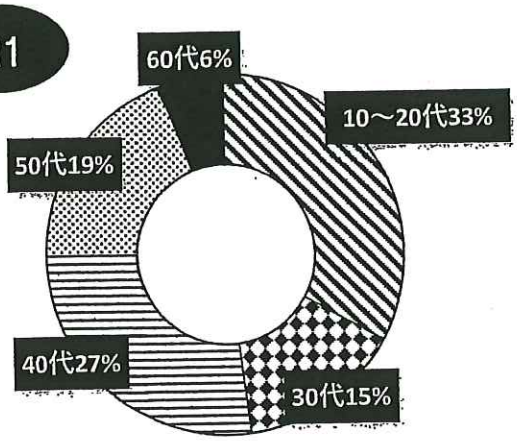
H23



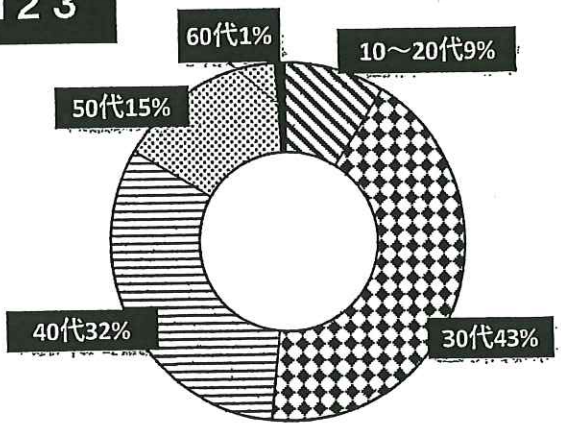
※R1の回答者に臨時社員はいませんでした

問2　あなたの年代を教えてください

R1

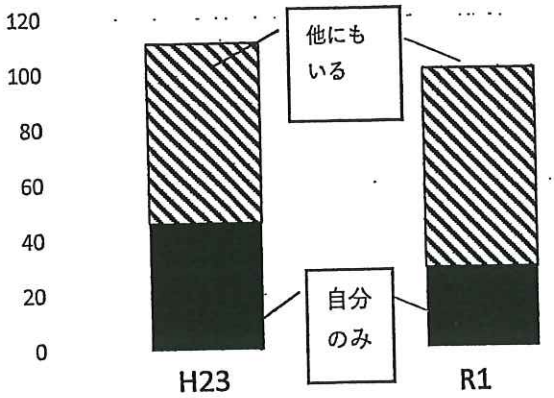


H23



アンケートに回答していただいた方たちの年齢構成を表してみました。
R1はH23と比べる10～20代の方が増えていますね。
この年代の97％は正社員です。総じて、正社員は10～20代・40代が多く、契約社員は40代・50代・60代の方が多いと感じました。

問3　あなたの職場には、あなた以外にほかの女性社員はいますか？



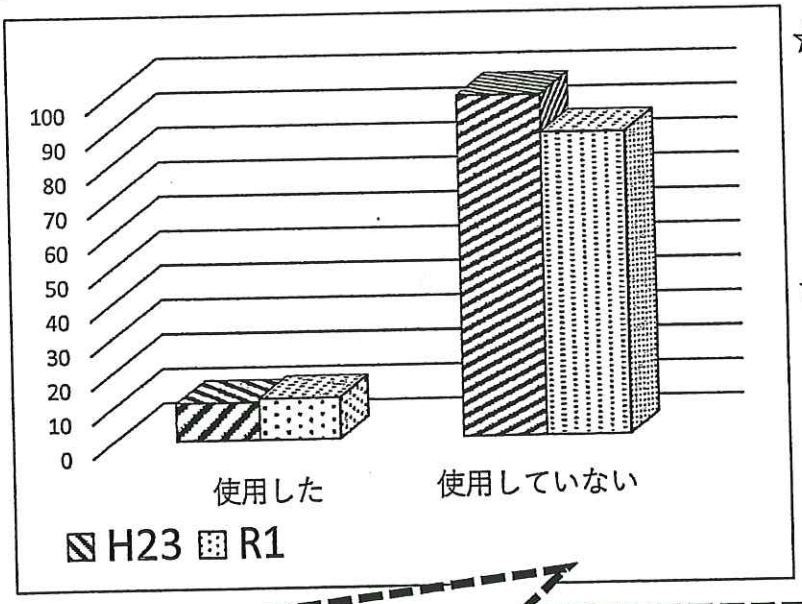
H23の回答

	契約・臨時社員
自分だけ	46
他にもいる	65

R1の回答

	正社員	契約パート
自分だけ	10	19
他にもいる	43	27

問4　過去6か月の間に生理休暇を使用しましたか？



☆使用した人

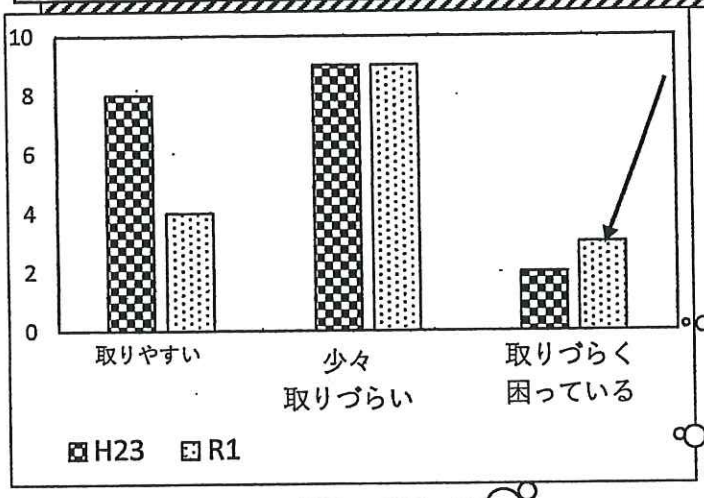
正　社　員…3人
契約社員　…7人
パート社員…1人

☆使用していない人

正　社　員…50人
契約社員　…36人
パート社員…0人

H23の時も過去6か月について使用の有無をお聞きしましたが、今回の回答とほとんど変わりがないことに驚きました。これは、過去6か月という調査期間が短すぎたのかもしれませんね。一年位の期間の方が、よかったのかな？。

問5　今年、あるいは過去に生休を使用したことのある方にお聞きします。
生休は取りやすいと感じていますか？



なぜ、取りづらいと感じてますか？

前例がない
言いだしにくい

過去に嫌な思いをしたから

当日、上司に「生休で休んでいいですか？」といいづらい。

必要だから取っていますが、あまり毎月取ってしまうと、仕事をさぼっていると思われてしまいそうです

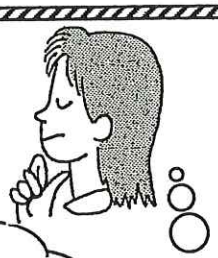
他に使用している人がいないので、言い出しにくかった。今回初めて使用したので、次からは取りやすくなると思います。

日勤の日は生理休暇が取りやすい。しかし、泊り勤務の日に被るとその為に代わってもらうのも…と思います。

生理痛も毎回休むほどではない。薬を服用して眠気と腹痛と闘いながら仕事をするのは辛いので、その時はとる。
でも年休でいいやとなる。

問6　あなたの職場では、上司や同僚から生休の使用について、傷つくような言葉を言われた経験はありますか？

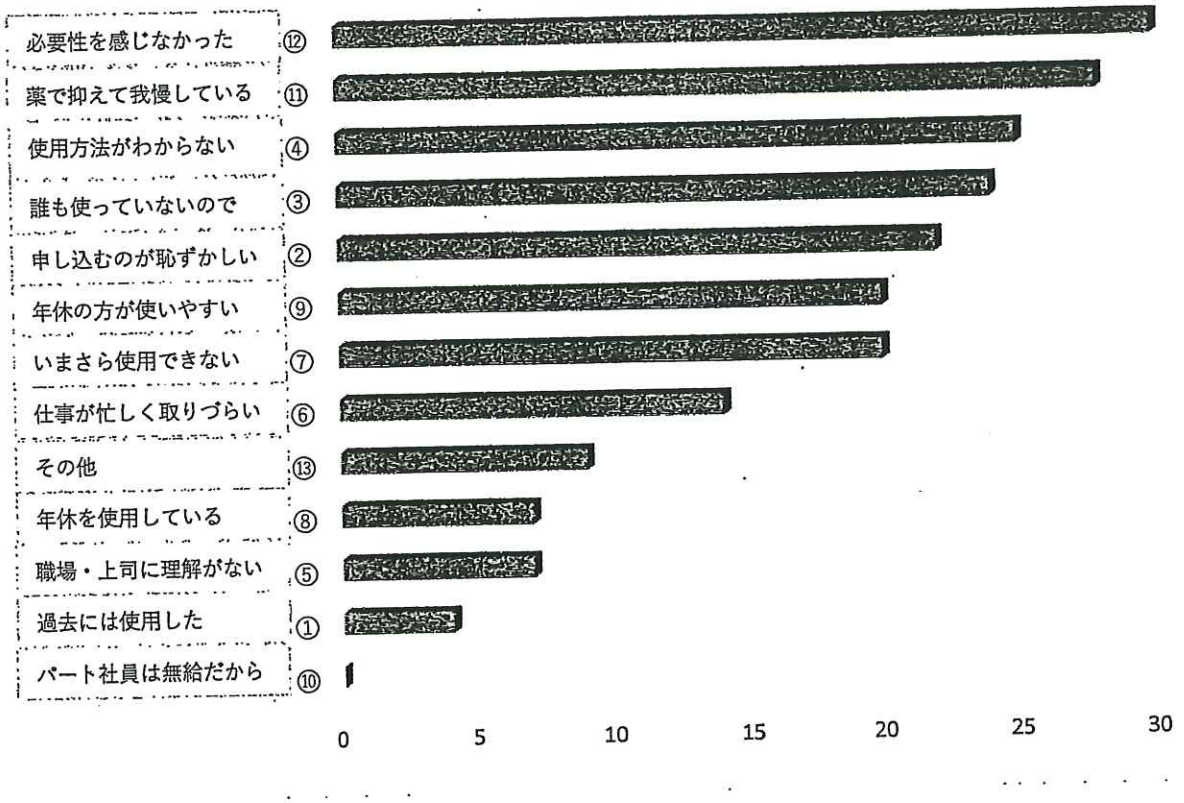
傷つくまではないが…
申請時に「生休ってあるの？以前いた部署では誰も使わなかった」と制度自体を知らないのか？年休で休まないのか？



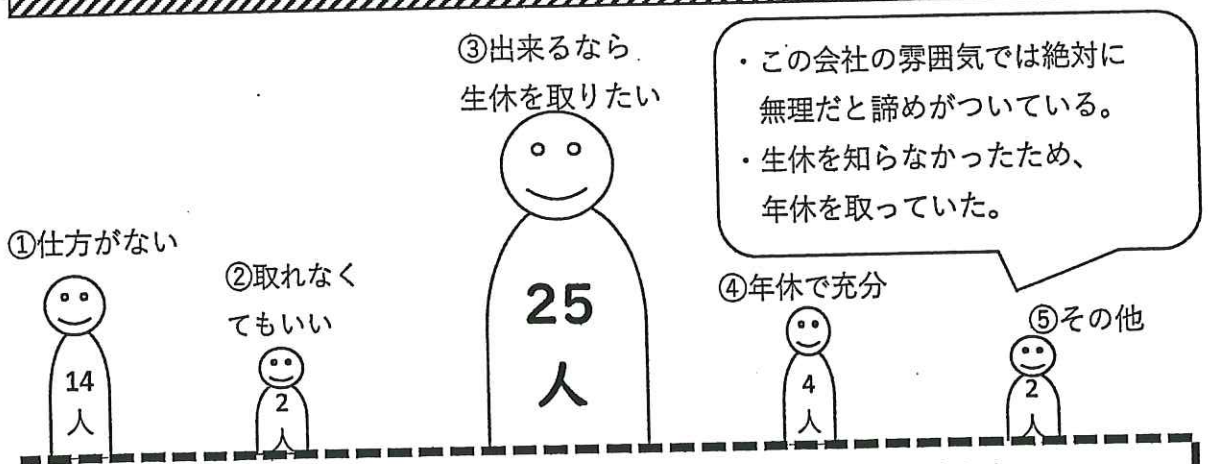
20年前に、「生休ってなんですか？よく口にできますね？」と言われた。

以前の上司から「今日もまた？」
女性の同僚から
「2日も取った」と言われた。

問7　今年、生休を使用していない方にお聞きします。
ア）　どうして生休を使用しなかったのですか？（複数回答OK）



問7　今年、生休を使用していない方にお聞きします。
イ）　使用したいが使用できなかった人へ　どう思いましたか？



H23の時も、「出来るなら取りたい」と答えた方が多くいらっしゃいました。
前回に比べ、「仕方ない」「取れなくてもいい」とあきらめた方が増え、「年休で充分」と答えた方が減少したのは、突発で休むことができない職種の方が、増えたことにありそうです。痛みを我慢している姿が、浮かび上がりますね。

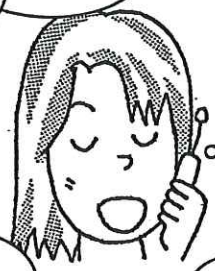
問8　あなたの職場ではどういう方法で(手順)で、生休を取っていますか？

基　本

・生休当日に、電話で上司(箇所長・助役等)に連絡。
・後日、出勤したときに**「休暇及び欠勤願」**に記入して提出する。添付書類は必要なし

ほとんど方が基本形と同じような手続きでした。
ただ、H23の時とは違い、非現業の方は「休暇及び欠勤願」を自分で電子決裁システムから提出できるようですね。

他には



自分は2日目の生理痛がひどいので、生理が来た時点で翌日休めそうであれば助役に伝えて休みをとる。

勤務処理をする女性の方に連絡をする。

後日の提出は特になし。
助役に口頭で伝えるだけです。

当日、上司に体調が悪い旨を伝え休みを取る。
後日、生休処理として出勤簿を「生休」として、電子決裁で「休暇及び欠勤願」を出し処理を終える。

朝、上司にメールで生休を申し込む。

当日、電話をして取った人に「お休みします」と伝える。(生休だと言ってもいいが、何となく言いづらいので「お休みします」とだけ伝えている)

当日、朝一番に会社のグループラインに「今日は生理痛がひどいので休んでいいですか」と申し込む。

メール・LINE等での申し込みは、いかにも現代的だなぁと思いました。
自分の口から直接「生理休暇」と言わなくて済むので、少しは気持ち的に“楽”なのでしょうね。それも一つの方法ではあります。また、上司もメール・LINEでの申し込みの方が「ドキマギ」しないので助かるのでしょうか？

問9　生理休暇を使いやすくするためのアイデアを教えてください。
(ご意見は抜粋しています)

① 取得方法を考える

口頭では伝えにくいので、決まった書面を提出する。

上司(男性)に直接伝えるのではなく、女性社員がいるのであれば、その方を経由して申請すれば取りやすいのではないか。

生理による体調変化は女性間でも個人差が大きいと思います。周囲の人に知られたくない人もいるので、申請すれば一人に絞りメールで申請出来たらいいのでは？
職場内では体調不良としてもらえれば心理的負担も少ないのではないか。

取得方法がわかりづらいので、明確に統一されると良いと思います。。

配属の際に上司と相談して、制度を使いたいか意思を確認しておく。

女性社員が生休を管理する。

一旦「年休」として申請して、後で「生休」として処理できれば周囲に知られず取りやすくなる。

生休申込書(カード)を封筒かファイルに入れて、助役に提出して見えないようにする。

② 職場の意識を変える

職場が男性ばかりなのでなかなか伝えづらい。男性の理解が必要と思う。

上司の理解(意識・考え方)から根本的に変えないと無理。

どんどん生休を使って、実績を積んでいくといいと思う。

上司の理解、会社の理解があってこそだと思うので、必ず取れるという環境や声掛けがなくては難しいと思います。
こちらから急に生休が取りたいとは言えません。(女性が一人のところは特に…)

申告制である以上、職場の風通しが良いことが第一だと思います。

生休を受理する人が、生休に理解があって、深く話を聞いてこないでほしい。
結局、生休が取りやすいかどうかは、職場の環境や本人の気持ちが大きいと思います。

③ 勉強をしてほしい

男性(特に上司)の意識改革を会社として行ってほしい。。新入社員研修時に「生理休暇制度読本」みたいな冊子を配って、研修の中で取り上げてもらってはどうでしょうか？

助役研修などで上司が理解することが大切。同じ職場に女性がいる場合は女同士の関係も重要だと思うので取得する方の気づかいも大切。

男性社員の価値観を変えてもらうことから始めないといけないと思うので教育を行ってほしい。生理痛の辛さを理解してほしい。。

生休が取れることを、初めて知ったので女性に対して取り方も含めての説明があればいいと思う。

自分の勉強不足が原因ですが、新入社員の時の研修で、生理休暇は無給であると習ったような記憶があり実質使えないとと思い込んでいた。
今回のアンケートをきっかけに就業規則を見直し、生休についての認識が変わった。
やはり、女性社員・男性社員を含め生理休暇について「知る」「知らせる」ことが大切だと思った。

④ 名称を変更したら？

「生休」という言葉が言いにくいと思うので、例えばレディスデーなどにすると少し言いやすいと思う。

男性が多い職場なので、「生休」という言い方を変えた方が使いやすい気がする。例えば体の調子を整えるという意味で「整休」というのはどうでしょうか？

生理休暇の名称がストレートすぎて言いづらいかも。
名称を、「生理休暇」→「休暇」と変えてはどうか？

通院など男性社員も取得できる休暇と同じ名称にするなど、対外的に理由がわからないものにする。

生理休暇という名称を変えたらいいと思う。
例えば、「女性休暇」とか「自然休暇」とか…

⑤ もっと周知してください

本当に制度自体を知らない人がいるかもしれないので、そこは周知する必要があると思う。

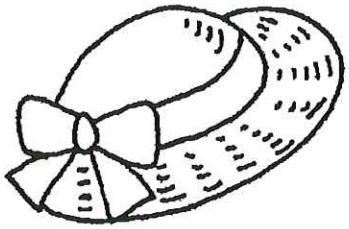
上司や勤務管理担当者のみ把握し、他の人に聞かれたら「年休」と答えるなど多少の配慮をするとか。でも、ちゃんとした制度を周りの人にも知ってほしい。

各職場に生理休暇にポジティブなイメージが持てるようなポスターを掲示する。
全社員に通達のような形で生理休暇について理解を促す。

私は生理休暇について何も知らないままでいたため、若い方に申し込み方法などを教えてあげなければ、私みたいに知らないままで終わってしまうと思います。

職場の理解が必要。改めて周知した方がいいと思う。

上司や女性社員に、制度を周知する。



⑥ 生理休暇ではない方法で

毎潮2日以内有給休暇としてある制度なので、女性社員対象に特別休暇枠として取り扱えるように会社に認めてもらいたい。特休として取り扱うことが出来れば、言い回しが変わり、少しは取り易くなるのでは？
ただこの休暇を乱用する人も必ず出てくるので、対策も必要だと思います。

生理休暇では使いづらいので、女性に対して年に数回の年休を支給する。

生休を年休の中に組み込んで、年度初めに「年休20日＋生休〇日分支給」とか？
(年休と生休のコードをわけて、システム入力時にはコード別に入力をする。)

今回のアンケートでは、「周知してほしい」という回答が増えていました。
男性社員が生休について知ること(勉強)も必要ですが、女性社員が知らなかったという事の方が問題だと思います。
知らないと損をしますよね。
新入社員研修では、教えているのでしょうか？

⑦ 他にもこんなご意見がありました

生休だけではなく、「休む」という事が簡単に出来る社内空気を作るべき。休まない事が美徳という文化を無くすのが必要。

痛みの強弱は人それぞれ。我慢の気持ちも人それぞれ。チームを組んで作業しなければならない職場や交代要員を急遽出勤させなければならない職場では簡単に改善策は見つからない。

検修職場では検査の人数としてカウントされているので、急に休むと周囲に迷惑がかかる。急な休みでも対応できるように人材確保などの改善が出来たら、取り易くなると思う。

女性側も「当然の権利」ではありますが、「当然だから当たり前」みたいな感覚を持つのもいかがなものかと思います。
お互いコミュニケーションが取れていればトラブルにならないと思います。

事前に予定がたたない事なので、同僚の協力が不可欠。休みを取れる環境作りが大切と思われます。

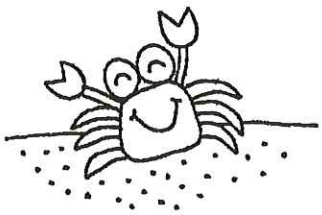
問10　そのほか、生理休暇に対してのご意見・ご希望があればお願いします。
(ご意見は抜粋しています)

検修系の女性社員から「生休が取れない」という悩みを相談されたことがあり、生休に関する問題は検修系で特に女性社員を悩ませていると思う。もっと取れるようにすることが、女性社員の活躍につながることだと思う。

生休に限らず、個人的な事情をどの程度上司・社員に伝えるべきか非正規社員としては戸惑うところである。
休暇や時短勤務も、出産・子育てだけではなく、私傷病にも対応できるようになるといいのですが。

一度、生休を使用してみれば意外とその後も休みやすいと思う。最初の一言が言いづらいと思います。

生休に関しては個人差があるので、何とも言えませんが、ひどい人は貧血でふらついたり腰痛を訴える人もいるので、それが基で事故にあったという事にならないように、女性一人一人の体質を把握したうえで、それぞれにあった対応を求めます。



現場で働いていた時、生理で体調悪い中、男性しかいない職場あったので、「体調が悪い」と言うと風邪を疑われるのみで、座っても立っていてもきつく、貧血になったりし周囲の先輩たちに迷惑をかけてしまった。もっと早く生休を知っていれば取得したかったと思いました。

私の職場は、女性が初めて目配属されたのが私たちであったため、制度は知っていても休暇の取り方を知る機会は入社以降全くなかった。また、男性社員もこういったときにどう対応していいのか戸惑っているように見受けられた。

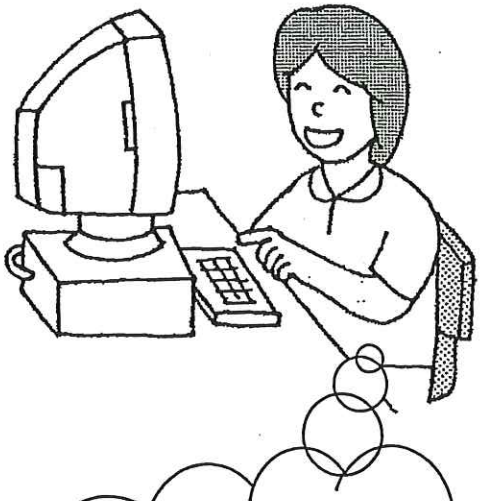
生理休暇が取り易い環境を整えることはとても大事なことで、まず第一に取り組まなくてはならないと思います。一方で突発的に休まれると困る職場があることも確かです。本人も病院で相談するなど自分なりの対処法を考えるなど、休む期間を短くする努力は必要だと思います。
自分が生理が軽いからそう思うのかもしれませんが。

女性だけでなく、男性社員も体調がすぐれない時に休める制度があれば、女性も休みをとりやすいのではないか？
女性だけが休めるとなると周りに文句を言われるのではないかという理由で休みづらい。
(特に女性が少ない職場では)

女性社員が多くなれば、取り易くなると思う。
私が以前勤めていた会社は女性がみなさん当たり前のように毎月取得していた。昔でそうなのに、今の職場は男性が多い会社であるためか言いにくい雰囲気がある。
仕事の種類に関係なく、遠慮なく言える職場であってほしい。

個人差の大きい問題だと思います。私自身は寝込むほどの事はなく、日常生活に支障は無いので使用を考えたことは無いのですが、中には相当辛く動けない人も多いと聞きます。ただ本音は個人差が大きい事なので、「なぜ生理だけ優遇されるのか？」とは思います。つわりの時は本当に辛く、何度も休みたいと思いました。子供が熱を出して休む時、年休が足りなくなりそうで毎年ヒヤヒヤしています。生理も大事なことですが、今後は多様性を鑑みるのであれば、子の看病のための休暇や妊娠中の健診も有給にしてもらえればと願っています。

【編集注】妊娠中の健診(診査休暇)や子供の看護休暇は就業規則にあるが、ともに無給の休暇となる。



アンケートにご協力ありがとうございました。
皆さんのご意見を読んでどうでしたか？
生理休暇が少しでも取り易くなるために今後も皆さんと一緒に 考えていきたいと思います。

第二部　生理休暇どくほん

第二部では、「生理」及び「生理休暇」について、考えてみましょう。
案外と知らない、または勘違いしていることがあるかもしれません。正しい知識は、偏見や無理解な場面にきっと役立ちます。
・・・だだし、もしかすると「これは違っているのでは？」という事もあるかも。
その時は、教えてくださいね。皆さんで正しい知識を勉強していきましょう。

「生理」って？

「生理」については、小学校や中学校で教えていただいているとは思いますが…
改めて勉強してみましょう。
「生理」は、正式名称(？)は「月経」と言います。でも「月経」という言葉は耳慣れないものになりました、「生理」といわれる事が多いですよね。
「家庭の医学」の中には、「毎月、周期的に卵巣から排卵される卵胞ホルモンと排卵後の黄体ホルモンの働きで分厚くなった子宮内膜は、受精しなければ不要となり剥がれ落ちて血液と共に体外へ流れ出ます。これが月経です。」とあります。
月経は女性の身体が子供を産む準備ができた証拠でもあります。だから昔からお祝いする事でもありました。
それが何故、「恥ずかしい事」「隠すべき事」と思うようになったのでしょう。
端的に言えば、「男性に生理がないから」。
人は自分で経験できないものは理解しにくい。だから古代の男性の多くは血液＝穢れ(けがれ)ているとして、宗教的にもタブーとしてきたのではないでしょうか？
本当は、生命を産む性である女性にとって、大切なことであり必要なものであり、また日常的な事でもあります。
そして、人生の中の長い年月にわたって「月経」と付き合わなければいけない女性って、本当に大変なんです。例えば10歳から始まって50歳で終わるとしても、40年間も「月経」と向き合っていることになりますね。
さらに言えば、「月経」って繊細なんです。ストレスや体調不良ですぐに周期が狂うし、生理痛が襲ってくることもあります。この痛みが個人差があるため、同じ女性同士でも分かり合えない時もあります。だから「生理休暇」問題を考えるときは、個人的な問題ではなく、みんなの問題として考えたいと思います。

「生理休暇」のその前に

月経前症候群と月経困難症。耳にしたことはあるでしょうか？
月経前症候群(ＰＭＳ)とは、月経前に起こる精神的症状(情緒不安定・イライラ・抑うつ・眠気・集中力の低下など)や、自律神経症状(めまい・食欲不振・倦怠感など)などの症状があるそうです。
月経困難症とは、生理中におこる病的症状をいいます。下腹部痛・頭痛・腰痛・吐き気・脱力感などの症状があります。以前なら、生理の時のこんな症状はよくある事として我慢するのが当たり前だったでしょうが、今ではある程度治療する方法もあるようです。心当たりの方は一度調べてみて、病院へ行くことも一つの選択です。まずは身体を守ることを考えてくださいね
そのうえで、生理痛がひどく就業できない方は、生理休暇を有効的に利用しましょう。

「生理休暇」的な疑問あれこれ

★生理になったら休んでいいですか？★

ちょっと待ってください。生理休暇とは、生理だから休んでいい事ではありません。

労働基準法では「(生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置)

第68条　使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない」

とあります。「著しく就業が困難」・・・働くことが出来ない・辛い、これが条件です。

もちろん、生理痛の痛みについては個人個人の判断で構いません。

しかし、生理休暇を女性に与えられた特権だと勘違いして利用していたら、男性社員だけでなく他の女性社員の迷惑になります。今回のアンケートの中にもこんなご意見がありました。

「生休を取るときには、土曜・日曜・祝日を必ず絡めて、4連休・5連休と取る人がいます。毎月の事なので絶対におかしいと思います。本当に生理痛で苦しむ人のために取り易くしようと活動してきた制度なのに、本当に使いたい人は我慢して、生休制度を逆手にとって「取らないと損」と平気で休むのはおかしいと思います。男性の上司は、生休に関しては何も言えないことを計算していてズルいです。せっかくの制度なのを正しく使ってほしいです。」

一部の勝手な女性社員のせいで、多くの女性社員まで疑いの目で見られることは許せません。

遊びや私的な用事で休む時は、年休にしてくださいね。

★生休に診断書は必要ですか？★

就業規則を読むと、どこにも診断書が必要だとは書いていません。本当に提出が必用であれば書いているはずです。安心してくださいね。

なお、労働基準法関係の通達にもはっきりと証拠書類は必要ないとしています。

★生休を半休ずつ使いたいけど？★

例えば、出勤したのに午後から生理痛が辛くなり仕事ができない・・・こんな時生休を取ると勤務認証が一日「生休」になる。なんかもったいないなぁ～半休でいいんじゃあないの？

と思う事ありますよね。

でも、生休は1日単位で取ることが基本です。それに、残った半休はどこで使用するのでしょうか？というのは、我が社では「毎潮2日まで」の生休は有給となっています。だから次の日も生理痛が辛かったら安心して休んでください。もしも3日目も就業できない場合は、無給の生休(毎潮2日)を取るか、年休を使うこともできますよ。

★月に2回使ってもいいですか？★

「生理」とてもデリケートな問題です。月経周期日数(月経の始まった日から次の月経が始まる前日までの日数)は個人で違いますし、ストレスなどで狂うこともあります。例えば生理が2週間続く、全然来ない、終わったはずなのにすぐに始まったなど・・・だからタイミング次第では月に2回生理が来ることもあります。それで就業規則には「毎潮2日」(潮とは生理を示す)と表しているのです

あくまでも常識の範囲内でご使用くださいね。。

★途中からでは取りづらいです★

「今まで生休を取ったことがなかったのに、今更取れません」という声もありました。
生理痛は個人差の大きな問題です。今まで何ともなかったのに、突然どうしようもなく痛くなる事もあり、その痛みも様々です。そして今まで年休で休んでた方も、今後は生休を利用したいと思うこともあるでしょう。
途中から利用する事は、はじめは抵抗があるかもしれませんが、勇気を出してください。
冷たい言い方ですが、痛みを我慢して職場に出てきたとしても、不機嫌な態度や痛々しい様子であれば、他の社員も心配したり気を使ったり・・・ちょっと迷惑ですよね。
はじめだけ乗り越えれば、意外と周りは気にしてないかも・・・

★生休必要ないわ！年休があるからね★

「生休は取りづらいので年休で休んでいます。」「女性社員だけ生休の代わりに年休を増やしてほしい」という意見もありました。
本当に年休で充分ですか？
年休は年間20日が最高です。生理は毎月のこと。毎月1日、生理痛のたびに年休を使っていたら、残りは8日だけです。もしも、インフルエンザなどにかかったら・・・必要な時に使えなくなりますよね。保存休暇も必要です、特に年齢が上がるほど病気のリスクは増えていきますので、ある程度保存休も確保しておきましょう。

★年休に生休分を増やしいほしいなぁ★

女性社員だけ年休を増やして！というご意見。女性社員にとっては大変ありがたいですよね。
そうすれば「生休」って言葉は不要になりますし、大手を振って休めます。
でも、皆さんも気づいているとおり、これは男性社員にとっては不公平ですよね。・・・
まぁ、生休自体が不公平だぁという意見もあるようですが・・・これはあくまでも「就業が著しく困難」という事で許されていることです。
そしてもちん女性社員にとっても不公平です。だって、生理痛がなくても休んでいいのでしょう？
ただの年休なら誰でもどんな理由でも使えますからね。公平なようにみえて、とっても不公平な気がします。

★前日から生休申請をしてもいいの？★

・・・この問題って、かなりの高難易度ではないでしょうか？
「生休を取る前日に申請するのは、おかしい」というご意見はよく見かけます。
また、「私は必ず生理痛が辛いタイプだから、前日に申し込んで帰る。」というご意見を今回のアンケートでもいただいています。
「痛み」を必ず予測できるものなのか？これは当人しか判断できない事ですから、他人が憶測するべき事ではないかと思われます。
確かに基本的には、生理痛が辛くなって就業が困難だと判断してから申請することが一番ベストな方法だと思います。これだと変な誤解を生まない方法であることは確かです。
ただ、判断するのは当人の問題です。
あくまでも、**「正しく・楽に・生休を使いましょう」**が基本です。

★「生理休暇」っていう名前を変えて！★

以前のアンケートでも、多かったご意見でした。「生休」って口に出すことも恥ずかしい・・・令和という時代になっても若い女性の繊細な気持ちは変わらないですね。

「生休と言わずに生休が取りたい」って・・・結構無茶な話だと思いました・・・以前はね。

名称は「そのもの」の記号でしかないと思っています。初めの「月経」という呼び方が浸透してきたら、それは恥ずかしい記号となり、次に「生理」という記号を与えたのにこれもみんなの知るところにより「生々しい」記号となりました。次にもしも「体調不良休暇」と名付けても同じ事になるのではないかと。

しかし、アイデア一つで皆さんが生休を不愉快に思うことなく使えるのであれば、それもいい事だと思いなおしました。

そこである所で教えていただいた「知恵」を拝借して、提案したいと思います。

「勤務管理システム」の中で「生理休暇」の担務コードを知ってますか？

日勤1種であれば「3U」、日勤2種は「46」です。これを使用するのも一つの方法ではないですか？

もちろんあらかじめ上司や勤務担当者と話し合っておくことは必要ですが、それさえきちんとできていれば、電話で「今日はコード46で休みます。」というだけです。

どうでしょうか？

アンケートに比べて「生理読本」の方は、文章ばかりで読みにくいかなぁ～と反省しています。アレコレ書こうと思うと、イラストを入れる余裕がなくなってしまった。

ただ、この読本は女性組合員だけに読んでもらうのではなく、男性組合員にも読んでいただきたいと思いながら作りました。

意外と男性陣の中には理解ある方もいらっしゃいますよね。

女性の問題でもあり、男性も理解していてほしい問題です。

時代は変わっていくのに、生理休暇が取りづらいなんて・・・

人員問題、環境問題、モラルの問題など様々な問題はありますが、せっかくある制度です。

一人でも多くの方が使えてよかったと思えるように、一緒に頑張りましょう！

ICE CREAM