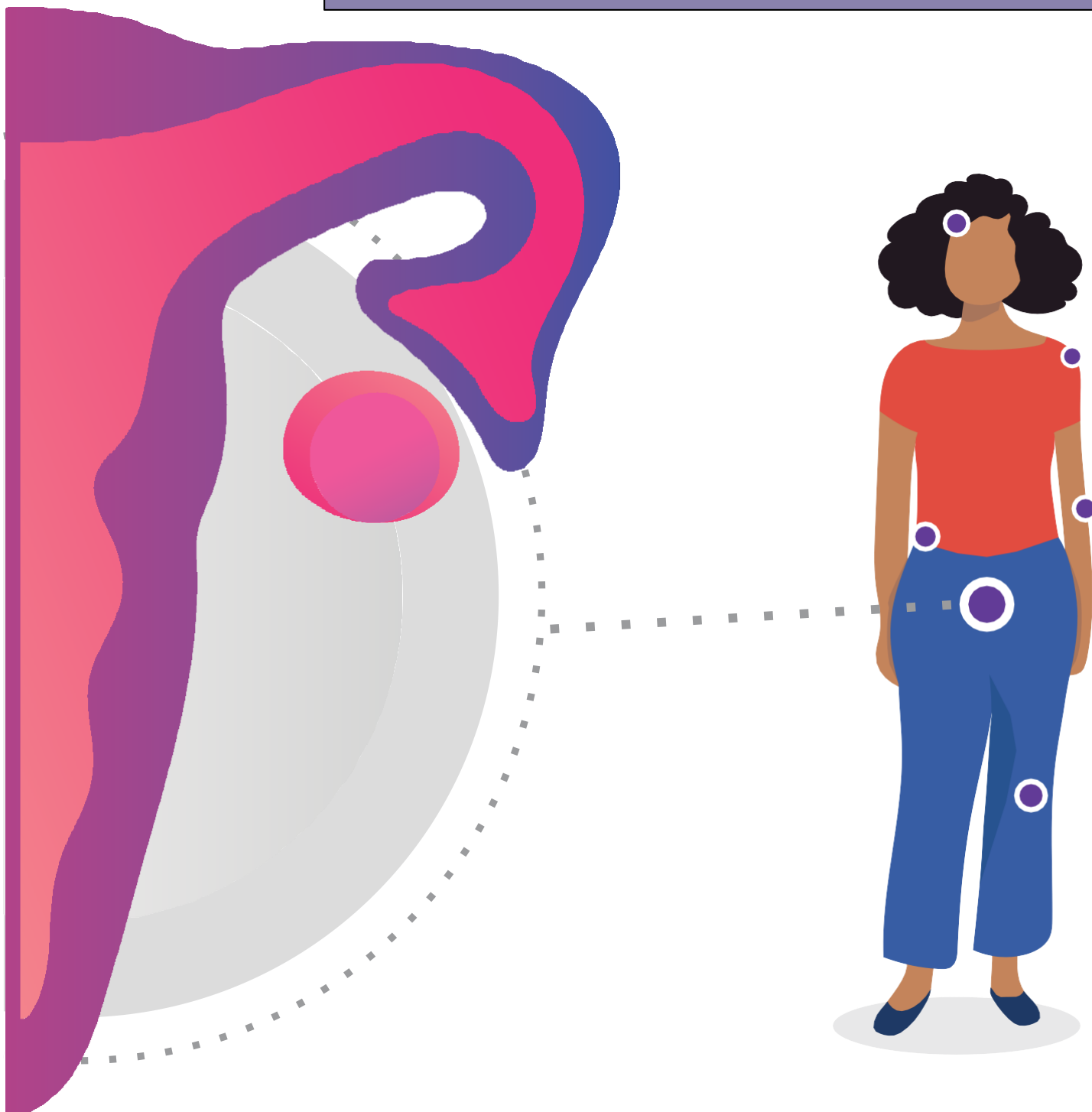


MENSTRUATION MATERNITY MENOPAUSE

労働安全衛生の3つのM



目次

(数字はページ数)

- 03. 更年期障害とは何か？
- 04. 性別役割分担と更年期
- 05. 更年期障害は労働問題
- 07. 更年期の女性が職場で遭遇する困難
- 08. 労働組合は更年期女性をどのように支援できるか？
- 09. アクティビティ1
更年期と閉経期、私たちが知っていること、そして
信じていること。
- 10. 調査
- 13. アクティビティ2
モデル契約書およびリスク評価チェックリスト
- 14. 更年期リスク評価チェックリスト
- 17. モデル契約・更年期障害

更年期障害とは何か？

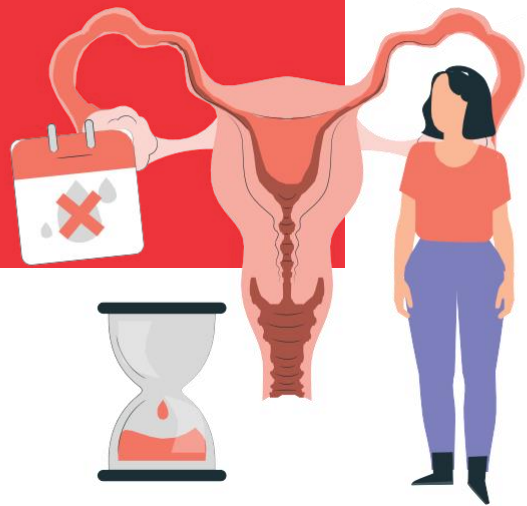
閉経は生理周期の終わりを示す時期で、12ヵ月間生理がないと診断される。これは45歳から55歳の間に自然に起こるが、もっと早く始まることもある。つまり、現在、閉経年齢の女性は経済活動人口の50%以上を占めており、その数は人口の高齢化とともに世界的に増加することになる¹。

早発閉経を経験する女性もいる（40歳以前）。この "早発閉経" は、特定の染色体異常や自己免疫疾患、あるいは卵巣機能を停止させるような外科的処置や医学的介入が原因である可能性がある。

閉経への移行は緩やかで、通常は生理周期の変化から始まる。この期間は「更年期」と呼ばれ、最終月経から1年後に終わる。

更年期には、女性は更年期障害に伴う症状² を感じ始める：

- ほてりや寝汗。³
- 生理周期の規則性と流れが変化し、最終的には生理が停止する。
- 膣の乾燥、痛み、失禁。
- 睡眠障害／不眠症。
- 気分の落ち込み、抑うつ、不安。
- 疲労・エネルギー不足。
- 尿路感染症の再発。
- 動悸。
- 精神的な霧と記憶障害。
- 関節痛。



¹ <https://www.cipd.org/en/about/press-releases/menopause-at-work/>

² <https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/menopause/symptoms-causes/syc-20353397>

³ ホットフラッシュとは、突然上半身が熱くなることで、通常、顔、首、胸が最も熱くなります。赤ら顔のように皮膚が赤くなることもあります。ホットフラッシュは発汗の原因にもなります。体温が奪われすぎると、その後、寒気を感じる場合があります (<https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/hot-flas-/hes/symptoms-causes/syc-20352790>)

さらに、更年期は骨盤支持構造の弱体化にもつながり、骨盤臓器脱のリスクを高める。骨密度の低下は、骨粗鬆症や骨折の発生率を高める一因となる⁴。また、エストロゲンレベルの減少の結果である心血管疾患の増加にもつながる。

こうした変化は、女性の身体的、感情的、精神的、社会的なウェルビーイングに影響を及ぼす。また、それには個人差があり、数年続くこともある。

性的役割と更年期

更年期は、社会的にも生物学的にも重要な移行期である。社会的には、女性の更年期体験は、女性の加齢と閉経への移行が異なる文化圏でどのように捉えられているかを含め、ジェンダー規範、家族、社会文化的要因の影響を受ける。

生物学的には、生殖サイクルの終わりを意味する。

閉経は女性の生殖サイクルの終わりを意味し、女性の主な機能は生殖とケアであるという家父長制的な観念の結果、体が生殖できなくなったために「役立たず」となった女性を貶める方法となった。

このような考え方はいまだに社会に蔓延しており、更年期を人生の自然な段階ではなく、ネガティブなものとして経験する女性に影響を与えている。

生理と同様に、女性はしばしば症状の矮小化やジョーク（特に感情的な症状や、集中力の欠如や記憶障害など認知能力に影響を及ぼす症状に関して）に直面し、これらはハラスメントや職場におけるジェンダーに基づく暴力につながる。

年齢差別もまた、更年期を迎えた女性が肉体的・精神的健康に影響を及ぼす敵対的な職場環境に苦しむ原因となる要素である。

⁴ 更年期障害 (who.int)



2つの労働組合組織が、労働者自身が自らの経験を語る小冊子を出版した。

『職場でこの問題を提起しようとしたが、私宛ではないのに管理職が誤って私に送ってきた社内メールで嘲笑され、馬鹿にされた。ほてりを和らげるために窓を開けようとする、他の同僚が窓を閉めてしまう。女性管理職が私を中傷するような発言をした例。「私もそこにいてシャツを着た。あなたは前に進まなければならない。」』⁵

『雇用主は気にも留めなかった。それどころか、更年期の女性はちょっとおバカで、効果的な仕事を任せられないと思われるので、秘密にしておかなければと思っていた。』⁶

更年期障害は労働問題

伝統的に、更年期障害はほとんど目に見えない話題⁷であった。、医学的、個人的、あるいは「女性の問題」とみなされ、それゆえ一般的に、職場や労働慣行の設計において公然と議論されたり、考慮されたりすることはなかった。

このような問題の見えにくさは、既存のジェンダーの固定観念と相まって、女性労働者にとって他の女性同僚とでさえ、このような問題を安心して共有することを難しくしている。また、上司や同僚からの支援の欠如は、女性が必要な支援を見つけることをさらに難しくしている。

更年期は女性の人生において重要な時期であり、その症状は、キャリアにおいて重要な時期に、女性の私生活や職業生活を大きく混乱させる可能性がある。⁸

⁵ Wales TUC Cymru (2016). 職場における更年期。労働組合員のためのツールキット、

⁶ 金融セクター連合、SDA（2022年）。更年期・生理休暇政策の枠組み。

⁷ 更年期障害は職場の問題？ | 仕事の未来ポッドキャスト（ilo.org）

⁸ 調査結果：更年期障害にまつわる職場でのスティグマは現実には存在する（hbr.org）

英国で実施された調査によると、更年期女性（通常45～55歳）の5人に3人が職場で悪影響を受け、90万人近くが更年期症状のために無期限離職していることがわかった⁹。

UNITEが13,000人の女性を対象に実施した別の調査¹⁰によると、

- **80%の女性が**、使用者は更年期症状を持つ人への職場サポートを提供していないと答えた。
- **15%の人が**、職場でトイレに行くことを記録されたり監視されたりしたと答え、**7%の人が**、トイレを使うのに許可を得なければならなかったと答えた。
- 何百人もの女性が、ほてりなどの衰弱体験の間、不快な環境で働かなければならなかったと語った。扇風機の設置など簡単な調整さえ許されなかったと言う人もいた。

一方、更年期障害は、障害のある女性や既往症のある女性にとって、既存の障害や健康問題を悪化させたり、新たな問題を引き起こしたりする可能性がある¹¹。

移民労働者、不安定雇用者、複数の仕事を掛け持ちしている女性、介護と仕事を両立している女性は、その雇用形態や職場における偏見により、適切な医療を受ける上で障害に遭遇しやすい¹²。

こうしたことは、女性の才能、スキル、経験が最も価値ある年齢で仕事を辞めることにつながり、賃金や年金の格差、職場の生産性全体に直接的な影響を与える。

⁹ <https://committees.parliament.uk/work/1416/menopause-and-the-workplace/>

¹⁰ <https://www.theguardian.com/society/2023/dec/18/four-in-five-uk-women-say-workplace-support-for-menopause-lacking-survey>

¹¹ 身体障害のある女性のための更年期健康判断支援 - 産科婦人科新生児看護ジャーナル (jognn.org)

¹² <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9527784/>

更年期女性が職場で遭遇する困難

女性の間でも情報が不足しているため、女性が自分の体がどのような状態にあるのかを理解し、それを管理するために医師の診察を受けることが難しくなっている。

風通しの悪い、あるいは高温の職場、適切な衛生設備が利用できない、浴室で過ごす時間の管理、新鮮な水の不足といった職場の状況や、ストレス、座り仕事、ワークステーションの設計や適応性の悪さ、手作業、画面を使った仕事などのその他の労働条件も、更年期障害の症状を悪化させる可能性がある。

- 私は5年前、更年期障害で本当に苦しんだ。
- 遅刻ばかりしていた。仕事中はとても感情的だった。自尊心がとても低く、記憶力に不安があった。もしあの日、誰かが私のオフィスに入ってきて、「ルーズ、こんなパンフレットがあるよ」と言ってくれていたなら、もし誰かがより多くの情報と共に正しい方向に指南してくれていたなら、4、5カ月も仕事をやめなければならないと思っていた私を救ってくれただろう。
- これは本当に恐ろしいこと。
- 啓発は本当に重要。
- 更年期障害治療について女性がどうするかは、完全に個人の自由であり、その人次第だ。しかし、更年期障害のために昇進を望まない女性や、仕事を辞めようとしている女性も多く、そのような会話をすることが大切だ」¹³。

同性愛嫌悪、トランスフォビア、
その他性自認に基づく差別は、更年期を経験しながらも女性である
ことを認めない人々の否定的な経験
を強化する。



¹³ 前掲書ILO 更年期障害は職場の問題か？ | 仕事の未来ポッドキャスト (ilo.org)

労働組合は更年期女性をどのように支援できるか？

安全で健康的な労働環境を得る権利が基本的権利であり、初潮から閉経後までの女性の生理周期に対応する必要があることは、すでに見たとおりである。

労働組合ができること¹⁴：

- 女性に職員代表となるよう奨励し、支援を受けられるようにする。
- 職場で更年期障害の問題に敏感かつ公平に対処できるよう、管理職、監督者、安全担当者を訓練する。
- 温度や適切な換気の面で職場が快適な空間となるよう、安全担当者や職場委員（¹⁵）を訓練し、労働者と協議し、3つの「M」症状のいずれかを悪化させる可能性のある職場の状況に特に注意を払ったリスクアセスメントを実施する。
- 更年期障害（または3つの「M」のいずれか）に関連する病気欠勤が、懲戒および業績管理プロセスにおいてカウントされないようにする。
- 更年期障害に関する情報、更年期障害に対処するためのアドバイス、研修などを労働者が利用できるようにする。
- 職場における女性の健康に関する意識を高め、教育を促進する。
- 組合および労使安全衛生委員会の議題に、職場における女性の健康を必ず盛り込む。
- 更年期を含む労働安全衛生規定の改善について交渉する。
- リスクアセスメントを行う際、更年期に対するジェンダーに配慮したアプローチを徹底する。
- 柔軟な勤務形態、休憩時間、トイレ休憩について交渉する。
- 従業員が鎮痛剤などの更年期用品を利用できるよう、使用者と交渉する。
- 更年期障害に関連する症状を経験している従業員のため、有給休暇の交渉を行う。



¹⁴ アイルランドの労働組合によるStop the Stigmaキャンペーン(ReportBody.qxp_Layout 1 (forsa.ie))とUNITEの更年期障害に関する組合方針(Menopause at work | A key workplace issue (unitetheunion.org))。

¹⁵ 冷たい飲料水の利用や、必要なときにトイレ休憩を取る権利など、女性労働者に大きな影響を与えながらも、簡単で手ごろな解決策もある。

アクティビティ1

更年期と閉経期、私たちが知っていること、そして信じていること。

目的： 更年期と閉経に関する私たちの思い込みと知識を理解する。

材料： アンケートと鉛筆。

アクティビティ： アンケートとディスカッション

この活動の内容と目的を参加者と共有する。

アンケートを配布し、参加者に**15分間**で回答してもらう。

参加者がアンケートに答え終わったら、ファシリテーターが大きな声で質問をし、答えを読み上げ、その選択肢に答えた人は手を挙げる。

参加者の年齢層が異なれば、とても充実したものになる。

質問内容が情報に関するものであれば（たとえば、更年期障害とは何かを知っているかどうか）、ファシリテーターは正確な情報を伝える。



アンケート

1. 閉経は何歳で起こると思いますか？

- 45歳以上50歳未満
- 50歳以上。
- 分からない。

(経験したことがあれば、それは何歳の時でしたか？) _____

2. 更年期障害を知っていますか？ はい・いいえ

3. 更年期障害を経験したことがありますか？ はい・いいえ

「はい」の場合：それが何であるか知っていましたか？

4. 更年期に経験する症状は何だと思いますか？ 思いつく限り挙げてください。

すでに更年期を経験している場合は、これまでにあった症状と、それが日常生活に支障をきたすものであったかどうかを挙げてください。

この質問では、ファシリテーターが症状のリストを読み上げ、参加者はその症状がアンケートに含まれているか、含まれていないか、手を挙げる。

5. 更年期障害または閉経の経験について、誰に相談しますか、または相談したいと思いますか？
あてはまるものをすべて選んでください。

- ☐ 友人
- ☐ 家族（誰：_____）.
- ☐ 医療従事者
- ☐ 配偶者／パートナー
- ☐ 使用者／同僚
- ☐ その他（具体的に） _____

6. 更年期障害に関する次の記述のうち、どれが正しいと思いますか？

- ☐ 私の症状は、友人との関係にも影響を及ぼしている。
- ☐ 私の症状は、社会生活に影響を及ぼす／及ぼしている。
- ☐ 私の症状は、性生活やパートナーとの親密な関係に影響を及ぼす／及ぼしている。
- ☐ 私の症状は、子供たちとの関係に影響を及ぼす／及ぼすだろう
- ☐ 私の症状は、仕事のパフォーマンスに影響する。
- ☐ 私の症状は、同僚との関係に影響を及ぼしている。
- ☐ 上記のどれでもない。

7. 次の記述のうち、あなたが更年期をどのようにとらえているかを表しているものはどれですか？
あてはまるものをすべて選んでください。

- ☐ 人生のもうひとつのステージであり、楽しみなことがたくさんある。
- ☐ それはとてもプライベートなことであり、恥ずかしいことでもある。
- ☐ パートナーとは共有するつもりはないし、共有しない。
- ☐ 肉親には教えるつもりもないし、教えない。
- ☐ 同僚には教えるつもりもないし、教えない。
- ☐ パートナーは私に協力的であろうとしてくれるだろう。
- ☐ パートナーは私を応援してくれるだろう。応援してくれる。
- ☐ 私の友人たちは互いに支え合おうとするだろうし、支え合っている。
- ☐ 同僚たちは互いに支え合おうとしているし、支え合っている。
- ☐ 自由を感じる／自由を感じるだろう。
- ☐ 私は私の人生をコントロールしている。
- ☐ 私は私の最高の瞬間を生きている。
- ☐ 私は強い。
- ☐ 上記のどれでもない。
- ☐ その他（具体的に） _____



8. 更年期に対する社会の認識を最もよく表しているのは、次の記述のどれだと思いますか？(あてはまるものをすべて選んでください)。

- ☐ 人生のもうひとつのステージであり、楽しいことがたくさんある。
- ☐ 女性だけの問題だ。
- ☐ 非常にプライベートなことなので、公の場で議論すべきではない。
- ☐ 他の人はそれを知りたがらない。
- ☐ 女性は年を取ると性的な魅力がなくなる。
- ☐ 女性は自分の感情をコントロールすることができない。
- ☐ 女性は大げさで、仕事を休むほど深刻なことにはならない。
- ☐ 女性は年齢を重ねるほど魅力的になる。
- ☐ 女性は自由を感じる／感じるだろう。

9. 更年期がもたらす生殖機能や受胎能力の変化についてどう感じますか？(該当するものすべてに○をつけてください)

- ☐ 生理が来なくなるのは嬉しいだろう／嬉しい。
- ☐ 妊娠を心配する必要がなくなるので、解放されるだろう／解放されている。
- ☐ 私はもう子供を持つことができないので、悲しくなるだろう／悲しくなる。
- ☐ 私は、私の人生におけるこの新しい章を喜ぶだろう／喜ぶ。
- ☐ 私の人生におけるこの新しい章を、私は悲しく思うだろう／悲しく思っている。
- ☐ 年寄りだと思われたくない。
- ☐ 人から何歳だと思われているかなど気にしていない。
- ☐ その他（具体的にご記入ください）：_

調査について話し合った後、参加者にどのような結論に達したかコメントしてもらう。



アクティビティ2

モデル契約書および

リスク評価チェックリスト

目的： 職場で更年期を迎える女性のニーズを盛り込んだモデル協約を作成すること。

アクティビティ： リスクアセスメント・チェックリストを作成するには、チェックリストを実施し、チェックリストで指定されたニーズにモデル条項を適合させる。

グループを2つに分ける。各グループは、職場でリスクアセスメントを実施する担当者を2〜4名指名する。

第1ラウンドのリスクアセスメントの後、職場代表は全体会議でその結果を説明する。

話し合いの後、チェックリストのコピーを受け取り、グループで再度確認する。

チェックリストを完成させた後、モデル契約書のコピーを受け取り、自分たちのリスク評価に合わせるために、モデル条項から何を追加、変更、修正、削除するかについて話し合う。



更年期リスク評価チェックリスト

1.安全衛生管理

合同の安全衛生委員会に女性は含まれていますか？	
安全衛生の課題に女性の問題は含まれていますか？	
安全衛生担当者としての訓練を受けた女性はいますか？	
更年期に関する職場の協定／方針はありますか？	
管理監督者は、障害者、LGBTI+、青少年など他のグループが経験するものも含め、健康、安全、福祉、更年期に関する問題について研修を受けましたか。	
管理監督者は、女性の健康、安全、福祉に関する研修を受けましたか？	
リスクアセスメントには、更年期やその他のジェンダーに関する問題を含むリスクも考慮されていますか？	
リスクアセスメントには、トランスジェンダー従業員のための更年期に関連した配慮が含まれていますか？	
更年期に関連した個別のリスク評価は行われていますか？	
労働者は更年期障害に関する情報を入手できますか？	
更年期障害に関して、どのような労働衛生上の取り決めがなされていますか？	
病気欠勤に関する方針は、更年期を健康、安全、および福祉の問題として捉えていますか？	
シフトパターンや勤務時間の一時的または恒久的な調整、在宅勤務、代替業務や職務などを含め、労働時間や労働慣行に柔軟性がありますか？	
単身赴任者や非社会的時間帯の出退勤に関する取り決めはありますか。	
組合員が更年期について話せるような、オープンで透明性のある環境が奨励されていますか？	
女性は更年期に関連した病気を女性マネージャーに報告できますか？	
ストレス管理などの関連課題に対処するために、どのような取り決めがありますか？	



2. 衛生・健康問題（頻尿、生理痛、生理不順、吐き気・嘔吐など）

職場は、安全で清潔な衛生施設や休憩施設に容易にアクセスできるか？	
専用の洗面所や更衣室はありますか？	
無料の生理用品はありますか？	
ローテーション、シフト、スケジュールは、移動労働者、会社外または一時的な場所にいる労働者を含め、労働者が安全で清潔な衛生設備や洗浄設備に容易にアクセスできるようになっていますか？	

3. 気温 – ほてり、発汗

職場の最高（最低）温度に関する方針があり、実施されていますか？	
どのように実施されていますか？	
換気は可能で、定期的にメンテナンスされていますか？	
必要であれば、携帯用扇風機の提供など、追加の換気が行われていますか？	
ユニフォームや個人防護具は更年期女性のニーズを反映していますか？	
ゆったりした服は用意されていますか？	
天然繊維でできていますか？	
移動する労働者、現場外または一時的な場所にいる労働者を含め、冷たい飲料水を利用できますか？	

4. 痛み、めまい、エネルギー不足、頭痛

職場のリスクアセスメントは、更年期を考慮して見直されましたか？	
軽作業や別の業務に切り替えるチャンスはありますか？	
手作業の評価は、これらの問題を考慮していますか？	
病気欠勤に関する方針は親身になっていますか？	
休憩時間に関して、柔軟な勤務形態がありますか？	
一般的な労働時間は、このような健康問題を考慮していますか？	

5. 生殖器官および骨の損傷

自然光は入りますか？	
定期的かつ柔軟な休憩はありますか？	
ユニフォームなどは天然繊維製ですか？	
作業プロセスは考慮されていますか？	

6. 気分の落ち込み、イライラ、集中力の低下、不眠症

フレックスタイム制はありますか？	
十分な休憩時間はありますか？	
自然光は入りますか？	

7. 職場と作業環境：皮膚と目

職場は評価され、見直されていますか？	
定期的な休憩はありますか？	
換気システムは機能していますか？	
加湿器は機能していますか？	

8. あなたの職場で、更年期女性に関連すると思われるその他の状況はありますか？

サンプル協約 - 更年期障害

1. 機会均等

- 11** 使用者は、年齢、性別、人種、障害、性的指向、性自認を理由とし、研修、昇進、雇用保障における差別を含め、更年期に直接的または間接的に関連するあらゆる形態の差別に反対する。
- 12** 使用者と労働組合は協力し、更年期障害を経験する従業員に対する前向きな姿勢を促進する。
- 13** 使用主は、この機会均等の約束を効果的に実施するために、監督および人事に責任を持つ全従業員に対し、適切な研修が行われることを保証する。

2. 健康、安全、福祉

- 21** 使用者は、更年期障害は病気ではないと認識している。
- 22** 使用者はまた、更年期障害が職場の健康と安全の問題であることを認識している。
- 23** 使用者は、更年期の女性労働者を含むすべての労働者にとって安全な仕事、職場環境（清潔で安全かつ利用しやすい衛生・福祉施設の提供、快適な職場温度の維持を含む）の確保に努める。
- 24** 使用者は、個人アセスメントを含む適切なリスクアセスメントの実施を約束する。
- 25** 使用者は、個人用保護具を提供する際に、それを着用する可能性のある人々の健康に配慮する義務を認識し、更年期女性に適したデザインのユニフォーム、個人用保護具、衣類の提供に努める。
- 26** 使用者は、更年期の問題が職場で繊細かつ適切に扱われるようにするためには、更年期に関する情報と研修を提供することが、すべての管理監督者にとって不可欠であると認識している。

3. 病欠

- 31** 使用者は、更年期障害は病気ではないことを認識し、病欠、能力、懲戒、業績に関する方針が、更年期障害に関連する症状のために仕事を休まなければならない女性にペナルティを科すものではないことを認識する。



equal
opportunities