

第Ⅱ部 Employment trends and their impact on women's OSH (女性の労働安全衛生に関する雇用の傾向及びその影響)

この資料の作成年月 2021年8月

この資料の作成者 中央労働災害防止協会技術支援部国際課

[原典のヘッドライン]:

Welcome to OSHwiki OSHWiki has been developed by EU-OSHA, to enable the sharing of occupational safety and health (OSH) knowledge, information and best practices, in order to support government, industry and employee organisations in ensuring safety and health at the workplace. OSHWiki aims to be an authoritative source of information that is easily updated, edited or translated and reaches beyond the OSH community.	OSHWiki へようこそ OSHWiki は EU-OSHA によって開発されたもので、職場での安全及び健康の確保において、政府、産業界及び被雇用者組織を支援し、政府、労働安全衛生 (OSH) の知識、情報及び優良な実践例の共有を可能にします。 OSHWiki は、更新、編集又は翻訳が容易で、OSH コミュニティを超えた権威ある情報源となることを目指しています。
What is OSHwiki OSHWiki is based on the wiki concept (see Wikipedia) of developing an online encyclopaedia where users collaborate to create and share knowledge. The OSHwiki community has already created a large a variety of articles.	OSHWiki とは OSHWiki は、ユーザーが協力して知識を創造し共有するオンライン百科事典を開発するという wiki のコンセプト (Wikipedia 参照) に基づいています。OSHWiki コミュニティは、すでに多くの様々な記事を作成しています。

[原典の所在] : https://oshwiki.eu/wiki/Employment_trends_and_their_impact_on_women%E2%80%99s_OSH

[原典の題名] : Employment trends and their impact on women's OSH (女性の労働安全衛生に関する雇用の傾向及びその影響)

[原典の著者] : Corinna Weber and Nathalie Henke, Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA), Germany
(Corinna Weber 及び Nathalie Henke、BAuA : ドイツ連邦政府労働安全衛生研究所)

[著作権について] : この解説記事の著作権については、次のとおり、他に言及されていない限り、出典が明記されていれば、転載は認容されています。

<https://osha.europa.eu/en/legal-notice>

Copyright notice

© European Agency for Safety and Health at Work

Reproduction is authorised, provided the source is acknowledged, save where otherwise stated.

Where prior permission must be obtained for the reproduction or use of textual and multimedia information (sound, images, software, etc.), such permission shall cancel the above-mentioned general permission and shall clearly indicate any restrictions on use.

Contents	目次
1 Introduction	1 はじめに
2 Differences in working lives of women and men	2 女性及び男性の労働生活の違い
o 2.1 Labour market participation	o 2.1 労働市場への参加
o 2.2 Part-time work	o 2.2 パートタイム労働
o 2.3 Pay gap	o 2.3 賃金格差
o 2.4 Women in leadership positions – Vertical segregation	o 2.4 指導的立場にある女性 - 垂直方向の格差
o 2.5 Female dominated occupations – Horizontal segregation	o 2.5 女性が多い職業 - 水平方向の格差
o 2.6 Migrant women’s working lives	o 2.6 移住してきた女性の労働生活
3 Hazards and risks of female-dominated work	3 女性優位の仕事の危険性及びリスク
o 3.1 Exposure to dangerous substances	o 3.1 危険有害物質へのばく露
o 3.2 Violence and harassment	o 3.2 暴力及びハラスメント
o 3.3 Psychosocial risks	o 3.3 心理社会的リスク
o 3.4 Musculoskeletal disorders (MSDs)	o 3.4 筋骨格系の障害 (MSDs)
o 3.5 Accidents	o 3.5 災害
4 OSH risk factors among women of different ages	4 様々な年齢層の女性における労働安全衛生リスク要因
5 References	5 参考文献
6 Links for further reading	6 さらに資料へのリンク

Introduction	はじめに
This article describes the situation of women on the European labour markets and the resulting consequences for occupational safety and health (OSH). Relevant European statistics provide an overview of female employment trends in Europe. The article includes an analysis of hazards and risks	本稿では、欧州の労働市場における女性の状況及びそれに伴う労働安全衛生 (OSH) への影響について述べます。関連する欧州の統計により、欧州における女性の雇用傾向の概要を示しています。 この論文では、女性中心の仕事に固有の危険性及びリスクの分析を行っています。

inherent in female-dominated work. There is a special focus on OSH risk factors among women of different ages.	特に、さまざまな年齢層の女性の OSH リスク要因に焦点を当てています。
--	--------------------------------------

Differences in working lives of women and men	女性と男性との労働生活の違い
<p>Labour market participation</p> <p>Female labour market participation has increased over the last few years, but the employment rate of men (aged 15–64) remains higher. In 2012, the EU average employment rate was 69.6% for men and 58.5% for women. While the employment rate of men decreased slightly compared to the rate in 2002 (70.3%), the women’s rate increased by about 4.2% compared to in 2002, when the rate was 54.3% (see Table 1 below).</p>	<p>労働市場への参加</p> <p>女性の労働市場参加率はここ数年増加していますが、男性（15～64歳）の就業率は依然として高いままです。2012年のEU平均就業率は、男性69.6%、女性58.5%でした。</p> <p>男性の就業率は2002年（70.3%）に比べてわずかに減少しましたが、女性の就業率は54.3%だった2002年に比べて約4.2%増加しました（下記の表1参照）。</p>

（資料作成者注：下記の表1中の左欄にあるEU加盟28か国（現在では英国のEU離脱で27か国です。）の国名は、次のとおりです（表1中の英文の国名の日本語訳は省略しました。）

資料出所：外務省の該当するウェブサイト：https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/eu/page25_001984.html

現加盟国（27か国）

アイルランド、イタリア、エストニア、オーストリア、オランダ、キプロス、ギリシャ、クロアチア、スウェーデン、スペイン、スロバキア、スロベニア、チェコ、デンマーク、ドイツ（加盟時西ドイツ）、ハンガリー、フィンランド、フランス、ブルガリア、ベルギー、ポーランド、ポルトガル、マルタ、ラトビア、リトアニア、ルーマニア、ルクセンブルク

Table 1: Employment rates (%) for males and females (15–64 years), annual average 2002–2012

	Males (15 to 64 years)			Females (15 to 64 years)		
	2002	2007	2012	2002	2007	2012
European Union (28 countries)	70.3	72.4	69.6	54.3	58.1	58.5
Belgium	68.3	68.7	66.9	51.4	55.3	56.8
Bulgaria	53.7	66.0	61.3	47.5	57.6	56.3
Czech Republic	73.9	74.8	74.6	57.0	57.3	58.2
Denmark	80.0	80.8	75.2	71.7	73.2	70.0
Germany	71.8	74.7	77.6	58.9	63.2	68.0
Estonia	66.5	73.2	69.7	57.9	65.9	64.7
Ireland	75.4	77.5	62.7	55.4	60.6	55.1
Greece	72.2	74.9	60.6	42.9	47.9	41.9
Spain	72.6	76.2	60.2	44.4	54.7	50.6
France	69.5	69.1	68.0	56.7	59.6	60.0
Croatia	60.5	64.4	55.1	46.7	50.0	46.2
Italy	69.1	70.7	66.5	42.0	46.6	47.1
Cyprus	78.9	80.0	70.4	59.1	62.4	59.4
Latvia	64.3	72.5	64.4	56.8	64.4	61.7
Lithuania	62.7	67.9	62.2	57.2	62.2	61.8
Luxembourg	75.1	72.3	72.5	51.6	56.1	59.0
Hungary	62.9	64.0	62.5	49.8	50.9	52.1
Malta	74.7	73.0	73.3	33.9	35.6	44.2
Netherlands	82.4	82.2	79.7	66.2	69.6	70.4
Austria	76.4	78.4	77.8	61.3	64.4	67.3
Poland	56.9	63.6	66.3	46.2	50.6	53.1
Portugal	76.5	73.8	64.9	61.4	61.9	58.7
Romania	63.6	64.8	66.5	51.8	52.8	52.6
Slovenia	66.2	72.7	67.4	58.6	62.6	60.5
Slovakia	62.4	68.4	66.7	51.4	53.0	52.7
Finland	70.0	72.1	70.5	66.2	68.5	68.2
Sweden	74.9	76.5	75.6	72.2	71.8	71.8
United Kingdom	77.7	77.5	75.2	65.2	65.5	65.1

Source: Eurostat (lfsi_emp_a) [\[1\]](#)

(資料作成者注：下記の表 1 中の「英語原文—日本語仮訳」(国名を除く。)は、次のとおりです。

Employment rates (%) for males and females (15–64 years), annual average 2002–2012	男性及び女性（15–64歳まで）の雇用率（就業率）（%）、年間平均 2002年–2012年
male	男性
female	女性
Source: Eurostat (lfsi_emp_a)	資料出所：欧州統計局

<p>The employment rate here represents persons in employment as a percentage of the population that is of working age (15–64 years). In all EU Member States, female employment rates are still lower than those for males, with large variations across the EU. In 2012, the lowest female employment rates were observed in Greece, at 41.9%, and Malta, at 44.2%. The male employment rates in these countries were, at 60.6% in Greece and 73.3% in Malta, more than 20% higher. In comparison, the smallest differences between male and female employment rates in 2012 were reported in Lithuania, where the female rate (61.8%) was just 0.4 percentage points lower than that for men, as well as in Latvia (1.7 percentage points) and Finland (2.3 points) [2].</p> <p>One major reason for the gender employment gap is still the fact that women are more likely to be involved in childcare and elderly care. For more information in relation to family care work, please see this [[Women at Work: An Introduction separate article]]. Women with small children have the lowest employment rates, and the gender gap remains large – on average around 17% across the EU [3]. Another reason is that young women spend longer in education than men.</p>	<p>ここでいう就業率とは、生産年齢人口（15～64歳）に占める就業者の割合を表しています。すべてのEU加盟国において、女性の就業率は男性の就業率よりも未だ低く、EU内で大きなばらつきがあります。</p> <p>2012年に、女性の就業率が最も低かったのは、ギリシャの41.9%及びマルタの44.2%でした。男性の就業率は、ギリシャが60.6%、マルタが73.3%と、20%以上高くなっています。</p> <p>一方、2012年の男女就業率の差が最も小さかったのは、リトアニアで、女性の就業率（61.8%）は男性の就業率よりも0.4ポイント低いだけで、ラトビア（1.7ポイント）とフィンランド（2.3ポイント）も同様でした[2]。</p> <p>男女間の雇用格差の大きな理由としては、やはり女性の方が育児及び高齢者介護に携わることが多いということが挙げられるでしょう。家族介護の仕事に関しては、こちらの[[Women at Work: An Introduction: 職場の女性: 初めに separate article]: 別の論文]をご覧ください。小さな子どもを持つ女性の就業率は最も低く、男女間の格差は依然として大きく、EU全体で平均約17%となっています[3]。</p> <p>もう一つの理由は、若い女性が男性よりも教育に費やす時間が長いことです。</p>
---	--

Table 2: Employment rates (%) for older female workers (55–64 years) and younger female workers (15–24 years), annual average 2002–2012

	Older female workers (55 to 64 years)			Younger female workers (15 to 24 years)		
	2002	2007	2012	2002	2007	2012
European Union (28 countries)	29.0	35.8	41.7	33.7	34.1	30.7
Belgium	17.5	26.0	33.1	26.5	25.0	22.6
Bulgaria	18.2	34.5	41.3	18.4	21.8	18.7
Czech Republic	25.9	33.5	39.0	29.2	23.9	21.0
Denmark	50.4	52.9	55.8	61.4	64.0	55.4
Germany	30.6	43.4	54.8	44.5	43.5	44.6
Estonia	46.5	60.5	61.2	21.6	30.0	31.3
Ireland	30.8	39.6	42.7	44.5	47.8	30.2
Greece	24.0	26.9	26.0	21.4	18.7	10.0
Spain	21.9	30.0	36.0	28.0	33.8	18.0
France	30.8	36.0	41.7	26.2	27.9	26.3
Croatia	16.9	24.2	27.8	23.2	21.1	13.6
Italy	17.3	23.0	30.9	21.3	19.5	15.0
Cyprus	32.2	40.3	38.2	36.0	36.0	26.1
Latvia	35.2	52.4	52.5	25.4	33.1	25.4
Lithuania	34.1	47.9	48.5	20.5	20.5	20.1
Luxembourg	18.4	28.6	34.3	28.0	18.4	20.1
Hungary	17.6	26.2	32.2	25.8	17.8	17.2
Malta	10.9	11.6	15.8	49.2	43.1	41.2
Netherlands	29.9	40.1	49.1	69.5	67.9	64.3
Austria	19.3	28.0	34.1	47.4	51.5	50.5
Poland	18.9	19.4	29.2	19.3	22.4	19.9
Portugal	42.2	44.0	42.0	36.5	30.6	21.6
Romania	32.6	33.6	32.9	26.1	20.2	20.2
Slovenia	14.2	22.2	25.0	26.5	31.4	23.7
Slovakia	9.5	21.2	33.6	25.3	24.1	15.9
Finland	47.2	55.0	59.7	40.3	44.7	42.7
Sweden	65.6	67.0	69.6	43.8	42.3	41.6
United Kingdom	44.5	48.9	51.0	54.6	51.4	46.6

Source: Eurostat (lfsi_emp_a) [\[4\]](#)

(資料作成者注：上記の表2中の「英語原文—日本語仮訳」は、次のとおりです。)

Table 2: Employment rates (%) for older female workers (55–64 years) and younger female workers (15–24 years), annual average 2002–2012

表2：高齢女性労働者（55-64歳）及び若年女性労働者（15-24歳）の就業率（%）、年平均2002-2012年

Female employment rates by age group vary between the Member States (see Table 2). In 2012, the highest employment rate of young female workers (aged 15–24) was reported in the Netherlands (64.3%) followed by Denmark (55.4%). In comparison, Slovakia and Italy were, at around 15% in 2012, among the countries with the lowest employment rate of young female workers [\[5\]](#). The recent economic crisis has especially affected young women. In most Member States, the employment rates of young female workers decreased between 2007 and 2012 due to the crisis. Exceptions were reported by Germany and Estonia. One reason why the crisis affected young workers in particular is the high proportion of temporary employment and occupations in the service sector among young workers. Employment characteristics of young women in Europe are dominated by temporary work (42% in the age group 15–24) [\[6\]](#). A large proportion of young women's temporary work is involuntary. They undertake this work because they cannot find a permanent job. It is more difficult for young women to enter the labour market and to find a permanent job than for young men. In many cases, young women's temporary employment can be a step towards permanent employment in future. Among young women, there is also a large proportion who work voluntarily on a temporary basis. These are mostly women who are in education and supplement their income through temporary or part-time jobs. However, there differences between the Member States on employment legislation and educational allowances that affect young women's labour market participation [\[7\]](#).

年齢層別の女性雇用率は加盟国間で異なります（表 2 参照）。2012 年に、若年女性労働者（15～24 歳）の雇用率が最も高かったのはオランダ（64.3%）、次いでデンマーク（55.4%）でした。

一方、スロバキア及びイタリアは、2012 年の若年女性労働者の雇用率が約 15% と、最も低い国の一つとなっています[\[5\]](#)。最近の経済危機は、特に若い女性に影響を与えています。ほとんどの加盟国では、2007 年から 2012 年にかけて、経済危機の影響で若年女性労働者の雇用率が低下しました。

例外はドイツ及びエストニアでした。危機が若年労働者に特に影響を与えた理由の一つは、若年労働者の中で臨時雇用及びサービス部門の職業の割合が高いことです。

ヨーロッパの若い女性の雇用特性は、一時的な仕事が大半を占めています（15～24 歳の年齢層で 42%）[\[6\]](#)。若い女性の臨時労働の大部分は非自発的なものです。彼女たちがこの仕事をするのは、常用の仕事が見つからないからです。若い女性が労働市場に参入し、常用の仕事を見つけることは、若い男性よりも困難です。多くの場合、若い女性の臨時雇用は、将来の常用雇用へのステップとなります。

若い女性の中には、自発的に一時的に働いている人も多くいます。

これらの女性の多くは教育を受けており、一時的な仕事及びパートタイムの仕事で収入を補っています。しかし、若い女性の労働市場参加に影響を与える雇用法及び教育手当については、加盟国間で違いがあります[\[7\]](#)。

<p>In the group of employed persons aged 25 to 49, the employment rate varied in 2011 from about 58% in Greece and Italy to over 80% in Sweden and Slovenia. The women's employment rate in this group has increased in almost all European Member States during the last 20 years [8]. However, 30% of employed women in 2011 were working part-time compared to 6% of men [9].</p> <p>At 41.7%, the average EU employment rate for older women (aged 50–64) in 2012 is less than for those in middle age (ages 25–49), for whom the average employment rate is 71.2%. However, the employment rate of older women has increased during the last few years in almost all European Member States. The greatest increase has been observed in Germany, Slovakia and the Netherlands, where it increased by more than 20 percentage points. The highest employment rates of older women in 2012 were found in Nordic countries (Sweden: 69.6%, Finland: 59.7%, Estonia: 61.2%). The lowest rate was reported by Malta, at 15.8%) [10].</p>	<p>25 歳から 49 歳の被雇用者グループにおける 2011 年の雇用率は、ギリシャ及びイタリアの約 58%から、スウェーデン及びスロベニアの 80%以上へと変化しています。このグループにおける女性の就業率は、過去 20 年間でほぼすべての欧州加盟国で上昇しています[8]。しかし、2011 年に雇用されていた女性の 30%がパートタイムで働いていたのに対し、男性は 6%でした[9]。</p> <p>2012 年の高齢女性（50～64 歳）の EU 平均雇用率は 41.7%で、平均雇用率が 71.2%の中年女性（25～49 歳）よりも低いものです。</p> <p>しかし、ほぼすべての加盟国において、ここ数年、高齢女性の就業率は上昇しています。</p> <p>最も上昇したのは、ドイツ、スロバキア及びオランダで、20 ポイント以上の上昇が見られました。</p> <p>2012 年に高齢女性の就業率が最も高かったのは北欧諸国です（スウェーデン：69.6%、フィンランド：59.7%、エストニア：61.2%）。最も低かったのはマルタで、15.8%でした。） [10]。</p>
--	---

<p>Part-time work</p>	<p>パートタイム労働</p>
<p>To compare working times across different groups of workers, it is beneficial to use full-time equivalents, as this unit takes into account the ratio of the hours worked by a part-time worker to the hours worked by a full-time worker. This is important because many more women work part-time than men. This is why in full-time equivalents, women's employment rate is lower than the general employment rate. At 53.5%, the women's equivalent rate is about 20% lower than the general female employment rate. This means that the total</p>	<p>異なる労働者グループの労働時間を比較するには、フルタイムの労働者に対するパートタイム労働者の労働時間の比率を考慮したフルタイム換算値を使用することが有益です。</p> <p>これは、多くの女性が男性よりもパートタイムで働いているという点で重要です。このため、フルタイム換算では、女性の就業率が一般の就業率よりも低くなっています。53.5%の女性の正社員換算率は、一般の女性の就業率よりも約 20%低いものです。</p>

number of hours worked by women in Europe is 20% lower than the total number of hours worked by men. This is due to the fact that many women work in part-time employment. In 2012, 31.9% (EU average) of women were working part-time compared to 8.4% of men. The proportion of women working part-time was especially high in the Netherlands, where 76.9% of all employed women and a high proportion of men (24.9%) were working part-time, but there were also high proportions of women working part-time in Germany (45% part-time working women and 9.1% part-time working men) and Austria (44.4% part-time working women and 7.8% part-time working men) [11]. Data from 2011 shows that 32% of women in the European Union were working part-time and that, on average, 46% of them were working part-time due to family responsibilities. The percentage of men working part-time is much lower: only 8% of men do so and only 12% of those do so because of family responsibilities [12]. The average women's part-time employment rate in the EU27 increased from 28.7% in 2000 to 32.1% in 2012, with the lowest rate (2.5%) in Bulgaria and the highest rate (76.9%) in the Netherlands [13]. The increase in part-time employment in Europe over the past two decades has led to an increase in the general women's employment rate [14] [link to other Gender Introduction article]. In general, it can be stated that the proportion of women working part-time is much lower in the eastern European countries than in the "old" Member States. In most of the eastern European countries, the proportion of women working part-time is below 10%, while it is around 30% or more in the "old" Member States. Comparison of the different age groups shows that the highest proportion of women working part-time – 39.8% in 2012 – can be found among young female workers (aged 15–24) [15]. As mentioned above, this is due to the fact that

つまり、欧州の女性の総労働時間は、男性の総労働時間よりも 20%低いのです。これは、多くの女性がパートタイムで働いていることが原因です。2012年には、女性の 31.9% (EU 平均) がパートタイムで働いているのに対し、男性は 8.4%でした。パートタイムで働く女性の割合が特に高かったのはオランダで、全雇用女性の 76.9%、男性の 24.9%と高い割合を占めていましたが、ドイツ (パートタイムで働く女性 45%、パートタイムで働く男性 9.1%) 及びオーストリア (パートタイムで働く女性 44.4%、パートタイムで働く男性 7.8%) でもパートタイムで働く女性の割合が高いものでした[11]。2011年のデータによると、EUの女性の32%がパートタイムで働いており、平均して46%が家族の責任のためにパートタイムで働いています。男性がパートタイムで働いている割合はもっと低く、わずか8%で、そのうち家族の責任のために働いているのは12%にすぎません[12]。EU27カ国の女性の平均パートタイム雇用率は、2000年の28.7%から2012年には32.1%に増加しており、最も低いのはブルガリア(2.5%)で、最も高いのはオランダ(76.9%)です[13]。欧州では過去20年間に非正規雇用が増加したことで、一般的な女性の就業率が上昇しています[14][他のジェンダー紹介記事へのリンク]。一般に、東欧諸国では、パートタイムで働く女性の割合が「旧」加盟国よりもはるかに低いと言えます。ほとんどの東欧諸国では、パートタイムで働く女性の割合は10%以下であるのに対し、「旧」加盟国では約30%以上です。異なる年齢層で比較すると、パートタイムで働く女性の割合が最も高い(2012年には39.8%)のは、若い女性労働者(15~24歳)であることがわかります[15]。前述のように、これは若い女性が教育を受け続け、収入を補うためにパートタイ

<p>young women remain in education and work part-time to supplement their income. Over the last few years, part-time work has also increased significantly among young men (15–24 years). Compared to 16.1% of young men working part-time in 2002, the proportion increased to 18.8% in 2007 and 23.6% in 2012. For both genders this development is partly due to the financial crisis in Europe [16].</p> <p>Part-time work may have positive and negative effects. Besides the negative effects – that it might reduce career opportunities and lead to lower pensions – the scarcity of opportunities to work part-time (as can be observed in Bulgaria, Slovakia and Hungary) could be seen as an obstacle to ensuring work-life balance for both women and men. Family commitments are also the major reason for women engaging in part-time work in most of the Member States [17]. Part-time working women often have to face higher risks to their occupational safety and health because they tend to have fewer training opportunities and less control over their work. Their opportunities to participate in the company’s decision-making processes are more limited and they have less access to OSH preventive services [18]. While parenthood is leading to a decrease in women’s employment, men with children are more likely to work; this applies to both part-time and full-time employment [19]. This reflects the traditionally unequal sharing of family responsibilities, as well as a lack of childcare support [20].</p>	<p>ムで働いていることが原因です。</p> <p>ここ数年、若い男性（15～24歳）の間でもパートタイム労働が大幅に増加しています。2002年には若い男性の16.1%がパートタイムで働いていましたが、2007年には18.8%、2012年には23.6%に増加しています。</p> <p>男女ともに、このような傾向は、ヨーロッパにおける金融危機が一因となっています[16]。</p> <p>パートタイム労働には、プラスとマイナスの効果があるかもしれません。キャリアの機会を減らしたり、年金額の低下につながるといったマイナスの効果に加えて、パートタイムで働く機会が少ないこと（ブルガリア、スロバキア及びハンガリーで見られる）は、男女ともにワークライフバランスを確保する上での障害になると考えられます。ほとんどの加盟国では、家庭の事情も女性がパートタイム労働に従事する主な理由となっています [17]。</p> <p>パートタイムで働く女性は、トレーニングの機会が少なく、自分の仕事をコントロールできない傾向があるため、労働安全衛生上のより高いリスクに直面しなければならないことが多い。会社の意思決定プロセスに参加する機会はより限られており、労働安全衛生予防サービスへのアクセスも少ない[18]。子育てが女性の雇用の減少につながっている一方で、子供を持つ男性は働く傾向が強く、これはパートタイムとフルタイムの両方の雇用に当てはまります[19]。</p> <p>これは、伝統的に不平等な家族責任の分担と、育児支援の不足を反映しています [20]。</p>
---	---

<p>Pay gap</p>	<p>給与格差</p>
<p>The gender pay gap is defined as the difference between men’s and woman’s income. According to the data collected in 2011, women in the European Union</p>	<p>男女間の賃金格差は、男性と女性の収入の差と定義されています。</p> <p>2011年に収集されたデータによると、EUの女性の1時間当たりの収入は、男性</p>

earned on average 16% less per hour than men. The average of 16% has remained constant over the last 10 years. This data is for the so-called ‘unadjusted gender pay gap’, as it does not take into account all of the factors that have an impact on the gender pay gap, such as differences in education, labour market experience, hours worked, type of job, etc. In 2011, the gender pay gap varied across Europe by about 25 percentage points. The widest gender pay gap was found in Estonia (27.2%), followed by Austria (23.9%) [21]. The reasons for the gender pay gap are very complex. Of course, instances still occur of women being paid less for the same job than their male colleagues, but there are also other reasons that lead to unequal payment. Competences that are necessary for typically female jobs such as caring, sensitivity and compassion (e.g. for nurses) are often deemed to be female characteristics and therefore part of a woman’s character. It seems that these skills that are considered as female characteristics are not evaluated as professional skills that have to be learned, supported and trained. Women’s part-time work might also lead to fewer career opportunities, less-qualified work than when working full-time and, therefore, lower pay. Unfortunately, young women often work in jobs that are below their competences, and also accept less well-paid jobs, due to traditions and gender roles and with the aim of increasing their chances of employment [22]. The average gender pay gap in the European Union is lowest among young workers and increases with age [23]. This reflects the lack of career development but also the lower salaries in typically female jobs. Last, but not least, the lower pensions received by women are influenced by the gender pay gap – as well as by other factors such as part time work, family leave and unpaid family care work. In 2011, 23% of women aged 65 and over were at risk of poverty, compared to 17% of men [24].

よりも平均 16%少なくなっています。この平均 16%という数字は、過去 10 年間で一定しています。このデータは、教育、労働市場での経験、労働時間、職種の違い等、男女間の賃金格差に影響を与えるすべての要因を考慮していないため、いわゆる「調整前男女間賃金格差」のデータです。2011 年の男女間賃金格差は、欧州全体で約 25%ポイントの差がありました。

最も男女間の賃金格差が大きかったのはエストニア (27.2%) で、次いでオーストリア (23.9%) でした[21]。

男女間の賃金格差の理由は非常に複雑です。もちろん、同じ仕事をしていても、男性の同僚よりも女性のほうが給料が低いという事例は未だにありますが、不平等な支払いにつながる理由は他にもあります。例えば、看護師のように、気遣いや感受性、思いやりのような、典型的な女性の仕事に必要な能力は、女性の特徴であり、女性の性格の一部であると考えられています。このような女性の特性とみなされるスキルは、学び、支え及び訓練しなければならない専門的なスキルとしては評価されないようです。

また、女性がパートタイムで働くと、キャリアの機会が少なくなり、フルタイムで働いているときよりも質の低い仕事をする事になり、その結果、賃金が低くなる可能性があります。残念なことに、若い女性は、伝統及び男女の役割のために、雇用の機会を増やす目的で、自分の能力以下の仕事をしたり、給料の低い仕事を引き受けたりすることが多いです[22]。

欧州連合の平均的な男女間賃金格差は、若年労働者の間で最も低く、年齢が上がるにつれて大きくなります [23]。これは、キャリア開発の欠如を反映しているだけでなく、典型的な女性の仕事における給与の低さをも反映しています。

最後に、しかし些末なことではなく、女性が受け取る年金額の低さは、男女間の賃金格差だけでなく、パートタイム労働、家族休暇、無給の家族介護労働などの他の要因にも影響されます。2011 年には、65 歳以上の女性の 23%が貧困のリスクを抱えていたのに対し、男性は 17%でした[24]。

Women in leadership positions – Vertical segregation	リーダーシップを発揮する女性 – 垂直格差
<p>Vertical segregation describes the gender-related difference in female and male rates of employment in leadership positions. Compared to the overall female employment rate and taking into account that women tend to achieve better school-leaving qualifications than men – 34% of working women have some form of tertiary level education compared to 28% of men [25] – it is surprising that the female rate of employment in leadership positions is still very low in Europe. Less than a third of business leaders are women, and many large enterprises still have no women on their management board [26]. The lack of career opportunities leads to less motivation, which has an impact on mental health and might lead to mental illness in the longer term. The latest data shows that the average yearly increase in the proportion of women involved in leadership in the EU has been greater over the last three years compared to the period between 2003 and 2007: ‘Since 2010 [...] the share of women on management boards has risen by 4.8 percentage points (pp) at an average rate of 1.9 pp/year, almost four times the rate of progress from 2003 to 2010 (0.5 pp/year)’ [27]. The most successful developments since 2010 have been achieved by countries where binding legislation has already been adopted, such as France (increase of + 14.4 pp to reach 26.8%), the Netherlands (+8.7 pp to reach 23.6%) and Italy (+8.4 pp to reach 12.9%) [28]. It is presumed that these developments also reflect EU-wide discussions based on the European Strategy for Equality between Women and Men (2010–2015) [29], which are addressing, among other issues, the under-representation of women in decision-making positions and the share of women on management boards.</p> <p>Obviously, the introduction of a quota can be very effective for supporting</p>	<p>垂直格差とは、指導的地位に就く女性及び男性の雇用率の性別による違いのことです。全体的な女性の雇用率と比較して、また、女性は男性よりも優れた学校卒業資格を得る傾向があり、働く女性の34%が何らかの高等教育を受けているのに対し、男性は28%であることを考慮すると[25]、ヨーロッパにおいて女性の指導的地位への就業率が未だ非常に低いことは驚くべきことです。</p> <p>ビジネスリーダーの3分の1以下しか女性がおらず、多くの大企業では未だに経営陣に女性がいません[26]。キャリアの機会がないことは、モチベーションの低下につながり、それがメンタルヘルスに影響を与え、長期的には精神疾患につながる可能性があります。最新のデータによると、EUでは、2003年から2007年の間と比較して、リーダーシップに関与する女性の割合が年平均で増加しています。「2010年以降(中略)経営委員会に占める女性の割合は、平均1.9pp/年で4.8%ポイント(pp)上昇しており、2003年から2010年までの進捗率(0.5pp/年)の約4倍となっています」[27]。</p> <p>2010年以降、最も成功したのは、フランス(14.4%増の26.8%)、オランダ(8.7%増の23.6%)及びイタリア(8.4%増の12.9%)のように、拘束力のある法律がすでに採択されている国でした[28]。</p> <p>これらの動きは、「女性と男性の間の平等のための欧州戦略(2010-2015)」[29]に基づくEU全体の議論を反映したものと推測され、特に、他の問題の中でも意思決定の場における女性の過少配置及び経営委員会における女性の割合に取り組みられています。</p> <p>2006年にノルウェーで取締役会における男女平等のためのクォータ(割り当て)</p>

<p>gender equality in leadership, as shown by the introduction of a quota for gender parity in the boardroom in Norway in 2006. As a direct consequence of the quota legislation, the representation of women on the management boards of Norwegian large companies has risen from 22% in 2004 to 42% in 2009 [30]. Further information can be found in this separate article.</p>	<p>が導入されたことからわかるように、クオータの導入はリーダーシップにおける男女平等を支援する上で非常に効果的です。クオータ法の直接的な結果として、ノルウェーの大企業の経営委員会における女性の割合は、2004年の22%から2009年には42%に上昇しました[30]。</p> <p>詳細については、こちらの記事 separate article をご覧ください。</p>
--	--

<p>Female dominated occupations – Horizontal segregation</p> <p>Besides the before mentioned vertical segregation, the term horizontal segregation describes the fact that more women and/or men undertake specific types of jobs. According to the ILO report from 2010, ‘there is still a segregation of women in sectors which are characterised by low pay, long hours and often informal working arrangements’. The report further mentions that women’s work brings fewer gains (‘monetarily, socially and structurally’) than typical male work [31]. Although female activity is increasing, the concentration of female activity remains high in a few sectors and is rather increasing than falling. The sector in which the most women work, and in which female activity is steadily increasing, is the health and social sector. The retail sector is ranked second for both women and the general population. It is followed by education as the third-ranked sector among women. This sector replaced manufacturing during the financial crisis. Public administration is placed fifth. A decrease in female employment can be observed in the sectors of agriculture and manufacturing [32].</p> <p>In concrete terms, about 70.1% of employed persons in the EU in 2012 were working in the service sector. About 39.6% were working in market services and 30.5% in non-market services. The proportion of women working in the</p>	<p>女性が多い職業 – 水平方向の格差</p> <p>前述の垂直方向の格差に加えて、水平方向の格差という言葉は、特定の種類の仕事に女性及び男性が多く従事しているという事実を表しています。</p> <p>2010年のILO報告書によると、「低賃金、長時間及び非公式な労働形態を特徴とする部門では、依然として女性が格差されている」としています。</p> <p>この報告書はさらに、女性の仕事は典型的な男性の仕事に比べて（「金銭的、社会的及び構造的」に）利益が少ないことに言及しています[31]。</p> <p>女性の活動は増加していますが、女性の活動の集中度は依然としていくつかのセクターで高く、むしろ減少よりも増加しています。</p> <p>最も多くの女性が働いていて、女性の活動が着実に増加している部門は、健康及び社会部門です。</p> <p>小売業は、女性及び一般人口の両方で第2位です。</p> <p>次いで教育が女性の間では第3位にランクされています。この部門は、金融危機の際に製造業に取って代わりました。公的機関は5位です。女性の雇用の減少は、農業と製造業の分野で観察することができます[32]。</p> <p>具体的には、2012年のEUの被雇用者の約70.1%がサービス部門で働いています。約39.6%が市場サービス、約30.5%が非市場サービスに従事しています。</p> <p>非市場部門で働く女性の割合は、男性の割合（18.6%）よりもはるかに高い</p>
--	--

non-market sector was much higher (38.8%) than the percentage of men (18.6%). According to the OECD definition, non-market services are defined as (4 NACE-CLIO) branches covering general public services; non-market services of education and research provided by general government and private non-profit institutions; non-market services of health provided by general government and private non-profit institutions; and domestic services and other non-market services [33]. In the same year, 24.9% of the working population in the EU were working in industry (including construction). This is obviously still a male-dominated area, as about 35.5% of men were recorded as working in this sector in the EU against only 12.5% of women. The proportion of men and women working as skilled manual workers in the EU also differs widely: 36.3% of all employed men and 8.7% of all employed women [34]. For further information on women in male dominated professions see [Women at work: An introduction].

While women occupied 59% of the newly created jobs, these gains were concentrated in the lowest pay group and in the second-highest pay group out of five occupational categories. In the newer Member States, men and women benefited equally from employment growth in terms of newly created positions, but women's employment growth was focused on well-paid jobs. Contrary to the situation in the old MS, women's employment is also more evenly distributed across occupations in these countries. As the latest EU-OSHA report states, women are more likely than men to suffer from multiple discrimination in the workplace, which may also result from segregation and the limited career and development opportunities that women have at work [35]. Hazards and risks of female dominated work are further explained in section 2.

(38.8%)。

OECD の定義によると、非市場サービスとは、一般公共サービスをカバーする (4 つの NACE-CLIO) の選択肢、一般政府や民間非営利機関が提供する教育及び研究の非市場サービス、一般政府及び民間非営利機関が提供する健康の非市場サービス並びに家事サービスとその他の非市場サービスと定義されています [33]。

同年、EU では労働人口の 24.9% が産業 (建設を含む。) に従事していました。EU では男性の約 35.5% がこの分野で働いていると記録されているのに対し、女性は 12.5% しかいないことから、これは明らかにまだ男性優位の分野です。

EU では、熟練した肉体労働者として働く男女の割合も大きく異なり、全雇用男性の 36.3%、全雇用女性の 8.7% となっています [34]。

男性優位の職業に就いている女性についての詳しい情報は、[Women at work: An introduction] を参照のこと。

新たに創出された仕事の 59% を女性が占める一方で、これらの利益は、5 つの職種のうち最も賃金の低いグループと 2 番目に賃金の高いグループに集中していました。新規加盟国では、新たに創出された職については男女が等しく雇用成長の恩恵を受けていましたが、女性の雇用成長は高給の仕事に集中していました。

また、旧加盟国の状況とは異なり、これらの国では女性の雇用は職業間でより均等に配分されています。最新の EU-OSHA レポートが述べているように、女性は男性よりも職場で複数の差別を受ける可能性が高く、これは格差及び女性が職場で持つキャリアや開発の機会が限られていることにも起因していると思われます [35]。

女性優位の仕事の危険性及びリスクはセクション 2 でさらに説明されています。

Migrant women's working lives	移住女性の労働生活（ワーキングライフ）
<p>One definition of migrants refers to migrants as persons having a foreign country of birth. In contrast to those who are born in the EU but have foreign-born parents or grandparents, migrants born outside the EU are also called third-country migrants. Most of the female migrants in Europe are third-country migrants [36]. The term migrant also refers to persons that migrate from one EU Member State to another. While the proportion of men moving from one Member State to another was much higher than that for women (125:100), immigration from third countries was more balanced between men and women (108:100). However, the gender composition of third-country migrants varies between the EU Member States [37]. The share of working migrant women differs between the so-called 'old' migrant-receiving countries and 'new' migrant-receiving countries. In the study by Rubin et al, countries such as Belgium, France, Luxembourg, the Netherlands and the UK are considered to be 'old' migrant-receiving countries. 'New' migrant-receiving countries include the southern European countries such as Greece, Portugal and Spain. Migrant women's labour market participation is higher in the 'new' migrant-receiving countries than in the 'old' receiving countries. This finding is influenced by the age of the migrants. Young migrants are more likely to participate in the European labour market and live in the 'new' migrant-receiving countries. This is one explanation for why migrant women's labour market participation is higher compared to native women's labour market participation in 'new' migrant-receiving countries. In these countries, initial labour market participation deficits decrease with the time migrant women spend living in the country. Despite</p>	<p>移民の定義のひとつに、「外国で生まれた人」というものがあります。EU で生まれても外国生まれの両親又は祖父母を持つ人とは対照的に、EU 外で生まれた移民は第三国移民とも呼ばれます。</p> <p>ヨーロッパの女性移住者のほとんどは第三国移住者です[36]。</p> <p>また、移民という言葉は、ある EU 加盟国から別の EU 加盟国へと移動する人を指します。1 つの加盟国から別の加盟国へ移動する男性の割合が女性よりもはるかに高い (125 : 100)。一方で、第三国からの移民は男女のバランスが取れていました (108 : 100)。</p> <p>しかし、第三国からの移民の性別構成は、EU 加盟国間で異なります[37]。働く移民女性の割合は、いわゆる「古い」移民受け入れ国と「新しい」移民受け入れ国との間で異なります。</p> <p>Rubin らの研究では、ベルギー、フランス、ルクセンブルグ、オランダ及び英国のような国が「古い」移民受入国とされています。「新しい」移民受け入れ国は、ギリシャ、ポルトガル及びスペインを含む南欧諸国です。移民女性の労働市場参加率は、「新」移民受入国の方が「旧」受入国よりも高い。</p> <p>この発見は、移民の年齢に影響を受けています。若い移民は、ヨーロッパの労働市場に参加する可能性が高く、「新しい」移民受入国に住んでいます。</p> <p>このことは、「新しい」移民受け入れ国において、移民女性の労働市場参加率が地元女性の労働市場参加率に比べて高い理由の一つです。</p> <p>これらの国では、初期の労働市場参加の不足額は、移民女性はその国で生活する時間が長くなるにつれて減少します。国によって違いはあるものの、第三国から</p>

the differences between the countries, the overall employment rate of female third-country migrants is lower than that of natives on average [38]. Eurostat data shows that in 2008 the employment rate of female foreign citizens was lower, at 59%, than that of native women, at 73%. There are exceptions in Member States such as Cyprus, Hungary, Portugal, Spain and Estonia, where the employment rate of third-country immigrants slightly exceeds that of female nationals [39].

Migrant women's labour market participation is correlated to motherhood. Migrants with children under the age of 5 are less likely to participate in the labour market than native-born women. This fact is highly significant because birth rates among third-country migrant women are higher than among native women [40]. The authors use the term 'double disadvantage' for migrant women because they are both women and migrants. The high prevalence of involuntary part-time work and short-term working arrangements among migrant women is also considered a disadvantage [41]. Migrant female workers are concentrated in low-skilled occupations in sectors such as domestic work, catering, hotels and restaurants, agriculture and sex industries [42]. The sectoral distribution of female migrants is one reason why they are over-represented in part-time work. Part-time jobs or other types of non-standard contracts are common in some service sectors, in particular in countries such as Austria, Belgium, Germany, the Netherlands, Norway and the United Kingdom [43]. In many cases, women are overqualified for their jobs and are forced to work in the informal labour market [44]. Most of them work in household services, including cleaning and care for children and the elderly. Working in the informal labour market is associated with higher job insecurity and vulnerability. Migrant female workers who have a

の女性移民の全体的な雇用率は、平均して地元女性のそれよりも低いものです [38]。Eurostat のデータによると、2008 年の外国籍の女性の雇用率は 59%で、73%の地元の女性よりも低かった。

キプロス、ハンガリー、ポルトガル、スペイン及びエストニアのような加盟国では例外的に、第三国からの移民の雇用率が女性の国民の雇用率をわずかに上回っています [39]。

移民女性の労働市場参加は、母性と関連しています。

5 歳以下の子供を持つ移民は、地元の女性よりも労働市場に参加する可能性が低い。

この事実は、第三国の移民女性の出生率が地元の女性よりも高いことから、非常に重要です [40]。

著者らは、女性であると同時に移民でもあることから、移民女性に対して「二重の不利」という言葉を使っています。

移民女性に不本意なパートタイム労働及び短期的な労働形態が多いことも不利な点と考えられます [41]。移民女性労働者は、家事、仕出し業、ホテル及びレストラン、農業及び性産業のような分野で、低技能の職業に集中しています [42]。

移民女性の部門別分布は、彼女たちがパートタイムの仕事に過度に集中している理由の一つです。

パートタイムの仕事又は他のタイプの非標準的な契約は、特にオーストリア、ベルギー、ドイツ、オランダ、ノルウェー及びイギリスのような国の一部のサービス部門では一般的です [43]。

多くの場合、女性は仕事に対して過剰な資格を持っており、インフォーマルな労働市場で働くことを余儀なくされています [44]。

女性の多くは、掃除並びに子ども及び高齢者の世話を含む家事サービスに従事しています。インフォーマルな労働市場で働くことは、雇用の不安定さや脆弱性が

non-standard contract or who work in the informal labour market are at a higher risk of poverty or social exclusion [45].

Highly skilled migrant women represent a minority among migrant workers, although the number of highly skilled female migrants has increased and European demand is still not satisfied. The difficulties of recognition of foreign degrees contribute to this effect. Research from Great Britain shows that highly skilled female migrants are to a large extent employed in the health-care sector. In Great Britain, the number of female migrant nurses rose by 49,000, or by about 92%, between 1997 and 2004 [46]

Negative health and safety outcomes for migrant workers, such as stress, are often caused by racial discrimination in combination with gender discrimination. Migrant female workers seem to be at a high risk of bullying and harassment. There are findings indicating that migrant nurses are subject to racial harassment by work colleagues or patients. Nurses are at a higher risk of developing MSDs than their native colleagues and are especially affected by accidents that might lead to MSDs. The overall higher accident rates among migrant workers are linked to poor on-the-job training, language problems, and poor communication and little access to preventive services and advice [47]. Migrant domestic workers were more likely to report having been psychologically abused. Migrant workers in the cleaning sector reported incidents of sexual harassment by supervisors. They also have to deal with greater chemical risks because of a lack of training, consultation and personal protective equipment (PPE) or because of poor-quality PPE [48].

高いことと関連しています。非標準的な契約を結んでいるか、又はインフォーマルな労働市場で働いている移民女性労働者は、貧困や社会的排除のリスクが高い [45]。

高度に熟練した女性移民は移民労働者の中では少数派ですが、高度に熟練した女性移民の数は増加しており、ヨーロッパの需要はまだ満たされていません。外国の学位の認定が難しいことも、この影響に寄与しています。

グレートブリテンからの調査によると、高度な技能を持つ女性移民は、大部分が医療分野で雇用されています。

グレートブリテンでは、1997年から2004年の間に、女性の移民看護師の数は49,000人、つまり約92%増加しました [46]。

ストレスのような移民労働者の健康及び安全に関わる負の結果は、人種差別と男女差別の組み合わせによって引き起こされることが多い。

移民の女性労働者は、いじめ及びハラスメントのリスクが高いようです。移民の看護師は、職場の同僚や患者から人種的な嫌がらせを受けていることを示す調査結果があります。看護師はネイティブの同僚よりも筋骨格系障害を発症するリスクが高く、特に筋骨格系障害につながる可能性のある事故の影響を受けやすい。

移民労働者の事故率が全体的に高いのは、仕事上のトレーニングが不十分であること、言語の問題、コミュニケーションがうまくいかないこと、予防サービス及びアドバイスをほとんど受けられないことと関連しています [47]。

移民の家事労働者は、心理的な虐待を受けたと報告する傾向が強いです。清掃部門の移民労働者は、上司によるセクシャルハラスメントの事例を報告しています。彼等は、さらに、訓練、相談及び個人防護具 (PPE) の不足又は質の悪い PPE のために、より大きな化学物質のリスクに対処しなければなりません [48]。

Hazards and risks of female-dominated work	女性優位の仕事の危険有害性及びリスク
<p>On a general level, it has been observed that the occurrence of work-related health problems in employed persons increased between 1999 and 2007 from 4.6% to 7.0% [49]. However, a more detailed analysis will show that the differences between female and male working lives result in a difference between the hazards and risks that women and men are exposed to. The risk factors lead to different OSH outcomes amongst working women [50]. This section describes the prevalence, trends and nature of exposure to occupational risk factors such as dangerous substances, violence and harassment, psychosocial risks, musculoskeletal disorders and accidents for working women.</p>	<p>一般的なレベルでは、被雇用者における仕事関連の健康問題の発生は、1999年から2007年の間に4.6%から7.0%へと増加したことが観察されています[49]。</p> <p>しかし、より詳細な分析を行えば、女性と男性との労働生活の違いが、女性と男性がさらされる危険性やリスクの違いにつながることをわかるでしょう。</p> <p>このリスク要因が、働く女性の間で異なる OSH の結果をもたらすのです[50]。</p> <p>このセクションでは、働く女性が危険有害物質、暴力及びハラスメント、心理社会的リスク、筋骨格障害及び事故のような職業上のリスク要因にさらされている頻度、傾向及び性質について説明します。</p>

Exposure to dangerous substances	危険有害物質へのばく露
<p>Existing exposure limits for dangerous substances were established for the protection of all workers. Many of these limits were based on a predominantly male working population and on laboratory tests [51]. Although questions regarding the effects of occupational exposures on women are not new, female exposure to dangerous substances remains under-assessed [52], [53]. Research is needed to explore women's exposure to dangerous substances as a result of infectious materials and handling chemical substances that are predominantly used in female-dominated sectors such as the health-care and home care sector and other service sectors like cleaning, hairdressing and cosmetology, and new occupations in waste management, as well as for women working in male-dominated professions [54]. Further research must consider the effect of occupational background on certain diseases, for instance on</p>	<p>危険有害物質に対する既存のばく露限界値は、すべての労働者を保護するために設定されました。これらの限界値の多くは、主に男性の労働人口及び実験室でのテストに基づいていました[51]。女性の職業上のばく露の影響に関する疑問は新しいものではないですが、危険有害物質への女性のばく露は依然として十分に評価されていません[52]、[53]。男性優位の職業に従事する女性だけでなく、医療及びホームケア部門並びにその他の清掃、理髪及び美容のようなサービス部門、廃棄物管理の新しい職業並びに女性優位の部門で主に使用される感染性物質及び化学物質の取り扱いの結果として、女性の危険有害物質へのばく露を調査する研究が必要です[54]。</p> <p>職業的背景が特定の疾患、例えば女性に多い特定のガンに与える影響について、さらなる研究が必要です。</p>

certain cancers that are frequent among women. Furthermore, additional research is needed on reproductive health [55]. Many chemicals that are used in the workplace have not been evaluated with regard to reproductive toxicity. Their influence on hormonal effects, menstruation and the menopause must be analysed [56].

Female exposure is particularly important in certain sectors in which chemical substances are used and where women represent the majority of the workforce. The agricultural sector remains a relevant employer for women. Chemical substances are used in pesticides and other agro-chemicals [57]. Another sector with a high share of female workers and involving daily use of dangerous substances is the cleaning sector [58]. Workers in other branches of the service sector, health care, hairdressing and cosmetology may also be subject to higher exposure levels in their work. The waste-management sector is also associated with exposure to dangerous substances [59]. Women make up a large proportion of the workforce in all of these sectors. Any exposure depends on the type of products used and on the conditions under which they are used. In order to reduce women's exposure to dangerous substances, it is essential to apply gender-sensitive risk assessment and professional risk-management measures [hierarchy of prevention measures] [60], as required by EU legislation (Framework Directive 89/391/EEC).

さらに、生殖上の健康（リプロダクティブ・ヘルス）に関してもさらなる研究が必要です[55]。職場で使用されている多くの化学物質は、生殖毒性に関して評価されていません。

ホルモン作用、月経及び閉経への影響を分析しなければなりません[56]。

女性のばく露は、化学物質が使用され、女性が労働力の大部分を占める特定の分野で特に重要です。農業部門は、依然として女性にとって関連性の高い使用者です。化学物質は、農薬及びその他の農業化学品に使用されています[57]。

女性労働者の割合が高く、危険有害物質を日常的に使用している別の部門は、清掃部門です[58]。サービス業の他の部門、医療、理容及び美容の労働者も、作業で高いばく露レベルにさらされる可能性があります。

また、廃棄物処理部門も危険有害物質へのばく露に関連しています[59]。

これらの分野のすべてにおいて、女性が労働力の大きな割合を占めています。

どのようなばく露も、使用する製品の種類及び使用条件に依存しています。

女性の危険有害物質へのばく露を減らすためには、EU 指令（Framework Directive 89/391/EEC）で要求されているように、ジェンダー（性差：：資料作成者注：Gender という用語には単なる男女の肉体的・精神的な違いにとどまらず、社会的な理解及びその取扱いの違い、雇用における状況、家庭内の男女の責任及びその分担、男女の違いによる専門的・技術的な職業への参入状況等、幅広い課題を意味しています。そこで、本稿では以下「ジェンダー（性差）」と翻訳することとしています。）に配慮したリスク評価及び専門的なリスク管理措置（予防措置の階層）[60]を適用することが不可欠です。

Violence and harassment

暴力及びハラスメント

<p>Third-party violence occurs in particular sectors such as health care, social work, education, transport, public administration, defence and retail. Workers have direct contact with clients in these sectors, which have a high share of female workers. This is why it is suggested that women are victims of third-party violence more often than men. Another possible reason is the status of jobs that women do, which are often perceived as lower than the ones that men do (see the subchapter on “Accidents” below). Violence is increasing in some occupations such as teaching, in which women make up 70% of the profession. There are no findings that indicate that women or other groups might be at particular risk of harassment. Harassment occurs mostly in a ‘top down’ manner and is indirectly supported or hindered by workplace cultures and climates. Harassment and bullying against women originate not only from men but also from other women. Although unwanted sexual attention is rare, female workers reported three times more sexual harassment than male workers. Young women under the age of 30, women in white-collar occupations and women with fixed-term contracts or undertaking temporary agency work are especially at risk [61]. Third-party violence can have physical and psychological consequences, such as fear, anxiety and post-traumatic stress disorder (PTSD). Harassment can result in long-term sick leave, displacement and even suicide. It also has an indirect effect on families and friends [62].</p>	<p>第三者からの暴力は、医療、社会事業、教育、運輸、行政、防衛及び小売のような特定の部門で発生します。これらの部門では、労働者は顧客と直接接触しており、女性労働者の割合が高いです。これが、第三者による暴力の被害者が男性よりも女性の方が多いと言われる理由です。</p> <p>もうひとつの理由として考えられるのは、女性が担当する仕事の地位が、男性が担当する仕事よりも低いと思われるがちであることです（後述の「事故」の章を参照）。女性が70%を占める教師のような一部の職業では、暴力が増加しています。</p> <p>女性又は他のグループがハラスメントの特別なリスクにさらされているかもしれないことを示す知見はありません。ハラスメントは主に「トップダウン」で発生し、職場の文化や風土によって間接的に支えられたり妨げられたりします。</p> <p>女性に対するハラスメント及びいじめは、男性からだけでなく、他の女性からも発生します。望まない性的注目を受けることはまれですが、女性労働者は男性労働者の3倍のセクシャルハラスメントを報告しています。</p> <p>30歳以下の若い女性、ホワイトカラーの職業に就いている女性及び有期契約の女性並びに派遣社員を請け負っている女性は特にリスクが高い [61]。</p> <p>第三者からの暴力は、恐怖、不安及び心的外傷後ストレス障害（PTSD）のような身体的及び心理的な影響を与える可能性があります。</p> <p>ハラスメントは、長期の病欠、転居さらには自殺に至ることもあります。また、家族及び友人にも間接的な影響を与えます[62]。</p>
--	---

<p>Psychosocial risks</p>	<p>心理社会的リスク</p>
<p>Changes in work lead to a change in working demands and therefore also to a change in related stresses and strains. Work intensity has increased as a result of new technologies and the increase in service-sector work. Higher</p>	<p>仕事の変化は、仕事に対する要求の変化につながり、それに伴うストレスや緊張の変化にもつながります。新しい技術及びサービス業の増加に伴い、仕事の強度は高まっています。メンタルヘルス問題による欠勤率及び早期退職率の増加は、</p>

<p>absenteeism and early retirement rates due to mental health problems are the consequences of increased work intensity. Major factors influencing women's mental health include the effects of vertical and horizontal segregation, as well as the fact that women are still largely responsible for family care and struggle to balance this with working life (nearly half of part-time working women still work part-time because of family care (see 1.2)). Vertical and horizontal segregation leads to an over-representation of women in low-paid jobs, lower status, and therefore less autonomy. One effect of lower pay is poverty, which may lead to chronic stress, as demonstrated by numerous scientific researchers [63].</p> <p>A lower level of autonomy and fewer opportunities to organise work in an appropriate way, e.g. flexible working time opportunities, may lead to an imbalance between work and private life. Particularly those women who work in the care or service sector in a “typically female job” such as nursing that requires a high level of emotional work often have a very low level of autonomy. This may lead to greater emotional dissonance because their actions cannot be in accordance with their own emotions and values [64], [65].</p>	<p>仕事の強度が増したことによる結果です。</p> <p>女性のメンタルヘルスに影響を与える主な要因としては、垂直方向及び水平方向の格差の影響に加えて、女性は未だに家族のケアに大きな責任を負っており、仕事との両立に苦勞しているという事実があります（パートタイムで働く女性の約半数が、家族のケアのためにパートタイムで働いています（1.2 参照））。垂直及び水平方向の格差により、女性は低賃金の仕事に就くことが多く、地位も低く、したがって自律性も低くなります。低賃金の影響の一つは貧困であり、多くの科学研究者が実証しているように、慢性的なストレスにつながる可能性があります [63]。</p> <p>自律性の低下及び例えば柔軟な労働時間の機会等、適切な方法で仕事を組織する機会の減少は、仕事及び私生活の間の不均衡につながる可能性があります。特に、介護及びサービスの分野で、看護師のような「典型的な女性の仕事」をしている女性は、感情的な作業が多いため、自律性が非常に低いことが多いものです。</p> <p>そのため、自分の行動が自分の感情や価値観に沿うことができず、感情的な不協和音が大きくなる可能性があります [64]、[65]。</p>
--	--

<p>Musculoskeletal disorders (MSDs)</p>	<p>筋骨格系の障害 (MSD) について</p>
<p>Women's risk of developing MSDs may be underestimated. Although research has reached different conclusions, the assumption still prevails that only men suffer from MSDs because of lifting and carrying heavy loads. A definition of MSDs is provided by the WHO [66] and further explained in the OSH-Wiki article on MSDs. Results from the European Labour Force Survey 2007 show</p>	<p>女性の筋骨格系障害発症リスクは過小評価されている可能性があります。研究ではさまざまな結論が出ていますが、重い荷物を持ち上げたり運んだりするために筋骨格系障害に悩まされるのは男性だけだという思い込みがいまだに残っています。筋骨格系障害の定義は WHO が提供しており [66]、筋骨格系障害に関する OSH-Wiki の記事でさらに説明されています。2007 年の欧州労働力調査の結果に</p>

that 59% of employed women reported musculoskeletal problems as their main work-related health problem (compared to 62% of men) [67].

The European Occupational Disease Statistics (EODS) underlined research findings indicating that MSDs have become an important issue for female workers. Women not only lift and move heavy loads in the health-care sector when lifting and moving people, but also have to face the consequences of frequent standing at work. Prolonged standing is a characteristic of work in the health-care sector, hotels and catering, education, retail and cleaning, all of which have a high proportion of female workers [68]. MSDs are also caused by prolonged sitting and VDU work. MSDs emerging from static work, prolonged standing and prolonged sitting affect women more than they do men. One reason for the higher prevalence of symptoms among women is that more women than men work in administrative occupations such as the public service and office jobs [69]. Women's occupational disorders, such as MSDs, remain underdiagnosed. To improve recognition of MSDs that affect women, there is a need for further research on disorders that are caused by prolonged standing, prolonged sitting or static work and on any other kinds of risks that relate to women's work [70] [71].

Research should also focus on MSDs among young workers. Young workers are overexposed to most of the MSD risk factors. In some Member States, the rates of MSDs among young workers are increasing. This is because they work in sectors such as the service sector, low-skilled manufacturing and construction, where they are exposed to high levels of MSD risk factors. Prevention measures are needed that take into account the specific conditions facing young workers [72], [73]. Known risk factors for MSDs include carrying and moving heavy loads, prolonged standing, repetitive work and

よると、雇用されている女性の59%が、主な作業関連の健康問題として筋骨格の問題を報告しています（男性の62%と比較して）[67]。

European Occupational Disease Statistics (EODS : 欧州職業性疾病統計) は、筋骨格系障害が女性労働者にとって重要な問題となっていることを示す研究結果を強調しています。女性は、医療分野で人を持ち上げたり移動させたりする際に重い荷物を持ち上げるだけでなく、仕事中に頻繁に立ち仕事をするという結果にも直面しなければなりません。長時間の立ち仕事は、これらすべてに女性労働者の割合が高い医療部門、ホテル並びに仕出し業、教育、小売及び清掃の仕事の特徴です[68]。筋骨格系障害は、長時間の座り作業及びVDU（ビデオディスプレイ作業）によっても引き起こされます。静止作業、長時間の立ち仕事及び長時間の座り仕事から生じる筋骨格系障害は、男性よりも女性の方が影響を受けやすいものです。

女性の方が症状の有病率が高い理由の一つは、男性よりも女性の方が、公共サービス及び事務職のような管理職に就いていることです[69]。

筋骨格系障害のような女性の職業上の障害は、依然として診断されていません。女性に影響を与える筋骨格系障害の認識を向上させるためには、長時間の立ち仕事、長時間の座り仕事又は静的作業によって引き起こされる障害及び女性の仕事に関連するその他の種類のリスクに関する研究をさらに進める必要があります[70] [71]。

また、若年労働者の筋骨格系障害に焦点を当てた研究も必要です。若年労働者は筋骨格系障害の危険因子のほとんどに過度にさらされています。一部の加盟国では、若年労働者の筋骨格系障害の発生率が増加しています。これは、若年労働者がサービス業、低技能製造業及び建設業のような分野で働いており、高レベルの筋骨格系障害危険因子にさらされているためです。

若年労働者が直面する特定の状況を考慮した予防策が必要です [72], [73]。

筋骨格系障害の既知の危険因子には、重い荷物の運搬及び移動、長時間の立ち仕

<p>painful/tiring positions. However, psychosocial, physical, ergonomic and organisational factors also play an important role in MSDs because MSDs usually have multifactorial causes [74]. According to the LFS ad hoc module 2007, the overall occurrence of musculoskeletal problems increased from 2.5% in 1999 to 4% in 2007. This increase was observed in all sectors. The sectors 'hotels and restaurants' and 'other community, social and service activities' were among those with the greatest increase in the occurrence of musculoskeletal problems and with a high proportion of female workers [75].</p>	<p>事、反復作業及び痛みや疲れを伴う姿勢が含まれます。</p> <p>しかし、筋骨格系障害は通常、多因子性の原因を持つため、心理社会的要因、身体的要因、人間工学的要因及び組織的要因も筋骨格系障害に重要な役割を果たしています [74]。</p> <p>LFS（労働力調査）のアドホック・モジュール（臨時調査）2007によると、筋骨格系の問題の全体的な発生率は、1999年の2.5%から2007年には4%に増加しています。この増加は、すべての部門で観察されました。「ホテル及びレストラン」及び「その他のコミュニティ、社会及びサービス活動」は、筋骨格系の問題の発生が最も増加した部門であり、女性労働者の割合が高かったものです[75]。</p>
---	---

Accidents	事故について
<p>Female occupational accident rates are lower than male accident rates. Among other reasons, this is due to the distribution of female and male workers within different sectors. It is also because many women do not work full-time, so they are exposed to the risk of accident for fewer hours per day. If women and men are compared on a full-time equivalent basis, there is a smaller difference in accident rates between women and men [4]. In contrast to the slight decrease observed in the LFS survey in the occurrence of accidents among men between 1999 and 2007 (4.4% to 4.1%), no decrease in accidents was found among women (2.4% in both years). This can be explained by considering the prevalence of accidents in different sectors. The decrease in accident rate was especially high in male-dominated sectors such as mining, quarrying and construction. Research has not found any relation between age and the percentage of female accidents. However, figures show that the male accident rate declines with age. These research findings may be explained by</p>	<p>女性の労働災害発生率は男性の事故率よりも低いものです。</p> <p>これは、女性及び男性の労働者が異なる部門に分散していることが原因です。また、多くの女性はフルタイムで働いていないため、事故のリスクにさらされる時間が1日当たり少ないことも理由の一つです。女性及び男性をフルタイム換算で比較した場合には、女性と男性との事故率の差は小さくなります[4]。LFS（労働力調査）では、1999年から2007年の間に男性の事故発生率がわずかに減少した（4.4%→4.1%）のとは対照的に、女性では事故の減少は見られませんでした（両年とも2.4%）。</p> <p>これは、異なる分野での事故の有病率を考慮することで説明できます。特に鉱業、採石業及び建設業のような男性が多い部門で事故率の減少が見られました。</p> <p>調査では、年齢と女性の事故の割合との間に関係は見られませんでした。しかし、男性の事故率は年齢とともに減少していることが数値で示されています。これらの研究結果は、若い男性がより危険を冒す行動をとっているからだと考え</p>

<p>greater risk-taking behaviour amongst young men. The size of this gender gap decreases over time [76].</p> <p>Most accidents reported in the LFS survey among female workers were caused by slips, trips or falls or were linked to stress and violence. Women's accidents are related to the sectors in which they work. The high proportion of women in public administration, education, health care and other services accounts for accidents involving office equipment, personal and sports equipment, weapons, domestic appliances, living organisms and human beings [77].</p> <p>Female accident rates were highest in sectors such as 'agriculture, hunting and forestry', 'hotels and restaurants' and 'health and social work' [78].</p> <p>Occupational accidents of female workers can be also linked to Musculoskeletal Disorder risk factors such as carrying or moving people, for example in the health-care sector [79]. Women's commuting accidents depend on different modes of travel and different family obligations; more research is needed to better explore this area.</p>	<p>られます。このジェンダーギャップの大きさは時間の経過とともに減少します [76]。</p> <p>LFS（労働力調査）で報告された女性労働者の事故のほとんどは、滑り、つまずき、転落によるものか、ストレス又は暴力に関連するものでした。女性の事故は、働いている部門に関連しています。行政、教育、医療及びその他のサービス業における女性の割合の高さが、事務機器、個人用及びスポーツ用機器、武器、家庭用電化製品、生物及び人間に関わる事故を説明しています [77]。</p> <p>女性の事故率は、「農業、狩猟、林業」、「ホテル、レストラン」、「健康、社会事業」のような分野で最も高かった [78]。女性労働者の職業上の事故は、例えば医療分野では、人を運んだり移動させたりするような筋骨格系障害の危険因子と関連していることもあります [79]。</p> <p>女性の通勤時の事故は、移動手段及び家族への義務の違いに依存しているため、この分野をより詳しく調査するにはさらなる研究が必要です。</p>
---	---

OSH risk factors among women of different ages	異なる年齢の女性における労働安全衛生（OSH）リスク要因
<p>The sectors in which women are typically employed depend strongly on their age. Therefore, women of different ages are exposed to different OSH risk factors. On average, more young women work in hospitality and retail than older women. Older women tend more to work in health care and education [80]. In addition to the age distribution of women across certain jobs, women of different ages react differently to certain working environments, working conditions and tasks. At different stages of life, women require distinctive measures to protect their physical and mental health. OSH risk factors vary</p>	<p>女性が一般的に雇用されている部門は、その年齢によって大きく異なります。したがって、異なる年齢の女性は異なる OSH リスク要因にさらされています。平均して、若い女性は年配の女性よりも接客業や小売業で働く人が多い。年配の女性は、医療や教育の分野で働く傾向が強い [80]。特定の仕事における女性の年齢分布に加えて、異なる年齢の女性は、特定の労働環境、労働条件、および作業に対して異なる反応を示します。</p> <p>人生のさまざまな段階で、女性は身体的及び精神的健康を守るために独特の対策を必要とします。OSH の危険因子は年齢の異なる女性によって異なりますが、女</p>

between women of different ages, but age-related research into women's OSH is limited. An exception can only be made for pregnant women. Pregnant women are at a stage of life that necessitates specific provisions, which are also determined by legislation. In order to analyse specific OSH risk factors for women at different ages, it is important to differentiate between the sectors they work in. Young women (aged 15–24) tend to work in sectors such as retail, health and social work, hotels and restaurants, and catering. The top occupation for women working in the retail sector is that of a shop salesperson and demonstrator. In many cases, this occupation requires prolonged standing or sitting. Prolonged sitting and standing are considered to be risk factors for MSDs [81]. Another risk factor for MSDs stems from women's occupation in the health and social care sector, where many women work as domestic helpers, personal care workers [82]. Nurses, in particular, are required to move patients. Handling patients is also a risk factor for MSDs. However, working in the health-care sector is associated with a wide range of risk factors such as exposure to biological agents and chemical substances, physical risks and psychological risks, which may occur as a result of violence or shift work [83]. Working conditions in HORECA such as for crop and animal producers are often characterised by irregular working hours, low pay and a large proportion of temporary employment. OSH risk factors range from heavy workloads, prolonged standing and static postures that could lead to MSDs, to customer contact that might lead to psychosocial stress, harassment and violence, and to evening and weekend working hours that might affect work life balance. Monotonous work might also have a negative effect on workers' health [84]. It can be stated that young people lack skills, training and physical or psychological maturity, and often are not aware of their rights and

性の OSH に関する年齢関連の研究は限られています。

例外として、妊娠中の女性についてはどうでしょうか。妊娠中の女性は特定の規定を必要とする段階にあり、その規定も法律で決められています。異なる年齢の女性の特定の OSH リスク要因を分析するためには、彼女たちが働く部門を区別することが重要です。

若い女性（15～24 歳）は、小売業、医療及び社会事業並びにホテル、レストラン、仕出し業のような分野で働く傾向があります。小売業で働く女性の一番の職業は、店舗の販売員及び実演販売員です。この職業は、多くの場合、長時間の立ち仕事や座り仕事を必要とします。

長時間の座位及び立位は、筋骨格系障害の危険因子と考えられています[81]。

筋骨格系障害のもう一つの危険因子は、多くの女性が家事手伝い及び介護職として働いている医療及び社会福祉分野での女性の職業に起因しています[82]。

特に看護師は、患者を移動させる必要があります。患者を扱うことは、筋骨格系障害の危険因子でもあります。しかし、医療分野で働くことは、生物的因子及び化学物質へのばく露、身体的リスク、暴力又は交代勤務の結果として生じる心理的リスクのような、幅広いリスク要因と関連しています[83]。

農作物及び動物の生産者のような、HORECA の労働条件は、不規則な労働時間、低賃金及び臨時雇用の割合が多いことが特徴です。

OSH の危険因子は、筋骨格系障害につながる可能性のある重い作業量、長時間の立ち仕事及び静止した姿勢、心理社会的ストレス及びハラスメント、暴力につながる可能性のある顧客との接触、ワークライフバランスに影響を与える可能性のある夜間及び週末の労働時間等、多岐にわたっています。

また、単調な作業は労働者の健康に悪影響を及ぼす可能性があります[84]。

若者は技能、訓練、身体的又は心理的な成熟度が不足しており、自分の権利及び使用者の義務を認識していなかったり、苦情を言う自信がなかったりすることが

the employers' duties, or lack the confidence to complain [85]. OSH education should start at a very young age, and the transition from school to work must be accompanied by education on relevant OSH risks and corresponding prevention measures [86]. Action at an early stage of working life is crucial because that is when young women develop their work orientation and future health risks can be avoided. It is important to facilitate the reconciliation of paid work and family commitments in order to support the work orientation of young women and their decision regarding the extent to which and under what conditions they want to participate in the labour market. Greater difficulties for young women to find an adequate job add to their willingness to accept worse conditions.

Women between the ages of 25 and 49 tend to work in sectors like health care and social work, retail, education and increasingly in real estate, renting and business activities. Middle-aged women in the health-care and retail sectors must face the same OSH risks as their younger colleagues in these sectors, who have the same occupations. In the education sector, there is a particular risk of MSDs for those who work with children that results from lifting children. Another MSD risk factor in the education sector is prolonged standing and sitting while working on a computer in an office. Women working in the education sector have no choice but to experience work-related stress as a consequence of organisational problems, violence or bullying. Women working in education are at a higher risk of violence and harassment because of the direct and frequent conflict situations they face, including dealing with pupils and their parents [87].

The largest proportion of older women aged 50–64 work in the health-care sector, followed by the education and retail sectors. As mentioned above,

多いと言えます[85]。OSH 教育は非常に若い時期に開始すべきであり、学校から仕事への移行は、関連する OSH リスク及びそれに対応する予防措置に関する教育を伴わなければなりません [86]。

若い女性が仕事への志向性を高め、将来の健康リスクを回避できる時期であるため、労働生活の早い段階での行動が重要です。

若い女性の仕事への志向並びに労働市場に参加する範囲及び条件についての決定を支援するためには、有給の仕事と家族との約束の調整を容易にすることが重要です。

若い女性は適切な仕事を見つけることがより困難であるため、より悪い条件を受け入れようとします。

25 歳から 49 歳までの女性は、医療及び社会福祉、小売及び教育のような分野で働く傾向があり、最近では不動産、賃貸、ビジネスなどの分野で働く人も増えています。医療及び小売の分野で働く中年女性は、同じ職業の若い同僚と同じ OSH リスクに直面しなければなりません。

教育部門では、子どもと一緒に働く人には、子どもを持ち上げることで生じる筋骨格系障害の特別なリスクがあります。

また、教育分野では、オフィスでのコンピューター作業中に長時間立ったり座ったりすることも筋骨格系障害のリスク要因となります。教育分野で働く女性は、組織的な問題、暴力又はいじめの結果として、仕事に関連したストレスを経験せざるを得ません。

教育現場で働く女性は、生徒及びその保護者への対応を含む直接的かつ頻繁に対立する状況に直面するため、暴力及びハラスメントのリスクがより高くなります [87]。

50～64 歳の高齢女性が働いている割合が最も多いのは医療部門で、次いで教育部門と小売部門です。上述したように、医療及び小売業で働くことは、筋骨格系障

working in the health-care and retail sectors is associated with a higher risk of developing MSDs.

Women's risk factors for MSDs, such as carrying or moving heavy loads or working in tiring or painful positions, remain more or less at the same level up to the age of 60. The data indicates that older female workers do not have many opportunities to avoid physical strains and to adjust their workplace according to their reduced physical abilities [88]. Older women [ageing workers] therefore need specific OSH measures to protect their health and to maintain their ability and willingness to work. A study from UK based on a large-scale survey of women's experiences of working through menopausal transition in the UK states that menopausal symptoms can cause problems at work. The reported problems were 'poor concentration, tiredness, poor memory, feeling low/depressed and lowered confidence'. Coping with problems caused by the menopausal transition is regarded as difficult, particularly with regard to coping with hot flushes. The study presented four major areas of support at the organisational level for women affected by menopausal symptoms: awareness among managers; flexibility in working hours and arrangements; access to information and support at work; attention to workplace temperature and ventilation [89]. Although these suggestions hint at a more open discussion of problems relating to menopause, this topic is still perceived as an individual problem in many European countries, and the essential support of employers is lacking.

To address women of different ages and meet their requirements, it is necessary for any kind of prevention or intervention measures to be based on their specific needs. Measures must be group-specific and tailored in order to achieve the greatest effect. Consultation of female workers of different age

害を発症するリスクが高いことと関連しています。

女性の筋骨格系障害のリスク要因は、重い荷物を運んだり移動させたり、疲れたり痛みを伴う作業をするようなことで、60歳まではほぼ同じレベルです。

このデータは、高齢の女性労働者が身体的負担を回避したり、低下した身体能力に応じて職場を調整したりする機会があまりないことを示しています[88]。

したがって、高齢女性 [高齢化する労働者] は、その健康を保護し、働く能力と意欲を維持するために、特定の OSH 対策を必要とします。

英国で行われた、更年期の移行期に働く女性の経験に関する大規模な調査に基づく研究では、更年期の症状が仕事上の問題を引き起こす可能性があるとして述べています。

報告された問題は、「集中力の低下、疲労感、記憶力の低下、気分の落ち込み及び自信の低下」でした。更年期の移行による問題への対処は、特にほてりの対処が難しいとされています。

この研究では、更年期症状の影響を受けている女性に対する組織レベルでのサポートとして、管理職の意識、勤務時間及び配置の柔軟性、職場での情報及びサポートへのアクセス、職場の温度及び換気への配慮という 4 つの主要分野が提示されました[89]。

これらの提案は、更年期障害に関する問題をよりオープンに議論することを示唆していますが、ヨーロッパの多くの国では、このテーマは依然として個人の問題として認識されており、雇用者の不可欠なサポートが不足しています。

さまざまな年齢の女性に対応し、その要求を満たすためには、あらゆる種類の予防策又は介入策が女性特有のニーズに基づいていることが必要です。

最大の効果を得るためには、対策はグループごとに調整されなければなりません。ジェンダーに配慮したリスクアセスメントに関しては、様々な部門の様々な職業

<p>groups with different occupations in different sectors is needed with regard to gender sensitive risk assessment. Further information on gender and OSH policy and practice can be found in this separate article and in the EU-OSHA publications on this topic [90] [91] [92] [93].</p>	<p>に就く様々な年齢層の女性労働者の相談が必要です。 ジェンダー及び OSH の政策及び実践に関する更なる情報は、この記事と、このトピックに関する EU-OSHA の出版物[90] [91] [92] [93]に記載されています。</p>
---	--

References	参考資料
<ol style="list-style-type: none"> 1. Jump up↑ Mischke,J; Wingerter Chr. `Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt, Deutschland und Europa´, Statistisches Bundesamt, Oktober 2012.Available at:[1] 2. Jump up↑ Mischke,J; Wingerter Chr. `Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt, Deutschland und Europa´, Statistisches Bundesamt, Oktober 2012.Available at:[2] 3. Jump up↑ Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012)., Women in the labour market. Retrieved on 10 October 2013, from:[3] 4. Jump up↑ Mischke,J; Wingerter Chr. `Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt, Deutschland und Europa´, Statistisches Bundesamt, Oktober 2012.Available at:[4] 5. Jump up↑ Mischke,J; Wingerter Chr. `Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt, Deutschland und Europa´, Statistisches Bundesamt, Oktober 2012.Available at:[5] 6. Jump up↑ Eurostat, Employment and unemployment (2012). Labour Force Survey. Retrieved 15 October 2013, from: [6] 7. Jump up↑ European Commission, Employment and Social Development in Europe 2012, Publication Office of the European Union, 2012. Available at: [7] 	<p>(資料作成者注：左欄の日本語への翻訳は、省略しました。)</p>

8. [Jump up↑](#) EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[8\]](#)
9. [Jump up↑](#) Eurostat, Employment and unemployment (2012). Labour Force Survey. Retrieved 15 October 2013, from: [\[9\]](#)
10. [Jump up↑](#) Mischke,J; Wingerter Chr. `Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt, Deutschland und Europa´, Statistisches Bundesamt, Oktober 2012.Available at:[\[10\]](#)
11. [Jump up↑](#) Eurostat, Database Gender equality indicators (Labour Force Survey). Retrieved 05 March 2014, from: [\[11\]](#)
12. [Jump up↑](#) Mischke,J; Wingerter Chr. `Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt, Deutschland und Europa´, Statistisches Bundesamt, Oktober 2012.Available at:[\[12\]](#)
13. [Jump up↑](#) Eurostat (20.11.2013).Full-time and part-time employment - European Union Labour Force Survey. Retrieved 11 November 2013, from: [\[13\]](#)
14. [Jump up↑](#) Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - Sandor, E. ‘European Company Survey 2009, Part-time work in Europe’, Publication Office of the European Union, Luxemburg 2011. Available at: [\[14\]](#)
15. [Jump up↑](#) Eurostat, Database Gender equality indicators (Labour Force Survey). Retrieved 05 March 2014, from: [\[15\]](#)
16. [Jump up↑](#) Eurostat, Database Gender equality indicators (Labour Force Survey). Retrieved 05 March 2014, from: [\[16\]](#)
17. [Jump up↑](#) Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - Sandor, E. ‘European Company Survey 2009, Part-time work in Europe’, Publication Office of the European Union, Luxemburg 2011. Available at: [\[17\]](#)

18. [Jump up](#)↑ EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[18\]](#)
19. [Jump up](#)↑ Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - Sandor, E. 'European Company Survey 2009, Part-time work in Europe', Publication Office of the European Union, Luxemburg 2011. Available at: [\[19\]](#)
20. [Jump up](#)↑ EC – European Commission, (2013).Gender equality, Equal economic independence.Retrieved 10 October 2013, from: [\[20\]](#)
21. [Jump up](#)↑ European Commission: Gender Pay gap statistics, Eurostat 2011. Available at: [\[21\]](#)
22. [Jump up](#)↑ Pimminger, I., Agentur für Gleichstellung im ESF, Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf, Berlin, 2013, actualizededition. Available at: [\[22\]](#)
23. [Jump up](#)↑ European Commission: Gender Pay gap statistics, Eurostat 2011. Available at: [\[23\]](#)
24. [Jump up](#)↑ EC – European Commission,Tackling the gender pay gap in the European Union, 2013. Available at:[\[24\]](#)
25. [Jump up](#)↑ European Commission, Women and men in leadership positions in the European Union, 2013, A review of the situation and recent progress, 2013.Available at: [\[25\]](#)
26. [Jump up](#)↑ EC – European Commission, Directorate for Justice, Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010, The gender balance in business leadership, 2011. Available at:[\[26\]](#)
27. [Jump up](#)↑ European Commission, Press releases database, 15.10.2013 Retrieved 16 October 2013, from: [\[27\]](#)
28. [Jump up](#)↑ European Commission, Press releases database, 15.10.2013

Retrieved 16 October 2013, from: [\[28\]](#)

29. [Jump up](#) EC- European Commission, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions of 21 September 2010 - Strategy for equality between women and men 2010-2015 [COM(2010) 491 final – Not published in the Official Journal. Available at: [+](#)
30. [Jump up](#) EC – European Commission, Directorate for Justice, Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010, The gender balance in business leadership, 2011. Available at: [\[29\]](#)
31. [Jump up](#) ILO - International Labour Organisation, Women in labour markets: measuring progress and identifying challenges, International Labour Office, Geneva, 2010. Available at: [\[30\]](#)
32. [Jump up](#) EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[31\]](#)
33. [Jump up](#) OECD (11 June 2013). OECD Glossary of statistical terms, non market services NACE. Retrieved 17 October, from: [\[32\]](#)
34. [Jump up](#) Eurostat (2012) Labour market and labour force statistics, European Union Labour force survey - annual results 2012. Retrieved 17 October, from: [\[33\]](#)
35. [Jump up](#) EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[34\]](#)
36. [Jump up](#) Rubin, J., Rendall, M.S., Rabinovich, L., Tsang, F., van Oranje-Nassau, C., Janta, B., 'Migrant women in the European labour force. Current situation and future prospects', 2008. Available at: [\[35\]](#)
37. [Jump up](#) EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[36\]](#)

38. [Jump up↑](#) Rubin, J., Rendall, M.S., Rabinovich, L., Tsang, F., van Oranje-Nassau, C., Janta, B., 'Migrant women in the European labour force. Current situation and future prospects', 2008. Available at: [\[37\]](#)
39. [Jump up↑](#) EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[38\]](#)
40. [Jump up↑](#) Rubin, J., Rendall, M.S., Rabinovich, L., Tsang, F., van Oranje-Nassau, C., Janta, B., 'Migrant women in the European labour force. Current situation and future prospects', 2008. Available at: [\[39\]](#)
41. [Jump up↑](#) Rubin, J., Rendall, M.S., Rabinovich, L., Tsang, F., van Oranje-Nassau, C., Janta, B., 'Migrant women in the European labour force. Current situation and future prospects', 2008. Available at: [\[40\]](#)
42. [Jump up↑](#) Kontos, M. (ed.) 'Integration of Female Immigrants in Labour Market and Society. A Comparative Analysis, 2009. Available: [\[41\]](#)
43. [Jump up↑](#) EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[42\]](#)
44. [Jump up↑](#) Kontos, M. (ed.) 'Integration of Female Immigrants in Labour Market and Society. A Comparative Analysis, 2009. Available: [\[43\]](#)
45. [Jump up↑](#) EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[44\]](#)
46. [Jump up↑](#) Kofman, E., Gender and skilled migration in Europe, Cuadernos de Relaciones Laborales, 2012, Vol. 30, No 1, pp. 63-89.
47. [Jump up↑](#) EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[45\]](#)
48. [Jump up↑](#) EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[46\]](#)
49. [Jump up↑](#) Eurostat, Health and safety at work in Europe (1999-2007). A statistical

- portrait. 2010. Statistical book. Available at: [\[47\]](#)
50. [Jump up](#) EU-OSHA, Gender issues in safety and health at work, Summary of an Agency report. Facts, No. 42. 2003. Available at: [\[48\]](#)
51. [Jump up](#) ILO - International Labour Organization, Providing safe and healthy workplaces for both women and men, 2009. Available at: [\[49\]](#).
52. [Jump up](#) EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[50\]](#)
53. [Jump up](#) Messing, K.; Östlin, P. 'Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence', 2006, WHO – World Health Organisation (eds.), Available at: [\[51\]](#)
54. [Jump up](#) EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[52\]](#)
55. [Jump up](#) EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020. 2013. Available at: [\[53\]](#)
56. [Jump up](#) Grajewski, B., Coble, J.B.; Franzier, L.M; McDiarmi, M.A., 'Occupational Exposures and Reproductive Health: 2003 Teratology Society Meeting Symposium Summary', Birth Defects Research (Part B), Vol. 74, 2005, pp. 157-163.
57. [Jump up](#) EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work. Women in agriculture. Retrieved 27 September 2013, from: [\[54\]](#)
58. [Jump up](#) EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, The occupational safety and health of cleaning workers, European Risk Observatory Literature Review, 2009, Available at: [\[55\]](#)
59. [Jump up](#) EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[56\]](#)
60. [Jump up](#) EU-OSHA, Including gender issues in risk assessment. Facts No 43.

2003. Available at: [\[57\]](#)

61. [Jump up](#) EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[58\]](#)
62. [Jump up](#) EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, Workplace Violence and Harassment: a European Picture, European Risk Observatory Literature Review, 2010. Available at: [\[59\]](#)
63. [Jump up](#) Lampert, Th.; , Anke-Christine Saß, A._Ch.; , Häfelinger, M.; Ziese, Th.`Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes Armut, soziale Ungleichheit und Gesundheit Expertise des Robert Koch-Instituts zum 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung`, 2005, p.26.
64. [Jump up](#) Nerdinger; F.W., Emotionsarbeit im Dienstleistungsbereich, Report Psychologie, 37, 1/2012.
65. [Jump up](#) Hochschild, A., 'Emotion work, feeling rules and social structure', American Journal of Sociology, Vol. 85, No 3, 1979, pp. 555-571
66. [Jump up](#) WHO-World Health Organisation, Preventing musculoskeletal disorders in the workplace, Protection Workers' Health Series No. 5, 2003. Available at: [\[60\]](#)
67. [Jump up](#) Eurostat, Health and safety at work in Europe (1999-2007). A statistical portrait. 2010. Statistical book. Available at: [\[61\]](#)
68. [Jump up](#) EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, OSH in figures: Work related musculoskeletal disorders in the EU – Facts and figures. European Risk Observatory Report. 2010. Available at: [\[62\]](#)
69. [Jump up](#) EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[63\]](#)
70. [Jump up](#) EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, OSH in figures: Work related musculoskeletal disorders in the EU – Facts and figures.

European Risk Observatory Report. 2010. Available at:[\[64\]](#)

71. [Jump up](#)↑ Messing, K.; Östlin, P. 'Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence', 2006, WHO – World Health Organisation (eds.), Available at: [\[65\]](#)
72. [Jump up](#)↑ EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, OSH in figures: Work related musculoskeletal disorders in the EU – Facts and figures. European Risk Observatory Report. 2010. Available at:[\[66\]](#)
73. [Jump up](#)↑ EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[67\]](#)
74. [Jump up](#)↑ EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, OSH in figures: Work related musculoskeletal disorders in the EU – Facts and figures. European Risk Observatory Report. 2010. Available at:[\[68\]](#)
75. [Jump up](#)↑ Eurostat, Health and safety at work in Europe (1999-2007). A statistical portrait. 2010. Statistical book. Available at: [\[69\]](#)
76. [Jump up](#)↑ EU-OSHA, Including gender issues in risk assessment. Facts No 43. 2003. Available at: [\[70\]](#)
77. [Jump up](#)↑ EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work. Women in agriculture. Retrieved 27 September 2013, from: [\[71\]](#)
78. [Jump up](#)↑ EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[72\]](#)
79. [Jump up](#)↑ EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, OSH in figures: Work related musculoskeletal disorders in the EU – Facts and figures. European Risk Observatory Report. 2010. Available at:[\[73\]](#)
80. [Jump up](#)↑ EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[74\]](#)
81. [Jump up](#)↑ EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[75\]](#)

82. [Jump up](#) EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[76\]](#)
83. [Jump up](#) EU-OSHA, Health and safety in healthcare. Retrieved 27 February 2014, from: [\[77\]](#)
84. [Jump up](#) EU-OSHA, HORECA. The hotel, restaurant and catering sector. Retrieved 27 February 2014, from:[\[78\]](#)
85. [Jump up](#) EU-OSHA, Preventing risks to young workers: policy, programmes and workplace practices. Working Environment Information7. 2009. Available at: [\[79\]](#)
86. [Jump up](#) EU-OSHA, Mainstreaming occupational safety and health into education. Good practice in school and vocational education. Facts No 52. 2004. Available at: [\[80\]](#)
87. [Jump up](#) EU-OSHA, Occupational safety and health in the education sector. Facts No. 46. 2003 Available at: [\[81\]](#)
88. [Jump up](#) Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Sustainable work and the ageing workforce, Publication Office of the European Union, 2012. Available at:[\[82\]](#)
89. [Jump up](#) Griffiths, S.; MacLennan, S.J.; Hassard, J. 'Menopause and work: An electronic survey of employees' attitudes in the UK', Maturitas, No. 76, 2013, pp. 155-159.
90. [Jump up](#) EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at: [\[83\]](#)
91. [Jump up](#) EU-OSHA, Mainstreaming gender into occupational safety and health. Proceedings of a seminar organised in Brussels on the 15 June 2004 by the European Agency for Safety and Health at Work. Working Environment Information 1. 2005. Available at: [\[84\]](#)
92. [Jump up](#) EU-OSHA, Mainstreaming occupational safety and health into

education. Good practice in school and vocational education. Facts No 52.

2004. Available at: [\[85\]](#)

93. [Jump up](#)↑ EU-OSHA, Seminar on women at work-Raising the profile of women and Occupational Safety and Health (OSH). 2009. Retrieved 10 March 2014 from: [\[86\]](#)

Links for further reading

EU-OSHA, New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory. Literature review. 2013. Available at [\[87\]](#)

EC – European Commission, Tackling the gender pay gap in the European Union. 2013. Available at:[\[88\]](#)

EC – European Commission (16/07/2013), Gender equality, Equal economic independence. Retrieved 10 October 2013, from:[\[89\]](#)

Kontos, M. (ed.), Integration of Female Immigrants in Labour Market and Society. A Comparative Analysis. 2009. Available at:[\[90\]](#)

Messing, K.; Östlin, P. (eds), Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence, WHO – World Health Organisation, 2006. Available at:[\[91\]](#)

さらなる資料へのリンク

(資料作成者注：以下左欄の英語原文の日本語訳は、省略しました。)

Contributors	寄稿者
Deroiste , Corinna Sinkowicz , Taina Paakkonen , Corinna Weber	(資料作成者注：左欄の日本語への翻訳は、省略しました。)

Category:

- Gender

OSH: [\[\[Property:OSHA\]\]](#), [Working time](#), [Part time contracts](#), [Ageing workforce](#), [Gender issues](#), [Work life balance](#), [Psychological and organisational hazards](#), [Sexual harassment](#), [Role conflicts](#), [Women](#)

NACE: [Education](#), [Human health activities](#), [Residential care activities](#), [ACCOMMODATION AND FOOD SERVICE ACTIVITIES](#), [FINANCIAL AND INSURANCE ACTIVITIES](#), [ADMINISTRATIVE AND SUPPORT SERVICE ACTIVITIES](#), [ARTS](#), [ACTIVITIES OF HOUSEHOLDS AS EMPLOYERS](#); [U0NDIFFERENTIATED GOODS- AND SERVICES-PRODUCING ACTIVITIES OF HOUSEHOLDS FOR OWN USE](#)