

事業主・人事部門向け

不妊治療を受けながら 働き続けられる 職場づくりのためのマニュアル

令和3年度 不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

はじめに

現在、さまざまな企業で、社員が不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりに取り組む動きが広がっています。こうした取組は、離職の防止、社員の安心感やモチベーションの向上、新たな人材を引き付けることなどにつながり、企業にとっても大きなメリットがあります。企業が社員の事情に応じてサポートする姿勢を示すことは、働く本人にとっても、一層仕事への意欲が増すなどの大きな影響を与えると考えられます。逆に、不妊治療と仕事との両立ができず離職する社員が増えることは、労働力の減少、ノウハウや人的ネットワーク等の消失、新たな人材を採用する労力や費用の増加などのデメリットを企業にもたらします。

不妊治療と仕事との両立については、令和3年2月に次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」)に基づく行動計画策定指針が改正され、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として追加され、令和3年4月より適用されています。

令和4年4月からは不妊治療と仕事との両立に取り組む優良な企業に対する新たな認定制度が創設され、次世代法に基づく「くるみん認定」等にプラスされます。さらに、不妊治療のために利用できる休暇制度や両立支援制度の導入や利用促進に取り組む中小企業事業主に対しては、令和3年度より助成金が支給されるなど、国の支援も進んでいるところです。

また、新型コロナウイルス感染症への企業における対応の中で、不妊治療と仕事との両立において、テレワークとフレックスタイム制や短時間勤務制度との組み合わせにより、治療との両立を図る柔軟な働き方も見受けられるところです。さらに、令和4年4月からは不妊治療の保険適用もスタートします。

本マニュアルは、令和元年度に作成した内容にその後の新たな動きを追加するとともに、企業の取組事例を拡充するなどして改訂したものです。

より多くの企業に本マニュアルを活用していただき、不妊治療と仕事との両立を図る休暇制度・両立支援制度等の環境整備や利用促進、不妊治療を受ける社員に対するハラスメントのない職場づくり、ひいては不妊治療を行う社員も含めた全ての社員が働きやすい職場風土づくりを進めていただきたいと思います。

令和4年3月

不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業検討委員会

目次

第1章 不妊治療について	1
(1)不妊とは	1
(2)不妊の原因や治療について	1
第2章 企業における不妊治療と仕事との両立支援に取り組む意義	4
(1)現状	4
(2)不妊治療と仕事との両立支援に取り組む意義	9
第3章 不妊治療と仕事との両立支援導入ステップ	10
第4章 不妊治療と仕事との両立を支援するための各種制度や取組	22
第5章 不妊治療と仕事との両立に取り組んでいる企業の事例	24
(1)旭運輸株式会社	24
(2)石光商事株式会社	25
(3)株式会社エムティーアイ	26
(4)株式会社大林組	27
(5)オタフクソース株式会社	28
(6)株式会社サイバーエージェント	29
(7)住友生命保険相互会社	30
(8)株式会社大和証券グループ本社	31
(9)株式会社ダッドウェイ	32
(10)株式会社千葉興業銀行	33
(11)株式会社東邦銀行	34
(12)トヨタテクニカルディベロップメント株式会社	35
(13)日本航空株式会社	36
(14)日本発条株式会社	37
(15)ネットラーニンググループ	38
(16)株式会社バンダイ	39
(17)富士フイルムビジネスイノベーション株式会社	40
(18)メルクバイオフィーマ株式会社	41
(19)合同会社ユー・エス・ジェイ	42
(20)A社	43
第6章 不妊治療と仕事との両立を支援する上でのポイント	44
第7章 参考情報	45
インタビュー協力企業	49
検討委員会委員	49

第1章 不妊治療について

(1) 不妊とは^{※1}

「不妊」とは、妊娠を望む健康な男女が避妊をしないで性交をしているにもかかわらず、一定期間妊娠しないことをいいます。公益社団法人日本産科婦人科学会では、この「一定期間」について「1年というのが一般的である」と定義しています。

女性に排卵がなかったり、現在や過去に一定の病気にかかったことがあったり、男性の精子数が少なかったりすると妊娠しにくいことがあります。そのような場合は、上記の定義を満たさなくても検査や治療を始める方がよいこともあります。

また、男女とも加齢により妊娠しにくくなり、治療を先送りすることで妊娠しなくなるリスクを考慮すると、一定期間を待たないですぐに治療した方がよい場合もあります。

このマニュアルにおいては、「不妊症」などの医師の診断がなくても、子どもを授かりたいと思って医師の診断、検査、治療を受けたり、その他の専門家への相談を行ったりする方も含めて、広く企業として仕事との両立のためのサポートが必要な対象者と考えています。企業において不妊治療と仕事との両立を支援する制度や取組を検討する際には、社員の意識や実態も踏まえて、必要とする社員が必要とする制度を利用できる仕組みを構築することが求められます。

不妊治療を受けるタイミング

不妊治療については、年齢が若いうちに開始した方がよいとされており、1回当たりの妊娠・出産に至る確率は高い傾向があります。新卒で入社してから間もない社員が治療を受けたり、関心を持ったりしても決して早過ぎることはありません。

(2) 不妊の原因や治療について

① 不妊の原因

不妊の原因は、女性だけにあるわけではありません。WHO(世界保健機関)によれば約半数は男性に原因があるとされていますし、検査をしても原因がわからないこともあります。また、女性に原因がなくても、女性の体には不妊治療に伴う検査や投薬やストレスなどにより大きな負担がかかる場合があります。

※1 公益社団法人日本産科婦人科学会ホームページを参考に作成

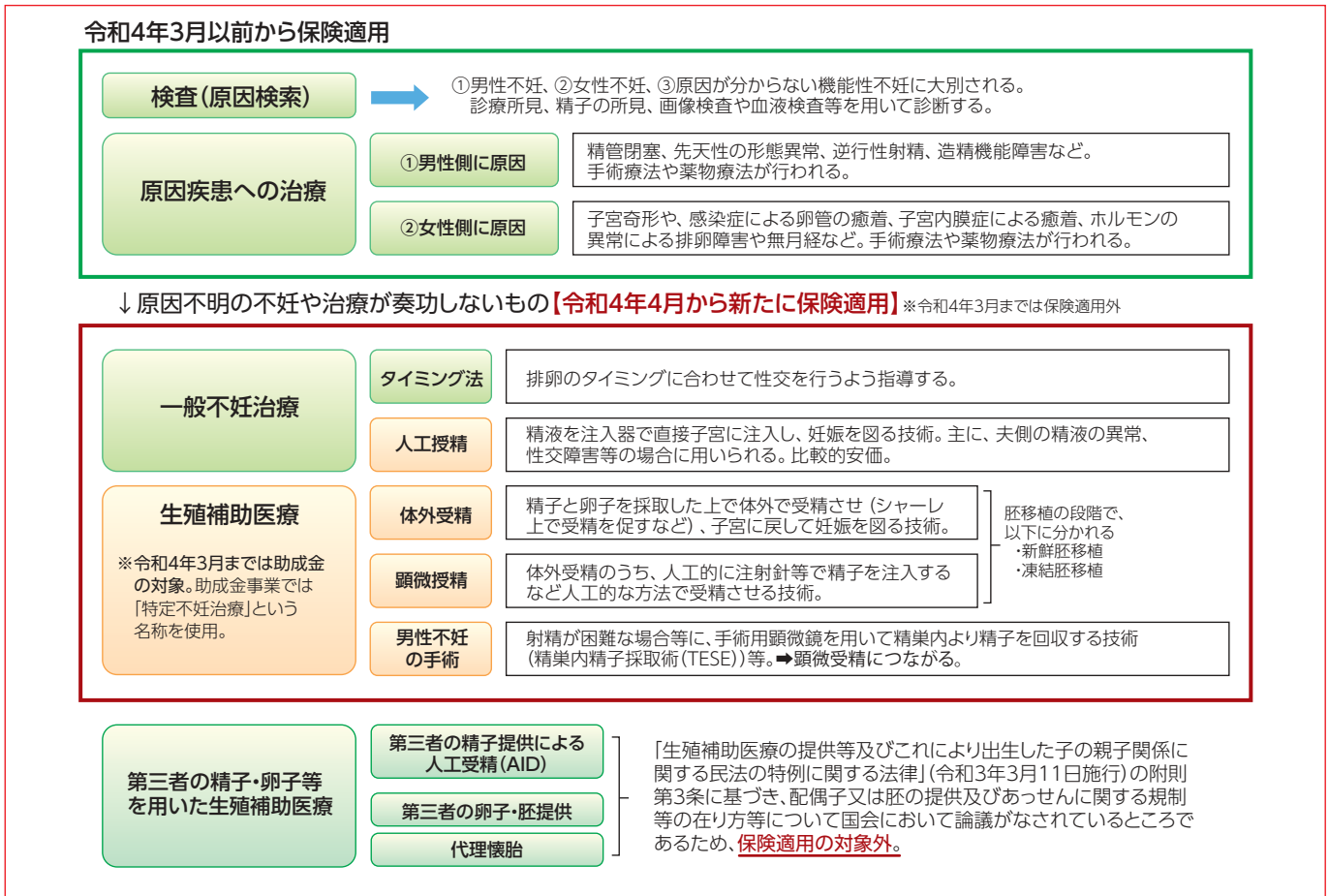
②不妊治療の方法

男性も女性も、検査によって不妊の原因となる疾患があると分かった場合は、原因に応じて薬による治療や手術を行います。原因がはっきりしない場合も、妊娠を目指して治療を行うことがあります。

排卵日を診断して性交のタイミングを合わせるタイミング法、内服薬や注射で卵巣を刺激して排卵をおこさせる排卵誘発法、精液を多くは調整して子宮に注入する人工授精などの一般不妊治療、一般不妊治療では妊娠しない場合に、卵子と精子を取り出して身体の外で受精させてから子宮内に戻す「体外受精」や「顕微授精」などの生殖補助医療を行います。

不妊治療は、妊娠・出産まで、あるいは、治療をやめる決断をするまで続きます。年齢が若いうちに治療を開始した方が、1回当たりの妊娠・出産に至る確率は高い傾向があります。治療を始めてすぐに妊娠する場合もあれば、何年も治療を続ける場合もあります。また、子どもを一人産んでいても、二人目の子どもの出産に向けて不妊治療を行うという場合もあります。

③不妊治療の全体像<概略図>



出典:令和4年度診療報酬改定の概要 不妊I (概要、先進医療、医薬品、移行措置)

④不妊治療のスケジュール

不妊治療に要する通院日数の目安は、おおむね次ページのとおりです。ただし、次ページの日数はあくまで目安であり、医師の判断、個人の状況、体調等により増減する可能性があります。

体外受精、顕微授精を行う場合、特に女性は頻繁な通院が必要となります。また、一般不妊治療については、排卵周期に合わせた通院が求められるため、前もって治療の予定を決めることが困難な場合があります。さらに、治療は身体的・精神的・経済的な負担を伴い、ホルモン刺激療法等の影響で、腹痛、頭痛、めまい、吐き気等の体調不良等が生じることもある他、仕事や治療に関するストレスを感じることもあります。

男性についても女性の周期に合わせた通院や治療への参加が求められる場合があります。また、男性も精神的な負担やストレスを感じる場合があります。

また、1回の診療は通常1～2時間ですが、待ち時間を含め数時間を要することもあります。

月経周期(25日～38日程度)に合わせて一般不妊治療を月に何回行うかは、年齢や個人の状況によって異なりますが、目安として次の表を参照してください。

治療	月経周期ごとの通院日数目安	
	女性	男性
一般不妊治療	診療時間1回1～2時間程度の通院:2日～6日	0～半日 ※手術を伴う場合には1日必要
生殖補助医療	診療時間1回1～3時間程度の通院:4日～10日 + 診療時間1回当たり半日～1日程度の通院:1日～2日	0～半日 ※手術を伴う場合には1日必要

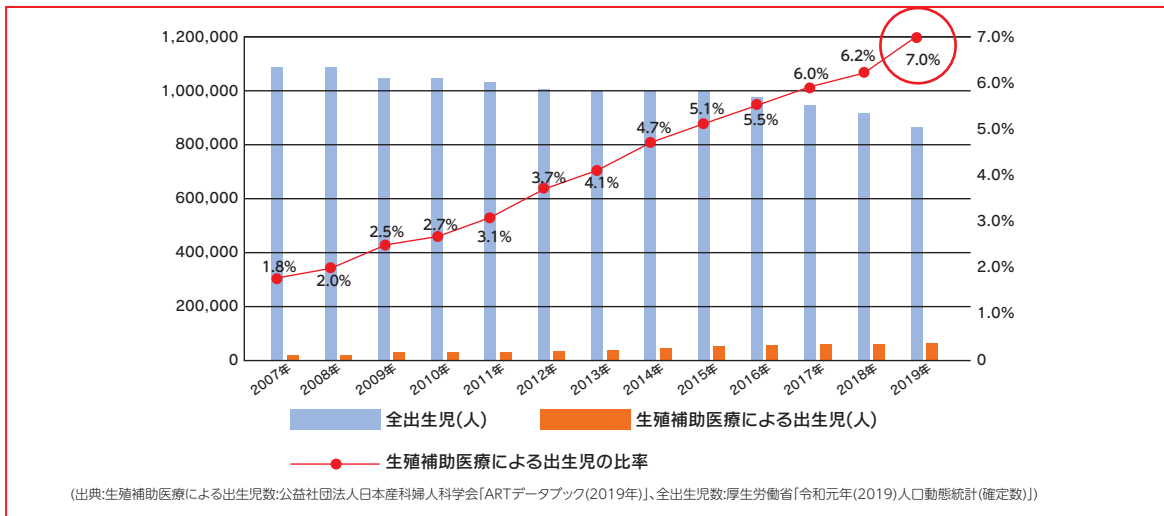
第2章 企業における不妊治療と仕事との両立支援に取り組む意義

(1) 現状

① 全出生児に占める生殖補助医療による出生児の割合

2019年に日本では60,598人が生殖補助医療により誕生しており、これは全出生児(865,239人)の7.0%で、約14.3人に1人の割合になります。

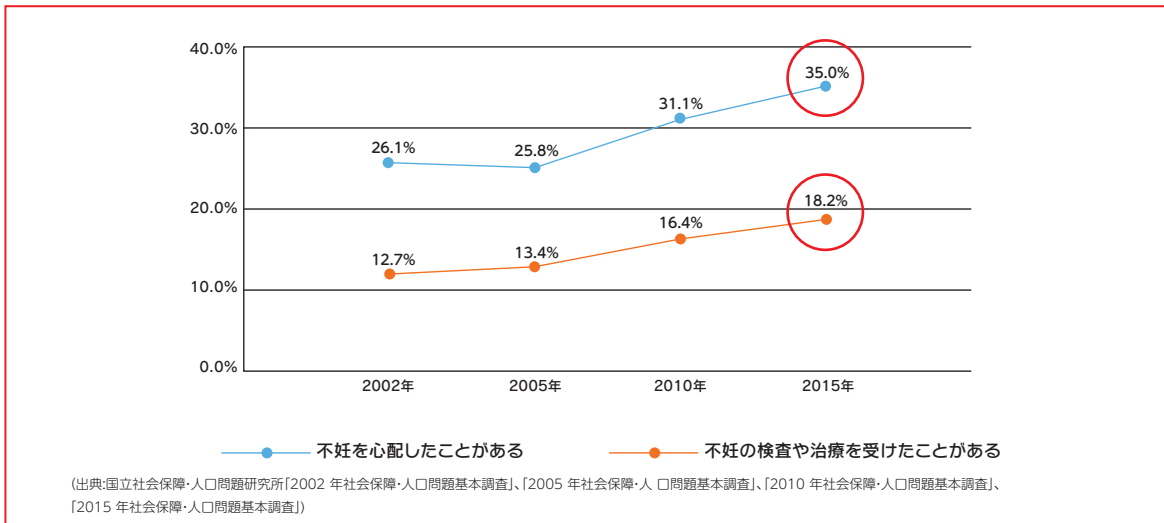
図1 全出生児に占める生殖補助医療による出生児の割合



② 不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦の割合

日本では、不妊を心配したことがある夫婦は35.0%で、これは夫婦全体の2.9組に1組の割合になります。また、実際に不妊の検査や治療を受けたことがある(または現在受けている)夫婦は18.2%で、これは夫婦全体の5.5組に1組の割合になります。

図2 不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦の割合



③ 不妊治療に関する認知の状況

約8割の労働者は不妊治療に係る実態を理解しておらず、また、約7割の企業で、不妊治療を行っている従業員の把握ができていません。

※2
図3 不妊治療に係る実態を知っているか

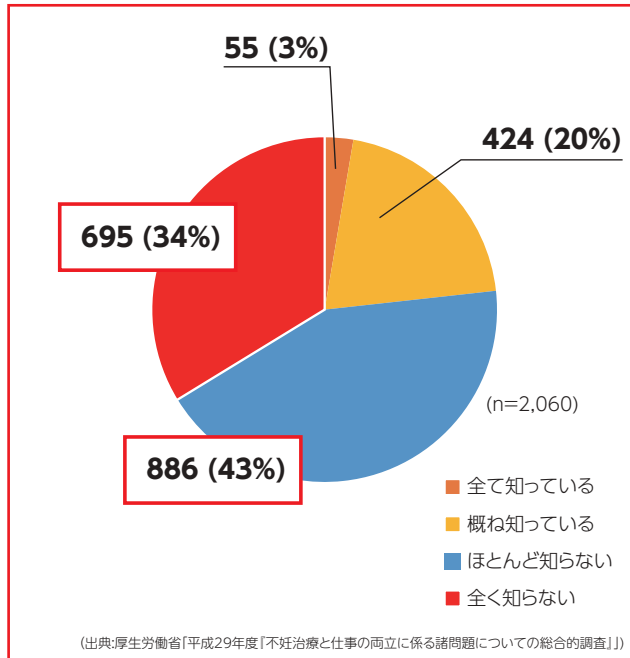
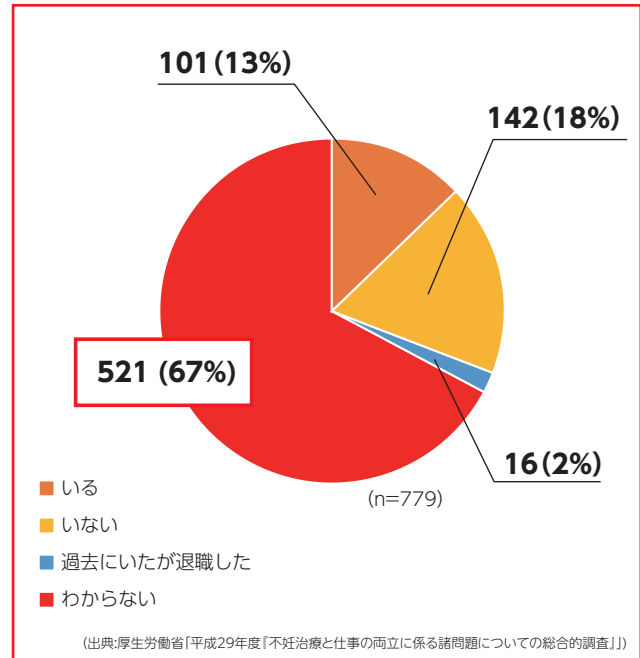


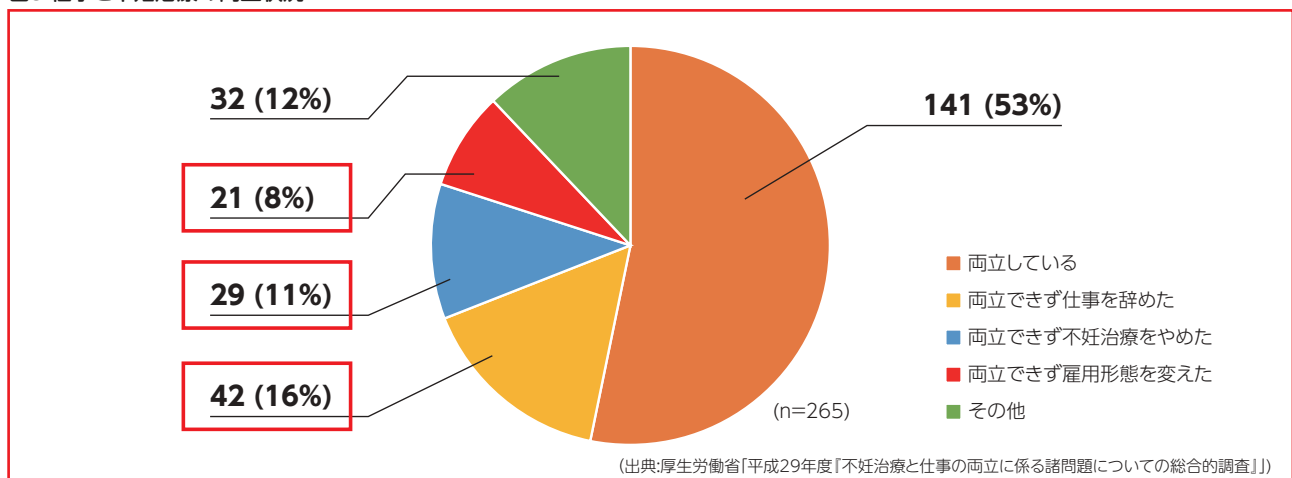
図4 不妊治療を行っている従業員の把握状況



④ 仕事と不妊治療の両立状況

不妊治療をしたことがある(または予定している)労働者の中で、「仕事と両立している(または両立を考えている)」とした人の割合は53%になっていますが、「仕事との両立ができなかった(または両立できない)」とした人の割合は35%^{※3}となっています。

図5 仕事と不妊治療の両立状況



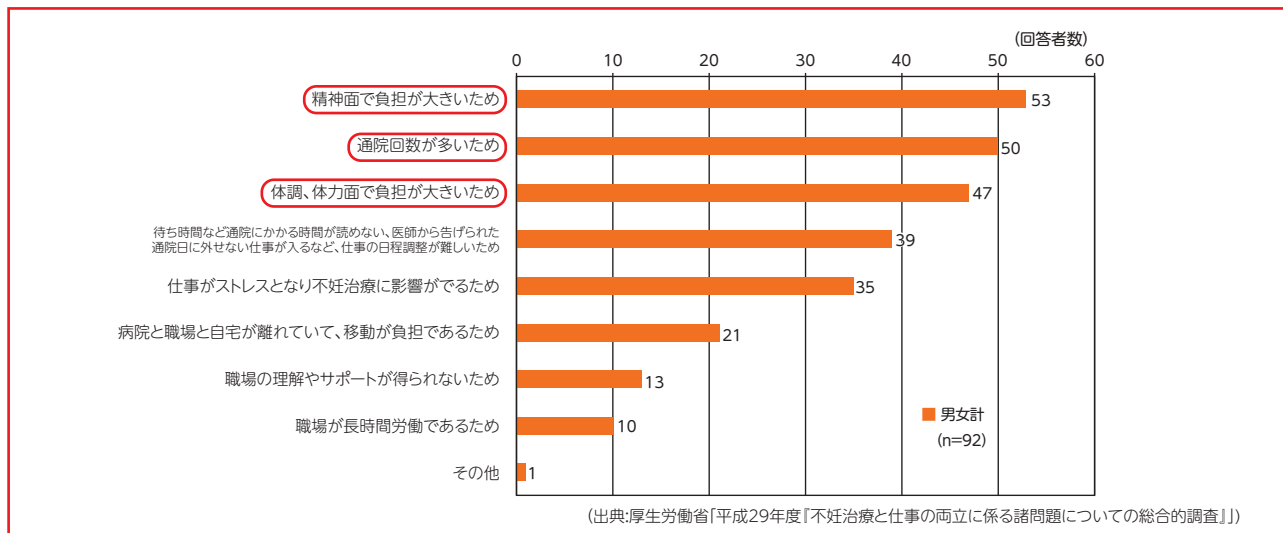
※2 不妊の検査や治療を受けたことがある(または受けている)夫婦の割合、生殖補助医療により誕生している子どもの人数、排卵誘発剤と排卵促進剤の副作用、不妊治療に一般的に必要なとされる通院頻度。

※3 「両立できず仕事を辞めた」「両立できず不妊治療をやめた」「両立できず雇用形態を変えた」の合計。

⑤ 仕事と不妊治療の両立ができなかった理由

仕事と不妊治療を両立できずに仕事を辞めたもしくは不妊治療をやめた、または雇用形態を変えた理由は、「精神面で負担が大きいため」「通院回数が多いため」「体調、体力面で負担が大きいため」が多くなっています。

図6 仕事と治療の両立ができなかった理由(複数回答)



⑥ 不妊治療の職場への共有状況

不妊治療をしている(または予定している)労働者のうち、「一切伝えていない(または伝えない予定)」とした人が最も多く、「職場ではオープンにしている(またはオープンにする予定)」とした人は、1割強にとどまっています。「職場ではオープンにしている(またはオープンにする予定)」としなかった労働者が、職場でオープンにしていない理由としては、「不妊治療をしていることを知られたくないから」「周囲に気遣いをしてほしくないから」「不妊治療がうまくいかなかったときに職場に居づらいから」などとする人が多く、職場で不妊治療していることを受け入れる風土が十分に醸成されていないことがうかがわれます。

図7 不妊治療の職場への共有状況(複数回答)

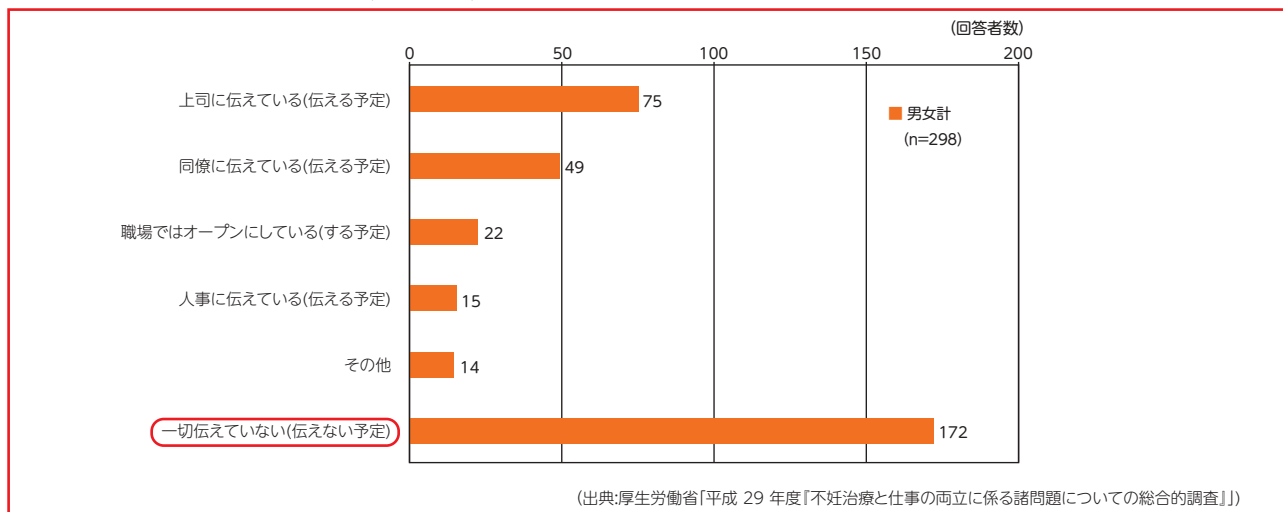
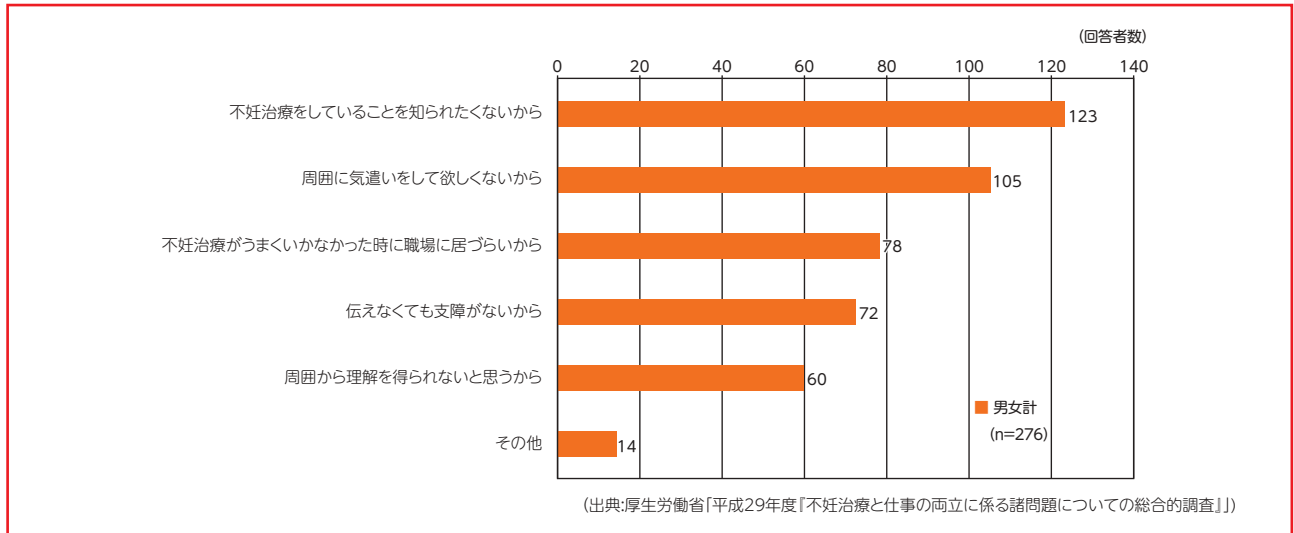


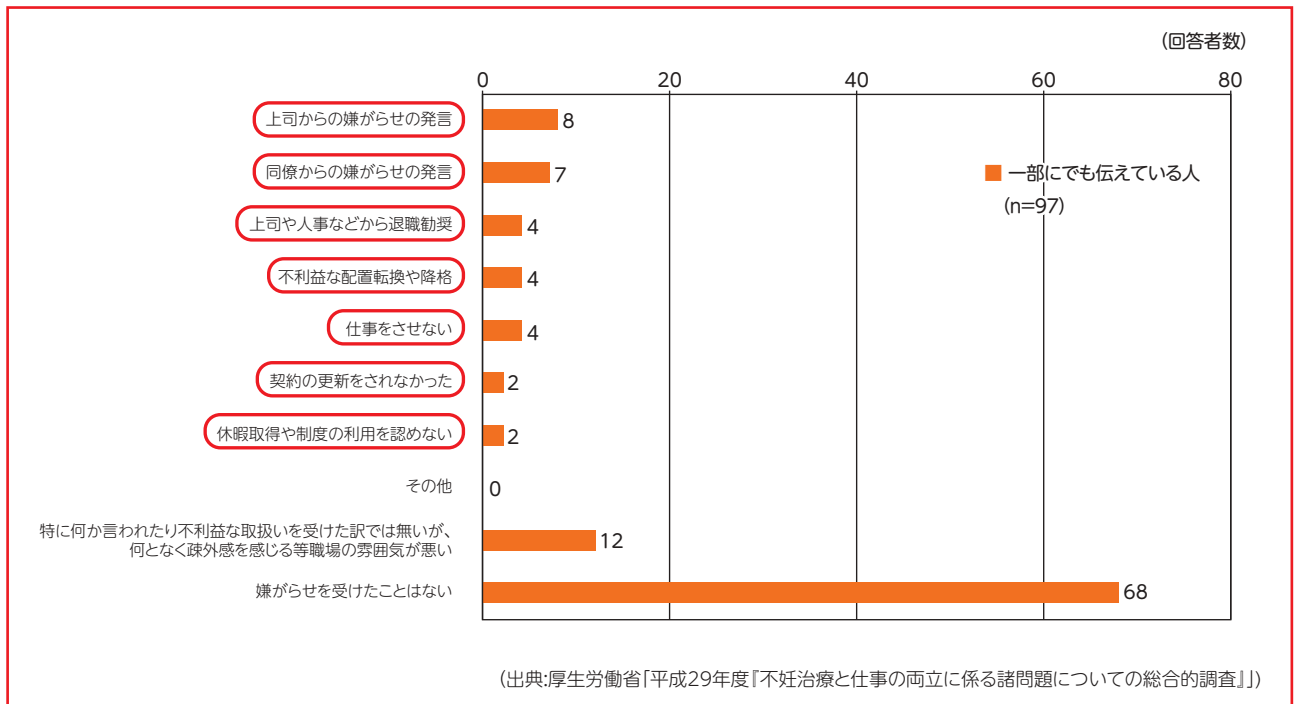
図8 職場でオープンにしていない理由(複数回答)



⑦ 不妊治療による職場での嫌がらせ等の影響

不妊治療をしていることを職場の一部にでも伝えている人のうち、職場で上司や同僚から嫌がらせや不利益な取扱いを受けた人も一定程度います。

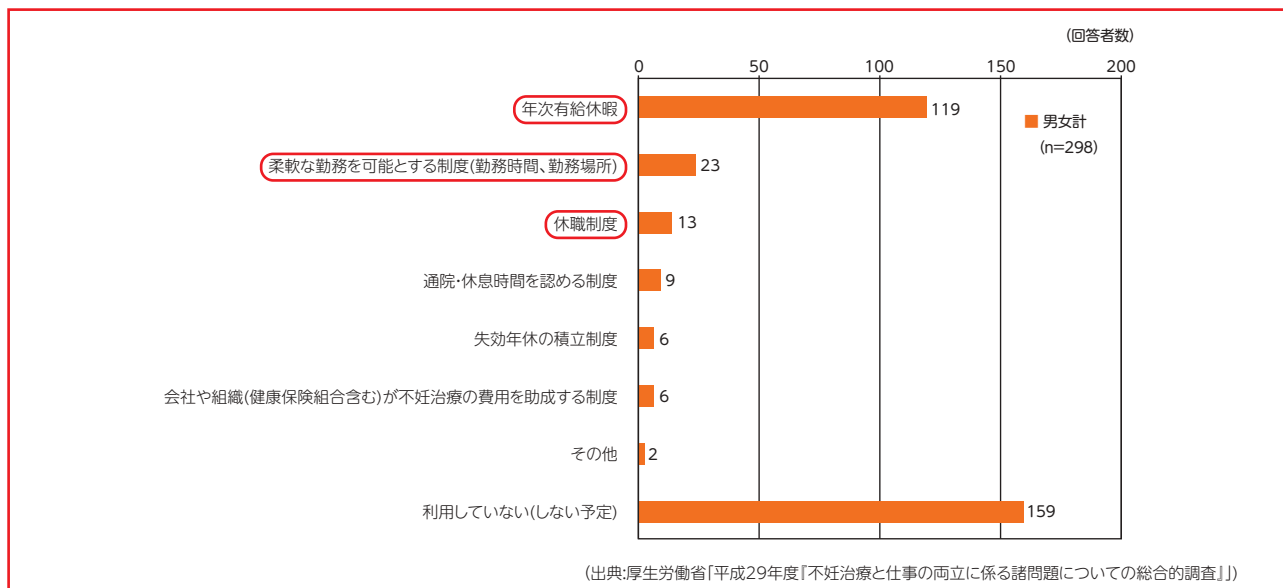
図9 不妊治療について職場の一部にでも伝えている人への嫌がらせ等の状況(複数回答)



⑧ 仕事と不妊治療を両立する上で利用した制度

不妊治療をしている(または予定している)労働者の中で、利用した(または利用しようとしている)制度は、「年次有給休暇」が最も多く、次いで「柔軟な勤務を可能とする制度(勤務時間、勤務場所)」「休職制度」となっています。

図10 仕事と不妊治療を両立する上で利用した制度(複数回答)



⑨ 仕事と不妊治療との両立をする上での会社等への希望

不妊治療をしている(または予定している)労働者が会社や組織等に希望することとしては、「不妊治療のための休暇制度」や「柔軟な勤務を可能とする制度(勤務時間、勤務場所)」「有給休暇を時間単位で取得できる制度」が多く挙げられていますが、その他、「有給休暇など現状ある制度を取りやすい環境作り」や「上司・同僚の理解を深めるための研修」等も一定程度ニーズが見られます。

図11 仕事と不妊治療を両立する上での会社等への希望(複数回答)

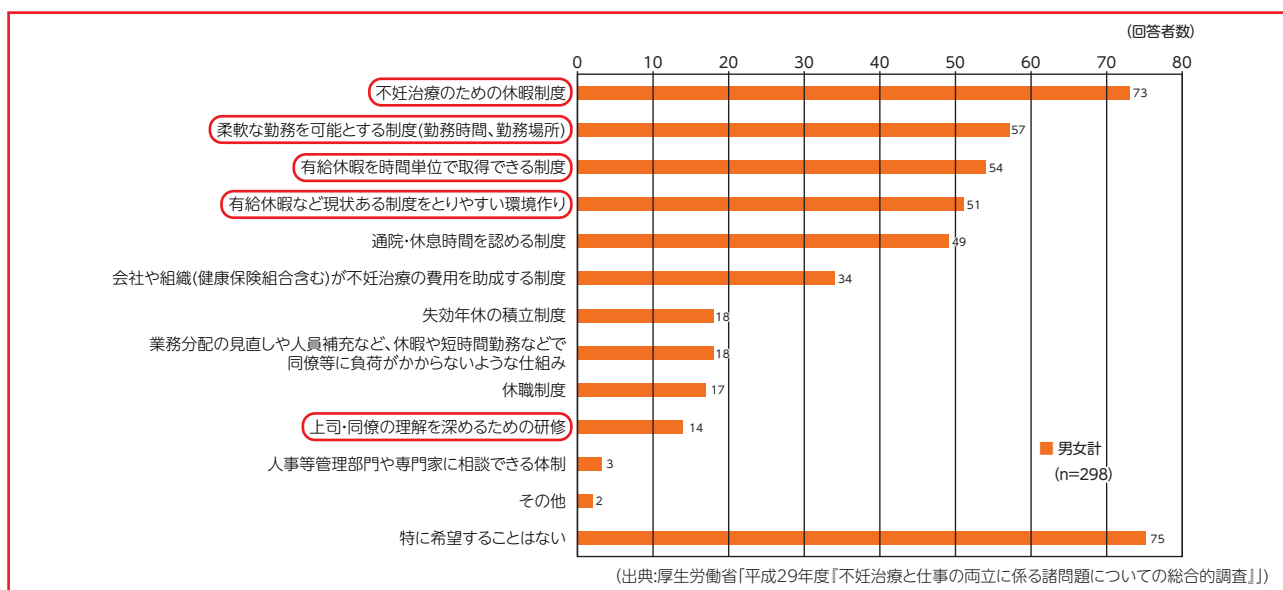
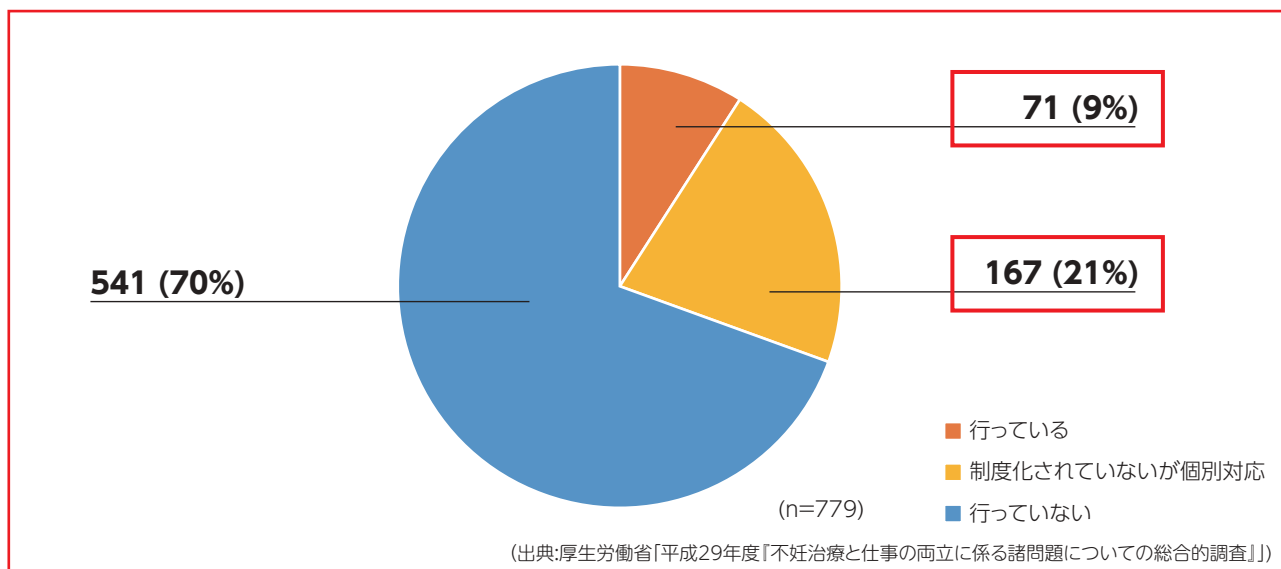


図12 不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度等の実施状況



(2) 不妊治療と仕事との両立支援に取り組む意義

(1)に記載した調査によれば、近年、不妊治療を受ける夫婦が増加しており、生殖補助医療による出生児の割合も増加しています。しかしながら、不妊治療に係る実態については「ほとんど知らない」「全く知らない」とする労働者が8割近くいるとともに、企業の67%は不妊治療を行っている社員を把握していないという実態があります。そうした中で、不妊治療と仕事との両立について、両立しているとする者は約5割しかおらず、約35%は仕事を辞めたり、雇用形態を変えていました。

企業にとって、不妊治療と仕事との両立が困難なことにより離職する人材が増えることは、労働力の減少、ノウハウや人的ネットワーク等の消失、新たな人材を採用する労力や費用の増加などのデメリットをもたらします。逆に、社員が不妊治療をしながら働き続けやすい職場づくりを行うことは、安定した労働力の確保、社員の安心感やモチベーションの向上、新たな人材を引き付けることなどにつながり、企業にとっても大きなメリットがあると考えられます。企業が社員の事情に応じてサポートする姿勢を示すことは、社員にとっても安心でき、仕事への意欲が増すなどの大きな影響を与えます。

ヒアリング対象企業の声、その1

担当者の思いとして、キャリアを積んでいる優秀な社員が不妊治療を理由に退職することを防ぎたかった。また、一定期間、不妊治療に集中して自分の人生に向き合ってもらうプロセスが大切だと考えた。たとえ授かることができなかったとしても、休職して不妊治療に専念した後、納得して仕事に取り組んでもらいたかった。不妊治療に取り組む社員の中で子どもを授かった社員が何人いるかが目的ではなく、社員が仕事との両立を図りながら不妊治療を行うプロセスを大切にしたいと考えた。

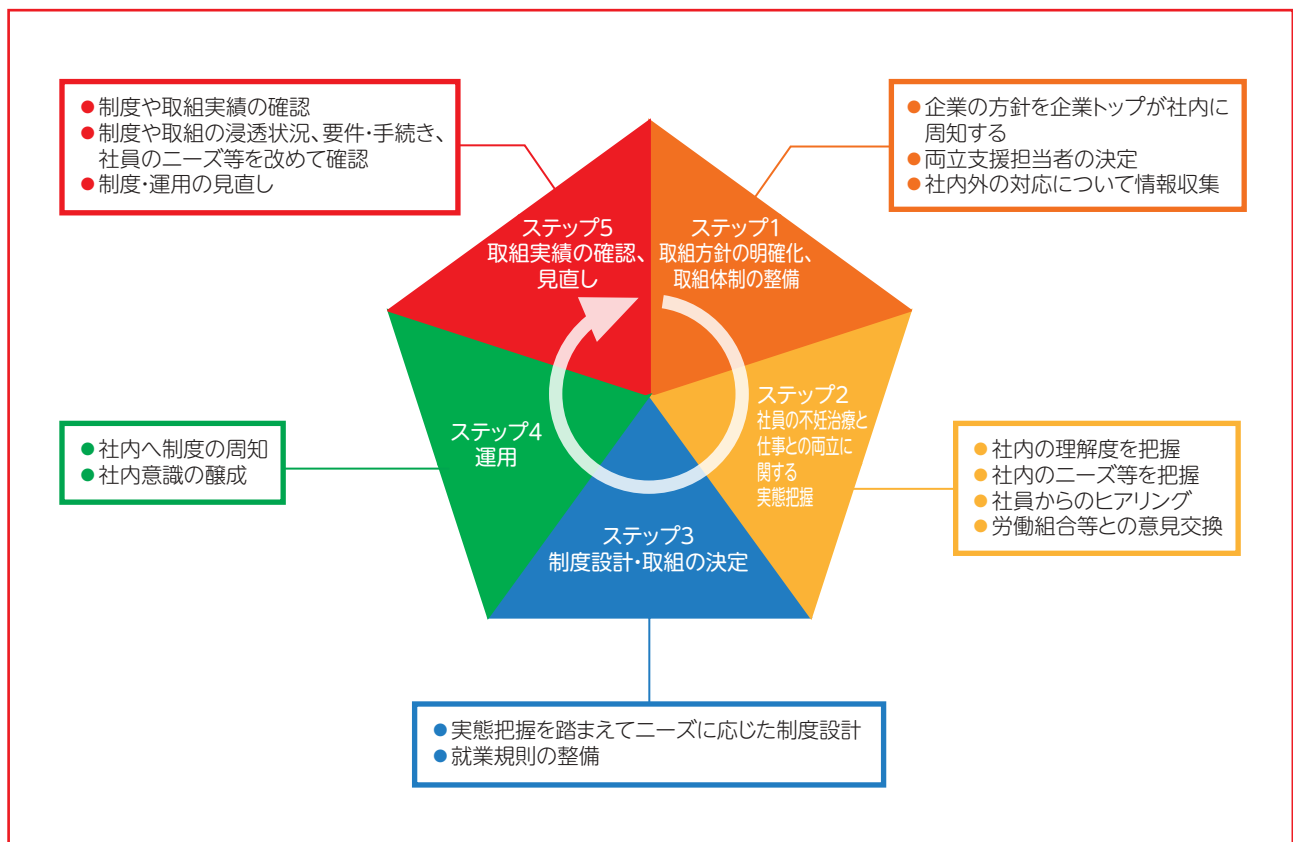
ヒアリング対象企業の声、その2

当社は企業理念に「人材の重視」を掲げており、社員が生き生きと働ける環境を整備するために様々な取組を行ってきた。不妊治療を受けたいが休みが取りづらく、もやもやしているのでは、生き生きと働くことはできない。会社としてバックアップする姿勢を社員に示し、仕事をしながら安心して不妊治療を受けることができる制度を整え、職場風土を醸成することで、最終的には組織の活性化、生産性の向上に繋がると考えた。

第3章 不妊治療と仕事との両立支援導入ステップ

企業が、社員の不妊治療と仕事との両立支援の取組を行うには、以下のステップが必要と考えられます。

- ステップ1** 取組方針の明確化、取組体制の整備
- ステップ2** 社員の不妊治療と仕事との両立に関する実態把握
- ステップ3** 制度設計・取組の決定
- ステップ4** 運用
- ステップ5** 取組実績の確認、見直し



本章では、これらのステップの具体的な内容について、ヒアリングを行った企業の担当者の声を含め説明します。

次ページのチェックリストで企業内の現状の把握を行い、「×」となった項目の参照先のステップの内容を確認することが必要と考えられます。

チェックリスト

No	チェック事項	○	×
1	不妊治療と仕事との両立に関する企業の方針を企業トップが社内に周知している。		→ステップ1を参照
2	不妊治療と仕事との両立を支援する担当者(担当部門)が決まっている。		→ステップ1を参照
3	不妊治療と仕事との両立に関する社内のニーズ、社外の動き等を把握している。		→ステップ2を参照
4	不妊治療と仕事との両立に関し、利用可能な現行の社内制度について整理している。		→ステップ3を参照
5	不妊治療と仕事との両立に関し、社内で望まれる制度や取組について検討している。		→ステップ3を参照
6	不妊治療と仕事との両立に関し、利用可能な制度について社内に定期的に発信している。		→ステップ4を参照
7	不妊治療と仕事との両立の推進について、社内研修等で啓発している。		→ステップ4を参照
8	不妊治療と仕事との両立をしている人について、ハラスメントの防止対策を講じている。		→ステップ4を参照
9	不妊治療と仕事との両立に関する成果・実績や社内の評価を把握している。		→ステップ5を参照
10	不妊治療と仕事との両立に際して生じる課題やその解決策等について、対応している。		→ステップ5を参照

ステップ1 取組方針の明確化、取組体制の整備

不妊治療と仕事との両立に関し企業として推進する方針を企業トップが示し、講じている休暇制度・両立支援制度とともに社内に周知します。企業トップが方針を明確に示すことにより、不妊治療を受ける社員は制度を利用しやすくなるとともに、本人の上司や同僚等の理解やサポートが得やすくなり、不妊治療を含めた全ての社員が働きやすい風土づくりが可能になると考えられます。

取組体制の整備については、まずは取組を主導する部門や担当者等を決定します。

取組体制は、企業の実態に応じて異なりますが、経営者が主導したり、人事部門又は総務部門が主導したり、プロジェクトチームを編成して主導したりする場合などがあります。

ステップ2 社員の不妊治療と仕事との両立に関する実態把握

実態把握は、社員の不妊治療と仕事との両立支援の取組を進める上での出発点となります。不妊治療についての社員の理解度やニーズ等の現状を把握するには、チェックリストやアンケートを活用したり、社員からヒアリングを行ったり、労働組合等が社員の要望を取りまとめたりする場合には、そうした組織と意見交換を行うなどの方法があります。

並行して、メディアの報道等で国の施策や他社の取組、対応について情報収集しておくことも必要と考えられます。

1. 実態把握の方法

社員の不妊治療についての認識や社員が治療を受けている、または受けようとしている状況、仕事との両立に関する不安や会社に求めたい支援のニーズなどを把握します。

把握の方法として、チェックリスト(前ページ)により社内の現状を把握した上で、社員の状況については、全社的なアンケート(次ページ)やヒアリング、社員の意識調査や人事面談など従来から実施しているものに不妊治療と仕事との両立に関する事項も含めて行う、または労働組合との意見交換を行うなどが考えられます。

こうしたアンケートやヒアリングなどの実施は、企業が不妊治療と仕事との両立を支援するという姿勢を示すことにもつながり、社員のモチベーションの向上に資することとなります。

ヒアリング対象企業の声

毎年、「自己申告書」や「社内意識調査」を実施している。「自己申告書」は記名式のため、誰が困っているのかが分かり具体的な施策を実施しやすい。「社内意識調査」は無記名であり、様々な意見が上がってくる。その中で、不妊治療の支援をしてほしいとの声があったため、不妊治療も支援の対象とした。不妊治療に関する声は決して多いわけではないが、重要な問題と考え制度化した。

2. 把握すべき項目

(1) チェックリストによる企業内の現状の把握

前ページ記載の「チェックリスト」を参照しながら、現状を把握することが考えられます。

(2) 社員の状況の把握

①属性(性別、年齢、役職、雇用形態など)、②不妊治療の実態についての認識、③不妊治療の経験や予定の有無、④不妊治療と仕事との両立についての認識、⑤仕事や職場の状況などがあります(次ページ【社員用】不妊治療と仕事との両立に関するアンケート(例)参照)。

【社員用】不妊治療と仕事との両立に関するアンケート(例)

社員の皆さまへ

令和〇年〇月〇日

〇〇〇会社 人事労務担当課

このアンケート調査は、社員の皆さまの不妊治療と仕事との両立に関する意識、不妊治療を行う際に希望する制度や働き方などについてお伺いし、社内における環境整備を図るために実施するものです。ぜひご協力ください。

アンケートは匿名で回答いただきますので、回答内容について個人が特定されることはありません。
Q3,Q4以外は、全員お答えください。該当する項目の欄にチェックしてください。

アンケートに回答いただく前に、不妊治療、治療と仕事との両立の実態をご存知ですか。

- 約5.5組に1組の夫婦が不妊治療を受けている。
- 生殖補助医療(体外受精、顕微授精等)によって誕生する子どもは14.3人に1人となっている。
- 不妊治療の原因は、男女ともにあり、検査しても原因が分からないこともある。
- 排卵誘発剤等の副作用により、頭痛・吐き気・腹痛等の症状が出ることもある。
- 不妊治療のための通院の頻度や身体への負担、治療期間は、個人の状況により異なる。
- 不妊治療経験者のうち16%(女性は23%)の方が、仕事と両立できずに離職している。

◎不妊治療に要する通院日数の目安※はおおむね以下の通りとなっていますので、ご回答のご参考になさってください。

治療	月経周期ごとの通院日数目安	
	女性	男性
一般不妊治療	診療時間1回1～2時間程度の通院:2日～6日	0～半日 ※手術を伴う場合には1日必要
生殖補助医療	診療時間1回1～3時間程度の通院:4日～10日 + 診療時間1回当たり半日～1日程度の通院:1日～2日	0～半日 ※手術を伴う場合には1日必要

※これらの日数はあくまで目安であり、医師の判断、個人の状況、体調等により増減する可能性があります。

Q1	前ページのような不妊治療、仕事との両立の実態について知っていますか？	✓欄
	① 全て知っている	
	② おおむね知っている	
	③ ほとんど知らない	
	④ 全く知らない	
Q2	あなたは、不妊治療を受けたことがありますか？	✓欄
	① ある → Q3へ	
	② ない → Q5へ	
Q3	あなたは、現在も不妊治療を受けていますか？	✓欄
	① 受けている → Q4へ	
	② 受けていない → Q5へ	
Q4	あなたは、不妊治療を受けていることを会社で話をしたり、相談しましたか？ 主に相談等をした方について教えてください。(いくつでも回答可)	✓欄
	① 同じ職場の上司	
	② 同じ職場の同僚	
	③ 同じ職場の部下	
	④ 同じ会社だが別の職場の先輩や同僚など	
	⑤ 会社の人事労務の担当者	
	⑥ 会社の労働組合	
	⑦ 会社が提供する外部の相談窓口	
	⑧ 会社で話をしたり、相談している人はいない	
	Q4回答後は → Q6へ	
Q5	あなたは、近い将来不妊治療を予定していますか？	✓欄
	① 近い将来予定している	
	② 予定はない	
Q6	不妊治療をしながら、現在の会社で仕事を続けられると思いますか？	✓欄
	① 続けられると思う → Q8	
	② 続けられないと思う → Q7	
	③ わからない → Q8	
Q7	「続けられないと思う」理由は、何ですか？(いくつでも回答可)	✓欄
	① 通院回数が多い	
	② 病院と会社、自宅が離れていて、移動が負担である	
	③ 体調や体力面での負担が大きい	
	④ 精神面での負担が大きい	
	⑤ 待ち時間など通院にかかる時間が読めない、医師から告げられた通院日に外せない仕事が入る等、 仕事の日程調整が難しい	
	⑥ 職場の理解やサポートが得られない	
	⑦ 仕事がストレスとなり不妊治療に影響が出る	
	⑧ その他()	
Q8	不妊治療について、上司や同僚に話したり、相談したりすることができる雰囲気がありますか？	✓欄
	① ある	
	② ない	
	③ どちらともいえない	

Q9	あなたが不妊治療と仕事を両立する上で、会社に希望する制度などがあれば教えてください。(いくつでも回答可)	✓欄
	① 不妊治療に利用可能な休暇制度(不妊治療に特化・多目的も含む。)	
	② 半日単位・時間単位の年次有給休暇制度	
	③ 失効年次有給休暇の積立制度	
	④ 所定外労働を制限する制度	
	⑤ 時差出勤制度	
	⑥ 短時間勤務制度	
	⑦ フレックスタイム制	
	⑧ 自宅やサテライトオフィス等の場所を限定したテレワーク	
	⑨ 場所を問わないテレワーク	
	⑩ 不妊治療に適用可能な補助・助成制度	
	⑪ 不妊治療に適用可能な貸付制度	
	⑫ 不妊治療と仕事との両立を推進する企業方針、社内制度の周知	
	⑬ 上司や同僚の理解を深めるための研修(eラーニングを含む。)	
	⑭ 社内で人事労務担当者、産業医等の産業保健スタッフに相談できる体制	
	⑮ 休暇を取得しやすい、各種制度を利用しやすい雰囲気づくり、環境整備	
	⑯ 業務配分の見直しや人員補充など、周囲に負担のかからないような仕組み	
	⑰ その他()	
	⑱ 特に希望することはない	

Q10	あなたの職場の残業は、年間平均してみると、次のどれに当たりますか。	✓欄
	① 恒常的に残業がある	
	② 週に半分は残業がある	
	③ おおむね定時で退社している	
	④ その他()	

Q11	あなたは直近の1年間において、年次有給休暇を希望どおりに取得できましたか。 令和〇年〇月〇日時点の実績でお答えください。	✓欄
	① 希望どおり取得できた	
	② おおむね希望どおりに取得できた	
	③ どちらとも言えない	
	④ あまり希望どおりに取得できなかった	
	⑤ 希望どおりに取得できなかった	

Q12	あなたは、働き方(時間外労働等)、休み方(年次有給休暇等)、育児・介護、不妊治療と仕事との両立をはじめワーク・ライフ・バランスについて、会社に対してご意見やご要望がありますか。(自由記載欄)	

☆ お忙しい中、アンケートにご協力いただきまして、ありがとうございました ☆

ステップ3 制度の設計・取組の決定

ステップ2の実態把握を踏まえて、各企業の実態に応じた取組を検討し、制度設計を行います。不妊治療と仕事との両立に特化した制度だけではなく、社員のニーズに応じて柔軟に働ける制度を用意する方法もあります。

また、そもそも通常の働き方の見直しを行うことから始めることも重要です。

なお、労働基準法上、就業規則の作成について、必ず記載しなければいけない事項が決められており、制度の内容によっては、就業規則の整備が必要な場合があります。

1.制度の設計・取組の決定

既に取り組んでいる企業の中には、不妊治療のための休暇(休職)制度を設けたり、治療費の補助や融資を行うなどの取組を行っている企業があります。一方、不妊治療は、頻繁に通院する必要があるものの、1回の治療にそれほど時間がかかるわけではありません。このため、不妊治療に特化するのではなく、以下のような柔軟な働き方を可能とすることにより、仕事との両立をしやすくする取組を行っている企業もあります。

- ① 通院に必要な時間に合わせて休暇を取ることができるよう、年次有給休暇を半日単位・時間単位で取得できるようにする(注1)。
- ② フレックスタイム制を導入して、出退勤時刻の調整ができるようにし、不妊治療目的でも利用できるようにする。
- ③ テレワーク(注2)を導入する。

社員のニーズに応じて働く時間や働く場所など、多様な選択肢を設けることも望ましいと言えます。

特に、コロナ禍においてテレワークが普及する中で、テレワークとフレックスタイム制を組み合わせると休暇を取らずに通院できるメリットがあります。他の社員に業務の負担をかけることもなく、また、不妊治療を告知する必要もありません。

また、令和2年4月から施行されたパートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法により、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間で、基本給や賞与、手当などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されました。不妊治療と仕事との両立支援の取組を行う場合、自社の状況が法の内容に沿ったものか、社内の制度の点検を行うことが必要です(注3)。

さらに、不妊治療と仕事との両立に限らず、社員のワーク・ライフ・バランスを実現するためには、通常の働き方の見直しも必要となると考えられます。長時間の残業がない職場や年次有給休暇を取得しやすい職場環境など、社員の通常の働き方の見直しを行うことにより、全ての社員にとって働きやすい職場環境を整備することができます。

なお、具体的な取組や制度導入については、取締役会等の経営者層の意思決定機関で合意を得ることが効果的です。

(注1) 使用者は、労使協定を締結することにより、1年に5日分を限度として時間単位で年次有給休暇を与えることができます(労働基準法第39条第4項)。

(注2) テレワークを制度化する場合は、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html)に沿って実施する必要があります。本ガイドラインでは、労働基準関係法令の適用に関する留意点など、テレワークにおける労務管理の留意点を示しています。

(注3) 詳細は、「パート・有期労働ポータルサイト」(<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/reform/?num=1>)参照

ヒアリング対象企業の声、その1

人事部の管理職及び企画担当者が2～3か月で、情報収集・調査、コスト計算、決議(経営会議)まで行った。就業規則に関わる部分は、社員代表に意見聴取して改訂した。

ヒアリング対象企業の声、その2

以前は、会社が特に支援したい事由を決め、仕事と両立できる環境整備を目指した(2005年から子育て世代、高齢者社員の支援に取り組む)。しかし、社員が抱えている事情は多様であるため、近年は事由を限定せず、社員が必要であれば使える制度へ変更している。事由を限定すると、特定の社員だけが支援を利用でき、それ以外の社員がカバーすることになる。当社は、助け合う風土であるが、制度を使う社員は気兼ねし、カバーする社員は負担を感じる面もあるため、社員が必要に応じて使える制度にしている。そのような中で、不妊治療に取り組む社員にも使いやすい制度になっているのではないかと考えている。

2.規定等の整備

労働基準法では就業規則の作成に際し、第89条第1号から第3号までに定められている事項(始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、賃金、昇給、退職等に関する、いわゆる絶対的・必要記載事項)について必ず記載しなければならないとしています。

導入する制度によっては、就業規則を整備し、労働基準監督署に届け出る必要がある場合があります。

例えば、「不妊治療のための休暇制度」を導入する場合、①休暇の付与要件(対象となる労働者の範囲等)、②取得に必要な手続き、③休暇期間について記載する必要があります。また、この期間の賃金の支払いの有無や、支払われる場合は、①賃金の決定、計算及び支払い方法、②賃金の締切り及び支払時期について記載する必要があります。

(参考)企業独自の休暇の取得事由に不妊治療を含める場合の就業規則の規定例

第〇条 会社は社員が次の各号のいずれかの事由により休暇を請求したときは、1年につき〇日を限度に休暇を与える。

- ①配偶者の出産(出産当日前後各4週間以内)
- ②家族の看護(配偶者及び2親等以内の者。ただし、小学校就学前の子を除く。)
- ③家族の疾病予防又は検診(配偶者及び2親等以内の者。ただし、小学校就学前の子を除く。)
- ④子の学校行事への参加(保育所、幼稚園、小学校、中学校、高等学校及びこれに準ずる学校)
- ⑤不妊治療

2 前項の休暇の合計日数のうち、〇日は出勤扱いとし、これを超える日数は公休扱いとする。

3.取組事例

インタビューをした企業の事例を、後述の第5章に掲載していますので、御参照ください。

ステップ4 運用

不妊治療を受けるために制度を利用する場合、社員本人からの申出が基本です。本人からの申出が円滑に行われるよう、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度についての情報等を企業内の役員、管理職も含め全社員に周知することが必要です。

また、制度の周知と併せて、制度の利用がしやすく、不妊治療に対し理解のある職場風土づくりのためや、不妊や不妊治療を理由としたハラスメントが生じることのないよう意識啓発を行うことも極めて重要です。

1.制度等の周知と意識啓発

(1)自社の方針の明確化と制度の周知

社員が制度を知らなかったために、制度を利用できずに退職せざるを得なかったというような不本意な事態が生じないためにも、不妊治療と仕事との両立を支援するという企業トップの方針やメッセージを伝えるとともに、制度についての情報を企業内の役員、管理職も含め全社員に周知することが必要です。

ヒアリング対象企業の声、その1

部下から不妊治療の相談を受けて初めて制度があることを知った上司もあり、周知の大切さを感じた。

ヒアリング対象企業の声、その2

社内のイントラネットに掲載し周知した。人事関連情報の階層が深く分かりづらいところがあったので、「介護」・「育児」・「不妊治療」等のカテゴリーごとに分かりやすく整理し、階層を改修した結果、アクセス数も増え、制度の利用者も増えた。

(2)社内意識の醸成

制度運用の要は、それを必要としている社員が気兼ねなく利用できることです。不妊治療を行っている社員が、不妊治療と仕事を両立させるためには、職場の理解が必要です。反面、不妊治療を行っていることをオープンにしたくないと考えている人も多く、オープンにされていない場合、職場内の理解を得ることは難しいと考える企業もあるかもしれません。

しかしながら、不妊治療だけではなく、育児や介護など家庭事情を抱える社員は多く、そうした家庭事情と仕事との両立を支援しているという企業の姿勢やメッセージを企業トップが示し、管理職を通して社員に伝えたり、あらゆる機会を活用して社員に周知したりすることが必要です。

また、調査によると「不妊治療に係る実態を知っているか」という質問に対し、「ほとんど知らない、全く知らない」と回答した人が77%という実態があり、不妊や不妊治療についての正しい知識を周知することは社内意識の醸成のためにも必要です。

ヒアリング対象企業の声、その1

制度周知のキャンペーンとして不妊治療に関する教育啓発を行うとともに、制度周知の説明会を実施した。人事部から社員にキャンペーンの通知メールを送ったが、その際「制度を利用する人たちへの応援メッセージを送ってください」とお願いし、応援メッセージを受けた社員は励まされたとのことだった。

ヒアリング対象企業の声、その2

不妊治療に限らないが、制度の恩恵を受ける人・受けない人がいることにより、現場から不公平との声を聞くことがある。人生はトータルで考えると誰もが育児や介護等で支援が必要なきがあるかもしれないということを社員には理解してもらえればと思う。

(3) ハラスメントのない職場づくり

前述のデータにも示されたように、不妊治療をしていることにより嫌がらせなどを受けた人がいますが、こうした職場環境は、不妊治療を受けている、または受けようとしている社員に働き続けることへの不安を感じさせたり、制度利用を躊躇させてしまう原因となります。

制度の利用への嫌がらせはもとより、利用を躊躇せざるを得ない状況に陥ることはあってはならないことです。また、上司や同僚が日頃の親しさから不妊治療を軽々しく扱うような発言を行うことは、治療を行っている社員からすると非常に傷つくものであることを一人ひとりが認識することが重要です。

ハラスメントは働く人の個人としての尊厳や人格を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなります。

企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。また、男女雇用機会均等法に基づいて策定された「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（令和2年6月1日から適用）において、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、不妊治療を含む、妊娠・出産等に関する否定的な言動があることなどが考えられるとされています。ハラスメント防止についての事業主の方針等の明確化を行い、周知することが重要です。

不妊治療を受ける人や不妊治療を受けることに対する直接的な嫌がらせや否定的な言動はもとより、からかう、軽々しく扱うといった振る舞いなどを慎むような周知も必要です。

(4) プライバシーの保護

調査によれば、不妊治療をしていることを職場で伝えている、または伝える予定の人の割合は38%、職場でオープンにしていない理由は「不妊治療をしていることを知られたくないから」「周囲に気遣いをしてほしくないから」が多くなっている実態があります。

不妊や不妊治療に関することは、その社員のプライバシーに属することですので、社員自身から相談や報告があった場合も、本人の意思に反して職場全体に知れ渡ってしまうことが起こらないように、プライバシーの保護に十分配慮する必要があります。

不妊治療に関し、本人から上司等が相談や休暇の申し出等を受けた場合には、相談内容の情報共有について、担当部署(人事部等)及び担当者(人事課長、係長等)のどの範囲まで共有するかということも本人に確認しておくことが必要です。本人の同意なく、他の同僚や顧客、取引先等に告げるようなことは起こらないようにしておく必要があります。

(5)周知等すべき事項

- ①不妊治療と仕事との両立支援についての自社の方針
 - 不妊や不妊治療についての知識(第1章参照)
 - 不妊治療と仕事との両立支援の意義(第2章参照)
 - 不妊治療と仕事との両立を応援しているということ(第3章参照)
 - 不妊や不妊治療を理由とするハラスメントを許さないこと(第3章参照)
 - プライバシーの保護(第3章参照)
- ②制度の内容、利用要件や適用範囲、申請方法、申請事項、申請時期など

(6)周知方法

- ①通達、社内報、パンフレット、ハンドブック、イントラネット
- ②上司から部下への説明
- ③説明会、研修会、eラーニング等の実施

2.管理職や人事部の役割

(1)相談対応

不妊治療と仕事との両立に関する相談等についての対応窓口を定め、周知しておく必要があります。相談を受けた場合には、相談内容を誰にどの範囲まで共有してよいか、本人に確認しておくことが重要です。また、電話の場合には担当者の性別が分かるようにしたり、電子メールの場合には誰に見られるのか分からないグループアドレスは避けたりするような配慮が望まれます。

管理職や人事部の担当者は、制度の周知や社内意識の醸成のために重要な役割を果たす必要がありますとともに、もし社員から不妊治療や不妊治療と仕事との両立について相談を受けた場合、社員の現状を把握する必要があります。

なお、不妊治療そのものについては、不妊専門相談センター(p45参照)に相談することを勧めることも有効です。

①相談対応のポイント

- 「社員の不妊治療と仕事との両立を支援する」という企業メッセージを伝える。
- 現在の社員の実態を可能な範囲で把握する。
- 不妊治療と仕事との両立に対してどのような課題を抱えているかを把握する。
- 社員がどのような働き方をしたいかのニーズを把握する。

②制度説明のポイント

- 自社の不妊治療のための休暇制度・両立支援制度の説明をする。
- 制度を利用する場合の具体的な申請方法と申請のタイミングの説明をする。

(2)職場内の理解の醸成(社員から不妊治療を行っていることを職場にオープンにすることに了解を得ている場合)

- 不妊治療に限らず家庭の事情は全ての人に起こり得ることであることへの理解を深める。
- 不妊治療を行っている者のカバーをしている社員の働き方や業務量の状況を把握し、必要であれば見直し、調整を行う。

ステップ5 取組実績の確認、見直し

制度や取組の実施後は、毎月、半年、1年等、一定の期間が経過した後に、取組実績を確認し、評価や見直しを行うといったプロセスが必要です。

(1)見直しに当たっての実態把握

見直しに当たっては、制度や取組の活用実績の確認の他、ステップ2で実施したアンケート、社員へのヒアリング、社員や労働組合等との意見交換により実態を把握します。

(2)見直しを行う際の確認すべきポイント

①自社の制度の趣旨や内容が、社員に周知されているか

運用段階での制度等の周知の重要性はステップ4に記載したとおりですが、その周知が社員に行き届いているかどうかの確認が必要です。

②自社の制度の利用要件が分かりやすいか、利用手続きが煩雑ではないか

これまでに利用の実績がなくとも、利用者の立場から見て制度の利用要件や利用手続きが分かりやすいものであるかを確認します。利用実績が少ないのは、要件が分かりにくかったり、手続きが煩雑であったりすることが理由であるかもしれません。そうした場合は、早急に見直しを行う必要があります。

③自社の制度が社員のニーズに対応しているか

不妊治療を必要とする社員が、連続した休暇を必ずしも必要とするとは限りません。長期的な休暇よりも短期の休暇や半日や時間単位で労働時間を調整できる働き方を望んでいる可能性もあります。また、テレワークのように情報通信機器を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方などのニーズも考えられます。導入されている制度にとらわれず、自社の制度が社員のニーズに対応しているか確認することが重要です。制度を利用した社員へアンケートやヒアリングをするなどして、改善していくことも有効です。

ヒアリング対象企業の声

PDCAサイクルを回すことがたいへん重要であると思う。制度を導入して終わりではなく、制度の認知度や利用しやすさ等の目標を設定し、社員へのアンケートでチェックして見直し、改善を図ることで制度がより利用しやすい制度になると考える。

第4章 不妊治療と仕事との両立を支援するための各種制度や取組

この章では、不妊治療と仕事との両立を支援するための各種制度や取組について大きく4つに分類し、次の第5章における、いずれの企業の事例で紹介されているかを記載していますので、社内で検討を進める際の参考にしてください。(第5章で紹介していなくても、各企業では制度や取組を導入、実施している場合があります。)

(1) 不妊治療のために利用可能な休暇・休職制度

- ① 不妊治療に特化した休暇制度
- ② 不妊治療に特化しないが、不妊治療も対象となる休暇制度
- ③ 失効年次有給休暇の積立制度
- ④ 半日単位・時間単位の年次有給休暇の取得制度
- ⑤ 不妊治療に特化した休職制度

旭運輸株式会社(24ページ)、石光商事株式会社(25ページ)、株式会社エムティーアイ(26ページ)、株式会社大林組(27ページ)、オタフクソース株式会社(28ページ)、株式会社サイバーエージェント(29ページ)、株式会社大和証券グループ本社(31ページ)、株式会社ダッドウェイ(32ページ)、株式会社千葉興業銀行(33ページ)、株式会社東邦銀行(34ページ)、トヨタテクニカルディベロップメント株式会社(35ページ)、日本航空株式会社(36ページ)、日本発条株式会社(37ページ)、ネットラーニンググループ(38ページ)、株式会社バンダイ(39ページ)、富士フィルムビジネスイノベーション株式会社(40ページ)、メルクバイオフーマ株式会社(41ページ)、合同会社ユー・エス・ジェイ(42ページ)、A社(43ページ)

(2) 両立を支援する柔軟な働き方に資する制度

- ① フレックスタイム制
- ② 時差出勤制度
- ③ 短時間勤務制度
- ④ テレワーク
- ⑤ 再雇用制度

石光商事株式会社(25ページ)、株式会社エムティーアイ(26ページ)、オタフクソース株式会社(28ページ)、株式会社大和証券グループ本社(31ページ)、株式会社千葉興業銀行(33ページ)、株式会社東邦銀行(34ページ)、トヨタテクニカルディベロップメント株式会社(35ページ)、日本航空株式会社(36ページ)、日本発条株式会社(37ページ)

(3) 不妊治療に係る費用の助成制度

① 不妊治療費に対する補助金制度

② 不妊治療費に対する貸付金制度

株式会社大林組(27ページ)、株式会社大和証券グループ本社(31ページ)、株式会社ダッドウェイ(32ページ)、トヨタテクニカルディベロップメント株式会社(35ページ)、株式会社バンダイ(39ページ)、富士フィルムビジネスイノベーション株式会社(40ページ)、メルクバイオフーマ株式会社(41ページ)

(4) その他の不妊治療に関連する両立支援制度や取組

① 専門家への相談

② eラーニング

③ 研修、セミナー、啓発資料の作成配布等の啓発活動

④ 社員のニーズ調査の実施

⑤ 人事労務担当者、産業医等、産業保健スタッフ、経験者に相談できる体制整備、情報提供

旭運輸株式会社(24ページ)、石光商事株式会社(25ページ)、株式会社サイバーエージェント(29ページ)、住友生命保険相互会社(30ページ)、株式会社大和証券グループ本社(31ページ)、株式会社千葉興業銀行(33ページ)、株式会社東邦銀行(34ページ)、トヨタテクニカルディベロップメント株式会社(35ページ)、日本発条株式会社(37ページ)、ネットラーニンググループ(38ページ)、株式会社バンダイ(39ページ)、メルクバイオフーマ株式会社(41ページ)、合同会社ユー・エス・ジェイ(42ページ)、A社(43ページ)

第5章 不妊治療と仕事との両立に取り組んでいる企業の事例

(1) 旭運輸株式会社【港湾運送業 従業員数 約220人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

家族の介護を行う社員から相談があったことをきっかけに社内制度を見直しました。不妊治療については、過去に不妊治療と仕事との両立が難しいとの理由で退職する社員がいたことから、既存の傷病休暇制度に家族の介護と不妊治療を目的に取得できるよう追加し、就業規則を改訂しました。

② 主な制度や取組

<傷病休暇制度>

●失効した年次有給休暇を最大15日まで積み立てて、私傷病に加え、不妊治療や家族の介護で休暇を取得する際に利用可能とした。有給とし、半日単位の利用も可。不妊治療の場合は、申請書に加え、主治医の治療方針など可能な範囲で通院予定等が分かる計画書を上長経由で人事部門に提出してもらい、不妊治療と仕事との両立が図れるように会社がサポートしている。

<産業保健スタッフに相談できる体制>

●毎月1回、働く上での悩み事などについて心理カウンセラーとの面談の機会を設けている。希望者の他、異動して2～3か月後の社員や、入社して3～4か月後の新入社員にも実施しており、その中で、不妊治療と仕事との両立についての相談にも対応している。

<女性の健康についてのセミナー>

●女性のライフステージごとの疾病、妊娠・出産、不妊等、健康全般について、心理カウンセラーが講師となり、管理職には女性社員への対応の留意点を認識してもらうため、また女性社員には自身の健康等について知識を深めてもらうためのセミナーをそれぞれ開催している。

③ 制度等の利用者や周囲の声

制度利用に当たって、社員からは「制度を利用したい」「制度を利用する人を応援したい」といった前向きなコメントがありました。また、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」を受けており、これまでの女性の活躍推進や仕事と家庭との両立を支援する取組みが評価された結果と考えています。

④ 導入・運用のポイント

傷病休暇制度の申請書には、当事者への配慮として、「本申請に係る社員は皆、本人のプライバシーに配慮するように」と記載してあります。当社ではこれまで男性の職場であった船の荷役監督業務にも、女性が従事しており、一層女性が活躍できるような環境整備が必須であり、不妊治療を受ける社員への支援策にも真摯に取り組まなければいけないと考えています。

(2) 石光商事株式会社【食品卸売業 従業員数 約240人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

社員の働きやすさの向上やライフイベントをきっかけに社員が退職することを防ぐことを目指して取組を進めました。2021年4月から検討を開始し、検討段階においては、経営側と社員側で福利厚生について議論を行い、議論の中で出たトピックを制度に追加し、2022年の3月に制度を就業規則に規定し、社員に周知しました。

② 主な制度や取組

<不妊治療に利用可能な休暇制度>

●年間15日間取得できる休暇制度(有給)で、不妊治療以外にも、介護、育児、病気の治療等でも利用可能。

<不妊治療に利用可能な休職制度>

●休職期間は原則として最長1年間、更に1年の延長も可能な制度(無給)。対象者は、性別等の限定はない。休職を希望する日の1か月前までに、人事部門に対して申請を行う。申請の際は、診断書等の添付資料は必要なく、申請書の提出のみで可能。

<サテライトオフィス>

●大阪に1か所、首都圏に2か所、サテライトオフィスを設置している。基本的に出社は不要で、頻度や回数等の限定はなくテレワークが可能としており、会社やサテライトオフィスの他、自宅等セキュリティが確保される場所であれば働く場所は問わない。

<生の声が聞ける経験者へとつなぐ相談窓口>

●不妊治療に限らず介護、育児、妊娠初期等の経験談を語ってくれる社内の経験者を募り、相談窓口とするといった取組。不妊治療については、治療費や治療に伴う身体的・心理的負担といった話を経験者から聞くことを目的に制度化した。

③ 制度等の利用者や周囲の声

制度を導入したばかりのためまだ実績や利用者の声はないですが、制度があることでこの会社で長く働きたいという社員が出てくれば、制度化した意義があると感じます。

④ 導入・運用のポイント

制度を運用する際に一番のポイントとなるのは、制度を利用する社員と利用しない社員、休む側と休む社員の業務をフォローする社員の両者の業務負担や心情を配慮することだと考えます。制度設計の際には、全員がお互い様という意識を根づかせることによって、不公平感が生まれることがないよう考えました。

(3) 株式会社エムティーアイ【情報・通信業 従業員数 約1,200人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

全社員の約4割が女性社員で、女性向けの健康情報サービスを運営していることもあり、不妊や不妊治療に対しては、社内でも関心が高い素地がありました。不妊治療の制度導入は、当社の社員が実際に不妊治療に取り組んだ結果、通院と仕事の両立が難しいと感じ、自身の休職や退職等も検討したことがきっかけでした。いずれ不妊治療に取り組む社員の支援が必要になるのではないかと社長の考えもあり、制度導入に至りました。制度については、イントラネットでの周知のほか、社員向け説明会を実施しました。

② 主な制度や取組

<不妊治療休職制度>

- 入社してから1年以上の社員が対象で、勤続年数により取得期間が定められている。入社後5年以上は最大2年間の休職が可能。

<不妊治療の通院の場合に休暇取得が可能なファミリーサポート休暇制度>

- 休職すると収入が不安定になるため、休職せずに通院したい社員向けに導入した。月2日まで取得可能で無給。申請は年次有給休暇と同様に、システムで申請する。

<スーパーフレックス制度>

- 2020年10月より、通常のフレックスタイム制度に代わり全社員に適用。原則、7:00~22:00のフレキシブルタイム内で月の所定労働時間を守っていれば、中抜けなども上司に報告(口頭やメール、チャットなど)をしていれば、申請は勤怠記録(PCかスマートフォンアプリの打刻)のみ。そのため、不妊治療中なども柔軟に通院可能。

<テレワーク制度>

- 2020年10月よりスーパーフレックス制度とともに標準化。自宅以外で勤務する場合は上司に報告するフローとなっている。勤怠記録はPCかスマートフォンアプリの打刻で管理。

③ 制度等の利用者や周囲の声

不妊治療休暇制度は、メディア等社外からの反響も多く、社員からも評価されていると感じています。利用者からは「不妊治療は心身ともに体力を使うため、休職に入ることで治療に専念できる」という声があるなど、制度が整備されることにより、社員が安心感を持って働けるようになったのではないかと思います。

④ 導入・運用のポイント

制度利用者からは、休暇の取得理由を「不妊治療のため」とは言いづらいとの声があり、情報共有の範囲には注意しています。直属の上司以外には休暇の取得理由は分からないように配慮しており、不妊治療休暇という名称であると直接的であるため名称も「ファミリーサポート休暇」としています。

不妊治療休職制度(チャイルドプラン)は、2013年の制度導入時は最大1年間でしたが、社員の意見や人事による社員ヒアリングの結果、1年では十分ではなくそれ以上必要なケースもあるのではないかとということで、2014年からは最大2年間としました。休職期間中は無給ですが、無給期間中の経済的なサポートにつながればと考え、本人の社会保険料相当額を会社が負担しています。

(4) 株式会社大林組【建設業 従業員数 約8,900人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

2016年に、従前の出産祝い金に加え次世代育成補助金制度を導入するに当たり、子どもが生まれた社員だけでなく、子どもを生むための準備をしている社員とのバランスを取る必要があるというイコール・フッティングの考えに基づき、不妊治療に対する補助金制度(共済会)も併せて導入しました。同時に、積立保存休暇制度の利用対象として、不妊治療目的を追加しました。新制度導入時は、周知のため、社内のイントラネットトップページに新制度導入に関する通知を掲載しました。トップページを「介護」「育児」等のカテゴリーごとに分かりやすく改修し、階層の深さも改善した結果、アクセス数も増え、共済会制度の利用者も増えました。また、四半期に1回発行される組合の広報誌にも利用方法等を掲載しています。

② 主な制度や取組

<不妊治療費の補助金制度>

●男女問わず利用可能で、共済会会員本人のほか、配偶者も対象となる。月1万円を上限とする実費を支給し、回数や期間等の制限は設けていない。生殖補助医療以外の不妊治療も対象にしている。申請時は上司を通さず、本人から共済会に直接申請する。

<不妊治療費の貸付制度>

●貸付制度の対象は、不妊治療の他、子の結婚・就学、本人及び家族の罹傷病、罹災、葬祭、転居、自宅補修、介護等の支出である。不妊治療の貸付は100万円を上限としている。

<積立保存休暇制度>

●失効年次有給休暇を50日まで積立可能で、不妊治療目的の他、私傷病、介護、子育て等、あらかじめ定められた目的で利用可能である。申請時は、休暇願に目的等を記入し、上司の承認を得て人事へ提出する。不妊治療休暇目的での利用時は、診断書に代えて、「不妊治療連絡カード」でもよいこととしている。

③ 制度等の利用者や周囲の声

利用者から人事部に相談があったとき、「制度があって助かる」との声を聞くことがあります。

④ 導入・運用のポイント

不妊治療費の補助金制度導入検討時に、一定年齢以上の社員を対象にするべきかどうかを検討しましたが、結果的に年齢制限は設けないこととしました。また、不妊治療目的であれば幅広く補助が受けられるよう制度設計しました。例えば、漢方治療であっても、それが不妊治療のためのものであることが証明されれば補助対象となります。また、第2子以降の不妊治療も対象としています。

(5) オタフクソース株式会社【食料品製造業 従業員数 約572人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

毎年、記名式の「自己申告書」及び無記名式の「生き生きサーベイ(社内意識調査)」を実施し、人事部が結果を集約の上、会社の施策検討に活用しています。「自己申告書」は、誰がどんなことに困っているかが分かるので具体的な施策が打ちやすく、一方「生き生きサーベイ(社内意識調査)」は、様々な意見が寄せられます。その中で、不妊治療の支援をしてほしいとの記述がありました。不妊治療は実態把握が難しいですが、支援が必要な社員は多くいると考え、制度化しました。社内への周知に当たり、不妊治療をしている人の割合や、仕事との両立の課題や会社への希望など、公表されている一般的なデータを用いて、人事部より社内情報と協力依頼を発信しました。

② 主な制度や取組

<不妊治療および生理不調のためのケア休暇>

- 不妊治療のために、月1日特別有給休暇を取得できる。1時間単位で利用できる。

<不妊治療のための短時間勤務制度>

- 不妊治療のために、所定就業時間を8時間から7時間もしくは6時間に短縮できる。

<不妊治療のための休職制度>

- 不妊治療のために、一定期間(最大1年6か月)専念できる環境を用意する。

<連続5日間有給で休めるノーリズン休暇制度>

- 毎年付与される年次有給休暇日数、および前年度から繰り越された年次有給休暇日数の合計日数のうち、5日をノーリズン休暇として、全社員に取得を推奨している。

<再雇用制度>

- 妊娠・出産等の他、不妊治療で退職した社員を、一般の応募者より優先的に再雇用する。申請は、退職時に「再雇用登録申請書」によって会社に申し出る。

<テレワーク・フレックスタイム>

- 不妊治療との両立にも利用可能で、在宅勤務は、自宅、単身赴任者の留守宅(配偶者の住居)及び親の自宅(介護を必要とする場合)において、サテライトオフィス勤務は、本人の所属する事業所以外の事業所において勤務する。フレックスタイムはコアタイム10時～15時とする。

③ 制度等の利用者や周囲の声

不妊治療に取り組んでいる社員からは、「時間単位の年休は使いやすい」「テレワークやフレックスタイムは治療との調整がつけやすい」との声が寄せられ、また上司からは、「本人の元気がなくなったような場合はどのように接したらよieldろうか」と相談されるなど、周囲でも配慮する機運が高まっています。

④ 導入・運用のポイント

まず率直に言える風土があること、どうしたらいい仕事ができるかを一人ひとりが自律的に考え提案し行動すること、そしてそれができる環境を会社が作っていくことが大切だと考えています。一人ひとりの置かれた環境や、会社や社会の状況は常に変化しますので、それに合わせて柔軟に対応し続けていきたいです。

(6) 株式会社サイバーエージェント【サービス業 従業員数 約1,800人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

2014年当時、女性社員比率は32%、産休・育休後の復帰率は96.3%と高く、今後さらにママ社員の増加が予想される状況もあり、経営陣に直接提案できる機会のある会議で、女性活躍支援に関する提案が複数出されました。この会議をきっかけに、「macalon(マカロン)」という女性活躍支援パッケージを導入し、不妊治療に関する制度もその中の一つとして運用しています。制度周知に当たっては、全社メールで制度概要を伝えた他、より詳細を伝えるため、上司向け、女性社員向けに分けた説明会も実施しました(各回30分、2~3回程度実施)。また、広報による社外リリースや、役員陣がブログ等で発信してくれたことで、制度の目的や会社の考えをより多くの社員に伝えることができたと感じています。

② 主な制度や取組

<妊活休暇>

●不妊治療中の女性社員が、治療のための通院等を目的に、月1回取得できる特別有給休暇。急な通院や体調等に考慮し、当日申し出て取得が可能。

<エフ休>

●女性特有の体調不良の際に、月1回取得できる特別休暇。通常の有給休暇も含め、女性社員が取得する休暇の呼び方を「エフ休(エフはFemaleのFを指す)」とすることで利用用途が分からないようにし、取得理由の言いづらさ、取得しづらさを排除。

<妊活コンシェル(専門家への相談)>

●妊活に興味がある社員や、将来の妊娠に不安がある社員が、専門家に月1回30分の個別カウンセリングで相談できる制度。男女とも利用でき、パートナーの同席も可能。業務時間中に利用できる。

③ 制度等の利用者や周囲の声

若い社員が多いですが、制度があることにより、仕事をしながら妊娠・出産・子育て等に向き合うイメージが持てるようになったのではないかと思います。また、当社への入社を希望する学生等にも安心感を与えることができているのではないかと思います。

④ 導入・運用のポイント

不妊治療に関する制度運用のポイントとして、相談窓口を明確にしたことは良かったと考えています。閲覧者が分からないメールリングリスト等ではなく、「人事担当の〇〇宛て」と打ち出したことや、専門家に相談できる制度を導入したことです。

また、プライバシー配慮のため、妊活コンシエルの開催時間や場所にも工夫し、開催場所は告知メールに記載せず、申込みがあった人にものみ通知しています。開催時間帯は自然に離席しやすい、昼休みに近い12時~14時の間を基本としました。

男性、女性、パパママ以外の社員も利用できる複数制度をパッケージ化したことで、妊活以外の期間もサポートできる制度を含み、長いスパンで社員の「挑戦」を応援しています。

(7) 住友生命保険相互会社【生命保険業 従業員数 約43,000人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

不妊治療と仕事との両立支援について、お客様のお役に立つ方法を検討するに当たり、まずは自社内で実証事業に取り組むこととしました。事業で行ったアンケート結果や事業に対する意見等を参考にして、自社内の環境を整備するとともに、今後、お客様に提供する内容や方法について検討していきたいと考えています。

② 主な制度や取組

<不妊治療と仕事との両立に関するアンケート>

●不妊治療に関する実態や認識を把握するため、全国の従業員を対象にアンケートを実施した。回答者の約1割に不妊治療の経験があり、その約75%が「仕事との両立が難しかった」と回答。難しかった理由として「通院回数が多く不定期であり仕事との調整が難しかった」を挙げた者が約80%と最も多かった。

<オンラインセミナー>

●不妊治療全般の基本的な知識から、仕事と不妊治療との両立、不妊治療に対する職場サポート・心構え、女性特有の健康課題等をテーマに、計5回実施した。特に職場のサポート・心構えは管理職にも受講を勧め、職場風土の醸成を図った。

<卵巣年齢チェック>

●将来的な妊娠・出産というライフイベントに向き合い、不妊の可能性を自分ごととして認識してもらうため、若年層を中心に希望者に対して、AMH(抗ミュラー管ホルモン)の検査キットを無償配布した。ホルモン値と妊娠に向けた身体の状況等がわかるもので、検査結果に不安を感じた場合はLINE相談等に誘導した。

<妊活等に関するLINE相談>

●不妊治療相談事業者が提供する、看護師や臨床心理士などの専門家によるLINE相談サービスについて、希望者に会社負担で利用可能とした。

<妊活等に関する対面相談(オンライン)>

●LINE相談では聞きにくい疑問、話しにくい不妊治療と仕事との両立に関するストレスや自身のキャリア形成の不安について、不妊治療相談事業者による対面での相談を実施した。

③ 制度等の利用者や周囲の声

「女性の身体と心のバランスの変化を理解できた」「不妊治療というテーマを社内のセミナーで取り上げること自体、時代が変わったということを理解できた」といった肯定的な意見がありました。

④ 導入・運用のポイント

不妊治療を受ける当事者はもちろんですが、当事者でない社員も不妊治療と仕事との両立をサポートする社内の雰囲気を作っていると考えます。3か年、5か年計画で風土の醸成を進めていくことを考えると、当事者ではない社員に対してもセミナーを実施し、理解と知識を深めるサポートを行うとともに、風土醸成の進捗を確認すべく、定期的なアンケートを実施することが重要と考えます。

(8) 株式会社大和証券グループ本社【証券業 従業員数 約15,000人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

毎年2回、社員に自己申告書(キャリアや自身がどういう仕事をやりたいか等)を出してもらっており、不妊治療に関して記述する社員が増えてきたり、人事部へ個別の相談が寄せられてきたこともきっかけとなり、「Daiwa ELLE Plan」(フランス語で「彼女」の意味)として、女性特有の健康問題や不妊治療をサポートする制度を導入しました。周知に当たっては、もともと利用可能であった制度とパッケージにして、「DaiwaELLE Plan」として社内にアナウンスし、社外にもプレスリリースを出しました。

② 主な制度や取組

<特定不妊治療の費用補助>

- 1か月あたり自己負担限度額2万円(超過部分は高額療養費制度により健保負担)。

<エル休暇>

- 生理による体調不良のほか、不妊治療、更年期による体調不良の際に取得できる。男女の社員が利用可能で、取得日数のうち月に2日まで別途年休として追加付与。半日単位でも取得可能。

<女性の健康課題についての e ラーニング>

- 管理職に対して、健康に関する動画教材の中で、女性の健康に特化して、DaiwaELLE Plan の紹介、会社が行っている理由、女性に必要な理由等について産業医が解説している。また、健康に対して自身でも意識を高めてもらうため、女性社員に対して(※男性も視聴可)、産婦人科医が、女性のホルモンの年齢による変化、疾病、不妊等、ライフステージ、年代ごとの心と身体の変化などについて解説している。

<在宅勤務制度>

- 不妊治療についても在宅勤務の対象とし、月に5日まで利用可能。

<プロフェッショナルリターンプラン>

- 退職した社員が再就職を希望し、退職事由が結婚、妊娠、出産、育児、介護等の他、不妊治療であったという場合も認めている。

③ 制度等の利用者や周囲の声

以前は制度がなく、「不妊治療をしたいので退職したい」といった相談もありましたが、今は不妊治療をしているのだがどうやって仕事と両立していけばいいかといった、仕事との両立を前提にした相談に中身が変わってきていると感じています。

④ 導入・運用のポイント

制度導入に当たり、不妊治療を受けるために会社を休むことが、本人だけではなく周りの人たちも抵抗がなく、ごく普通のことであるという雰囲気を作ることがとても大事だと感じました。また、パッケージで総合的な支援策として社員に案内することで、社員の理解や利用の促進につながりやすいと思います。不妊治療というのは、キャリア構築の大事な時期と重なることも多いので、こうした制度を利用しながら仕事と両立する社員が増えていることに、制度の意義を感じます。また、女性の健康、更には不妊治療まで踏み込んで取り組んでいることは学生等からの評価も高いと感じています。

(9) 株式会社ダッドウェイ【小売業 従業員数 約300人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

導入時(2013年)の背景としては、経営陣が子宝に恵まれない社員の支援に積極的だったことが挙げられます。特に副社長が女性で、女性社員の中に気さくに入っていくメンターのような存在であり、ランチで話を聞く機会を設ける等、相談しやすい環境を作っているところから、そうしたニーズを把握しました。制度導入時は、電子メールで全社員に発信し、イントラネットにも掲載して周知しています。社員の関心や影響が大きい制度については、何回かに分けて説明会を行い、質疑応答もできる場を設けています。

② 主な制度や取組

<このとりサポート制度>

●不妊治療及び養子縁組の費用を1年に12万円、最大5年間、60万円まで補助する。男性・女性とも利用可能としている。

<ファミリーサポート特別休暇>

●2020年3月から、年間の勤務日数に応じて最大9日から最小1日の範囲で育児・看護・学校行事参加等、家族と過ごす時間を応援することを目的とした特別休暇を導入。自身や家族の不妊治療も対象。時間単位での取得が可能。

③ 制度等の利用者や周囲の声

このとりサポート制度については、制度を利用した男性社員が、会社からの支援が受けられ、結果的に子どもを授かったということもあり、とても喜んでいました。

④ 導入・運用のポイント

このとりサポート制度は、毎年3~4名の社員が継続して利用しており、実際に制度を利用して子どもを授かった社員がいるため、意義はあると考えています。当社より規模が大きい会社であれば、利用したい社員は多いと思います。

ただし、支給対象について、生殖補助医療にかかった費用のみに限定するということなく、不妊治療に要した費用であれば治療内容等に関わりなく広く認めており、申請者や申請年度によって不公平な扱いなどをすることのないように気を付けています。

また、ファミリーサポート特別休暇については、自身の重大な病気で必要としている社員へプレゼントすることが出来る制度があります。これにより、特別休暇は年間9日間ですが、他の社員からプレゼントされると、より長期の休暇も可能になります。

(10) 株式会社千葉興業銀行【銀行業 従業員数 約1,300人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

育児休業等の両立支援制度の利用者が順調に増えている中で、社員から、不妊治療に対する支援制度はないのか、仕事との両立に悩み退職するかどうかの選択に迫られているといった相談が寄せられていました。特にこれから活躍を期待する年代層で不妊治療に関する相談が増えてきており、そうした社員の活躍を推進したい思いから制度を策定しました。

② 主な制度や取組

<ファミリーサポート休業>

●最大1年間利用可能な休業制度。基本的に1か月単位で取得でき、勤続1年以上で利用可能。休業期間は、完全に休業(無給)して治療に専念する。申請の添付資料は、診断書までは必要なく、診察券や領収書等により通院の履歴等を確認している。

<失効年次有給休暇の積立制度>

●失効する年次有給休暇を最大50日まで積み立て、1日単位で取得でき、勤続3年目から利用可能。申請の際に、治療を行っている証明等は提出不要となっている。

<時差出勤制度、短時間勤務制度>

●定時は8時35分から17時まで。時差出勤は7時から9時までの間で出勤時間を繰上げ又は繰下げ可能。短時間勤務は、上司が許可をすれば始業を変更せず終業を16時に変更することが可能。

<テレワーク、フレックスタイム制>

●事前に申請すれば自宅以外での場所でも実施可能で、フレキシブルタイムの活用により不妊治療を受けるための通院にも利用できる。

<キャリア面談>

●人事部において半年に1回程度、若手社員を中心に、将来のライフイベントや仕事の悩み等について聴き、アドバイスを行っている。その中で不妊治療との両立やキャリアの構築等についての相談を受けている。

③ 制度等の利用者や周囲の声

「こうした制度がなければ退職を考えていたので、早く制度を作ってもらえてよかった」「子どもを授かりたい社員向けにサポートを広げたのはよかったと思う」等の肯定的な声がありました。

④ 導入・運用のポイント

ファミリーサポート休業では、制度名に不妊治療という言葉を使用することなく、制度の意図が伝わるような名称としました。また、失効年次有給休暇の積立制度では、周囲に利用目的が分からないように配慮しています。検討段階で整備を予定していた制度はファミリーサポート休業だけでしたが、不妊治療を行うに当たり、仕事をしっかり休みながら治療に専念するパターンや、毎月1、2日程度通院するパターン等、様々な形があることを把握し、失効年次有給休暇の積立制度、フレックスタイム制やテレワーク等の柔軟な働き方の組み合わせにより、仕事と不妊治療の両立が可能になるよう配慮しています。

(11) 株式会社東邦銀行【銀行業 従業員数 約2,200人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

仕事と家庭を両立しやすい環境が整いつつある中で、年々夫婦共働きが増加しており、不妊治療を理由とした女性退職者が見られるようになったことがきっかけで、様々な事情を抱えていても、キャリアを諦めずに仕事を継続できるよう、休暇を取得しやすい環境づくりを目指しました。

② 主な制度や取組

<キャリアサポート休職制度>

●6か月以上1年以内の期間において無給で利用可能な休職制度。不妊治療に加えて、その他ライフイベント等でも利用可能。所属長を経由して人事部へ申請し、添付書類は不要。雇用形態(正規・非正規)と勤続年数の条件はない。

<家族あんしん休暇>

●失効した年次有給休暇について、120日間の積立が可能な制度。様々な利用目的の一つとして不妊治療がある。時間単位又は1日単位でも利用可能で、申請の際は、治療を証明する添付書類は不要で、勤怠システムから申請する。勤続年数の条件なし。

<フレックスタイム制>

●コアタイムはなく、勤続年数、配置部署による条件はなく利用が可能。

<テレワーク>

●勤続年数、配置部署による条件はなく、勤務場所も自由に決めることができる。上司の許可と報告が必要。フレックスタイム制と組み合わせて利用することも可能。

<両立支援ハンドブック>

●妊娠・出産・育児・介護・不妊治療等のライフイベントが生じた際に、利用可能な休暇制度や手続きの流れなどをまとめた15ページ程度の冊子。行内のイントラネットに掲載している。

③ 制度等の利用者や周囲の声

長い間、家族あんしん休暇を月に1、2回取得してきた方から、キャリアサポート休職制度の導入後すぐに申請がありました。制度を利用することで仕事から一旦離れて治療に専念でき、精神的に安定することが大きかったという話を聞きました。また不妊治療のため退職する意向があった方に対し面談の際に人事部から諸制度の活用を提案したことで、働き続けられることになり、貴重な人材を失わずにすみました。

④ 導入・運用のポイント

不妊治療は、単発的な休暇から長期的な休職が必要な場合等、あらゆるケースが考えられるため、不妊治療に向き合いながらもキャリアを継続できる環境づくりを進めました。その中で人事部員による「人事部面接」、各部店長による「個別面接」、上司等による「1on1ミーティング」等、相談できる体制を整備し、本人の意向を重視しながら、あらゆる年代の方がお互い様という気持ちで継続して働きやすい職場を目指しています。不妊治療目的に特化していない制度は、メリットとして不妊治療をしていることを同僚等に知られたくない人にとって利用しやすいと考えます。

(12)トヨタテクニカルディベロップメント株式会社【知的財産・計測制御事業 従業員数 約1,000人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

社員から不妊治療と仕事の両立に悩んでいるとの相談があり、「従業員の多様性が活かされイキイキと働き続けられる会社」という会社ビジョンの達成と社員の悩みごとの解決を目指して制度を導入することとし、2022年1月から運用を開始しました。

② 主な制度や取組

<ケア休暇>

●新たに不妊治療と生理を取得事由とする特別休暇として「ケア休暇」を新設した。1日単位で取得可能で1か月につき2日までは有給(1日目100%、2日目90%)。休暇の対象者は女性に限らず、男性も申請可能。

<多様な働き方に対する理解活動(e-Learning)>

●不妊治療を行う社員の上司や同僚が、不妊治療の現状や特性について理解し、治療を行う社員に配慮ができるような内容としている。全社員を対象に実施した。

<産業保健スタッフとの面談>

●不妊治療を受けていることを社内で言いたくないが、治療と仕事との両立で困っている場合や、上司としてケア休暇への対応が分からない場合などの各種悩み相談の窓口となっている。社員として常駐する男性の産業医又は女性の保健師を指名することもできる。

<特定不妊治療・男性不妊治療に要した費用の助成>

●健康保険組合の助成制度を利用することが可能。特定不妊治療に要した費用の一部を助成する制度としており、助成対象の治療を行った場合、初回上限10万円、2回目以降は上限5万円の補助金が支給される。対象者は、健保の組合員とその夫又は妻となっており、年齢や所得等による利用制限はない。

<テレワーク>

●在宅勤務制度として、全従業員にPC・スマホを配付して自宅でも生産性を下げることなく勤務出来る環境を提供している。また、一定資格(係長級)以上の者は出張先でのモバイルワークも可能。

<フレックスタイム制>

●原則利用可能。コアタイムはなく、最短1日4時間の勤務となる。

③ 制度等の利用者や周囲の声

制度については、「会社から休暇制度の整備やe-Learningの実施などの働きかけがあるのはありがたい」「不妊治療中なので励みになる」等の肯定的な意見が多い。

④ 導入・運用のポイント

「ケア休暇」については、不妊治療等直接的な名称を用いず、親しみがあって社内で言いやすい名称にするために従業員より名称募集を行い決定しました。また、全社員を対象としたe-Learningにおいては、不妊治療の現状と特性について記載し、当事者意識を持って上司や同僚としてサポートすることを願ったことにより、理解の促進が図られました。制度の制定のみならず、今後も制度が利用しやすい風土作りに継続的に取り組んでいきます。

(13) 日本航空株式会社【運輸業 従業員数 約13,000人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

社員の約半数は女性であり、出産・育児のタイミングで離職が多くなっていた中、不妊治療に取り組む女性も一定数おり、多くの女性がキャリアを継続しながら充実した生活が送れるようにするため、制度導入を検討しました。導入時は「高度な不妊治療とはどのようなケースが該当するか」等について調査しました。規定類の変更に当たっては関係する部門への説明を行い、特に、客室乗務員が勤務する部門には丁寧に説明しました。

② 主な制度や取組

<不妊治療休職制度>

●生殖補助医療(体外受精、顕微授精)を行う場合、累計1年以内の範囲で2回まで分割して取得できる。男女とも利用可能。休職期間中は無給。

<失効年次有給休暇の積立制度>

●通院による一般不妊治療を希望するニーズに対応するため、2021年度より失効年次有給休暇の積立制度(年間5日まで積立可能)を不妊治療を理由とする休暇に利用できるようにした。

<半日単位、時間単位で取得可能な年次有給休暇制度>

●半日単位は、取得日数の制限はない。時間単位も2018年4月から導入し、年間5日(1日8時間)まで取得可能。

<勤務時間帯選択制度>

●基本となる就業時間のほかに、10種類の勤務時間帯の中から社員本人が1日単位で選択できる。

<フレックスタイム>

●フレックスタイム適用の部門に所属する社員は、全員フレックスタイムの対象となる。

<テレワーク制度>

●事由を問わず、上司の承認を得て実施することができる。

③ 制度等の利用者や周囲の声

制度内容を検討するに当たっては労働組合からの要望も踏まえつつ対応を行っています。女性社員割合が半数を占める中、2016年度に不妊治療休職を導入後、利用者からの感謝の声を多く聞いています。

④ 導入・運用のポイント

柔軟な働き方を検討していた当時から、「ITツールの導入やワークスペースの創出」「ワークスタイル変革の意義周知」の両輪が必要だと認識しており、本格的に社員に浸透させました。

不妊治療に限らず、制度の恩恵を受ける人、受けない人がいることにより不公平感を抱くことがあるかも知れませんが、人生トータルで考えると誰もが育児や介護等で支援が必要なきときがあるかもしれないということを理解してもらえればと考えています。

(14) 日本発条株式会社【金属製品製造業 従業員数 約5,200人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

従業員が不妊治療を理由として退職に至ったケースがあったことや、不妊治療に関する相談があったこと、また、労働組合においても不妊治療と仕事との両立に関する支援策の要望もあったことなどが背景にあり、制度の導入を検討しました。介護休暇や看護休暇を始め、私傷病休暇制度など様々な特別休暇の制度を既に整備していましたが、政府の方針として、不妊治療と仕事との両立の推進が掲げられたこともあり、当社においても不妊治療に対する支援も充実させることとしました。

② 主な制度や取組

<不妊治療のための特別休暇>

●不妊治療に特化した制度で、無給で年5日間利用可能(半日単位でも可)。対象について男女の区別はない。申請は、申請書と不妊治療を行っていることを証明する書類を上長へ提出する。証明書類については、初回は診断書で、2回目以降は、領収書等の通院の事実が分かるものを提出する。

<フレックスタイム制>

●部門長の許可があれば利用可能で、不妊治療にも利用可能。以前はコアタイムが10時～15時に設定されていたが、2021年4月にコアタイムを廃止し改定した。勤怠システム上で申請を行うことができる。

<テレワーク>

●自宅で業務が可能。勤怠システムから1度申請して部門長からの許可があれば利用可能。2回目以降は、システムでの申請は不要で、前日までに上長含めチームメンバーに連絡すればよい。

<産業医、産業保健スタッフへの相談体制>

●直接雇用の産業医、産業保健スタッフが在籍しているため、不妊治療と仕事との両立について、いつでも相談が可能となっている。

③ 制度等の利用者や周囲の声

休暇によって現場の生産ラインの人員が減るため、制度設計当初は、シフトを決める面での苦労があるのではないかと危惧していましたが、シフトの設定に問題はなく、苦情もありませんでした。元々労働組合からの要望をきっかけにして制度を導入したことから制度の導入に際して労働組合からは好意的に受け止められ、制度を導入したことに対する否定的な声は出てきませんでした。

④ 導入・運用のポイント

フレックスタイム制において、コアタイムを廃止したことで、仕事と家庭の両立に当たって使い勝手がよくなりました。また、例えばテレワーク中に中抜けをして不妊治療のために病院に行くなども可能となり、フレックスタイム制とテレワークの合わせ技によって、より柔軟な働き方が可能となりました。不妊治療で本当に悩んでいる人、困っている人がいた時に、利用できる制度があるかないかが大事と考えているので、まずは制度を作ることが肝要だと考えます。

(15) ネットラーニンググループ【教育学習支援業 従業員数 約250人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

有給休暇だけでは日数が不足しており、不妊治療を行うことができない社員からの相談があったことがきっかけで制度を導入しました。会社の理念の一つとして「社員の学びと自己実現を支え、尊敬しあう成長の場をつくる」を掲げており、この理念を実現するためにも、社員が仕事と生活を両立できる環境整備の一環として組織風土作り、制度作りの両面の充実に取り組みました。

② 主な制度や取組

<不妊治療休暇制度>

●休暇日数は年間20日(160時間・無給)で、性別を問わず、1時間単位で不妊治療のために取得可能。申請は勤怠システム上から行い、別途、不妊治療を受けていることを示す診断書を人事部に提出する。

<ハラスメント対策>

●ハラスメント対策マニュアルについて、年に1回、部署単位でそのポイントについて互いに確認し合う場を設け、ハラスメントのない風土作りに努めている。マニュアルには、ハラスメント防止のための意識の重要性や社員の責務、具体的な禁止行為、対応方法、相談窓口などを記載しており、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策も対象とすることで、不妊治療をしている社員への対応にも留意を促し、お互いが尊重し合う風土作りに努めている。会社としては、多様な人材は企業の競争力の源泉と考えているので、不妊治療をしながらでも安心して働くことができ、働きがいのある環境づくりを行っている。

③ 制度等の利用者や周囲の声

「不妊治療休暇が制度として整備されているため、周囲も協力的で理解してもらっている」「制度や相談窓口があったお陰で退職せずに済んだ」、「会社が仕事と家庭の両立を支援してくれる環境だと感じて、安心して治療することができた」といった肯定的な声や、不妊治療中は焦りや仕事を休むことへの気兼ね等の精神的な負荷もあるので、制度が整備されていることで「気持ちが楽になる」という声もありました。

④ 導入・運用のポイント

不妊治療を目的とした休暇制度であることを明らかにすることで、会社公認で不妊治療を支援していることを受け止めてもらえるきっかけになればと考えました。社員のセーフティネットとして、社員の声を聞きながら仕事と家庭の両立ができる環境整備は会社の義務だと考えています。

また、多様な人材に活躍してもらうことが、競争力の源泉と考えているので、不妊治療をしている社員を特別とするのではなく、様々な事情の一つとして捉えてサポートし、誰でも安心して働くことができ、働きがいのある環境作りを行っています。

(16) 株式会社バンダイ【玩具等製造業 従業員数 約800人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

各社員にいろいろなライフステージやライフプランがある中で、多種多様な人材について、より働きやすい環境を作っていくことの一環として、支援制度を整えました。不妊治療を実際に行っている社員へのヒアリングも行い、人事部内の戦略チーム、労務チーム、報酬チーム等が連携して、4～6か月間程度でまとめました。また、トライアル期間中の利用者数を踏まえて周知を強化する必要があると考え、「ファミリーフレンドリープラン」として関連施策をまとめて周知することを強化しました。

② 主な制度や取組

<こうのとりの休暇制度>

●1か月から最長で1年間の休暇(無給)を取ることができる。入社3年目以降の男女とも申請可能。上司を通じて専用窓口提出申请し、不妊治療をしているということが分かる書類を添付する。

<ライフサポート休暇制度>

●不妊治療以外でも、病気の治療、子どもの看護等の理由で1日又は半日単位で男女とも年間30日(無給)まで利用可能。

<こうのとりの支援金制度>

●不妊治療にかかる自治体等の公的な助成金と実際にかかった費用との差額について、年に最大20万円を支給する。また、配偶者が社員でなくても、不妊治療を受けた場合、支給対象としている。

<上司や同僚の理解を深めるための研修>

●新たに管理職となる社員に対して研修を実施し、ファミリーフレンドリープランについての説明を行い、制度の理解や社員から相談があったときの対応の留意点等について啓発している。

③ 制度等の利用者や周囲の声

不妊治療を始めていない社員から、「不妊治療に関する制度が設けられて安心した」「制度利用の予定があるわけではないが詳しく聞かせてほしい」といった声が人事部に届き、ニーズがあったことを再認識しました。

④ 導入・運用のポイント

不妊治療休暇といった直接的な名称では利用に抵抗を感じる方の心情も踏まえて、名称を検討し、制度利用に際して明るいイメージを持ってもらうために「こうのとりの」キャラクターを採用しました。

不妊治療を受ける社員は、休暇を取得したい気持ちと周囲に対して申し訳なく思う気持ちで葛藤する場合がありますので、これまでの会社に対する貢献を伝え、制度の利用を勧めました。ワークライフバランスの充実を図り、社員が幸せに、輝いて働いてもらいたい、仕事と生活をより充実してもらいたいということを制度の軸に置きました。

(17)富士フイルムビジネスイノベーション株式会社【電気機器製造業 従業員数 約37,000人(連結)】

① 制度や取組の導入理由・経緯

2012年に人事制度の大幅な改定を行った際に、少子高齢化等の社会環境の変化に対応していくため、育児・介護に関する制度を拡充し、出生支援休職制度等を新たに導入しました。世の中の動きやメディアによる報道なども参考に、人事部門が率先して社員の働きやすい環境づくりを行っています。キャリアを積んでいる優秀な社員が不妊治療を理由に退職することを防ぐ、また仕事を優先するあまり不妊治療が先延ばしにならないようにする他、一定期間、不妊治療に集中して自分の人生に向き合ってもらうプロセスが大切だと考え、たとえ子どもを授かることがなかったとしても、休職して不妊治療に専念した後、納得して仕事に取り組んでもらいたいという思いがありました。

② 主な制度や取組

<出生支援休職制度>

●不妊治療を目的として、1か月から最長1年間休職可能。休職期間中は無給で社会保険料は相当額を会社が補助する。利用は在職期間中1回に限る。上司経由で申請書を人事部門に提出する。

<積立有給休暇制度>

●失効した年次有給休暇を最大60日まで積立可能で、不妊治療にも利用できる。月の利用回数は制限なし。通院時医療機関発行の領収書や医師の診断書のコピー等の、通院を証明する書類を添えて勤怠システムで上司に申請。

<補助金制度・融資制度>

●不妊治療に要した費用が5万円を超えた場合に5万円を共済会が拠出する。利用は1年度内に1回限り。融資制度の融資上限は100万円が無利子。配偶者の治療も対象としている。

③ 制度等の利用者や周囲の声

出生支援休職制度の利用者からは、「1年間集中してできることは全てやったので、休職してよかった。再び仕事に集中できる」など、前向きな声が寄せられています。上司からは、「相談を受けたときは驚いたが、本人は頑張って仕事をしていたため、応援しようと思った。職場の同僚も一様に応援しようとの雰囲気である。」との声があります。

④ 導入・運用のポイント

多様な人材の活用の視点で、不妊治療に関わらず、現場の管理職が、ライフイベントを支える様々な制度を理解することで制度を使いやすい風土を作ることがポイントと考えます。また、部下が言い出しづらい雰囲気があれば、解消していくことが必要であると考えます。

(18)メルクバイオフーマ株式会社【化学・医薬品製造業 従業員数 約300人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

製薬会社として、不妊治療の領域で事業を行っていますが、制度導入のきっかけは、事業部の社員が、患者団体の声や助成制度を調査する中で、働きながら不妊治療を続けることがいかに難しいかを感じ取ったことがきっかけでした。不妊治療を応援するプロジェクトは「YELLOW SPHERE PROJECT」で通称「YSP」と名付けています。女性の月経周期やホルモンに関することは月に例えられることが多く、明るい月で照らすように皆で見守ろうという願いが込められています。導入においては、経営陣や組織トップが旗振り役になることが重要だと考えています。

② 主な制度や取組

<Yellow Leave 不妊治療のための有給休暇制度>

●「YELLOW Leave」と名付けており、不妊治療を目的として、法定の年次有給休暇とは別に月1回取得可能(有給)。申請は、通常の勤怠申請の手続きと同様。

<Yellow Point 生殖補助医療費に対する助成制度>

●生殖補助医療(体外受精)を対象として、福利厚生サービスで使えるポイントとして10万ポイント付与(=10万円分)。マネージャーや人事部に知られることなく申請可能。

<Yellow Support 妊活や妊娠・出産についての理解を促す教育啓発活動>

●社内に医師、薬剤師、看護師、元胚培養士といった専門家が複数、専門の立場から年1回(9月:中秋の満月時)レクチャーをする。他に、「皆と一緒に考え、妊活を支援しよう」と啓発用のポスターを作り、メッセージは社員から募集している。

③ 制度等の利用者や周囲の声

不妊治療に取り組んだ社員より「会社は非常に良い取り組みをしている」との声がありました。YSP開始後、社内でファミリープランニングの話がしやすくなっており、社員の知人や娘の相談をされることもあり、社員のエンゲージメント向上に貢献していると考えています。

④ 導入・運用のポイント

「本当に大事なことは何か」を考えてコミュニケーションをとる姿勢を重視し、薬の販売をするだけでなく、治療のための社会的な環境整備や妊活する社員への企業のサポートを促すことも重要だと考えています。休暇制度に関しても、本来の目的は「人生を充実させるため」であり、社会全体に良い取り組みが広がっていけばよいと感じています。当社の特徴は教育啓発活動であり、他社からは「勉強会でもない限り、社員は妊娠・不妊に悩んでいても口に出せない」「啓発活動を行ってほしい」との声もあり、社会貢献活動の一環として社内の専門家を他社に派遣しています。また、組織トップのコミットメントを得ることは重要であり、取組の成果は、離職者数の減少、人材獲得・リテンション強化、企業イメージの向上等に繋がると考えます。

(19) 合同会社ユー・エス・ジェイ【テーマパーク運営 従業員数 約10,000人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

従業員一人ひとりが活き活きと働ける職場づくりを目指している当社では、不妊治療を受けたいが仕事との両立に悩んでいるという従業員の声を聴き、仕事と不妊治療の両立が可能となる環境を整えることにより、従業員が安心して働ける環境を整備したいと考えました。従業員のキャリアがライフイベントによって途切れるのではなく、両立させることを可能にすることで、人材のリテンションや事業の持続的成長にも繋がるものとして、2021年4月に制度導入を実施いたしました。

② 主な制度や取組

<出生支援休職制度>

●不妊治療を目的とした休職(1ヵ月から最長6ヵ月)ができる制度。対象者は、勤続1年以上の正社員で性別は問わない。申請方法としては、上司を経由して人事部へ申請書と不妊治療連絡カードを提出。

<サポート休暇>

●失効する年次有給休暇のうち5日間を「サポート休暇」へ移行し、最大40日間まで保有できる休暇制度で、有効期限は無く、1日単位で取得が可能。対象者は、雇用形態、職種等による制限はなく、誰でも利用できる。申請方法としては、診断書などの提出は不要、ただし領収書や通院が分かるものを添付した申請書類の提出が必要。不妊治療以外にも私傷病による通院や介護・看護のサポート時の利用が可能。

<両立支援相談窓口>

●不妊治療を受ける当事者やその上司が、会社にどのような制度があるのか、何から始めればよいか分からず不安に感じる場合、各部の人事担当や両立支援担当が相談窓口となり、制度の説明など、個別にサポートするための仕組み。

③ 制度等の利用者や周囲の声

既に複数の社員が「出生支援休職制度」を利用しており、利用者からは「休職することで、仕事や職場を気にすることなく治療に専念でき、自身のキャリアを考える時間にもなった」「退職も検討したが、この制度によって考え直すことができ、パートナーも安心してくれた」との声がありました。上長からも「長期的な視点でキャリアを考えてもらえる」など肯定的な声が聞かれました。

④ 導入・運用のポイント

制度名に利用目的が明確な「不妊治療」という言葉は用いず、治療法も問わないようにしました。また、妊娠に至らないケースにも配慮し、出生の「支援」であることを名称に取り入れました。また、当事者が望まない情報開示やハラスメントにつながることを防ぐよう、制度の内容について各職場(上司)への説明を丁寧に行い、安心して休職できるよう、所属先でも業務調整の対応をしています。休職中の業務をサポートする人々には、いつか自分たちも何らかの理由で休み、誰かのサポートを受ける可能性があること、また、休職する側もサポートしてくれている人々への感謝の気持ちを持つことで、「お互いさま」の風土が社内に醸成されるよう取り組む必要があると考えています。

(20) A社【テレビ番組等の制作技術・編集技術請負 従業員数 約200人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

不妊治療を希望する当事者から相談を受けたことがきっかけで、まずはすぐに利用可能な制度を社内で検討しました。その結果、私傷病による長期入院等の際に利用できる積立有給休暇制度について、不妊治療の際にも利用できるようにすることとし、相談のあった翌月には就業規則を改定しました。

② 主な制度や取組

<失効年次有給休暇の積立制度>

●失効した年次有給休暇を最大50日まで積み立てて不妊治療の際に利用することができる。申請の際は、不妊治療連絡カード等を添付し、人事に申請する。半日単位の取得も可能。

<両立支援制度等の利用実態、社員のニーズ調査の実施>

●不妊治療に対する考え方や支援制度へのニーズなどについて、全社員を対象にアンケートを実施した。

<人事労務担当者、産業医等、産業保健スタッフに相談できる体制>

●広く人事関連についての相談窓口を設置しており、相談者が相談しやすいよう、男性または女性を指名して相談することができる。相談には幅広く対応しており、不妊治療と仕事との両立、不妊治療に係るハラスメントについても対応する。

③ 制度等の利用者や周囲の声

不妊治療を受ける本人は、以前は社内の誰に相談すればよいのか悩んでいましたが、制度ができたことにより、上司に相談ができて安心したと言っています。

また、周囲の社員からも、様々な事情を抱えた人々がお互いに支えあって会社は成り立っているのだと再認識したとの声がありました。

④ 導入・運用のポイント

制度導入に当たっては、利用者のプライバシーの保護に重点を置きました。また、利用者情報の共有範囲は、利用者本人の意向を確認した上で、上司と一部の同僚ならびに人事部門スタッフのみに限定しています。

制度運用に当たっては、利用申請の際に、不妊治療という直接的な名称を記載しなくてもよいことにしています。

同時に社内セミナーを実施し、不妊治療に対する否定的な言動もハラスメントに該当すると啓蒙しています。

第6章 不妊治療と仕事との両立を支援する上でのポイント

(1)男女とも同様に利用可能な制度とする

医学的にも社会的にも、不妊治療に対する支援が求められているのは、女性だけではない。

(2)非正規雇用労働者も対象にする

同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、あらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されているため、不妊治療と仕事との両立支援の取組を行う場合、法の内容に沿ったものか点検する必要がある。

(3)社員のニーズを把握し、多様な制度を整備する

不妊治療と仕事との両立を図るために、社員がどのような制度、支援を求めているのか把握し、社員のニーズに沿った多様な休暇制度・両立支援制度を整備する。

(4)「不妊治療」を前面に出さない方がよい場合もある

不妊治療のための支援策であることを前面に出すと、分かりやすい一方で、不妊治療を周囲に知られたくない人もいることから、前面に出さない方が活用が進むこともある。

(5)不妊治療以外の施策とパッケージ化して導入する

制度の恩恵を受けないと感じる社員の不満等を受け止め、会社として様々な施策で社員を総合的に支援している姿勢を示す。

(6)導入時には外部にも発信する

報道等がされたことで、社内における周知が更に進む契機となったり、制度の活用が進んだりすることがある。

(7)プライバシーの保護に配慮する

不妊治療の相談等があった場合、本人の意思に反して職場全体に知れ渡ってしまうことなどが起こらないよう、情報共有の部署や担当者等の範囲をあらかじめ決めておくなど情報の取扱いに留意し、プライバシーの保護に十分に配慮する。

(8)ハラスメントを防止する

働きながら不妊治療を受けようとする労働者に対しては、周囲からのハラスメントが発生することもあることから防止対策を講じる必要がある。また、親しい者同士でのからかいや冗談でも当事者を傷つけることがあることに留意する。

(9)制度づくりと併せて職場風土づくりをする

十分な制度があっても、その制度を活用しやすい職場風土がないと、活用は進まない。企業のトップ自らが不妊治療と仕事との両立を支援し、推進するというメッセージを発信し、休暇制度・両立支援制度を活用しやすい職場風土づくりをすることが重要である。

(10)不妊治療と仕事との両立に係る認定の取得を目指す

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項に「不妊治療を行う労働者に配慮した措置の実施」が追加されている。また、令和4年4月1日から「不妊治療と仕事との両立に係る認定制度(くるみんプラス)」が創設される。自社の行動計画に不妊治療と仕事との両立支援に係る取組を盛り込み、認定の取得を目指して取り組むことも重要である。

「トライくるみんプラス」



「くるみんプラス」



「プラチナくるみんプラス」



第7章 参考情報



(1)不妊治療と仕事との両立に関する問合せ機関

○厚生労働省のホームページに、不妊治療と仕事との両立に関する各種情報を掲載しています。






https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html



○不妊治療と仕事との両立等に関わる労働条件や労働問題等に関する問合せ先としては、以下のよう
な機関があります。

名称	相談できること	相談時間	連絡先
都道府県労働局 雇用環境・均等部 (室)	(1)性別を理由とする差別、(2)妊娠、出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い、(3)セクシュアルハラスメント、(4)妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、(5)パワーハラスメント、(6)育児・介護休業について相談を受け付けています。	月～金 (祝祭日、年末年始除く) 8:30～17:15	https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shoza/iannai/roudoukyoku/ 
都道府県労働局・ 監督署の総合労働 相談コーナー	解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げなどの労働条件のほか、募集・採用、いじめ・嫌がらせなど、あらゆる労働問題に関する相談を受け付けています。	月～金 (祝祭日、年末年始除く) 8:30～17:15	https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kai/ketu/soudan.html 

○両立支援に役立つ制度の導入に当たっては下記もご参照ください。

サイト名	内容	アドレス
働き方・ 休み方改善 ポータルサイト	企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断を行うことや企業の取組事例を確認することができます。また、仕事の進め方など課題別の対策や、シンポジウムなどの日程も確認できます。	https://work-holiday.mhlw.go.jp/ 
テレワーク総合 ポータルサイト	テレワークに関する相談窓口、助成金など導入に当たって利用できる制度、テレワークに関連する資料などテレワークに関連する情報を一元化したポータルサイトです。	https://telework.mhlw.go.jp/ 
多様な働き方の 実現応援サイト	パートタイム・有期雇用労働者として働く労働者やその事業主の皆様への支援に関する情報や、短時間正社員制度などの「多様な正社員制度」に関する情報を提供するサイトです。	https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/ 
あかるい職場 応援団	職場のハラスメント(パワーハラ、セクハラ、マタハラ)、いじめ・嫌がらせ問題の予防・解決に向けた情報提供のためのポータルサイトです。	https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/ 
両立支援のひろば	一般事業主行動計画や認定制度の概要、各企業の行動計画の内容や認定の状況等を確認することができるサイトです。	https://ryouritsu.mhlw.go.jp/ 

(2)不妊治療についての問合せ機関

○不妊に悩む夫婦の問合せ先としては、各都道府県、指定都市、中核市が設置している「不妊専門相談センター」があります。不妊に悩む夫婦に対し、不妊に関する医学的・専門的な相談や不妊による心の悩み等について医師・助産師等の専門家が相談に対応したり、診療機関ごとの不妊治療の実施状況などに関する情報提供を行ったりしています。企業の担当者の方は、相談を受けた社員へ情報提供するなどしてください。

不妊専門相談センター

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000181591.html>



(3)小規模事業場で働く人の健康管理のための公的な機関

○労働者数50人未満の小規模事業場の事業者や労働者に対する健康相談窓口としては、独立行政法人労働者健康安全機構が全国に設置している「地域産業保健センター」において、医師や看護師が健康相談に応じています。

産業保険総合支援センター、地域産業保険センター

<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/default.aspx>

<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/333/default.aspx>

(4)職場におけるハラスメント対策

① パワーハラスメント対策

労働施策総合推進法が改正され、令和2年6月1日から職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主の義務となりました(中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務。令和4年4月1日から義務)。職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる(i)優越的な関係を背景とした言動であって、(ii)業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、(iii)労働者の就業環境が害されるものであり、(i)から(iii)までの3つの要素を全て満たすものをいいます。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することは、個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)として、パワーハラスメントに該当する場合があります。

パワーハラスメントの防止について、事業主の方針等の明確化を行い周知するなどの対策を講じる必要があります。

② 妊娠・出産等に関するハラスメント対策

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントに係る規程が一部改正され、令和2年6月1日から従来のハラスメント防止対策に加えて、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止など対策が強化されました。

職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、不妊治療を含む、妊娠・出産等に関する否定的な言動があることなどが考えられます。

妊娠・出産等に関するハラスメントの防止について、事業主の方針等の明確化を行い、周知するなどの対策を講じる必要があります。

(5)次世代育成支援対策推進法

常時雇用する労働者数が101人以上の事業主は、労働者の仕事と子育ての両立を図るための行動計画を策定し、外部への公表及び労働者への周知を行った上で、策定した旨を都道府県労働局へ届け出ることが義務付けられています。

行動計画に定めた目標を達成したなど、一定の基準を満たした場合、申請することにより厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができ、さらにより高い水準の取組を行い基準を満たすと特例認定(プラチナくるみん認定)を受けることができます。

令和4年4月1日からは、くるみん、プラチナくるみんの認定基準が改正されるとともに、新たに「トライくるみん」と、不妊治療と仕事との両立に取り組む事業主を認定する「くるみんプラス」が創設されます。

「トライくるみんプラス」



「くるみんプラス」



「プラチナくるみんプラス」



(5)不妊治療連絡カード

「不妊治療連絡カード」は、不妊治療を受ける、または今後治療を予定している労働者が、企業に対し不妊治療中であることを伝えたり、企業の不妊治療と仕事との両立を支援するための制度等を利用する際に提出したりすることを目的として、厚生労働省が作成し、活用をお勧めしているものです。

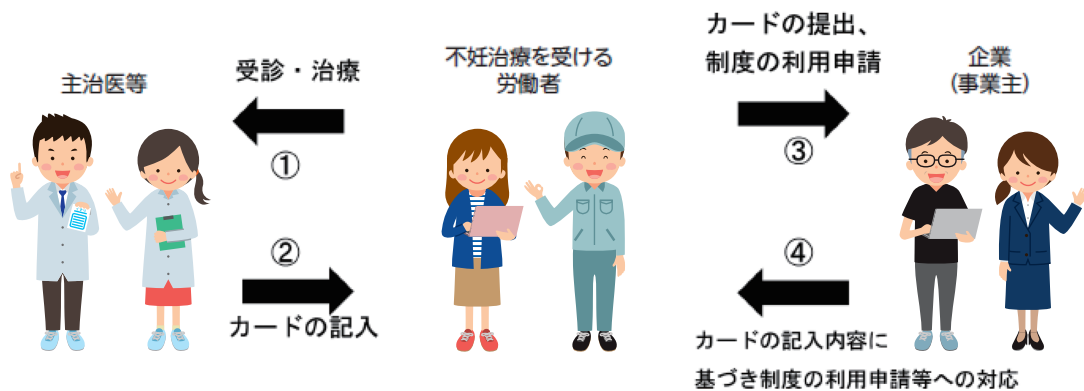
企業や職場において、労働者が不妊治療と仕事との両立に関する理解と配慮を求めたり、企業や職場と労働者とのコミュニケーションを図るためのツールとして、また、不妊治療と仕事との両立支援制度を利用する際に主治医等が記載する証明書としてお役立てください。

不妊治療連絡カードの活用方法

具体的な活用方法は次のとおりです。

- ① 労働者は、不妊治療のため主治医等を受診し、検査や治療を受けます。
- ② 主治医等から、不妊治療の実施（予定）時期、治療を受けるために特に配慮が必要な事項、その他の事項を記入してもらいます。
- ③ 労働者は、不妊治療連絡カードを事業主に提出して、勤務する企業において導入されている休暇制度・両立支援制度の利用を申請します。
- ④ 企業は、不妊治療連絡カードの記入内容に基づき、働きながら不妊治療を受ける労働者への制度の利用を促すことや必要な対応を行ってください。

また、労働者のプライバシーの保護に十分配慮するとともに、不妊治療と仕事との両立について企業に相談したり、実際に社内制度を利用したりすることにより、不利益取扱いやハラスメントを受けることがないよう配慮をお願いします。



不妊治療連絡カードを企業に提出する際は、企業にカードについて理解していただくために、以下に紹介するマニュアル、ハンドブックを合わせて提出することも有効です。

不妊治療連絡カードの入手方法

添付様式をコピーして使用するほか、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30b.pdf>



参考資料

事業主、人事部門向け「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf>



上司、同僚の皆さま向け「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30l.pdf>



不妊治療連絡カード

事業主 殿

年 月 日

医療機関名 _____

医師氏名 _____

医師の連絡事項

(該当する事項に○を付けてください。)

下記の者は、

{	<input type="checkbox"/>	現在、不妊治療を実施しています。
	または、	
	<input type="checkbox"/>	不妊治療の実施を予定しています。

【連絡事項】

不妊治療の実施（予定）時期	
特に配慮が必要な事項	
その他	

不妊治療と仕事との両立に係る申請書

上記のとおり、主治医等の連絡事項に基づき申請します。

年 月 日

事業主 殿

所 属 _____

氏 名 _____

不妊治療連絡カードの記載例

(記載例①)

【連絡事項】

不妊治療の実施（予定）時期	令和〇年〇月〇日
特に配慮が必要な事項	当該治療日については、2時間の勤務時間の短縮が必要であり、配慮をお願いします。
その他	

(記載例②)

【連絡事項】

不妊治療の実施（予定）時期	令和〇年〇月〇日
特に配慮が必要な事項	当該治療日については、午前中の休暇が必要。体調により午後も静養（休暇）が必要。なお、治療日については、変更または日数増の可能性がある。
その他	

(記載例③)

【連絡事項】

不妊治療の実施（予定）時期	令和〇年〇月〇日～〇月〇日（2週間）
特に配慮が必要な事項	当該治療期間において、1回2時間程度の通院5～6日及び1回1日程度の通院1～2日が必要。なお、治療日については、治療の前日に決まることもある。
その他	

インタビュー協力企業

インタビュー協力企業名一覧

(50音順)

企業名	
旭運輸株式会社	株式会社東邦銀行
石光商事株式会社	トヨタテクニカルディベロップメント株式会社
株式会社エムティーアイ	日本航空株式会社
株式会社大林組	日本発条株式会社
オタフクソース株式会社	ネットラーニンググループ
株式会社サイバーエージェント	株式会社バンダイ
住友生命保険相互会社	富士フイルムビジネスイノベーション株式会社
株式会社大和証券グループ本社	メルクバイオフーマ株式会社
株式会社グッドウェイ	合同会社ユー・エス・ジェイ
株式会社千葉興業銀行	A社

検討委員会委員

「不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業」検討委員会委員名簿

(50音順)

氏名	所属・役職
安藤 宣弘	株式会社大和証券グループ本社 人事部 健康経営推進課長 兼 給与・厚生課長 担当部長 株式会社大和証券ビジネスセンター グループ人事業務部長
五十嵐 敏雄 (座長)	公益社団法人日本産婦人科医会 帝京大学ちば総合医療センター産婦人科 病院教授
池内 龍太郎	産業医事務所 株式会社OHPA 代表産業医
倉澤 健太郎	公立大学法人横浜市立大学大学院医学研究科 生殖生育病態医学講座(産婦人科学) 准教授
福島 通子	塩原公認会計士事務所 特定社会保険労務士
松本 亜樹子	NPO 法人 Fine 理事長



不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル
厚生労働省委託事業 令和3年度 不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業（委託先 有限責任監査法人トーマツ）

【免責事項】

本紙の掲載情報の正確性については万全を期しておりますが、厚生労働省は、利用者が本紙の情報をを用いて行う一切の行為について何ら責任を負うものではありません。（2022年3月作成）