

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5年度 不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業



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、新たな人材をひきつ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。企業においては、社内における不妊治療等に対する理解の促進に一層努めることが求められています。

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」等にプラスされました。子育てサポート企業であることに加え、不妊治療と仕事との両立をサポートする企業であることをPRできる制度として活用されています。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ます。

また、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した。企業による労働者の不妊治療と仕事との両立支援の必要性の高まりは、「時代は変わった」といってよいでしょう。

本マニュアルは、令和4年度に作成したものについて最新の情報に更新した改訂版です。主な変更点として、第1章では、不妊治療の平均的な治療期間や不妊治療前後の注意点を追加しました。また、第2章では、令和5年度に実施したアンケート調査結果に基づきデータを更新しています。そして、第4章では、不妊治療と仕事との両立に取り組んでいる企業の事例として、新たに5社にご協力をいただきました。

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6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	5
(1)現状	5
(2)不妊治療と仕事との両立支援に取り組む意義	11
第3章 不妊治療と仕事との両立支援導入ステップ	12
第4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)株式会社大林組	25
(2)オタフクソース株式会社	26
(3)メルクグループジャパン	27
(4)日本発条株式会社	28
(5)富士フイルムビジネスイノベーション株式会社	29
(6)トヨタ自動車株式会社	30
(7)株式会社バンダイ	31
(8)株式会社HiSC	32
(9)株式会社エムティーアイ	33
(10)株式会社ティーガイア	34
(11)旭運輸株式会社	35
(12)日本航空株式会社	36
(13)双日株式会社	37
(14)石光商事株式会社	38
(15)株式会社ダッドウェイ	39
(16)株式会社千葉興業銀行	40
(17)株式会社東邦銀行	41
(18)株式会社大和証券グループ本社	42
(19)住友生命保険相互会社	43
(20)ネットラーニンググループ	44
(21)医療法人天和会 松田病院	45
(22)トヨタテクニカルディベロップメント株式会社	46
(23)合同会社ユー・エス・ジェイ	47
第5章 不妊治療と仕事との両立を支援する上でのポイント	48
第6章 参考情報	49
インタビュー協力企業	53
検討委員会委員	53

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や多くの場合に精液を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不妊治療と平均治療期間

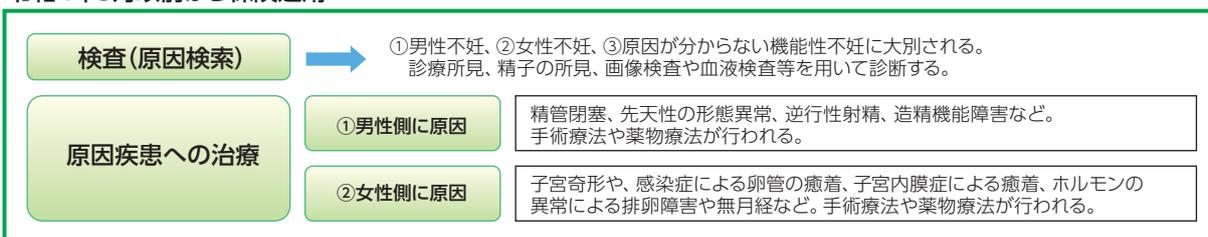
不妊治療の内容や期間等は、個々人によってまったく状況が異なります。また、治療を受ける施設によっても差がありますが、施設ごとにスケジュールは概ね決まっていることが多いといえます。平均的に不妊治療にどれくらいの期間がかかるかについては、一般不妊治療と生殖補助医療とで大きく変わります。

一般不妊治療では、不妊の原因の探索から始めるので日数を要し、また治療方法もさまざまに分かれるので一概にいうことは困難です。原因探索に最短で2か月、その後の治療は生殖補助医療よりも結果が出るまでに期間を要し、タイミング法で約3か月、人工授精で約3か月かかることが多いので、半年から1年以内というイメージでしょう。

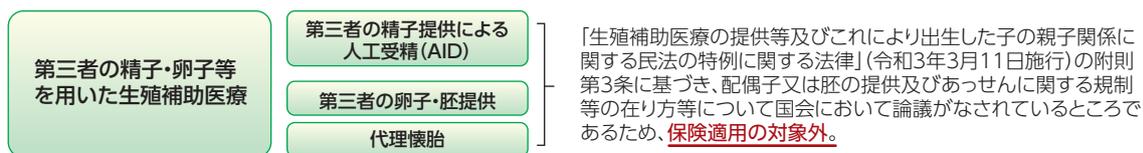
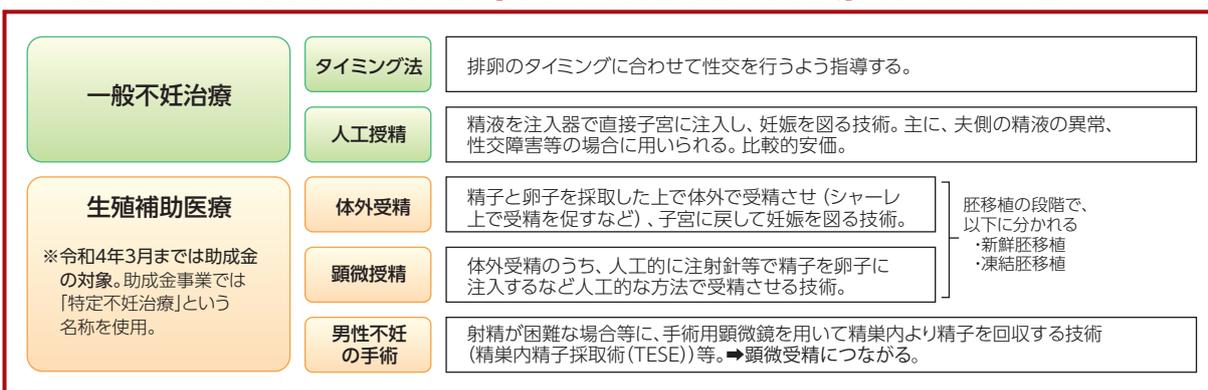
一方、生殖補助医療のうち、体外受精に関しては、原因の探索を短めにして治療をすぐに始めますから、期間はある程度決まっています。1回の治療期間としては、検査、排卵誘発、採卵・凍結、胚移植という過程を経て、最短で約3か月、一般的には約6か月程度といえるでしょう。これを何回か行う方もいます。

【参考】 不妊治療と保険適用

令和4年3月以前から保険適用



↓原因不明の不妊や治療が奏功しないもの【令和4年4月から新たに保険適用】※令和4年3月までは保険適用外



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表のとおりです。ただし、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

⑤不妊治療前後の注意点

不妊治療と仕事との両立について、治療のための時間確保のほか、治療の前に、健康上、治療上で特に配慮しなければならないことの一つに発熱があります。特に男性の精子は熱に弱く、サウナや熱い風呂への入浴の他、調理場や工場など高温になる場所での労働は治療前にはあまり好ましくないといわれています。女性は、治療後に高熱が出た場合には、流産のリスクが高まる可能性があります。したがって、男女ともに、もし新型コロナワクチンを接種する際などには、医師に相談の上で解熱剤としてアセトアミノフェンを飲むとよい場合があるでしょう。インフルエンザワクチンを接種することは、問題ないとされています。

また、女性については、ホルモン療法で卵巣過剰刺激症候群(OHSS)にならないければ、特に生活上の制約はありません。人工授精や採卵の日は、入浴できずシャワーだけになりますが、日常生活に大きな制限はありません。ただし、採卵した日は腹腔内出血しやすく、労働はしない方がよく、丸一日心身に負荷のかかるようなことはしない方がよいでしょう。

治療の翌日なども、急な体調変化や通院の必要性など突発的な事象によって勤務への影響が出ることもあるので、不妊治療で利用可能な休暇制度、短時間勤務制度、テレワークなどの、社内で利用可能な両立支援制度の内容や申請方法等について、予め確認しておくとうよいでしょう。これには人事労務のご担当者、産業保健スタッフのサポートが重要です。

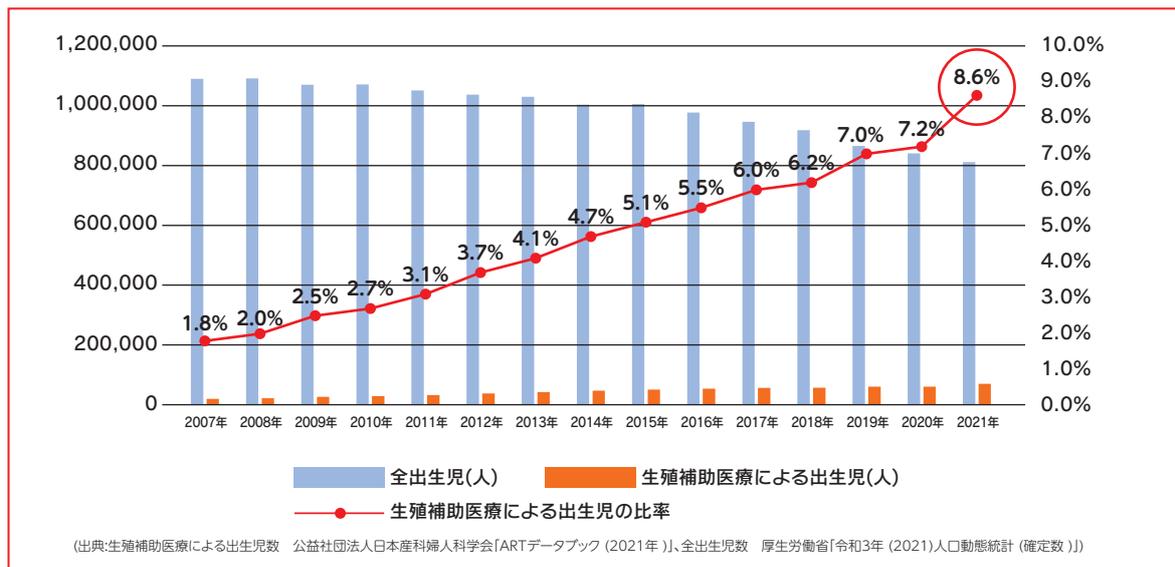
第2章 企業における不妊治療と仕事との両立支援に取り組む意義

(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

2021年に日本では69,797人が生殖補助医療により誕生しており、これは全出生児(811,622人)の8.6%に当たり、約11.6人に1人の割合になります。

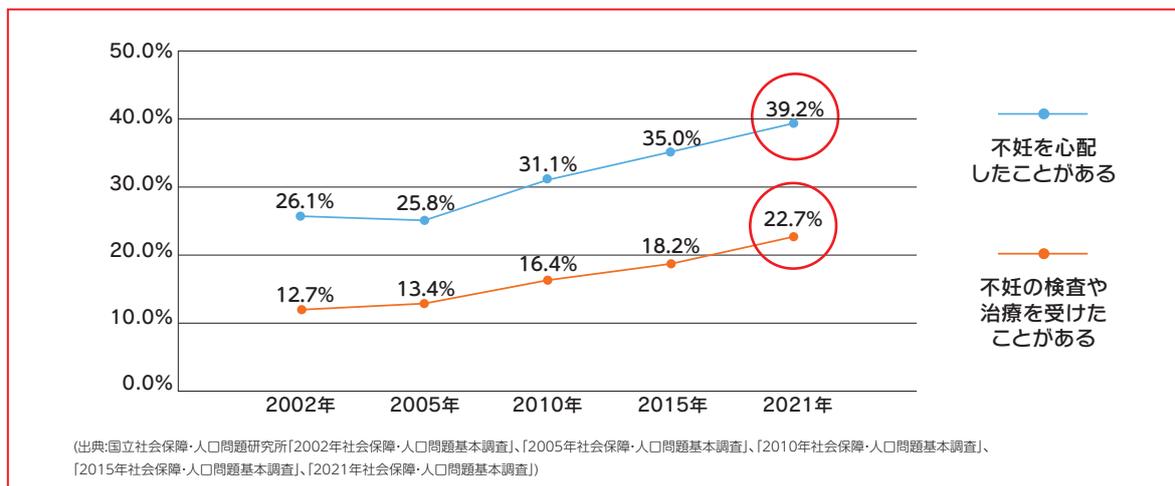
図1 全出生児に占める生殖補助医療による出生児の割合



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39.2%で、これは夫婦全体の2.6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22.7%で、これは夫婦全体の4.4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 不妊治療を行っている社員と支援制度等の整備状況

約6割の企業で、不妊治療を行っている社員の把握ができておらず、約7割の企業で不妊治療を行っている社員が受けられる支援制度等を実施していません。

図3 不妊治療を行っている社員の把握状況

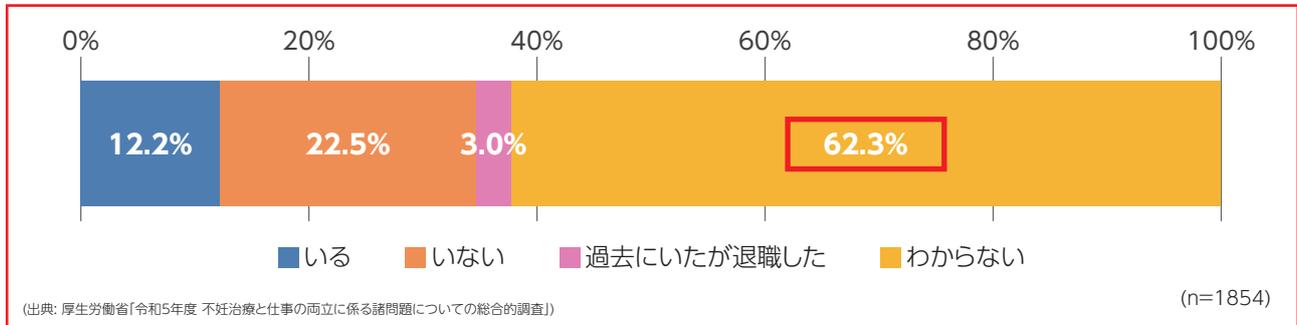
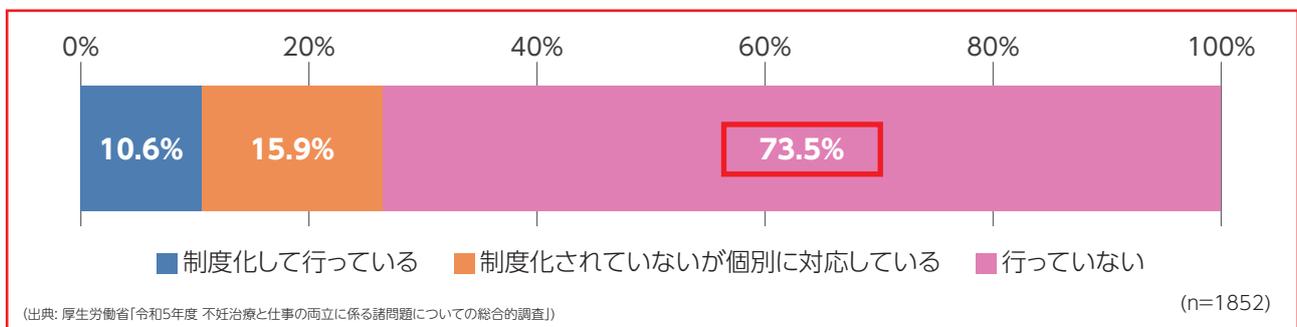


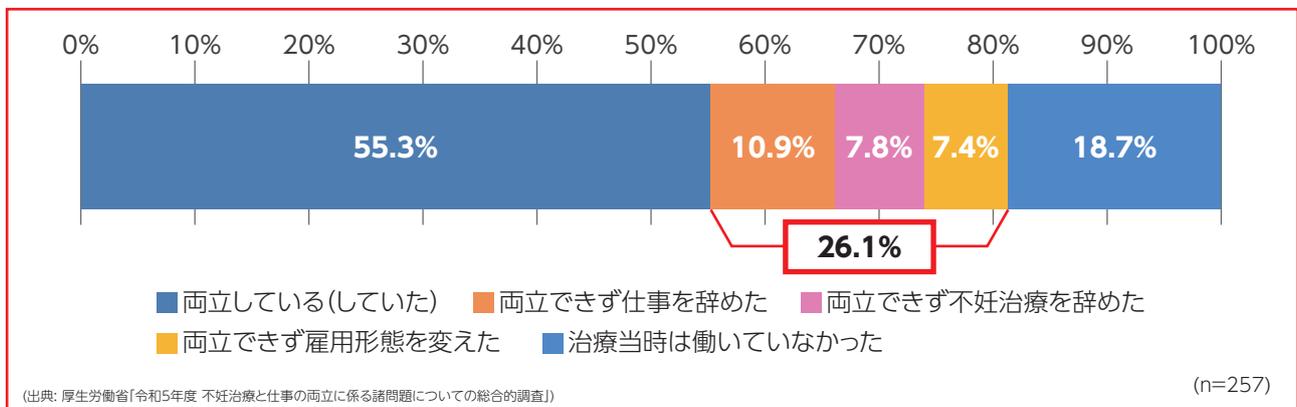
図4 不妊治療を行っている社員が受けられる支援制度等の実施状況



④ 仕事と不妊治療の両立状況

不妊治療について、「仕事と両立している(していた)」とした者の割合は55.3%になっていますが、「仕事との両立ができなかった(できない)」とした者^{※2}の割合は26.1%となっています。

図5 仕事と不妊治療の両立状況

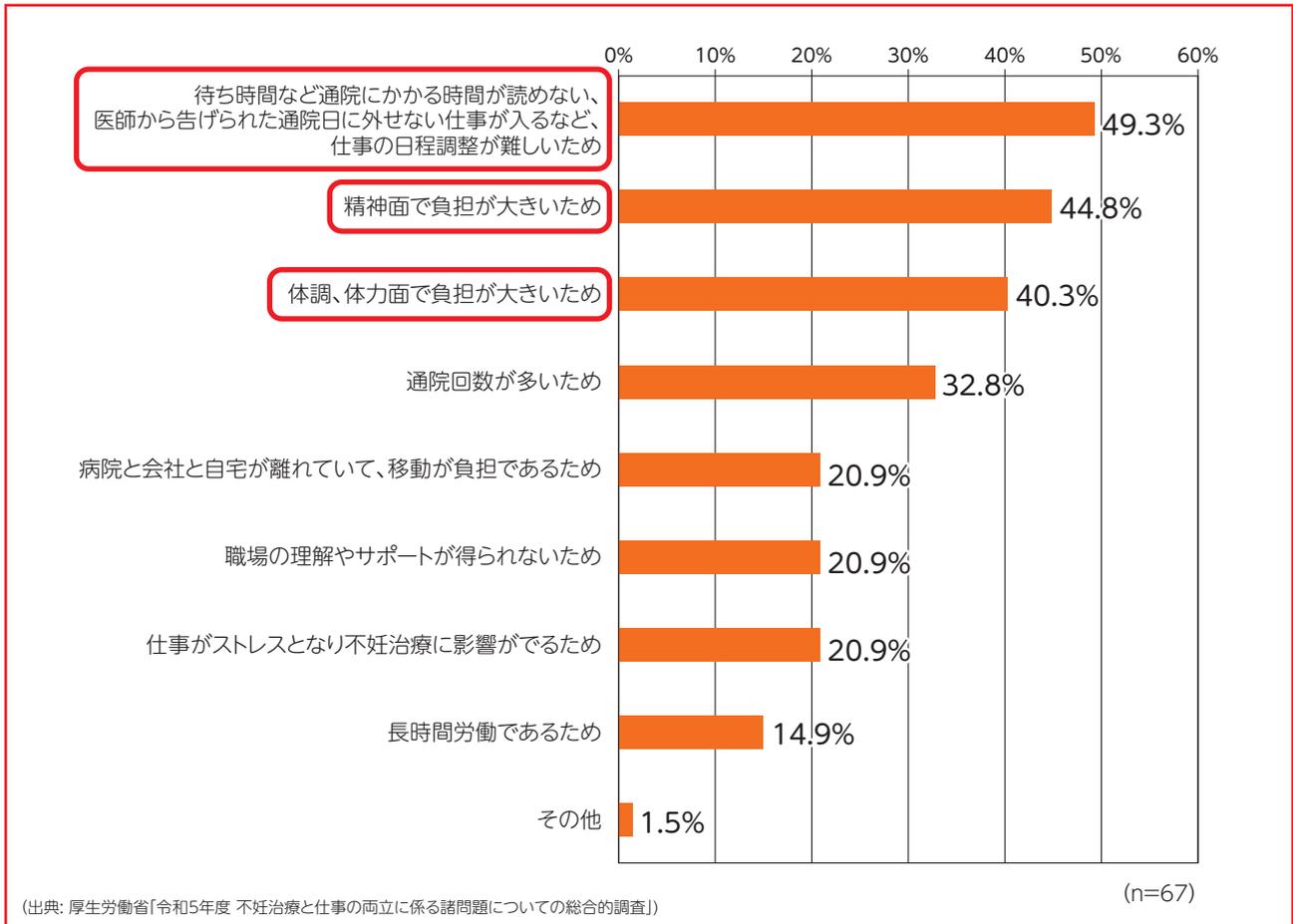


※2 「両立できず仕事を辞めた」「両立できず不妊治療をやめた」「両立できず雇用形態を変えた」の合計。

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、「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など、仕事の日程調整が難しいため」「精神面で負担が大きいため」「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)者のうち、職場で「一切伝えていない(または伝えない予定)」とした者が最も多く、47.1%と約半数を占めています。「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)」としなかった者が、職場でオープンにしていない理由は、「伝えなくても支障がないから」が最も多いものの、「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」などとする者が多く、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)

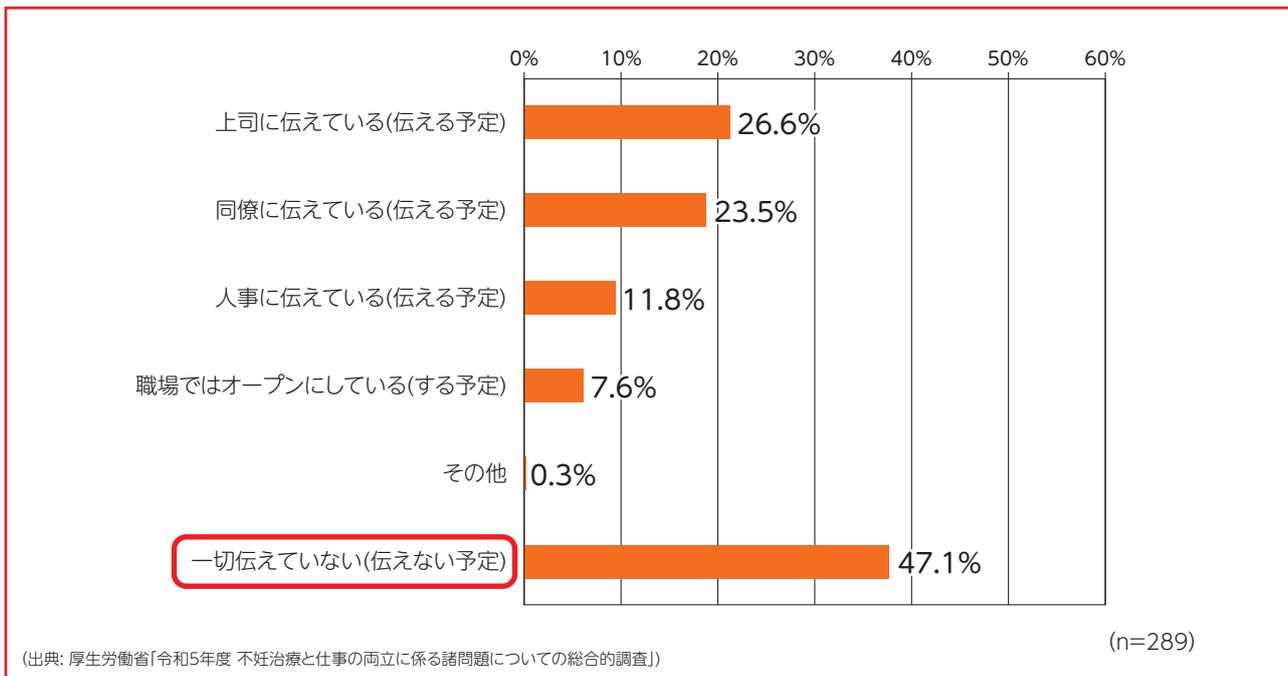
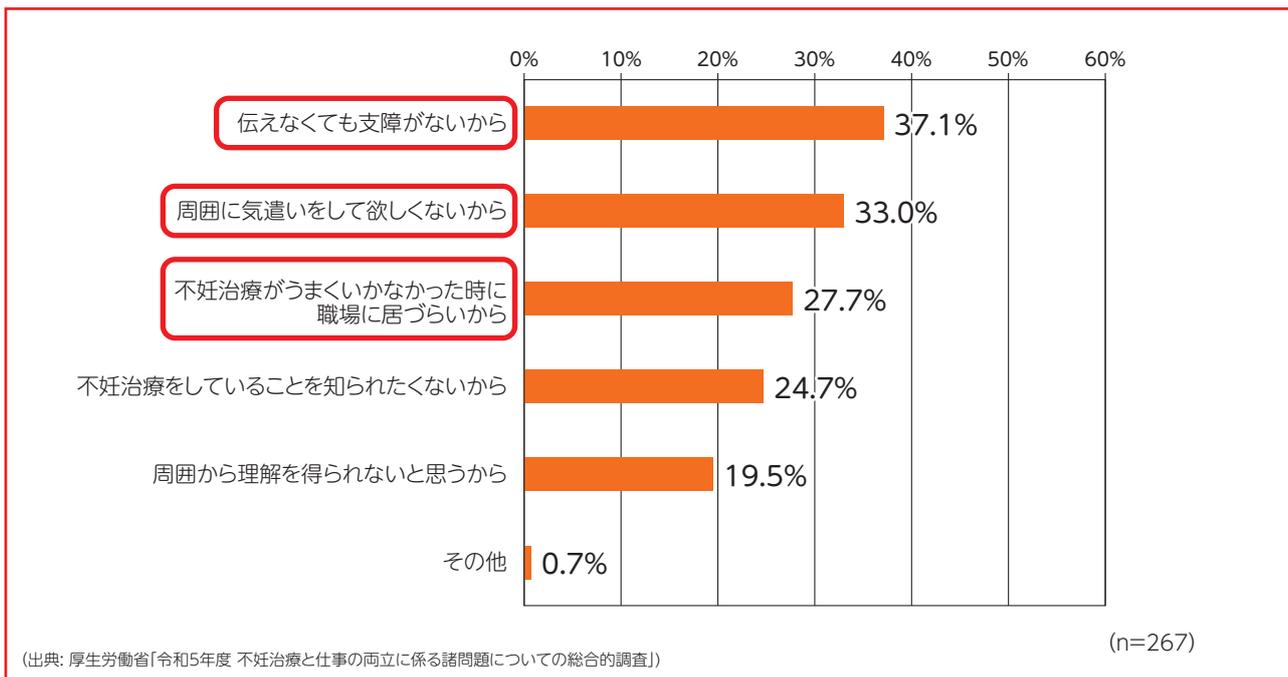


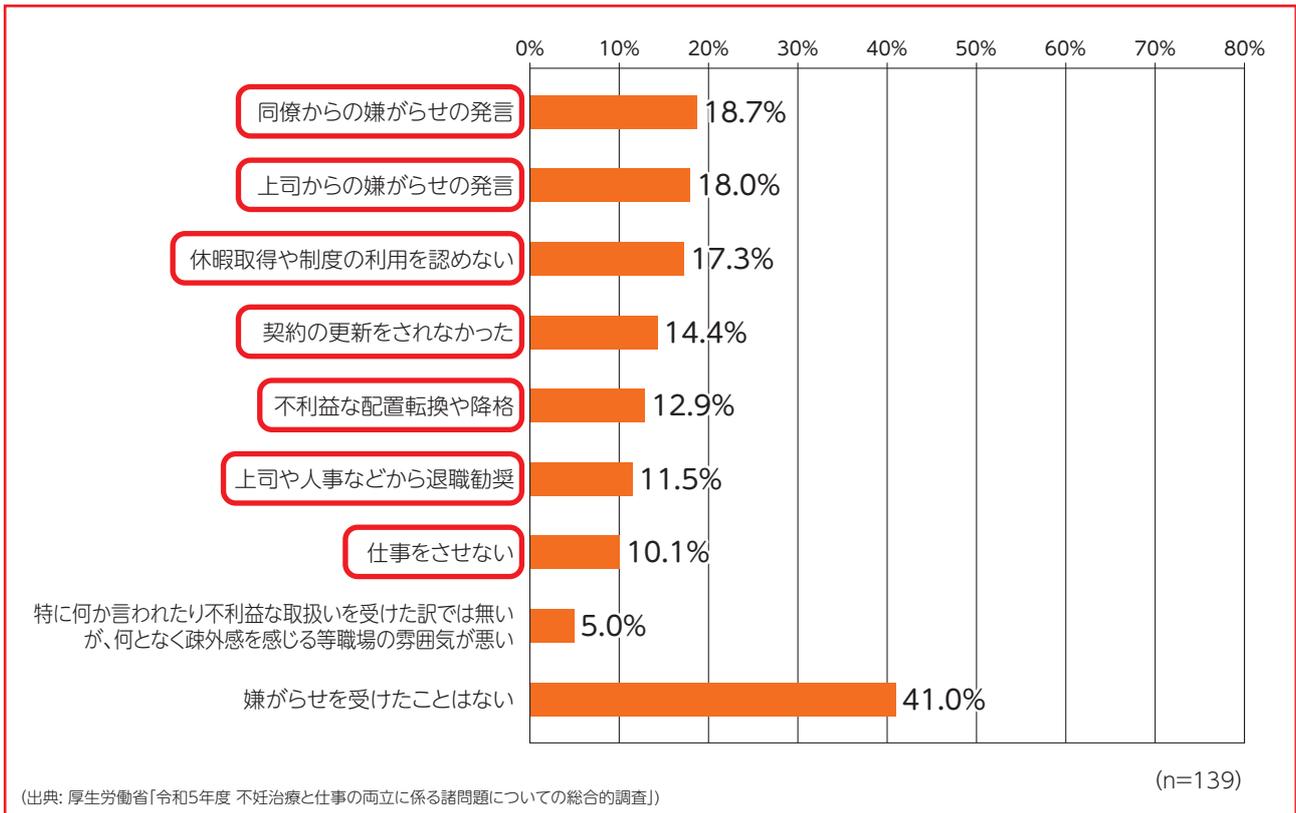
図8 職場でオープンにしていない理由(複数回答)



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者の中には、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とする者もいます。

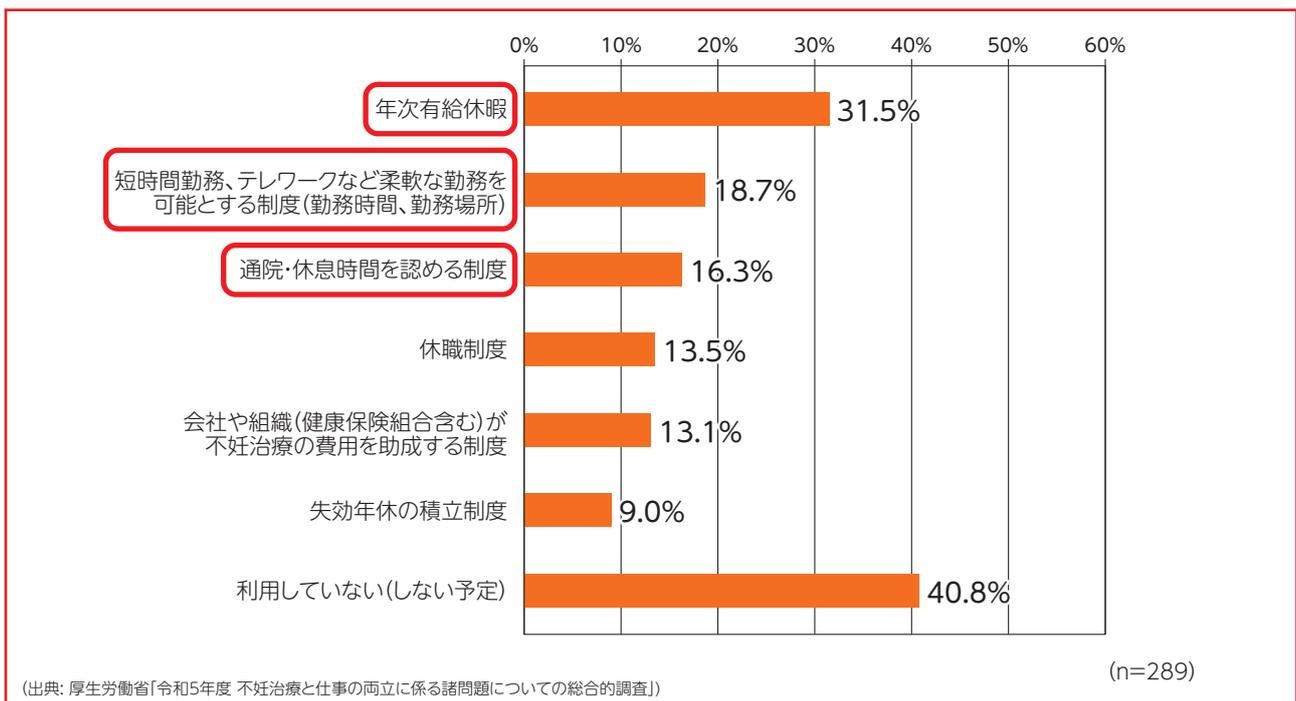
図9 不妊治療について職場の一部にでも伝えている者への嫌がらせ等の状況(複数回答)



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)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「短時間勤務、テレワークなど柔軟な勤務を可能とする制度(勤務時間、勤務場所)」「通院・休息時間を認める制度」となっています。

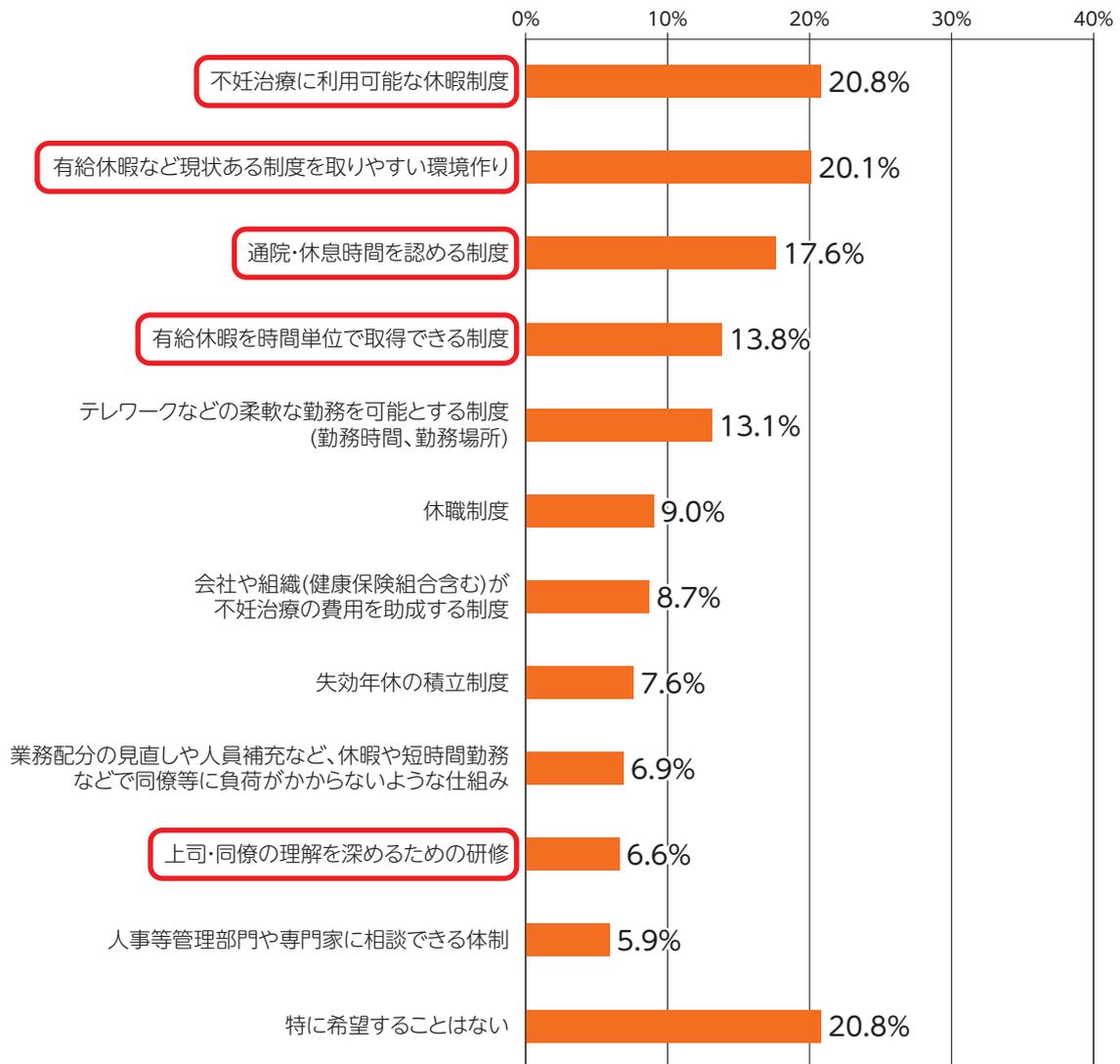
図10 仕事と不妊治療を両立する上で利用した制度(複数回答)



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)者が会社や組織等に希望することは、「不妊治療に利用可能な休暇制度」や「有給休暇など現状ある制度を取りやすい環境作り」「通院・休息時間を認める制度」が多く挙げられています。その他、「有給休暇を時間単位で取得できる制度」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みられます。

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)



(出典: 厚生労働省「令和5年度 不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」)

(n=289)

(2) 不妊治療と仕事との両立支援に取り組む意義

近年、不妊治療を受ける者は増加しており、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、企業の6割以上は不妊治療を行っている社員を把握しておらず、また、7割以上が不妊治療を行っている社員が受けられる支援制度等を導入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、4人に1人が仕事や不妊治療を辞めたり、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。一方、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…

不妊治療と仕事との両立に取り組んだ担当者の思いは、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思った。たとえ授かることができなかつたとしても、退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。

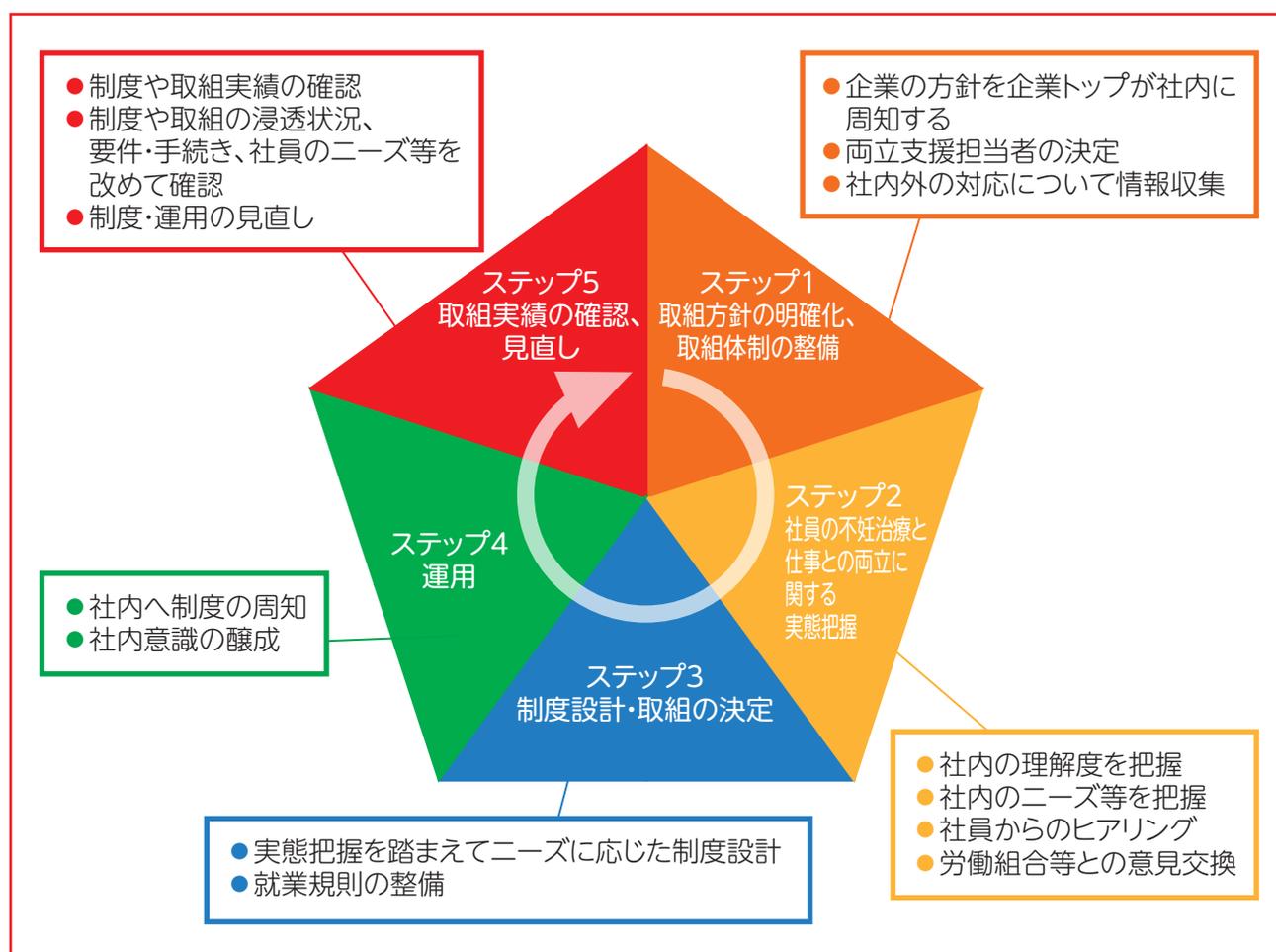
ヒアリング対象企業の声…

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4.4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11.6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11%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、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定められており、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等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らない場合もあります。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。

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「多様な働き方の実現応援サイト」(<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/reform/?num=1>)参照

ヒアリング対象企業の声…

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…

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ていた(2005年から子育て世代、高齢者社員を支援)。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ものの、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。このような中で、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4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。

ヒアリング企業の声…

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おり、周知の大切さを感じた。

ヒアリング企業の声…

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分かりづらかったので、「介護」・「育児」・「不妊治療」等のカテゴリーごとに整理した結果、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することが必要です。

また、アンケート調査によると不妊治療に係る実態について、「ほとんど知らない」「全く知らない」と回答した人が85.6%であり、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に必要です。

ヒアリング企業の声…

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。

ヒアリング企業の声…

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思う。

(3) ハラスメントのない職場づくり

不妊治療をしていることにより嫌がらせ等を受けたことがある人がいますが、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。

制度利用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。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

アンケート調査によると、不妊治療をしていることを何らかの形で伝えている（伝える予定）の者は52.9%で半数を超えていますが、一方、職場でオープンにしていない人は、「伝えなくても支障がないから」「周囲に気遣いをしてほしいから」「不妊治療がうまくいかなかった時に職場に居づらいから」「不妊治療をしていることを知られたくないから」が多くなっています。

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わ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。

不妊治療と仕事の両立に関して、人事労務担当者または労働者が、産業医、産業保健スタッフに相談することも有効です。

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、申請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という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ものになると考える。