

# 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

この章では、不妊治療と仕事との両立に取り組んでいる企業の事例を紹介していますので、社内で検討を進める際の参考にしてください。なお、○のある取組は本誌に掲載している「主な制度や取組」であり、表以外の取組を実施している場合もあります。

	(1)不妊治療のために利用可能な休暇・休職制度					(2)両立を支援する柔軟な働き方に資する制度						(3)不妊治療に係る費用の助成制度			(4)その他の不妊治療に関連する両立支援制度や取組			
	① 不妊治療に特化した休暇制度	② 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	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 テレワーク制度	⑤ 再雇用制度	⑥ 所定外労働の制限・免除	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	③ クーポンの配付等	① 研修	② 啓発活動	③ 社員のニーズ調査の実施	④ 人事労務担当者、産業医等、産養健センターに相談できる体制整備
(1) 株式会社大林組 建設業 (→25ページ)			○								○	○	○					
(2) オタフクソース株式会社 食料品製造業 (→26ページ)		○			○	○		○	○									
(3) メルクグループジャパン 化学・医薬品製造業 (→27ページ)	○										○				○			
(4) 日本発条株式会社 金属製品製造業 (→28ページ)	○					○			○	○							○	
(5) 富士フィルムビジネスソリューション株式会社 電気機器製造業 (→29ページ)			○		○						○	○						
(6) トヨタ自動車株式会社 輸送用機器製造業 (→30ページ)	○				○													
(7) 株式会社バンダイ 玩具等製造業 (→31ページ)		○			○	○								○				
(8) 株式会社HiSC 情報通信業 (→32ページ)		○					○	○	○									
(9) 株式会社エムティーアイ 情報通信業 (→33ページ)		○				○			○									
(10) 株式会社ティーガイア 情報通信業 (→34ページ)	○				○										○			
(11) 旭運輸株式会社 港湾運送業 (→35ページ)			○											○			○	
(12) 日本航空株式会社 運輸業 (→36ページ)			○	○	○	○	○		○									
(13) 双日株式会社 総合商社 (→37ページ)		○				○			○				○	○			○	
(14) 石光商事株式会社 食品卸売業 (→38ページ)		○			○												○	
(15) 株式会社ダッドウェイ 小売業 (→39ページ)		○									○							
(16) 株式会社千葉興業銀行 銀行業 (→40ページ)					○	○	○	○	○								○	
(17) 株式会社東邦銀行 銀行業 (→41ページ)			○		○	○			○						○			
(18) 株式会社大和証券グループ本社 証券業 (→42ページ)		○								○	○			○			○	
(19) 住友生命保険相互会社 生命保険業 (→43ページ)	○				○								○	○		○	○	
(20) ネットラーニンググループ 教育学習支援業 (→44ページ)	○														○			
(21) 医療法人天和会 松田病院 医療業 (→45ページ)	○				○			○										
(22) 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 (→46ページ)		○				○			○		○			○			○	
(23) 合同会社ユー・エス・ジェイ テーマパーク運営 (→47ページ)			○		○												○	

# (1) 株式会社大林組

【建設業 従業員数 約9,100人】



## ① 制度や取組の導入理由・経緯

次世代育成・両立支援の施策拡充の一環として、出産・育児に対する支援のみならず、不妊治療に対する支援の必要性を認識し、2016年に大林組共済会(会社の役員及び従業員を会員とした、主に会員の福祉の増進を目的とする組織)で、不妊治療に対する補助金制度を導入しました。会社としても、積立保存休暇制度の取得事由として不妊治療目的を追加したり、テレワーク、時差出勤や時間単位年休の取得により治療時間の確保に繋がられるようにしたりする等、従業員が働きながら不妊治療を継続できる制度づくりを進めてきました。また、ライフステージごとの健康課題に対応した福利厚生プラットフォームを導入しました。「#妊活」ページでは医師への質問や、不妊治療中の他の従業員や経験者への相談などを匿名で行うことができるほか、医師等による妊活関連セミナーを受講することができ、さらには妊活に関する従業員特典も利用可能であり、不妊治療に係る不安や悩みの軽減に寄与しています。

## ② 主な制度や取組

### <不妊治療費の補助金制度、貸付制度>

●共済会会員本人のほか、配偶者も給付対象となる。月1万円を上限とする実費を支給し、生殖補助医療に加え、生殖補助医療以外の医師の指導による治療も対象としている。申請時は上司を通さず、本人から共済会に直接申請する。また、100万円を上限として不妊治療費の貸付も行っている。

### <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、残日数の範囲内で不妊治療目的の利用が可能である。利用時は、診断書に代えて、「不妊治療連絡カード」による申請も認めている。

### <妊活に関する従業員特典>

●福利厚生プラットフォームは、各種妊活に関する検査・治療(男女ともに利用可)の割引価格による提供を行っている。

例)卵子凍結、AMH検査、精子観察キット、男性向け妊活アイテム・サプリ等

## ③ 制度等の利用者や周囲の声

特に不妊治療費の補助金制度は毎年一定数の利用があり、利用者から「治療に前向きな気持ちで取り組めるとともに、会社への恩返し気持ちから、より一層仕事に力が入る」「病院で話すと“良い会社だね”と驚かれた」「直接申請できるため、周囲に知られずに制度が利用できて有難い」等の声があがっています。

## 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、第2子以降の不妊治療も対象としています。

## (2) オタフクソース株式会社

【食料品製造業 従業員数 574人】



### ① 制度や取組の導入理由・経緯

毎年、記名式の「セルフインタビュー(自己申告)」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。「セルフインタビュー(自己申告)」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、人事部より社内へ情報と協力依頼を発信しました。

### ② 主な制度や取組 (※いずれもパート社員・アルバイト社員も利用可能)

#### <不妊治療のためのケア休暇>

●不妊治療もしくは生理による体調不良のために、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(最長1年6か月)休職し、治療に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のうち、連続する5日間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、週2日まで1日もしくは半日単位で場所を問わず利用できる。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、「時間単位の休暇は使いやすい」「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いだろうか」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で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。

## (3)メルクグループジャパン

【化学・医薬品製造業 従業員数 約1,300人】

MERCK



### ① 制度や取組の導入理由・経緯

制度導入のきっかけは、グループ内の医療用医薬品の製造販売を事業とするメルクバイオフーマ株式会社の社員が、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、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20万ポイント付与(=20万円分)。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多く、専門の立場から年1回(中秋の名月の頃)レクチャーをする。他に、「皆で一緒に考え、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

社員より「会社は非常に良い取組みをしている」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たとの声もあり、年に一度のYellow Supportレクチャーを通じて、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、不妊治療のための社会的な環境整備や妊活する方々への企業の支援も重要だと考えています。この制度に関しても、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。プログラムの特徴は教育啓発活動なので、企業の方々から「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希望する企業に講師派遣しています。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、取組みの成果は、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思います。



## (4) 日本発条株式会社

【金属製品製造業 従業員数 約5,200人】

NHKニッパツ



### 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、有給で年5日間利用可能。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。

#### <不妊治療のための再雇用制度>

●不妊治療を理由に退職した人がいた場合に、一定期間内であれば採用選考を免除し、退職時と変わらない条件で再雇用ができる。

#### <所定外労働の制限、免除>

●不妊治療中の者が、所定外勤務の制限を申し出た場合、1ヵ月あたり24時間、1年当たり150時間までに制限することができる。  
●不妊治療中の者が、所定外勤務の免除を申し出た場合、所定外労働を免除することができる。

#### <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、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。

## (5) 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)】

**FUJIFILM**  
Value from Innovation



### 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お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、本人は頑張っている仕事をしてきたため、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。

## (6)トヨタ自動車株式会社

# TOYOTA

【輸送用機器製造業 従業員数 約83,000人】

### ① 制度や取組の導入理由・経緯

少子高齢化対策の重要性が増し、また、不妊治療によって誕生する子どもが増加する中で、不妊治療と仕事との両立が難しいという声が、社会でも社内でも上がったことから、不妊治療を含めたサポート施策が必要と判断し、不妊治療と仕事との両立制度導入を決めました。また、2022年4月より、不妊治療が保険適用になったこともあり、一般的な不妊治療の必要日数など、社会の動向や厚生労働省の資料等を参考にしつつ、これまでの休暇日数の拡大とともに、休職制度も追加で導入しました。社員の希望に基づいて、仕事と家庭を両立できる働きやすい職場を目指しています。



### ② 主な制度や取組

#### <ファミリープラン休暇制度>

●2017年1月に導入。正社員に加え、契約社員やパート・アルバイト、工場の期間従業員、定年後の再雇用者も含む全従業員が利用可能。年5日(1日または時間(分)単位、無給)取得可能で、不妊治療であることが要件。申請時に添付書類等の提出は不要。2022年4月より、正社員については、医師の証明書類等を添えて申請すると、プラス15日(計20日)利用可能とした。

#### <不妊治療休職制度>

●2022年4月に導入。正社員であれば、復職の意思があることを前提に利用可能で、2か月から2年まで、1か月単位で取得可能。利用時は、医師の証明書等を添付の上、上司経由で人事へ申請。不妊治療は、事前に終期を確定させることが困難であるので、利用開始後に、休職期間を延長することも可能としている。ただし、原則として懐妊した時点で復職。

### ③ 制度等の利用者や周囲の声

ファミリープラン休暇は令和4年度32名の利用があり、製造現場の方も多く利用しています。不妊治療休職は昨年度15名の利用があり、工場で働いている方も5名利用しています。不妊治療のための休暇日数が足りないといった声は聞いておらず、ニーズに対する充足はできていると考えます。

### ④ 導入・運用のポイント

治療に関する相談は、安全健康推進部という医師や保健師が在籍している部門で受けられる体制としています。不妊治療との両立支援制度に関する情報は、社内のイントラネットに掲載しています。一般には育児との両立のページに掲載することが多いのではないかと考えられますが、気になる方もいるのではないかと考え、治療との両立のページに掲載する配慮をしており、名称についても直接的にならないよう「ファミリープラン休暇」と工夫しました。また、不妊治療のみに特化した内容ではないですが、ダイバーシティに関するE-learningにも盛り込んでいます。

## (7) 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

各社員にさまざま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か月程度で制度の内容をまとめました。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を行いました。

### 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。専用窓口申請書を提出し、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。

#### <フレックスタイム制>

●コアタイムなし。勤続年数、配置部署による条件もなく利用が可能。

#### <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の研修において、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」という名称を採用しました。

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。



## (8) 株式会社HiSC

【情報通信業 従業員数 約50人】



### ① 制度や取組の導入理由・経緯

不妊治療中の通院や体調不良で休む際、年休以外に有給休暇があるとよいという声と、実際、社内に不妊治療中の社員がいたということが取組のきっかけでした。また、2022年4月より不妊治療に保険が適用されたことにより、治療に取り組んでいる人が増えているということや、さらに中小企業向けに助成金があるという情報を把握したことから、力を入れて取り組むことにしました。不妊治療をしていることを社内で明らかにしていない社員が多いこと、不妊治療目的でしか使えない制度では利用しづらいということ、社員の不公平感が生じかねないこと等も考慮し、幅広い用途で使えるような制度として「ライフサポート休暇」を導入しました。



### ② 主な制度や取組

#### <ライフサポート休暇制度>

●勤続一年以上の男女社員(契約社員も対象)。年間5日を上限とする有給休暇で、半日単位の取得可能。勤怠の申請システム上にて理由を記載し、上長の承認を経て人事部門へ情報が集約される。不妊治療休暇のみならず、幅広い用途での利用が可能。

#### <テレワーク(在宅勤務)制度>

●コロナ禍より本格的に制度導入。部署によって出勤が必要な社員や、入社直後で周囲の手厚いサポートが望まれる社員を除き、業務上可能であれば特に条件はなく利用できる。当日になって在宅にするとといった利用も可能である。不妊治療のために利用された実績もある。

#### <時差出勤制度>

●不妊治療・育児・介護等の事情がある社員が対象。上長に相談した上で、人事部門に申し出る。

#### <短時間勤務制度>

●不妊治療等を目的として、1年以内の期間について、1日の就業時間を5時間までに短縮する。

### ③ 制度等の利用者や周囲の声

年次有給休暇に加え、不妊治療に利用可能な特別休暇があることは、仕事をしながら治療を受ける上で大変ありがたい、また、リモートワークをあわせて利用することにより、仕事を休まず治療を続けられ良かったという声が寄せられています。他の社員にとっても、休むばかりではなくリモートワークなどにより働いてもらえると負担が重くなりません。

### ④ 導入・運用のポイント

不妊治療を受ける社員と、上長や同僚、会社間でよく情報共有を行い、本人の体調や業務の調整もしながら、本人にも周囲や会社にもお互いに無理のないようにするのが重要と考えます。また、不妊治療を含むハラスメント窓口を設置し、男女いずれの担当者でも相談を可能としています。

## (9) 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>

- 対象:全従業員(アルバイト含む)
- 休職せずに通院したい従業員向けに導入。月2日まで取得可能。

#### <スーパーフレックス制度>

- 対象:全従業員(アルバイト含む)
- 原則7:00~22:00の任意の時間に始業/終業し、月の所定労働時間分勤務する。

#### <テレワーク制度>

- 対象:全従業員(アルバイト含む)
- セキュリティ順守下であれば自宅以外でも就業可能。

### ③ 制度等の利用者や周囲の声

本制度については、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、こういった制度があるだけでも治療に専念できる」という声もあり、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。

不妊治療との両立支援制度について、導入が困難と感じたことはありません。それは、経営トップの方針もある上、ライフイベントに応じた働き方をするという組織風土が浸透していることが大きいためと考えています。

# (10) 株式会社ティーガイア

【情報通信業 従業員数 約4,600人】



## ① 制度や取組の導入理由・経緯

「社員とその家族を大切にしたい」という会社の「企業理念～わたしたちの使命～」に基づき、不妊治療のための退職により、貴重な人財を失うリスクを未然に防ぐとともに、社員の多様性を尊重する取組の一環として、2018年12月に正社員・契約社員、男女を問わず、出生支援休暇・休職制度を導入しました。また、2022年4月より不妊治療に保険が適用されたこともあり、社員からの問い合わせが増えた中で、一日や半日単位での休暇取得が困難であるという声が聞こえたため、時間単位での取得も可能にしました。2023年3月には、「仕事と不妊治療の両立に関するトップメッセージ」の社内公表と合わせて、「仕事と不妊治療の両立支援パッケージ」を導入し、eラーニングによる各種情報の提供を行っています。このような取組から、2023年11月には、プラチナくるみんプラス認定を取得しました。

## ② 主な制度や取組

### <出生支援休暇制度>

●年5日まで一日・半日・時間単位で使用可能な有給休暇制度を導入。書類等の提出は不要。制度導入以来、合計72名が利用しており、男女ともに利用実績がある。

### <出生支援休職制度>

●高度生殖医療の治療中もしくは治療予定の社員に対し、無給で合計365日まで、分割取得可能な制度を導入。原則一か月前までに治療計画書や診断書等の書類を合わせて提出する。休職期間は延長または短縮することも可能。年に1、2名が利用している。

### <不妊治療と仕事との両立支援パッケージ>

●不妊治療に取り組む社員に仕事との両立を図ってもらうとともに、上司や同僚等の理解を促進するために、eラーニングの提供を開始した。仕事と不妊治療の両立に関する会社の支援制度や両立支援ガイドブック等に加え、厚生労働省が提供する両立サポートハンドブック等について紹介している。

## ③ 制度等の利用者や周囲の声

不妊治療に取り組む社員も安心して働くことのできる、良い制度であるという声が寄せられています。

出生支援休暇・休職制度があるからこそ、不妊治療のために退職することなく、まずは制度を利用して治療を行ってみるといった選択肢が増えたのがメリットだと考えています。長年培ってきた販売のスキルを持った社員や役職者の利用も多く、今まで頑張ってきた社員が、両立支援制度を活用して就労を継続し、今後のキャリアにつなげていきたいと思うようになっています。

## ④ 導入・運用のポイント

女性社員も多く活躍している職場であり、元々育児に関する両立支援制度等が充実していたため、不妊治療に関する支援制度もスムーズに導入できました。社員のプライバシーに関わることであるため、利用しやすいネーミングを意識し、不妊治療という直接的な言葉は使わず、「出生支援」を制度名に入れました。導入後は社員に対して、イントラネットや社内広報誌、ポスター等を活用して周知しています。心理士の資格も所持している社内産業カウンセラーが常駐し、週3日サポートラウンジを開設。社員は事前予約の上、電話・メール・対面で、不妊治療に限らず様々な悩みを相談できる体制を整備しています。

# (11) 旭運輸株式会社

【港湾運送業 従業員数 約230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を利用して家族の介護と不妊治療の際にも同制度を利用できるように、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、申請に際して可能な範囲で、主治医の治療方針や通院予定等が分かる計画書を人事部門に提出してもらい、会社側としても不妊治療と仕事との両立が図れるようにサポートしている。

### <産業保健スタッフに相談できる体制>

●毎月1回、希望する社員には、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・活躍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、不妊その他、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や、エンゲージメント向上のための知識を深めてもらうためのセミナーを適宜開催している。

## 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」などを受けており、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」と記載しています。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、女性が従事しているため、一層女性が安心して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。



# (12) 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となる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。

# (13) 双日株式会社

【総合商社 従業員数 約2,500人】



## ① 制度や取組の導入理由・経緯

2030年代に社員の男女比率を50対50にすることを目指す中、女性が健康な状態で働き続け、キャリアアップしていける環境整備が重要です。様々な休暇制度やフレキシブルな勤務体系を整え、不妊治療と仕事の両立も応援していることを内外に発信し、女性が活躍できる企業として取り組んでいます。不妊治療と仕事の両立は男女ともに対象となること、また、機微な問題であることから、本人、同僚、上司の理解を促すため研修を実施するとともに、相談体制も整備しています。2022年12月にはプラチナくるみんプラス認定を受けました。

## ② 主な制度や取組

### <スーパーフレックス制度等>

- コアタイムがない1か月単位のフレックスタイム制を採用。前日の所定の時刻までに所属長に報告することで始業及び終業時刻の調整が可能で、勤務時間を前後にずらすことや1日の労働時間を短くすることで、通院時間が確保できる。また、清算期間の実勤務時間が所定勤務時間に満たない場合は、次月に繰り越して調整する事が可能。
- 前日の所定の時刻までに所属長の承認を得ることで、自宅又は提携するサテライトオフィスにおいて勤務が可能。

### <ファミリーサポート休暇制度>

- 全社員入社時より利用可能で、年5日の特別休暇(有給)が付与されており、半日単位での取得も可能。不妊治療休暇を含め、家族のためを目的としていれば広く利用可能。

### <不妊治療に関する相談窓口>

- 健康に関する相談窓口を複数用意しており、その一つに不妊治療に特化した窓口を設置。男女の相談員が対応している。

### <婦人科専門医の配置>

- 女性の婦人科医を社内診療室に2022年4月から月に1回配置しており、予約の有無に関わらず利用可能。様々な世代の社員が利用。

### <外部サービスの利用>

- 月2回オンラインセミナーが受講でき、不妊治療を始め、男女の健康や、DEIに関する内容となっている。また、提携医療機関の検査等に利用できるクーポンを配付しており、社員の家族も利用可能。

## ③ 制度等の利用者や周囲の声

制度導入以前は、キャリアアップを考えたいものの、不妊治療と仕事の両立について、周囲や上司に言えずに悩んでいる、という声が届いていました。上司からは、事象としては理解しているものの、現実的に仕事との両立について配慮すべき点がわからないという声がありました。ファミリーサポート休暇制度について、2022年度には不妊治療を目的として複数の社員が利用しており、有給休暇やフレックスを併用するなどして不妊治療に取り組むことができているという声も届いています。

## ④ 導入・運用のポイント

上司や周囲の理解が進まないと、制度が整備されても取得に躊躇してしまうことになるため、不妊治療と仕事の両立への理解の浸透を意識して取り組んでいます。その一環として、部長・副部长向けの研修や、一般社員へのeラーニング等を通じて、各社員の理解が深まってきています。

プラスマークは、ホームページや統合報告書等で利用しています。

# (14) 石光商事株式会社

【食品卸売業 従業員数 約250人】



石光商事株式会社  
S.ISHIMITSU & CO.,LTD.



## 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。不妊治療と仕事との両立に関する相談があったから検討したというよりも、むしろそうした相談がある前に社内制度を整えておきたいと考えました。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、管理職に向けては、不妊治療について正しく知らない状態で不妊治療を希望する社員と接することのないよう、厚生労働省の研修動画を視聴することを案内しています。そして、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。制度の導入に当たっては、政府による不妊治療に対する保険適用の動きがあったことも後押しとなっています。

## 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、不妊治療以外でも、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。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。

### <生の声が聞ける経験者へつなぐ相談窓口>

●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

相談窓口への不妊治療についての相談や、休暇・休職制度の利用実績はまだありませんが、長く働き続けやすい制度を整えるのは当然のことと考えています。こうした制度があることで、不妊治療へのハードルを下げるとともに、この会社で長く働き続けたいという社員を増やすことができれば、制度化の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、不妊治療を特別視することなく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に考えました。仕事をしていく上で、各社員には不妊治療などさまざまな出来事があると思いますが、周囲の社員が支え合うことで、本人に働きたいという意思があるにも関わらず退職するということにならないような環境整備をすることが重要と考えています。

# (15) 株式会社ダッドウェイ

【小売業 従業員数 約300人】

DADWAY®



## 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

### <こうのとりのサポート制度>

●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

こうのとりの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

こうのとりのサポート制度は、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。

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、自身の重大な病気が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。