

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



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

はじめに

今、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。そうした職場づくりをすることによって、離職の防止や、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はずです。会社が、社員の事情に応じてサポートする姿勢を示すことは、働く本人に対しても一層仕事に打ち込みやすくなるなどの大きな影響を与えます。逆に、不妊治療と仕事との両立ができず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。

このため、不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりが望まれますが、不妊治療と仕事の両立支援には、決められたやり方はありません。不妊治療は、一定の年代の女性のみに関わることで決してなく、男女や年齢層に関わらず治療に取り組みたいという人がいることも知っておきましょう。また、新たな制度を作るよりも、不妊治療を行う社員も働きやすい風土づくりが効果的な場合もあります。不妊治療と仕事を両立しようとする本人と周囲の上司・同僚は互いに支えられ合っていることの理解を浸透させ、ハラスメントのない職場づくりを進めることは、企業にとって大切なことです。

本マニュアルでは、企業が社員の不妊治療と仕事の両立を支援する取組を進めるにあたって、第3章で、①体制の整備②社員の不妊治療と仕事の両立に関する実態把握③制度設計、取組の決定④運用⑤見直しの5つの導入ステップを解説した上で、以降の章で企業での取組事例を紹介しています。また、第6章では、そうした企業の取組事例等を通して得られた、不妊治療と仕事の両立を支援する上でのポイントについてまとめています。

これから不妊治療と仕事の両立支援に取り組もうと考えている企業においては、本マニュアルがその推進の一助となれば幸いです。

なお、本マニュアルは、不妊治療と仕事の両立支援の取組を実施している9社の企業ヒアリングを踏まえ、「不妊治療のための休暇制度等環境整備事業」検討委員会において議論、検討を経て作成したものです。

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	2
第2章 企業における不妊治療と仕事の両立支援に取り組む意義	5
(1)現状	5
(2)不妊治療と仕事の両立支援に取り組む意義	14
第3章 不妊治療と仕事の両立支援導入ステップ	15
ステップ1 取組体制の整備	17
ステップ2 社員の不妊治療と仕事の両立に関する実態把握	18
ステップ3 制度の設計・取組の決定	23
ステップ4 運用	26
ステップ5 見直し	30
第4章 不妊治療と仕事の両立を支援するための各種制度や取組	31
(1)不妊治療のために利用可能な休暇制度	32
(2)不妊治療のための休職制度	35
(3)両立を支援する柔軟な働き方に資する制度	36
(4)不妊治療に係る費用の助成制度	39
(5)その他の不妊治療に関連する両立支援制度や取組	41
第5章 不妊治療と仕事の両立に取り組んでいる企業の事例	43
(1)株式会社エムティーアイ	43
(2)株式会社大林組	45
(3)オタフクソース株式会社	47
(4)株式会社サイバーエージェント	49
(5)株式会社大和証券グループ本社	51
(6)株式会社ダッドウェイ	53
(7)日本航空株式会社	55
(8)富士ゼロックス株式会社	57
(9)メルクバイオフーマ株式会社	59
第6章 不妊治療と仕事の両立を支援する上でのポイント	61
第7章 参考情報	62
インタビュー協力企業	66
検討委員会委員	66

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ものをいいます。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ほうがよい場合もあります。

このマニュアルは、「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したりする方も含めて広く考えています。不妊治療と仕事の両立を支援する制度や取組を検討する際には、各企業の制度や考え方等に応じて、その対象を定めましょう。

※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。

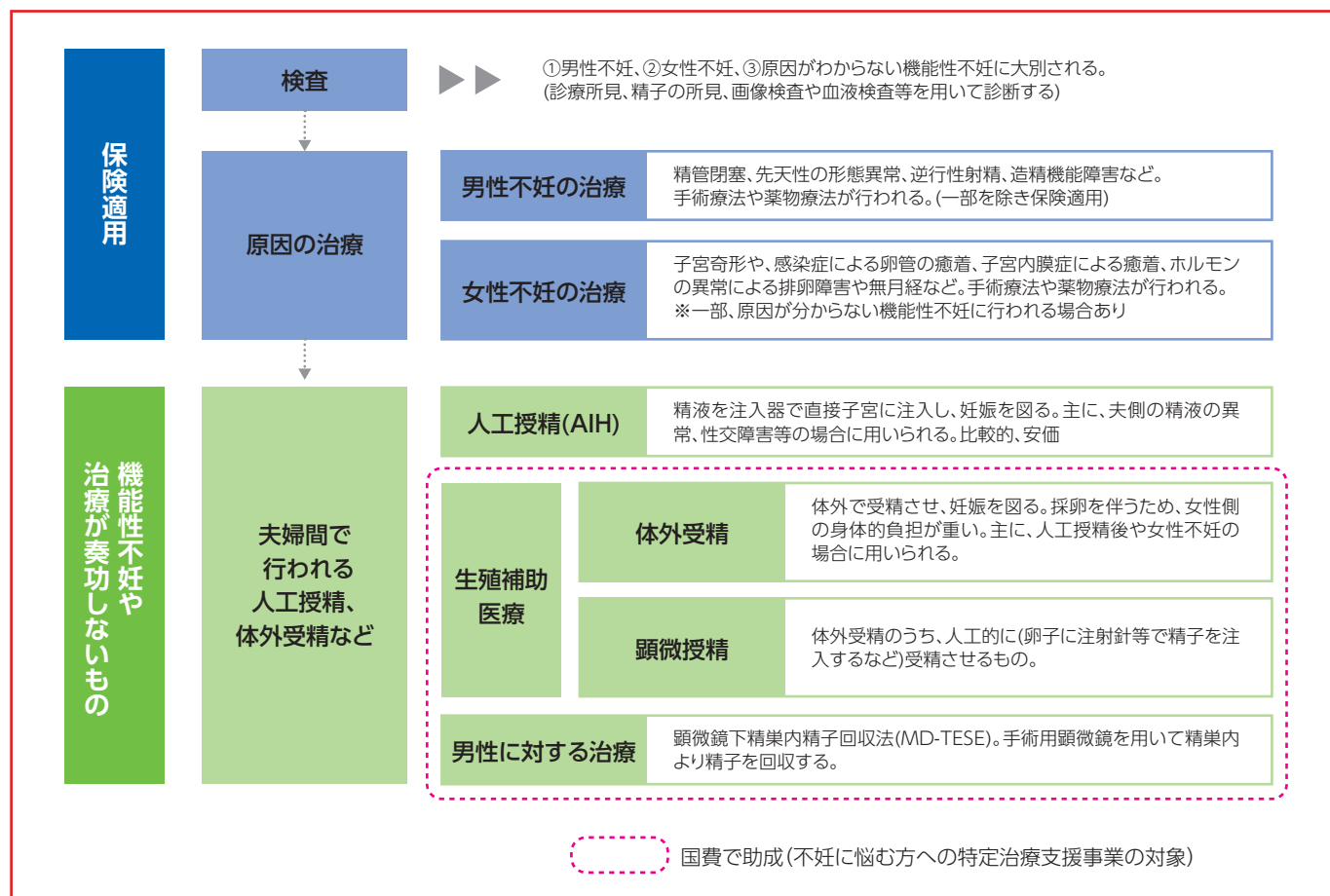
② 不妊治療の方法

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わかった場合は、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では妊娠しない場合に、卵子と精子を取り出して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ほうが、1回あたりの妊娠・出産に至る確率は高い傾向がありますが、「いつ終わるのか」を明らかにすることは困難です。治療を始めてすぐに妊娠する場合もあれば、何年も治療を続けている場合もあります。また、子どもを一人産んでいれば不妊ではないというわけではなく、二人目の子どもの出産に向けて不妊治療をしているという場合もあります。

③不妊治療の流れ<概略図>



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、概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は困難となる場合があります。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体調不良等が生じることもあり、腹痛、頭痛、めまい、吐き気等の他、仕事や治療に関するストレスを感じる場合があります。

また、一回の診療は通常1～2時間ですが、待ち時間を含め数時間かかることもあります。

月経周期(25日～38日程度)にあ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変わりますが、目安として次ページ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回あたり半日～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

不妊治療を受けるタイミング

不妊治療については、年齢に関わらず早めに始める方がよいとされ、働き盛りの年代の女性だけではなく、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。

男女にある不妊の原因

また、不妊の原因は、女性ばかりではなく、男性にある場合もあり、男性も女性と同様に治療が必要な場合もあります。

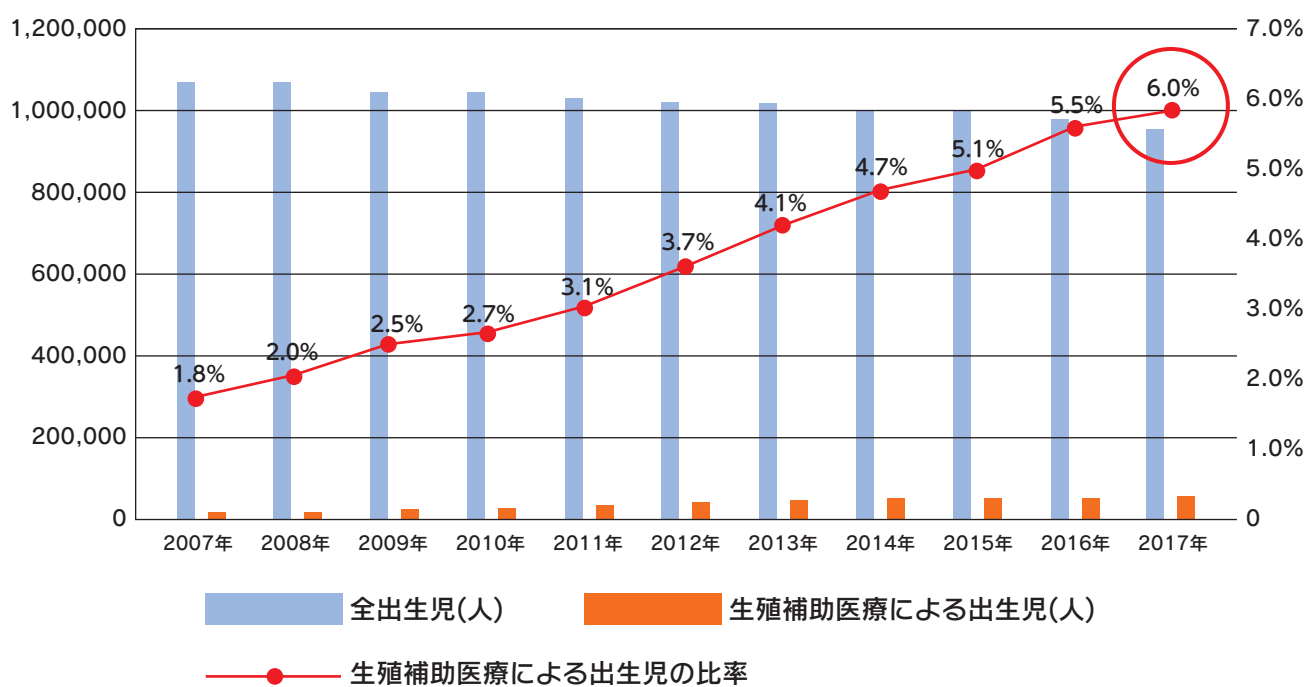
第2章 企業における不妊治療と仕事の両立支援に取り組む意義

(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

2017年に日本では56,617人が生殖補助医療により誕生しており、これは全出生児(946,065人)の6.0%に当たり、約16.7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

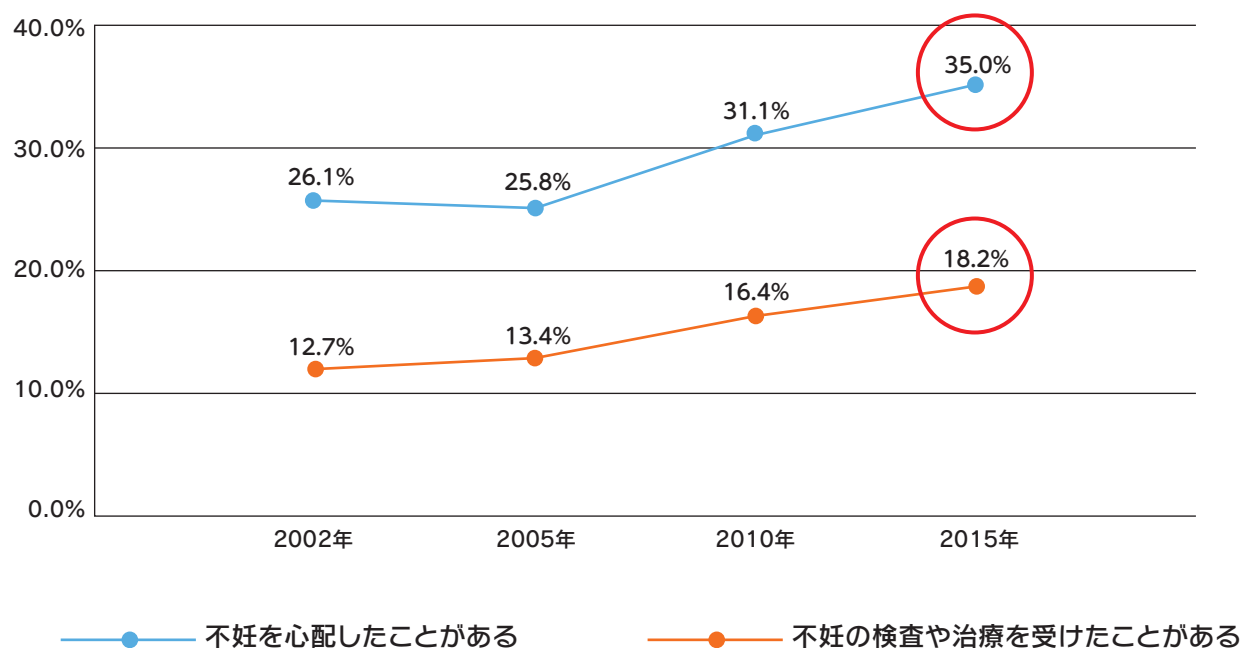


(出典:生殖補助医療による出生児数:公益社団法人日本産科婦人科学会「ARTデータブック(2017年)」、全出生児数:厚生労働省「平成29年(2017)人口動態統計(確定数)」)

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%となり、これは夫婦全体の2.9組の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%となり、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

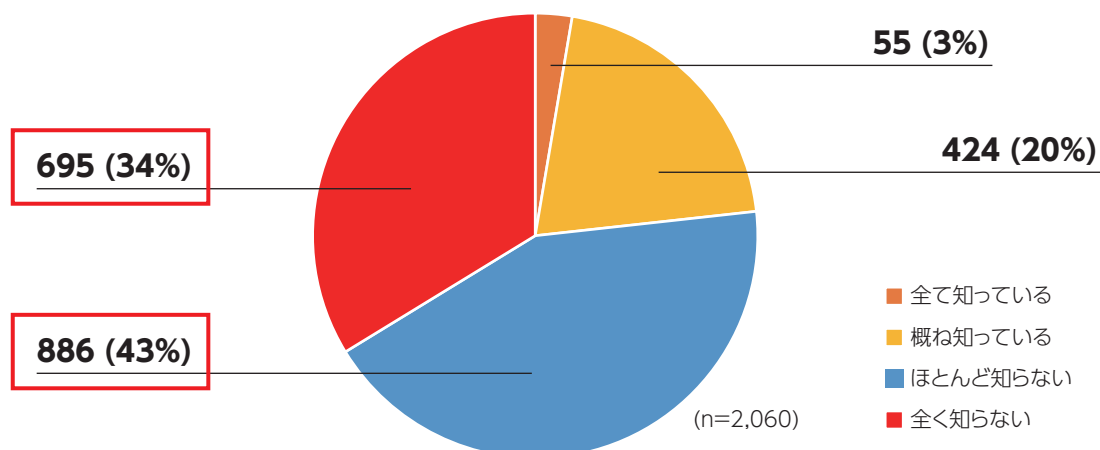


(出典:国立社会保障・人口問題研究所「2002 年社会保障・人口問題基本調査」、「2005 年社会保障・人口問題基本調査」、「2010 年社会保障・人口問題基本調査」、「2015 年社会保障・人口問題基本調査」)

③ 不妊治療に関する認知の状況

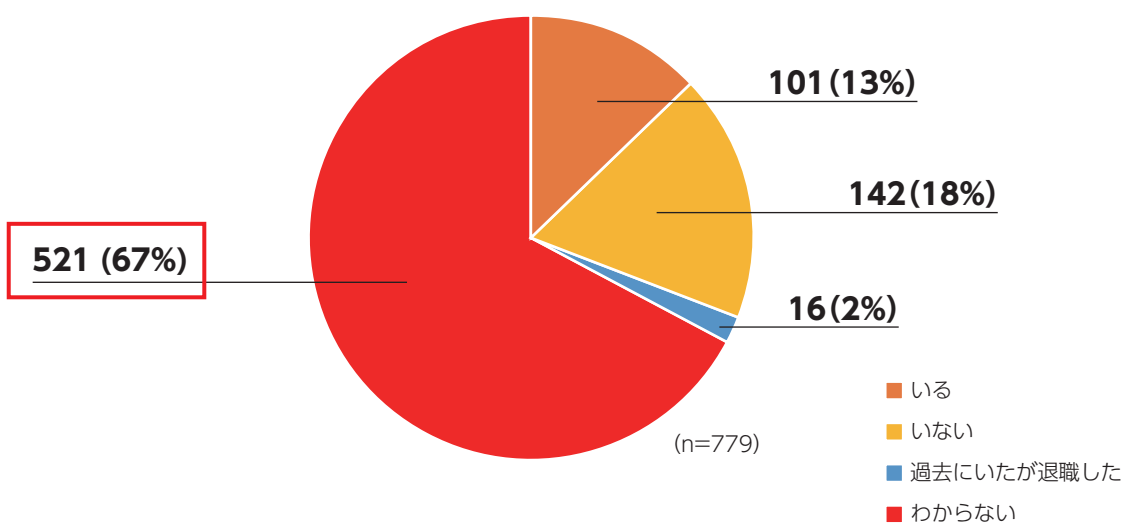
約8割の労働者は不妊治療に係る実態を理解しておらず、また、約7割の企業で、不妊治療を行っている従業員の把握ができていません。

※2
図3 不妊治療に係る実態を知っているか



(出典:厚生労働省「平成29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』」)

図4 不妊治療を行っている従業員の把握状況



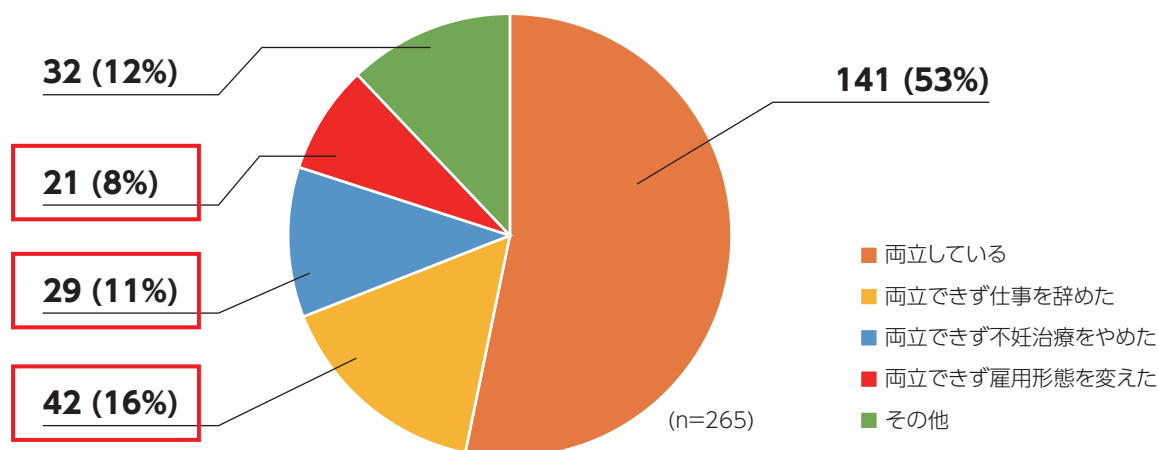
(出典:厚生労働省「平成29年度『不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査』」)

※2 不妊の検査や治療を受けた事がある(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。

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)労働者のなかで、「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53.2%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^{※3}34.7%となっています。

図5 仕事と不妊治療の両立状況



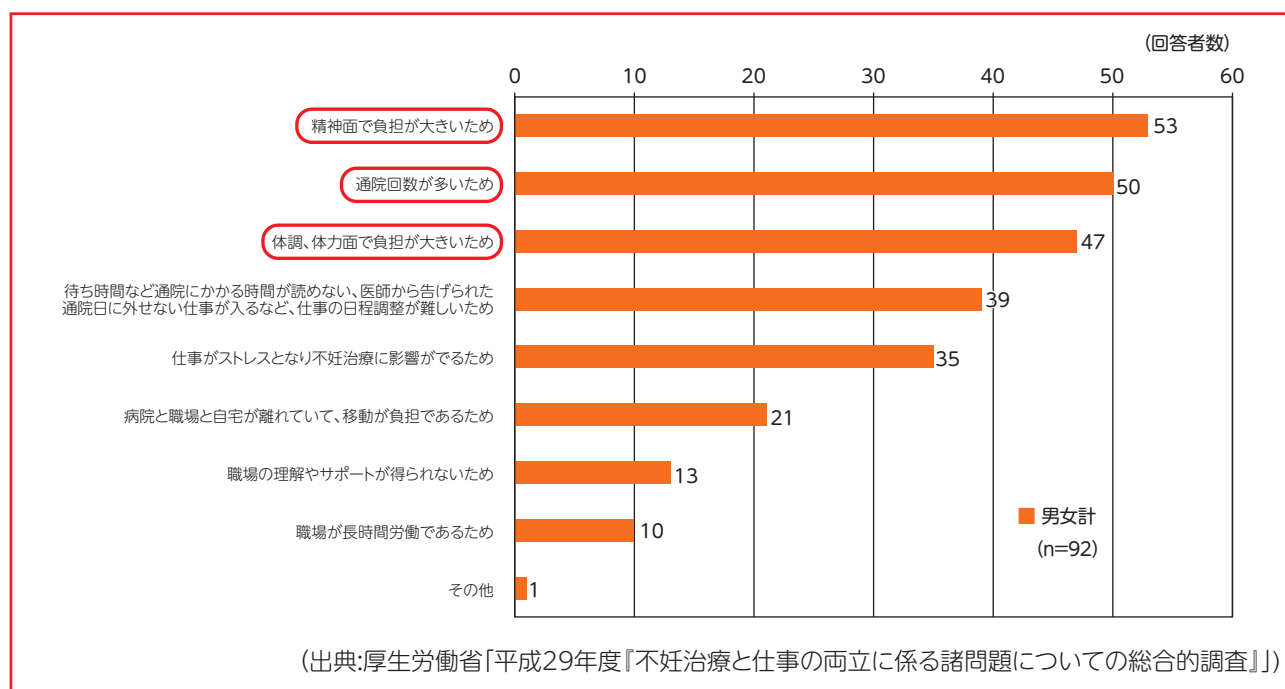
(出典:厚生労働省「平成29年度『不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査』」)

⑤ 仕事と不妊治療の両立できなかった理由

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。

※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。

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、その8分の1程度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、「伝えなくても支障がないから」とした人もいたものの、職場で不妊治療していることを受け入れられる風土が十分に醸成されていないことが示唆されます。

図7 不妊治療の職場への共有状況(複数回答)

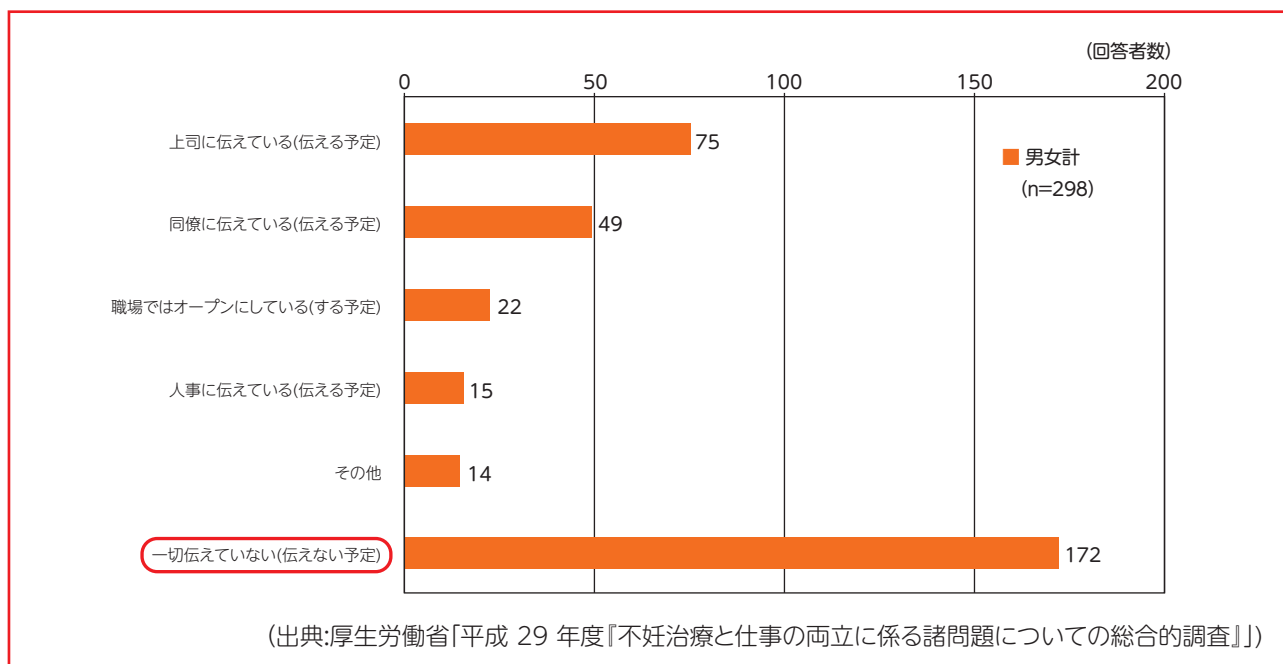
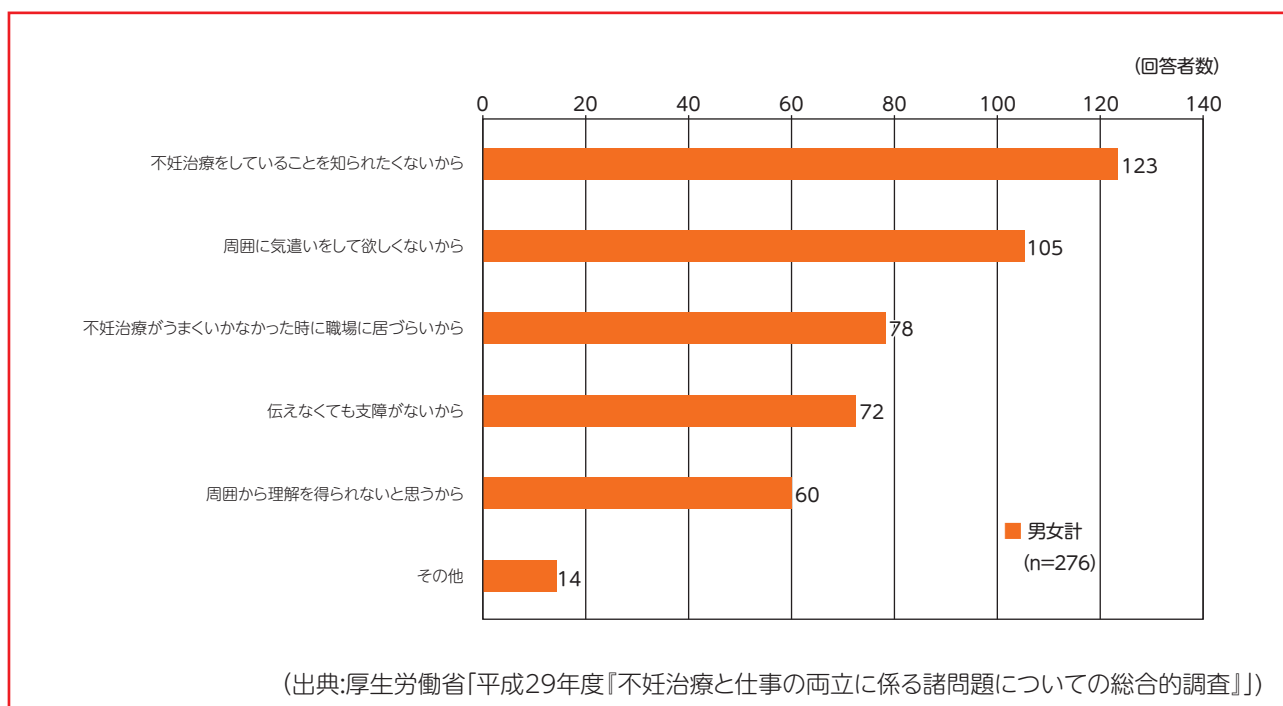


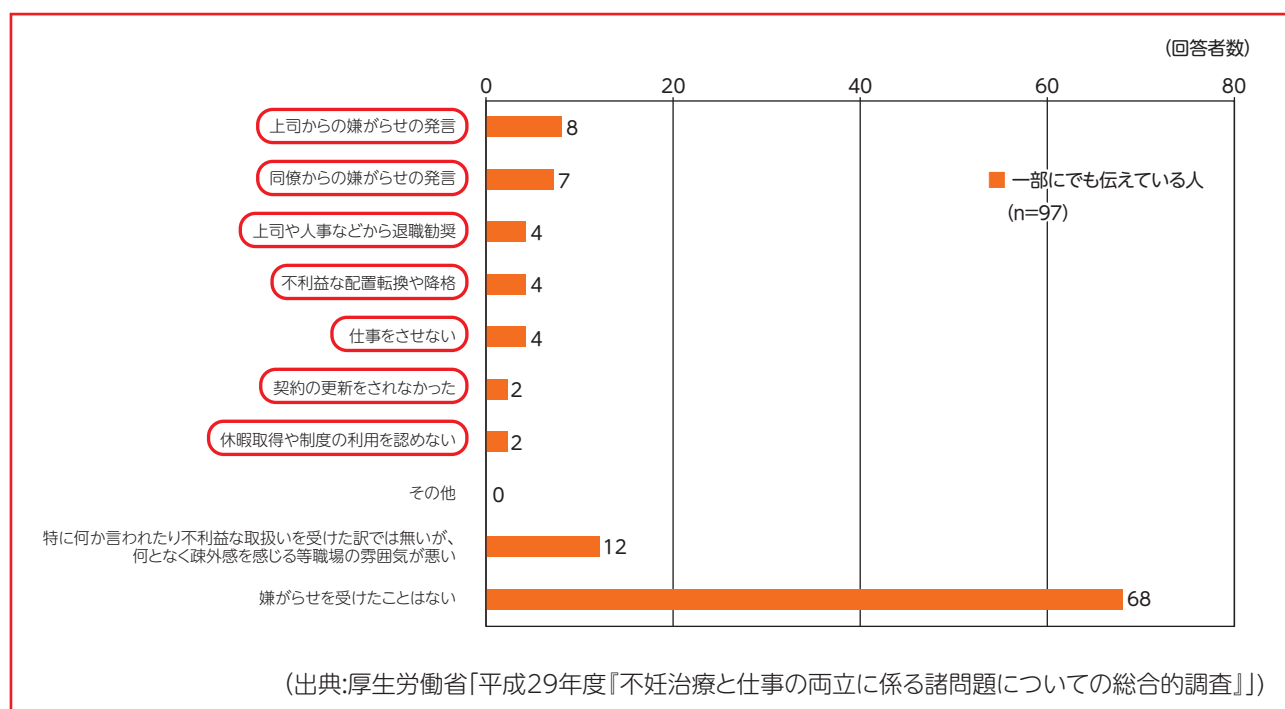
図8 職場でオープンにしていない理由(複数回答)



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。

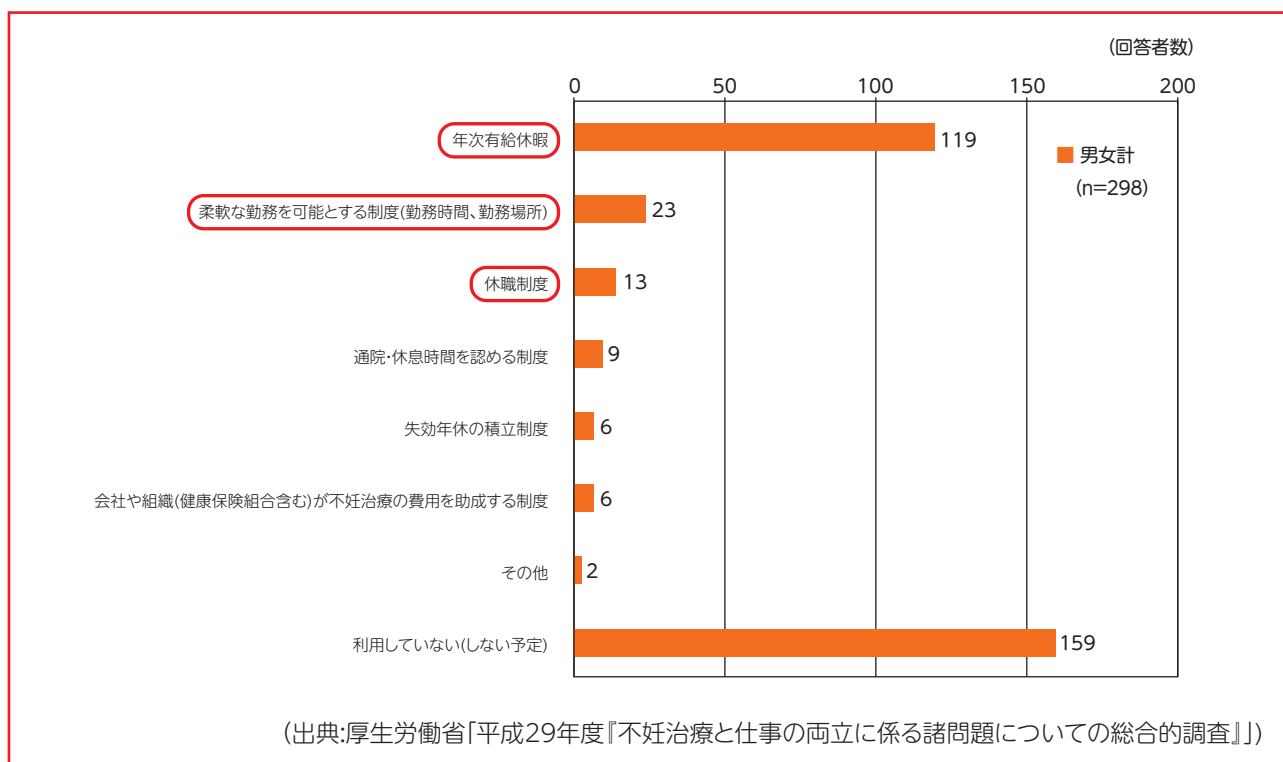
図9 不妊治療について職場の一部にでも伝えている人への嫌がらせ等の状況(複数回答)



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)労働者のなかで、利用した(また、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)労働者のなかで、会社や組織等に希望することとしては、休暇制度や勤務制度の他にも、「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」等も一定程度挙げられています。

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)

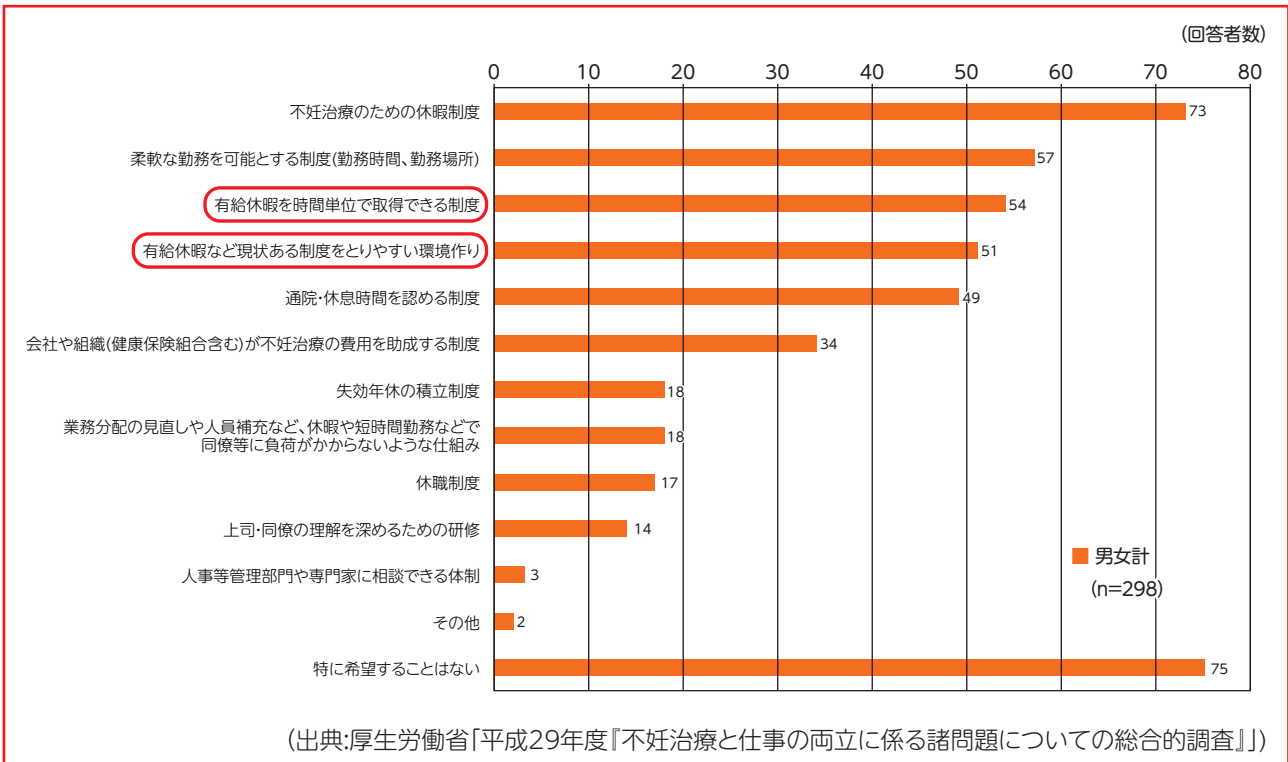
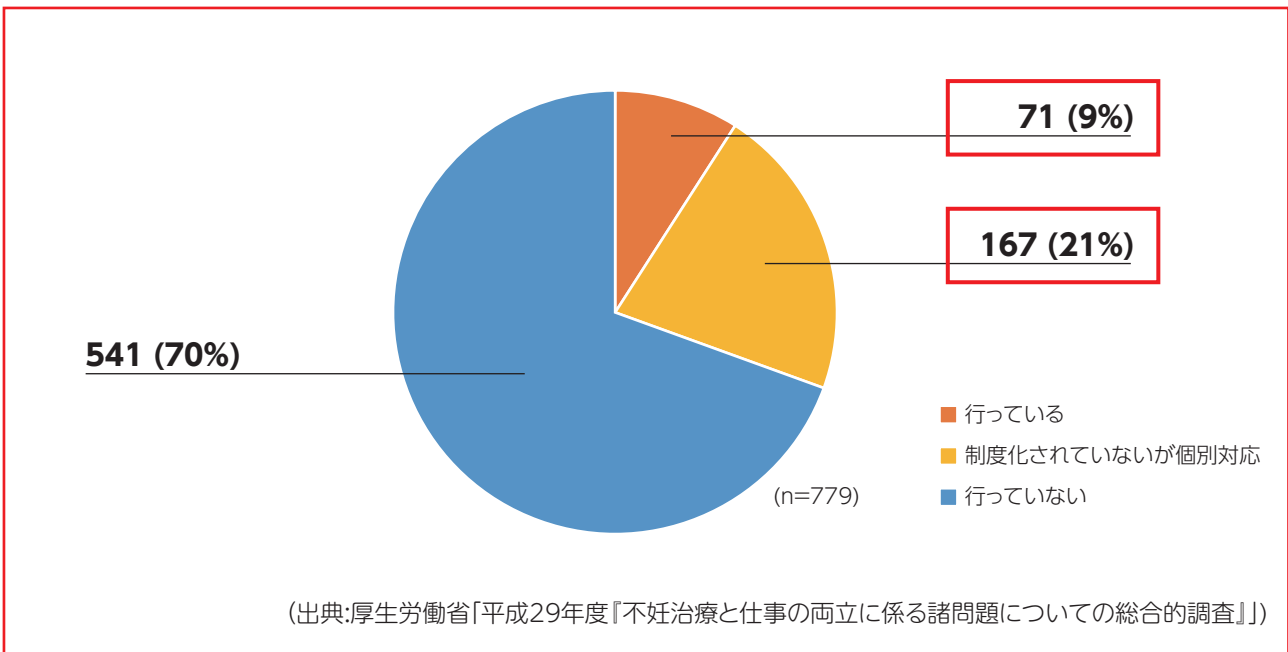


図12 不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度等の実施状況



(2) 不妊治療と仕事の両立支援に取り組む意義

(1)に記載する調査によれば、近年の晩婚化等を背景に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、企業内において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」とする者が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の把握を十分に行っ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、雇用形態を変えてしまっていました。

企業にとって、不妊治療と仕事との両立の困難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することによって、安定した労働力の確保、従業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となるでしょう。会社が、働くに当たって困難を抱える社員をサポートする姿勢を示すことは、社員に対しても一層仕事に打ち込みやすくなるなどの大きな影響を与えます。

ヒアリング対象企業の声

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お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授かった社員が何名いるかは目的ではなく、プロセスを大切にしたい。

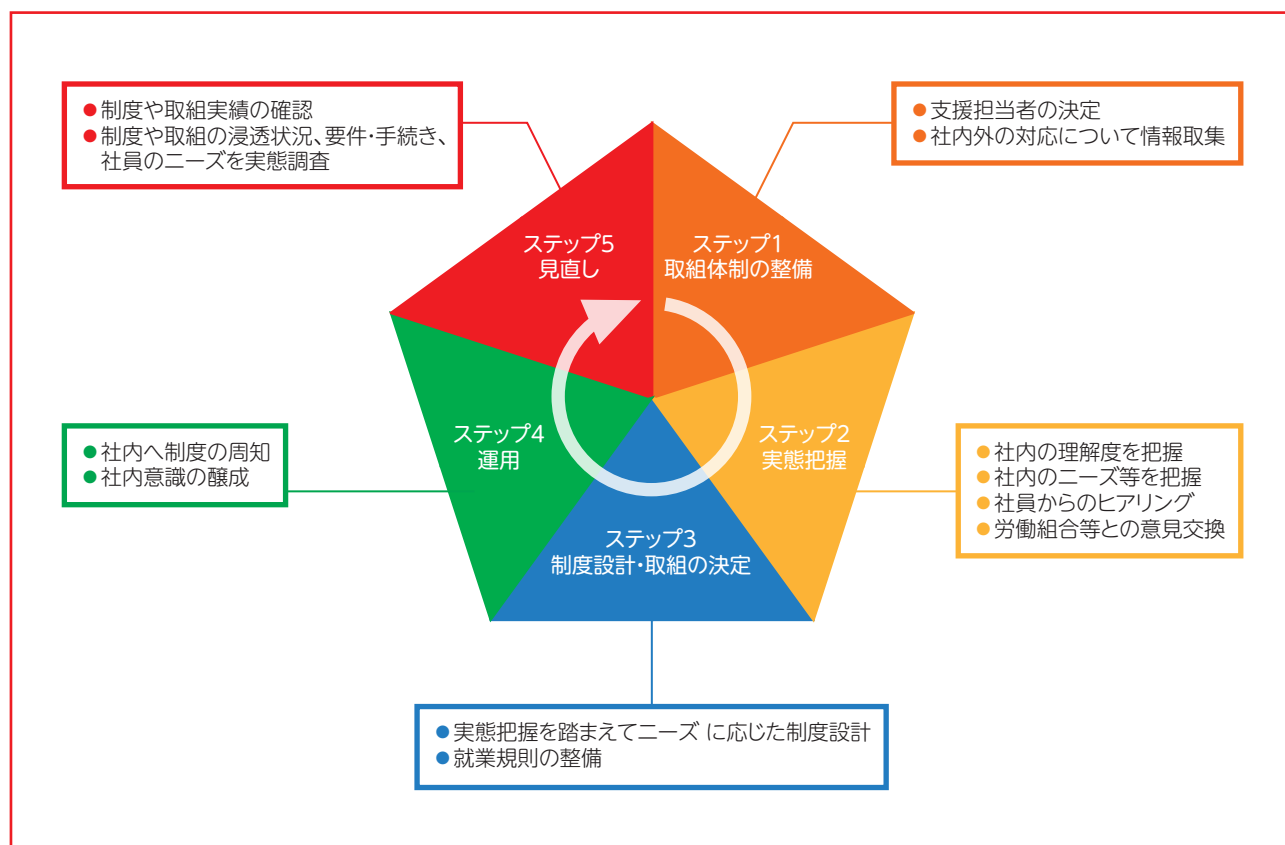
ヒアリング対象企業の声

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も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見せ、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、風土を醸成することで、最終的には組織の活性化、生産性の上昇に繋がると考えた。

第3章 不妊治療と仕事の両立支援導入ステップ

企業が、社員の不妊治療と仕事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 取組体制の整備
- ステップ2 社員の不妊治療と仕事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 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交えながら説明します。

次ページのチェックリストで企業内の現状の把握をした上で、「×」となった項目の参照先のステップから見てみてもよいでしょう。

チェックリスト

		○	×
✓	不妊治療と仕事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
✓	不妊治療と仕事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
✓	不妊治療と仕事の両立に関し、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
✓	不妊治療と仕事の両立に関し、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
✓	不妊治療と仕事の両立に関し、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
✓	不妊治療と仕事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
✓	不妊治療と仕事の両立をしている人について、ハラスメントの防止の対策を講じている。		→ステップ4を参照
✓	不妊治療と仕事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
✓	不妊治療と仕事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 取組体制の整備

取組体制の整備として、まずは主導する部門や担当者等を決定し、社内の要請や他社の対応について情報収集します。

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、人事もしく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する場合などがあります。

並行して、メディアの報道等で社内の要請や他社の対応について情報収集しておくことも必要となるでしょう。

ステップ2 社員の不妊治療と仕事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内の理解度や社内の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、社員からのヒアリングを行ったり、労働組合等の社員の要望を取りまとめる組織がある場合には、そうした組織との意見交換をする方法などがあります。

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の状況、仕事との両立の不安の確認や支援のニーズなどを把握します。

その方法として、①チェックリストにより企業内の現状の把握をした上で、社員の状況については、②全社的なアンケートやヒアリング、③社員意識調査や人事面談など従来から実施しているものを不妊治療と仕事の両立に関する事項も含めて行う、④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もつながります。

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わかるので具体的な施策が打ちやすい。「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現状の把握

前掲の「チェックリスト」を参照しながら行うのもよいでしょう。

(2) 社員の状況の把握

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

【社員用】不妊治療と仕事の両立に関するアンケート調査票(例)

社員の不妊治療に関する実態の認識、不妊治療の経験の有無や予定、仕事との両立に関する不安や不妊治療に直面した際に希望する働き方などについて把握するためのアンケート調査です。

☆本アンケート調査は、社員の皆様の不妊治療と仕事の両立に関する意識やニーズについて調査するために行うものです。該当する項目の数字を○で囲んでください。(特にことわりがない限り、一つ○で囲んでください。)

☆回答内容について個人が特定されることはありません。

☆本アンケート調査には、すべて回答してください。

Q1 下記のような不妊治療の実態について知っていますか。

- ① 全て知っている
- ② 概ね知っている
- ③ ほとんど知らない
- ④ 全く知らない

- 実際に不妊の検査や治療を受けた事がある(または現在受けている)夫婦は全体で18.2%、子どものいない夫婦では28.2%である。(国立社会保障・人口問題研究所「2015年社会保障・人口問題基本調査」による)
- 56,617人が生殖補助医療(体外受精、顕微授精、凍結胚(卵)を用いた治療)により誕生しており、全出生児(946,065人)の16.7人に1人に当たる。(生殖補助医療による出生児数:公益社団法人日本産科婦人科学会「ARTデータブック(2017年)」。全出生児数:厚生労働省「平成29年(2017)人口動態統計の年間推計」による)
- 排卵誘発剤と排卵促進剤の副作用などにより、頭痛・吐き気・ほてり・腹痛などの症状が出ることがある。
- 不妊治療には一般的に以下の表にある頻度で通院が必要とされている。

◎不妊治療に要する通院日数の目安※は概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回あたり半日～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。

Q2あなたは不妊治療の経験をしたことがありますか。

- ①経験がある→Q3
- ②経験がない→Q5

Q3あなたは現在も不妊治療をしていますか。

- ①現在もしている→Q4
- ②現在はしていない→Q5

Q4あなたは、不妊治療をしていることを、勤務先の方に話をしたり相談したりしていますか。主に相談等をしている方についてお答えください。

- 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同じ勤務先だが別の職場の先輩や友人など
- ⑤勤務先の人事総務の担当者
- ⑥勤務先の労働組合
- ⑦勤務先が提供する外部の相談窓口
- ⑧勤務先で話したり相談したりしている人はいない

→Q6

Q5あなたは、近い将来不妊治療を予定していますか。

- ①近い将来予定している
- ②予定はない

Q6(不妊治療の経験や予定のない方もお答えください。)

不妊治療をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができると思いますか。

- 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)

- ①通院回数が多い
- ②病院と職場と自宅が離れていて、移動が負担である
- ③体調、体力面で負担が大きい
- ④精神面で負担が大きい
- ⑤待ち時間など通院にかかる時間が読めない、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職場が長時間労働である
- ⑧仕事がストレスとなり不妊治療に影響が出る
- ⑨その他()

Q8(不妊治療の経験や予定のない方もお答えください。)不妊治療について、職場の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職場にありますか。

- ①ある
- ②ない
- ③どちらともいえない

Q9(不妊治療の経験や予定のない方もお答えください。)あなたが不妊治療と仕事の両立をする上で、勤務先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)

- ①不妊治療のための休暇制度
- ②失効年休の積立制度
- ③有給休暇を時間単位で取得できる制度
- ④休職制度
- ⑤通院・休息時間を認める制度
- ⑥柔軟な勤務を可能とする制度(勤務時間、勤務場所)
- ⑦会社や組織(健康保険組合を含む)が不妊治療の費用を助成する制度
- ⑧上司・同僚の理解を深めるための研修
- ⑨人事等管理部門や専門家に相談できる体制
- ⑩有給休暇など現状ある制度を取りやすい環境づくり
- ⑪業務配分の見直しや人員補助など、休暇や短時間勤務なので同僚等に負担がかからないような仕組み
- ⑫その他()
- ⑬特に希望することはない

Q10あなたの職場の残業の程度は平均的にみて次のどれにあたりますか。

- ①恒常的に残業がある
- ②週に半分は残業がある
- ③おおむね定時退社している
- ④その他()

Q11 あなたの1年間の年次有給休暇は希望どおり取得できましたか。

(○年○月○日時点での実績で回答してください)

- ①希望どおり取得できた
- ②大体希望どおり取得できた
- ③どちらともいえない
- ④あまり希望どおりとれなかった
- ⑤希望どおりとれなかった

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.実態把握の方法

取組企業の中には、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独自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、

- ①通院に必要な時間だけ休暇を取ることができるよう、年次有給休暇を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度を導入して、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、

など柔軟な働き方を可能とすることによって、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、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でしょう。

また、令和2年4月から施行されるパートタイム・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す(注3)。不妊治療と仕事の両立支援の取組を行う場合も、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いましょう(注4)。

さらに、不妊治療と仕事の両立に限らず、社員のワークライフバランスを実現されるためには、通常の働き方の見直しも必要となるでしょう。長時間の残業がない職場や年次有給休暇の取りやすい職場環境などの社員の通常の働き方の見直しなどを行うことによって、全ての社員にとって働きやすい職場環境となります。

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、労使協定を結ぶことにより、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、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施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)中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日からです。

(注4)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

人事部の管理職及び企画担当者が2～3ヶ月で、情報収集・調査、コスト計算、決議(経営会議議)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。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。

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ので忘れないようにしましょう。

例えば「不妊治療のための休暇制度」を導入する場合、1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その決定、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。

(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、年〇日を限度に休暇を与える。

- ①配偶者出産(出産当日前後各4週間以内)
- ②家族看護(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家族の疾病予防または検診(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、高等学校およ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、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

不妊治療はプライベートに関することであるため、社員本人からの制度利用の申出が基本です。本人からの申出が円滑に行われるよう、制度についての情報等を企業内の役員、管理職も含め社員全体に周知することが重要です。

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な意識啓発を行うことも極めて重要です。

さらに、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、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、プライバシーの保護に配慮する必要があります。

1.制度等の周知と意識啓発

(1)自社の方針の表明と制度の周知

制度を知らなかったために、社員が退職してしまったというような不本意な事態が生じないためにも、不妊治療と仕事の両立を支援するという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、管理職も含め社員全体に周知することが重要です。

ヒアリング対象企業の声

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あり、周知の大切さを感じる

ヒアリング対象企業の声

社内のイントラネットに掲載した。人事関連情報の階層が深くわかりづらいところがあったのだが、「介護」・「育児」等のカテゴリーごとに分かりやすく改修し、階層も改善した結果、アクセス数も増え、利用者も増えた。

(2)社内意識の醸成

①職場内の理解の醸成

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、下記にみるように不妊治療を行っていることをオープンにしたいと考えている人は多く、オープンにされていない場合、職場内の理解の醸成を図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の両立を支援しているという企業姿勢やメッセージを企業トップレベルや管理職レベルを通じたり、あらゆる機会を活用して社員に伝えることが必要でしょう。

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、不妊治療をしている(しようとしている)社員の働き続けることへの不安を生じさせたり、制度利用を躊躇させ てしまう原因となります。

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。

制度の利用を必要としている社員が気兼ねなく利用できるようにするためにも、(1)の制度の情報についての周知と合わせ、不妊治療についての正しい理解を深め、不妊治療に関することによるハラスメントの起こらない職場内の理解の醸成が必要です。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」が一部改正されました(令和2年6月1日から適用)。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、不妊治療に対する否定的な言動を含む、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ことから、事業主の方針等の明確化を行い、周知するようにしてください。

ヒアリング対象企業の声

制度周知のキャンペーン(不妊治療に関する教育啓発+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」とお願いした。

ヒアリング対象企業の声

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時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。

②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(つたえる予定の)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欲しくないから」が多くなっている実態があります。

このことから、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配慮する必要があります。

(3)周知等すべき事項

①不妊治療と仕事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)
- 不妊治療と仕事の両立支援の意義(第2章参照)
- 不妊治療と仕事の両立を応援しているということ
- 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
- プライバシーの保護

②制度の内容、要件や適用範囲、申請方法、申請事項、申請時期など

(4)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

2.管理職や人事部の役割

(1)相談対応

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るとともに、もし社員から不妊治療や不妊治療と仕事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(p62参照)に相談することを勧めましょう。

①相談対応のポイント

- 「社員の不妊治療と仕事の両立を支援する」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すべ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 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は、評価や見直しといった振り返りのプロセスが必要でしょう。

(1)見直しにあたっての実態把握

見直しに際しては、制度や取組の活用実績の確認の他、ステップ2で実施したような、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って実態を把握します。

(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、従業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述べたとおりですが、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わかりやすいか、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、利用者の立場からみて制度の利用要件や利用手続きがわかりやすいものであるかを確認しましょう。利用実績が少ないのは、要件がわかりにくかったり、手続きが煩雑で難しいということで実績がないのかもしれませんが。そうした場合は、早急に対応を検討する必要があります。

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、連続した休暇を必要とするとは限りません。長期的な休業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しましょう。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、認知度や使い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、改善をはかることで制度が定着すると考える。

第4章 不妊治療と仕事の両立を支援するための各種制度や取組

この章では、企業において実施している、不妊治療と仕事の両立を支援するための各種制度や取組について、大きく以下の5つに分類し、実際の運用について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。

(1) 不妊治療のために利用可能な休暇制度

- 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 積立休暇制度
- ④ 半日単位・時間単位の年次有給休暇の取得制度



P32へ

(2) 不妊治療のための休職制度

- ① 不妊治療に特化した休職制度



P35へ

(3) 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度
- ② テレワーク制度
- ③ 再雇用制度



P36へ

(4) 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



P39へ

(5) 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 啓発活動



P41へ

(1) 不妊治療のために利用可能な休暇制度

不妊治療を受けている人の中には、通院等のため1日、半日、時間単位といった比較的短い単位の休暇を多くの回数取りたい人がいます。年次有給休暇を治療目的ばかりで消化することのないような支援が求められます。

① 不妊治療に特化した休暇制度

<制度の概要>

- 不妊治療を目的として、月に1日～2日程度付与されることが多い
- 企業により、有給であったり無給であったりする。

<事例に基づく制度の内容>

ファミリーサポート休暇制度【株式会社エムティーアイ】

- 不妊治療中の社員が、月2日まで男女とも取得可能。休職すると、収入が大幅に減少するので、休職せずに通院が必要となる社員向けに導入した。不妊治療の通院頻度、症状や病院等により異なるため、月2日まで取得可能にしている。
- 申請は、通常の年次有給休暇と同様に、システムからオンラインで行う。

YELLOW Leave 休暇制度【メルクバイオフーマ株式会社】

- 月1回、男女とも取得可能で有給である。不妊治療以外は年15日の「私傷病休暇」が利用できるため、利用は不妊治療に限定している。なお、疾病休暇は2018年より導入しており、休暇を連続して5営業日以上取る場合は医師の診断書が必要だが、5日未満は本人の申請のみで取得可能としている。日本のメルクグループ全社で導入。
- 申請は、通常の勤怠報告と同様に、システムからオンラインで行う。

※4 本来の1日単位取得の阻害とならない範囲で運用されている限り、労働者からの請求で半日単位で年次有給休暇を与えることができます。

※5 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）。

※6 業種、業態にかかわらず、また、正社員、パートタイム労働者などの区分なく、一定の要件を満たした全ての労働者に対して、年次有給休暇を与えなければなりません（労働基準法第39条）。

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

<制度の概要>

- 年または月に数日程度、理由は問わなかったり、特定の幅広い目的で利用可能な休暇制度。
- 不妊治療と告げたり、添付書類の必要が無かったりすることが多く、利用が進みやすい。

<事例に基づく制度の内容>

エル休暇制度【株式会社大和証券グループ本社】

- 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。もともとは生理休暇だったが、女性が活躍し長く働く中で、男性も含めて不妊治療や更年期への支援の必要性が高まっており導入した。「エル休暇」という名称にし、利用範囲を広げることで、利用数が大幅に増加した。
- 申請は、システムからオンラインで行う。申請画面でエル休暇を選択し、理由の詳細は入力しなくてよい。申請者の上司と人事部が承認を行う。

ノーリーズン休暇制度【オタフクソース株式会社】

- 当年度に付与された年次有給休暇及び前年度から繰り越された年次有給休暇の合計日数のうち、連続5日取得可能。正社員には、原則として取得するように義務付けているが、中学就学始期に達するまでの子がいるとき、本人の傷病があるとき、介護する家族がいるときは義務としていない。連続10日取得するスーパーノーリーズン休暇も推奨している。
- 申請は、システムからオンラインで行う。

ファミリーサポート休暇制度【株式会社グッドウェイ】

- 家族の介護・看護に限らず、ペット・子ども・同居者関連の用事、行事参加、送迎の他、本人の誕生日等でも取得可能にし、不妊治療も対象としている。不妊治療に関しては、配偶者への付き添いも対象としている。付与日数は、年間の勤務日数に応じて最大7日から最小1日。従来は年次有給休暇をすべて消化してからでないと利用できないことになっていたが条件を外した。以前はパート社員に付与されなかったが、パート社員にも最大3日から最小1日の範囲で付与する制度に改定した。取得単位は、半日・時間単位も可能。
- 申請は、勤怠システムから行う。添付書類等は不要で、上司が承認すれば取得可としている。

ハッピーホリデー休暇制度【株式会社ダッドウェイ】

- もともとは夏季休暇であり、7月～9月の間に取得するルールであったが、入社が9月以降であると付与されないなど、入社日により付与日数が異なり不公平であったため年間を通じて自由に取得可能（連続・単日可）な制度に変更した。現在は、入社月で傾斜付与している。年次有給休暇は入社後半年で付与されるが、有給休暇が与えられるまでの期間中にも休暇があることで安心して働けるようにした。
- 通常の年次有給休暇と別に4日付与し、有給で、取得単位は1日単位、取得理由は問わない。パート社員に従来は付与していなかったが、最大3日から最小1日の範囲で付与する制度に改定した。

③積立休暇制度

<制度の概要>

- 2年間で失効する年次有給休暇を、一定の日数まで積み立て、企業の定める目的に合う場合に利用できる。

<事例に基づく制度の内容>

積立休暇制度【富士ゼロックス株式会社】

- 最大60日まで積立可能で、不妊治療にも充てることができる。
- 勤怠システムで上司へ申請し、不妊治療目的である場合は、通院を証明する書類を人事部門に提出する。

積立保存休暇制度【株式会社大林組】

- 失効する年次有給休暇を最大50日まで積立可能で、不妊治療目的の他、私傷病、介護、子育て等の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、関連する書類を添付した上で、上司の承認印を得て人事へ提出する。不妊治療目的での利用時は、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。

積立休暇制度【オタフクソース株式会社】

- 繰越無効となって消滅する年次有給休暇のうち、毎年5日、累計20日を限度に積み立て、特定の事由において使用を認めることとする。使途は次の通りで、充当する年次有給休暇がない場合に1日単位で使用できる。
 - ・本人の私傷病のために、療養を必要とするとき（不妊治療を含む）
 - ・家族（三親等内親族）の介護・看護をするとき

- ・ 中学校就学の始期に達するまでの子の育児に必要とするとき
- 対象は全社員で、パート社員も労働日数によって積立限度日数が決まっている。かつては、年次有給休暇は病気等で使用するものと認識する社員が多く、余暇等を目途して積極的な活用が進んでいなかったため、社員に安心感を与える目的で制度を導入した。ただし、現在は年次有給休暇の取得率が上がり、繰越無効となる年次有給休暇がある社員は少なくなっている。

④ 半日単位・時間単位の年次有給休暇の取得制度

<制度の概要>

- 半日単位の年次有給休暇:半日単位で使用可能な年次有給休暇。労使協定の締結は不要。
- 時間単位の年次有給休暇:労使協定により、年次有給休暇について5日の範囲内で時間を単位として使用可能な年次有給休暇。

<事例に基づく制度の内容>

半日単位・時間単位有給休暇制度 【株式会社グッドウェイ】

- いずれもかなり以前から導入されており、半日単位は利用に制限はなく、時間単位は年間40時間(5日分)までとなっている。社内に浸透しており、特別なものではなく、「当たり前」という感じで利用されている。

(2) 不妊治療のための休職制度

一定の期間、仕事を離れて不妊治療に専念し、その後またこれまでの会社で仕事に集中したいという人もいます。

① 不妊治療に特化した休職制度

<制度の概要>

- 不妊治療を目的として、1か月から1年程度、長いケースで2年間の休職を可能とする制度

<事例に基づく制度の内容>

出生支援休職制度 【富士ゼロックス株式会社】

- 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本人の社会保険料相当額を会社が負担する。1人につき1回まで、男女とも利用可能。

- 上司経由で申請書を人事部門に提出する。別途、医師の診断書又は医療機関の領収書等、治療をしていることを証明する書類を人事部門に提出する。

不妊治療休職制度【日本航空株式会社】

- 高度生殖医療(体外受精、顕微授精)を行う場合、休暇等では治療が受けられず、本格的に治療に取り組みたい社員等を対象として最長1年間の休職を可能とし、休職期間中は無給。申請日において勤続満1年以上で休職終了後も引き続き勤務する意思のある社員を対象とする。利用は1人につき1回まで。男女とも利用可能。
- 休職1か月前までに申請書を医師の診断書(治療内容、期間の記載要)を添えて所属長経由で人事部門に提出する。

不妊治療休職制度【株式会社エムティーアイ】

- 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。2013年に制度を導入したときには最大1年間だったが、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年から入社後1年以上5年未満の社員は最大1年間、入社後5年以上の社員は最大2年間とした(下限はなし)。休職期間中は無給だが、無給期間中に経済的なサポートになればとの考えで、本人の社会保険料相当額を会社が負担する。利用対象者は、原則女性のみとしているが、男性からの相談があれば、検討する。
- 制度利用時は、人事に申請し、医師の診断書、治療計画書を提出し治療期間がどの程度必要であるかを記載する。

(3)両立を支援する柔軟な働き方に資する制度

不妊治療と仕事の調和を図りながら、労働時間や就業場所等を社員の自主性に委ねることで、より生産性の高い働き方をサポートできます。

①フレックスタイム制度^{※7}

<制度の概要>

- 一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻を自ら決めることができる制度
- コアタイム(1日のうちで必ず働かなければならない時間帯)、フレキシブルタイム(労働者が自らの選択によって労働時間を決定することができる時間帯)も設定可能(任意)

※7 労働基準法第32条の3

<事例に基づく制度の内容>

フレックスタイム制度【日本航空株式会社】

- フレックスタイムが適用される部門は主に本社の間接部門としている。1日1時間の出社でもよいが、不足する所定労働時間は別日で調整し、その清算期間は3か月間と長めにして柔軟な働き方を支援している。2018年4月よりコアタイムを廃止した。
- 適用される部門に所属する社員は、申請しなくても対象となる。

フレックスタイム制度【株式会社エムティーアイ】

- コールセンター等を除く全社員に適用され、コアタイムは、10:00～15:00。スマートフォン関連の事業拡大で仕事の仕方も変わり、社員全員が必ずしも同じ時間に働くことが効率的ではなく、柔軟な働き方が可能な制度が求められていたことから導入した。清算期間1ヵ月。勤怠記録はICカードの打刻で管理しており、外回りをする営業等は、スマートフォンで位置情報とセットで打刻できるようになっている。
- 上司に口頭で伝える程度で、申請のルールはない。

②テレワーク制度

<制度の概要>

- 情報通信技術(ICT = Information and Communication Technology)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。

<事例に基づく制度の内容>

テレワーク制度【日本航空株式会社】

- 事由は問わず、業務を行う場所については上長の承認を得て週2回勤務することが可能。2014年にトライアルを行い、2015年4月より正式導入し、直近1年で、テレワーク可能日は週2日に拡大した。
- 原則として実施日の前日までの申請が必要であるが、様々な事情を勘案して柔軟な運用を認める場合もある。

MyWork@Merck(柔軟な就労場所・就労時間帯等)【メルクバイオフーマ株式会社】

- 2017年より国内メルクグループ全社で一斉に導入し、コアタイムは設けていない。年間目標等を考慮の上、本人と上司で話し合い、原則として深夜時間帯(午後10時から午前5時の間)を除き、どのように働くかを定めることができる制度である。制度上は、全社員適用となっているが、営業部門は顧客の都合に合わせる必要があるため、ある程度勤務時間は固定となっており、本社勤務の社員が制度利用の中心となっている。社員は、働く時間(時間帯)を上司と事前に合意する。合意後は勤務時間・場所の選択が可能とするが、合意した時間に連絡が取れるようにすることと、勤怠報告は必要である。

- 初回利用時は登録が必要であるが、その後は個別に申請する必要はない。

在宅勤務制度【株式会社ダッドウェイ】

- 本来は契約社員のみ在宅勤務制度を設けていたが、正社員にも、事故・病気等で休職後に復職するためのリハビリ勤務制度を設け、在宅勤務を可能にした。同時に、民間のサテライトオフィスとも契約し、都内の主要駅に設置されているオフィスでの勤務も可能とし、営業担当を中心に、顧客訪問の前後に会社に寄らなくてもよい効率的な働き方ができるような環境を整えた。

③再雇用制度

<事例に基づく制度の内容>

プロフェッショナルリターンプラン【株式会社大和証券グループ本社】

- 退職した社員が再就職を希望した場合、退職事由が結婚、出産、妊娠、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。
- 申請は、退職時に申請用紙を渡すようにしているが、無くしているケースも多いので、人事に連絡があれば送り、記入後に面接をして、復帰日や勤務地について調整する。

再雇用制度【オタフクソース株式会社】

- 妊娠、出産、育児、介護、結婚による転居、配偶者の転勤、不妊治療のいずれかの理由により退職した社員を、本人が希望する場合に他の者より優先的に再雇用する。
- 対象は、正社員で、次に定める要件を全て満たしていることとする。
 - 退職時の勤務年数が3年以上であること
 - 在職中の出勤率が良好であり、人事考課が標準以上であること
 - 退職理由が妊娠、出産、育児または介護、結婚による転居、配偶者の転勤、不妊治療のいずれかであること。
- 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て、社員の申出後、会社はその要件を満たすか否かを認定し、その結果を当該社員に通知するとともに、人事担当部門において登録し、再雇用を希望する際に申し出る。

(4)不妊治療に係る費用の助成制度

不妊治療の中には、治療費が高額となるケースがあり、経済的サポートが社員の大きな支えになることがあります。

①不妊治療費に対する補助金制度

<制度の概要>

- 特定不妊治療を対象とするものから、不妊治療であれば内容を問わないものなどがある。
- 年に5～15万円程度、3年間程度利用できたり、利用できる期間に制限がなかったりすることもある。

<事例に基づく制度の内容>

共済会補助金制度【富士ゼロックス株式会社】

- 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。元々、育児・介護で共済会補助金制度があり、対象として不妊治療を増やして開始した。対象は男女問わず、社員の配偶者の治療も対象になる。不妊治療であれば、内容を問わず広く対象としている。
- 申請書に治療費を証明するものを添付して共済会に提出し、上司は経由しないので、部下が補助金制度を利用したかどうかは知られない。人事部には共済会事務局より手続き後に連絡がある。

不妊治療費の補助金制度【大林組共済会】

- 男女問わず利用可能で、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。特定不妊治療(「体外受精及び顕微授精」)は国から助成があるが、それ以外の不妊治療についても補助が受けられるよう制度設計した。第2子以降の不妊治療も対象としている。
- 申請時は、上司を通さず共済会に直接申請する。添付書類として、初回申請は診断書もしくは「不妊治療連絡カード」の提出を必要とし、以後、医療機関の変更がない限り領収書があれば申請可能としている。

特定不妊治療の費用補助制度【株式会社大和証券グループ本社】

- 特定不妊治療の費用の8割(1回あたり上限15万円)について、通算3回まで補助する。社員とその配偶者であることその他、特定不妊治療(体外受精および顕微授精)以外の治療法では妊娠の見込みがないか極めて少ないと医師に診断されていることなどを対象としている。
- 申請書に、以下の書類を添えて、健康保険組合に提出する。
 - 特定不妊治療受診等証明書(指定医療機関で証明)
 - 院外処方の場合は調剤薬局発行の領収書
 - 夫婦であることの確認書類[戸籍謄本または、住民票謄本(続柄記載)]
 - 直近分の所得証明(配偶者を扶養していない場合)

Yellow Point 高度不妊治療費に対する助成制度【メルクバイオフーマ株式会社】

- 福利厚生サービス会社と契約し、10万円分のポイントを不妊治療に対して使用可能としている。上司や人事部に知られることなく申請可能で、人事部は申請者数のみ把握することになる。
- 体外受精は保険適用外のため、患者の負担が特に大きいと考え、高度生殖治療(体外受精)を対象としている。所得制限などを利用し、さらに会社が費用をサポートしようとの考えの下、年間10万円の助成制度を設けた。

こうのとりのサポート制度【株式会社グッドウェイ】

- 不妊治療及び養子縁組の費用を12万円/年、最大5年間、60万円まで補助する。不妊治療は夫婦で取り組むこととの考えにより、男女とも利用可能としており、社員の配偶者の費用も補助の対象となる。不妊治療に関する費用であれば、治療の内容に条件はない。雇用形態による利用制限は設けていないため、パート社員も利用可能である。
- 申請時は、人事総務部宛てに申請書と領収書を提出することとし、診断書の添付は不要である。11月に全社に通知し、12月の給与支払い時に支給する。上司への申請は不要である。

②不妊治療費に対する貸付金制度

<制度の概要>

- 不妊治療費を対象として、100万円程度、無利子の場合や利子がある場合もある。

<事例に基づく制度の内容>

共済会融資制度【富士ゼロックス株式会社】

- 2012年に補助金制度を導入した後、2014年に不妊治療費も融資対象とした。融資上限は100万円が無利子。48か月以内に返済する。融資制度は、住宅等いくつかあり、少しでも社員のサポートになればとの考えで不妊治療にも融資対象を増やした。対象は男女問わず、社員の配偶者の治療も対象になる。補助金制度と併せて、社員への経済的サポートを提供している。
- 上司を経由せず、直接共済会事務局へ申請する。

不妊治療費の貸付制度【大林組共済会】

- 本人または配偶者の出産及び不妊治療を事由とし、100万円を上限として、毎月の賃金及び賞与から返済する。上記補助金制度と併せて、会員への複数の経済的サポートを提供している。なお、貸付制度の対象は、この他、子の結婚・就学、本人及び家族の雇傷病、雇災、葬祭、転居、自宅補修、介護等の支出である。
- 申請時は、上司を通さず、本人から共済会に直接申請する。

(5)その他の不妊治療に関連する両立支援制度や取組

不妊治療と仕事の両立に当たり、社員へ専門家の助言等を与えたり、両立しやすい雰囲気づくりをしたりすることは、大変有用です。

①専門家への相談

<事例に基づく制度の内容>

妊活コンシェル【株式会社サイバーエージェント】

- 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。
- 人事部より、2か月程度先のスケジュールまでを全社に告知し、参加希望者は、人事部宛にメールで申し込む。

②E ラーニング

<事例に基づく制度の内容>

女性の健康課題についての e ラーニング【株式会社大和証券グループ本社】

- 管理職向けには、産業医による健康に関する動画教材の中で、女性の健康に特化した時間を割り、Daiwa ELLE Plan の紹介、会社に取り組んでいる理由、女性に必要な理由等について産業医が解説している。かつては必須にしていたが、現在は任意である。時間は約45分。
- 管理職向けとは別に、女性社員向けに、女性の健康について自身でも知識を深めてもらうため、産婦人科医に女性のホルモンの年齢による変化、疾病、不妊等、ライフステージごとの心と体の変化などについて話してもらっている。男性も視聴可能である。任意であるが、視聴すると福利厚生サービスで使えるポイントが付与される。時間は約40分。

③啓発活動

<事例に基づく制度の内容>

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【メルクバイオ ファーマ株式会社】

- 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(9月:中秋の満月時)啓発のためのレクチャーをする。他に、「皆で一緒に考え、妊活を支援しよう」とのスタンスで、啓発用のポスターを作り、その中のメッセージは社員から募集するというのもして、社内の認知度を高めている。これは、当事者だけでなく、周囲の人にも妊活や妊娠・出産の理解を促すことを目的としている。妊活や不妊治療は、気軽に話しをするテーマにはなっていないと考えられるので、妊活や不妊治療に取り組む姿勢を積極的に示し「妊活サポートの輪を広げる」環境づくりを目指している。

第5章 不妊治療と仕事の両立に取り組んでいる企業の事例

(1) 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

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。また、2010年頃から事業の拡大とともに、結婚育児をしながら働く女性社員が増加したため、仕事と育児が両立できる働きやすい環境整備が求められており(女性活躍推進に関する社会の動きも背景にあった)、育児制度から導入しました。

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。

②制度や取組の導入に至る経緯

人事部の管理職及び企画担当者が2～3ヵ月で、情報収集・調査、コスト試算、決議(経営会議:意思決定機関)まで行いました。制度の制定自体には経営側からも社員側からも反対等はなく問題はありませんでしたが、無給・有給の扱い、社会保険料負担、期間設定の根拠づけが難しく、検討を要しました。導入時には、不妊治療を行った社員の話を聞いたり、女性活躍が進んでいる会社の事例等を参考にしたりしました。制度の周知は、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。

③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。男性も取得可能。申請は年次有給休暇と同様に、システムで申請する

<フレックスタイム制度>

- 通常のフレックスタイムは全社員に適用。上司に口頭で伝える程度で、申請のルールはない。勤怠記録はICカードの打刻で管理しており、外回りをする営業等は、スマートフォンで位置情報とセットで打刻できるようになっている。

④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。年1回の人事サーベイで寄せられる声もありますが、当社は社員が声を上げるハードルが良い意味で低く、「このような制度であれば使いやすい」等の声を発信しやすい雰囲気があります。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。

⑤導入・運用のポイント

不妊治療の制度導入に社員の理解が得られやすい環境だったため、特別な配慮はしていませんが、制度利用者からは、休暇の取得理由を「妊活のため」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。上司に相談するよりも先に、人事に相談できる組織風土があることはよいと考えています。

不妊治療休職制度は、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。

休職発令後は、社員から仕事を離す必要があるため、社員のメールアカウントは休止にしています。休職中の社員へ必要な情報提供や連絡等は、プライベートのメールアドレスに送信しています。当社の健康情報サービスが実施したユーザーアンケートによると、「不妊治療していることを会社に言えない、隠しながら通院せざるを得ない」等のコメントが多く、不妊治療について理解して対応する職場づくりの広がりが必要と考えています。

(2) 株式会社大林組【建設業 従業員数 約8,800人】

①制度や取組の導入理由

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あたり、子どもが生まれた社員だけではなく、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・フットイ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。

②制度や取組の導入に至る経緯

上記①の考えに基づき、人事部の主導により、2～3週間程度で制度化しました。共済会での実施事業に関しては人事部から共済会へ話を持ち掛けました。毎年3月に、共済会の運用に関して労働組合と協議する場があり、組合からの意見も勘案しながら制度を運用しています。

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。共済会の事業に関しては、イントラネットの共済会のページに掲載していますが、先般、「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。プレスリリース等外部への発信は行っておりませんが、四半期に1回発行される組合の広報誌に、利用方法等を掲載しています。

③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。特定不妊治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>

- 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、予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、上司の承認印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。

④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時、「制度があって助かる」との声を聞くことがあります。一方で、不妊治療費が高額となっても支給限度額は月1万円のため、もう少し手厚い補助を希望する社員がいる可能性もあります。

⑤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も対象にするべきかどうかを検討しましたが、結果的に設けないこととしました。また、特定不妊治療は国から助成があるので、それ以外の不妊治療でも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。

人事部から社員に対し、不妊治療支援制度の紹介はしますが、育児や介護に比べ、妊娠・出産は個人の価値観によるところが大きいいため、支援制度の利用促進について、それほど強くは打ち出していない。

(3) オタフクソース株式会社【食料品製造業 従業員数 約600人】

①制度や取組の導入理由

毎年、「自己申告書」「活き活きサーベイ(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」(毎年4～5月実施)は記名式のため、誰が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「活き活きサーベイ(社内意識調査)」(毎年2月実施)は無記名であり、様々な意見が上がります。その中で、不妊治療の支援をしてほしいとの記述があったため、不妊治療も対象としました。不妊治療に関する社員の声は多いわけではありませんが、一人でも取り組む社員がいる限りは必要と考え制度化しました。

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ましたが、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ます。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します。当社は、助け合う風土ですが、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ます。

②制度や取組の導入に至る経緯

社員の声や、社会環境の変化、会社のありたい姿を捉え、人事部主導で施策を検討し、毎年1回、役員会へ提案しています。「どうすれば社員が働きやすく、活躍できるのか」の視点で制度・仕組みを考えています。経営層からも新しい人事施策の目的や、活用を促進する積極的な発信があり、それが浸透につながっています。制度導入に当たっては、厚生労働省ホームページ、他社事例、労働法務系の雑誌等を参考にしました。

社内への周知方法は、社内イントラネットでの発信、人事制度説明会、社内報、管理職研修などを活用して行っています。現場の協力が必要なノーリーズン休暇制度については、人事部より好事例を全社発信しました。好事例とは、「このような取り組みをしたから、休みが取れた」「制度を活用してこのような効果があった」、「周りのメンバーの協力で休みが取れたので、頑張ろうと思う」等の社員の声を収集したものです。

③主な制度や取組

<連続5日間有給で休めるノーリーズン休暇制度>

- 毎年付与される有給休暇日数、および前年度から繰り越された有給休暇日数の合計日数のうち、5日をノーリーズン休暇として、全社員に推進している。

<積立有給休暇制度>

- 時効により消滅する年次有給休暇のうち、毎年5日、累計20日を限度に別途積み立て、特定の事由において使用を認めている。充当する年次有給休暇がない場合にのみ1日単位で使用できる。

<時間単位の有給休暇取得制度>

- 年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲内で、時間単位の年次有給休暇を使用できる。

<再雇用制度>

- 退職した社員を、本人が希望する場合に、他の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。

<社内外でアクセスできる PC/携帯電話の貸与>

- 業務が必要な職務につく社員に貸与し、申請は部署長以上がIT担当部署へ連絡する。

<テレワーク>

- 在宅勤務…以下の場所において自己都合で勤務する。
(1) 自宅 (2) 単身赴任者の留守宅(配偶者の住居)
(3) 親の自宅(介護を必要とする場合)
- サテライトオフィス勤務…本人の所属事業場以外の会社の事業所で勤務する。対象者は正社員および嘱託正社員であって条件を満たした者

<自己都合による時差勤務>

- 事前に申し出ることにより、始業及び終業の時刻について、始業及び終業の時刻を15分単位で繰り上げ又は繰り下げることができる。

④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、「時間単位年休は使いやすい」との声が寄せられています。現在は、特定の社員に限らず、社員が休暇を活用し、また長時間労働に頼らず働く風土ができてきたため、不妊治療にも取り組みやすくなっていると思います。

⑤導入・運用のポイント

まず率直に言える風土があること、どうしたらこの状況の中で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。

(4) 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

2014年当時、女性社員比率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も予想される状況にありました。その流れもあってか、経営陣に直接提案機会のある「あした会議」(役員が選抜した社員が会社の未来に繋がる新規事業案や課題解決案を提案する会議。事業のほか社内制度に関する提案も可能)で女性活躍支援に関する提案が複数ありました。

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、不妊治療に関する制度もその中の1つとして運用しています。当社のミッションステートメントである「有能な社員が長期にわたって働き続けられる環境を実現」する、また「会社はキャリアだけではなく、プライベートも含めて応援している」という経営陣のメッセージを伝えたかったため、『ママ(mama)がサイバーエージェント(CA)で長く(long)働く』という意味で「macalon」と名付けました。

②制度や取組の導入に至る経緯

制度導入にあたっては、人事担当者、人事担当者の上司、人事担当役員、事業部の人事担当、ヒアリング対象者、広報(制度の打ち出し方を協働)と連携し、内容を詰めていきました。会社のメッセージを伝えるためには、インパクトがあり、当社らしいオリジナルのものを導入したいという想いがあり、「妊活」は当初からキーワードとして挙がっていました。一方で、子どもを産まない選択をする女性がいることも考えられますし、非常にセンシティブでプライバシーに配慮が必要な内容でもあります。

それらを考えた時、先のミッションステートメントに立ち返り、女性社員が長く活躍できるための制度であるべきと考えました。そこから、「妊活」のみに特化して打ち出すのではなく、それぞれのライフステージに応じて利用できる、複数の制度をパッケージ化するのがよいとなりました。いくつかの制度案を出した後、上司側、若手女性、子どもを持つ女性に対し、要望や想定される問題点等について事前にヒアリングを行いました。

制度周知にあたっては、全社メールで制度概要を伝え、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。

③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回まで取得可能な特別有給休暇。急な通院や体調等に考慮し、当日取得が可。

<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わからないようにし、取得理由の言いづらさ、取得しづらさを排除する。

<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。毎月開催しており、人事部より、2か月程度先のスケジュールまでを全社に告知し、参加希望者は、人事部宛にメールで申し込む。

④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、当社はベンチャー企業のイメージが強いため、新卒採用時の説明会で「働きながら子育てができるのか」等の質問が多くありましたが、制度導入後はそのような質問は減ってきました。制度があることにより、学生に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。

⑤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、まず相談窓口を明確にできたことは良かったと考えています。誰に見られているか分からないメー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、妊活コンシェルで専門家に相談できる制度を導入したことです。妊活は、「まずは情報が欲しい」とか「誰に話せばよいかわからない」といった不安があるようです。本格的治療前のそれらの不安を、社内で解消出来るのは大きいと思いました。

また、プライバシー配慮のため、開催時間や場所にも工夫をしています。妊活コンシェルの開催場所は告知メールに記載せず、申し込みがあった人に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。

制度導入全体のポイントとして、当社には「挑戦と安心はセット」という人事制度の考え方があります。利用する人だけの「安心」に偏った福利厚生にならないように、「挑戦」したいときに「あつて良かった」と思ってもらえる制度を整えるようにしています。「macalon」では、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。

(5) 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

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の記述)を出してもらっており、不安なことや心配なことを記入する欄へ不妊治療をしていると書く社員が増えていました。

人事部へ「今、不妊治療をしているが休暇の残日数が足りない」、「仕事を続けられない」、「退職を考えている」といった相談が出てきたこともきっかけとなりました。そうしたこともあり、「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。

②制度や取組の導入に至る経緯

健康経営推進会議の構成員であるグループ各社の人事担当役員、産業医、健康保険組合で議論をしました。社内手続きを進めていくに際してのデータ収集、コスト計算、企画書作成等、導入に当たっての具体的な検討、作業期間は3、4カ月程度でした。

周知に当たっては、もともと利用可能であった制度と新しく導入した制度をパッケージにして、「Daiwa ELLE 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。パッケージにして社員に示すことは周知や活用の促進の点で効果があると考えています。

社内には、毎朝の社内のテレビ放送、イントラネット、ライン部長へのメール、自己申告書で不妊治療に悩んでいると回答した社員へのメール、各種の研修等で案内しました。

③主な制度や取組

<特定不妊治療の費用補助制度>

- 社員とその配偶者を対象として、特定不妊治療の費用の8割(1回あたり上限15万円)について、通算3回まで補助する。

<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、Daiwa ELLE 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、年代ごとの心と体の変化などについて解説している。

<仕事と不妊治療の両立のための在宅勤務制度>

- Daiwa ELLE Planを始める際に在宅勤務制度の対象に、不妊治療も加えた。月に5日まで。

<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、出産、妊娠、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。

④制度等の利用者や周囲の声

費用補助制度を利用した社員から、「制度を利用できてよかった」という声が届いています。

女性向けのeラーニングでは、知らなかった内容であり今後のキャリアを考える上で役に立ったという声がありました。

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、今は不妊治療しているのだからどうやって仕事と両立していけばいいか、どういう制度をどう使ったらいいかといった、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。また、新卒学生の採用面接の際、女性の健康さらに不妊治療まで踏み込んで取り組んでいることは学生からの評価も高いと感じています。

⑤導入・運用のポイント

Daiwa ELLE Planを開始するときに、産業医から、女性を特別扱いしているのではなく、医師の視点で必要な配慮を会社として取り組むのであるというメッセージを添えてもらいました。また、社内アナウンスと同時に、外部に社長名でプレスリリースしましたが、報道された記事を社員が見ることで、社内の周知が進むという効果がありました。さらに、Daiwa ELLE Planのロゴを作りました。Daiwa ELLE Planに関する案内文書を出すときに必ずロゴを掲載することで、制度を社員に覚えてもらいやすいという効果がありました。

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。

(6) 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

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。

②制度や取組の導入に至る経緯

不妊治療に関する制度では、あまり他社の事例などは参考にしておらず、制度を拡充することを決めてからの準備としては、幹部への説明資料を作る程度で、特に大変なことはありませんでした。

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。特にハッピーホリデー休暇は、元々は夏季休暇であったこともあり、消化されていない社員の上司に対しては、完全に消化させるよう人事から連絡をして利用を促しています。

③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12万円/年、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おり、社員の配偶者の費用も制度利用の対象となる。雇用形態による利用制限は設けていないため、パート社員も利用可能である。

<ハッピーホリデー休暇>

- 年間通じて自由に取得可能(連続・単日可)な制度。通常の年次有給休暇と別に4日付与し、有給で、取得単位は1日単位、取得理由は問わない。パート社員に従来は付与していなかったが、2020年3月以降は最大3日から最小1日の範囲で付与している。

<ファミリーサポート休暇>

- 2020年3月から、最大7日から最小1日の範囲で家族の介護・看護に限らず、ペット・子ども・同居者関連の用事等でも取得可能にし、不妊治療も対象。

<半日単位・時間単位有給制度>

- 半日単位は利用に制限はなく、時間単位は年間40時間(5日分)までとなっている。

<在宅勤務制度>

- 契約社員と復職する際のリハビリ勤務期間中の正社員に認めている。一方、サテライトオフィスが都内の主要駅に多く設置されている。終日利用は認めていない。

④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、3年ほど前に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。

半日単位・時間単位有給休暇制度は、デメリットなど管理側からも利用側からも聞いたことがなく、社員にとっては無くてはならない制度となっています。

⑤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。但し、支給対象を広く認めているため、申請者や申請年度によって不公平な扱いなどをする事のないように気を付けています。例えば、不妊治療と同時に受けたインフルエンザの予防接種は、対象としないこととしています。

ファミリーサポート休暇は、2020年3月から、家族の介護・看護に限らず、ペット(ペットも家族と捉えている)・子ども・同居者関連の用事、行事参加、送迎の他、本人の誕生日等でも取得可能にし、不妊治療も対象としています。これまでは、年次有給休暇をすべて消化してからでないと利用できないことになっていたのですが、3月以降はその条件を外したので利用が増えていくと思います。

当社は、副社長が女性で不妊治療の理解があり社内の風通しも良いので、ファミリーサポート休暇・ハッピーホリデー休暇制度の利用増加やこうのとりのサポート制度がより利用しやすい制度となり、一人でも多くの社員の幸福につながってほしいと考えています。

(7) 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

当社は、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おくれるようにするため、制度導入を検討しました。

②制度や取組の導入に至る経緯

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。規定類の変更にあたっては関係する部門への説明を行い、特に、客室乗務員を抱える部門には丁寧に説明しました。現場では休職者の仕事の調整を行う大変さはあると思いますが、不妊治療は反対する社員は少なく、導入に苦労はなかったと記憶しています。

導入時、「不妊治療休職制度」のみリリースし、社内向けに制度変更を通知しました。説明会・社外向けのプレスリリースは実施しませんでした。勤怠システムは多様な働き方の制度導入に応じて変更し、2018年4月の時間単位年休、フレックスタイムのコアタイム撤廃は、勤怠システム改修が整った段階で導入しました。

③主な制度や取組

<不妊治療休職制度>

- 高度生殖医療(体外受精、顕微授精)を行う場合、最長1年間、利用は1人につき1回限り。男女とも利用可能。休職が可能で、休職期間中は無給。

<テレワーク制度>

- 事由は問わず、業務を行う場所については上長の承認を得て週2回勤務することが可能。

<勤務時間帯選択制度>

- 基本となる就業時間のほかに10種類の中から社員本人が1日単位で勤務時間帯を選択できる。

<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、自ら選ばずともフレックスタイムの対象となる。

<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月より導入し、年間5日(1日8時間)まで取得可能。

④制度等の利用者や周囲の声

社員から困っていること等の声は届いていませんが、制度内容を検討するにあ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。

⑤導入・運用のポイント

休職期間中には、会社からの連絡が途切れることがないように留意しています。スムーズに復帰するには、休職期間中であっても社内情報にアクセスできる環境があった方が良く考え、メールアドレス、イントラネットのアクセス権を付与しています。リモートワーク環境を整備しているため、休職者が社内情報にアクセスできる環境は整っています。

柔軟な働き方を検討していた当時、社内で残業時間削減等の費用対効果を数字で示すように言われることもありましたが、現在、残業時間は減少してきています。「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、4年程前から本格的に社員に浸透させました。

不妊治療に限りませんが、制度の恩恵を受ける人や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ります。女性だけに出産やその支援制度があるという切り口で考えると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時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。

柔軟な働き方ができることにより、復職までのスピードが早くなっています。復職後、短時間勤務も可能ですが、様々な働き方の選択肢があるため、フルタイムでも働けるようになっており、復職後に仕事と両立できる自信が高まっているのではないかと思います。

(8) 富士ゼロックス株式会社【電気機器製造業 従業員数 約40,000人(連結)】

①制度や取組の導入理由

2012年に人事制度の大幅な改定をする時に、少子高齢化等の社会環境の変化に対応していくために、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率先して行っています。

出生支援休職制度については、導入当時、不妊治療に取り組む社員が多いことを把握していました。産業医からは「休みが多いから妊娠しやすくなるとは限らない」との話は聞いていましたが、キャリアを積んだ社員が不妊治療と仕事の両立が困難で退職した事例があったり、仕事を優先するあまり不妊治療が先延ばしになっている社員があったりし、人生を振り返った時に後悔を感じる社員がいるのは良くないと考えたことも制度導入のきっかけでした。

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ことの他、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、たとえ子どもが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。社員がライフプランを考える時間を、会社が提供できることは意義があると感じています。

②制度や取組の導入に至る経緯

出生支援休職制度については、人事制度の改定を行った際、その1つとして導入しました。導入時の社内承認は特に反対等もなく、社員を支援する制度のため、労使協議もスムーズでした。導入時には、他社の人事担当者と情報交換するネットワークや、WEBサイトで他社の事例等を収集して参考にしました。

③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。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>

- 最大60日まで積立可能で、不妊治療にも充てることができる。勤怠システムで上司へ申請し、通院を証明する書類を人事部門に提出する。

<補助金制度・融資制度>

- 共済会の制度で、補助金制度は、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100万円が無利子である。

④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すべてやったので、休職してよかった。再び仕事に集中できる」との前向きな声が寄せられています。また、2019年11月現在、グループで3名が休職中ですが、上司からは、「相談を受けた時は驚いたが、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。」「とても優秀な人材であったため当初は困惑したが、本人の人生が仕事だけではないと分かりよかったと感じた。最長でも1年程度であり、すんなり受け入れられた。」との声があります。

⑤導入・運用のポイント

当社は、他社よりも比較的早い段階からフレックス制度等を取り入れているなど、創業当初から、ダイバーシティ推進に取り組んでおり、管理職、一般社員とも新制度の利用を理解する風土があります。一方で不妊治療は個人的なことであるとの意識も残っているようであり、もっとオープンに言える風土が社会全体で醸成されるとよいと考えます。

制度は導入したものの、導入後に全く利用されていない会社もあると聞きます。会社全体で制度の利用を理解する風土が必要であり、経営層がトップダウンで進めていくと同時に、現場の管理職も制度をよく理解し、部下から相談があった時は受け入れる必要があります。

不妊治療に関わらず、ダイバーシティ推進の観点で管理職を教育し、制度が使いやすい風土を作っていることがポイントで、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。

(9)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

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。経済面のサポートや職場での理解に加えて、治療時間の確保がネックになっていることが大きいと感じ、執行役員・事業部の社員で議論し、経営陣に制度導入を提案しました。

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。命名の由来としては、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。社内の休暇制度もYellow LeaveなどとYellowを名称に掲げ、自ら「妊活サポートの輪を広げる」ために努力しています。

②制度や取組の導入に至る経緯

当初は、執行役員中心に事業部のメンバーで議論し、途中から人事部が合流しました。制度導入におけるコストを試算した結果、予想していたほどコストが発生しないことが分かり、経営陣には、統計データ、患者の声等のファクトを示して提案したことでスムーズに受け入れられました。準備期間は実質3か月程度です。特別大変だったことはありませんが、経営陣(執行役員)が旗振り役になることが重要だと考えています。

制度周知のキャンペーン(不妊治療に関する教育啓発+制度周知の説明会)は、2017年9月から実施しました。前月、8月に広報部から社員にキャンペーンの通知メールを送り、その際、「妊活する人々をサポートする応援メッセージを送ってください」とお願いしました。当社は中途採用の社員が多いですが、入社時のオリエンテーション(2か月に1回開催)で「YELLOW SPHERE PROJECT」の内容を必ず伝えており、妊活サポートの制度についても周知しています。

参考となる情報として、国・自治体の制度の他、他社(20~30社)のホームページの事例を確認し、妊活と仕事の両立に関する調査結果を調べたり、クリニックの医療従事者に患者の悩み等を聞きました。他に、自社のサーベイの結果を参考にしました。

③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月1回取得可能(有給)申請は、通常の勤怠報告と同様。

<Yellow Point 高度不妊治療費に対する助成制度>

- 高度生殖治療(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)を使い、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数、専門の立場から年1回(9月:中秋の満月時)啓発のためのレクチャーをする。他に、「皆で一緒に考え、妊活を支援しよう」とのスタンスで、啓発用のポスターを作り、その中のメッセージは社員から募集し、社内の啓発と認知度向上を推進している。

④制度等の利用者や周囲の声

過去、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。「YELLOW SPHERE PROJECT」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、例えば他部門の社員の知人についての相談や、社員の娘の相談をされることもありました。社員のエンゲージメント向上に貢献していると言えるのではないかと考えています。

⑤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、治療のための環境整備や妊活サポートの啓発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。休暇制度は、企業戦略の一つになるのではないのでしょうか。

特徴的なのは、教育啓発活動であり、教育啓発は当社の得意分野でもあるため、絶対に実施しようと考えていました。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派遣するなど、着実に関心が高まっていることを感じます。

組織トップのコミットメントを得ることは重要だと感じます。そもそも不妊治療をする必要がない方にはニーズがないため、制度利用者等の目標設定はナンセンスで、成果を測ることは難しいと感じています。成果とは、離職者数の減少、社員のエンゲージメント向上、人材獲得・リテンション強化、企業イメージの向上等になるのではないかと思います。

第6章 不妊治療と仕事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、女性ばかりではない。

(2)「不妊治療」と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、不妊治療目的での制度活用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がある。

(3)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、社として様々な施策で総合的に支援している姿勢を示す。

(4)導入時には外部にも発信する

外部での報道等で、社内の取組についてよく知る契機となったり、活用が進んだりすることがある。

(5)制度づくりと併せて風土づくりをする

十分な制度があっても、その制度を活用しやすい風土がないと、活用は進まない。

(6)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社員に対しては、周囲からのハラスメントが発生することがある。

(7)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るため、不妊治療と仕事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。(ただし、中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日から。)

(8)プライバシーの保護に配慮する

相談や報告があった場合でも、本人の意思に反して職場全体に知れ渡ってしまうことなどが起こらないよう、プライバシーの保護に配慮する。

第7章 参考情報

(1) 企業等の問合せ機関

企業及び労働者から、不妊治療と仕事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のでご利用下さい。

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/shozaiannai/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。	右記参照	https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html 

制度導入にあたっては下記もご参照下さい。

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、助成金など導入にあ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/ 
パート・有期労働 ポータルサイト	パート・有期労働ポータルサイトは、パートタイム・有期雇用労働法に関する事業主の皆さまへの支援についての情報の他、パートタイム・有期雇用労働者の活躍を支援する情報等について掲載しています。	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/ 

(2) 労働者の問合せ機関

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、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ので、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)特定不妊治療への助成

不妊治療の経済的負担の軽減を図るため、高額な医療費がかかる、配偶者間の不妊治療に要する費用の一部を助成する公的な制度がありますので、上記の問合せ機関と併せて、相談を受けた社員へ情報提供するなどしてください。

対象治療法：体外受精及び顕微授精(以下「特定不妊治療」という。)

対 象 者：特定不妊治療以外の治療法によっては妊娠の見込みがないか、又は極めて少ないと医師に診断された法律上の婚姻をしている夫婦(治療期間の初日における妻の年齢が43歳未満である夫婦)

給付の内容：①特定不妊治療に要した費用に対して、1回の治療につき15万円(凍結胚移植(採卵を伴わないもの)等については7.5万円)まで助成する。通算助成回数は、初めて助成を受けた際の治療期間の初日における妻の年齢が40歳未満であるときは6回(40歳以上であるときは通算3回)まで。

ただし、平成25年度以前から本事業による特定不妊治療の助成を受けている夫婦で、平成27年度までに通算5年間助成を受けている場合には助成しない。

②①のうち初回の治療に限り30万円まで助成。(凍結胚移植(採卵を伴わないもの)等は除く)

③特定不妊治療のうち精子を精巣又は精巣上体から採取するための手術を行った場合は、①及び②のほか、1回の治療につき15万円まで助成。(凍結胚移植(採卵を伴わないもの)は除く)

④③のうち初回の治療に限り30万円まで助成。

所 得 制 限：730万円(夫婦合算の所得ベース)

※制度は令和元年度のもので、変更になる場合があります。また、地方自治体独自の制度がある場合があります。

(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

職場におけるパワーハラスメント対策が令和2年6月1日から事業主の義務となります(中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務)。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。

労働者の性的志向・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と考えられます。

パワーハラスメントの防止対策を講じましょう。

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」が一部改正されました(令和2年6月1日から適用)。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、不妊治療に対する否定的な言動を含む、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ことから、事業主の方針等の明確化を行い、周知するようにしてください。

(5)女性活躍推進法

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出、④女性の活躍に関する情報の公表が義務づけられています。

④情報公表の項目は厚生労働省令により定められておりますが、令和2年6月1日より、労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要についても公表できるようになります。

例:育児・介護休業法の各種制度に関する法律で定める内容を上回る制度、フレックスタイム、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度、病気・不妊治療等のための休暇制度、年次有給休暇の時間単位取得制度 等

(6)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、今後予定している労働者が、企業側に、不妊治療中であることを伝えたり、企業独自の不妊治療と仕事の両立を支援するための制度等を利用する際に使用したりすることを目的としたものです。

企業や職場に、不妊治療と仕事の両立に関する理解と配慮を求めるためのツールとして、又は、不妊治療と仕事の両立支援制度を利用する際に医師又は医療機関が発行する証明書等として、企業や職場と、不妊治療と仕事の両立を行う労働者の方をつなぐツールとしてお役立てください。



65

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
株式会社エムティーアイ
株式会社大林組
オタフクソース株式会社
株式会社サイバーエージェント
株式会社大和証券グループ本社
株式会社ダッドウェイ
日本航空株式会社
富士ゼロックス株式会社
メルクバイオファーマ株式会社

検討委員会委員

「不妊治療のための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
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 令和元年度 不妊治療のための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。（2020年3月作成）