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6年度 不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備推進事業

令和７年３月

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

はじめに

現在、さまざまな企業で、社員が不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりに取り組む動きが広がっています。こうした取組は、離職の防止、社員の安心感やモチベーションの向上、新たな人材を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不妊治療と仕事の両立を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。

「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」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、不妊治療と仕事とを両立するために、テレワークとフレックスタイム制や短時間勤務制度等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。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は高まり、「時代は変わった」といってよいでしょう。

本マニュアルは、企業の取組事例について最新の情報にしていただく、新たな企業に掲載をお願いするなど、これまでのマニュアルを改定しています。

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

令和7年3月　不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備推進事業検討委員会

※このマニュアルでは、一般企業の他、団体・その他の法人等も含めて「企業」もしくは「会社」、それらの組織等に雇用される職員等も含めて「社員」もしくは「労働者」と呼びます。

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 ……1
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)　小柳建設株式会社 …… 26
(3)　オタフクソース株式会社 …… 27
(4)　メルクグループジャパン …… 28
(5)　日本発条株式会社 …… 29
(6)　富士フイルムビジネスイノベーション株式会社 …… 30
(7)　トヨタ自動車株式会社 …… 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)株式会社大和証券グループ本社 …… 41
(18)住友生命保険相互会社 …… 42
(19)三井不動産株式会社 …… 43
(20)トヨタテクニカルディベロップメント株式会社 …… 44
(21)株式会社AEVIC …… 45
(22)合同会社ユー・エス・ジェイ …… 46
(23)学校法人平成学園 …… 47
(24)医療法人天和会松田病院 …… 48
(25)ポジウィル株式会社 …… 49
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 …… 50
第6章　参考情報 …… 51
インタビュー協力企業 …… 55
検討委員会委員 …… 55

第1章　不妊治療について

(1) 不妊とは

「不妊症」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たにもかかわらず、1年間妊娠しない場合をいいます。※1

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すると妊娠しにくいことがあります。そのような場合は、1年間を待たずに検査や治療を始める方がよいこともあります。また、男性も精子数が少なかったりする場合がありますので、早めに検査をしておくことがよいこともあります。

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。女性側の原因には排卵、卵管、子宮頸癌、子宮の異常、男性側の原因には精巣機能の異常、精子の通過障害などがあります。

※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が、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。

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。

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

検査（原因検索） → ①男性不妊、②女性不妊、③原因が分からない機能性不妊に大別される。
診察所見、精子の所見、画像検査や血液検査等を用いて診断する。

原因疾患への治療
- ①男性側に原因：精管閉塞、先天性の形態異常、逆行性射精、造精機能障害など。手術療法や薬物療法が行われる。
- ②女性側に原因：子宮奇形や、感染症による卵管の癒着、子宮内膜症による癒着、ホルモンの異常による排卵障害や無月経など。手術療法や薬物療法が行われる。

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

一般不妊治療
- タイミング法：排卵のタイミングに合わせて性交を行うよう指導する。
- 人工授精：精液を注入器で直接子宮に注入し、妊娠を図る技術。主に、夫側の精液の異常、性交障害等の場合に用いられる。比較的安価。

生殖補助医療
※**令和4年3月までは助成金の対象。**助成金事業では「特定不妊治療」という名称を使用。
- 体外受精：精子と卵子を採取した上で体外で受精させ(シャーレ上で受精を促すなど)、子宮に戻して妊娠を図る技術。
- 顕微授精：体外受精のうち、卵子に注射針等で精子を注入するなど人工的な方法で受精させる技術。
- 男性不妊の手術：射精が困難な場合等に、手術用顕微鏡を用いて精巣内より精子を回収する技術（精巣内精子採取術(TESE)）等。→顕微授精につながる

胚移植の段階で、以下に分かれる
・新鮮胚移植
・凍結胚移植

第三者の精子･卵子等を用いた生殖補助医療
- 第三者の精子提供による人工受精（AID）
- 第三者の卵子･胚提供
- 代理懐胎

「生殖補助医療の提供等及びこれにより出生した子の親子関係に関する民法の特例に関する法律」(令和3年3月11日施行)の附則第3条に基づき、配偶子又は胚の提供及びあっせんに関する規制等の在り方等について国会において議論がなされているところであるため、**保険適用の対象外。**

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ことがあります。

1回の診療は通常、一般不妊治療の場合は1～2時間、生殖補助医療の場合は1～3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。また生殖補助医療での採卵や男性の精巣内精子採取術(TESE)などの場合は半日から1日かかる場合もあります。一般不妊治療の場合は月経周期(25日～38日程度)に合わせて検査や治療を行うため、また生殖補助医療の場合も排卵誘発剤に対する卵巣の反応性によって月に何回通院するかは、年齢や個人の状況によって異なりますので、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、高熱が出ることがあるので、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。なお、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よいことから、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。

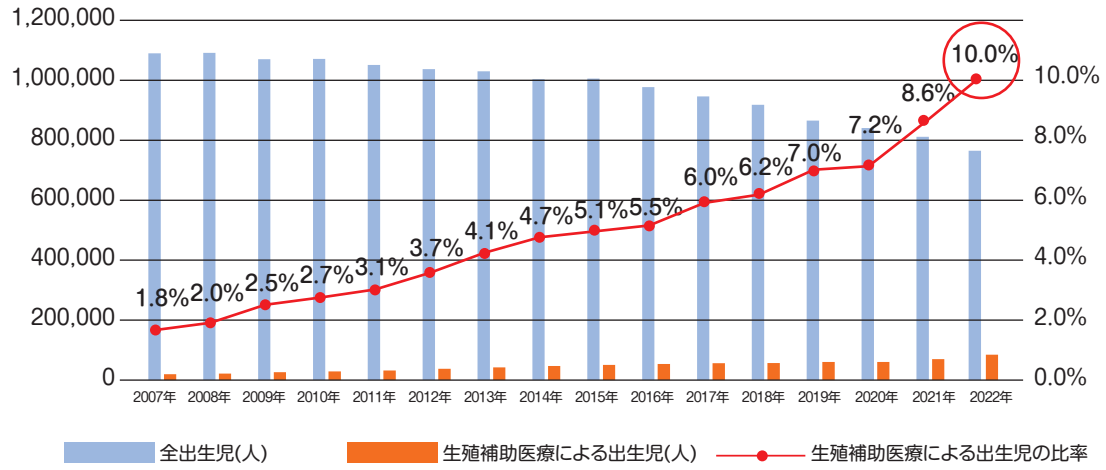
第2章 企業における不妊治療と仕事との両立支援に取り組む意義

(1) 現状

❶ 全出生児に占める生殖補助医療による出生児の割合

2022年に日本では77,206人が生殖補助医療により誕生しており、これは全出生児(770,759人)の10.0%に当たり、約10.0人に1人の割合になり、年々その割合は高まっています。

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

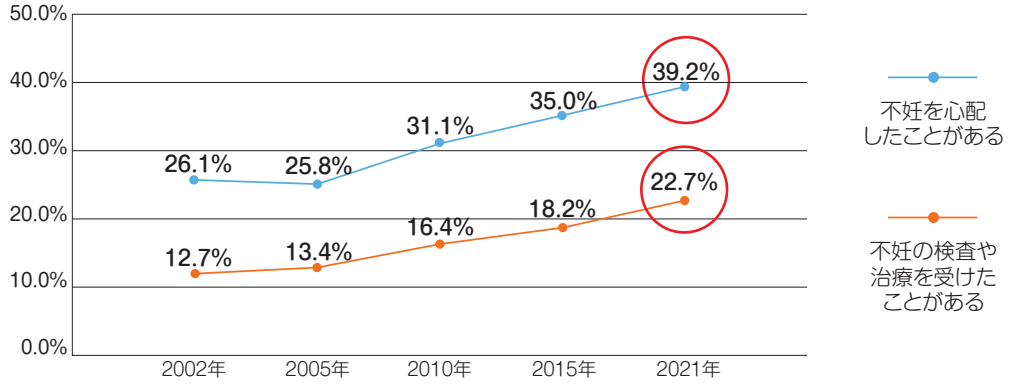


(出典:生殖補助医療による出生児数 公益社団法人日本産科婦人科学会「ARTデータブック (2022年)」、全出生児数 厚生労働省「令和4年 (2022)人口動態統計 (確定数)」)

❷ 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、その割合は高まっています。

図2 不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦の割合

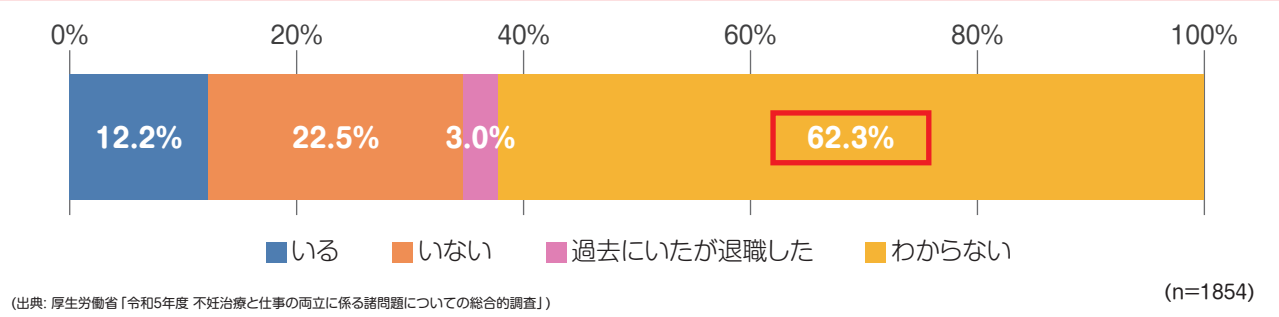


(出典:国立社会保障・人口問題研究所「2002年社会保障・人口問題基本調査」、「2005年社会保障・人口問題基本調査」、「2010年社会保障・人口問題基本調査」、「2015年社会保障・人口問題基本調査」、「2021年社会保障・人口問題基本調査」)

❸ 不妊治療を行っている社員と支援制度等の整備状況

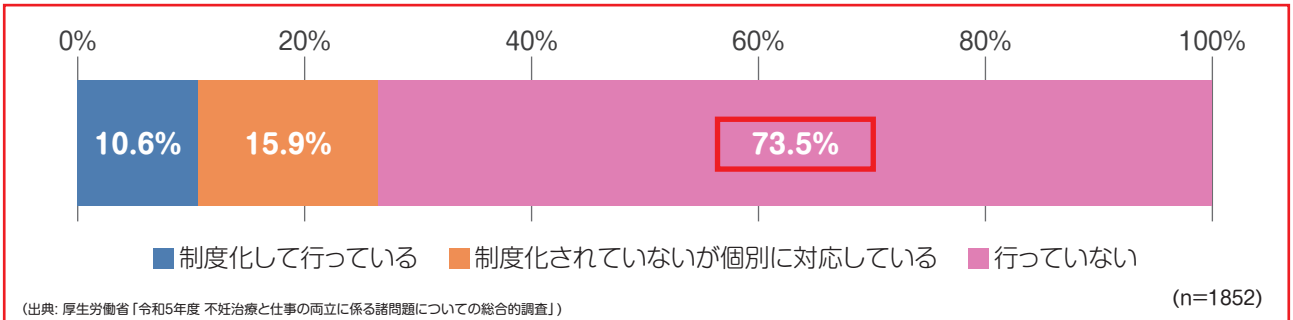
約6割の企業で、不妊治療を行っている社員の把握ができておらず、約7割の企業で不妊治療を行っている社員が受けられる支援制度等を実施していません。

図3 不妊治療を行っている社員の把握状況



(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」)

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

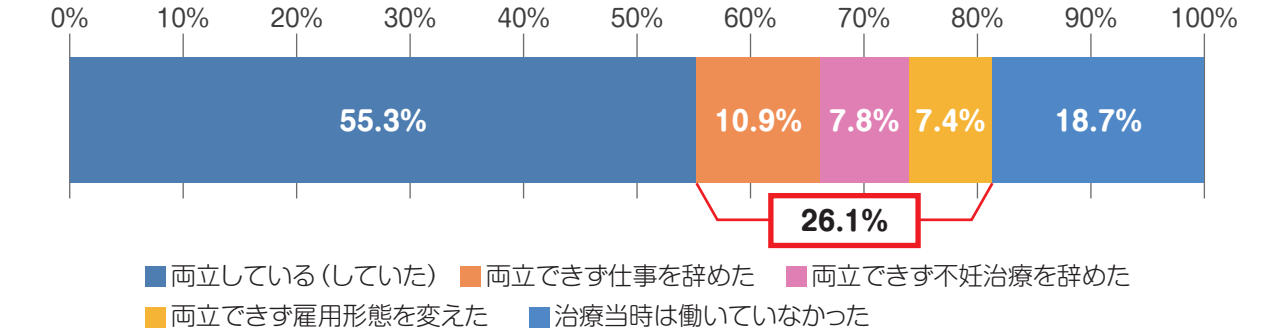


(出典: 厚生労働省「令和5年度 不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」)

❹ 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



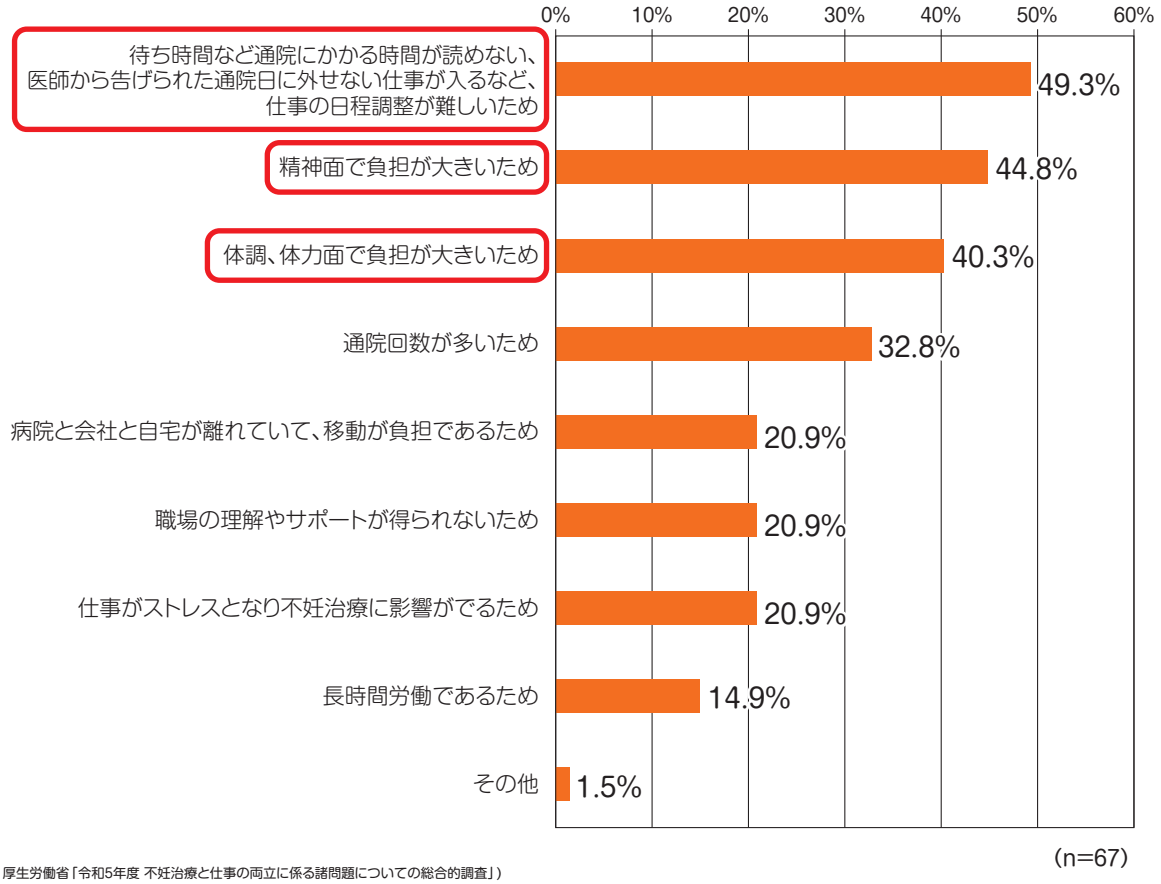
(出典: 厚生労働省「令和5年度 不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」)

※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。

❺ 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)

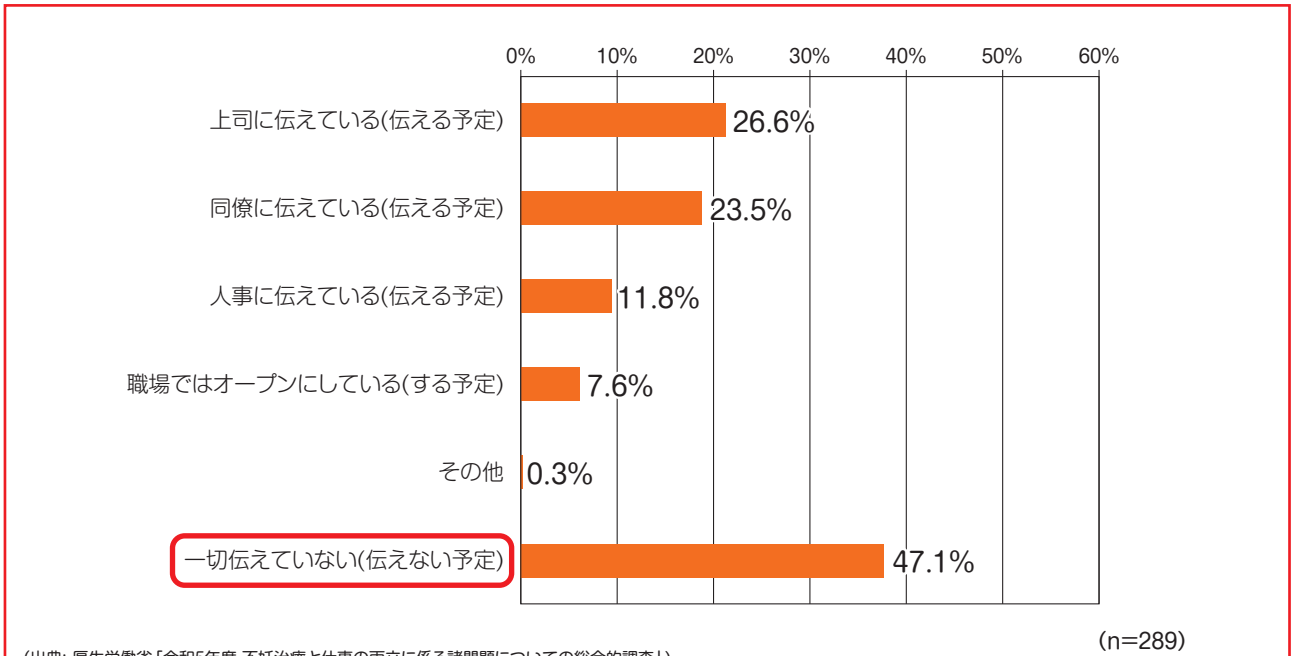


(出典: 厚生労働省「令和5年度 不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」)

❻ 不妊治療の職場への共有状況

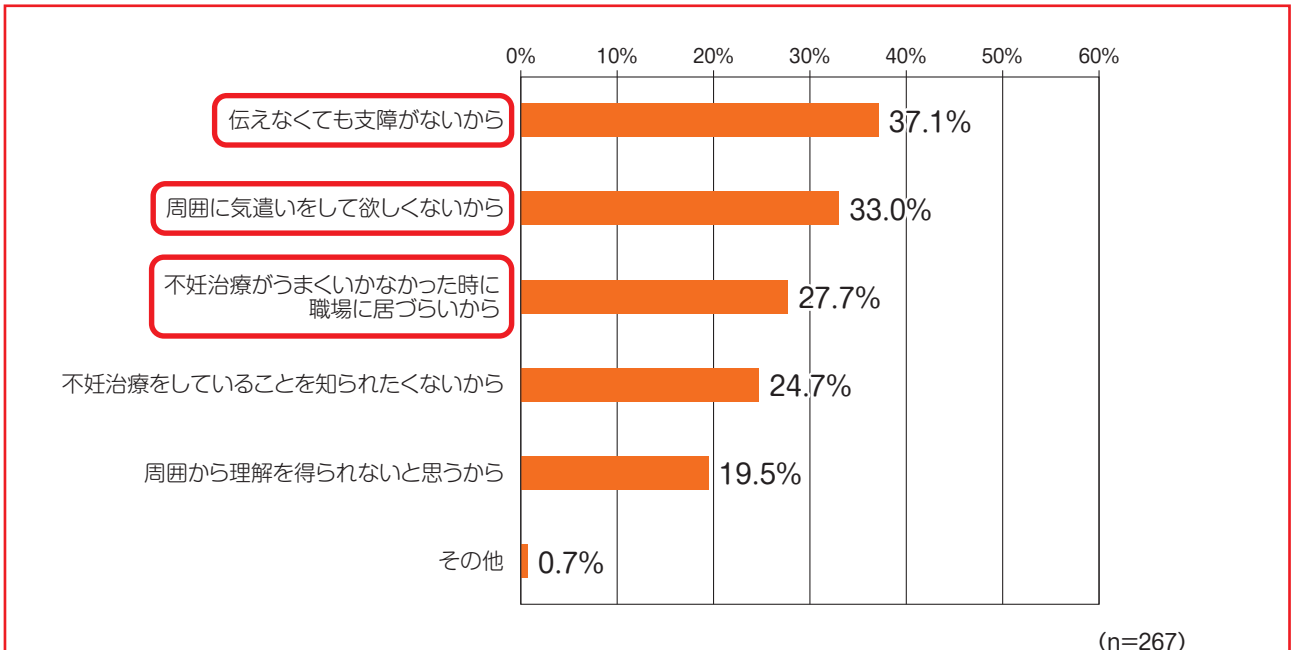
不妊治療をしている(または予定している)者のうち、職場で「一切伝えていない(または伝えない予定)」とした者が最も多く、47.1%と約半数を占めています。「職場ではオープンにしている(またはオープンにする予定)」としなかった者が、職場でオープンにしていない理由は、「伝えなくても支障がないから」が最も多いものの、「周囲に気遣いをしてほしくないから」「不妊治療がうまくいかなかったときに職場に居づらいから」などとする者が多く、職場で不妊治療していることを受け入れる風土が十分に醸成されていないことがうかがわれます。

図7 不妊治療の職場への共有状況(複数回答)



(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」)

図8 職場でオープンにしていない理由(複数回答)

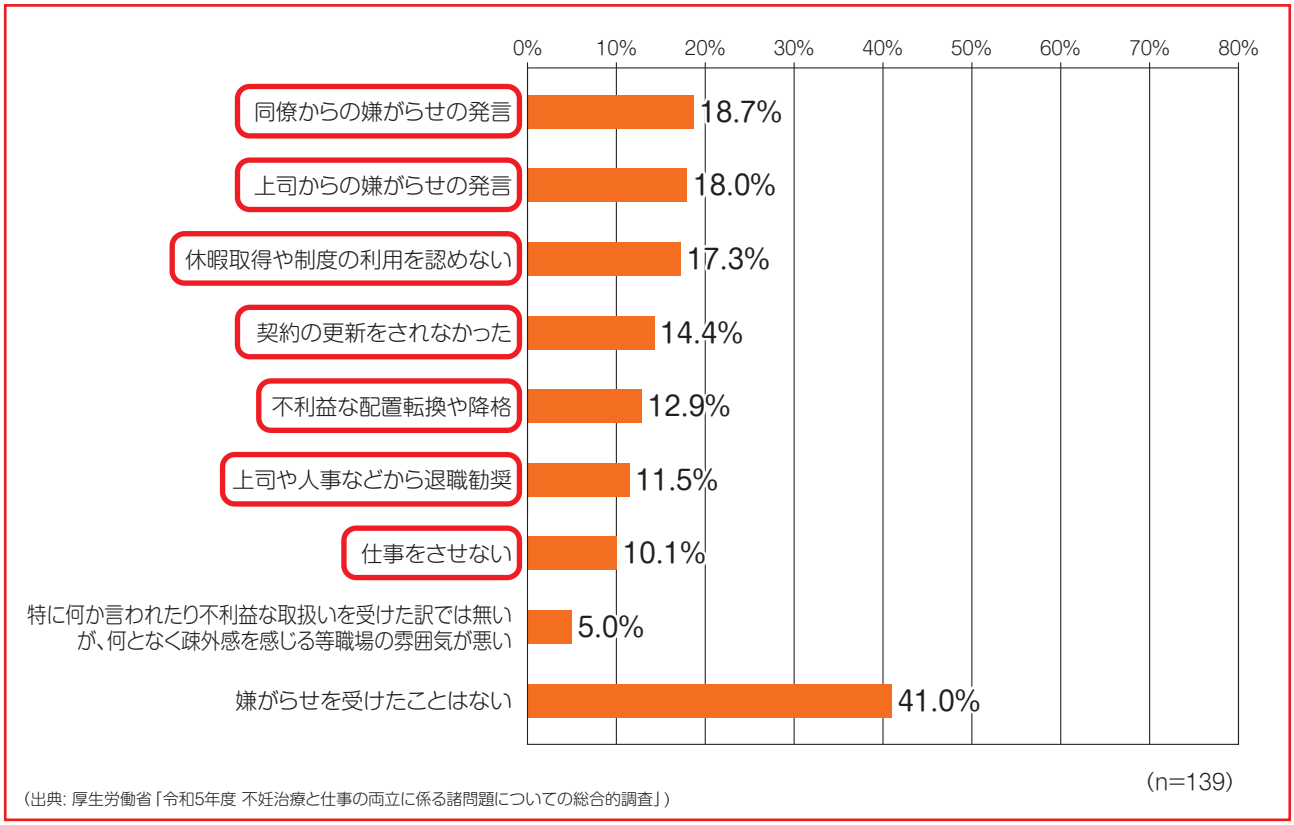


(出典: 厚生労働省「令和5年度 不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」)

❼ 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)

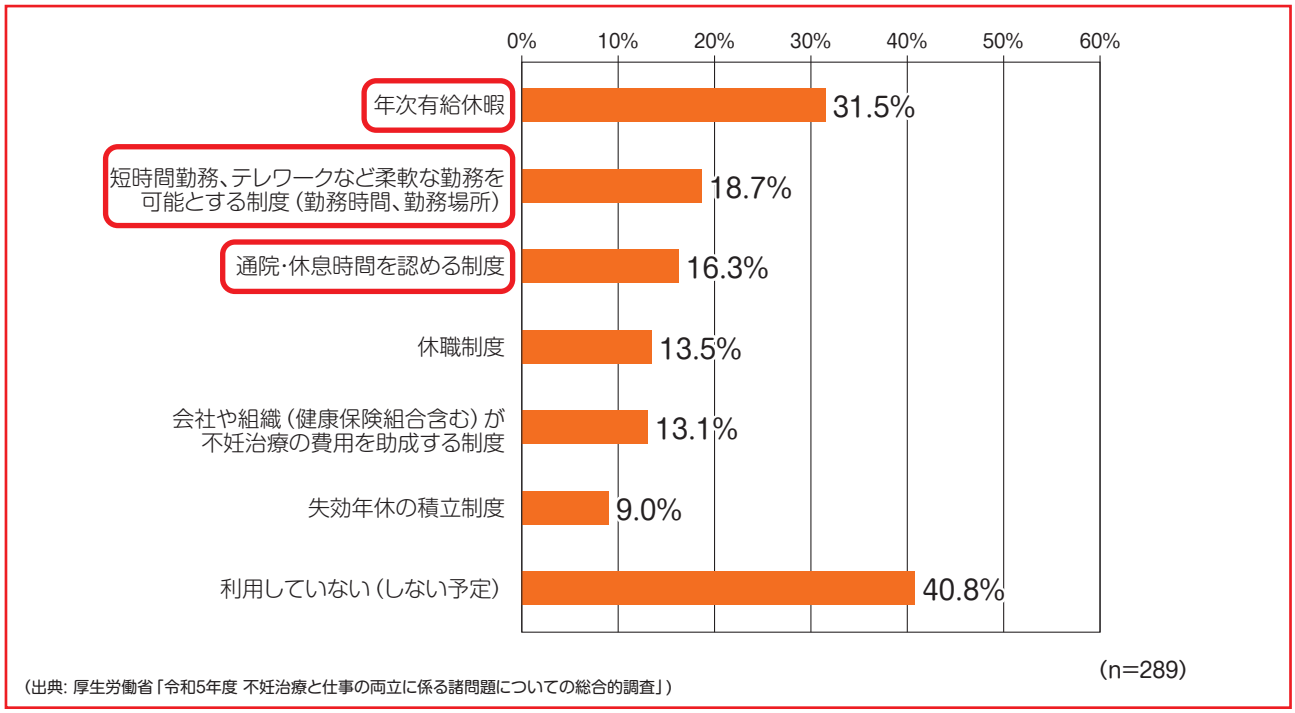


(出典: 厚生労働省「令和5年度 不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」)

❽ 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)

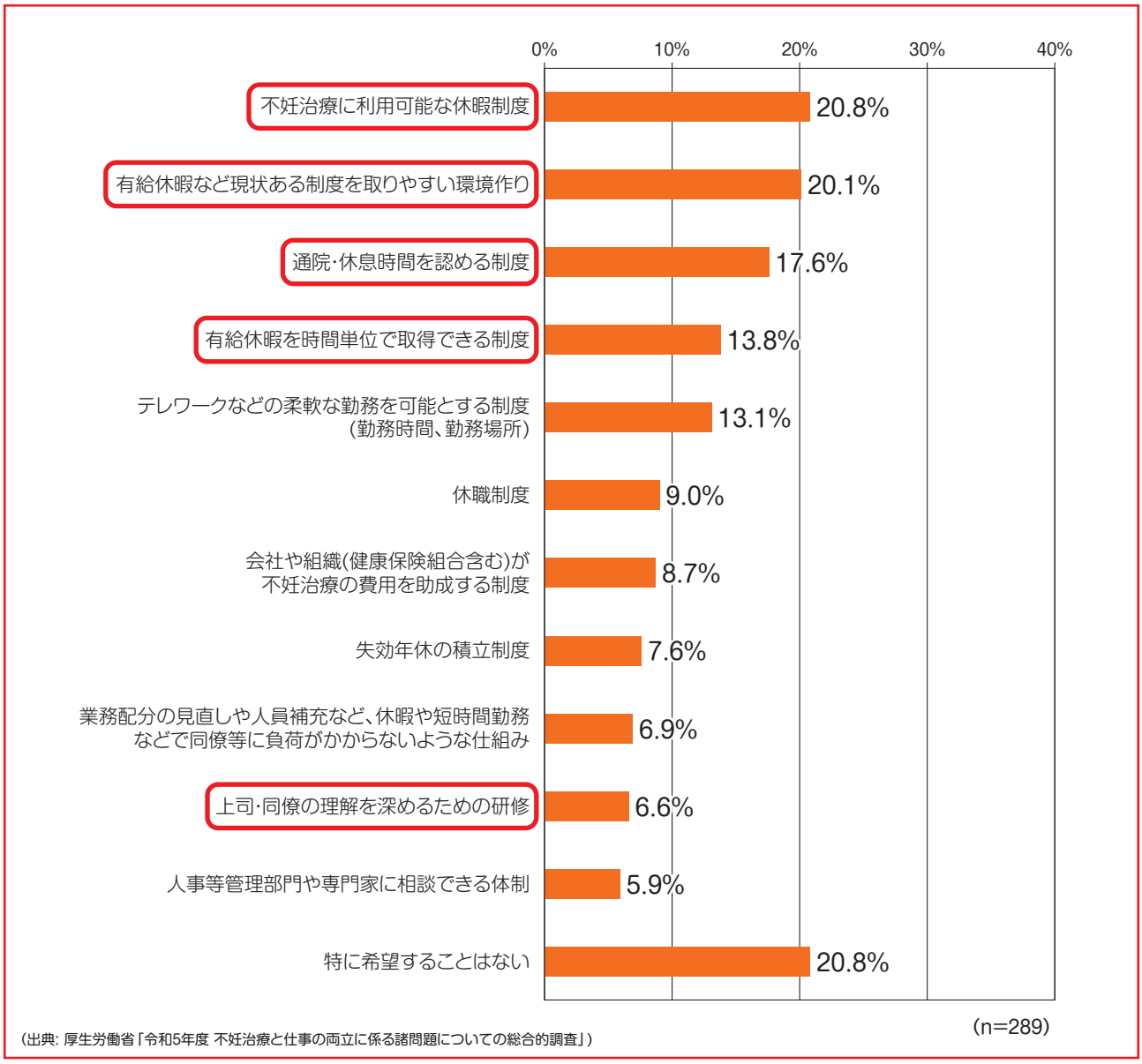


(出典: 厚生労働省「令和5年度 不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」)

❾ 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が、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」)

(2) 不妊治療と仕事との両立支援に取り組む意義

不妊治療を受ける者は増加しており、生殖補助医療により出生する子の割合も増加しています。一方、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ぐとともに、一定期間、不妊治療に集中して自分の人生に向き合ってもらうプロセスが大切だと考えた。たとえ授かることができなかったとしても、休職して不妊治療に専念した後、納得して仕事に取り組んでもらいたかった。不妊治療に取り組む社員の中で子どもを授かった社員が何人いるかが目的ではなく、社員が仕事との両立を図りながら不妊治療を行うプロセスを大切にしたいと考えた。

ヒアリング対象企業の声・・・

企業理念に「人材の重視」を掲げており、社員が活き活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、活き活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。

ヒアリング対象企業の声・・・

不妊治療を受ける夫婦や働きながら不妊治療を受ける方が増加傾向にある中で、不妊治療と仕事の両立をサポートしてほしいという職員からの要望もあった。子育てサポート企業として充実を図るため、不妊治療と仕事の両立支援宣言をして支援を行い、くるみん認定も目指し、職員の幸せが一番大事であるというトップの思いの下、不妊治療と仕事の両立支援制度の導入に至った。

(参考) 企業で設けられている様々な支援制度の例

会社の実態、労働者のニーズにあった制度を導入しましょう。

複数の制度を設け、組み合わせて利用出来るようにすることも有効です。

(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（フレックスタイム制、時差出勤・短時間勤務・テレワーク・残業免除）

(3)不妊治療に係る費用の補助・貸付け

(4)不妊治療に関連する両立支援制度や取組

企業の具体的な研修の実施や相談体制の整備等の取組は、後述の第4章に掲載していますので、御参照ください。

第3章　不妊治療と仕事との両立支援導入ステップ

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

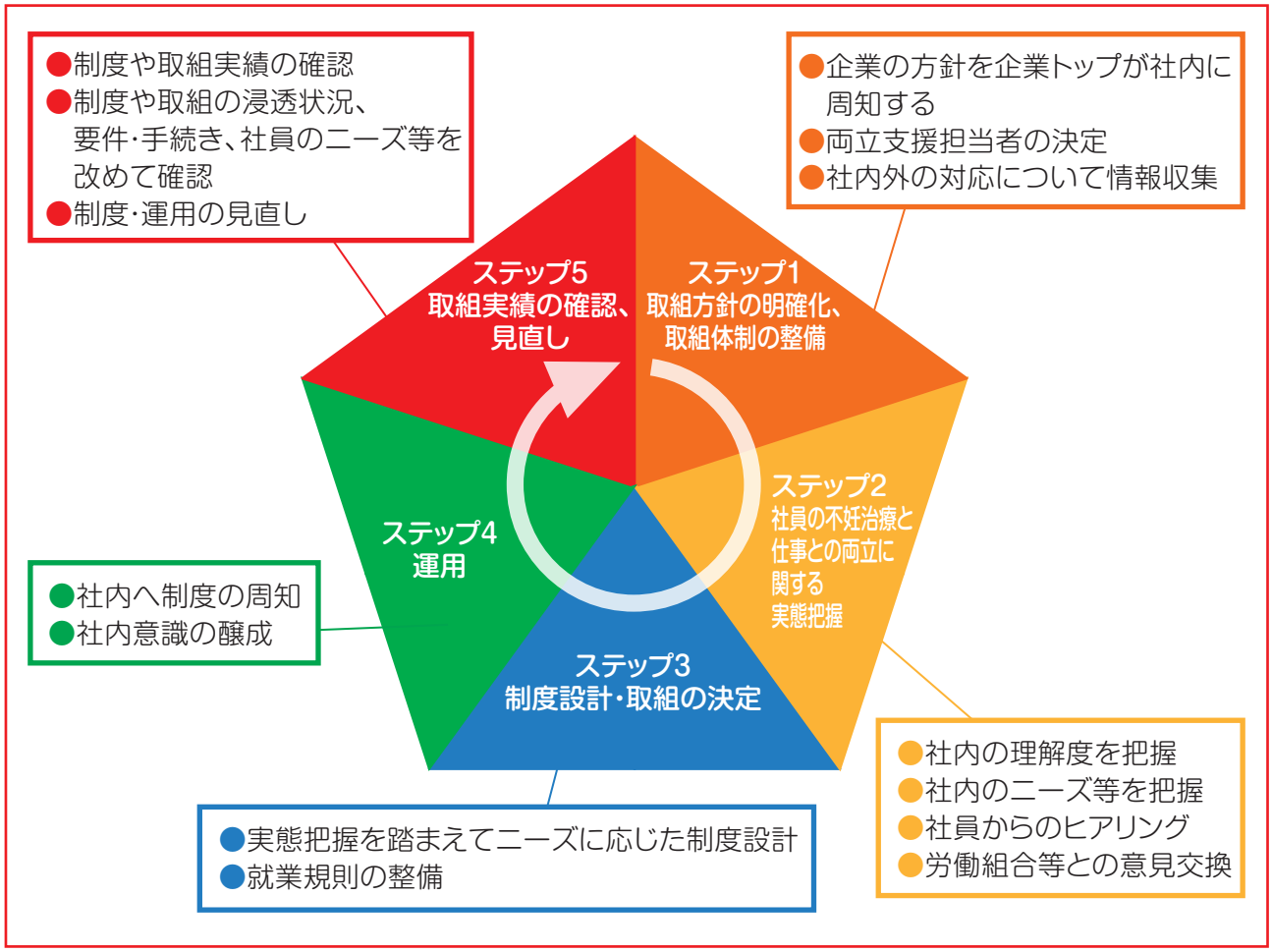
ステップ1　取組方針の明確化、取組体制の整備

ステップ2　社員の不妊治療と仕事との両立に関する実態把握

ステップ3　制度設計・取組の決定

ステップ4　運用

ステップ5　取組実績の確認、見直し



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

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

チェックリスト

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

ステップ1 取組方針の明確化、取組体制の整備

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

取組体制の整備については、まずは取組を主導する部門や担当者等を決定します。

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

ステップ2 社員の不妊治療と仕事との両立に関する実態把握

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

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

1.実態把握の方法

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

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

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

ヒアリング対象企業の声･･･

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

2.把握すべき項目

(1)チェックリストによる企業内の現状の把握

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

(2)社員の状況の把握

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

【社員用】不妊治療と仕事との両立に関するアンケート（例）

社員の皆さまへ

令和○年○月○日
○○○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**10.0**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がある。
- ●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

※こち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会社にありますか?	✓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テレワークを導入する(注2)。
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て利用す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ています。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(注3)。

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「働き方改革特設サイト」(https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/) 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○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○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、小学校第3学年修了前の子を除く。)
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、小学校第3学年修了前の子を除く。)
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。ただし、小学校第3学年修了前の子に係る入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典への参加を除く)
⑤不妊治療

2　前項の休暇の合計日数のうち、○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おり、周知の大切さを感じた。

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。

ヒアリング対象企業の声･･･

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くないから」「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分からないグループアドレスは避けたりするような配慮が望まれます。

管理職や人事部の担当者は、制度の周知や社内意識の醸成のために重要な役割を果たす必要があるとともに、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。

また、妊娠や出産に至らなかった方には、産業医や産業保健スタッフ等による寄り添う支援も重要です。

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。

ヒアリング対象企業の声・・・

施策に関する社員へのアンケートを実施しており、不妊治療経験者からは、有給休暇やフレックスタイム制を利用することで不妊治療との両立ができているという声が届いている。また、突発的な休暇取得の必要性に対する周囲の理解を望むという声があったこともあり、管理職向けの研修を通じ、不妊治療と仕事の両立の難しさを浸透させる取組を強化している。

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。

（産業分類順（同分類内では五十音順））

	(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不妊治療に特化しないが、不妊治療も対象となる休暇制度	③失効年次有給休暇の積立制度	④半日単位・時間単位の年次有給休暇の取得制度	⑤不妊治療に特化した休職制度	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、産業保健スタッフ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)小柳建設株式会社 建設業　(→26ページ)		○				○			○						○	○		
(3)オタフクソース株式会社 食料品製造業　(→27ページ)		○			○	○		○	○	○								
(4)メルクグループジャパン 化学・医薬品製造業 (→28ページ)	○					○			○			○				○		
(5)日本発条株式会社 金属製品製造業　(→29ページ)	○					○			○	○	○							○
(6)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　(→30ページ)			○		○							○	○					
(7)トヨタ自動車株式会社 輸送用機器製造業　(→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)株式会社大和証券グループ本社 証券業　(→41ページ)		○								○		○			○			○
(18)住友生命保険相互会社 生命保険業　(→42ページ)	○				○									○	○		○	○
(19)三井不動産株式会社 不動産業　(→43ページ)						○			○	○		○			○			
(20)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 (→44ページ)		○				○			○			○			○			○
(21)株式会社AEVIC コンサルティング業(→45ページ)	○						○	○										○
(22))合同会社ユー・エス・ジェイ テーマパーク運営(→46ページ)			○		○													○
(23)学校法人平成学園 教育、学習支援業(→47ページ)	○														○		○	
(24)医療法人天和会　松田病院 医療業　(→48ページ)	○				○			○										
(25)ポジウィル株式会社 人材サービス業　(→49ページ)					○			○										○

(1) 株式会社大林組

【建設業 従業員数 約9,400人】

❶ 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げ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。

❷ 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

❸ 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、会社への恩返しの気持ちから、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。

❹ 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) 小柳（おやなぎ）建設株式会社

【建設業　従業員数 約220人】

❶ 制度や取組の導入理由・経緯

「全従業員とその家族の物心両面の幸福を追求」という経営理念を原点に、治療と仕事を両立できる環境整備、なかでも不妊治療を重要なテーマとして着目するに至りました。

また、従業員が働きやすい職場環境を整備することは、人材確保の面でも重要であり、社内外に、魅力ある職場であることのお墨付きを得たいとプラチナくるみんプラス認定を取得しました。認定は取組の方向性（従業員一人ひとりの事情に配慮し、各ライフステージにおいて仕事との両立できる働きやすい環境と職場風土づくり）を定める際の指針となりました。

❷ 主な制度や取組

<ファミリーサポート休暇制度>

●従業員に加え、2親等以内の家族の不妊治療も対象としている。年間31日（うち1日有給）を上限に、時間単位での取得が可能。1か月間しっかり休むことができるように日数を設定した。
●勤怠システムで申請。診断書等の添付書類は基本的には不要で、必要に応じて求めることができることとしている。
●家族の出産、介護、看護、学校行事への参加等でも利用可能で、使途を示す必要はないため、本人から相談等がない限り、上司や会社が取得事由を知ることはない。

<フレックスタイム制>

●上長に届出をし、コアタイムである午前9時～午後3時の勤務をすることで、不妊治療目的でも利用可能。

<在宅勤務制度>

●上長に届出をし、業務が円滑に進められると認められ、自宅での執務環境、セキュリティ環境等が適正と判断を受けることで、不妊治療の通院目的でも利用可能。

<不妊治療との両立に係る研修>

●不妊治療も含めた治療と仕事の両立に関する研修を3段階に分けて実施している。まずは人事総務部門が制度の仕組みや運用について理解するということで1段階目、次に各現場・部門の管理職やリーダー層の正しい理解を促し適切な運用をしてもらうということで2段階目、そして一般従業員層に制度の利用に際してのルールや業務上の留意点について理解を促すということで3段階目としている。
●人事総務部門やリーダー層には、厚生労働省の研修動画を視聴させた上で、その動画を基に会社で作成したeラーニングを社内のポータルサイトに掲載して知識を習得させている。

❸ 制度等の利用者や周囲の声

人事総務部門へ事前に相談があり、ファミリーサポート休暇を不妊治療目的で利用する従業員がいることを確認できています。また、ファミリーサポート休暇が仕事との両立につながっていると考えているかアンケートを実施したところ、社内の9割以上の従業員から、そう思うという回答が得られており、この制度については社内全体で肯定的に捉えられていると認識しています。

❹ 導入・運用のポイント

ファミリーサポート休暇については、対象を2親等以内の家族の治療等まで広げているのがポイントの一つであると考えています。地域柄、祖父母に子供を預けるケースも多々あり、高齢の従業員が孫の世話のためにファミリー休暇制度を利用することもあります。一方で、不公平感のない制度とし、自分には関係ないと思われないようにすることが大切と考え、多くの従業員が利用可能で、使途が大きく限定されない制度としました。

(3) オタフクソース株式会社

【食料品製造業 従業員数 585人】

❶ 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「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。「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「活き活きサーベイ(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、人事部より社内に情報と協力依頼を発信しました。

❷ 主な制度や取組

<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している。

<連続5日間有給で休めるノーリーズン休暇制度>

●毎年付与される年次有給休暇のうち、連続する5日間をノーリーズン休暇として、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を10時～15時とする。

❸ 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。

❹ 導入・運用のポイント

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

(4) メルクグループジャパン

【化学・医薬品製造業 従業員数 約1,200人】

❶ 制度や取組の導入理由・経緯

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ァ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。社内での認知向上と親しみやすさ向上を目指し、制度の名称に『Yellow』を付けています。

❷ 主な制度や取組

<Yellow Leave 不妊治療のための有給休暇制度>

●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 Benefit 高度不妊治療補助制度>

●高度不妊治療について2025年1月に社員への支援制度を改定し、全ての社員とそのパートナーを対象に、卵子凍結や男性不妊治療等の支援範囲を拡大し、治療にかかる助成金額を拡充。例えば、メルクグループジャパン各法人の在籍期間中における生涯上限として、治療にかかる費用を315万円まで助成。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>

●社内の医師、薬剤師、看護師、元胚培養士といった医療専門家や社外からも医療専門家を招き、従業員対象のレクチャーを実施。当事者だけではなく経営陣、上司、同僚、部下にも妊活サポートの輪を広げる施策。

<MyWork@Merck フレキシブルワーク制度>

●バリアブルアワー午前5時から午後10時の間で、コアタイムを設定せず、自由度の高い働き方が可能な制度。また、週2日まで在宅勤務等の働く場所に制限のないリモートワークが可能。社員一人ひとりが希望する働き方で、自分らしく生きるをサポートする。デジタルツールを活用しオフィス、リモートの両方での働き方が可能。社員のワークライフバランス、業務効率の向上、生産性の向上を促進。

❸ 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。

❹ 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が含まれていることなので、企業の方々から「勉強会でもしない限り、社員は妊娠・不妊に悩んでいても口に出せない「DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の観点でレクチャーを行ってほしい」との声もあり、社会貢献活動の一環として希望する企業に社内の専門家を講師として派遣しています。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、取組みの成果が、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ことを期待します。

(5) 日本発条株式会社

【金属製品製造業 従業員数 約5,200人】

❶ 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。

❷ 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。配偶者の通院に付き添う場合も利用可能。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（初回は診断書、2回目以降は領収書等の通院の事実が分かるもの）を上長へ提出する。

<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。

<所定外勤務の制限、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月に廃止した。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。
●外部の「男女特有の疾病相談窓口」を導入し、専門医に不妊治療について相談できる。

❸ 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。休暇をより利用しやすくするため、無給だったものを2024年4月より有給化し、男女ともに制度利用者が増えました。

❹ 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。

(6) 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

❶ 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ならないようにする他、一定期間、不妊治療に集中して自分の人生に向き合ってもらうプロセスが大切だと考え、たとえ子どもを授かることがなかったとしても、休職して不妊治療に専念した後、納得して仕事に取り組んでもらいたいという思いがありました。

❷ 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100万円で無利子。配偶者の治療も対象としており、上司を経由せず直接共済会に申請できる。

❸ 制度等の利用者や周囲の声

出生支援休職制度の制定から現在に至るまで29名の利用実績（富士フイルムビジネスイノベーション単体）があり、利用者からは「1年間集中してできることは全てやったので、休職してよかった。再び仕事に集中できる」など、前向きな声が寄せられています。上司からは「相談を受けたときは驚いたが、本人は頑張って仕事をしていたため、応援しようと思った。職場の同僚も一様に応援しようとの雰囲気である。」との声があります。

❹ 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。

(7) トヨタ自動車株式会社

【輸送用機器製造業 従業員数 約70,200人】

❶ 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。

❷ 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。

❸ 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5年度22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14名の利用があり、そのうち工場で働いている方が4名となっています。前年度に引き続き、全体として職種問わず活用いただいており、不妊治療のための休暇日数が足りないといった声は現状上がっていないため、ニーズに対する充足はできていると考えます。

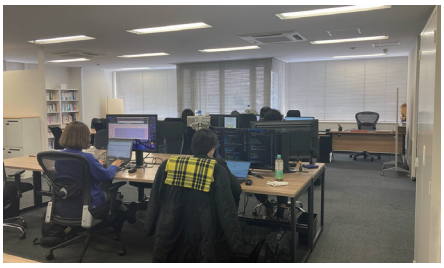
❹ 導入・運用のポイント

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思われますが、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ラーニングにも盛り込んでいます。

(8) 株式会社HiSC

【情報通信業 従業員数 約50人】

❶ 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。

❷ 主な制度や取組

<ライフサポート休暇制度>

●勤続6か月以上の男女社員(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。

❸ 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。

❹ 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】

❶ 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、女性向けのヘルスケアサービスを運営していることもあり、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。制度導入は、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、休職や退職も検討している旨を相談されたことがきっかけでした。今後不妊治療に取り組む社員への支援の必要性が高まるのではないかとの社長の考えや、ライフも含めてキャリア支援することが大切という人事の思いもあり、制度導入に至りました。

❷ 主な制度や取組

<不妊治療を目的とした休職制度　チャイルドプラン>

●対象:入社1年以上で、不妊治療を行う社員

●休職期間中は無給だが、社会保険料（本人負担分）を会社が全額負担。

<不妊治療の通院時に使える休暇制度 ファミリーサポート休暇>

●対象:全従業員

●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

●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

●セキュリティ遵守下であれば自宅や自宅以外でも就業可能。

❸ 制度等の利用者や周囲の声

メディア等社外からの反響も多く、社内外から評価されていると感じています。利用者からは「不妊治療は心身共に体力を使うため、制度を使ってメリハリをもって治療に専念できた」という声もあり、制度が整備されたことで、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。

❹ 導入・運用のポイント

制度について、利用者から休職・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、制度の名称も直接的なものを避けるようにしています。

また、当社ではライフイベントも含めてキャリア形成してほしいとの思いから、柔軟な働き方ができるテレワークやスーパーフレックス制度に加え、不妊治療や通院、育児、介護・看護といった社員の状況に応じた多様な選択肢（制度）を提供しています。個々人の事情を問わず働きやすい環境を整えることで、誰もが自らのキャリアを選択しながら長く働き続けられる職場づくりを推進しています。

(10) 株式会社ティーガイア

【情報通信業 従業員数 約4,400人】

❶ 制度や取組の導入理由・経緯

不妊治療を理由とした離職による貴重な人財の流出を防ぐとともに、職場の多様性と包摂性を推進する取組みの一環として、2018年12月から仕事と不妊治療の両立を支援する休暇・休職制度を導入し、相談窓口を設置しました。2022年4月には、不妊治療の保険適用開始を契機に、休暇制度の拡充（一日・半日単位の取得に時間単位を追加）を実施。また、2023年3月にはトップメッセージの社内公表と併せ、「仕事と不妊治療の両立支援パッケージ」による各種情報提供の実施など更なる取組みを重ね、同年11月に「プラチナくるみんプラス認定」を取得いたしました。2024年7月からは、失効年休積立休暇の取得事由に不妊治療を追加し、更なる拡充を図っています。

❷ 主な制度や取組

＜出生支援休暇制度＞
- ●対象:全社員
- ●不妊治療のための特別有給休暇を年5日付与。一日・半日・時間単位で取得可能。

＜出生支援休職制度＞
- ●対象:入社1年以上の社員
- ●高度生殖医療の治療を目的とした休職を最長365日まで取得可能。無給・分割取得可。

＜失効年休積立休暇制度＞
- ●対象:失効年休積立休暇（最大60日）の残日数がある社員
- ●失効した年次有給休暇の積立てを、不妊治療のために取得することが可能。

＜健康支援サービス＞
- ●対象:全社員および社員の家族
- ●不妊治療専門のクリニックにおいて、無料相談や無料AMH（卵巣予備能）検査が可能。

＜不妊治療と仕事との両立支援パッケージ＞
- ●対象:全社員
- ●当事者をはじめ、職場の上司や同僚向けに、仕事と不妊治療の両立を図る社員の支援に関する各種コンテンツやお役立ちツールなどをひとまとめにして提供。

❸ 制度等の利用者や周囲の声

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う選択肢が増えたことが最大のメリットであり、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。長年培ってきた販売スキルを持つ社員や管理職の利用も増え、社員のキャリア形成に繋がっています。利用実績:（休暇）10～20名/年、（休職）1～3名/年、制度利用後の出産実績あり。

❹ 導入・運用のポイント

女性社員が多く活躍している職場であり、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。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」としました。導入後は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を図り、社内産業カウンセラーや保健師が常駐し、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】

❶ 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看護と不妊治療の際にも同制度を利用できるよう、就業規則を改訂しました。

❷ 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、不妊治療や家族の看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、プライバシーに配慮しながら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。

＜健康・活躍についてのセミナー＞

●親会社の産業医による女性・男性特有の疾患や、不妊治療を含む、健康課題および使用者として配慮すべき事項などに関する健康セミナーなどの機会を定期的に設けている。

❸ 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。当社では、健康経営優良法人ネクストブライト1000に認定されており、不妊治療を含む治療と仕事の両立支援など健康経営に対する取り組みが評価された結果であると考えています。

❹ 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だけでなく、管理職への研修なども含め、さらに働きやすい環境づくり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】

❶ 制度や取組の導入理由・経緯

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

❷ 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。

❸ 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。

❹ 導入・運用のポイント

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

不妊治療に限らず、制度の恩恵を受ける人、受けない人がいることにより不公平感を抱くことがあるかも知れませんが、人生トータルで考えると誰もが育児や介護等で支援が必要な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】

❶ 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。

❷ 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（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）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。

❸ 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が、不妊治療に関するセミナーを上司含め社員が受ける事で、上司が不妊治療についてどれくらい知っているのかがわかり相談がしやすくなったという声が届いています。ファミリーサポート休暇制度について、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。

❹ 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・副部長向けの研修や、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。

(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.

❶ 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、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。

❷ 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とつなぐ相談窓口>

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

❸ 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はあるものの、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。

❹ 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230人】

❶ 制度や取組の導入理由・経緯

当社は企業理念にPurposeを「世界中のこどもたちが笑顔いっぱいの毎日を過ごせる社会の実現を目指します」と掲げています。ベビーグッズの企画輸入販売を事業としているなかで多くの方が不妊治療を経験していることを目の当たりにしてきました。

一番身近な社員が家族を迎えやすいように支援することもその活動の一環としてとらえ、制度を運用しています。制度を利用した方から妊娠の報告を受けることで育休取得への早期のガイドをすることも可能になり、養子縁組の費用としても利用できるようにしたことで不妊治療だけでなく、あらゆる家族の迎え方を支援しています。特別休暇やフレックス勤務、リモートワークを組み合わせることで費用面だけでなく制度も含めた環境を整えています。

❷ 主な制度や取組

<こうのとりサポート制度>

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

<ファミリーサポート特別休暇>

●2020年3月から、年間の勤務日数に応じて最大9日の範囲で育児・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。販売現場等のパート社員についても、年間の労働時間に応じ3～5日利用可能としている。

❸ 制度等の利用者や周囲の声

こうのとりサポート制度については、制度を利用した多くの社員が、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。

また時間単位でのファミリーサポート休暇を取得できることにより、治療や通院にも柔軟に対応することが可能となり勤務を継続しながら安心して治療に取り組めることができています。

❹ 導入・運用のポイント

こうのとりサポート制度は、毎年3～4名の社員が継続して利用しており、実際に制度を利用して子どもを授かった社員がいるため、意義はあると考えています。

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、マネジメント層を通さず申請可能とし多くの従業員が申請しやすい仕組みを整備しました。

また、ファミリーサポート特別休暇については、自身の重大な病気で必要としている社員へプレゼントすることが出来る制度があります。これにより、特別休暇は年間最大9日間ですが、他の社員から最大2か月のプレゼント休暇の利用も可能になります。

(16) 株式会社千葉興業銀行

【銀行業 従業員数 約1,300人】

❶ 制度や取組の導入理由・経緯

育児休業等の両立支援制度の利用者が順調に増えている中で、社員から、不妊治療に対する支援制度はないのか、仕事との両立に悩み退職するかどうかの選択に迫られているといった相談が寄せられていました。特にこれから活躍を期待する年代層で不妊治療に関する相談が増えてきており、そうした社員の活躍を推進したい思いから制度を策定しました。また、従前より不妊治療を含めた家庭と仕事の両立支援に力をいれてきた中で、改めて銀行内外に自社の支援体制を伝えるきっかけになると考え、プラチナくるみんプラス認定を受けました。

❷ 主な制度や取組

<ファミリーサポート休業>

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

<時差出勤制度、短時間勤務制度>

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

<テレワーク、フレックスタイム制>

●テレワークは事前に申請すれば自宅や自宅以外での場所でも実施可能（パート・アルバイトも利用可能）で、フレキシブルタイムの活用により不妊治療を受けるための通院にも利用できる。

<キャリア面談>

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

❸ 制度等の利用者や周囲の声

「こうした制度がなければ退職を考えていたので、早く制度を作ってもらえてよかった」「子どもを授かりたい社員向けにサポートを広げたのはよかったと思う」「自分が働く会社で、不妊治療の際に使える制度が充実していたり、理解を深めるために研修も行っていることをとても心強いと感じた」等の肯定的な声がありました。また、プラチナくるみんプラスの認定については、外部の反響も大きく、お取引先さまからも問い合わせがあるなど、自社の制度を知ってもらう大変よい機会となりました。

❹ 導入・運用のポイント

ファミリーサポート休業では、制度名に不妊治療という言葉を直接用いることなく、制度の意図が伝わるような名称としました。検討段階で整備を予定していた制度はファミリーサポート休業だけでしたが、不妊治療を行うに当たり、仕事をしっかり休みながら治療に専念するパターンや、毎月1、2日程度通院するパターン等、様々な形があることを把握し、失効年次有給休暇の積立制度、フレックスタイム制やテレワーク等の柔軟な働き方の組み合わせにより、仕事と不妊治療の両立が可能となるようにしています。また、失効年次有給休暇の積立制度は、不妊治療のために利用ができ、周囲に利用目的が分からないように配慮しています。プラチナくるみんプラスのマークについては、自社のホームページ、統合報告書への掲載や、採用説明会での紹介を通して制度認定のアピールに活用しています。

(17) 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】

❶ 制度や取組の導入理由・経緯

毎年2回、社員が人事部に提出する自己申告書(今後の目標やキャリア形成、個別事情等の申告）において、不妊治療に関して記述する社員が増加し、人事部へ個別の相談も増えたことから、女性特有の健康問題や不妊治療をサポートする制度を導入しました。周知に当たっては、もともと利用可能であった従来の制度と新たな制度をパッケージにして、制度名を「DaiwaELLEPlan+」（フランス語で「彼女」の意味）として社内にアナウンスし、社外にもプレスリリースしました。こうした取組は、グループを挙げて行っています。

❷ 主な制度や取組

<特定不妊治療の費用補助>

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

<エル休暇>

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

<婦人科医による社員専用のオンライン診療・相談>

●医務室に婦人科医を配置。全国に勤務する社員がオンラインで専門医による婦人科診療、薬の処方を受けられる。不妊治療の相談も可能。

<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、DaiwaELLEPlan+の紹介、会社が取り組む理由、女性に必要な理由等について産業医が解説している。また、健康に対して自身でも意識を高めてもらうため、女性社員に対して(※男性も視聴可)、産婦人科医が、女性のホルモンの年齢による変化、疾病、月経、更年期、不妊治療等、ライフステージ、年代ごとの心と身体の変化などについて解説している。

<プロフェッショナルリターンプラン>

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

❸ 制度等の利用者や周囲の声

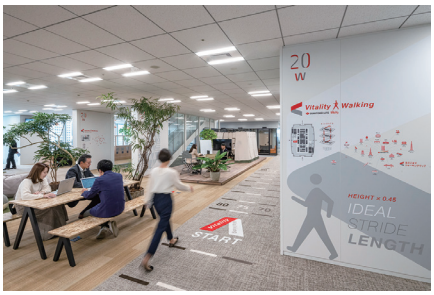
以前は制度がなく、「不妊治療をしたいので退職したい」といった相談もありましたが、今は不妊治療をしているのだがどうやって仕事と両立していけばいいかといった、仕事との両立を前提にした相談に中身が変わってきており、制度が定着してきていると感じています。

❹ 導入・運用のポイント

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

(18) 住友生命保険相互会社

【生命保険業 従業員数 約42,500人】



❶ 制度や取組の導入理由・経緯

企業向けソリューション開発のための自社内実証事業として2021年に取組を開始しました。取組2年目には休暇・休職制度検討、3年目に制度導入・周知と段階的に進め、プラチナくるみんプラス認定の取得につながりました。制度面の整備だけでなく、不妊治療等と仕事との両立に関し、職員一人ひとりの理解浸透を図り、制度を利用しやすい職場風土づくりに向け、その一助としてプラス認定の申請をしました。取組4年目の2024年は新たに研修動画の配信を行う等、社内環境整備をさらに進めています。なお、実証事業から得られたノウハウを基に2023年春から事業化しており、既に多くの企業、団体で導入頂いています。

❷ 主な制度や取組

<不妊治療のための休暇・休職制度>

●多様な人財が長く活躍できる環境を整備するため、不妊治療のために取得可能な休暇制度（全職員対象に月3日）、休職制度（最長1年6ヵ月）を導入。

<全従業員向けアンケート調査>

●不妊治療だけでなく、女性特有の健康課題や更年期症状も対象に調査を実施。リテラシーの浸透や企業風土の醸成具合の把握を進めている。

<オンラインセミナー、研修動画の配信>

●不妊治療やPMS（月経前症候群）、更年期症状といった幅広いテーマで実施。当事者向けだけでなく、管理職の心得など周囲の従業員の理解向上につながる内容としている。

<セルフチェック検査キット>

●身体の状態をチェックできる検査キット（男性向け、女性向け）を配付。妊活や更年期症状など種類の充実を図りながら健康課題の早期の自分ごと化を推進。

<妊活等に関する相談窓口>

●看護師や臨床心理士などの専門家による相談窓口を設置。LINEを用いたテキストベースの相談と、ZOOMによる対面相談の2種類を実施している。

❸ 制度等の利用者や周囲の声

新設した不妊治療のための休暇・休職制度は、導入直後から多くの従業員が活用しており、2023年度は約1,500名が制度を利用しました。その他の取組みに対しても「不妊治療の当事者への具体的な配慮について学ぶことができた」「女性の不妊治療とキャリア形成の両立を実現するためには自分のような管理職の理解が必要であることを理解した」といった肯定的な意見が多くありました。また、プラス認定後は、他企業や学生等から、不妊治療をはじめとしたフェムテック関連の情報交換の依頼や質問をいただくことが増え、社会的にも注目が高まっていることを実感します。

❹ 導入・運用のポイント

不妊治療と仕事の両立には、社内の制度整備だけでなく、職場環境・企業風土の醸成も重要であることがアンケート結果からも確認されたため、自社の実態把握、従業員のリテラシー向上や自分ごと化も実施し「制度」と「風土」の両輪で推進しています。また、打ち出し方の工夫として、不妊治療だけではなくその他の健康課題も加えた幅広い運用とすることで、多くの従業員が活用できる取組みとしています。また、プラス認定のマークは、顧客向け資料、採用関係資料、名刺等に掲載するなどして活用しています。

(19) 三井不動産株式会社

【不動産業　従業員数 約2,000人】

さあ、街から未来をかえよう

三井不動産
MITSUI FUDOSAN

❶ 制度や取組の導入理由・経緯

当社が推進しているダイバーシティ&インクルージョンの活動過程において、多様な社員の一人ひとりがお互いを認め合い、能力を最大限発揮できる職場環境を作ることを目指しており、そのテーマの一つとして、不妊治療と仕事の両立のための制度や環境を整備していくという課題意識を持って取り組んでいます。労働組合から、組合員の声を踏まえ、不妊治療に伴う負担への支援がほしい（カフェテリアプランの対象に不妊治療に係る費用を含める）、との要望を受け、2023年7月に社員とその配偶者の不妊治療費用をカフェテリアプランの対象として拡充しました。

❷ 主な制度や取組

<不妊治療に係る費用の助成制度>

●福利厚生制度の一環として、全社員へ毎年付与しているカフェテリアポイントについて、本人及び配偶者の不妊治療費にも充当できるようにしている。費用の7割負担が上限である。

<フレックスタイム制・テレワーク>

●2022年にコアタイムのない「スーパーフレックスタイム制度」を導入した。テレワークと併せて、柔軟な働き方を可能としており、不妊治療の通院などもしやすい環境になっている。

<リターンエントリー制度>

●2013年に制度を導入した時は、対象者を配偶者の転勤に同行するために退職した者に限定していたが、2021年に退職事由による制限を撤廃し、不妊治療等を理由とした退職についても申請可能となった。

<不妊治療との両立に係る研修>

●女性の健康課題をテーマとして全社員向けに実施した研修において、不妊治療もトピックの一つとして取り扱った。産婦人科医が不妊治療等の健康課題について講義した。

●より多くの社員に参加してもらえるよう対面とオンラインのハイブリッド形式で開催し、オンデマンドでも配信。特に管理職に向けて、是非視聴するよう人事部門からメッセージを発信した。

❸ 制度等の利用者や周囲の声

フレックスタイム制・テレワークについて、社員からは「フレックスタイム制によって有給休暇を取らずに通院ができる。」、「不調を感じた時に、リモートで勤務できるのはありがたい。」などの声があがっています。

不妊治療との両立に係る研修を受講した男性の管理職からは、女性社員の健康については尋ね過ぎるとハラスメントになる可能性もあるため、普段知りたくても知ることができない正しい知識を網羅的に得る機会となり大変よかったという反応がありました。また、女性社員からは、自身の体のことについて十分に知る機会がなかったため、早い段階で不妊や妊娠についての知識を得ることができてよかったという声も届いています。

❹ 導入・運用のポイント

制度の導入に際しては、人材こそが重要なインフラという当社グループの考えに基づき、社員の活躍の環境を整えるためのテーマの一つとして取り組んでいます。不妊治療に係る費用の補助制度については、男性社員の配偶者も対象に含めることで、多くの人が利用できるような形にし、利便性を高めています。さらに不妊治療と仕事の両立を進めるため、「積立休暇」（失効年休積立制度）も2025年4月より利用可能となるよう検討中です。多様な人材が活躍できる環境整備を通じて、価値創造の源泉である「人材力」の底上げを図っています。

(20) トヨタテクニカルディベロップメント株式会社

【知的財産・計測制御事業 従業員数 約1,000人】

❶ 制度や取組の導入理由・経緯

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

❷ 主な制度や取組

<ケア休暇>

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

<多様な働き方に対する理解活動（e-Learning）>

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

<産業保健スタッフとの面談>

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

<生殖補助医療に要した費用の助成>

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

<テレワーク>

●在宅勤務制度として、全従業員に会社ネットワークに接続できるPC・スマホを配付し治療中でも通常勤務が可能な環境が定着している。

<フレックスタイム制>

●原則全社員利用可能。コアタイムはなく、最短1日4時間の勤務となる。

❸ 制度等の利用者や周囲の声

ケア休暇の利用人数は毎月10名程度で、中には男性の利用者もいることから、不妊治療による休みづらさ解消に寄与できていると感じています。従業員からも「会社から休暇制度の整備やe-Learningの実施などの働きかけがあるのはありがたい」「不妊治療中なので励みになる」等の肯定的な意見をいただきました。

❹ 導入・運用のポイント

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

(21) 株式会社AEVIC（アビック）

【コンサルティング業　従業員数 約260人】

❶ 制度や取組の導入理由・経緯

社員から不妊治療に関する相談を受けたことがきっかけです。創立時よりワークライフバランスを重視することを意識した制度創設を心掛けているという社長の思いから、不妊治療と仕事の両立に関する制度を検討し始めました。社内ニーズ調査・市場状況確認等を実施し、制度導入することで仕事と両立して不妊治療が可能な環境にできること、また助成金が対象となることがわかり制度導入に至りました。対象社員には、「不妊治療両立支援プラン」を作成し、不妊治療と仕事を両立できるよう支援を行いました。

❷ 主な制度や取組

<不妊治療休暇>

●勤続6か月以上の全社員が対象。年5日間有給。半日または1日単位での取得可能。家族のために使える「ラブ休暇」（年2日有給）も利用可能。

●勤怠システムにより人事に直接申請する。プライベートな内容であるため、直属の上司を通さず本制度を利用することも可能である。

●治療内容等は伏せてもよいが、通院日付のわかる領収書のコピーの提出を求めている。

<短時間勤務制>

●所定労働時間は通常8時間であるが、本人の希望で5時間まで短縮可能。

<時差出勤制度>

●定時は9時から18時までであるが、時差出勤は、9時から11時までの間で出勤時間を繰下げ可能。

<両立支援担当者の選任>

●両立支援担当者は人財戦略部次長（女性）。
キャリアコンサルタント資格も保有しているので、仕事の相談などフラットな関係で気軽に相談できる体制として位置付けている。

❸ 制度等の利用者や周囲の声

不妊治療休暇を整備したことで、社員からは「半日・1日単位での取得ができ通院にとても助かった」「収入面の不安も解消できた」という声ももらいました。これまで2名の利用実績があります。制度利用後には妊娠に至り、感謝の言葉をいただいています。

顧客企業に常駐している社員も不妊治療を受けやすくなるよう、営業担当者が顧客からの理解が得られるようにフォローし、取引先との信頼関係を壊さないように努めてもらいました。会社としても、本人のためになったと考えるとともに、社会貢献にもなっているとも捉え、制度を導入して本当によかったと感じています。

❹ 導入・運用のポイント

弊社は最初に社内ニーズ調査を行ったことで、長期の休職制度より、短期間の休みが取れる制度が社員のニーズに合致したと考えています。

また、不妊治療には費用を要するので、無給ではなく有給の休暇制度としたことや、運用についても少数で完結できるように多くの方を介さないような申請の流れにしたことが利用者からも「安心して制度利用できた」と意見をもらいました。また社長が制度立案の先頭に立って積極的であったことも、スムーズな導入、運用につながりました。

(22) 合同会社ユー・エス・ジェイ

【テーマパーク運営　従業員数 約15,000人】

❶ 制度や取組の導入理由・経緯

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

❷ 主な制度や取組

<出生支援休職制度>

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

<マイタイム休暇>

●失効する年次有給休暇のうち5日間を「マイタイム休暇」へ移行し、最大40日間まで保有できる休暇制度で、有効期限は無く、1日単位で取得が可能。対象者は、雇用形態、職種等による制限はなく、誰でも利用できる。申請方法はWEB化し、特に事由証明などは不要。不妊治療以外にも対象家族（ペット含む）通院・介護看護サポート・災害・学校行事など幅広い利用が可能。

<両立支援相談窓口>

●不妊治療を受ける当事者やその上司が、会社にどういう制度があるのか、何から始めればよいかが分からず不安に感じる場合、各部の人事担当や両立支援担当が相談窓口となり、制度の説明など、個別に寄り添ったサポートをするための仕組みで、対象者は雇用形態、職種等による制限はなく、誰でも利用できる。

❸ 制度等の利用者や周囲の声

「出生支援休職制度」の認知が広がり、利用者からは「休職することで、仕事や職場を気にすることなく治療に専念でき、自身のキャリアを考える時間にもなった」「退職も検討したが、この制度によって考え直すことができ、パートナーも安心してくれた」との声がありました。制度を知り相談したことで精神的に安心した表情へと変化されます。上長からも「日々頑張ってくれている分、上手く制度を活用しサポートしたい」「長期的な視点でキャリアを考えてもらえる」など肯定的な声が聞かれます。

❹ 導入・運用のポイント

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

(23) 学校法人平成学園

【教育、学習支援業　従業員数 約130人】

❶ 制度や取組の導入理由・経緯

幅広い年齢層の職員が働く当法人では、女性が約8割を占めており、長きにわたりライフステージに合わせた多様な働き方ができる職場づくりを行っています。子育てしやすい環境や介護、また自身の治療も視野におき、職員一人ひとりが「働きやすさ」「働きがい」を感じることができる職場環境を整えています。近年、不妊治療を受ける夫婦や働きながら不妊治療を受ける職員が増加傾向にある中で、不妊治療と仕事の両立をサポートしてほしいという要望がありました。これを受け速やかに検討を行い、制度の導入や支援体制を見直し、さらなる充実を図っています。

❷ 主な制度や取組

<不妊治療休暇制度>

●常勤・非常勤関わらず利用可能。制度上は、5事業年度内で最大1年間取得可能で無給としているが、各職員のニーズに応じて柔軟な対応をとる。

●申請は、2週間前までに医師の診断書および「不妊治療休暇申請書」を園に提出することになっている。治療の状況に応じて急な早退等にも速やかに対応できる運用としている。

<不妊治療との両立に係る研修等>

●管理職向けの子育て・介護・病気治療との両立に関する研修の中で、不妊治療との両立についても扱い、不妊治療の基礎知識や学園内の治療者の現状、業務体制や働き方の見直しについて説明している。

●月1～2回実施する管理職会議で、対象者や支援体制について説明。不妊治療についてオープンにしたくない職員については、情報の共有は両立支援コーディネーター・上司・理事長のみとしたプライバシーに配慮した体制をとっている。

<職員のニーズ調査の実施>

●2022年12月に全職員を対象としたアンケートを実施し、不妊治療に対する理解や治療経験の有無等を調査。無記名式で実施し、その結果、不妊治療と仕事の両立については約9割が認識しており、不妊治療経験者、治療中の職員数、治療予定の職員数等も確認できた。

●その他、治療に向けて心配事や不安、利用可能な制度の希望など多くの意見を収集し、制度への反映について検討することとした。

❸ 制度等の利用者や周囲の声

制度の利用者からは、不妊治療に伴って保育現場から管理部門に業務が変わったことで休暇が取りやすく、両立しやすくなったという声が寄せられています。相談できる上司や同僚に恵まれているとのことでした。

支える側としては、不妊治療を受ける職員は精神面のコントロールが大変だと考えています。職員一人ひとりの心に寄り添う方法を一番に考え、職場の同僚の理解を深め、治療中の職員が治療と仕事を両立できるようサポートに努めています。

❹ 導入・運用のポイント

企業理念として「職員の幸せが一番」という理事長の篤い思いがあります。助けてもらったら次に何か大変な時には助ける、恩をもらったら恩を返すという「恩送り」を繰り返し職場内で実現していくことが、当法人における取組の重要なポイントだと考えています。人は誰でも助けが必要な時があり、その時には集中して専念できる環境を作ることが重要です。子育てや介護、病気治療、そして不妊治療を行っている職員をサポートする企業風土は整ってきました。制度も大事ですが、職場の思いやりを行動や言葉で表すことがより重要と考えています。

(24) 医療法人天和会松田病院

【医療業 従業員数 約240人】

医療法人 天和会
松 田 病 院

❶ 制度や取組の導入理由・経緯

2023年7月に、職員から上長へ不妊治療を受けるにあたり退職の可能性を含めた相談があったことが制度導入のきっかけでした。また、これまでも不妊治療を行っていた職員が数名いましたが、年次有給休暇で対応してもらうしかない状況であり、年齢が若いと年次有給休暇の日数が少ないという問題もあり、不妊治療に利用可能な追加の休暇の必要性を感じていました。働き盛りの職員が不妊治療で退職することは病院にとって大きな痛手です。

そのため、人事担当が不妊治療休暇・両立支援制度の導入に向けて速やかに検討を行い、同年9月に制度化し、運用を開始しました。

❷ 主な制度や取組

<不妊治療休暇制度>

●正規・パート等の雇用形態や性別に関わらず全職員が利用可能であり、月に2日の有給休暇を設けている。利用に際して紙の申請書を用意しており、休暇・休業・短時間勤務や利用期間等を選択する。また、医療機関の領収書等の通院が証明できる書類を添えて所属長へ提出する。

<不妊治療休業制度>

●休業期間は5年ごとに最長1年間取得可能としており、最短期間は設けていない。休業期間の長短に関しては柔軟に変更可能としている。無給。

<短時間勤務制度>

●所定の就業時間は8:30～17:30であるところ、9:00～16:00の勤務とし2時間短縮する制度としているが、始業時間及び短縮する時間は柔軟に運用をしている。短縮した時間については、月給からは控除するが、昇給や賞与についてはフルタイム勤務したものとみなしている。

❸ 制度等の利用者や周囲の声

不妊治療休暇制度については、働き盛りの職員が出産や子育てを経ても働き続けやすいように病院が取り組んでいるということに対し、職員の共感を得ています。2023年9月導入以降の実績として、月2日の休暇制度利用が4名で延べ14回、1ヶ月間の休業制度利用が1名となっています。制度利用職員からは、今までは年次有給休暇で治療に行っていたが、特別休暇として利用できることにより、年次有給休暇を残しておいて気分転換の旅行等に使用できるためとてもありがたいとのメッセージをいただいています。

❹ 導入・運用のポイント

職員の就業継続を可能とする、休業しても戻ってきてまた働いてほしいという思いから、不妊治療と仕事の両立支援制度を設けました。制度導入に際しても、理事長に相談後、すぐに経営戦略会議を開き、本格検討から1か月余りという短期間で導入を決定するとともに、職員の希望に即した制度を導入しました。休業の期間も、治療に専念していただけるよう、長期かつ繰り返しの取得を可能としています。また、総務課が相談を担っていますが、不妊治療について知られたくないという職員がいることから直接関係しない者や同僚等に話が漏れないように注意を払っています。

不妊治療に特化した制度のみならず、半日、時間単位の年次有給休暇制度、始業時間・終業時間の繰上げ・繰下げにより働き方改革も進めています。

大病院ではガチガチでできないことも中小ならではの機動性で「職員ファースト」の制度となっています。本制度がうまく機能しながら長く続くことで、職員の戦力化、勤続年数の伸長に資してまいります。

(25) ポジウィル株式会社

【人材サービス業　従業員数 約50人】

❶ 制度や取組の導入理由・経緯

不妊治療と仕事を両立したいという社員からの声を受けて、まずはその社員のニーズにあわせる形で制度を導入しました。会社の代表が女性であり、平素から不妊治療に理解があったこと、話やすい人柄であると社員に認知されていることもあり、社員から代表へ相談がありました。仕事と不妊治療を両立するため、会社と社員が一緒に考え手探りで進めてきたものであり、今後も社員の状況に応じて見直していきます。

❷ 主な制度や取組

＜不妊治療休暇制度＞

●不妊治療を行う意思がある社員であればすべての社員が利用可能。期間は最短1日から最長1年間となっているが、本人との協議により期間を変更することも可能。無給だが賞与、年休の算定に当たり欠勤扱いとはならない。

●利用時は申請書及び医師からの診断書をあわせて申請。不妊治療連絡カードの利用も可能である。申請書は人事担当か上長に提出し、代表の承認を得る。

＜短時間勤務制度＞

●2024年9月、利用範囲を拡充し、不妊治療にも利用可能であることを明記。申請方法は休暇制度と同様。短時間勤務制度導入前に、不妊治療休暇制度を利用した社員が1年ほど通院しながら週3日勤務とし、不妊治療と仕事の両立を行った実績があることから導入した。試験運用した上で制度化した。

＜人事労務担当者、産業医等、産業保健ｽﾀｯﾌに相談できる体制の整備＞

●臨床心理士が週1日常駐。外部専門家に対する相談というよりも、社員同士のような距離感で気軽に相談できる体制になっているのが特徴。不妊治療にまつわる心身面や仕事との両立に関しても幅広く相談が可能であり、休職者が出た際には、社員の希望があれば復職前の面談も実施している。

❸ 制度等の利用者や周囲の声

昨年、初めて1名が不妊治療休暇制度を利用しました。以前より制度自体は用意していましたが、その社員の利用を起点に制度を整え始めました。その後、短時間勤務制度も利用することとなり、社員の希望に応じた個別対応により、両立に際して働きやすかった、助かったという声がありました。会社としてできる範囲はある程度限られていたと思いますが、仕事をしながら両立が実現できたのは両立支援の成功例であると考えています。

❹ 導入・運用のポイント

社員がそれほど多くないため、個人の要望に沿って運用することを重視し、制度策定の前に柔軟に運用を始められる点も当社の運用のポイントです。ただし、運用の柔軟性がある一方、すべての要望を受け入れると他の社員にとってアンフェアになると考えており、会社としてサポートできる範囲と本人の希望に折り合いが付くようコミュニケーションに気を付けています。社長自らが、組織と社員の間に入って進めたことにより、スムーズな制度導入につながりました。

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

(1)男女とも同様に利用可能な制度とする

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

(2)非正規雇用労働者も対象にする

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

(3)社員のニーズを把握し、多様な制度を整備する

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

(4)「不妊治療」を前面に出さない方がよい場合もある

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

(5)不妊治療以外の施策とパッケージ化して導入する

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

(6)導入時には外部にも発信する

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

(7)プライバシーの保護に配慮する

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

(8)ハラスメントを防止する

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

(9)制度づくりと併せて職場風土づくりをする

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

(10)不妊治療と仕事との両立に係る認定の取得を目指す

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項に「不妊治療を行う労働者に配慮した措置の実施」が追加されている。

また、令和4年4月1日から「不妊治療と仕事との両立に係る認定制度（くるみんプラス）」が創設された。自社の行動計画に不妊治療と仕事との両立支援に係る取組を盛り込み、認定の取得を目指して取り組むことも重要である。認定されると次のマークが使用できる。

「くるみんプラス」　「くるみんプラス(新基準)」　「プラチナくるみんプラス」　「トライくるみんプラス」　「トライくるみんプラス（新基準）」

第6章 参考情報

(1) 不妊治療と仕事との両立に関する問合せ機関

○厚生労働省ホームページ「不妊治療と仕事との両立のために」

事業主、労働者に向けて、不妊治療と仕事との両立に関する様々な情報を発信しています。

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

○都道府県労働局

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

名称	相談できること	相談時間	連絡先
都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）	(1)性別を理由とする差別、(2)妊娠・出産等、育児休業・介護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・出産等、育児休業・介護休業等に関するハラスメント、(5)育児休業・介護休業等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/koseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/
都道府県労働局・ 監督署等の総合労働 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、パワーハラスメント、いじめ・嫌がらせなど、あらゆる労働問題に関する相談を受け付けています。	月～金 (祝祭日、年末年始除く) 相談時間は右記HPでご確認ください。	https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html

○不妊治療と仕事との両立に役立つ情報

両立支援に役立つ制度や取組について、以下のようなサイトがありますのでご参照ください。

サイト名	内　容	アドレス
働き方・ 休み方改善 ポータルサイト	「働き方・休み方改善指標」を活用した自己診断ツールや、企業の取組事例など、企業の皆様が自社の社員の働き方・休み方の見直しや改善に役 立つ情報を提供するサイトです。不妊治療に係る特別休暇制度の企業事例を掲載しておりますので、ぜひご参照ください。	https://work-holiday.mhlw.go.jp/
テレワーク総合 ポータルサイト	テレワークに関する相談窓口、助成金など導入に当たって利用できる制度、テレワークに関連する資料などテレワークに関連する情報を一元化したポータルサイトです。	https://telework.mhlw.go.jp/
多様な働き方の 実現応援サイト	パートタイム・有期雇用労働者の皆様やその事業主の皆様への支援に関する情報や、短時間正社員制度などの「多様な正社員」制度についての情報を提供するサイトです。	https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/
あかるい職場 応援団	職場のハラスメント(パワハラ、セクハラ、マタハラ等)の予防・解決に向けた 情報提供のためのポータルサイトです。	https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/
両立支援のひろば	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画や認定制度の概要、各企業の行動計画の内容や認定の状況等を確認することができるサイトです。	https://ryouritsu.mhlw.go.jp/

(2)産業保健関係者、事業主、人事労務担当者等向けの相談機関

独立行政法人労働者健康安全機構では、47都道府県に「産業保健総合支援センター」を設置し、産業医、衛生管理者等の産業保健関係者を支援するとともに、事業主や人事労務担当者等からの産業保健に係る相談（働く女性の健康管理に関する相談を含む。）に対応しています。

また、小規模事業場で働く人の健康管理支援として、全国に地域産業保健センターを設置し、医師又は保健師による健康相談等を行っています。

産業保健総合支援センター

https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx

(3)職場におけるハラスメント対策・不利益取扱いの禁止

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法において、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等、育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置が事業主に義務づけられています。また、これらのハラスメントについて相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止などが定められています。

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

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

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

・ハラスメント防止対策

厚生労働省ホームページ「職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

・妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

厚生労働省ホームページ「『妊娠したから解雇』は違法です」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html

(4)次世代育成支援対策推進法

常時雇用する労働者数が101人以上の事業主は、労働者の仕事と子育ての両立を図るための行動計画を策定し、外部への公表及び労働者への周知を行った上で、策定した旨を都道府県労働局へ届け出ることが義務付けられています（常時雇用する労働者数が100人以下の事業主は、努力義務）。

行動計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請することにより「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定・トライくるみん認定）を受けることができ、さらにより高い水準の取組を行い、一定の基準を満たすと特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

令和4年4月1日からは、不妊治療と仕事との両立に取り組む事業主を認定する「くるみんプラス」が創設されました。（くるみんプラス、プラチナくるみんプラス、トライくるみんプラス）。

詳細は厚生労働省ホームページ「不妊治療と仕事との両立のために」をご参照ください。

(5)両立支援等助成金

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥在宅勤務等）を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、①から⑥の休暇制度・両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主に対し助成を行っています。

働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休取得促進コース）を利用いただける場合もあります。

詳細は厚生労働省ホームページ「不妊治療と仕事との両立のために」をご参照ください。

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

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

不妊治療連絡カードの活用方法

具体的な活用方法は次のとおりです。

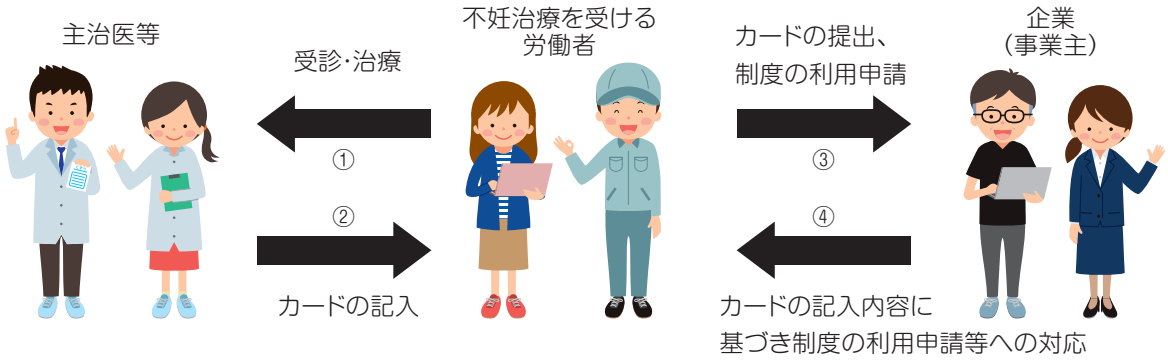
① 労働者は、不妊治療のため主治医等を受診し、検査や治療を受けます。

② 主治医等から、不妊治療の実施（予定）時期、治療を受けるために特に配慮が必要な事項、その他の事項を記入してもらいます。

③ 労働者は、不妊治療連絡カードを事業主に提出して、勤務する企業において導入されている休暇制度・両立支援制度の利用を申請します。

④ 企業は、不妊治療連絡カードの記入内容に基づき、働きながら不妊治療を受ける労働者への制度の利用を促すことや必要な対応を行ってください。

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



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

不妊治療連絡カードの入手方法

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

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

参考資料

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

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

上司、同僚の皆さま向け「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」

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

不妊治療連絡カード

事　業　主　殿

年　　月　　日

医療機関名 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

医 師 氏 名 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

医師の連絡事項

（該当する事項に〇を付けてください。）

下記の者は、

□ 現在、不妊治療を実施しています。

または、

□ 不妊治療の実施を予定しています。

【連絡事項】

不妊治療の実施（予定）時期	
特に配慮が必要な事項	
その他	

不妊治療と仕事との両立に係る申請書

上記のとおり、主治医等の連絡事項に基づき申請します。

年　　月　　日

事　業　主　殿

所　属 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

氏　名 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

不妊治療連絡カードの記載例

（記載例①）

【連絡事項】

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

（記載例②）

【連絡事項】

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

（記載例③）

【連絡事項】

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

インタビュー協力企業

インタビュー協力企業名一覧

（第4章掲載順）

企業名	
株式会社大林組	石光商事株式会社
小柳建設株式会社	株式会社ダッドウェイ
オタフクソース株式会社	株式会社千葉興業銀行
メルクグループジャパン	株式会社大和証券グループ本社
日本発条株式会社	住友生命保険相互会社
富士フイルムビジネスイノベーション株式会社	三井不動産株式会社
トヨタ自動車株式会社	トヨタテクニカルディベロップメント株式会社
株式会社HiSC	株式会社AEVIC
株式会社エムティーアイ	合同会社ユー・エス・ジェイ
株式会社ティーガイア	学校法人平成学園
旭運輸株式会社	医療法人天和会松田病院
日本航空株式会社	ポジウィル株式会社
双日株式会社	

検討委員会委員

「不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備推進事業」検討委員会委員名簿

（50音順）

氏名	所属・役職
安藤 宣弘	株式会社大和証券グループ本社 人事部 健康経営推進課長 兼 給与・厚生課長 担当部長 株式会社大和証券ビジネスセンター グループ人事業務部長
五十嵐 敏雄 （委員長）	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 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	横浜市立市民病院産婦人科 部長・科長／母子医療センター長 公立大学法人横浜市立大学大学院客員教授
福島 通子	福島通子社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士
松本 亜樹子	NPO法人 Fine ファウンダー／理事

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6年度 不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備推進事業（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。（2025年3月作成）