

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画 策定指針の改正について

厚生労働省

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の改正について

改正の趣旨

次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。)第7条第1項の規定に基づき、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、主務大臣は、同法第12条第1項等の規定に基づく一般事業主等の行動計画の策定に関して、行動計画策定指針(平成26年内閣府・国家公安委員会・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・環境省告示第1号。以下「策定指針」という。)を定めなければならないこととされている。

今般、「少子化社会対策大綱」(令和2年5月29日閣議決定)において、「不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する。」とされていること等を踏まえ、事業主における不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を推進するため、策定指針について、所要の改正を行うもの。

また、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第16条の2の規定に基づく子の看護休暇について、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則(平成3年労働省令第25号)の改正により時間単位での取得が可能となったことを踏まえ、所要の改正を行うもの。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の改正について

改正の内容

一般事業主部分については、現在パブコメ実施中(1/20まで)

【行動計画策定指針(抄)】

六 一般事業主行動計画の内容に関する事項

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

- ア 妊娠中及び出産後における配慮
- イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進
- ウ より利用しやすい育児休業制度の実施
- エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- オ 子育てをしつつ活躍する女性労働者を増やすための環境の整備
- カ 短時間勤務制度等の実施
- キ 事業所内保育施設の設置及び運営
- ク 子育てサービスの費用の援助の措置の実施
- ケ 子どもの看護のための休暇の措置の実施
- コ 職務や勤務地等の限定制度の実施
- サ その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施
- シ 諸制度の周知
- ス 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施

「ケ 子どもの看護のための休暇の措置の実施」について、記載を更新

子の看護休暇の時間単位取得が可能となったことを踏まえ、子の看護休暇の弾力的な利用が可能となるような制度の例示として、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での取得を認めることを明確化。

「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」との項目を追加

以下のような措置を講ずること。

- ・ 不妊治療のために利用することができる休暇制度(多目的休暇を含む)
- ・ 半日単位・時間単位の年次有給休暇制度
- ・ 所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等

この場合、下記の取組を併せて行うことが望ましいこと。

- ・ 両立の推進に関する取組体制の整備
 - ・ 社内の労働者に対するニーズ調査
 - ・ 企業の方針や休暇制度等の社内周知、社内の理解促進、相談対応
- 不妊治療に係る個人情報の取扱いに十分留意すること。

八 特定事業主行動計画の内容に関する事項

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各機関の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

1 勤務環境の整備に関する事項

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮
- (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- (4) 保育施設の設置等
- (5) 超過勤務の縮減
- (6) 休暇の取得の促進
- (7) テレワーク等の推進
- (8) 転勤についての配慮
- (9) 宿舍の貸与における配慮
- (10) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組
- (11) 人事評価への反映

「不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等」との項目を追加

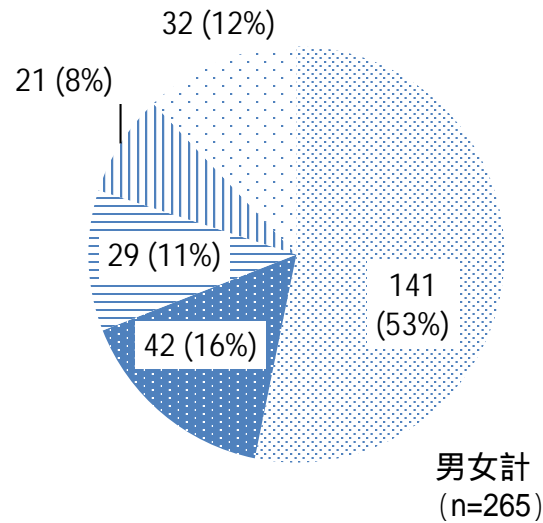
勤務時間・休暇等の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図る。

參考資料

不妊治療と仕事の両立について

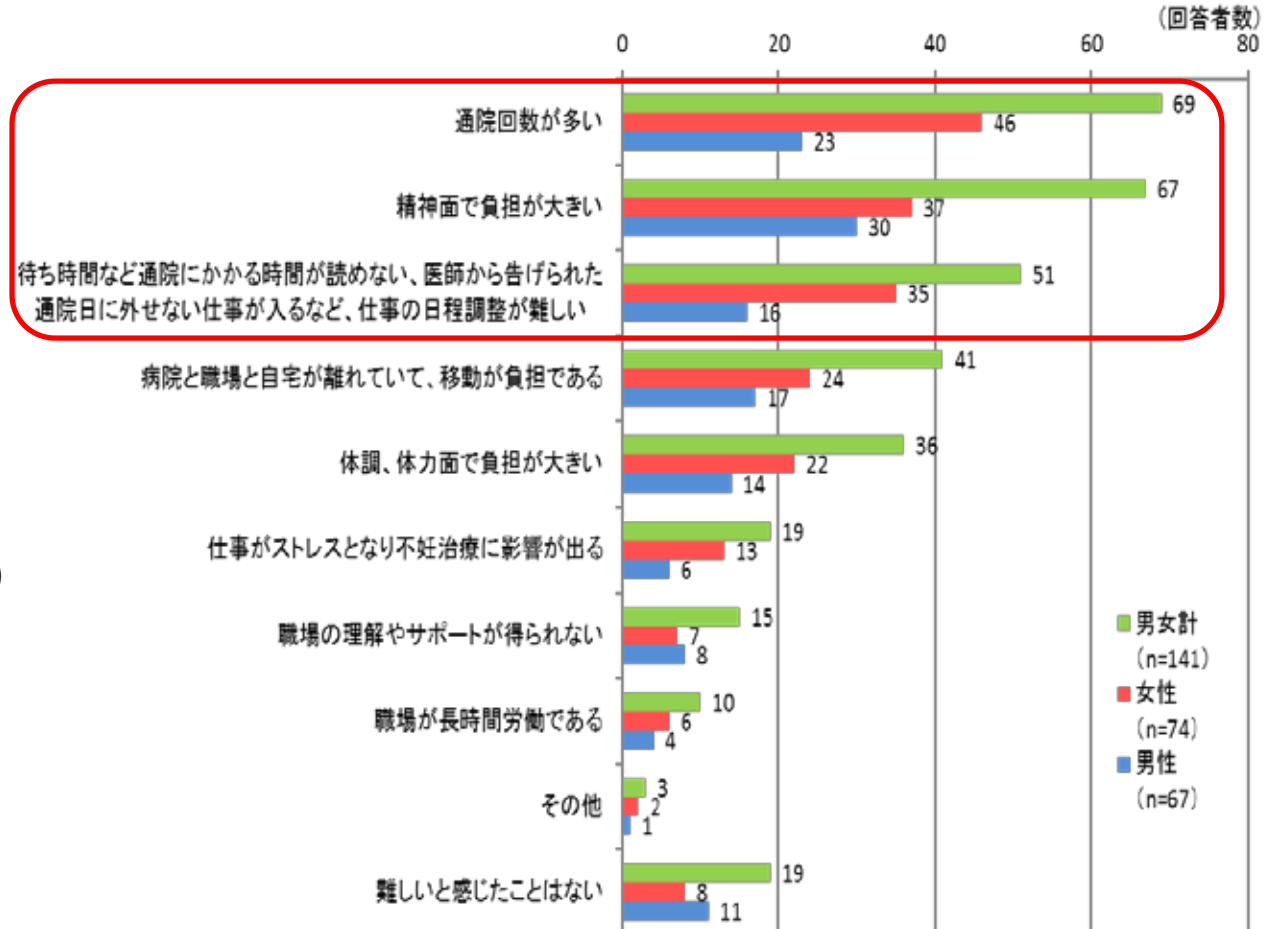
近年、晩婚化等を背景に不妊治療を受ける夫婦は約5.5組に1組となっている一方、不妊治療経験者のうち16%(女性では23%)が仕事と両立できずに離職するなど、不妊治療と仕事の両立支援は重要な課題。両立が難しいと感じる理由は、通院回数の多さ、精神面での負担、通院と仕事の日程調整の難しさ。

仕事と不妊治療の両立状況(治療中・治療経験者)



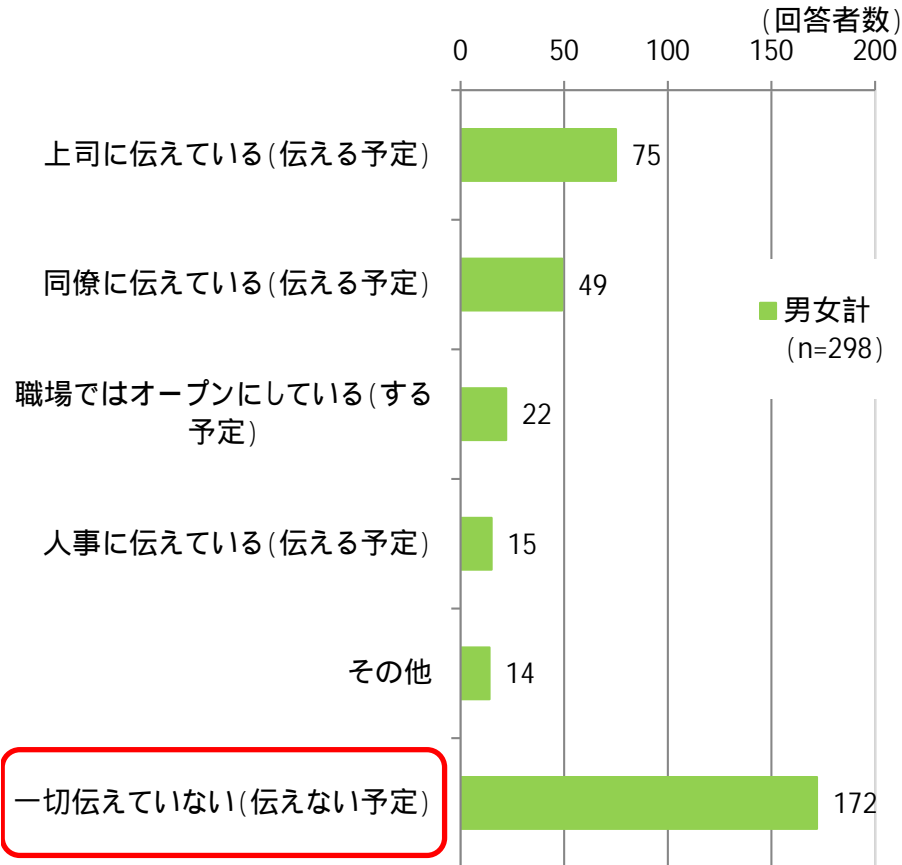
- 両立している
- 両立できず仕事を辞めた
- 両立できず不妊治療をやめた
- 両立できず雇用形態を変えた
- その他

仕事と治療の両立が難しいと感じる内容(両立中・両立経験者)

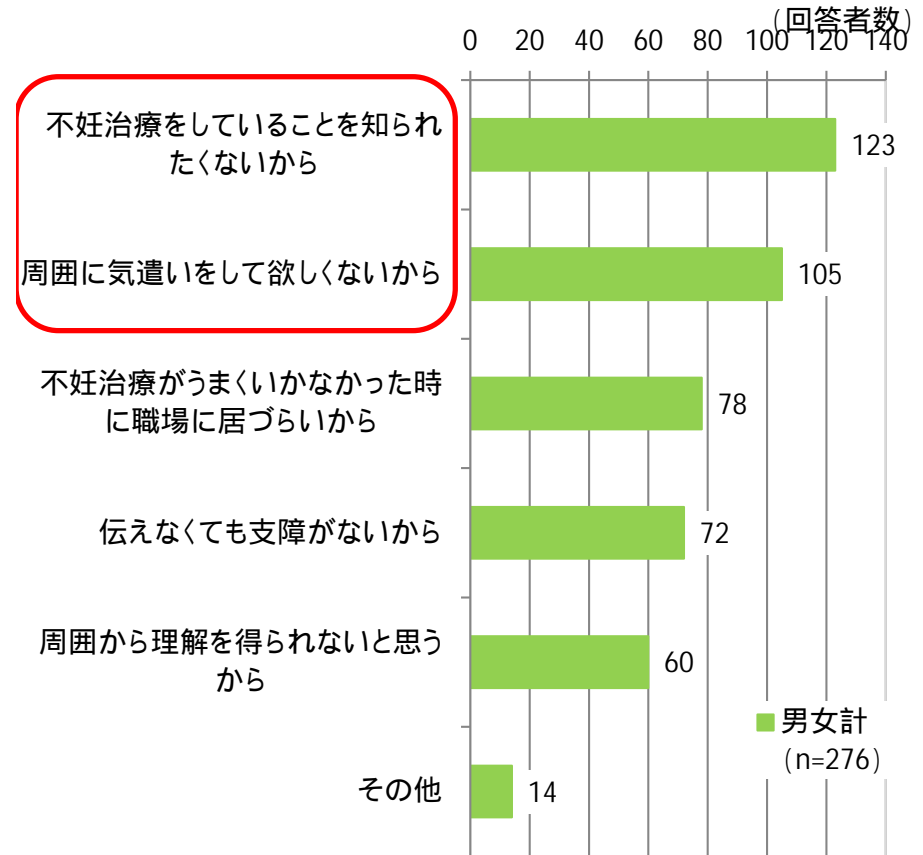


不妊治療中の労働者の多くはそのことを職場に伝えていない。
職場でオープンにしていない理由は「不妊治療をしていることを知られたくないから」、「周囲に気遣いをしてほしくないから」が多くなっている。

職場への共有状況(治療中・治療経験者・治療予定者)



職場で伝えていない理由(治療中・治療経験者・治療予定者)

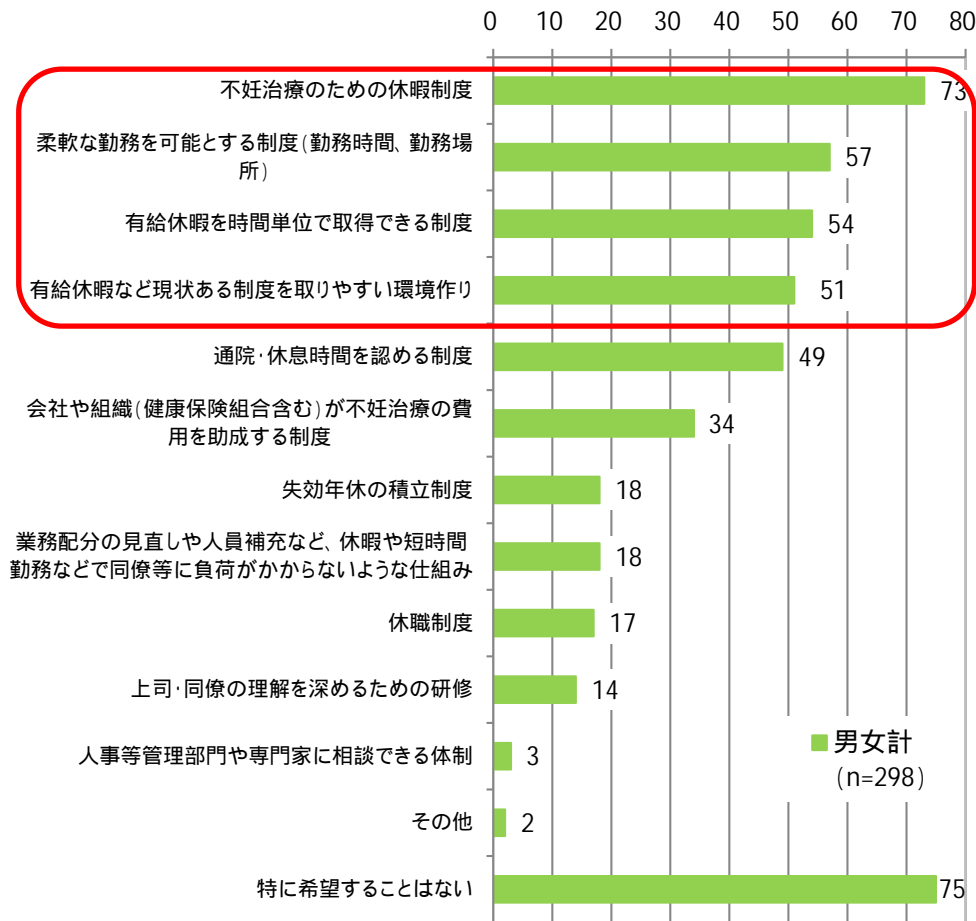


不妊治療と仕事の両立に係る実態

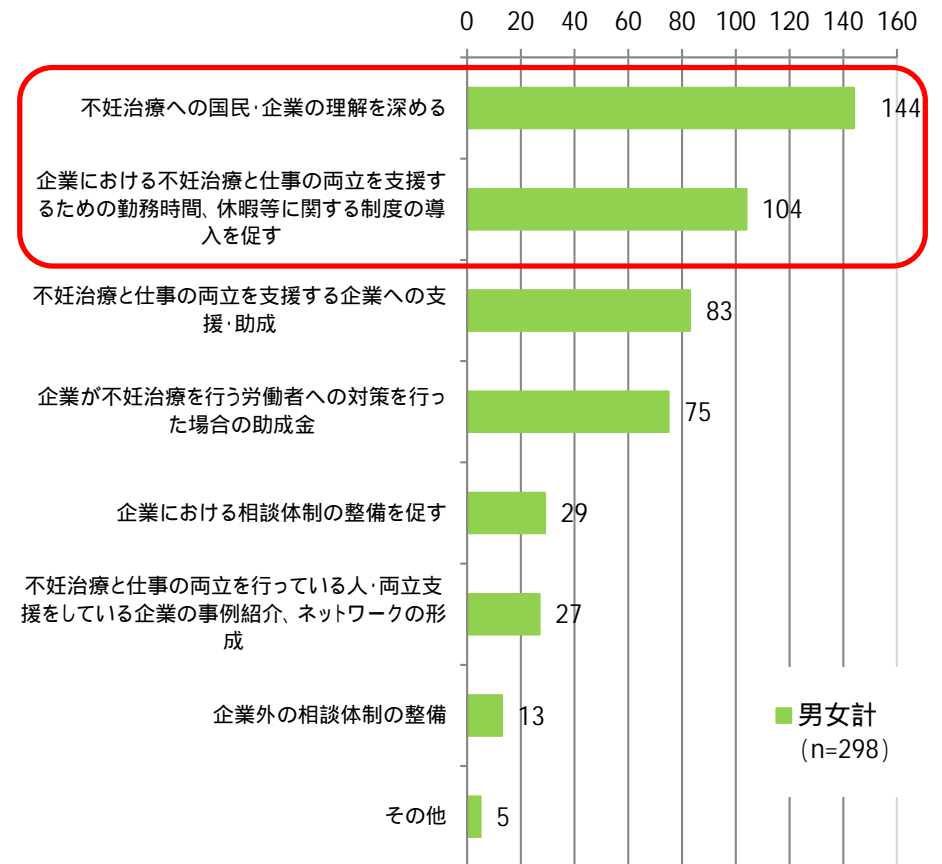
不妊治療と仕事を両立する上での会社等への希望としては、「不妊治療のための休暇制度」、「柔軟な勤務を可能とする制度」、「有給休暇を時間単位で取得できる制度」が多くなっている。

不妊治療と仕事の両立を図るために行政に望む支援は、「不妊治療への国民・企業の理解を深める」が最も多い。

会社等への希望(治療中・治療経験者・治療予定者) (回答者数)



行政に望む支援(治療中・治療経験者・治療予定者) (回答者数)



取組内容

令和2年3月に、「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」と「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」を作成。

このマニュアルとハンドブックの周知などを通じて、職場での理解を深めながら、事業主の取組を促進し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境の整備を進めている。

今年度は、事業主・労働者等向けシンポジウムを開催予定（動画をウェブで配信）。

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

- ・ 不妊治療についての解説
- ・ 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
- ・ 不妊治療と仕事の両立支援制度の導入ステップの解説
取組体制の整備 社員の実態・ニーズの把握 制度設計 運用 見直し
- ・ 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の解説
- ・ 企業の事例の紹介
- ・ その他参考情報



「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」（本人・上司・同僚向け）

- ・ データで見る不妊治療と仕事の両立
- ・ 不妊治療についての解説
- ・ 職場での配慮のポイント
- ・ 不妊治療を受けている、受ける予定の人たちへの情報



【少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）（抄）】

- 3（1）妊娠前からの支援
不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備
- ・ 不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する。
- ・ 国家公務員についても、人事院とも連携し、引き続き民間の状況を注視しつつ、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っていく。

不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた検討チーム

第34回労働政策
審議会雇用環境・
均等分科会提出
資料

趣旨

少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)を踏まえ、不妊治療を受けやすい職場環境の整備に向けて、内閣府及び厚生労働省が連携して必要な検討を行うため、不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた検討チームを開催する。

構成員

共同座長 内閣府特命担当大臣(少子化対策)、厚生労働大臣

共同副座長 内閣府副大臣、厚生労働副大臣

構成員 内閣府子ども・子育て本部統括官、厚生労働省雇用環境・均等局長、子ども家庭局長

必要に応じ、関係省庁の局長級の出席を求める。

主な検討事項

- (1) 社会的機運の醸成に向けた取組
- (2) 不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備
- (3) 不妊治療等に関する情報提供・相談体制の強化

スケジュール

令和2年10月26日 第1回開催

令和2年12月3日 不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた今後の取組方針 取りまとめ

<背景>

不妊治療経験者のうち16%（男女計（女性は23%））の方が、不妊治療と仕事を両立できずに離職。両立に困難を感じる理由は、通院回数の多さ、精神面での負担の大きさ、通院と仕事の日程調整の難しさ。企業や職場内において、不妊治療等についての認識があまり浸透していないことも、両立が困難な背景にある。不妊治療を受けていることを職場に知られたくないという方もおられ、配慮が必要。

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」

子供を持ちたいと切に願う方が、不妊治療を受けながら安心して働き続けられるよう、不妊治療を受けやすい職場環境の整備に早急に取り組むことが必要。取組方針に沿って、できることから速やかに取組を進めていく。

<課題と具体的対応策>

（１）社会的機運の醸成に向けた取組（企業・職場や社会の理解促進）

事業主、職場内の上司・同僚、社会全体の不妊治療等への理解・関心を深め、社会的機運を醸成することが不可欠。

- ・経済団体への要請 ・事業主等向けシンポジウム
- ・子育て応援コンソーシアムによる先進的取組事例の共有・横展開 ・SNSでの情報発信 等

（２）不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備（事業主の取組促進）

企業において、プライバシーの保護に配慮しながら、通院に必要な時間を確保しやすい職場環境を整備することが重要。多様な選択肢が用意されるとともに、これらが利用しやすい職場風土が醸成されるよう、より一層の企業の取組を促進。

半日単位・時間単位の年次有給休暇制度 年次有給休暇は、利用目的を問わず取得可能であり、利用目的を事業主に伝える必要はない。

不妊治療のために利用できる特別休暇制度（多目的・特定目的）

時差出勤やフレックスタイム制等の柔軟な働き方

- ・制度的対応：次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の改正により、事業主の計画的な取組を促進
- ・企業の取組支援：事業主向け休暇制度等導入支援セミナーの開催
不妊治療を受けやすい職場環境整備に取り組む中小企業向け助成金
都道府県労働局による周知啓発・相談支援 等

（３）不妊治療等に関する情報提供・相談体制の強化

不妊専門相談センターのきめ細かな整備を進め、不妊に悩む方等に対する情報提供・相談体制を充実・強化。不妊治療と仕事の両立に関する相談についての不妊専門相談センターと都道府県労働局との連携体制の構築 等

国家公務員についても、人事院とも連携し、民間の状況を注視しつつ、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。

考えられる制度的対応（案）

次世代育成支援対策推進法に基づき、事業主には、雇用する労働者の職業生活と家庭生活の両立のための雇用環境を整備するため、一般事業主行動計画を策定する義務等が課されている。

（ 常用労働者101人以上の事業主については義務、100人以下の事業主については努力義務）

この一般事業主行動計画の仕組みを活用し、不妊治療と仕事の両立について事業主の計画的な取組を促していくこととしてはどうか。具体的には、「行動計画策定指針」における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、下記のような項目を加えることとしてはどうか。

更に、くるみんの仕組みを活用して、仕事と子育てとの両立だけでなく、不妊治療との両立にも積極的に取り組む企業を認定することとしてはどうか。

【行動計画策定指針(抄)】

六 一般事業主行動計画の内容に関する事項

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

- ア 妊娠中及び出産後における配慮
- イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進
- ウ より利用しやすい育児休業制度の実施
- エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- オ 子育てをしつつ活躍する女性労働者を増やすための環境の整備
- カ 短時間勤務制度等の実施
- キ 事業所内保育施設の設置及び運営
- ク 子育てサービスの費用の援助の措置の実施
- ケ 子どもの看護のための休暇の措置の実施
- コ 職務や勤務地等の限定制度的実施
- サ その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施
- シ 諸制度の周知
- ス 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施

「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」との項目を追加

以下のような措置を講ずること。

- ・不妊治療のために利用することができる休暇制度(多目的休暇を含む)
- ・半日単位・時間単位の年次有給休暇制度
- ・所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等

この場合、下記の取組を併せて行うことが望ましいこと。

- ・両立の推進に関する取組体制の整備
 - ・社内の労働者に対するニーズ調査
 - ・企業の方針や休暇制度等の社内周知、社内の理解促進、相談対応
- 不妊治療に係る個人情報の取扱いに十分留意すること。

参考資料

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、概ね以下のとおり。ただし、医師の判断、個人の状況等により増減する可能性あり。

一般的に、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る。生殖補助医療を行う場合、特に女性は頻繁な通院が必要となる。

さらに、治療は身体的・精神的・経済的負担を伴い、ホルモン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こともある。

一回の治療は通常1～2時間だが、待ち時間を含め数時間かかることもある。

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：2～6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：4～10日 + 診療時間1回あたり半日～1日程度の通院：1～2日	0～半日 手術を伴う場合には1日必要

一般不妊治療：タイミング法（排卵日を診断して性交のタイミングを指導するもの）、人工授精（精液を注入器で直接子宮に注入し、妊娠を図る）などのこと。

生殖補助医療：体外受精（体外で受精させ、妊娠を図るもの）や顕微授精（体外受精のうち、人工的に（卵子に注射針等で精子を注入するなど）受精させるもの）のこと。

(1) 不妊治療を受けていることを職場に知らせることで利用できる制度の例

不妊治療に特化した休暇制度・・・月に1～2日程度が多い。有給の場合も無給の場合もあり。

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。
- ・休職は収入が大幅に減少するため、本制度を創設。
- ・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【メルクバイオファーマ株式会社】

- ・不妊治療に限定して、月1回男女とも取得可能。
- ・不妊治療以外には「私傷病休暇」がある。
- ・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。

不妊治療に特化した休職制度・・・1か月から1年程度、長いケースで2年の休職を可能とする。治療への専念が可能。

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。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。また治療していることを証明する書類を提出。

不妊治療休職制度【日本航空株式会社】

- ・本格的に治療に取り組みたい社員等(男女ともに利用可。勤続満1年以上。)を対象として、最長1年間(1人1回)の休職が可能。休職期間中は無給。
- ・休職1か月前までに医師の診断書を添えて申請書を所属長経由で人事部門に提出。

(2) 不妊治療を受けていることを職場に知らせずに利用できる制度の例

半日単位・時間単位の年次有給休暇の取得制度

半日単位・時間単位有給休暇制度【株式会社グッドウェイ】

- ・半日単位は利用に制限はなく、時間単位は年間40時間まで。いずれもかなり前から導入されており、会社内で浸透している制度。

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

エル休暇制度【株式会社大和証券グループ本社】

- ・生理のほか、不妊治療、更年期による体調不良の際に男女とも取得可能。
- ・「エル休暇」という名称とし利用範囲を広げることで、利用数が大幅に増加。
- ・システムからオンライン申請。理由の詳細は入力不要。上司と人事部の承認が必要。

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・行事参加等(不妊治療も対象)で取得可能。年間の勤務日数に応じて1～7日付与。半日・時間単位も可。
- ・申請は、勤怠システムから行う。添付書類等は不要で上司の承認が必要。

積立休暇制度・・・2年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。

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。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。
- ・休暇願に目的等を記載し関連書類を添付のうえ、上司の承認を得て人事へ提出。

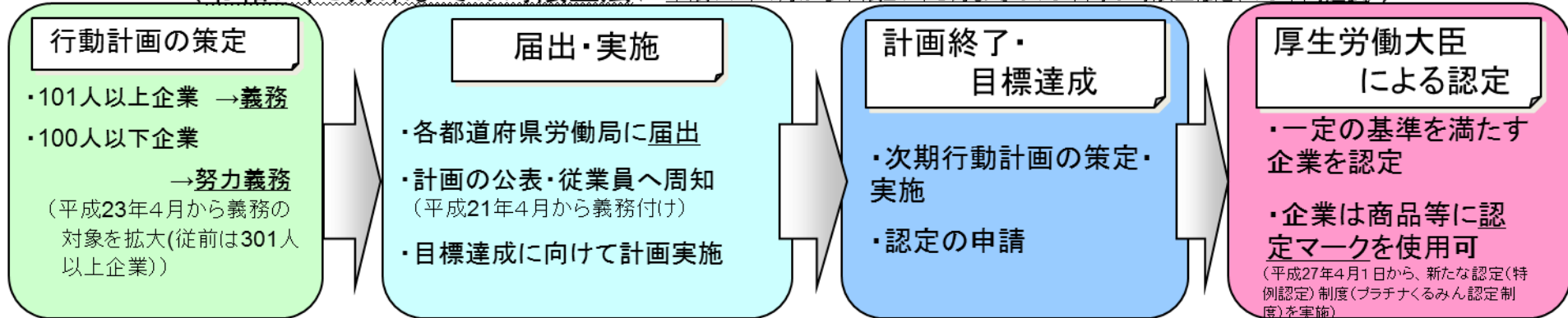
積立休暇制度【オタフクソース株式会社】

- ・失効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(不妊治療を含む。)において1日単位で使用可能。
- ・充当する年次有給休暇がない場合に使用が認められる。

フレックスタイム制度

テレワーク制度

次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施 (令和7年3月末までの時限立法)(※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長)



行動計画(一般事業主行動計画)

【行動計画とは】
企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

【計画に定める事項】

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2～5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

【計画の内容に関する事項】

- 1 雇用環境の整備に関する事項
 - (1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
 - (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組
- 2 その他の次世代育成支援対策
対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

計画例-

(例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。
男性：年に○人以上取得、女性：取得率○%以上

<対策>

- 令和○年○月 管理職を対象とした研修の実施
- 令和○年○月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に○回実施

(例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

<対策>

- 令和○年○月 部署ごとに検討グループを設置
- 令和○年○月 社内報などでキャンペーンを行う

○ 届出状況(令和2年3月末時点)

- ・101人以上企業の **98.7%**
- ・301人以上企業の **98.9%**
- ・101～300人企業の **98.6%**

規模計届出企業数 91,151社

○ 認定状況(令和2年3月末時点)

- ・くるみん認定企業 **3,312社**
- ・うち、プラチナくるみん認定企業 **367社**



認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得率が7%(プラチナくるみんは13%以上)以上又は計画期間内に、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上(プラチナくるみんは30%)であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。
- ・女性の育児休業等取得率が75%以上であること。
- ・フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。
- ・月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。

など

※認定企業に対する税制優遇制度は、平成30年3月31日をもって廃止