

不妊治療を受けやすい 職場環境整備に向けて

1. 不妊治療等への支援について

不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦は約5.5組に一組¹、2018年に日本国内で体外受精・顕微授精により生まれた出生児は5万6,979人²となっている。不妊は身近な問題であり、男女問わず不妊に悩む方への支援を通じて、子供を持ちたいと切に願う夫婦の希望をかなえていくことが重要である。

「少子化社会対策大綱」（2020年5月29日閣議決定）においては、不妊治療等への支援として、不妊治療に係る経済的負担の軽減や、不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備などを盛り込み、取組を進めている。

このうち、前者については、厚生労働省において、2022年度当初からの保険適用の実施に向けた作業を進めるとともに、保険適用までの間、現行の不妊治療の助成制度について、所得制限の撤廃や助成額の増額等、大幅な拡充を行った。

本稿では、後者について、2020年12月に「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」が取りまとめた「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」の内容を中心に紹介する。

2. 不妊治療と仕事の両立に係る実態

厚生労働省が2017年度に実施した調査³によれば、不妊治療経験者のうち16%（男女計（女性は23%））の方が仕事と両立で

きずに離職しており、両立している方でも、通院回数の多さ、精神面での負担の大きさ、仕事と通院の日程調整の難しさなどにより、両立に困難を感じている実態がある。したがって、子供を持ちたいと切に願う方が不妊治療を受けやすい環境を整えるためには、不妊治療に係る経済的負担の軽減とあわせて、不妊治療と仕事が両立できる職場環境整備に早急に取り組むことが必要である。

3. 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

こうした状況に対応するため、2020年10月以降、坂本内閣府特命担当大臣（少子化対策）及び田村厚生労働大臣を共同座長、三ッ林内閣府副大臣及び三原厚生労働副大臣を共同副座長とする「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」を開催した。検討チームでは、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）、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）、③不妊治療等に関する情報提供・相談体制の強化を3本の柱として、検討を進めた。そして、同年12月、考えられる課題と具体的対応策を「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」として取りまとめた。

以下、「今後の取組方針」の3本柱に沿って、主な内容を紹介する。

1 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2015年)

2 公益社団法人日本産科婦人科学会「ART データブック(2018年)」

3 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」

(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）

不妊治療を受けやすい職場環境を整備するためには、個々の企業における制度整備を促すだけでなく、その前提として、事業主や職場内の上司・同僚、そして社会全体の不妊治療等への理解・関心を深め、不妊治療に臨む方を温かく応援しようという社会的機運を醸成することが不可欠である。このため、様々な媒体を通じて、不妊治療等への理解を促進するための情報発信・周知啓発に取り組むこととしている。

厚生労働省では、2020年12月に、不妊治療と仕事の両立への理解を深め、不妊治療を受けやすい職場環境整備を推進することを目的に、「不妊治療と仕事の両立に関するシンポジウム」をオンラインで配信した。シンポジウムでは、医師による不妊治療についての基調講演のほか、不妊治療と仕事の両立に取り組んでいる企業も参加したパネルディスカッションを行い、不妊治療のための休暇制度や柔軟な働き方などに関する企業の先進的な取組などが紹介された。

(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）

社会的な理解促進とあわせて、個々の企業において、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である。このため、不妊治療を受けていることを職場に知られたくない方がいることにも配慮しながら、それぞれの企業における、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・特定目的とも可）、時差出勤やフレックスタイム制等

の柔軟な働き方といった多様な選択肢の導入、活用、周知を促していくこととしている。また、その際、企業において、単に休暇制度等が整備されるだけでなく、社内での理解促進や相談体制の整備等が行われることも必要であるとしている。

制度的な対応としては、次世代育成支援対策推進法に基づき事業主が策定する行動計画に関する指針を改正し、行動計画の策定に当たり盛り込むことが望ましい事項として、一般事業主について「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」に関する項目を、特定事業主について「不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等」を、それぞれ追加する改正を行った。2021年4月1日から適用し、事業主の計画的な取組を促すこととしている。

また、2021年度から、不妊治療のために利用できる特別休暇制度（多目的・特定目的とも可）を新たに導入する中小企業事業主向けの助成金（働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース））や、当該休暇制度や時差出勤・フレックスタイム制等の柔軟な働き方を活用しやすい職場環境の整備に取り組む中小企業事業主向けの助成金（両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース））などにより、中小企業も含めた企業の取組を支援することとしている。

このほか、厚生労働省において、2020年に事業主向けの職場環境整備のためのマニュアル¹や、ご本人や上司・同僚向けの両立サポートハンドブック²等を作成したところであり、これらを活用して、周知啓発に取り組んでいる。

(3) 不妊治療等に関する情報提供・相談体制の強化

不妊や不育症に悩む方からは、医学的な相

1 厚生労働省「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」(事業主・人事部門向け)(2020年3月)

2 厚生労働省「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)(2020年3月)

談や心の悩みの相談等を求める声がある。このため、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・強化するとともに、不妊治療と仕事の両立に関する相談について、不妊専門相談センターと都道府県労働局との連携体制を構築することとしている。

これらのほか、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こととしている。先述した行動計画策定指針の改正のほか、人事院において、2020年度、公務における不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を具体的に把握するため、職員向けのアン

ケート調査が実施されたところであり、その結果等を踏まえ、必要な取組の検討が行われる。

4. 今後に向けて

不妊治療と仕事の両立ができる職場環境整備に取り組むことは、個々の企業にとっても、労働者の離職の防止、社員の安心感やモチベーションの向上、人材確保などの観点から、大きなメリットがある。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、引き続き、社会的機運の醸成や事業主への支援等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境整備の促進に取り組んでいく。

■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での議論の様子



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

2020年12月3日
不妊治療を受けやすい職場環境
整備に向けた検討チーム

<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。

⇒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。
 - ① 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。
 - ② 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）
 - ③ 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。

不妊治療と仕事の両立支援（企業における取組事例）

（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

- ① 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。
- ・休暇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。

- ② 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）に利用可能。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

- ① 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。

- 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

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、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。

- ③ 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、企業の実定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。

- ④フレックスタイム制度 ⑤テレワーク制度

出典：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）