

(16) 株式会社千葉興業銀行

【銀行業 従業員数 約1,300人】



ちば興銀



① 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。

② 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。

③ 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な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。

④ 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) 株式会社東邦銀行

【銀行業 従業員数 約2,200人】



① 制度や取組の導入理由・経緯

仕事と家庭を両立しやすい環境が整いつつある中で、年々夫婦共働きが増加しており、不妊治療を理由とした女性退職者が見られるようになったことがきっかけで、様々な事情を抱えていても、キャリアを諦めずに仕事を継続できるよう、休暇を取得しやすい環境づくりを目指しました。

② 主な制度や取組

<キャリアサポート休職制度>

●6か月以上1年以内の期間において無給で利用可能な休職制度。不妊治療に加えて、その他ライフイベント等でも利用可能。所属長を経由して人事部へ申請し、添付書類は不要。雇用形態(正規・非正規)と勤続年数の条件はない。

<家族あんしん休暇>

●失効した年次有給休暇について、120日間の積立が可能な制度。様々な利用目的の一つとして不妊治療がある。時間単位又は1日単位でも利用可能で、申請の際は、治療を証明する添付書類は不要で、勤怠システムから申請する。勤続年数の条件なし。

<フレックスタイム制>

●コアタイムはなく、勤続年数、配置部署による条件はなく利用が可能。

<テレワーク>

●勤続年数、配置部署による条件はなく、勤務場所も自由に決めることができる。上司の許可と報告が必要。フレックスタイム制と組み合わせて利用することも可能。

<両立支援ハンドブック>

●妊娠・出産・育児・介護・不妊治療等のライフイベントが生じた際に、利用可能な休暇制度や手続きの流れなどをまとめた15ページ程度の冊子。行内のイントラネットに掲載している。

③ 制度等の利用者や周囲の声

長い間、家族あんしん休暇を月に1、2回取得してきた方から、キャリアサポート休職制度の導入後すぐに申請がありました。制度を利用することで仕事から一旦離れて治療に専念でき、精神的に安定することが大きかったという話を聞きました。また不妊治療のため退職する意向があった方に対し面談の際に人事部から諸制度の活用を提案したことで、働き続けられることになり、貴重な人材を失わずにすみました。

④ 導入・運用のポイント

不妊治療は、単発的な休暇から長期的な休職が必要な場合等、あらゆるケースが考えられるため、不妊治療に向き合いながらもキャリアを継続できる環境づくりを進めました。その中で人事部員による「人事部面接」、各部署長による「個別面接」、上司等による「1on1ミーティング」等、相談できる体制を整備し、本人の意向を重視しながら、あらゆる年代の方がお互い様という気持ちで継続して働きやすい職場を目指しています。不妊治療目的に特化していない制度は、メリットとして不妊治療をしていることを同僚等に知られたくない人にとって利用しやすいと考えます。

(18) 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】

大和証券グループ本社

Daiwa Securities Group Inc.



① 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「Daiwa ELLE Plan」(フランス語で「彼女」の意味)として社内アナウンスし、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。

② 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、Daiwa ELLE Planの紹介、会社が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。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、不妊等、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。

③ 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いると感じています。

④ 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、更には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。

(19)住友生命保険相互会社

【生命保険業 従業員数 約44,000人】



住友生命



① 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年に開始しました。3年目の2023年も導入を継続し、社内環境整備を進めています。実証事業から得られたノウハウを基に2023年春から事業化しました。また、2年目に休暇・休職制度検討、3年目に導入・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。

② 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>

●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種類を実施した。

③ 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います。その他の取組みに対しても「女性の身体と心のバランスの変化を理解できた」「時代が変わったという理解できた」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。

④ 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。

(20) ネットラーニンググループ

【教育学習支援業 従業員数 約250人】

NetLearning®
Learn for the Future

① 制度や取組の導入理由・経緯

有給休暇だけでは日数が不足しており、不妊治療を行うことができない社員からの相談があったことがきっかけで制度を導入しました。会社の理念の一つとして「社員の学びと自己実現を支え、尊敬しあう成長の場をつくる」を掲げており、この理念を実現するためにも、社員が仕事と生活を両立できる環境整備の一環として組織風土作り、制度作りの両面の充実に取り組みました。



② 主な制度や取組

<不妊治療休暇制度>

●休暇日数は年間20日(160時間・無給)で、性別を問わず、1時間単位で不妊治療のために取得可能。申請は勤怠システム上から行い、別途、不妊治療を受けていることを示す診断書を人事部に提出する。

<ハラスメント対策>

●ハラスメント対策マニュアルについて、年に1回、部署単位でそのポイントについて互いに確認し合う場を設け、ハラスメントのない風土作りに努めている。マニュアルには、ハラスメント防止のための意識の重要性や社員の責務、具体的な禁止行為、対応方法、相談窓口などを記載しており、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策も対象とすることで、不妊治療をしている社員への対応にも留意を促し、お互いが尊重し合う風土作りに努めている。会社としては、多様な人材は企業の競争力の源泉と考えているので、不妊治療をしながらでも安心して働くことができ、働きがいのある環境づくりを行っている。

③ 制度等の利用者や周囲の声

「不妊治療休暇が制度として整備されているため、周囲も協力的で理解してもらっている」「制度や相談窓口があったお陰で退職せずに済んだ」、「会社が仕事と家庭の両立を支援してくれる環境だと感じて、安心して治療することができた」といった肯定的な声や、不妊治療中は焦りや仕事を休むことへの気兼ね等の精神的な負荷もあるので、制度が整備されていることで「気持ちが楽になる」という声もありました。

④ 導入・運用のポイント

不妊治療を目的とした休暇制度であることを明らかにすることで、会社公認で不妊治療を支援していることを受け止めてもらえるきっかけになればと考えました。社員のセーフティネットとして、社員の声を聞きながら仕事と家庭の両立ができる環境整備は会社の義務だと考えています。

また、多様な人材に活躍してもらうことが、競争力の源泉と考えているので、不妊治療をしている社員を特別とするのではなく、様々な事情の一つとして捉えてサポートし、誰でも安心して働くことができ、働きがいのある環境作りを行っています。

(21) 医療法人天和会松田病院

【医療業 従業員数 約240人】



① 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えない状況であり、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。

② 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。

③ 制度等の利用者や周囲の声

制度を導入してから半年も経っていませんが、既に複数名が詳細を聞きたいと相談し、1名が休暇制度を利用しています。また、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て職員の共感を得ています。

④ 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。

(22)トヨタテクニカルディベロップメント株式会社



【知的財産・計測制御事業 従業員数 約1,000人】



① 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。

② 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した。

<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。

<特定不妊治療・男性不妊治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。特定不妊治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PC・スマホを配付して自宅でも生産性を下げることなく勤務出来る環境を提供している。また、出張先でのモバイルワークも可能。

<フレックスタイム制>

●原則利用可能。コアタイムはなく、最短1日4時間の勤務となる。

③ 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。

④ 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においては、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。

(23) 合同会社ユー・エス・ジェイ

【テーマパーク運営 従業員数 約14,000人】



① 制度や取組の導入理由・経緯

従業員一人ひとりが生き活きと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。



② 主な制度や取組

<出生支援休職制度>

●不妊治療を目的とした休職(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。

<サポート休暇>

●失効する年次有給休暇のうち5日間を「サポート休暇」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。申請方法としては、診断書などの提出は不要。不妊治療以外にも私傷病による通院や介護・看護のサポート時の利用が可能。

<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、会社にどのような制度があるのか、何から始めればよいか分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。

③ 制度等の利用者や周囲の声

複数の社員が「出生支援休職制度」を利用しており、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「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した。

④ 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を防ぐよう、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。

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(51ページ(5)参照)。

「トライくるみんプラス」



「くるみんプラス」



「プラチナくるみんプラス」



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・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)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/shoziannai/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) 8:30～17:15 (コーナーによって時間が異なる場合があります)	https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kai ketu/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、産業医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・育児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ります。

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

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・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント | 厚生労働省 (mhlw.go.jp))

・妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

「妊娠したから解雇」は違法です | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)

(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。

行動計画に定めた目標を達成したなど、一定の基準を満たした場合、申請することにより厚生労働大臣の認定(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、くるみん、プラチナくるみんの認定基準が改正されるとともに、新たに「トライくるみん」と、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。

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(不妊治療両立支援コース)

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テレワーク)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。

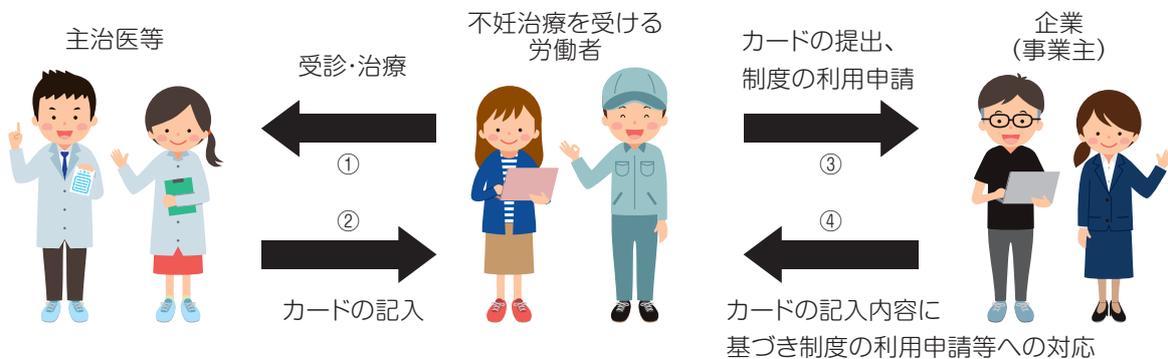
企業や職場において、労働者が不妊治療と仕事との両立に関する理解と配慮を求めたり、企業や職場と労働者とのコミュニケーションを図るためのツールとして、また、不妊治療と仕事との両立支援制度を利用する際に主治医等が記載する証明書としてお役立てください。

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に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○を付けてください。)

下記の者は、

{	<input type="checkbox"/>	現在、不妊治療を実施しています。
	または、	
	<input type="checkbox"/>	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はある。
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(2週間)
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	双日株式会社
オタフクソース株式会社	石光商事株式会社
メルクグループジャパン	株式会社ダッドウェイ
日本発条株式会社	株式会社千葉興業銀行
富士フイルムビジネスイノベーション株式会社	株式会社東邦銀行
トヨタ自動車株式会社	株式会社大和証券グループ本社
株式会社バンダイ	住友生命保険相互会社
株式会社HiSC	ネットラーニンググループ
株式会社エムティーアイ	医療法人天和会松田病院
株式会社ティーガイア	トヨタテクニカルディベロップメント株式会社
旭運輸株式会社	合同会社ユー・エス・ジェイ
日本航空株式会社	

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	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)診療教授／周産期医療センター長
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5年度 不妊治療を受けやすい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う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。(2024年3月作成)