

不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくり

従業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企業が増えています。そうした職場づくりの取組は、離職の防止や、従業員の安心感・モチベーションの向上、また、新たな人材を惹きつけることなどにつながり、企業にとって大きなメリットがあります。今回のHP通信では、厚生労働省の『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』をもとに、従業員の「不妊治療と仕事の両立」を支援する取組を進めるにあたってのポイントを解説します。

■ 不妊治療と仕事の両立の現状

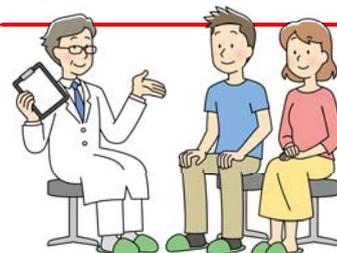
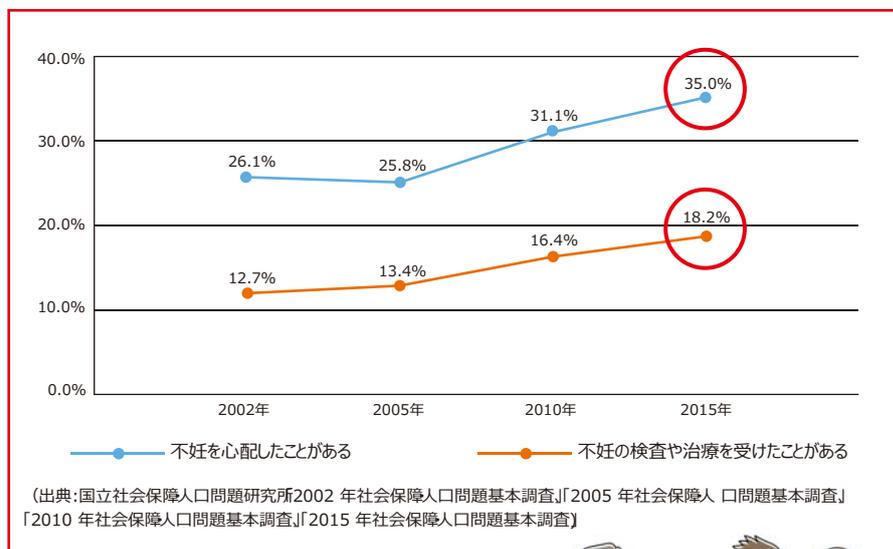
国立社会保障・人口問題研究所の調査によると、不妊を心配したことがある夫婦は35.0%で、これは夫婦全体の2.9組に1組の割合になります。また、実際に不妊の検査や治療を受けたことがある（または現在受けている）夫婦は18.2%で、これは夫婦全体の5.5組に1組の割合になります。

また、近年の晩婚化等を背景に不妊治療を受ける夫婦が増加しており、生殖補助医療による出生児の割合も増加しています。

しかしながら、不妊治療に係る実態については「まったく知らない」「ほとんど知らない」とする人が8割近くいるとともに、企業の約

7割は不妊治療を行っている従業員を把握できていません。そうした中で、不妊治療をしたことがある（または、予定している）方で不妊治療と仕事を両立している人は約5割しかおらず、3人に1人は両立できずに仕事を辞めたり、雇用形態を変えています。

厚労省「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」



■ 不妊治療と仕事の両立支援導入ステップ

企業が、従業員の不妊治療と仕事の両立支援を行うには、次のように5つのステップで取り組むことが大切です。

ステップ①

取組体制の整備

取組体制の整備として、まずは主導する部門や担当者等を決定し、社内のニーズや他社の取組について情報収集を行います。



ステップ②

従業員の不妊治療と仕事の両立に関する実態把握

チェックリストやアンケートを活用したり、従業員からヒアリングを行い、不妊治療についての社内の理解度やニーズ等現状を把握します。なお、労働組合のように従業員の要望を取りまとめる組織がある場合には、そうした組織と意見交換することが有効です。



ステップ③

制度の設計・取組の決定

ステップ2の現状把握を踏まえて、各企業の実態に応じた取組を検討し、制度設計を行います。不妊治療と仕事の両立に特化した制度だけでなく、従業員のニーズに応じて柔軟に働ける制度を用意することも考えられます。

なお、制度の内容によっては、就業規則の改訂が必要となります。



ステップ④ 運用

不妊治療はプライベートに関することであり、従業員本人からの制度利用の申出が基本です。本人からの申出が円滑に行われるよう、制度に関する情報等を役員、管理職を含めた従業員全体に周知することが必要です。

また、制度の周知と併せて、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い、不妊治療に理解のある職場風土づくりが重要です。

さらに、不妊や不妊治療に関する情報が本人の意思に反して職場に知れ渡ってしまうことなどが起こらないよう、プライバシーの保護には十分注意する必要があります。

ステップ⑤ 見直し

制度や取組の実施後は、半年、1年等、一定の期間が経過したタイミングで、評価や見直しといった振り返りを行うことが効果的です。

■ 不妊治療を受けやすい休暇制度等導入支援セミナーについて



- 厚生労働省が標記セミナーをオンデマンド配信（無料）しています。不妊治療の現状や、企業における各種制度の導入方法と留意点を詳しく紹介していますので、不妊治療と仕事の両立への関心がさほど高くなかった企業の方にもぜひ見ていただければと思います。
- セミナーのコンテンツと視聴方法については、厚生労働省のプレスリリースをご確認ください。

■ 不妊治療と仕事の両立を支援する助成金について



- 都道府県労働局・雇用環境・均等部（室）にて、「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）（令和3年分）」が設けられています。不妊治療と仕事の両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主が対象となっております。
- 助成金の支給要件の詳細や具体的な手続き、各種申請書のダウンロードについては、こちらの厚生労働省ホームページをご参照ください。

企業が何も対策を講じず、不妊治療と仕事の両立ができずに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、企業にとって大きなデメリットをもたらします。人材の確保・定着を課題としている企業にとっては、不妊治療を受ける従業員が一定数存在していることや、不妊治療の現状を理解することが重要だと思えます。

不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのご検討に、今回ご紹介した厚生労働省のマニュアルやセミナーをぜひご活用ください。