

不妊治療と仕事を 両立するために、 会社が サポートできること

ことし4月から、不妊治療が保険適用され、今後、不妊治療を行なう労働者が増えることが予想されます。社員が不妊治療と仕事を両立するために、いま会社が考えることを考えます。

NPO法人フオレシア代表理事
佐藤 高輝

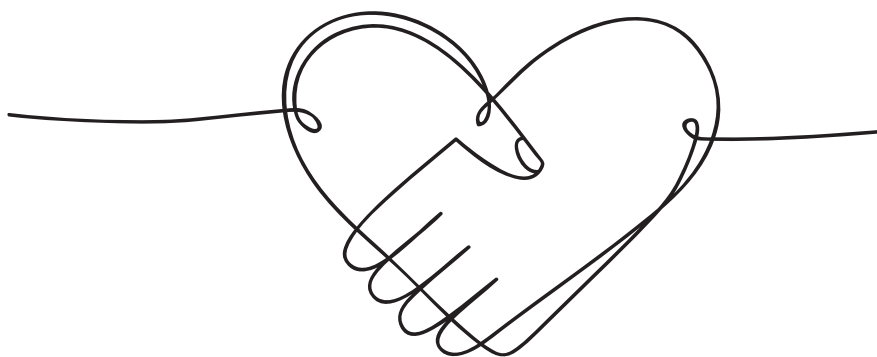
不妊治療(予定)者の6割が 職場に「伝えていない」

会社が社員の不妊治療と仕事の両立を支援する取組みを行なうとき、重要なのは「不妊治療に特化した制度をつくらない」ことです。なぜなら、不妊治療をしている(する予定の)人の約6割は、職場では誰にも治療のことを話し

ていません(図表1)。不妊治療に限定した制度にしてしまうと、かえって利用することが難しくなってしまうからです。

このような話をする、「まず、不妊治療をしていることを周囲に話せる職場環境にすることが大事だ」といった意見が出ます。もちろん、それも間違いではないでしょう。

しかし、もっと大切なのは、



「(不妊治療をしていることを)伝えなくても利用できる制度」をつくるという考え方です。

不妊・不育症は、たとえ治療を行なったとしても、必ず子どもを授かれるというものではありません。日本産科婦人科学会の「ART妊娠率・生産率・流産率2019」によれば、体外受精を行なった30代後半の人の出産率は13〜19%です。

そのため、いくら職場に理解があったとしても、授からなかったときのことを考えると「伝えたくない」という人のほうが多いのが現状です。

ですから、社員の不妊治療と仕事の両立を支援する制度を考える際には、まず、不妊治療を行なっている社員のなかには、「伝えたいけれど、(職場環境のせいで)伝えられない」人と、「伝えたくない」人がいることを理解していただきたいと思います。

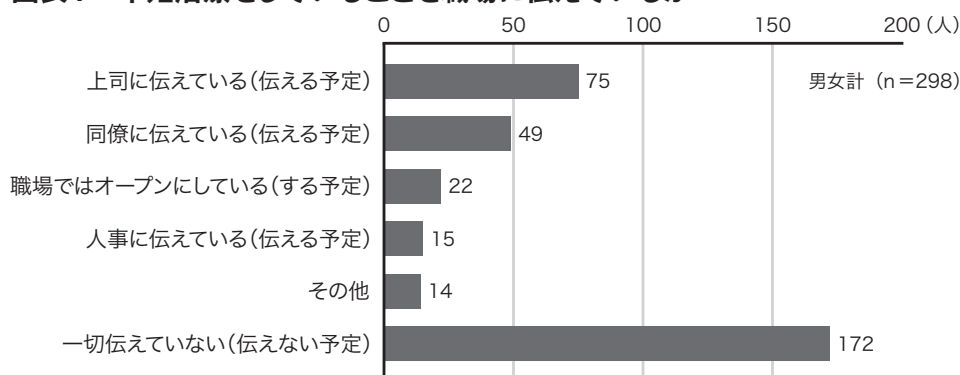
この認識に立って取組みを行なわないと、せっかく制度をつくっても、形骸化してしまう可能性が高くなります。

参考までに、当団体が行なった自治体職員1354名へのアンケート調査によると、約8人に1人が不妊治療中・もしくは経験者であり、そのうちの78・4%が、職場の誰にも話していないという結果でした。

中小企業が導入しやすい 両立支援制度とは

それでは、すでに不妊治療と仕事の両立への取組みを行なっている中小企業では、どのような制度

図表1 不妊治療をしていることを職場に伝えているか



出典：厚生労働省「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研究事業調査結果報告書」

を導入し、効果をあげているのでしょうか。ここでは2つの制度を紹介します。

(1) **ファミリーサポート休暇**

不妊治療に限らず、次のいずれかの事由により休暇を取得できる

- 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（配偶者および2親等以内の者。ただし、小学校就学前の子どもを除く）
 - ③ 家族の疾病予防または検診（配偶者および2親等以内の者。ただし、小学校就学前の子どもを除く）
 - ④ 子どもの学校行事への参加（保育所、幼稚園、小学校、中学校、高等学校およびこれに準ずる学校）
 - ⑤ 不妊症・不育症治療、更年期障害での通院や体調不良
- この制度は、本人の不妊治療だけでなく、パートナーの通院時にも利用できるほか、家族の看護や子どもの行事参加などでも利用できます。不妊治療だけを特別視することなく、すべての社員が、それぞれの事情に応じて利用しやすい仕組みとなっています。
- (2) **短時間勤務制度**
- 不妊治療やそれ以外の疾患の検査・通院のため、1か月～1年の期間を事前に申請し、所定労働時間のうち1時間～2時間の時間短縮を認める制度です。
- 毎日の勤務時間を短縮すること

により、当事者は突発的に通院の必要が発生するごとに休暇申請等をしなくてはなりません。また、企業側は人員配置や仕事の振り分けを都度しなくてはならないというデメリットがあります。

(1)、(2)とも、基本的に不妊治療に特化した制度ではありません。大切なのは、社員それぞれが各ライフステージで何らかの課題に直面したとき、それらの課題と仕事を両立できる会社である、と社内外に示すことです。

このような制度設計や職場環境の整備を行なうことは、現在いる社員だけではなく、新たな人材の採用強化にもつながります。

実際、当団体では、不妊治療について理解がある会社と不妊治療と仕事を両立したい人を無料でつなぐ転職・就活サイト「チョイスポケット」を運営していますが、ある会社を「不妊治療と仕事の両立に理解のある企業」として公表したところ、不妊治療と仕事を両立できずに会社を辞めた女性から応募がありました。この女性は前職では管理職をしており、すぐに採用、即戦力となった事例です。

いまは、会社が、社員の育児と仕事の両立を支援するのは当たり

前の時代であり、それだけでは採用時のアピール材料とすることは難しくなっています。そこで、他社に先んじて「子どもを授かる前からの支援」や「社員の健康課題への取り組み」を行なうことで、差別化を図ることができます。

「この会社は、自分が何かしらの課題を抱えたときに、理解して対応してくれる用意がある」というメッセージが伝わり、企業のイメージ向上と採用強化に直接つながっていくのです。

なお、令和3年4月から、中小企業向けの両立支援等助成金のなかに「不妊治療両立支援コース」が設けられました。これは、不妊治療と仕事と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を支援する助成金です。

両立支援に取り組むときに最初にやるべきことは

注意していただきたいのは、不妊治療と仕事の両立を支援するのに、必ずしも新たな制度をつくる必要はないということです。

図表2 「くるみんプラス」の
認証マーク



大事なものは、すでにある制度を使って不妊治療と仕事の両立ができるかを検討し、もし両立ができないとしたら、その要因が、①利用できる制度がないからなのか、それとも、②職場における心理的安全性（組織のなかで、非難や拒絶される不安を感じずに、発言できる状態）が低いためのなかを見極めることです。それには、社内アンケート等で社員の本音を確認する必要があります。

アンケートの内容は、不妊治療に限定せず、生理やPMS、更年期など、ほかの健康課題と一緒に聞くことがポイントです。多くの人にに関わりのある項目があるほうが、社員もアンケート調査を受け入れやすくなります。

マンパワーやプライバシー保護等の問題から社内で行なうことが

難しければ、当団体のような社外機関を利用する選択肢もあります。プライバシーに十分配慮したうえで実施することで、社員の本音がわかる回答率の高いアンケート調査が期待できます。

不妊治療との両立支援企業を 認定・公表する制度

ことし4月から、社員の子育てを支援する企業を認定する「くるみん」「プラチナくるみん」の認定基準等の改正にあわせて、不妊治療と仕事の両立がしやすい環境整備に取り組む企業を認定する「プラス」制度が新設されました。

これまで、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定方針においては、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を盛り込むことが望ましい、とされてきました。それが一歩進んで、今回の改正では、子育てに加えて不妊治療等を行なう労働者が就労と家庭生活の両立を図ることができ、評価することになったのです。

「プラス」制度は、「くるみん」「プラチナくるみん」、新設された「トライくるみん」に認定された

会社のうち、一定の認定基準を満たした会社を「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」として認定するものです（図表2）。

「プラス」制度の認定基準は、次のとおりです。

- ① 次のアおよびイの制度を設けていること
ア 不妊治療のための休暇制度
イ 不妊治療のために利用することができ、半日単位・時間単位の年次有給休暇、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、テレワークのうちいずれかの制度
- ② 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること
- ③ 不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組みを実施していること
- ④ 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者を選任し、社内に周知していること

女性の活躍を推進している企業として、くるみん認定を受ける企

業が増えていますが、ことし4月に新設された「くるみんプラス」等に関しては、まだ取得できていない企業はわずかです。早めに取得をすることで、他社と差別化を図ることができ、企業価値の向上にもつながります。

持続的に社員をサポートする うえでの留意点

仕事をしながら不妊治療をしている人から、「上司に話しても理解してくれないと思うから、不妊治療のことは話せない」「悪気はないと思うけれど、ひどいことを言われた」などの相談を受けることがたびたびあります。

大切なのは、人事担当者や管理職など、社員から相談を受ける立場にある人が、不妊治療について、正しい知識を持つことです。

特に不妊治療は、人によって治療内容が大きく異なります。相談する相手が不妊治療についてよく理解していることは、当事者との信頼関係を築くうえで大切なポイントになります。

不妊治療にはどのような治療があるのか、どのような部分で仕事との両立が難しいのか、研修を通

じて学ぶことが必要です。

(1) 不妊治療についての研修を行ない、そのことを社内にアナウンスする

理想としては、職場全体で研修を行ない、不妊治療についての理解を深めてもらいたいところですが、それが難しければ、まずは経営層、人事担当者や管理職向けに研修を実施していただきたいと思っています。いまはオンラインでの研修も増えていきますし、研修の様子をアーカイブとして社内でも共有することもできます。

そして、これが最も重要な点ですが、研修を行なう際には「このような取組みを会社でしている」と社内に向かって発信します。

不妊治療と仕事との両立に悩んでいる社員が、会社主体でそのような取組みが始まったと知ることなどで、「この人（研修を受けた上司など）になら、不妊治療のことを話しても大丈夫」という心理的安全性が高まるからです。

ただし、留意しないといけないのは、不妊治療は必ずしも全社員に関係することではない点です。「社員の課題は不妊治療だけではない。特別扱いしているように見えるのでは？」といった声も上が

るかもしれません。

そのような懸念があるときは、「不妊治療」に限定するのではなく、「生理・PMS・更年期」などの「健康課題」をテーマとして研修を行ない、そのなかに不妊治療を含めることが効果的です。

生理や更年期に伴う悩みであれば当事者も多く、理解を得やすいでしょう。また、男性は生理について学ぶ機会がほとんどないので、配偶者や恋人等の悩みを理解したい男性の参加を促すことにもつながります。

(2) ライン（会社）がケアすべきことと当事者自身がケアすべきことの線引きをする

また、研修で「知って終わり」ではなく、そこで得た知識をベースに、「現状の制度を使ってどのように対応できるのか、できないのか」「これは会社が解決できる問題なのか、当事者が解決する問題なのか」など、会社や上司にできること・するべきこと（ラインケア）と、当事者がすること・工夫できること（セルフケア）に分けて、どのような支援体制を整えればよいかを考えます。

そして、導き出された内容を具体的な両立支援の取組みにつなげ

ていただきたいと思います。

心理的安全性の高まりがパフォーマンスを上げる

管理職が不妊治療の知識を得たことで、社員の心理的安全性が高まり、仕事にも好影響が出た事例があります。

ある女性は、不妊治療の都度、上司に遅刻や早退等の連絡をするのが精神的負担となっていました。が、上司から「医師から次の日もまた来てほしいなど、急な通院が必要になったら、遠慮なく言ってほしい。1人で抱え込まなくて大丈夫だから」と言われたそうです。この一言で上司との信頼関係が深まり、心が軽くなったことで仕事のパフォーマンスも上がったということでした。

冒頭に述べたとおり、社員が抱える不妊治療の課題はなかなか顕在化しにくいのが現状です。そのため、「いまは相談がないから対策を講じなくてよい」ではなく、社内アンケート等を行ない、隠れた課題を見える化することが必要です。これは、不妊治療に限ったことではないと思います。

そして、それらの課題に会社も

一緒に取り組む姿勢を示すことは、社員の心理的安全性を高め、社内コミュニケーションの向上へとつながります。

不妊治療と仕事の両立支援に取り組むとき、大切なのは、「構えすぎない」ことです。

たとえば、子育て中の社員が、子どもの発熱などで急に早退・遅刻することがあります。不妊治療のための早退・遅刻も、会社にとっては同じことです。対処すべき課題は「急な早退・遅刻による欠員」であって、その対応策を講じるのに「早退・遅刻の理由」は関係ありません。

いま、喫緊の課題として、多くの企業が業務の効率化を迫られています。しかし、効率化だけに目を奪われると、その陰で、多くの社員の生活と未来が犠牲となっているかもしれません。

昨今、SDGs（持続可能な開発目標）への取組みを社外へ発信する会社が増えてきました。大変素晴らしいことだと思いますが、同時に社員1人ひとりにも目を向け、誰1人取り残さない、持続可能な職場環境づくりに取り組んでほしいと思います。

さとう こうき 24歳で結婚し、27歳のときに夫婦で不妊治療を開始。2017年、自身の経験から、不妊治療を支援するNPO法人を設立。2020年、法人向けに不妊治療と仕事の両立支援事業を始める。