

リテンション
として
進めたい

不妊治療との 両立支援の ポイント

不妊治療を受ける人が増える一方、仕事との両立ができずに離職する人も少なくありません。職場における不妊治療と仕事の両立支援のポイントを解説します。

野嶋社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士・精神保健福祉士
宮原 麻衣子

企業が抱える 人材不足の問題

少子高齢化の進行に伴う労働人口の減少により、多くの企業が深刻な人手不足に陥っています。

「労働力はいくらでも替えがきく駒」という考え方は通用しなくなり、従業員の働きがいが高めるなどリテンション（優秀な人材の離職を防ぎ、人材を確保すること）を実践する視点が必要になってきています。

こうしたなか、高年齢の従業員

不妊治療の 増加と課題

や女性従業員の活躍に注目が集まり、これまでの画一的な雇用慣行からの脱却と多様な働き方の推進が企業に求められるようになりました。また、女性従業員の社会参加が増加することで「不妊治療と仕事の両立」という課題が浮き彫りになっています。

厚生労働省が発表した2023年の人口動態統計では、合計特殊出生率が1・20と過去最低を記録

しました。出生数や婚姻件数も戦後最少で、少子化と人口減少に歯止めがかかりません。少子化の背景にはさまざまな要因があります。が、晩婚化に伴う晩産化の増加も一因となっています。

一般的に男女ともに妊娠・出産の適齢があると考えられており、「子をもちたい」という意志をもった時期にスムーズに妊娠・出産に至らない場合には、不妊治療が重要な選択肢となります。

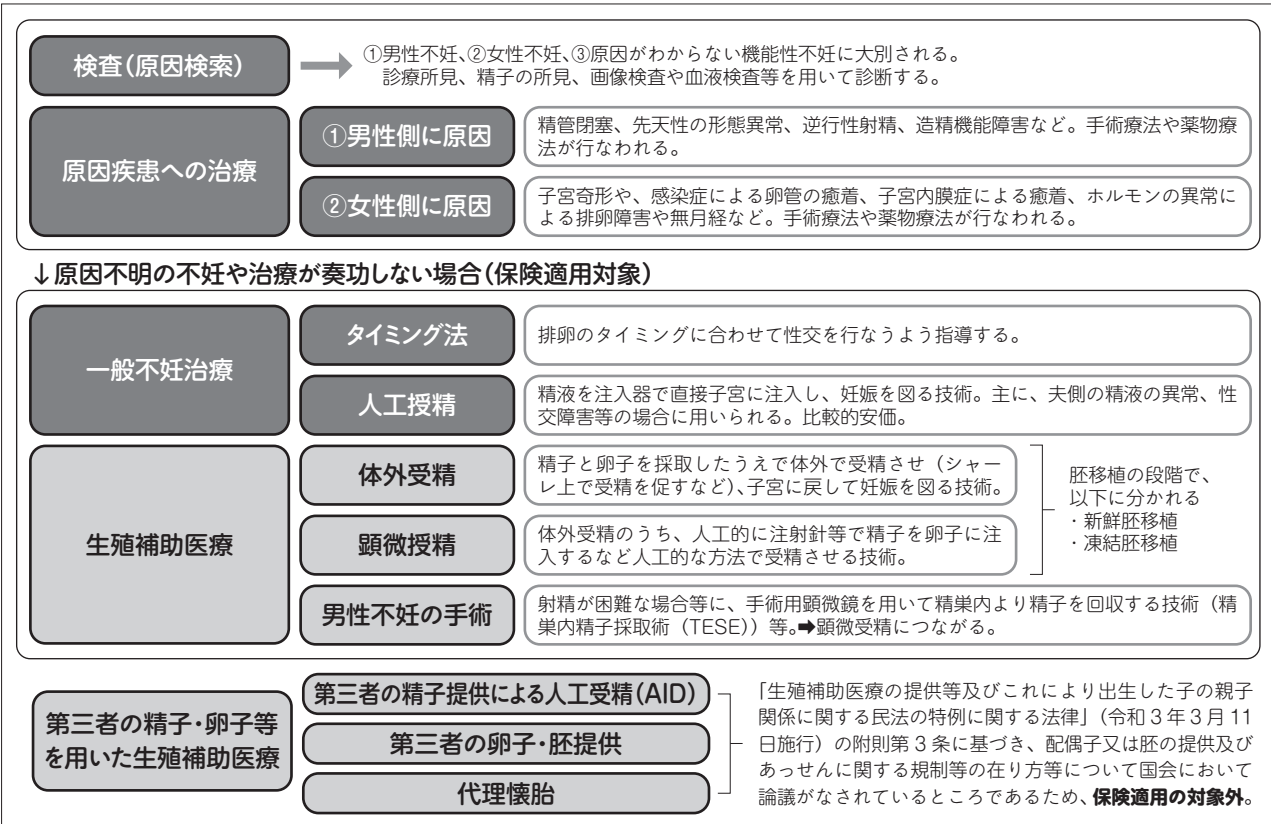
一方で、不妊治療と仕事の両立に悩む人も増えています。

昨年度に実施された「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（以下、総合的調査）によると、不妊治療を経験したことがある人のうち10・9%の人が仕事と両立できず退職し、7・4%の人が雇用形態を変更しています。把握できない数字も含めると、もつと多くの人がこれまでもどりの働き方を諦めていると推測できます。

総合的調査では、不妊治療と仕事の両立支援制度に関して従業員への普及啓発を実施していない企業は95・7%という結果が出ており、企業の対応の遅れにより貴重

図表1 不妊治療の全体像(保険適用対象)



出典：厚生労働省「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」を元に作成

図表2 不妊治療に必要な通院日数の目安

| 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日～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日～10日 + 診療時間1回当たり半日～1日程度の通院 1日～2日 | 0～半日 ※手術を伴う場合には1日必要 |

出典：厚生労働省「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」を元に作成

な人材が失われていることがわかります。

不妊治療とは

(1) 不妊治療の種類

「不妊」とは、妊娠を望む健康な男女が避妊をしないで性交しているにもかかわらず、一定期間（1年という考え方が一般的）妊娠しない状態を指します。男女とも、検査によって不妊の原因となる疾患が判明した場合は、投薬や

手術等の治療を行ないますが、原因がわからない場合も治療を開始することがあります（図表1）。

(2) 平均治療期間

不妊治療の内容や期間等は、人により異なります。一般不妊治療では、まず不妊の原因の探索に時間を要し、その後の治療も生殖補助医療に比べて結果が出るまでに時間を要します。平均的には半年から1年以内とされています。一般不妊治療で妊娠に至らない場合、生殖補助医療を行ないますが、こちらは一般的に6か月程度を要するとされています。

不妊治療は妊娠・出産まで、あるいは治療終了の決断に至るまで続きます。

(3) 治療スケジュール

不妊治療に必要な通院日数の目安はおおむね図表2のとおりです。ただし、日数はあくまで目安であり、個人の体調等によって増減する可能性があります。月経周期も25日～38日程度と個人によって大きな差があります。

とくに生殖補助医療を受ける場合、女性は頻繁な通院が必要となります。

(4) 不妊治療のよくある誤解

不妊の原因は女性側にあると思われがちですが、WHO（世界保健機関）によると、約半数は男性側に原因があるとされています。

また、子どもを1人産んでいれば不妊ではないということではなく、2人目の出産に向けて不妊治療を行なう場合もあります。

不妊治療と仕事の両立がなぜ困難か

(1) 身体的負担

不妊治療には痛みを伴う検査や、頻繁に行なわれる採血や注射がつきものです。注射部位の痛みや腫れが起きる、またホルモン注射によって体調が不安定になる、採卵日に腹腔内出血を起こす、またさまざまな副作用が出現することもあります。

治療終了の目処は「治療が成功するまで」という不確実なもので、身体的な負担をいつまで許容するのかも大きな課題になります。

(2) 精神的負担

不妊治療の結果が出るまでの期待と失望の繰り返しは、精神的にも大きな負担となります。

また、家族からの期待や周囲との比較、自分自身の「親になりたい」という強い気持ちが心に重くのしかかることもあるでしょう。治療継続についての夫婦の価値観が一致しない場合、互いへの不信感が募ることもあります。

(3) 治療スケジュールの不確定さ

一般不妊治療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が難しいことがあります。

とくに、体外受精や顕微授精を行なう場合、女性には頻繁な通院が必要となります。

また、診察に要する時間だけでなく、待ち時間も含めると半日を要することもあります。

総合的調査によると、不妊治療と仕事を両立できず不妊治療もしくは仕事を辞めた、あるいは雇用形態を変更した人の約半数が、その理由として「待ち時間など通院にかかる時間が読めない、医師から告げられた通院日に外せない仕事が入るなど、仕事の日程調整が難しい」と回答しています。

(4) 職場での理解とサポート不足

不妊治療は、まだその必要性が

充分に理解されておらず、不妊治療による休暇取得等に対して否定的な目を向けられることも少なくありません。

不妊治療を受ける人自身も、「上司や同僚に余計な気遣いをさせたくない」「治療がうまくいかなかったときにどう思われるか」などと考えて、職場で不妊治療を受けていることを明らかにしないことが多いようです。

不妊治療の方法や心身への負担の程度は個人によって異なりますし、企業側としてもどのようなサポートが必要なのかわからないという現実があります。

企業ができる 両立支援とは

(1) 不妊治療と仕事の両立に関するニーズ・実態を把握する

まず必要なのは、従業員がどのような制度、支援を求めているのかを把握することです。

従業員の不妊治療への理解度、不妊治療を受けている（受けようとしている）従業員がどの程度いるのか、またその場合の仕事との両立の不安などについてアンケートやヒアリングによって明らかに

します。

アンケートは無記名で行なえば、忌憚のない意見が集まるかもしれません。一方で、ヒアリングについては希望者の自己申告制にして、具体的な意見を集約するとよいでしょう。

(2) 両立支援制度を設計する

両立支援のための制度はさまざまな選択肢がありますが、まず必要となるのは相談窓口です。

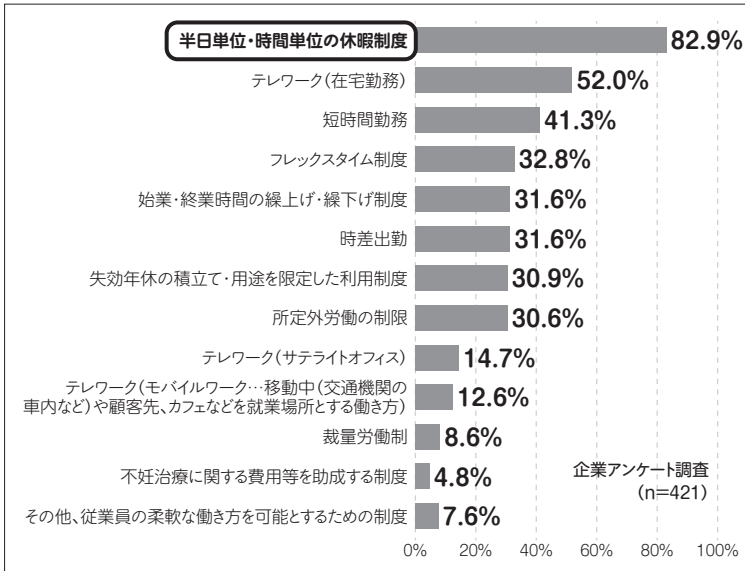
相談窓口は、従業員が望む働き方を明確にし、担当部署等との連携などの役割を担います。相談窓口はプライバシーの保護にも配慮し、気軽に相談できる存在となることが大切です。

すでに両立支援制度を導入している企業のなかには、不妊治療のための休暇制度や治療費の補助を行なっているところもあります。

このような不妊治療に特化した制度もちろん有益ですが、不妊治療に限らず誰もが必要なときに利用できる制度を導入する視点も大切です。

図表3にあるように、半日単位や時間単位の年次有給休暇制度を設けることは非常に効果的です。また、在宅勤務やフレックスタ

図表3 不妊治療を行なっている従業員が利用できる制度



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」

イム制の導入も有効です。

これらの制度は不妊治療を行なう従業員だけでなく、さまざまな事情を抱える従業員にとってもありがたいものです。どのような場合に在宅勤務やフレックスタイム制を利用できるのか、ルールを明確にしましょう。

年次有給休暇や労働時間の管理方法は煩雑になるかもしれませんが、貴重な労働力の損失を回避できるのであれば、むしろ企業の大

きな利益になります。

制度を導入する際には、男女ともに利用可能とすることや、「不妊治療」というキーワードを前面に出すのではなく、必要な人は誰もが利用できる制度とすることも意識してください。また、必要に応じて就業規則等の整備も行ないましょう。

(3) 制度を周知し、運用する
制度を策定して終わりではなく

全従業員に周知すること、そして制度の利用実績を定期的に確認し、従業員のニーズに因應することができているか把握することも大切です。制度は整っているものの利用しづらい雰囲気がある場合は、企業をあげて両立支援に取り組む姿勢を改めて明確にし、不妊治療への正しい知識を

周知することも必要でしょう。管理職が制度を理解しておくことも重要です。

取組みの際に使用できる様式や企業の取組み例などは、「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)が参考になります。

両立支援に活用できる制度

(1) くるみ等の「プラス」認定

次世代育成支援対策推進法に基づき「くるみ」「プラチナくるみ」「トライくるみ」の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事の両立にも積極的に取り組み一定の認定基準を満たした場合に、それぞれ「くるみプラス」「プラチナくるみプラス」「トライくるみプラス」の認定を受けることができます。

昨今はくるみ等の認定マークを目にすることも増えました。この認定マークはホームページや求人広告等に幅広く利用することができ、「従業員の働きやすさを大切にする企業」という代名詞にもなります。採用活動にもよい影響を及ぼすでしょう。

(2) 両立支援等助成金(不妊治療両立支援コース)

不妊治療と仕事の両立に資する職場環境整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度を従業員が利用した場合に中小企業事業主に対して支給される助成金です。

支給にはさまざまな要件があるため、「両立支援等助成金支給申請の手引き(2024年度版)」(厚生労働省)を参考に、必要に応じて管轄労働局(※)に問い合わせてください。

仕事との両立が困難なのは、不妊治療だけではありません。あらゆる病気や育児、介護などといったさまざまな事情と仕事の両立に悩み、思い詰めて離職を選んでしまう人は後を絶ちません。

誰がどのような事情を抱えても働き続けられる職場づくりを「コスト」ではなく「投資」と考えられる企業は、サステナブルな成長を続けられるでしょう。「働き続けたい」「働き続けてほしい」という労使双方の思いを叶えるために、不妊治療と仕事の両立について、消極的な対応ではなく積極的な取組みを進めましょう。

みやはら まいこ 労働・社会保険法に関する専門家として企業の労務管理のコンサルティング業務を担う。また、精神保健福祉士養成の専門学校にて後進の育成に携わるほか、労務管理全般やストレスマネジメントに関する研修等において講師を務める。健康経営エキスパートアドバイザー。