



# 経営インサイト

管理部門担当者様にとって注目のテーマに気付きをお届けする

## 不妊治療と仕事の両立 今、企業に求められる対応とは

### 2022年5月 管理部門注目のイベント

- 1日 …… 確定拠出年金法改正(企業型DC・iDeCoの加入可能年齢の拡大など) 厚生労働省
- 1日～31日 …… 消費者月間 消費者庁
- 5日～11日 …… 児童福祉週間 厚生労働省
- 12日～18日 …… 看護週間 (公社)日本看護協会
- 15日～ …… 情報通信月間(～6月15日) (一財)全国地域情報化推進協会
- 31日 …… 世界禁煙デー 厚生労働省

2022年4月から、不妊治療が保険適用されるようになりました。これまでも、不妊治療を行う人に対しては助成金で経済的なサポートがなされてきましたが、保険適用になったことで、企業にはどのような影響があるのでしょうか？ 今回は、不妊治療と仕事の両立には何がハードルになっているのか、仕事との両立をサポートすることによって企業にどのようなメリットが見込まれるのか、という点について、ウェルス労務管理事務所代表/株式会社ウェルスプラン 代表取締役 佐藤麻衣子社会保険労務士にお話を伺いました。

### 厚生省が不妊治療を 保険適用へ

不妊治療には、女性の排卵日に合わせて受精をする「タイミング法」のほか、人工授精や体外受精など、不妊の状況によっていくつかの治療方法があります。このうち、関係学会のガイドラインなどで有効性・安全性が確認された一般不妊治療や生殖補助医療については、全て公的保険が適用されることになりました。

これまでは保険適用がなかったため、国は助成金で不妊治療の経済的な支援を行っていました。助成金の支給要件としては、  
①女性の年齢が43歳未満 ②40歳未満の女

性は、1子ごとに通算6回まで ③40歳以上43歳未満の女性については1子ごとに通算3回まで、という要件が課されていますが、この要件は保険適用後もそのまま適用されます。

対象となる治療が限定されるため治療方針にも異なりますが、高額療養費の対象にもなり、基本的には経済的負担が軽くなることで新たに治療に踏み出す人も増える予想されています。

### 不妊治療と 仕事の両立の難しさ

私は社労士として日々さまざまな現場で

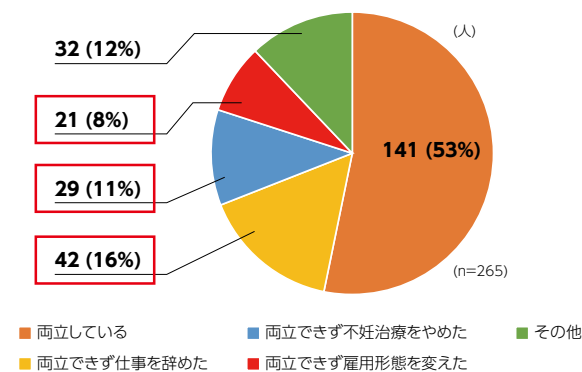
ウェルス労務管理事務所 代表/  
株式会社ウェルスプラン 代表取締役  
社会保険労務士・CFP®

佐藤 麻衣子(さとう まいこ)

信託銀行勤務を経て2015年独立。会社員時代、仕事と育児の両立や生活設計に悩んだ経験から「企業も人も豊かになれる、時代に合った職場づくり」をコンセプトに、テレワーク導入や人事評価制度など柔軟な働き方を実現するための人事労務コンサルティングとライフプラン研修を提供。著書『人事労務・総務担当者の人へ労務管理の基本的なところ全部教えちゃいます!』



図表1 仕事と不妊治療の両立状況



出典:「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)

経営者や従業員の方と接する機会がありますが、不妊治療については、介護や育児などと同様に、仕事と両立させることが求められる時代であると感じています。「2015年社会保障・人口問題基本調査」(国立社会保障・人口問題研究所によると、日本で不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦は18・2%で約5・5組に1組という割合になります。昔に比べて、晩婚・晩産化の傾向があることに伴って、不妊治療は身近なものになっていといえます。しかしながら、厚生労働省の資料によれば、不妊治療と仕事の両立ができないために、男女合わせて16%の方が退職しているというデータも出ています。女性に至っては23%となっており、不妊治療を開始した人の4人に1人が退職しているということ

になります。なぜ、不妊治療と仕事の両立は難しいのでしょうか？ その大きな要因としては、治療の関係で従業員が頻繁に仕事を休まなければならなくなる、不妊治療のストレスによって身体や心に大きな負担がかかる、ということが考えられます。女性が多くの職場や家庭の事情で休みやすい会社であれば別ですが、多くの中小企業や中堅企業では、社員1人ひとりの業務負担が大きい、なかなか会社を休めない、という実情があります。また、「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」(厚生労働省)において、不妊治療をしてい

ることを知られたくない、周囲に気遣いをしてほしくないなどの理由から、職場には一切伝えたくない従業員が最も多いという調査結果が示されています。不妊治療はセンシティブな問題でもあり、不妊治療をしていることを会社に伝えないケースが多いことも考慮すべきポイントでしょう。不妊治療の末に妊娠できる確信がない。仕事に穴を開けるために会社に迷惑をかける。こうしたこと、不妊治療を会社には言わずに、なんとか有休をやりくりして不妊治療を行う従業員が非常に多いのです。また、従業員はもう一つ大きな不安を抱えています。それは不妊治療に専念するため仕事を離れるときの復職に関する不安です。これは不妊治療に限りませんが、

### 企業の対応と現状

現状では、多くの中小企業や中堅企業で、男性の育休もまだまだ取りづらい、更には5日間の有休消化もままならない、という会社もあると思います。そう考えると、不妊治療にまで手が回らない、というのが正直なところではないでしょうか。こうして見てみると、不妊治療に対する企業の対応として一番求められていることは、「誰が休んでも仕事が回る体制を整えておく」ということに尽きます。例えば、コロナ禍において、特に2021年の末から2022年の春先にかけては、濃厚接触者として出社できなくなる従業員が多数いました。このような場合に、「この人がいないから工場の生産がストップする」「取引先とのやり取りが止まる」となると、従業員が安心して長期的に休むことができません。

例えば介護や育児においても、本格的にそれらに専念しようと考えたときには、長期的に仕事を休業することも視野に入ってくる。しかし、そうすると今度は「復職したときに、自分のポジションに他の人がついていられるかもしれない」「休業前と同じ条件では復職ができないかも知れない」という不安から、長期休業も難しいと感じてしまうでしょう。

### 両立をサポートすることで企業が得られるメリットとは

では、不妊治療を行う従業員に対して制度を整備することは、企業にとつてどのようなメリットがあるのでしょうか？

不妊治療と仕事を両立するとすると、時期によっては頻繁に仕事を休んだり、早退をしたりしなければならないこともあり、中小企業においては、誰が休んでも仕事が回る体制の土台を整備することが最重要課題であるといえます。保険適用となった今後は、不妊治療に取り組む従業員が増える可能性もあります。助成金は申請するという手間が必要ですが、保険適用であれば、普通に病気やケガで病院に行くのと変わらずに通院できるというメリットがあります。育児や介護、不妊治療などと仕事を両立してもらう制度としては、フレックス、時短、有休取得などの一般的な制度が主流です。特に不妊治療については、治療をしていても会社には報告しない従業員も多いため、表立った対策は特にしていない会社も多いのです。男性育休の法改正も進んでいますが、人材の定着を図るのであれば、今後はますます従業員の家庭生活の変化に合った職場づくりが求められるでしょう。

## くるみんプラスの認定を受けられる

### ポイント1 「子育てサポート企業」をアピールできる、くるみんマーク

「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けられると、「くるみんマークの認定」を受けることができます。

くるみんマークの認定を受けると、次世代認定マークを自社の商品や広告、求人広告などに付けることができ、「子育てサポート企業であること」を対外的に広く訴求することができるようになります。

その結果として、企業の対外的評価の向上や、従業員の意識の向上が期待できるほか、今後の採用にもよい影響を与えることが期待されます。

それだけではなく、くるみん認定企業およびプラチナくるみん認定企業との両立もサポートしています。



ん認定企業においては、公共調達において加点評価をするよう国の指針において定められているため有利になるという側面もあります。

2021年10月からは、くるみん・プラチナくるみん認定を受けた中小企業には、最大50万円の助成金を支給する、いわゆる「くるみん助成金」も生まれました(2027年3月まで)。このように、くるみん認定を取得することによって、企業はさまざまなメリットを得ることができます。

### ポイント2 「不妊治療をサポートする企業」であることをアピールできる 「くるみんプラス」

こうした「くるみんマークの認定」ですが、現行のくるみんのほか、2022年4月1日に「トライくるみん」が新設され、「プラチナくるみん」は認定基準が改正されます。

認定の要件は厳しくなりましたが、認定を受けることにより、現行のくるみんマークを持つ企業とも差別化が図れるというメリットがあります。

更に、新設されたくるみんマークの一つに、「くるみんプラス」があります。これは、ほかのくるみんマークの1類型として、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度です。

くるみんプラスの認定を受けることで、対外的に「不妊治療をサポートする企業」として訴求できるようになります。これか

ら主に20代、30代の採用に力を入れていきたい企業や、看護師業界・介護業界・美容業界など、女性の割合が多い企業などには、くるみんプラスの認定取得は訴求のメリットが十分にあると考えられます。

### 企業は今後どのように進めていけばいいか

#### 企業が早急に 取り組むべきこととは

くるみん制度の取得は採用にも有利になると説明しましたが、今後、若い世代がどんどん減っていくなかにあつて「将来結婚して家庭を持った後でも長く働きやすい職場である」ことを若い世代に強く訴求できれば、若く優秀な人材から選ばれる企業になる確率は大きく高まります。

今、企業には、不妊治療だけでなく、出産・育児に関する休業や介護に関する休業についても、更なる職場環境の充実が求められています。人手不足の業種も増えているなか、社員の休業に対応するのは、企業にとっても負担が大きいことかもしれません。

しかし、職場環境の整備を整えることは長期的に見て、企業にとっては大きなメリットとなります。今回の不妊治療の保険適用は、こうした「従業員が気兼ねなく会社を休むことができる環境整備」の追い風になっているといえます。

検討していきたいのが、テレワークやフレックスタイム制などの柔軟な勤務体制です。更に時間単位の有休や理由を問わずに使える多目的休暇の導入などができればなお良いでしょう。テレワークとフレックス制度や時短勤務などを組み合わせることで、不妊治療のほかにも、育児や介護などをしながら、従業員が仕事を続ける環境を用意することができます。

「一度休業したら、もう元のポジションには戻れないのではないか」という従業員が抱える不安と、「できるだけ仕事に穴を開けてほしくない」という企業のニーズは、実は合致しています。従業員が不妊治療や介護などと仕事を両立することができれば、企業は新たに従業員を補充して教育をし直す、という手間もコストもかかりません。

業種や仕事内容によってはテレワークが難しい場合もありますが、業務の棚卸をして、仕事の一部をオンラインで対応できるように見直すなどの取り組みとともに、可能な限り、テレワークの導入を検討してみたいかがでしょうか。

今回は、不妊治療の保険適用に関連し、企業が仕事と不妊治療の両立をサポートすることのメリットについても触れてきました。2022年も「両立支援等助成金(不妊治療両立支援コース)」は継続となります。これらの助成金も検討しつつ、働きやすい職場環境の整備に目を向けてみてはいかがでしょうか。



## 不妊治療の企業対応 事例紹介

# 株式会社 エムティーアイ

- 従業員数 1,303名
- 事業内容 コンテンツ事業、ヘルスケア事業

### ■ 取り組みの背景

株式会社エムティーアイでは、従業員にとって働きやすい環境を整えることでワークライフバランス支援の充実と生産性の向上を目的とし、これまでにもダイバーシティ支援や女性活躍推進など、さまざまな施策を行っています。

施策を行う際には、従業員からのヒアリングやアンケートで集まった声を参考にし、制度を改善。そのなかで株式会社エムティーアイでは、不妊治療を行っている女性従業員からの相談を受け、2013年に「不妊治療休暇(チャイルドプラン)」という制度を創設しています。

当初は1年間であった休職期間を、最大2年間に改定。また、不妊治療はとてもしんどいものであることから、大々的に告知はしていないものの、必要な人には制度の存在がきちんと届くよう、社内ポータルサイトなどで紹介して

います。

このほかにも、コアタイムがない「スーパーフレックス制度」の導入、法定以上の育児休業制度も整備。早期復職した従業員には、早期復職手当の支給も行うほか、子育て休暇・一時保育補助・延長保育補助などの両立支援制度も充実しています。

株式会社エムティーアイの特徴の一つが、従業員の健康支援です。長時間労働ではなく成果を評価の柱にすること、長時間労働が続いた従業員には産科医による健康指導を行うことにより、従業員が健康を保ちつつ働き続けやすい職場環境の整備にも力を入れています。

更に、女性の生理痛やPMS(月経前症候群)は女性にしか分からない辛さがあり、その症状がひどくても、なかなかそれを理由に会社を休んだり、不調を訴えたりすることができません。株式会社エムティーアイでは、こうした点にも注目。男性従業員にも女性特有の不調などについて理解を深めてもらえるようにセミナーを開催するなどの啓蒙を行っています。

また、全従業員を対象としたテレワーク制度を導入。元々、育児・介護を理由として月に10日間在宅勤務ができる体制がありました。従業員への要望を反映し、在宅勤務期間を延長。更に、コロナ禍を契機として全従業員を対象にテレワーク制度を導入しています。

### ■ 取り組みの成果

テレワークやスーパーフレックス制度の導入により、不妊治療だけでなく、さまざまな家庭の事情を抱える従業員においても、仕事との両立がよりしやすくなっています。テレワークであっても、通常の勤務時間中はデスクから離れてはいけないという取り決めを行っている企業もありますが、株式会社エムティーアイではスーパーフレックス制度を導入しているため、1日の時間を仕事とプライベートでうまく切り分けて有効活用できている事例が多いようです。

例えば、勤務中に具合が悪い場合には、スーパーフレックス制度を利用して中抜けや早退をしたりすることで通院がしやすくなったという声も挙がっています。また、子どもの通学や通園とのバランスを見ながら仕事ができるため、男性が育児に参加しやすい環境にもなっているようです。

### ■ 株式会社エムティーアイの さまざまな支援制度

#### (1) 不妊治療休職制度

最大2年間の休職制度

#### (2) 全従業員を対象としたテレワーク制度

コロナ禍の影響から、全従業員を対象とした制度としてテレワークを導入。更に

テレワークの発展型として、通勤圏外に転居してテレワークをすることも可能。

#### (3) スーパーフレックス制度の導入

テレワークと同時にコアタイムなしの「スーパーフレックス制度」も導入。月あたりの定められた労働時間を満たしていれば、日ごとに異なる勤務時間を設定することや、勤務と勤務の合間に数時間抜けることができるようになった。

#### (4) 法を上回る育児休業制度と早期復職手当

最大で子どもが3歳を迎える前日まで取得が可能。また、子どもが1歳半を迎える前に復職した場合、1歳半を迎える月まで早期復職手当を支給。

#### (5) そのほかの両立支援制度

子育て休暇 … 子どもが病気やけがの場合だけでなく、子どもの行事への参加にも利用可能な有給休暇。年間最大5日まで取得できる。  
一時保育補助 … 月30時間まで一時保育料の補助がある。

延長保育補助 … 月5,000円まで延長保育料の補助がある。

#### (6) 従業員の健康支援

長時間労働の削減など、従業員が健康で働きやすいと感じられる環境づくりを実施。女性従業員に向けた福利厚生にも取り組んでいる。

出典: 不妊治療と仕事の両立 家庭と仕事の両立支援ポータルサイト 事例5 株式会社エムティーアイ 取組事例 両立体験談(東京都) <https://www.katei-yourisumeiro.tokyo.lg.jp/cure/funin/jirei/5.html>

本紙に掲載の記事は2022年4月11日時点での情報を基に作成しております。

発行：株式会社 星和ビジネスリンク

本社：〒108-0014 東京都港区芝 4-1-23 三田NNビル4階  
TEL: (03) 5439-2370 (大代表) FAX: (03) 5439-2371

※本誌からの無断転載、コピーを禁止します。(非売品)

●お届けいたしましたのは



NISSAY

(生 22 - 2266, 法人開拓戦略室)