

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

（本編）

目次

1．報告書（概要）

2．報告書（本編）

第 1 章 調査の背景	1
第 2 章 企業アンケート調査	2
2-1. 調査の概要	2
2-2. 企業アンケート調査結果	3
第 3 章 企業ヒアリング調査	23
3-1. 調査の概要	23
3-2. 企業ヒアリング調査結果	24
第 4 章 労働者アンケート調査	30
4-1. 調査の概要	30
4-2. 労働者アンケート調査結果	31

添付資料

1) 有識者提供資料（NPO 法人 Fine 不妊治療患者アンケート調査結果）	75
2) 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会設置要綱	90
3) 企業アンケート調査 調査票	92
4) 労働者アンケート調査 調査票	96

第1章 調査の背景

近年の結婚年齢の上昇や晩産化に伴い、不妊治療を受ける者は年々増加している。

こうした中、労働者が希望する妊娠・出産を実現するためには、育児休業制度などの仕事と育児の両立支援はもとより、不妊治療と仕事の両立支援についても、重要な課題となっている。

このため、企業及び労働者を対象として、不妊治療と仕事の両立に係る実態や問題点、企業における両立支援の状況などの把握及び分析を行うことを目的として本調査を実施した。

第2章 企業アンケート調査

2-1 調査の概要

2-1-1 調査目的

企業における不妊治療と仕事の両立に係る実態や問題点、両立支援の状況等の把握及び分析を行い、不妊治療と仕事の両立支援に係る各種施策の検討を行うため、アンケートを実施した。

2-1-2 調査対象

厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」(<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>)において、女性活躍推進法に基づくデータ公表を行っている企業 7,909 社（2017 年 8 月 21 日時点）から、従業員規模 10 人以上の企業 4,000 社をランダム関数で無作為抽出した。

2-1-3 調査期間

2017 年 8 月 31 日（木）～2017 年 9 月 20 日（水）

2-1-4 調査方法

郵送調査（回答方法は 返信用封筒による郵送、 FAX 送信、 E メール添付の 3 通りとした）

2-2 企業アンケート調査結果

アンケート回収数は 779 件（回収率 19.5%）であった（2017 年 10 月 13 日（金）までの到着分）。以下に、項目別のアンケート結果（グラフおよび集計表）を示す（集計結果に「未回答」の回答数は含まない。また、図表タイトル末尾に回答企業数を示す。）

【回答者の状況】

図 1 企業規模

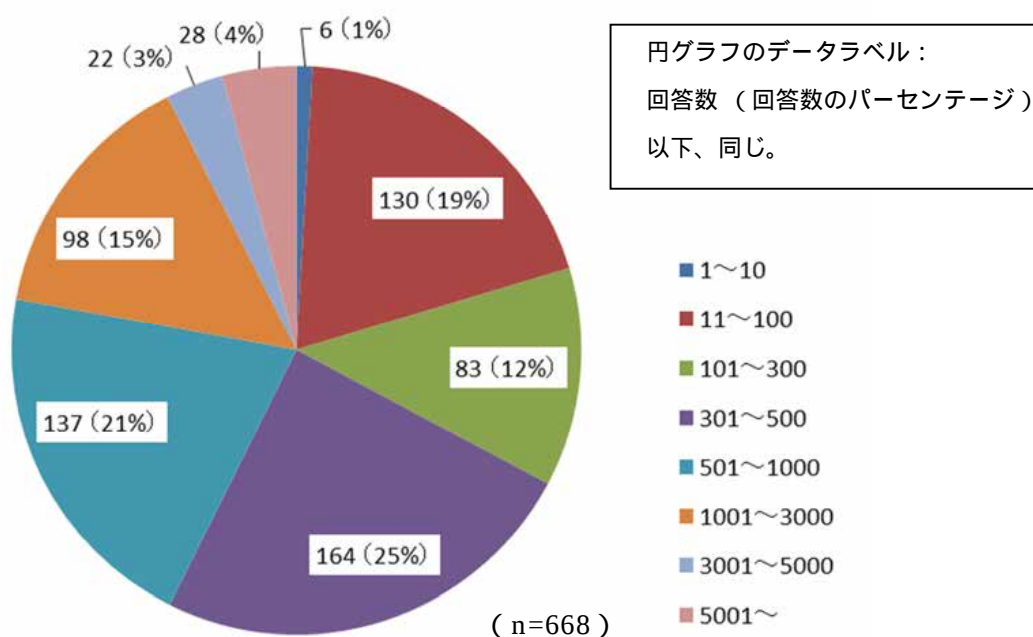


図 2 女性従業員数

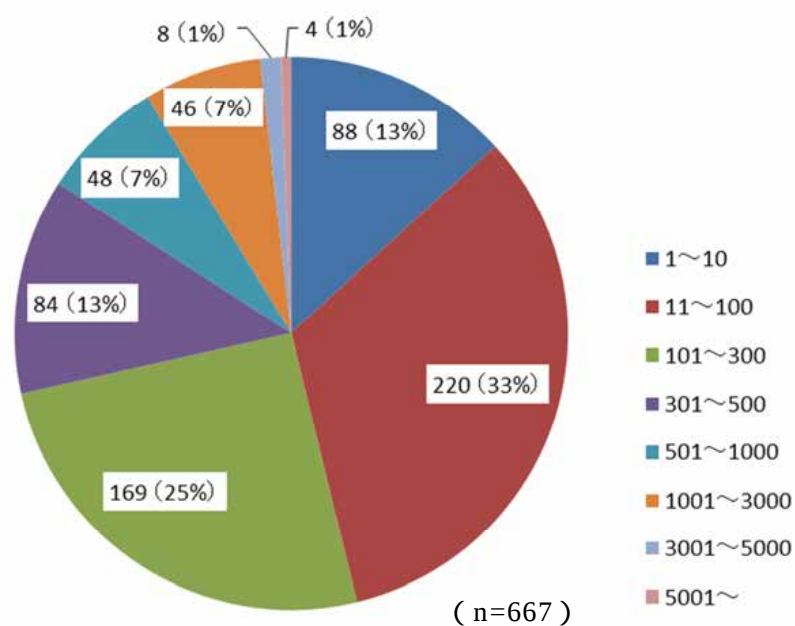


図 3 業種

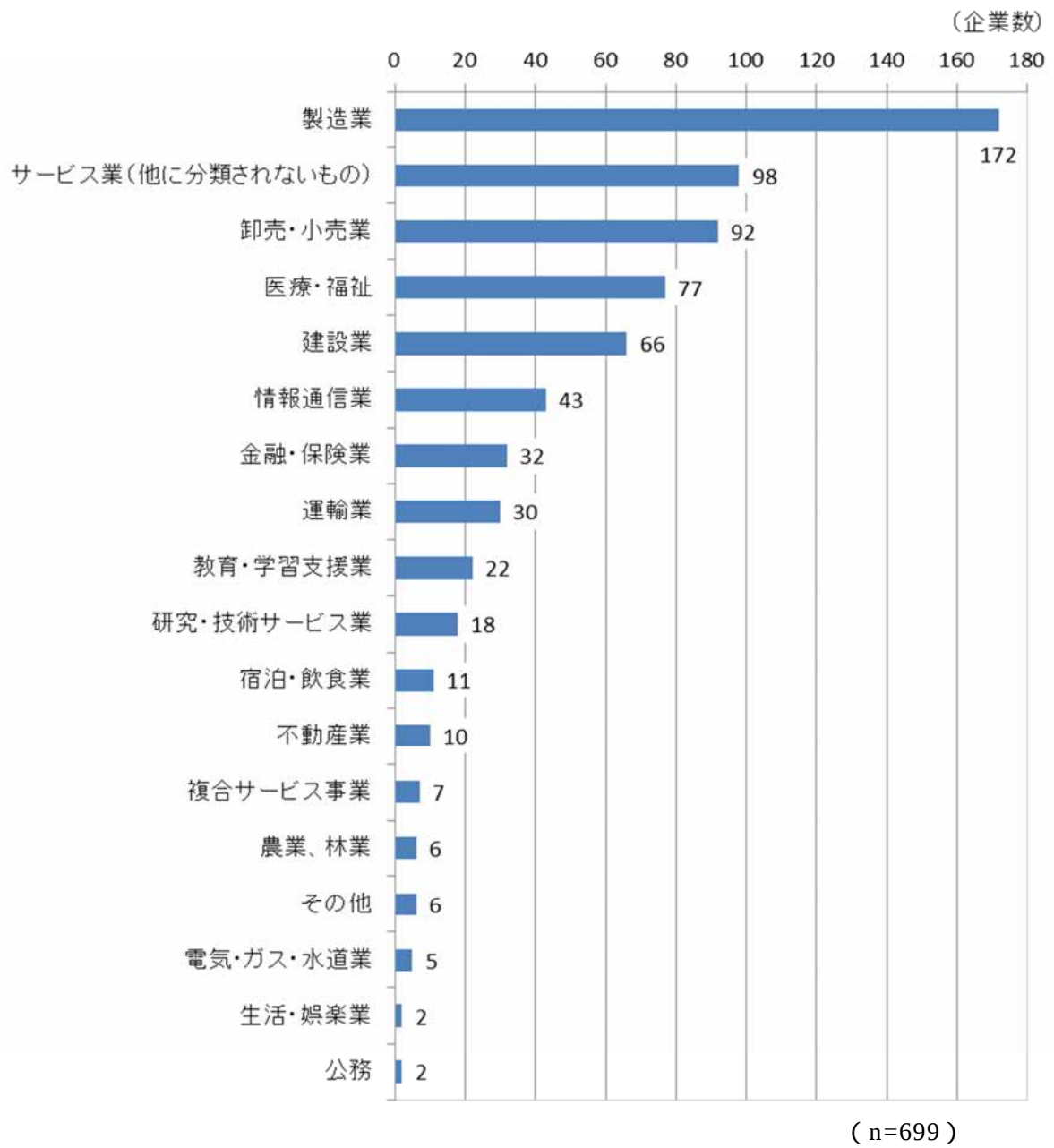
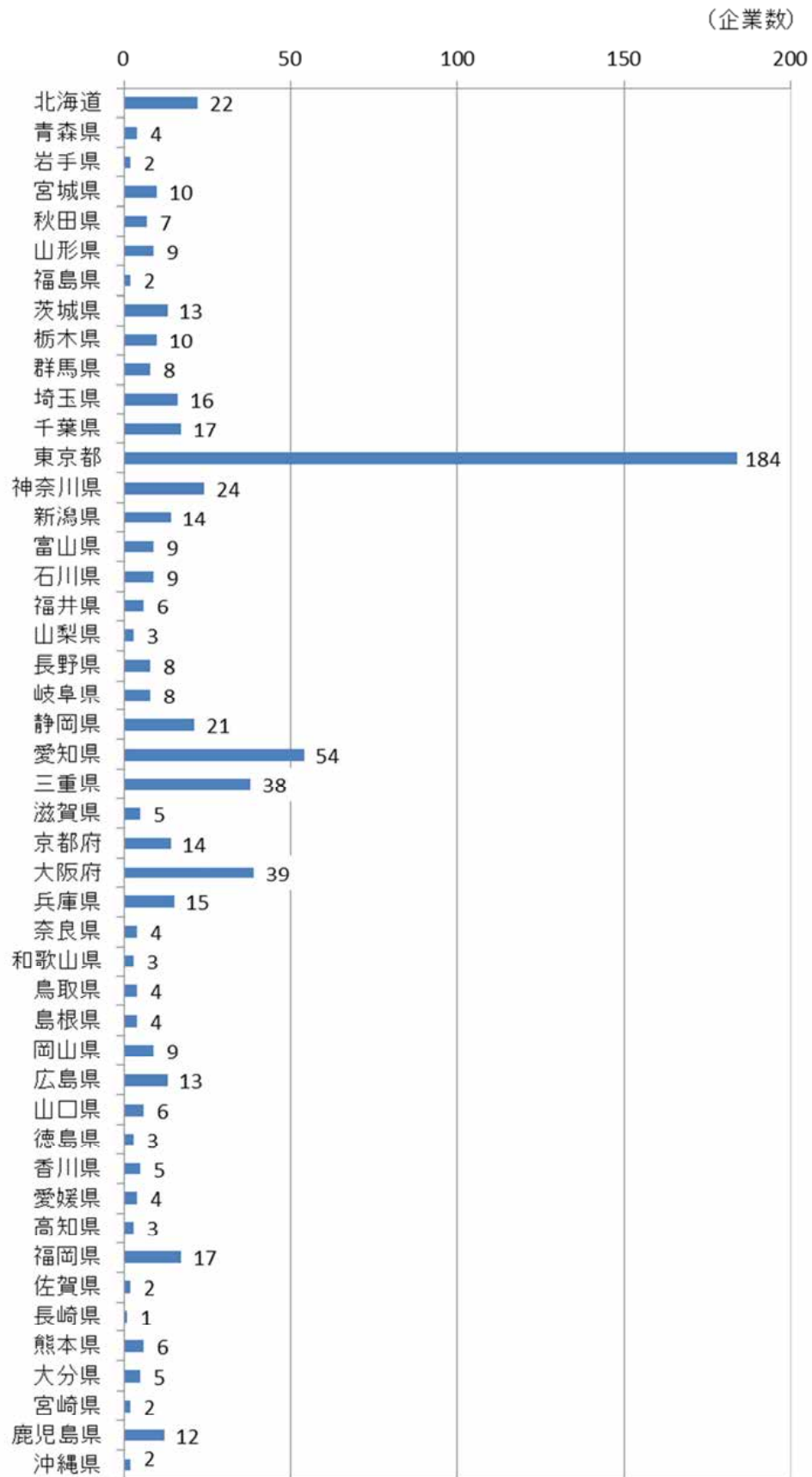


図 4 本社所在地



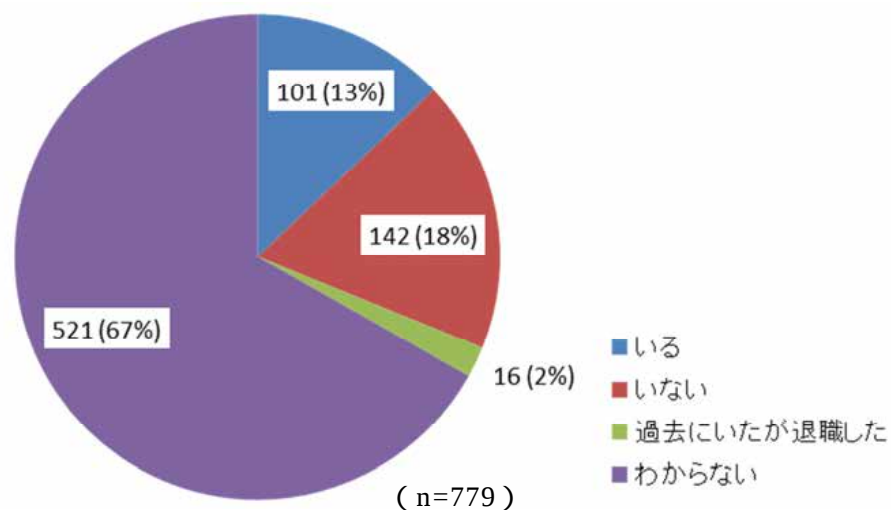
(n=676)

【回答結果】

2-2-1 貴社における不妊治療と仕事の両立を支援するための制度等について教えてください。

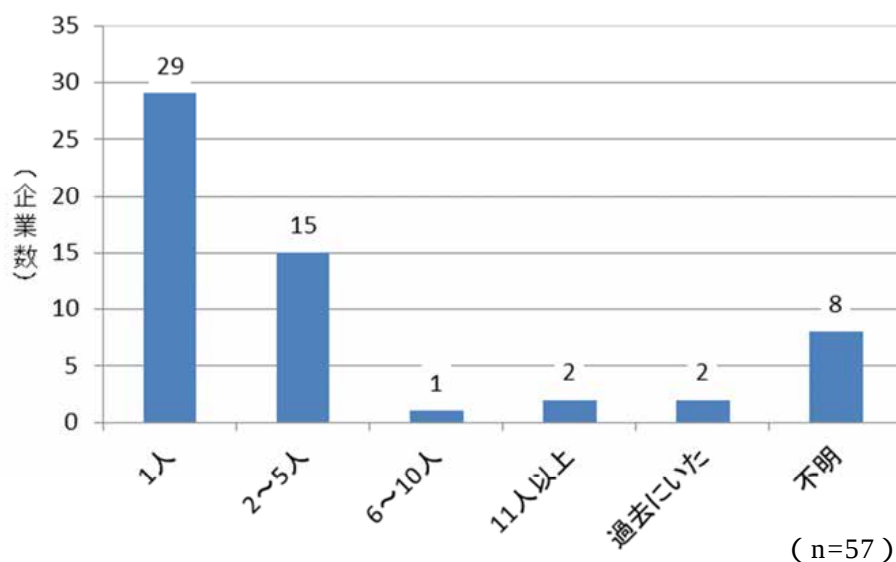
(1) 貴社では、不妊治療を行っている従業員がいますか。

図 5 不妊治療を行っている従業員の把握状況



「いる」と「過去にいたが退職した」の両方にチェックをつけている企業が1社

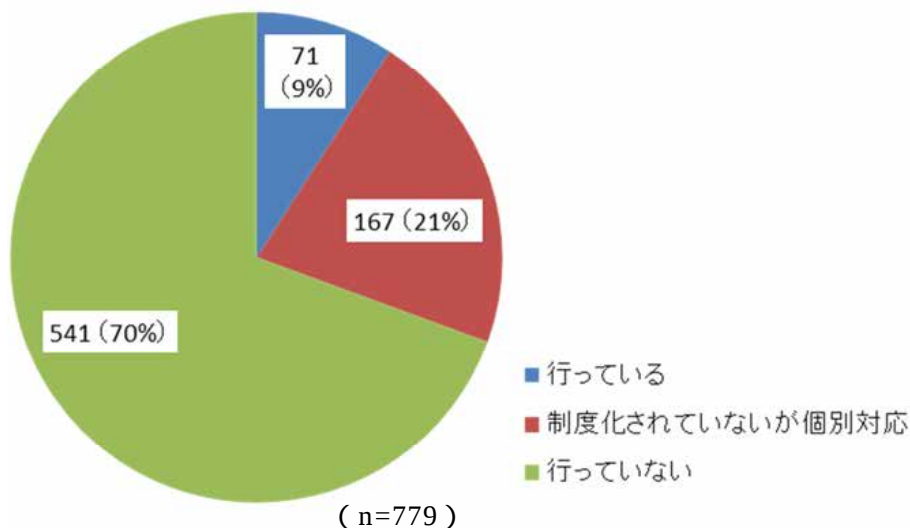
図 6 不妊治療を行っている従業員数



「数名」と回答している場合は「2~5人」に含む。

(2) 貴社では、不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度や取組を行っていますか。

図 7 不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度等の実施状況



支援していない理由として、以下の回答があった。

- 要望等が表面化していないため（同、138 件。以下回答例）
 - ・ 不妊治療と仕事の両立に関する相談実績はない。
 - ・ 特に相談や要望はないが、相談があれば個別に対応する予定。
- 対象者（該当者）がいないため（同、76 件。以下回答例）
 - ・ 対象となる従業員が少ない（女性従業員がほとんどいない、50 代以上で子どもがいる等）。
- 不妊治療を行っている従業員を把握していないため（同、59 件。以下回答例）
 - ・ 必要性は理解しているが、対象者がいるかどうか、実態の把握ができていない。
- プライベートなことなので関与していないため（同、40 件。以下回答例）
 - ・ プライベートなことであり、会社が関与すべきことではない。
 - ・ 非常にデリケートな問題であるため、情報収集等も難しい。
- 現状の制度内で対応しているため（同、28 件。以下回答例）
 - ・ フレックスタイム制等、柔軟な働き方ができる環境が整備されていると考えるため。
- 現段階で制度化されていないため（同、22 件。以下回答例）
 - ・ 法律で要求されていないため。また、社内から必要との声もないため。

- 過去に事例がない（同、21 件。以下回答例）
 - ・ これまで不妊治療に特化した制度を導入する必要性が生じたことがない。

- 必要性を認識していなかったため（同、20 件。以下回答例）
 - ・ 不妊治療に特化した制度の必要性を認識していない。不妊治療に対する理解が低い。

- 他に優先して進めたい業務があるため（同、8 件。以下回答例）
 - ・ 育児・介護と仕事の両立支援に関する取組の方が優先であるため。
 - ・ 法律で求められる他の事項への対応に迫られており、優先順位は高くない。

- 今後の検討事項としている（同、7 件。）

- その他（19 件。以下回答例）
 - ・ 不妊治療に対する理解や関心が低い。重要性を認識していない。
 - ・ 不妊治療への対応の必要性は認識しているが、他の疾病との兼ね合いもあり、不妊治療に特化した制度は整備していない。

(3) 貴社で導入している、不妊治療のための制度(目的が不妊治療に特定されている制度)として、該当するものを記入ください(複数選択可)。また、可能な範囲で制度利用者数についてもご記入ください。

図 8 不妊治療のための制度導入数

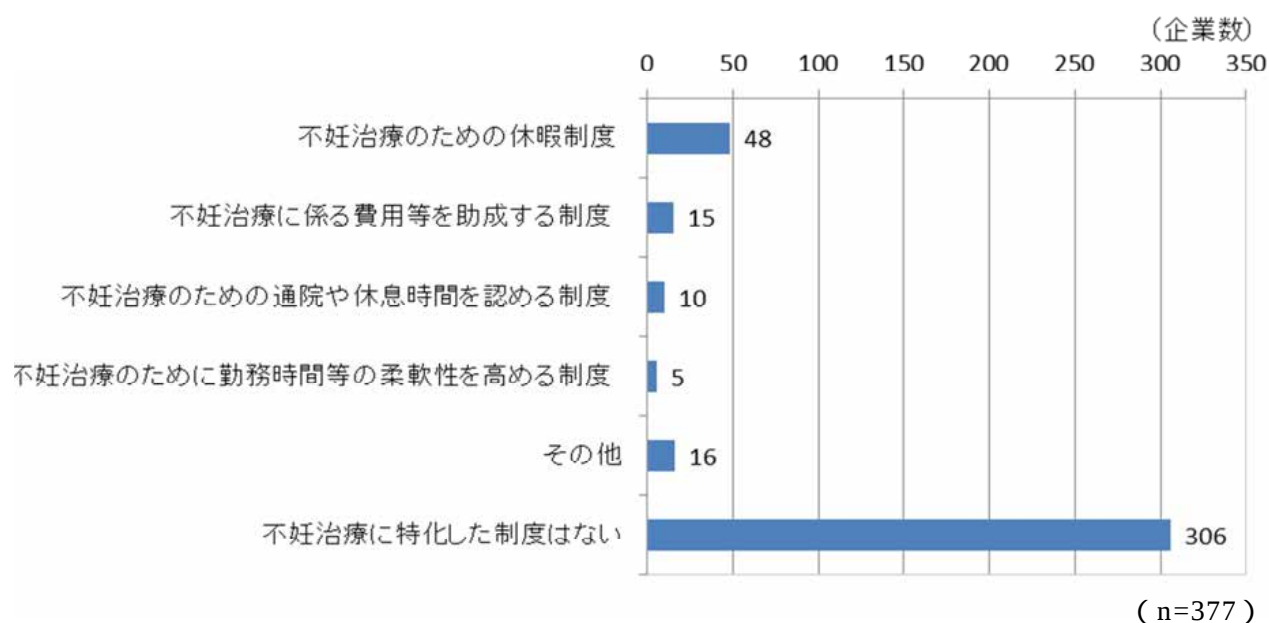


表 1 制度の利用実績

利用者数	不妊治療のための 休暇制度		不妊治療のための 通院や休息時間を 認める制度		不妊治療のために 勤務時間等の柔軟 性を高める制度		不妊治療に係る 費用等を助成する 制度	
	H28 年度	累計	H28 年度	累計	H28 年度	累計	H28 年度	累計
0 人	21	17	6	6	2	2	3	2
1 人	6	7	2	2	1	1	1	-
2 人～5 人	2	-	-	-	-	-	-	-
6 人～10 人	1	-	-	-	-	-	-	-
11 人以上	2	2	-	-	-	-	-	1
不明	-	-	-	-	-	-	1	1

制度の具体例として、以下の回答があった。(以下回答例)

➤ 「不妊治療のための休暇制度」の具体例

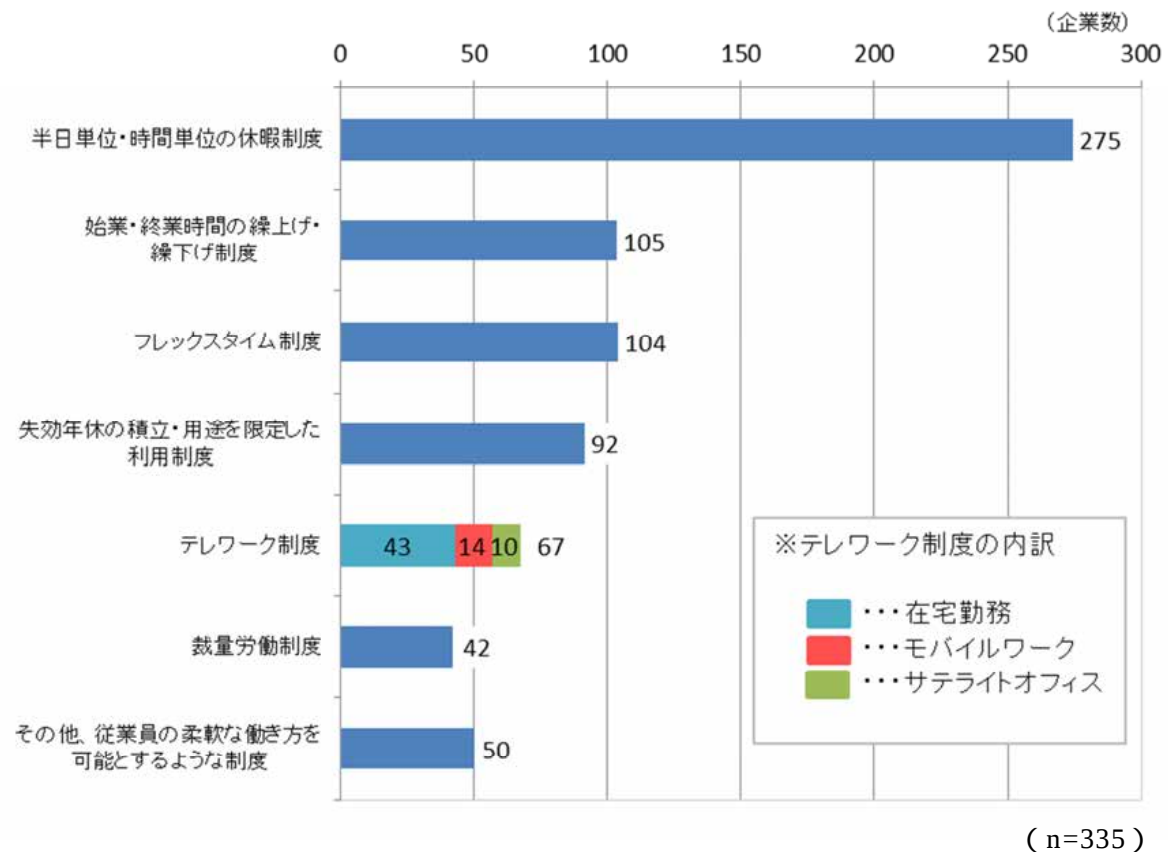
- ・ 失効した年次有給休暇の積立・利用制度(同、13件)。
- ・ 不妊治療休業・休職制度：高度不妊治療(体外授精、顕微授精)を対象とし、休職期間は1年以内、回数は1回限り/最長2年まで休職可能/通算1年間、1か月以上の月単位又は1日・半日単位 等

- ・ 不妊治療休暇制度：月に 1 日まで有給として取扱/年間 5 日間を限度に休暇支給(無給)
/通院のため半日単位・時間単位で取得可能 等
- 「不妊治療のための通院や休息時間を認める制度」の具体例
 - ・ 不妊治療のための短時間勤務制度：通算 1 年の期間内で 244 時間まで、15 分単位で短縮可能 等
 - ・ 月に 7 時間まで賃金控除なし。
 - ・ 1 年間に 10 日（無給）休暇を取得可。
- 「不妊治療に係る費用等を助成する制度」の具体例
 - ・ 健康保険適用外の不妊治療を受けた場合に支給（同、1 件）
 - ・ 1 回の治療につき 10 万円、1 年度あたり 2 回、通算 5 か年度までを限度として補助。
 - ・ 体外受精、顕微授精を行った際、年間 10 万円を限度として給付。
 - ・ 人工授精、体外受精、顕微授精の治療費の 50%を補助。
 - ・ 治療費の 50%補助（年間 20 万円限度かつ 5 年を限度）
 - ・ 治療費用の貸付、融資制度（上限 200 万円）
 - ・ 給付制度、 融資制度、上限 200 万円。
 - ・ 医療共済給付金。
 - ・ 年間 10 万円を超えた場合半額補助。上限 100 万円/年。（共済会の制度）
 - ・ カフェテリア制度のメニューの一つとして費用補助あり。
- 「その他」の具体例
 - ・ 特定不妊治療を目的とした休暇制度(正職員対象の無給休暇、休職期間の上限は 1 年間)。
 - ・ 休業制度、通算 1 年の期間内で休業できる制度。通算 1 年は短時間勤務制度と合算。
 - ・ 失効有給休暇積立制度において利用事由の 1 つに不妊治療がある。
 - ・ キャリア・両立相談課による相談体制の整備、相談窓口の設置。
 - ・ 療養休暇において不妊治療での休暇取得が可能。
 - ・ 個別に対応。
 - ・ シフト上での配慮、等

2-2-2 貴社における従業員の柔軟な働き方を可能とする取組について教えてください。

(4) 貴社では、不妊治療を行っている従業員が利用できる以下の制度(目的が不妊治療に特定されていない制度)のうち、導入している制度がありますか？(複数選択可)

図 9 不妊治療を行っている従業員が利用できる制度

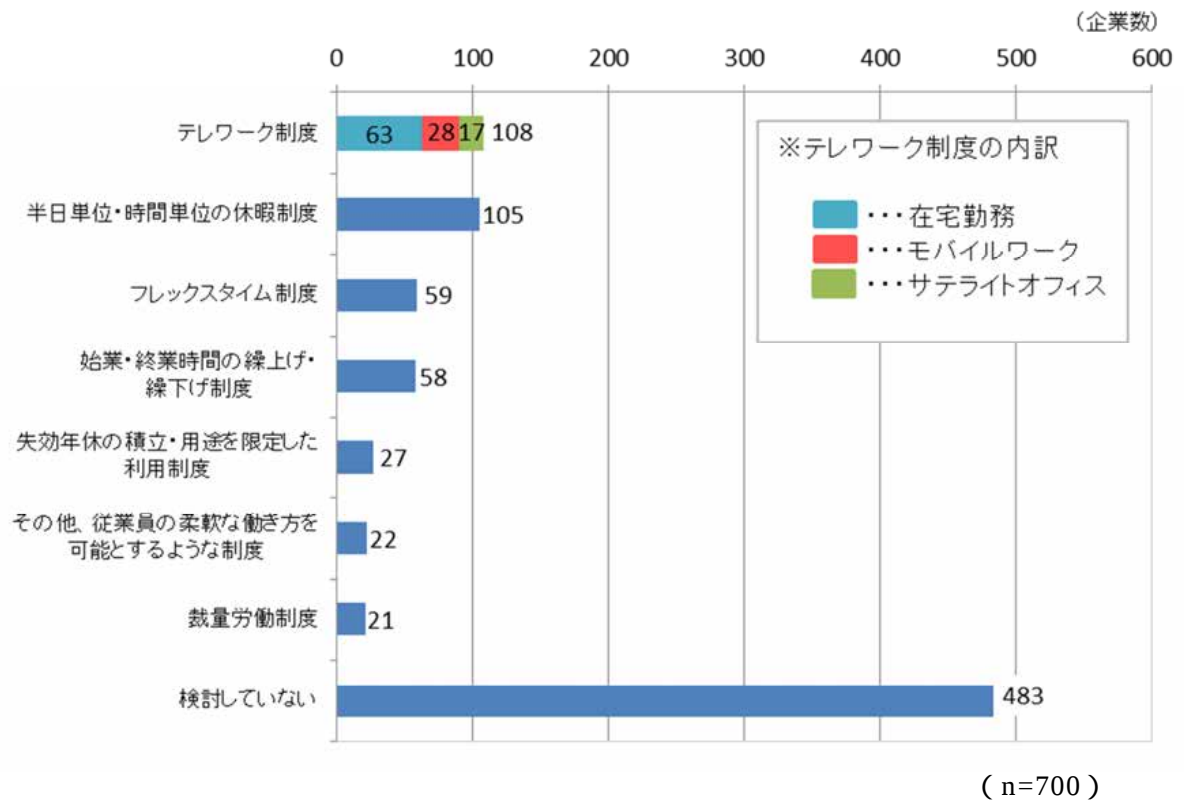


その他の具体例として、以下の回答があった。(以下回答例)

- ・ 正社員と非常勤職員の転換制度
- ・ 勤務地限定制度
- ・ 再雇用制度(不妊治療も対象)
- ・ 短時間勤務制度(同、4件)
- ・ 短時間正社員制度(同、1件)
- ・ 通院等事由による業務時間内の外出許可
- ・ 変形労働時間制
- ・ シフト勤務により柔軟に対応(同、2件)
- ・ 役職者が自身の事情により一時的に役職を離れることを認める制度
- ・ 療養休暇、特定目的休暇
- ・ 申し出により、個別に対応を検討(同、他6件)

(5) 貴社では、不妊治療を行っている従業員が利用できる以下の制度(目的が不妊治療に特定されていない制度) のうち、新たに検討中の制度がありますか？(複数選択可)

図 10 新たに検討中の、不妊治療を行っている従業員が利用できる制度



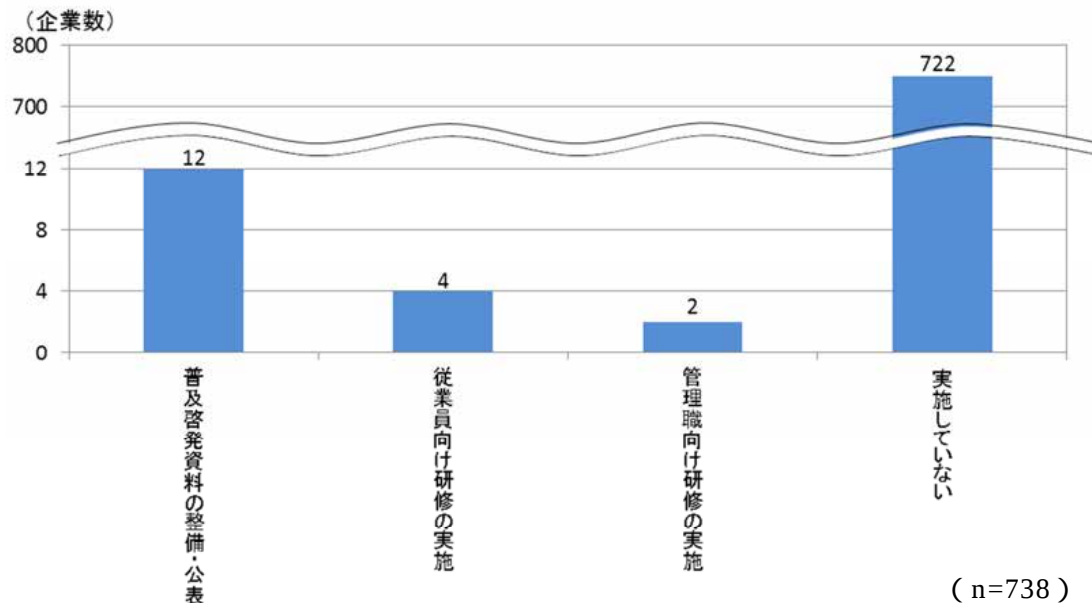
その他の具体例として、以下の回答があった。(以下回答例)

- ・ 休暇制度の導入を検討中
- ・ 短時間正社員制度の導入
- ・ 特別休暇(同、2 件)
- ・ 短日勤務、短時間勤務
- ・ シフト勤務
- ・ 時差出勤制度
- ・ 残業時間限定正社員制度
- ・ 制度は導入されているが、不妊治療を適用とするかを今後検討

2-2-3 貴社における従業員の不妊治療と仕事の両立を支援するための取組の状況等について教えてください。

(6) 貴社では、不妊治療と仕事の両立に関する従業員への普及啓発について、以下の項目を実施したことがありますか？(複数選択可)また、具体的な内容をご記入ください。

図 11 不妊治療と両立に関する普及啓発の実施状況



具体的な内容として、以下の回答があった。(以下回答例)

➤ 管理職向け研修の実施

- ・ 不妊治療に特化してはいないが、女性特有の身体の問題について産業医、産業保健スタッフと連携し、情報共有

➤ 従業員向け研修の実施

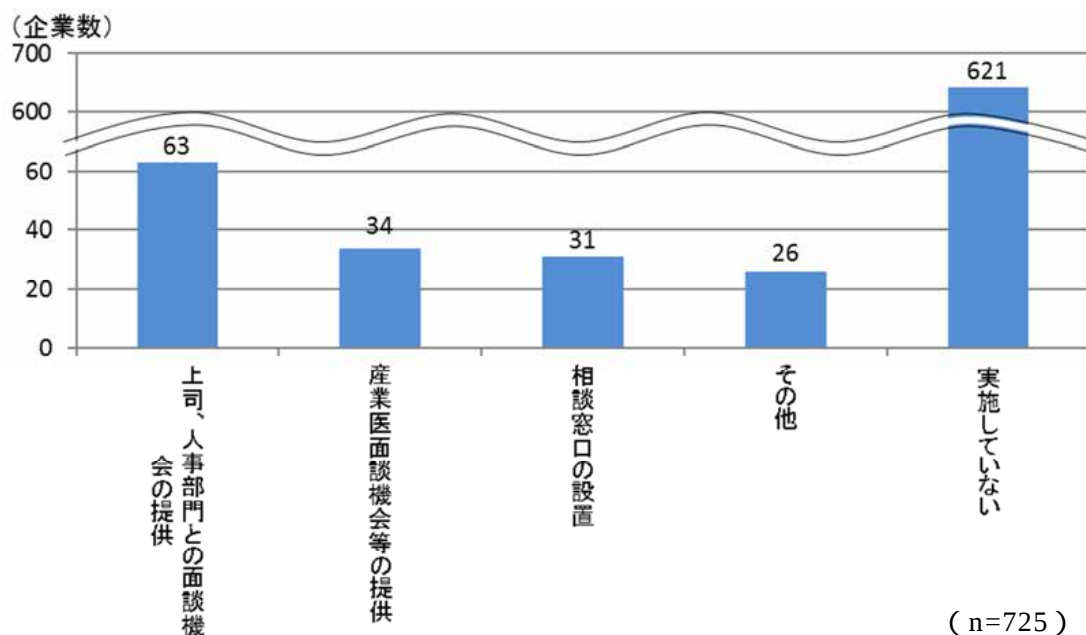
- ・ 不妊治療経験の話を聞く

➤ 普及啓発資料の整備・公表

- ・ 社内掲示板、社内イントラネットにおいて関連制度等を掲載
- ・ 関連制度等を掲載した「両立支援ガイドブック」等を作成・従業員に配付
- ・ 一般事業主行動計画公表サイトにて情報を掲載し、周知

(7) 貴社では、従業員の不妊治療と仕事の両立を支援するため、不妊治療を行っている従業員を対象として、以下の取組を実施していますか (複数選択可)。

図 12 不妊治療と仕事の両立支援の取組状況



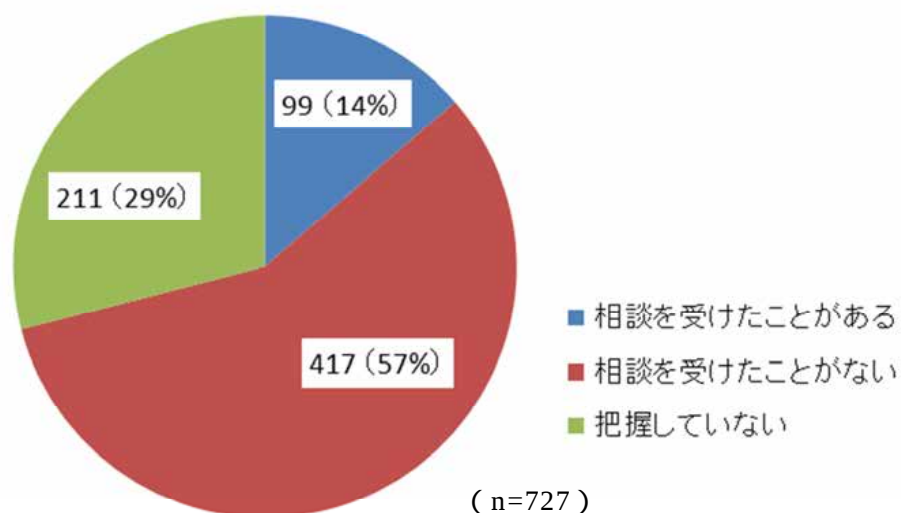
「その他」として以下の回答があった。(以下回答例)

- ・ 働き方の相談窓口、健康相談窓口を設置 (不妊治療に特化していない) (同、4 件)
- ・ 全従業員に上司との定期面談の機会を設定 (同、3 件)
- ・ 本人の希望により、産業医面談を実施 (同、3 件)
- ・ 本人から相談があれば、個別に対応 等

その他、「該当者がいない」「治療の申出がない」などの回答が 9 件あった。

(8) 貴社の従業員から、不妊治療と仕事の両立を図る上で相談を受けたことがありますか。
ある場合、具体的な内容を差支えない範囲で教えてください。

図 13 不妊治療と仕事の両立に関する相談への対応状況



相談の具体的な内容として、以下の回答があった。

- 休暇取得・休暇制度に関する相談（計 39 件、以下回答例）
 - ・ 通院のための休暇や時間休の取得についての相談（同、他 16 件）
 - ・ 不妊治療と仕事の両立を図る上で利用できそうな制度の照会（同、他 8 件）
 - ・ 休むことが多く、年次有給休暇が足りないがどうすればよいか（同、他 3 件）
 - ・ 治療のための早退や遅刻、夜勤免除等
 - ・ 休暇が取得しにくい、休暇が多く職場に迷惑がかかる 等
- 休職に関する相談（計 10 件、以下回答例）
 - ・ 一定期間の休職の相談（同、他 7 件）
 - ・ 不妊治療をするための休業制度の有無 等
- 勤務形態の変更、異動、降格、退職の相談（計 12 件、以下回答例）
 - ・ 勤務形態の変更・調整の申し出（同、1 件）
 - ・ 短時間勤務の申し出
 - ・ 残業がない部署、スケジュール調整が容易な部署への異動の申し出（同、1 件）
 - ・ 常勤から非常勤への変更の申し出
 - ・ 降格希望の申し出（同、1 件）
 - ・ 自宅療養の申し出 等

- 不妊治療を始める際の事前報告・相談（計 6 件、以下回答例）
 - ・ 不妊治療を開始するため、勤務時間、遅刻、早退への配慮を申し出（同、2 件）
 - ・ 治療による休暇予定への配慮の申し出
 - ・ 治療開始の通告（同、1 件） 等

- 職場にわからないように休暇を取得する方法についての相談（計 4 件、以下回答例）
 - ・ 治療を受けていることを上司にわからないようにしたい
 - ・ 治療を受けていることを職場にわからないようにしたい 等

- 勤務地限定に関する相談（計 3 件、以下回答例）
 - ・ 不妊治療中のため、勤務地を限定したい、自宅又は病院近くに勤務したい 等

- その他（計 6 件、以下回答例）
 - ・ 不妊治療による体調不良
 - ・ 各事業所で個別に対応している 等

(9) 貴社が従業員の不妊治療と仕事の両立を図る上で困難なことや課題を感じていることとして、どのようなものが考えられますか。具体的な内容を下欄にご記入ください。

- 不妊治療を行っている従業員の有無を把握できない(計 100 件、以下回答例)
 - ・ デリケートな問題であるため、不妊治療を行っている従業員の実態把握が難しい(同、多数)
 - ・ 当事者にとって重要な問題であると認識しているが、個人のプライベートな問題に企業がどこまで対応すべきかわからない
 - ・ (女性従業員が少ないため)不妊治療について相談しにくい、言い出しにくい環境である(同、多数)
 - ・ 本人からの申告がないため、社内での意識も高くなりにくい 等
- 職場の理解醸成に伴う問題(計 40 件、以下回答例)
 - ・ 不妊治療に対する社内の理解、知識不足(同、多数)
 - ・ 不妊治療に伴う突発的な休暇、遅刻、早退、体調不良等への理解不足(同、多数)
 - ・ 不妊治療を行う従業員が負担を感じずに有給休暇を取得できる社内環境の整備
 - ・ 不妊治療に限らず、育児・介護・疾病等を抱える従業員を理解し、協力し合える職場風土環境整備 等
- 代替要員の確保など、人的問題(計 36 件、以下回答例)
 - ・ 代替要員の確保が難しい(同、多数)
 - ・ 人手不足のため、シフトの調整が難しい(同、多数) 等
小売業、老人福祉施設運営等からの意見が多数。
- プライバシー保護の問題(計 30 件、以下具体例)
 - ・ プライバシー保護の問題(同、多数)
 - ・ プライバシーに配慮する一方、上長の理解、職場の配慮が求められる 等
- 制度設計、サポート方法に関する問題(計 23 件、以下回答例)
 - ・ 会社としてのサポート範囲の特定、適正な期間・回数等(同、他 7 件)
 - ・ 他の疾病、制度を利用しない人等との公平性(同、3 件)
 - ・ どのような配慮が必要かわからない(同、1 件)
 - ・ 給与面の補償をどうするか
 - ・ 体制面(人員)での不安、懸念(同、3 件) 等
- 仕事と治療(通院)の両立方法に関する問題(計 22 件、以下回答例)
 - ・ 業務繁忙のため、休暇取得が難しい(同、5 件)
 - ・ 業務により、時間の調整が難しい、通院時間の確保が難しい(同、6 件)

- ・ 休暇日数が多いため、年次有給休暇では不足する懸念（同、3件）
- ・ 通院と業務の両立への不安（時間的、精神的）（同、3件） 等

- 相談窓口設置に伴う問題（計5件、以下回答例）
 - ・ 相談窓口がない
 - ・ 相談に乗れる適当な人材がない（女性、経験者など） 等

- 金銭的問題（計5件、以下回答例）
 - ・ 治療費用が負担（同、他3件）
 - ・ 保険適用範囲の拡大希望 等

- 治療を行っている従業員の心身のケア（計4件、以下回答例）
 - ・ 仕事と治療を両立している従業員への心身のケアの必要性（同、2件）
 - ・ 休憩スペース等の必要性 等

- 優先順位が低い（計2件、以下回答例）
 - ・ 義務化された休暇制度も多く、全てに対応できない。労働時間の規制も厳しく、経済的余裕がない。疾病との両立支援等、他に優先的に取り組むべき事項がある。

- 従業員への周知に関する問題（計2件回答例）
 - ・ 従業員への周知、啓発の必要性 等

- その他の回答（計13件、以下回答例）
 - ・ 現行の制度（フレックスタイム制度、時間単位の年次有給休暇制度等）で対応可能と考える
 - ・ 情報の必要性
 - ・ 法整備の必要性
 - ・ 業態上、不妊治療と仕事の両立が難しい（立ち仕事中心）
 - ・ 社内の理解とコミュニケーションの必要性
 - ・ 社会の認識、理解、対応ニーズが必要 等

(10) 貴社において、従業員が不妊治療と仕事の両立を図るために、行政に望む事項があれば、下欄にご記入ください。

- 不妊治療に対する助成金拡充、保険適用等 (計 38 件、以下回答例)
 - ・ 不妊治療の助成対象範囲の拡大 (所得制限等)
 - ・ 不妊治療の助成金を増額
 - ・ 不妊治療を健康保険適用とする (人工授精、体外受精等) 等
- 企業への助成金 (計 33 件、以下回答例)
 - ・ 制度導入した場合の助成金制度の創設 (特に中小企業)
 - ・ (休職時の) 雇用保険の助成制度
 - ・ 制度導入企業のアワードの開催
 - ・ 休職時の代替要員配置のための補助制度 等
- 広報、啓発活動の強化 (計 32 件、以下回答例)
 - ・ 社会全体が不妊治療に理解を持つような啓発活動 (同、他 4 件)
 - ・ 検査や治療内容等に関するわかりやすいパンフレットなどの提供 (特に、男性や管理職向け) (同、他 2 件)
 - ・ 他企業の取組事例の紹介も含めた情報提供 (同、他 2 件)
 - ・ 不妊治療を行う従業員に必要な配慮や適切なフォローアップの事例集 (同、1 件) 等
- 企業への通院時間確保及び休暇の義務化 (計 22 件、以下回答例)
 - ・ 不妊治療に関する休業、休暇制度の法制化 (同、多数)
 - ・ 不妊治療の通院時間確保義務化 (男性も含めて) (同、多数) 等
- 治療者の休職に対する補償等 (計 13 件、以下回答例)
 - ・ 不妊治療のための遅刻、早退、休暇取得により給与から控除された分の補てん制度
 - ・ 休職期間中の給与補てん、生活保障 (同、多数)
 - ・ 休職期間中の社会保険料免除 (同、多数) 等
- 相談に関する行政の対応 (計 9 件、以下回答例)
 - ・ 治療と仕事の両立のための相談窓口の設置 (各地方自治体など)
 - ・ 不妊治療に関する相談ダイヤルの開設
 - ・ (企業が) 相談を受けた際の対応に関する簡単なガイドライン 等
- 専門病院の増加、土日診療、診察時間の拡大 (計 10 件、以下回答例)
 - ・ 不妊治療専門クリニックの増加 (同、4 件)
 - ・ 不妊治療外来を終業後や土日祝日に受診可能とする (同、6 件) 等

- その他の回答（計 12 件、以下回答例）
 - ・ 社会問題として不妊治療に対する認識・理解を深める
 - ・ 国が主導し、不妊治療と仕事の両立ができるような環境を整備する
 - ・ 男性も治療に参加する。制度等も男女ともに対象とする
 - ・ 不公平感の少ない制度とする 等

（ 1 1 ）その他、従業員が不妊治療と仕事の両立を図る上でご意見やご要望などがありましたら、下欄にご記入ください。

- 治療費負担の軽減（8 件、以下回答例）
 - ・ 治療費への補助、保険適用、自己負担軽減 等
- 広報・啓発の強化（6 件、以下回答例）
 - ・ 不妊治療に関する情報の積極的な発信
 - ・ 国として不妊治療と仕事の両立を支援していることの発信
 - ・ 不妊治療を行う従業員への対応に関するガイドライン、注意事項等の提供、モデルケースの提示 等
- その他（計 32 件、以下回答例）
 - ・ （東北のある県では）高度不妊治療を受けられる施設が非常に少なく、毎回通院にかなりの時間がかかり、予約も取りにくい。病院数を増やす施策を希望する。
 - ・ 不妊治療に特化した制度設計については、従業員間の公平性の観点から難しい。
 - ・ 従業員と企業、双方の置かれている状況を正しく理解すること。
 - ・ 職場の上司、同僚等の正しい理解が重要。
 - ・ 年次有給休暇を気兼ねなく取得できる環境整備。
 - ・ 国家公務員で（制度が）導入されれば検討する。
 - ・ 他社の取組事例を参考に自社で検討したい。
 - ・ 企業が立ち入るには非常にデリケートな問題である。
 - ・ 人手不足の中、代替要員の確保は難しく、どうすればよいのかわからない。
 - ・ 制度化されても言い出せない従業員が多いのではないかな。
 - ・ 企業に余力がなく、法制度化、休暇等の義務化は避けたい 等

2-2-4 「母性健康管理指導事項連絡カード」の運用について

(12) 貴社では、「母性健康管理指導事項連絡カード」をどのように運用していますか。該当する内容を選択してください。人事部門で把握している場合、年間何件程度提出されているかもご記入ください。その他の場合には、具体的な内容をご記入ください。

図 14 母性健康管理指導事項連絡カードの運用状況

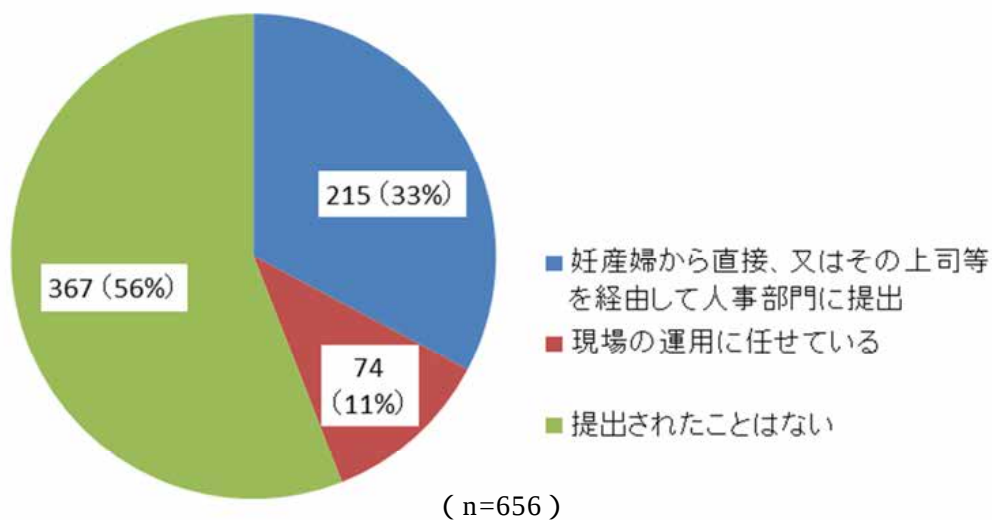
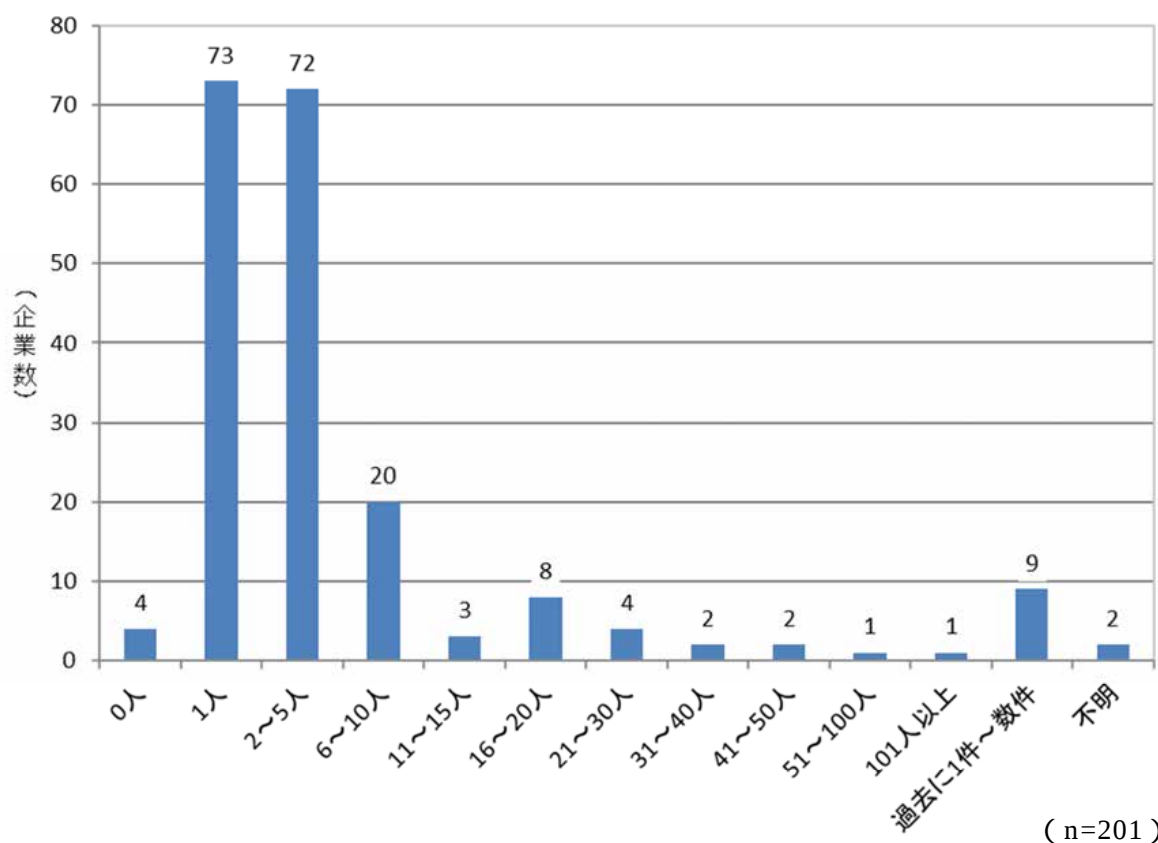


図 15 母性健康管理指導事項連絡カードの年間提出人数



「その他」として、以下の回答があった。

- 必要に応じ利用している（計 18 件、以下回答例）
 - ・ 妊産婦である女性労働者から、労働時間短縮や休業、勤務時間等の変更の必要が生じた際、都度提出してもらっている。（同、多数）
 - ・ 主治医からの指導事項がある場合のみ人事で確認。
 - ・ 必要に応じて産業医へ提出。
 - ・ その都度支店経由で人事部門に連絡がある 等

- 診断書の代用として提出される場合がある（計 3 件、以下回答例）
 - ・ 診断書の代用として、提出される場合がある
 - ・ 妊娠休暇の連続取得時などに、本人が診断書代わりに提出する場合がある 等

- 本人の申告により配慮しているためカードの運用を行っていない（計 3 件、以下回答例）
 - ・ 母健カードの提出がなくても、本人の申請、医師の診断・指導内容を考慮し、通勤緩和、短時間勤務等の措置を行う 等

- その他（6 件、以下、回答例）
 - ・ 自社の所定様式を使用
 - ・ 医師の診断書を使用 等

第3章 企業ヒアリング調査

3-1 調査の概要

企業アンケート調査における回答企業 779 社の中から、ヒアリング調査への協力が可能と回答のあった企業及び本事業で設置する有識者研究会における委員からの推薦のあった企業、計 11 社に対してヒアリング調査を実施した（うち 1 社は情報非公開）。

調査対象企業及びヒアリング実施日等は以下の通り。

表 2 企業ヒアリング調査対象企業一覧

No.	企業名	業種	本社 所在地	従業員数		ヒアリング 実施日	実施 方法
				総数	うち、女性		
1	前田建設工業株式会社	建設業	東京都	2,752	351	11月20日	訪問
2	日本航空株式会社	運輸業	東京都	12,215	6,076	11月20日	訪問
3	富士ゼロックス株式会社	製造業	東京都	9,720	1,645	11月17日	訪問
4	株式会社高島屋	小売業	東京都	9,085 (2017年2月28日現在)	6,284	11月24日	訪問
5	株式会社ダッドウェイ	小売業	神奈川県	297	233	11月28日	訪問
6	株式会社アクタス	小売業	東京都	640	430	11月15日	訪問
7	株式会社レオパレス 21	不動産業	東京都	7,499	2,760	11月22日	訪問
8	A 社	製造業	-	1,000 ~ 5,000 人	-	12月5日	電話
9	B 社	金融業	-	500 ~ 1,000 人	-	12月8日	電話
10	C 社	建設業	-	30 人 未満	-	12月11日	電話

3-2 企業ヒアリング調査結果

企業ヒアリング調査における各社の調査結果は以下の通り（調査結果はヒアリング時点のもの）。

1. 前田建設工業株式会社【建設業 従業員数 2,752 人】

- 制度導入の背景

CSV 経営を目指す中で、社会的課題である少子化への対策の一環として、既に導入していた教育資金貸付制度の範囲を拡大する形で導入した。

- 不妊治療と仕事の両立に関する制度

不妊治療貸付制度

制度の概要	体外受精・顕微授精・精巣内精子生検採取法などに要する費用を貸し付け、給与天引きの形で返済する制度。
運用方法	医師の診断書等を添えて、所属長の承認を得た申請書を総務部門に提出。
導入時期	2017 年 4 月
制度利用状況	なし

- 不妊治療と仕事の両立に関する制度の周知広報方法

- ✓ 社内の両立支援制度をまとめた「MAEDA ライフサポートブック」を作成。社員本人のみならず家族にも見てもらうため、社員の自宅に直接郵送している。

- 不妊治療と仕事の両立を支援するための柔軟な働き方に関する制度等

- ✓ フレキシブル・ワーク制度：育児、介護のみならず、病気、障がい、通院、家庭の事情等、幅広いケースに対応し、労働日、労働時間、就労場所及びその期間について、社員の希望に合わせて個別に運用する制度
- ✓ 半日単位で取得可能な年次有給休暇制度

2. 日本航空株式会社【運輸業 従業員数 12,215 人】

- 制度導入の背景

女性社員比率が約半数の同社にて社員の就労継続施策として検討を開始。同社では従業員の多くはシフト勤務をしており、不妊治療における急な通院等が難しいことから、社員のニーズに則した休職制度を導入した。

- 不妊治療と仕事の両立に関する制度

不妊治療休職制度

制度の概要	高度生殖医療（体外受精、顕微授精）を行う場合、最長 1 年間、休職が可能。休職期間中は無給。利用は 1 人につき 1 回限り。
運用方法	休職 1 か月前までに所属長の押印済の申請書に医師の診断書（治療内容、期間の記載要）を添えて人事部門に提出。
導入時期	2016 年 4 月
制度利用状況	約 30 名（2017 年 11 月時点）

- 不妊治療と仕事の両立に関する制度の周知広報方法
 - ✓ 制度を導入するタイミングで全従業員に向けて周知。イントラネットにて制度及び利用方法等について常時確認可能となっている。
- 不妊治療と仕事の両立を支援するための柔軟な働き方に関する制度等
 - ✓ テレワーク制度（普通勤務部門）：事由を問わず、自宅または上長の承認を得た場所にて、週 1 回勤務することが可能
 - ✓ 勤務時間帯選択制度（普通勤務部門）：基本となる就業時間（8:45～17:45）のほかに 10 種類の中から社員本人が 1 日単位で勤務時間帯を選択できる制度
 - ✓ フレックス制度（適用部門）：コアタイム（10:00～15:00）と、業務に応じ社員本人が始業時刻を選択できる制度
 - ✓ 半日単位で取得可能な年次有給休暇制度

3．富士ゼロックス株式会社【製造業 従業員数 9,720 人】

- 制度導入の背景

以前から両立支援制度、柔軟な働き方に関する制度の導入を進めるとともに、女性の活躍推進にも注力してきた。制度の見直し、拡充も継続的に実施しており、その一環として、従業員の継続就業において必要な施策として導入した。

- 不妊治療と仕事の両立に関する制度

出生支援休職制度

制度の概要	不妊治療を目的とし、最長 1 年間休職可能。社会保険料は相当額を会社が補助。在職期間中 1 回に限る。
運用方法	上司経由で申請書を人事部門に提出。別途、医師の診断書又は医療機関の領収書等、治療をしていることを証明する書類を人事部門に提出。
導入時期	2012 年
制度利用状況	21 名（毎年 2～5 名程度）（2017 年 11 月時点）

積立有給休暇制度

制度の概要	失効した年次有給休暇を最大 60 日まで積み立てることができ、不妊治療にも充てることができる休暇。
運用方法	勤怠システムで選択し、通院を証明するものを添付して申請。
導入時期	2012 年
制度利用状況	(不妊治療目的での利用状況の抽出は不可のため不明)

共済会補助金制度

制度の概要	不妊治療に要した費用が 5 万円を超えた場合に 5 万円を共済会が拠出する制度。利用は 1 年度内に 1 回限り。
運用方法	申請書に治療費を証明するものを添付して共済会に提出。
導入時期	2012 年
制度利用状況	116 名 (2016 年度)

- 不妊治療と仕事の両立に関する制度の周知広報方法
 - ✓ 制度を導入するタイミングで全従業員に向けて周知した。女性のキャリアアップ研修でも制度の利用について触れている。
- 不妊治療と仕事の両立を支援するための柔軟な働き方に関する制度等
 - ✓ フレックスタイム制度：9 時～22 時の間で所定労働時間（7 時間 36 分）を勤務。コアタイムは 9 時～15 時（育児・介護従事者は繰上げ・繰下げも可能）。
 - ✓ テレワーク制度（在宅勤務（現在は育児・介護従事者のみ、今後拡大予定）、モバイルワーク（外勤者用）、サテライト勤務を導入
 - ✓ 半日単位で取得可能な年次有給休暇制度

4．株式会社高島屋【小売業 従業員数 9,085 人】

- 制度導入の背景

不妊治療と仕事の両立で苦労した従業員からの要望により、以前から同社で制度化されていたリザーブ休暇（失効年休の積立制度）の取得事由に不妊治療が加えられた。

- 不妊治療と仕事の両立に関する制度

リザーブ休暇制度

制度の概要	失効した年次有給休暇を積み立て、使途限定で利用できる休暇であり、不妊治療を行う場合に取得可能。本人の積立日数の範囲内で年間 40 日まで 1 日単位で取得可能。積立日数に上限はない。
運用方法	休暇取得の 1 週間前までに、事由と期間を記載して申請。

導入時期	2007 年 1 月
制度利用状況	3 名程度（2017 年 11 月時点）

- 不妊治療と仕事の両立に関する制度の周知広報方法
 - ✓ 社内の福利厚生制度をまとめたガイドブックにおいて紹介している。
- 不妊治療と仕事の両立を支援するための柔軟な働き方に関する制度等
 - ✓ テレワーク制度：スタッフ部門中心に順次導入
 - ✓ 再雇用制度：結婚や出産、育児、介護などで退職した社員に対し、勤務していた期間の経験を生かして再び働く事のできる制度。不妊治療による退職も対象

5．株式会社ダッドウェイ【小売業 従業員数 297 人】

- 制度導入の背景

企業理念である、父親の育児参加や家族の幸せを実現するため、両立支援関連制度の拡充を行う一環として、未来の家族への支援として導入した。

- 不妊治療と仕事の両立に関する制度

こうのとりのサポート制度

制度の概要	不妊治療及び養子縁組の費用を 12 万円/年、最大 5 年間、60 万円まで補助。
運用方法	管理本部長宛てに申請書と領収書を提出。11 月中旬に全社に通知し、12 月上旬に受付を締め切り、12 月の給与で支給。
導入時期	2013 年 9 月
制度利用状況	10 名（毎年 3～4 名程度）（2017 年 11 月時点）

- 不妊治療と仕事の両立に関する制度の周知広報方法

制度導入時に社内に通知。また、毎年 11 月中旬に申請の案内を全社通知（12 月上旬締切）。
- 不妊治療と仕事の両立を支援するための柔軟な働き方に関する制度等
 - ✓ ハッピーホリデー休暇：年間 4 日間の特別休暇を付与
 - ✓ 在宅勤務制度：介護、病気療養等、会社が認めた場合に利用可能
 - ✓ 時間単位で取得可能な年次有給休暇制度

6．株式会社アクタス【小売業 従業員数 640 人】

- 取組の背景
人事担当部署に相談があり、働き方や仕事との両立に関するアドバイスを実施。
- 不妊治療と仕事の両立を支援するための柔軟な働き方に関する制度等
 - ✓ フレックスタイム制度（本社勤務）：コアタイムが 11～15 時となっており、7 時～22 時の間で勤務可能。1 か月単位で清算。
 - ✓ 半日単位で取得可能な年次有給休暇制度
 - ✓ 店舗勤務の場合は原則として、1 日 8 時間、週 5 日、1 か月単位で清算する変形労働時間制

7．株式会社レオパレス 2 1【不動産業 従業員数 7,499 人】

- 取組の背景
ワーク・ライフ・バランス推進施策の一環として、従業員のライフイベントと仕事の両立をサポートするため、相談窓口を開設。
- 不妊治療と仕事の両立を支援するための柔軟な働き方に関する制度等
 - ✓ ワーキングサポートダイヤル：仕事とライフイベント（妊娠・育児・介護・配偶者の転勤等）の両立に伴う相談窓口として、2016 年 4 月に設置。
 - ✓ テレワーク制度：育児・介護短時間勤務者を対象として、週に 4 回まで、出社せずに自宅で業務が可能。今後対象範囲の拡大を検討。
 - ✓ 時間単位で取得可能な年次有給休暇制度

8．A 社【製造業 従業員数 1,000～5,000 人】

- 取組の背景
人事担当部署に相談があり、働き方についてアドバイス。
- 不妊治療と仕事の両立を支援するための柔軟な働き方に関する制度等
 - ✓ フレックスタイム制度：5 時～22 時の間がフレキシブルタイムとなっており、コアタイムは 10～12 時、13 時～15 時となっている。1 か月単位で清算。
 - ✓ 在宅勤務制度（内勤職員）：原則、月 4 日まで利用可能。育児・介護等、特別な事情があれば、月 4 日に限らず利用可能。
 - ✓ 半日単位で取得可能な年次有給休暇制度

9 . B 社【金融業 従業員数 500～1,000 人】

- 取組の背景
人事担当部署に相談があり、働き方についてアドバイスしたり、人事担当部署からその上司に配慮を促している。
- 不妊治療と仕事の両立を支援するための柔軟な働き方に関する制度等
 - ✓ やむを得ない事情による遅刻や早退については、上司が許可すれば給与の減額を行わない。

10 . C 社【建設業 従業員数 30 人未満】

- 取組の背景
人事担当部署に相談があり、働き方についてアドバイス。
- 不妊治療と仕事の両立を支援するための柔軟な働き方に関する制度等
 - ✓ 30 分単位で取得可能な年次有給休暇制度
 - ✓ 勤務時間等について、病気療養や子の看護等、事由に応じて個別に検討・対応。

第4章 労働者アンケート調査

4-1 調査の概要

4-1-1 調査目的

労働者における不妊治療を行っている者の実態把握、労働者の不妊治療と仕事の両立に関する実態把握、不妊治療と仕事の両立への理解の状況等を把握することを目的として本アンケートを実施した。

4-1-2 調査対象

男女労働者 2,060 人（以前就労しており、現在は離職中の者を含む）

4-1-3 調査期間

2017 年 12 月 1 日（金）

4-1-4 調査方法

登録モニターを対象としたインターネット調査

4 - 2 労働者アンケート調査結果

以下に、項目別のアンケート結果（グラフおよび集計表）を示す。

4 - 2 - 1 回答者の属性

図 16 回答者の属性（性別）

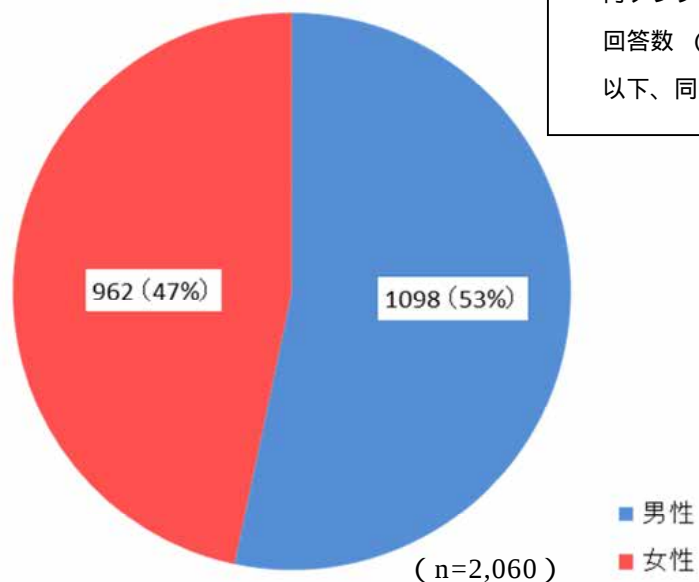


図 17 回答者の属性（年齢層）

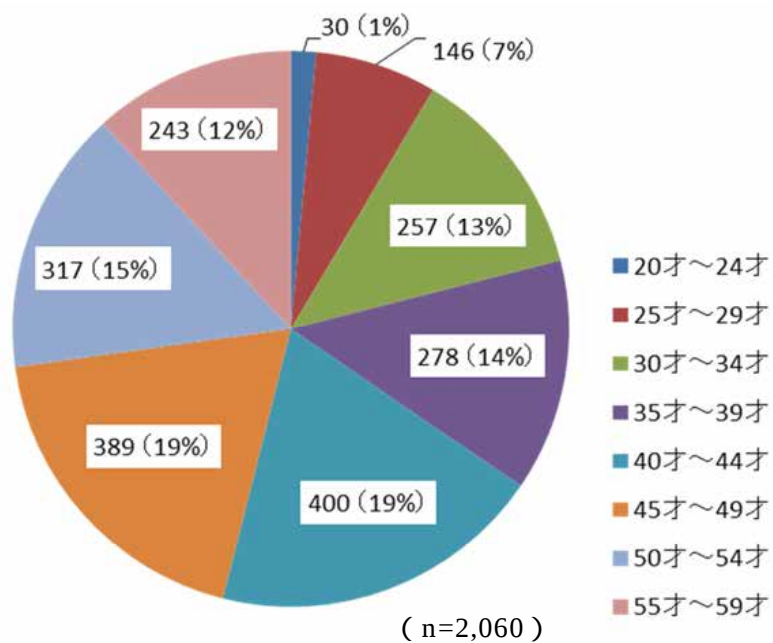
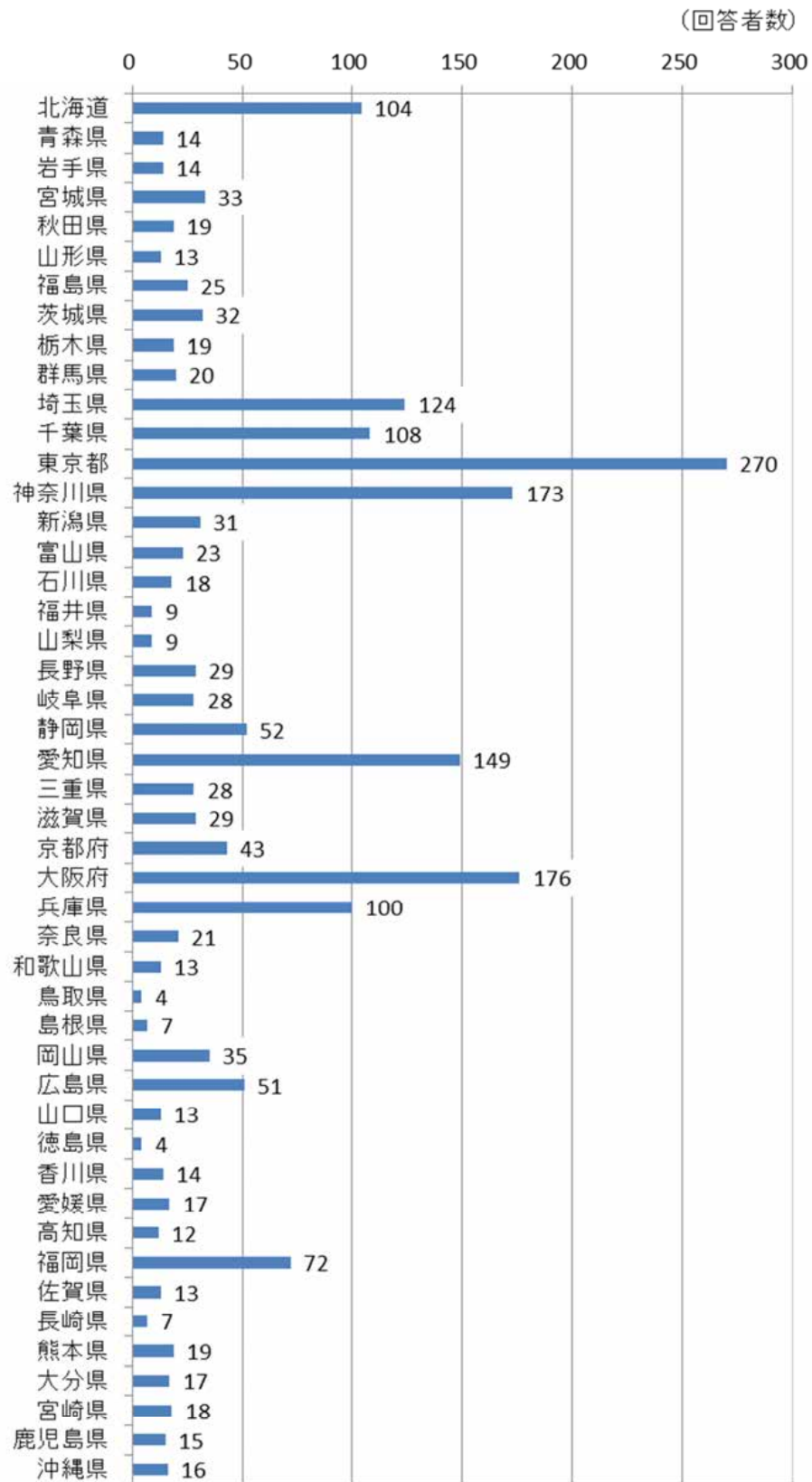


図 18 回答者の所在地（都道府県）



(n=2,060)

図 19 回答者の所在地（地域）

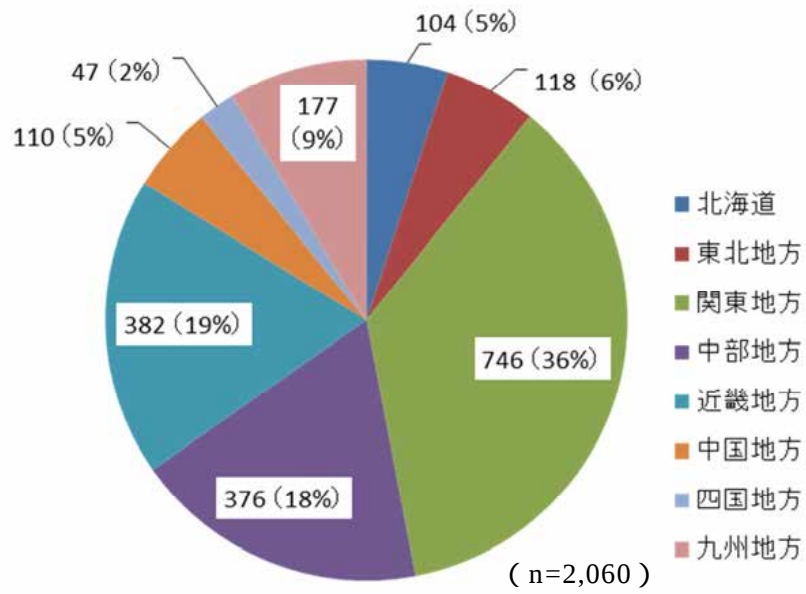
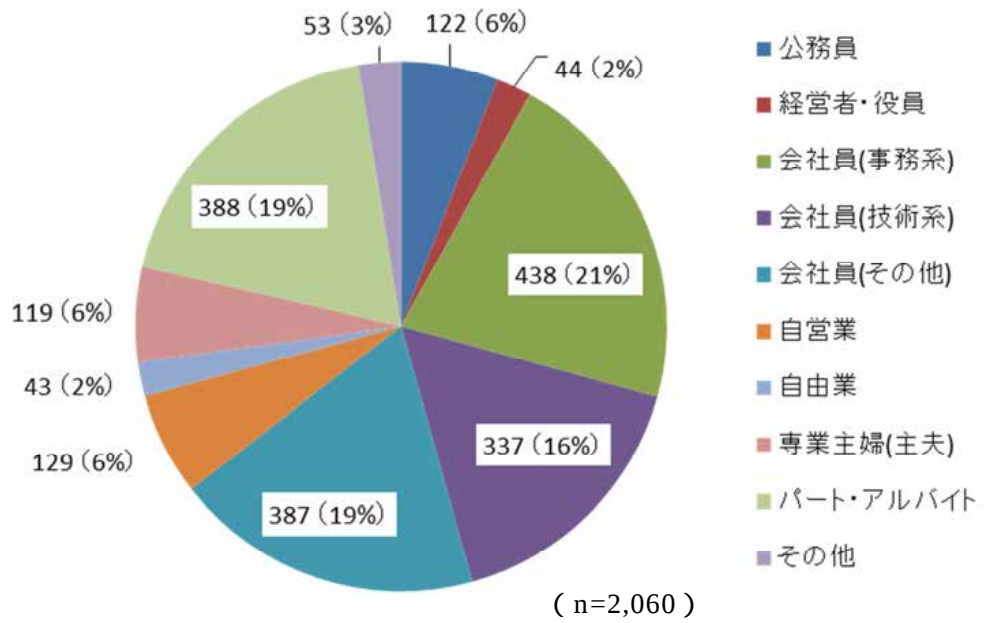


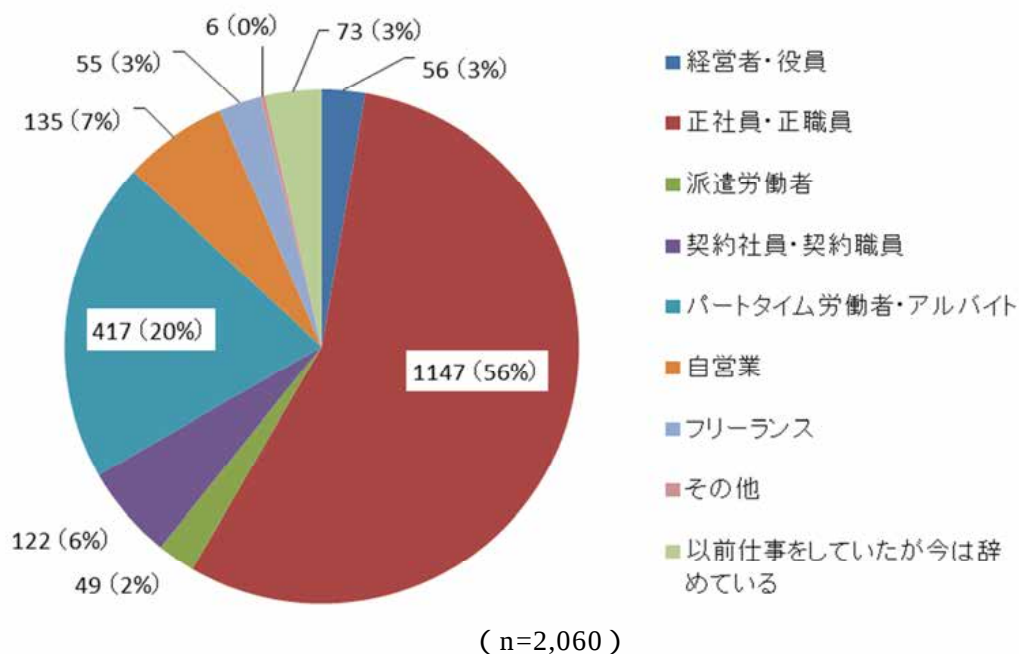
図 20 回答者の属性（職業）



4-2-2 スクリーニング結果

(1) あなたは現在仕事をしていますか。仕事をしている場合、主な就業形態を教えてください。また、現在仕事をしていない場合は、以前仕事をしていたかお答えください。

図 21 回答者の就業形態



その他として、以下回答があった。(全回答)

- ・ 内職
- ・ 講師
- ・ 公務員
- ・ 専業主婦
- ・ 美容師
- ・ 育休中

表 3 男女別の就業形態

就業形態	男性	女性
経営者・役員	52	4
正社員・正職員	808	339
派遣労働者	13	36
契約社員・契約職員	41	81
パートタイム労働者・アルバイト	50	367
自営業	104	31
フリーランス	28	27
その他	2	4
以前仕事をしていたが今は辞めている	0	73
仕事をしたことがない	0	0
合計	1,098	962

(2) あなたは不妊治療をしたことがありますか。ある方は直近で行った時期をお答えください。また、ない方は近い将来不妊治療を予定していますか。あてはまるものを一つだけお答えください。

図 22 回答者の不妊治療経験の有無

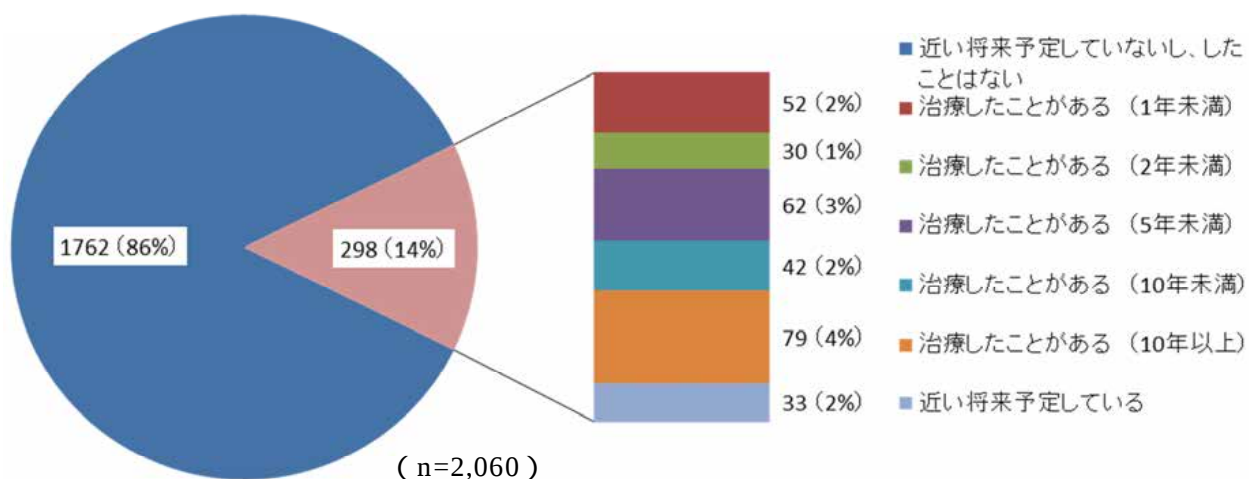
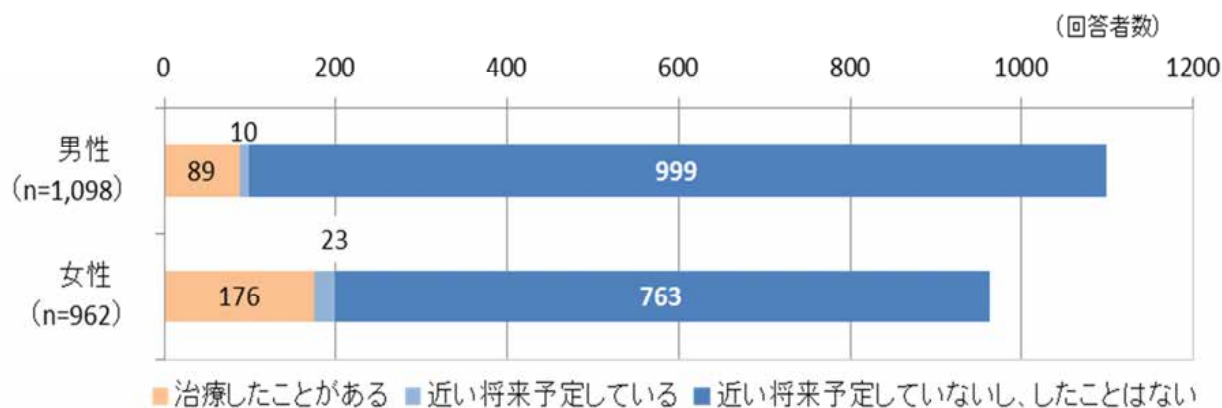


図 23 男女別の不妊治療経験の有無



4 - 2 - 3 回答結果

【不妊治療経験者、非経験者両方への質問（Q1）】

Q1 . 下記のような不妊治療に係る実態を知っていますか。

実際に不妊の検査や治療を受けた事がある（または現在受けている）夫婦は全体で 18.2%、子どものいない夫婦では 28.2%である。（国立社会保障・人口問題研究所「2015 年社会保障・人口問題基本調査」による）

51,001 人が生殖補助医療（体外受精、顕微授精、凍結胚(卵)を用いた治療）により誕生しており、全出生児(1,008,000 人)の 19.7 人に 1 人に当たる。（生殖補助医療による出生児数：日本産科婦人科学会「ART データブック(2015 年)」。全出生児数：厚生労働省「平成 27 年(2015)人口動態統計の年間推計」による）

排卵誘発剤と排卵促進剤の副作用などにより、頭痛・吐き気・ほてり・腹痛などの症状が出ることもある。

不妊治療には一般的に以下の表にある頻度で通院が必要とされている。

不妊治療に要する通院日数の目安 は概ね以下の通りとなっていますので、ご回答のご参考になさってください。

治療内容	通院日数の目安		日程調整可否
	女性	男性	
検査	4 日～ (1 回の所要時間は 30 分～120 分)	半日～1 日	可能
人工授精	2～6 日/月 1 回あたりの通院時間は数時間 (通常 6 回程度まで)	0～半日 手術を伴う場合には 1 日必要	決められた日の通院が望ましい
体外受精	4～10 日：1 回あたり数時間 + 2 日：1 回あたり半日～1 日 (回数、頻度は人による)	0～半日 手術を伴う場合には 1 日必要	決められた日の通院が望ましい

図 24 不妊治療に係る実態を知っているか（全体）

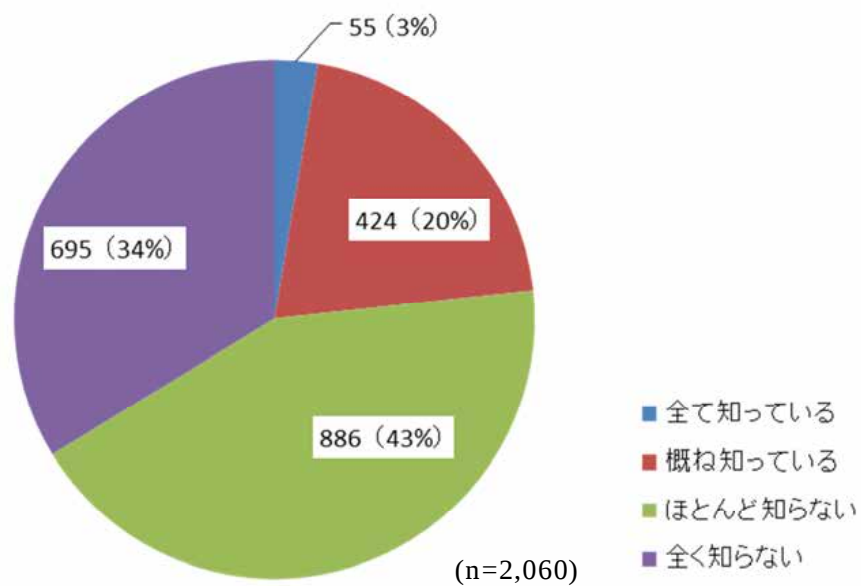


図 25 不妊治療に係る実態を知っているか（男女別）

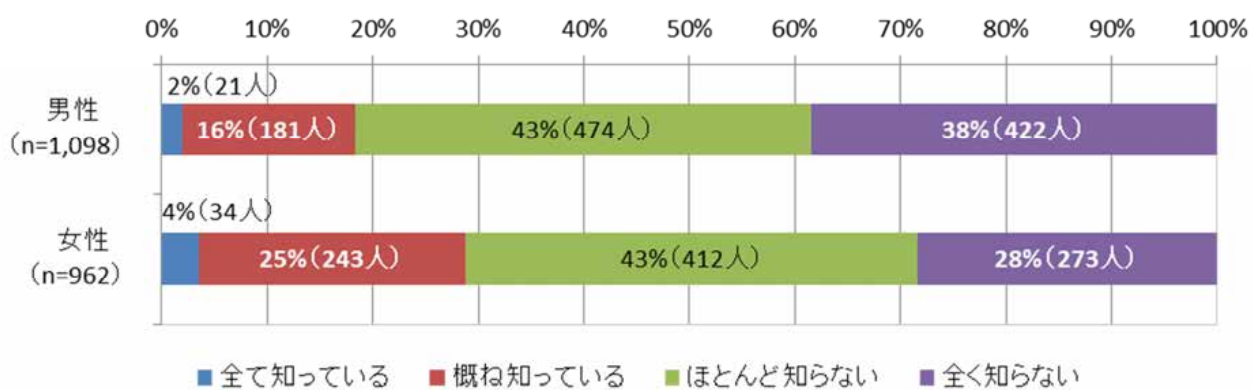
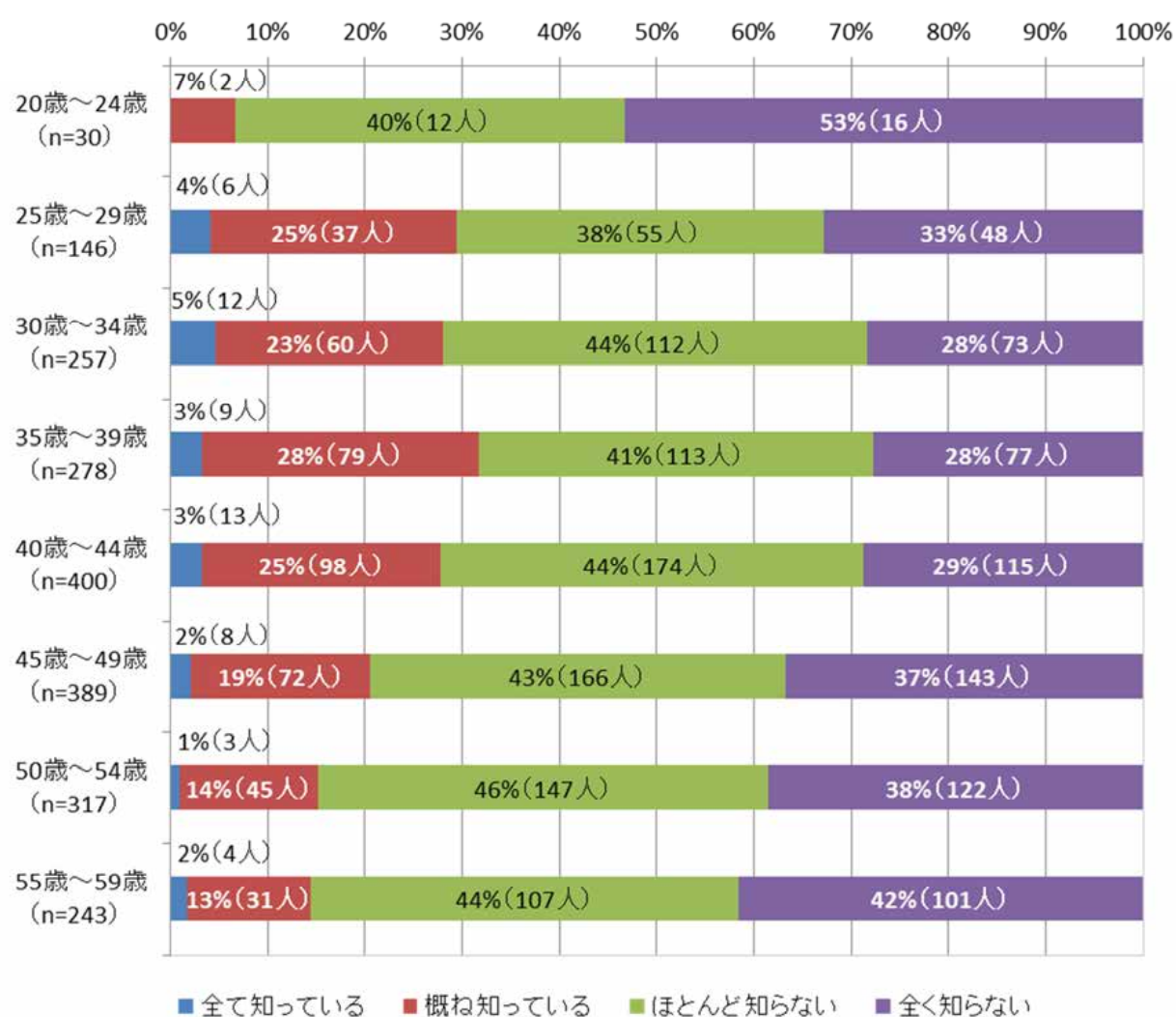


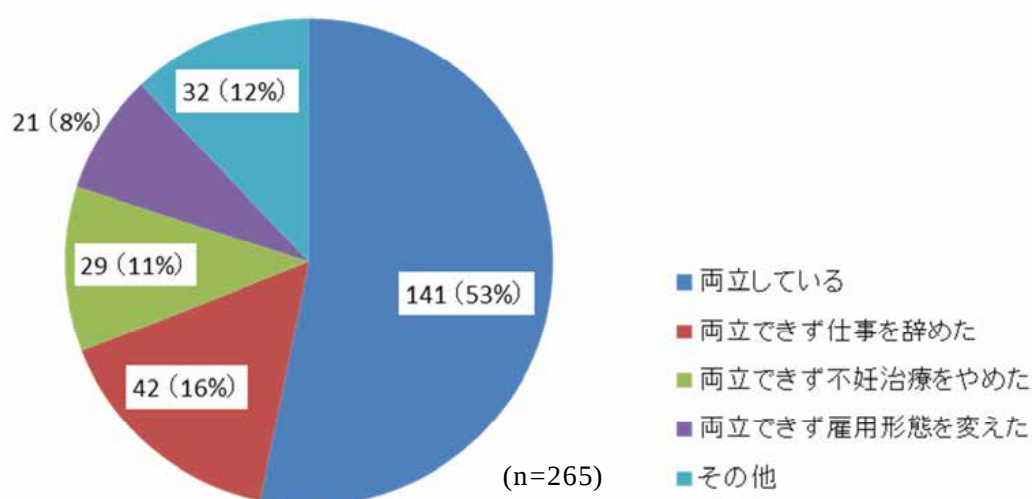
図 26 不妊治療に係る実態を知っているか（年齢別）



【不妊治療中・近い将来予定している方または治療経験者への質問（Q2～Q15）】

Q2. あなたは不妊治療と仕事の両立を、現在していますか（過去にしていたか）。また、今までに不妊治療をしておらず、近い将来不妊治療を予定している方は、仕事との両立を考えていますか。

図 27 仕事と不妊治療の両立状況（治療中・治療経験者）



その他として、以下回答があった。（計 32 件、以下回答例）

- ・ 治療当時専業主婦だった、仕事をしていなかった（19 人）
- ・ していない、両立は考えていない（7 人）
- ・ 治療を既に終了した、今は不妊治療をしていない（2 人）
- ・ タイミング法で授かった
- ・ お金がかかるのでやめた
- ・ 両立していた
- ・ 両立していたが疲れて両方やめた 等

図 28 仕事と不妊治療の両立状況（治療中・治療経験者 / 男女別）

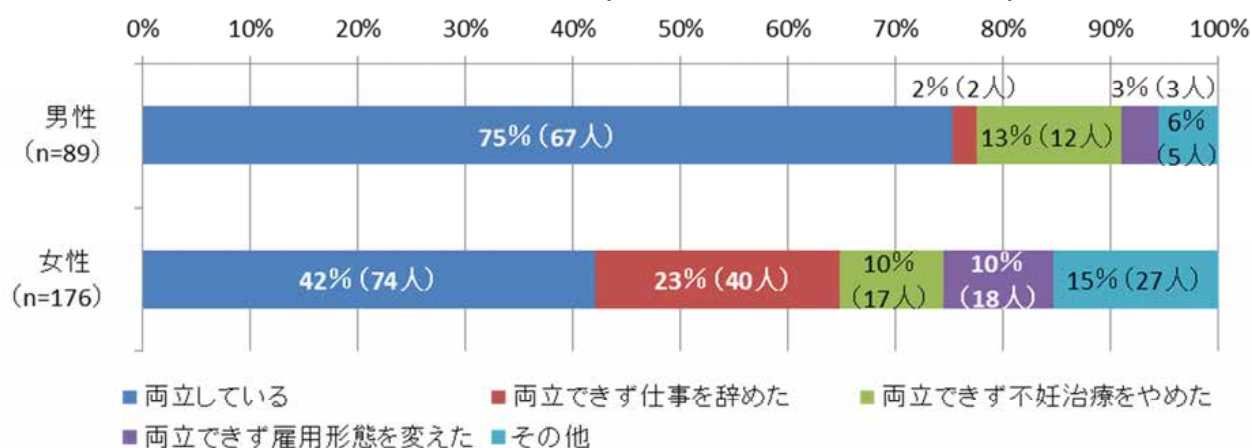
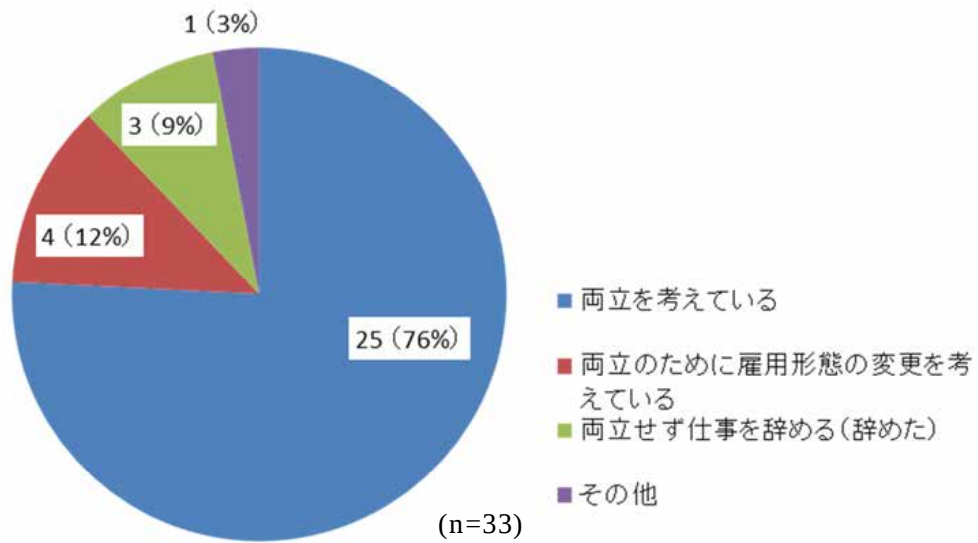


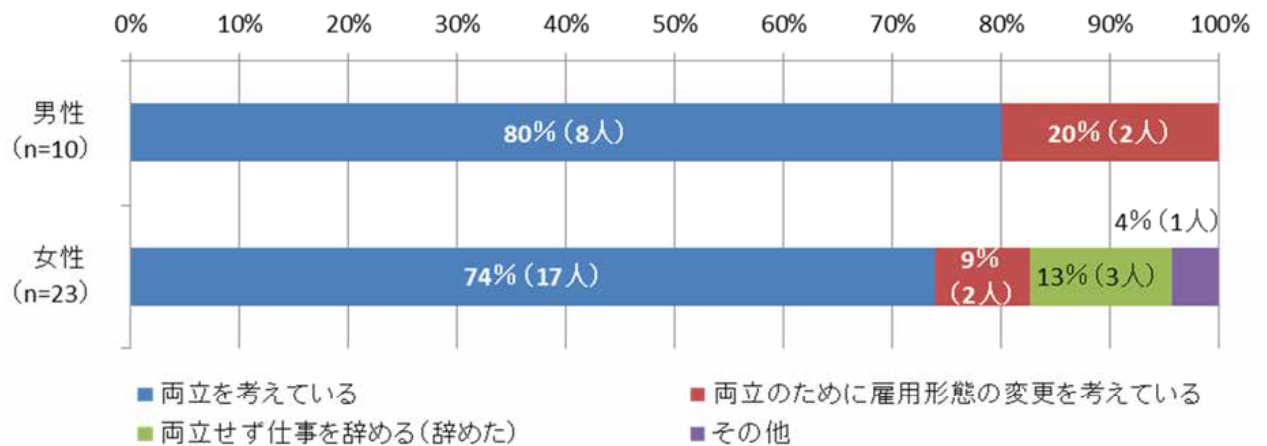
図 29 仕事と不妊治療の両立状況（治療予定者）



その他として、以下回答があった。（計 1 件）

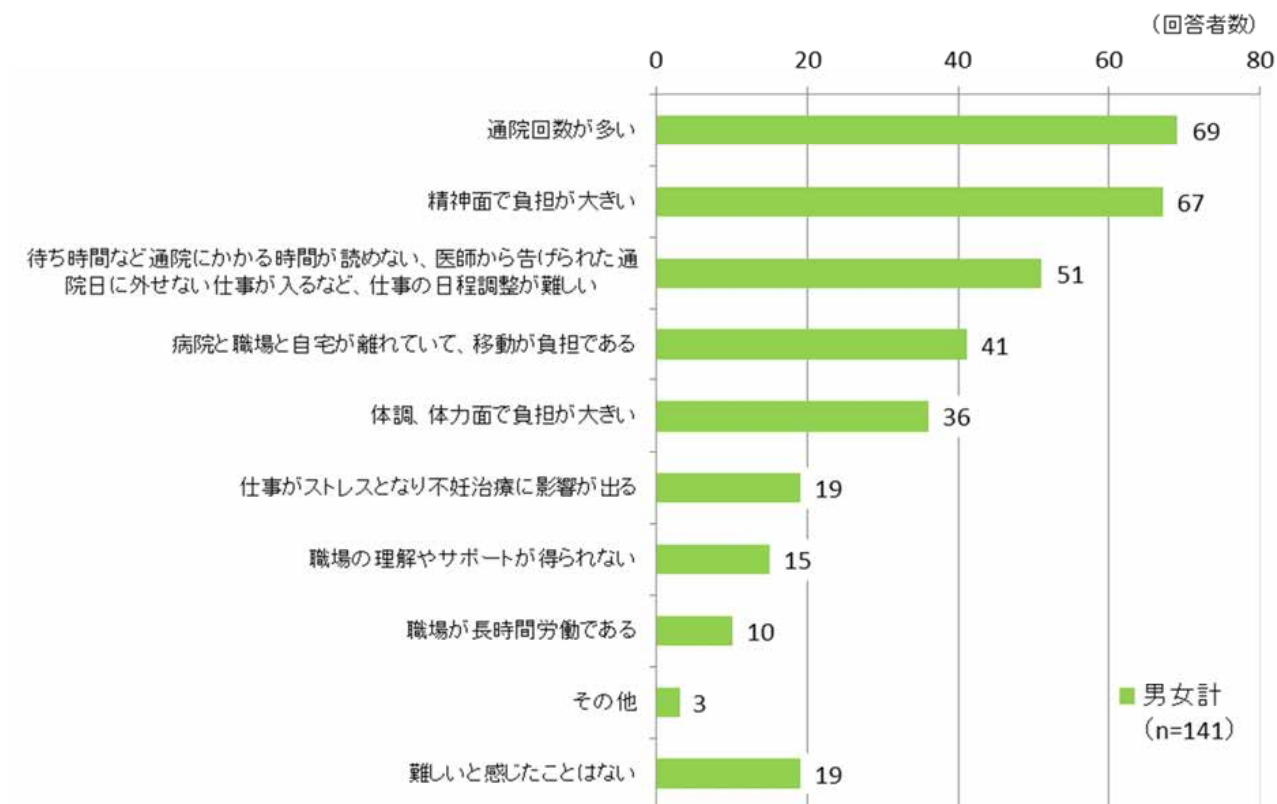
- ・ 今は不妊かはわからないが、年齢的に必要なのでは？と思っている。

図 30 仕事と不妊治療の両立状況（治療予定者 / 男女別）



Q3.（Q2で「両立している」を選択した方（治療中・治療経験者））
 不妊治療と仕事の両立が難しいと感じたことはありますか。難しいと感じたことがある場合、それはどのようなことですか。（いくつでも）

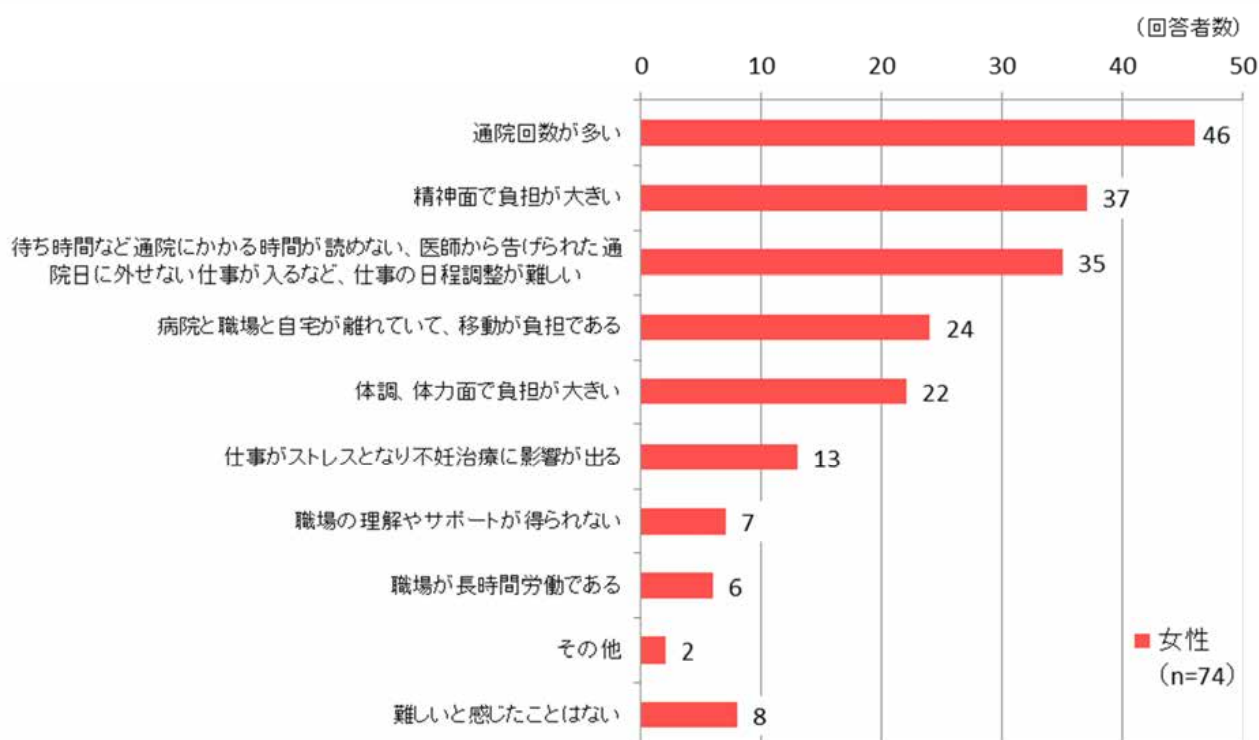
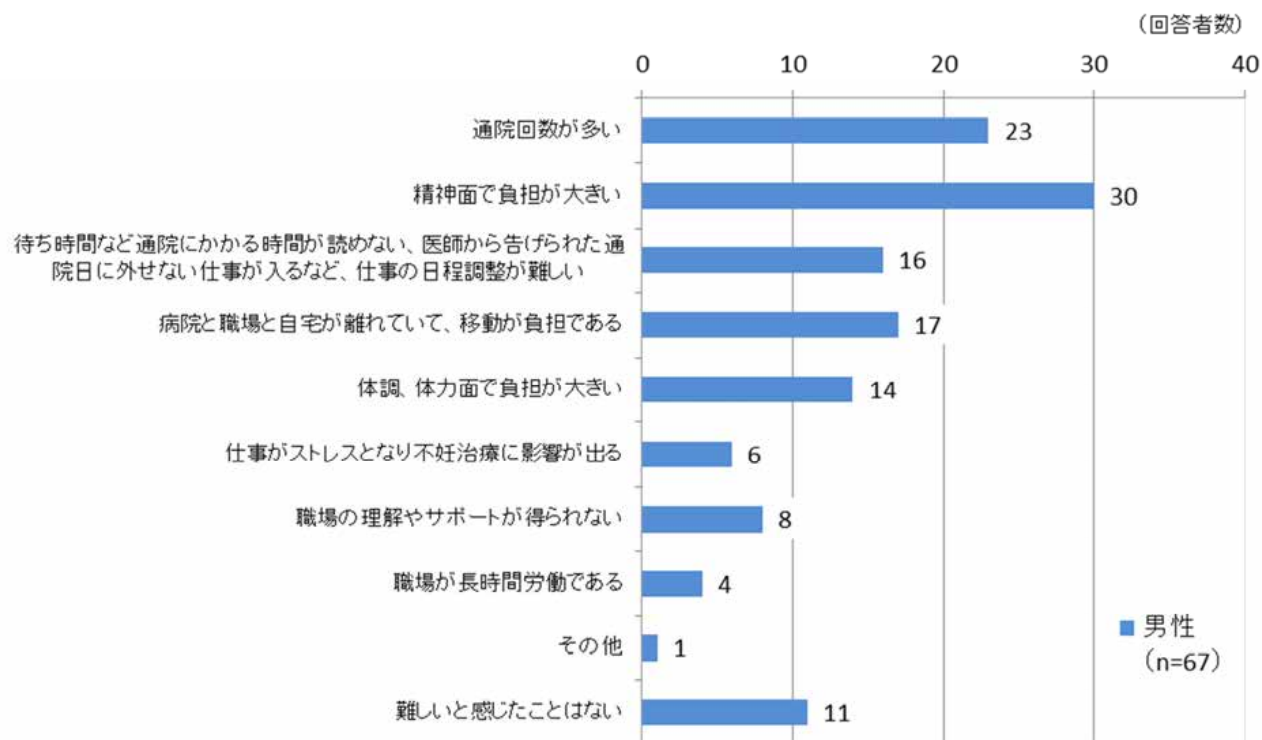
図 31 仕事と治療の両立が難しいと感じる内容（両立中・両立経験者）



その他として、以下回答があった。（以下回答例）

- ・ 費用面での負担
- ・ 職場で治療中であることをオープンにしづらい 等

図 32 仕事と治療の両立が難しいと感じる内容（両立中・両立経験者／男女別）



Q4（Q2で「不妊治療を予定している」を選択した方）

不妊治療と仕事の両立が難しいと思う事がありますか。また、それはどのようなことですか。
（いくつでも）

図 33 仕事と治療の両立が難しいと感じる内容（治療予定者）

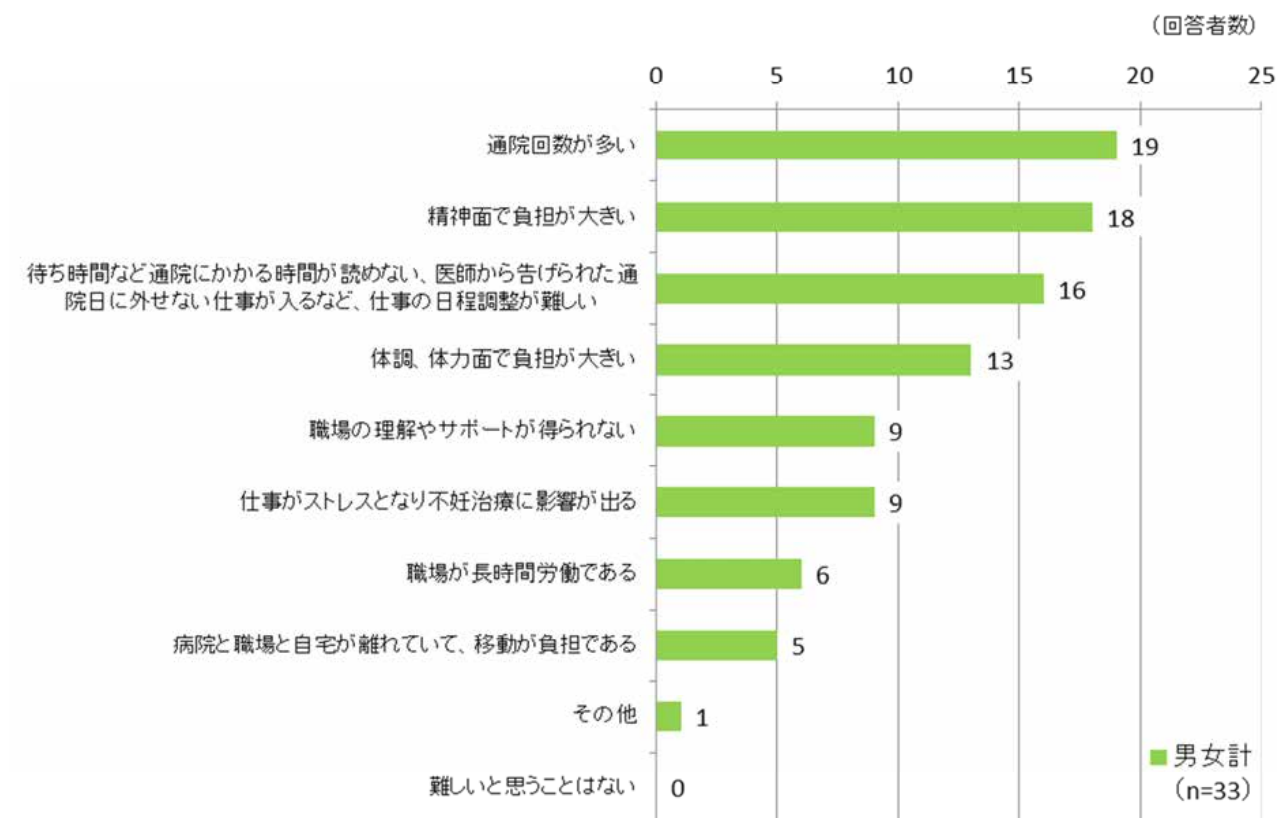
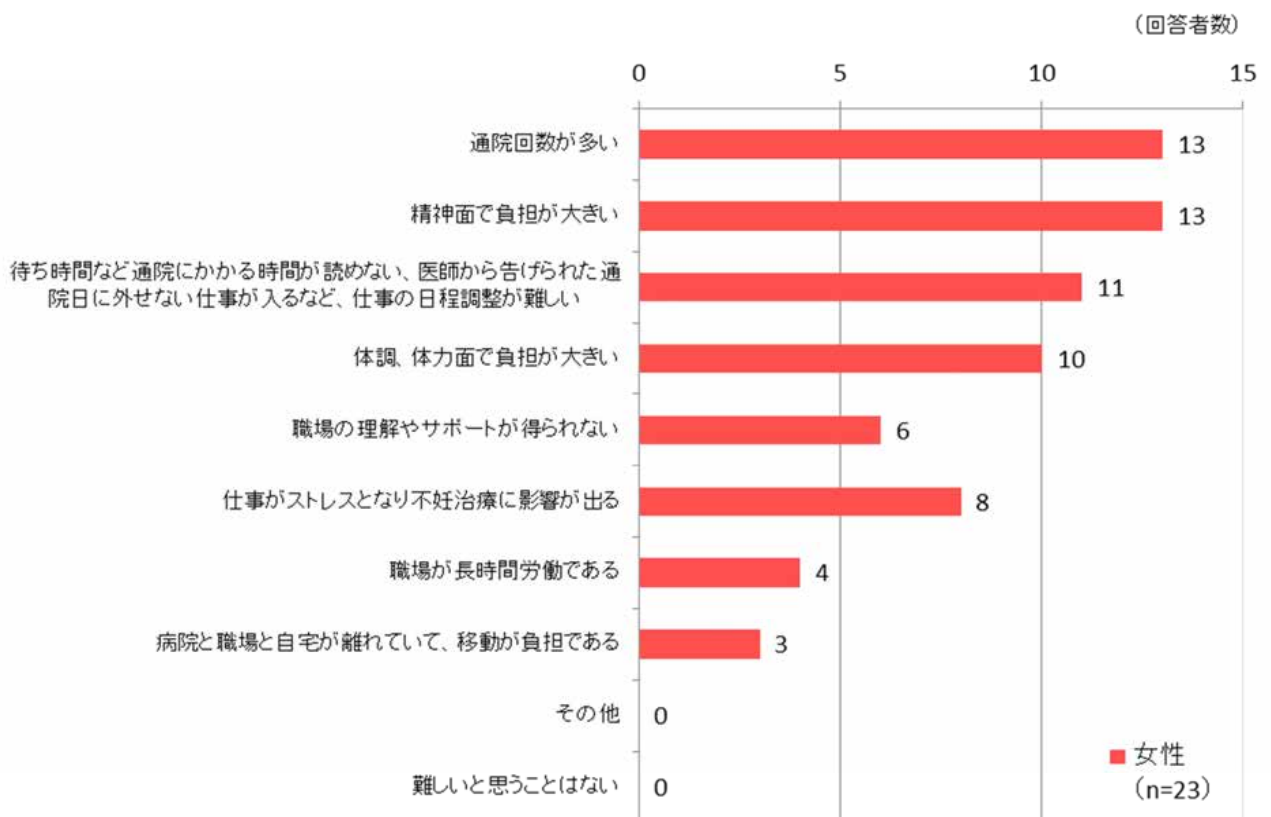
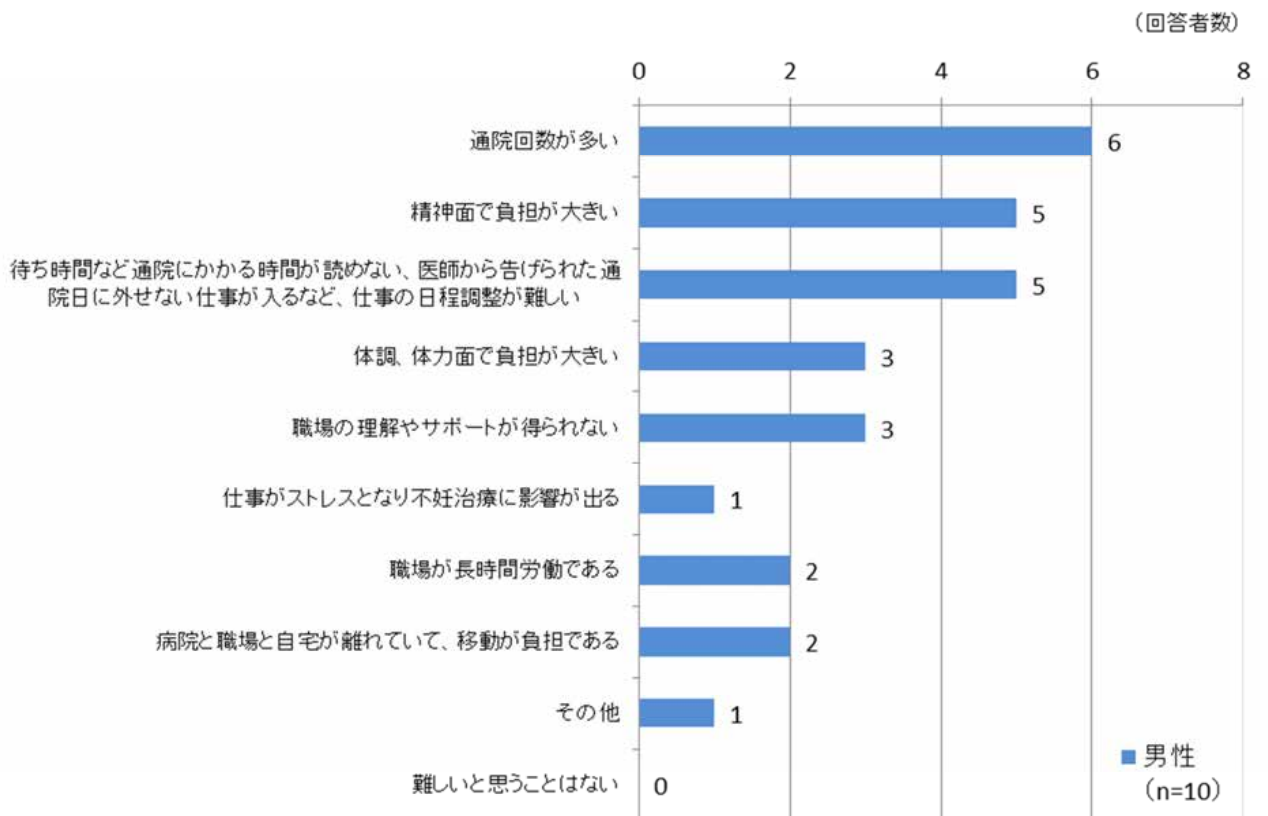


図 34 仕事と治療の両立が難しいと感じる内容（治療予定者 / 男女別）



Q5（Q2で「両立できず仕事を辞めた」、「両立できず不妊治療をやめた」、「両立できず雇用形態を変えた」を選択した方）

両立できずに仕事もしくは不妊治療を辞めた、または雇用形態を変えたのはどのような理由によりますか。（いくつでも）

図 35 仕事と治療の両立ができなかった理由

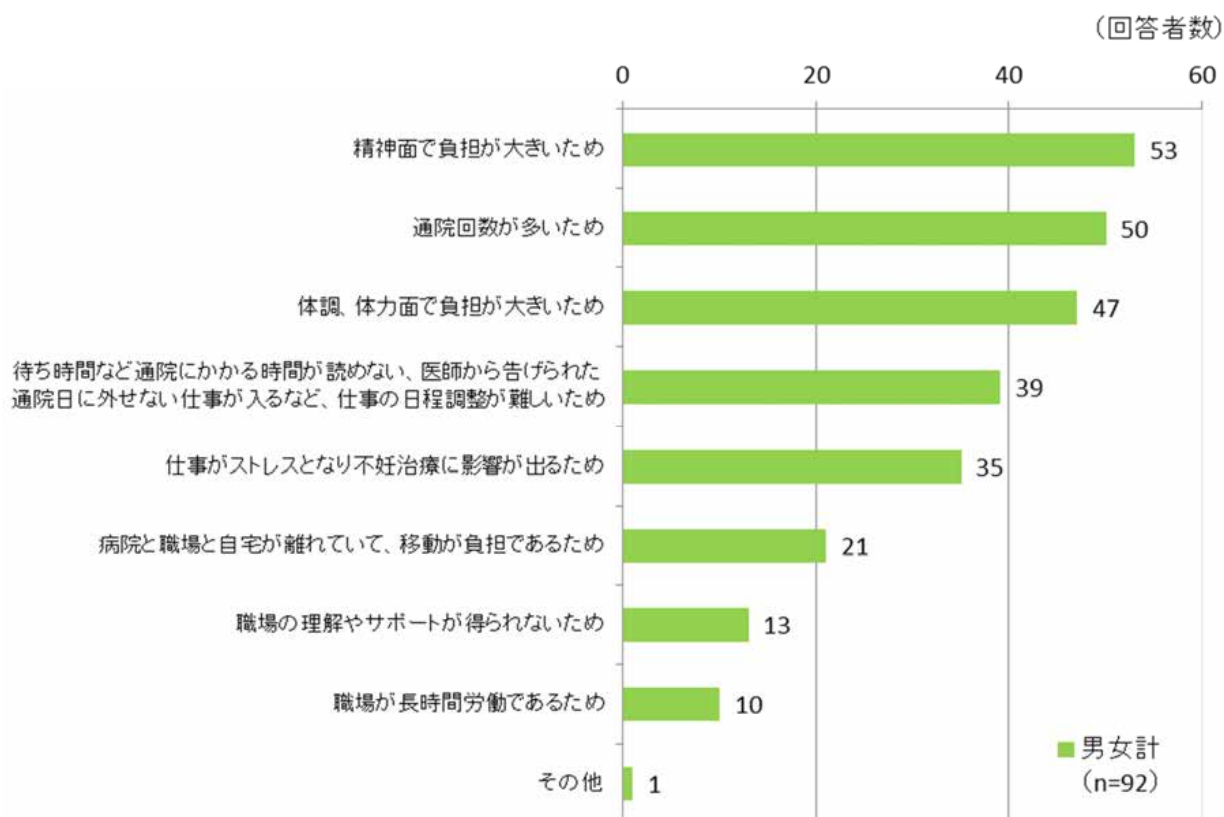
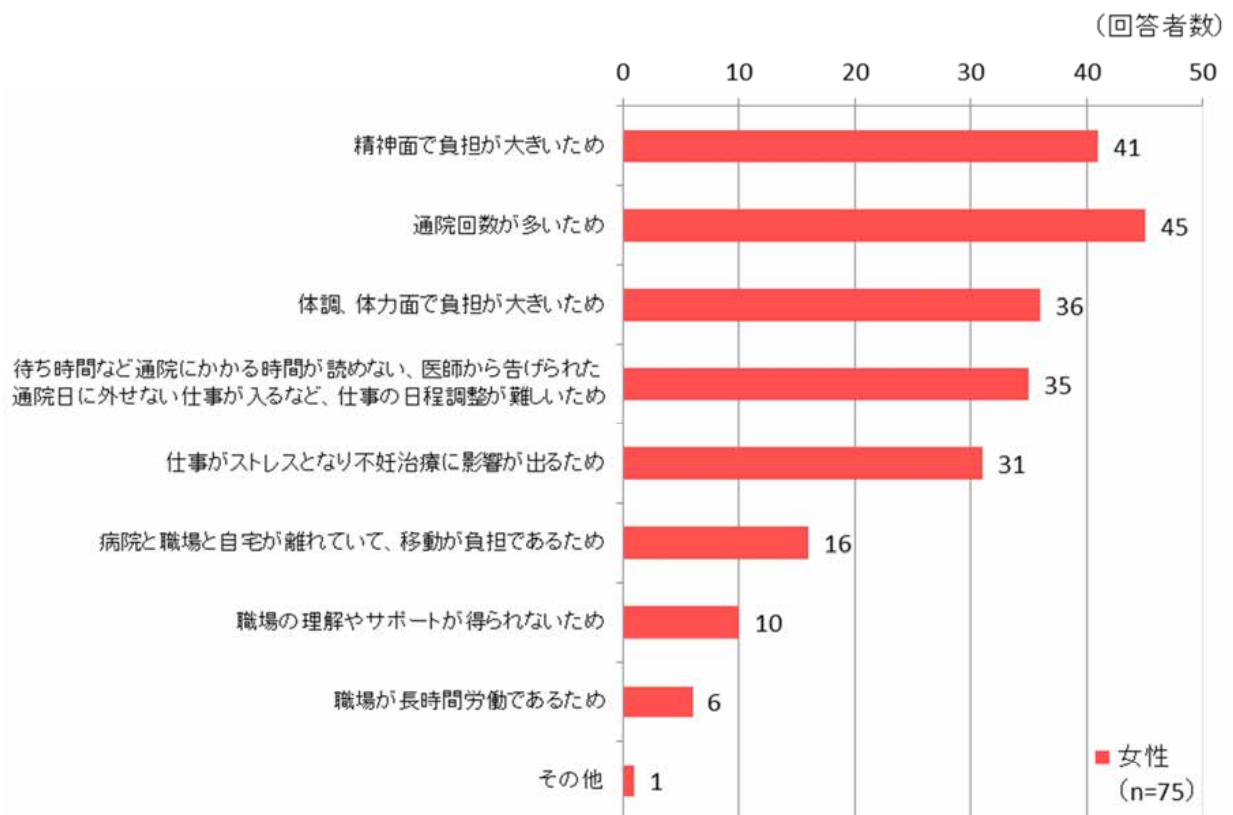
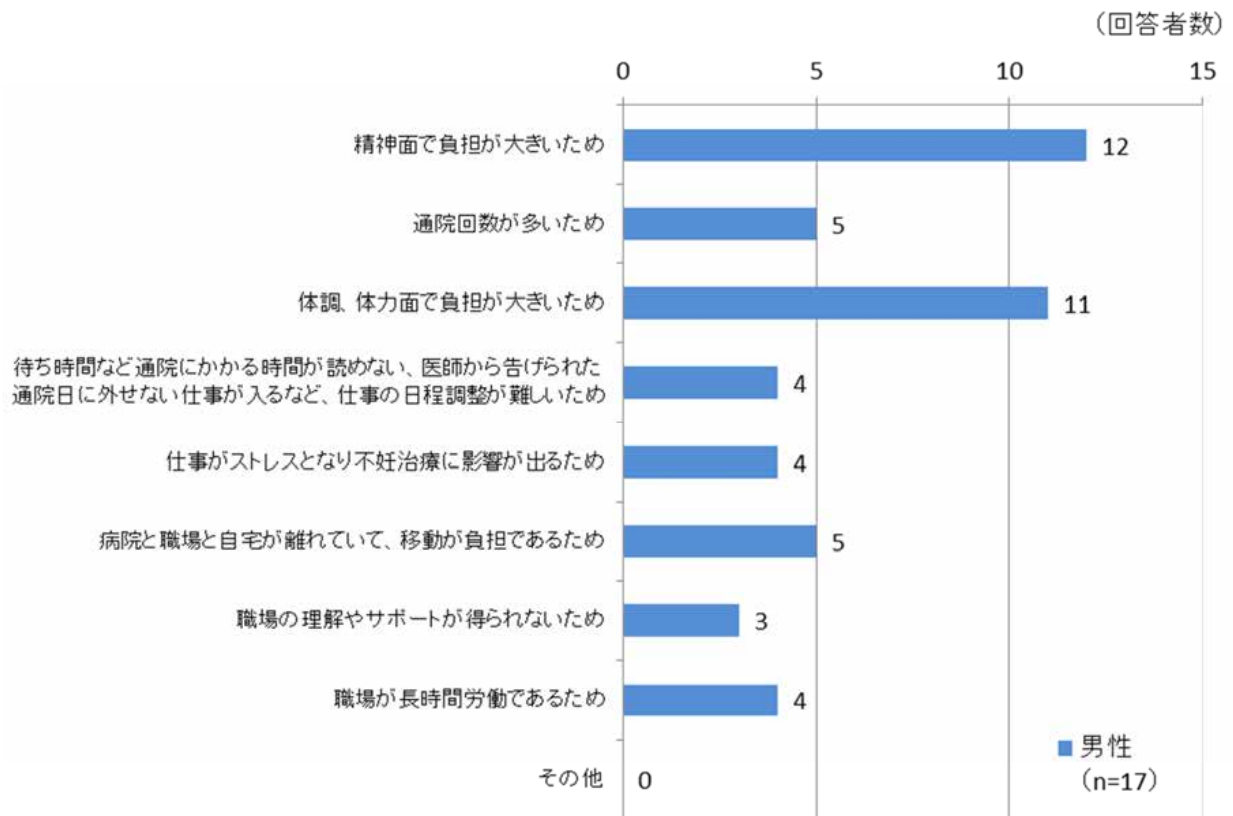
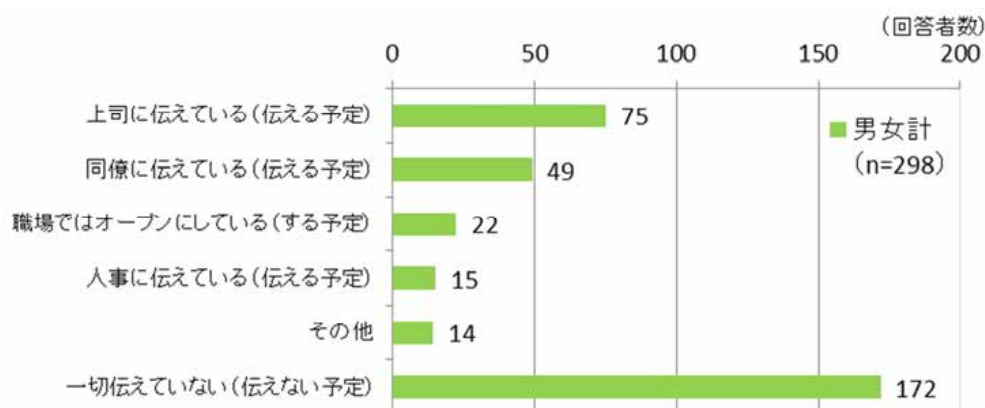


図 36 仕事と治療の両立ができなかった理由（男女別）



Q6 不妊治療をしていることを、職場で伝えていますか（伝えていましたか）。
また、これから不妊治療を予定されている方は、職場に伝える予定はありますか。（いくつでも）

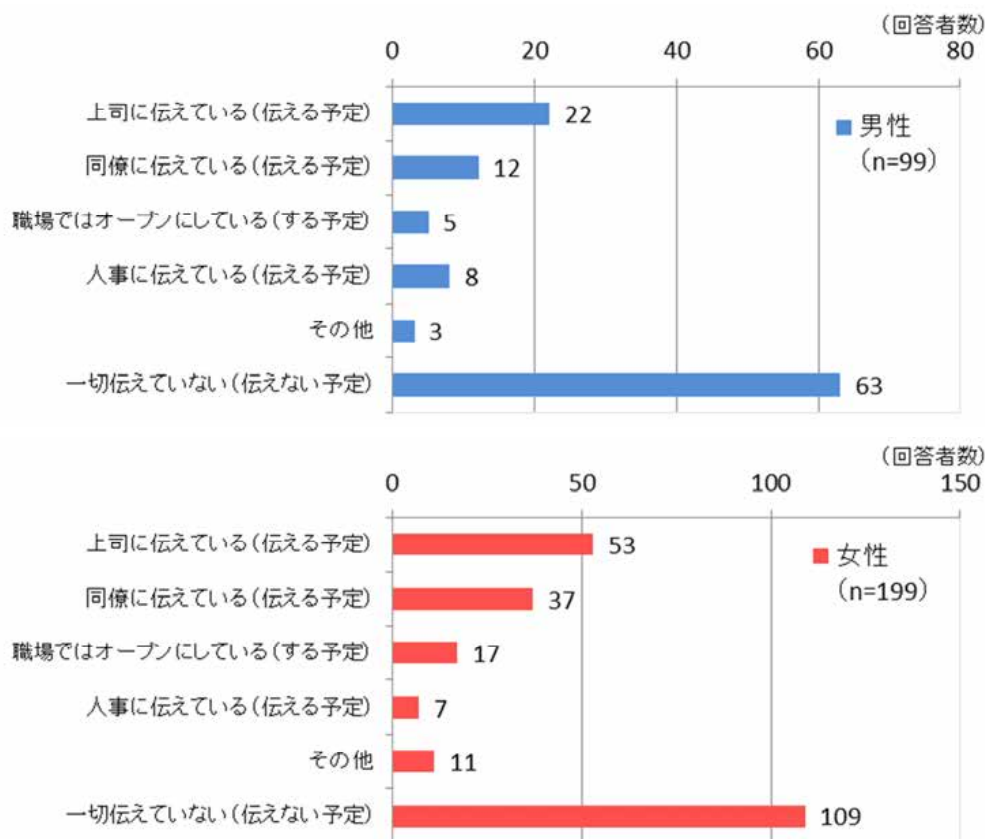
図 37 職場への共有状況



その他として、以下回答があった。（以下回答例）

- ・ 治療当時、仕事をしていなかった（6人）
- ・ 一部に伝えていた、伝えていた（2人）
- ・ 今は治療をしていない（4人） 等

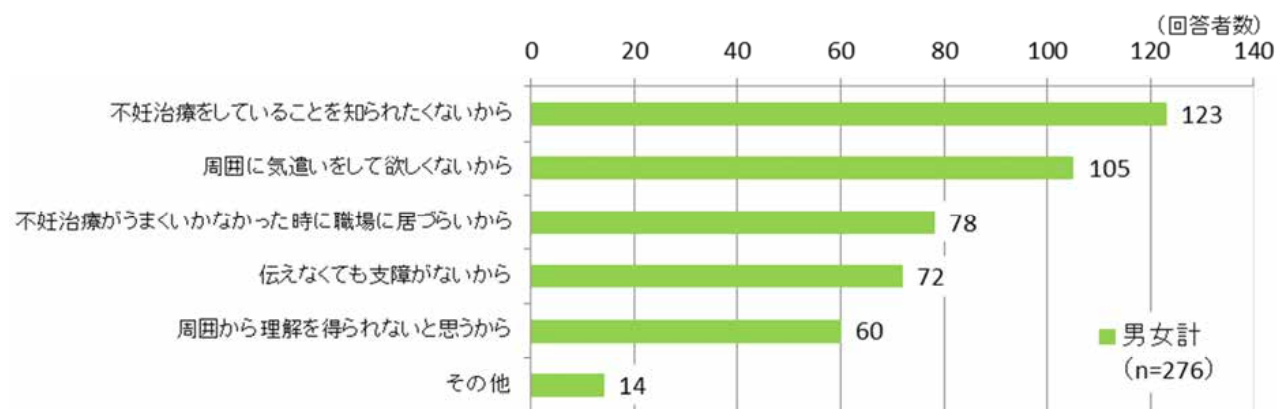
図 38 職場への共有状況（男女別）



Q7（Q6で「職場ではオープンにしている」以外を選択した方）

前問で「職場ではオープンにしている」を選択していない方にお尋ねします。不妊治療をしていることを、一部の方にしか、または一切伝えていないのは（伝えない予定なのは）どのような理由によりますか。（いくつでも）

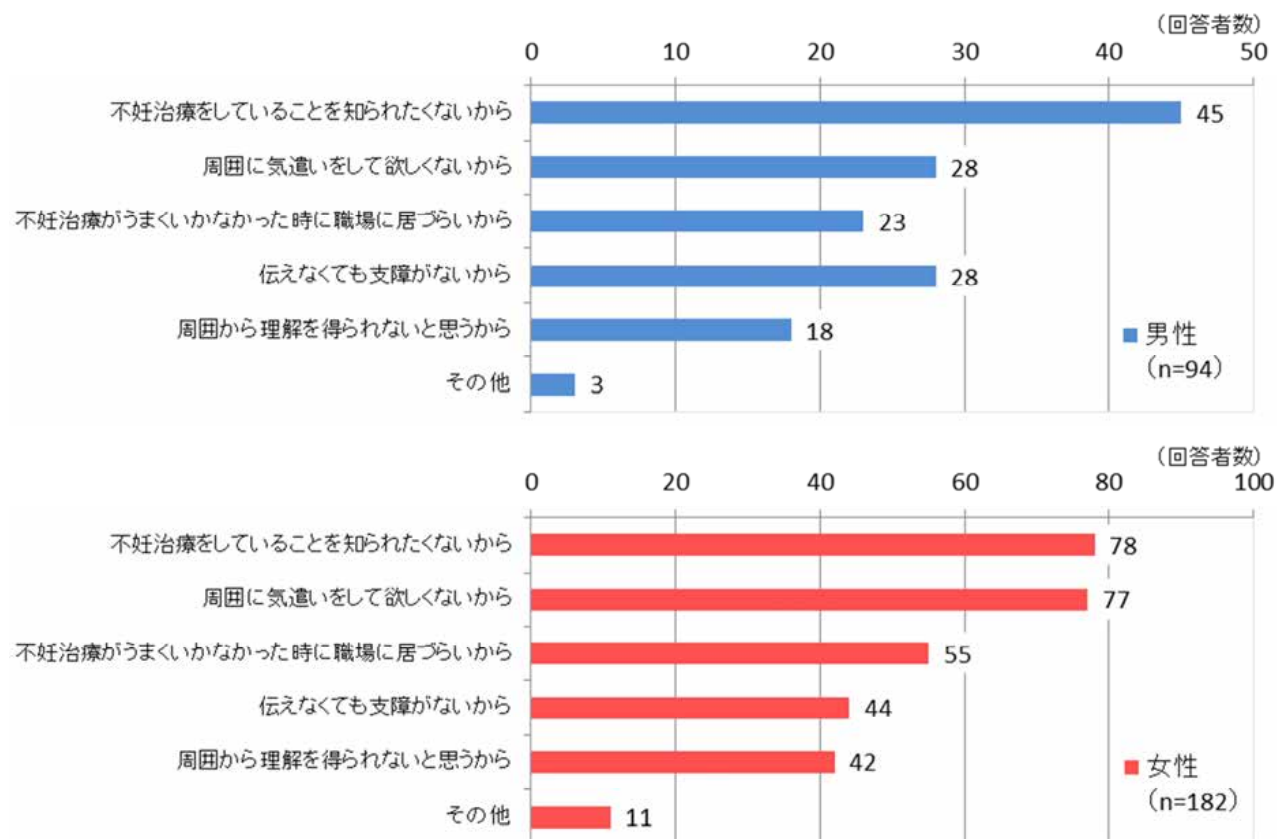
図 39 職場で伝えていない理由



その他として、以下回答があった。（以下回答例）

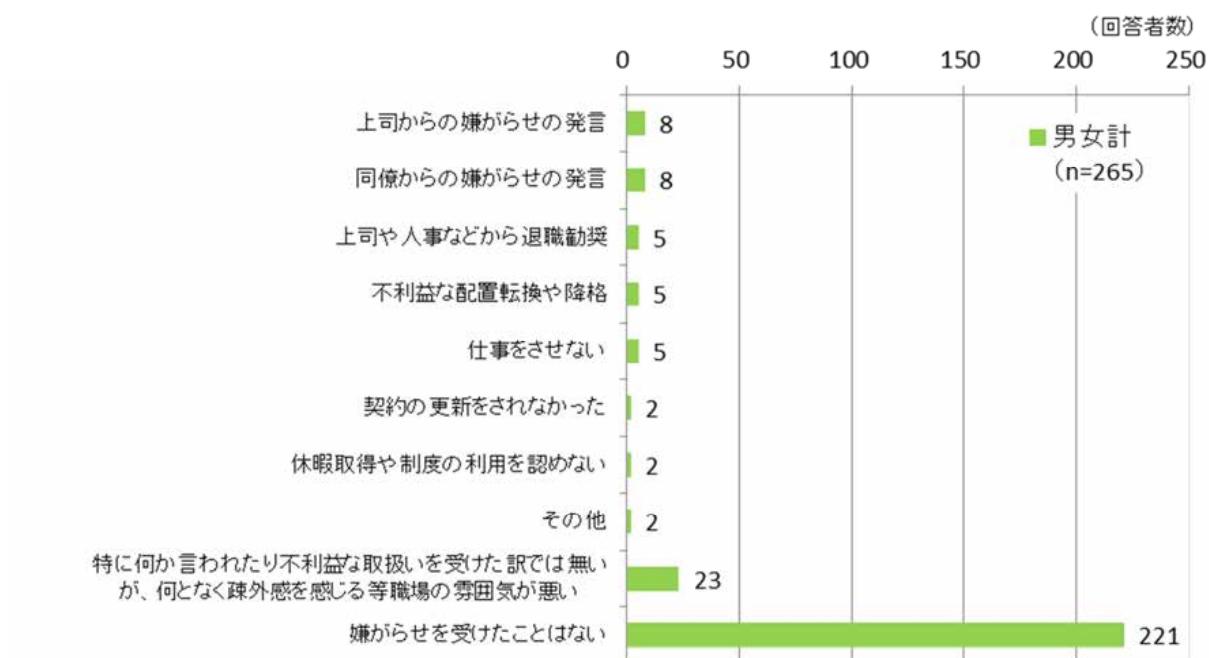
- ・ 仕事をしていなかった、やめていた、専業主婦だった（6人）
- ・ 敢えて話す必要はない（2名） 等

図 40 職場で伝えていない理由（男女別）



Q8 不妊治療をしている（していた）ことにより、職場において上司や同僚から嫌がらせや不利益な取扱いを受けたことがありますか。ある場合には、その内容について教えてください。（いくつでも）（不妊治療予定者は回答対象外）

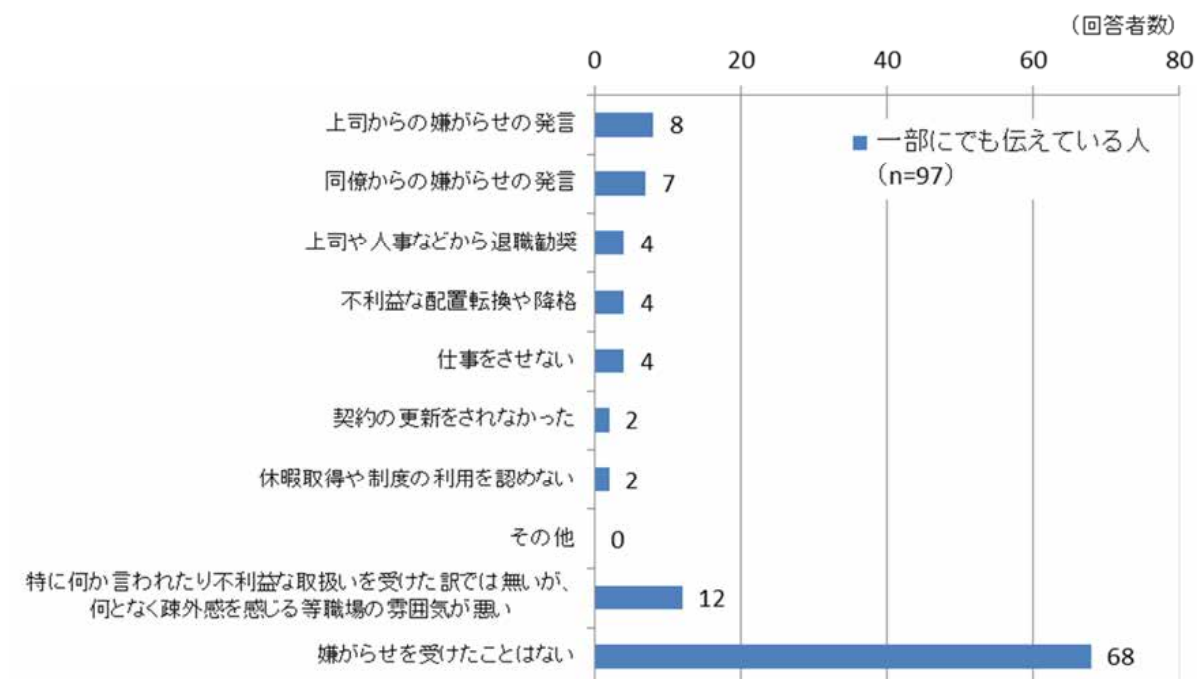
図 41 職場での嫌がらせ等の状況



その他として、以下回答があった。（以下回答例）

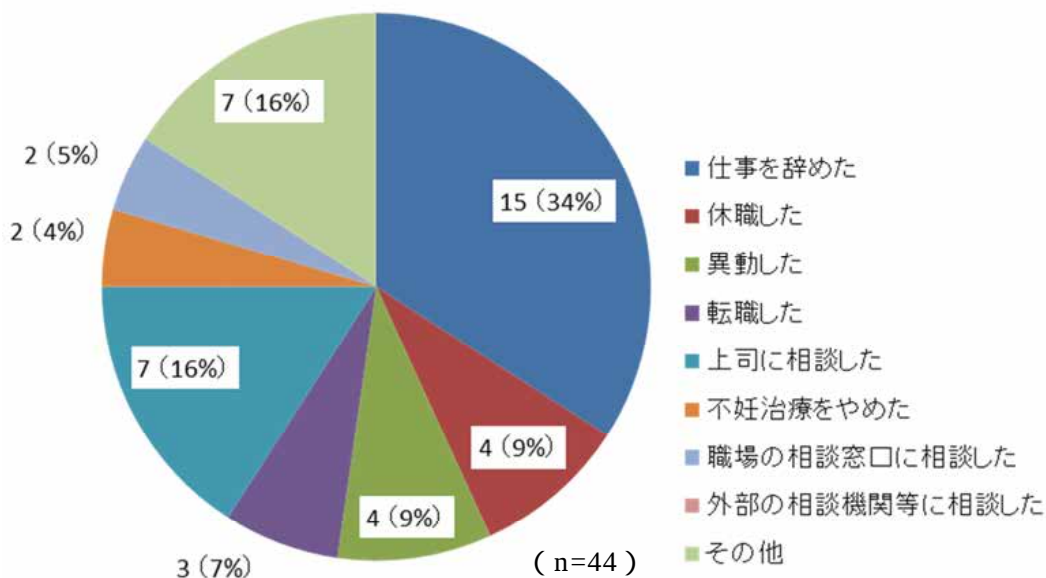
- ・ 定期的に遅刻することを良くは思っていない人がいたようだ 等

図 42 一部にでも伝えている人の職場での嫌がらせ等の状況



Q9 前問(Q8)で嫌がらせや不利益な取扱いを受けたり、職場の雰囲気が悪いと感じたことがあると回答した方にお尋ねします。嫌がらせや不利益な取扱いを受けたり、職場の雰囲気が悪いと感じた結果、あなたはどうしましたか。(ひとつだけ)(不妊治療予定者は回答対象外)

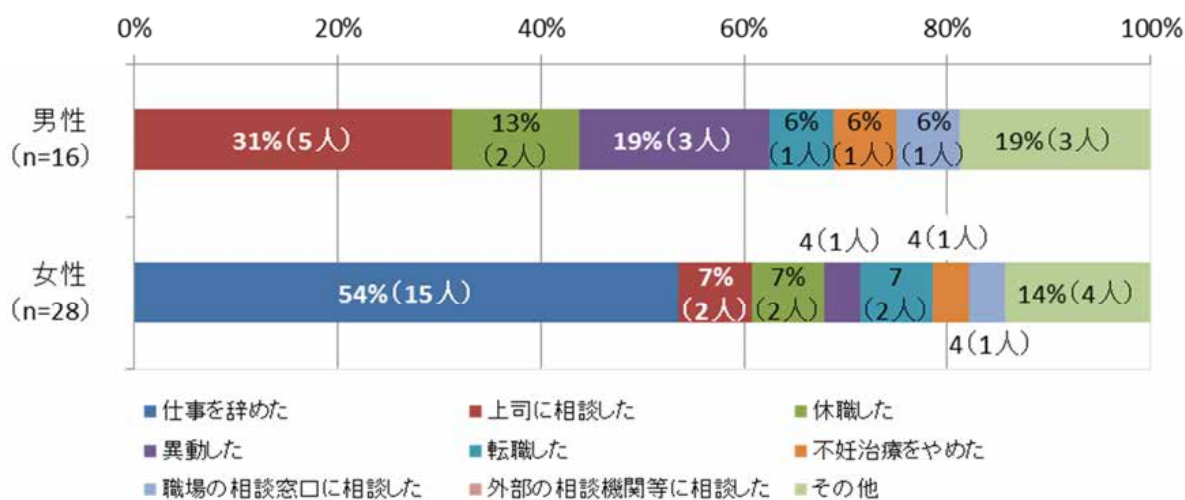
図 43 嫌がらせ等を受けてどうしたか



その他として、以下回答があった。(以下回答例)

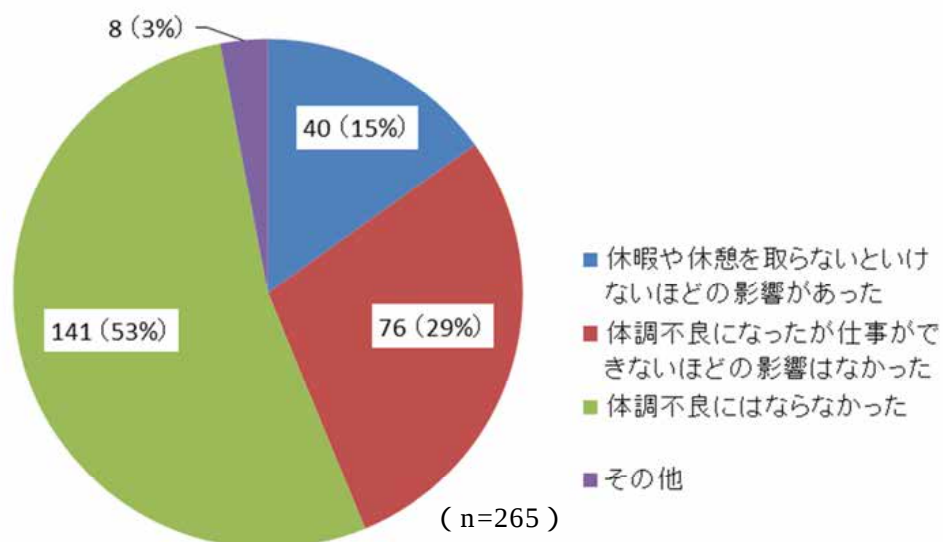
- ・何も言わずそのまま仕事をしている
- ・パート勤務に変えた
- ・出産を機にマタハラで退職した 等

図 44 嫌がらせ等を受けてどうしたか(男女別)



Q10 不妊治療に伴う頭痛、吐き気、ほてり、腹痛等によってどのような影響がありましたか。
(不妊治療予定者は回答対象外)

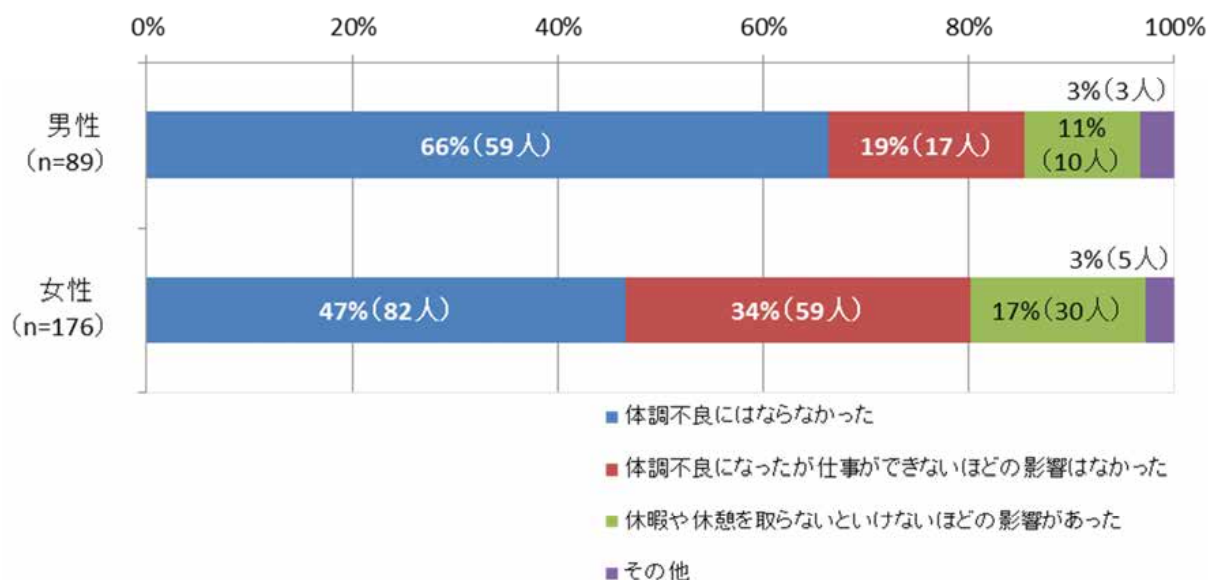
図 45 不妊治療に伴う症状の影響



その他として、以下回答があった。(以下回答例)

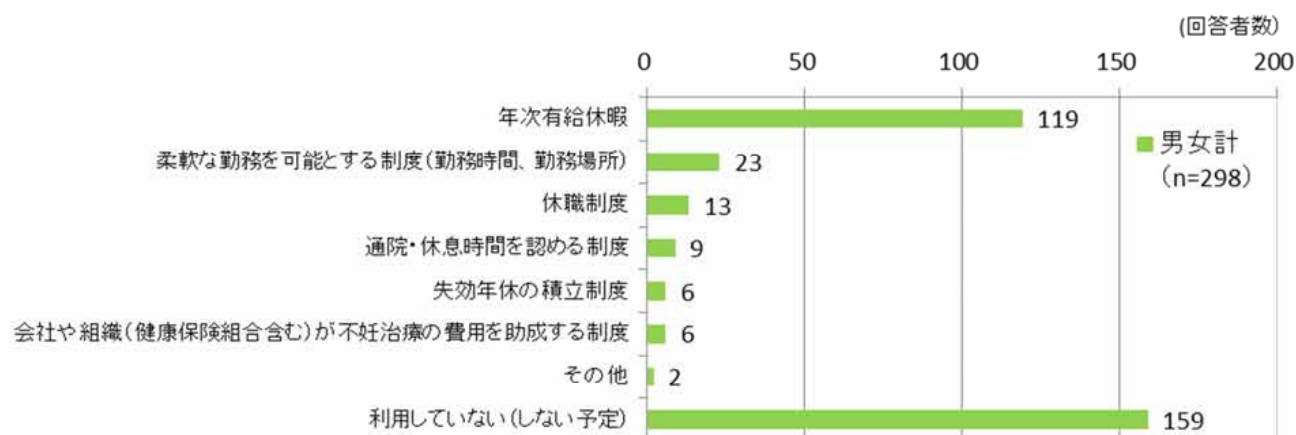
- ・ 排卵誘発剤による腹痛
- ・ 検査のみで影響はなかった 等

図 46 不妊治療に伴う症状の影響 (男女別)



Q11 不妊治療と仕事を両立する上で、利用した制度は何ですか。これから不妊治療を予定されている方は、利用しようとしている制度は何ですか。(いくつでも)

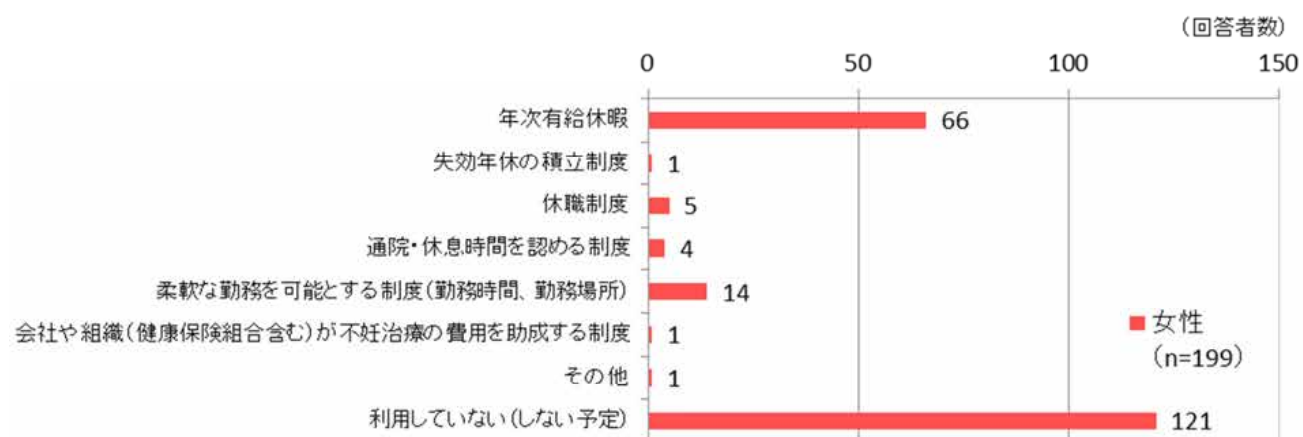
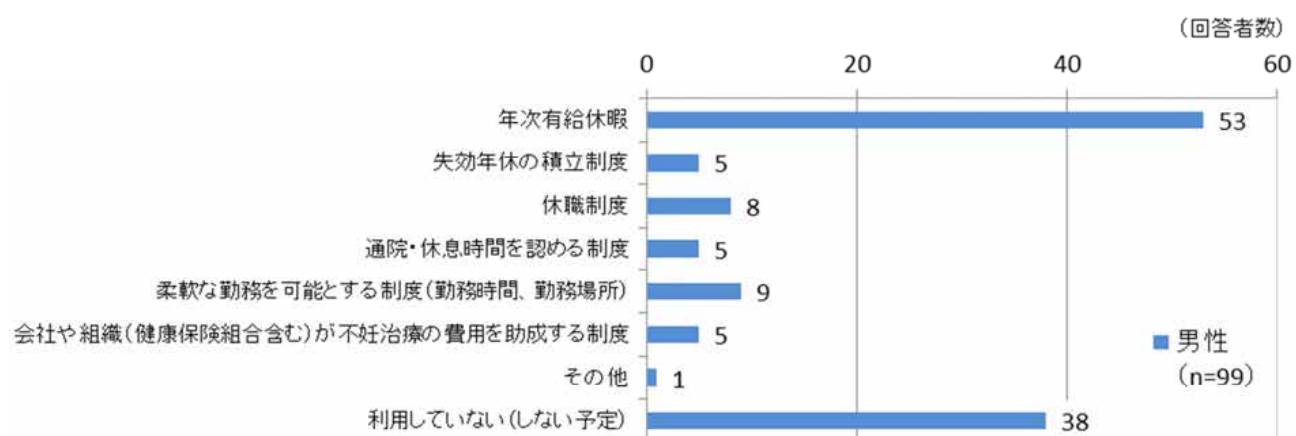
図 47 両立のための制度利用状況



その他として、以下回答があった。(以下回答例)

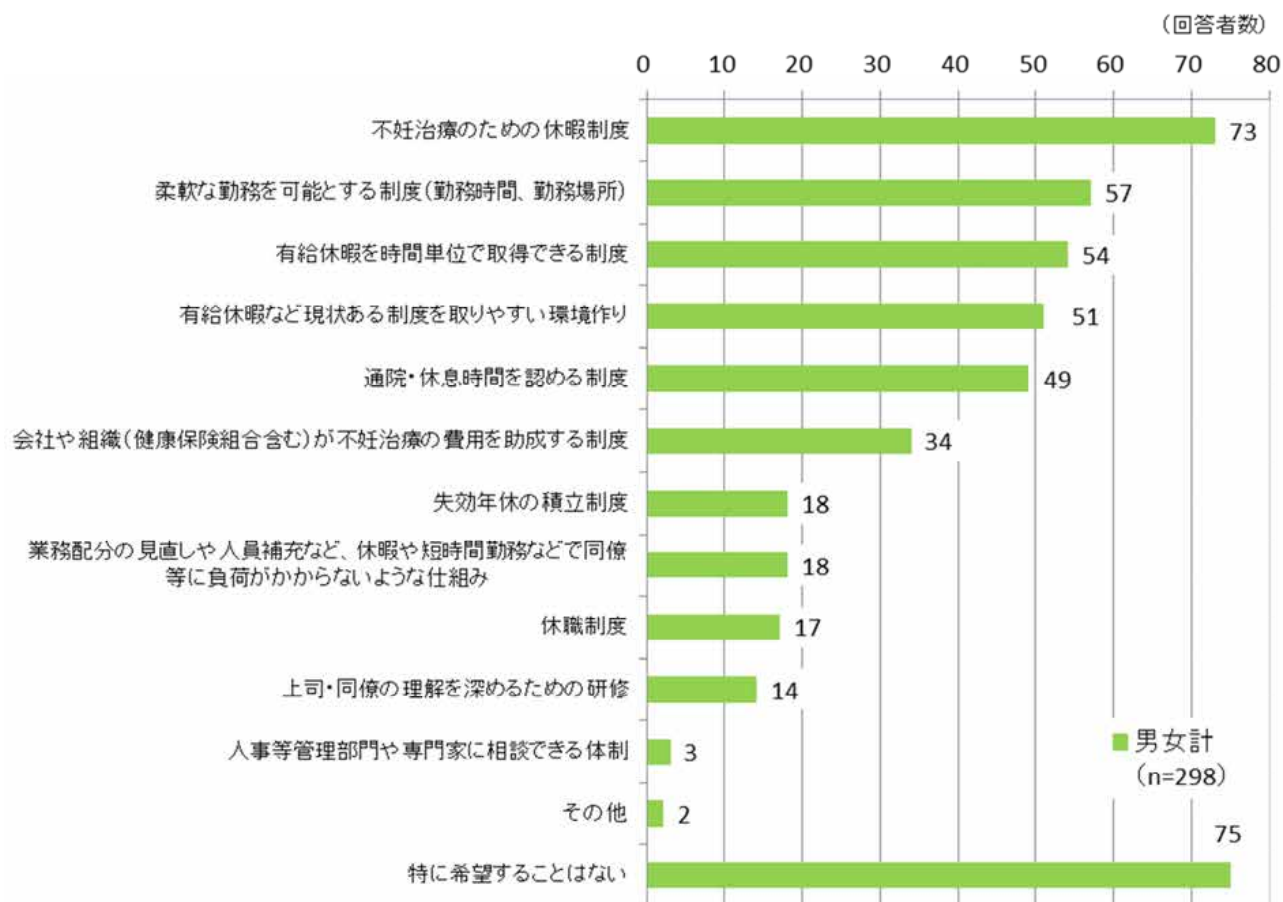
- ・ フレックスタイム勤務 等

図 48 両立のための制度利用状況(男女別)



Q12 あなたが不妊治療と仕事の両立をする上で会社や組織に希望することがあれば教えてください。(2つまで)

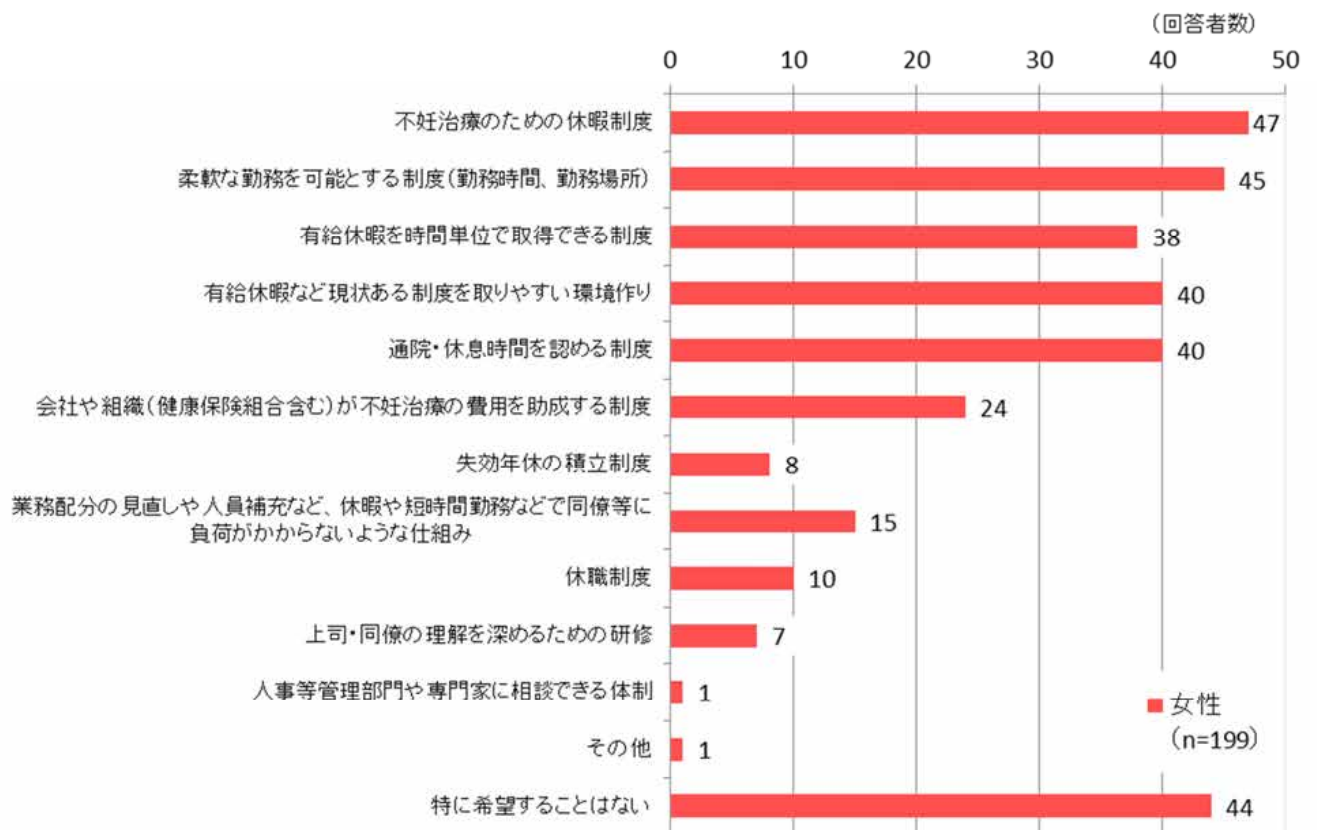
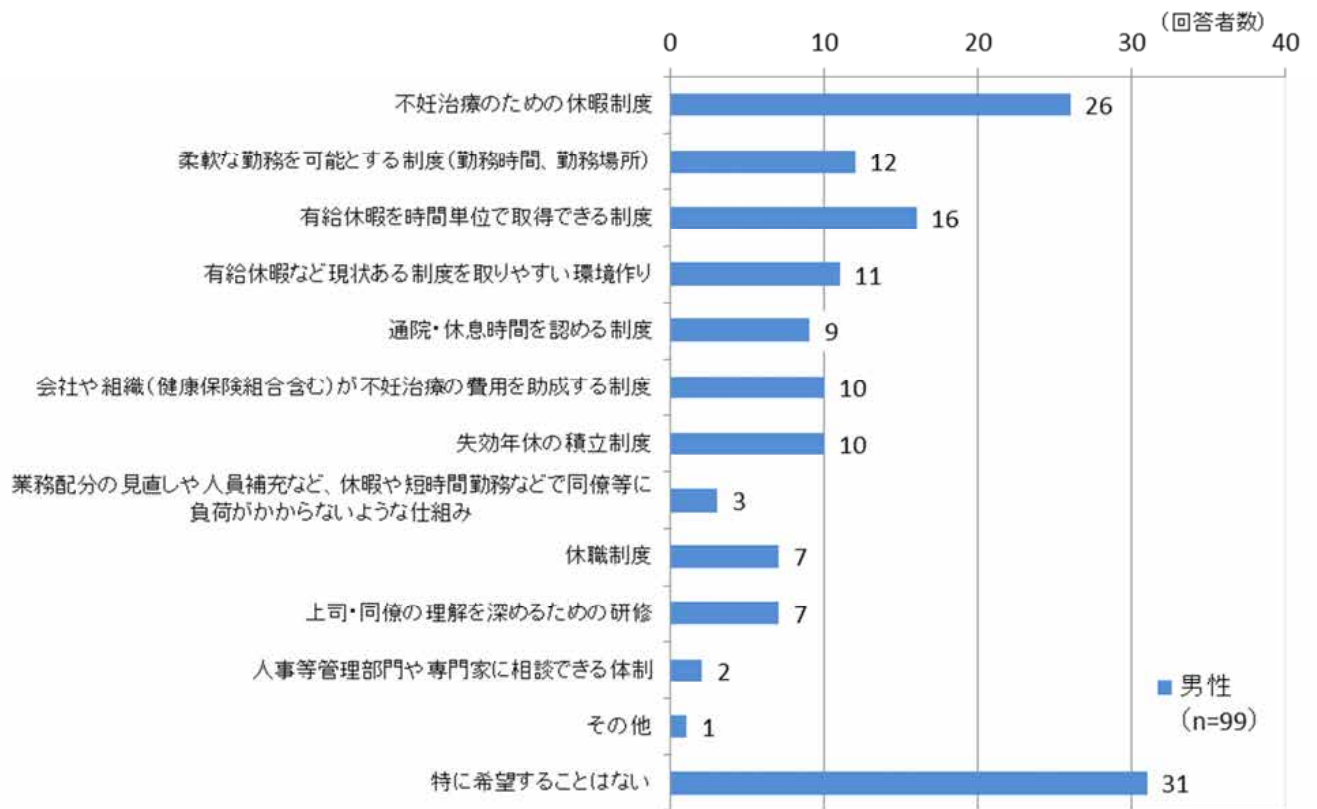
図 49 会社等への希望



その他として、以下回答があった。(以下回答例)

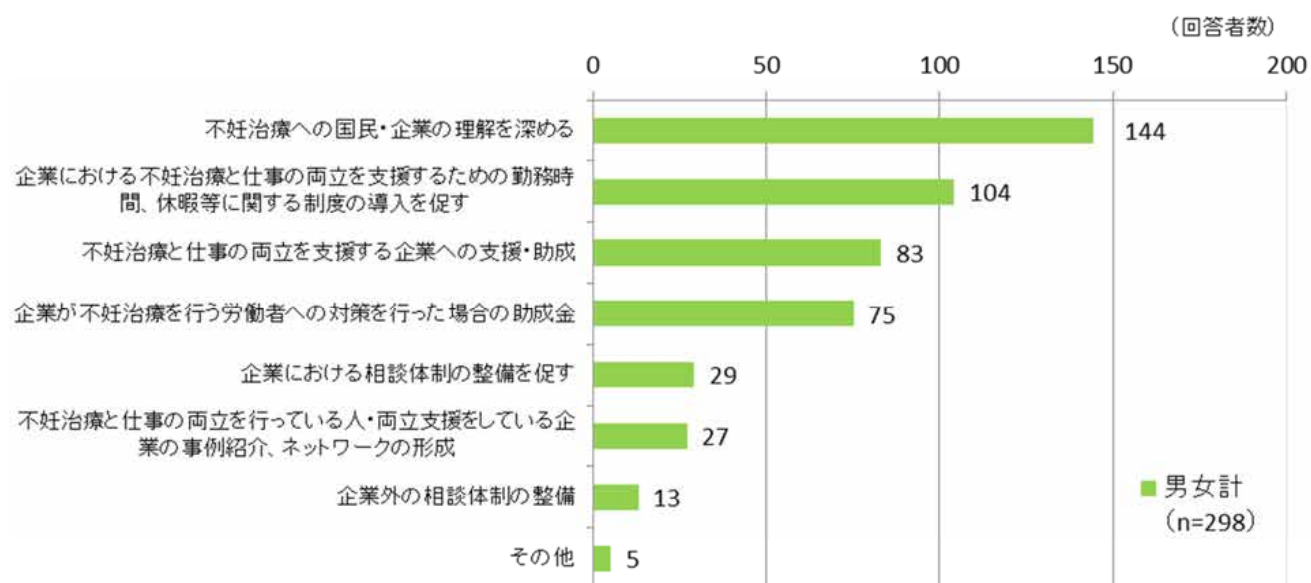
- ・ 配偶者の理解 等

図 50 会社等への希望（男女別）



Q13 不妊治療と仕事の両立を図るために行政に望む支援を教えてください。(2つまで)

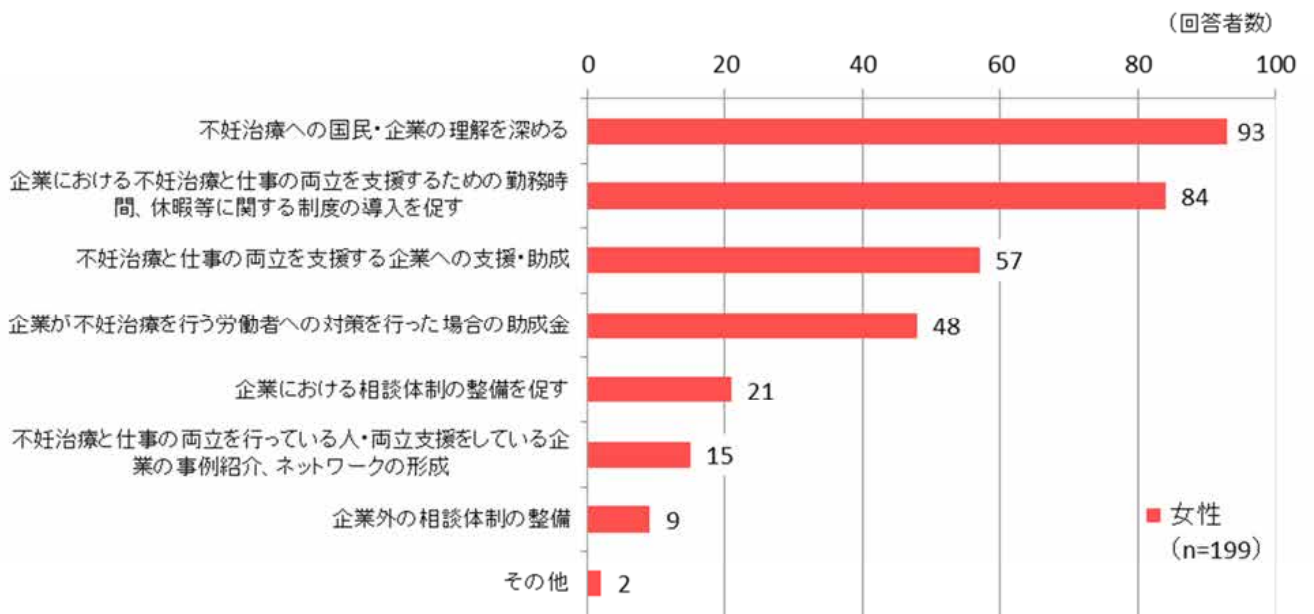
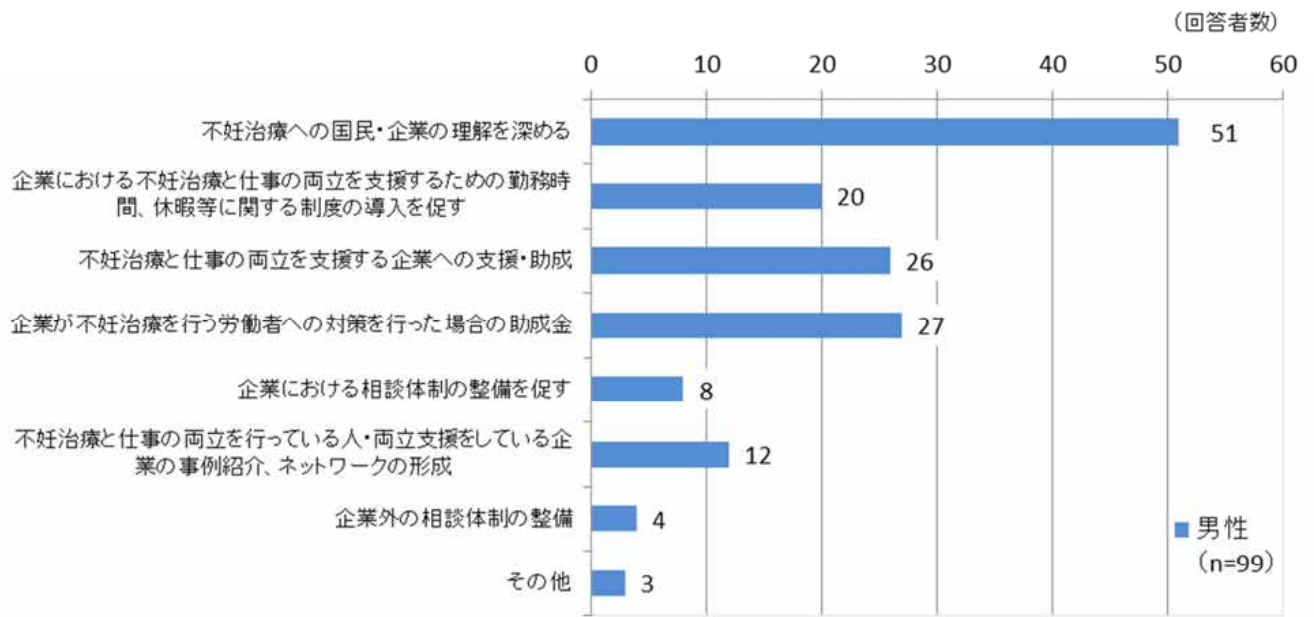
図 51 行政に望む支援



その他として、以下回答があった。(以下回答例)

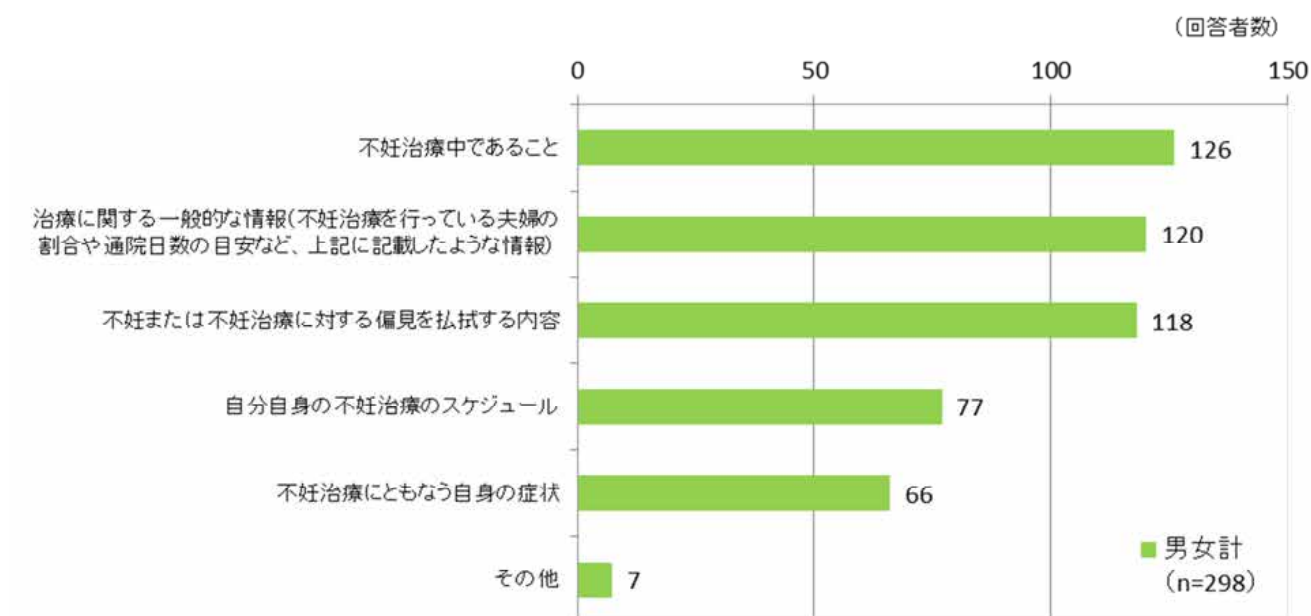
- ・ 分からない、特にない 等

図 52 行政に望む支援（男女別）



Q14 厚生労働省では、不妊治療のために、職場に休暇（年次有給休暇、私傷病休暇、失効年休積み立て休暇等）を申請しやすくする等、仕事と不妊治療の両立を支援するためのツール（上司や人事担当者との情報共有のためのカード等）を作る事を検討しています。どのような内容を職場に伝えられるツールであれば使いたいですか。（いくつでも）

図 53 支援ツールについて（記載内容）

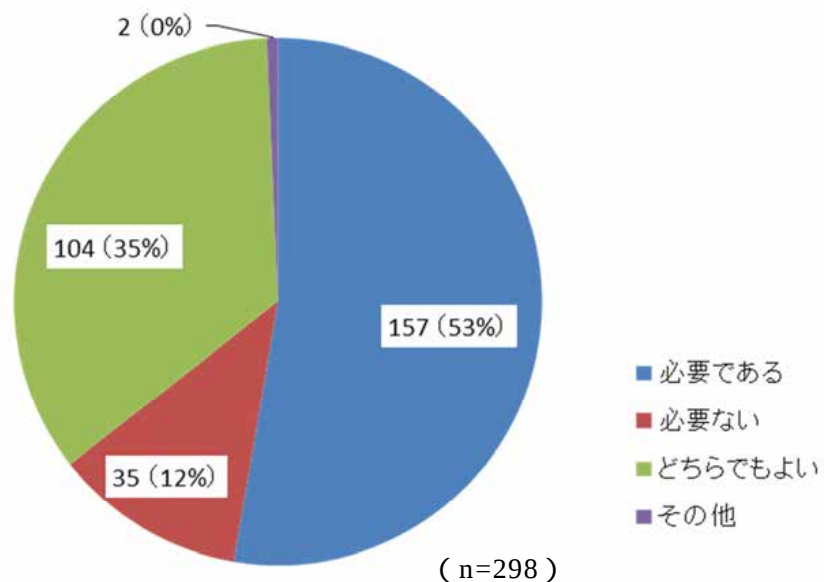


その他として、以下回答があった。（以下回答例）

- ・ 特にない（3人）
- ・ 職場に知られたくないので、使いたくない 等

Q15 仕事と不妊治療の両立を支援するためのツール(上司や人事担当者との情報共有のためのカード等)に、前問でご選択いただいた内容を記入して使用する場合、医師又は医療機関が発行したことを証明すること(医師の署名、医療機関の発行印等)は必要だと思いますか。

図 54 支援ツールについて(医師の署名等)



その他として、以下回答があった。(回答例)

- ・ 職場によって必要であれば 等

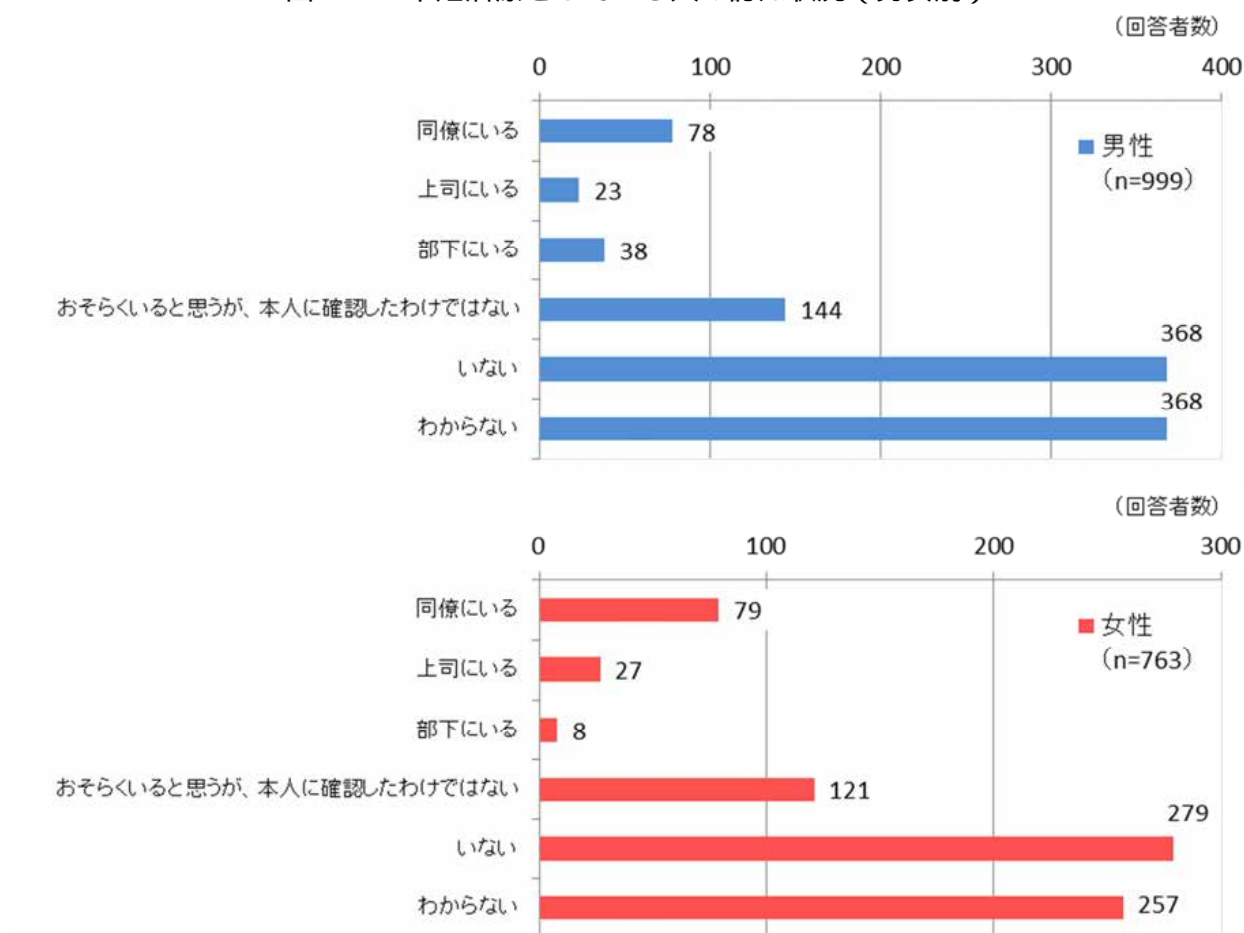
【不妊治療の経験のない方への質問（Q16～Q23）】

Q16 あなたの職場に不妊治療をしている（していた）人はいますか。（いくつでも）

図 55 不妊治療をしている人の認知状況

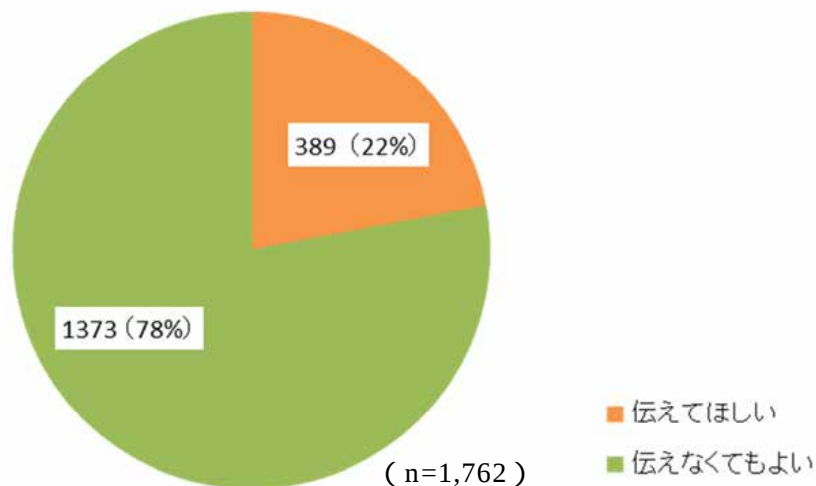


図 56 不妊治療をしている人の認知状況（男女別）



Q17 不妊治療している人と一緒に働く上で、治療をしていることを伝えてほしいと思いますか。回答理由も合わせてご記載下さい。

図 57 不妊治療をしていることを伝えてほしいか



「治療をしていることを伝えて欲しい」との回答(計 389 件)の理由として、以下があった。

- 配慮・協力したいから(計 120 件、以下回答例)
 - ・ 配慮が必要な場合に伝えて欲しいから
 - ・ どのような配慮やサポートをしたらよいか知りたいから 等
- 休み、シフト、業務の分担など、勤務面で配慮・協力するため(計 94 件、以下回答例)
 - ・ 治療のための急な休みや体調不良に対して対応できるから 等
- 失言を防ぐことができる(計 50 件、以下回答例)
 - ・ 知らずに失礼な発言や傷つけてしまうような発言をしないようにしたいから
 - ・ 話題に注意することができるから(子どもの話題など) 等
- 欠勤の理由を知っておきたい。業務に支障が出るなら伝えるべき(計 33 件、以下回答例)
 - ・ 欠勤のフォローをする人・職場で事情が分かれば納得感がある
 - ・ 事情がわからないと(休みがちなため)不信感を抱きかねない
 - ・ 理由がわからないと心配 等
- 相談に乗りたい、知りたい、理解したい(計 25 件、以下回答例)
 - ・ 相談に乗ることもできるから
 - ・ 自分の知っている情報を提供できるから
 - ・ 理解したいから 等

- 体調が心配だから（計 23 件、以下回答例）
 - ・ 体調が心配だから
 - ・ 体調不良やストレス等について理解したいから 等

- 恥ずかしいことではない、オープンにした方がよい（計 4 件、以下回答例）
 - ・ 恥ずかしいことではないのでオープンにした方がよい 等

- 必要に応じて伝えて欲しい（計 4 件、以下回答例）
 - ・ 必要だと思うなら伝えて欲しい 等

- その他回答（計 11 件、以下回答例）
 - ・ 治療していることを知りたいから
 - ・ 治療が大変で配慮は必要だと思うため
 - ・ 治療していることがわからないため 等

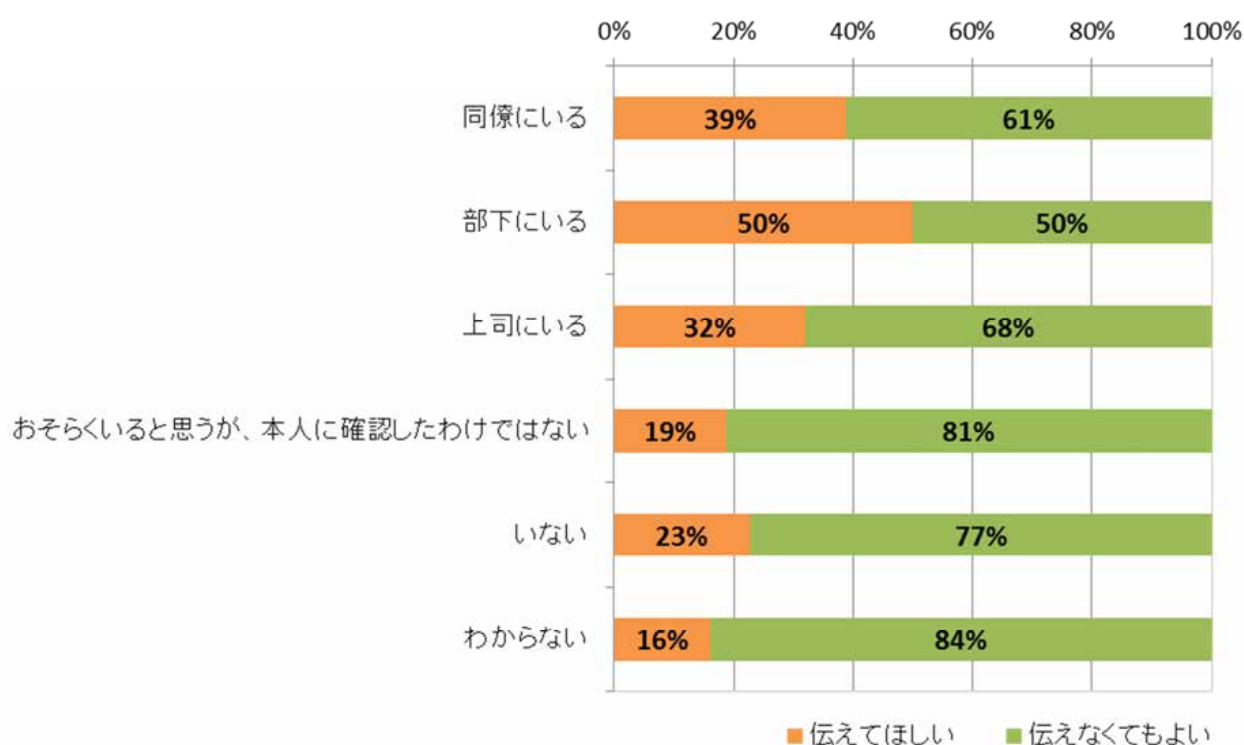
その他、「特になし」「どちらでもよい」との回答が計 23 件あった。また、文字化け等の無効回答が 4 件あった。

また、職場に不妊治療をしている同僚・上司・部下が存在した場合、存在しない場合と比較して不妊治療をしていることを「伝えてほしい」と回答する割合が高いか否かを確認するため、Q16 と Q17 をクロス集計した。その結果、「伝えてほしい」と回答した割合は、「おそらくいると思うが、本人に確認したわけではない」「いない」「わからない」場合は 16%～23% であるのに対し、「同僚にいる」「部下にいる」「上司にいる」場合は 32%～50% となった。

表 4 不妊治療をしている人の認知状況と共有希望状況

	伝えてほしい	伝えなくてもよい	合計
同僚にいる	61	96	157
部下にいる	23	23	46
上司にいる	16	34	50
おそらくいると思うが、本人に確認したわけではない	50	215	265
いない	148	499	647
わからない	102	523	625
合計	400	1390	1790

図 58 不妊治療をしている人の認知状況と共有希望状況



次に、「治療をしていることを伝えなくてもよい」との回答（計 1,373 件）の理由として、以下があった。

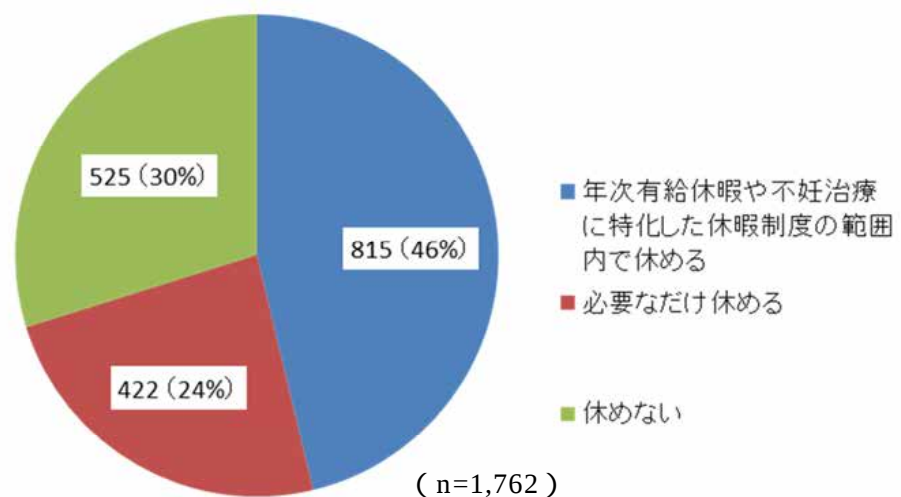
- プライベート・プライバシーに関する事項であるため、個人情報であるため（計 463 件、以下回答例）
 - ・ プライバシーにかかわるため、業務にかかわる部分だけ教えて欲しい 等
- 言うか言わないかは個人の自由、本人次第、本人の意思に任せる（計 176 件、以下回答例）
 - ・ 本人の判断で良い
 - ・ 言いたくなければ言わなくて良い
 - ・ 周囲のサポートが必要で伝える必要があるなら伝えれば良い 等
- あえて言う必要、伝える必要はない（計 106 件、以下回答例）
 - ・ 有休を使って休むなら伝える必要はない 等
- 仕事に支障がないため、仕事に関係ないため（計 84 件、以下回答例）
 - ・ 業務に支障がない限りは伝える必要はない 等
- 対応に困る、どうしたらよいか分からない、何も協力できないから（計 65 件、以下回答例）
 - ・ どのように対応すればよいか分からないから
 - ・ どのように協力すればよいか分からない 等
- 気を遣うから（計 60 件、以下回答例）
 - ・ 治療が成功しなかった時に接するのがつらくなるから 等
- 関係・影響がないから（計 49 件、以下回答例）
 - ・ 自分には関係ないから
 - ・ 他人には関係ないことだから 等
- 興味・関心がないから、他人だから（計 45 件）
- デリケート、センシティブな問題であるため（計 43 件、以下回答例）
 - ・ デリケートな問題だからわざわざ伝える必要はない
 - ・ センシティブな内容だから 等
- 知る意味がないから、知る必要がないから（計 39 件）

- （当事者が）言いたくないだろうから、言いづらいだろうから（計 37 件）
- 知りたくないから、伝えられても困るから（計 21 件）
- その他、当事者への気遣い（計 20 件、以下回答例）
 - ・ 成功しなかった時に気の毒だから
 - ・ そっとしておくべきことだから
 - ・ それぞれ事情があるものだから 等
- どちらでもよい（計 13 件）
- わからないから（計 13 件、以下回答例）
 - ・ 経験がないからわからない 等
- どうでもよい（計 12 件）
- 特別な病気ではないから（計 6 件）
- その他（計 27 件、以下回答例）
 - ・ 他人に言うことではない
 - ・ （伝えることによって）何も変わらないから
 - ・ 他人に迷惑を掛けないのであれば必要ない 等

上記の他に、「特に無し」「特に理由なし」「なんとなく」との回答が計 90 件あった。また、文字化けなど無効回答が 4 件あった。

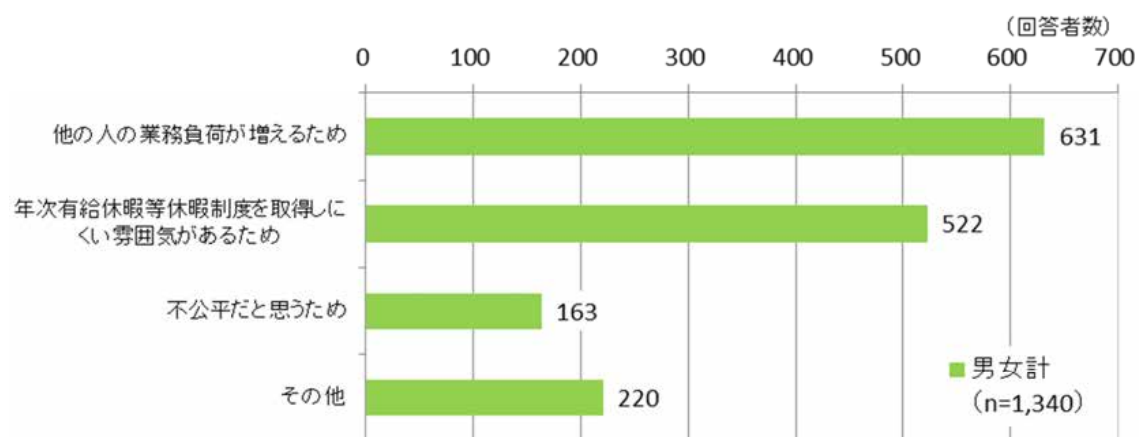
Q18 今のあなたの職場で不妊治療のために休むことはできると感じますか。以下の中から、ご自身の環境に最も近いものをお答えください。

図 59 休暇を取得できるか



Q19 前問で「必要なだけ休める」と回答しなかった方にお尋ねします。それはどのような理由からですか。(いくつでも)

図 60 必要なだけ休めない理由



その他として、以下回答があった。

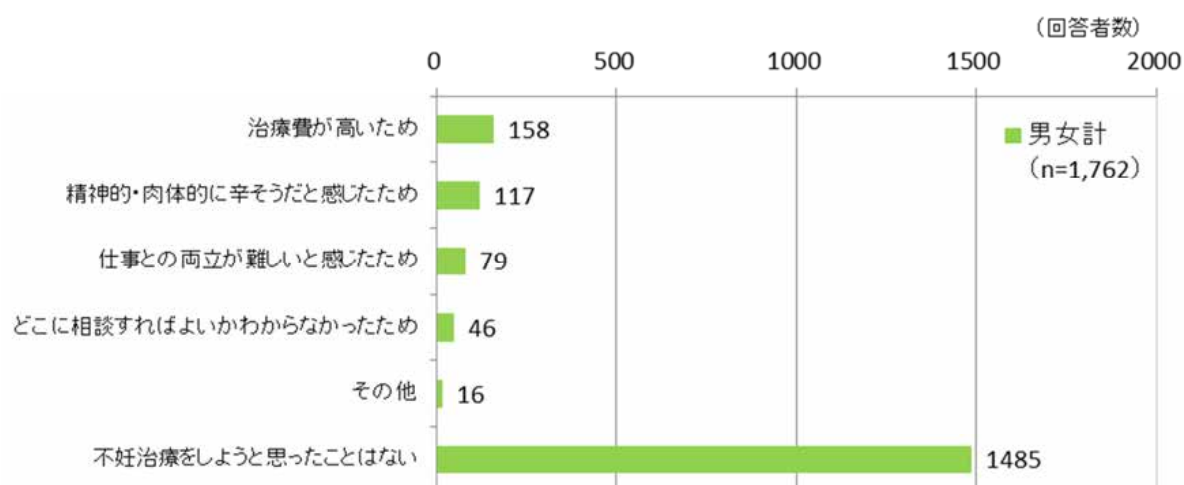
- 制度がないから (計 28 件、以下回答例)
 - ・ 年次有給休暇以外の制度はないから
 - ・ 不妊治療のための制度はないから 等
- 上司・職場の理解がないから (計 20 件、以下回答例)
 - ・ 上司や部署の状況によるから 等

- 人手不足だから、企業規模が小さいから（計 20 件、以下回答例）
 - ・ 人手不足だから言い出しにくい
 - ・ 従業員規模が小さいから 等
- 有休の範囲内で休めばよい（計 16 件、以下回答例）
 - ・ 年次有給休暇で対応できる範囲であると考えているから 等
- 自営業・フリーランス・個人事業主・パートだから（計 15 件、以下回答例）
 - ・ 自営業だから
 - ・ 個人で仕事をしているため余裕がないから
 - ・ パートだから 等
- 前例がないから（計 15 件、以下回答例）
 - ・ 前例がないからわからない
 - ・ そのような人がいなかったからわからない 等
- 有休の範囲を超えてしまうと思うから（計 12 件、以下回答例）
 - ・ 有休の範囲を超えて休むと欠勤扱いとなるから
 - ・ 有休の範囲を超えた休みは取りにくいから 等
- その他（計 61 件、以下回答例）
 - ・ 業務の状況により休暇を取得しづらい時もあるから
 - ・ 有給取得しづらい環境だから
 - ・ 外せない業務等があるから 等

以上の他に、「分からない」との回答が 14 件、「特に理由なし」との回答が 14 件、「なんとなく」との回答が 4 件あった。

Q20 ご自身が不妊治療をしようと思ったことがありますか。思ったことがある場合、不妊治療をしなかったのはどのような理由によりますか。(いくつでも)

図 61 不妊治療をしなかった理由



その他として、以下回答があった。(以下回答例)

- ・ 未だ結婚していないため
- ・ 治療しようと思ったら自然妊娠したため
- ・ 配偶者(妻)がしたため
- ・ 諦めたため 等

Q21 どのような職場環境を整えば、不妊治療を行っている人が気兼ねなく仕事と両立できると思われますか。(いくつでも)

図 62 気兼ねなく両立できるのに必要な環境

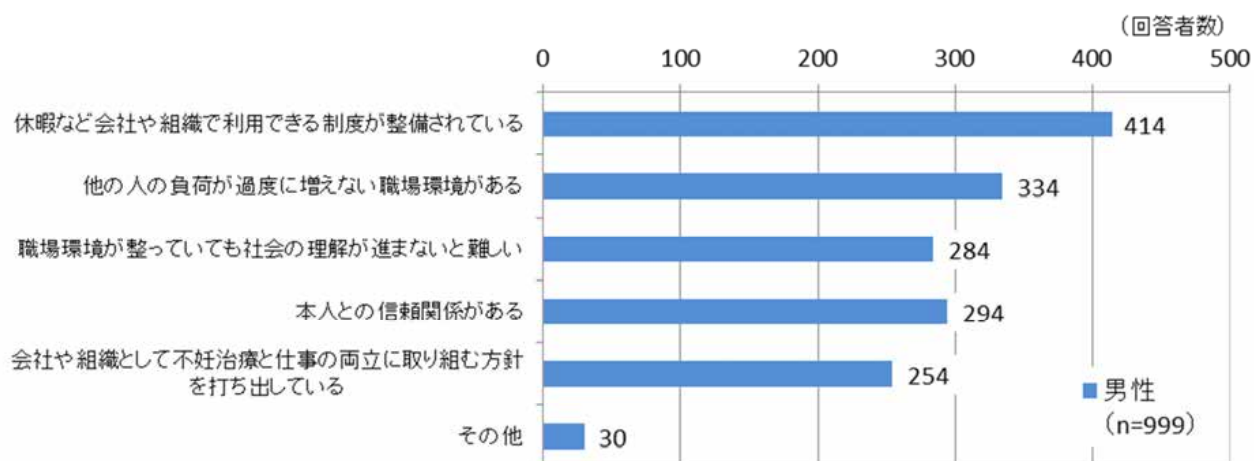


その他として、以下回答があった。(以下回答例)

- ・ 経済的な問題が解決すれば(費用が安くなれば)
- ・ 社会、世間の意識が変われば
- ・ 周囲、顧客、取引先の理解が得られれば 等

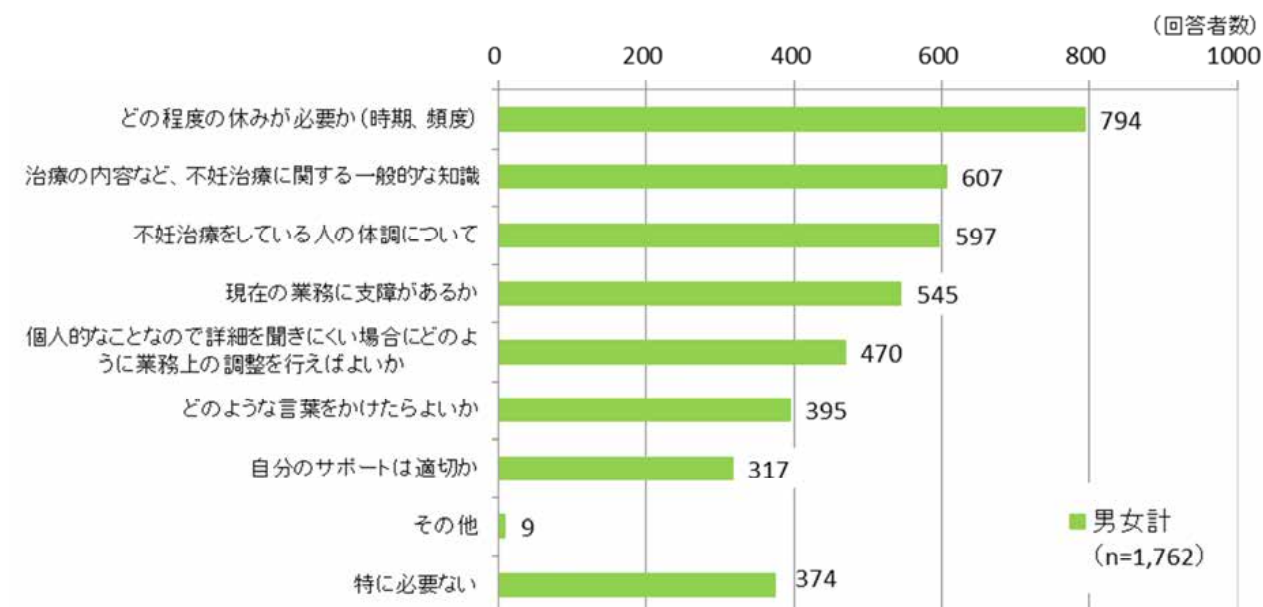
その他、「わからない」、「特に無し」との回答が計 15 件あった。

図 63 気兼ねなく両立できるのに必要な環境(男女別)



Q22 不妊治療をしている人と一緒に働く上で、どのような情報があれば配慮をしやすいですか。(いくつかでも)

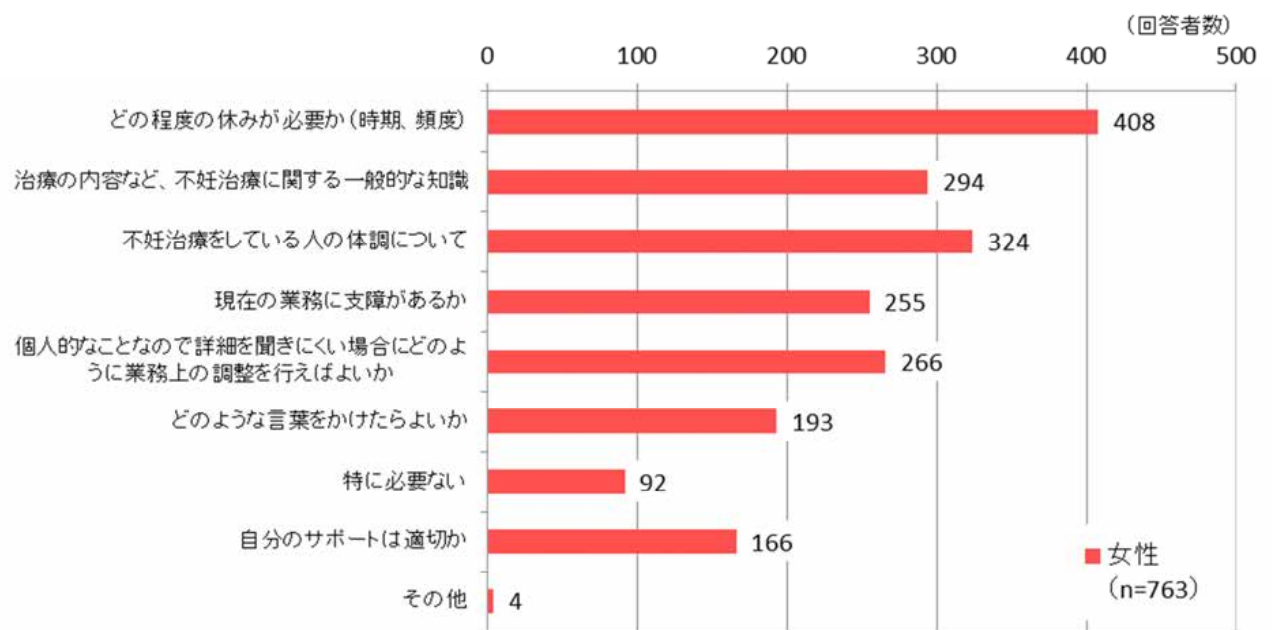
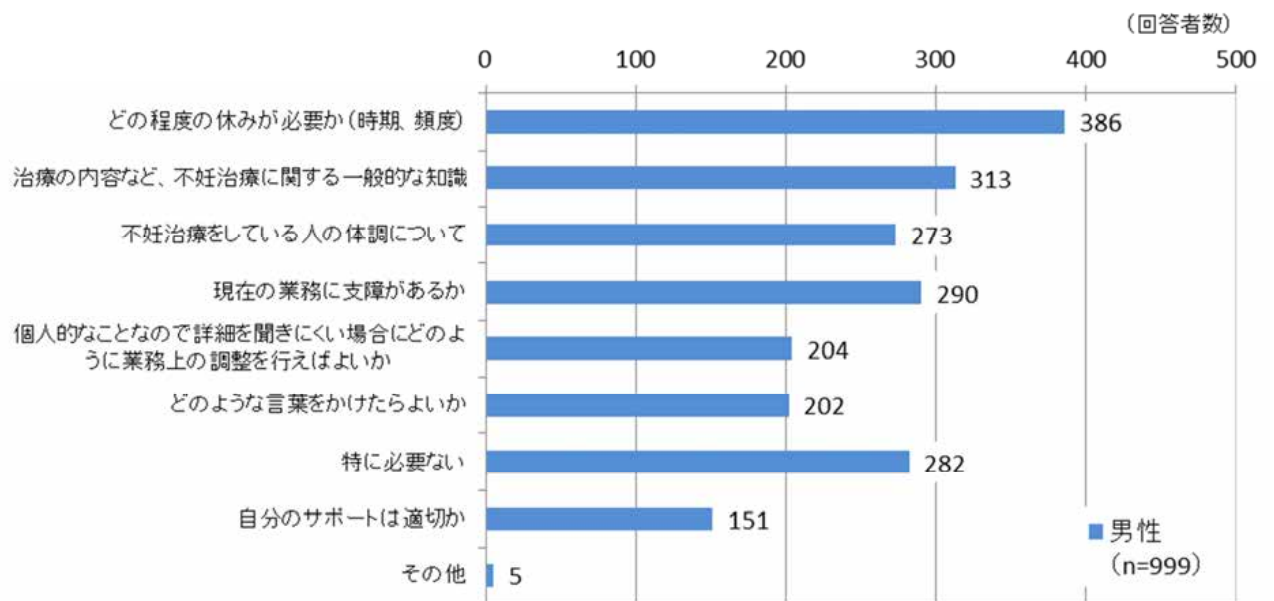
図 64 不妊治療をしている人と一緒に働く上で必要な情報



その他として、以下回答があった。(以下回答例)

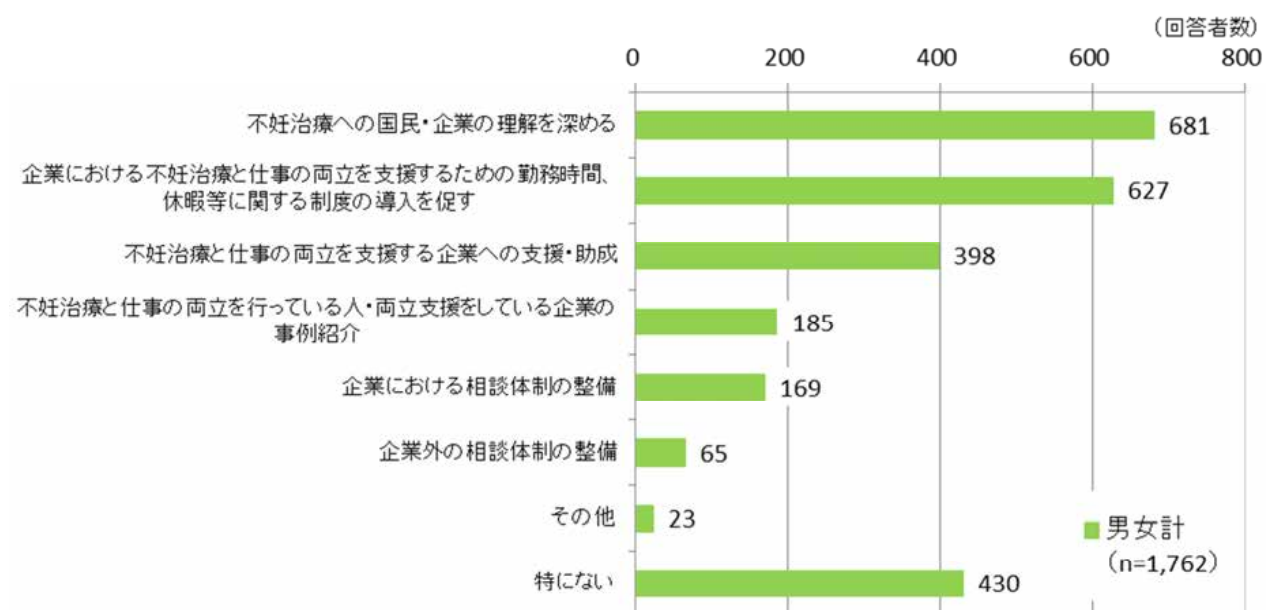
- ・ 自分の負担がどの程度増えるか
- ・ 何をすれば良いかわからない 等

図 65 不妊治療をしている人と一緒に働く上で必要な情報（男女別）



Q23 不妊治療と仕事の両立を図るために行政に望むことを教えてください。(2つまで)

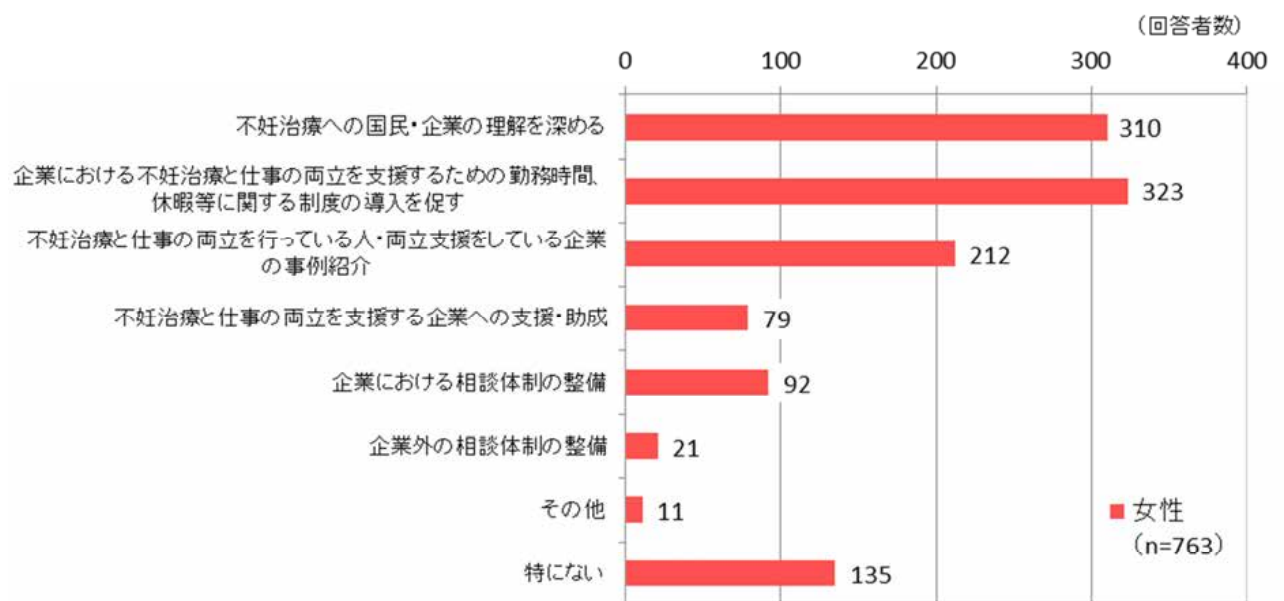
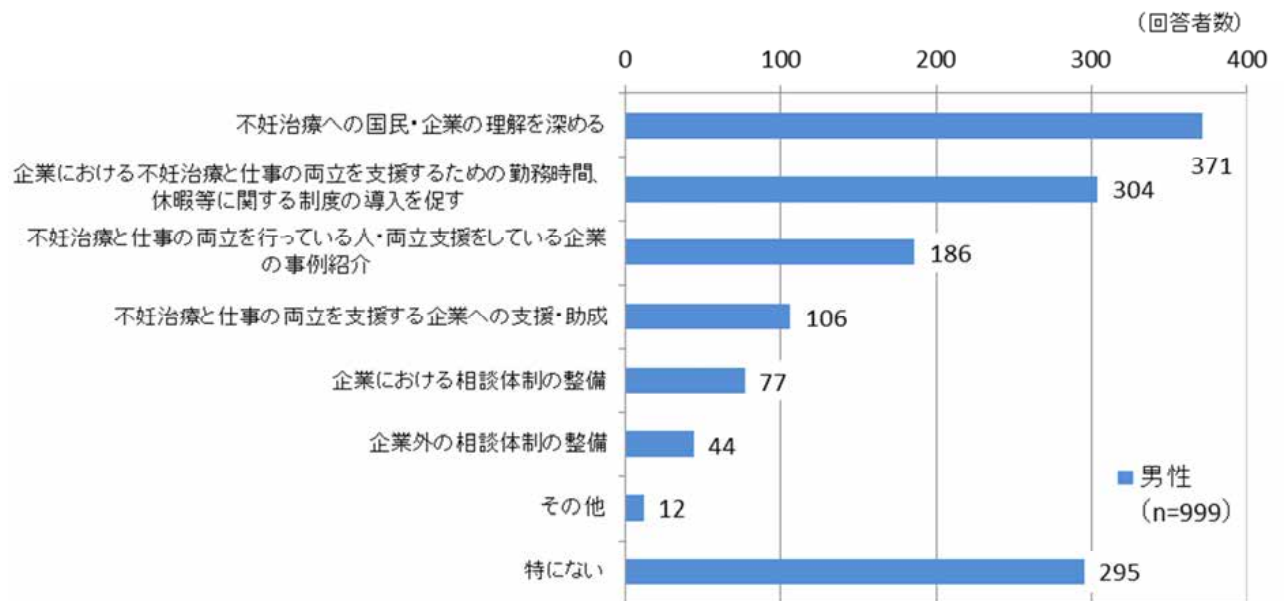
図 66 行政に望むこと



その他として、以下回答があった。(以下回答例)

- ・ 助成金、補助金、金銭的な支援
- ・ 治療費用の軽減、無償化、保険診療の対象とする
- ・ 年休を取りやすい職場環境
- ・ 長期休暇する従業員がいても、それに耐えられる職場・企業組織 等

図 67 行政に望むこと（男女別）



添付資料

- 1) 有識者提供資料（NPO 法人 Fine 不妊治療患者アンケート調査結果）
- 2) 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会設置要綱
- 3) 企業アンケート調査 調査票
- 4) 労働者アンケート調査 調査票

1) 有識者提供資料 (NPO 法人 Fine 不妊治療患者アンケート調査結果)

「仕事と不妊治療の両立に関するアンケート Part 2」結果報告

2017年10月5日(木)NPO 法人 Fine

不妊で悩む人をサポートする不妊当事者によるセルフサポートグループ「NPO 法人Fine(ファイン)」は、このたび「仕事と不妊治療の両立に関するアンケートPart 2」を実施し、5,526人の回答を得ました。これはFineが不妊当事者を対象に実施した調査では過去最大の回答数となりました。

日本において不妊に関するこの規模の調査は他に類を見ず、前回調査(*1)の2倍を超える回答数であることから、不妊当事者の関心の高さがうかがえるとともに、本テーマが日本の大きな社会課題であることを示しているといえるでしょう。

女性活躍、一億総活躍、働き方改革、少子化問題が取りざたされる中、残念ながらあまり注目を浴びることがない問題があります。それが、このアンケート結果で明らかになった「不妊退職」です。

この調査には膨大な量の「当事者の生の声」が寄せられており、働きながら不妊治療をして子どもを産みたいと願う当事者からは大変切実なコメントが多く見られました。

調査概要

■ 調査目的

前回調査から約3年が経過した現在の、当事者の「仕事と不妊治療の両立についての現状」、そして「企業による仕事と不妊治療の両立に対するサポート制度の現状と当事者の要望」を把握すること。また、アンケート結果から当事者の声をまとめ、国に要望書等を提出すること(予定)。

■ 調査期間：2017年3月30日～8月31日

■ 調査方法：外部調査ASPを使用したWEBアンケート。自由回答を含む約30問

■ 対象者：仕事をしながら不妊治療を経験したことのある、もしくは考えたことのある男女

■ 回答数：5,526(うち「不妊治療と仕事の両立を経験・考慮したことがある」という有効回答数5,471)

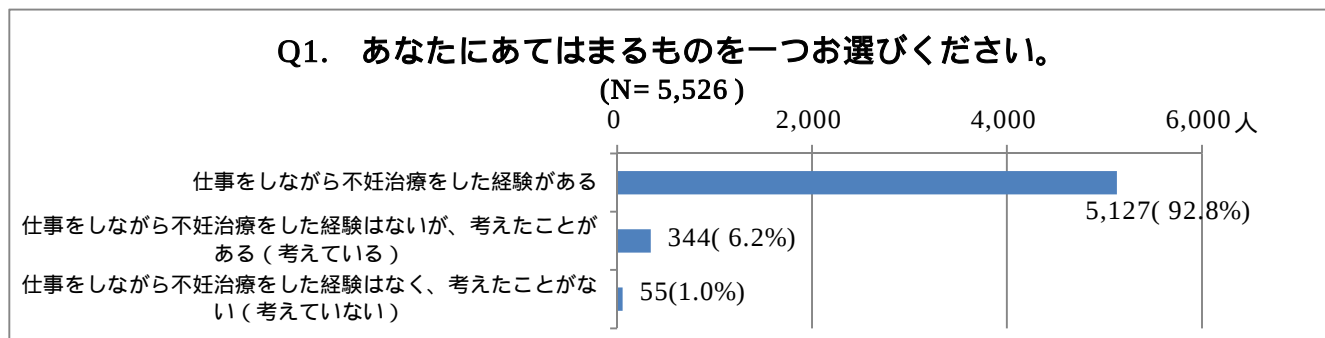
調査結果(抜粋)

●このアンケートの回答者について

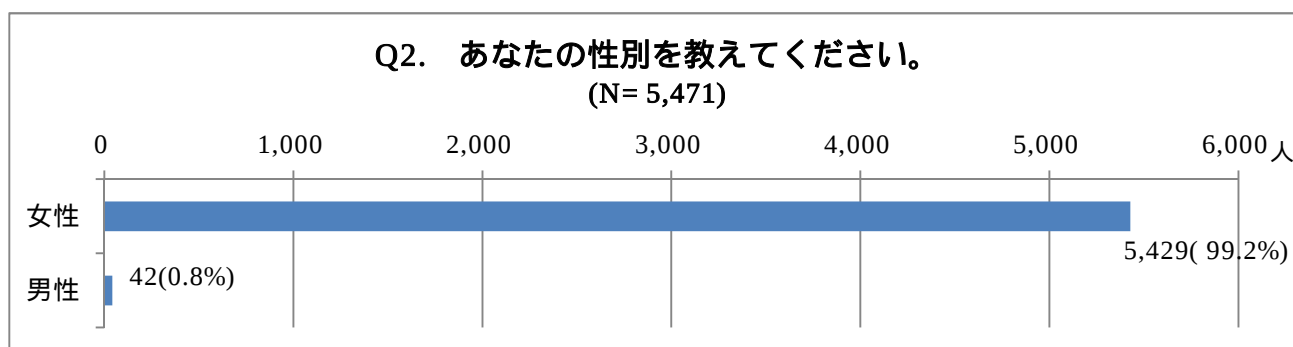
・性別：男性42名(0.8%)、女性5,429名(99.2%)

・年齢：最も多かったのが35～39歳の1,781人(32.6%)、次に多かったのが30～34歳の1,573人(28.8%)で合計61.3%が30代でした。続いて40～44歳が1,276人(23.3%)、25～29歳が443人(8.1%)、でした。設問とグラフは下記の通りです。

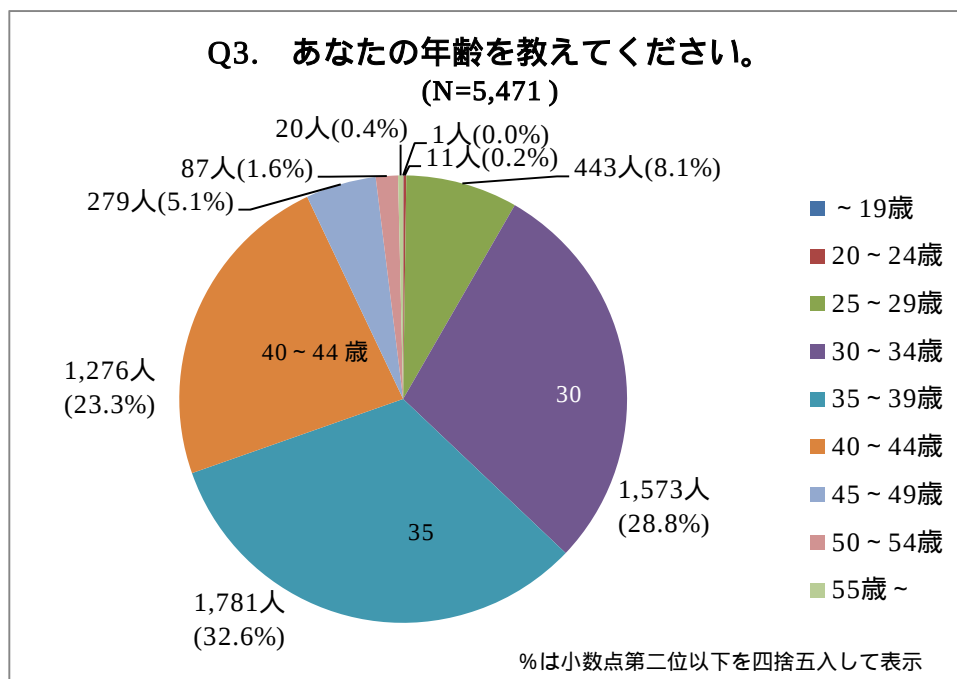
Q1. あなたにあてはまるものを一つお選びください。(回答数: 5,526)



Q2. あなたの性別を教えてください。(回答数: 5,471)



Q3. あなたの年齢を教えてください。(回答数: 5,471)

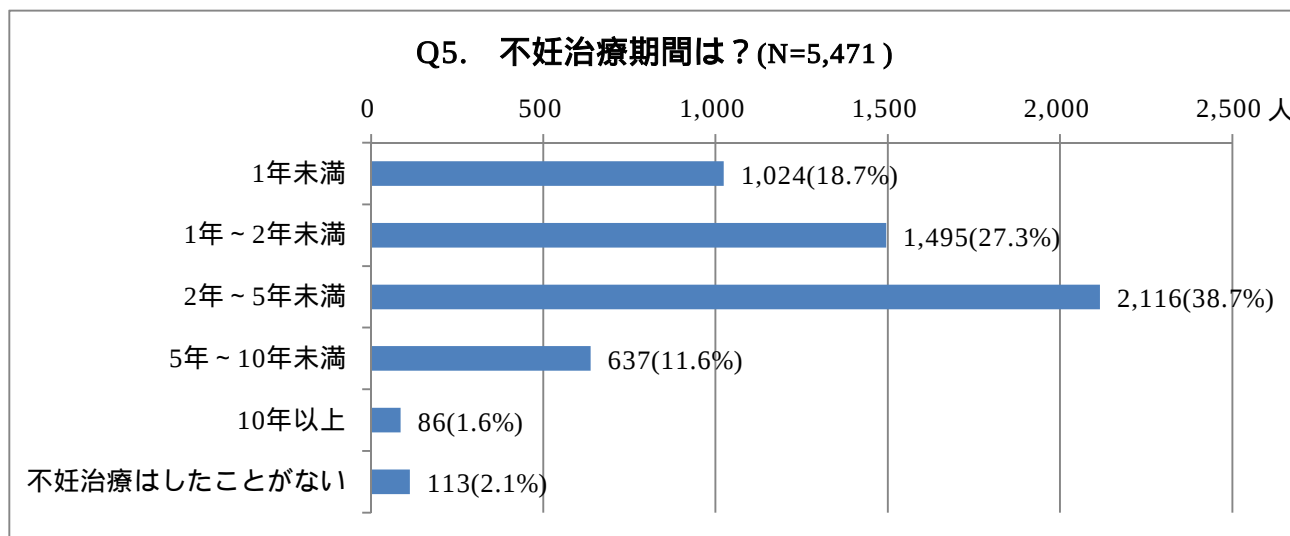


● 治療期間

2～5年未満が最も多く 2,116 人 (38.7%) でした。続いて 1～2 年未満が 1,495 人 (27.3%)、1 年未満が 1,024 人 (18.7%) で、2 年未満は 46% です。2 年以上不妊治療を続けている方は 2,839 人 (51.9%) と半数以上を占めています。

設問とグラフは下記の通りです。

Q5. 不妊治療期間を教えてください。(回答数: 5,471)

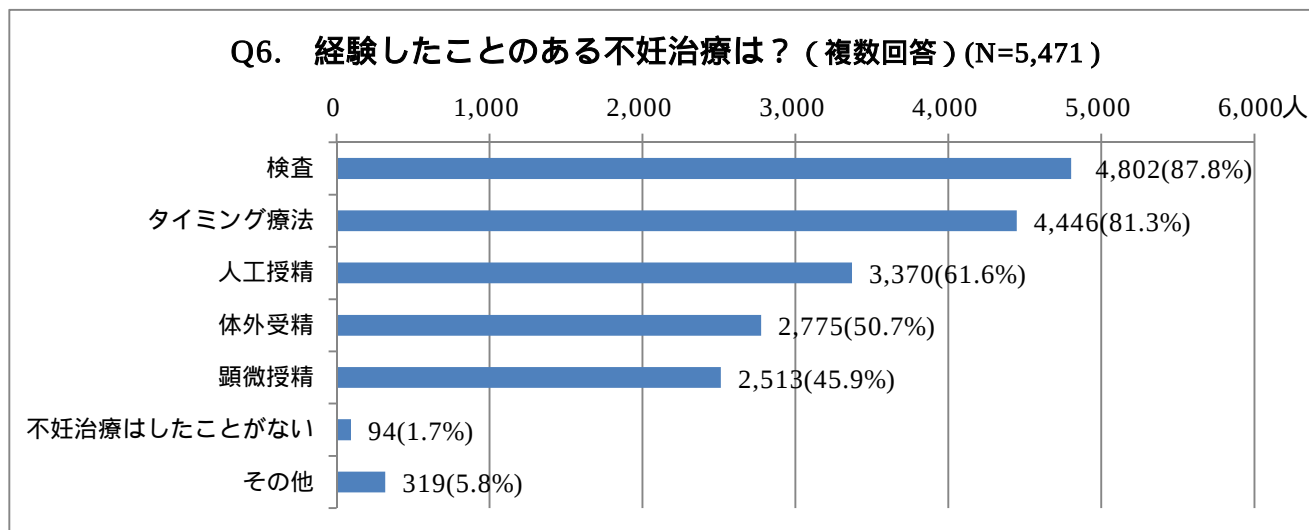


● 経験したことのある治療

半数以上の 2,775 人 (50.7%) が体外受精を経験しており、2,513 人 (45.9%) は顕微授精の経験もありました。

設問とグラフは下記の通りです。

Q6. 経験したことのある不妊治療内容をお聞かせください。複数回答(回答数: 5,471) (延べ回答数: 18,319)



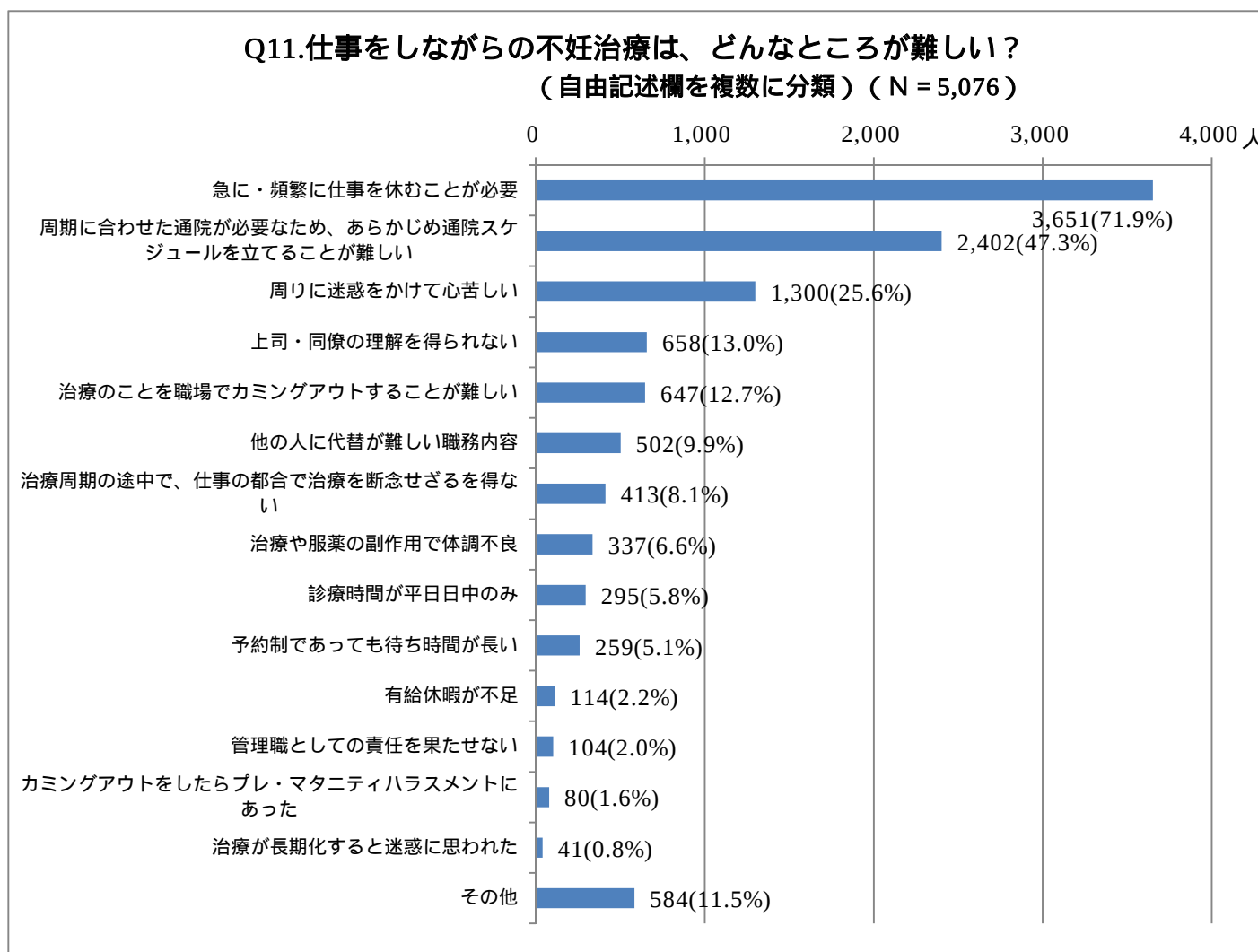
● 仕事と不妊治療の両立の難しさ

Q11「仕事をしながらの不妊治療の難しいところは？」という問いには、「急に・頻繁に仕事を休むことが必要」が 3,651 人(71.9%)と非常に多く、次に半数近くの人が「あらかじめ通院スケジュールを立てることが難しい」2,402 人(47.3%)ことを記述しており、次いで「周りに迷惑をかけて心苦しい」1,300 人(25.6%)

があることから、治療のためのスケジュール調整に苦慮している様子がうかがえます。コメントには「上司には不妊治療をすることと、休みが増えてしまうことを告げてあったのですが、恐らく欠勤遅刻早退が上司の想像を越えて頻繁だったのだと思います。ある日、妊活か仕事かどちらかを選びなさいと言われました」などのように、周囲から退職勧告を受けたという内容も多く見られました。「不妊治療がどのように行なわれ、どれぐらいの通院が必要であるか」等について職場での正しい情報周知がないために、不妊治療と仕事の両立が、さらに困難になっていることが考えられます。

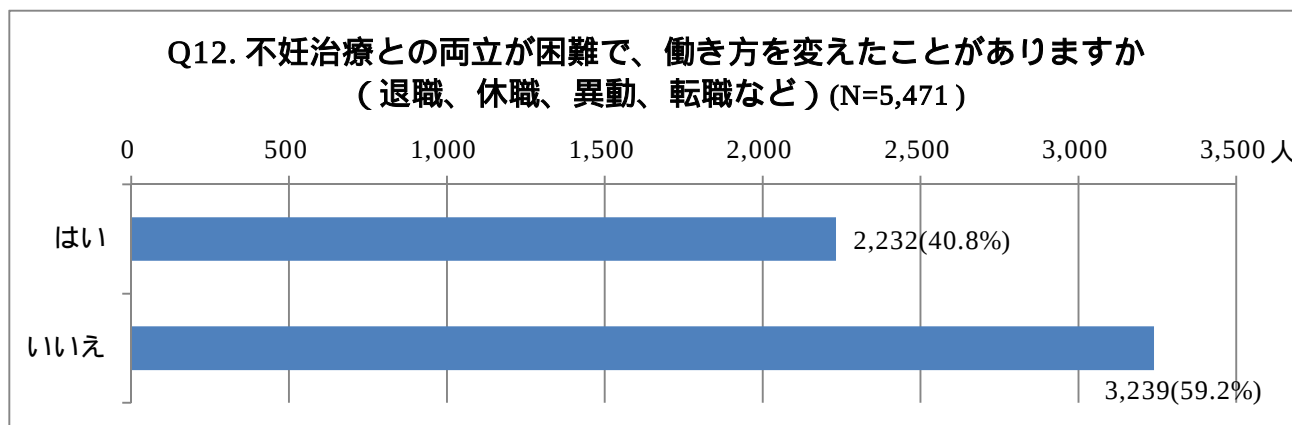
設問とグラフは下記の通りです。

Q11. 仕事をしながらの不妊治療は、どんなところが難しいと思いますか。具体的にお聞かせください。
(複数に分類) (回答数: 5,076) (延べ分類数: 11,387)



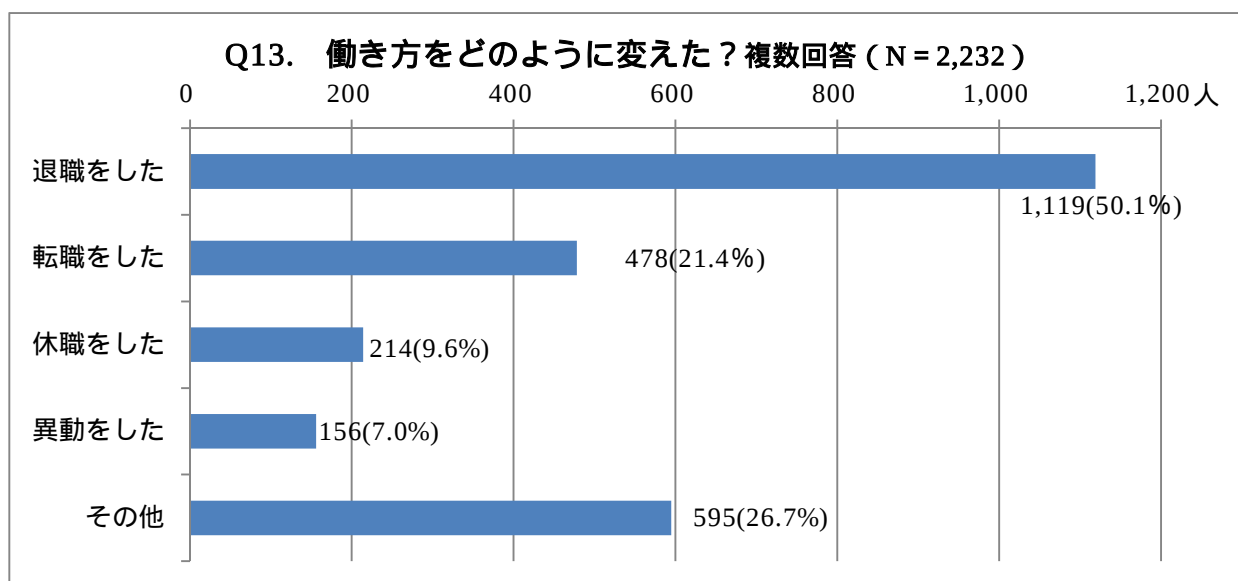
● 不妊治療のために働き方を変えたか / どのように変えたか

Q12. 不妊治療との両立が困難で、働き方を変えたことがありますか (退職、休職、異動、転職など)。
(回答数: 5,471)

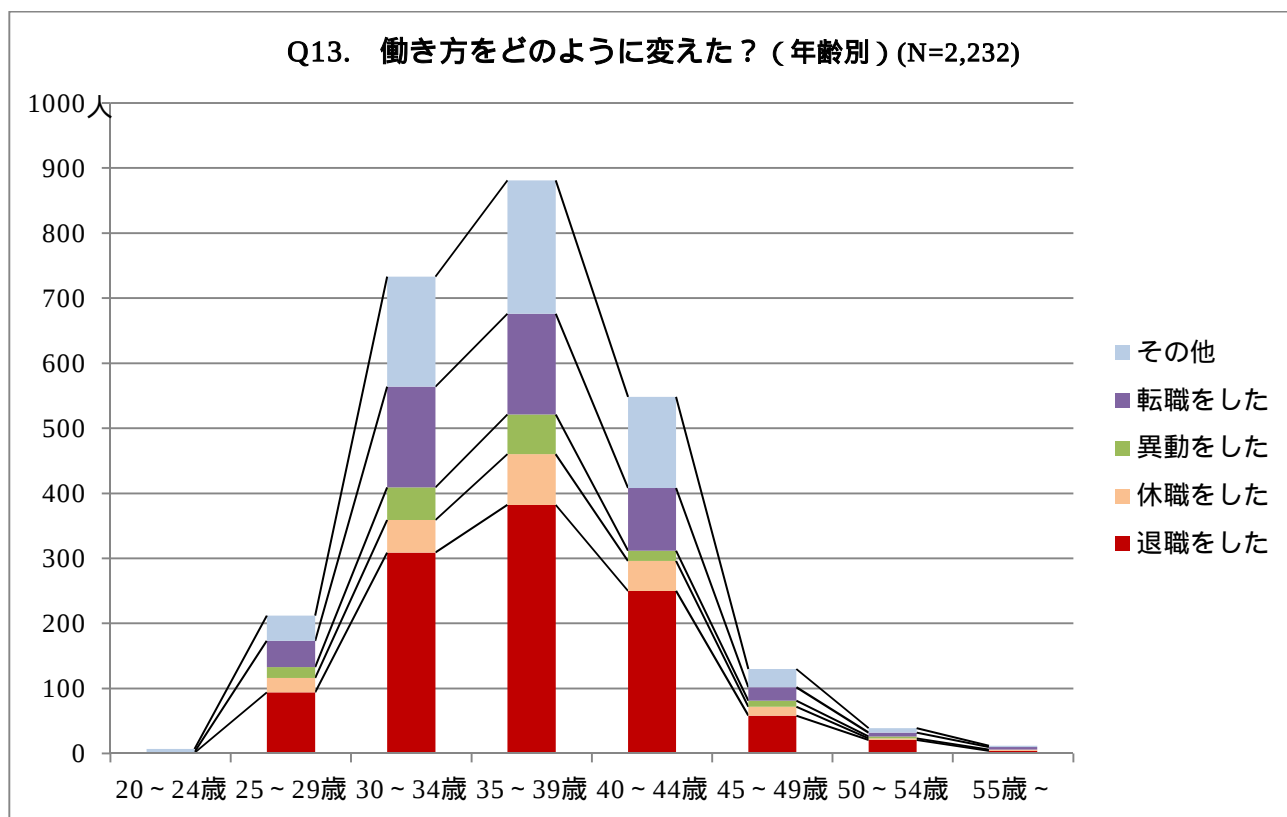


では、両立が困難で働き方をどのように変えたかという点、「退職をした」が最も多く、1,119 人 (50.1 %) と、働き方を変えた方のうち半数以上の人退職をしたということがわかります。
設問とグラフは下記の通りです。

Q13. 働き方をどのように変えましたか。あてはまるものをお選びください。
(複数回答) (回答数: 2,232) (延べ回答数: 2,562)



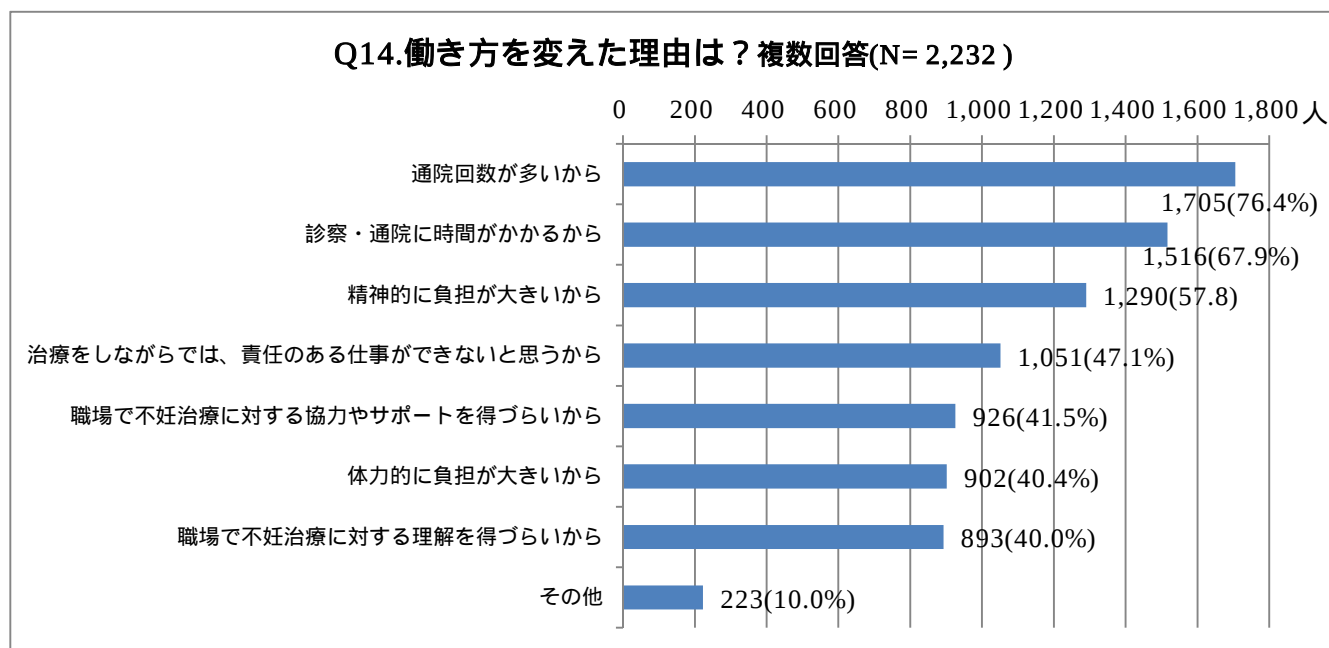
このグラフを年齢別に分析したものが、下記のグラフです。35～39 歳が最も多く、次いで 30～34 歳と、30 代が多いことがわかります。また、この「年齢」は「現在の」ものであり、アンケートの回答者には、すでに治療を終えている人も含まれているため、治療のために退職をしたのはもっと若い時であるとも考えられます。



●働き方を変えた理由

Q12で「仕事と不妊治療の両立が困難で、働き方を変えたことがある」と答えた人の理由は、通院自体が負担であること（回数が多い、時間がかかるなど）と精神的な負担（責任のある仕事ができないなど）が大きく、職場で治療との両立に対して理解やサポートを得られず、働き方を変えたことがうかがえます。設問とグラフは下記の通りです。

Q14. 働き方に何らかの変更があった方におたずねします。その理由は何ですか。あてはまるものをお選びください。（複数回答）(回答数: 2,232)（延べ回答数：8,506）



●働き方を変えた時の気持ち

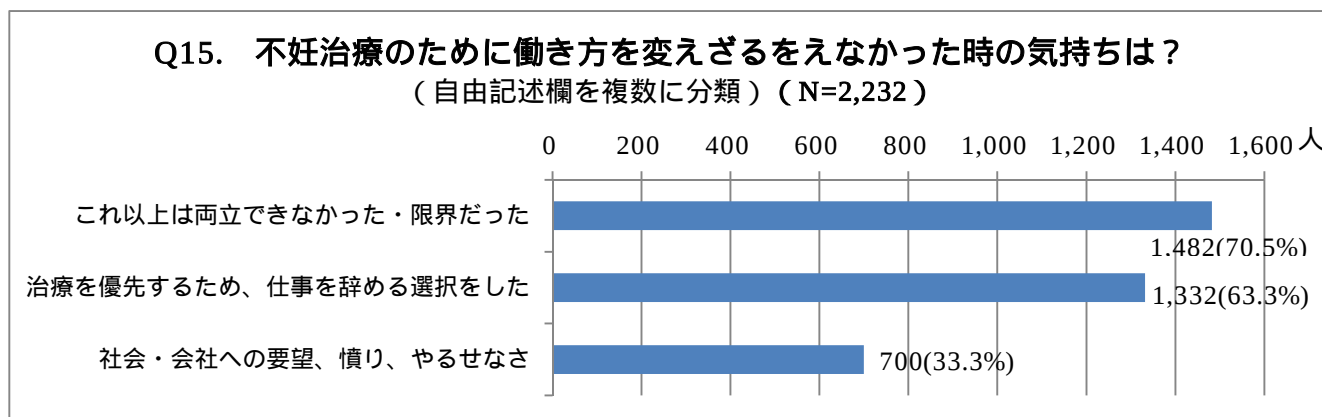
不妊治療のために働き方を変えざるを得なかった時の気持ち（Q15）の自由回答は、3つに大別でき、その内訳は以下のグラフの通りです。

コメント欄には「子どもが普通にできていればこんなことには、ならなかったのに情けないと思った」「何とか両立をしようと試みたものの、2年で精神の限界を感じました」「病院の時間が働いている時間内ではかかっているのに間に合わない」「治療のために毎月何度も何度も職場の人に迷惑をかけるのが非常に申し訳なく感じた」「悔しさと職場への申し訳なさ。いつも謝りながら仕事をしていました」などのようなものが多くありました。

設問とグラフは下記の通りです。

Q15. 不妊治療のために働き方を変えざるを得なかった方は、その時の自分の素直な気持ちをお聞かせください。

（複数に分類）（回答数: 2,103）（延べ分類数：3,514）



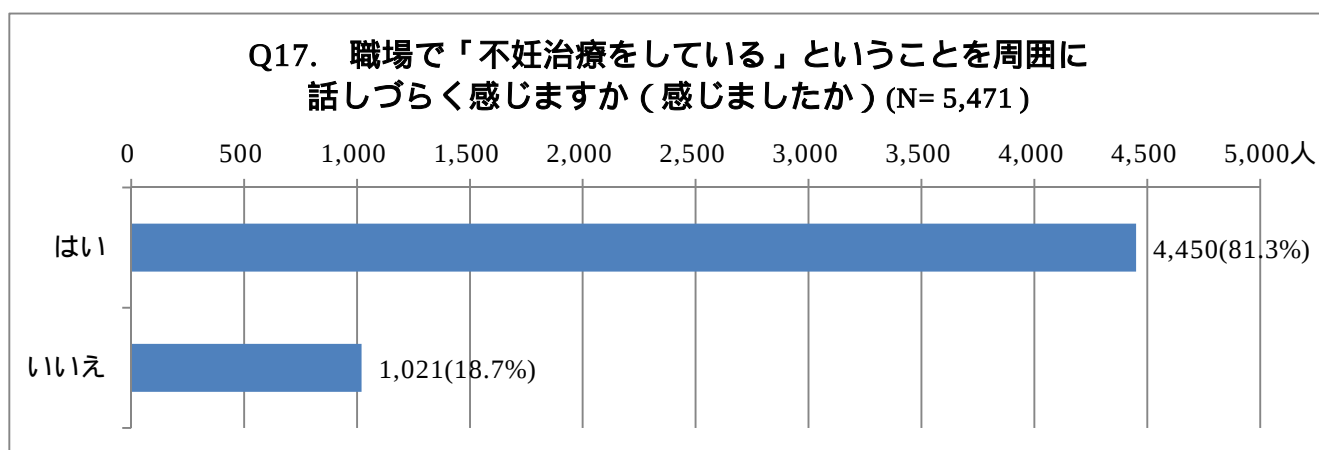
●職場で不妊治療をしていることを話しやすいか

不妊治療と仕事を両立するには、職場での理解を得る必要があります。そのためには、当然ながら不妊治療をしていることを伝えなくてはなりません。しかしながら、「職場で不妊治療をしていることを話づらい」（Q17）と答えた人が4,450人（81.3%）と、8割以上の方が話しにくさを感じています。

設問とグラフは下記の通りです。

Q17. 職場で「不妊治療をしている」ということを周囲に話さずらく感じますか（感じましたか）。

（回答数: 5,471）



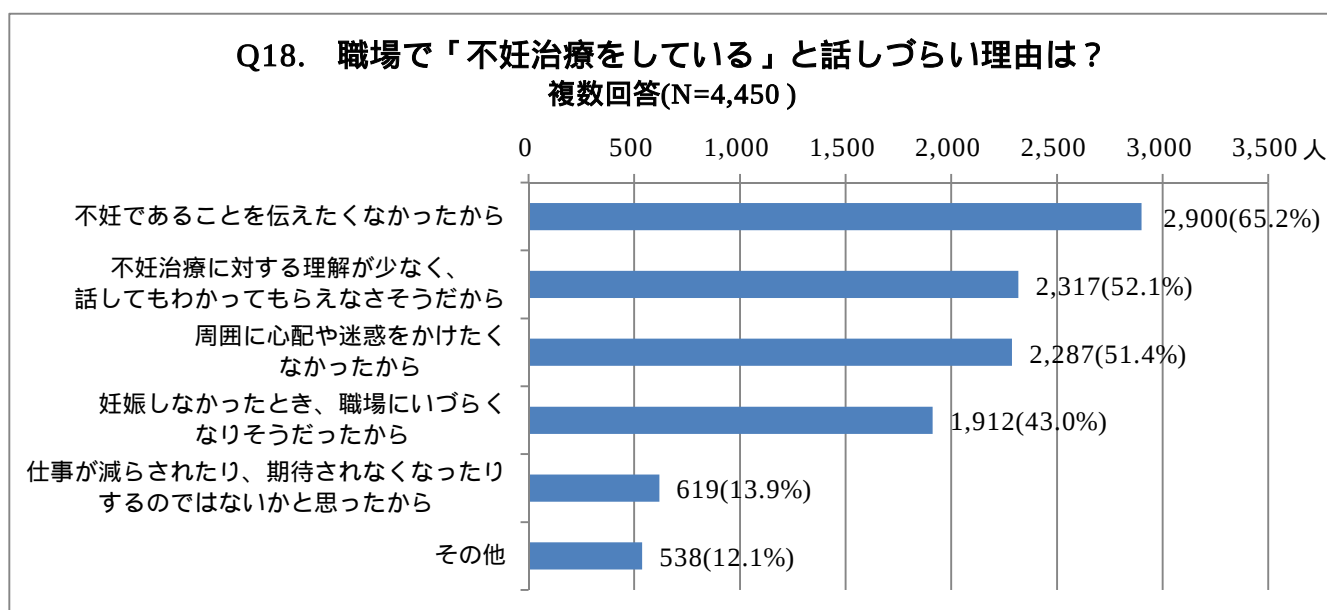
●職場で不妊治療をしていることを話しづらい理由

「不妊であることを伝えたくなかった」が2,900人（65.2%）で最も多く、続いて「不妊治療に対する理解が少なく、話してもわかってもらえなさそう」が2,317人（52.1%）で、2番目に多くなっています。実際に「理解が少なく話してもわかってもらえない」かどうかは個人の印象であるため、これには一般的な“不妊治療の理解度”が多分に影響していると考えられます。世間にはまだ「不妊治療の現状」や「なぜ不妊治療と仕事の両立がこれだけ大変なのか」が浸透していないこともあり、個々人がどこかで「わかってもらえない」という経験をした可能性があるのかもしれません。

設問とグラフは下記の通りです。

Q18. その理由は何ですか。あてはまるものをお選びください。

（複数回答）(回答数: 4,450)（延べ回答数：10,573）

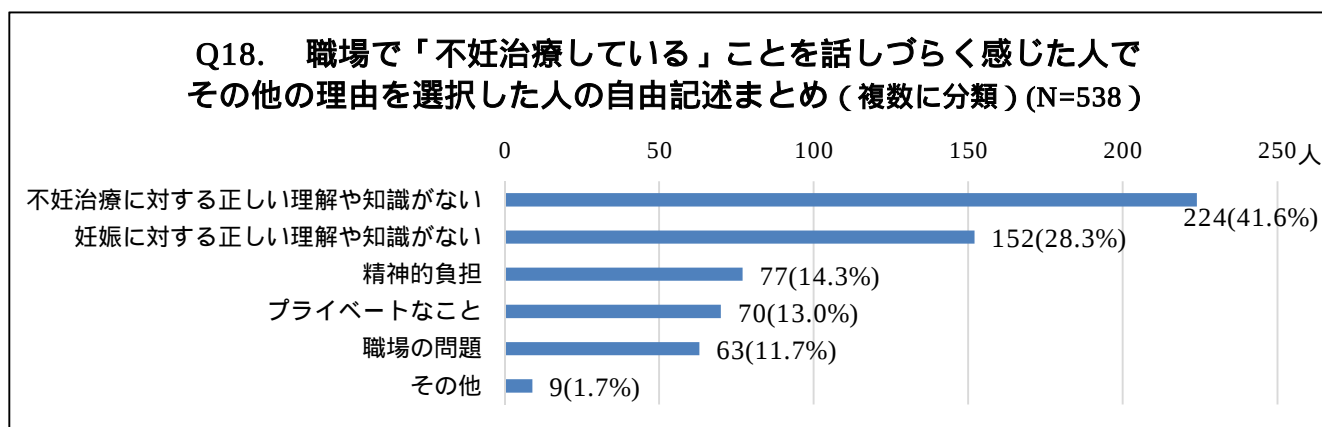


上記の質問の回答で「その他」を選択した人（538人、12.1%）の理由(自由記述)を分類したのが下記のグラフです。

多い順から「不妊治療に対する正しい理解や知識がないから」（41.6%）、「妊娠に対する正しい理解や

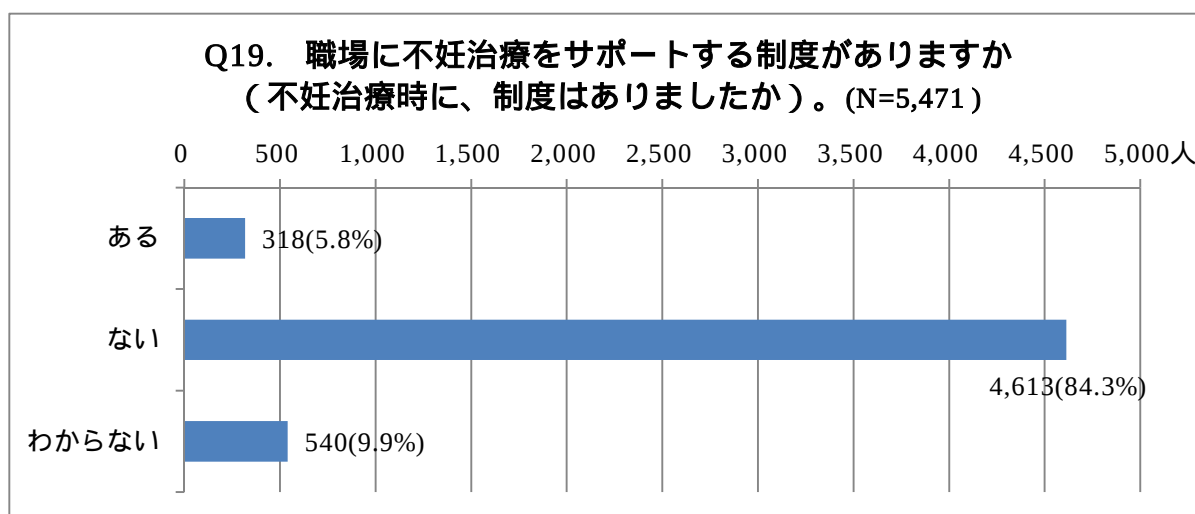
知識がないから」(28.3%)、「精神的負担」(14.3%)でした。

具体的なコメントとしては「子どもがいないほうが楽だよとか、不妊治療をやめたらすぐに妊娠する人多いみたいだからやめてみたら?と言われたから」「40 過ぎてもまだ不妊治療してるのかと思われるのが嫌だから」「人工的に妊娠させる?そこまでは?自然に妊娠できなければあきらめたら?というような価値観の違いと必ずぶつかるから」「管理職だったので、部下が、自分の上司が子供欲しくて治療してると知ると、モチベーション下がるのではないかと思ったから」「治療の状況を聞かれたりするとどう話していいのかわからない。男性(上司)に話すのは抵抗を感じる」などがありました。



● 職場に不妊治療をサポートする制度があるか / どのようなサポートが欲しいか

Q19. 職場に不妊治療をサポートする制度がありますか(不妊治療時に、制度はありましたか)。(回答数: 5,471)



「制度がある」と答えた人の「実際に存在する制度」と、「制度がない・わからない」と答えた人が「必要としている制度」を比較しました。

特に就業時間制度については「ほしい」73.3%に対して「ある」は25.5%とギャップが大きく、頻繁な通院に対応するための時短やフレックスなど、就業時間の柔軟性が求められているものの、整備は不十分で

あることがわかります。他にも治療費の融資や補助を求めている人は50.8%に対して、現状、実施されているのは19.5%。再雇用制度は28.2%が求めているのに対して実施は1.6%、支援要員の雇用制度は21.9%が求めているのに対して実施は1.3%、不妊治療に対する情報提供や啓発活動は20.4%が求めているのに対して、実施はわずか1.3%にとどまっています。

制度に関しては、仕事を続けられるための制度、または一時休職もしくは退職しても再び働くことができるようになる制度が求められていることがわかります。

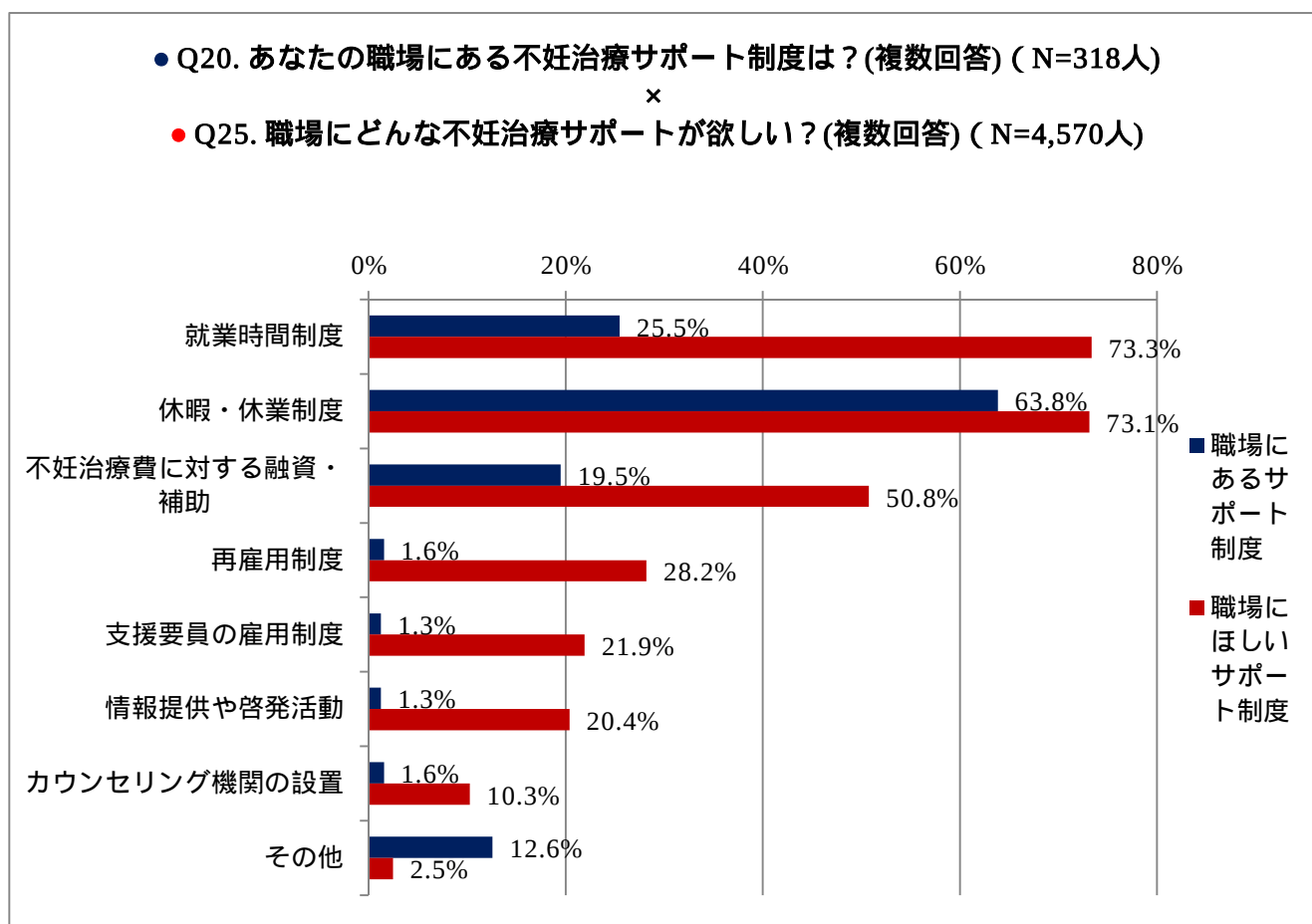
設問とグラフは下記の通りです。（人数ではなくパーセンテージで比較しています）

Q20. 「ある（あった）」と答えた方におたずねします。職場の不妊治療をサポートする制度について、あてはまるものをお選びください（複数回答可）

（複数回答）（回答数：318）（延べ回答数：404）

Q25. 「はい」と答えた方は、どのようなサポートがほしいと思いますか。あてはまるものをお選びください。

（複数回答）（回答数：4,570）（延べ回答数：12,821）



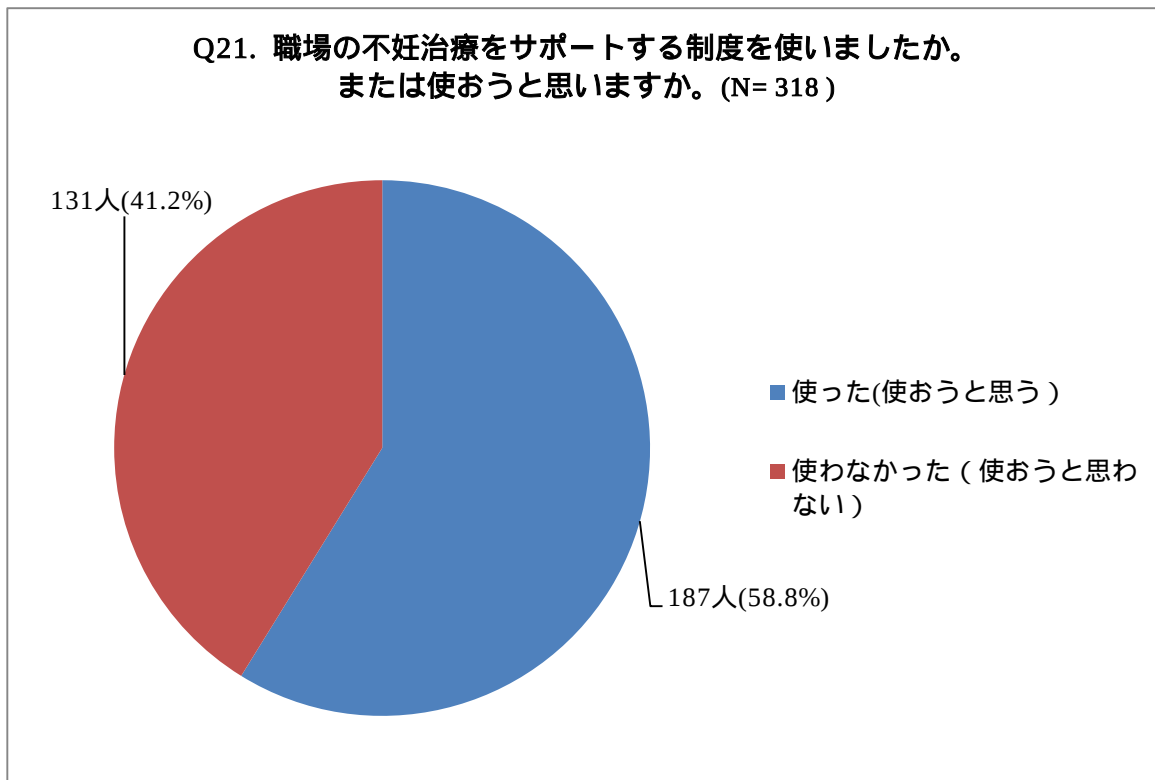
●職場のサポート制度の利用度 / 満足度

しかし、会社に制度があっても使った（使おうと思う）は58.8%と6割弱にとどまり、41.2%は「使わない（使おうと思わない）」と答えています。せっかく制度があってもそれを活かしきれていない企業が4割もあること、制度と実情がかけ離れている一面もあることが推測できます。

設問とグラフは下記の通りです。

Q21. 先の選択肢で選択したような職場の不妊治療をサポートする制度を使いましたか。または使おうと思いますか。

(回答数: 318)



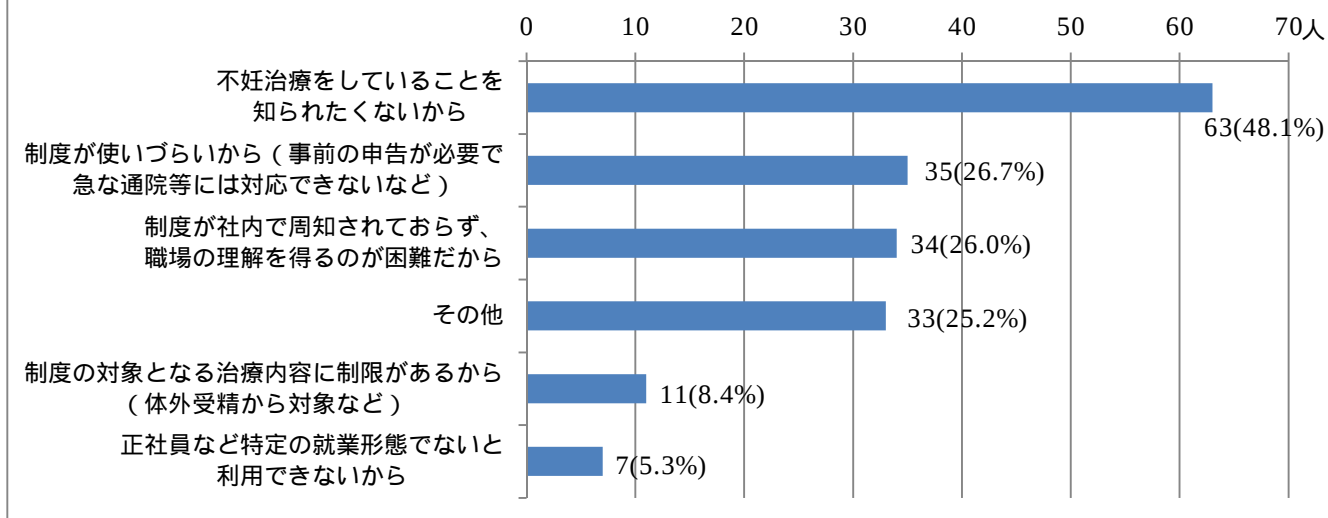
使いたくない理由としては、「不妊治療をしていることを知られたくないから」が63人(48.1%)で最も多く、次いで「制度が使いづらい」35人(26.7%)、「制度が社内でも周知されておらず、職場の理解を得るのが困難だから」34人(26.0%)と続きます。

設問とグラフは下記の通りです。

Q22. 「不妊治療をサポートする制度を使わなかった（使おうと思わない）」とお答えの方は、その理由をお聞かせください。

(複数回答) (回答数: 131) (延べ回答数: 183)

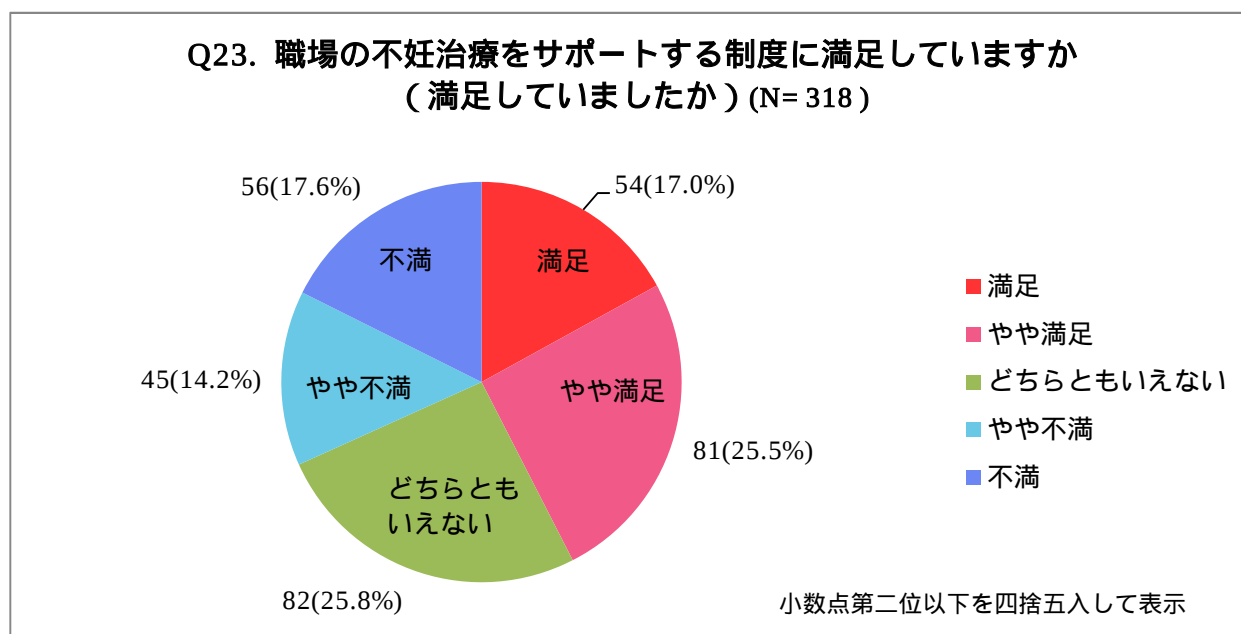
Q22. 「不妊治療をサポートする制度を使わなかった（使おうと思わない）」とお答えの方は、その理由をお聞かせください。（複数回答）
(N=131)



また、会社に制度があると答えた人の満足度は「満足」「やや満足」を合わせると42.5%で「不満」「やや不満」の合計31.8%を上回っており、制度がある人はその制度に対して満足しているケースが多いことがわかります。

設問とグラフは下記の通りです。

Q23. 職場の不妊治療をサポートする制度に満足していますか（満足していましたか）
(回答数: 318)



● 企業のサポート制度への意見

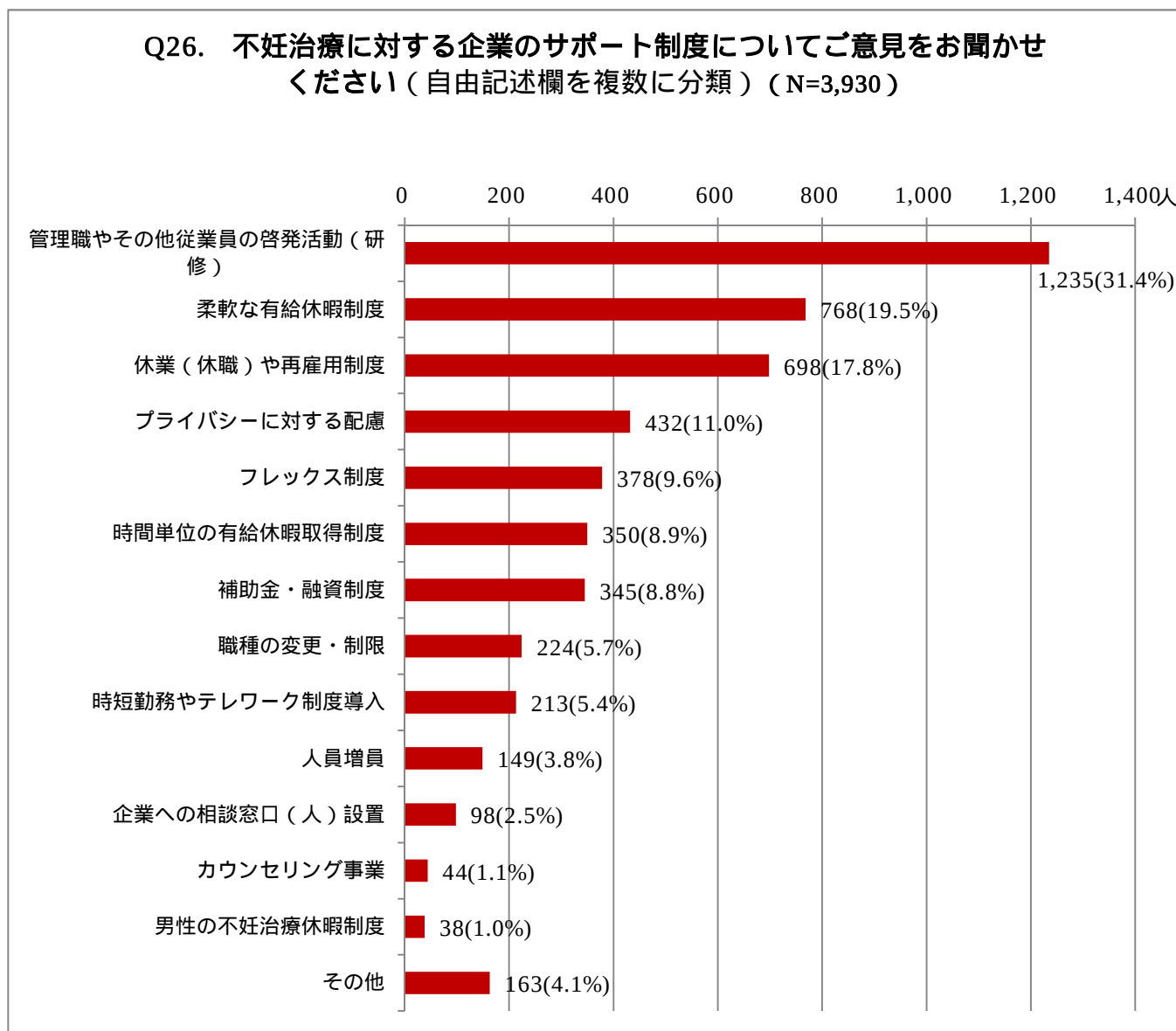
不妊治療に対する企業のサポート制度についての意見については「管理職やその他従業員の啓発活動(研修)」

が圧倒的に多く、次いで多い順から「柔軟な有給休暇制度」「休業(休職)や再雇用制度」「プライバシーに対する配慮」「フレックス制度」「時間単位の有給休暇制度」などが見られました。

設問とグラフは下記の通りです。

Q26. 不妊治療に対する企業のサポート制度についてご意見をお聞かせください(充分かどうか、どのように改善すべきか、もっとこうだったら使いやすいのに、など)

回答数 3,930、延べ分類数 5,135



< 参考 >

【不妊治療の現在】

日本で不妊症に悩むカップルは5.5組に1組(*2)といわれ、何らかの不妊治療を受けている人は50万人と推測されています。体外受精や顕微授精などの生殖補助医療(ART)によって生まれた子どもは、2015年度は年間51,001人を数え、その年の出生児全体の約19.7人に1人が高度不妊治療により誕生したことになります(*3)。

【仕事との両立が困難な要因について】

不妊治療は頻繁な通院が必要となる場合が多く、身体的な負担を感じる人も少なくありません。また治療によっては、いつ受診が必要になるか予測が立たないため、突然決まる通院のために仕事を遅刻・早退したり、スケジュール変更を余儀なくされることがしばしばあり、仕事と不妊治療の両立が困難になる主な要因のひとつとなります。

* 自由回答の記述については、Fineアンケートチームで分類した結果を記載しています。

(*1)「仕事と治療の両立についてのアンケート」(NPO法人Fine、2014-2015)http://j-fine.jp/prs/prs/fineprs_ryoritsu1508.pdf

(*2)国立社会保障人口問題研究所「第15 回出生動向基本調査」(2015年6月)

(*3)生殖補助医療による出生児数(2015年、累計出生児数)は、2017年第69巻第9号より引用。2015年(平成27年)の出生数は、「人口動態統計」(厚生労働省)による。

～ Fine 会員は約 2100 名 Fine SNS 会員は約 1750 名 (2017 年 9 月現在) ～

NPO 法人 Fine (ファイン) <http://j-fine.jp/>

〒135-0042 東京都江東区木場 6-11-5-201 TEL 03-5665-1605 FAX 03-5665-1606

* 常駐ではありませんので、できるだけメールにてお問い合わせいただければ幸いです

～ 当調査結果についてのお問い合わせ ～

E-mail NPO 法人 Fine 広報窓口 : finekouhou@j-fine.jp

2) 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会設置要綱

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会 設置要綱

1. 目的

近年の結婚年齢の上昇や晩産化に伴い、不妊治療を受ける者は年々増加している。

こうした中、労働者が希望する妊娠・出産を実現するためには、育児休業制度などの仕事と育児の両立支援はもとより、不妊治療と仕事の両立支援についても、重要な課題となっている。

このため、企業及び労働者を対象として、不妊治療と仕事の両立に係る実態や問題点、企業における両立支援の状況などの把握及び分析を行うとともに、不妊治療と仕事の両立支援に係る各種施策に必要な検討を行うこととする。

2. 構成員

(1) 委員(は座長)(敬称略、五十音順)

安藤 宣弘	株式会社大和証券グループ本社 人事部 担当部長
倉澤 健太郎	横浜市立大学 生殖生育病態医学講座(産科婦人科学) 講師
松本 亜樹子	NPO法人Fine 理事長
宮崎 豊彦	日本産婦人科医会 / 医療法人社団恵寿会 赤坂見附 宮崎産婦人科 理事長
森 明子	聖路加国際大学大学院 看護学研究科 教授

(2) オブザーバー(敬称略)

厚生労働省 子ども家庭局 母子保健課 担当課長長補佐 梅木 和宣

3. 検討事項

- (1) 企業及び労働者を対象とした不妊治療と仕事の両立に係る調査の実施及び広報資料の作成・周知
- (2) 不妊治療と仕事の両立支援のための「連絡カード(仮称)」の作成・周知
- (3) 不妊専門相談センターに従事する相談員向けの研修資料の作成・周知
- (4) その他必要な事項 等

4. 設置期間

平成29年7月～平成30年2月

５．開催スケジュール

回数	開催時期	検討事項（案）
第１回	８月３日（木） 14：00～	● 本事業の概要及び本研究会設置目的について ● 事業全体スケジュールの確認 ● 企業調査・労働者調査（通信調査）の設計について（対象企業・対象者、調査項目等）
第２回	10月５日（木） 13：00～	● 通信調査の結果について（速報報告） ● 労働者調査票の設計について（調査項目等） ● 不妊治療と仕事の両立に関する当事者の状況について ● ヒアリング調査先の選定 ● 研修資料に関する「不妊・不育相談支援研修」参加者からのフィードバック ● 不妊専門相談センター相談員向け研修資料の構成案について ● 「連絡カード（仮称）」の作成について
第３回	12月21日（木） 17:00～	● 通信調査の結果について（取りまとめ報告） ● ヒアリング調査実施結果について ● 調査結果報告書（案）について（通信調査・ヒアリング調査取りまとめ） ● 企業向け広報資料（案）のご提示 ● 不妊専門相談センター相談員向け研修資料（案）について ● 「連絡カード（仮称）」（案）について
第４回	平成30年 1月25日（木） 16：00～	● 不妊専門相談センター相談員向け研修資料（最終案）の報告 ● 「連絡カード（仮称）」（最終案）のご報告 ● 企業向け公表資料（最終案）のご報告 ● 広報・周知施策のご報告

６．事務局

東京海上日動リスクコンサルティング(株) 製品安全・環境本部

3) 企業アンケート調査 調査票

厚生労働省委託事業「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」

不妊治療と仕事の両立に関するアンケート

1. 貴社における不妊治療と仕事の両立を支援するための制度等について教えてください。

それぞれの設問について、該当する選択肢に☑をご記入ください。

(1) 貴社では、不妊治療を行っている従業員がいますか。

☐ いる (名程度) ☐ いない ☐ 過去にいたが退職した ☐ わからない

(2) 貴社では、不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度や取組を行っていますか。

☐ 行っている ☐ 制度化されていないが個別に対応している

☐ 行っていない(下欄に理由をご記入ください)

貴社が不妊治療と仕事の両立に関する従業員への支援をしていない理由

(一ご記入後、(5)に進んでください)

(3) 貴社で導入している、不妊治療のための制度(目的が不妊治療に特定されている制度)として、該当するものに☑を記入の上、具体的な制度や取組の内容、利用可能日数等についてご記入ください(複数選択可)。また、可能な範囲で制度利用者数についてもご記入ください。

☐ 不妊治療のための休暇制度

()

制度利用者数(H28年度1年間) _____人 、 累計_____人

☐ 不妊治療のための通院や休息時間を認める制度

()

制度利用者数(H28年度1年間) _____人 、 累計_____人

☐ 不妊治療のために勤務時間等の柔軟性を高める制度

()

制度利用者数(H28年度1年間) _____人 、 累計_____人

☐ 不妊治療に係る費用等を助成する制度

()

制度利用者数(H28年度1年間) _____人 、 累計_____人

☐ その他

()

☐ 不妊治療に特化した制度はない

2. 貴社における従業員の柔軟な働き方を可能とする取組について教えてください。

◎不妊治療に要する通院日数の目安[※]は概ね以下の通りとなっていますので、ご回答のご参考になさってください。

治療内容	通院日数の目安		日程調整可否
	女性	男性	
検査	4日～ (1回の所要時間は30分～120分)	半日～1日	可能
人工授精	2～6日/月 1回あたりの通院時間は数時間 (通常6回程度まで)	0～半日 ※手術を伴う場合には1日必要	決められた日の通院が望ましい
体外受精	4～10日：1回あたり数時間 ＋ 2日：1回あたり半日～1日 (回数、頻度は人による)	0～半日 ※手術を伴う場合には1日必要	決められた日の通院が望ましい

※これらの日数はあくまで目安であり、医師の判断、個人の状況、体調等により増減する可能性があります。

(4) 貴社では、不妊治療を行っている従業員が利用できる以下の制度(目的が不妊治療に特定されていない制度)のうち、導入している制度がありますか？該当する制度等があれば☐をご記入ください(複数選択可)。

- ☐ テレワーク制度 (☐ 在宅勤務 ☐ モバイルワーク ☐ サテライトオフィス)
☐ フレックスタイム制度 ☐ 裁量労働制度 ☐ 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度
☐ 半日単位・時間単位の休暇制度 ☐ 失効年休の積立・用途を限定した利用制度
☐ その他、従業員の柔軟な働き方を可能とするような制度

(5) 貴社では、不妊治療を行っている従業員が利用できる以下の制度(目的が不妊治療に特定されていない制度)のうち、新たに検討中の制度がありますか？該当するものがあれば☐をご記入ください(複数選択可)。

- ☐ テレワーク制度 (☐ 在宅勤務 ☐ モバイルワーク ☐ サテライトオフィス)
☐ フレックスタイム制度 ☐ 裁量労働制度 ☐ 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度
☐ 半日単位・時間単位の休暇制度 ☐ 失効年休の積立・用途を限定した利用制度
☐ その他、従業員の柔軟な働き方を可能とするような制度

☐ 検討していない

3. 貴社における従業員の不妊治療と仕事の両立を支援するための取組の状況等について教えてください。

(6) 貴社では、不妊治療と仕事の両立に関する従業員への普及啓発について、以下の項目を実施したことがありますか？該当する項目に☐をご記入ください(複数選択可)。また、具体的な内容を下枠にご記入ください。

- ☐ 従業員向け研修の実施 ☐ 管理職向け研修の実施 ☐ 普及啓発資料の整備・公表

具体的な内容

☐ 実施していない

(7) 貴社では、従業員の不妊治療と仕事の両立を支援するため、不妊治療を行っている従業員を対象として(通常の制度・取組等とは別途)、以下の取組を実施していますか。該当する項目に☑をご記入ください(複数選択可)。

- ☐ 相談窓口の設置 ☐ 産業医面談機会等の提供 ☐ 上司、人事部門との面談機会の提供
☐ 実施していない
☐ その他

(8) 貴社の従業員から、不妊治療と仕事の両立を図る上で相談を受けたことがありますか。ある場合、具体的な内容を差支えない範囲で教えてください。

- ☐ 相談を受けたことがある ☐ 相談を受けたことがない ☐ 把握していない

具体的な内容

(9) 貴社が従業員の不妊治療と仕事の両立を図る上で困難なことや課題を感じていることとして、どのようなものが考えられますか。具体的な内容を下欄にご記入ください。

具体的な内容

(10) 貴社において、従業員が不妊治療と仕事の両立を図るために、行政に望む事項があれば、下欄にご記入ください。

(11) その他、従業員が不妊治療と仕事の両立を図る上でご意見やご要望などがありましたら、下欄にご記入ください。

4. 「母性健康管理指導事項連絡カード」[※]の運用について

貴社では、「母性健康管理指導事項連絡カード」をどのように運用していますか。該当する内容に☑をご記入ください。人事部門で把握している場合、年間何件程度提出されているかもご記入ください。その他の場合には、具体的な内容をご記入ください。

- ☐ 妊産婦である女性労働者から直接、又はその上司等を経由して人事部門に提出している。

(年間 ____ 件程度)

- ☐ 現場の運用に任せており、人事部門では把握していない。

- ☐ 妊産婦である女性労働者から提出されたことはない。

- ☐ その他(具体的な内容: _____)

※母性健康管理指導事項連絡カードは、主治医等が行った指導事項の内容を、妊産婦である女性労働者から事業主へ的確に伝えるためのカードです。事業主は、連絡カードの記載内容に応じ、男女雇用機会均等法第13条に基づく適切な措置を講じる義務があります。

3

5. ヒアリング調査へのご協力可否について

本調査研究では、アンケートにご協力いただいた企業の中から数社に、不妊治療と仕事の両立支援のお取組に関する企業ヒアリング調査(訪問による1時間程度のヒアリング調査。10~11月頃実施予定)へのご協力をお願いしたいと考えておりますが、ご協力を頂くことは可能でしょうか。ご協力頂ける場合は、以下に○をつけてください。

ヒアリング調査へのご協力【 協力できる 】

【貴社およびご回答者様について※1】

業種 (該当するものに☑してください。)	☐ 農業、林業 ☐ 漁業 ☐ 鉱業 ☐ 建設業 ☐ 製造業 ☐ 電気・ガス・水道業 ☐ 情報通信業 ☐ 運輸業 ☐ 卸売・小売業 ☐ 金融・保険業 ☐ 不動産業 ☐ 研究・技術サービス業 ☐ 宿泊・飲食業 ☐ 生活(クリーニング、理美容等)・娯楽業 ☐ 教育・学習支援業 ☐ 医療・福祉 ☐ サービス業(他に分類されないもの) ☐ 公務 ☐ その他()		
貴社名			
常用労働者数 ^{※2}	男性(人) 女性(人)		
所在地	〒	ご連絡先	TEL: FAX:
所属部署		お役職	
お名前		E-mail	

※1: 以下に記載の「個人情報の取り扱いについて」をご確認いただき、同意の上、ご記入をお願いいたします。

※2:「常用労働者」とは、以下の①～④のいずれかに該当する者をいいます。

なお、貴社が労働者派遣事業を行っている場合は、他社に派遣している労働者を含めてください。

- ① 期間を定めずに、又は1か月以上の期間を定めて雇用されている者
- ② 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者（常用労働者のうちパート、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者）と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- ③ 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者
- ④ 上記①～②の条件に該当する、他企業からの出向者（在籍出向、移籍出向を問いません。また、この調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除いてください。）

＜個人情報の取り扱いについて＞

ご記載いただいた個人情報は、上記目的およびそれに準じる情報提供の目的のために使用いたします。東京海上日動リスクコンサルティング株式会社（以下、事務局とする）は、ご本人の同意を得ないで、この利用目的の達成のために必要な範囲を超えてご記載の個人情報を利用いたしません。事務局にご連絡いただいた個人情報の照会、開示、情報が誤っている場合の訂正・削除等を希望される場合には、請求者がご本人であることを確認させていただきます。上記にうえて、業務の適正な実施に著しい支障をきたす等、特別な理由のない限り速やかに対応いたします。上記につき、本アンケート調査票回答をもって、同意したものとみなします。

個人情報に関する問い合わせ先:

東京海上日動リスクコンサルティング株式会社 コーポレートサービス部 管理ユニット
〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-5-1 大手町ファーストスクエア TEL 03-5288-6580

《アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました》

ご記載いただいた情報は、本事業における調査研究の目的に限り使用いたします。

4) 労働者アンケート調査 調査票

不妊治療に関するアンケート 調査項目

【回答者スクリーニング設問】

A あなたは現在仕事をしていますか。仕事をしている場合、主な就業形態を教えてください。また、現在仕事をしていない場合は、以前仕事をしていたかお答えください。

- ☐ 経営者・役員
- ☐ 正社員・正職員
- ☐ 派遣労働者
- ☐ 契約社員・契約職員
- ☐ パートタイム労働者・アルバイト
- ☐ 自営業
- ☐ フリーランス
- ☐ その他（ ）
- ☐ 以前仕事をしていたが今は辞めている
- ☐ 仕事をしたことがない（→母集団から外す）

B あなたは不妊治療をしたことがありますか。ある方は直近で行った時期をお答えください。また、ない方は近い将来不妊治療を予定していますか。あてはまるものを一つだけお答えください。

- ☐ はい（1年未満）
- ☐ はい（2年未満）
- ☐ はい（5年未満）
- ☐ はい（10年未満）
- ☐ はい（10年以上）
- ☐ はい（近い将来予定している）
- ☐ 近い将来予定していないし、したことはない

【経験者、非経験者両方への質問】

実際に不妊の検査や治療を受けた事がある(または現在受けている)夫婦は全体で18.2%、子どものいない夫婦では28.2%である。(国立社会保障・人口問題研究所「2015年社会保障・人口問題基本調査」による)

51,001人が生殖補助医療(体外受精、顕微授精、凍結胚(卵)を用いた治療)により誕生しており、全出生児(1,008,000人)の19.7人に1人に当たる。(生殖補助医療による出生児数:日本産科婦人科学会「ARTデータブック(2015年)」。全出生児数:厚生労働省「平成27年(2015)人口動態統計の年間推計」による)

排卵誘発剤と排卵促進剤の副作用などにより、頭痛・吐き気・ほてり・腹痛などの症状が出ることもある。

不妊治療には一般的に以下の表にある頻度で通院が必要とされている。

不妊治療に要する通院日数の目安は概ね以下の通りとなっていますので、ご回答のご参考になさってください。

治療内容	通院日数の目安		日程調整可否
検査	女性	男性	
	4日～ (1回の所要時間は30分～120分)	半日～1日	可能
人工授精	2～6日/月 1回あたりの通院時間は数時間 (通常6回程度まで)	0～半日 手術を伴う場合には1日必要	決められた日の 通院が望ましい
体外受精	4～10日:1回あたり数時間 + 2日:1回あたり半日～1日 (回数、頻度は人による)	0～半日 手術を伴う場合には1日必要	決められた日の 通院が望ましい

これらの日数はあくまで目安であり、医師の判断、個人の状況、体調等により増減する可能性があります。

Q1. 上記のような不妊治療に係る実態を知っていますか。

- ☐ 全て知っている
- ☐ 概ね知っている
- ☐ ほとんど知らない
- ☐ 全く知らない

【不妊治療中・近い将来予定している方または治療経験者への質問】

Q2. あなたは不妊治療と仕事の両立を、現在していますか(過去にしていたか)。また、今までに不妊治療をしておらず、近い将来不妊治療を予定している方は、仕事との両立を考えていますか。

【不妊治療をしている(していた)方】

- ☐ 両立している
- ☐ 両立できず仕事を辞めた
- ☐ 両立できず不妊治療をやめた

- ☐ 両立できず雇用形態を変えた
- ☐ その他 ()

【不妊治療を予定している方】

- ☐ 両立を考えている
- ☐ 両立のために雇用形態の変更を考えている
- ☐ 両立せず仕事を辞める（辞めた）
- ☐ その他 ()

Q3.（Q2.で「両立している」を選択した方）

不妊治療と仕事の両立が難しいと感じたことはありますか。難しいと感じたことがある場合、それはどのようなことですか。（いくつでも）

- ☐ 通院回数が多い
- ☐ 病院と職場と自宅が離れていて、移動が負担である
- ☐ 体調、体力面で負担が大きい
- ☐ 精神面で負担が大きい
- ☐ 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
- ☐ 職場の理解やサポートが得られない
- ☐ 職場が長時間労働である
- ☐ 仕事がストレスとなり不妊治療に影響が出る
- ☐ その他 ()
- ☐ 難しいと感じたことはない

Q4.（Q2.で「不妊治療を予定している」を選択した方）

不妊治療と仕事の両立が難しいと思う事がありますか。それはどのようなことですか。（いくつでも）

- ☐ 通院回数が多い
- ☐ 病院と職場と自宅が離れていて、移動が負担である
- ☐ 体調、体力面で負担が大きい
- ☐ 精神面で負担が大きい
- ☐ 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
- ☐ 職場の理解やサポートが得られない
- ☐ 職場が長時間労働である
- ☐ 仕事がストレスとなり不妊治療に影響が出る
- ☐ その他 ()
- ☐ 難しいと思うことはない

Q5. (Q2.で「両立できず仕事を辞めた」、「両立できず不妊治療をやめた」、「両立できず雇用形態を変えた」を選択した方)

両立できずに仕事もしくは不妊治療を辞めた、または雇用形態を変えたのはどのような理由によりますか。(いくつかでも)

- ☐ 通院回数が多いため
- ☐ 病院と会社と自宅が離れていて、移動が負担であるため
- ☐ 体調、体力面で負担が大きい
- ☐ 精神面で負担が大きい
- ☐ 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ため
- ☐ 職場の理解やサポートが得られないため
- ☐ 職場が長時間労働であるため
- ☐ 仕事がストレスとなり不妊治療に影響が出るため
- ☐ その他()

Q6. 治療をしていることを、職場で伝えていきますか(伝えていましたか)。

また、これから不妊治療を予定されている方は、職場に伝える予定はありますか。(いくつかでも)

- ☐ 上司に伝えている(伝える予定)
- ☐ 人事に伝えている(伝える予定)
- ☐ 同僚に伝えている(伝える予定)
- ☐ 職場ではオープンにしている(する予定)
- ☐ その他()
- ☐ 一切伝えていない(伝えない予定)

Q7. (Q6 で「職場ではオープンにしている」以外を選択した方)

前問で「職場ではオープンにしている」を選択していない方にお尋ねします。不妊治療をしていることを、一部の方にしか、または一切伝えていないのは(伝えない予定なのは) どのような理由によりますか。(いくつかでも)

- ☐ 不妊治療をしていることを知られたくないから
- ☐ 周囲から理解を得られないと思うから
- ☐ 不妊治療がうまくいかなかった時に職場に居づらいから
- ☐ 周囲に気遣いをして欲しくないから
- ☐ 伝えなくても支障がないから
- ☐ その他()

Q8. 不妊治療をしている(していた)ことにより、職場において上司や同僚から嫌がらせや不利益な取扱いを受けたことがありますか。ある場合には、その内容について教えてください。(いくつでも)

(不妊治療予定者は回答対象外)

- ☐ 上司や人事などから退職勧奨
- ☐ 契約の更新をされなかった
- ☐ 不利益な配置転換や降格
- ☐ 仕事をさせない
- ☐ 上司からの嫌がらせの発言
- ☐ 同僚からの嫌がらせの発言
- ☐ 休暇取得や制度の利用を認めない
- ☐ その他()
- ☐ 特に何か言われたり不利益な取扱いを受けた訳では無いが、何となく疎外感を感じる等職場の雰囲気が悪い
- ☐ 嫌がらせを受けたことはない

Q9. 前問で嫌がらせや不利益な取扱いを受けたり、職場の雰囲気が悪いと感じたことがあると回答した方にお尋ねします。嫌がらせや不利益な取扱いを受けたり、職場の雰囲気が悪いと感じた結果、あなたはどうしましたか。(ひとつだけ)

(不妊治療予定者は回答対象外)

- ☐ 仕事を辞めた
- ☐ 休職した
- ☐ 異動した
- ☐ 転職した
- ☐ 上司に相談した
- ☐ 不妊治療をやめた
- ☐ 職場の相談窓口相談した
- ☐ 外部の相談機関等に相談した(相談先:)
- ☐ その他()

Q10. 不妊治療に伴う頭痛・吐き気・ほてり・腹痛等によってどのような影響がありましたか

(不妊治療予定者は回答対象外)

- ☐ 休暇や休憩を取らないといけないほどの影響があった
- ☐ 体調不良になったが仕事ができないほどの影響はなかった
- ☐ 体調不良にはならなかった
- ☐ その他()

Q11. 不妊治療と仕事を両立する上で、利用した制度は何ですか。これから不妊治療を予定されている方は、利用しようとしている制度は何ですか。(いくつかでも)

- ☐ 年次有給休暇
- ☐ 失効年休の積立制度
- ☐ 休職制度
- ☐ 通院・休息時間を認める制度
- ☐ 柔軟な勤務を可能とする制度(勤務時間、勤務場所)
- ☐ 会社や組織(健康保険組合含む)が不妊治療の費用を助成する制度
- ☐ その他()
- ☐ 利用していない(しない予定)

Q12. あなたが不妊治療と仕事の両立をする上で会社や組織に希望することがあれば教えてください。(2つまで)

- ☐ 不妊治療のための休暇制度
- ☐ 失効年休の積立制度
- ☐ 有給休暇を時間単位で取得できる制度
- ☐ 休職制度
- ☐ 通院・休息時間を認める制度
- ☐ 柔軟な勤務を可能とする制度(勤務時間、勤務場所)
- ☐ 会社や組織(健康保険組合含む)が不妊治療の費用を助成する制度
- ☐ 上司・同僚の理解を深めるための研修
- ☐ 人事等管理部門や専門家に相談できる体制
- ☐ 有給休暇など現状ある制度を取りやすい環境作り
- ☐ 業務配分の見直しや人員補充など、休暇や短時間勤務などで同僚等に負荷がかからないような仕組み
- ☐ その他()
- ☐ 特に希望することはない

Q13. 不妊治療と仕事の両立を図るために行政に望む支援を教えてください。(2つまで)

- ☐ 不妊治療への国民・企業の理解を深める
- ☐ 企業における不妊治療と仕事の両立を支援するための勤務時間、休暇等に関する制度の導入を促す
- ☐ 不妊治療と仕事の両立を行っている人・両立支援をしている企業の事例紹介、ネットワークの形成
- ☐ 不妊治療と仕事の両立を支援する企業への支援・助成
- ☐ 企業が不妊治療を行う労働者への対策を行った場合の助成金
- ☐ 企業における相談体制の整備を促す
- ☐ 企業外の相談体制の整備

☐ その他（ ）

Q14. 厚生労働省では、不妊治療のために、職場に休暇（年次有給休暇、私傷病休暇、失効年休積み立て休暇等）を申請しやすくする等、仕事と不妊治療の両立を支援するためのツール（上司や人事担当者との情報共有のためのカード等）を作る事を検討しています。どのような内容を職場に伝えられるツールであれば使いたいですか。（いくつでも）

- ☐ 不妊治療中であること
- ☐ 治療に関する一般的な情報（不妊治療を行っている夫婦の割合や通院日数の目安など、上記に記載したような情報）
- ☐ 不妊または不妊治療に対する偏見を払拭する内容
- ☐ 自分自身の不妊治療のスケジュール
- ☐ 不妊治療にともなう自身の症状
- ☐ その他（ ）

Q15. 仕事と不妊治療の両立を支援するためのツール（上司や人事担当者との情報共有のためのカード等）に、前問でご選択いただいた内容を記入して使用する場合、医師又は医療機関が発行したことを証明すること（医師の署名、医療機関の発行印等）は必要だと思いますか。

- ☐ 必要である
- ☐ 必要ない
- ☐ どちらでもよい
- ☐ その他（ ）

【不妊治療の経験のない方への質問】

Q16. あなたの職場に不妊治療をしている（していた）人はいますか。（いくつでも）

- ☐ 同僚にいる
- ☐ 部下にいる
- ☐ 上司にいる
- ☐ いない
- ☐ おそらくいると思うが、本人に確認したわけではない
- ☐ いない
- ☐ わからない

Q17. 不妊治療している人と一緒に働く上で、治療をしていることを伝えてほしいと思いますか。回答理由も合わせてご記載下さい。

- ☐ 伝えてほしい（理由： ）
- ☐ 伝えなくてもよい（理由： ）

Q18. 今のあなたの職場で不妊治療のために休むことはできると感じますか。以下の中から、ご自身の環境に最も近いものをお答えください。

- ☐ 年次有給休暇や不妊休暇に特化した休暇制度の範囲内で休める
- ☐ 必要なだけ休める
- ☐ 休めない

Q19. 前問で「必要なだけ休める」と回答しなかった方にお尋ねします。それはどのような理由からですか（いくつでも）

- ☐ 年次有給休暇等休暇制度を取得しにくい雰囲気があるため
- ☐ 他の人の業務負荷が増えるため
- ☐ 不公平だと思うため
- ☐ その他（ ）

Q20. ご自身が不妊治療をしようと思ったことがありますか。思ったことがある場合、不妊治療をしなかったのはどのような理由によりますか。（いくつでも）

- ☐ 治療費が高いため
- ☐ 仕事との両立が難しいと感じたため
- ☐ 精神的・肉体的に辛そうだと感じたため
- ☐ どこに相談すれば良いかわからなかったため
- ☐ その他（ ）
- ☐ 不妊治療をしようと思ったことはない

Q21. どのような職場環境が整えば、不妊治療を行っている人が気兼ねなく仕事と両立できると思いますか。（いくつでも）

- ☐ 休暇など会社や組織で利用できる制度が整備されている
- ☐ 会社や組織として不妊治療と仕事の両立に取り組む方針を打ち出している
- ☐ 他の人の負荷が過度に増えない職場環境がある
- ☐ 本人との信頼関係がある
- ☐ 環境が整っていても社会の理解が進まないと難しい
- ☐ その他（ ）

Q22. 不妊治療をしている人と一緒に働く上で、どのような情報があれば配慮をしやすいですか。（いくつでも）

- ☐ 治療の内容など、不妊治療に関する一般的な知識
- ☐ 不妊治療をしている人の体調について
- ☐ どの程度の休みが必要か（時期、頻度）
- ☐ 現在の業務に支障があるか
- ☐ どのような言葉をかけたらよいか

- ☐ 自分のサポートは適切か
- ☐ 個人的なことなので詳細を聞きにくい場合にどのように業務上の調整を行えばよい
か
- ☐ その他（ ）
- ☐ 特に必要ない

- ☐ 不妊治療への国民・企業の理解を深める
- ☐ 企業における不妊治療と仕事の両立を支援するための勤務時間、休暇等に関する制度の導入を促す
- ☐ 不妊治療と仕事の両立を行っている人・両立支援をしている企業の事例紹介
- ☐ 不妊治療と仕事の両立を支援する企業への支援・助成
- ☐ 企業における相談体制の整備
- ☐ 企業外の相談体制の整備
- ☐ その他（ ）
- ☐ 特になし