



# 群馬労働局の取組 トピックス

(不妊治療と仕事の両立・使用者による障害者虐待防止)



発信者 雇用環境・均等室

○群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報を載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。

○ご不明な点は、**雇用環境・均等室**までお問い合わせください。 **(027-896-4739)**

## ① 不妊治療と仕事の両立のために

令和5年度  
「不妊治療と仕事との両立支援担当者等向け研修会」を  
視聴してみませんか！！

詳細・申込はこちら  
<https://www.funin-ryoritsu.jp/>



2023年9月25日(月)～2024年3月15日(金) 配信 <https://www.funin-ryoritsu.jp>

不妊治療と仕事との両立の重要性等について理解を深め、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくり」を進めていただけるよう、自社の従業員の不妊治療と仕事との両立を支援する人事労務担当者、産業医、産婦人科医の方等を対象に、不妊治療の実態や両立支援制度を導入・運用する上での具体的なノウハウなどを内容とした研修会を開催します。

今年度は配信の開始時期を前期・後期と分けています。前期の配信は制度等を中心としたテーマに、後期の配信は事例を中心としたテーマの内容になっています。

WEB配信  
視聴無料



### 不妊治療と仕事との両立支援担当者等向け研修会（9月25日～配信）

前期（9月25日～配信）—制度等を中心に—

『不妊治療と仕事との両立についての現状(国の施策)等』～行政の視点～  
厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課長 安藤 英樹

『不妊治療—女性活躍のために求められる配慮—』～産婦人科医の視点～  
調経薬 慶應義塾大学 名誉教授、福島県立医科大学 副学長 吉村 泰典 氏

『労働者の不妊治療と仕事との両立に向けて—「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」、「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」を通じ、社会保険労務士の視点から—』～社会保険労務士の視点～  
福島通子社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 福島 通子 氏

後期（10月下旬頃～配信予定）—事例等を中心に—

『不妊治療と仕事の両立—少子化時代の働き方改革—』～産業医の視点～  
産業医、医学博士、労働衛生コンサルタント 遠藤 源樹 氏

『子どもを望み不妊治療に取り組む人をみんなで応援している組織へ—治療を経て支援事業を立ち上げた当社がいま、支援者と考えたいこと—』～不妊治療と仕事との両立支援者の視点～  
株式会社ライフサカス 代表取締役 西部 沙緒里 氏

【お問い合わせ】不妊治療と仕事との両立に関する研修会事務局 [info\\_otoiwase@tohmatu.co.jp](mailto:info_otoiwase@tohmatu.co.jp)

### なぜ、両立支援が必要なのでしょう

○不妊治療を経験した方のうち**16%**（男女計（女性は**23%**））が、不妊治療と仕事を両立できずに離職しています。

○両立に困難を感じる理由には、**通院回数**の多さ、**精神面での負担**の大きさ、**通院と仕事の日程調整**の難しさがあります。

○労働者の中には、**治療を受けていることを職場に知られたくない**方もいます。職場内では、**不妊治療についての認識**があまり浸透していないこともあります。

**企業には、不妊治療を受けながら安心して働き続けられる職場環境の整備が求められます。**

## ② 使用者による障害者虐待をなくしましょう

### 「障害者虐待防止法」をご存じですか

「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（以下「障害者虐待防止法」）が平成24年10月1日に施行されました。この法律は、障害者の尊厳を守り、自立や社会参加の妨げとならないよう、虐待を禁止するとともに、その予防と早期発見のための取組や、障害者を現に養護する人（養護者）に対して支援措置を講じることなどを定めたものです。



### 「使用者による障害者虐待」とは

法律では、「養護者による障害者虐待」、「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」、「**使用者による障害者虐待**」の3つについて、それぞれの防止等を規定しています。

「**使用者**」とは、障害者を雇用する事業主または事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする者（工場長、労務管理者、人事担当者など）をいいます。使用者が事業所で使用する障害者について行う、次のような行為（※）を「使用者による障害者虐待」と定義しています。

※①**身体的虐待**、②**性的虐待**、③**心理的虐待**、④**放置等による虐待**、⑤**経済的虐待**



## 事業主の責務

障害者虐待防止法では、以下のとおり、事業主の責務が定められています。

### 1 障害者虐待の防止のための措置

障害者を雇用する事業主は、障害者虐待を防止するため（1）（2）のような措置を講じることが必要です。

#### （1）労働者に対する研修の実施

障害者虐待を防止するためには、障害者の人権についての理解を深め、障害の特性に配慮した接し方や仕事の教え方などを学ぶことが大切です。

障害者虐待の防止に向けて、労働者に対する研修を実施する、労務管理担当者を各種研修会へ参加させるなどの取組を行いましょ。加えて、職場内で率直に意見交換できるような環境を作ることも重要です。

#### （2）障害者や家族からの苦情処理体制の整備

雇用する障害者やその家族からの相談、苦情などに対応するための相談窓口を開設し、その周知を図ることが重要です。

### 2 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が通報や届出をしたことを理由に、その労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

障害者虐待防止のためには、国民一人ひとりがその責務を果たすことが重要です！



▶▶ お問い合わせは、群馬労働局雇用環境・均等室（電話 027-896-4739）まで◀◀