

報道関係者 各位



令和4年5月30日

【照会先】

長崎労働局雇用環境・均等室

室長 播磨 久美

雇用環境改善・均等推進監理官 金縄 周一

室長補佐 橋本 浩紀

(直通電話) 095-801-0050

企業における不妊治療と仕事との両立を支援します！

～マニュアル等を改訂、くるみん認定制度に新たな「プラス認定」が追加されました～

厚生労働省は、企業における不妊治療と仕事の両立を支援する取組みを推進しています。

このたび、不妊治療の保険適用が拡大されたことに伴い、今後不妊治療と仕事の両立を希望する労働者の増加が見込まれることから、不妊治療と仕事の両立のための取組みを広く周知するためのツール「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」と「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」（いずれも令和元年度作成）が改訂されるとともに、不妊治療を行う労働者の方と主治医と企業とをつなぐ「不妊治療連絡カード」（平成29年度作成）の様式見直しが行われました。

また、くるみん認定基準の改正や新たに「トライくるみん」の創設とともに、不妊治療と仕事との両立に取り組む企業を認定する「くるみんプラス」制度も新設され、令和4年4月1日から施行されました。

長崎労働局では、これらの周知ツールを用いて、不妊治療と仕事との両立のための取組や「くるみんプラス」制度を広く周知し、企業の取組の支援及び認定の取得に向けた働きかけを積極的に行います。

【添付資料】

① 企業における不妊治療と仕事の両立

資料1 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 《 抜粋版 》

資料2 不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック

資料3 不妊治療連絡カードリーフレット

② くるみん

資料4 改正後の「くるみん」と認定基準

資料5 リーフレット「令和4年4月1日からくるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます！新しい認定制度もスタートします！」

なお、各資料データ等は厚生労働省ホームページに掲載しておりますので、ご活用ください。

<企業における不妊治療と仕事の両立>

掲載先 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24825.html

<くるみん認定 改正・新設>

掲載先 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24410.html

<不妊治療と仕事の両立に関する各種情報>

掲載先 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html

事業主・人事部門向け

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

令和3年度 不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業



この印刷物は、厚生労働省HPに掲載している資料（マニュアル）を紹介するため、途中のページを抜粋（14／56枚）して作成したものです。

（長崎労働局 雇用環境・均等室）



はじめに

現在、さまざまな企業で、社員が不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりに取り組む動きが広がっています。こうした取組は、離職の防止、社員の安心感やモチベーションの向上、新たな人材を引き付けることなどにつながり、企業にとっても大きなメリットがあります。企業が社員の事情に応じてサポートする姿勢を示すことは、働く本人にとっても、一層仕事への意欲が増すなどの大きな影響を与えると考えられます。逆に、不妊治療と仕事との両立ができず離職する社員が増えることは、労働力の減少、ノウハウや人的ネットワーク等の消失、新たな人材を採用する労力や費用の増加などのデメリットを企業にもたらします。

不妊治療と仕事との両立については、令和3年2月に次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」)に基づく行動計画策定指針が改正され、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として追加され、令和3年4月より適用されています。

令和4年4月からは不妊治療と仕事との両立に取り組む優良な企業に対する新たな認定制度が創設され、次世代法に基づく「くるみん認定」等にプラスされます。さらに、不妊治療のために利用できる休暇制度や両立支援制度の導入や利用促進に取り組む中小企業事業主に対しては、令和3年度より助成金が支給されるなど、国の支援も進んでいるところです。

また、新型コロナウイルス感染症への企業における対応の中で、不妊治療と仕事との両立において、テレワークとフレックスタイム制や短時間勤務制度との組み合わせにより、治療との両立を図る柔軟な働き方も見受けられるところです。さらに、令和4年4月からは不妊治療の保険適用もスタートします。

本マニュアルは、令和元年度に作成した内容にその後の新たな動きを追加するとともに、企業の取組事例を拡充するなどして改訂したものです。

より多くの企業に本マニュアルを活用していただき、不妊治療と仕事との両立を図る休暇制度・両立支援制度等の環境整備や利用促進、不妊治療を受ける社員に対するハラスメントのない職場づくり、ひいては不妊治療を行う社員も含めた全ての社員が働きやすい職場風土づくりを進めていただきたいと思います。

令和4年3月

不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業検討委員会

※このマニュアルでは、一般企業の他、団体・その他の非営利組織等も含めて「企業」もしくは「会社」、それらの組織等に雇用される職員等も含めて「社員」と呼びます。

目次

第1章 不妊治療について	1
(1)不妊とは	1
(2)不妊の原因や治療について	1
第2章 企業における不妊治療と仕事との両立支援に取り組む意義	4
(1)現状	4
(2)不妊治療と仕事との両立支援に取り組む意義	9
第3章 不妊治療と仕事との両立支援導入ステップ	10
第4章 不妊治療と仕事との両立を支援するための各種制度や取組	22
第5章 不妊治療と仕事との両立に取り組んでいる企業の事例	24
(1)旭運輸株式会社	24
(2)石光商事株式会社	25
(3)株式会社エムティーアイ	26
(4)株式会社大林組	27
(5)オタフクソース株式会社	28
(6)株式会社サイバーエージェント	29
(7)住友生命保険相互会社	30
(8)株式会社大和証券グループ本社	31
(9)株式会社ダッドウェイ	32
(10)株式会社千葉興業銀行	33
(11)株式会社東邦銀行	34
(12)トヨタテクニカルディベロップメント株式会社	35
(13)日本航空株式会社	36
(14)日本発条株式会社	37
(15)ネットラーニンググループ	38
(16)株式会社バンダイ	39
(17)富士フイルムビジネスイノベーション株式会社	40
(18)メルクバイオフーマ株式会社	41
(19)合同会社ユー・エス・ジェイ	42
(20)A社	43
第6章 不妊治療と仕事との両立を支援する上でのポイント	44
第7章 参考情報	45
インタビュー協力企業	49
検討委員会委員	49

第1章 不妊治療について

(1) 不妊とは^{※1}

「不妊」とは、妊娠を望む健康な男女が避妊をしないで性交をしているにもかかわらず、一定期間妊娠しないことをいいます。公益社団法人日本産科婦人科学会では、この「一定期間」について「1年というのが一般的である」と定義しています。

女性に排卵がなかったり、現在や過去に一定の病気にかかったことがあったり、男性の精子数が少なかったりすると妊娠しにくいことがあります。そのような場合は、上記の定義を満たさなくても検査や治療を始める方がよいこともあります。

また、男女とも加齢により妊娠しにくくなり、治療を先送りすることで妊娠しなくなるリスクを考慮すると、一定期間を待たないですぐに治療した方がよい場合もあります。

このマニュアルにおいては、「不妊症」などの医師の診断がなくても、子どもを授かりたいと思って医師の診断、検査、治療を受けたり、その他の専門家への相談を行ったりする方も含めて、広く企業として仕事との両立のためのサポートが必要な対象者と考えています。企業において不妊治療と仕事との両立を支援する制度や取組を検討する際には、社員の意識や実態も踏まえて、必要とする社員が必要とする制度を利用できる仕組みを構築することが求められます。

不妊治療を受けるタイミング

不妊治療については、年齢が若いうちに開始した方がよいとされており、1回当たりの妊娠・出産に至る確率は高い傾向があります。新卒で入社してから間もない社員が治療を受けたり、関心を持ったりしても決して早過ぎることはありません。

(2) 不妊の原因や治療について

① 不妊の原因

不妊の原因は、女性だけにあるわけではありません。WHO(世界保健機関)によれば約半数は男性に原因があるとされていますし、検査をしても原因がわからないこともあります。また、女性に原因がなくても、女性の体には不妊治療に伴う検査や投薬やストレスなどにより大きな負担がかかる場合があります。

※1 公益社団法人日本産科婦人科学会ホームページを参考に作成

第2章

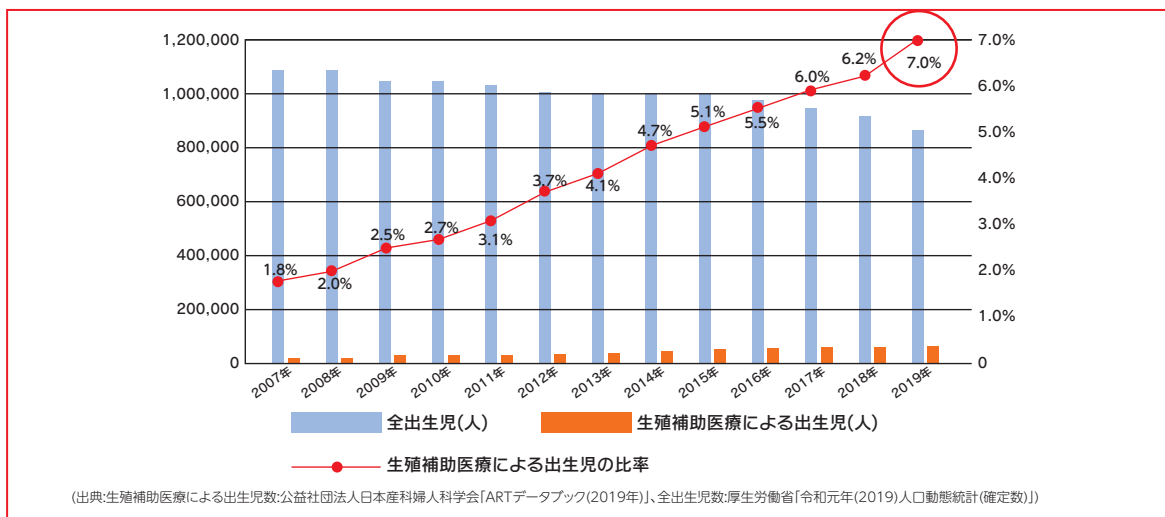
企業における不妊治療と仕事との両立支援に取り組む意義

(1) 現状

① 全出生児に占める生殖補助医療による出生児の割合

2019年に日本では60,598人が生殖補助医療により誕生しており、これは全出生児(865,239人)の7.0%で、約14.3人に1人の割合になります。

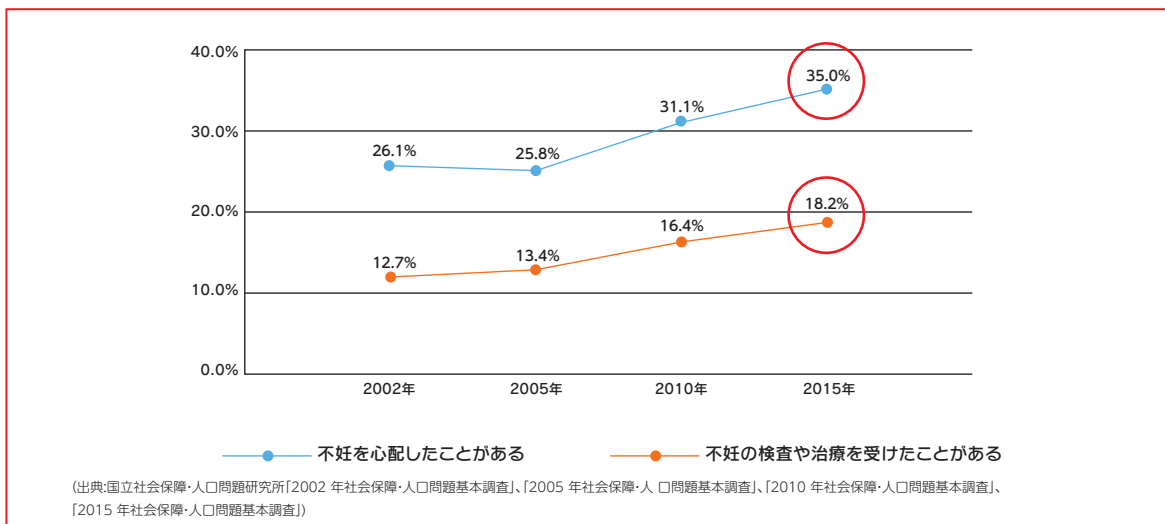
図1 全出生児に占める生殖補助医療による出生児の割合



② 不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦の割合

日本では、不妊を心配したことがある夫婦は35.0%で、これは夫婦全体の2.9組に1組の割合になります。また、実際に不妊の検査や治療を受けたことがある(または現在受けている)夫婦は18.2%で、これは夫婦全体の5.5組に1組の割合になります。

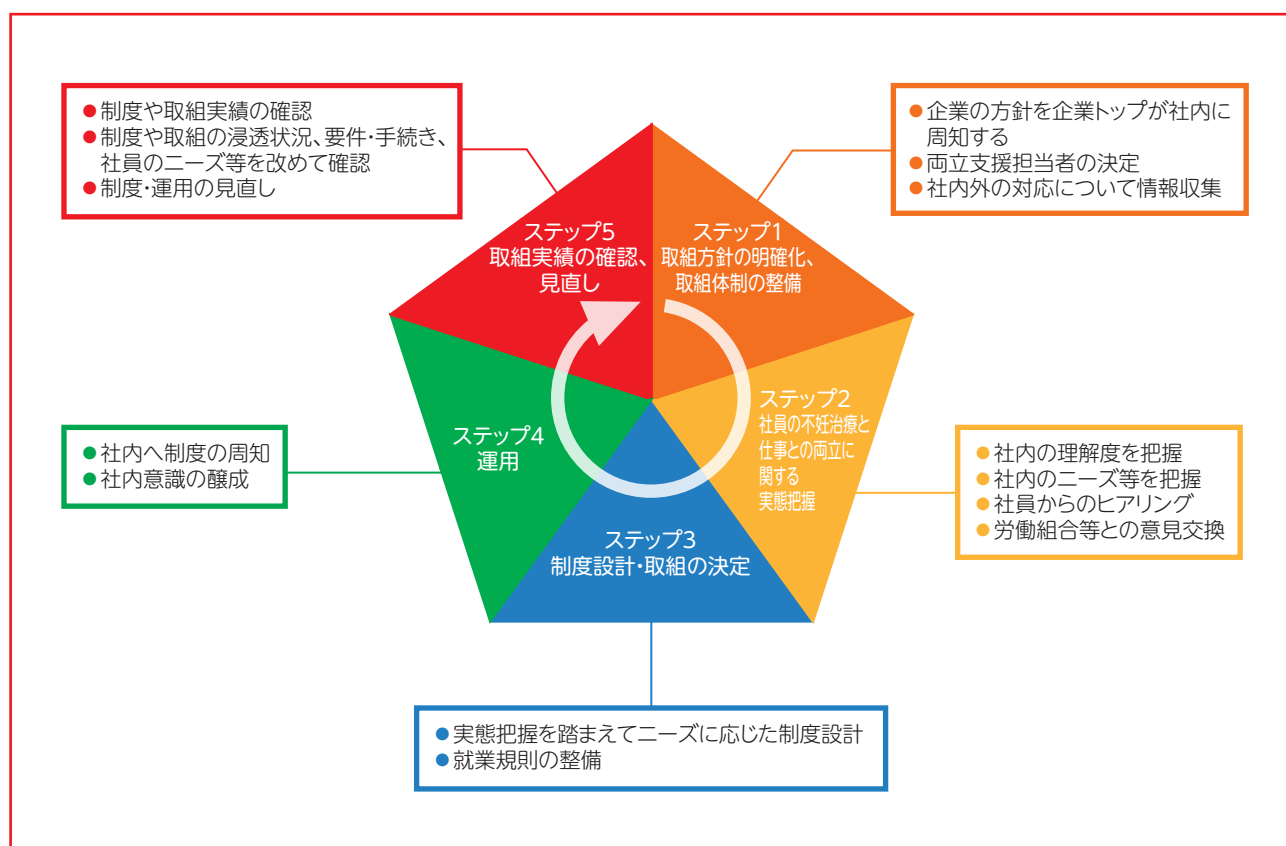
図2 不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦の割合



第3章 不妊治療と仕事との両立支援導入ステップ

企業が、社員の不妊治療と仕事との両立支援の取組を行うには、以下のステップが必要と考えられます。

- ステップ1** 取組方針の明確化、取組体制の整備
- ステップ2** 社員の不妊治療と仕事との両立に関する実態把握
- ステップ3** 制度設計・取組の決定
- ステップ4** 運用
- ステップ5** 取組実績の確認、見直し



本章では、これらのステップの具体的な内容について、ヒアリングを行った企業の担当者の声を含め説明します。

次ページのチェックリストで企業内の現状の把握を行い、「×」となった項目の参照先のステップの内容を確認することが必要と考えられます。

チェックリスト

No	チェック事項	○	×
1	不妊治療と仕事との両立に関する企業の方針を企業トップが社内に周知している。		→ステップ1を参照
2	不妊治療と仕事との両立を支援する担当者(担当部門)が決まっている。		→ステップ1を参照
3	不妊治療と仕事との両立に関する社内のニーズ、社外の動き等を把握している。		→ステップ2を参照
4	不妊治療と仕事との両立に関し、利用可能な現行の社内制度について整理している。		→ステップ3を参照
5	不妊治療と仕事との両立に関し、社内で望まれる制度や取組について検討している。		→ステップ3を参照
6	不妊治療と仕事との両立に関し、利用可能な制度について社内に定期的に発信している。		→ステップ4を参照
7	不妊治療と仕事との両立の推進について、社内研修等で啓発している。		→ステップ4を参照
8	不妊治療と仕事との両立をしている人について、ハラスメントの防止対策を講じている。		→ステップ4を参照
9	不妊治療と仕事との両立に関する成果・実績や社内の評価を把握している。		→ステップ5を参照
10	不妊治療と仕事との両立に際して生じる課題やその解決策等について、対応している。		→ステップ5を参照

第4章 不妊治療と仕事との両立を支援するための各種制度や取組

この章では、不妊治療と仕事との両立を支援するための各種制度や取組について大きく4つに分類し、次の第5章における、いずれの企業の事例で紹介されているかを記載していますので、社内で検討を進める際の参考にしてください。(第5章で紹介していなくても、各企業では制度や取組を導入、実施している場合があります。)

(1) 不妊治療のために利用可能な休暇・休職制度

- ① 不妊治療に特化した休暇制度
- ② 不妊治療に特化しないが、不妊治療も対象となる休暇制度
- ③ 失効年次有給休暇の積立制度
- ④ 半日単位・時間単位の年次有給休暇の取得制度
- ⑤ 不妊治療に特化した休職制度

旭運輸株式会社(24ページ)、石光商事株式会社(25ページ)、株式会社エムティーアイ(26ページ)、株式会社大林組(27ページ)、オタフクソース株式会社(28ページ)、株式会社サイバーエージェント(29ページ)、株式会社大和証券グループ本社(31ページ)、株式会社グッドウェイ(32ページ)、株式会社千葉興業銀行(33ページ)、株式会社東邦銀行(34ページ)、トヨタテクニカルディベロップメント株式会社(35ページ)、日本航空株式会社(36ページ)、日本発条株式会社(37ページ)、ネットラーニンググループ(38ページ)、株式会社バンダイ(39ページ)、富士フイルムビジネスイノベーション株式会社(40ページ)、メルクバイオフーマ株式会社(41ページ)、合同会社ユー・エス・ジェイ(42ページ)、A社(43ページ)

(2) 両立を支援する柔軟な働き方に資する制度

- ① フレックスタイム制
- ② 時差出勤制度
- ③ 短時間勤務制度
- ④ テレワーク
- ⑤ 再雇用制度

石光商事株式会社(25ページ)、株式会社エムティーアイ(26ページ)、オタフクソース株式会社(28ページ)、株式会社大和証券グループ本社(31ページ)、株式会社千葉興業銀行(33ページ)、株式会社東邦銀行(34ページ)、トヨタテクニカルディベロップメント株式会社(35ページ)、日本航空株式会社(36ページ)、日本発条株式会社(37ページ)

(3) 不妊治療に係る費用の助成制度

① 不妊治療費に対する補助金制度

② 不妊治療費に対する貸付金制度

株式会社大林組(27ページ)、株式会社大和証券グループ本社(31ページ)、株式会社ダッドウェイ(32ページ)、トヨタテクニカルディベロップメント株式会社(35ページ)、株式会社バンダイ(39ページ)、富士フイルムビジネスイノベーション株式会社(40ページ)、メルクバイオフーマ株式会社(41ページ)

(4) その他の不妊治療に関連する両立支援制度や取組

① 専門家への相談

② eラーニング

③ 研修、セミナー、啓発資料の作成配布等の啓発活動

④ 社員のニーズ調査の実施

⑤ 人事労務担当者、産業医等、産業保健スタッフ、経験者に相談できる体制整備、情報提供

旭運輸株式会社(24ページ)、石光商事株式会社(25ページ)、株式会社サイバーエージェント(29ページ)、住友生命保険相互会社(30ページ)、株式会社大和証券グループ本社(31ページ)、株式会社千葉興業銀行(33ページ)、株式会社東邦銀行(34ページ)、トヨタテクニカルディベロップメント株式会社(35ページ)、日本発条株式会社(37ページ)、ネットラーニンググループ(38ページ)、株式会社バンダイ(39ページ)、メルクバイオフーマ株式会社(41ページ)、合同会社ユー・エス・ジェイ(42ページ)、A社(43ページ)

第5章 不妊治療と仕事との両立に取り組んでいる企業の事例

(1) 旭運輸株式会社【港湾運送業 従業員数 約220人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

家族の介護を行う社員から相談があったことをきっかけに社内制度を見直しました。不妊治療については、過去に不妊治療と仕事との両立が難しいとの理由で退職する社員がいたことから、既存の傷病休暇制度に家族の介護と不妊治療を目的に取得できるよう追加し、就業規則を改訂しました。

② 主な制度や取組

<傷病休暇制度>

●失効した年次有給休暇を最大15日まで積み立てて、私傷病に加え、不妊治療や家族の介護で休暇を取得する際に利用可能とした。有給とし、半日単位の利用も可。不妊治療の場合は、申請書に加え、主治医の治療方針など可能な範囲で通院予定等が分かる計画書を上長経由で人事部門に提出してもらい、不妊治療と仕事との両立が図れるように会社がサポートしている。

<産業保健スタッフに相談できる体制>

●毎月1回、働く上での悩み事などについて心理カウンセラーとの面談の機会を設けている。希望者の他、異動して2～3か月後の社員や、入社して3～4か月後の新入社員にも実施しており、その中で、不妊治療と仕事との両立についての相談にも対応している。

<女性の健康についてのセミナー>

●女性のライフステージごとの疾病、妊娠・出産、不妊等、健康全般について、心理カウンセラーが講師となり、管理職には女性社員への対応の留意点を認識してもらうため、また女性社員には自身の健康等について知識を深めてもらうためのセミナーをそれぞれ開催している。

③ 制度等の利用者や周囲の声

制度利用に当たって、社員からは「制度を利用したい」「制度を利用する人を応援したい」といった前向きなコメントがありました。また、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」などを受けており、これまでの女性の活躍推進や仕事と家庭との両立を支援する取組みが評価された結果と考えています。

④ 導入・運用のポイント

傷病休暇制度の申請書には、当事者への配慮として、「本申請に係る社員は皆、本人のプライバシーに配慮するように」と記載してあります。当社ではこれまで男性の職場であった船の荷役監督業務にも、女性が従事しており、一層女性が活躍できるような環境整備が必須であり、不妊治療を受ける社員への支援策にも真摯に取り組まなければいけないと考えています。

第6章 不妊治療と仕事との両立を支援する上でのポイント

(1)男女とも同様に利用可能な制度とする

医学的にも社会的にも、不妊治療に対する支援が求められているのは、女性だけではない。

(2)非正規雇用労働者も対象にする

同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、あらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されているため、不妊治療と仕事との両立支援の取組を行う場合、法の内容に沿ったものか点検する必要がある。

(3)社員のニーズを把握し、多様な制度を整備する

不妊治療と仕事との両立を図るために、社員がどのような制度、支援を求めているのか把握し、社員のニーズに沿った多様な休暇制度・両立支援制度を整備する。

(4)「不妊治療」を前面に出さない方がよい場合もある

不妊治療のための支援策であることを前面に出すと、分かりやすい一方で、不妊治療を周囲に知られたくない人もいることから、前面に出さない方が活用が進むこともある。

(5)不妊治療以外の施策とパッケージ化して導入する

制度の恩恵を受けないと感じる社員の不満等を受け止め、会社として様々な施策で社員を総合的に支援している姿勢を示す。

(6)導入時には外部にも発信する

報道等がされたことで、社内における周知が更に進む契機となったり、制度の活用が進んだりすることがある。

(7)プライバシーの保護に配慮する

不妊治療の相談等があった場合、本人の意思に反して職場全体に知れ渡ってしまうことなどが起こらないよう、情報共有の部署や担当者等の範囲をあらかじめ決めておくなど情報の取扱いに留意し、プライバシーの保護に十分に配慮する。

(8)ハラスメントを防止する

働きながら不妊治療を受けようとする労働者に対しては、周囲からのハラスメントが発生することもあることから防止対策を講じる必要がある。また、親しい者同士でのからかいや冗談でも当事者を傷つけることがあることに留意する。

(9)制度づくりと併せて職場風土づくりをする

十分な制度があっても、その制度を活用しやすい職場風土がないと、活用は進まない。企業のトップ自らが不妊治療と仕事との両立を支援し、推進するというメッセージを発信し、休暇制度・両立支援制度を活用しやすい職場風土づくりをすることが重要である。

(10)不妊治療と仕事との両立に係る認定の取得を目指す

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項に「不妊治療を行う労働者に配慮した措置の実施」が追加されている。また、令和4年4月1日から「不妊治療と仕事との両立に係る認定制度(くるみんプラス)」が創設される。自社の行動計画に不妊治療と仕事との両立支援に係る取組を盛り込み、認定の取得を目指して取り組むことも重要である。

「トライくるみんプラス」



「くるみんプラス」



「プラチナくるみんプラス」



第7章 参考情報

(1)不妊治療と仕事との両立に関する問合せ機関

○厚生労働省のホームページに、不妊治療と仕事との両立に関する各種情報を掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html



○不妊治療と仕事との両立等に関わる労働条件や労働問題等に関する問合せ先としては、以下のよう
な機関があります。

名称	相談できること	相談時間	連絡先
都道府県労働局 雇用環境・均等部 (室)	(1)性別を理由とする差別、(2)妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い、(3)セクシュアルハラスメント、(4)妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、(5)パワーハラスメント、(6)育児・介護休業について相談を受け付けています。	月～金 (祝祭日、年末年始除く) 8:30～17:15	https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shoza/iannai/roudoukyoku/ 
都道府県労働局・ 監督署の総合労働 相談コーナー	解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げなどの労働条件のほか、募集・採用、いじめ・嫌がらせなど、あらゆる労働問題に関する相談を受け付けています。	月～金 (祝祭日、年末年始除く) 8:30～17:15	https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kai ketu/soudan.html 

○両立支援に役立つ制度の導入に当たっては下記もご参照ください。

サイト名	内 容	アドレス
働き方・ 休み方改善 ポータルサイト	企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断を行うことや企業の取組事例を確認することができます。また、仕事の進め方など課題別の対策や、シンポジウムなどの日程も確認できます。	https://work-holiday.mhlw.go.jp/ 
テレワーク総合 ポータルサイト	テレワークに関する相談窓口、助成金など導入に当たって利用できる制度、テレワークに関連する資料などテレワークに関連する情報を一元化したポータルサイトです。	https://telework.mhlw.go.jp/ 
多様な働き方の 実現応援サイト	パートタイム・有期雇用労働者として働く労働者やその事業主の皆様への支援に関する情報や、短時間正社員制度などの「多様な正社員制度」に関する情報を提供するサイトです。	https://part-tanjiikan.mhlw.go.jp/ 
あかるい職場 応援団	職場のハラスメント(パワハラ、セクハラ、マタハラ)、いじめ・嫌がらせ問題の予防・解決に向けた情報提供のためのポータルサイトです。	https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/ 
両立支援のひろば	一般事業主行動計画や認定制度の概要、各企業の行動計画の内容や認定の状況等を確認することができるサイトです。	https://ryouritsu.mhlw.go.jp/ 

(2)不妊治療についての問合せ機関

○不妊に悩む夫婦の問合せ先としては、各都道府県、指定都市、中核市が設置している「不妊専門相談センター」があります。不妊に悩む夫婦に対し、不妊に関する医学的・専門的な相談や不妊による心の悩み等について医師・助産師等の専門家が相談に対応したり、診療機関ごとの不妊治療の実施状況などに関する情報提供を行ったりしています。企業の担当者の方は、相談を受けた社員へ情報提供するなどしてください。

不妊専門相談センター

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000181591.html>



(3)小規模事業場で働く人の健康管理のための公的な機関

○労働者数50人未満の小規模事業場の事業者や労働者に対する健康相談窓口としては、独立行政法人労働者健康安全機構が全国に設置している「地域産業保健センター」において、医師や看護師が健康相談に応じています。

産業保険総合支援センター、地域産業保険センター

<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/default.aspx>

<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/333/default.aspx>

(4)職場におけるハラスメント対策

① パワーハラスメント対策

労働施策総合推進法が改正され、令和2年6月1日から職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主の義務となりました(中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務。令和4年4月1日から義務)。職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる(i)優越的な関係を背景とした言動であって、(ii)業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、(iii)労働者の就業環境が害されるものであり、(i)から(iii)までの3つの要素を全て満たすものをいいます。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することは、個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)として、パワーハラスメントに該当する場合があります。

パワーハラスメントの防止について、事業主の方針等の明確化を行い周知するなどの対策を講じる必要があります。

② 妊娠・出産等に関するハラスメント対策

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントに係る規程が一部改正され、令和2年6月1日から従来のハラスメント防止対策に加えて、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止など対策が強化されました。

職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、不妊治療を含む、妊娠・出産等に関する否定的な言動があることなどが考えられます。

妊娠・出産等に関するハラスメントの防止について、事業主の方針等の明確化を行い、周知するなどの対策を講じる必要があります。

(5)次世代育成支援対策推進法

常時雇用する労働者数が101人以上の事業主は、労働者の仕事と子育ての両立を図るための行動計画を策定し、外部への公表及び労働者への周知を行った上で、策定した旨を都道府県労働局へ届け出ることが義務付けられています。

行動計画に定めた目標を達成したなど、一定の基準を満たした場合、申請することにより厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができ、さらにより高い水準の取組を行い基準を満たすと特例認定(プラチナくるみん認定)を受けることができます。

令和4年4月1日からは、くるみん、プラチナくるみんの認定基準が改正されるとともに、新たに「トライくるみん」と、不妊治療と仕事との両立に取り組む事業主を認定する「くるみんプラス」が創設されます。

「トライくるみんプラス」



「くるみんプラス」



「プラチナくるみんプラス」

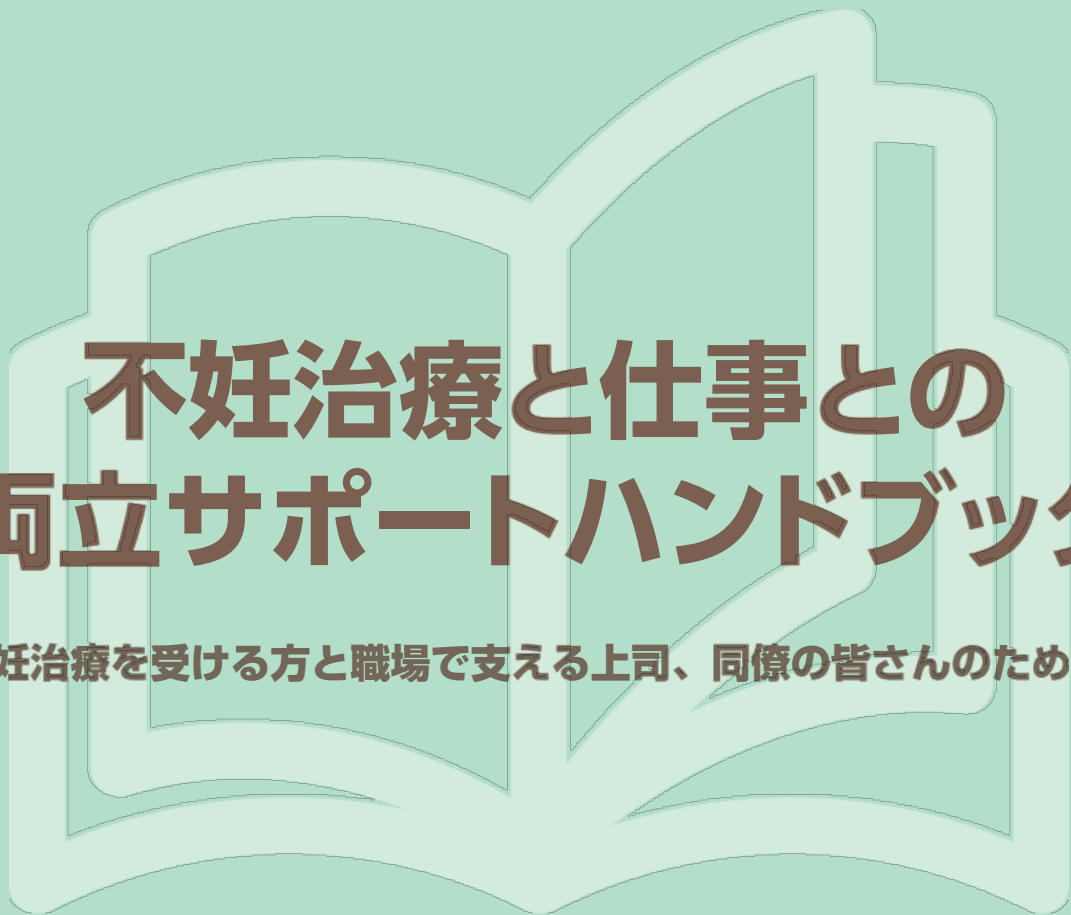




不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル
厚生労働省委託事業 令和3年度 不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業（委託先 有限責任監査法人トーマツ）

【免責事項】

本紙の掲載情報の正確性については万全を期してはおりませんが、厚生労働省は、利用者が本紙の情報をを用いて行う一切の行為について何ら責任を負うものではありません。（2022 年3 月作成）



不妊治療と仕事との 両立サポートハンドブック

～不妊治療を受ける方と職場で支える上司、同僚の皆さんのために～

はじめに

働きながら不妊治療を受ける方は増加傾向にあると考えられますが、厚生労働省が行った調査によると、不妊治療と仕事との両立ができず16%（女性の場合は23%）の方が離職をしています。

不妊治療と仕事との両立を困難にしている要因としては、精神面での負担が大きいこと、通院回数が多いこと等が挙げられていますが、企業や働いている人たちも、そもそも不妊や不妊治療についての認識があまりないために、企業内の支援制度の導入や利用が進まないことも考えられます。

このため、このハンドブックでは、職場内で不妊治療への理解を深めていただくために、不妊治療の内容や職場での配慮のポイントなどをご紹介します。

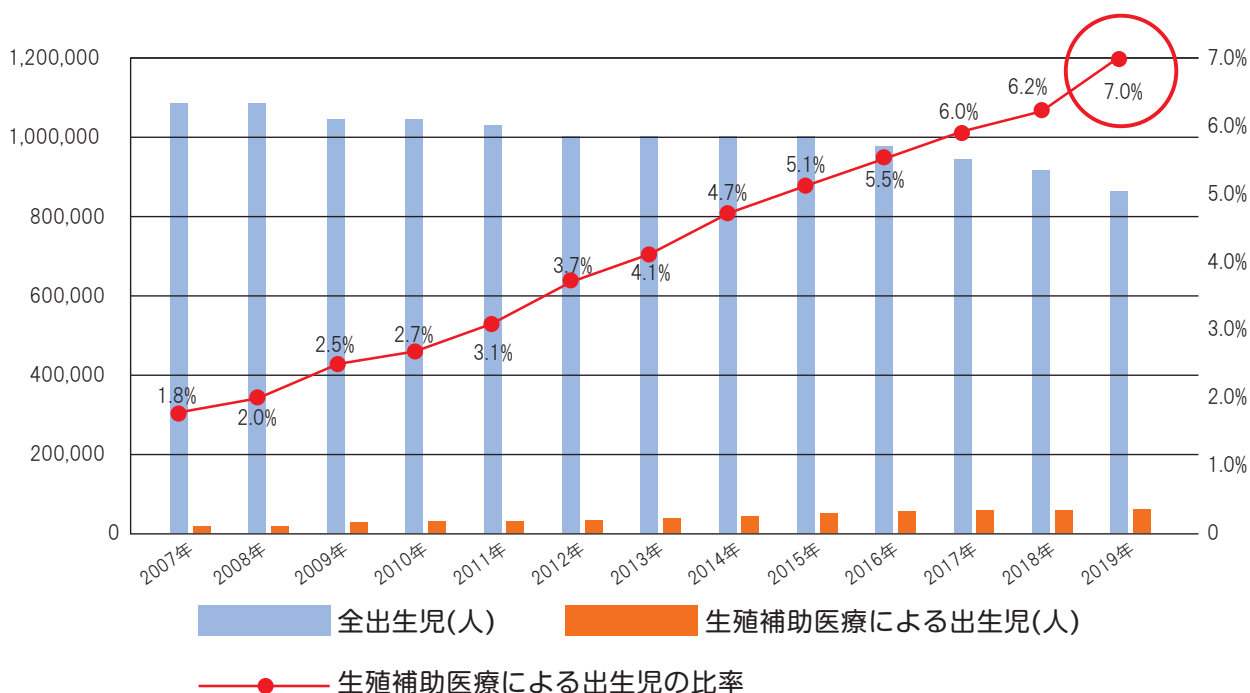
令和3年度 不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業

データで見る不妊治療と仕事との両立

📖 約14人に1人

2019年に日本では60,598人が生殖補助医療により誕生しており、これは全出生児(865,239人)の7.0%に当たり、約14.3人に1人の割合になります。

図1 全出生児に占める生殖補助医療による出生児の割合

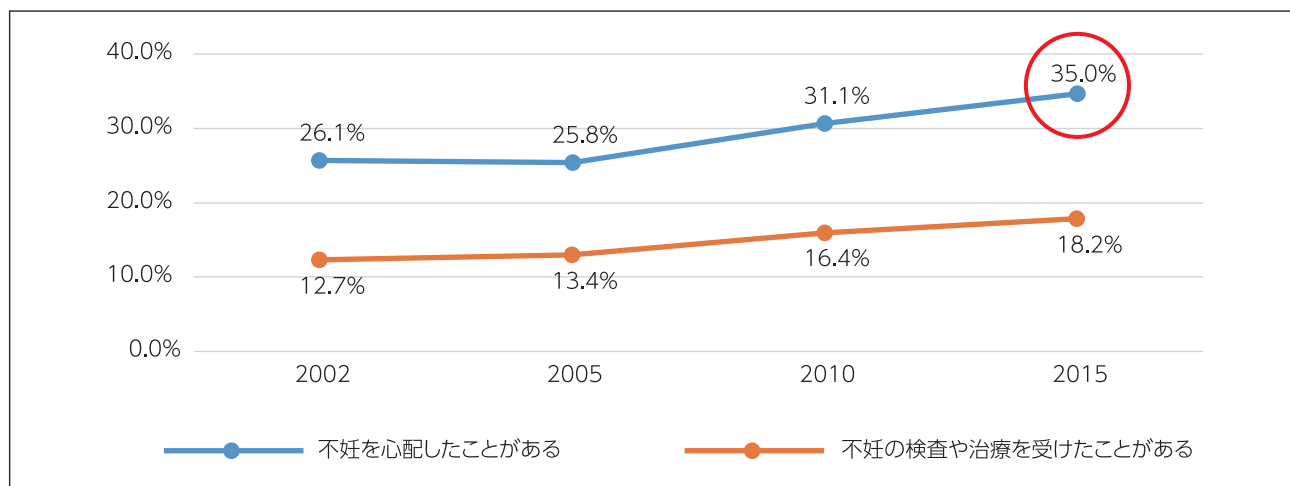


(出典:生殖補助医療による出生児数:公益社団法人日本産科婦人科学会「ARTデータブック(2019年)」、
全出生児数:厚生労働省「令和元年(2019)人口動態統計(確定数)」)

📖 約5.5組に1組

日本では、不妊を心配したことがある夫婦は35.0%で、夫婦全体の約2.9組に1組の割合になります。また、実際に不妊の検査や治療を受けたことがある(または現在受けている)夫婦は18.2%で、夫婦全体の約5.5組に1組の割合になります。

図2 不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦の割合

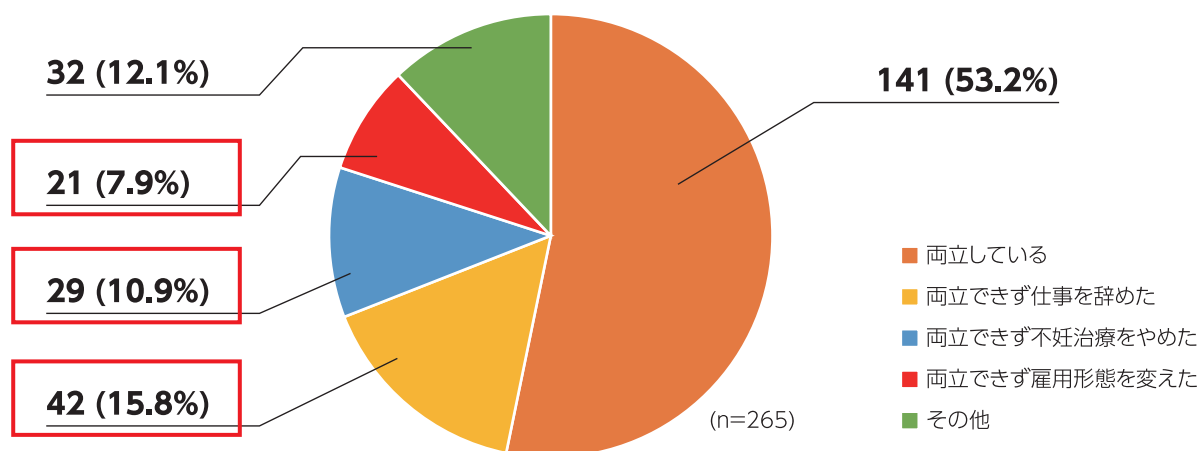


(出典:国立社会保障・人口問題研究所「2002年社会保障・人口問題基本調査」、「2005年社会保障・人口問題基本調査」、「2010年社会保障・人口問題基本調査」、「2015年社会保障・人口問題基本調査」)

しかしながら… 仕事と両立できない人が34.7%

不妊治療をしたことがある（または予定している）労働者の中で、「仕事と両立している（または両立を考えている）」とした人の割合は53.2%になっていますが、「仕事との両立ができなかった（または両立できない）」とした人¹の割合は34.7%となっています。

図3 仕事と不妊治療の両立状況



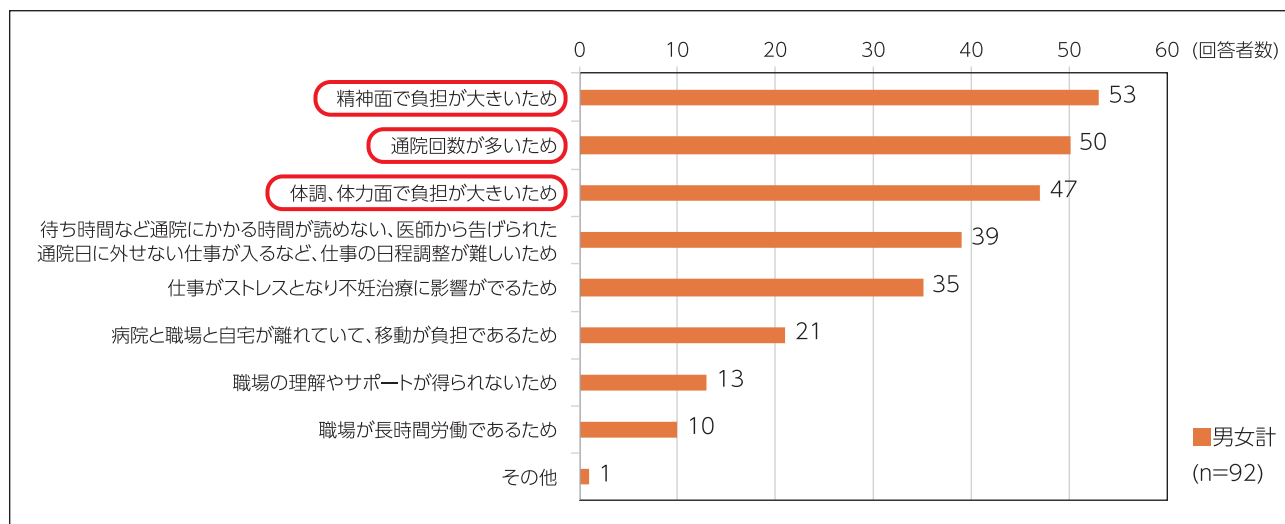
(出典:厚生労働省「平成29年度「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」」)

¹ 「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」の合計

📖 両立できない理由とは!?

「仕事との両立ができなかった（または両立できない）」と回答した労働者は、どのような理由で両立できなかったのでしょうか。「精神面で負担が大きいため」「通院回数が多いため」「体調、体力面で負担が大きいため」が、上位3つの理由として挙げられています。

図4 仕事と治療の両立ができなかった理由（複数回答）

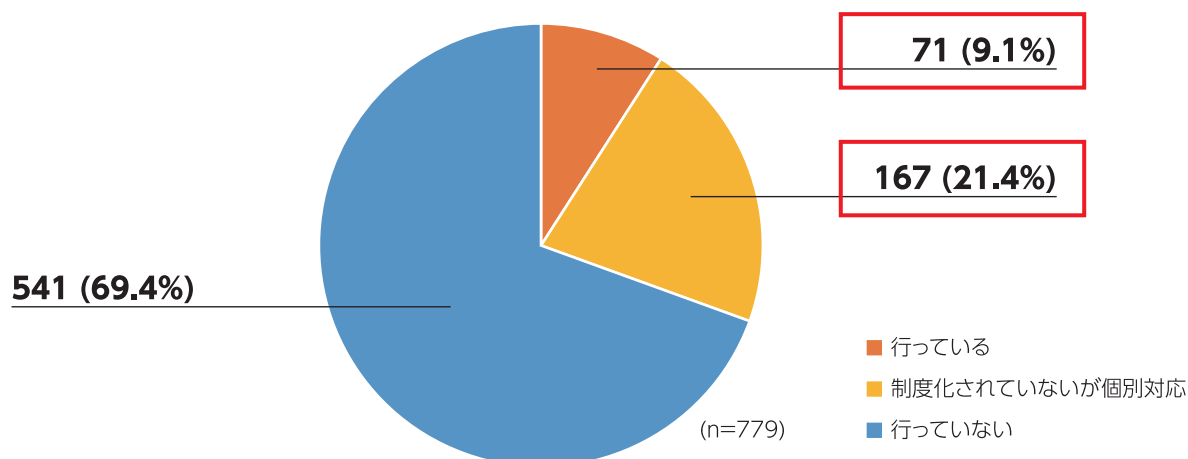


（出典：厚生労働省「平成29年度「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」」）

📖 支援を行っている企業は3割

不妊治療を行っている労働者が受けられる支援制度等の実施状況を見ると、3割の企業が支援を「行っている」と回答しています。

図5 不妊治療を行っている労働者が受けられる支援制度等の実施状況



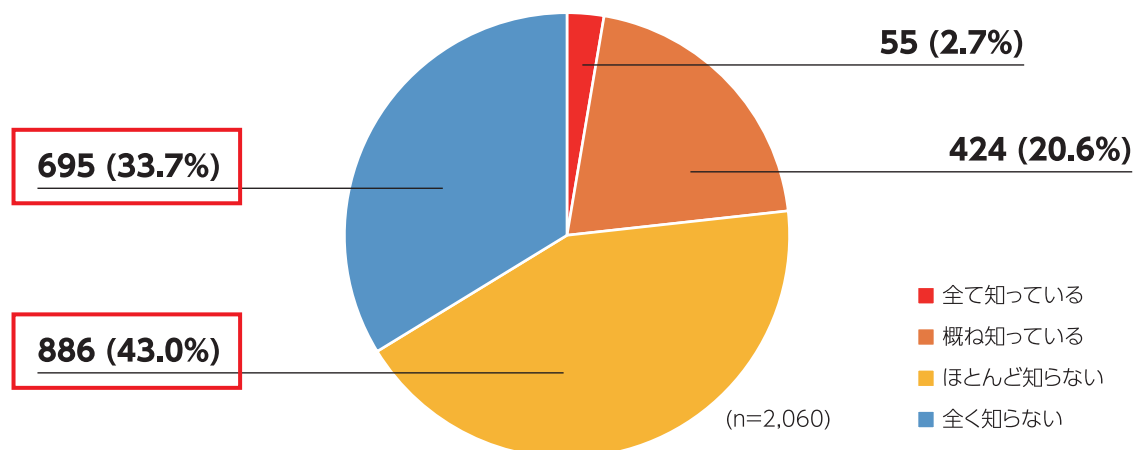
（出典：厚生労働省「平成29年度「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」」）

知っていますか？不妊治療

そもそも、皆さんは、不妊や不妊治療についてご存じでしょうか。

P2 で見たように、約 5.5 組に 1 組の夫婦が不妊治療を受けたことがある（または現在受けている）状況があり、皆さんの周りにも不妊治療を受けていて、仕事との両立に苦勞をしている同僚がいるかもしれません。

図6 不妊治療に係る実態²を知っているか



(出典:厚生労働省「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』」)

1、不妊とは³

「不妊」とは、妊娠を望む健康な男女が避妊をしないで性交をしているにもかかわらず、一定期間妊娠しないことをいいます。公益社団法人日本産科婦人科学会では、この「一定期間」について「1 年というのが一般的である」と定義しています。

女性に排卵がなかったり、現在や過去に一定の病気にかかったことがあったり、男性の精子数が少なかったりすると妊娠しにくいことがあります。そのような場合は、上記の定義を満たさなくても検査や治療を始める方がよいこともあります。

また、男女とも加齢により妊娠しにくくなり、治療を先送りすることで妊娠しなくなるリスクを考慮すると、一定期間を待たないですぐに治療した方がよい場合もあります。

2、不妊の原因や治療について

①不妊の原因

不妊の原因は、女性だけにあるわけではありません。WHO（世界保健機関）によれば約半数は男性に原因があるとされていますし、検査をしても原因が分からないこともあります。また、女性に原因がなくても、女性の身体には不妊治療に伴う検査、投薬やストレスなどにより大きな負担がかかる場合があります。

②不妊治療の方法

男性も女性も、検査によって不妊の原因となる疾患があると分かった場合は、原因に応じて薬による治療や手術を行います。原因がはっきりしない場合も妊娠を目指して治療を行うことがあります。

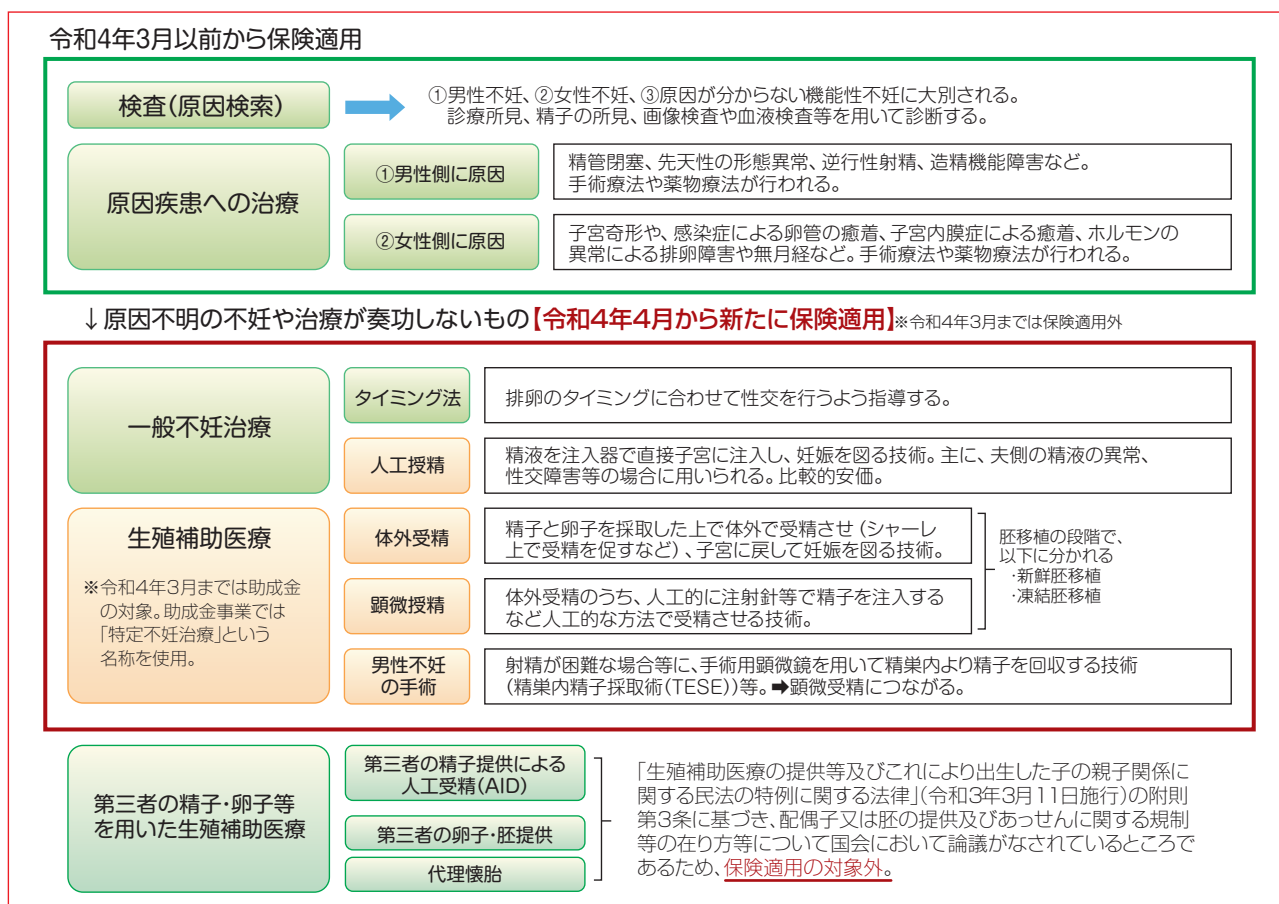
² 不妊の検査や治療を受けたことがある（または受けている）夫婦の割合、生殖補助医療により誕生している子どもの人数、排卵誘発剤と排卵促進剤の副作用、不妊治療に一般的に必要なとされる通院頻度

³ 公益社団法人日本産科婦人科学会ホームページを参考に作成

排卵日を診断して性交のタイミングを合わせるタイミング法、内服薬や注射で卵巣を刺激して排卵をおこさせる排卵誘発法、精液を多くは調整して子宮に注入する人工授精などの一般不妊治療があります。また、一般不妊治療では妊娠しない場合に、卵子と精子を取り出して身体の外で受精させてから子宮内に戻す「体外受精」や「顕微授精」などの生殖補助医療を行います。

不妊治療は、妊娠・出産まで、あるいは、治療を止める決断をするまで続きます。年齢が若いうちに治療を開始した方が、1回当たりの妊娠・出産に至る確率は高い傾向がありますが、「いつ終わるのか」を明らかにすることは困難です。治療を始めてすぐに妊娠する場合もあれば、何年も治療を続けている場合もあります。また、子どもを一人産んでいれば不妊ではないというわけではなく、二人目の子どもの出産に向けて不妊治療をしているという場合もあります。

③不妊治療の流れ＜概略図＞



出典：令和4年度診療報酬改訂の概要 不妊Ⅰ（概要、先進医療、医薬品、移行措置）

④不妊治療のスケジュール

不妊治療に要する通院日数の目安は、おおむね次ページのとおりです。ただし、以下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。

体外受精、顕微授精を行う場合、特に女性は頻繁な通院が必要となります。また、一般不妊治療については、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は困難となる場合があります。

さらに、不妊治療は身体的・精神的・経済的な負担を伴い、ホルモン刺激療法等の影響で体調不良等が生じることもあり、腹痛、頭痛、めまい、吐き気等の他、仕事や治療に関するストレスを感じることがあります。

男性についても女性の周期に合わせた通院や治療への参加が求められる場合があります。また、男性も精神的な負担やストレスを感じることがあります。

1回の診療は通常1～2時間ですが、待ち時間を含め数時間を要することもあります。

月経周期(25日～38日程度)に合わせて一般不妊治療を月に何回行うかは、年齢や個人の状況によって変わりますが、目安として下表を参照してください。

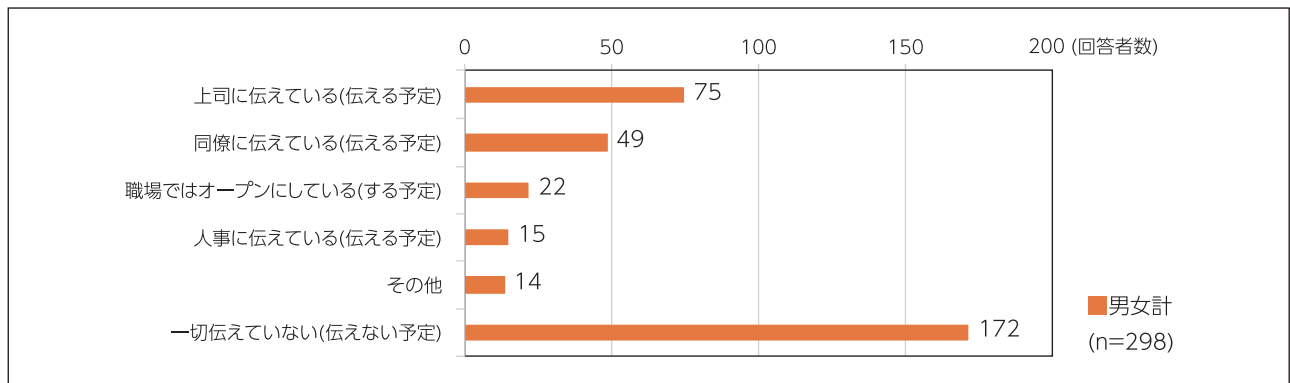
治療	月経周期ごとの通院日数目安	
	女性	男性
一般不妊治療	診療時間1回1～2時間程度の通院：2日～6日	0～半日 ※手術を伴う場合には1日必要
生殖補助医療	診療時間1回1～3時間程度の通院：4日～10日 + 診療時間1回当たり半日～1日程度の通院：1日～2日	0～半日 ※手術を伴う場合には1日必要

職場での配慮のポイント

不妊治療を受けていることを「職場に一切伝えていない（伝えない予定）」とする人が、約58%います。職場でオープンにしていない理由は「不妊治療をしていることを知られたくないから」が最も多くなっています。

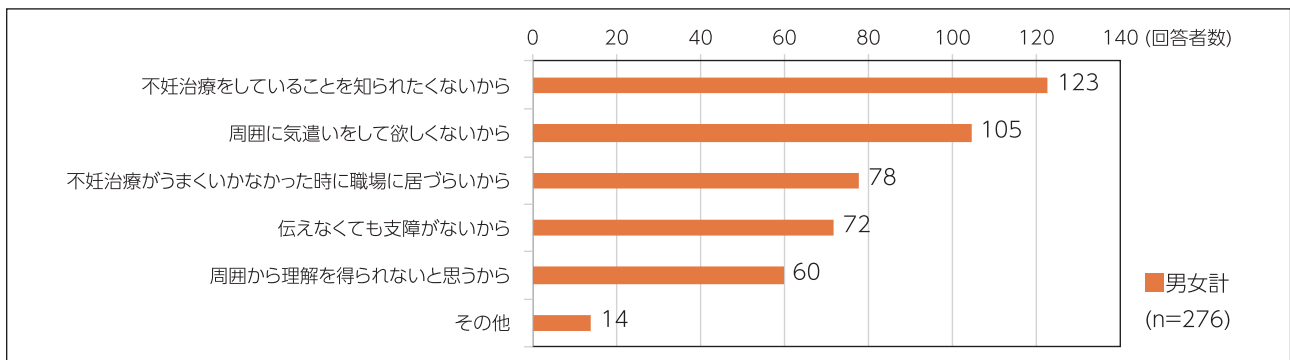
不妊や不妊治療に関することは、プライバシーに属することです。本人から相談や報告があった場合でも、本人の意思に反して職場全体に知れ渡ってしまうことがないようにプライバシーの保護に十分配慮する必要があります。

図7 職場への共有状況（複数回答）



(出典:厚生労働省「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」)

図8 職場でオープンにしていない理由（複数回答）



(出典:厚生労働省「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」)

不妊治療をしている（していた）ことを理由に、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経験がある人もいますが、こうした嫌がらせや不利益な取扱いは、ハラスメントに該当する場合がありますので、言動に注意しましょう。

不妊治療を受ける人または不妊治療を受けることに関して、直接的な嫌がらせや否定的な言動以外にも、親しい者同士でのからかいや冗談でも当事者を傷つけることがあることに留意することが必要です。

1、上司(管理職)編

職場の上司となる方は、不妊治療を受けている部下から相談や報告を受けるかもしれません。その際、不妊治療についてよく知った上で、場合によっては人事労務などの担当者とも相談しながら、以下について配慮し対応することが必要です。

(1)相談対応

職場の上司は、制度の周知、社内意識の醸成や業務体制の整備のために重要な役割を果たす必要があります。また、部下から不妊治療や不妊治療と仕事との両立について相談を受けた場合、部下の現状を把握する必要があります。部下から相談を受けた場合には、相談内容の情報共有について、担当部署（人事部等）及び担当者（人事課長、係長等）のどの範囲まで共有するかということも部下に確認しておきましょう。

なお、不妊治療そのものについては、不妊専門相談センター（P12参照）に相談することを勧めましょう。

①相談対応のポイント

- ☐ 「労働者の不妊治療と仕事との両立を支援する」という企業メッセージを伝える。
- ☐ 部下の不妊治療と仕事との両立の実態（不妊治療が仕事に及ぼす影響や今後の治療の見通し等）を可能な範囲で把握する。
- ☐ 不妊治療と仕事との両立に対してどのような課題や必要なサポートがあるかを把握する。
- ☐ 部下が不妊治療との両立のためにどのような働き方をしたいかのニーズを把握する。例）不妊治療休暇制度、フレックスタイム制、テレワーク等の活用、一時的な業務分担の変更、出張の可否等
- ☐ 不妊治療に関することはプライバシーに属することであり、部下の意思を十分に確認しないまま、または部下の意思に反して立ち入ることがないように、また、知り得た不妊治療を含めた個人情報 を適正に管理するよう配慮する。

②制度説明のポイント

- ☐ 自社の不妊治療と仕事との両立のための休暇制度・両立支援制度等の説明をする。
- ☐ 制度を利用する場合の具体的な申請方法と申請のタイミングの説明をする。
- ☐ 人事労務担当部署及び担当者、産業医・産業保健スタッフに確認したいことがないか確認し、必要に応じて伝達する。または、直接相談できるように仲介する。

(2)職場内の理解の醸成、業務体制の整備

- ☐ 上司自らが、不妊治療に限らず家庭の事情は全ての人に起こり得ることであることへの理解を深めるとともに、社員一人ひとりが理解を深めることができるよう取り組む。
- ☐ 不妊治療を行っている労働者の業務をカバーしている社員の働き方や業務量の状況を把握し、必要であれば業務体制、業務分担等の見直し、調整を行う。
- ☐ 不妊治療を行う労働者においても、上司、同僚との円滑なコミュニケーションを図りながら、自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を行っていくという意識を持つよう示唆する。

2、同僚編(職場全体で配慮すべきこと)

働きながら不妊治療を受ける方は増加傾向にあります。職場の同僚の方は、不妊治療を受けている本人やその上司から、不妊治療を受けていることを知らされることがあるかもしれません。その際、以下について配慮をお願いします。

- ☐ 通院のための休暇の取得等（仕事を頻繁に休んだり、突発的に休む必要があることもある）に当たり、配慮が必要になる場合があることを理解する。
- ☐ 本人の意思に反して、不妊治療を受けていることを他の同僚等に知らせたり、同僚間で詮索したりすることのないようにする。
- ☐ 不妊治療を含む妊娠・出産等に関する否定的な言動が、ハラスメントの発生の原因・背景になり得ること等に留意する。（否定的ではなくても、症状や治療の内容、結果等について、むやみに聞き出そうとしたりしない。）
- ☐ 自分も過去に誰かにサポートしてもらったり、将来的にサポートしてもらうことが起こり得ることを理解して、お互い様の気持ちを持つ。

不妊治療を受けている、または受ける予定の人達へ

不妊治療を受けながら仕事を続けるに当たり、これまで会社に貢献してきたということ、また今後も貢献していくことから、休暇制度等を利用することについて気兼ねする必要はないでしょう。一方で、休暇等を取得する際には、上司、同僚等周囲が業務をサポートしてくれていることを念頭に置きながら、感謝する気持ちを伝えることも必要でしょう。

1、自分の会社の制度をよく調べてみましょう

不妊治療を受けながら仕事を続けるためには、自分が勤める会社に休暇制度・両立支援制度としてどのような制度があるのか調べる必要があります。

会社によっては、不妊治療のための「不妊治療休暇・休職」のような制度を導入していたり、治療費の補助や融資を行うなどの制度を導入していたりする会社もあります。通院に必要な時間に合わせて休暇を取ることができるよう、既存の制度で、年次有給休暇を時間単位・半日単位で取得できるようにしたり、不妊治療目的でも利用できるフレックスタイム制を導入して、出退勤時刻の調整ができるようにしている会社もあります。

次のような制度が会社にあるかどうか、就業規則を調べたり、人事労務などの担当者に聞いてみるのがよいでしょう。

- 不妊治療に利用可能な休暇制度・休職制度（不妊治療に特定または多目的）
- 半日単位・時間単位の年次有給休暇制度
- 失効年次有給休暇の積立制度
- 所定外労働を制限する制度
- 時差出勤制度
- 短時間勤務制度
- フレックスタイム制
- テレワーク
- 不妊治療に係る費用の助成制度
- その他不妊治療に関する支援制度

ご自身のプライバシーを保護するために、相談内容の情報をどこまでの部署や人（上司、人事部、人事課長・係長等）に共有してよいか、あらかじめ想定し、人事労務の担当者に相談しておくのがよいでしょう。

2、不妊治療を受けている人や受ける予定の人たちへのお役立ち情報です

(1) 不妊治療連絡カード

「不妊治療連絡カード」は、不妊治療を受ける、または今後予定している労働者が、企業に対し不妊治療中であることを伝えたり、企業の不妊治療と仕事との両立を支援するための制度等を利用する際に提出したりすることを目的として、厚生労働省が作成し、活用をお勧めしているものです。

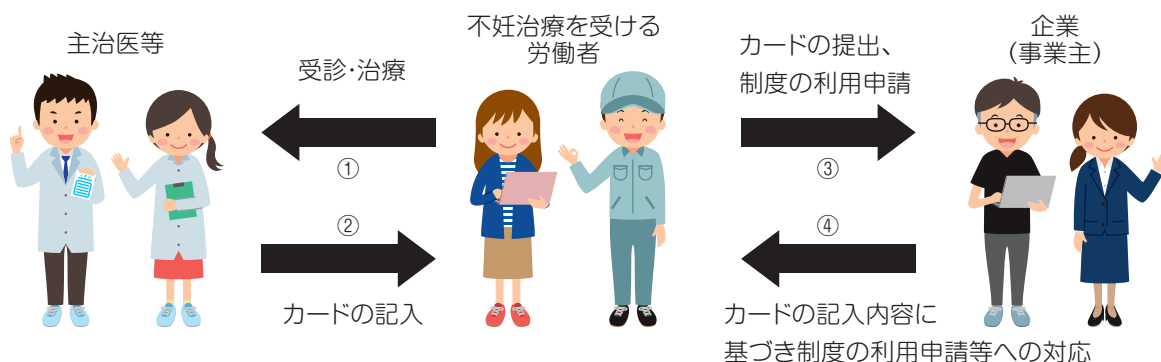
企業や職場において、労働者が不妊治療と仕事との両立に関する理解と配慮を求めたり、企業や職場と労働者とのコミュニケーションを図るためのツールとして、また、不妊治療と仕事との両立支援制度を利用する際に主治医等が記載する証明書としてお役立てください。

不妊治療連絡カードの活用方法

具体的な活用方法は次のとおりです。

- ① 労働者は、不妊治療のため主治医等を受診し、検査や治療を受けます。
- ② 主治医等から、不妊治療の実施（予定）時期、治療を受けるために特に配慮が必要な事項、その他の事項を記入してもらいます。
- ③ 労働者は、不妊治療連絡カードを事業主に提出して、勤務する企業において導入されている休暇制度・両立支援制度の利用を申請します。
- ④ 企業は、不妊治療連絡カードの記入内容に基づき、働きながら不妊治療を受ける労働者への制度の利用を促すことや必要な対応を行ってください。

また、労働者のプライバシーの保護に十分配慮するとともに、不妊治療と仕事との両立について企業に相談したり、実際に社内制度を利用したりすることにより、不利益取扱いやハラスメントを受けることがないように配慮をお願いします。



不妊治療連絡カードを企業に提出する際は、企業にカードについて理解いただくために、以下に紹介するマニュアル、ハンドブックを合わせて提出することも有効です。

不妊治療連絡カードの入手方法

添付様式をコピーして使用するほか、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30b.pdf>



参考資料

事業主、人事部門向け「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」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf>



上司、同僚の皆さま向け「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30l.pdf>



不妊治療連絡カード

事業主 殿

年 月 日

医療機関名 _____

医師氏名 _____

医師の連絡事項

（該当する事項に○を付けてください。）

下記の者は、

☐

現在、不妊治療を実施しています。

または、

☐

不妊治療の実施を予定しています。

【連絡事項】

不妊治療の実施（予定）時期	
特に配慮が必要な事項	
その他	

不妊治療と仕事との両立に係る申請書

上記のとおり、主治医等の連絡事項に基づき申請します。

年 月 日

事業主 殿

所 属 _____

氏 名 _____

(2) 不妊専門相談センター

不妊に悩む夫婦の問合せ先としては、各都道府県、指定都市、中核市が設置している「不妊専門相談センター」があります。不妊に悩む夫婦に対し、不妊に関する医学的・専門的な相談や不妊による心の悩み等について医師・助産師等の専門家が相談に対応したり、診療機関ごとの不妊治療の実施状況などに関する情報提供を行ったりしていますので、参考にしてください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000181591.html>



(3) 都道府県労働局

不妊治療と仕事との両立等に関わるトラブル等に関する問合せ先としては、以下のような機関がありますのでご利用下さい。

名 称	相談できること	相談時間	連絡先
都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）	(1) 性別を理由とする差別、(2) 妊娠、出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い、(3) セクシュアルハラスメント、(4) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、(5) パワーハラスメント、(6) 育児・介護休業について相談を受け付けています。	月～金 (祝祭日、 年末年始を除く) 8:30～17:15	https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/ 
都道府県労働局・ 監督署の総合労働 相談コーナー	解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げなどの労働条件のほか、募集・採用、いじめ・嫌がらせなど、あらゆる労働問題に関する相談を受け付けています。	月～金 (祝祭日、 年末年始を除く) 8:30～17:15	https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html 

(4) 不妊治療と仕事との両立に役立つ情報

両立支援に役立つ制度や取組について、以下のようなサイトがありますのでご参照ください。

サイト名	内 容	アドレス
働き方・ 休み改善 ポータルサイト	企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断を行うことや企業の取組事例を確認することができます。また、仕事の進め方など課題別の対策や、シンポジウムなどの日程も確認できます。	https://work-holiday.mhlw.go.jp/ 
テレワーク総合 ポータルサイト	テレワークに関する相談窓口、助成金など導入に当たって利用できる制度、テレワークに関連する資料などテレワークに関連する情報を一元化したポータルサイトです。	https://telework.mhlw.go.jp/ 
多様な働き方の 実現応援サイト	パートタイム・有期雇用労働者として働く労働者やその事業主の皆様への支援に関する情報や、短時間正社員制度などの「多様な正社員制度」に関する情報を提供するサイトです。	https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/ 
あかるい職場 応援団	職場のハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ）、いじめ・嫌がらせ問題の予防・解決に向けた情報提供のためのポータルサイトです。	https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/ 
両立支援ひろば	一般事業主行動計画や認定制度の概要、各企業の行動計画の内容や認定の状況等を確認することができるサイトです。	https://ryouritsu.mhlw.go.jp/ 

不妊治療連絡カードをご活用ください！

不妊治療連絡カードは、不妊治療を受ける労働者の方が主治医等から診療に基づき治療や検査に必要な配慮事項について、企業の人事労務担当者に的確に伝達するためのカードで、厚生労働省において作成し、活用をお勧めしているものです。

任意の様式ですが、主治医等が記載する証明書となるものです。不妊治療を受ける労働者の方と企業との円滑なコミュニケーションを図るツールとしてご活用ください。

企業におかれては、労働者に必要な制度を利用させることや適切な配慮を行うなど、働きながら不妊治療を受ける労働者へのご配慮をお願いします。

不妊治療の現状

近年、不妊の検査や治療を受ける夫婦は約5.5組に1組、不妊治療（生殖補助医療等）によって誕生する子どもは14.3人に1人となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあります。他方、不妊治療と仕事との両立ができず、16%（男女計（女性は23%））の方が退職しており、不妊治療と仕事との両立支援は重要な課題となっています。

不妊の原因は、女性だけにあるわけではありません。WHO（世界保健機関）によれば約半数は男性にあるとされています。また、検査をしても原因が分からないこともあります。女性に原因が無くても、女性の身体には不妊治療に伴う検査、投薬やストレスなどにより大きな負担がかかる場合があります。この負担は、男性の場合も同様です。

不妊治療は、排卵日を診断して性交のタイミングを合わせるタイミング法、内服薬や注射で卵巣を刺激して排卵をおこさせる排卵誘発法、精液を多くは調整して子宮に注入する人工授精などの一般不妊治療があります。また、一般不妊治療では妊娠しない場合には、卵子と精子を取り出して身体の外で受精させてから子宮に戻す「体外受精」や「顕微授精」などの生殖補助医療を行います。

不妊治療のスケジュール

不妊治療に要する通院日数の目安は、おおむね以下のとおりです。

ただし、以下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。

体外受精、顕微授精を行う場合、特に女性は頻繁な通院が必要となります。また、一般不妊治療については、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は困難となる場合があります。

さらに、治療は身体的・精神的・経済的な負担を伴い、ホルモン刺激療法等の影響で体調不良等が生じることもあり、腹痛、頭痛、めまい、吐き気等の他、仕事や治療に関するストレスを感じる場合があります。

1回の診療は通常1～2時間ですが、待ち時間を含め数時間を要することがあります。

月経周期（25日～38日程度）に合わせて一般不妊治療を月に何回行うかは、年齢や個人の状況によって変わりますが、目安として次頁の表を参考にしてください。

治 療	月経周期ごとの通院日数の目安	
	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日～半日 ※手術を伴う場合は1日
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回半日～1日程度の通院：1日～2日	0日～半日 ※手術を伴う場合は1日

不妊治療と仕事との両立支援のための企業の取組事例

企業によっては以下のように、不妊治療と仕事との両立に関して相談窓口を設置したり、人事労務担当者、産業医・産業保健スタッフ等が相談に対応したりする取組もみられます。

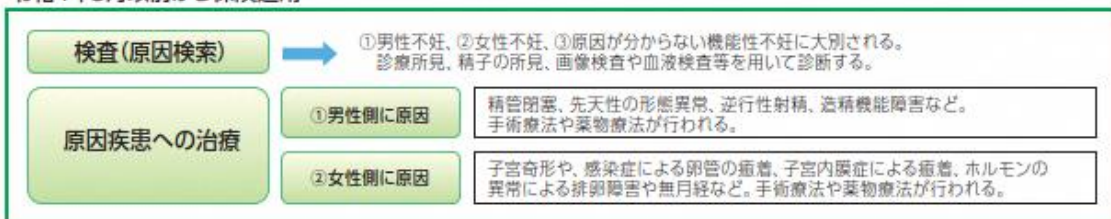
労働者におかれては、自分が勤務する企業にどのような制度があるのか、まずは人事労務担当者等に相談し、就業規則などで制度について確認してみてください。

企業におかれては、これらの制度の導入を是非ご検討ください。

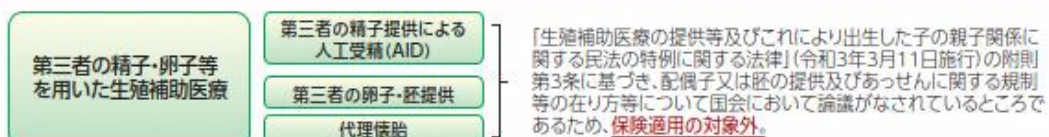
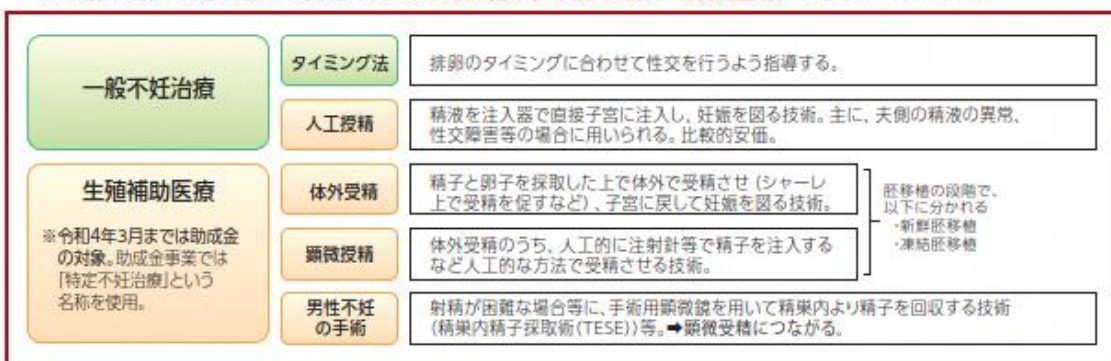
- 不妊治療と仕事との両立を希望する労働者の相談窓口（人事労務担当者、産業医・産業保健スタッフ等による相談対応） の設置
- 不妊治療に利用可能な休暇制度・休職制度（不妊治療に特定または多目的）
- 半日単位・時間単位の年次有給休暇制度
- 失効年次有給休暇の積立制度 □所定外労働を制限する制度
- 時差出勤制度 □短時間勤務制度 □フレックスタイム制 □テレワーク など

【参考】 不妊治療の全体像（令和4年4月から新たに保険適用）

令和4年3月以前から保険適用



↓原因不明の不妊や治療が奏功しないもの【令和4年4月から新たに保険適用】※令和4年3月までは保険適用外



出典：令和4年度診療報酬改定の概要（概要、先進医療、医薬品、移行措置）

不妊治療連絡カードの活用方法

不妊治療連絡カードは、不妊治療を受ける、または今後予定している労働者の方が、企業に不妊治療中であることを伝えたり、治療のために勤務する企業の両立支援制度等を申請したりする際に活用することを目的としています。

企業や職場においては、本カードを不妊治療と仕事との両立に関する理解と配慮を進めるためのツールとして、または不妊治療と仕事との両立のための休暇制度・両立支援制度を利用する際に、主治医等が発行する証明書として企業や職場と労働者の方をつなぐツールとしてご活用ください。

具体的な活用方法は次のとおりです。

- ① 労働者は、不妊治療のため主治医等を受診し、検査や治療を受けます。
- ② 主治医等から、不妊治療の実施（予定）時期、治療を受けるために特に配慮が必要な事項、その他の事項を記入してもらいます。
- ③ 労働者は、不妊治療連絡カードを事業主に提出して、勤務する企業において導入されている休暇制度・両立支援制度の利用を申請します。
- ④ 企業は、不妊治療連絡カードの記入内容に基づき、働きながら不妊治療を受ける労働者への制度の利用を促すことや必要な対応を行ってください。

また、労働者のプライバシーの保護に十分配慮するとともに、不妊治療と仕事との両立について企業に相談したり、実際に社内制度を利用したりすることにより、不利益取扱いやハラ・セクハラを受けることがないよう配慮をお願いします。



不妊治療連絡カードを企業に提出する際は、企業にカードについて理解していただくために、以下に紹介するマニュアル、ハンドブックを合わせて提出することも有効です。

不妊治療連絡カードの入手方法

添付様式をコピーして使用するほか、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30b.pdf>



参考資料

事業主、人事部門向け「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」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf>



上司、同僚の皆さま向け「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30l.pdf>



不妊治療連絡カードの活用にあたって

不妊治療連絡カードは、治療を受ける労働者の方が主治医等から治療に必要な配慮事項を記入してもらい、企業の人事労務担当者に伝達するために用いるもので、厚生労働省において作成し、活用をお勧めしているものです。

任意の様式ですが、主治医等が記載する証明書となるものです。

本カードは、不妊治療を受ける労働者の方と企業との円滑なコミュニケーションを図るツールとしてご活用ください。

主治医等の皆さまへ

- カードの記載例を参考に、不妊治療を行っている、または行おうとしている労働者が、不妊治療と仕事との両立を図りながら治療を受けるために配慮が必要な事項を可能な限り具体的に記載してください。
- 不妊治療を受ける労働者の勤務日・勤務時間等を可能な限り聴取いただき、治療及び通院の時間が確保できるよう配慮してください。

企業の皆さまへ

- 企業におかれては、不妊治療連絡カードの記入内容に基づき、働きながら不妊治療を受ける労働者に対し、企業内制度の利用を促すことや必要な対応を行ってください。
- 不妊治療と仕事との両立を図る上での課題・希望（勤務時間の配慮、休暇、出張の可否など）も労働者から聴き、可能なことについて対応してください。
- 労働者のプライバシーの保護に十分配慮することが必要です。具体的には、労働者が不妊治療を受けること、または受けようとしていることを、上司、人事労務部等、どの部署の誰まで伝達してよいと考えているかを確認し、その範囲以上に話が広がることがないように注意することが重要です。
- 労働者が不妊治療と仕事との両立について企業に相談したり、実際に社内制度を利用したりすることにより、不利益取扱いやハラスメントを受けることがないように配慮をお願いします。

不妊治療を受ける労働者の皆さまへ

- 労働者の方におかれては、主治医にご自身の勤務日・勤務時間、業務の繁忙等を伝えた上で、治療に必要な「実施（予定）時期」「配慮が必要な事項」等を記載してもらうようにしてください。
- 不妊治療と仕事との両立を図る上での課題・希望（勤務時間の配慮、休暇、出張の可否など）も人事労務担当者に伝えることが重要です。
- ご自身が不妊治療を受けること、または受けようとしていることを、企業の中で上司、人事労務部等、どの部署の誰まで伝達してよいか、人事労務担当者に伝え、その範囲以上に話が広がることがないように、人事労務担当者とは認識を共有しておくことも重要です。

不妊治療連絡カード

事業主殿

年 月 日

医療機関名 _____

医師氏名 _____

医師の連絡事項

（該当する事項に○を付けてください。）

下記の者は、
☐ 現在、不妊治療を実施しています。
または、
☐ 不妊治療の実施を予定しています。

【連絡事項】

不妊治療の実施（予定）時期	
特に配慮が必要な事項	
その他	

不妊治療と仕事との両立に係る申請書

上記のとおり、主治医等の連絡事項に基づき申請します。

年 月 日

事業主殿

所属 _____

氏名 _____

不妊治療連絡カードの記載例

(記載例①)

【連絡事項】	
不妊治療の実施（予定）時期	令和〇年〇月〇日
特に配慮が必要な事項	当該治療日については、2時間の勤務時間の短縮が必要であり、配慮をお願いします。
その他	

(記載例②)

【連絡事項】	
不妊治療の実施（予定）時期	令和〇年〇月〇日
特に配慮が必要な事項	当該治療日については、午前中の休暇が必要。 体調により午後も静養（休暇）が必要。 なお、治療日については、変更または日数増の可能性はある。
その他	

(記載例③)

【連絡事項】	
不妊治療の実施（予定）時期	令和〇年〇月〇日～〇月〇日（2週間）
特に配慮が必要な事項	当該治療期間において、1回2時間程度の通院5～6日及び1回1日程度の通院1～2日が必要。 なお、治療日については、治療の前日に決まることもある。
その他	

改正後の「くるみん」と認定基準

子育てサポート企業の認定制度（改正点 1、2 関係）

●くるみん認定

認定基準とマークを改正します。新くるみんマークは、「おくるみ」の色が淡いピンク色です。



男性の育児休業等の取得に関する認定基準

次のいずれかを満たしていること。

- ・男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が**10%**以上であること。
- ・育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて**20%**以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

（注1）当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していることが必要です。

（注2）労働者数300人以下企業の特例あり

●トライくるみん認定

新たにスタートする認定制度です。トライくるみんマークは、「おくるみ」の色が淡い黄緑色です。



男性の育児休業等の取得に関する認定基準

次のいずれかを満たしていること。

- ・男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が**7%**以上であること。
- ・育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて**15%**以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

（注）労働者数300人以下企業の特例あり

●プラチナくるみん認定

認定基準を改正します。マークの変更はありません。



男性の育児休業等の取得に関する認定基準

次のいずれかを満たしていること。

- ・男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が**30%**以上であること。
- ・育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて**50%**以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

（注1）労働者数300人以下企業の特例あり

（注2）プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

不妊治療と仕事との両立の取り組みを推進する企業の認定制度（新設）（改正点3関係）

●くるみんプラス認定、トライくるみんプラス認定、プラチナくるみんプラス認定

「くるみん」認定企業が、不妊治療と仕事との両立にも取り組む場合に付与する認定マークです。3種類のくるみに追加して、「くるみんプラス」「トライくるみんプラス」「プラチナくるみんプラス」と称し、以下のマークとします。

「くるみんプラス」



「トライくるみんプラス」



「プラチナくるみんプラス」



デザインの制作者：泉沢 千晴さん（東京都在住、グラフィックデザイナー）

デザイン制作意図：不妊治療を受けながら仕事をする方を会社の上司、同僚等がサポートし、みんなで支えていくようなデザインにしました。支えている手がハートになって、どんどん繋がっていくことでサポートの輪が会社や世の中全体に広がっていく。そして、みんなの幸せになる。そんな様子を表しています。

愛称の制作者：井口 仁長さん（岐阜県在住、自営業）
築島 あゆみさん（神奈川県在住、団体職員）
堀内 智子さん（神奈川県在住、社員）

愛称制作意図：既存のくるみに新たにプラスして不妊治療と仕事との両立を支援しているイメージの言葉を選びました。
※ 愛称は3名の方から応募があり、採用となりました。

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準

（1）次の①及び②の制度を設けていること。

① 不妊治療のための休暇制度

② 不妊治療のために利用することができる、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が実施されていること。

（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。

※ 各「プラス」認定を受けるためには、上記認定基準に加えて、受けようとするくるみの種類に応じた認定基準を満たしている必要があります。

令和4年
4月1日
から

くるみん認定、プラチなくるみん認定の 認定基準等が改正されます！ 新しい認定制度もスタートします！

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律です。この法律において、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

また、策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日から認定制度が改正されます。改正のポイントは以下のとおりです。

ポイント1

○くるみんの認定基準とマークが改正されます。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

男性の育児休業等取得率 現行：7%以上 → 令和4年4月1日以降：10%以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

現行：15%以上 → 令和4年4月1日以降：20%以上

②認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」 (<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/> p.3 参照) で公表すること、が新たに加わります。

認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準の水準でも基準を満たします。なお、この場合に付与されるマークは現行マークとなります。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。



新しいくるみんマーク

ポイント2

○プラチなくるみんの特例認定基準が改正されます。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

男性の育児休業等取得率 現行：13%以上 → 令和4年4月1日以降：30%以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

現行：30%以上 → 令和4年4月1日以降：50%以上

②女性の継続就業に関する基準が改正されます。

出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合

現行：55% → 令和4年4月1日以降：70%

特例認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の水準でも基準を満たします。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

特例認定の取消に関する経過措置

プラチなくるみんは認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和4年4月1日から令和5年3月31日までを含む場合は、新基準を満たしていなくても現行の基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

経過措置の詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

トライくるみんマーク

ポイント3

○新たな認定制度「トライくるみん」が創設されます。

認定基準は、現行のくるみんと同じです。※トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチなくるみん認定を申請できます。



ポイント4

○新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度が創設されます（詳細は p.4 参照）。

現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準

現行くるみん	トライくるみん	新しいくるみん
		
1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。		
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。		
3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。		
4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。		
5. 次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。 （１）計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が 7% 以上であること。 （２）計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて 15% 以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。		5. 次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。 （１）計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が 10% 以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「 両立支援のひろば 」で公表していること。 （２）計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて 20% 以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「 両立支援のひろば 」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。
＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞ 計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。 ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く） ② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。 ③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が7%以上であること。 ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。		
6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 ＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞ 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。		6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「 両立支援のひろば 」で公表していること。 ＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞ 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「 両立支援のひろば 」で公表していれば基準を満たす。
7. 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。		
8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の（１）と（２）のいずれも満たしていること。 （１）フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。 （２）月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。		
9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 ① 所定外労働の削減のための措置 ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置		
10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。		

新プラチナくるみん認定基準

プラチナくるみん



1～4. 現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準1～4と同一

5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が**30%**以上であること。

(2) 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて**50%**以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること。(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)
- ② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
- ③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が**30%**以上であること。
- ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

6～8. 現行くるみん、トライくるみん認定基準6～8と同一

9. 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。

- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

10. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業等を利用している者を含む)している者の割合が**90%**以上であること。

(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者(子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む)の割合が**70%**以上であること。

＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間中に(1)が**90%**未満かつ(2)が**70%**未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、上記の(1)が**90%**以上または(2)が**70%**以上であれば、基準を満たす。

11. 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

12. 現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準10と同一

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度(事業年度＝各企業における会計年度)の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

- ・1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3ヶ月以内
- ・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3ヶ月以内 に行ってください。

「両立支援のひろば」<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

- ・一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」
 - ・自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」
 - ・企業や労働者向けのお役立ち情報 など、
- 職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準

プラスマーク
(例：くるみんプラスマーク)



くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として、
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「プラス」が創設されます。

1. 受けようとするくるみんの種類に応じた p.2 または p.3 の認定基準を満たしていること。

※例えば、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として

くるみん認定を受けようとする場合、p.2 のくるみん認定基準の1～10を満たす必要があります。

2. 次の(1)～(4)をいずれも満たしていること。

(1) 次の①及び②の制度を設けていること。

- ① 不妊治療のための休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。）
- ② 不妊治療のために利用することができる、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研修その他の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。

※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としてプラチナくるみん認定を受けた企業は、毎年少なくとも1回、2(1)①の不妊治療のための休暇制度の内容、2(1)②の制度のうち講じているものの内容、2(3)の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の内容の公表日の前事業年度における状況についても、「両立支援のひろば」にて公表を行う必要があります。

公共調達における加点評価

○各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業などを加点評価するよう国の指針において定められています。それに基づき各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式または企画競争による調達を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

○個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

内閣府からのお知らせ 中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業

○中小企業における子育て支援環境を整備する観点から、「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」を受けた中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）に対し、上限50万円の助成金を支給する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」を実施しています（令和3年10月から令和9年3月まで）。

○事業の詳細については、以下のURLをご覧ください。一般財団法人女性労働協会へお問い合わせください。

くるみん助成ポータルサイト <https://kuruminjosei.jp/>

働き方改革推進支援資金

○「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画の届出義務のない企業（常時雇用する労働者が100人以下）や、上記のうち、くるみん認定企業が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

○働き方改革推進支援資金の詳細については、以下のURLをご覧ください。日本政策金融公庫へお問い合わせください。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hataarakikata_m.html

お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和3年11月作成（令和4年3月改訂）リーフレットNO.8

令和4年度「働き方改革推進支援助成金」 労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題

新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！

始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！

業務上の無駄な作業を見直したいが、何をすればいいかわからない！

助成金による取り組み

労働能率を増進するために設備・機器などを導入

労務管理用機器や、ソフトウェアを導入

外部の専門家によるコンサルティングを実施

改善の結果



新たな機器・設備を導入して使用ようになったところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。



記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、業務量の平準化につながった。



専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している
「申請マニュアル」や「申請様式」は、
こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も
可能です。詳しくはこちら
(<https://jgrants.go.jp/>)



労働時間短縮・年休促進支援コースの助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、右記「成果目標」①から④の設定に向けた条件を満たしていること。

(※1)中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

助成対象となる取り組み ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※3)

(※2) 研修には、業務研修も含まれます。

(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切: **11月30日(水)**)

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
(事業実施は、**令和5年1月31日(火)**まで)

労働局に支給申請

(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または2月10日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、**11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。**

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取り組みを実施してください。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減**させること。
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入**すること。
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入**すること。
- ④ 交付要綱で規定する**特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、新型コロナウイルス感染症対応のための休暇、不妊治療のための休暇)のいずれか1つ以上を新たに導入**すること。

- 上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取り組みの実施に要した経費の一部を支給します。**【助成額最大490万円】**

助成額	以下のいずれか低い額	
	I 以下1～3の上限額および4の加算額の 合計額	II 対象経費の合計額×補助率3/4(※5)
(※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取り組みで⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5		

【Iの上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	150万円	100万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	50万円	—

2. 成果目標②の上限額: **50万円**

3. 成果目標③、④の上限額: **それぞれ25万円**

4. 賃金引き上げの達成時の加算額

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

(2022.4)