

【雇用環境・均等局雇用機会均等課関係】

1. 不妊治療と仕事の両立支援について

(関連資料 1 ～ 2 参照)

不妊治療と仕事が両立できる職場環境整備の推進については、内閣府と連携し、「不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた検討チーム」を設置し、令和2年12月3日に今後の取組方針を取りまとめ、公表したところである（資料1参照）。

令和3年度は、不妊治療との両立を図るための企業支援セミナーの開催や中小企業を対象とする助成金の支給を予定している。また、2月24日に、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画策定指針」を改正し、行動計画に盛り込むことが望ましい事項として「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を追加したところであり、企業における取組促進を図ることとしている（資料2参照）。

都道府県労働局における周知、啓発や相談対応を強化することとしており、貴自治体や不妊専門相談センターにおかれては、都道府県労働局との連携への御協力をよろしくお願いする。

2. 母性健康管理措置等について（関連資料3参照）

新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえ、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、男女雇用機会均等法に基づき、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を設け、その期限を令和4年1月31日までとしている（資料3参照）。

本措置に関し、医師等の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度を整備し、休暇を取得させた事業主に対する助成制度を設けており、令和3年度も仕組みを見直し実施する予定である。

また、医師等の指導事項を事業主へ的確に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」については、制定から一定期間が経過しており、現在の医学的知見を反映した文言の適正化と利便性の向上の観点から令和3年度中の改正を検討している。改正後は厚生労働省、都道府県労働局において周知広報を行い、カードの活用を図ることとしているので、貴自治体におかれても、母性健康管理措置及び改正後のカードの周知広報について、引き続き御協力をお願いする。

不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた今後の取組方針

2020年12月3日
不妊治療を受けやすい職場環境
整備に向けた検討チーム

<背景>

- 不妊治療経験者のうち**16%**（男女計（女性は23%））の方が、不妊治療と仕事を両立できずに離職。
- 両立に困難を感じる理由は、**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。**
- **企業や職場内において、不妊治療等についての認識があまり浸透していないことも、両立が困難な背景にある。**
- 不妊治療を受けていることを職場に知られたくないという方もおられ、**配慮が必要。**

⇒子供を持ちたいと切に願う方が、不妊治療を受けながら安心して働き続けられるよう、不妊治療を受けやすい職場環境の整備に早急に取り組むことが必要。取組方針に沿って、できることから速やかに取組を進めていく。

※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」

<課題と具体的対応策>

（１）社会的機運の醸成に向けた取組（企業・職場や社会の理解促進）

- 事業主、職場内の上司・同僚、社会全体の不妊治療等への理解・関心を深め、社会的機運を醸成することが不可欠。
 - ・経済団体への要請
 - ・事業主等向けシンポジウム
 - ・子育て応援コンソーシアムによる先進的取組事例の共有・横展開
 - ・SNSでの情報発信 等

（２）不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備（事業主の取組促進）

- 企業において、プライバシーの保護に配慮しながら、通院に必要な時間を確保しやすい職場環境を整備することが重要。
- 多様な選択肢が用意されとともに、これらが利用しやすい職場風土が醸成されるよう、より一層の企業の取組を促進。
 - ①半日単位・時間単位の年次有給休暇制度 ※年次有給休暇は、利用目的を問わず取得可能であり、利用目的を事業主に伝える必要はない。
 - ②不妊治療のために利用できる特別休暇制度（多目的・特定の）
 - ③時差出勤やフレックスタイム制等の柔軟な働き方
- ・制度的対応：次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の改正により、事業主の計画的な取組を促進
- ・企業の取組支援：事業主向け休暇制度等導入支援セミナーの開催
- 不妊治療を受けやすい職場環境整備に取り組む中小企業向け助成金
- 都道府県労働局による周知啓発・相談支援 等

（３）不妊治療等に関する情報提供・相談体制の強化

- 不妊専門相談センターのきめ細かな整備を進め、不妊に悩む方等に対する情報提供・相談体制を充実・強化。
- 不妊治療と仕事の両立に関する相談についての不妊専門相談センターと都道府県労働局との連携体制の構築 等

※国家公務員についても、人事院とも連携し、民間の状況を注視しつつ、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の改正について

改正の内容

※一般事業主行動計画に係る部分のみ

【行動計画策定指針(抄)】

六 一般事業主行動計画の内容に関する事項

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

1 雇用環境の整備に関する事項

- (1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備
 - ア 妊娠中及び出産後における配慮
 - イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進
 - ウ より利用しやすい育児休業制度の実施
 - エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
 - オ 子育てをしつつ活躍する女性労働者を増やすための環境の整備
 - カ 短時間勤務制度等の実施
 - キ 事業所内保育施設の設定及び運営
 - ク 子育てサービスの費用の援助の措置の実施
 - ケ 子どもの看護のための休暇の措置の実施
 - コ 職務や勤務地等の限定制度的実施
 - サ その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施
 - シ 諸制度の周知
 - ス 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施

「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」との項目を追加

- 以下のような措置を講ずること。
 - ・ 不妊治療のために利用することができる休暇制度（多目的休暇を含む）
 - ・ 半日単位・時間単位の年次有給休暇制度
 - ・ 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 等
- この場合、下記の取組を併せて行うことが望ましいこと。
 - ・ 両立の推進に関する取組体制の整備
 - ・ 社内の労働者に対するニーズ調査
 - ・ 企業の方針や休暇制度等の社内周知、社内の理解促進、相談対応
- 不妊治療に係る個人情報取扱の取扱いに十分留意すること。

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置について ～男女雇用機会均等法に基づく指針(告示)を改正～

- 新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、妊娠中の女性労働者は、職場における作業内容等によって、新型コロナウイルスの感染に大きな不安を抱える場合があり、その心理的なストレスが母体・胎児の健康保持に影響を与えるおそれがある。
- 母と子という「2つの生命」を守るという観点、そして少子化対策としても、妊娠中の女性労働者が、安心して妊娠を継続し、子どもを産み育てられるような環境を整備することが重要。
- このため、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、妊娠中の女性労働者の母性健康管理上の措置として、新型コロナウイルス感染症に関する措置を新たに規定。

母性健康管理措置とは

- 妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が、母子保健法の保健指導・健康診査(妊婦健診等)の際に医師又は助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置(通勤緩和、休憩、症状等に関する措置(作業の制限、勤務時間の短縮、休業等))を講じることが事業主に義務付けられている。(男女雇用機会均等法第13条)

新型コロナウイルス感染症に関する措置 (令和4年1月31日まで)

- 事業主は、令和4年1月31日までの間、その雇用する妊娠中の女性労働者から、保健指導又は健康診査に基づき、当該女性労働者の作業等における新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師等によりこれに関して指導を受けた旨の申出があった場合には、当該指導に基づき、作業の制限、出勤の制限(在宅勤務又は休業をいう。)等の必要な措置を講ずるものとする。

適用期間

令和2年5月7日から令和4年1月31日(※)まで

(※) 新型インフルエンザ等対策特別措置法において新型コロナウイルス感染症を適用対象とする暫定措置の期限を踏まえて設定

