

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

厚生労働省 雇用環境・均等局雇用機会均等課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

令和6年度当初予算案 93百万円（1.2億円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

近年、不妊治療を受ける夫婦は約4.4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も11.6人に1人（2021年）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るが、不妊治療と仕事との両立ができずに10.9%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る。

このため、不妊治療についての職場における理解を深め、不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用させた事業主を支援することにより、不妊治療による離職防止を図る。

2 事業の概要・スキーム

1 支給対象となる事業主

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク）を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度（上記①～⑥）を労働者に利用させた中小企業事業主

2 支給要件

（1）環境整備、休暇の取得等

- ① 不妊治療と仕事との両立を支援する企業トップの方針を雇用する労働者に周知していること
- ② 不妊治療のための休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥）について、労働協約又は就業規則に規定するとともに労働者に周知していること
- ③ 不妊治療と仕事との両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）を実施していること
- ④ 不妊治療と仕事との両立について労働者の相談に対応し、両立を支援する「両立支援担当者」を選任していること
- ⑤ 両立支援担当者が不妊治療を受ける労働者の相談に応じ、「不妊治療両立支援プラン」を策定し、プランに基づき休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥のうちいずれか1つ以上）を合計5日（回）以上労働者に利用させたこと

（2）長期休暇の加算

上記（1）の休暇取得者も含め、休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させたこと

3 支給額

（1）環境整備、休暇の取得等

上記2（1）により環境整備を図り、最初の休暇制度又は両立支援制度の利用者が合計5日（回）以上利用した場合

1事業主当たり、30万円

（2）長期休暇の加算

上記2（2）により休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合

1事業主当たり、30万円（（1）の休暇取得者が20日以上連続して取得する場合はその者を対象とする。）

4 支出科目

労働保険特別会計 雇用勘定から支給

支給機関

都道府県労働局

支給実績（令和4年度）：49百万円（169件）

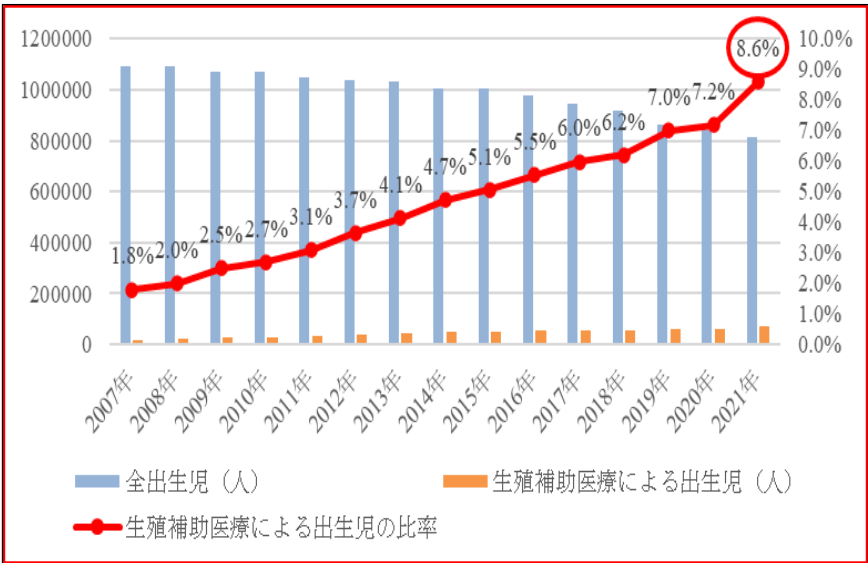
支給実績（令和5年度）：50百万円（168件）

※令和5年度は5月24日時点の集計値

不妊治療の現状

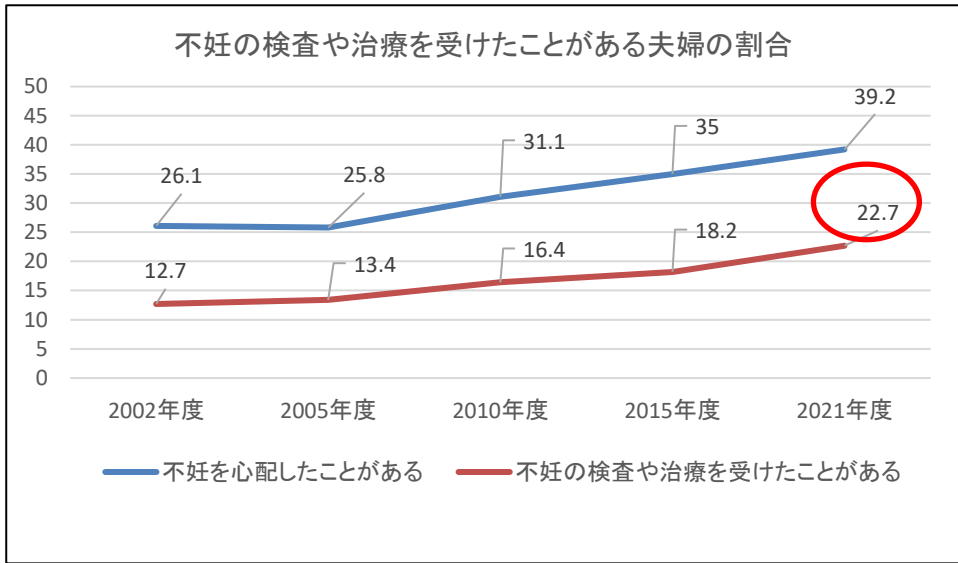
- ・ 2021年、我が国では69,797人が生殖補助医療により誕生したが、これは全出生児（811,622人）の8.6%に当たり、**約11.6人に1人の割合**。
- ・ 同年、実際に不妊の検査や治療を受けたことがある（又は現在受けている）夫婦は22.7%で、**夫婦全体の4.4組に1組の割合**。

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 公益財団法人日本産科婦人科学会「ARTデータブック（2021年）」、全出生児数 厚生労働省「令和3年（2021）人口動態統計（確定数）」

不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦の割合

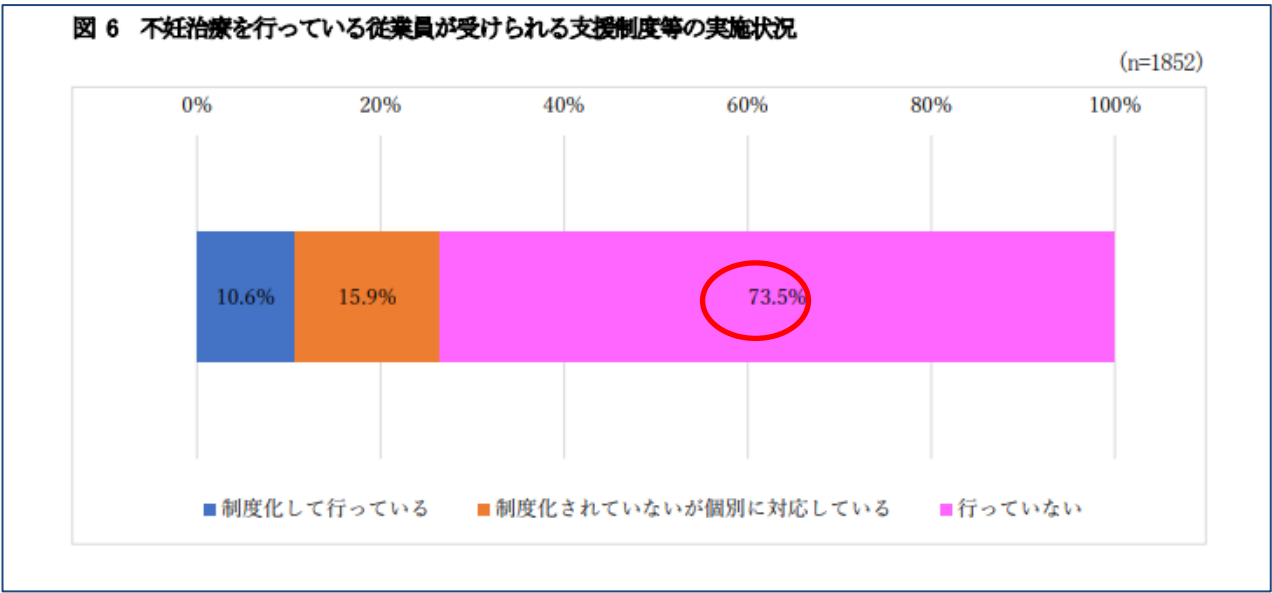
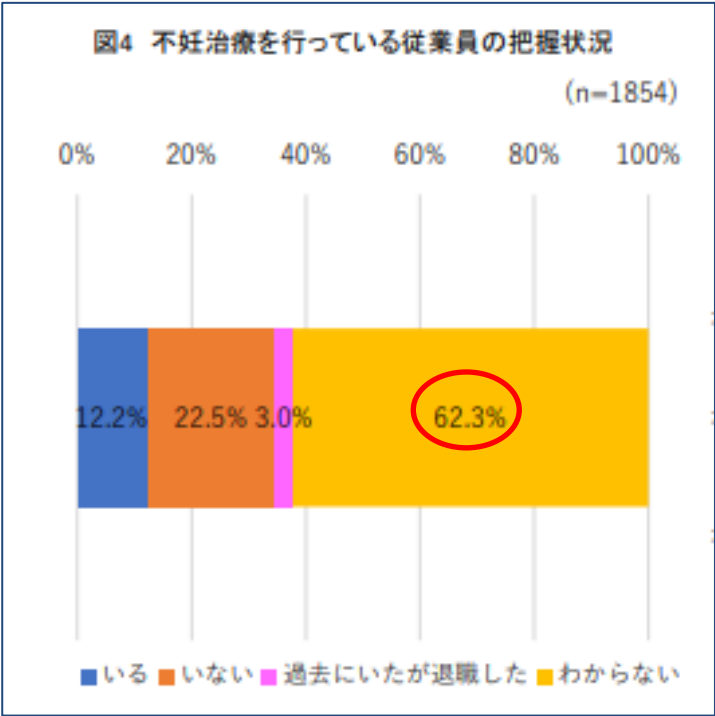


出典：国立社会保障・人口問題研究所「社会保障・人口問題基本調査」

不妊治療と仕事の両立の現状①

<企業アンケート（2023年）>

- ・ 不妊治療を行っている社員を**把握できていない企業の割合は62.3%**。
- ・ 不妊治療を行っている社員が利用できる支援制度がある企業の割合は10.6%、制度化されていないが個別に対応している企業の割合は15.9%、**何も行っていない企業の割合は73.5%**。



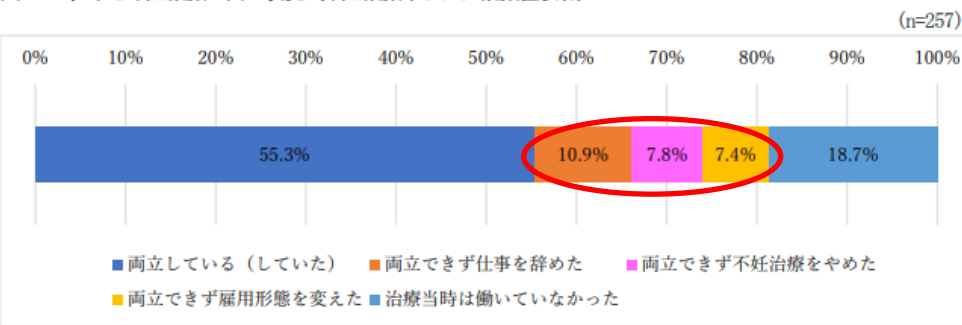
出典：令和5年度「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」
(厚生労働省)

不妊治療と仕事の両立の現状②

＜労働者アンケート（2023年）＞

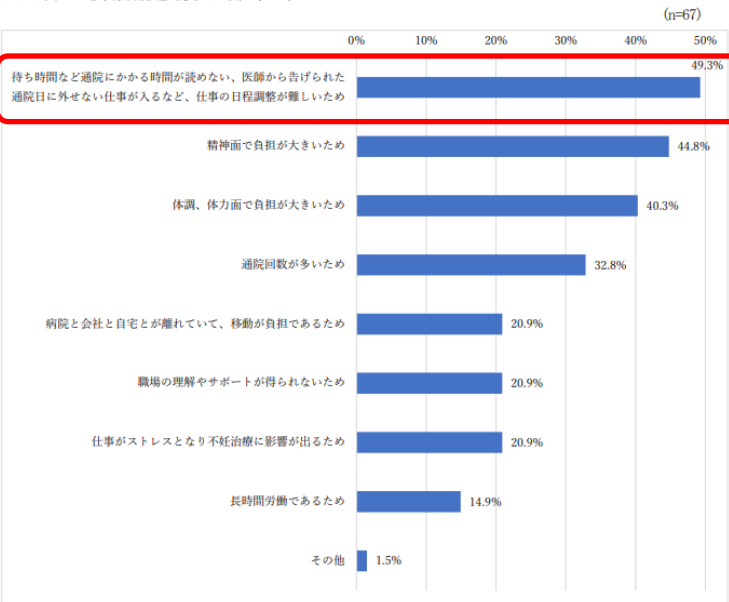
- ・ 不妊治療を行っている者のうち、**仕事と不妊治療を両立できなかったとする者の割合は26.1%**で、「両立できずに仕事を辞めた」（10.9%）、「両立できずに不妊治療をやめた」（7.8%）、「両立できずに雇用形態を変えた」（7.4%）。
- ・ 仕事と不妊治療を両立できなかった理由としては、「**仕事の日程調整が難しい**」（49.3%）、「精神面での負担が大きい」（44.8%）、「体調、体力面で負担が大きい」（40.3%）が多い。
- ・ 不妊治療をしている（又は予定している）者のうち、不妊治療をしていること（又は予定していること）を**職場に一切伝えていない（伝えない予定）とする者の割合は47.1%**。

図 26 仕事と不妊治療の両立状況（不妊治療中または治療経験者）



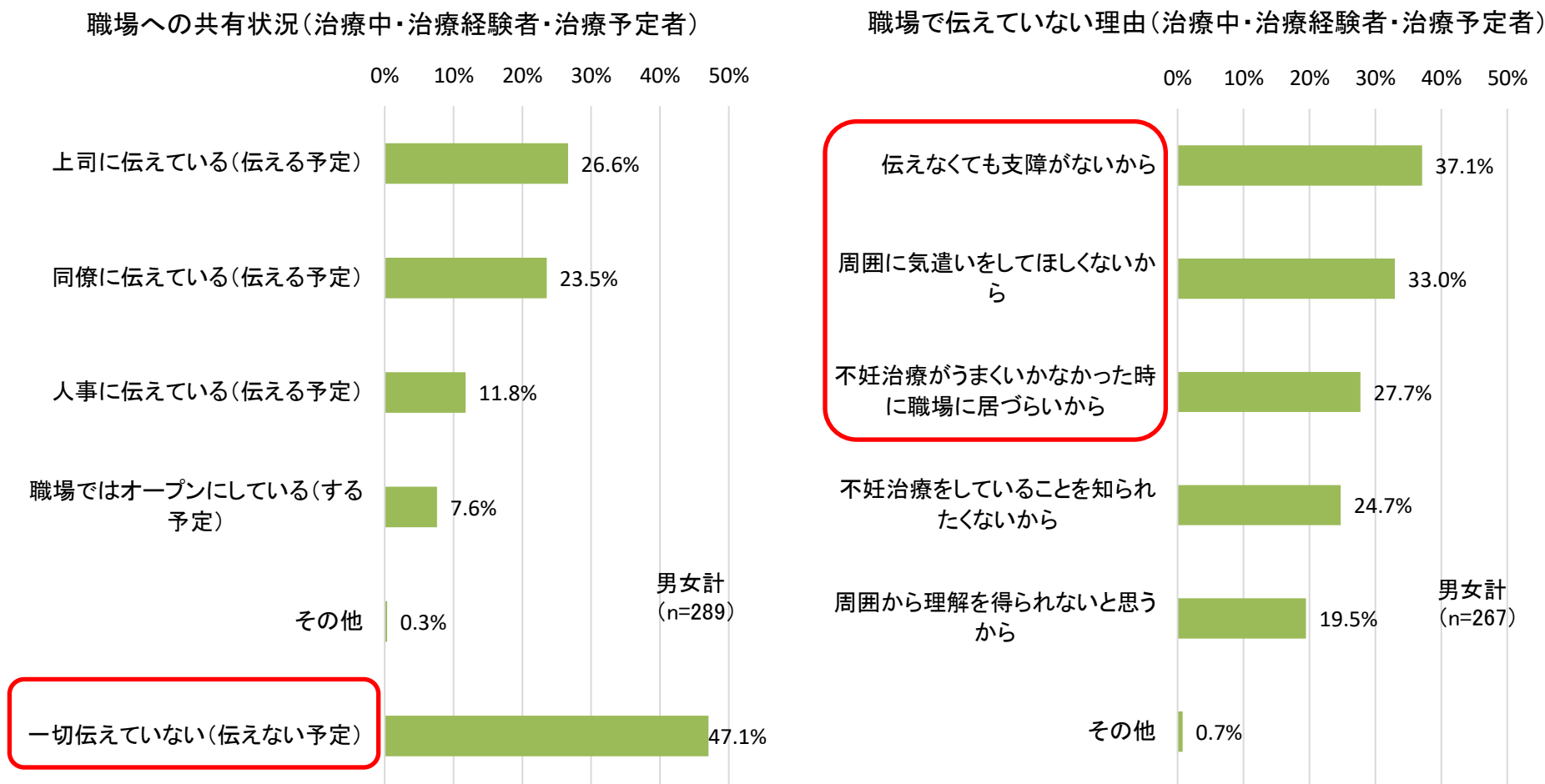
出典：令和5年度「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」（厚生労働省）

図 34 仕事と治療の両立ができなかった理由（両立できずに仕事を辞めた者、両立できずに不妊治療をやめた者、または両立できずに雇用形態を変えた者）(n=67)



不妊治療と仕事との両立に係る実態

- 不妊治療中の労働者の半数はそのことを職場に伝えていない。
- 職場でオープンにしていない理由は「伝えなくても支障がないから」が多い一方で、「周囲に気遣いをしてほしくないから」、「不妊治療が上手くいかなかった時に職場に居づらいから」も多くなっている。



出典：令和5年度「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」（厚生労働省）

不妊治療と仕事を両立する上で望むこと、現状を踏まえた論点

不妊治療と仕事を両立する上で会社等への希望

- ・不妊治療をしている（又は予定している）者が会社や組織に希望することは、「不妊治療に利用可能な休暇制度」（20.8%）、「有給休暇など現状ある制度を取りやすい環境作り」（20.1%）、「通院・休息時間を認める制度」（17.6%）が多い。

不妊治療と仕事を両立する上で行政に望む支援

- ・不妊治療をしている（又は予定している）者が行政に望む支援は、「企業における不妊治療と仕事と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」（30.4%）、「不妊治療と仕事との両立を支援する企業への支援・助成」（27.7%）、「不妊治療への国民・企業の理解を深める」（26.0%）が多い。



国民の不妊治療へのニーズが高まる一方、仕事との両立における課題も明らかとなっているが、本事業が不妊治療と仕事の両立支援策として期待に応えられているか。

論点

- 1 企業や労働者において本事業の認知が不足していないか検証を行うとともに、本事業に関する周知方法の改善等を行う必要があるのではないかな。その際、企業の取組が進むよう、企業や労働者に対する環境整備に向けた意識啓発の観点が必要ではないかな。
- 2 本事業の効果を検証するため、アウトカム指標として、どのような成果目標を設定すべきかな。
- 3 予算規模は適切かな。

論点と厚生労働省による分析・考え、見直しの方向性①

論点 1

企業や労働者において本事業の認知が不足していないか検証を行うとともに、本事業に関する周知方法の改善等を行う必要があるのではないかと。その際、企業の取組が進むよう、企業や労働者に対する環境整備に向けた意識啓発の観点から、必要ではないかと。

厚生労働省による分析・考え

- ・都道府県労働局を通して、中小企業約100社に対し本事業の認知度アンケート調査を実施。（各労働局において別の助成金申請を行う中小企業にサンプル調査したもの）

【回答】本事業を知っている 61社（48%） 本事業を知らない 66社（52%）

- ・支給実績 令和4年度：49百万円（169件） 令和5年度：50百万円（168件）※令和5年度は速報値

⇒アンケート調査結果から本事業の認知は一定程度進んでいるものの、活用が低迷している。

この理由として、以下の点が考えられる。

- 1 事業主が、労働者における不妊治療のニーズ、必要性を理解、把握していない。

※概ね半数の者が、不妊治療をしていることを職場に一切伝えていない（P6 調査データ参照）

- 2 事業主への支援・働きかけが不十分。

- ① 必要性を認識している事業主であっても、どのように取り組んでいけば良いか分からない。
- ② 本事業を活用したい事業主であっても、申請への負担が大きく断念してしまう。
- ③ 本事業を認知していない事業主に対する工夫した周知が必要。

論点と厚生労働省による分析・考え、見直しの方向性①

見直しの方向性

1 事業主が、労働者における不妊治療のニーズ、必要性を理解、把握していない。

⇒現在、企業内制度導入に向けたマニュアル等の作成、人事労務担当者等を対象としたセミナーの実施（令和5年度参加者：227社）により、企業や労働者に対する環境整備に向けた意識啓発を行っている。

これらに併せて、新たな取組として、従業員へのアンケート様式例を示した上で、事業主に一定の年齢層にある男性労働者、女性労働者に対し、匿名でアンケート調査を実施するよう働きかける。

見直しの方向性

2 事業主への支援・働きかけが不十分。

① 必要性を認識している事業主であっても、どのように取り組んでいけば良いか分からない。

⇒現在実施しているセミナーにおける意識啓発に当たり、不妊治療と仕事との両立が難しいことによって、管理職への昇進を躊躇したり、諦めたり、さらには離職することになると、企業にとって人材面で大きな損失になるとの観点を踏まえる。

企業の着手が難しい、機微な個人情報を含む分野であることから、新たな取組として個別相談会を実施し、各企業における環境整備の後押しを行う。また、他社における取組事例を整理し、個別相談において情報提供する。

論点と厚生労働省による分析・考え、見直しの方向性①

見直しの方向性

2 事業主への支援・働きかけが不十分。

② 本事業を活用したい事業主であっても、申請への負担が大きく断念してしまう。

⇒申請に対する負担軽減のため、他の添付書類でも確認が可能なものは、添付書類から省くなど検討してはどうか。

見直しの方向性

2 事業主への支援・働きかけが不十分。

③ 本事業を認知していない事業主に対する工夫した周知が必要。

⇒周知に当たっては、

- ・関係機関や業界団体と連携し、例えば産業医への理解促進を行うことを通じて、制度の必要性、導入、本事業（関連する周知啓発事業を含む。）の活用について事業主に促す。
- ・本事業の利用が少ない「卸売業・小売業」、「建設業」を中心とし、業種別の好事例の展開を図ることにより取組を進める。

※全産業の企業数に占める企業数の割合が「卸売業・小売業20.1%」、「建設業11.6%」であるが、助成金申請状況が「卸売業・小売業11.9%」、「建設業7.0%」（P17 データ参照）

論点と厚生労働省による分析・考え、見直しの方向性②

論点 2

本事業の効果を検証するため、アウトカム指標として、どのような成果目標を設定すべきか。

厚生労働省による分析・考え

- ・ 現在、長期アウトカム指標として定めている職場環境改善が図られた結果、「継続就業が図られ離職防止につながった」という指標は、労働者の雇用継続を図るため職場環境改善に取り組む事業主を支援し、労働者の雇用の安定が図られていることを確認するための指標として妥当であると考えている。

※不妊治療と仕事の両立ができずに仕事を辞めたと答える者が1割を超えている。（P5 調査データ参照）

- ・ 離職防止のためには企業において職場環境改善が図られることが必要。
- ・ そのため、離職防止のための職場環境改善の有効性を早期に的確に検証するための目標・指標が必要ではないかと考える。

見直しの方向性

- ・ 不妊治療と仕事の両立のために必要なことは、本助成金が適正に活用され休暇制度の整備が進み、不妊治療を行う者がその制度を活用しながら継続就業が図られることである。
- ・ 上記を早期に的確に検証するための指標として「本助成金が労働者の継続就業を図る契機となったとする事業主の割合」を短期アウトカム指標として設定してはどうか。

論点と厚生労働省による分析・考え、見直しの方向性③

論点 3

予算規模は適切か。

厚生労働省による分析・考え

- ・不妊治療と仕事の両立は重要であり、そのための支援が必要なもの。
- ・不妊治療と仕事の両立について、少子化社会対策大綱（2020年5月29日閣議決定）、第5次男女共同参画基本計画（令和5年12月26日一部変更閣議決定）等に、取組の重要性が定められており、不妊治療と仕事の両立を支援する企業内制度の導入に取り組む事業主を支援し、不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を行うこととしている。
- ・本事業は、この取組を進める重要なツールであり、本事業を廃止又は年度内で支給停止になる等、利用したい事業主が利用できなくなることは施策の後退につながる。
- ・不妊治療と仕事の両立支援についての需要はあるが、企業が支援の必要性を認識していない。また、労働者も企業に伝えにくく企業が把握できていない。この双方の理由から実績につながっていない。※P3～P6 調査データ参照

見直しの方向性

- ・実績も踏まえた予算規模としつつ、不妊治療と仕事の両立を進める重要なツールである本事業について、申請に対する負担軽減や活用促進を図ることにより、執行率の改善を図っていく。

少子化社会対策大綱（2020年5月29日閣議決定）

Ⅲ 基本的な考え方 ～新しい令和の時代にふさわしい少子化対策へ～

（４）結婚、妊娠・出産、子供・子育てに温かい社会をつくる

結婚、妊娠・出産、子育てというライフイベントが生じたときに、周囲から温かく受け入れられ、必要な支えを得られることは、何よりも重要なことである。結婚、妊娠・出産、子育てを大切にするという意識が社会全体で深く共有され、行動に表れることで、当事者の抱える不安や負担が軽減され、社会に支えられているという実感を得られるようになる。また、これから結婚・子育てをしようとする若い世代が、結婚や子供を生み育てることに前向きなイメージを持てるようになる。あわせて、子供を大切にし、心身ともに健やかな育ちを支えることは、一人一人の子供の幸せはもとより、未来の担い手を育成することにもつながる。

そのため、行政、地域、企業、NPO、様々な世代に属する人、メディア、教育機関など、社会を構成する多様な主体がそれぞれの役割を果たしながら連携し、社会全体で、不妊治療も含め妊娠・出産への理解を深めるための情報発信を行うとともに、若い世代の結婚の希望や子育てを応援する機運を高めていく。結婚や子育てを通して人生が豊かになったと感じる人が増えるとともに、子供や家族が大事にされる社会の実現に向けて、社会全体で行動を起こしていくことが重要である。

Ⅳ ライフステージの各段階における施策の方向性

（３）妊娠・出産

妊娠・出産に関する希望がかない、誰もが安心して妊娠期間を過ごし、出産することができる環境を整備する。

（妊娠前からの支援）

妊娠・出産等に関する医学的・科学的な知識を提供することにより、子供を持つことを希望する方が適切に判断・行動できるよう支援する。

調査研究等を通じて不妊治療に関する実態把握を行うとともに、男女問わず不妊に悩む方への支援に取り組む。

第5次男女共同参画基本計画（令和5年12月26日一部変更閣議決定）

第2部 政策編 I あらゆる分野における女性の参画拡大

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

＜施策の基本的方向と具体的な取組＞

1 ワーク・ライフ・バランス等の実現

（2）具体的な取組

イ 多様で柔軟な働き方の実現

① 多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。

・不妊治療と仕事の両立を支援する企業内制度の導入に向けたマニュアルの周知等を通じ、その導入に取り組む事業主を支援し不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を行う。

第7分野 生涯を通じた健康支援

【基本認識】

○ 不妊治療を希望する男女が増えており、経済的負担の軽減や、仕事との両立支援が求められている。

＜施策の基本的方向と具体的な取組＞

1 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援

（2）具体的な取組

イ 妊娠・出産に対する支援

④ 不妊治療について職場での理解を深め、男女がともに不妊治療と仕事を両立できる職場環境の整備を進める。

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

一般事業主行動計画について

- 次世代育成支援対策推進法に基づき、事業主には、雇用する労働者の職業生活と家庭生活の両立のための雇用環境を整備するため、一般事業主行動計画を策定する義務等が課されている。
(※常用労働者101人以上の事業主については義務、100人以下の事業主については努力義務)
- また、主務大臣は「行動計画策定指針」を策定し、事業主は、これに即して行動計画を策定することとされている。

改正内容

- 「行動計画策定指針」を改正し、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、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を追加。(令和3年2月告示、4月適用)

【行動計画策定指針(抄)】※一般事業主行動計画部分のみ抜粋

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置及び運営
- 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の取扱いに十分留意すること。

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）実績

単位：百万円

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
予算額	467	471	117	93
執行額	26	49	50	—
執行率	5.6%	10.5%	42.8%	

※令和5年度は5月24日時点の集計値である。

単位：件

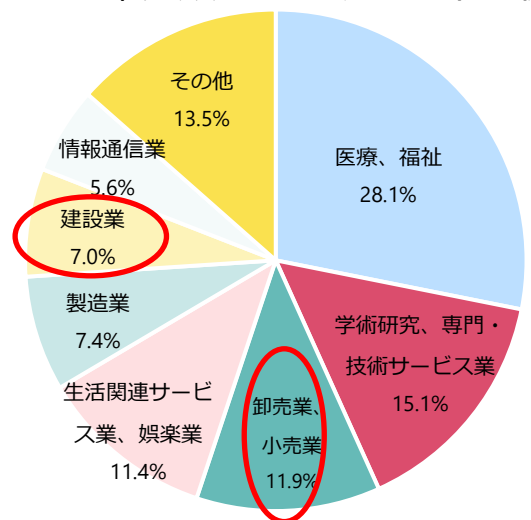
	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
支給申請件数	131（8）	177（16）	191（18）	
支給決定件数	89（5）	169（15）	168（13）	

※件数欄の（ ）書きは長期休暇加算に係る件数で内数である。

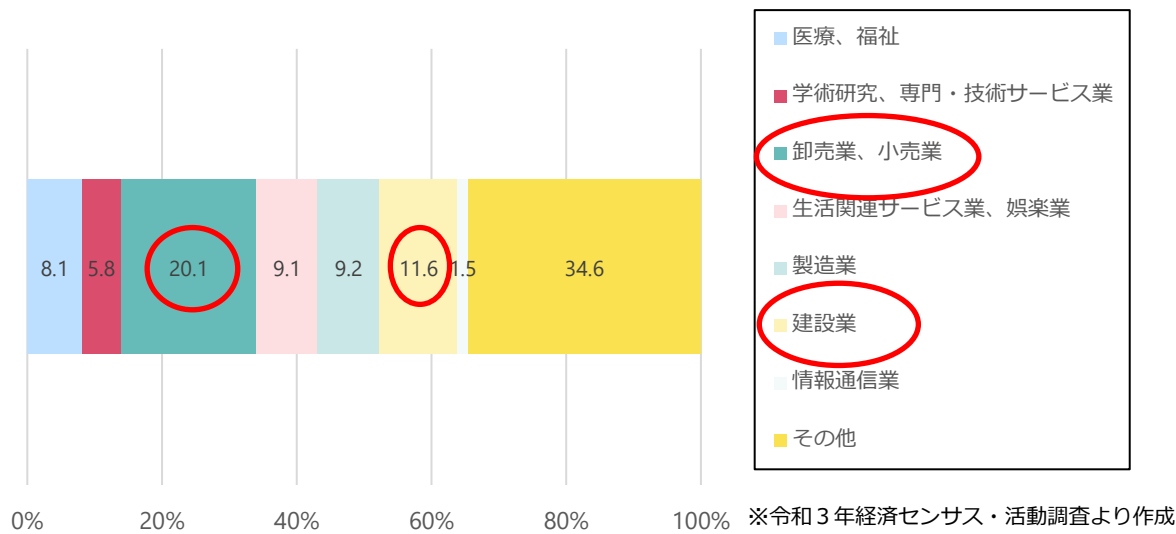
※令和5年度は5月24日時点の集計値である。

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）利用状況

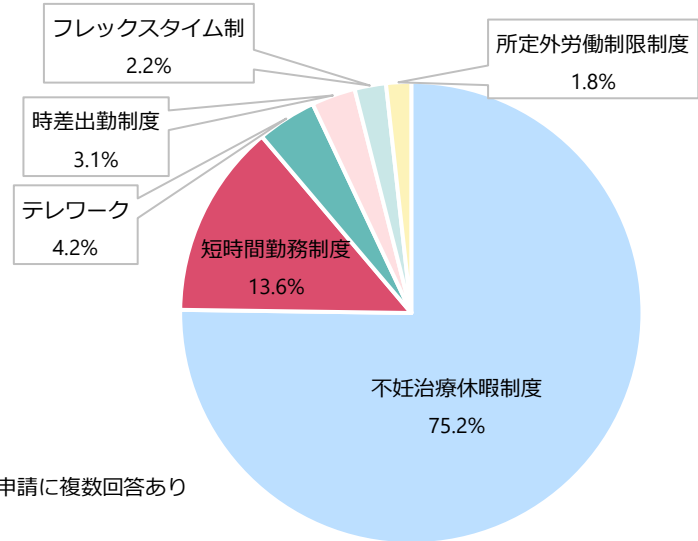
産業分類ごとの助成金申請状況



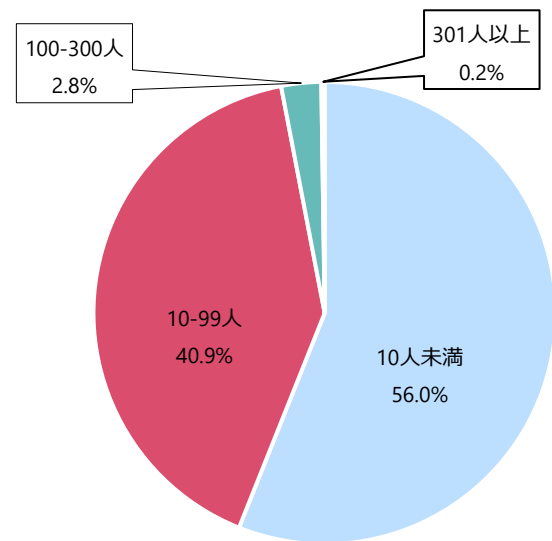
（参考）全産業の企業数に占める各産業の企業数の割合



利用制度ごとの申請状況



企業規模ごとの申請状況



※ 1 申請に複数回答あり

參考資料

不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業

○不妊治療と仕事との両立支援等担当者等を対象とした研修会の実施

※両立支援担当者：不妊治療を行う労働者の相談に対応し、当該労働者に合わせた不妊治療支援プランの策定を行うなど、不妊治療を行う労働者の治療と仕事との両立をサポートする社内の担当者

○不妊治療と仕事との両立に係る諸問題についての実態調査

○不妊治療と仕事との両立を支援する企業内制度の導入マニュアル、サポートハンドブックの作成

導入マニュアル



サポートハンドブック

