

株式会社××××

## 不妊治療・不育症治療 社内説明会

- ・社内相談員 … ○○○○ △△△△
- ・不妊治療・不育症治療について分からないこと、相談したいことがあったら、就業時間内に上記社内相談員にお願いします。
- ・時差勤務制度、不妊治療休暇・不育症治療休暇は、別紙就業規則を参照

生殖年齢の男女が妊娠を希望し、**1年間**避妊すること無く性交渉を行っているにもかかわらず、妊娠の成立を見ない場合

いくつご存知でしたか？

- Q1：不妊の定義は？  
A：結婚して1年以上妊娠しない
- Q2：不妊カップルの割合は？  
A：5.5組に1組(悩んだのは3組に1組)
- Q3：不妊の原因、男女の割合は？  
A：男女 半々
- Q4：体外受精で生まれた子どもの人数は？  
A：年間 56,979人 (2018年データ)
- Q5：その人数は、日本の年間出生児の何パーセント？  
A：6.20%
- 赤ちゃんの16.1人に1人は体外受精で出産

生殖年齢の男女が妊娠を希望し、妊娠は成立するが流産や早産・死産を繰り返して生児が得られない状態

流産は、当事者にとって、「近親者の死と同じ程度のストレスがかかる」とされており、不妊治療患者以上の精神的支援が必要となります

とりわけ、早産、死産の場合の職場復帰の際には、企業の方の支援が必要不可欠です

### 身体的負担

- 1) 卵巣刺激：注射を受けるつらさ
- 2) 採卵：出血・感染の懸念
- 3) 卵巣過剰刺激症候群：卵巣腫大、腹水・胸水、血拴・血栓、腎不全など

### 精神的負担

- 1) 精神的ストレス：採卵日が予定通りにならないことがある
- 2) 通院の時間捻出：突然来院が必要になることもあり、待ち時間もある。
- 3) 精神的重圧：なかなか妊娠できないことによる心理的負担など

Confidential

25

## 妊娠、出産等に対するハラメント

男女雇用機会均等法のスタハラ指針に、「不妊治療」が追加された

ハラメント防止のためには、妊娠・出産・産前産後休業への否定的な言動をなくしたり、制度利用の周知を行うことが重要。そしてこの否定的な言動には、**不妊治療**に対する否定的な言動も含まれている。

※「不妊治療」が追加される経緯、企業等に届く業務上の取組方法については、令和4年1月15日厚生労働省告示第9号

1周期に4回採卵は卵巣機能低下のリスクがあるため、このルールは不可能



Confidential

24

## プライバシーの保護に配慮が必要

改正労働施策総合推進法の施行日： 令和2年6月1日～（大企業） 令和4年4月1日～（中小企業）

改正労働施策総合推進法では、「**個の侵害**」はパワハラにあたりと明記されている

### 【個の侵害の例】

機微な個人情報（性的指向・性自認、病歴、**不妊治療**など）について当事者の了解を得ないで暴露すること。

※「不妊治療」が追加される経緯、企業等に届く業務上の取組方法については、令和4年1月15日厚生労働省告示第9号

# 不育症について

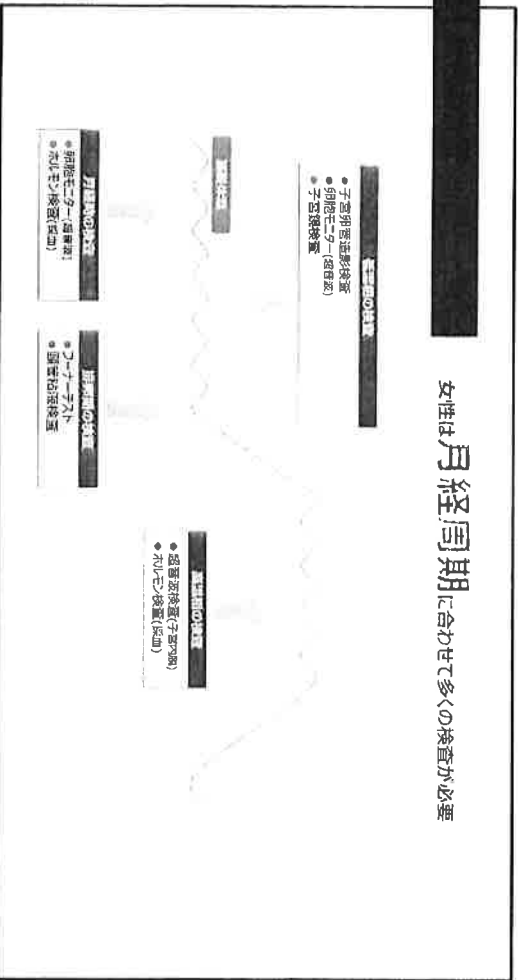
●不育症とは  
妊娠はするが、2回以上の流産、死産を繰り返し出産に至らない

## ●不育症治療の課題（経済的負担）

- ・「不育症検査費」＋「度重なる流産手術・入院費（＋胎児絨毛染色検査代）」＋「不育症治療費・通院費」
- ・「検査項目・精度が各病院によってバラバラ」
- ・度重なる流産によって多額の入院手術費が必要になる。

## ●不育症の課題（心身の負担）

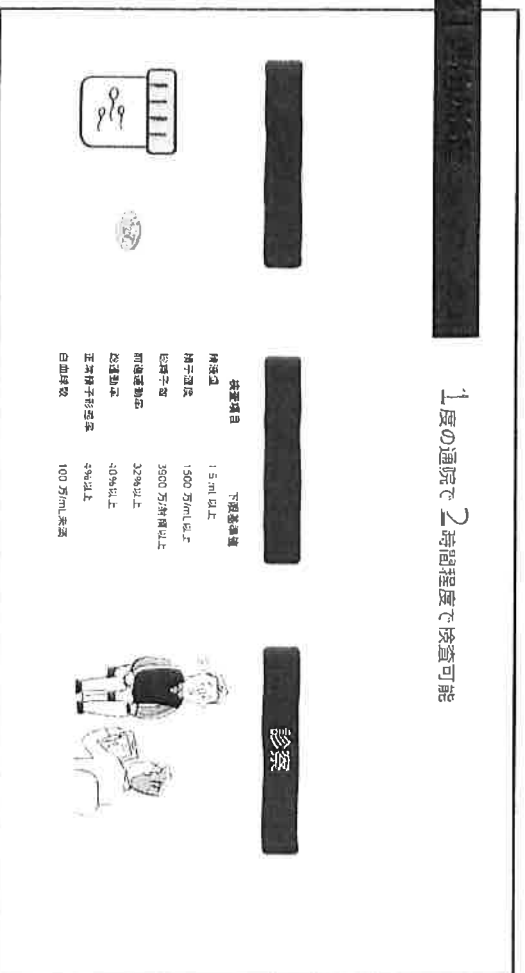
- ・流産の手術をするのが産婦人科（待合室、処置室）
- ・一度授かった喜びから、一気に悲しみの底に突き落とされる
- ・流産を繰り返すことで「母親が無理をしたから」「仕事を続けているから」など、母体への負担が原因のように言われる
- ・妊娠しても継続できないことから、自己肯定感が持てなくなる
- ・妊娠が怖くなる



Confidential

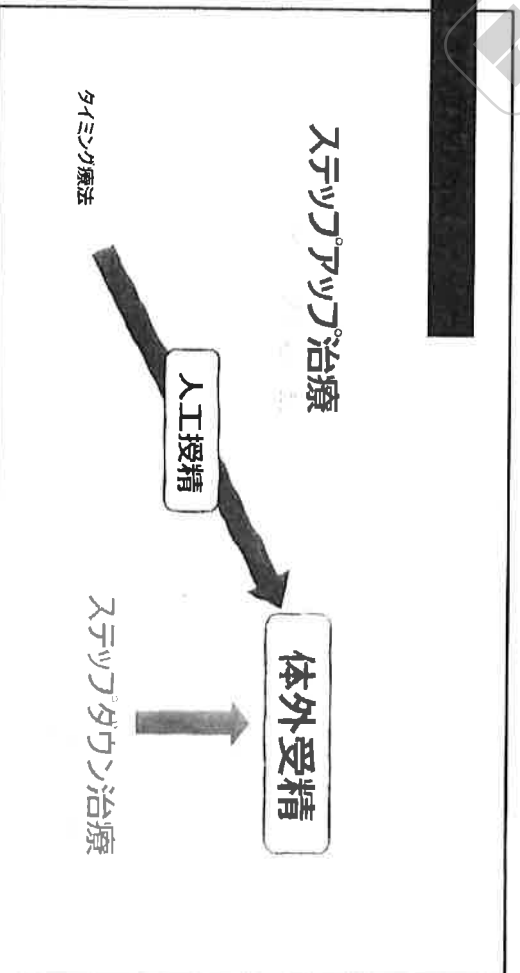
16

1度の通院で2時間程度で検査可能



Confidential

15



Confidential

18

## 就業規則記入例

## (時差勤務制度)

- 第××条 従業員は、会社の所定の書面により申し出ることにより、始業及び終業の時刻について、2時間の範囲内で繰り上げ又は繰り下げの措置を受けることができる。但し、会社は業務上の都合により、時差勤務の申し出を許可しない場合がある。
- 2 繰り上げの場合の始業・終業時刻は、8:00～17:00、または7:00～16:00、  
繰り下げの場合の始業・終業時刻は、10:00～19:00、または11:00～20:00とする。
  - 3 時差勤務は、1日単位で利用できるものとし、原則として3日前までに会社に申し出なければならない。

## (不妊治療休暇・不育症治療休暇)

- 第××条 不妊治療や不育症治療を受ける労働者は、1年のうち不妊治療及び不育症治療について、それぞれ5日を限度に休暇を取得することができる。但し、頻繁な通院が必要な場合はさらにそれぞれ5日を限度に休暇を取得することができる。なお、この場合の1年とは、毎年1月1日から12月31日までの期間とし、未取得の不妊治療や不育症治療の休暇は次年度に繰り越すことはできない。
2. 不妊治療や不育症治療の休暇の単位は1日または1時間とする。取得の際は、連続取得及び分割取得のいずれも可とする。
  3. 1時間を単位とする不妊治療や不育症治療の休暇は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続させるものとする。
  4. 休暇の取得にあたっては、休暇取得申請書により、原則として取得日より1週間前までに申請を行うものとする。なお、初回の申請に限り、医師の診断書等をあわせて提出すること。
  5. 不妊治療休暇及び不育症治療休暇は有給とし、通常の賃金を支払う。
  6. 賞与の査定及び年次有給休暇の付与要件の算定等に関して、不妊治療や不育症治療の休暇を利用したことによる不利益は生じない。

## ●「不妊治療・不育症治療と仕事の両立に関する理解度チェックリスト」 集計結果

チェック項目	○×
<p>【不妊治療・不育症治療の概要について】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 「不妊治療」や「不育症治療」で行う医療行為の内容について理解できましたか。</li><li>・ 「不妊治療」や「不育症治療」に必要な通院頻度について理解できましたか。</li><li>・ 「不妊治療」や「不育症治療」における身体的負担、精神的負担について理解できましたか。</li></ul>	
<p>【ハラスメント防止について】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 妊娠、出産等に関する否定的な言動は、職場の「マタニティ・ハラスメント」となり得ることが理解できましたか。</li></ul>	
<p>【当社の社内相談体制の整備について】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 当社に、「不妊治療」や「不育症治療」と仕事の両立に関する社内相談員が配置されたことを理解できましたか。</li><li>・ 当社における社内相談員は      の      さん、      の      さんであることを理解できましたか。</li><li>・ 社内相談員への相談方法（いつ、どのように）は理解できましたか。</li></ul>	
<p>【当社における「不妊治療」や「不育症治療」の休暇制度（または「不妊治療」や「不育症治療」の休業制度）について】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 「不妊治療」や「不育症治療」の休暇制度（または「不妊治療」や「不育症治療」の休業制度）がどのようなときに利用できるか理解できましたか。</li><li>・ 「不妊治療」や「不育症治療」の休暇制度（または「不妊治療」や「不育症治療」の休業制度）が有給か無給か理解できましたか。</li><li>・ 「不妊治療」や「不育症治療」の休暇制度（または「不妊治療」や「不育症治療」の休業制度）を取得できる日数・期間を理解できましたか。</li></ul>	
<p>【当社における「不妊治療」や「不育症治療」のためのテレワーク制度等の整備について】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 「不妊治療」や「不育症治療」を理由として      が利用できることを理解できましたか。</li><li>・      勤務時の労働条件を理解できましたか。</li></ul>	

(自由意見欄)