

両立支援

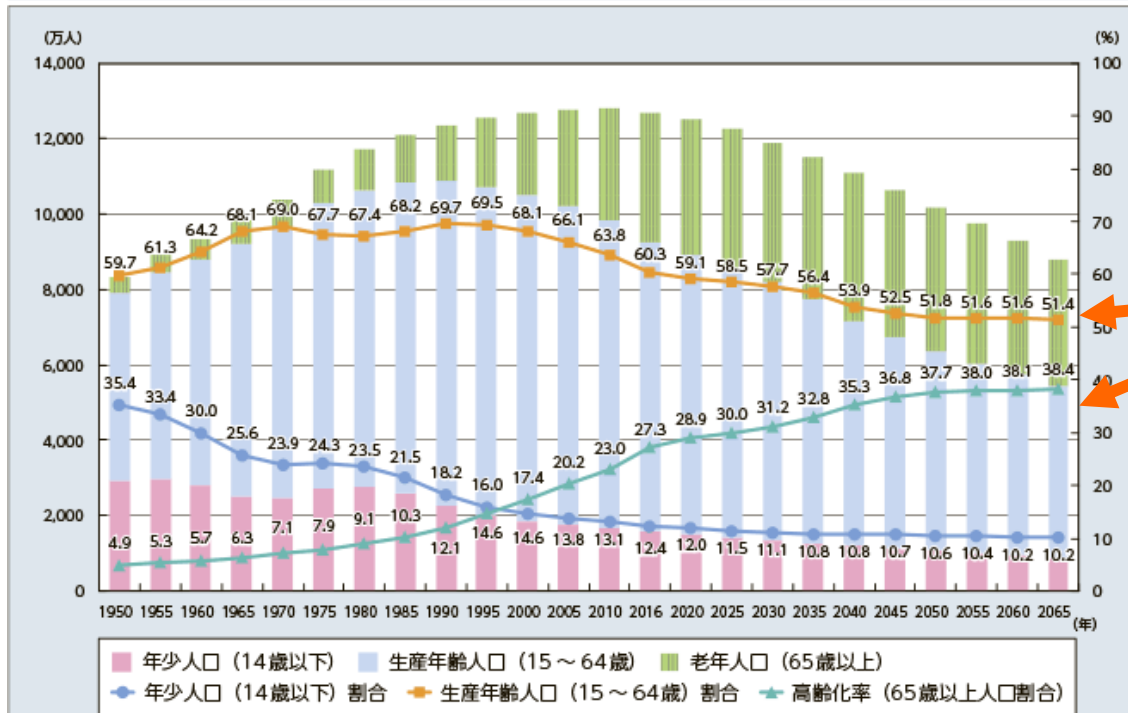
～妊娠・出産・子育て・不妊治療編～

株式会社ドクタートラスト

両立支援の必要性

- ① 人口減少による人材不足を見据え、質の良い女性の労働力を確保するため
- ② 多様な視点を取り入れ、多様化した顧客ニーズを満たし企業成長を図るため

図表 1-2-7 年齢3区分別人口及び人口割合の推移と予測



資料：総務省統計局「国勢調査」（年齢不詳の人口を按分して含めた。）及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）出生中位・死亡中位推計」（各年10月1日現在人口）
(注) 1970年までは沖縄県を含まない。

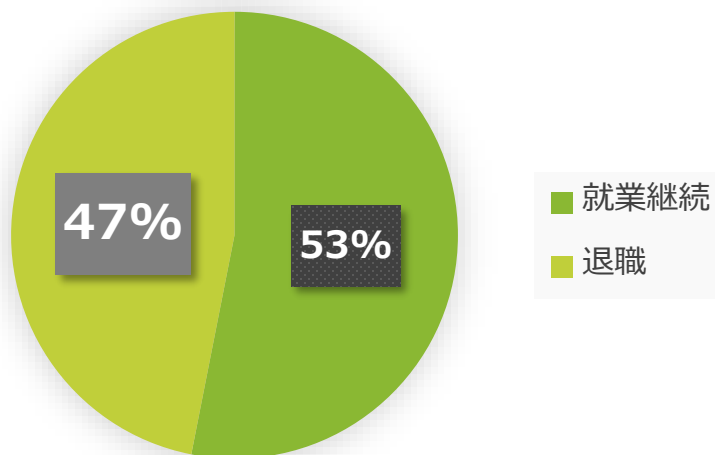
日本は少子高齢化の流れから、
生産年齢人口（15-64歳）が減少し
高齢化が急速に進んでいます

⇒「労働力の確保」が
企業にとっての重要課題！

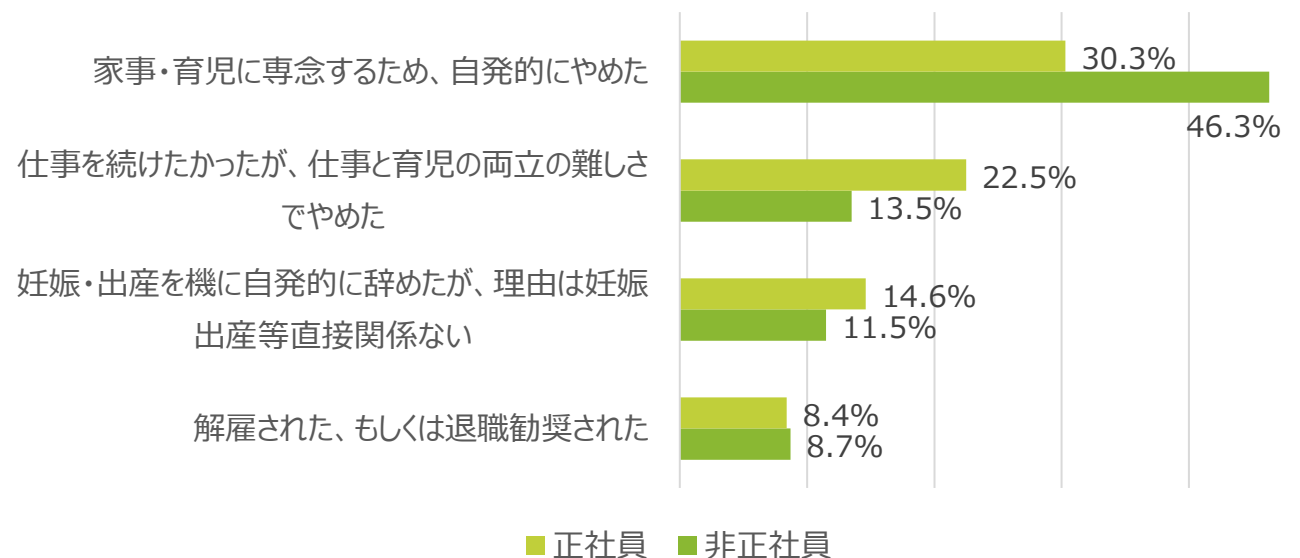


妊娠・出産と仕事の両立の現状

出産前後の継続就業率
(平成22～26年)



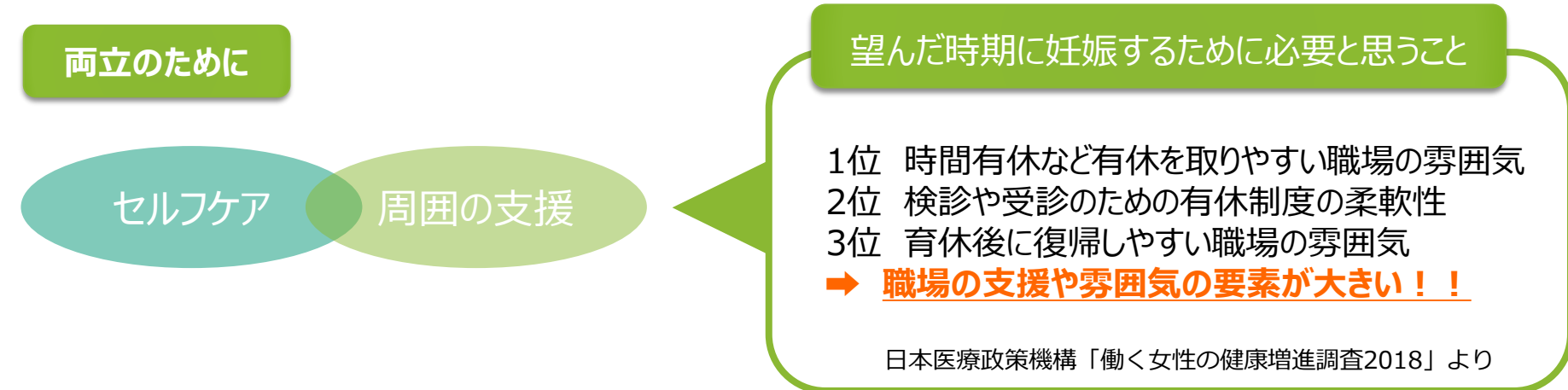
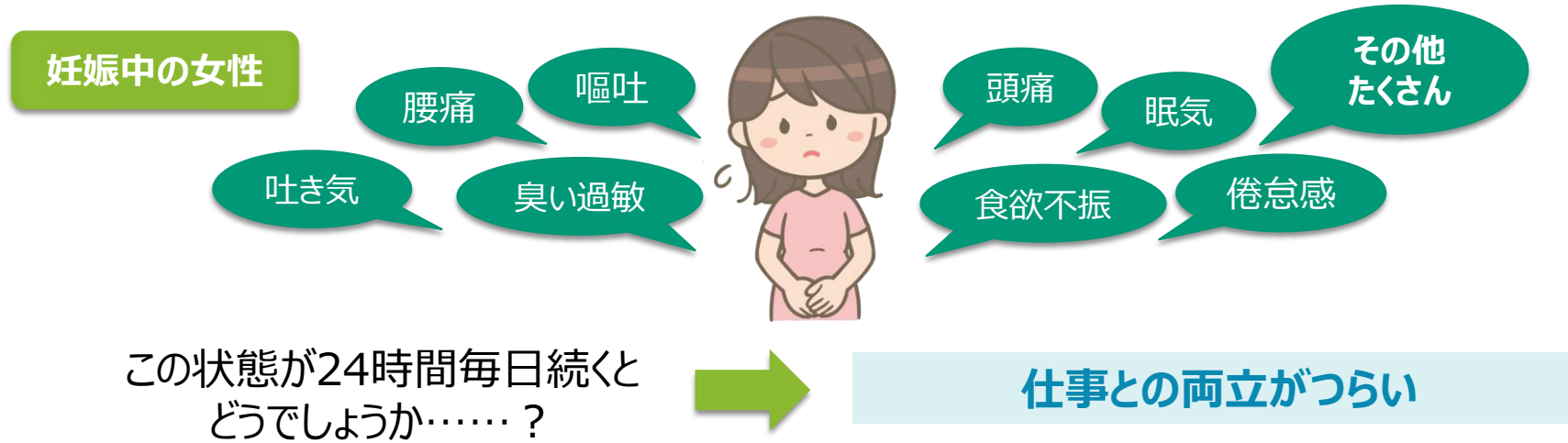
女性が妊娠・出産を機に退職した理由



妊娠出産を機に仕事を離れる女性は「約2人に1人」

厚労省委託調査 三菱UFリサーチ&コンサルティング
仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書 労働者アンケート調査結果（平成30年1月）

両立には職場の柔軟な体制・雰囲気が必要



※妊娠中の女性が皆、上記の症状があるとは限りません。個別の症状に合わせた配慮が必要となります！

【よくある質問】 育児と仕事の両立

Q 育児休業を取れるのは、どんな人？期間は？

A. 原則として、1歳になるまでの子どもを育てる従業員（男女）

※有期契約社員でも下記条件を満たせば取得できます

- ・今の会社で1年以上働いている
- ・赤ちゃんが1歳6か月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでない

A. 原則として、子どもが満1歳になるまでの間

※以下の場合、1歳を超えて育児休業を取得できます

- ・子どもが1歳以降、保育所等に入れないなどの一定の要件を満たす場合（1歳6か月になるまで）
- ・子どもが1歳6か月以降、保育所等に入れないなどの一定の要件を満たす場合（2歳になるまで）

Q 育児休業中は、無給になりますか？

A. 「育児休業給付金」が支給され、また作業中の社会保険料が免除されます

⇒育児休業給付金では、1か月ごとの給付金は賃金の67%（休業開始から180日目まで）、それ以降は賃金の50%ですが、社会保険料免除もあるため、手取り賃金で比べると休業前の約8割が支給されます！

※「育児休業給付金」は下記の要件全て満たす人に支給されます

- ・育児休業取得時に、1歳未満の赤ちゃんを育てている
- ・雇用保険の被保険者である
- ・育児休業に入る前の2年間の内11日以上働いていた月が12か月以上ある



育児と仕事の両立(国⇒企業への支援)

Q 育児休業取得を推進する企業への助成金などありますか？

A. 厚生労働省より下記助成金のサポートがあります！

◆出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

	中小企業	中小企業以外
① 1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
② 2人目以降の育休取得	a 育休 5日以上：14.25万円<18万円> b 育休14日以上：23.75万円<30万円> c 育休1ヶ月以上：33.25万円<42万円>	a 育休14日以上：14.25万円<18万円> b 育休1ヶ月以上：23.75万円<30万円> c 育休2ヶ月以上：33.25万円<42万円>
③ 育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

※支給額<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額です。詳しくは「両立支援等助成金 厚生労働省」で検索

◆育児休業等支援コース（※中小企業事業主のみ対象）

◆再雇用者評価処遇コース（カムバック支援助成金）

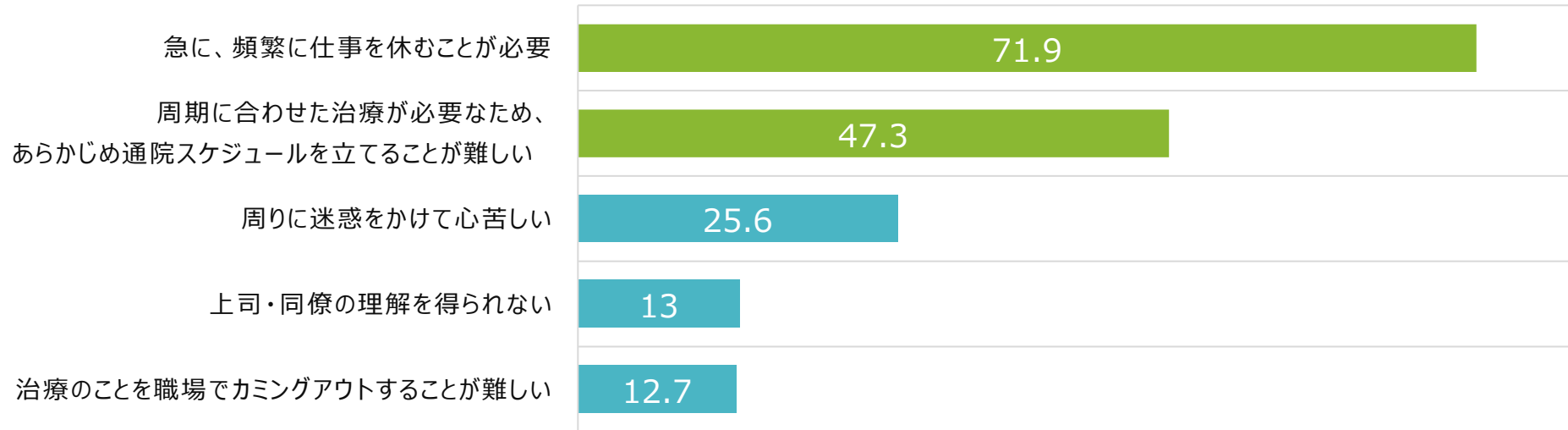
詳しくは、

厚生労働省「事業主の方への給付金のご案内」

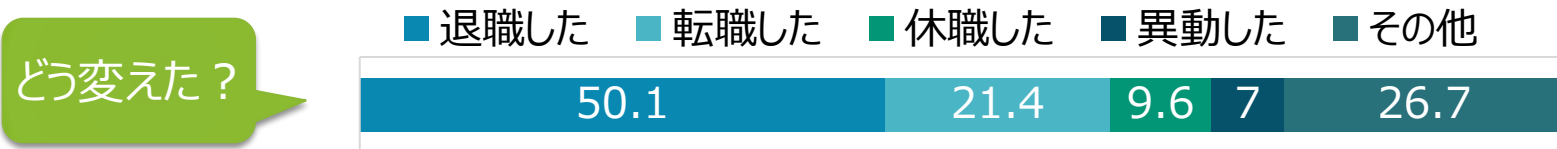
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

不妊治療と仕事の両立の現状

不妊治療と仕事の両立が難しいと感じたことのある人 **95.6%**



両立が困難で働き方を変えざるを得なかった人 **40.8%**



出典：仕事と治療の両立に関するアンケート（NPO法人fine）

グループ検討用シート

職場の良い点
(基本的な取り組み・工夫やその理由)

会社にあったらいいと思う
制度や取り組み

現在の課題

改善案

【事例】 不妊治療と仕事の両立

A社の取り組み

◆主な制度や取り組み

<妊活休暇>

不妊治療中の女性社員が、治療のための通院などを目的に、月1回まで取得可能な特別休暇（急な通院や体調などに考慮し当日取得が可）

<エフ休>

女性特有の体調不良の際に月1回取得できる特別休暇

<妊活コンシェル（専門家への相談）>

利用する人だけの「安心」に偏った福利厚生にならないように、「挑戦」したいときに「あって良かった」と思ってもらえる制度を整えるようにしているそうです。

男性、女性、パパママ以外の社員も利用できる複数制度をパッケージ化したことで、妊活以外の期間もサポートできる制度を含み、長いスパンで社員の「挑戦」を応援しているそうです！



厚生労働省「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」より
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf>

【事例】 職場の風土づくり

制度を作るだけでなく実際に使える風土づくりが必要

S社の事例：お互い様プロジェクト

「ライフイベントは男女問わず誰にでも起こりうる＝お互い様」の考えのもと、チームで誰かに何かが起きて休むときなどを想定した事例検討のワークを実施。「〇〇さんが病気で〇か月休む」「〇〇さんが介護で時短勤務になる」など…そのときどうすればよいか、何が必要か、どんな支援をするかを検討する。実際に誰に何かが起きても、お互い様で協力し合える風土を普段から作っておく。

★サポートする側のメンバーへのフォローも忘れず！

- 上司からもきちんと事情を説明しサポートをお願いし、**業務が偏らないよう割り振り**する
- 「〇〇さんのフォローをいつもありがとう、大変だと思うけど困ったことがあれば言ってね」等日々ねぎらいの言葉とともに、支える側の負担が大きくなりすぎているか確認を怠らない
- 両立者がわかりやすく職場に貢献できるような機会を作り、周囲に頑張りをわかってもらう



Dr. TRUST 産業医のことなら
ドクターラスト

担当者保健師のひとこと

多様な働き方が求められている時代です。
難しさを感じることもあるかと思いますが、企業と従業員間でいかに日頃からコミュニケーションがとれているか、信頼関係を築けているかがとても重要です！
今一度、会社の風土・制度を見直してみてください。

動画配信始めました！産業保健の最新情報をお届けします！



チャンネル登録
すると最新動画が
チェックできる **わん!**



ドクターラスト公式 YouTube チャンネル

健康経営セミナー

毎週 動画配信中!!

ドクターラスト YouTube 検索

- ・新型コロナウイルス 予防方法
- ・パワハラ防止法
- …など

今話題のトピックについて
専門職が解説いたします。
ぜひチャンネル登録お願い
します！



動画へ！