

テック  
ファーム

# 90日の妊活休暇導入

## 「体調整備」が目的

### 通院はフレックス活用

テックファームホールディングス㈱（東京都新宿区、永守秀章代表取締役社長CEO）は7月、不妊治療を目的に最長90日の無給休暇を付与する「妊活休暇」を導入した。2回目以降も90日付与する。対象は男女を問わない正社員で、分割取得を認める。休むことで妊娠しやすい身体のコンディションを整えてもらう。通院はフレックスタイム制度などの活用で対応する。

同社は、ソフトウェア開発などを手掛けている。チーム単位で仕事に取り組むケースが多い。社員の平均年齢は35歳で、最も多い年齢層は35〜40歳だ。

妊活休暇は、1回の妊娠当たり90日を上限に無給休暇を付与する制度。「心身をゆとり休め妊活しやすい身体づくりに時間をかけてもらえるようにした。高度不妊治療への活用も想定している」（同社人事部）。90日分まとめて取得するケースのほか、1日単位で分割しての利用も認める。

同社は、従来から育児を理由に離職せず活躍し続けられる環境を整えており、新制度もその延長線上にある。

申請方法は、デリケートな事情であるため、慎重な態勢とした。本人が人事部に、メールなどで活用を申し出るところから始まる。この時人事部が「本人の上司にどこまで伝えて良いか、上司が周囲へ休んでいる事情をどのように説明すれば良いか」といった事項を確認する。

その後、人事部から上司へ休暇取得の連絡が行

き、最後に本人が上司へ「休暇を取得する」と申し出る。

一方で通院は、コアタイムを10〜12時とするフレックスタイム制度などの活用で対応する。

これまで退職理由として不妊治療を挙げるケースはなかった。しかし、表に出づらい事情であるため「なかったとはいえない」として制度導入を決めている。

上司などが休暇を取得

した社員に対してハラスメントをしないよう、社内での周知活動にも力を入れる。社内SNS上の社内報や、数カ月1度実施している衛生講話のなかで注意喚起する。

晩婚化などを背景にして不妊治療を受ける夫婦は増加中。こうしたことから、不妊治療への支援制度を導入する企業は、増加傾向にある。

4月には、㈱関西みらい銀行（大阪府）が社員1人当たり3カ月の「休職制度」を導入した。最長1年まで延長を認める。休職中は無給扱いとする。

7月から年間5日の「特別有給休暇制度」を開始したのは三菱UFJフィナンシャル・グループ（東京都）。半日単位で活用可能とした。「仕事と不妊治療の両立支援ガイドブック」を作成し、周囲への理解も促す。

携帯電話販売代理店を運営する㈱ティーガイア（東京都）は、利用しやすさを考慮してストレートな名称を避けて「出生支援制度」として、昨年末から取組みを進めている。半日単位で年間5日まで利用できる有給扱いだが通算365日まで取得できる「休職」の2パターンを用意している。