

仕事と不妊治療・障がい児育児の両立を支えるための制度改定「不妊治療休暇」の新設と「短時間勤務制度」の拡充

株式会社丸井グループ(本社:東京都中野区、代表取締役社長:青井 浩)は、2026年4月より、仕事と「不妊治療」や「障がい児育児」のさらなる両立を支援するため、新たに「不妊治療休暇」を設けるとともに、障がいのある子を養育する社員を対象に、「短時間勤務制度」など既存の育児関連制度の適用期間上限を延長いたします。丸井グループでは、ジェンダーや年齢にかかわらず、社員一人ひとりが活躍できる組織風土の醸成をめざし、育児や介護などさまざまな両立支援に取り組んでおり、今回の制度改革はこの取り組みの一環として位置づけています。



■「不妊治療休暇」の新設～誰もが安心して仕事と治療を両立できる職場へ～

厚生労働省が2023年に実施した調査(※)によると、約55%が仕事と不妊治療を両立している、または両立できたと回答する一方で、不妊治療をしている人のうち約25%が両立を断念したと回答しています。さらに、約11%が仕事と治療の両立ができずに退職した経験があるとされています。こうした状況から、不妊治療を受けながら働き続ける環境づくりは依然として重要な社会課題となっています。

※出典:厚生労働省「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」(2023年)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_39168.html

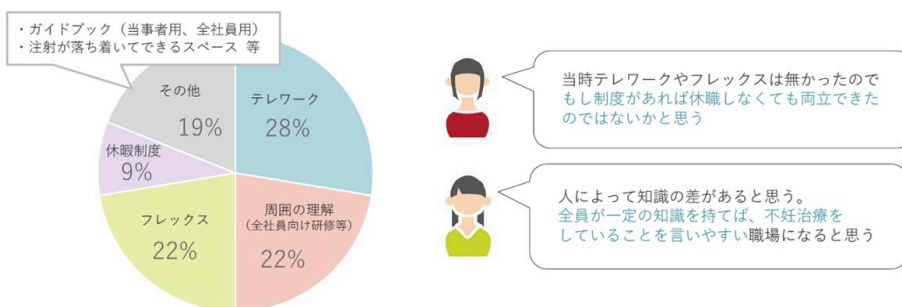
このような背景を踏まえ、当社グループにおいても、社員が安心してキャリアを継続できる環境を整えるためには、実態を踏まえた支援策の検討が不可欠であると考えました。まずは制度の新設にあたり、「仕事」と「不妊治療」の両立における実態や課題を把握するため、不妊治療の経験がある社員、または現在治療中の社員を対象に個別ヒアリングを実施しました。ヒアリングでは、仕事と不妊治療を両立するうえであったら良かった制度やサポートとして、テレワークやフレックスといった柔軟な働き方に加え、「不妊治療に対する周囲の理解」や、フレックスやテレワークが難しい職場でも利用できる「不妊治療を理由とした休暇制度」が求められていることがわかりました。

仕事と不妊治療を両立する上であったら良かった制度やサポートについて



柔軟な働き方に加え、「不妊治療に対する周囲の理解」の回答も2番目に多い

Q. 仕事と育児を両立していた時あったら良かった制度やサポートは？

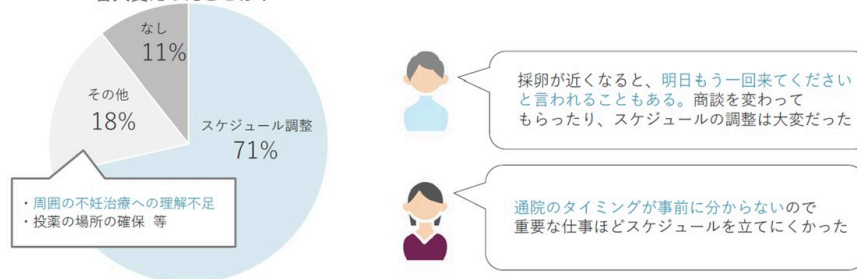


仕事と両立する上で一番大変だったこと



7割が「スケジュール調整」で、理由は「急に通院が決まること」と「いつ通院になるかわからないこと」

Q. 仕事と不妊治療を両立していた時一番大変だったことは？



そこで、まずは不妊治療に対する周囲の理解を深める取り組みとして、全社員を対象に「仕事と不妊治療の両立に関する知識習得」の研修を実施。その結果、社員の94%が受講し、研修後のアンケートでは99%の社員が理解できたと回答しました。この結果から、社員の多くが両立に関する知識を習得し、社内での理解促進が着実に進んでいることが確認されました。

今回、次のステップとして、不妊治療をしていることを周囲に伝えるか迷っている社員も安心して状況を共有できる環境を整えるため、「不妊治療休暇」を新設しました。不妊治療は通院の頻度やスケ

ジュールが個々に異なる場合も多く、仕事との両立に悩みを抱える社員が少なくないことから、治療に必要な時間を確保しながら安心して働き続けられる環境づくりを目的としています。本制度では、不妊治療の通院を目的として、月に1日まで有給休暇を取得することができます。また、本人が通院する場合に加え、パートナーとして治療に関わる場合にも利用可能とし、社員一人ひとりの状況に応じて柔軟に活用できる制度としています。

■障がいのある子を養育する社員の「短時間勤務制度」などの期間延長

近年、障がいのある子どもを育てながら働く保護者にとって、仕事と育児の両立が大きな課題となっています。厚生労働省のウェブサイトに掲載されている調査報告書(※)では、障がい児・疾患児の保護者の約55%が「自分や配偶者が倒れた場合に家庭が回らなくなる」と不安を感じており、約45%が「平日に病院や療育施設へ通うため仕事を休む必要がある」と回答するなど、仕事との両立に困難を抱える実態が報告されています。

出典：障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会「障害児疾患児育児と仕事の両立に関するアンケート調査結果報告書」(厚生労働省ウェブサイト掲載)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001074712.pdf>

このような背景から、当社グループでは障がいのある子どもを養育する社員が抱える不安や悩みを把握し、仕事と育児の両立を支える制度やサポートの検討につなげることを目的に、対象社員向けのアンケートを実施しました。当社グループの育児関連制度である「短時間勤務制度」や「子の看護等のための休暇」は、小学校3年生までの子どもを対象としています。そのためアンケートでは、対象年齢を過ぎると利用できなくなることへの不安や懸念が多く寄せられ、仕事と障がいのある子どもの育児を両立するうえで特有の課題が明らかになりました。

障がいのある子どもを養育する社員から上がった、仕事と育児の両立の難しさに関する声



短時間勤務制度が終了すると、これまで付き添っていた放課後デイサービスの送迎時間に間に合わなくなる。



育児制度の対象外になると、子どもの障がいや特性による急な休みや対応を年次有給休暇だけで補う必要があり、仕事を続けられるか強い不安を感じる。

これらの声を踏まえ、当社では障がいのある子どもを養育する社員が、子どもの成長段階に応じて継続的に育児と仕事を両立できる環境を整えるため、制度の改定を行いました。障がいのある子どもを養育する社員に限り、「短時間勤務制度」および「子の看護等のための休暇」の対象期間を、障害のある子どもが18歳を迎える年度の末日まで延長しました。これにより、通院への対応など長期にわたり必要となる育児への配慮を制度面から支援し、社員が安心して働き続けられる環境づくりを進めていきます。

【障がいのある子を養育する社員の各制度の適用期間について】

各制度	これまで	これから
育児のための短時間制度	小学校3年生まで	障がいのある子が18歳を迎える年度の末日まで
育児のための時間帯限定フルタイム勤務制度	小学校6年生まで	
エリア限定勤務制度（※）	中学校3年生まで	
子の看護等のための休暇	小学校3年生まで	
養育両立支援休暇	小学校就学まで	

※1親の場合は20歳まで

■丸井グループの「仕事」と「家庭」の両立支援について

当社では、仕事と「育児」や「不妊治療」の両立支援に加え、介護などの「ライフステージにかかわる課題」や、生理やPMS（月経前症候群）、更年期などの「性別特有の健康課題」、さらに若い世代を対象とした「キャリアとライフイベントの両立」に対応する、社員一人ひとりの多様なライフステージに寄り添う幅広い支援策を実施しています。

今後も社員の声や社会の要請を踏まえ、ジェンダーや年齢に関係なく、一人ひとりが能力を最大限発揮できる企業風土の実現に向け、制度面と風土面の両方で取り組みを進めてまいります。

「丸井グループの両立支援制度・サポート（一例）」

<https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/society/balance.html>

■丸井グループの概要

商号：株式会社丸井グループ

本社所在地：〒164-8701 東京都中野区中野4-3-2

代表電話：03(3384)0101

URL：<https://www.0101maruigroup.co.jp>

代表取締役社長：青井 浩

おもな関連会社：(株)エポスカード、(株)丸井、(株)エムアンドシーシステム ほか

本件に関するお問い合わせ先

株式会社丸井グループ 広報室

TEL：03(3384)0101（大代表）10:00～18:00（水・日を除く） Mail：koho-media@0101.co.jp