仕事と不妊治療の両立PROJECT

仕事と不妊治療の両立に関する実態調査

制度の整備だけでは支えきれない、不妊治療と仕事の両立
― 個人が抱える困難から、企業が取り組む課題を読み解く ―

仕事と不妊治療の両立に関する実態調査

制度だけでは不十分。
職場の理解と支援が不可欠な不妊治療と仕事の両立

―治療当事者への定量調査を通じて、企業が取り組むべき課題を読み解く―

2026 年 11 月発表

メルクバイオファーマ株式会社

イントロダクション

現在、多くの企業で不妊治療を支援する制度の拡充が進んでいます。

しかし、制度はあっても十分に機能していない実態が課題視されていました。そこで本調査では、不妊治療経験者を 5 つの群（現在両立群・両立達成群・キャリア移行群・治療断念群・未来の治療予定群）に分けて、制度の利用実態や両立を阻む壁、職場の風土や周囲の対応などを比較・分析し、不妊治療と仕事の両立に向けた課題と必要な支援を検討しました。

本調査から、不妊治療と仕事の両立には制度の整備だけでは不十分であり、職場の上司や同僚の理解と業務体制の見直しが欠かせないことが浮き彫りになりました。

当事者の悩みとして最も多く挙げられたのは、「時間制約に対する職場での肩身の狭さ・評価低下への恐怖」でした。こうした中で当事者が職場に求めているのは、柔軟に休暇を取得できる制度に加え、急な休みにも対応できる業務体制と、気兼ねなく支え合える職場の雰囲気です。さらに、治療を断念した人は、両立している（両立した）人に比べ、上司によるバックアップ体制が整っていない傾向も見られました。

両立の鍵となるのは、治療を開示するかどうかを本人が選べることを前提に、制度を利用しやすい業務体制構築と雰囲気づくりです。

評価への不安を和らげる配慮も含め、職場全体で支える仕組みづくりが求められます。

調査結果サマリー

- 不妊治療と仕事を両立できた理由として、「職場の制度」よりも、「周囲の理解」が重要であるとの結果に
- 「制度」があってもキャリア移行する現実。キャリア移行者のうち、勤務先に制度がある人の 9 割以上（92.3%）が実際に社内制度を利用していた
- 不妊治療を断念した人が挙げた壁・不安（複数回答）のトップは、「時間制約に対する職場の肩身の狭さ・評価低下への恐怖」であった
- 制度や周囲の理解に加え、①業務のバックアップ体制、②評価への不安に応える上司・同僚の具体的な対応、③開示するかを本人が選べ、開示しなくても配慮が得られる職場環境（プライバシーの保護）が、両立支援に必要である

調査概要

項目	内容
調査名	仕事と不妊治療の両立に関する調査
調査対象	20〜49 歳の男女
調査地域	全国
調査方法	インターネットリサーチ
調査時期	2026 年 9 月 18 日（金）〜9 月 27 日（日）
有効回答数	1,035 人（女性 880 人、男性 155 人）
女性の割付※	現在両立群・両立達成群・キャリア移行群・不妊治療断念群・未来の治療予定群の 5 群、各 176 人
集計方法	割合は、回答者数を対象の全体値で割ったものになります。 また、レポートで表示しているスコアは、小数点第二位を四捨五入したものです。

※本調査における女性の各回答群（各 176 人）は、以下の状態を指します。
・現在両立群：現在、仕事と不妊治療を継続して両立している群。
・両立達成群：仕事も治療も断念せず治療を終了した群。
・キャリア移行群：退職・転職、休職、雇用形態変更、担当変更、勤務時間変更、昇進辞退等、キャリア上の変更があった群。
・不妊治療断念群：仕事を優先して治療を断念したと回答した群。
・ 未来の治療予定群：現在は治療を行っていないが、将来的に不妊治療を予定・検討している群。

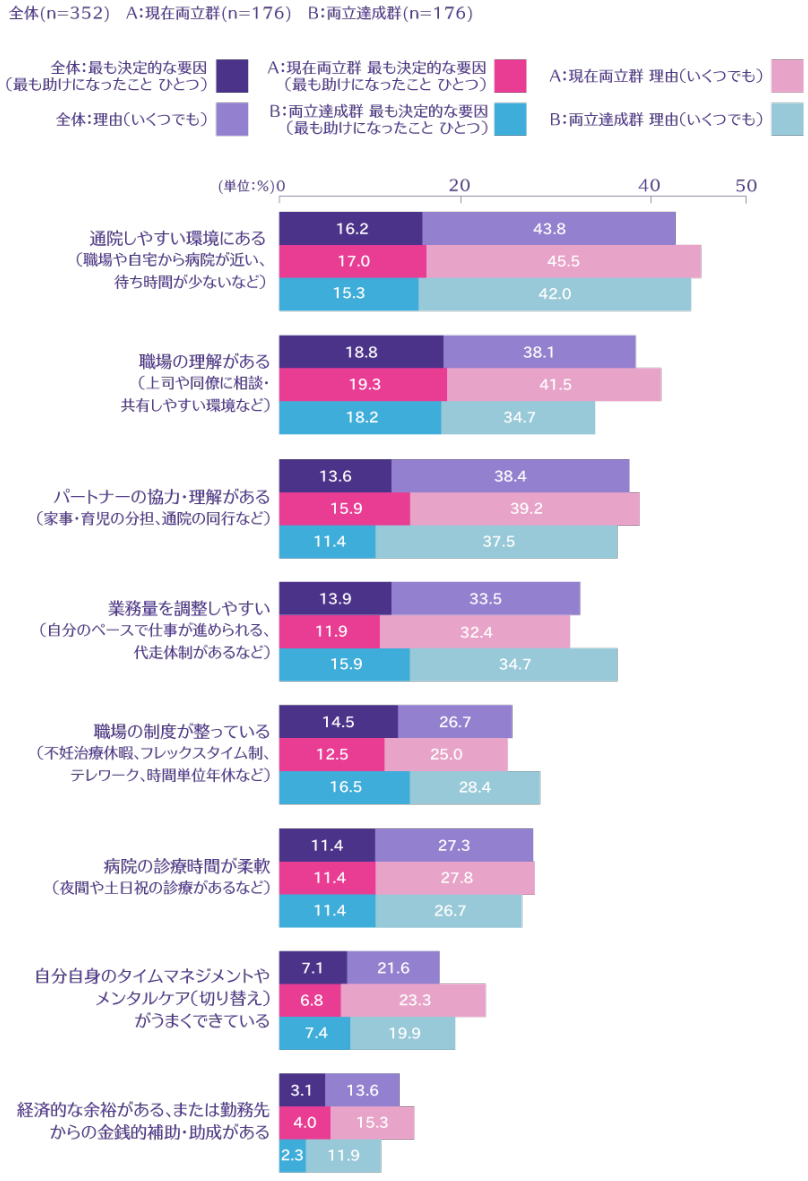
調査・集計に関する留意事項
・本レポートにおいて「全体」として提示している数値は、回答群（現在両立群、キャリア移行群、治療断念群など）ごとの割付の合計であり、不妊治療の当事者全体の割合を示すものではありません。
・本レポートにおいて、複数回答は該当するものすべてを選択、単一回答はその中から一つを選択した結果を示します。
・調査の限界：自己申告による群の比較であり、治療段階、年齢、就業状況等の影響を調整した分析ではありません。現在の勤務先と治療当時の勤務先の一致は確認していません。

調査結果詳細 1.「制度があるだけ」では防げないキャリア移行

両立できた理由では「職場の理解」が、「職場の制度が整っている」を上回る

『現在両立群』と『両立達成群』が仕事と治療を両立できている、あるいはできた理由（複数回答）としては、病院の近さなど「通院しやすい環境（43.8%）」、「パートナーの協力・理解（38.4%）」、「職場の理解（38.1%）」、「業務量を調整しやすい（33.5%）」が上位を占めました。一方で、不妊治療休暇や柔軟な働き方（フレックス・テレワーク等）を含む「職場の制度が整っている」は 26.7%にとどまっています。また、最も決定的な理由を一つ選ぶ設問では、「職場の理解」が 18.8%で最多となりました。

Q4
あなたが仕事と不妊治療を両立できている(できていた)理由として、当てはまるものをすべてお選びください。
また、両立できている(できた)理由のうち、両立のために「最も決定的な要因(最も助けになったこと)」をひとつだけお選びください。
※仕事・不妊治療非断念者ベース

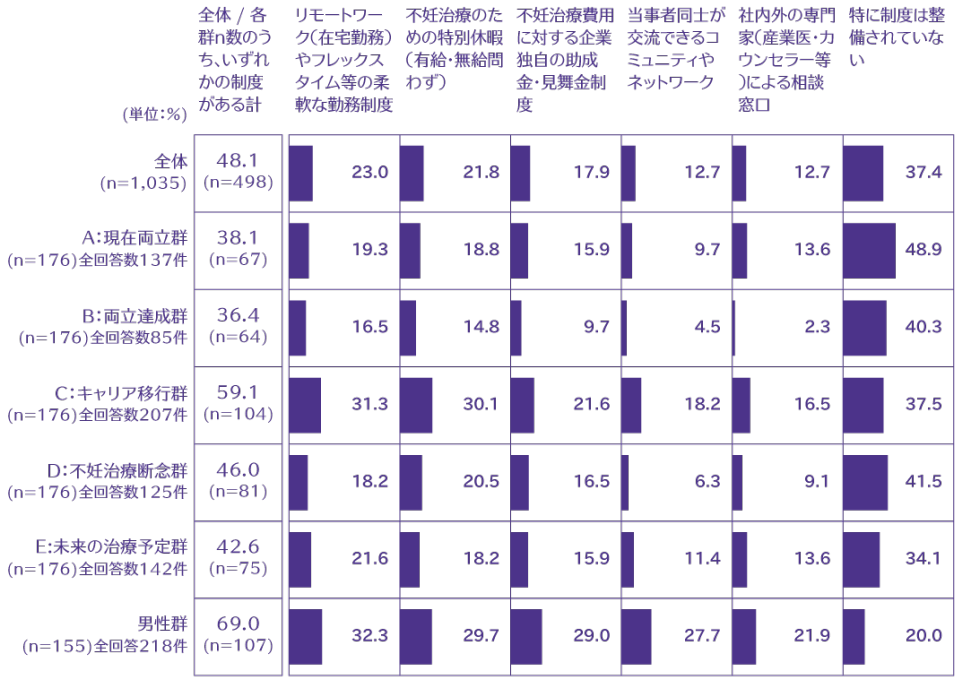


当事者は、両立のための支援制度に加え、通院しやすい環境や周囲の理解、柔軟な業務調整などを仕事と治療を両立するために重要な要素として捉えていることがうかがえます。

働き方を変更した人（『キャリア移行群』）にも制度の利用経験がある

勤務先の両立支援制度について尋ねた設問（Q17）において、提示した制度（特別休暇、助成金、リモートワーク等の柔軟な勤務制度、相談窓口、コミュニティのいずれか）が 1 つでもあると答えた人は、回答者 1,035 人のうち 48.1%（498 人）でした。

Q17
あなたの勤務先には、不妊治療と仕事を両立するための「制度」として以下のようなものは整備されていますか。
あてはまるものをすべてお選びください。
※一般的な制度であっても、不妊治療と仕事の両立に活用できるものであれば対象に含めてご回答ください。
※全体ベース

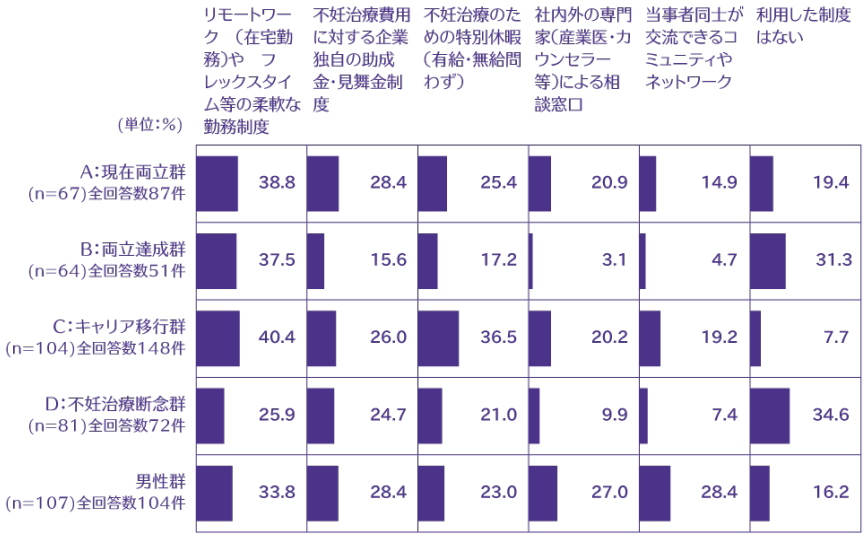


『キャリア移行群』の女性（176 人）のみで見ると、「勤務先に制度がある」と答えたのは 104 人で、そのうち利用した制度はないと回答した 7.7%を除く 92.3%（96 人）が何らかの制度を利用したと回答しています。つまり、『キャリア移行群』全体の 54.5%が何らかの制度を利用していたことがわかります。
この結果から、退職や転職、雇用形態の変更等、キャリア移行を経験した層の半数以上が制度を利用していたことがわかります。企業が両立支援を検討する際には、制度の有無や利用実績だけでなく、治療と両立する過程でどのような負担や不安が想定されるかを把握・検証する視点が必要だといえます。

(次ページ表参照)

Q18
前問で不妊治療と仕事を両立するために整備されている「制度」としてお答えいただいた以下をあなたは利用しましたか。あてはまるものをすべてお選びください。
※一般的な制度であっても、不妊治療と仕事の両立に活用できるものであれば対象に含めてご回答ください。

※不妊治療中・経験者かつ両立支援制度整備企業勤務者ベース



・勤務先の制度についての設問であり、治療当時の職場とは異なる可能性があります。
・『キャリア移行群』のうち、退職・転職を選択した人は 25.0％であり、多くは働き方を変えて就業を継続しています。また、「勤務時間の変更」などのキャリア移行は、時短勤務などの「制度を利用した」結果を指している可能性も含まれます。そのため、制度利用率の高さをもって「制度を使ったのに離職に追い込まれた」「制度ではキャリアダウンを防げなかった」と断定することはできません。

2. 「治療断念群」が感じた、心理的安全性の欠如や評価への不安

肩身の狭さや評価への不安も両立の障壁に

仕事と不妊治療の両立において何らかの壁や不安を感じた女性全体では、複数回答において「突発的・予見不能な通院等によるスケジュール調整の難しさ（43.9%）」や「高額な不妊治療費の負担（38.4%）」といった時間的・経済的な制約が上位を占めました。　一方で、回答群別に比較すると、『治療断念群』（168人）においては、当事者全体では 7 位（35.1%）にとどまる「時間制約に対する職場の肩身の狭さ・評価低下への恐怖」が、『治療断念群』では最多の 43.5%に達しており、『現在両立群』（159 人、27.7%）を 15.8 ポイント上回る結果となりました。続いて「移動時間の拘束時間が長く、仕事との調整が難しい（35.7%）」が挙がっています。なお、最も大きな壁を 1 つ選ぶ単一回答では、『治療断念群』においても「突発的・予見不能な通院や検査・手術日指定によるスケジュール調整の難しさ（16.1%）」が最多であり、「肩身の狭さ・評価低下への不安」は 7.1%でした。

Q7S1 不妊治療と仕事を両立する上で「大きな壁・不安」となっている(いた)ものは何ですか。【不妊治療と仕事を両立する上で「大きな壁・不安」となっている(いた)もの(いくつでも)】

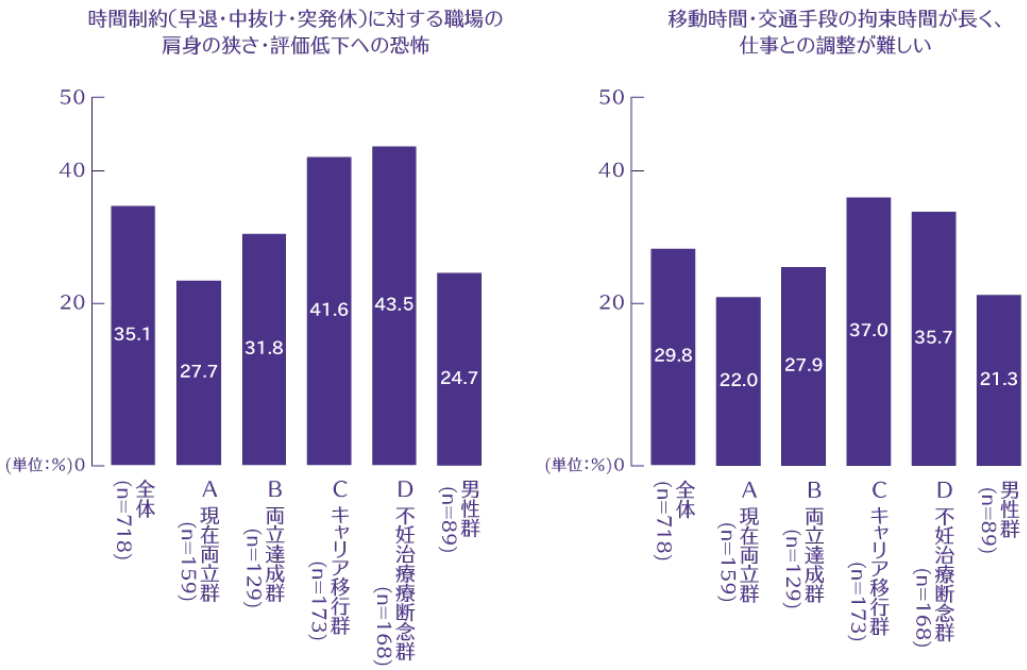
※両立の壁・不安経験者ベース

(単位:%)

	突発的・予見不能な通院や検査・手術日指定によるスケジュール調整の難しさ	高額な不妊治療費の負担（保険適用外の先進医療など）	通院・治療結果や不妊（男性不妊・女性不妊）に対する精神的ストレス・孤独感	日常的な不妊治療費の負担（保険適用の診療や薬代など）	加齢や保険の年齢・回数制限に伴うタイムリミットの焦り・体力的限界	時間制約（早退・中抜け・突発休）に対する職場の肩身の狭さ・評価低下への恐怖	投薬・注射・採卵・手術（精子回収等）に伴う身体的負荷や体調不良	移動時間・交通手段の拘束時間が長く、仕事との調整が難しい	働き方を抑えた（時短・雇用形態変更）ことによる収入減少	利用できる休暇・柔軟な働き方（リモート／フレックス等）の制度がない	パートナーとの治療・受診に関する理解や協力の不一致	通院可能な不妊治療・男性不妊専門クリニックが近隣になく、選択肢が限られている	不妊治療への社内理解が進んでおらず、私生活の都合で休むのがつらい／無理解や偏見（ハラスメント）がある	立場に関わらず、制度の利用や柔軟な働き方について相談しやすい職場風土がない	「不妊は女性（または男性）の問題」「仕事より家庭（または家庭より仕事）」といった性別役割分担意識や固定観念のプレッシャー・視線がある	医療機関や社外相談窓口など、心理的ケアを受ける場がない	職場や地域のコミュニティが密なため、「不妊治療」の噂が広がりやすくプライバシーが守られない	制度はあるが、業務過多・代替要員がおらず使えない
全体 (n=718)	43.9	38.4	38.3	37.5	35.2	35.1	34.5	29.8	24.9	22.7	21.0	18.1	16.2	15.7	15.0	13.4	13.0	11.6
A:現在両立群 (n=159) 全回答数137件	45.3	37.1	38.4	39.0	37.1	27.7	36.5	22.0	18.6	15.7	15.1	11.3	11.9	8.2	9.4	9.4	9.4	6.9
B:両立達成群 (n=129) 全回答数85件	50.4	37.2	38.0	44.2	34.9	31.8	31.8	27.9	11.6	18.6	16.3	12.4	4.7	12.4	8.5	5.4	9.3	6.2
C:キャリア移行群 (n=173) 全回答数207件	50.9	42.2	48.0	40.5	39.3	41.6	48.6	37.0	44.5	33.5	18.5	24.3	27.2	23.1	24.9	19.7	18.5	19.7
D:不妊治療断念群 (n=168) 全回答数125件	42.3	37.5	37.5	38.1	36.3	43.5	31.0	35.7	20.8	29.8	31.0	21.4	15.5	16.1	14.9	15.5	13.1	10.7
男性群 (n=89) 全回答218件	21.3	37.1	21.3	18.0	22.5	24.7	14.6	21.3	24.7	6.7	24.7	20.2	20.2	19.1	15.7	15.7	13.5	13.5

Q7S1
不妊治療と仕事を両立する上で「大きな壁・不安」となっている(いた)ものは何ですか。
【不妊治療と仕事を両立する上で「大きな壁・不安」となっている(いた)もの(いくつでも)】

※両立の壁・不安経験者ベース



・不妊治療経験者のうち両立の壁・不安を感じた人が対象。

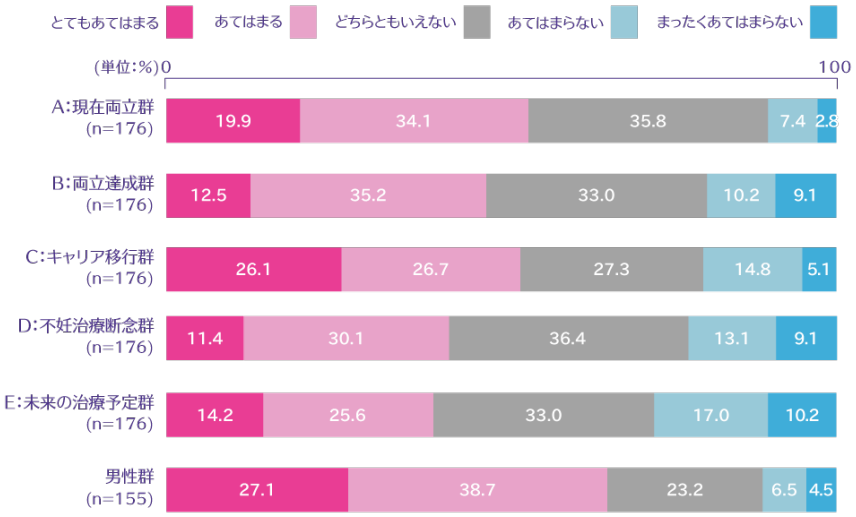
複数回答において『治療断念群』が壁として選んだ項目数は平均 4.9 個で、『現在両立群』の 4.0 個を上回りました。また、回答を分類別でみると、『治療断念群』においては「職場・環境的要因（68.5%）」が最多となったものの、「身体・精神・年齢的要因（64.9%）」や「経済・金銭的要因（58.9%）」も同様に高い割合を示しています。このことから、評価への不安に加え、時間の調整や身体・精神面、費用面などの複合的な負担要素が重なり、治療断念に繋がる現状の課題が伺えます。

職場風土への評価も『治療断念群』で低い

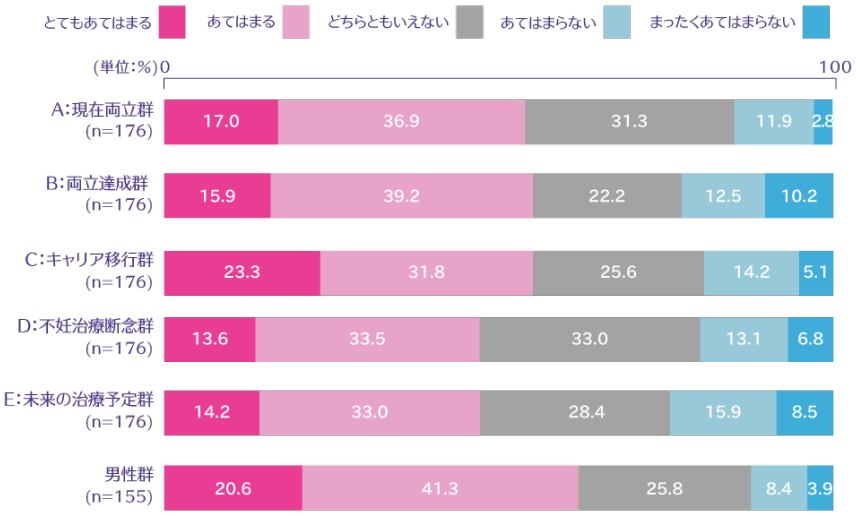
現在の勤務先の風土について、「時間的制約があっても成果を出せば正当に評価される風土があるか」「業務をカバーし合える仕組みがあるか」「プライベートな事情を安心して開示できる、または開示しなくても配慮が得られる心理的安全性があるか」という設問に対し、「とてもあてはまる」または「あてはまる」と答えた人の割合は、『現在両立群』や『両立達成群』よりも『治療断念群』のほうが小さい傾向が見られました。 公平な評価への信頼、業務代替性、心理的安全性のある職場のほうが、仕事と治療を両立しやすい可能性があります。

(次ページ表参照)

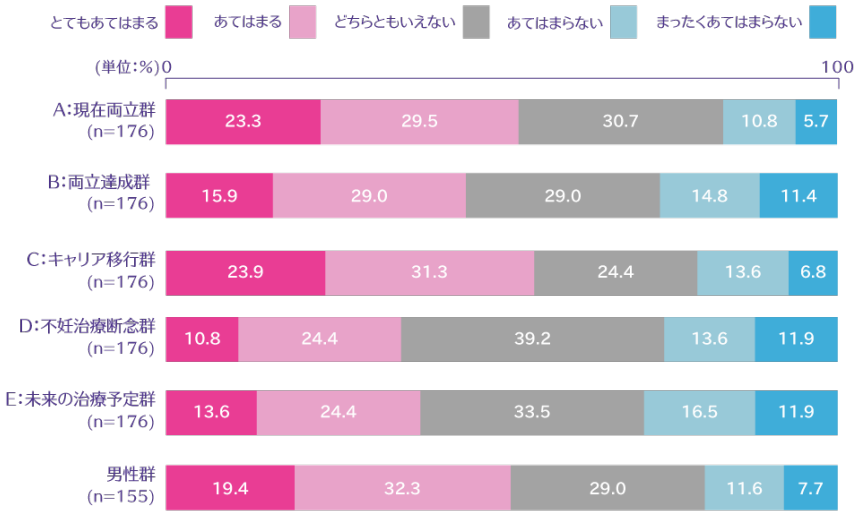
Q30S1
あなたの勤務先の職場風土や評価について、以下はどの程度あてはまりますか。
【時間的制約(通院・受診等による早退・中抜け・突発休)があっても、成果を出せば正当に評価される風土がある】
※全体ベース



Q30S2
あなたの勤務先の職場風土や評価について、以下はどの程度あてはまりますか。
【突然の欠勤や通院があっても、チーム内で業務をカバーし合える仕組み(業務代替性)がある】
※全体ベース



Q30S3
あなたの勤務先の職場風土や評価について、以下はどの程度あてはまりますか。
【プライベートな事情を安心して開示できる、または開示しなくても配慮が得られる心理的安全性がある】
※全体ベース



・肯定 2 選択肢の合計。いずれも現在の勤務先への主観的評価です。
・ただし、『キャリア移行群』の職場風土への評価は、『現在両立群』と同程度の項目もあります。職場の風土だけで各群の違いを説明できるわけではなく、今回の差から風土と治療断念の因果関係を判断することはできません。

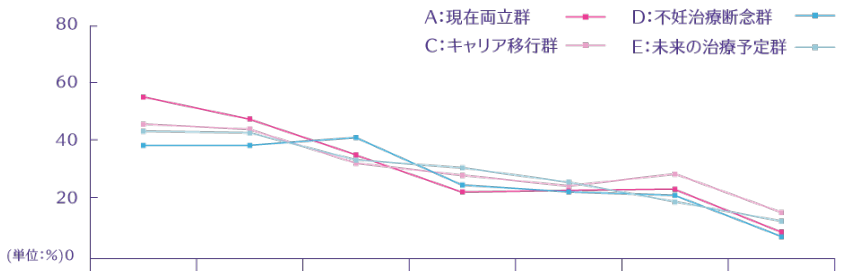
3. 急な通院を支える業務のカバー体制と上司の対応

時間単位の休暇とバックアップ体制に同程度の要望

離職やキャリアダウンをせずに両立を継続するために必要だと思う支援（最大 3 つ選択）としては、「時間単位で取得できる有給休暇・不妊治療専用休暇（42.6%）」、「業務の標準化・マニュアル化（42.2%）」、「リモートワークやフレックスタイム制度の導入・柔軟運用（34.8%）」が上位を占めました。時間単位の休暇制度とバックアップ体制への要望がほぼ同率で並んでいることから、「休暇制度」の整備にとどまらず、「業務のカバー体制」をセットで整える重要性が伺えます。

Q21
どのような制度・配慮・風土があれば、離職やキャリアダウンをせずに両立を継続できる（できた）と思いますか。
最大で3つまでお選びください。

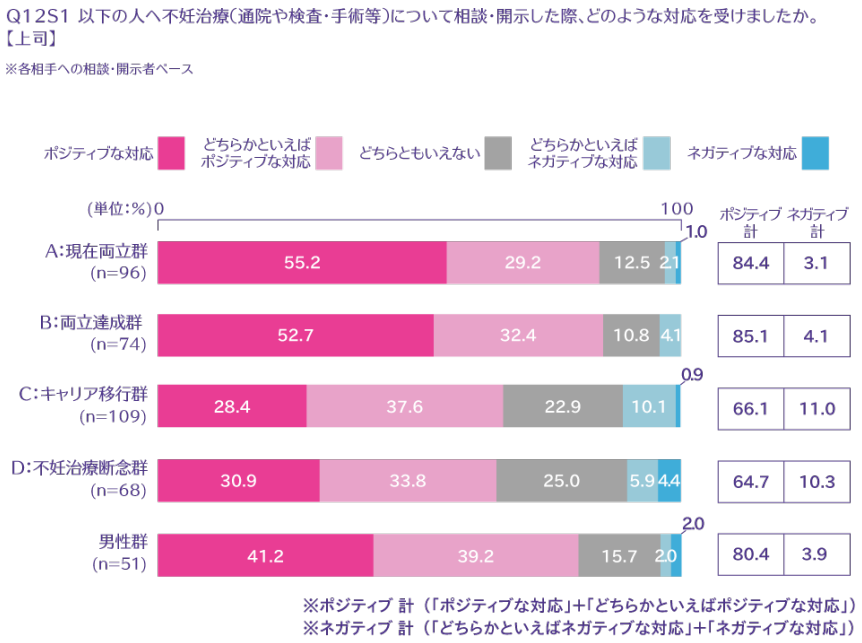
※不妊治療検討・治療中者または断念経験者ベース



	時間単位で取得できる有給休暇・不妊治療専用休暇	突然の休みに対応できる「業務の標準化・マニュアル化（バックアップ体制）」	リモートワーク（在宅勤務）やフレックスタイム制度の導入・柔軟運用	時間制約者を不当に評価下げしない「公平な人事評価制度」	パートナーの治療・検査同行や自身の受診に対する休暇取得・協力風土の醸成	直属の上司・管理職に対する「不妊治療（男性不妊含む）とマネジメント」の研修・理解促進	専門家（カウンセラー等）に匿名で相談できる社内・社外窓口
A:現在両立群 (n=176)	50.6	48.3	34.7	21.6	22.2	23.3	9.1
C:キャリア移行群 (n=176)	45.5	44.9	32.4	29.0	24.4	29.0	15.9
D:不妊治療断念群 (n=176)	39.8	39.8	40.3	23.3	22.2	21.0	8.5
E:未来の治療予定群 (n=176)	43.8	42.6	33.5	30.7	26.1	19.9	13.6

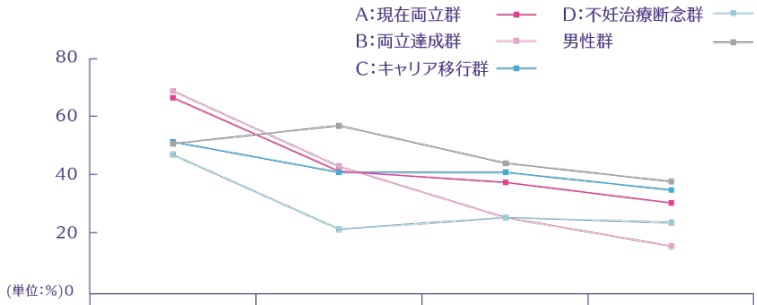
上司の具体的な対応にも回答群による差

上司や同僚へ不妊治療（通院や検査・手術等）について相談・開示した際の反応や具体的な対応については、回答群によって差が見られました。まず、相談・開示した人全員を対象に「どのような対応・反応があったか」を聞いた設問では、上司の対応を「ポジティブ」または「どちらかといえばポジティブな対応」と答えた人の割合は、『現在両立群』で 84.4%、『両立達成群』で 85.1%といずれも 8 割以上であったのに対し、『キャリア移行群』では 66.1%、『治療断念群』では 64.7%にとどまりました。また、同僚の反応についても同様の傾向が見られました（『現在両立群』（75.4%）、『両立達成群』（80.0%）、『キャリア移行群』（70.2%）、『治療断念群』（62.2%））。



さらに、上司からネガティブな反応を受けなかったと回答した人（「ポジティブな対応」「どちらかといえばポジティブな対応」「どちらともいえない」と回答）を対象に、「具体的にどのような対応・サポートがあったか」を聞いたところ、急な欠勤等への「バックアップ体制（代替要員の手配等）を整えてくれた」割合は、『現在両立群』で 41.9%、『両立達成群』で 42.3%だったのに対し、『治療断念群』では 21.3%と約半分の水準にとどまりました。「治療に対する理解や応援の姿勢（温かい言葉掛けなど）を示してくれた」割合についても、『現在両立群』の 67.7%に対し、『治療断念群』は 47.5%と、差が出る結果を得ました。

Q13S1
以下の人へ不妊治療(通院や検査・手術等)について相談・開示した際に、具体的に受けた対応をすべて教えてください。【上司】
※各相手からのポジティブ・中立対応経験者ベース



	治療に対する理解や応援の姿勢(温かい言葉掛けなど)を示してくれた	急な欠勤・遅刻・早退に対応できるバックアップ体制(代替要員の手配等)を整えてくれた	通院に合わせた業務量の調整や担当業務の組み換えを行ってくれた(協力してくれた)	利用できる社内制度(休暇制度や短時間勤務等)を案内・提案してくれた
A:現在両立群 (n=93)	67.7	41.9	37.6	30.1
B:両立達成群 (n=71)	69.0	42.3	25.4	16.9
C:キャリア移行群 (n=97)	51.5	41.2	41.2	35.1
D:不妊治療断念群 (n=61)	47.5	21.3	27.9	23.0
男性群 (n=49)	51.0	57.1	44.9	38.8

- 相談・開示時の対応・反応：相談・開示した人全員が対象。男女計ではポジティブな反応は上司 75.6%（n=398）、同僚 74.1%（n=239）。
- 上司の具体的な対応：上司の対応を「ポジティブ」「どちらかといえばポジティブ」「どちらともいえない」と答えた人が対象。開示した人全員の割合ではなく、ネガティブな対応を受けた人は含みません。
- 同僚の具体的な対応：上記と同じ対象条件で、同僚が理解・応援の姿勢を示した割合は、『現在両立群』と『両立達成群』を合わせると 74.5%（82／110 人）、『キャリア移行群』と『治療断念群』を合わせると 64.5%（60／93 人）でした。

企業には、相談者の不安を取り除く対話に加え、通院に合わせた業務調整や代替担当の確保までを支援することが求められていると考えられます。また、当事者の希望を確認し、業務の変更や負担軽減を本人の意向に反して一方的に進めないことも、運用において留意すべき点といえます。

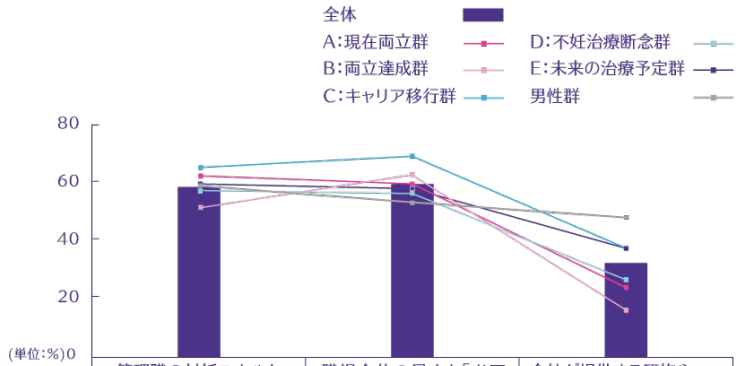
4. 開示の選択とプライバシーを守る職場づくり

サポートし合う雰囲気と機密保持への要望

仕事と不妊治療の両立のために職場に求める取り組み（全 7 項目の選択肢）について尋ねた結果を、「管理職の対話スキルと姿勢（全体 59.3%）」「職場全体の風土と『お互いさま』の心理的安全性（全体 60.0%）」「会社が提供する研修やカウンセリング（全体 31.7%）」の 3 つのカテゴリーに分類して分析しました。その結果、「職場全体の風土と『お互いさま』の心理的安全性」に関連する要望を挙げる声が最も高い割合を占めました。

Q19
あなたが、仕事と不妊治療の両立のために職場（管理職・同僚・会社全体）に求める取り組みについて、重要だと思うものをすべて教えてください。

※全体ベース

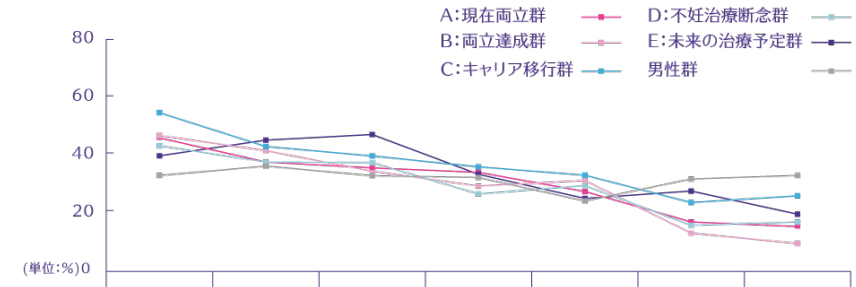


	管理職の対話スキルと姿勢 計	職場全体の風土と「お互いさま」の心理的安全性 計	会社が提供する研修やカウンセリング 計
全体 (n=1035)	59.3	60.0	31.7
A:現在両立群 (n=176)	61.4	59.7	22.7
B:両立達成群 (n=176)	51.7	62.5	16.5
C:キャリア移行群 (n=176)	66.5	69.9	38.6
D:不妊治療断念群 (n=176)	57.4	56.3	27.3
E:未来の治療予定群 (n=176)	59.7	58.0	38.6
男性群 (n=155)	59.4	52.9	48.4

「職場全体の風土と『お互いさま』の心理的安全性」の中でも、「治療による急な通院や体調不良時でも、嫌な顔をされずにサポートし合える職場の雰囲気づくり」を挙げた人が全体の 44.2%に上り、個別の選択肢として最多となっています。女性の『キャリア移行群』に限って見ると、この項目を重要だと回答した割合は 54.5%に達しています。
また、全体（男女計）の個別選択肢としては、「不妊治療は男女双方の問題という全社的な共通認識（40.8%）」、「プライバシーに対する機密保持の徹底（38.3%）」が続きました。

Q19 あなたが、仕事と不妊治療の両立のために職場(管理職・同僚・会社全体)に求める取り組みについて、重要だと思うものをすべて教えてください。

※全体ベース



	治療による急な通院や体調不良時でも、嫌な顔をされずにサポートし合える職場の雰囲気づくり	不妊治療は女性だけの問題ではなく、男女(パートナー双方)の問題であるという全社的な共通認識	プライバシー(個人情報・治療の事実)に対する機密保持の徹底	誰もが気後れせずに話せる、偏見のないコミュニケーション	部下から不妊治療の相談を受けた際の、共感的な傾聴と対話力	社内の関係者に知られずに、心身の悩みを相談できる外部専門家窓口	不妊治療やプレコンセプションケアについて正しく学べる全社向けの学習(セミナー等)の機会
A:現在両立群 (n=176)	47.2	38.1	35.8	35.2	28.4	17.6	15.3
B:両立達成群 (n=176)	47.7	41.5	34.7	29.0	31.3	12.5	9.1
C:キャリア移行群 (n=104)	54.5	43.2	39.8	36.4	32.4	23.9	26.7
D:不妊治療断念群 (n=176)	42.0	38.1	36.9	27.3	29.0	17.0	17.6
E:未来の治療予定郡 (n=176)	39.2	46.0	48.3	33.0	26.7	28.4	19.9
男性群 (n=155)	32.9	37.4	33.5	32.3	26.5	31.0	33.5

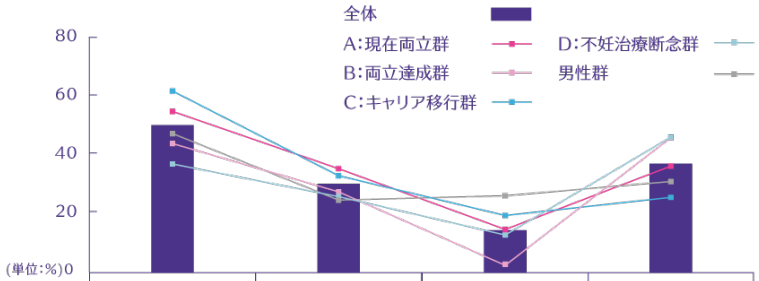
「伝えたくない人」も「相談したい人」も尊重を

治療経験者の 37.3%は、「職場で一切相談・開示しなかった」と回答しました。未開示者および今後も開示しない予定の人に理由を尋ねたところ、最多となったのは「プライベート・生殖に関するデリケートなことなので、職場の人に知られたくない（57.5%）」でした。職場に治療を伝えない背景には、本人のプライバシーに関する強い意向があることが推察できます。
一方、未開示者のうち「理解してもらえる雰囲気ではない」を挙げた割合は、『キャリア移行群』は 34.1%、『治療断念群』は 25.6%で、『現在両立群』の 9.5%や、『両立達成群』の 8.6%を上回り、相談しやすい環境と両立の継続には一定の関連性が見出せます。開示しない選択を尊重することを前提としながらも、相談を望む人がためらわずに相談できる職場風土を醸成していくことの必要性がうかがえます。

(次ページ表参照)

Q10
不妊治療を開始するにあたり、職場で治療について相談・開示した人はいますか。あてはまるものをすべてお選びください。

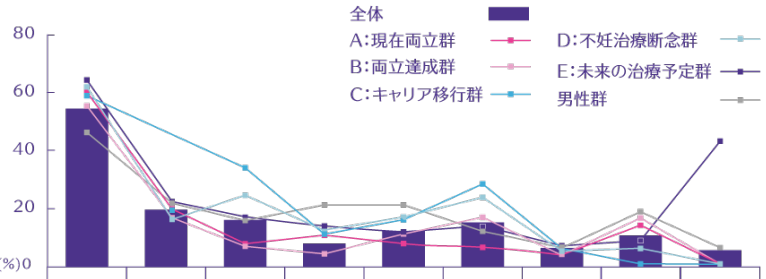
※不妊治療中・経験者ベース



	上司	同僚	人事	一切開示・相談しなかった(しない予定)
全体 (n=809)	49.2	29.5	14.7	37.3
A:現在両立群 (n=176)	54.5	34.7	14.8	35.8
B:両立達成群 (n=176)	42.0	28.4	4.5	46.0
C:キャリア移行群 (n=176)	61.9	32.4	19.9	25.0
D:不妊治療断念群 (n=176)	38.6	25.6	12.5	46.6
男性群 (n=105)	48.6	24.8	26.7	30.5

Q15
不妊治療について、上司や人事、同僚へ開示・相談しない(する予定がない)とお答えになった方にお伺いします。
職場で不妊治療を開示しない(する予定がない)理由は何ですか。すべてお選びください。

※不妊治療検討者ベース

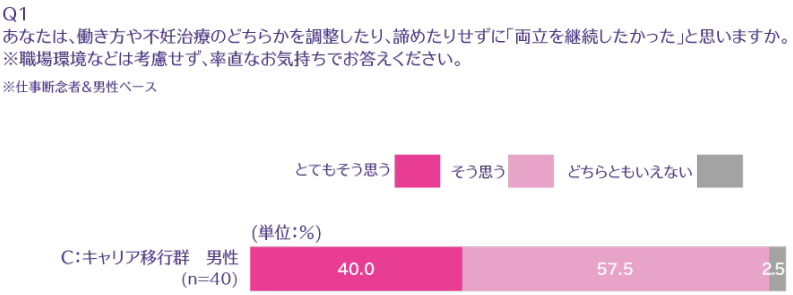


	プライベート・生殖に関するデリケートなことなので職場の人に知られたくない	職場や地域のコミュニティが狭く噂になりやすいため	治療や時間制約について理解してもらえる雰囲気(風土)ではない	「不妊は女性の問題」「男性は仕事を優先すべき」等の固定観念や偏見があると感じるため	上司・人事のマネジメント能力やハラスメント対策に信頼がないため	不妊治療への無理解から心ない言動や配慮拒否を受ける恐れがあるため	評価の低下や昇進への悪影響が懸念されるため	制度が整っており、あえて理由を伝えなくても休み・調整が取れるため	まだ具体的に相談する段階ではないと考えているため
全体 (n=365)	57.5	20.0	18.1	12.1	15.1	17.5	7.4	12.3	6.8
A:現在両立群 (n=63)	60.3	20.6	9.5	11.1	9.5	7.9	6.3	15.9	-
B:両立達成群 (n=81)	56.8	18.5	8.6	4.9	12.3	17.3	6.2	18.5	-
C:キャリア移行群 (n=44)	59.1	20.5	34.1	11.4	18.2	29.5	9.1	-	-
D:不妊治療断念群 (n=82)	61.0	18.3	25.6	13.4	18.3	23.2	7.3	7.3	-
E:未来の治療予定郡 (n=48)	66.7	22.9	18.8	14.6	12.5	14.6	8.3	10.4	43.8
男性群 (n=47)	38.3	21.3	17.0	21.3	21.3	12.8	8.5	19.1	8.5

これらの結果から、本人が「誰にどこまで伝えるか」を選べることを前提とし、制度の適用にあたっても必要最小限の確認で休暇や勤務調整を申請できる仕組みの必要性が示唆されます。チームに共有する情報を勤務予定や業務の引き継ぎにとどめるなど、治療の事実を職場全体に知らせなくても円滑に業務をカバーできる運用の検討が重要と考えられます。

5. 見過ごせない「男性が感じる壁」。
働き方を変更した男性の 9 割以上が「本来は両立を継続したかった」と回答

不妊治療と仕事の両立は、女性だけの問題ではありません。本調査において、働き方を変更した『キャリア移行群』の男性 40 名に「本来は両立を継続したかったか」と尋ねたところ、97.5%が「そう思う（とてもそう思う・そう思う、の合計）」と回答しました。回答母数が少ないため参考値での提示となりますが、不妊治療を機にキャリア移行を選択した男性のほとんどが、本意ではない形で働き方の変更や離職を余儀なくされている可能性がうかがえます。



また、男性回答者 155 名に尋ねた、仕事と不妊治療の両立のために職場に求める取り組みとしては、「不妊治療は女性だけの問題ではなく、男女（パートナー双方）の問題であるという全社的な共通認識（37.4%）」、「プライバシーに対する機密保持の徹底（33.5%）」、「社内の関係者に知られずに、心身の悩みを相談できる外部専門家窓口（33.5%）」が上位に挙がりました。

■ 女性と比べて男性で回答割合が高かった主な項目

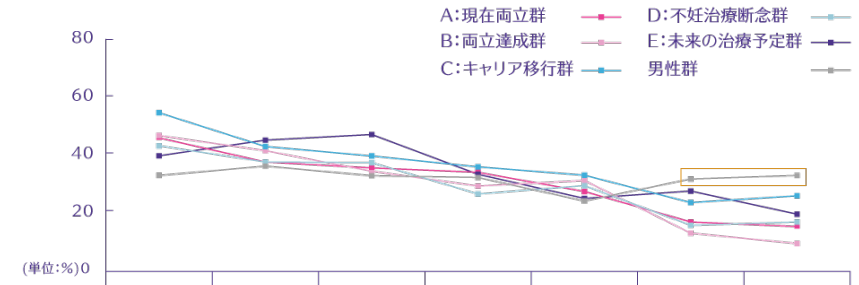
各設問の男女差を比較すると、女性では「急な休みのカバー体制」や「女性だけの問題ではないという全社的な意識」を求める声が突出している一方、男性では「正しい知識の習得」や「孤立を防ぐ相談・共有の場」を求める割合が女性を上回る結果となりました。

- 全社的な共通認識と学習機会への要望：「不妊治療やプレコンセプションケアについて正しく学べる全社向けの学習（セミナー等）の機会（33.5%）」は、女性全体と比べても男性で特に重視される傾向が見られました。
- 専門家相談窓口の設置：「社内の関係者に知られずに、心身の悩みを相談できる外部の心理カウンセリング専門家窓口（31.0%）」を求める声についても、男性の回答割合が女性を上回っています。

(次ページ表参照)

Q19 あなたが、仕事と不妊治療の両立のために職場(管理職・同僚・会社全体)に求める取り組みについて、重要だと思うものをすべて教えてください。

※全体ベース



	治療による急な通院や体調不良時でも、嫌な顔をされずにサポートし合える職場の雰囲気づくり	不妊治療は女性だけの問題ではなく、男女(パートナー双方)の問題であるという全社的な共通認識	プライバシー(個人情報・治療の事実)に対する機密保持の徹底	誰もが気後れせずに話せる、偏見のないコミュニケーション	部下から不妊治療の相談を受けた際の、共感的な傾聴と対話力	社内の関係者に知られずに、心身の悩みを相談できる外部専門家窓口	不妊治療やプレコンセプションケアについて正しく学べる全社向けの学習(セミナー等)の機会
A:現在両立群 (n=176)	47.2	38.1	35.8	35.2	28.4	17.6	15.3
B:両立達成群 (n=176)	47.7	41.5	34.7	29.0	31.3	12.5	9.1
C:キャリア移行群 (n=104)	54.5	43.2	39.8	36.4	32.4	23.9	26.7
D:不妊治療断念群 (n=176)	42.0	38.1	36.9	27.3	29.0	17.0	17.6
E:未来の治療予定郡 (n=176)	39.2	46.0	48.3	33.0	26.7	28.4	19.9
男性群 (n=155)	32.9	37.4	33.5	32.3	26.5	31.0	33.5

男性の育休取得促進が進む中、不妊治療における「男性のキャリアの壁」や「望まないキャリア移行」も、社会として向き合うべき重要な課題と言えます。

6. 企業への提言

制度整備とあわせて安心して使える運用体制を整える

本調査を通じて、制度を整えるだけでは十分ではない、不妊治療と仕事の両立を阻む障壁が浮き彫りになりました。具体的には、制度を利用したにもかかわらず、離職・キャリア移行に至った人や 、『治療断念群』における評価への不安や複合的な負担、また、職場の温かい言葉かけや応援の姿勢、および急な欠勤・遅刻に対するバックアップ体制の整備などの具体的なサポートと両立継続の相関などがみられる結果を得ました。このことから、両立支援の実現には、制度導入にとどまらず、管理職や全社員への研修などを通した職場の理解促進や、短時間勤務や急な早退・遅刻が発生しても評価や昇進において不利益が生じない適切な評価制度の設計などが不可欠だといえます。

さらに、制度の整備とその制度を安心して使える職場環境の双方を実現するためには、急な通院をチームでカバーできる体制の構築、そして治療の開示範囲を本人が選択でき、その選択に配慮した支援を受けられる環境づくりなど、制度拡充と併行して、職場やマネジメント体制を整えることが企業に求められます。
具体的には以下のような業務上のアプローチが検討できます。

- 業務体制の整備：業務手順・進捗・引き継ぎを明確化し、急な不在時にもスムーズにカバーできる体制を整える。
- 管理職の対応：本人の意向を丁寧に確認した上で、勤務調整と評価の考え方を明確に説明する。
- 相談窓口・人事の対応：治療のことを誰にどこまで話すかを本人と事前に確認・合意する。
- 全社的な理解促進：不妊治療は女性だけの問題ではなく、男女（パートナー双方）の課題であるという認識を全社で共有し、正しく学ぶ機会を設ける。
- 周囲への配慮：代替業務を担う同僚に負担が偏らないよう、チーム全体の業務量や担当調整を含めて運用を設計する。

なお、本調査は、各調査対象グループに対して、職場環境の状況と職場への要望をヒアリングした結果をベースにしており、制度や職場環境と離職や治療断念の因果関係までは検証していません。治療を継続するか、働き方を変えるかなどの選択には、他にも様々な要因が絡み合っており、さらなる調査が必要といえます。
少子高齢化で労働力が減少する日本において、さまざまな事情を抱えた人が活躍できる社会へのアップデートは不可欠です。不妊治療と仕事の両立を望む人々の選択肢が、職場の事情によって狭められる現状が改善されるよう、職場環境の整備が求められます。

CASE STUDY｜経営指標と連動した両立支援：株式会社丸井グループ

「フロー比率」を高め、一人ひとりが力を発揮できる組織をつくる

仕事と治療の両立支援を単なる「配慮や福利厚生」ではなく、社員が不安なく挑戦し、持続的に能力を発揮するための「重要な経営課題」として位置づける企業が増えています。　独自の経営指標「フロー比率」の向上を掲げ、有給の不妊治療休暇の新設とともに、受講率 94%に上る全社員研修で「支え合える風土」を醸成する丸井グループの先進的なアプローチから、持続可能な組織運用のヒントを探ります。

丸井グループの両立支援がめざすのは、働きやすさにとどまらず、一人ひとりが能力を発揮し、仕事に主体的に取り組める状態をつくることです。

そこで当社は、能力を活かして挑戦し、時間を忘れるほど没頭する「フロー」に入りやすい状態にある社員の比率（以下、「フロー比率」という）を経営指標の一つに掲げ、現在の 58%から 2031 年には 80%まで高めることをめざしています。社内調査では、性別特有の健康課題を職場で支え合えていると感じる社員ほどフロー比率が高まる傾向があり、最も感じない社員と比べると約 3 倍の差がありました。この結果からも、互いに支え合える職場づくりが、一人ひとりの力の発揮につながると考えています。

こうした考えのもと、2026 年 4 月、通院を目的に月 1 日まで取得できる有給の「不妊治療休暇」を新設しました。治療を受ける本人だけでなく、パートナーとして治療に関わる社員も対象です。制度設計に先立ち、治療経験者にヒアリングを呼びかけたところ、43 名が手を挙げてくれました。そこから見えてきたのは「柔軟な働き方が難しい職場でも使える休暇」と「周囲の理解」の必要性でした。

そこで、時間単位で取得できる制度を設計するとともに、導入前に職場の理解を深めることに力を入れました。全社員向け研修を行い、94%が受講、受講者の 99%が「理解できた」と回答しました。周囲が基礎知識を持つことで、当事者は一から説明しなくても配慮を受けやすくなり、治療について「どこまで話すか」を自分で選べます。

性別特有の健康課題を職場で支え合えていると感じる社員は、2023 年度の 39%から 2025 年度には 69%へ高まりました。育児や介護の両立支援で培ってきた「お互いさま」の風土を活かし、制度と職場の理解の両面から、一人ひとりが安心して力を発揮できる環境づくりを進めています。

EXPERT OPINION｜事情に左右されない組織づくり：スリール株式会社

開示しなくても成果を出せる組織へ――管理職が創る「事情を前提とした業務設計」

制度の整備が進む一方で、なぜ当事者はキャリアをあきらめたり、治療を断念したりせざるを得ないのか。女性活躍推進や両立支援のコンサルティングを手掛け、多様な組織課題に向き合ってきたスリール株式会社に、本調査結果から読み解くべき「管理職の役割」と「チームで成果を出し続けるための組織づくり」について聞きました。

不妊治療、育児、介護、通院など、さまざまな背景を抱えながら働く人が増えています。だからこそ今、どのような状況にあってもキャリアをあきらめず、自分らしい選択ができる環境が求められています。

そのためには、制度があるだけでも、ただ働き続けられるだけでも不十分です。

本調査でも、両立できた理由は「職場の制度」(26.7%)より「職場の理解」(38.1%)が上回りました。『治療断念群』では「時間制約に対する肩身の狭さ・評価低下への恐怖」が43.5%と、『現在両立群』の 27.7%を大きく上回ります。時間や事情に制約があっても正当に評価され、活躍を目指せる職場でなければ、制度は機能しません。

その鍵を握るのが管理職です。

特に不妊治療は、職場に話すこと自体がセンシティブです。治療経験者の 37.3%は職場で一切開示しておらず、最多の理由は「プライベートなことで知られたくない」(57.5%)でした。だからこそ、公表していなくても多様な働き方や事情が当たり前に認められ、成果を発揮できるチームづくりが求められます。急な欠勤へのバックアップ体制を整えてもらえた割合も、『現在両立群』の 41.9%に対し、『治療断念群』は 21.3%にとどまりました。管理職が、事情を聞き出すのではなく、多様な状況を前提に業務を設計し評価できるよう、チームとしての仕組みを整えることが必要です。

不妊治療に限らず、多様な人財が活躍し成果を上げられる組織へ。

それは個人の問題ではなく、人が集まり成果を上げ続けるための経営課題です。当社は、すべての社員が自分らしい選択をしながら力を発揮できる組織づくりを、企業の皆様とともに進めてまいります。

参考資料：不妊治療と仕事の両立に関する当事者のリアルな声（自由記述より抜粋）

職場で不妊治療と両立する上で「最も困難を感じた決定的瞬間（エピソード）」について、自由にご記入ください。

■ 突発的な通院、予定の立てづらさ

- 採卵前後 2 週間は、腹痛のため普通に動ける状態ではなく、何日にもわたって仕事を休まなければいけませんでした。手術日が 3 日前などに決まるため、会社への休暇申請が直前になり、上司から嫌な目で見られたり、注意を受けたりしました（治療のことを伝えていない状態）（キャリア移行群/30 代女性）
- 急な通院が必要になり、予定していた仕事を途中で抜けざるを得なくなったときに、周囲への申し訳なさと仕事への影響を強く感じました。治療と仕事のどちらも大切にしたい一方で、予定を立てにくいことが特に大きな負担でした（現在両立群/ 20 代女性）
- 急な来院を求められた時に対応ができませんでした。不妊治療中ということを職場に明かしたくない為仕事を休む理由が付けられず、病院で勧められた提案を受けることができませんでした（治療断念群/ 30 代女性）
- 仕事は通常通り行い、夜間診療でなんとか通院していたが、高度医療(採卵や移植)になると夜間ではなく日中かつ日時指定となるため、急な仕事のお休みが難しく本当に悩みました。そしてそこまでして結果が伴わない時は落ち込みました。続けたら結果が出るものでもなく、保証もないので出口の見えない暗い迷路にいる感覚になりました（両立達成群/30 代女性）

■ 外せない重要業務・繁忙期・代役不在

- タイミング療法までで、治療をやめました。その後の治療に関する情報を見聞きし自分の職場では無理だと判断しました。慢性的な人手不足、早朝や夜勤勤務、体力の不安、同僚にかける迷惑等を考えると次の段階には進めませんでした。今考えると職場の誰にも相談しなかった、できなかったことがよくなかったと思います（治療断念群/40 代女性）
- 一人一人に担当業務があり、絶対に休めない日もあるのでその日に被るとその周期を無駄にすることになると思います（現在両立群/20 代女性）
- 病院から指定された次回来院日時に、相手がいる用事（会議等）が入っていたとき（両立達成群/30 代女性）
- 職員不足で仕事が休みづらく、流産を繰り返しました（治療断念群/30 代女性）

■ 周囲の雰囲気・理解

- 不妊治療を継続していると、まだ妊娠出来ていないのかという目で見られることが嫌でした（両立達成群/ 40 代女性）
- 理解をされない。口を開けば早く子供を産みなと言われるのが、きつかったです（キャリア移行群/40 代女性）
- 休むと周囲からいろいろと言われるのが辛かったです（治療断念群/30 代女性）
- 特に若い世代からの理解がなく辛かったです（治療断念群/40 代女性）

■ 男性

- 不妊治療と仕事の両立は精神的・時間的な負担が大きく、特に急な通院の調整が困難でした。前日に休む必要が生じても理由を話しづらく、周囲への後ろめたさや「見えない葛藤」に悩まされました。（45 歳）
- 職場では同年代の同僚がほとんどいなかったのでなかなか理解が得られなかったです（46 歳）
- 説明するのが恥ずかしかったです。（29 歳）
- 消防官の仕事なので災害時などはどうしても抜けられないことがありました（39 歳）
- 急な治療や検査があるのに、仕事を抜けられないことや、仕事量を調整したことによる収入の減少（34 歳）
- 言いづらい環境下、世間では知られているが、よく思わない人もいると思います（37 歳）

職場（管理職・同僚・会社全体）に対して「真に求めているサポート（これだけはわかってほしい/期待したい事）」について、自由にご記入ください。

■ 休みの取りやすさ、勤務時間の調整

- 急なお休みや体調の変化に対応して、柔軟に快く休みや早退を許して欲しいです。(未来の治療予定群/30 代女性)
- 休みを取ることにより周りへの負担が増えるため、継続的に休みがとれる環境を整えてほしいです。(キャリア移行群/30 代女性)
- 急な予定変更があってもあまり周囲に迷惑がかからないような業務の割り振り、またはサポート(未来の治療予定群/30 代女性)
- 突然通院しなくてはならないこともあるので、急な遅刻や早退に対応できる人員を整えてほしいです。(現在両立群/ 20 代女性)
- 気軽に話せる雰囲気や、通院のためのスケジュール調整をお願いしたいです。(治療断念群/ 20 代女性)
- 休みがとりやすいようにしてほしかったです。(治療断念群/ 30 代女性)
- 急な欠勤にも嫌な顔をしないでほしいです。(治療断念群/30 代女性)
- 夕方診療もあまり遅い時間までやっているわけでもなく、最後の時間は仕事が終わるギリギリの時間なので仕事が終わるかドキドキしているとき（現在両立群/20 代女性）
- 仕事が休みづらく、休んだところで給料面でも厳しく、期間を決めてやらないと無理だと思いました（治療断念群/20 代女性）
- 毎回休みを取るわけにいかないのでクリニックでも仕事をしていました（両立達成群/40 代女性）

■ 勤務環境の柔軟な調整

- 勤務時間や働く場所を柔軟に変更できる制度（フレックスやテレワーク）に、もっと気軽に手が届くようになってほしいです(治療断念群/40 代女性)
- 心理的負担やストレスなどで不妊治療がうまくいかないこともあるため、配置を見直して欲しかったです(治療断念群/30 代女性)
- フレックス休暇や在宅勤務。急な欠勤や時間給に柔軟に対応してほしい。会議の欠席や交代もできる体制(キャリア移行群/40 代女性)
- 治療の時間を確保できず、精神的な負担も大きいため、在宅勤務や時差出勤を認めてほしいです（治療断念群／30 代女性）

・ 上司や職場環境に相談しやすいように制度としてしっかり明記があると良いと思います
(現在両立群/20 代女性)

■ プライバシーの確保

・ 実際は自分が不妊治療中であることが、社内で噂されてしまっていて、とても居心地が悪く感じました(キャリア移行群/30 代女性)
・ プライベートで休む理由を詮索されず、お互いに休みを取りやすい環境にしてほしいです(キャリア移行群/40 代女性)
・ やはり、誰しも興味や偏見の見方があるので、情報はなるべく漏れないように、また理解してもらえる会社にして欲しいです(現在両立群/30 代女性)
・ とにかく色々詮索しないでほしいので、休みの理由などを聞かないで欲しいと思いました(キャリア移行群/40 代女性)
・ プライベートのこととして詮索されずに、でも休みを気兼ねなくとれる環境(未来の治療予定群/30 代女性)

■ 不妊治療への理解

・ 急に通院日が決まること、患者側が決めることはできない。これだけは不妊治療を経験した人にしか分からないので、認知が広がって欲しいです(キャリア移行群/30 代女性)
・ 女性だけの問題という訳ではなく、男性も様々なことを学んで理解をしないといけない世の中だと感じます(現在両立群/40 代女性)
・ 人生で重要なライフステージにかかわることなので、できる限りの配慮はしてもらいたい。投げかける言葉や、負担について、意識して接してもらいたいです(未来の治療予定群/30 代女性)

■ その他

・ パートのため、不妊治療で仕事を休んでいると知られると、契約更新してもらえなそうなので言いたくなかったです(両立達成群/40 代女性)

■ 男性

・ 今までと変わらない対応をしてくれるのが一番助かります（36 歳）
・ 職場での不妊治療サポートは、制度の有無だけではなく、職場の理解・心理的安全性・柔軟な働き方が揃って初めて機能します。治療は長期化しやすく、結果も見えづらい。そのため、職場が「治療と仕事の両立は当たり前の選択肢である」という姿勢を持つことが、本人の負担を大きく軽減する。不妊治療を受けながら働く人が安心してキャリアを続けられる環境は、個人だけでなく組織にとっても大きな価値をもたらす。職場全体が理解を深め、柔軟なサポートを提供することが、長期的な働きやすさにつながると思います（45 歳）
・ 全体が理解し、サポートできるように研修などを実施してほしいです（38 歳）
・ 仕事なんだから病気や怪我などでしか、業務量の調整や休みの調整ができないような雰囲気を改善してくれる事に期待します（43 歳）
・ 属人的な仕事の撲滅。システム改善による単純作業のオートメーション（43 歳）
・ 体への負担も大きく、また精神的な疲労も多く、そうしたなかで生活を送ることへの理解を少しだけあってもらえたら嬉しいです（45 歳）

- 男性の不妊治療に対する正しい理解が職場で広まってほしいです（43 歳）
- プライバシーの厳守、距離感はきちんとしてほしいです（36 歳）
- 欠席したり、早退したりすることに対して、不信感を少なからずもってしまうため、補充要員を充てることのできる環境（32 歳）
- 元々持っている仕事を他の人に振ったら、他の人の仕事量が増えるのは、必然。会社として，余裕のある人員配置ができるかが肝だと考えます（39 歳）
- 相談することによって、評価などに 1 ミリも影響が出ないようにしてほしいです（43 歳）
- 行っている人への配慮、理解、真剣に考えていることなど、仕事をおろそかに考えているわけではないこと（37 歳）