

(12)トヨタテクニカルディベロップメント株式会社【知的財産・計測制御事業 従業員数 約1,000人】

① 制度や取組の導入理由・経緯

社員から不妊治療と仕事の両立に悩んでいるとの相談があり、「従業員の多様性が活かされイキイキと働き続けられる会社」という会社ビジョンの達成と社員の悩みごとの解決を目指して制度を導入することとし、2022年1月から運用を開始しました。

② 主な制度や取組

<ケア休暇>

●新たに不妊治療と生理を取得事由とする特別休暇として「ケア休暇」を新設した。1日単位で取得可能で1か月につき2日までは有給(1日目100%、2日目90%)。休暇の対象者は女性に限らず、男性も申請可能。

<多様な働き方に対する理解活動(e-Learning)>

●不妊治療を行う社員の上司や同僚が、不妊治療の現状や特性について理解し、治療を行う社員に配慮ができるような内容としている。全社員を対象に実施した。

<産業保健スタッフとの面談>

●不妊治療を受けていることを社内でも言いたくないが、治療と仕事との両立で困っている場合や、上司としてケア休暇への対応が分からない場合などの各種悩み相談の窓口となっている。社員として常駐する男性の産業医又は女性の保健師を指名することもできる。

<特定不妊治療・男性不妊治療に要した費用の助成>

●健康保険組合の助成制度を利用することが可能。特定不妊治療に要した費用の一部を助成する制度としており、助成対象の治療を行った場合、初回上限10万円、2回目以降は上限5万円の補助金が支給される。対象者は、健保の組合員とその夫又は妻となっており、年齢や所得等による利用制限はない。

<テレワーク>

●在宅勤務制度として、全従業員にPC・スマホを配付して自宅でも生産性を下げることなく勤務出来る環境を提供している。また、一定資格(係長級)以上の者は出張先でのモバイルワークも可能。

<フレックスタイム制>

●原則利用可能。コアタイムはなく、最短1日4時間の勤務となる。

③ 制度等の利用者や周囲の声

制度については、「会社から休暇制度の整備やe-Learningの実施などの働きかけがあるのはありがたい」「不妊治療中なので励みになる」等の肯定的な意見が多い。

④ 導入・運用のポイント

「ケア休暇」については、不妊治療等直接的な名称を用いず、親しみがあって社内で言いやすい名称にするために従業員より名称募集を行い決定しました。また、全社員を対象としたe-Learningにおいては、不妊治療の現状と特性について記載し、当事者意識を持って上司や同僚としてサポートすることを願ったことにより、理解の促進が図られました。制度の制定のみならず、今後も制度が利用しやすい風土作りに継続的に取り組んでいきます。