

「第3回 妊活[®]および不妊治療に関する意識と実態調査」

調査結果概要

①事前調査

全国20～40代男女の4人に1人が「不妊に悩んだ経験あり」。特に働く30代は男女ともに3割と高い
働く20～40代男女の4人に1人が「妊活経験者」。うち約半数は「不妊治療経験者」

p1
p2

- 全国20～40代の男女23,237人のうち、4人に1人（24.0%）が「不妊に悩んだ経験あり」。働く20～40代男女も24.1%（男性24.7%、女性22.8%）が悩み、特に働く30代では男女とも約3割（男性28.2%、女性28.1%）が「不妊に悩んだ経験あり」。
- 働く20～40代男女では、4人に1人（24.7%）が「妊活経験者」。
- 妊活経験がある働く男女の、約半数（46.6%）が「不妊治療経験者」。

②本調査

妊活助成制度がある企業はわずか2割程度で、6割の従業員が妊活に関する助成制度を希望
助成制度があっても、過去1年間「男性の利用者は1人もいない」企業が半数

p3
p4

- 今の会社に妊活助成制度（以下、助成制度）が「ある」のはわずか2割（21.8%）、半数以上は「ない」（56.0%）。
- 助成制度について、制度が「ない」「わからない」と回答した人の60.6%が「必要」と回答、助成制度は強く望まれている。一方、助成制度は、過去1年間男性の利用者が「1人もいない」48.8%、女性の利用者が「1人もいない」24.4%と、あまり活用されていない。

職場で“妊活相談しやすい”、男女とも2割台

助成制度がない企業で「妊活退職/妊活異動」した女性は16%におよび、男性の6倍以上

p5
p6

- 職場の妊活相談環境、「相談しやすい」男性28.7%、女性22.0%。職場での妊活相談率は低め。
- 助成制度がある会社では50.0%が「相談しやすい」とより良い環境に。制度がない会社では55.2%が「相談しにくい」とより悪く。
- 助成制度がない企業で、妊活のために異動・退職した男性は2.6%だが、女性は16.4%と、男性の6倍以上。

仕事と妊活の両立に悩む働く女性（61%）は男性（47%）より多く、過半数が仕事を優先
身体的にも精神的にも妊活負担が大きい女性。さらに、妊活費用についても男女差

p7
p8

- 仕事と妊活の両立で悩んだ経験は、男性46.7%、女性61.3%。理由は男女とも「事前のスケジュール調整がしにくい」からがトップ。
- 女性は「妊活していることを知られたくないから」（45.9%）職場で相談しづらく、「妊活中であることを職場で悟られないよう」（40.2%）仕事と妊活の両立に悩んでいる。
- 両立で悩んだ結果、「仕事」を優先させた男性54.7%、女性56.0%。
- 妊活（不妊治療含む）費用は、男性80.5万円、女性111.9万円と、男女で差。

妊活助成制度があると、妊活環境が改善され、会社がより好きになり離職率の低下も期待される
導入の妨げは「経営層の理解」や「従業員の理解」、「仕事量の調整」など

p9
p10

- 助成制度導入で、妊活環境が整備され、「会社のことをより好きになった」（24.4%）、「離職率が下がった」（22.0%）など、離職率の低下も期待される。
- 助成制度導入の妨げになるのは、「経営層の理解」、「従業員の理解」、「仕事量の調整」。
- 「妊活しやすい」職場は平均37.0%だが、助成制度がある企業では67.6%、助成制度がない企業では28.8%で、制度の有無で40ポイントも妊活のしやすさに差。

調査概要（ともにインターネット調査）

- ①事前調査 ■実施時期 2019年4月12日（金）～4月13日（土） ■調査対象 全国の20～40代男女23,237人／うち働いている男女13,519人
- ②本調査 ■実施時期 2019年4月13日（土）～4月15日（月） ■調査対象 ①従業員…従業員300人以上の企業で働く妊活経験のある男女300人（男女各150人ずつ）、②人事担当者…従業員300人以上の企業で働く人事担当の男女200人

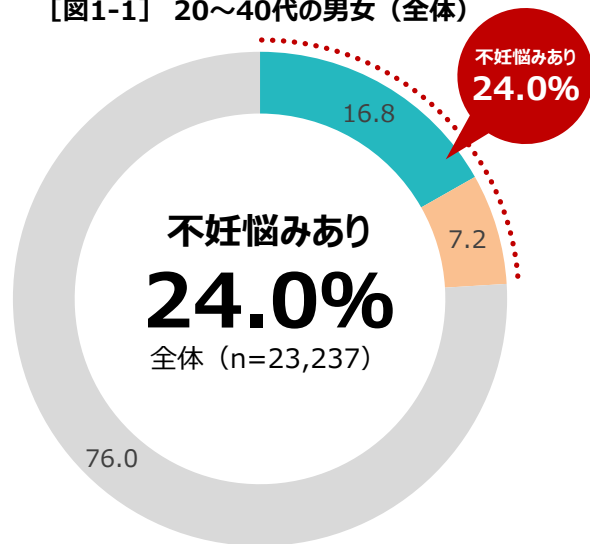
20～40代男女に聞く、妊活・不妊治療の実態（事前調査）

■ 20～40代の男女の4人に1人が不妊に悩んだ経験があり、働く30代では3割にも

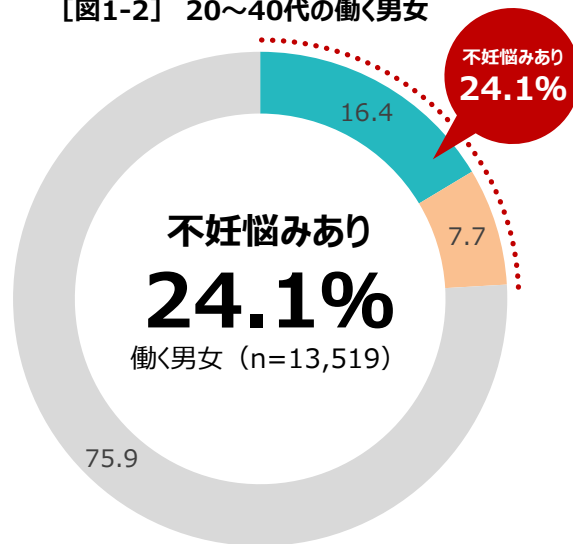
まず、事前調査として、20～40代の男女23,237人を対象に不妊に悩んだ経験を聞いた結果が【図1-1】です。「過去悩んだ経験がある」16.8%、「現在悩んでいる」7.2%となり、全体の24.0%、つまり4人に1人が不妊に悩んだ経験があります。これを20～40代の働く男女13,519人を見た結果が【図1-2】で、ほぼ同率の24.1%が不妊の悩みを経験しています。性・年代別に見ると【図1-3】の通り、男性（24.7%）も女性（22.8%）もほぼ同率が悩んでおり、30代では男性28.2%、女性28.1%と3割近くが不妊の悩みを経験していることがわかりました。

【図1】 不妊に悩んだ経験はありますか？

【図1-1】 20～40代の男女（全体）



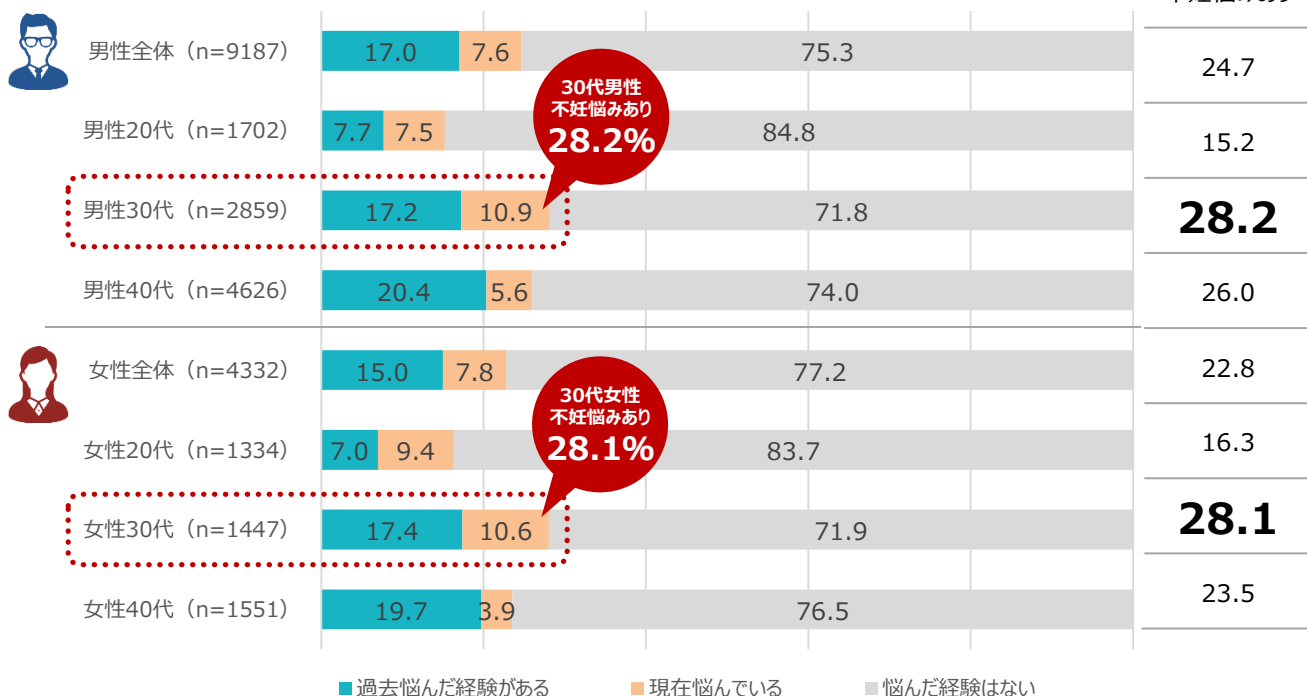
【図1-2】 20～40代の働く男女



■ 過去悩んだ経験がある ■ 現在悩んでいる ■ 悩んだ経験はない

■ 過去悩んだ経験がある ■ 現在悩んでいる ■ 悩んだ経験はない

【図1-3】 20～40代の働く男女（性・年齢別）



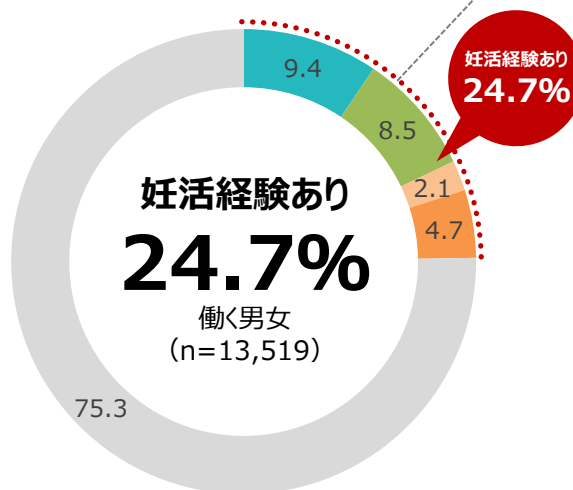
妊活経験と不妊治療経験

■ 妊活経験者も20～40代の働く男女の4人に1人、うち不妊治療経験者は約半数

妊活とは「未既婚を問わず将来的に子どもを授かりたいと願う人が、スムーズに妊娠するために、不妊治療だけでなく日常生活で取り組んでいる活動」を指します。

働く男女13,519人に病院やクリニックでの不妊治療を含む妊活の経験を聞くと、24.7%と4人に1人が妊活を経験しています [図2-1]。妊活経験があると答えた3,345人に不妊治療の経験を聞くと、「過去妊活をして不妊治療もした」(38.1%)と「現在妊活をしていて、不妊治療もしている」(8.5%)を合わせた46.6%(男性49.0%、女性41.1%)が不妊治療を行っており、妊活経験者のほぼ半数が不妊治療を行っていることがわかりました [図2-2]。

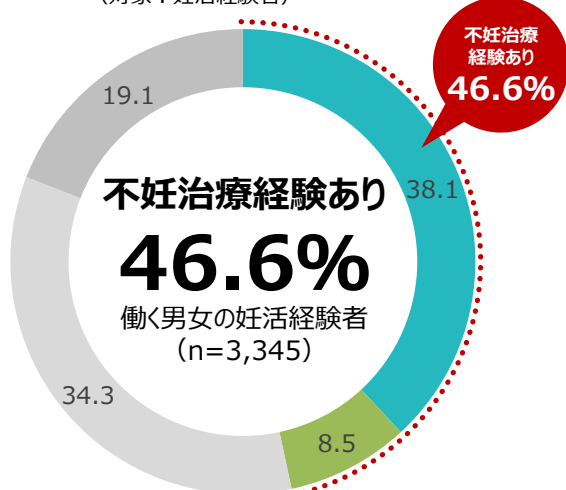
【図2-1】 妊活経験はありますか？



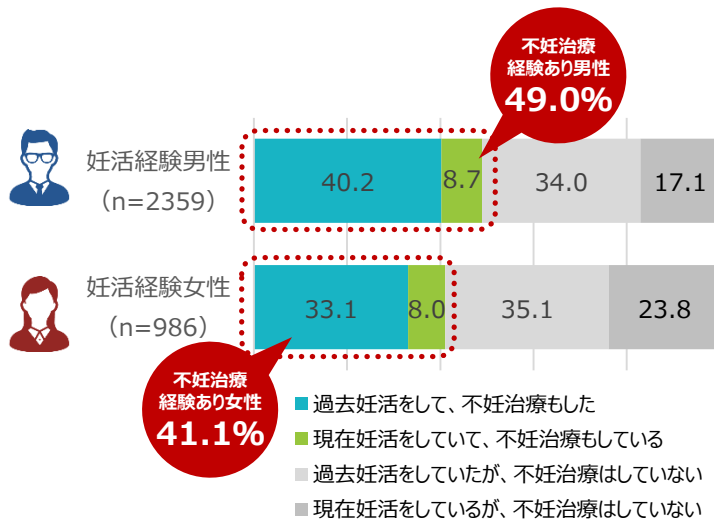
- 過去妊活をして、不妊治療もした
- 過去妊活をしていたが、不妊治療はしていない
- 現在妊活をしていて、不妊治療もしている
- 現在妊活をしているが、不妊治療はしていない
- 妊活をしたことはない

【図2-2】 不妊治療の経験はありますか？

(対象：妊活経験者)



- 過去妊活をして、不妊治療もした
 - 現在妊活をしていて、不妊治療もしている
 - 過去妊活をしていたが、不妊治療はしていない
 - 現在妊活をしているが、不妊治療はしていない
- 不妊治療経験者



企業の不妊サポートに関する実態（本調査）

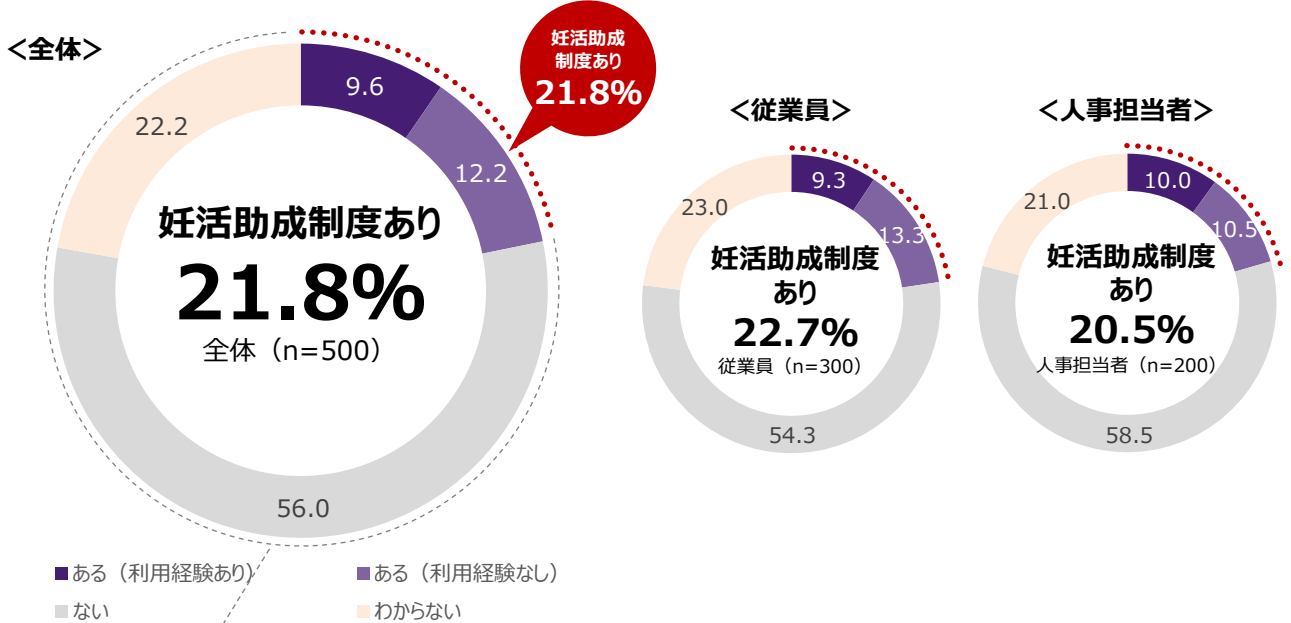
■ 制度がある企業はわずか2割程度で、6割の従業員が妊活に関する助成制度を希望

次に本調査として、仕事と妊活（不妊治療含む）について調べてみました。従業員300人以上の規模の企業で働いている妊活経験のある20～40代の男女150人ずつ計300人（以下、「従業員」と表記）と、同じく300人以上の規模の企業で働く人事担当者200人（以下、「人事担当者」と表記）を対象に調査を行いました。

まず全員（500人）に、今働いている会社に不妊治療を含む妊活に対する助成制度があるかと聞くと、56.0%が「ない」と答え、「ある」と答えたのは21.8%でした [図3]。

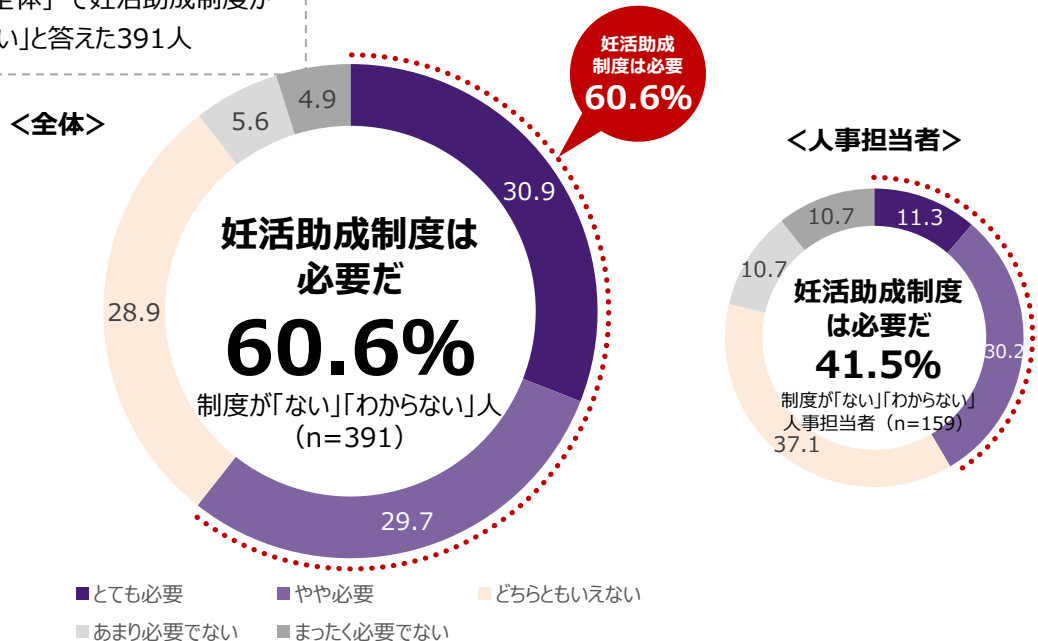
妊活助成制度（以下、本文中では「助成制度」と表記）が「ない」または「わからない」と答えた391人に、今後妊活に関する助成制度は必要だと思うかと聞くと、全体の60.6%が「必要だ」と答えており、助成制度を望んでいます。これを人事担当者だけみると41.5%で、20ポイント近い差があります [図4]。

【図3】あなたが働いている会社に妊活に関する助成制度はありますか？



【図4】妊活に関する助成制度は必要だと思いますか？

● 調査対象： [図3-全体] で妊活助成制度が「ない」「わからない」と答えた391人



妊活助成制度の利用実態

■ 助成制度があっても、過去1年間「男性の利用者は1人もいない」企業が半数

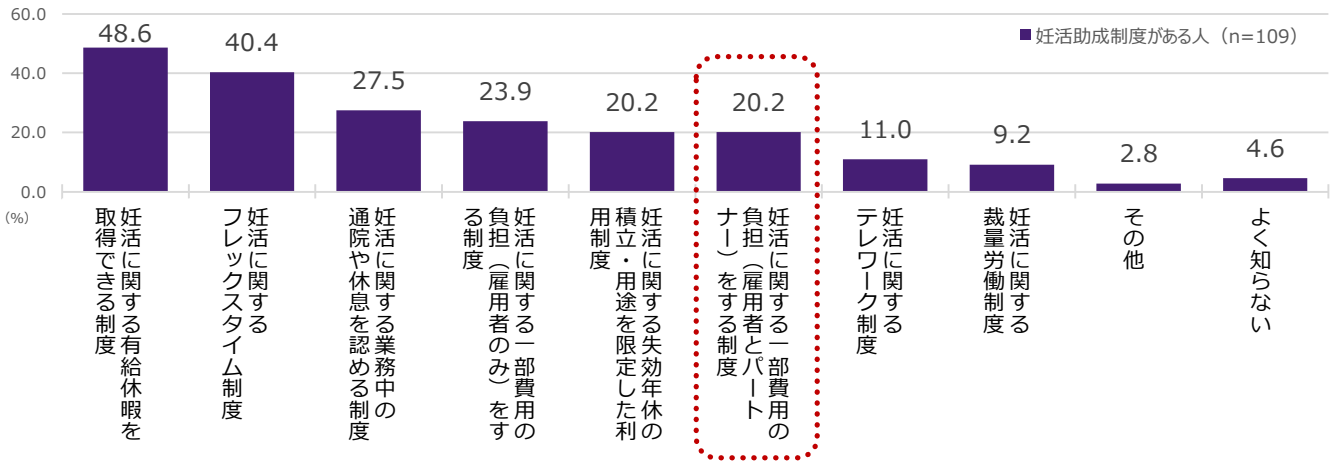
妊活の助成制度が「ある」と答えた109人にその制度内容を聞くと、「妊活に関する有給休暇を取得できる制度」（48.6%）や「フレックスタイム制度」（40.4%）が挙げられました。一方、助成制度のある会社の雇用者だけでなくそのパートナーに対しても「妊活に関する一部費用の負担をする」企業は20.2%しかありません [図5]。

また、助成制度がある企業の人事担当者41人に、過去1年間の制度の利用者を聞くと、男性の利用者は「1人もいない」が48.8%と最も多く、女性でも「1～4人」29.3%、「1人もいない」24.4%となっています [図6]。

助成制度はあってもあまり活用されていない、というのが実態のようです。

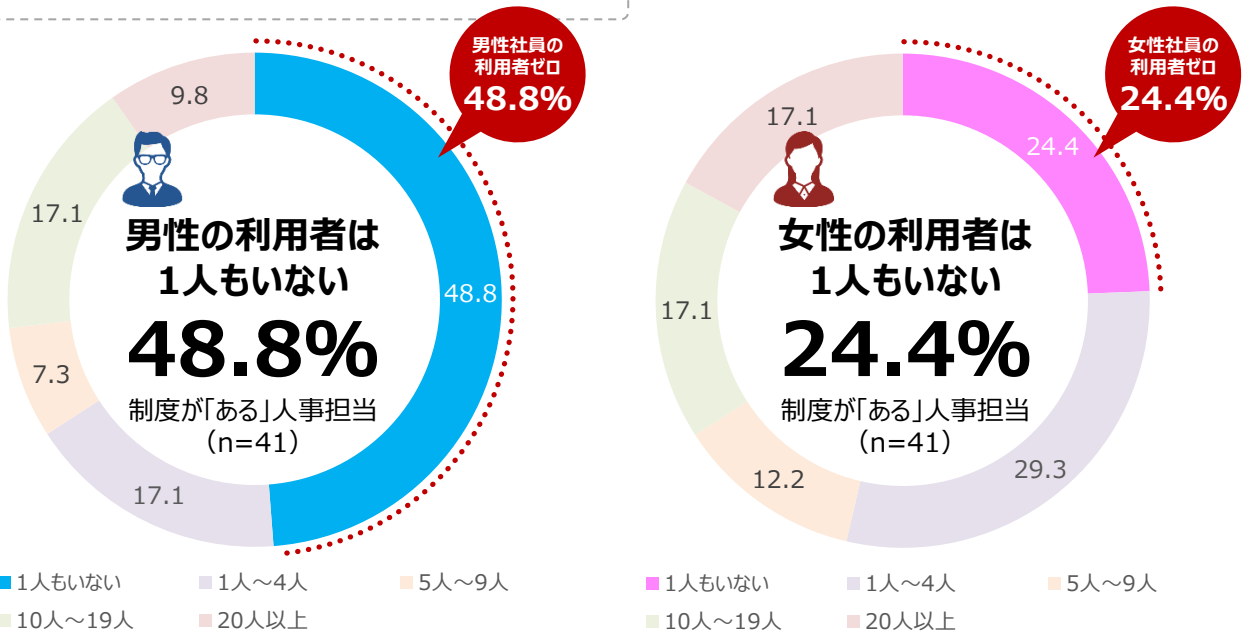
【図5】 妊活助成制度の内容は？（複数回答）

● 調査対象： [図3-全体] で妊活助成制度が「ある」と答えた109人



【図6】 1年間の妊活助成制度の利用者は？

● 調査対象： [図3-人事担当者] で妊活助成制度が「ある」と答えた人事担当者41人



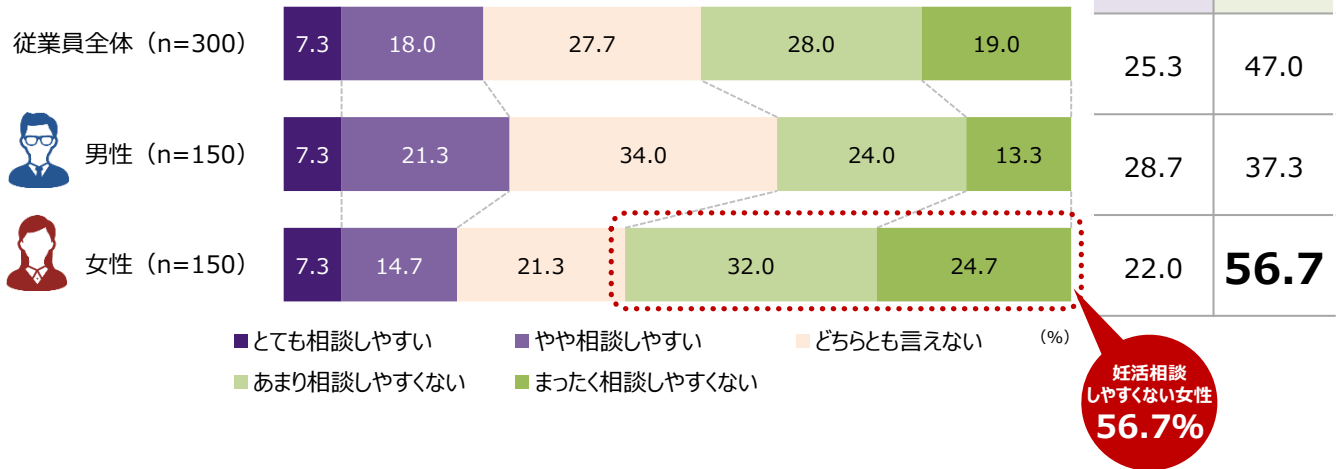
職場での妊活相談に対する意識

■ 職場で“妊活相談しやすい”、男女とも2割台

従業員300人を対象に今の職場は不妊治療を含む妊活に関して相談しやすいかと聞くと、「相談しやすい」と答えた人が47.0%と約半数を占め、「相談しやすい」と答えたのは4人に1人（25.3%）でした。

男女別で見ると、「相談しやすい」と答えたのは男性28.7%、女性22.0%で、ともに2割台でした [図7-1]。

【図7-1】 職場は妊活について相談しやすい環境ですか？（男女別）

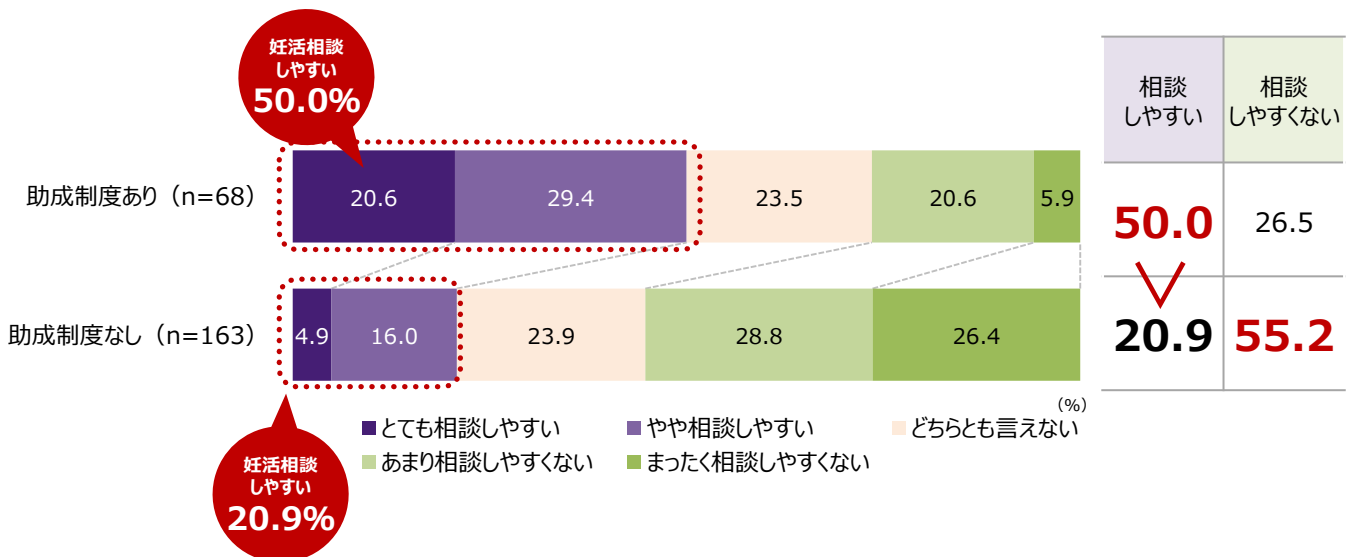


■ 助成制度がある企業の従業員は、半数が「妊活相談しやすい」と妊活環境も好転

この相談しやすさは助成制度のあり・なしで違うのか比較してみると、制度があると答えた企業の従業員（68人）では50.0%が「相談しやすい」と答えているのに対し、制度がない企業の従業員（163人）では20.9%しかおらず、55.2%が「相談しにくい」と答えています [図7-2]。

助成制度は、制度があるだけで従業員の気持ちの負担をずいぶん軽減する存在となっているようです。

【図7-2】 職場は妊活について相談しやすい環境ですか？（助成制度のあり・なし別）



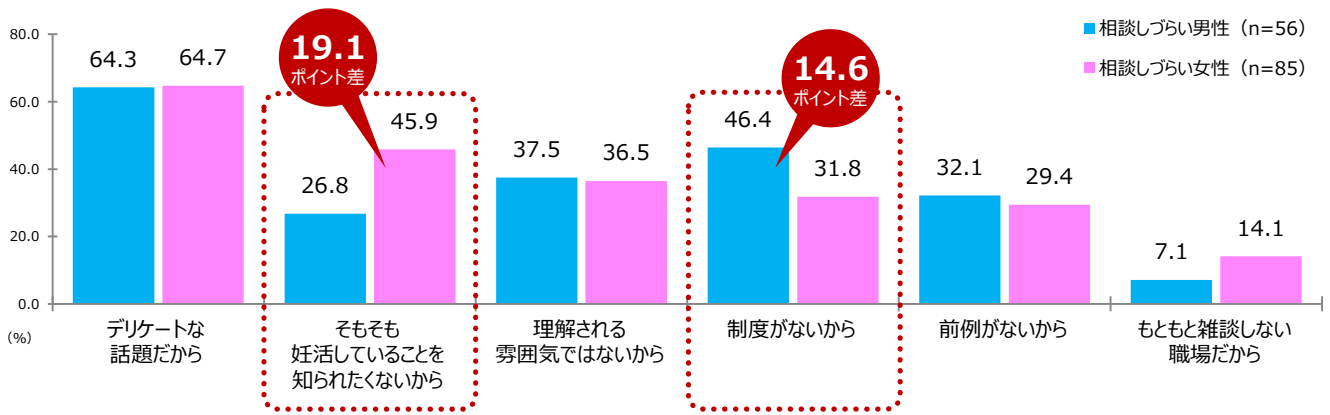
職場での妊活意識と実態

■ 職場で“妊活相談しやすくない”女性の半数は「そもそも妊活していることを知られたくない」

〔図7-1〕で職場で“妊活相談しやすくない”と答えた141人の従業員に、相談しやすくない理由を聞いた結果が〔図8〕です。男女ともに「デリケートな話題だから」（男性64.3%、女性64.7%）が最も高くなっていますが、女性は「そもそも妊活していることを知られたくないから」（45.9%）が、男性は「制度がないから」（46.4%）が2番目に多くなっています。女性の半数は妊活していることを知られたくないから相談しやすくないと感じるのに対し、男性は26.8%と女性より19ポイントも低くなっています。一方、男性は、助成制度がないことで職場での相談をためらう傾向が強く、女性（31.8%）より約15ポイントも高くなっています。

〔図8〕 職場で妊活相談しやすくない理由は何ですか？（複数回答）

● 調査対象：〔図7-1〕で妊活相談「あまりしやすくない」「まったくしやすくない」と答えた従業員141人（男性56人/女性85人）

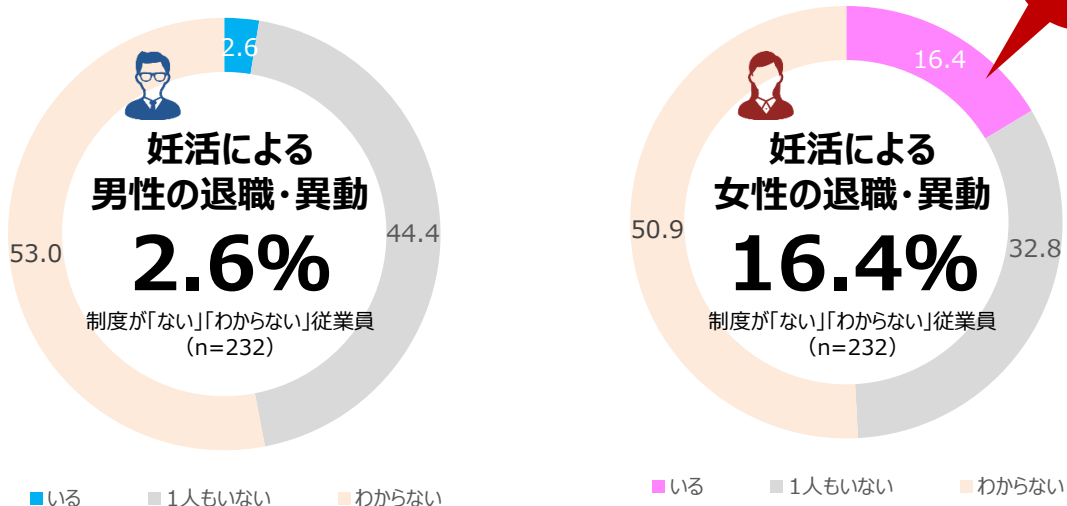


■ 助成制度がない企業で「妊活退職/妊活異動」した女性は16%におよび、男性の6倍以上

妊活に関する会社の助成制度が「ない」「わからない」と答えた従業員232人に、妊活のために退職や異動をした人がいるか聞いてみました。すると、男性の退職・異動者は「1人もいない」が44.4%、「わからない」が53.0%、「いる」が2.6%でした。一方女性は、「1人もいない」が32.8%、「わからない」が50.9%、「いる」が16.4%で、男性の6倍以上も多くなっています〔図9〕。さらに、現在「妊活していることを知られたくない」人が多い結果（図8）から、この数はごく一部である可能性も考えられます。

〔図9〕 妊活のために退職・異動した人はいますか？

● 調査対象：〔図3-従業員〕で妊活助成制度が「ない」「わからない」と答えた従業員232人



仕事と妊活の両立①

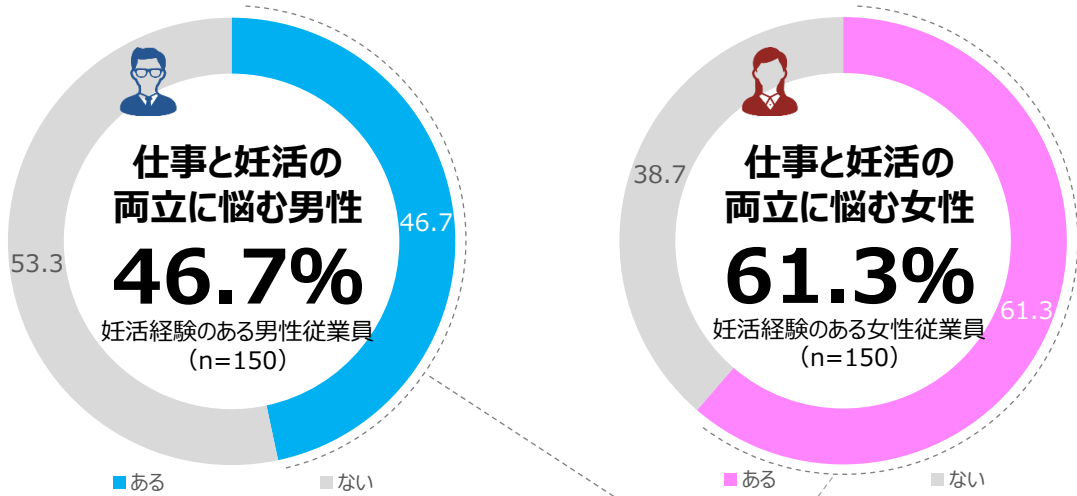
■ 仕事と妊活の両立に悩む女性6割

男女とも過半数が仕事の調整に悩み、女性の4割は妊活中であることを悟られたくない

今回の調査は妊活経験のある従業員が対象者ですが、仕事と妊活の両立で悩んだ経験を聞くと、男性は46.7%、女性では61.3%が両立に悩んだ経験を持っています [図10]。

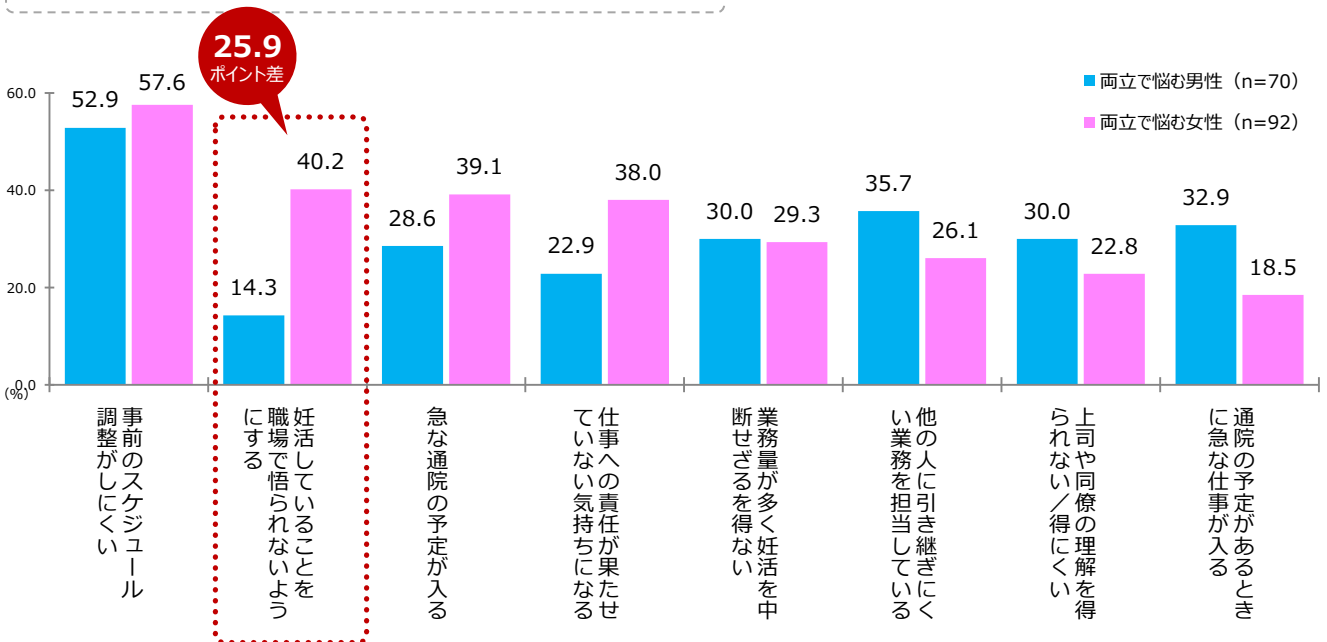
仕事と妊活の両立に悩んだ経験のある従業員（男性70人、女性92人）にどのようなことで悩んだかと聞くと、男女とも「事前のスケジュール調整がしにくい」（男性52.9%、女性57.6%）がトップに挙げられ、一番の課題となっています。また、2番目の理由は、男性が「他の人に引き継ぎにくい業務を担当している」（35.7%）を挙げたのに対し、女性は「妊活していることを職場で悟られないようにする」ことが40.2%と多く、同じ回答をした男性（14.3%）より約26ポイントも高くなっています [図11]。

【図10】 仕事と妊活の両立に悩んだ経験はありますか？



【図11】 仕事と妊活の両立で悩むのはどんなことですか？ (複数回答)

● 調査対象： [図10] で仕事と妊活の両立に悩んだ経験が「ある」と答えた従業員162人（男性70人/女性92人）



仕事と妊活の両立②

■ 過半数が“妊活より仕事を優先” 男性より女性の方が身体的・精神的な負担大

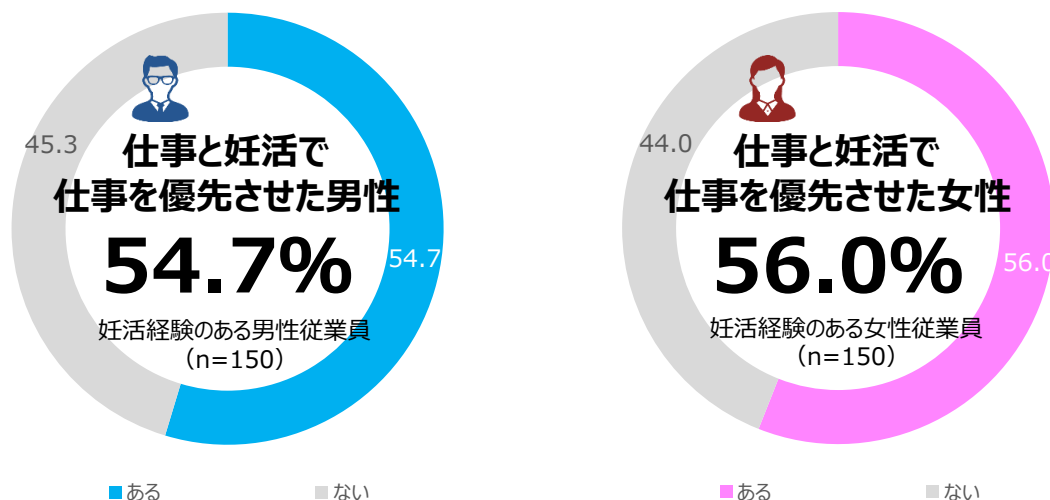
引き続き、従業員全員に、仕事と妊活の両立について聞いてみます。両立で悩み仕事を優先させた経験を聞くと、男性54.7%、女性56.0%が「仕事を優先させた」と答えています [図12]。

また、どのようなことが仕事と妊活の両立の負担に感じるかと聞くと、男性は「仕事の調整」(36.7%)、「妊活にかかる費用」(31.3%)、「職場の理解不足」(26.7%)の順、女性は「仕事の調整」(52.7%)、「妊活にかかる費用」(50.0%)、「通院回数が多い」(44.7%)の順となり、ほぼすべての項目で女性の方がスコアが高くなっています [図13]。仕事をしながら妊活することの大変さは、女性の方が男性より強く感じているようです。

妊活（不妊治療含む）にかかった費用について聞いたところ、男性は平均80.5万円、女性は平均111.9万円となり、男女差がありました。 [図14]。

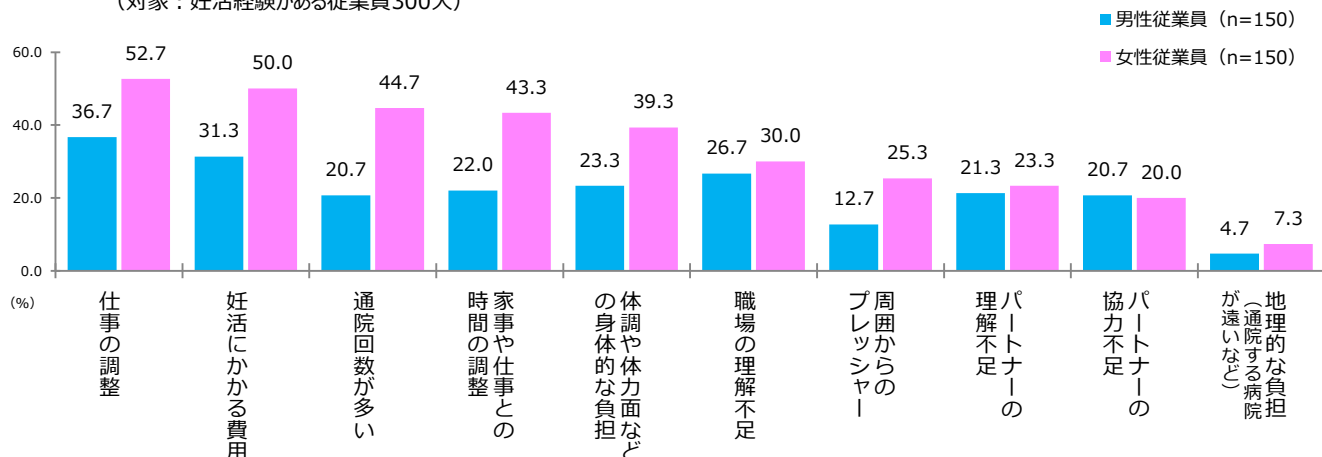
【図12】 仕事と妊活の両立で、仕事を優先させた経験はありますか？

(対象：妊活経験がある従業員300人)



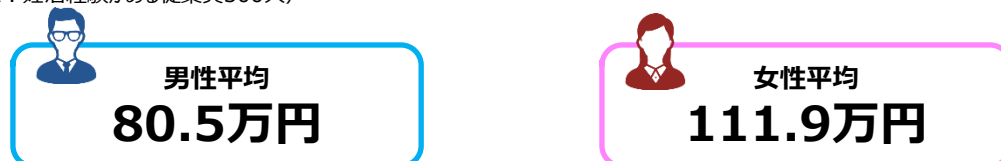
【図13】 仕事と妊活の両立の負担になるのはどんなことですか？（複数回答）

(対象：妊活経験がある従業員300人)



【図14】 妊活（不妊治療含む）にかかった費用はいくらぐらいですか？

(対象：妊活経験がある従業員300人)

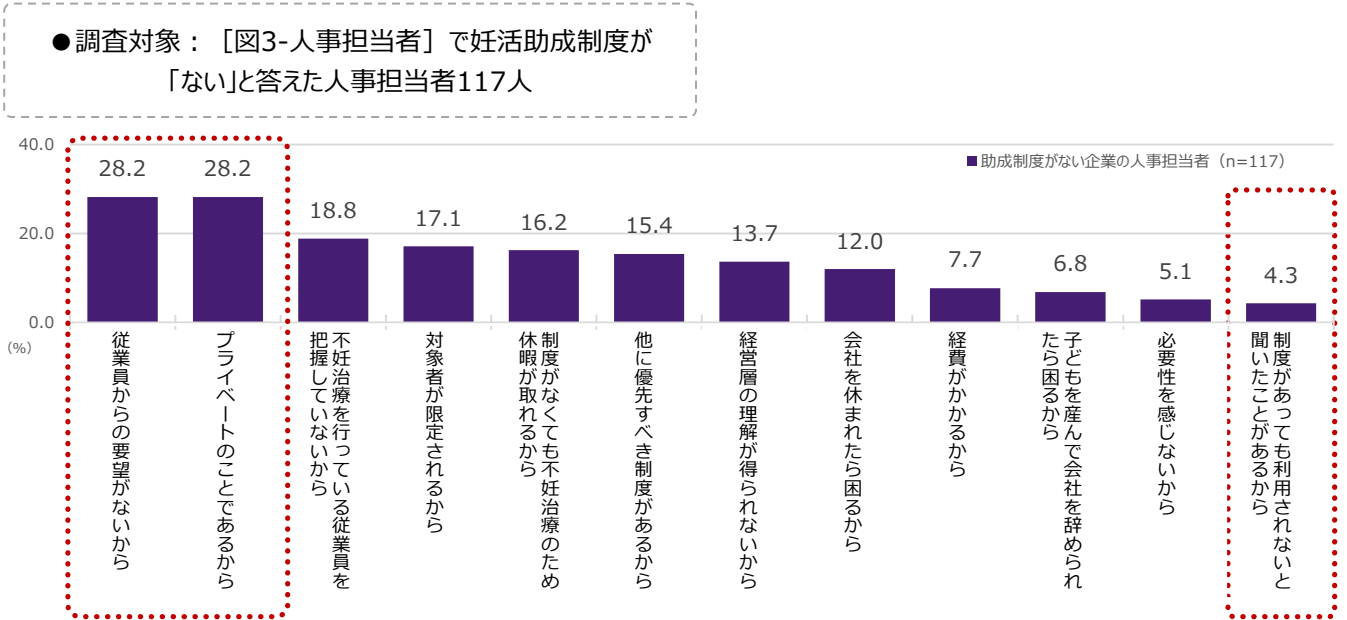


人事担当者の妊活助成制度に対する意識

■ 妊活助成制度を導入しない理由は「従業員の要望がないから」がトップ

妊活に関する助成制度が「ない」と答えた人事担当者117人に導入しない理由を聞くと、「従業員からの要望がないから」、「プライベートのことであるから」（同率28.2%）、「不妊治療を行っている従業員を把握していないから」（18.8%）、「対象者が限定されるから」（17.1%）などが上位に挙げられました。また、「制度があっても利用されないと聞いたことがあるから」（4.3%）も少ないながらも一定数存在することがわかりました〔図15〕。

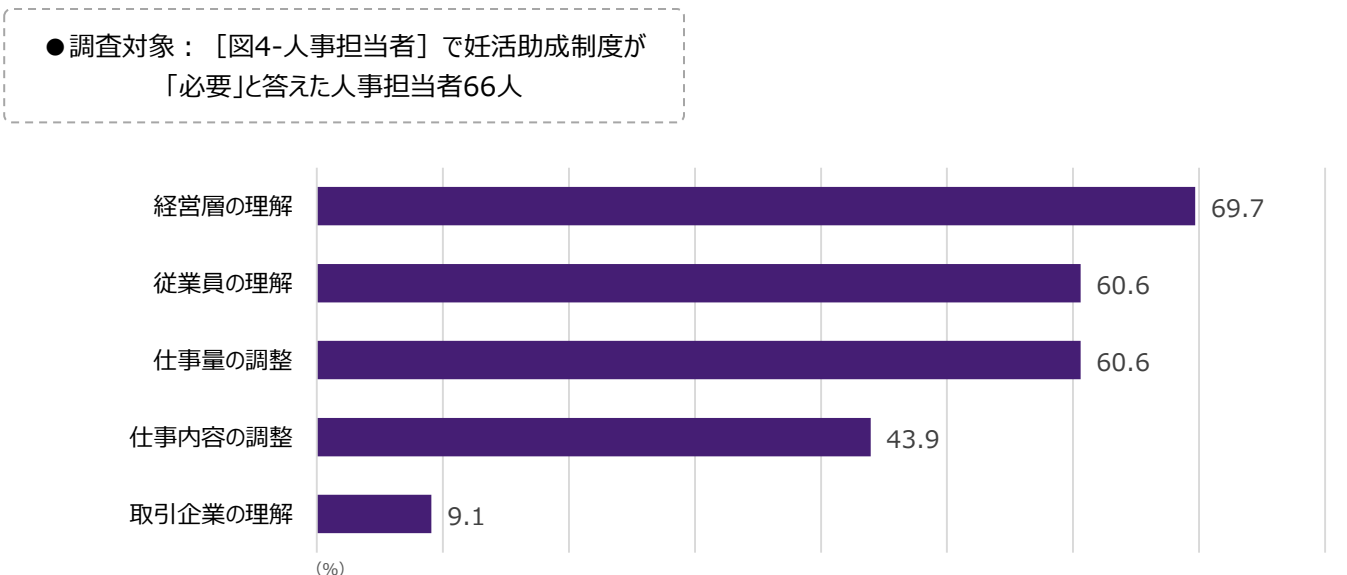
【図15】 妊活助成制度を導入しない理由は何ですか？（複数回答）



■ 妊活の助成制度導入の妨げは、「経営層の理解」「従業員の理解」「仕事量の調整」など

妊活に関する助成制度が今はないが、必要だと感じている人事担当者66人に、導入に当たっての妨げとなることを聞きました。すると「経営層の理解」（69.7%）、「従業員の理解」、「仕事量の調整」（同率60.6%）などが挙げられました〔図16〕。

【図16】 妊活助成制度導入の妨げとなることは何ですか？（複数回答）



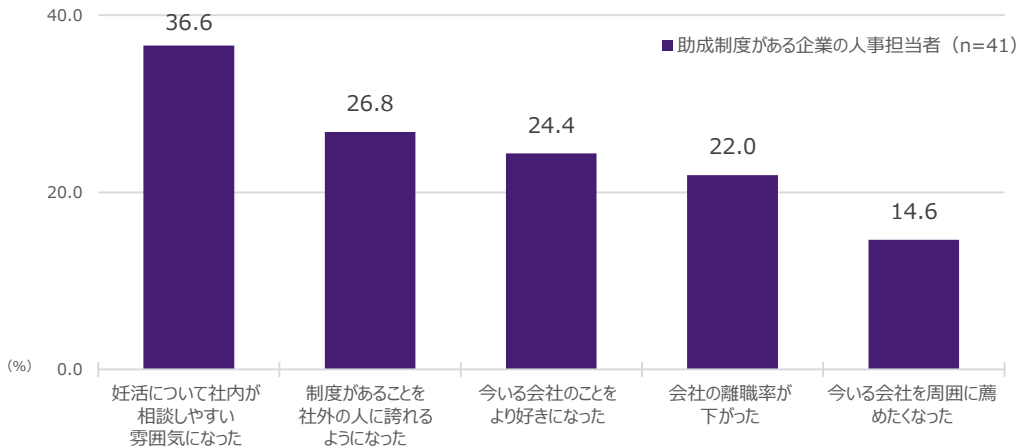
妊活助成制度があることによるメリット

■ 妊活助成制度があると、妊活環境が改善され、会社がより好きになり離職率の低下も期待される

既に助成制度がある企業の人事担当者41人に導入したメリットを聞くと、「妊活について社内が相談しやすい雰囲気になった」(36.6%)、「制度があることを社外の人に誇れるようになった」(26.8%)、「今いる会社のことをより好きになった」(24.4%)などに加え、5人に1人が「会社の離職率が下がった」(22.0%)を挙げています〔図17〕。

【図17】 妊活助成制度のメリットは何ですか？

● 調査対象：〔図3-人事担当者〕で妊活助成制度が「ある」と答えた人事担当者41人



■ 妊活の助成制度があると、社内の妊活環境も改善

従業員全員に、今働いている企業は妊活しやすい環境かと聞くと、「妊活しやすい」と答えたのは全体平均では37.0%ですが、助成制度がある企業では67.6%が「妊活しやすい」と答え、平均より30ポイント以上も高くなっています。さらに、助成制度がない企業(28.8%)と比べると、制度がある企業は約40ポイント高くなっています〔図18〕。

【図18】 あなたの会社は妊活しやすいですか？

(対象：妊活経験がある従業員300人)

