

企業へのヒアリング調査結果まとめ

	A 社	B 社	C 社
従業員数	300名以上	200～299名	100～199名
業種	保険業	情報通信業	医療・福祉
柔軟な働き方の導入状況	以前から導入、現在も継続実施	・以前から導入しているもの、感染拡大防止のための取組として導入したもの両方あり、現在も継続実施 ・特定の社員のみが利用できた制度を全社員に広げている。	以前から導入、現在も継続実施
その具体的な内容（制度等）	時間単位の年休、フレックスタイム制（中抜け時間あり）、テレワーク、サテライト勤務	コアタイム無しのフレックスタイム制、育児・介護休暇、がんなどの疾病を抱える者への短時間勤務制度、サテライト勤務、在宅勤務（テレワーク）	・フレックスタイム制（日により一定の勤務時間を自由裁量できるようにしている。） ・事務作業の場合は、在宅勤務（テレワーク）実施 ・事業所間の会議や研修にリモート体制を導入
働き方への従業員からの評価・評判など	・通勤ストレスがなくなったなどの意見が多い。 ・睡眠時間確保や規則正しい生活に寄与	・業務や部署によって柔軟な働き方ができる部分とできない部分があるという課題が見えてきた。	・介護職が多いため、シフト制で調整できている。その上で、柔軟な働き方を併用している。
今後の柔軟な働き方の継続意向	・拡大していく。 ・出勤の負担が少ないなどメリットが大きい。 ・対話が効率良い場合は、出勤するなど、状況に応じて対応を変化	・現状を維持していく。 ・在宅勤務を拡大していきたいが業務によっては難しいところがある。 ・フレックスタイム制も拡大したいが、窓口業務のようなものもあり、難しい。そこは、時差出勤制度でフォローしていく方針	・拡大していく。 ・できることがあれば、対応していきたい。 ・既に、休職しても復帰できるという考えが定着している。 ・休職中なども、リモートで繋がっており、社員同士、“お互い様”の気持ちを持っている。そのことが、精神的な支えになっている。
がんなどに罹患した従業員の把握	・本人からの申し出は強制ではないが、本人が上司へ報告。ただし、10日以上の休みを取る場合は会社に報告義務 ・休職後に復帰する場合は産業医との面談	・本人からの上長への申し出が基本。その上で、上長を通じて人事部が把握を行っている。	・健診結果に基づき、状況により、産業医との面談を行っている。 ・毎月、従業員が仕事や心身の健康面について自己評価を行い会社に報告する。心配な者がいれば、面談を行っている。
従業員の病状等の把握	・強制的には申し出させていない。話しやすい環境づくりはしている。 ・上司には報告しているのではないかと。周りの同僚などには人それぞれだと思う（病気のことを知られたくない人もいるため）。	・本人から申し出 ・手術などを行う場合は、本人及び周囲の業務に支障がないよう、時間的な余裕を持って、上長に報告を行っている。特に会社から申し出することをアナウンスしているわけではない。	・定期的に面談を行っているため、ある程度把握できていると思う。
必要な配慮の実施状況	・配慮できている。 ・営業担当の従業員なら内勤やアシスタント業務に、また、自宅から通勤しやすい近いところへ部署替えしている。 ・業務中の柔軟な時間設定。フレックスタイム制により通院と両立をしている。抗がん剤により体調に波がある場合など、それに合わせて勤務時間を調整できるようにしている。	・配慮できている。 ・派遣先の企業にいる社員の場合は、本社に戻すなどの対応を行っている。 ・がんなどにより配慮が必要となった社員に対しては短時勤務やテレワークを適用している。	・配慮できている。 ・シフト制を十分に活用している。 ・疾病を抱える従業員については、様子を見ながら、必要に応じて、配置換え等も行っている。その他、従業員が妊娠した場合や家族の介護がある従業員には、介護職から事務職に配置換えしている。 ・従業員面談を行い、病気をはじめ、介護、育児に関し、会社が配慮すべきことを、積極的に聞くようにしている。
医療機関との情報共有等の課題など	・最新治療動向を産業医が全て把握できているわけではないので、診断書では就業に当たってどのような症状が出る懸念があるかなどわかりやすい記載があるとありがたい。	・会社で直接契約している産業医や、親会社に医療保健スタッフの部門があり、そこが医療機関と連携している。	・従業員の希望があれば、経営層が対応を行っている。
行政や医療機関に求めること等	・大企業ではサポートが結構進んでいるが、中小企業で展開するのは大変。横の情報共有や情報交換の機会があると良いのではないかと。	・他社の事例集や、Q&Aのようなものがあるとよい。	・他事業者の状況を知りたい。ただし、同業種の方が良い。