

# (付録1) ワークライフバランス活動履歴 1

2005年	2005年01月	女性保護措置情報公開の重要性を感じ、女性保護措置情報公開として「プレママHelp！」を作成	
	2005年12月	「プレママHelp！」を公開	
2006年	<b>《「女性も主役に」との弊社指針を受け女性活性化プロジェクトを発足》</b>		
	2006年01月04日	年始朝礼で2008年行動指針を発表。女性社員も主役を演じようを入れる	
	2006年01月11日	女性活性化プロジェクトを6名にて結成	
	2006年02月23日	女性フォーラム開催し全社の女性社員の声を聞く	
	2006年03月	女性フォーラムでの声を集約し報告作成	
	2006年04月01日	子の看護休暇5日以上取得可能、育児時短金勤務期間延長（子が小学校3年生まで）	
	2006年04月01日	神奈川県情報サービス産業協会 女性活用委員会へ委員として参画（法林 佳世）	
	2006年04月～	女性フォーラムの報告をもとに、 <b>約80項目の要望</b> に対する改善策を検討・実施 →毎月進捗会を実施（宮浦社長・総務・女性prj・労働組合）	
	2006年04月18日	創立40周年記念式典（社外向け）	
	2006年04月22日	創立40周年記念式典（社内向け）社員154名、ご家族83名参加	
	2006年06月01日	創立40周年記念誌配布	
	2006年06月23日	「対外呼称制度」を導入	
	2006年07月～	オフィスでできるボランティア「シティOL-AID」活動開始	
	2006年08月～	テレワーク（在宅勤務・モバイル勤務）導入を検討、（社）日本テレワーク協会の賛助会員となる	
	<b>《「社員の仕事と家庭生活の両立支援」を目指し、ワークライフバランス推進室を設置》</b>		
	2006年10月01日	ワークライフバランス推進室設置	
	2006年10月	プロフェッショナル制度導入（4名認定）	
	2006年10月16日～	テレワークを試行（2007年1月31日まで）、希望者はその後も継続	
	2006年11月01日～	定時退社推進活動開始	
	2006年11月	次世代育成支援対策推進法による一般事業主行動計画策定	
	2006年11月	昇級プロセスを明確化、併せて大幅な等級の見直しを行った	
	2007年	2007年01月	神奈川県情報サービス産業協会 第1回ベストワーキングウーマン表彰受賞（高田 佳絵）
		2007年01月～	男性社員による子育て体験談の掲載を開始
2007年01月		社員旅行（熱海1泊）	
2007年02月21日		第2回女性フォーラム開催、社内意識調査アンケートを実施	
2007年04月01日		テレワーク導入、育児・介護休業規程改訂	
2007年04月		次世代経営者育成研修（24名）、管理基礎研修、キャリア拡大研修、ロジカルコミュニケーション研修を開始。SE人材育成センターを設置し、SE力強化を図る	
2007年04月		評価制度を絶対評価とした	
2007年04月		新人合同研修に参加（Fsol）	
2007年05月19日		従業員・ご家族向けレクリエーション（三浦海岸）	
2007年05月25日		J-Win（特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベーション・ネットワーク）の会員となる。	
2007年06月		社員向けLCMサービス作成、年次有給休暇取得状況を社内へ公開	
2007年06月		「プレママHelp！【幼児期】」を公開	
2007年06月12日		間塚副社長（当時）、ご講演 YFC来社	
2007年08月08日		キャリア開発セミナー開催／女性社員向けと幹部社員向け2部構成	
2007年08月		SSコンベンションに2論文推薦（YFC初）	
2007年08月		インターンシップ生受入	
2007年08月		横浜市内の高校生による会社見学会開催	
2007年08月		第1回社員のご家族向け、会社見学会開催	
2007年09月11日		経営会議を一般社員へ公開	
2007年09月18日		☆日刊工業新聞に女性も活躍する職場記事掲載（2007.8.17☆取材）	
2007年10月01日～		30歳未満の女性社員へ婦人科検診料を補助開始	
2007年10月18日		社団法人日本テレワーク協会より、第8回テレワーク推進賞「優秀賞」を受賞	
2007年10月		企業実習生受入	
2007年11月～	女性活性化プロジェクトからきらめきキャリアWGへレベルアップ		
2007年11月	「安否確認システム」を導入		
2007年12月02日	☆tvk放映(2007.11.13☆tvk取材)		
2007年12月	企業実習生受入		

## (付録1) ワークライフバランス活動履歴 2

2008年	2008年01月15日	神奈川県情報サービス産業協会 第2回ベストワーキングウーマン表彰受賞(須田 豊子)
	2008年01月15日	横浜市より、よこはまグッドバランス賞を表彰、認定
	2008年01月24日	社内意識調査アンケート実施
	2008年01月26日	社内厚生行事(ポーリング&屋形船)
	2008年01月29日	☆横浜市企業向け人権啓発講演会で事例発表
	2008年02月07日	☆横浜市ワークライフバランス導入セミナーで講演
	2008年02月13日	J-winより、J-win Award 敢闘賞を受賞
	2008年02月27日	「きらめきキャリアWG 社内フォーラム」を開催
	2008年04月01日	ワークライフバランス推進室長に女性起用
	2008年07月01日	横浜市内の高校生による会社見学会開催
	2008年07月12日	社内厚生行事、家族招待・新入社員歓迎の箱根鮎釣り、バーベキュー大会
	2008年08月01日	総務省主催 短期移住型テレワーク実証実験に社員2名参加
	2008年08月01日	インターンシップ生受入
	2008年08月01日	ペットボトルキャップ回収のボランティア活動開始
	2008年08月20日	社員のご家族向け、会社見学会開催
	2008年09月18日	社団法人日本テレワーク協会より、第9回テレワーク推進賞「優秀賞」を受賞
	2008年09月18日	次世代認定マーク「くるみん」取得
	2008年09月18日	YFCフォーラム2008開催 テーマ「ワークライフバランス」
	2008年10月15日	厚生労働省神奈川労働局より、ファミリー・フレンドリー企業部門の神奈川労働局長優良賞を受賞
	2008年10月15日	社内向け両立支援セミナー開催
2008年11月01日	全社員を対象に携帯電話コミュニケーションシステム導入	
2009年03月	社内意識調査アンケート実施予定	
2009年度上期	社内フォーラム開催予定	
2009年度上期	休業者職場復帰支援プログラムarmo 試験導入予定	



## ■ EU加盟15カ国のテレワーカー

(単位 %) )

	在宅勤務者比率		モバイル勤務者比率	自営業におけるテレワーカー比率	合計	
	在宅勤務者合計	内週に1日以上在宅勤務者のみ			テレワーカー比率	テレワーカー数(千人)
オーストリア	6.7	2.0	3.7	5.7	13.8	529
ベルギー	7.5	2.2	2.4	2.5	10.6	431
デンマーク	17.7	2.6	2.7	2.9	21.5	584
フィンランド	15.7	4.7	6.2	3.2	21.8	522
フランス	4.4	2.2	2.1	0.8	6.3	1,508
ドイツ	7.9	1.6	5.7	5.2	16.6	6,065
ギリシャ	6.0	2.1	3.5	3.4	11.1	446
アイルランド	6.0	0.5	4.2	3.3	10.9	191
イタリア	2.5	0.8	5.5	2.6	9.5	2,083
ルクセンブルグ	3.3	0.9	1.5	1.8	5.6	16
オランダ	20.6	9.0	4.1	5.0	26.4	2,099
ポルトガル	1.6	0.5	0.3	1.5	3.4	175
スペイン	2.3	0.3	0.8	2.0	4.9	815
スウェーデン	14.9	5.3	4.9	2.0	18.7	794
イギリス	10.9	2.4	4.7	4.5	17.3	4,916
EU15カ国	7.4	2.1	4.0	3.4	13.0	21,301
スイス	11.4	4.2	7.6	2.2	16.8	666
アメリカ	17.3	5.1	5.9	6.3	24.6	33,575

(出典)テレワーク白書 2008より

■ 各国の子育て支援制度(1)

	保育サービス等	出産・育児休業, 休業給付等
日本	利用割合(0~2歳児)13.0%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>出産休暇</b> 産前6週間, 産後8週間(賃金保障は60%)</li> <li>・<b>育児休暇</b> 子が1歳(一定の場合は, 1歳6か月)になるまでの期間, 取得可能(休業前賃金の40%相当額(平成19年10月より暫定的に同50%相当額に引き上げ予定)の育児休業給付が、一定の要件を満たす育児休業取得者に対し支払われる) ※育休取得率(H17 女72.3%, 男0.5%)</li> </ul>
ノルウェー	利用割合 76% (2005年現在, 1~5歳) 保育所のうち自治体の運営するもの44%  保育料上限規定あり(2250ノルウェークローネ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>出産休暇</b> 産前12週間のうち3週間は義務, 産後6週間(育児休業のうち母親の割当)</li> <li>・<b>育児休暇</b> 54週間(休業前賃金の80%相当額の給付)又は44週間(同100%の給付)のうち6週間は父親の割当(パパ・クォータ) ※育児休業取得率は非常に高く, パパ・クォータ資格を持つ父親のうち90%</li> </ul>
スウェーデン	利用割合 48.0% 保育所と家庭的保育サービス(ファミリーデイケア)ともに充実している  保育料は平均賃金の約10%以下に設定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>出産休暇</b> 出産前後各7週間</li> <li>・<b>両親休暇(パパ・ママ・クォータ)</b> 両親合わせて480日(給付も480日。配偶者に譲ることのできない休日各60日労働日を含む。390日は賃金の80%を保障。) ※育休取得率が高い。取得者の約30%が男性</li> </ul>
ドイツ	利用割合 8.0% 在宅保育サービスは公的的制度として認めていない。保育所も3歳未満は供給量が不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>出産休暇</b> 産前6週間, 産後8週間母親の就労禁止(母性手当等により賃金相当額を給付)</li> <li>・<b>両親休暇</b> 子どもが8歳になるまでの期間, 両親合わせて最長3年間(給付は2年間, 所得制限あり) ※育休取得率が高いが男性の取得率は低い</li> </ul>
フランス	利用割合 29.0% 保育ママ(家庭的保育)が主流	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>出産休暇</b> 16~46週間(賃金保障100%) (第1子, 第2子:産前6週間+産後10週間, 第3子以降:産前8週間+産後18週間, 双子の場合:産前12週間+産後22週間, 三つ子以上の場合:産前24週間+産後22週間)</li> <li>・<b>父親休暇</b> 出産後4ヶ月以内に11日間(三つ子以上の場合18日間)</li> </ul>
英国	利用割合 34.0% 家庭的保育サービス(チャイルドマインダー)や保育施設(デイナーサラー等)がある	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>出産休暇</b> 最大1年間(最初の6ヶ月給付あり, その後はなし)</li> <li>・<b>育児休暇</b> 子どもが5歳になるまで男女合計で91日(13週間)(現金給付なし) ※育休取得率(女, 男ともに12%)</li> <li>・<b>父親休暇</b> 2003年4月より, 子供誕生後から8週間以内に限り, 父親にも2週間の法定父親休暇(法定出産給付と同額の給与が支払われる)</li> </ul>

■ 各国の子育て支援制度(2)

	保育サービス等	出産・育児休業, 休業給付等
米国	利用割合 54.0% 民間における保育サービスが充実	・ <b>家族休暇</b> 家族及び医療休暇法に基づき84日(12週間)の範囲で取得可能(給付はなし)。育児の場合、子の誕生から1年以内
オーストラリア	利用率 46%(0~12歳) (2005年現在)	・ <b>出産休暇</b> 52週間(給付はなし) ・ <b>父親休暇</b> 配偶者の出産後1週間まで ※企業の自主的な給付制度あり(全体の46%の女性が適用)
韓国	利用割合 20.7% 事業所設置の保育所と家庭型保育所が制度化	・ <b>出産休暇</b> 90日間(出産後は45日以上。給付あり) ・ <b>育児休暇</b> 12か月まで取得可
フィリピン		・ <b>出産休暇</b> 60日間(社会保険により賃金の100%給付) ・ <b>父親休暇</b> 配偶者の出産時7日間
シンガポール	・チャイルドケアセンター(保育園)(7歳以下) センター数 713 受入れ可能人数 59433 利用者数 44224 利用率 74.4%  ・スチューデントケアセンター(8~14歳) センター数 163 受入れ可能人数 15124  (2005年現在)	・ <b>出産休暇</b> 2004年の雇用法改正により、8週間から12週間に延長(政府は、第1子と第2子については延長4週分の有給休暇のコストを1万シンガポールドルを限度に負担。第3子と第4子の12週分の出産有給休暇についても3万シンガポールドルまで全額負担)  ・ <b>育児休暇</b> 年2日。外国人を含む7歳以下の子供を持つすべての両親が対象。育児休暇の取得は無条件で、子供の病気や学校の保護者会への出席など年間2日
マレーシア	保育園等の利用率は非常に低く1998年のデータでは5.1%、身内や親戚が子どもをみているケースが大多数を占める。	・ <b>出産休暇</b> 60日間(雇用主により賃金の100%が保障) ・ <b>父親休暇</b> 配偶者の出産から6日間

(出典)男女共同参画白書 平成19年版より

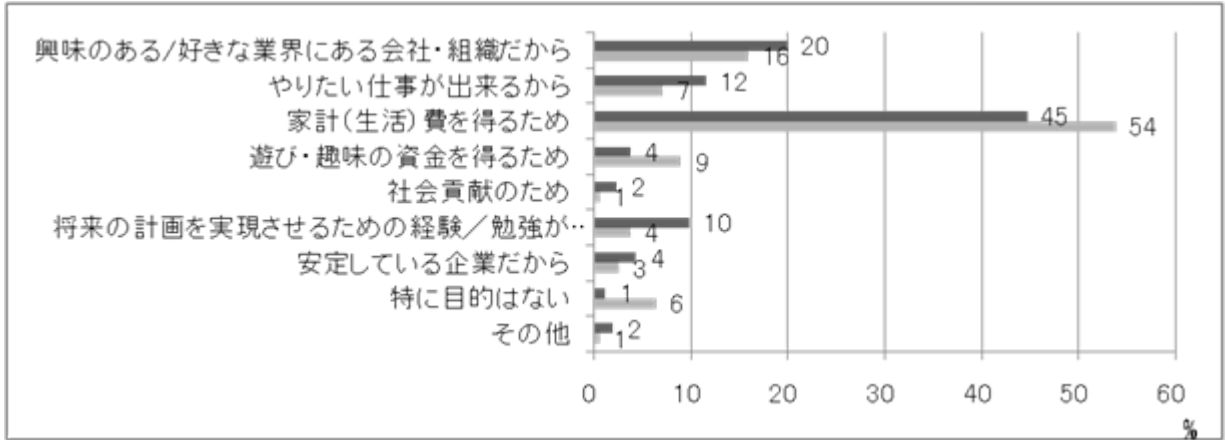
# (付録4) 社内意識調査結果(1)

## ■ NPO法人GEWEL様主催「ダイバーシティ意識調査2008年」

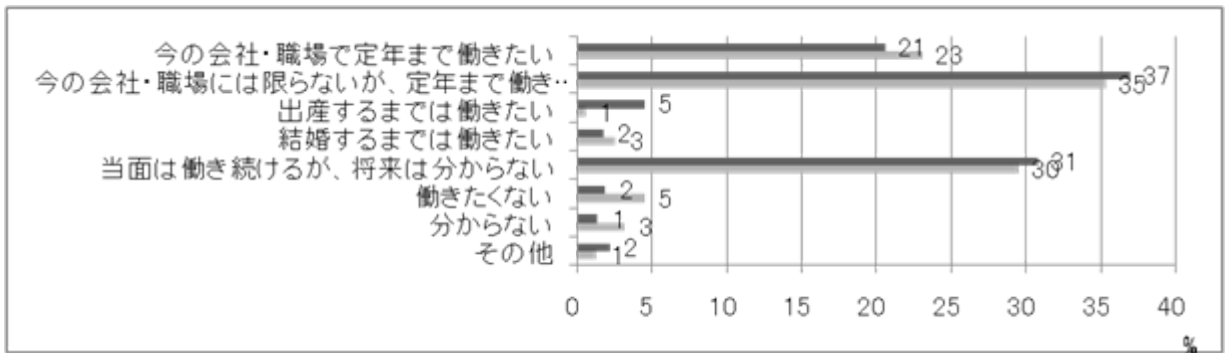
2008年8月 Webアンケート調査結果

■ Q1.あなたが、現在の会社・組織で働いている目的は、主に何のためですか？

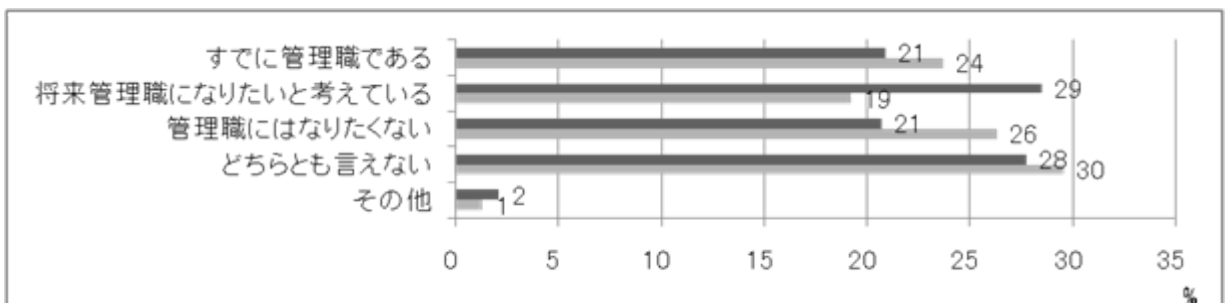
■ 他社合計 ■ YFC



■ Q2.あなたは「働き続ける」ことに関して、どのようにお考えですか？



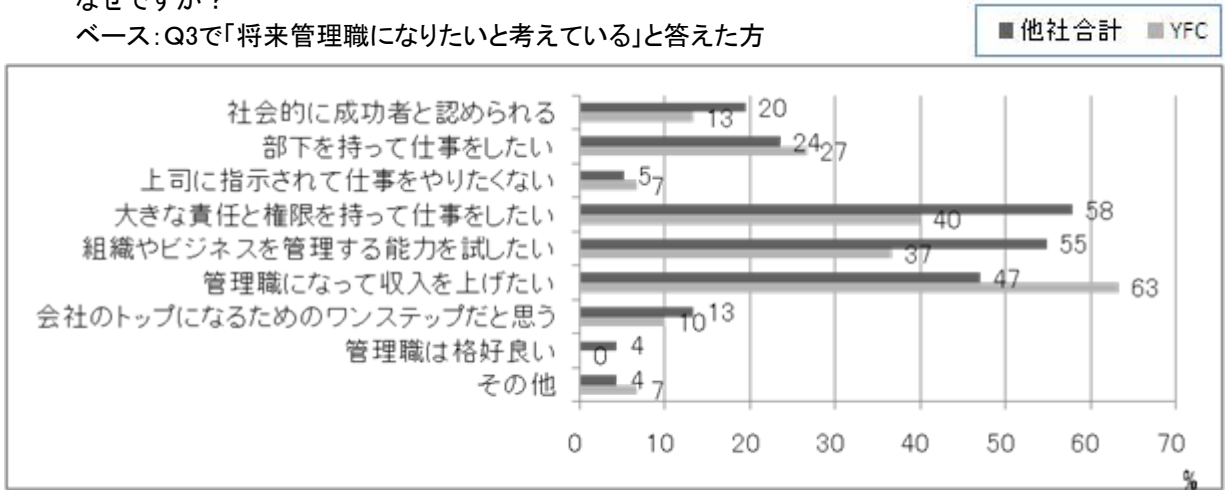
■ Q3.あなたは、現在の職場で管理職(課長待遇以上)になりたいとお考えですか？



## (付録4) 社内意識調査結果(1)

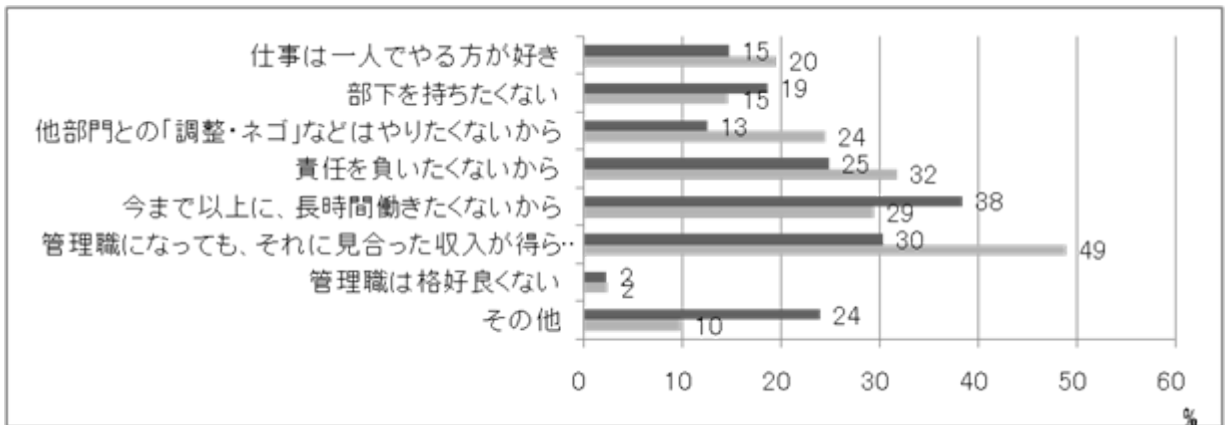
- Q4.前の質問で、「将来管理職になりたいと考えている」と答えていますが、なぜですか？

ベース: Q3で「将来管理職になりたいと考えている」と答えた方



- Q5.前の質問で、「管理職にはなりたくない」と答えていますが、なぜですか？

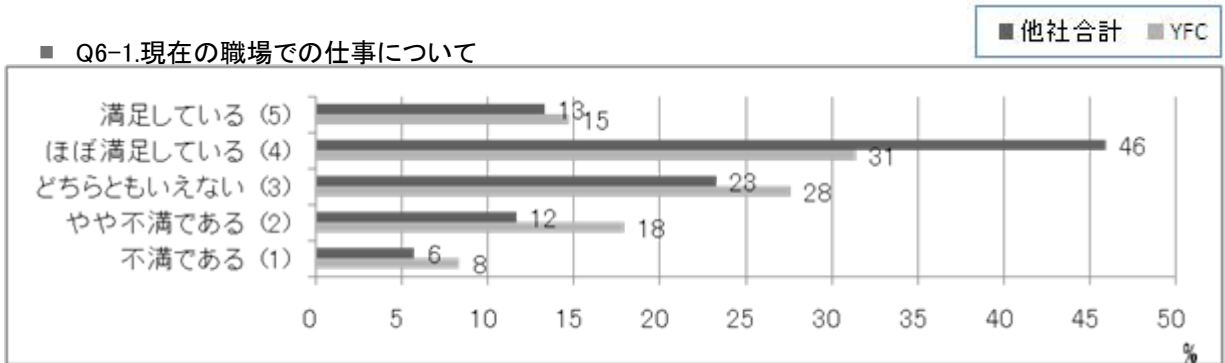
ベース: Q3で「管理職にはなりたくない」と答えた方



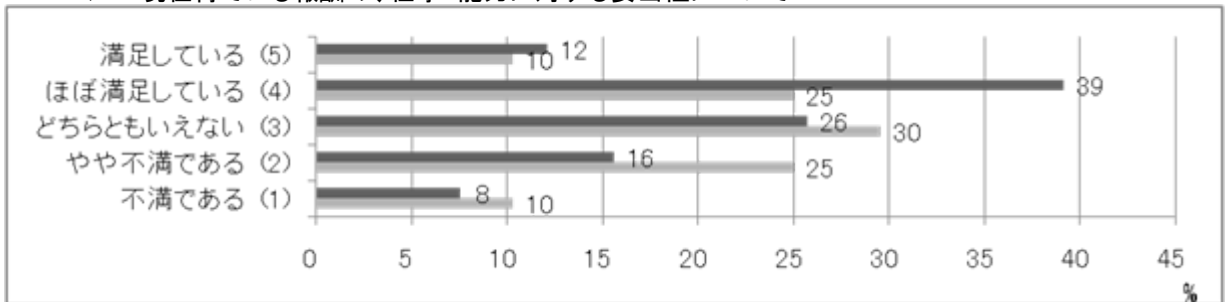
## (付録4) 社内意識調査結果(1)

Q6. 次の各事項それぞれについて、  
あなたの気持ちに最もよく当てはまる選択肢を1つだけ選んでお答えください。

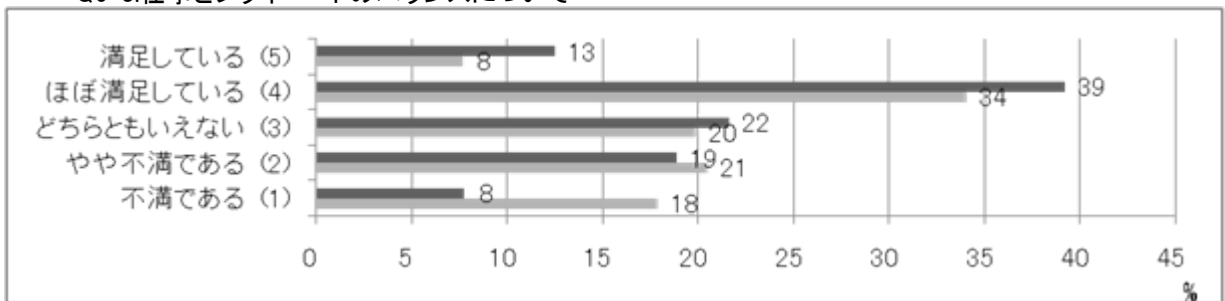
### ■ Q6-1. 現在の職場での仕事について



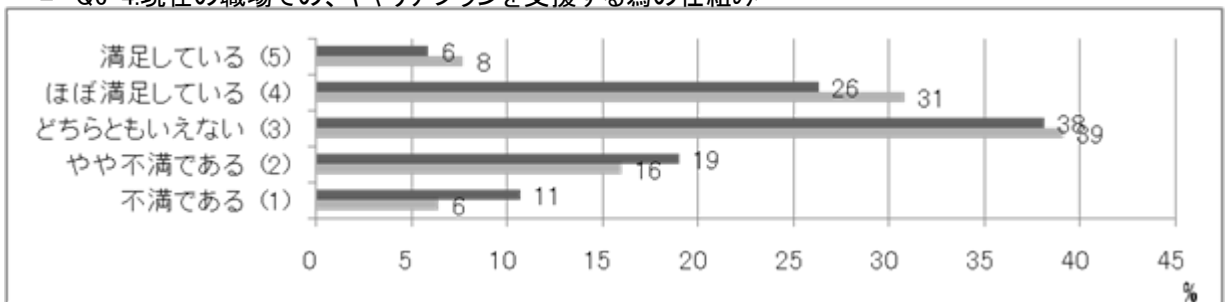
### ■ Q6-2. 現在得ている報酬の、仕事・能力に対する妥当性について



### ■ Q6-3. 仕事とプライベートのバランスについて

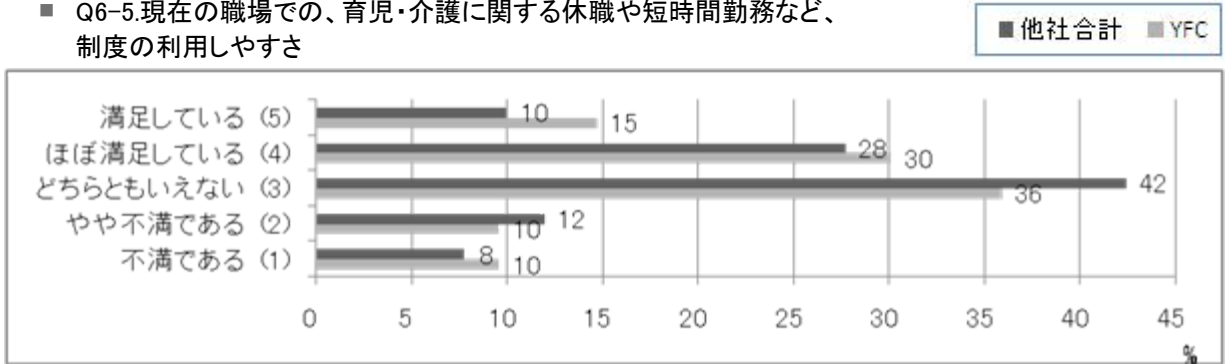


### ■ Q6-4. 現在の職場での、キャリアプランを支援する為の仕組み

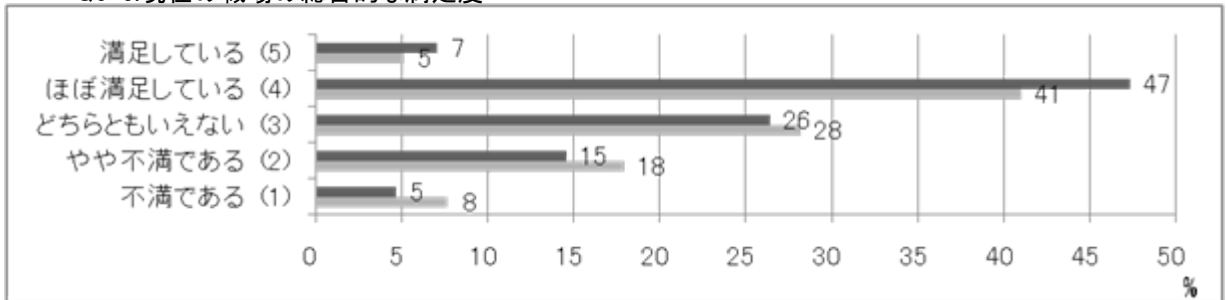


## (付録4) 社内意識調査結果(1)

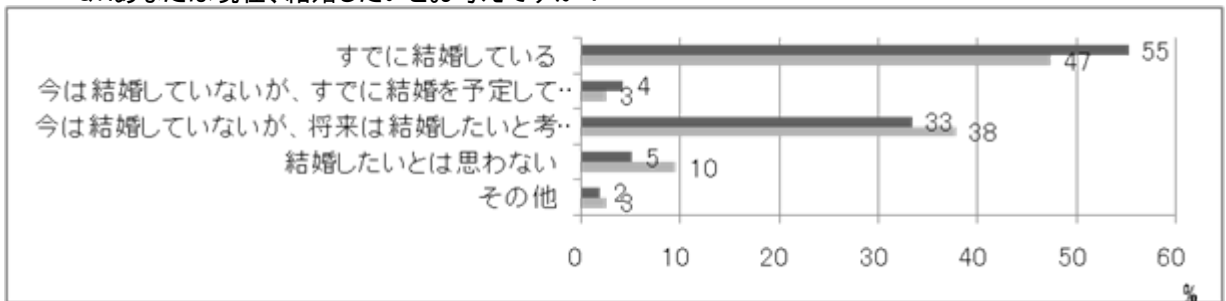
- Q6-5.現在の職場での、育児・介護に関する休職や短時間勤務など、制度の利用しやすさ



- Q6-6.現在の職場の総合的な満足度

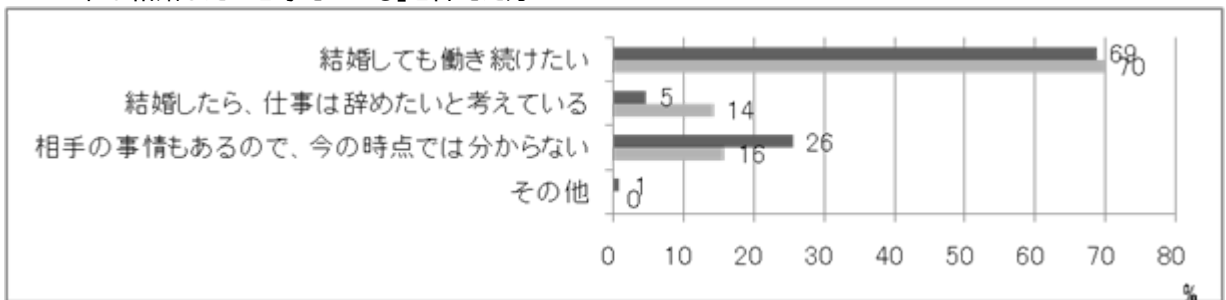


- Q7.あなたは現在、結婚したいとお考えですか？



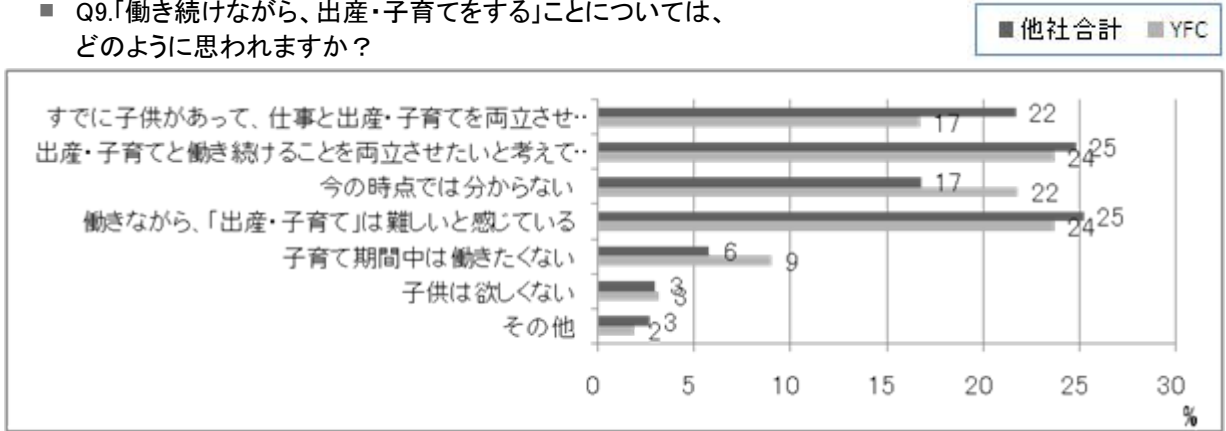
- Q8.あなたは、結婚した後も「働き続けたい」と考えていますか？

ベース: Q7で「今は結婚していないが、すでに結婚を予定している」、または「今は結婚していないが、将来は結婚したいと考えている」と答えた方

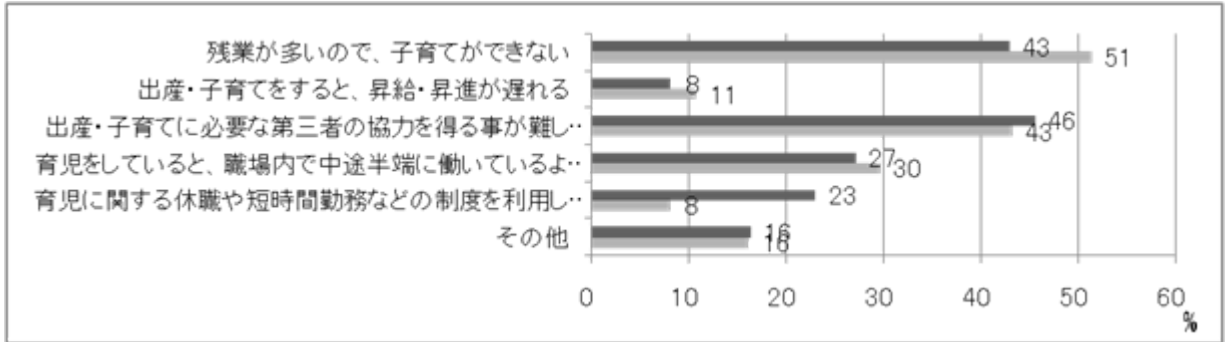


## (付録4) 社内意識調査結果(1)

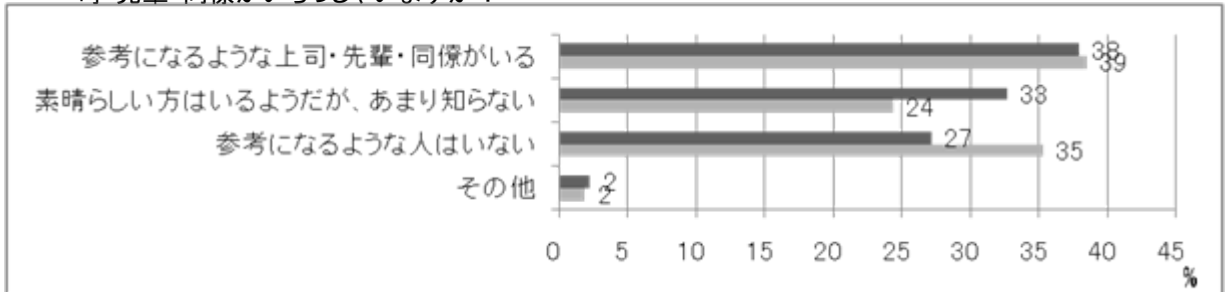
- Q9.「働き続けながら、出産・子育てをする」ことについては、どのように思われますか？



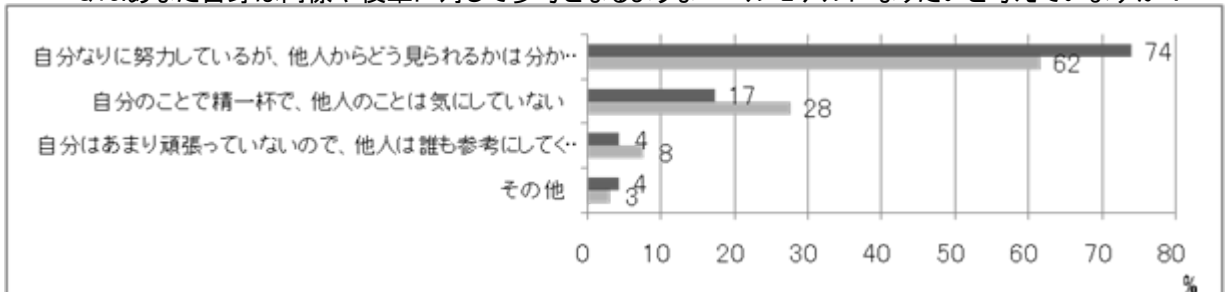
- Q10.前の質問で「働きながら、出産・子育ては難しいと感じている」と答えた方に伺います。その理由は何ですか？



- Q11.ところで、あなたにとって生き方や仕事振りなどで、参考になるような(ロールモデル的)職場での上司・先輩・同僚がいらっしゃいますか？

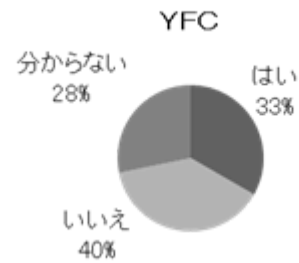
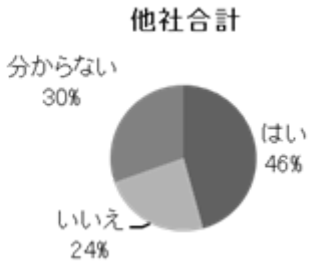


- Q13.あなた自身は同僚や後輩に対して参考となるようなロールモデルになりたいと考えていますか？

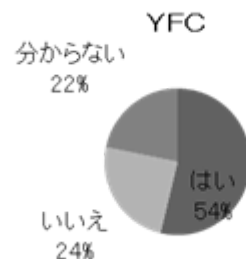
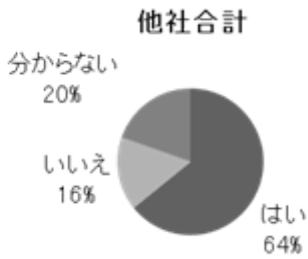


Q14. 次の各事項に関して、あなた自身について「はい」、「いいえ」、または「分からない」でお答えください。

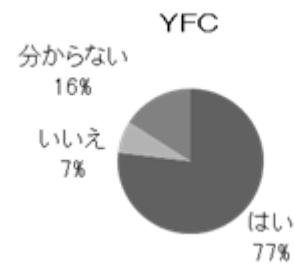
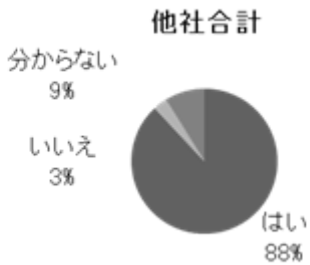
■ Q14-1. 仕事に関して、自分の能力に自信がある



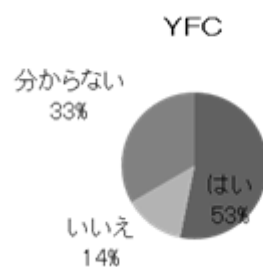
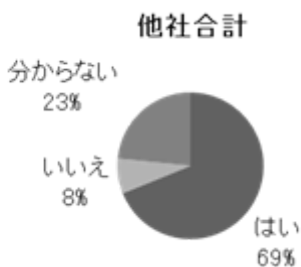
■ Q14-2. 人生で達成したい夢がある



■ Q14-3. 仕事の面で、常に自分なりに努力している



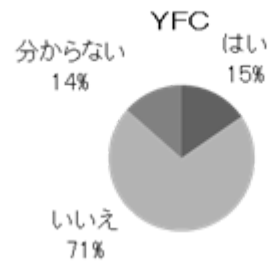
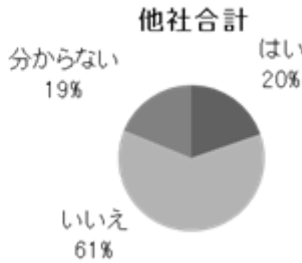
■ Q14-4. 自分は、今の組織に対してそれなりに貢献していると思う



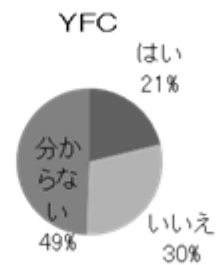
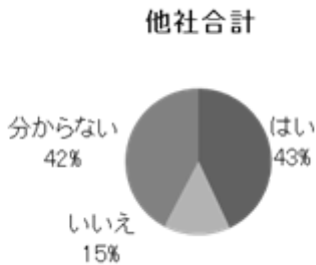
## (付録4) 社内意識調査結果(1)

Q14. 次の各事項に関して、あなた自身について「はい」、「いいえ」、または「分からない」でお答えください。

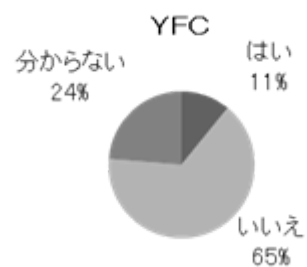
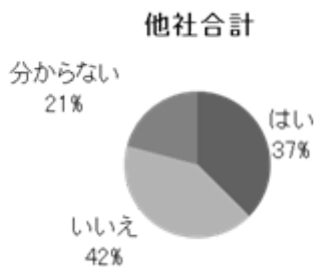
■ Q14-5. 現在の自分に満足している



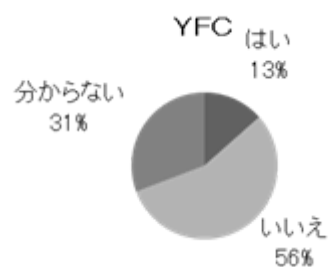
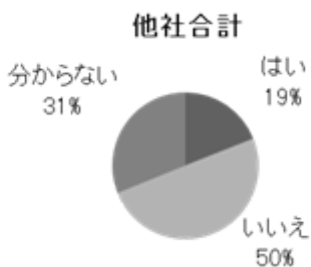
■ Q14-6. 自分の能力は、他社に行っても十分役立つと考えている



■ Q14-7. 日本だけでなく、国際的なビジネスシーンで活躍したいと考えている

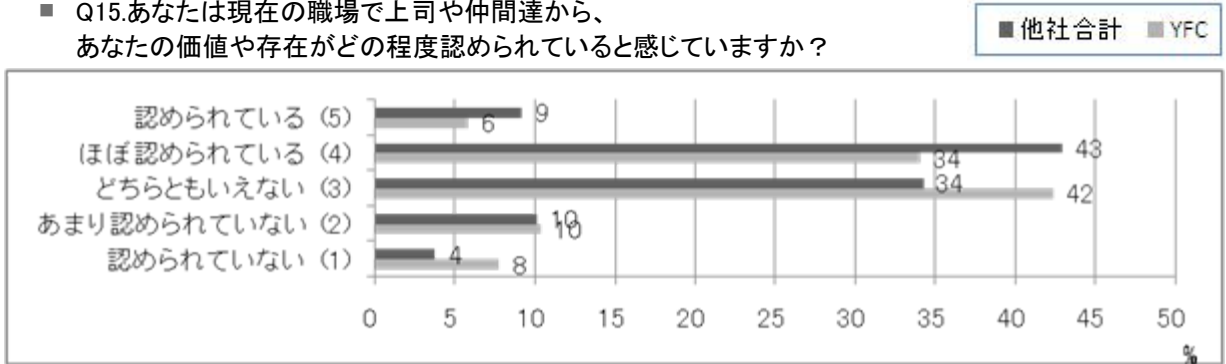


■ Q14-8. 今後のキャリアアップのための道筋が明確になっている

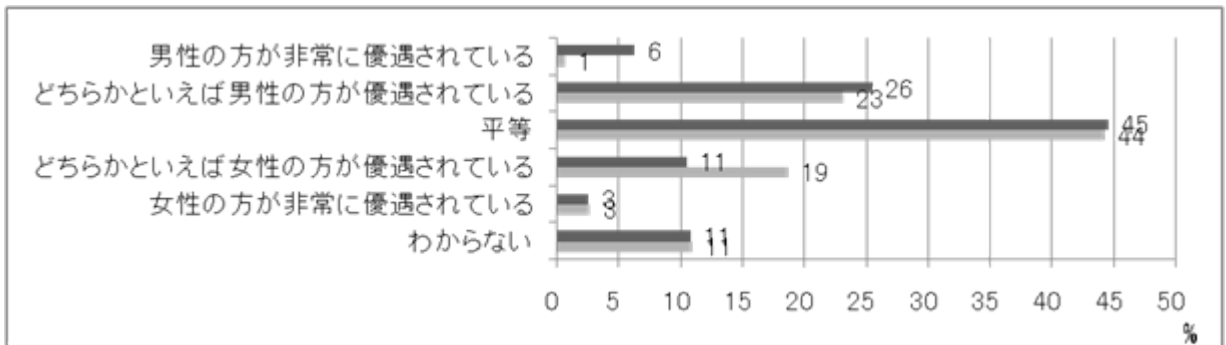


## (付録4) 社内意識調査結果(1)

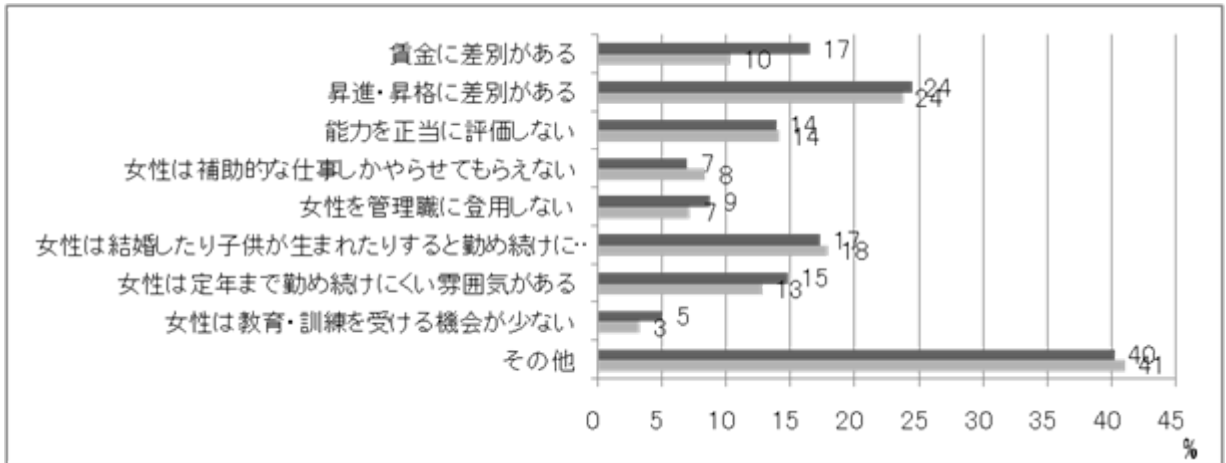
- Q15.あなたは現在の職場で上司や仲間達から、あなたの価値や存在がどの程度認められていると感じていますか？



- Q18.あなたの現在の職場では、男女の地位は平等になっていると思われますか？

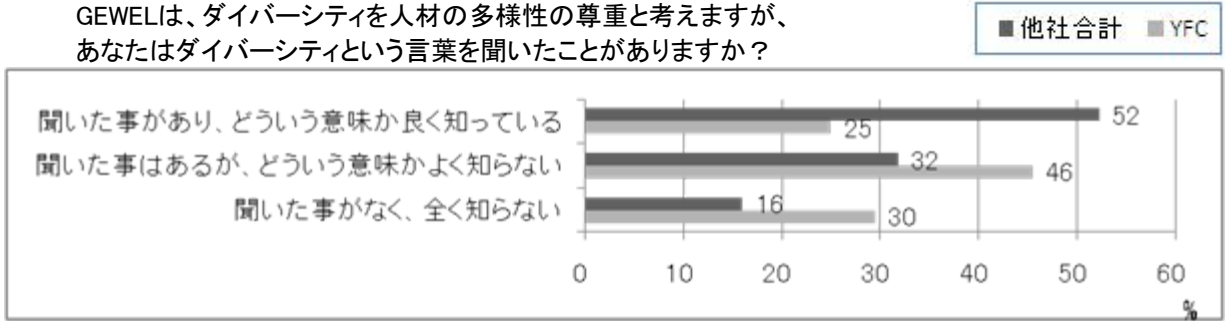


- Q19.具体的に、現在の職場で以下の点で男女間の差別を感じることがありますか？

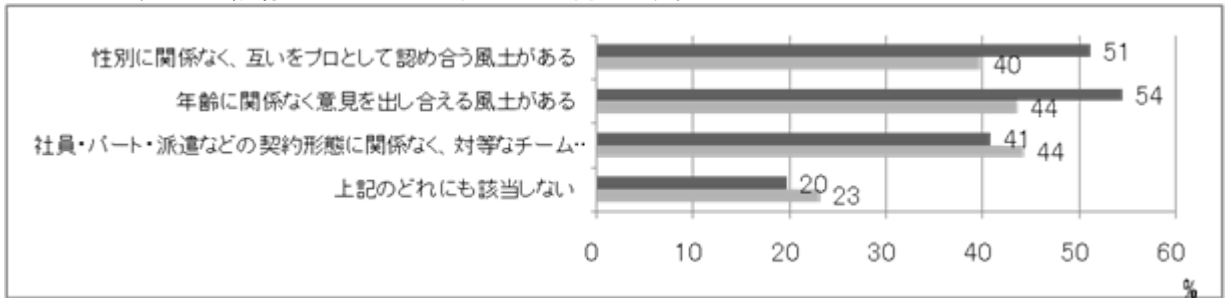


## (付録4) 社内意識調査結果(1)

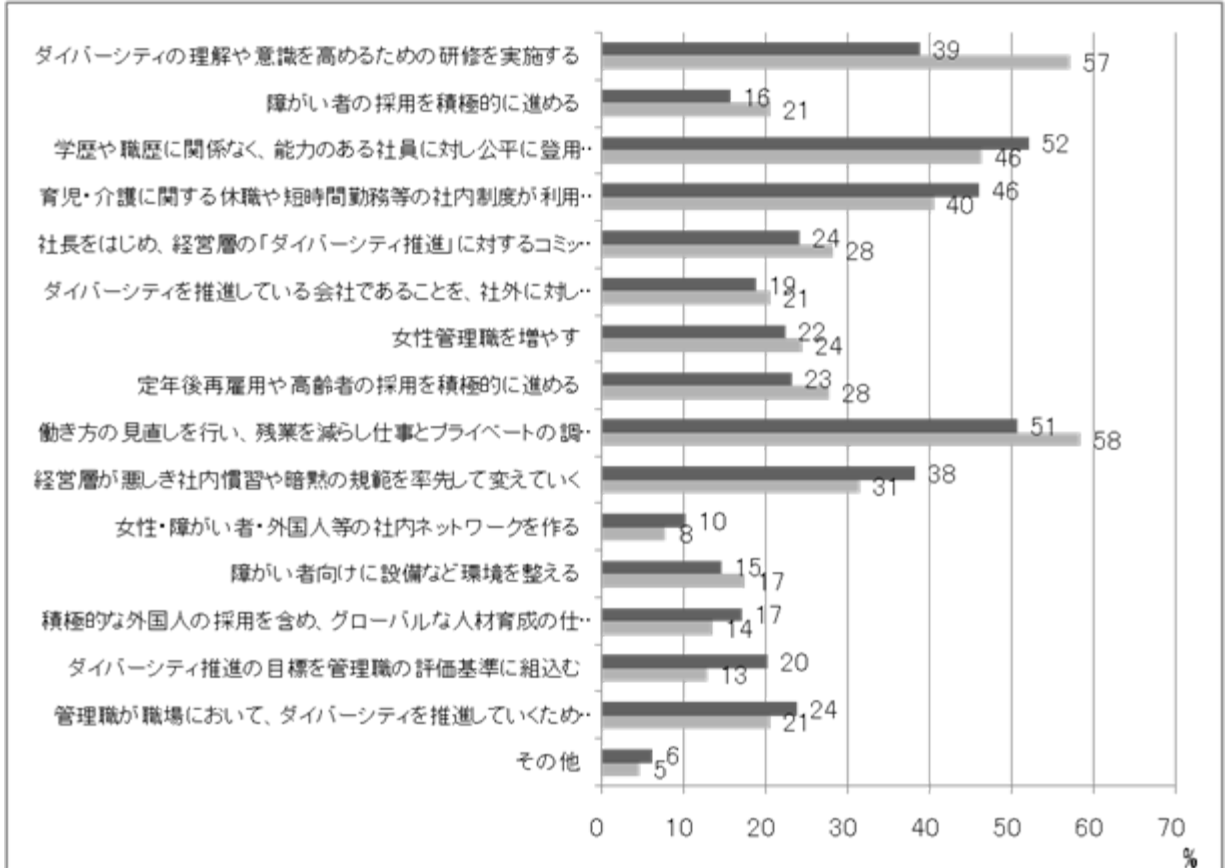
- Q21.ダイバーシティに関して伺います。  
GEWELは、ダイバーシティを人材の多様性の尊重と考えますが、  
あなたはダイバーシティという言葉聞いたことがありますか？



- Q22.あなたの職場のダイバーシティについて伺います。

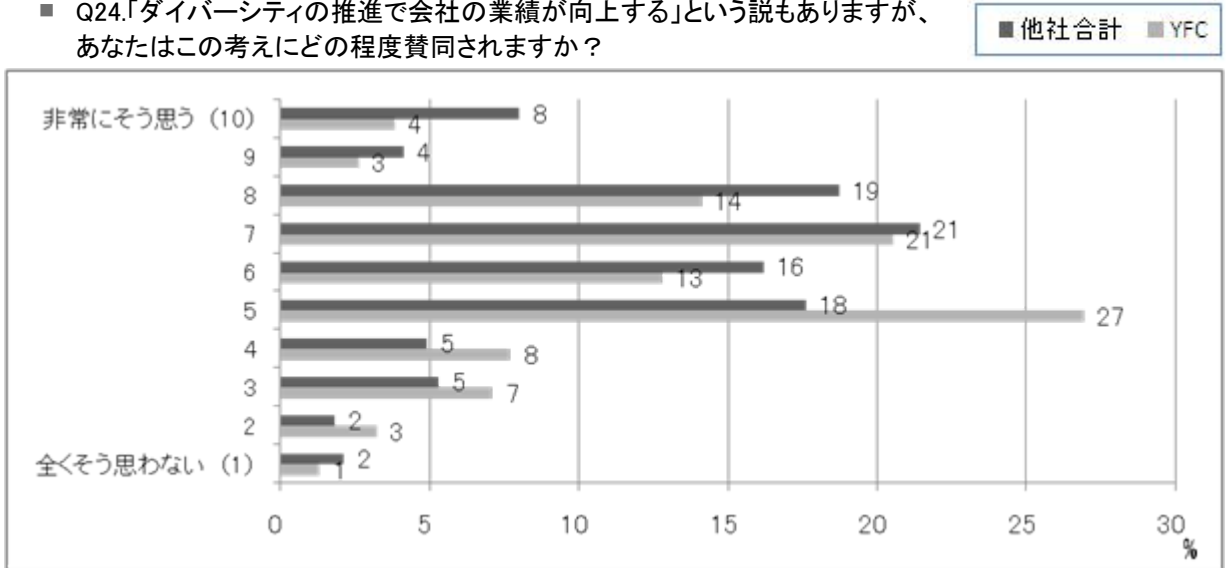


- Q23.あなたの職場でダイバーシティを推進するために重要と思う項目は何ですか？

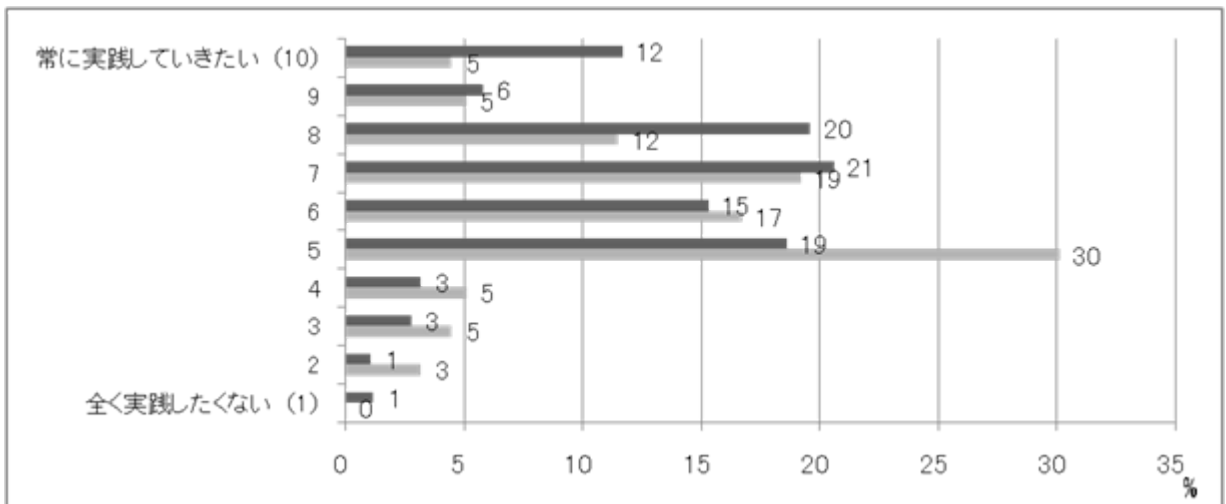


## (付録4) 社内意識調査結果(1)

- Q24.「ダイバーシティの推進で会社の業績が向上する」という説もありますが、あなたはこの考えにどの程度賛同されますか？



- Q25.会社内のダイバーシティ推進に対しあなたはどの程度主体的に実践していきたいと思えますか？



## (付録4) 社内意識調査結果(2)

### ■ 立正大学大学院様「ワークライフバランスに関する調査」

2008年9月 既婚女性を対象としたアンケート調査結果

#### ■ 職場内サポートについて

(1)次の人は、育児休業(またはその他の制度)を利用する事に、 文句を言ったり、悪口を言ったりせず、 <u>理解を示してくれますか？</u>  理解を示してくれる人に○を付けてください。(複数可)		YFC		全社+α	
		○をつけた人の数	パーセント	○をつけた人の数	パーセント
0	いない	1	7.7	4	2.9
1	上司	9	69.2	116	82.9
2	上司以外の同性社員	10	76.9	114	81.4
3	上司以外の異性社員	7	53.8	99	70.7
4	その他( )	1	7.7	12	8.6
計		13	100.0	140	100.0

(1)に関して、あなたの周りの理解についてどう思いますか？  当てはまる数字に○をつけてください。(複数可)		YFC		全社+α	
		○をつけた人の数	パーセント	○をつけた人の数	パーセント
1	理解してくれているので、ありがたい	6	46.2	82	58.6
2	もっと理解してほしい	0	0	13	9.3
3	適切に伝えれば、理解が得られるだろう	5	38.5	45	32.1
4	適切に伝えても、理解は得られないだろうと思う	1	7.7	6	4.3
5	理解してくれなくても仕方ない	1	7.7	18	12.9
6	理解を得ようと思わない	0	0	1	0.7
7	理解してくれるのは当たり前だ	0	0	6	4.3
8	特になんとも思わない	1	7.7	3	2.1
9	その他( )	3	23.1	16	11.4
計		13	100.0	140	100.0

(2)次の人は、育児休業後、復帰に対して、理解を示してくれますか？  理解を示してくれる人に○を付けてください。(複数可)		YFC		全社+α	
		○をつけた人の数	パーセント	○をつけた人の数	パーセント
0	いない	0	0	2	1.4
1	上司	11	84.6	113	80.7
2	上司以外の同性社員	11	84.6	106	75.7
3	上司以外の異性社員	10	76.9	96	68.6
4	その他( )	1	7.7	16	11.4
計		13	100.0	140	100.0

## (付録4) 社内意識調査結果(2)

(2)に関して、あなたの周りの理解についてどう思いますか？ 当てはまる数字に○をつけてください。(複数可)	YFC		全社+α	
	○をつけた人の数	パーセント	○をつけた人の数	パーセント
1 理解してくれているので、ありがたい	7	53.8	75	53.6
2 もっと理解してほしい	0	0	12	8.6
3 適切に伝えれば、理解が得られるだろう	4	30.8	41	29.3
4 適切に伝えても、理解は得られないだろうと思う	1	7.7	4	2.9
5 理解してくれなくても仕方ない	1	7.7	13	9.3
6 理解を得ようと思わない	0	0	0	0
7 理解してくれるのは当たり前だ	0	0	7	5.0
8 特になんとも思わない	2	15.4	4	2.9
9 その他( )	0	0	8	5.7
計	13	100.0	140	100.0

(3)次の人は、家庭の用事で(子どもがいる人は、子どもの急用が入って)、急に帰宅することになったり、急に出勤できない日があったとしても、理解したり、フォローしてくれますか？ 理解・フォローしてくれる人に○を付けてください。(複数可)	YFC		全社+α	
	○をつけた人の数	パーセント	○をつけた人の数	パーセント
0 いない	0	0	2	1.4
1 上司	10	76.9	112	80.0
2 上司以外の同性社員	10	76.9	110	78.6
3 上司以外の異性社員	8	61.5	89	63.6
4 その他( )	0	0	11	7.9
計	13	100.0	140	100.0

(3)に関して、あなたの周りの支えについてどう思いますか？ 当てはまる数字に○をつけてください。(複数可)	YFC		全社+α	
	○をつけた人の数	パーセント	○をつけた人の数	パーセント
1 フォローしてくれるのでありがたい	6	46.2	82	58.6
2 もう少しフォローしてほしい	1	7.7	7	5.0
3 頼めば、フォローしてくれるだろう	5	38.5	52	37.1
4 頼んでも、フォローしてもらえないだろうと思う	0	0	0	0
5 フォローしてくれなくても仕方ない	0	0	4	2.9
6 フォローをしてもらわなくてよい	0	0	0	0
7 フォローしてくれるのは当たり前だ	0	0	2	1.4
8 フォローしてもらったら相手に申し訳なく思う	4	30.8	48	34.3
9 特になんとも思わない	1	7.7	4	2.9
10 フォローしてもらおうと情けなく思う	1	7.7	4	2.9
11 その他( )	0	0	7	5.0
計	13	100.0	140	100.0

## (付録4) 社内意識調査結果(2)

(4)家庭があることで(子どもがいる人は子どもがいることで)、 重要な任務につくことや、昇格することに文句等を言わないで、協力して くれますか？		YFC		全社+α	
		○をつ けた人 の数	パー セント	○をつ けた人 の数	パーセ ント
協力してくれる人に○をつけてください。(複数可)					
0	いない	0	0	10	7.1
1	上司	12	92.3	104	74.3
2	上司以外の同性社員	10	76.9	81	57.9
3	上司以外の異性社員	9	69.2	72	51.4
4	その他( )	0	0	16	11.4
計		13	100.0	140	100.0

(4)に関して、あなたの周りの支えについてどう思いますか？		YFC		全社+α	
		○をつ けた人 の数	パー セント	○をつ けた人 の数	パーセ ント
当てはまる数字に○をつけてください。(複数可)					
1	理解し協力してくれるのでありがたい	5	38.5	52	37.1
2	もっと協力してほしい	0	0	6	4.3
3	きっと、協力してくれるだろう	7	53.8	49	35.0
4	きっと、協力してくれないだろう	0	0	1	0.7
5	協力してくれなくても仕方ない	0	0	12	8.6
6	協力してもらわなくてよい	0	0	3	2.1
7	家庭があっても(子どもがいても)自分がかんげればよい	4	30.8	31	22.1
8	協力するのは当然だ	0	0	3	2.1
9	特になんとも思わない	0	0	4	2.9
10	その他( )	0	0	12	8.6
計		13	100.0	140	100.0

### ■ 職場外のサポートについて

(1)次の人は、あなたが働いていることに対して、「子どもがかわいそう」 「家事が厳かになっている」等の文句を言わず、 日頃から理解を示してくれますか？		YFC		全社+α	
		○をつ けた人 の数	パー セント	○をつ けた人 の数	パーセ ント
以下の人物で理解してくれる人に○をつけてください。(複数可)					
1	いない	0	0	1	0.7
2	夫	11	84.6	132	94.3
3	夫側の親族	9	69.2	92	65.7
4	自分側の親族	10	76.9	115	82.1
5	その他( )	0	0	5	3.6
計		13	100.0	140	100.0

## (付録4) 社内意識調査結果(2)

(1)に関して、あなたの周りの理解についてどう思いますか？ <u>当てはまる数字に○をつけてください。(複数可)</u>		YFC		全社+α	
		○をつけた人の数	パーセント	○をつけた人の数	パーセント
1	理解してくれているので、ありがたい	11	84.6	117	83.6
2	もっと理解してほしい	0	0	7	5.0
3	適切に伝えれば、理解が得られるかもしれない	1	7.7	10	7.1
4	適切に伝えても、理解は得られないだろうと思う	1	7.7	3	2.1
5	理解してくれなくても仕方ない	1	7.7	5	3.6
6	理解を得ようと思わない	0	0	2	1.4
7	理解してくれるのは当たり前だ	1	7.7	12	8.6
8	特になんとも思わない	0	0	1	0.7
9	その他( )	1	7.7	6	4.3
計		13	100.0	140	100.0

(2)次の人は、仕事・育児が大変な時、 <u>あなたの気持ちを聴いてくれる等して、心の支えになってくれますか？</u> 以下の人物で支えになってくれる人に○をつけてください。(複数可)		YFC		全社+α	
		○をつけた人の数	パーセント	○をつけた人の数	パーセント
1	いない	0	0	0	0
2	夫	10	76.9	125	89.3
3	夫側の親族	2	15.4	34	24.3
4	自分側の親族	9	69.2	93	66.4
5	その他( )	1	7.7	17	12.1
計		13	100.0	140	100.0

(2)に関して、あなたの周りの支えについてどう思いますか？ <u>当てはまる数字に○をつけてください。(複数可)</u>		YFC		全社+α	
		○をつけた人の数	パーセント	○をつけた人の数	パーセント
1	聴いてくれるので、ありがたい	11	84.6	122	87.1
2	もっと聴いて欲しい	1	7.7	12	8.6
3	適切に伝えれば、聴いてくれるかもしれない	2	15.4	11	7.9
4	適切に伝えても、聴いてくれないだろう	0	0	0	0
5	聴いてくれなくても仕方ない	1	7.7	3	2.1
6	聴いてもわなくてよい	0	0	0	0
7	聴いてくれるのは当たり前だ	0	0	5	3.6
8	相手に聴いてもらうのは申し訳ない	1	7.7	6	4.3
9	特になんとも思わない	0	0	4	2.9
10	自分が大変だというのは、情けない	1	7.7	6	4.3
11	その他( )	0	0	0	0
計		13	100.0	140	100.0

## (付録4) 社内意識調査結果(2)

(3) 次の人は、家事(・育児)の手伝いをしてくれますか？ 以下の人物で手伝ってくれる人に○をつけてください。(複数可)		YFC		全社+α	
		○をつけた人の数	パーセント	○をつけた人の数	パーセント
1	いない	0	0	3	2.1
2	夫	10	76.9	127	90.7
3	夫側の親族	1	7.7	28	20.0
4	自分側の親族	5	38.5	63	45.0
5	その他( )	2	15.4	6	4.3
計		13	100.0	140	100.0

(3) に関して、あなたの周りの支えについてどう思いますか？当てはまる数字に○をつけてください。(複数可)		YFC		全社+α	
		○をつけた人の数	パーセント	○をつけた人の数	パーセント
1	手伝ってくれるので、ありがたい	10	76.9	106	75.7
2	もっと手伝って欲しい	1	7.7	18	12.9
3	頼めば、手伝ってくれるかもしれない	2	15.4	18	12.9
4	頼めば、手伝ってくれないだろうと思う	1	7.7	1	0.7
5	手伝ってくれなくても仕方ない	0	0	1	0.7
6	手伝ってもらわなくてよい	0	0	0	0
7	手伝うのは当たり前だ	0	0	16	11.4
8	手伝ってもらおうと、相手に申し訳なく思う	1	7.7	10	7.1
9	特になんとも思わない	1	7.7	2	1.4
10	手伝ってもらおうと情けなく思う	1	7.7	3	2.1
11	その他( )	0	0	5	3.6
計		13	100.0	140	100.0

**FUJITSU**

**THE POSSIBILITIES ARE INFINITE**