	경기도 일 · 가정양립 실태조사 – 인사 담당자 –	ID				

안녕하십니까?

(재)경기도가족여성연구원은 경기도 지역실정에 맞는 가족 및 여성정책을 개발하기 위하여 경기도가 출연하여 설립한 정책개발 연구기관으로, 현재 [경기도 일 · 가정양립정책의 여성고용유지 효과성 분석] 연구를 수행하고 있습니다. 이와 관련하여 경기도 내 사업체를 대상으로 일 · 가정양립 실태를 조사하고 있습니다.

귀하의 의견은 정부 정책수립의 귀중한 기초자료로 활용될 예정이고, 응답하신 내용은 통계법에 따라 무기명으로 처리되어 통계자료 작성 및 연구의 목적을 위해서만 사용될 것이며, 개인정보 및 비밀이 보장됩니다. 바쁘시더라도 시간을 내어 조금만 협조해 주시면 감사하겠습니다.

2017년 6월

(재)경기도가족여성연구원 원장

[문의사항] 조사주관기관 : (재)경기도가족여성연구원 연구위원 남 승 연 (☎031-220-3991)
(재)경기도가족여성연구원 연구원 정 수 연 (☎031-220-3944)
조사대행기관 :

통계법 제33조 (비밀의 보호)

① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호 되어야 한다.
② 통계의 작성을 위하여 수립된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니된다.

응답자현황	성명		부서		직위		연락처	

※ 본 조사는 일·가정양립 및 일자리 관련 인증(선정)을 받은 경기도 소재 민간기업을 대상으로 합니다.

SQ. 귀사는 경기도 여성고용우수기업, 가족친화일하기좋은기업, 일자리우수기업, 여성가족부 가족친화인증기업 등 일·가정양립 및 일자리와 관련하여 선정 또는 인증을 받았습니까?

☐① 네 ☐② 아니오(☞ 조사중단)

A. 일반현황

1. 사업체 명		2. 설립연도	( )년 ( )월
3. 소 재 지	경기도 ( )시/군 (이하주소:)		
4. 업 종	①☐ 제조업(→제조업 중분류 선택) ②☐ 도매 및 소매업 ③☐ 운수업 ④☐ 숙박 및 음식점업 ⑤☐ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 ⑥☐ 출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업 ⑦☐ 금융 및 보험업	⑧☐ 부동산업 및 임대업 ⑨☐ 전문, 과학 및 기술 서비스업 ⑩☐ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 ⑪☐ 교육 서비스업 ⑫☐ 보건업 및 사회복지 서비스업 ⑬☐ 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	
5. 제 조 업 중 분 류	①☐ 섬유제품 제조업: 의복제외 ②☐ 목제 및 나무제품 제조업: 가구제외 ③☐ 펄프, 종이 및 종이제품 제조업 ④☐ 코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업 ⑤☐ 화학물질 및 화학제품 제조업: 의약품 제외 ⑥☐ 의료용 물질 및 의약품 제조업 ⑦☐ 고무제품 및 플라스틱 제품 제조업 ⑧☐ 비금속 광물제품 제조업 ⑨☐ 1차 금속 제조업 ⑩☐ 금속가공제품 제조업: 기계 및 가구 제외 ⑪☐ 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업 ⑫☐ 의료, 정일, 광학기기 및 시계 제조업	⑬☐ 전기장비 제조업 ⑭☐ 기타 기계 및 장비 제조업 ⑮☐ 자동차 및 트레일러 제조업 ⑯☐ 기타 운송장비 제조업 ⑰☐ 식료품 제조업 ⑱☐ 음료 제조업 ⑲☐ 담배 제조업 ⑳☐ 의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업 ㉑☐ 가죽, 가방 및 신발 제조업 ㉒☐ 인쇄 및 기록매체 복제업 ㉓☐ 가구 제조업 ㉔☐ 기타 제품 제조업	
6. 노동조합 유무	①☐없다	②☐있다(기업별, 산별노조 모두 포함)	

7. 귀사의 고용형태별 남녀 근로자(사업주 제외)는 몇 명입니까?(2016년 12월 31일 기준)

구분	전체	고용형태				직급	
		정규직		비정규직		관리자	사원급
		전일제	시간(선택)제	전일제	시간제 (파트타임제)		
남성	명	명	명	명	명	명	명
여성	명	명	명	명	명	명	명

*정 규 직: 근로계약 기간의 정함이 없는 근로자(해당 사업체의 정년규정을 적용받는 근로자
*비정규직: 근로계약 기간의 정함이 있는 근로자/기간제(계약직, 한시직), 일일근로자, 파견, 용역, 파트타임(단시간) 근로자
*시 간 제: 전일제 근로자보다 짧은 시간(통상 주 40시간 미만) 근무하는 근로자
*관리자: 과장, 부서장 이상

8. 귀사 근로자의 연령별 남녀 근로자(사업주 제외)는 몇 명입니까?(2016년 12월 31일 기준)

구분	남성 근로자			여성 근로자		
	전체	정규직	비정규직	전체	정규직	비정규직
20대	명	명	명	명	명	명
30대	명	명	명	명	명	명
40대	명	명	명	명	명	명
50대	명	명	명	명	명	명
60세 이상	명	명	명	명	명	명

B. 모성보호제도 활용 실태

다음은 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」에 규정되어 있는 모성보호제도입니다.
모성보호제도의 사용 가능 여부 및 귀사의 사용실태에 대하여 말씀해 주십시오.

구분	도입여부		직원들이 사용하기 쉬운 정도 (도입여부 '있음' 응답자만)				유사업종, 유사규모 타 업체와 비교하여 (도입여부 '있음' 응답자만)	
	없음	있음	매우 어려움	약간 어려움	약간 쉬움	매우 쉬움	우수 한편	미흡 한편
1. 출산전후휴가(여성) 임신 여성근로자의 출산 전후기간에 부여하는 휴가	①	②	①	②	③	④	①	②
2. 배우자 출산휴가(남성) 부인의 출산 시 남성근로자에게 부여하는 휴가	①	②	①	②	③	④	①	②
3. 임신기 근로시간 단축제도 임신 12주 이내 또는 36주 이후의 여성근로자는 임금을 종전과 같이 지급받으면서 근로시간을 하루에 2시간 단축	①	②	①	②	③	④	①	②
4. 태아검진시간 임신 중인 여성근로자에게 태아검진에 필요한 시간을 허용	①	②	①	②	③	④	①	②
5. 유산 · 사산휴가 유산 · 사산한 경우, 임신기간에 비례한 유 · 사산 휴가 부여	①	②	①	②	③	④	①	②
6. 수유시간 보장, 수유편의시설 생후 1년 미만 영아를 가진 여성근로자(입양포함)가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간 부여	①	②	①	②	③	④	①	②
7. 생리휴가 청구 시 여성근로자에게 월 1회 생리휴가(무급) 부여	①	②	①	②	③	④	①	②
8. 임신 중 시간외근로 금지 임신 중의 여성근로자에게 시간외근로 금지	①	②	①	②	③	④	①	②

구분	도입여부		직원들이 사용하기 쉬운 정도 (도입여부 '있음' 응답자만)				유사업종, 유사규모 타 업체와 비교하여 (도입여부 '있음' 응답자만)	
	없음	있음	매우 어려움	약간 어려움	약간 쉬움	매우 쉬움	우수 한편	미흡 한편
9. 출산 후 여성의 시간외근로 제한 산후 1년이 지나지 아니한 여성은 시간외근로가 1일 2시간을 초과할 수 없음	①	②	①	②	③	④	①	②
10. 임신 중 쉬운 종류의 근로로 전환 임신한 여성근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환	①	②	①	②	③	④	①	②
11. 유해 · 위험 직종 근무 금지 임신부는 도덕상 또는 보건상 유해 · 위험 직종(법으로 명시)에 근무 금지	①	②	①	②	③	④	①	②
12. 야간 · 휴일근로의 제한 임산부는 고용노동부의 인가를 받아야 야간(오후10시~오전6시) 및 휴일 근로가 가능	①	②	①	②	③	④	①	②

13. 귀사에서 지난 3년간(2014~2016년) 다음 제도를 활용한 인원은 각각 몇 명입니까? (활용·복귀 인원이 없으면 '0' 기입)

연도	구분	남성	여성	
2014년	① 출산전후휴가	-	활용 [ ] 명	복귀 [ ] 명
	② 배우자출산휴가	활용 [ ] 명	-	-
2015년	① 출산전후휴가	-	활용 [ ] 명	복귀 [ ] 명
	② 배우자출산휴가	활용 [ ] 명	-	-
2016년	① 출산전후휴가	-	활용 [ ] 명	복귀 [ ] 명
	② 배우자출산휴가	활용 [ ] 명	-	-

14. 귀사에서는 여성근로자가 출산휴가를 사용할 경우 업무를 어떠한 방식으로 처리하십니까?

□⓪ 운영해본 경험 없음 [ ] ☞ C 문항으로

□① 대체인력을 추가로 고용

□② 대체인력 없이 부서 내에서 해결 [ ] ☞ 문14-1번으로

□③ 부서 간 업무 배치를 조정하여 해결

□④ 기타( )

14-1. (문14에서 ②, ③, ④ 응답자만) 대체인력을 사용하지 않는 이유는 무엇입니까?

□① 인건비 부담 때문에 □② 업무를 대체할 적임자를 구하기 어려워서

□③ 해당기간만 일할 사람을 구하기 어려워서 □④ 내부인력으로 업무분담이 가능해서

□⑤ 기타 (_____)

C. 일 · 가정 양립 지원제도 운영 실태

*다음의 각 제도에 대한 사용 가능 여부 및 사용실태에 대해 말씀해 주십시오.

구분	도입여부		직원들이 사용하기 쉬운 정도 (도입여부 '있음' 응답자만)				유사업종, 유사규모 타 업체와 비교하여 (도입여부 '있음' 응답자만)	
	없음	있음	매우 어려움	약간 어려움	약간 쉬움	매우 쉬움	우수한편	미흡한편
1. 육아휴직제도 만8세 이하 자녀양육 위해 부모 각각 최대 1년간 휴직 가능	①	②	①	②	③	④	①	②
2. 육아기 근로시간 단축제 육아휴직처럼 완전히 쉬는 것이 아니고, 하루 중 반나절 또는 일주일에 3일 근무 등으로 근로시간을 단축하는 제도	①	②	①	②	③	④	①	②
3. 가족돌봄휴직제도 가족을 돌봐야 하는 근로자에게 최대 90일(무급)휴직 부여	①	②	①	②	③	④	①	②

4. 귀사에서 지난 3년간(2014~2016년) 다음 제도를 활용한 인원은 각각 몇 명입니까? (활용·복귀 인원이 없으면 '0' 기입)

연도	구분	남성		여성	
2014년	① 육아휴직제도	활용 [ ]명	복귀 [ ]명	활용 [ ]명	복귀 [ ]명
	② 육아기 근로시간 단축제	활용 [ ]명	-	활용 [ ]명	-
	③ 가족돌봄휴직제도	활용 [ ]명	복귀 [ ]명	활용 [ ]명	복귀 [ ]명
2015년	① 육아휴직제도	활용 [ ]명	복귀 [ ]명	활용 [ ]명	복귀 [ ]명
	② 육아기 근로시간 단축제	활용 [ ]명	-	활용 [ ]명	-
	③ 가족돌봄휴직제도	활용 [ ]명	복귀 [ ]명	활용 [ ]명	복귀 [ ]명
2016년	① 육아휴직제도	활용 [ ]명	복귀 [ ]명	활용 [ ]명	복귀 [ ]명
	② 육아기 근로시간 단축제	활용 [ ]명	-	활용 [ ]명	-
	③ 가족돌봄휴직제도	활용 [ ]명	복귀 [ ]명	활용 [ ]명	복귀 [ ]명

5. 귀사에서는 여성근로자가 육아휴직을 사용할 경우 업무를 어떠한 방식으로 처리하십니까?

□⓪ 운영해본 경험 없음 [ ] ☞ 문 7번으로

□① 대체인력을 추가로 고용

□② 대체인력 없이 부서 내에서 해결

□③ 부서 간 업무 배치를 조정하여 해결 ☞ 문6-1번으로

□④ 기타( )

6-1. (문5에서 ②, ③, ④ 응답자만) 대체인력을 사용하지 않는 이유는 무엇입니까?

□① 인건비 부담 때문에 □② 업무를 대체할 적임자를 구하기 어려워서

□③ 해당기간만 일할 사람을 구하기 어려워서 □④ 내부인력으로 업무분담이 가능해서

□⑤ 기타 (_____)

7. 귀사 육아휴직제도의 최대 이용가능 기간은 어떠합니까?

7-1. 최대 이용가능 기간	7-2. 입사한 지 1년이 안된 근로자의 육아휴직 가능 여부	7-3. 비정규직의 육아휴직 가능 여부
( )개월	① 1년 미만도 가능 ② 1년 이상만 가능	① 정규직만 가능 ② 비정규직도 가능

8. 육아휴직기간 동안 고용보험에서 제공하는 육아휴직급여 이외에 별도의 수당(임금)을 지급합니까?

□① 지급하지 않는다. □② 지급한다.

9. 육아휴직기간은 승진소요기간에 포함됩니까?

□① 육아휴직기간 전체가 승진소요기간에 포함된다.
□② 육아휴직기간 중 일부 기간만 승진소요기간에 포함된다.
□③ 육아휴직기간은 승진소요기간에 포함되지 않는다.

10. 승진 또는 성과급 책정 시 육아휴직 복귀자에 대한 평가는 대체로 어떠합니까?

□① 근로자가 휴직 전에 받은 평가를 적용한다.
□② 전체 근로자들의 평균(중간) 평점을 부여한다.
□③ 복귀 후 실제 근무한 기간에 대한 평가를 적용한다.
□④ 복귀 후 실제 근무한 기간이 상대적으로 짧아 낮은 평점을 부여한다.
□⑤ 기타(_____)

11. 귀사의 육아휴직 후 복직하는 근로자의 업무배치 원칙은 무엇입니까?

□① 원칙적으로 원직 복귀 또는 원직에 상응하는 자리에 복귀
□② 본인의 희망을 우선 고려하여 결정
□③ 회사의 인사관리 상황을 우선 고려하여 결정
□④ 기타(_____)

12. 귀사는 육아휴직 후 복귀하는 근로자의 직장생활 적응을 지원하기 위한 조치나 프로그램이 있습니까? 해당되는 것은 모두 표기해 주십시오.

□① 휴직기간 중 정기적으로 회사소식 등 전달
□② 복귀를 앞두고 복직일자 및 출근장소 등 고지
□③ 복직자를 위한 재교육(세미나 등) 개최
□④ 기타(_____)
□⑤ 특별한 조치나 프로그램 없음

13. 귀사에서는 출산휴가 이후 당사자가 반대하지 않으면 별도의 신청절차 없이 1년간 육아휴직을 자동으로 부여하는 '자동육아휴직제도'를 도입하셨거나 도입할 의사가 있으십니까?

□① 이미 도입했다 □② 도입하지 않았으나 도입할 계획이 있다
□③ 도입하지 않았고 향후에도 도입할 계획이 없다

14. 다음과 같은 제도를 알고 계신지 말씀해 주십시오.

구분	인지도			
	모른다	들어본 적은 있다	대충 알고 있다	잘 알고 있다
① 동일자녀에 대해서 남녀가 각각 1년씩 육아휴직을 총 2년까지 사용 가능	①	②	③	④
② 부모가 순차적으로 육아휴직 사용 시, 두 번째 육아휴직자의 최대 3달간 통상임금의 100% 지급(아빠의 달)	①	②	③	④
③ 육아휴직자에 대하여 기업의 대체인력 확보를 위한 정부의 대체인력 채용 지원	①	②	③	④

15. 고용노동부는 현재 기업의 육아휴직 활성화 조성을 위해 다음과 같이 사업주에 대한 지원금제도를 운용하고 있습니다. 각 제도를 어느 정도 알고 있는지와 활용 여부를 말씀해 주십시오.

구분	인지도				활용여부	
	모른다	들어본 적은 있다	대충 알고 있다	잘 알고 있다	한다	안한다
① 육아휴직 지원금 육아휴직을 부여하고, 육아휴직 종료 후 직장복귀 근로자를 30일 이상 계속 고용하는 경우 지급	①	②	③	④	①	②
② 대체인력채용 지원금 육아휴직을 사용한 근로자를 대체하여 신규로 인력을 채용하는 사업주에게 지급	①	②	③	④	①	②
③ 출산육아기 비정규직 재고용 지원금 출산전후휴가 중 계약기간이 만료된 여성근로자를 재고용하는 경우 지급	①	②	③	④	①	②

16. 다음과 같이 법정제도는 아니지만 근로자의 일 · 가정 양립을 위하여 귀사가 운영 중인 휴가나 휴직제도가 있으며 응답해 주십시오.

구분	도입여부		현재 없을 시		현재 시행 중일 경우		
			향후 도입계획		유급 여부		최대사용 가능기간 (일)
	있다	없다	있다	없다	유급	무급	
① 병가제도 업무와 관련 없는 근로자의 질병에 대해 연차휴가일수 제외 없이 별도의 휴가를 부여	①	②	①	②	①	②	
② 난임(불임)휴가제도 난임(불임)근로자에게 연차휴가일수 제외 없이 별도의 휴가를 부여	①	②	①	②	①	②	
③ 단기 가족돌봄휴가제도 자녀와 가족의 질병에 대한 간호를 위해 연차휴가일수 제외 없이 30일 미만의 휴가를 부여	①	②	①	②	①	②	
④ 장기근속휴가 근속기간이 일정기간 이상인 근로자 등을 대상으로 특별휴가를 연차휴가일수 제외 없이 부여	①	②	①	②	①	②	

D. 유연근로제 실시 현황

*귀사에서 실시하고 있는 유연근로제도를 모두 체크해 주십시오. 그리고 실시하는 경우에는 사용범위를 체크하여 주십시오.

구분	도입여부		직원들이 사용하기 쉬운 정도 (도입여부 '있음' 응답자만)				유사업종, 유사규모 타 업체와 비교하여 (도입여부 '있음' 응답자만)	
	없음	있음	매우 어려움	약간 어려움	약간 쉬움	매우 쉬움	우수한 편	미흡한 편
1. 시간선택제 육아, 학업, 가족돌봄, 퇴직준비 등의 사유로 근로자의 필요에 따라 전일제 근로자가 일정기간 동안 짧은 시간 근무하면서 전일제와 차별 없는 근무(고용) 형태	①	②	①	②	③	④	①	②
2. 선택적 근로시간제(자유, 시차 출퇴근제) 출퇴근시간대에 시차를 두거나 또는 자유롭게 선택하거나, 노사합의로 1개월 이내에서 총 근로시간만 정하고 출퇴근 시간을 근로자가 자유롭게 선택하는 제도	①	②	①	②	③	④	①	②
3. 탄력근무제 법정근로시간을 충족하는 범위 내에서 근무시간을 선택 · 조정하여 필요에 따라 시간을 활용하는 제도 예) 주4일제(1일 10시간, 주40시간 근무), 주3일제 등	①	②	①	②	③	④	①	②
4. 재량근무제 실제 근무시간을 따지지 않고 프로젝트 완료 시 일정 근무시간을 인정하는 제도 예) 프로젝트 보고서 완료 시 월 200시간 근무로 간주 등	①	②	①	②	③	④	①	②
5. 원격 및 재택근무제 주거지(자택) 또는 주거지 인근 등 근무편의를 위하여 마련된 장소에서 업무를 수행하는 형태	①	②	①	②	③	④	①	②

6. 귀사가 '유연근무제도'를 도입한 가장 중요한 이유는 무엇입니까?

□⓪ 운영해본 경험 없음(문1~5에서 모두 '없음'에 응답한 경우)
□① 업무·직종의 특성 때문에
□② 근로자들의 요구(노조, 노사협의회 등)로
□③ 비용절감을 위해(시간외수당, 사무실 운영비용 등)
□④ 일·가정 양립지원을 위해
□⑤ 통근문제 해결을 위해
□⑥ 인력활용을 위해
□⑦ 기타 (_____)

7. 귀사가 '유연근무제도'를 활용함으로써 얻은 가장 큰 성과는 다음 중 무엇입니까?

□⓪ 운영해본 경험 없음(문1~5에서 모두 '없음'에 응답한 경우)
□① 비용절감(인건비, 관리비 등)
□② 근로자 만족도 증가
□③ 업무량 변동에 따른 근로시간 조정
□④ 고객에 대한 서비스 제고
□⑤ 우수인력 확보
□⑥ 기업이미지 제고
□⑦ 기타 (_____)

8. 귀사가 '유연근무제도'를 시행하면서 겪은 가장 큰 어려움은 다음 중 무엇입니까?

□⓪ 운영해본 경험 없음(문1~5에서 모두 '없음'에 응답한 경우)
□① 의사소통 어려움
□② 생산성 및 업무효율성 저하
□③ 관리감독 및 근무평정 어려움
□④ 협력이 필요한 업무배치 어려움
□⑤ 근로자간 조직 화합 약화
□⑥ 비용 증가
□⑦ 근로자의 불만
□⑧ 어려움 없음
□⑨ 기타 (_____)

E. 기타 평등기회와 기업문화

1. 지난해(2016년) 귀사의 신규 채용자 수를 말씀해 주십시오.

구분	남성		여성		계	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직
신규 채용된 근로자 수	명	명	명	명	명	명

2. 지난해(2016년) 동안 귀사의 승진자 중(전 직급 망라) 여성의 비율은 어느 정도입니까?

약 ( )%

3. 귀사의 임원(대표, 대표이사 포함) 중 여성은 몇 명입니까?

임원 총 ( )명 중 여성이 ( )명

4. 귀사 내 정규직 근로자의 평균근속년수를 적어주십시오.

구분	남성	여성	전체
평균 근속년수	년	년	년

5. 귀사의 여성근로자에 대한 평가나 승진, 조직문화에 대한 문항입니다. 귀사는 각각에 대해 어디에 가깝습니까?

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
① 최고 경영진은 여성인력 활용의 중요성을 잘 인식하고 있다	①	②	③	④	⑤
② 최고 경영진은 남녀 구성원 모두를 동등하게 대우하는 편이다	①	②	③	④	⑤
③ 다른 조건이 유사한 경우 여성보다 남성이 채용되는 경향이 있다.	①	②	③	④	⑤
④ 승진기회가 여성보다 남성에게 많은 편이다	①	②	③	④	⑤
⑤ 여직원들은 결혼, 임신, 출산, 육아로 인해 퇴사하는 경우가 있다	①	②	③	④	⑤
⑥ 근로자들이 학부모 활동 등의 개인사유로 휴가를 자유롭게 사용하는 편이다	①	②	③	④	⑤
⑦ 야근이 잦은 편이다	①	②	③	④	⑤
⑧ 주요 업무나 보직에 여성보다 남성을 배치하는 경향이 있다	①	②	③	④	⑤
⑨ 직급이 같아도 남성과 여성의 임금이 다르다	①	②	③	④	⑤
⑩ 남성보다 여성이 구조조정의 대상이 되는 경우가 비교적 많다	①	②	③	④	⑤

6. 우리사회가 남녀고용 평등 및 일 · 가정 양립을 위해 가장 우선적으로 추진해야 할 정부의 정책은 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 두 개를 골라 주십시오.

1순위:	2순위:

□① 남녀고용 차별개선 및 직장 내 성희롱 예방 □② 장시간 근로관행 개선
□③ 시차출퇴근 · 재택 · 시간제근무 등 유연근로제 확산 □④ 남성과 여성의 자유로운 육아휴직 사용
□⑤ 직장어린이집 등 보육서비스 확충 □⑥ 모성보호(임신, 출산 여성근로자 보호) 확대
□⑦ 사회인식 및 기업문화개선 캠페인
□⑧ 중소기업, 비정규직 등 일 · 가정양립 사각지대 지원 및 점검 □⑨ 기타(_____)

F. 일 · 가정양립 관련 인증(선정) 현황

1. 귀사는 다음 각각의 일 · 가정양립 관련 인증 또는 선정을 받으셨습니까? 받으셨다면 언제 인증 또는 선정을 받으셨는지 그 시기도 말씀해 주십시오.

구분	인증(선정) 여부		인증(선정) 시기		향후 인증(선정) 계획	
	받았음 ☞인증(선정) 시기 응답으로	받지 않았음 ☞향후계획 응답으로	년도	월	추진계획 있음	추진계획 없음
1-1. 여성가족부 가족친화인증	①	②	년	월	①	②
1-2. 경기도 가족친화 일하기좋은기업(GGWP)	①	②	년	월	①	②
1-3. 경기도 여성고용우수기업	①	②	년	월	①	②
1-4. 경기도 일자리우수기업	①	②	년	월	①	②
1-5. 고용노동부 일가양득 실천 우수기업	①	②	년	월	①	②
1-6. 기타(_____)	①	②	년	월	①	②

1-7. 귀사가 일 · 가정양립 관련 인증 또는 선정을 받은 이유는 무엇입니까? 중요한 순서대로 두 개를 골라 주십시오.

1순위:	2순위:

□① 직원들의 직장 자긍심을 향상시키고자 □② 대외적으로 기업 이미지가 개선되는 홍보 효과를 위해
□③ 인증(선정) 시 받을 수 있는 가점이 필요해서 □④ 인증(선정) 시 받는 지원금 등 물질적 혜택 때문에
□⑤ 업계 타 기업들이 대부분 받아 뒤쳐질 것 같아서 □⑥ 정부(중앙/지자체) 및 고용센터/새일센터 등의 권유로
□⑦ 기업 컨설팅에 따라서 □⑧ 기타(_____)

1-8. 귀사가 일 · 가정양립 관련 인증 또는 선정을 받고자 결정했던 계기는 무엇이었습니까? 중요한 순서대로 두 개까지만 골라 주십시오.

1순위:	2순위:

□① CEO(대표자)의 의지로 □② 인사담당자의 의지로 □③ 이사진(경영진)에서 의결되어
□④ 직원들의 의견 개진으로 □⑤ 컨설턴트의 의견으로 □⑥ 기타(_____)

1-9. 일 · 가정양립 관련 인증(선정) 과정이나 이후에 달라진 점이 있습니까? 중요한 변화 순서대로 두 개까지만 골라 주십시오.

1순위:	2순위:

□⓪ 달라진 점 없음
□① 일·가정양립관련 제도 (추가)도입 □② 일·가정양립관련 제도사용 활성화(또는 용이)
□③ 직장 환경(시설) 개선 □④ 우수(여성)인력 유입
□⑤ 기타(_____)

2. 귀사는 일 · 가정양립 관련 컨설팅을 받은 경험이 있습니까? 받으셨다면 컨설팅을 받은 시기도 말씀해 주십시오.

구분	컨설팅 여부		컨설팅 시기		향후 컨설팅 계획	
	받았음 ☞컨설팅 시기 응답으로	받지 않았음 ☞향후계획 응답으로	년도	월	추진계획 있음	추진계획 없음
① 경기도 일 · 가정양립 컨설팅	①	②	년	월	①	②
② 여성가족부 가족친화인증 컨설팅	①	②	년	월	①	②
③ 시간선택제 일자리 컨설팅	①	②	년	월	①	②
④ 기타( )	①	②	년	월	①	②

3. 다음의 문항에 대해 어떻게 생각하시는지 말씀해 주십시오.

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
① 우리 기업은 필요한 경우 직원 복지비 예산 증액이 가능하다	①	②	③	④	⑤
② 우리 기업은 여성인력이 핵심 인력이다	①	②	③	④	⑤
③ 우리 기업의 생산품(서비스)은 주요 고객층이 여성이다.	①	②	③	④	⑤

◈ 설문에 응해 주셔서 감사합니다. ◈