

## [가족친화형 ESG 경영 관리지표 자가진단표]

※ <가족친화형 ESG 경영 관리지표 자가진단표>를 통해 15개의 ESG 관리 항목을 자가진단하여 우리 기업의 가족친화형 ESG 경영의 현황을 점검해보시기 바랍니다.

※ 가족친화형 ESG 컨설팅은 가족친화경영의 강점을 활용하여 법적/윤리적 책임을 ESG 경영 관점에서 자가진단 결과 취약항목에 대한 점검 및 개선해드리는 컨설팅입니다.

- 신청방법 : 가족친화지원사업 홈페이지(www.ffsb.kr) 신청

\* 홈페이지(www.ffsb.kr) → 기업회원 로그인 → [컨설팅] → [컨설팅신청] → [가족친화문화컨설팅 신청]

No.	자가 진단 항목	자가 진단 결과		
		예	아니오	해당없음
1	이사회(최고경영자)가 가족친화경영 및 ESG 안건을 관리하는가?			
설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>조직의 최고 의사결정 기구인 이사회 또는 산하 위원회가 가족친화경영 및 ESG 관련 안건을 보고받고 있으며, 특히 중요한 안건에 대해서는 심의/의결하고 있는지를 확인하는 문항입니다.</li> <li>조직은 ESG 안건을 다루기 위해 이사회 산하에 'ESG 위원회'를 설립할 수 있으나, 이사회 또는 기존의 산하 위원회(사회책임위원회, 투명경영 위원회, Governance 위원회, 경영위원회, 감사위원회 등)를 통해서도 ESG 안건을 다룰 수 있습니다.</li> </ul>			
현재 활동 기술	본 문항과 관련하여 회사에서 현재 실행하고 있는 내용을 정리해보시기 바랍니다.			
2	인권을 보장하는 회사 차원의 정책이 있는가?			
설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>회사가 '인간으로서의 기본적인 권리' 보장을 위하여 UN의 '세계인권선언', '기업과 인권 이행원칙', 'ILO 핵심협약', 'OECD 책임있는 사업을 위한 실사 가이드라인' 등에 기반하여, 인권경영 추진을 선언하는 대외공식적 정책을 제시하고 있는지를 확인하는 문항입니다.</li> <li>회사는 모든 임직원들이 철저하게 인권을 보장받을 수 있는 회사의 정책적 목표와 약속을 명문으로 정리하고 선언함과 동시에, 그 실천 과정을 지속적으로 관리해야 합니다.</li> </ul>			
현재 활동 기술	본 문항과 관련하여 회사에서 현재 실행하고 있는 내용을 정리해보시기 바랍니다.			

No.	자가 진단 항목	자가 진단 결과		
3	기업 내 인권 리스크에 대하여 평가 점검하는 활동을 하는가?	예	아니오	해당없음
설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 회사가 약속한 인권정책의 실효성 있는 점검과 개선을 통하여 사업 운영과 관련되어 있는 구성원(직접고용 임직원, 협력사, 근로자, 기타 사업장이 위치한 지역의 원주민 등)이 직면하거나, 또는 해당 구성원에게 잠재되어있는 인권 리스크를 빠르게 발굴하고 개선해 나가는지를 점검하는 항목입니다.</li> <li>▪ 특히, 회사에서 직접 고용한 임직원뿐 아니라, 협력사의 근로자 및 사업장이 위치한 지역의 주민 등의 인권 보호를 위한 지속적인 리스크관리 및 개선 활동을 실행해야 합니다.</li> </ul>			
현재 활동 기술	본 문항과 관련하여 회사에서 현재 실행하고 있는 내용을 정리해보시기 바랍니다.			
4	임직원들이 인권 관련 고충을 전달할 채널이 운영되고 있는가?	예	아니오	해당없음
설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 회사가 임직원들이 직면한 인권 이슈를 파악하기 위해 운영하는 다양한 방식의 고충처리 채널을 확인하는 문항입니다.</li> <li>▪ 이 항목은 인권정책의 수립/실행과 마찬가지로, 회사에서 직접 고용한 임직원뿐 아니라, 협력사의 근로자 및 사업장이 위치한 지역의 주민 등을 대상으로 폭넓게 제공될 수 있도록 회사가 관리해야 합니다.</li> </ul>			
현재 활동 기술	본 문항과 관련하여 회사에서 현재 실행하고 있는 내용을 정리해보시기 바랍니다.			
5	성별/종교/국적/장애 유무 관점에서 다양성을 고려한 고용 정책을 시행하는가?	예	아니오	해당없음
설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 회사가 성별, 장애, 성적 지향, 연령, 인종, 출신 지역, 학력 등을 이유로 채용, 승진 등의 과정에서 근로자를 차별하지 않고, 동등하게 대우하는지를 점검하는 문항입니다.</li> <li>▪ 회사는 우선적으로 청년, 여성, 장애인, 고령층 등 사회 취약계층을 고려한 적극적인 고용 계획을 수립/공개하고, 이를 준수하여야 합니다. (특히, 법적 의무사항인 장애인 고용에 대한 특별한 관리 필요)</li> </ul>			
현재 활동 기술	본 문항과 관련하여 회사에서 현재 실행하고 있는 내용을 정리해보시기 바랍니다.			
6	사회 법/규제 위반 사건이 없고, 지속적으로 관리하고 있는가?	예	아니오	해당없음
설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 회사가 재화와 용역을 제공하는 과정에서 준수해야 할 법/규제 요건을 명확하게 인식하고, 법/규제 리스크 해결을 위한 철저한 관리를 하고 있는지는 확인하는 문항입니다.</li> <li>▪ 이해관계자의 기대 충족과 회사의 평판(브랜드) 관리를 위해서는 다른 어떤 활동보다도 우선하여 법적 리스크를 Zero로 관리해야만 합니다.</li> </ul>			
현재 활동 기술	본 문항과 관련하여 회사에서 현재 실행하고 있는 내용을 정리해보시기 바랍니다.			

No.	자가 진단 항목	자가 진단 결과		
7	<b>임직원들의 안전하고 건강한 근무 환경 조성을 위한 체계적인 관리를 하는가?</b>	예	아니오	해당없음
설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 회사가 기업은 자사 및 협력사, 근로자에게 안전하고 건강하게 일할 수 있는 근무환경을 제공하는지 여부를 점검하는 항목입니다.</li> <li>▪ 특히, '중대 재해 처벌법' 발효 등 관련 법령이 강화됨에도 불구하고 산업 현장의 안전사고 발생이 계속되고 있는 상황을 감안하여 회사는 보다 철저하고 지속적으로 이를 관리할 필요가 높아지고 있다. (근로자의 신체적 안전과 편의, 정서적 안정, 심리적 안정에 최적화된 근무환경이 제품과 서비스의 질 향상, 생산성 증대 및 근로자의 사기 진작 등을 가능케 한다는 인식)</li> </ul>			
현재 활동 기술	<p>본 문항과 관련하여 회사에서 현재 실행하고 있는 내용을 정리해보시기 바랍니다.</p>			
8	<b>임직원 성장 발전을 위하여 교육훈련비 집행을 지속적으로 늘리고 있는가?</b>	예	아니오	해당없음
설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 회사가 미래 경쟁력 및 지속가능성 확보를 위해 구성원의 교육 및 훈련에 얼마나 투자하고 있는지를 확인하는 문항입니다.</li> <li>▪ 임직원 1인당 교육훈련비 집행내역을 최근 3~5년 기간 동안 관리하고 지속적으로 개선할 수 있도록 노력해야 합니다.</li> </ul>			
현재 활동 기술	<p>본 문항과 관련하여 회사에서 현재 실행하고 있는 내용을 정리해보시기 바랍니다.</p>			
9	<b>경력 보유 근로자들의 경력 관리를 지원하고 있는가? (*경력보유 : 경력 역량과 의사를 가지고 있으나, 현재 경력이 단절된 근로자)</b>	예	아니오	해당없음
설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 회사가 임직원들의 '경력단절로 인한 어려움 극복을 지원하고 지속적 고용을 촉진하기 위해 제공되는 전환 지원 프로그램'을 점검하고 개선하는 항목입니다.</li> <li>▪ 평균 수명의 연장 등으로 개인 차원에서 지속적인 경력 개발이 필요하며, 저출산 상황과 맞물려 생산가능인구의 확보가 기업 경영에 중요한 변수가 되는 상황을 감안하여 회사는 적극적으로 임직원들의 경력개발을 지원해야 합니다.</li> </ul>			
현재 활동 기술	<p>본 문항과 관련하여 회사에서 현재 실행하고 있는 내용을 정리해보시기 바랍니다.</p>			
10	<b>임직원 삶의 질 제고를 위하여 복리후생비를 지속적으로 늘리고 있는가?</b>	예	아니오	해당없음
설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 회사가 임직원의 업무환경 및 근무조건 개선을 통해 직원 만족도를 높이고 있는지를 점검하는 항목입니다.▪법률상 강제성이 있는 법정 복리후생비를 제외한 회사가 자발적으로 집행하는 법정외 복리후생비를 집중적으로 점검하고 개선해 나가야 합니다.</li> <li>▪ 임직원 1인당 복리후생비 집행 내역을 최근 3~5년 기간 동안 관리하고 지속적으로 개선할 수 있도록 노력해야 합니다.</li> </ul>			
현재 활동 기술	<p>본 문항과 관련하여 회사에서 현재 실행하고 있는 내용을 정리해보시기 바랍니다.</p>			

No.	자가 진단 항목	자가 진단 결과		
		예	아니오	해당없음
11	회사의 특성과 장점을 활용하여 전략적 사회 공헌 활동을 하는가?			
설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 회사가 지역사회로부터 사업을 운영할 권리(License to Operate)를 획득함과 동시에, 지역 사회 일원으로서 공동의 환경/사회 문제 해결에 필요한 활동에 앞장서는 등 전략적 사회공헌을 추진하고 있는지를 확인하는 문항입니다.</li> <li>▪ 단순한 사회공헌 비용의 증가가 목표가 아니며, 회사가 전략적인 목표를 가지고 체계적으로 지역사회 공헌 활동을 수행할 수 있도록 관리해야 합니다.</li> </ul>			
현재 활동 기술	본 문항과 관련하여 회사에서 현재 실행하고 있는 내용을 정리해보시기 바랍니다.			
12	사회 환경 문제 해결에 기여하는 임직원들의 자유로운 봉사 활동이 확대되는가?			
설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 회사의 임직원들이 세계시민으로서 사회적/환경적 문제 해결에 참여할 수 있는 기회를 제공하여 만족도를 제고하는지는 점검하는 문항입니다.</li> <li>▪ 회사는 임직원들의 자발적인 참여를 보장함과 동시에, 다양한 인센티브 제도와 지원 프로그램을 통하여 임직원들의 봉사 참여가 활성화되도록 관리해야 합니다. 특히, 사회적 문제 해결에 직접 참여 의지가 높은 MZ 세대의 특성을 감안할 때, 향후 기업 경쟁력의 중요 요소로 대두될 수 있는 과제입니다</li> </ul>			
현재 활동 기술	본 문항과 관련하여 회사에서 현재 실행하고 있는 내용을 정리해보시기 바랍니다.			
13	기업 내 여성 구성원의 비율 확대를 위하여 지속적으로 노력하는가?			
설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 회사의 중장기적 성장 및 새로운 사업 기회 발굴에 필요한 창조적이고 혁신적인 조직문화를 위해 모든 직급의 구성원 다양성이 관리되고 있는지를 확인하는 문항입니다.</li> <li>▪ 특히, <b>인구 구조적 상황 및 사업 특성 등을 고려하여</b>, 다수의 다양성 기준 중 성별에 따른 다양성 현황을 이해관계자들이 중점적으로 확인하고 있습니다. (여성 인재의 직급별 분포 등)</li> </ul>			
현재 활동 기술	본 문항과 관련하여 회사에서 현재 실행하고 있는 내용을 정리해보시기 바랍니다.			

No.	자가 진단 항목	자가 진단 결과		
		예	아니오	해당없음
14	동일 직무, 동일 직급 내 여성 근로자들의 급여 형평성을 관리하는가?			
설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 회사가 다양성 측면에서 소수 계층, 사회적 취약계층, 기타 단순한 신체적 차이를 사유로 급여 지급에 차별을 두는 인사제도, 고용 관행이 있는지를 확인하는 문항입니다.</li> <li>▪ 회사의 1인 평균 급여액 대비 '여성 1인 평균 급여액'을 '남성 1인 평균 급여액'과 비교하여 지속적으로 개선해 나가야 합니다. (<b>K-ESG 가이드라인</b>에서는 <b>성별 차이에 따른 급여액의 차이를 10% 미만으로 관리할 것으로 권고</b>)</li> </ul>			
현재 활동 기술	본 문항과 관련하여 회사에서 현재 실행하고 있는 내용을 정리해보시기 바랍니다.			
15	기업 내 전반적인 차별사건을 방지하고 이에 대한 조치를 적절하게 하는가?			
설명	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 회사가 조직내에서 발생한 각종 차별사건에 대하여 구체적으로 어떤 조치를 실행하고 있는지를 점검하는 항목입니다.</li> <li>▪ 회사는 다양한 임직원들이 서로의 다름을 인정하고 존중하는 조직문화를 통하여 최고의 성과를 창출할 수 있는 조직이기에, 모든 구성원이 성별, 인종, 나이, 가치관, 취향 등에 구분 없이 존중받고 일할 수 있는 풍토를 조성해야 하며, 그 과정에서 발생하는 차별사건에 대해서는 빠르고 신속한 조치를 해야만 합니다.</li> </ul>			
현재 활동 기술	본 문항과 관련하여 회사에서 현재 실행하고 있는 내용을 정리해보시기 바랍니다.			