

## 외국의 가족친화기업 정책동향

- 가족친화기업이란, 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도를 운영하고 있는 기업을 일컫는 것으로, 많은 외국기업들이 가족친화 환경 조성을 위해 노력하고 있음

- 우리나라 또한 2007년 12월 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」을 제정·공포하면서 가족친화 사회환경 조성 촉진을 위해 2008년부터 심사를 통해 가족친화기업에 대하여 인증을 부여함

### 1. 가족친화기업이란

□ 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도를 운영하고 있는 기업을 일컫음

○ 가족친화제도란, 탄력적 근무제도 (시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등), 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도(배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육지원 프로그램 등), 부양가족 지원 제도 (부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등), 그리고 근로자 지원제도 (근로자 건강·교육·상담프로그램 등)를 말함

□ 기업은 가족친화제도의 도입·확대 등 가족친화환경 조성을 위해 노력함과 동시에 근로자의 참여를 촉진하기 위한 노력이 요구됨

○ 가족친화 사회환경의 조성을 촉진함으로써 국민의 삶의 질 향상과 국가 사회의 발전에 이바지할 수 있음

### 2. 외국의 가족친화기업 정책 사례

□ 미국

○ Boston College 일-가족센터(Center for Work and Family)에서 가족친화적 기업문화 평가를 위한 Standards of Excellence Index를 개발함  
· 2002년 최초로 개발된 지표는 7개 항목(리더쉽, 전략, 인프라, 책임, 관계형성, 의사소통, 평가)으로 구성되었으나 이후 9개 평가요소로 확대 구성됨(〈표1〉 참조)  
· 특정 가족친화 프로그램의 시행 보다는 가족친화적 기업문화를 평가하는데 중점을 둠  
· 온라인 설문 시스템을 통하여 기업의 가족친화도를 평가함

- 2002년에서 2007년 동안 100여개가 넘는 기업들이 지표에 따라 평가를 받았으며, 각 기업의 평가점수는 데이터베이스에 축적된 50여개 다른 기업의 평가 점수와 비교 가능하기 때문에 효율적인 일-가정 통합(integration)을 저해하는 요소를 구체적으로 찾아낼 수 있음
- Standard Assessment와 Custom Analysis의 두 가지 다른 평가 프로그램으로 구성됨
  - Standard Assessment는 기업에 대해 근로자 1인이 기입한 Standards of Excellence Index를 분석함
  - Custom Analysis는 최대 250명의 다양한 분야의 해당 기업 근로자들이 기입한 Standards of Excellence Index를 분석함
    - 데이터베이스에 있는 기업들과의 점수 비교 (경영진 점수, 근로자 점수 및 HR 점수 비교)
    - 요소별 장점과 단점을 제시함과 동시에 장애요소를 진단하여 극복할 수 있는 구체적인 방법 제시

[표 1] 가족친화 우수기업 평가 9개 요소

평가요소	내용
리더쉽	기업의 경영진은 기업의 성공을 위해 일과 삶의 조화가 중요함을 인식하고, 이러한 인식을 바탕으로 가족친화적 근로환경을 조성
전략	가족친화전략은 기업과 근로자의 비전, 목표, 우선사항을 지원
인프라	기업은 단순한 프로그램에 의한 접근보다 행동적, 통합적, 지속적인 시스템적 접근으로 가족친화전략을 지원
책임	기업과 근로자 모두는 일과 삶의 효과적 관리에 상호 책임과 의무를 가짐
관계형성	기업은 근로자 및 지역사회 파트너와 상호존중 및 공동번영에 기초한 기업문화 조성에 노력
의사소통	기업의 가족친화전략 및 자원은 기업내외의 의사소통을 통하여 지속적이고 효과적으로 증진함
평가	기업은 평가 및 피드백을 통하여 지속적인 가족친화전략 평가를 수행하여 근로자의 일과 삶의 조화를 위하여 지속적인 노력
경력-삶 계획	“경력-삶” 계획은 근로자들의 경력적인 측면에서의 목표를 그들의 삶에 대한 가치 및 방향과 통합시킬 수 있게 하므로 기업은 근로자에게 일과 삶의 통합을 계획 · 관리하는 것에 대하여 주인의식 혹은 사전적인 태도를 취할 수 있도록 교육이나 도움 제공
가족친화전략 전문가의 기술	기업의 가족친화전략 책임자는 경영자에게 영향을 미칠 수 있음은 물론이고 기업의 문화와 시스템을 통하여 가족친화적 관점을 불어넣음

자료: Center for Work and Family (2010), Boston College

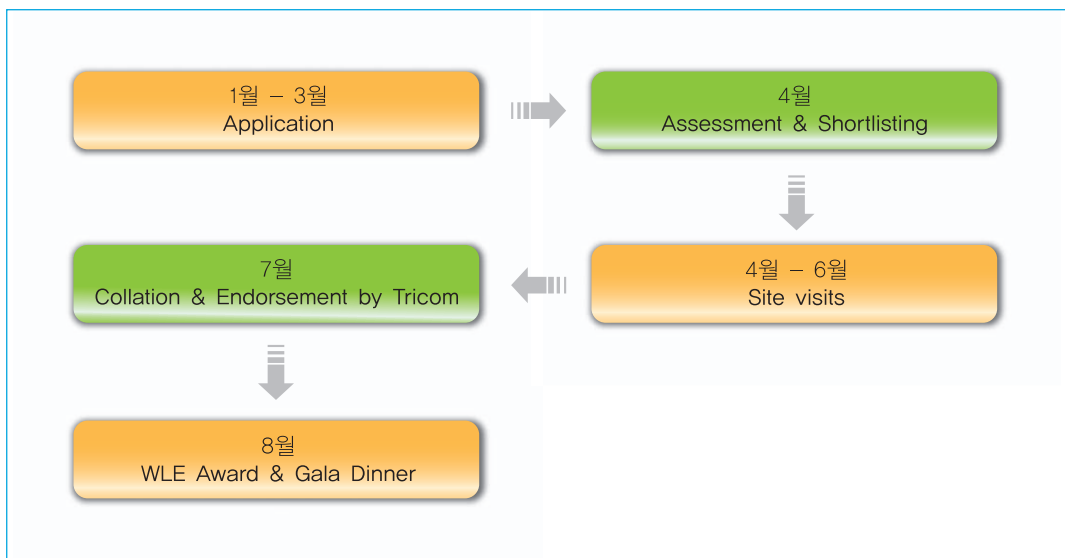
## □ 일본

- 1998년 후생노동성은 “가족 친화 기업이란, 육아휴직제도, 가족간호휴가제도, 탄력근무제도, 재택근무제도 등 직장과 가정의 양립을 지원하는 다양한 제도를 가지고 있으며 남성이나 관리직까지도 제도를 실질적으로 이용해야 하고, 근로자의 제도 이용이 자유로우며 가족친화제도에 대한 경영진과 관리자의 이해도가 높은 문화를 가진 기업”으로 정의함
- 1999년 육아 및 가족간호휴가법 시행으로 직장-가정 양립을 위한 가족친화 기업 확산 정책을 펼침
- 1999년 고용평등과 가족친화 기업에 대한 수상을 시작하여 2002년에는 가족친화 기업 후보를 각 현의 노동국에서 추천하는 방식이었으나 2003년부터는 모든 기업이 참여할 수 있도록 함
- Family-friendly 기업부문 상(賞)
  - 후생노동장관상(厚生労働大臣優良賞)
  - 현(県)노동국장우량상(都道府県労働局長優良賞)
  - 현(県)노동국장장려상(都道府県労働局長奨励賞)
- 차세대 육성법에 의거, 차세대 인정마크제도 실시
  - 기업이 가족친화정책 관련 행동계획을 수립하여 정부에 신고하면, 신고업체 중 기업주의 신청에 의해 정부가 정한 기준에 적합한 행동계획을 수립한 기업체에 부여함(인정마크 외에 별도의 인센티브는 없음)
- 가족친화기업으로 선정되기 위해서는 아래와 같은 항목을 만족시켜야함
  - 법 기준을 상회하는 육아·돌봄휴직제도(育児・介護休業制度)를 시행하고 있고 근로자가 그 제도를 사용한 경우
    - 분할사용이 가능한 육아휴직제도
    - 통산 93일을 초과하는 돌봄휴직제도
    - 연간 5일을 초과하는 자녀돌봄휴직제도 등
  - 일·가정을 균형있게 영위할 수 있는 유연한 근무환경을 제공하고 근로자가 그 제도를 사용한 경우
    - 단시근무제도
    - Flexible time제 등
  - 일·가정 양립을 가능하게 하는 근무환경을 제공하고 근로자가 그 제도를 사용한 경우
    - 직장내 보육시설
    - 육아·가족돌봄서비스이용료 원조 등
  - 일·가정 양립을 가능하게 하는 사내(社内)문화
    - 단시근무육아·가족돌봄유업제도등의 이용이 용이한 분위기 (특히 남성근로자도 이용이 용이한 분위기)제도
    - 양립에 대한 경영진, 관리직의 이해 등

□ 싱가포르

- 정부에서 기업의 가족친화도를 평가하고 인정받은 기업에게 가족친화기업로고 (Singapore Family Friendly Employer, SFFE)를 부여함
  - 선정된 기업은 신입사원 모집이나 기업 홍보를 목적으로 로고를 사용할 수 있음
- 일-가족 우수 기업상(Work-Family Excellence Award) 시상 제도 실시
  - 시상을 위하여 가족친화제도 시행 및 이용에 대하여 고용주를 대상으로 한 평가와 근로자를 대상으로 한 평가를 각각 시행함
    - 고용주 대상으로 기업의 포괄적인 가족친화도에 대한 평가와 가족친화적 근무제 시행에 대한 이용도 조사
    - 근로자 대상으로 기업이 가족친화적 제도를 얼마나 제공하고 있는가와 근로자 본인이 그 제도들을 어떻게 활용하고 있는가를 조사
    - 근로자 대상 조사의 경우 고용주 대상 조사에 참여한 기업의 고용주가 원할 경우에만 이루어지고 응하지 않은 기업은 가족친화기업 선정에서 제외됨

[그림 1] 싱가포르 Work-Life Excellence Award 2010 평가과정



자료: <http://www.wleaward.com.sg>

[표 2] 싱가포르의 가족친화기업상을 위한 평가

고용주 대상		근로자 대상
가족친화도에 대한 전반적 평가		기업의 가족친화적 제도 제공에 대한 평가
가족친화적 근무제 이용도	근로자지원체계	근로자(응답자)의 제도 활용에 대한 평가
	탄력근무제도	
	육아휴직을 포함한 가족친화적 휴가제도	

자료: Ministry of Manpower, Singapore

## □ 영국

- 산후복직권에 따라 근로자에게 산후휴가 후 직장 복귀 시 기존과 동일한 근무기간과 조건에서 일할 수 있는 권리를 줌
  - 만약 복귀한 조건이 부당한 경우, 고용주는 유사한 근무기간·조건의 대체업무를 제공해야하며, 복직 가능한 동일한 업무가 있음에도 고용주가 대체업무를 제공한다면 전화 상담서비스를 이용해 조언을 받을 수 있음
- 기업은 모유수유를 하는 (출산 후 6개월) 여성의 건강과 안전을 보호해야 함
  - 직장에서 출산여성과 아이 건강에 대한 위험요소를 파악하고 이를 제거해야 함
  - 만약, 직장에서 위험요소를 제거할 수 없다면, 여성 근로자에게 대체업무를 제공해야 하며, 적당한 대체업무가 없는 경우, 임금의 100% 지급하고 일을 중단시켜야 함
- 복직 후 모유수유를 위해 타당한 이유를 제시한 후 (예: 모유수유를 하지 않으면 자녀의 건강에 좋지 않은 영향(allergy 등)을 미침) 일시적으로 근무시간을 변경할 수 있음
  - 만약 고용주가 타당한 업무적인 이유 없이 거절한다면 이는 간접적인 성차별로 간주됨
- '1999년 모성 및 부성 휴가 등에 대한 규제' 에 따라 산후휴가기간 동안 근로자를 정리해고 할 경우, 그 사업장은 근로자에게 적절한 대체 직위를 제공해야 함
  - 이 경우 근로자는 해당직위에 지원하거나 면접에 응시할 필요 없이 다른 사원에 비해 우선권을 가짐
  - 만약 적당한 대체직위가 있으나 제안을 받지 못한 경우, 자동적으로 불공정해고로 청구 가능

## 3. 우리나라의 가족친화기업 인증제도

- 저출산 현상 극복의 장애요인으로 여전히 반(反)출산-양육친화적인 근로환경을 들 수 있음
  - 근로환경의 출산에 대한 부정적인 영향은 지속적인 여성의 노동시장 진출 증가로 더욱 대두됨
  - 2010년 2월 현재, 여성의 경제활동참가율은 47.7%이며, 여성 취업자 수는 9,384천명으로 전체 취업자 수의 41.0%를 차지함
- 저출산·고령화가 심화 되는 상황에서 기업의 인력확보와 경쟁력 강화를 위한 가족친화 환경 조성 중요
  - 여성근로자의 장기재직을 통한 여성인력의 효율적 활용 도모할 필요
  - 아울러 전통적으로 여성의 책임이라 여겨진 출산·양육 등을 남녀근로자와 기업이 나누고 지원할 수 있는 기업환경 조성 필요

□ 따라서 가정과 직장생활을 조화롭게 병행할 수 있는 사회적 분위기나 제도적 장치 마련의 필요성 증대

○ 2007년 12월 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제정·공포함

□ 가족친화 사회환경 조성 촉진을 위해 2008년부터 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 중앙부처 및 지자체, 공기업 및 사기업, 대학 등에 대하여 심사를 통해 인증을 부여함

○ 가족친화기관 및 기업 활성화는 여성, 남성 모두에게 영향을 미치는 정책으로 출산율과 여성고용률을 동시에 제고할 수 있을 것임

○ 인증기관 및 기업은 제품이나 그 제품의 포장·용기 및 홍보물 등에 인증의 표시를 할 수 있으므로 기관 및 기업이미지 제고 효과

\* 관련법률 제15조 제4항에 따라 인증을 받지 아니한 기관 및 기업 등은 표시를 할 수 없도록 규정하고 있음

○ 가족친화경영 도입 촉진으로 근로자와 가족의 삶의 질 향상 및 기업의 생산성 향상, 이직률 감소 등 기업의 경쟁력 강화

□ 기업인증심사 절차

○ 인증희망 기업 등으로부터 신청서 접수 (여성가족부)

○ 서류 및 현장심사

· 서류심사에서는 신청조직의 일반현황 파악 및 법적요구사항 (필수조건) 충족여부 확인, 현장심사 대상 기업 및 기관 선정

· 현장심사를 통하여 서류심사의 정량적, 정성적 정보에 대한 현장 근거 확보

□ 인증심사 평가기준 및 등급 ('10.5.19 장관고시 공포)

○ 평가항목 및 배점 (1,000점 만점)

· 운영 요구사항 (400점)

- 리더십 및 경영전략, 자원관리, 가족친화경영 실행, 가족친화경영 성과 점검 및 개선 등

· 가족친화경영 실행사항 (550점)

- 자율프로그램 : 탄력근무제, 근로자 지원, 자녀양육 및 교육지원, 부양가족지원, 조직 내외부 가족친화 문화 조성 등

· 운영성과 (50점) : 종업원 만족도, 이직률, 휴직후 복귀율, 순 고용증가율 등

○ 인증등급

- 평가 결과 600점 이상 획득하고 산전후 휴가, 보건휴가 등 최소법규 요구사항을 충족한 경우 3등급으로 인증 부여
- S등급(900점 이상), AA등급(750점 이상~900점 미만), A등급(600점 이상~750점 미만)
- 중소기업의 경우 평가기준에 따라 획득한 점수에 10% 가산점 부여

□ 인증심사단가 및 심사일수 ('10. 5. 19 장관고시 공포)

- 심사단가: 1인/일 기준 600,000원 (부가세 별도)
- 심사일수

상시근로자수	서류심사	현장심사	보고서 작성	총 소요일수
50인 이하	1	2	1	4
51~299인	1	4	1	6
300인 이상	1	6	1	8

□ 비용 감면대상 및 감면비율

- 인증신청의 활성화를 위해 심사비용을 한시적으로 여성가족부에서 지원
- 서류심사를 통과하면 최초 인증신청 1회에 한하여 대기업의 경우 1/2감면, 중소기업의 경우 전액 감면함

□ 인증의 유효기간

- 인증받은 날부터 3년으로 하되, 인증유효기간 동안 가족친화경영의 이행실적 등에 따라 1회에 한하여 2년 이내에 연장 가능

[그림 2] 가족친화인증의 표시 (관련법률 시행규칙 제7조 관련)

기업	공공기관
<p>Best Family Friendly Management 가족친화 우수기업</p>	<p>Best Family Friendly Management 가족친화 우수기관</p>



□ 2008년

- 민간기업(6): 교보생명보험(주), (주)대웅제약, 유한킴벌리(주), (주)LG생명과학, 선보공업(주), 전라북도마음사랑병원
- 공공기관(8): 건강보험심사평가원, 국민건강보험공단, 국민연금공단, 농수산물유통공사, 대한주택공사, 인천국제공항공사, 제주국제자유도시개발센터, 한국정보문화진흥원

□ 2009년

- 민간기업(12): 롯데쇼핑(주), 매일유업(주), (주)부산은행, 아시아나항공(주), (주)하이닉스반도체, 한미파슨스(주), 경남스틸(주), 경은산업(주), (주)삼광, 삼광공업(주), (주)에디코, 태양산업(주)
- 공공기관(8): 관세청, 기술보증기금, 에스에이치공사, 한국가스안전공사, 한국남부발전, 한국수자원공사, 한국정보화진흥원, 한국중부발전

#### 4. 정책방향

□ 가족친화 우수기업 평가 및 인증 프로그램은 기업의 자발적인 가족친화 근로 환경 조성을 촉진시키는 데에 있음

- 이 제도를 통한 직장 문화의 변화로 근로자들은 중단 없는 경력개발을 할 수 있을 것이며, 일·가정양립에서 불거지는 가족문제의 해소로 생산성 향상을 기대할 수 있을 것임
- 기업 측면에서는 높은 근속률로 인한 안정적 기업 운영이 가능할 것이고, 이미지 제고를 통한 우수인력 확보로 경쟁력을 강화할 수 있을 것임. 더불어 사회가치에 기여하도록 하여 기업의 사회공헌도를 높일 수 있을 것임
- 따라서 적극적인 홍보를 통하여 보다 많은 기업이 참여하도록 노력해야 함

□ 가족친화도 수준이 대기업에 비해 상대적으로 낮은 중소기업에 고려한 정책 요구됨

- 중소기업과 대기업의 가족친화도를 비교했을 경우, 모든 지표에서 중소기업의 가족친화도 수준이 대기업 보다 낮게 나타남
- 중소기업의 경우 상대적으로 부족한 인프라와 제도 시행에 대한 정보 부족의 문제점이 있음

□ 가족친화 우수기업 평가 제도는 국가경쟁력 제고에도 큰 의미 있음

- 우리나라 기업의 해외 진출 및 해외 기업의 국내 진출이 활발한 시대에 기업의 가족친화적 문화 확산 및 정착은 국가 이미지 쇄신에 큰 기여를 할 것임

김나영 (저출산고령사회연구실 부연구위원) 문의 (02-380-8183)

- 한국보건사회연구원 홈페이지의 발간자료에서 온라인으로도 이용하실 수 있습니다.  
[http://www.kihasa.re.kr/html/jsp/public/public\\_01\\_01.jsp](http://www.kihasa.re.kr/html/jsp/public/public_01_01.jsp)