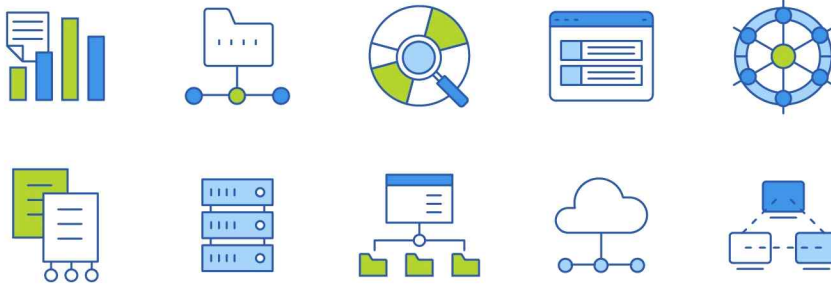


2026년

04월

# 월간 일자리 통계

경기도 여성 인구 및 가구 구조  
 경기도 여성 경제활동 및 고용 동향  
 경기도 여성 일자리 구조와 질  
 경기도 여성 노동시장



# Contents



## 요약

1 4월 월간 일자리 통계 요약 05

## I

1 인구 및 연령별 구조 07

### 경기도 여성 인구 및 가구 구조

2 1인 가구 및 미혼율 08

## II

1 경제활동인구 11

### 경기도 여성 경제활동 및 고용 동향

2 고용률 12

# Contents



## III

### 경기도 여성 일자리 구조와 질

1	고용보험 피보험자	14
2	종사상 지위	16
3	성별 임금 격차	17

## IV

### 경기도 여성 노동시장

1	구인구직	20
2	경력단절 및 비경제활동	22
3	(전국)일·가정 양립 인식	25
4	재취업 장애요인	26
5	재취업 의사 및 희망 근로형태	27

# 요약



1 4월 월간 일자리 통계 요약

# 4월 월간 일자리 통계 요약

## ▶ 경기도 여성 인구 및 가구 구조

- (현황) '25년, 경기도 여성 주민등록인구는 약 684만명으로 전국의 26.6% 차지.
- (추이) 전국적인 여성 인구 감소 추세와 달리 경기도 여성 인구는 5년 연속 증가, 전체 가구 대비 여성 1인 가구 비율도 확대.

## ▶ 경기도 여성 경제활동 및 고용 동향

- (현황) '25년 상반기, 연령별 경기도 여성 고용률은 '25~29세'가 78.6%로 가장 높고, 막내 자녀의 연령이 높을수록 여성 고용률이 상승하는 정비례 구조 확인 가능.
- (추이) '35~39세' 경기도 여성 고용률이 '21년(상) 54.9%에서 '25년(상) 72.3%로 17.4%p 증가하면서, 과거 M-커브의 골짜기였던 30대 고용률의 저점이 상향 평준화 양상을 보임.
- (시사점) '35~39세' 숙련 형성기 인력의 노동시장 잔류 흐름에 맞춰, 일자리 정책의 패러다임을 과거 사후적인 '재취업 지원' 중심에서 '경력 유지'와 '일·가정 양립지원' 중심으로 전환 필요.

## ▶ 경기도 일자리 구조와 질

- (현황) '26년 3월, 경기도 여성 고용보험 피보험자수는 160만명. 산업으로는 '보건업 및 사회복지 서비스업'에 27.6%, 직종으로는 '경영·사무·금융·보험직'에 27.7%가 집중.
- (추이) 경기도 여성 고용보험 피보험자수는 '21년 4월 대비 '26년 3월에 약 17% 증가했으나, 매년 12월~1월 감소 후 3~4월에 회복하는 계절적 패턴을 반복하고 있음.
- (시사점) '보건업 및 사회복지 서비스업' 비중에 비해 '보건·의료직' 비중이 12.9%인 점을 고려할 때, 해당 산업 내 다수 여성이 행정 사무나 음식·청소 등 직종에 종사하고 있을 가능성이 큼.

## ▶ 경기도 여성 노동시장

- (현황) 경기도 여성 구직 수요의 다수(19만건)가 '경영·행정·사무직'에 몰려 있으나, 구인배수는 0.18에 불과해 구직난을 겪고 있음. 반면, '제조 단순직'(1.38)과 '돌봄 서비스직'(1.15)은 구인난 상태임.
- (추이) 경기도 35~39세 여성의 '육아' 목적 비경제활동인구는 5년간 절반 가량으로 감소했으나, 40대 이후의 '가사' 목적의 비경제활동인구는 10만명 이상 유지 중.
- (시사점) 재취업 장애요인은 '가사·육아', '경력단절로 인한 역량 저하' 등 내적 요인이 더 크므로, 직무 재교육과 가사 경감 지원이 우선되어야 함. 또한, '시간제' 노동 수요를 반영해 유연근무제 도입 및 정착으로 정책 확장 필요.

# I

## 경기도

### 여성 인구 및 가구 구조



- 1 인구 및 연령별 구조
- 2 1인 가구 및 미혼율

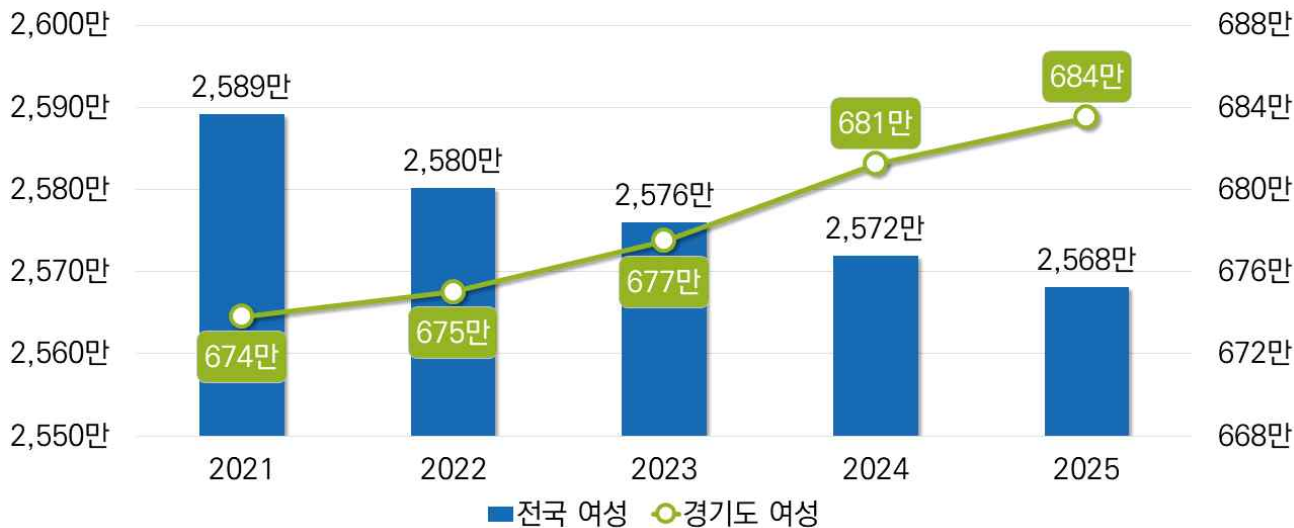
## 1-1 전국 및 경기도 여성 주민등록인구

전국 여성 주민등록인구는 약 2,568만명, 경기도 여성 주민등록인구는 약 684만명

- (현황) '25년 기준, 경기도 여성 주민등록인구는 6,835,145명으로 전국 여성 인구(25,680,713명) 중 26.6% 차지.
- (추이) 전국적인 여성 주민등록인구 감소 추세에도 불구하고 경기도는 5년 연속 증가.

(출처: 「주민등록인구현황」, 행정안전부 / 단위: 명)

### 전국 및 경기도 여성 주민등록인구



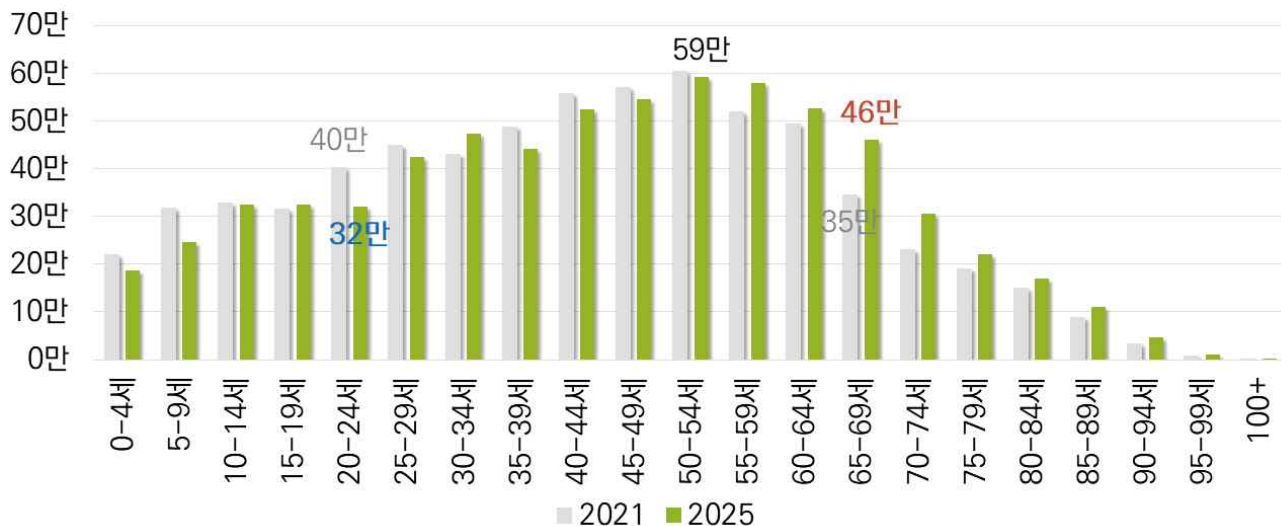
## 1-2 경기도 연령별 주민등록인구

경기도 여성 인구는 20~24세의 급격한 감소, 65~69세 폭발적 증가

- (현황) '25년 기준, 경기도 여성 주민등록인구 중 가장 두터운 연령층은 50~54세로 591,593명.
- (변화) 노동시장 진입기인 20~24세 경기도 여성은 40만명에서 32만명으로 감소폭이 가장 크고, 65~69세는 35만명에서 46만명으로 증가하며 고령화 추세를 주도.

(출처: 「주민등록인구현황」, 행정안전부 / 단위: 명)

### 경기도 연령별 여성 주민등록인구



☞ (시사점) 55세 이후의 인구가 증가하고 있어 이들의 숙련도를 활용할 수 있는 재취업 지원 정책과 고령 친화적 일자리 설계 필요

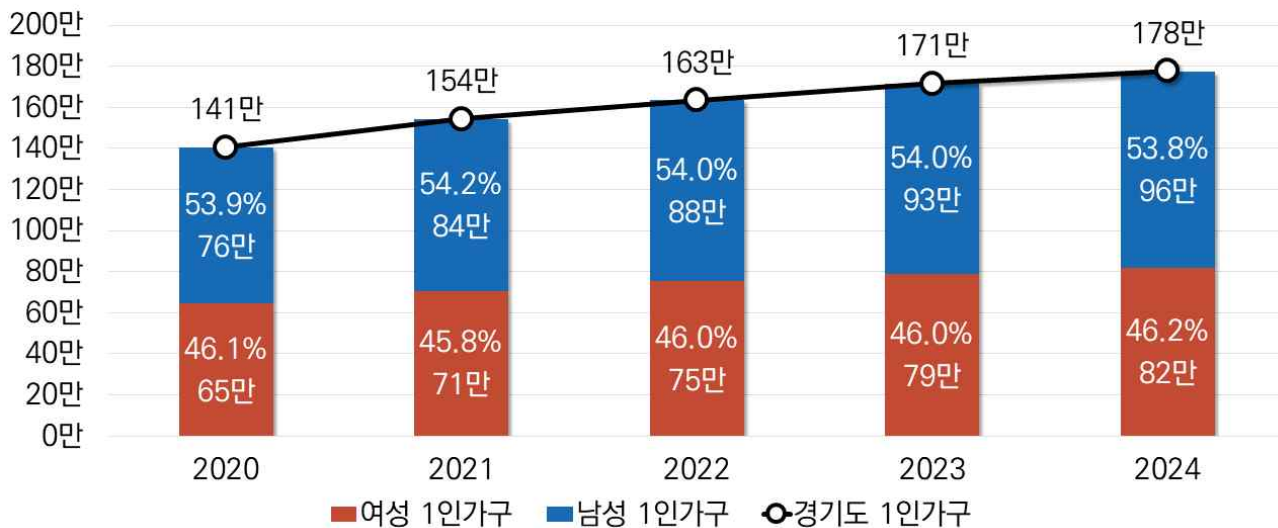
## 2-1 경기도 여성 1인 가구

### 경기도 여성 1인 가구는 5년 연속 증가

- (현황) '24년 기준, 경기도 여성 1인 가구는 820,230가구이며, 성별 비중은 큰 변화 없음.
- (추이) 2020년부터 2024년까지 경기도 여성 1인 가구 추이를 살펴보면, 연 평균 약 4만 3천 가구씩 증가.

(출처: 「인구총조사」, 국가데이터처 / 단위: 가구)

### 경기도 여성 1인 가구



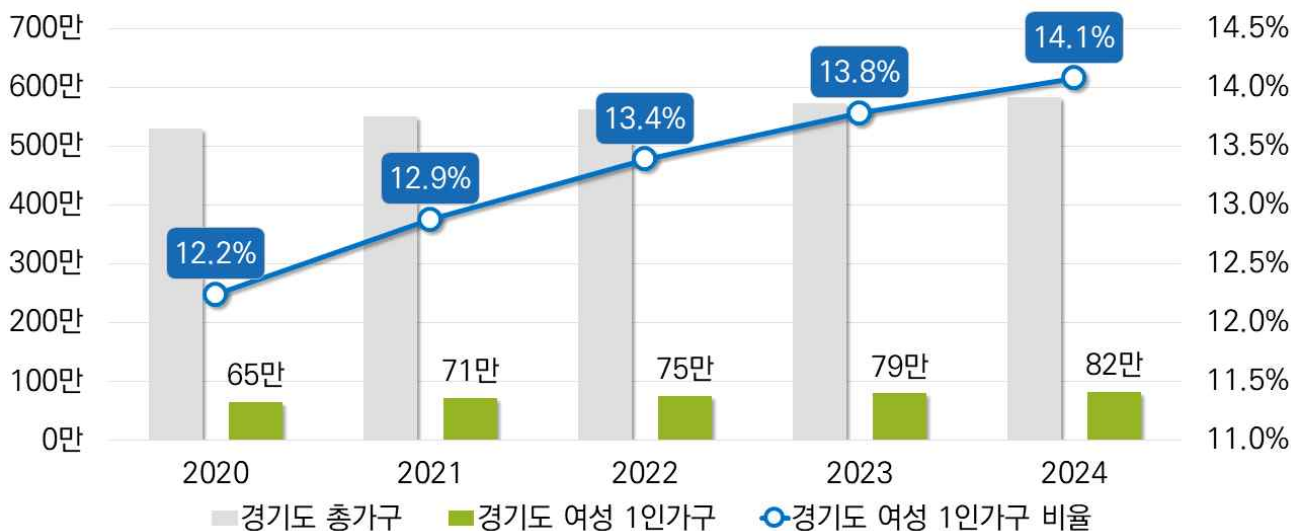
## 2-2 경기도 전체 가구 대비 여성 1인 가구 비율

### '24년, 경기도 전체 가구 중 여성 1인 가구가 차지하는 비중이 28.1%

- (현황) '24년 기준, 경기도 여성 1인 가구는 820,230가구이고, 경기도 전체(5,827,597) 가구의 14.1% 차지.
- (추이) 경기도 전체 가구 중 여성 1인 가구의 비중은 '20년 12.2%에서 '24년 14.1%로 지속적으로 상승하며 1.9%p 우상향 패턴을 보임.

(출처: 「인구총조사」, 국가데이터처 / 단위: 가구, %)

### 경기도 전체 가구 대비 여성 1인 가구 비율



☞ (시사점) 여성 1인 가구 비중이 증가한다는 점은 과거와 달리 여성의 실업이나 고용 불안이 곧바로 생계 위협으로 이어질 수 있는 구조가 이어질 수 있음을 보여줌.

## 2-3 경기도 여성 미혼율

### '24년, 경기도 30~34세 여성의 미혼율은 54.6%로 과반 돌파

- (현황) '24년 기준, 경기도 여성 미혼율은 연령대가 낮을수록 높고, 특히 30~34세 구간의 미혼율은 54.6%로 나타나 해당 연령층의 절반 이상이 미혼 상태인 것을 확인.
- (추이) 30~34세 구간은 '22년 49.3%에서 '24년 54.6%로 2년 사이에 5.3%p 증가하며 다른 연령대보다 가파른 상승 폭을 기록. 또한, 35~39세 구간은 '22년 22.9%에서 '24년 26.5%로 3.6%p 상승.

(출처: 「인구총조사」, 국가데이터처 / 단위: %)

### 경기도 여성 연령별 미혼율



※ (시사점) 30~34세 여성의 미혼율이 과반을 넘어서는 것은 기업 입장에서 대리·과장급 숙련 인력의 안정적 활용이라는 측면에서 긍정적일 수 있으나, 정부 또는 지자체 입장에서는 인구 대체율 하락에 따른 '미래 노동력 공급 절벽'이라는 강력한 위기 신호로 해석될 수 있음. 이에, 정부 및 지자체는 단순 혼인 장려를 넘어, 혼인 이후에도 일자리를 유지할 수 있도록 유연근무 확대, 육아휴직 보장 등 경직된 노동 환경 개선에 역량 집중 필요

# II

## 경기도

### 여성 경제활동 및 고용 동향



1

경제활동참가율 및 경제활동인구

2

고용률

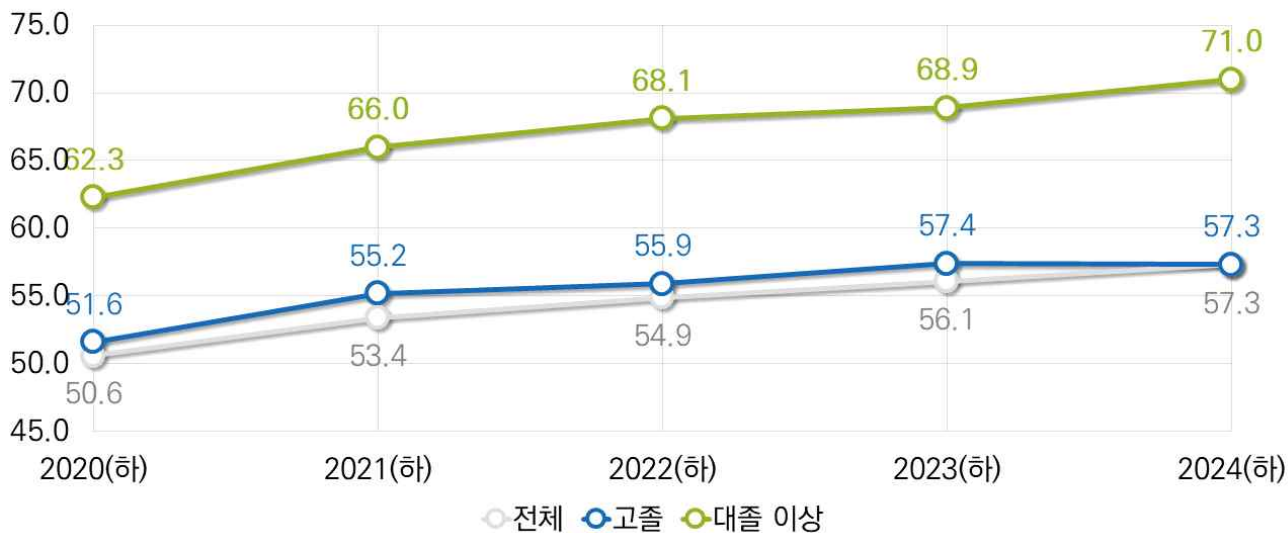
## 1-1 경기도 여성 교육정도별 경제활동참가율

'24년(하), 경기도 대졸 이상 여성 여성의 경제활동참가율은 71.0%

- (현황) '24년 하반기 기준, 경기도 대졸 이상 여성의 경제활동참가율은 71.0%로 가장 높은 수준을 기록하고 있으며, 고졸 여성의 경제활동참가율(57.3%)와 비교했을 때, 13.7%p의 격차를 보임.
- (추이) '20년 하반기부터 '24년 하반기까지 경기도 여성 전체적으로 우상향 패턴을 보임.

(출처: 「지역별고용조사(MDIS)」, 국가데이터처 / 단위: %)

교육정도별 경기도 여성 경제활동참가율



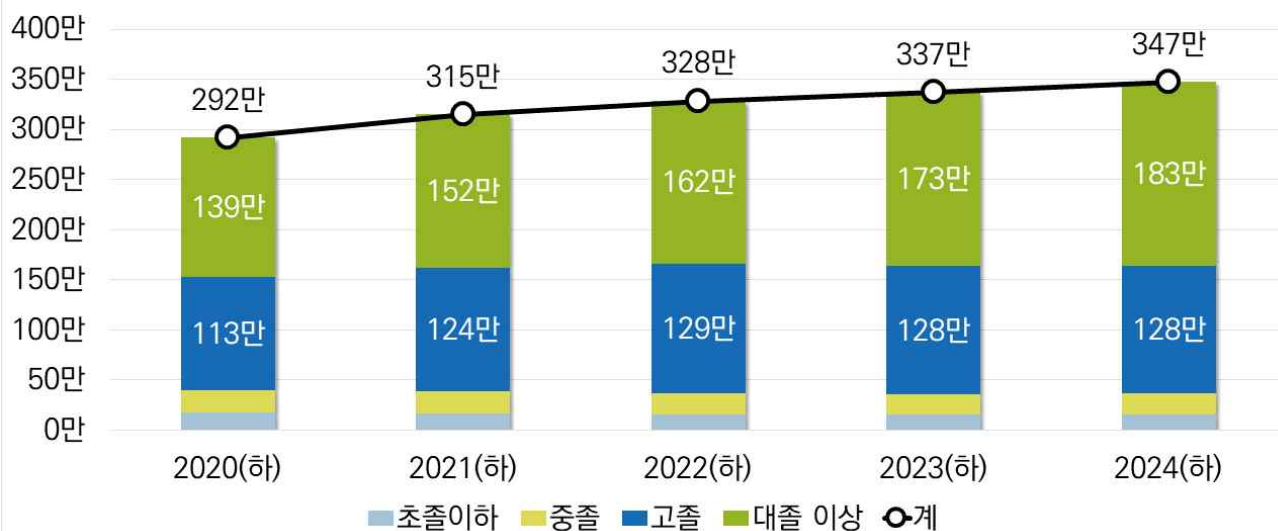
## 1-2 경기도 여성 교육정도별 경제활동인구

경기도 여성 경제활동인구는 약 55만명 증가, 대졸 이상 여성이 증가량의 79% 차지

- (현황) '24년(하) 기준, 경기도 여성 경제활동인구는 3,471,840명. 이 중 '대졸 이상'이 1,828,524명으로 52.7%.
- (추이) 경기도 여성 경제활동인구는 지속적으로 증가했으나, 교육정도별 비중 변화는 불균형하게 나타남.

(출처: 「지역별고용조사(MDIS)」, 국가데이터처 / 단위: 만명)

교육정도별 경기도 여성 경제활동인구



☞ (사실점) 경기도 여성 경제활동인구 증가에 '대졸 이상' 학력 집중은 정책 타겟 설정에 용이하다는 장점이 있을 수 있으나, 비중이 감소하고 있는 '고졸' 이하의 여성들이 노동시장에서 배제되지 않도록 경력을 보전하고 신산업 직무로 전환할 수 있는 연차휴가 지원 정책이 동반되어야 함.

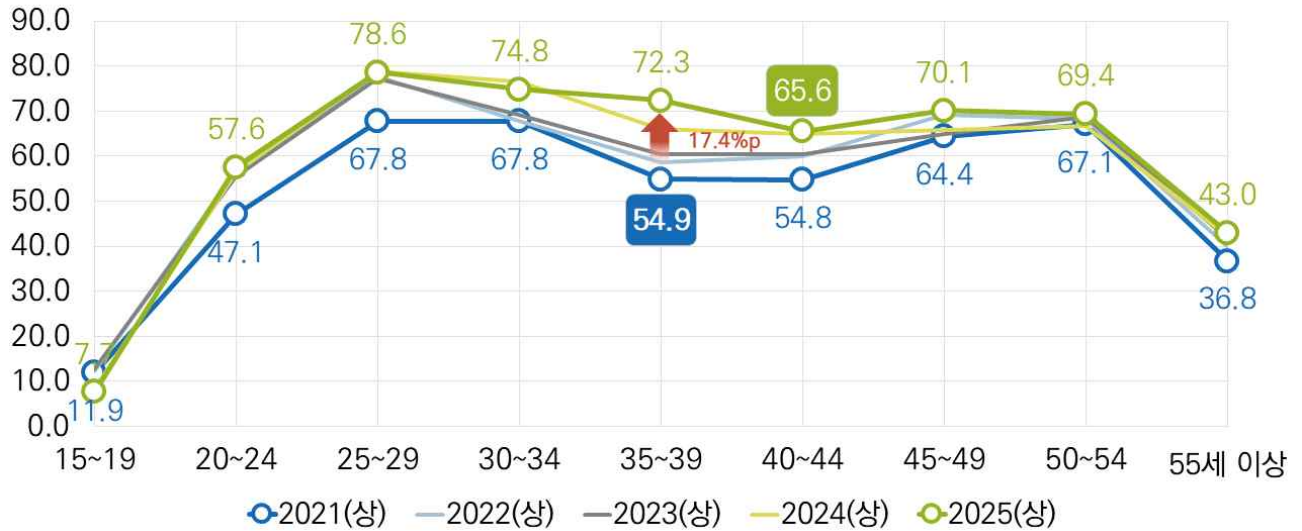
'25년, 경기도 여성 고용률은 25~29세가 78.6%로 가장 큼

- (현황) '25년 상반기 기준, 경기도 여성 고용률은 25~29세 구간에서 78.6%로 최고치를 기록.
- (추이) 가장 큰 변화는 35~39세에서 확인되는데 '21년(상) 54.9%였던 고용률이 '25년(상)에는 72.3%로 급증하며 가파르게 상승. 또한, M-Curve\*의 골짜기에 해당하던 30대 고용률이 개선되며 저점이 상향 평준화되는 양상.

\* 여성의 노동시장 참여율이 20대 상승 → 30대 감소(경력단절) → 40대 재입성으로 M자 형태를 띠는 현상

(출처: 「지역별고용조사(MDIS)」, 국가데이터처 / 단위: %)

연령별 경기도 여성 고용률



☞ (시사점) 30대 고용률 개선은 경력단절 예방 정책의 효과, 혼인 및 출산 연령의 늦춰짐과 여성의 경제적 자립 의지가 맞물린 결과로 해석됨. 특히, 35~39세의 고용률 급증은 숙련 형성기 인력의 노동시장 잔류가 늘어남을 의미. 이에, 과거 '재취업' 중심에서 '경력 유지'와 '일-가정 양립' 정책을 중점적으로 추진해야 할 필요가 있음. 반면, 40대 구간은 노동시장을 이탈했던 경력단절여성들이 본격적으로 '재진입'을 시도하는 시기.

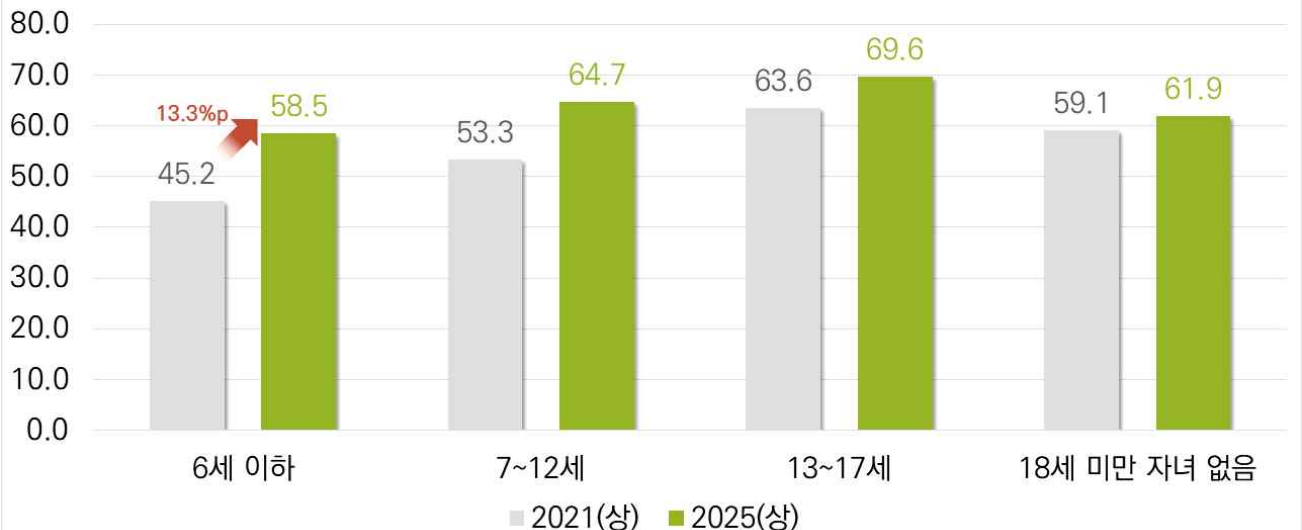
2-2 막내 자녀 연령별 경기도 여성 고용률

자녀 연령이 높을수록 여성 고용률이 상승하는 정비례 구조 확인

- (변화) '21년 상반기 대비 '25년 상반기 고용률은 모든 항목에서 일관된 상승 패턴을 보여줌. 또한, 가장 큰 변화는 6세 이하 자녀(막내)를 둔 여성으로 '21년(상) 45.2%에서 '25년(상) 58.5%로 13.3%p 증가.

(출처: 「지역별고용조사(MDIS)」, 국가데이터처 / 단위: %)

막내 자녀 연령별 경기도 여성 고용률



# III

## 경기도

### 여성 일자리 구조와 질



- 1 고용보험 피보험자
- 2 종사상 지위
- 3 성별 임금 격차

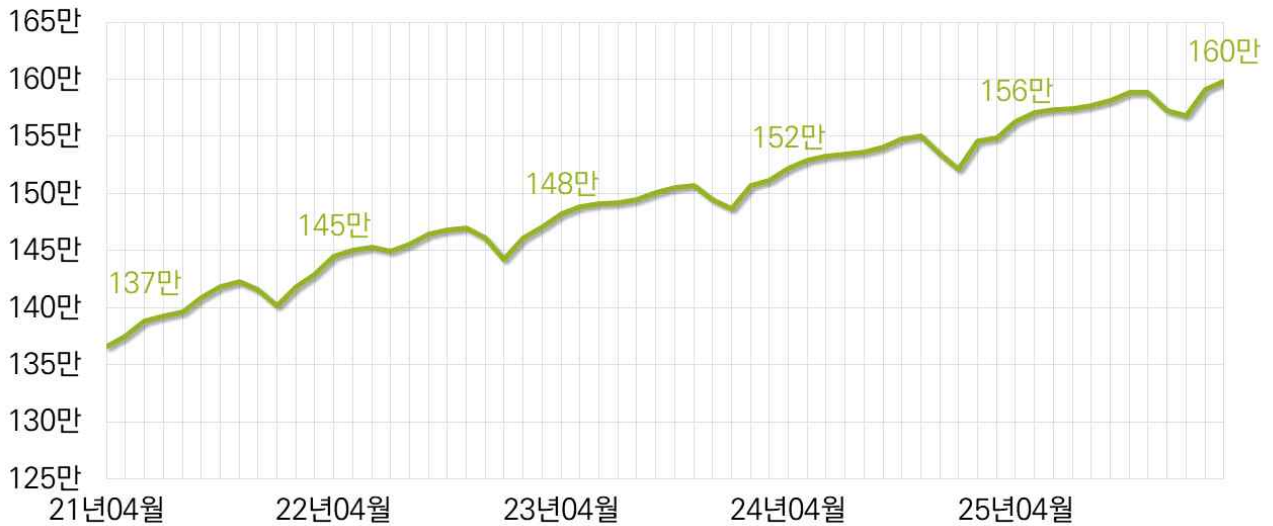
## 1-1 경기도 여성 고용보험 피보험자수

'26년 3월, 경기도 여성 고용보험 피보험자수는 약 160만명, 5년간 증가 추이

- (현황) '26년 3월 기준, 경기도 여성 고용보험 피보험자수는 1,597,934명으로 '21년 4월(1,366,093명) 대비 약 17% 증가.
- (추이) 매년 12월에서 12월 사이 감소한 후 3월~4월에 회복하는 계절적 패턴이 관찰됨.

(출처: EIS 고용행정통계(고용노동부, 월별 피보험자현황) / 단위: 명)

경기도 여성 고용보험 피보험자수



## 1-2 산업대분류별 경기도 여성 고용보험 피보험자 비중

경기도 여성 고용보험 피보험자의 27.6%가 '보건업 및 사회복지 서비스업'에 집중

- (현황) '21년 4월부터 '26년 3월까지 60개월 평균으로 경기도 여성 고용보험 피보험자 산업 비중을 살펴보면, '보건업 및 사회복지 서비스업'이 27.6%로 가장 크고, 그 다음으로 '제조업'(22.1%), '도매 및 소매업'(10.8%) 순.

(출처: EIS 고용행정통계(고용노동부, 월별 피보험자현황) / 단위: %)

산업대분류별 경기도 여성 고용보험 피보험자 비중('21.4.~'26.3. 평균)



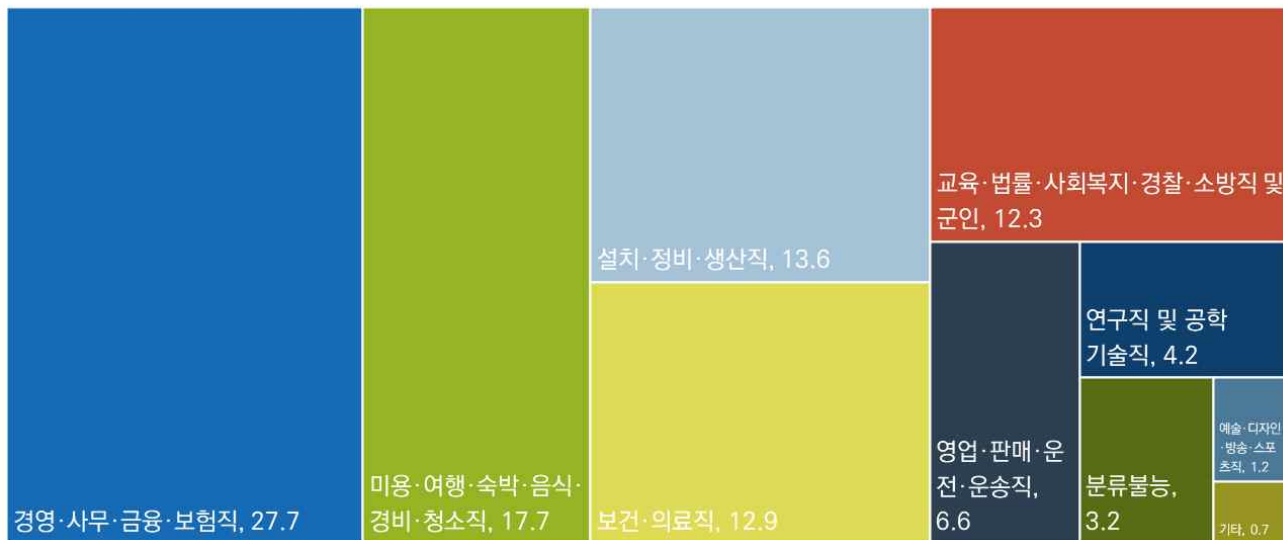
### 1-3 직종대분류별 경기도 여성 고용보험 피보험자 비중

경기도 여성 고용보험 피보험자 중 27.7%가 '경영·사무·금융·보험직'에 집중

- (현황) '21년 4월부터 '26년 3월까지 60개월 평균으로 경기도 여성 고용보험 피보험자의 직종 비중을 살펴보면, '경영·사무·금융·보험직'이 27.7%로 가장 크고, 그 다음으로 '미용·여행·숙박·음식·경비·청소직'(17.7%), '설치·정비·생산직'(13.6%) 순.

(출처: EIS 고용행정통계(고용노동부, 월별 피보험자현황) / 단위: %)

직종대분류별 경기도 여성 고용보험 피보험자 비중('21.4.~'26.3. 평균)



☞ (시사점) '보건업 및 사회복지 서비스업' 비중이 27.6%로 높는데 비해 실제 '보건·의료직' 비중은 12.9%. 이는 '보건업 및 사회복지 서비스업' 내에서도 전문 보건·의료 인력이 아닌 '경영·사무'나 '음식·청소'와 관련된 직종에 종사하고 있을 가능성을 보여줌.

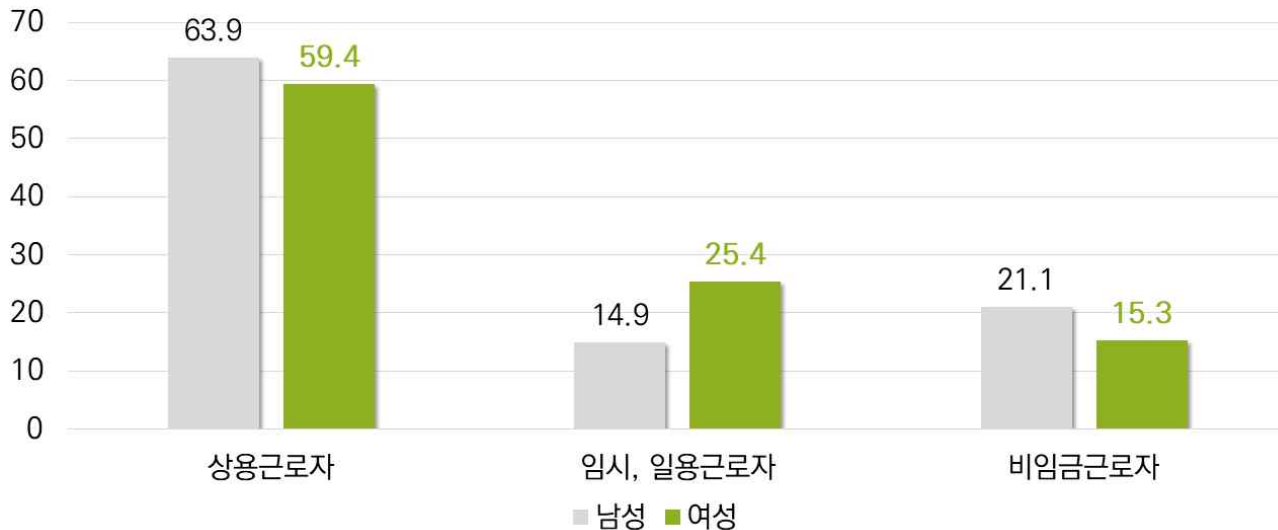
## 2-1 종사상지위별 경기도 취업자 비중

경기도 여성은 남성보다 '임시, 일용근로자' 비중이 10.5%p 큼

- (현황) 남녀 고용형태를 비교했을 때, 가장 높은 비중을 차지하는 항목은 '상용근로자'로 남성이 63.9%, 여성이 59.4%를 기록하였으며, 남녀 모두 상용직 비중이 가장 높음. 그러나, '임시, 일용근로자' 항목에서 여성이 25.4%인 반면 남성은 14.9%로 성별 간 10.5%p 격차가 발생.

(출처: 「지역별고용조사(MDIS)」, 국가데이터처 / 단위: %)

### 2025년 종사상지위별 경기도 취업자 비중



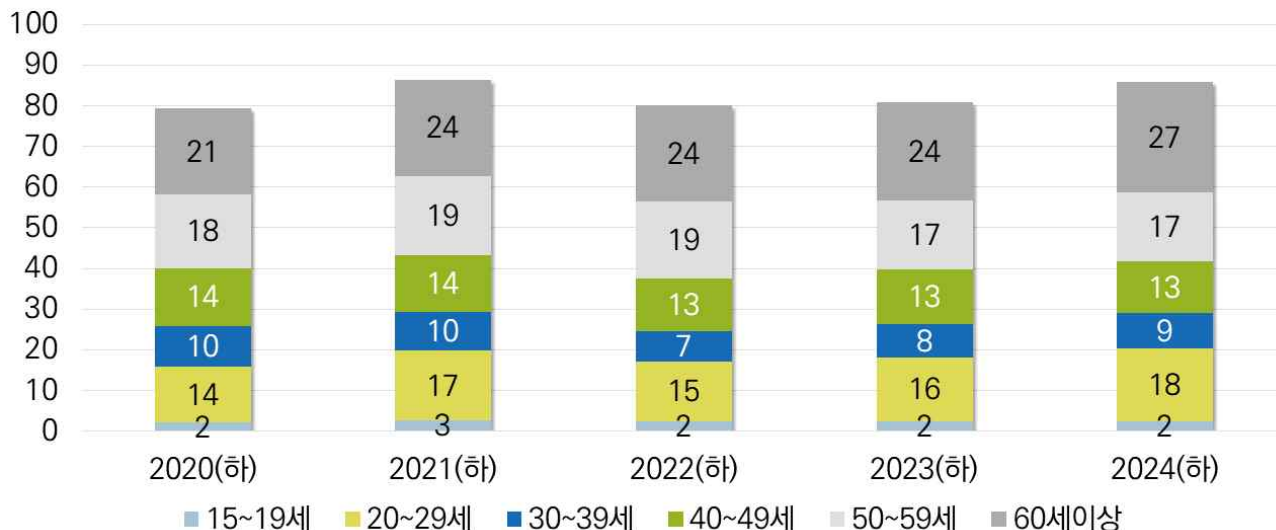
## 2-2 연령별 경기도 여성 임시직·일용직 취업자

경기도 여성 임시직·일용직 취업자가 20~29세와 60세 이상을 중심으로 증가

- (현황) '24년 하반기 기준, 경기도 여성 임시직·일용직 취업자는 60세 이상에서 2만 7천명으로 가장 높게 나타남.
- (추이) '20년 하반기부터 '24년 하반기까지 추이를 살펴보면, 60세 이상은 6천명, 20~29세는 4천명 증가. 반면, 30~39세, 40~49세, 50~59세는 미미하게나마 감소.

(출처: 「지역별고용조사(MDIS)」, 국가데이터처 / 단위: 천명)

### 연령별 경기도 여성 임시직·일용직 취업자



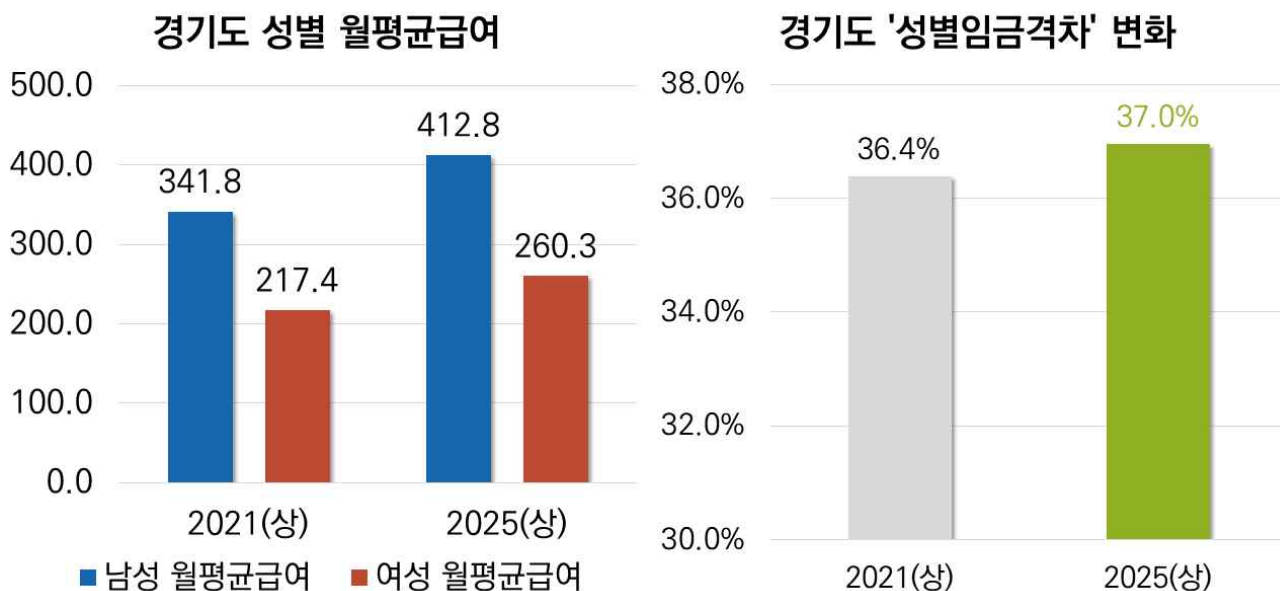
☞ (사사점) 20대와 60대 이상에서 임시직·일용직이 증가하는 현상은 노동시장의 진입기와 은퇴기에서 양질의 일자리가 부족할 수 있음을 시사함.

### 3-1 경기도 '성별임금격차'

'21년(상) 대비 '25년(상) 경기도 '성별임금격차'는 0.6%p 확대

- (현황) '25년 상반기 기준, 경기도 남성의 월평균급여는 412만 8천원. 여성의 월평균급여는 260만 3천원으로 남성이 여성보다 상대적으로 많은 급여를 받고 있으며, 경기도 '성별임금격차'는 37.0%임.

(출처: 「지역별고용조사(MDIS)」, 국가데이터처 / 단위: 만원, %)



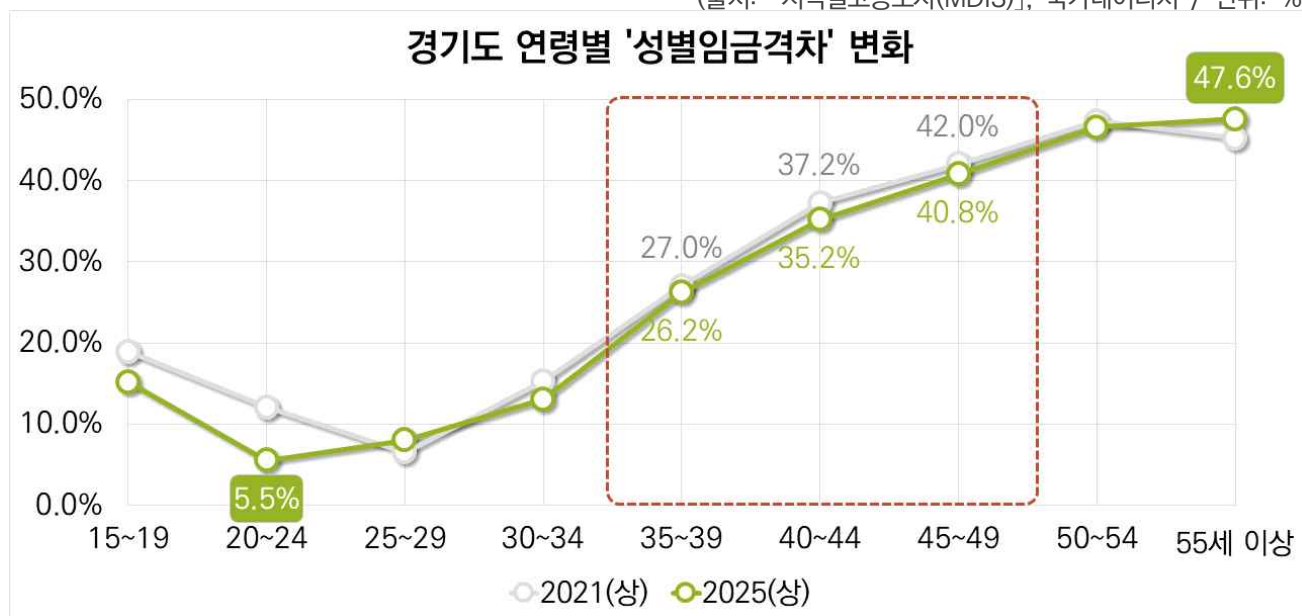
※ 성별임금격차: 남성 임금 대비 여성 임금의 상대적 수준을 보여주는 지표. 예를 들어, '25년 상반기 경기도의 성별임금격차 37.0%는 남성 근로자가 100만원을 받을 때, 여성 근로자는 63만원(100만원 - 37만원)을 받고 있음을 의미함.

### 3-2 연령별 경기도 '성별임금격차' 변화

연령대가 높아질수록 '성별임금격차'가 확대되는 구조 고착화

- (현황) '25년 상반기 기준, '성별임금격차'는 연령 증가에 비례해 격차가 계단식으로 증가하는 실태를 보여줌.

(출처: 「지역별고용조사(MDIS)」, 국가데이터처 / 단위: %)



※ (시사점) '21년 상반기 대비 '25년 상반기 35~49세 연령 구간의 '성별임금격차'는 작게나마 감소한 점은 긍정적이나, 기존의 고용유지 또는 일·가정 양립지원 정책만으로는 '성별임금격차'를 개선하기에는 한계가 존재한다고 해석할 수 있음.

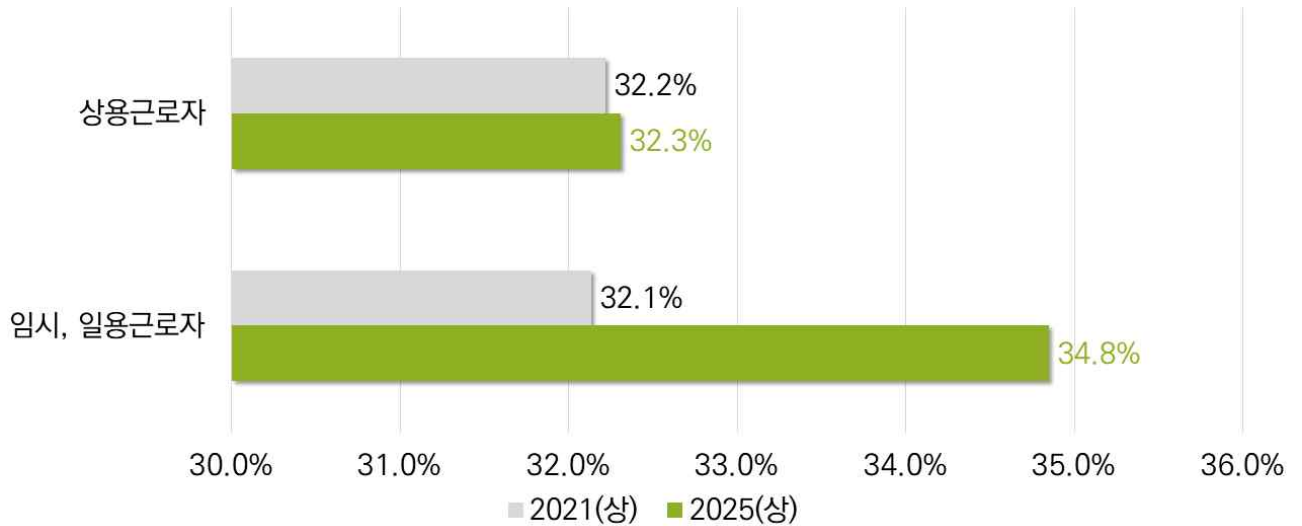
### 3-3 종사상지위별 경기도 '성별임금격차' 변화

상대적으로 고용 안정성이 낮은 '임시, 일용근로자'에서 '성별임금격차' 2.7%p 확대

- (현황) '25년 상반기 기준, 종사상지위별 경기도 '성별임금격차'는 '임시, 일용근로자'에서 34.8%, '상용근로자'는 32.3%를 기록함. 종사상지위와 구분없이 여성이 남성보다 32% 이상 임금을 적게 받는 구조를 확인할 수 있으며, 특히, '임시, 일용근로자'에서 34.8%를 기록하였음.

(출처: 「지역별고용조사(MDIS)」, 국가데이터처 / 단위: %)

종사상지위별 경기도 '성별임금격차' 변화



※ (시사점) '21년 상반기 대비 '25년 상반기 '성별임금격차' 변화는 '상용근로자'에서는 0.1%p로 억제되었으나, '임시, 일용근로자'의 격차는 2.7%p로 확대되어, 비정규직 노동 시장 내에서의 성별 처우가 악화되었을 가능성을 보여줌.

# IV

## 경기도

### 여성 노동시장



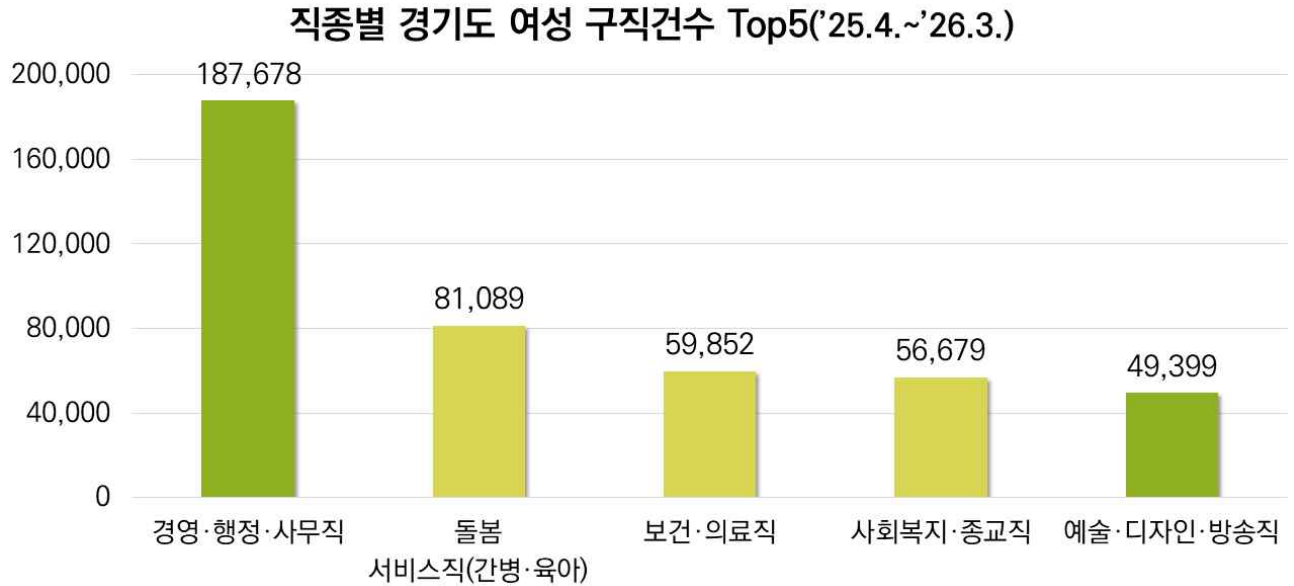
- 1 구인구직
- 2 경력단절 및 비경제활동인구
- 3 일·가정 양립 인식
- 4 재취업 장애요인
- 5 재취업 의사 및 희망 근로형태

## 1-1 직종별 경기도 여성 구직건수 Top5

경기도 여성 구직 수요가 '경영·행정·사무직'에 약 19만건으로 집중

- (현황) '25년 4월부터 '26년 3월까지, 경기도 여성 구직건수는 '경영·행정·사무직'이 187,678건으로 가장 많고, 그 다음으로 '돌봄 서비스직(간병·육아)'(81,089건), '보건·의료직'(59,852건) 순.

(출처: EIS 고용행정통계(고용노동부, 구인구직취업현황) / 단위: 건)



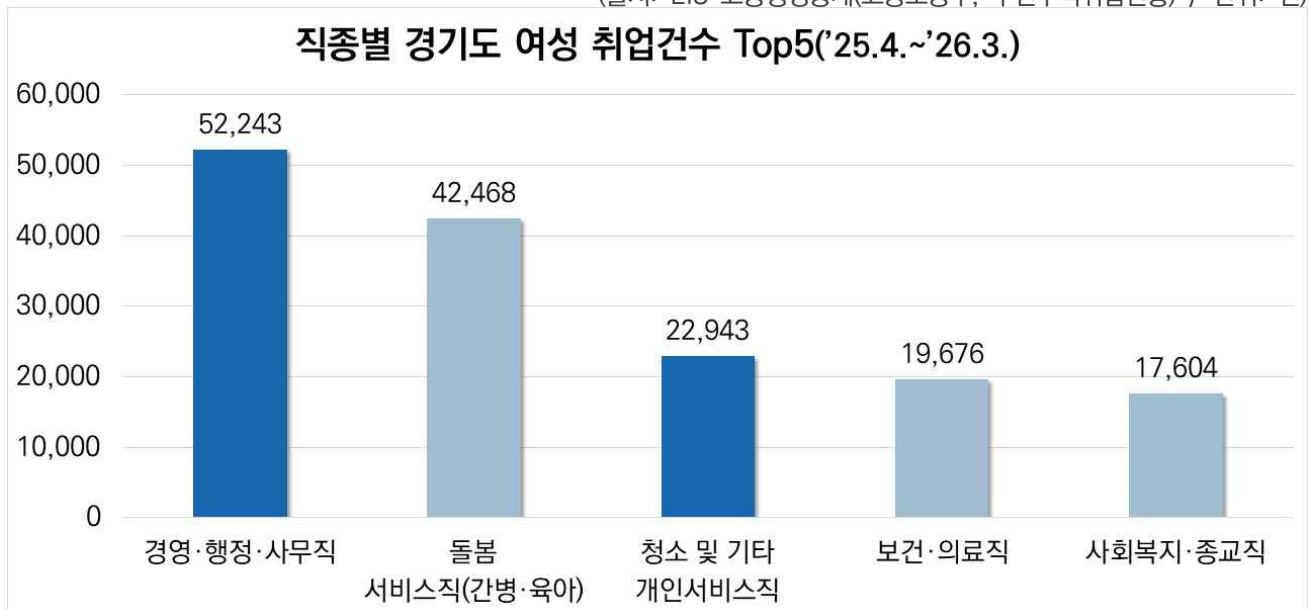
☞ ( 시사점 ) 특정 직종에 비대칭적으로 구직이 쏠리는 현상은 취업 병목 현상과 일자리 미스매치를 유발할 가능성이 매우 높음을 시사함. 이에, 사회적 수요가 높은 대안 직종으로 구직자를 분산시키기 위해 '사무직' 선호 인력의 직무 재설계 또는 직업 훈련 정책 등 유인책 마련이 필요.

## 1-2 직종별 경기도 여성 취업건수 Top5

경기도 여성 취업은 '경영·행정·사무직'이 5만건, '돌봄 서비스직'이 4만건으로 집중

- (현황) '25년 4월부터 '26년 3월까지, 경기도 여성 취업건수는 '경영·행정·사무직'이 52,243건으로 가장 많고, 그 다음으로 '돌봄 서비스직(간병·육아)'(42,468건), '청소 및 기타 개인서비스직'(22,943건)이 순.

(출처: EIS 고용행정통계(고용노동부, 구인구직취업현황) / 단위: 건)



☞ ( 시사점 ) '청소 및 기타 개인서비스직'은 구직건수(49,196건, 6위)에서는 상위 5개 직종에 들지 못했지만, 취업건수에서는 3위를 기록함. 이는 해당 직종이 구직 선호도는 타 직종 대비 상대적으로 낮을지라도 실제 노동시장에서 여성 인력을 흡수하고 있음을 알 수 있음.

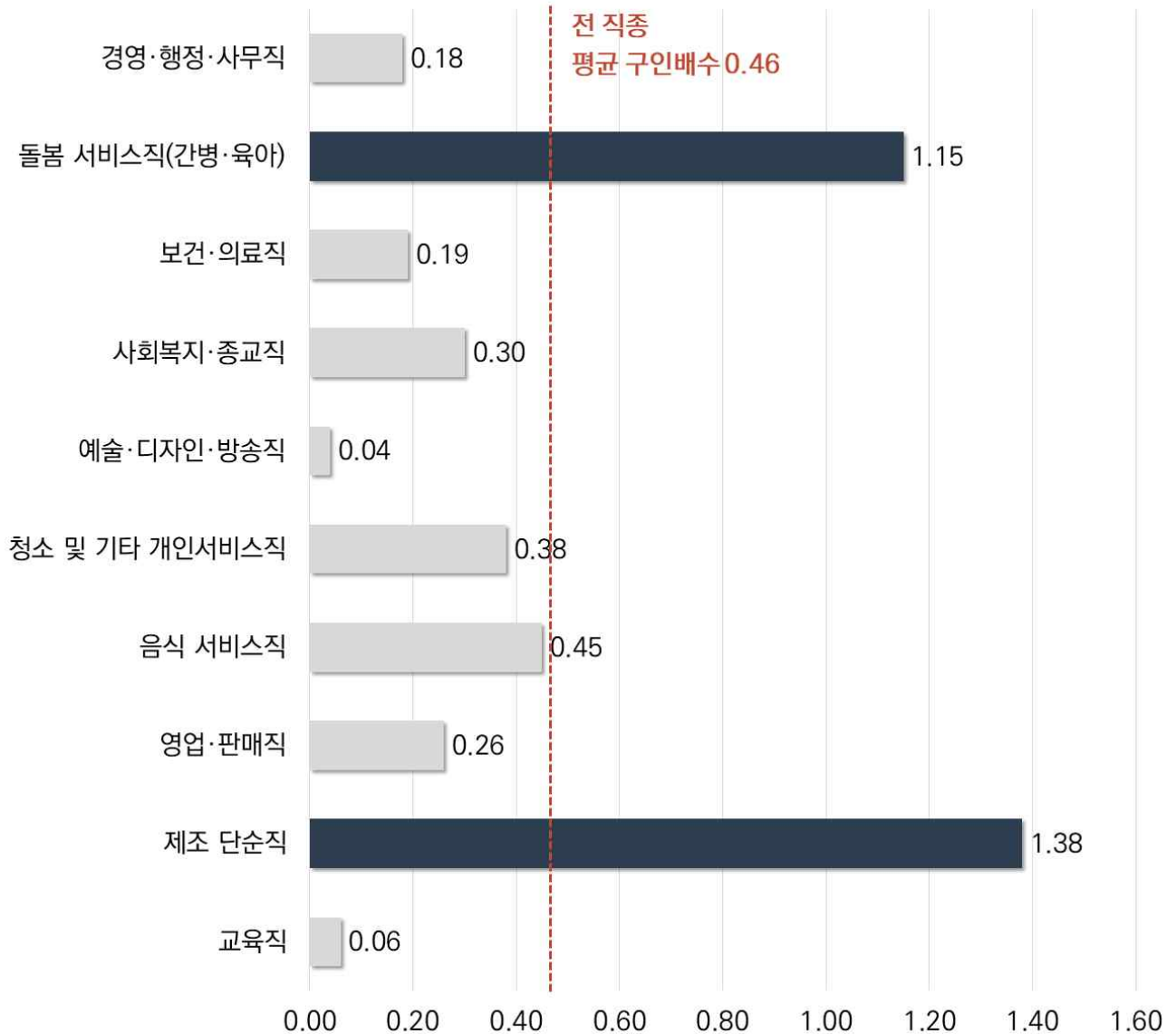
### 1-3 경기도 여성이 선호하는 직종(Top10)의 구인배수

경기도 직종별 구인배수는 '제조 단순직'이 1.38, '돌봄 서비스직'이 1.15

○ (현황) '25년 4월부터 '26년 3월까지, 구인인원과 구직건수로 산출한 구인배수를 경기도 여성이 선호하는 직종별로 살펴보면, '제조 단순직'이 1.38로 가장 크고, 그 다음으로 '돌봄 서비스직(간병·육아)'(1.15), '음식 서비스직'(0.45) 순.

(출처: EIS 고용행정통계(고용노동부, 구인구직취업현황) / 단위: 지수)

경기도 여성이 선호하는 직종(Top10)의 구인배수('25.4.~'26.3.)



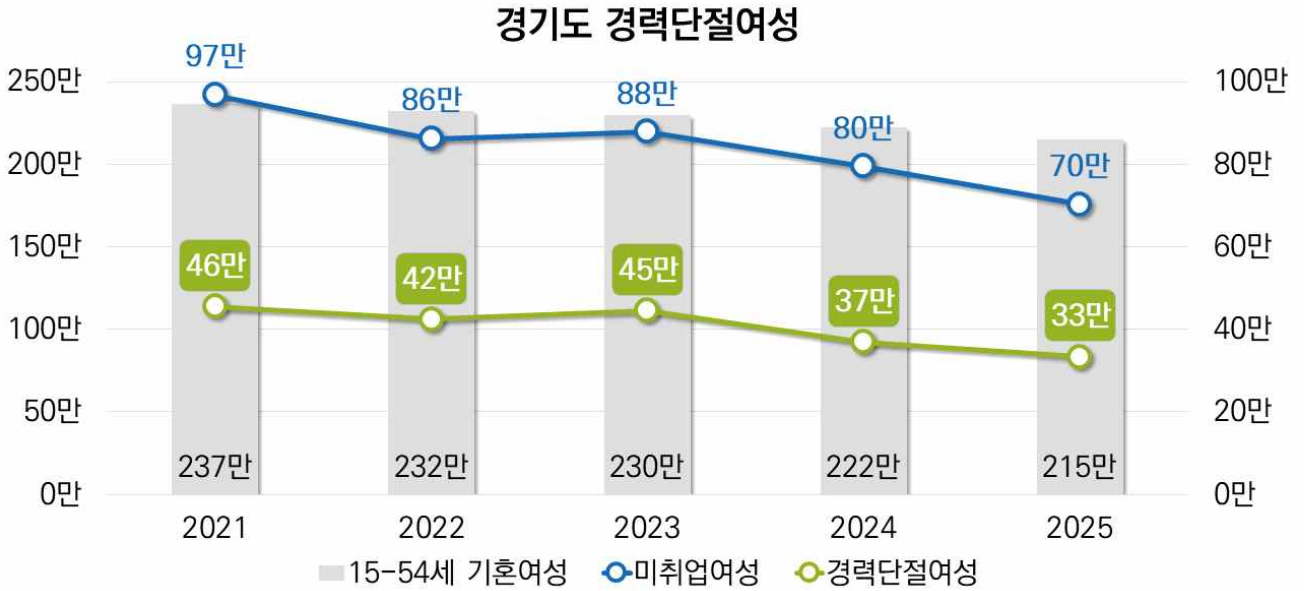
※ (구인배수) 구직자 1명당 일자리가 몇 개인지를 나타내는 수치. 구인배수가 클수록 일자리를 구하기가 쉬워지고 작을수록 일자리를 구하기가 어려워짐. 경기도 여성이 선호하는 직종의 구인배수가 0.18라는 것은 구직자 100명당 일자리가 18개에 불과함을 의미.

☞ (사사점) '제조 단순직'과 '돌봄 서비스직'은 일자리에 비해 사람이 없어 심각한 구인난을 겪는 반면, '경영·사무직'과 '예술·방송직'은 사람이 너무 몰려 극심한 취업난을 겪는 등 일자리 수급 불균형이 심각합니다. 따라서 경기도는 사람이 부족한 직종의 근무 환경을 개선해 인력 유입을 유도하는 한편, 취업난을 겪는 인력들이 구인 수요가 있는 직종으로 원활히 이동할 수 있도록 실효성 있는 맞춤형 직무 전환 교육을 집중 지원해야 함.

최근 5년, 경기도 내 15~54세 기혼 여성이 감소하면서 미취업 및 경력단절여성도 함께 감소

○ (현황) '25년 기준, 경기도 15~54세 기혼여성은 215만 1천명. 이 중 미취업 여성은 70만 3천명으로 32.7%를 차지. 미취업 여성에 포함되는 경력단절여성은 33만 4천명으로, 미취업 여성 중 47.5%가 경력단절 상태.

(출처: 「지역별고용조사」, 국가데이터처 / 단위: 만명)



## 2-2 직장(일) 경험 유무 및 직장(일)을 그만둔 이유

경기도 15~54세 미취업 여성 중 '직장(일) 경험 있음'이 79.5%, 그만둔 이유로는 '육아'가 34.3% 최고

○ (현황) '25년 기준, 경기도 15~54세 미취업 여성을 대상으로 직장(일) 경험 유무를 조사한 결과, 중 '직장 또는 일한적 있음'이 79.5%로 나타났으며, 직장(일)을 그만둔 이유로는 '육아'가 34.3%로 가장 크고, 그 다음으로 '임신, 출산'(28.4%), '결혼'(21.6%) 순. ※ 직장(일)을 그만둔 이유는 복수응답 문항

(출처: 「경기도사회조사」, 경기도 / 단위: %)

2025년 경기도 여성의 직장(일) 경험 유무



2025년 경기도 여성이 직장(일)을 그만둔 이유



☞ (사사점) 경기도 여성의 경력단절이 경기의 참체나 기업의 경영난과 같은 외부 경제 요인보다 개인의 생애주기에 의해 구조적으로 발생하고 있음을 확인할 수 있으며, '결혼', '임신, 출산', '육아', '자녀의 교육(초등학생)'까지 장기적인 제약을 받으므로 재취업뿐만 아니라 '경력 유지 지원 체계'로의 여성 맞춤 정책 패러다임 전환 필요.

## 2-3 연령별 경기도 여성이 직장(일)을 그만둔 이유

연령대에 따라, 직장(일)을 그만둔 이유가 생애주기별 특성이 뚜렷

- (현황) '25년 기준, 각 연령대별로 직장(일)을 그만둔 주된 이유가 상이하게 분포. 15~19세는 '임시, 계절적 일의 완료'가 40.3%로 가장 높고, 20~29세는 '작업여건 불만족(시간, 보수 등)'가 31.5%를 기록. 30~39세와 40~49세는 '육아'가 각각 42.6%, 41.5%로 압도적인 집중도를 보이며, '임신, 출산' 사유와 함께 경력단절의 핵심 요인으로 작용. 추가로 50~54세에 이르러서는 '본인의 건강문제'가 타 연령대 대비 높은 수준을 보임.

※ 직장(일)을 그만둔 이유는 복수응답 문항

(출처: 「경기도사회조사」, 경기도 / 단위: %)

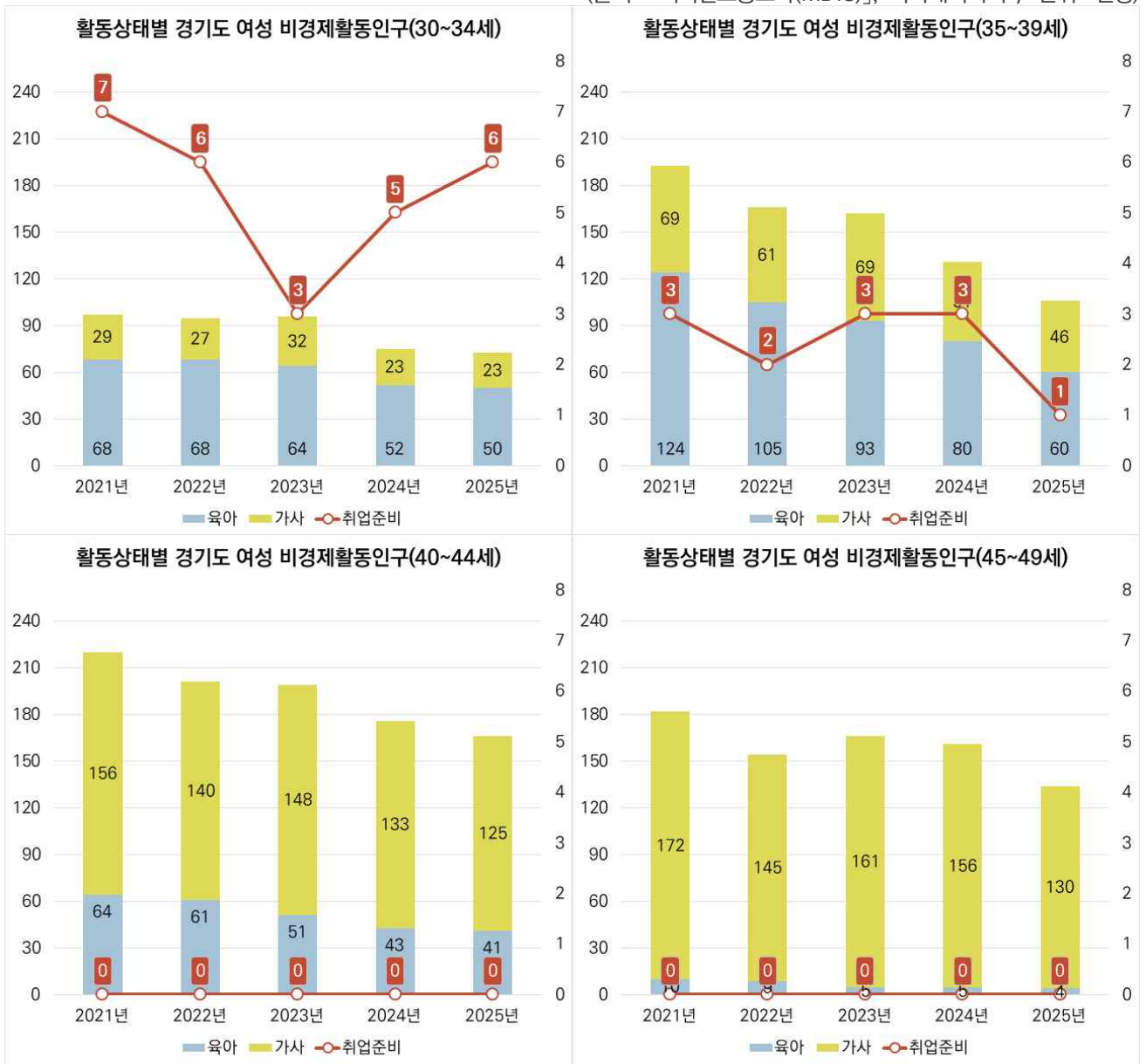
직장(일)을 그만둔 이유	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~54세
육아	0.0%	10.6%	42.6%	41.5%	23.6%
임신, 출산	0.0%	10.4%	40.7%	30.6%	18.2%
결혼	0.0%	6.5%	21.3%	25.0%	25.7%
본인의 건강문제	9.0%	12.3%	8.3%	12.0%	20.7%
작업여건 불만족 (시간, 보수 등)	26.4%	31.5%	10.7%	7.2%	10.7%
자녀의 교육 (초등학생)	0.0%	0.2%	5.1%	10.7%	4.0%
임시, 계절적 일의 완료	40.3%	20.0%	3.0%	2.2%	4.1%
직장의 휴업·폐업	0.0%	6.0%	4.9%	4.5%	6.7%
가족 돌봄 (육아 제외)	0.0%	1.6%	1.7%	5.1%	9.6%
기타	23.0%	14.8%	4.3%	2.2%	2.2%
일거리가 없어서, 사업부진	7.4%	6.1%	3.0%	3.4%	7.0%

☞ (시사점) 30대와 40대에서 '임신, 출산' 및 '육아'로 인해 직장(일)을 그만둔 이유의 합이 70~80%에 육박하는 것은 여성의 경력단절이 특정 시기에 집중되는 구조적 문제를 확인할 수 있음. 또한, 20대에서 나타나는 '작업여건 불만족'은 31.5%로 가장 큼. 이에 따라, 20대를 대상으로는 일자리의 질적 개선을 30대·40대를 대상으로는 일·가정 양립을 차별화하여 지원 필요

연령 증가에 따라 경기도 여성 비경제활동인구의 활동상태는 '육아'에서 '가사'로 전환

- (현황) '25년 기준, 경기도 여성 비경제활동인구의 활동상태는 30대는 '육아'가 주를 이루나, 40대에 진입하면서 '가사'로 전환되어 급격히 상승.
- (추이) '21년부터 '25년까지 살펴보면, 전 연령대와 모든 활동상태에서 경기도 여성 비경제활동인구는 우하향 감소 패턴이 확인됨. 가장 큰 변화는 35~39세 '육아' 활동상태에서 나타나는데 '21년 12만 4천명에서 '25년 6만 4천명으로 5년만에 규모가 거의 반으로 감소.

(출처: 「지역별고용조사(MDIS)」, 국가데이터처 / 단위: 천명)



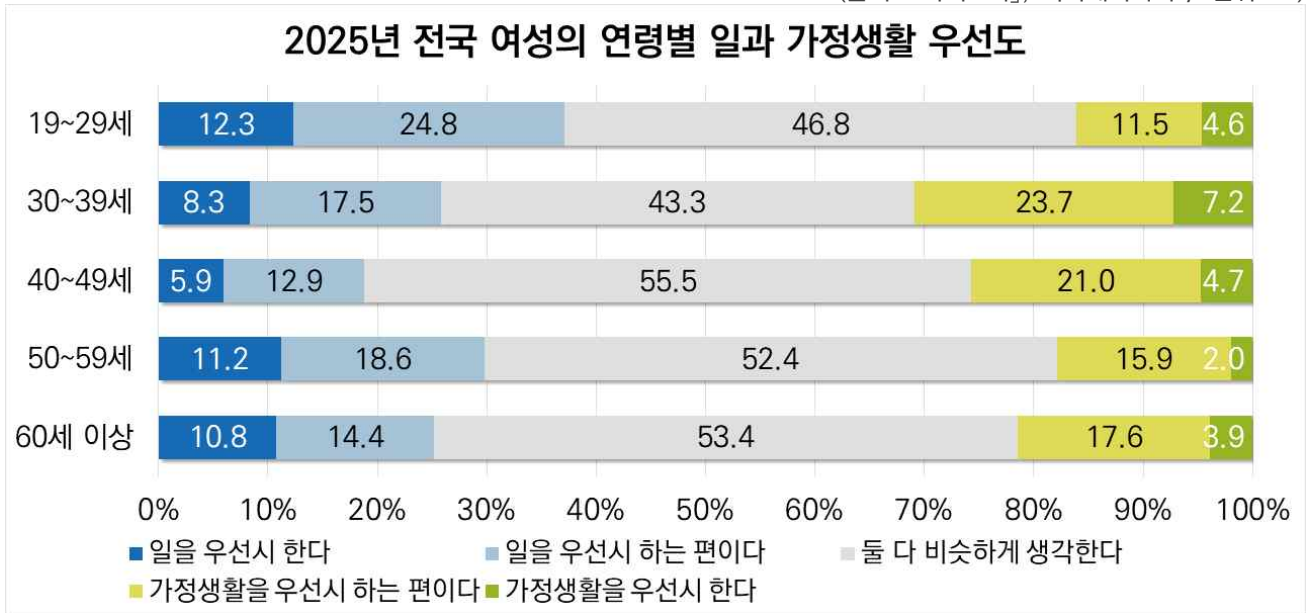
☞ (시사점) 35~39세의 '육아' 활동상태인 비경제활동인구가 50% 가까이 감소한 것은 경력단절 기간이 짧아지고, 노동시장 잔류 의지가 강해졌을 가능성이 있음. 다만, 40대 이후 '가사' 활동상태인 비경제활동인구가 약 10만명 이상 수준을 유지하는 것은 자녀 양육 이후에도 여성이 노동시장으로 복귀하지 못하고 가사 전담자로 남게 되는 '재진입 장벽'이 존재함을 시사함. 따라서, 중장년 여성의 경우 직무 재교육 정책이 필요함.  
 ※ 40~44세, 45~49세에서 취업준비 값이 0인 이유는 단위가 천명이며 소수점 첫째 자리에서 반올림하여 정수로 표기함에 따라, 500명 이하 값.

### 3-1 전국 여성의 연령별 일과 가정생활 우선도

전국 여성의 모든 연령대에서 일과 가정생활 중 '둘 다 비슷하게 생각한다'는 응답이 지배적

- (현황) '25년 기준, 가치관의 양극단이라 볼 수 있는 '일을 우선시 한다'와 '가정생활을 우선시 한다'를 비교하면, 19~29세 여성층은 일을 우선시하는 비중(12.3%)이 가정생활을 우선시하는 비중(4.6%)보다 약 2.7배 높게 나타나 일 중심적 성향이 강한 것으로 확인. 반면, 30~39세 여성층은 '가정생활을 우선시하는 편이다'(23.7%)와 '가정생활을 우선시 한다'(7.2%)를 합친 비중이 30.9%에 달해 전 연령대 중 가정생활에 대한 우선순위가 가장 높음.

(출처: 「사회조사」, 국가데이터처 / 단위: %)

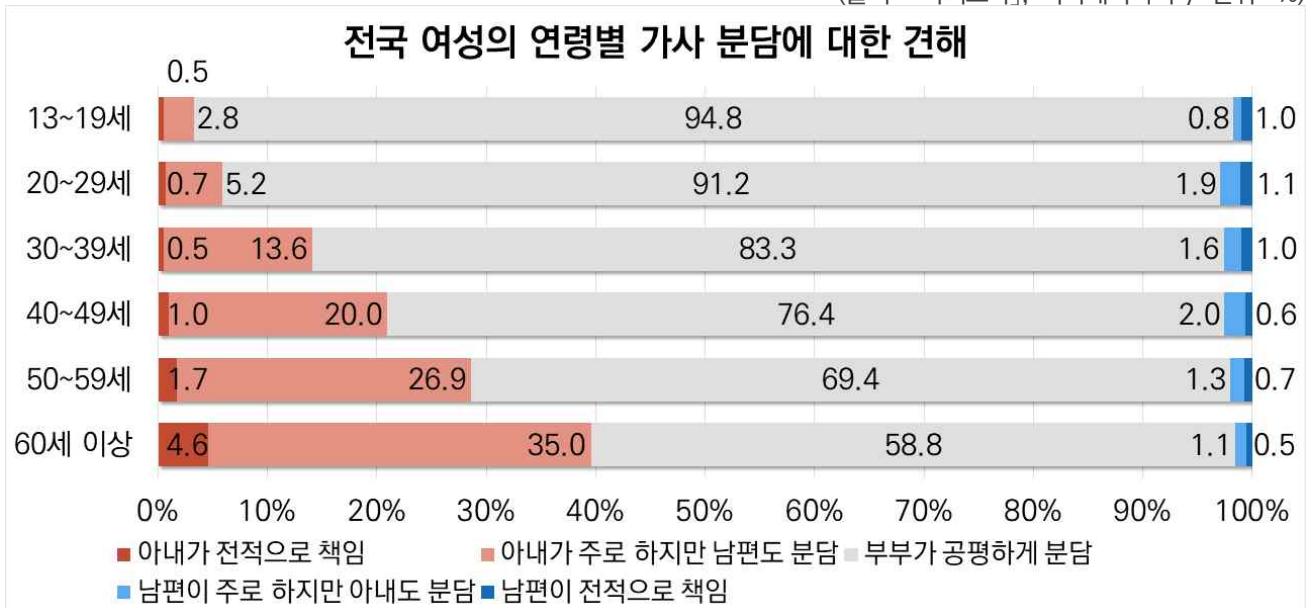


### 3-2 전국 여성의 연령별 가사 분담에 대한 견해

'24년, 모든 연령대에서 '부부가 공평하게 분담'해야 한다는 견해가 압도적

- (현황) '24년 기준, 가사 분담에 대한 인식은 '부부가 공평하게 분담'해야 한다는 응답이 13~19세에서 94.8%로 최고치이나 연령대가 높아질수록 계단식으로 하락하여 60세 이상에서는 58.8% 기록. '아내가 전적으로 책임' 또는 '남편이 전적으로 책임' 지표는 전 연령대에서 한 자릿수 미만의 비중을 유지하고 있어, 가사 분담의 책임 주체가 일방적으로 쏠리는 것에 대해서는 모든 세대가 부정적인 것으로 확인됨.

(출처: 「사회조사」, 국가데이터처 / 단위: %)

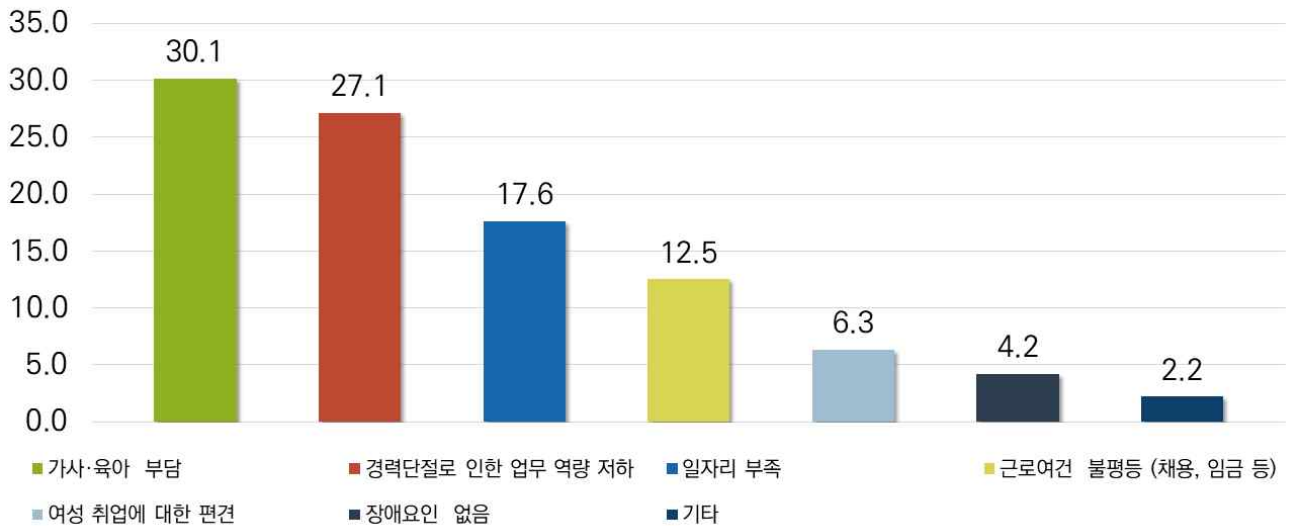


'25년, 경기도 경력단절여성의 재취업 장애요인은 '가사·육아 부담'이 30.1%로 가장 큼

- (현황) 2025년 경기도 경력단절여성의 재취업 장애요인을 살펴보면, '가사·육아 부담'이 30.1%로 가장 크고, 그 다음으로 '경력단절로 인한 업무 역량 저하'(27.1%), '일자리 부족'(12.5%) 순.

(출처: 「경기도사회조사」, 경기도 / 단위: %)

2025년 경기도 경력단절여성 재취업 장애요인



☞ (시사점) 경기도 경력단절여성의 재취업 장애요인은 '일자리 부족' 등과 같은 외적 요인보다 '가사·육아 부담', '경력단절로 인한 업무 역량 저하'와 같은 내적 요인에 의해 더 제약받고 있음. 앞서 확인했던 '성별임금격차' 현상은 이러한 업무 역량 저하로 인해 저임금 일자리로 도달한 결과일 수도 있음. 따라서, 정책 지원을 단순 취업 알선을 넘어, 가사 부담을 실질적으로 경감할 수 있는 지원 정책 또는 공백기를 메울 수 있는 직무 재교육에 집중해야 함.

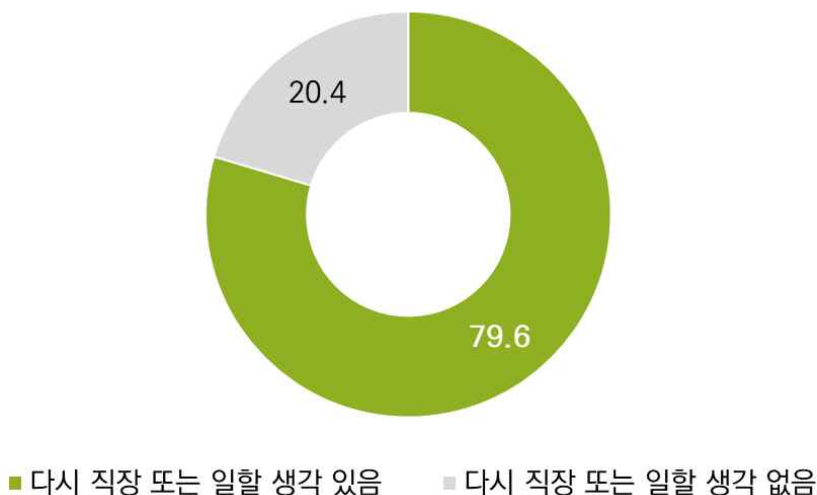
## 5-1 경기도 경력단절여성의 직장(일)을 다닐 의향

'25년, 경기도 경력단절여성의 79.6%가 '다시 직장 또는 일할 생각 있음'에 응답

- (현황) '25년 기준, 경기도 경력단절여성 대상으로 직장(일)을 다닐 의향을 조사한 결과 '다시 직장 또는 일할 생각 있음'이 79.6%, '다시 직장 또는 일할 생각 없음'이 20.4%로 응답함.

(출처: 「경기도사회조사」, 경기도 / 단위: %)

2025년 경기도 경력단절여성의 직장(일)을 다닐 의향



## 5-2 '다시 직장 또는 일할 생각 있음'의 계획하는 근무기간

다시 일할 의사가 있는 여성의 47.9%가 '가정 일에 관계없이 계속 취업'하기를 희망

- (현황) '25년 기준, 경기도 경력단절여성 중 '다시 직장 또는 일할 생각 있음'으로 응답한 사람의 47.9%가 '가정 일에 관계없이 계속 취업'하기를 희망하였으며, 그 다음으로 '자녀가 중학생 이상으로 성장한 후'(24.9%), '자녀가 초등학생 정도로 성장한 후'(19.0%) 순으로 나타남.

(출처: 「경기도사회조사」, 경기도 / 단위: %)

2025년 경기도 경력단절여성의 취업 지속 의사



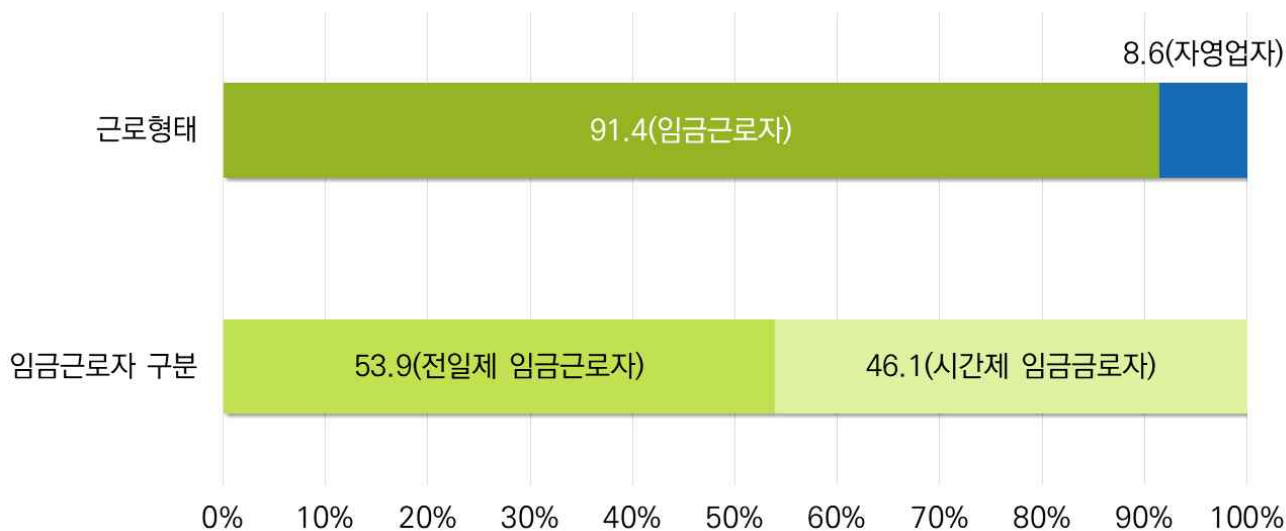
### 5-3 경기도 경력단절여성의 희망근로 형태

'25년, 다시 일할 의사가 있는 여성의 91.4%가 '임금근로자'를 희망

- (현황) '25년 기준, 경기도 경력단절여성 중 '다시 직장 또는 일할 생각 있음'으로 응답한 사람 중 91.4%가 '임금근로자'를 희망했으며, 8.6%가 '자영업자'를 희망함. 또한, '임금근로자' 내에서는 '전일제 임금근로자'를 53.9%, '시간제 임금근로자'를 46.1%로 응답함.

(출처: 「경기도사회조사」, 경기도 / 단위: %)

2025년 경기도 경력단절여성의 희망근로 형태



☞ (시사점) 임금근로자 내에서 '전일제 임금근로자'와 '시간제 임금근로자'의 격차가 7.8%p로 나타남. 이는 '시간제' 일자리가 '전일제' 못지않은 수요가 있음을 알 수 있음. 따라서, 정책적 지원은 단순히 일자리 개수를 늘리는 양적 접근이 아니라, 높은 시간제 근로 수요를 '시차출퇴근', '재택근무', '선택근무' 등 다양한 형태의 유연근무제 도입 및 정착으로 연계할 수 있는 방안으로 확장되어야 함.

2026

04월

# 월간 일자리 통계

