

출산율 반등, 여성의 일자리는 계속 이어질 수 있을까?

출생 지표가 2년 연속 반등하며 긍정적인 변화가 나타나고 있어요. 하지만 이 변화가 지속되기 위해서는 출산과 육아가 여성의 노동시장 이탈로 이어지지 않는 환경이 함께 마련되어야 해요. 이번 데이터인사이트에서는 출생 지표의 반등과 여성 경력단절의 관계를 살펴보고, 경력단절 예방과 노동시장 복귀를 위해 필요한 조건을 데이터로 확인해봤어요.



출산율 반등의 지속 가능성은 여성의 경력 지속 가능성과 맞닿아 있다.

출생 지표가 반등하더라도 출산과 육아가 여성의 노동시장 이탈로 이어진다면 변화는 오래가기 어려워요. 아이를 낳고 키우면서도 일을 이어갈 수 있는 고용환경과 경력단절 이후 다시 노동시장으로 돌아올 수 있는 지원체계가 함께 필요해요.



경기도
경력단절 여성 수
36만 4천명



경력단절 사유 중
출산·육아 비중
63.6 %



복귀 후 퇴사 사유 1위
일·양육 병행 곤란
47.0 %

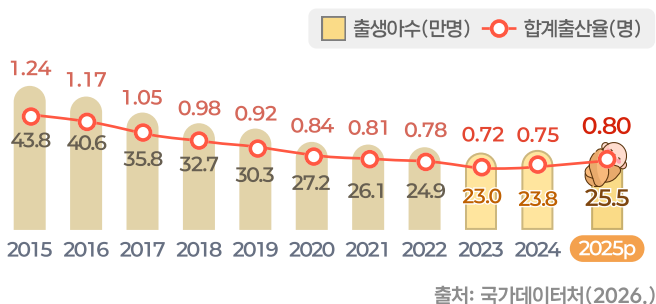
왜 중요한가?

- ✓ 출생 지표가 반등해도 여성의 경력단절이 계속된다면 변화는 지속되기 어려워요.
- ✓ 여성의 노동시장 이탈을 줄이려면 돌봄, 직장문화, 고용유지 지원이 함께 필요해요.

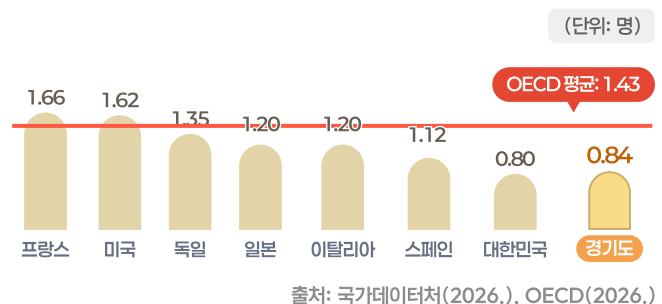
출생 지표 반등, 회복의 시작일까?

- 2025년 잠정 합계출산율은 0.80명으로, 2023년 0.72명 이후 2년 연속 상승했어요.
- 출생아 수 역시 2023년 23만명에서 2025년 25만 5천명으로 늘어 최저점 이후 반등 흐름을 보이고 있어요.
- 다만 OECD 평균과 비교하면 여전히 낮은 수준이며, 경기도의 합계출산율도 0.84명으로 회복세라 단정하기는 어려워요.
- 출생 지표의 반등이 확인된 만큼, 이 변화가 여성의 경력 유지와 어떻게 연결되는지 함께 살펴볼 필요가 있어요.

출생아 수 및 합계출산율 추이*



전국, 경기도 및 OECD 주요국 합계출산율 비교**



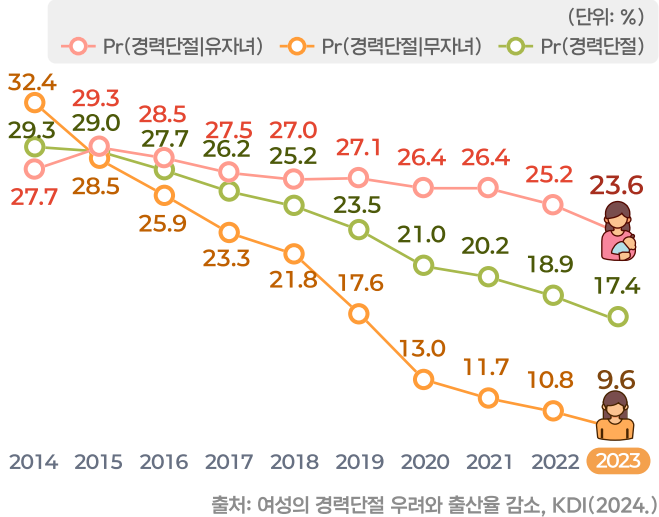
* 전국 및 경기도의 2025년 합계출산율은 잠정통계수치를 적용함.

** OECD 주요 국가들의 출산율은 최신값인 2023년을 기준으로 계산함.

출산 이후 커지는 경력단절 위험

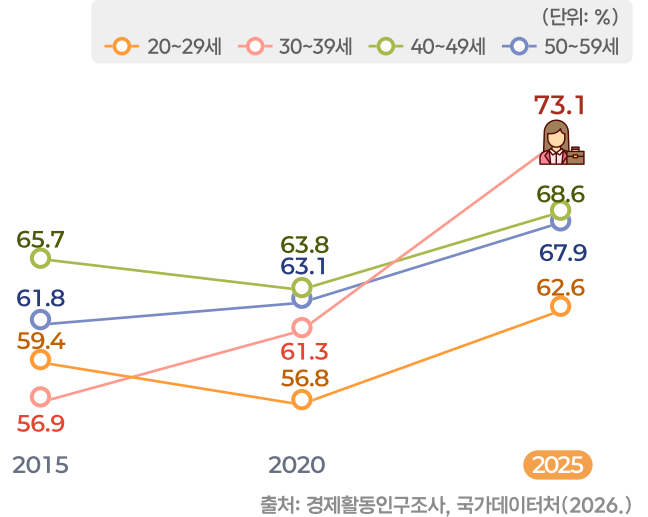
- 출생 지표가 반등하는 지금, 함께 살펴봐야 할 것은 출산과 육아 이후 여성의 노동시장 이탈 위험이에요.
- KDI 연구 결과에 따르면 유자녀 30대 여성의 경력단절 확률은 23.6%로, 무자녀 여성 9.6%보다 약 2.5배 높았어요.
- 30대 여성은 고용률이 높은 핵심 경제활동 연령대이지만, 자녀가 있는 경우 경력단절 위험이 크게 높아져요.
- 출생 반등을 지속 가능한 변화로 이어가기 위해서는 출산 이후 여성의 경력단절을 예방하고, 고용유지를 지원하는 체계가 함께 마련되어야 해요.

자녀유무에 따른 여성의 경력단절 확률*



* Pr은 조건부 확률을 의미.

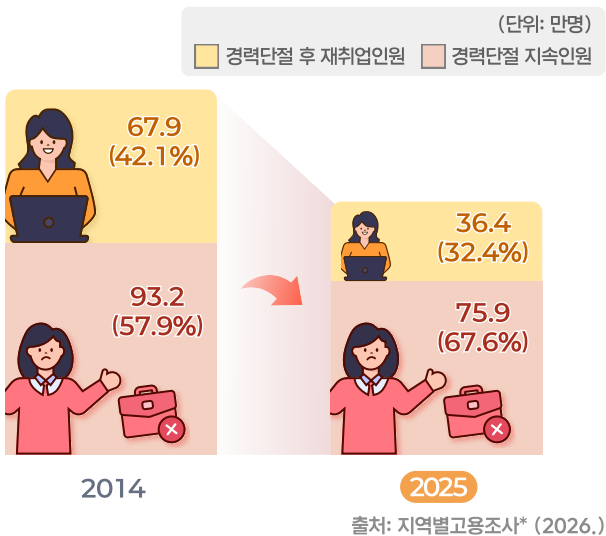
연령대별 여성 고용률의 변화



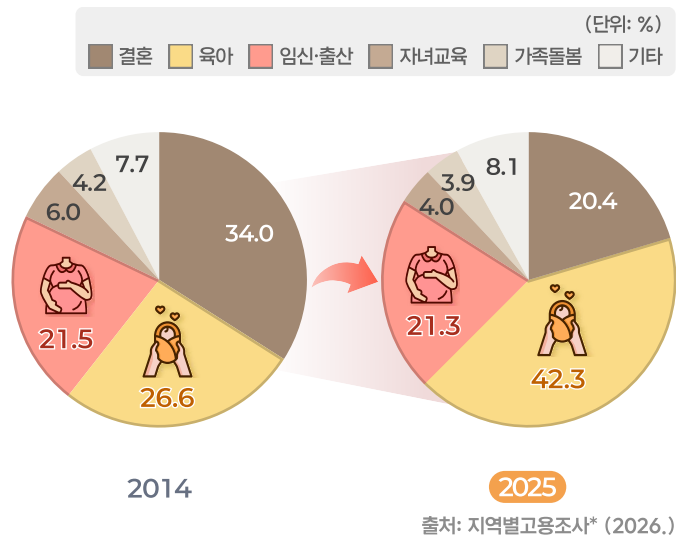
여성의 노동시장 이탈, 육아 부담으로 가중되다

- 경기도의 경력단절 여성 수는 줄어들고 있지만, 출산과 육아로 인한 경력단절 부담은 여전히 크게 나타나고 있어요.
- 2025년 경력단절 사유 중 가장 큰 비중은 육아 42.3%로, 2014년 26.6%보다 15.7%p 높아졌어요.
- 임신·출산과 육아를 합하면 전체 사유의 63.6%예요. 즉, 여성의 노동시장 이탈은 여전히 출산과 육아단계에 집중되어 있다고 볼 수 있어요.

경기도 경력단절 여성의 재취업 여부 변화



경기도 경력단절 사유 변화



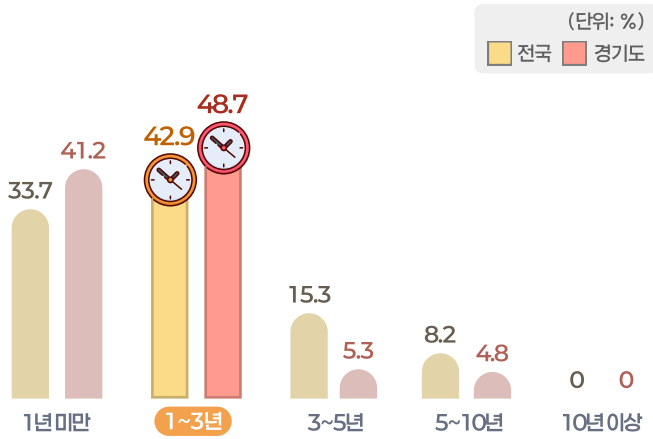
* 15~54세 혼인상태의 여성 중 경력단절 경험이 있는 여성을 대상으로 함.

* 지역별 고용조사 상반기 C형의 2014, 2025년도 자료를 사용

경력 공백이 길수록 어려워지는 안정적 복귀

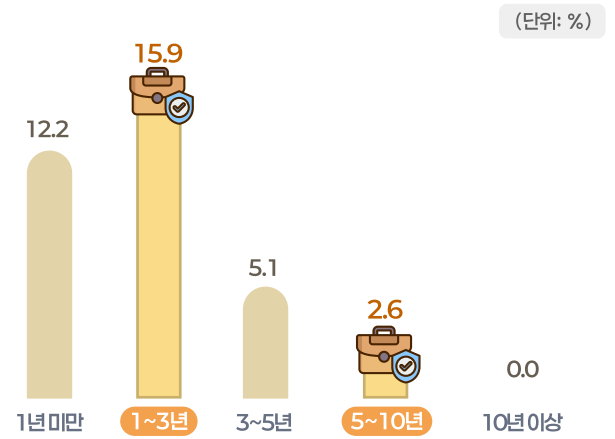
- 경력단절은 일시적 이탈에 그치지 않고, 공백이 3년 이상으로 길어질수록 다시 안정적인 일자리로 돌아가기 어려워져요.
- 2024년 기준 경기도 경력단절 여성의 재취업까지 걸린 기간은 1~3년이 48.7%로 가장 많았어요.
- 전국 기준 상용직이던 여성이 다시 상용직으로 복귀할 확률은 단절기간이 1~3년일 때 15.9%였지만, 5~10년일 때는 2.6%로 낮아졌어요.
- 따라서 경력단절 대응은 사후 재취업 지원에 그치지 않고, 조기 복귀와 안정적 고용형태 회복을 함께 지원하는 방향으로 설계될 필요가 있어요.

경력단절 여성의 재취업까지 걸린 기간



출처: 고용노동패널조사, 한국노동연구원*(2026.)

경력단절기간별 상용직→상용직 복귀확률(전국)



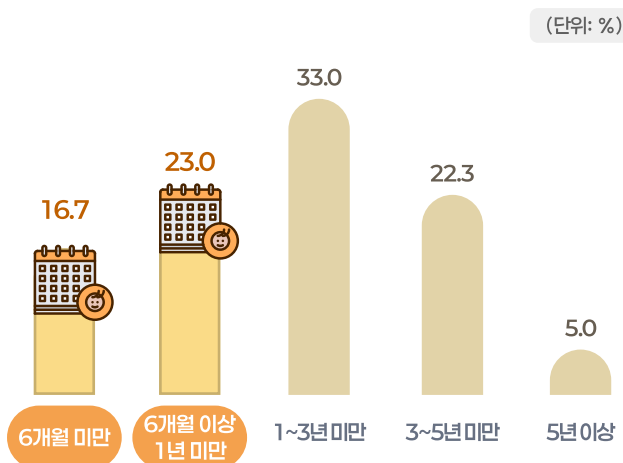
출처: 고용노동패널조사, 한국노동연구원*(2026.)

* 2024년 기준 15~54세 혼인상태 여성 중 최근 10년(2015~2024년) 내 경력단절성 퇴직 경험자를 대상으로 함.

직장문화와 돌봄 부담이 흐드는 경력유지

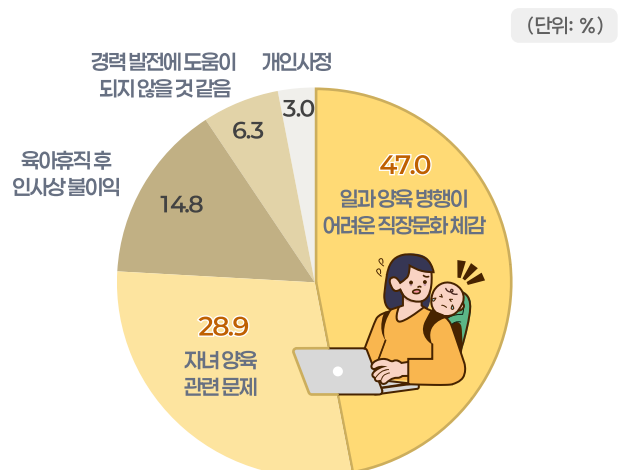
- 경력단절 후 다시 일터로 돌아오더라도, 경력을 안정적으로 이어가기는 쉽지 않아요.
- 2024년 경기도 조사에 따르면, 육아휴직 복귀 후 근속기간이 1년 미만인 경우가 39.7%로 나타났어요.
- 1년 이내 퇴사 사유는 '일과 양육 병행이 어려운 직장문화'가 47.0%로 가장 높았고, '자녀 양육 관련 문제'가 28.9%로 뒤를 이었어요.
- 여성의 고용유지를 위해서는 돌봄 지원뿐 아니라, 일·양육 병행이 가능한 직장문화와 복귀 이후의 안정적 근속 지원이 함께 필요해요.

경기도 여성들의 육아휴직 복귀 후 근속기간



출처: 경기도 경력보유여성등의 경제활동실태조사, 경기도여성가족재단(2024.)

육아휴직 복귀 후 1년 이내 퇴사한 이유

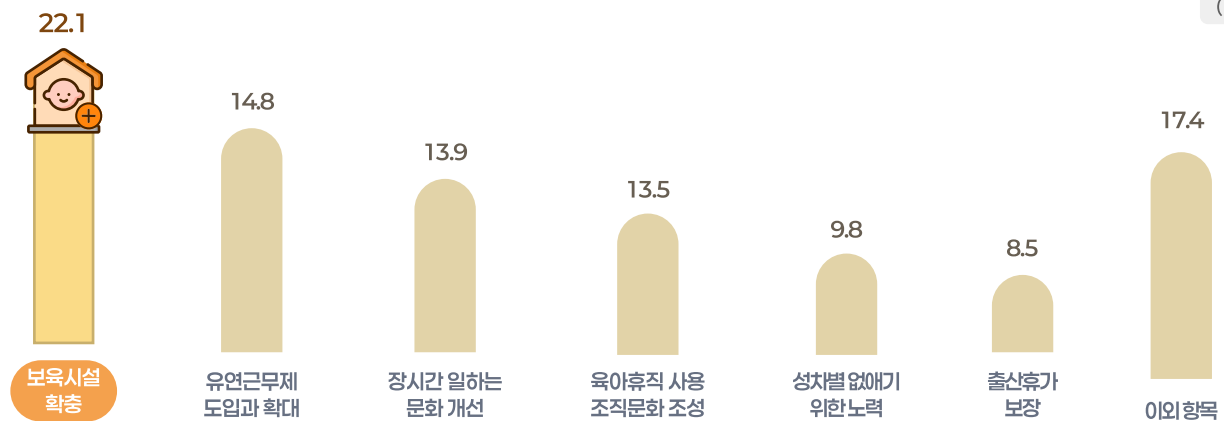


출처: 경기도 경력보유여성등의 경제활동실태조사, 경기도여성가족재단(2024.)

경력단절을 막기 위해 필요한 것은?

- 경력단절을 경험하지 않은 유자녀 기혼여성은 경력유지를 위해 가장 필요한 정책으로 보육시설 확충(22.1%)을 꼽았어요.
- 이어서 유연근무제 도입과 확대(14.8%), 장시간 일하는 문화 개선(13.9%), 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화(13.5%) 순으로 나타났어요.
- 즉, 경력단절 예방을 위해서는 보육서비스 확대와 함께 유연근무, 근로문화 개선, 육아휴직 활용을 연계해 출산·육아 이후에도 고용을 지속할 수 있는 가족친화적 직장환경을 조성할 필요가 있어요.

유자녀 기혼여성의 경력유지를 위해 필요한 정부정책



출처: 2022년 경력단절여성등의 경제활동실태조사(여성가족부, 2022.)

데이터가 말하는 시사점

• 출생지표 반등과 고용정책 과제

출생아 수와 합계출산율을 반등은 중요한 변화지만, 출산과 육아가 여성의 퇴직으로 이어지면 이러한 변화는 지속되기 어려워요. 출생 지표의 반등이 일시적인 현상에 그치지 않으려면, 여성이 출산 이후에도 경력을 이어갈 수 있는 고용환경이 함께 마련되어야 해요.



• 경력단절의 예방은 출산 및 육아기 고용유지에서 시작

경력단절은 복귀 지원만으로 해결되기 어렵고, 출산 및 육아단계에서 이탈하지 않도록 하는 예방이 중요해요. 특히 출산·육아기 여성의 고용유지 수요와 이탈 위험을 정책적으로 조기에 포착할 필요가 있어요.



• 경력 공백이 장기화될수록 안정적 복귀가 어려움

경력 공백이 3년 이상으로 장기화될수록 상용직 등 안정적 고용형태로 복귀할 가능성이 낮아져요. 경력단절 이후 가능한 한 빠르게 노동시장으로 복귀할 수 있도록 지원하고, 단순 취업 알선보다 경력과 고용의 질 회복을 함께 봐야해요.



• 직장문화는 경력유지의 핵심 변수

육아휴직 후 복귀해도 일과 양육을 병행하기 어려운 직장문화라면, 안정적으로 일하기 어려워요. 여성 고용유지 정책은 기업의 근로환경과 조직문화 개선까지 포함되어야 해요.

