

서울시 여성가족정책 리뷰

2022.12.(제15호)

서울시 2040 시민의 출산 결정에 영향을 미치는 요인*

이선형/서울시여성가족재단 정책개발실 여성가족정책팀

[재단의 관련 분야 연구 실적]

서울시 양육자 생활실태 및 정책수요 조사(2022)

비대면사회 가족 내 돌봄 실태 및 정책방안 연구(2021)

서울시 청년세대의 일·생활균형 실태 및 지원방안 연구(2020)

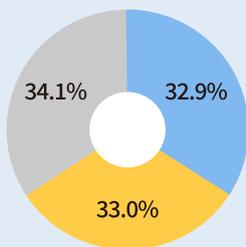
서울시 성평등 가족문화 지원방안 연구(2019)

서울시의 합계출산율은 2010년 광역시도 중 최하위로 내려앉은 이래 구체적 수치는 계속 악화되어 왔다. 지난 2021년에는 합계출산율 0.63명으로 11월 기준 인구 자연 감소가 시작된 것으로 보고되었다. 그간 서울시가 저출생 대응 정책으로 주택, 교육, 취업, 보육 등 다양한 정책을 추진해왔으나 그 효과성에 의문을 제기할 수 밖에 없는 실정이다. 이에 서울시여성가족재단에서는 2040 시민들의 출산 결정에 영향을 미치는 요인을 가족문화, 직장문화, 돌봄을 중심으로 성별과 연령에 따라 분석하고 저출생 대응 과제를 제안하였다.

□ 서울시 저출생 대응 정책 과제 발굴을 위한 설문 조사

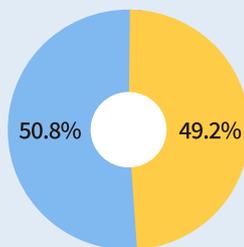
- 조사 대상: 서울시 2040 시민 1,118명
- 조사 방법: 구조화된 설문지를 이용한 온라인조사
- 조사 내용: 가족 관련 생애 전망 및 가족 가치관, 일·생활균형 및 성평등한 노동, 아동 돌봄·가족 지원, 성·재생산권 보장, 서울시 저출생 대응 정책 수요 등
- 조사 기간: 2022년 5월~6월

[연령대]



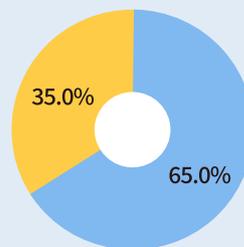
■ 20대 ■ 30대 ■ 40대

[성별]



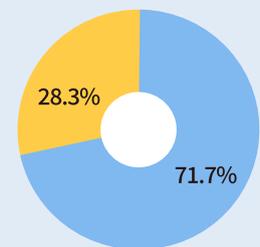
■ 여성 ■ 남성

[혼인지위]



■ 비혼 ■ 기혼(동거, 미혼, 사별 포함)

[자녀 유무]



■ 무자녀 ■ 유자녀

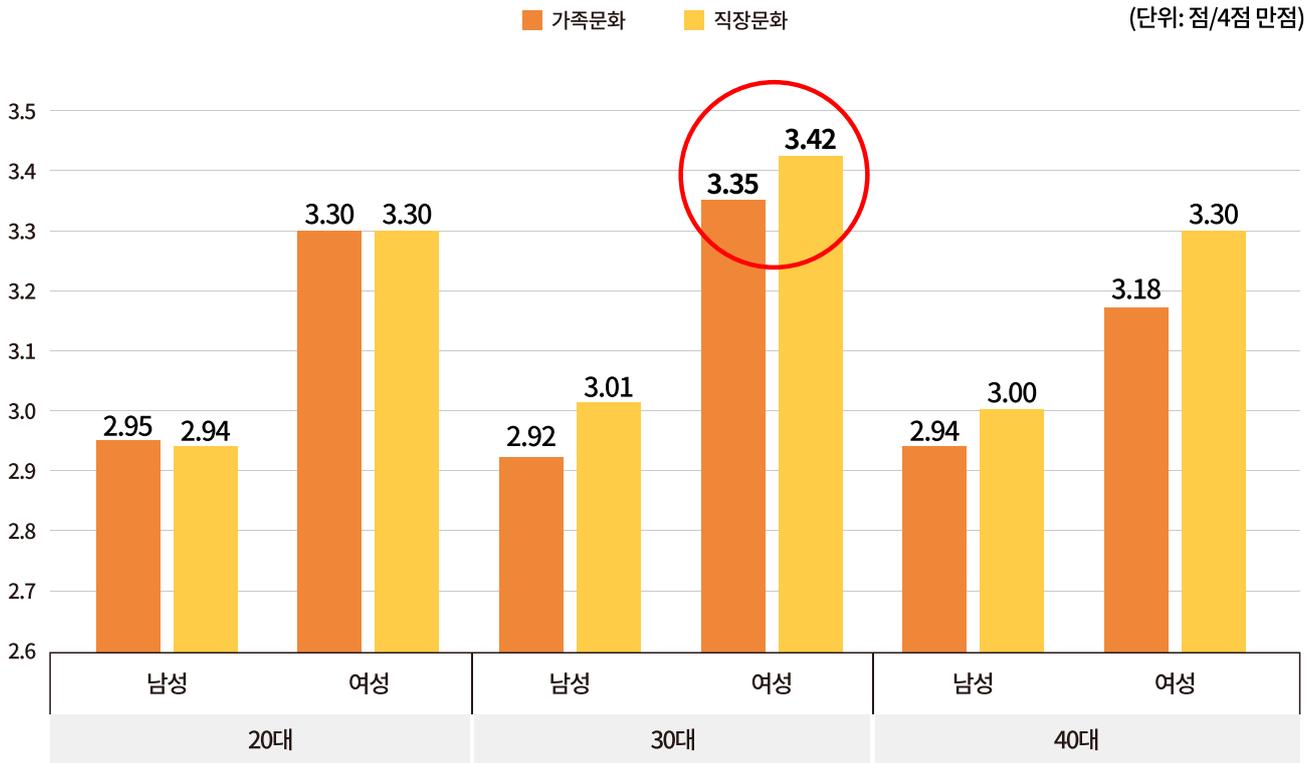
* 본 자료는 서울시여성가족재단이 2022년 수행한 「서울형 저출생 대응 정책 과제 개발 연구」(이선형·원혜빈, 2022)의 연구결과를 일부 요약한 자료임

직장문화, 가족문화와 저출생 관련성

○ 서울시 30대 여성, 한국 사회의 직장·가족 문화 저출생 관련성 높게 응답

- 서울시민들은 현재 한국 사회의 가족문화와 직장문화가 저출생과 관련이 있다는 항목에 동의하는 수준이 높았음(가족문화 3.11점, 직장문화 3.16점/4점 만점). 모든 연령대에서 남성보다 여성의 응답 수준이 높은 가운데 30대 여성의 동의 수준이 가장 높게 나타남(가족문화 3.35점, 직장문화 3.42점/4점 만점).

[그림 1] 한국사회의 직장문화·가족문화와 저출생 현상의 관련도(연령×성별)



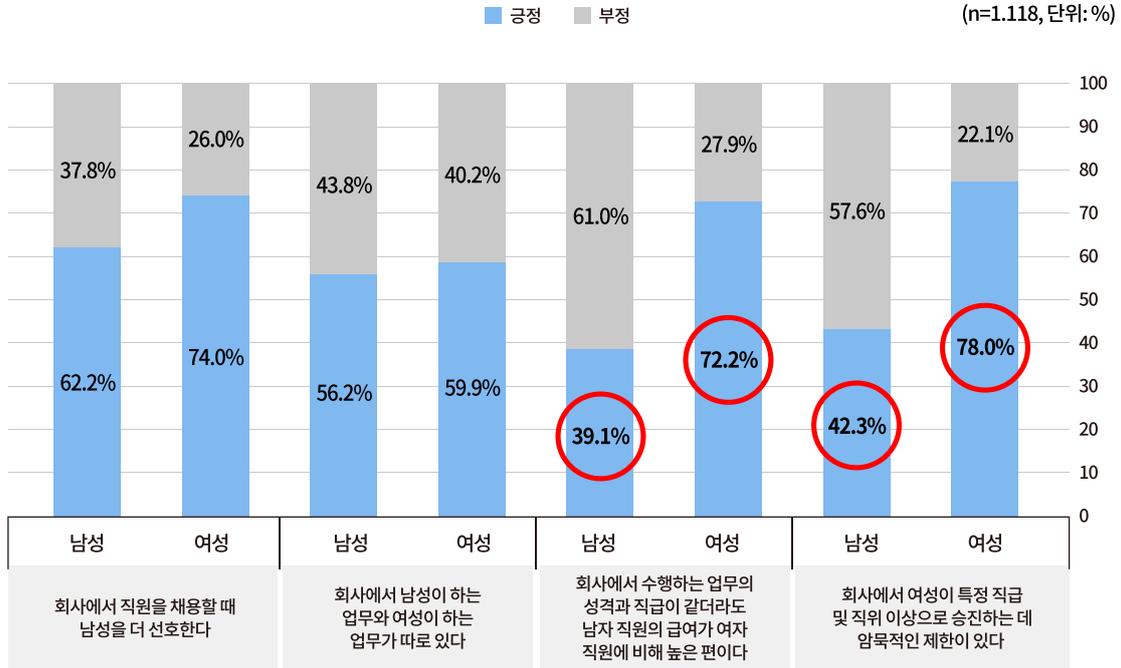
직장 내 성차별에 대한 인식과 격차

○ 직장 내 성차별, 승진과 임금에서 성별 격차에 대한 남성과 여성의 차이

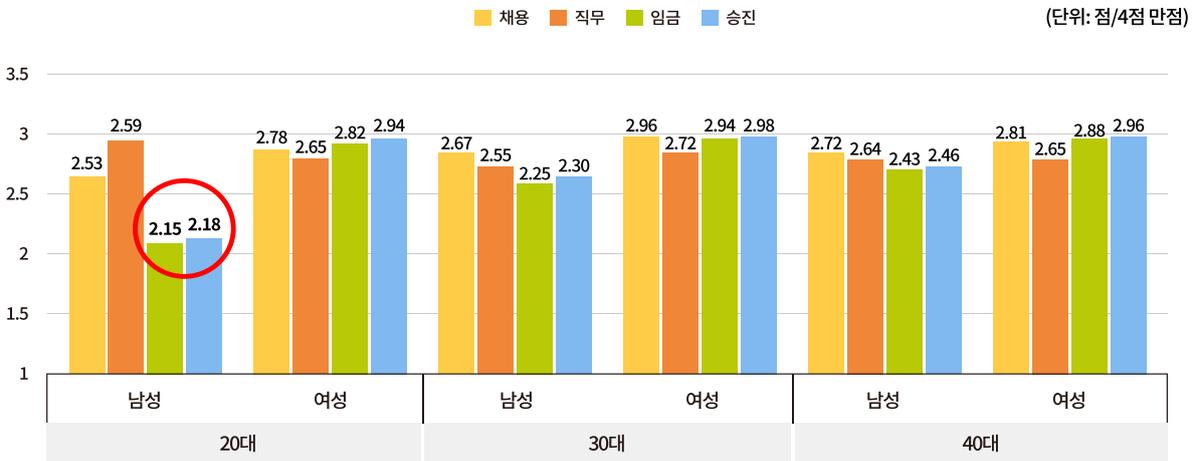
- 서울시 2040 시민이 보는 직장 내 성차별적 요인에서 성별과 연령에 따른 차이가 발견됨. ‘직장 내 승진 또는 임금에서 성차별이 있다’에 남성은 각각 42.3%(승진 성차별), 39.1%(임금 성차별)가 응답한 반면, 여성은 78.0%(승진 성차별), 72.2%(임금 성차별)가 응답함.

- 성별과 연령을 교차해서 살펴보면, 2030 남성들의 ‘직장 내 성차별 중 승진 또는 임금 관련 성차별이 있다’는 응답이 낮게 나타남.

| 그림 2 | 직장 내 성차별에 대한 인식



| 그림 3 | 직장 내 성별 격차 인식(연령×성별)



서울시민의 (추가) 출산 의향 및 이유

○ 여성, “잘 키울 자신이 없고 살기 좋은 사회 아니어서” 아이를 갖고 싶지 않음

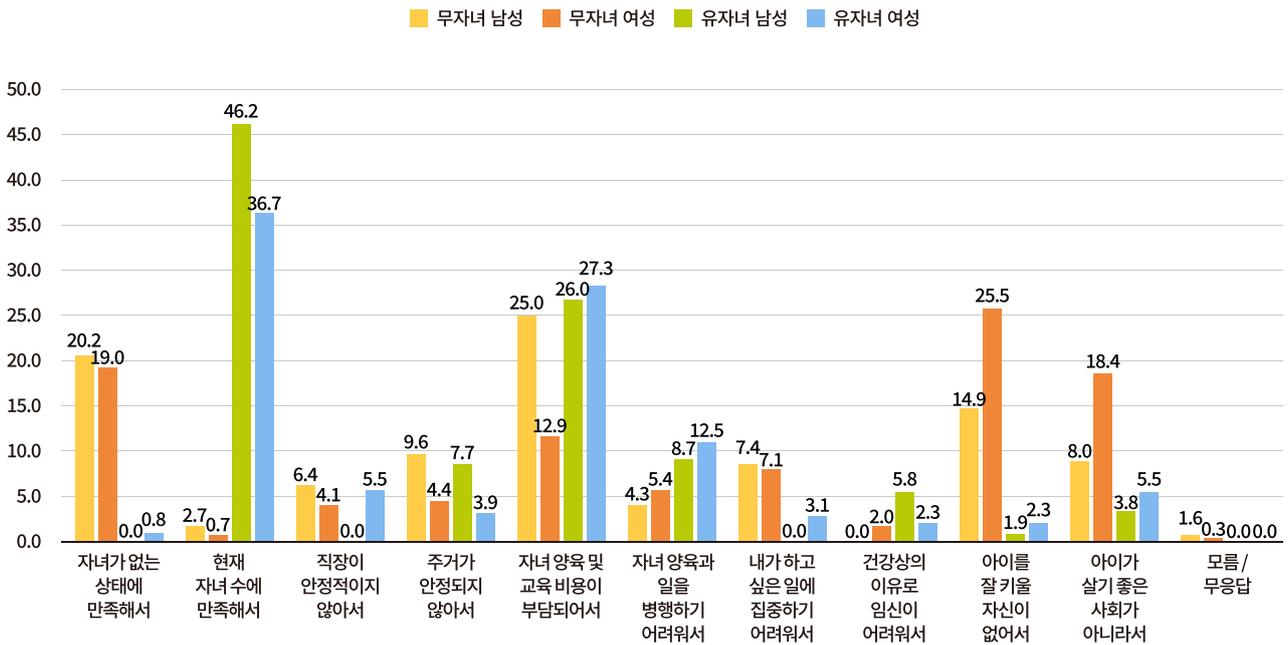
- 전체 응답자의 63.8%(n=713)가 출산 의향이 없다고 응답하였으며, 첫 출산의 경우 여성들은 “아이를 잘 키울 자신이 없어서”라는 응답이 25.5%, 남성은 “자녀 양육 및 교육 비용이 부담되어서”라는 응답이 25.0%로 가장 높게 나타났음.
- 저출생 원인과 정책 수립에 있어 양육 및 교육 비용, 주거, 직장 등 경제적인 요인뿐만 아니라 출산 및 양육이 여성에게 주는 사회·문화적인 부담을 고려해야 함을 시사함.

○ “지금 자녀 수에 만족”, “경제적 이유”, “일과 양육 병행이 어려워” 추가 출산을 고려하지 않음

- 이미 자녀가 있는 시민들이 추가 출산을 고려하지 않는 이유는 “현재 자녀 수에 만족해서”라는 응답이 가장 높게 나타난 가운데(남성 46.2%, 여성 36.7%), “자녀 양육 및 교육 비용이 부담되어서”라는 응답이 다음으로 높게 나타남.

| 그림 4 | (추가) 출산을 고려하지 않는 이유

(n=188(무자녀 남성), 294(무자녀 여성), 104(유자녀 남성), 128(유자녀 여성), 단위: %)



성별, 연령별 출산의 전제 조건

○ 2040 서울시민, 긍정적인 미래 전망과 주거

- “나보다 나은 삶을 물려 줄 수 있으면 아이를 (더) 가질 수 있다”, “안정적인 집이 있으면 아이를 (더) 가질 수 있다”는 항목에는 성별과 연령 불문하고 동의 정도가 높은 가운데, ‘긍정적인 미래 전망’은 여성이, ‘안정적인 집’은 남성에게서 조금 더 높게 나타남.

○ 2030 여성, 공평한 가사분담과 파트너의 적극적 양육 참여

- 공평한 가사분담, 파트너의 적극적 양육 참여, 성평등한 사회 등이 출산의 전제조건이라는 응답에서 성별 격차가 나타남. 2030여성은 “파트너의 적극적 양육 참여는 자녀를 (더) 가지는 결정에 중요하다”는 항목에 동의한 정도가 3.31점(30대 여성), 3.29점(20대 여성)으로 가장 높게 나타나, ‘독박 육아’를 해결하지 않고서는 여성들의 출산 결정을 기대하기 어려울 것이라는 점을 시사함.

- 또한 출산과 돌봄으로 경력에 단절되지 않고, 파트너가 회사에서 출산휴가, 육아휴직을 쓸 수 있어야 자녀를 (더) 가질 수 있다는 항목에 여성들의 동의 수준이 높아 저출생 대응 정책에서 성평등한 가족문화와 직장문화에 대한 수요가 높음을 알 수 있음.

서울시 2040 시민의 출산 결정에 영향을 미치는 요인

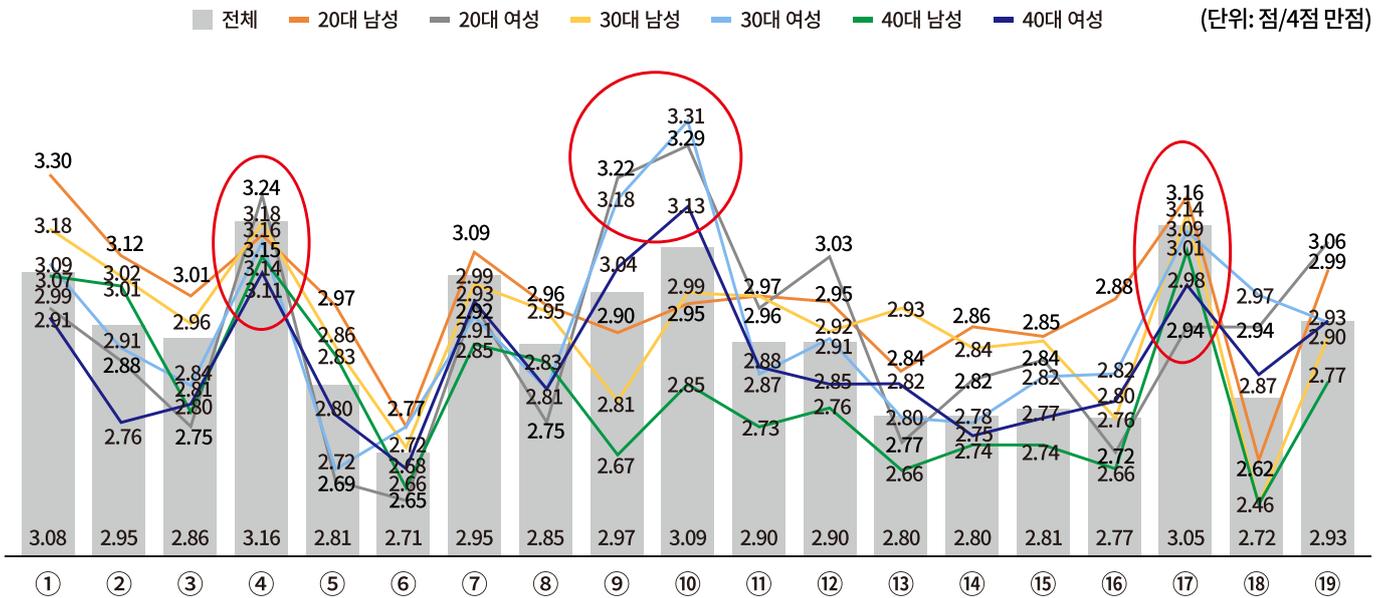
○ 2030 남성, 경제적인 준비, 파트너의 안정적인 일자리

- 2030 남성은 “내가 경제적으로 준비되면 자녀를 (더) 가질 수 있다”에 동의 수준이 가장 높게 나타남(20대 3.30점, 30대 3.18점). “파트너가 안정적인 일자리를 갖게 되면 자녀를 (더) 가질 수 있다”는 응답에 2030 남성(20대 3.09점, 30대 2.99점)의 동의수준이 2030 여성(20대 2.92점, 30대 2.91점)보다 높게 나타남.

○ 3040 남성, 성평등한 사회를 출산의 전제조건으로 동의하는 비율 낮음

- 한편 성평등한 사회가 출산의 전제조건이라는 응답에서는 3040 남성의 동의 수준이 2.46점으로 전체 항목에서 가장 낮게 나타남. 반면 성평등한 사회의 구체적인 내용에 해당하는 ‘출산과 돌봄으로 경력이 단절되지 않는 것, 파트너의 안정적인 일자리’ 등의 항목에서는 남성들의 동의 수준도 높게 나타나고 있음.

| 그림 5 | 출산의 전제 조건에 대한 동의도



- ① 내가 경제적으로 준비되면 자녀를 (더) 가질 수 있다
- ② 내가 안정적인 일자리를 갖게 되면 자녀를 (더) 가질 수 있다
- ③ 내가 건강하면 자녀를 (더) 가질 수 있다
- ④ 나보다 나은 삶을 물려줄 수 있으면 자녀를 (더) 가질 수 있다
- ⑤ 파트너와의 관계가 만족스럽다면 자녀를 (더) 가질 수 있다
- ⑥ 파트너 없이 혼자서도 아이를 키울 수 있는 사회적 여건이라면 자녀를 더 가질 수 있다
- ⑦ 파트너가 안정적인 일자리를 갖게 되면 자녀를 (더) 가질 수 있다
- ⑧ 파트너가 건강하면 자녀를 (더) 가질 수 있다
- ⑨ 파트너의 공평한 가사 분담은 자녀를 (더) 가지는 결정에 중요하다
- ⑩ 파트너의 적극적 양육 참여는 자녀를 (더) 가지는 결정에 중요하다.

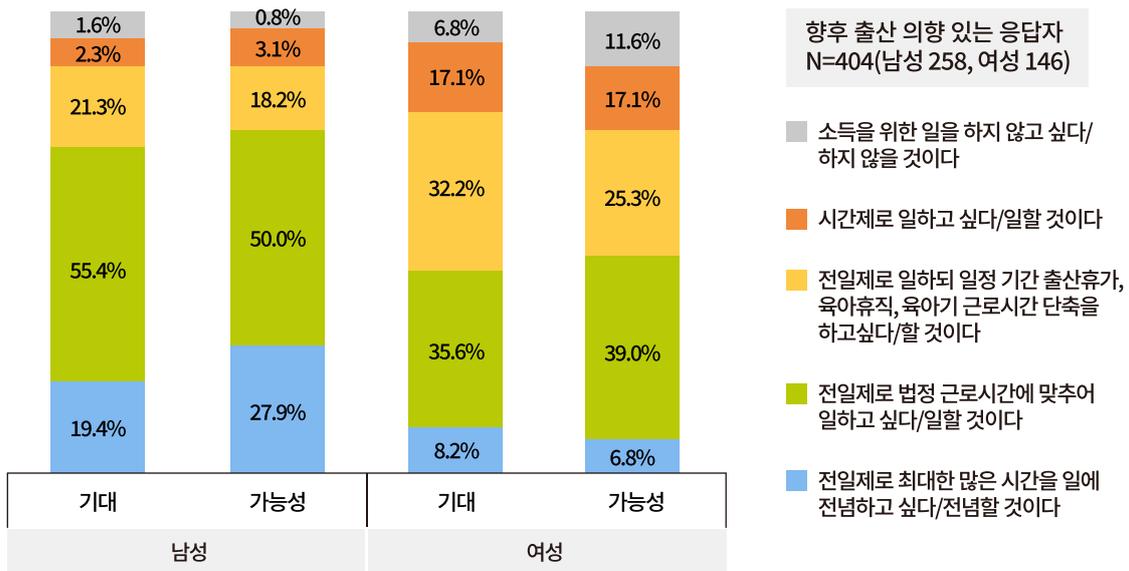
- ⑪ 내 회사에서 출산휴가, 육아휴직을 쓸 수 있으면 자녀를 (더) 가질 수 있다
- ⑫ 파트너의 회사에서 출산휴가, 육아휴직을 쓸 수 있으면 자녀를 (더) 가질 수 있다
- ⑬ 내 근로시간이 줄어들고 유연해지면 자녀를 (더) 가질 수 있다
- ⑭ 파트너의 근로시간이 줄어들고 유연해지면 자녀를 (더) 가질 수 있다
- ⑮ 믿을 수 있는 어린이집·유치원이 있다면 자녀를 (더) 가질 수 있다
- ⑯ 입시 및 교육제도가 덜 경쟁적이면 자녀를 (더) 가질 수 있다
- ⑰ 안정적인 집이 있으면 자녀를 (더) 가질 수 있다
- ⑱ 우리 사회가 성평등해진다면 자녀를 (더) 가질 수 있다
- ⑲ 출산과 돌봄으로 인해 경력이 단절되지 않는다면 자녀를 (더) 가질 수 있다

자녀를 가질 계획이 있는 시민들이 생각하는 일과 돌봄에 대한 기대와 가능성

○ 자녀를 가질 계획이 있는 시민들이 생각하는 일에 대한 기대와 가능성

- 향후 자녀를 가질 생각이 있는 2040 남성은 55.4%가 전일제로 법정근로시간에 맞추어 일을 하고 싶어 하나, 그 실현 가능성은 50.0%로 응답함. 일·생활균형 제도를 쓸 수 있는 전일제 일자리를 21.3%가 기대하지만, 실현 가능성 응답은 18.2%로 낮아짐.
- 향후 자녀를 가질 생각이 있는 2040 여성은 전일제로 법정근로시간을 준수하는 일자리(35.6%), 일생활균형 제도 이용이 가능한 전일제 일자리(32.2%)에 대한 기대가 높으나, 실제 일생활균형 제도 이용이 가능한 전일제 일자리를 가질 전망은 25.3%로 낮아짐.
- 향후 자녀를 가질 계획이 있는 사람들의 응답에서 남성은 여성과 달리 전일제로 최대한 일에 전념할 것을 기대하는 응답이 19.4%이나, 실현 가능성은 27.9%로 높아짐. 반면 여성은 시간제 일자리에 대한 기대와 실현 가능성이 17.1%를 차지하여 남성의 응답(2.3% 기대, 3.1% 가능성)과 대조적임.

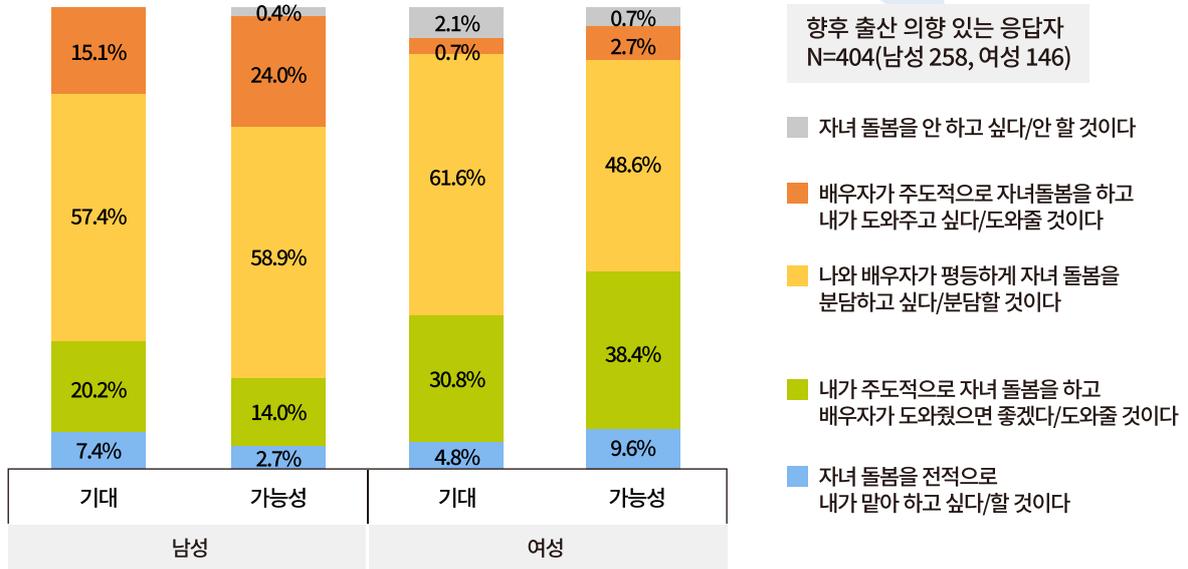
| 그림 6 | 일에 대한 기대와 가능성(출산의향, 성별)



○ 자녀를 가질 계획이 있는 시민들이 생각하는 돌봄에 대한 기대와 가능성

- 자녀를 가질 계획이 있는 남성은 출산 전 평등한 돌봄을 기대하는 비율이 57.4%로 가장 높게 나타났으나, 실제 유자녀 남성이 돌봄을 평등하게 수행하고 있다는 응답은 33.5%에 불과함(그림 9 참고).
- 자녀를 가질 계획이 있는 여성은 출산 전 평등한 돌봄을 기대하는 비율이 61.6%로 가장 높게 나타났으나, 실제 유자녀 여성이 배우자와 돌봄을 평등하게 수행하고 있다는 응답은 18.4%에 지나지 않음(그림 9 참고).

그림 7 | 돌봄에 대한 기대와 가능성(출산의향, 성별)

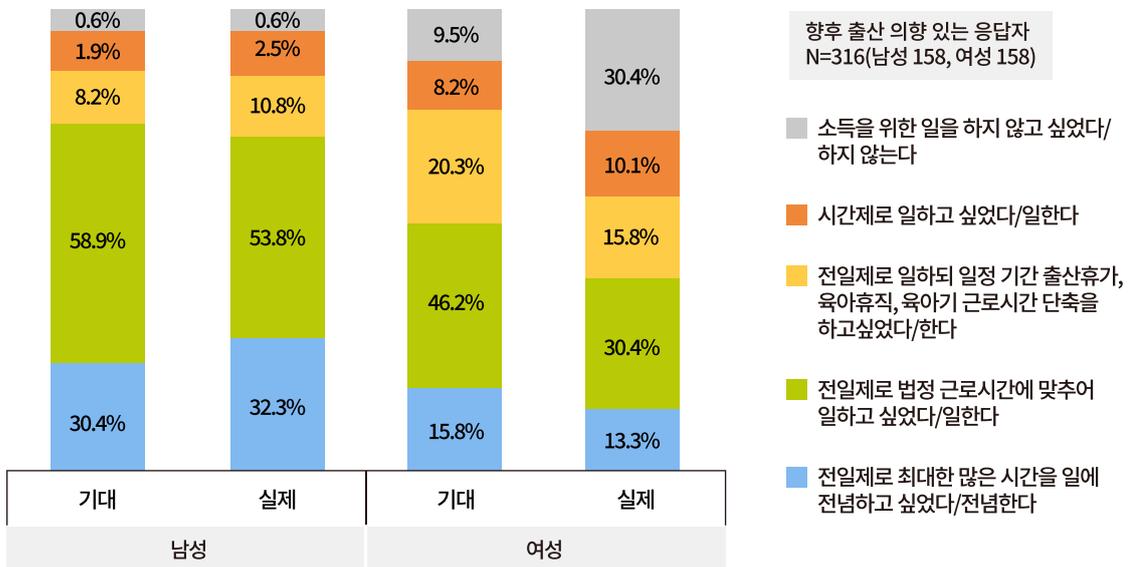


자녀가 있는 시민들이 생각하는 일과 돌봄에 대한 기대와 실제

○ 자녀가 있는 시민들이 생각하는 일에 대한 기대와 실제

- 자녀가 있는 여성은 출산 전에는 법정근로시간에 맞춘 전일제(46.2%), 일·생활균형 제도를 쓸 수 있는 전일제 일자리(20.3%)를 기대하는 비율이 높았으나, 출산 후 실제 현실에서는 법정근로시간에 맞춘 전일제 일자리(30.4%)가 기대 수준보다 15.8%p 하락한 가운데, 전업주부는 20.9%p 상승함. 자녀를 가질 계획이 있었던 여성들이 출산 전에 일에 대한 전망에서 전업주부는 11.6%p에 불과하였음(그림6 참고).
- 자녀가 있는 남성은 자녀를 갖기 전·후 기대와 실제에서 큰 차이가 발견되지 않는 가운데, 법정근로시간에 맞춘 전일제(58.9%)와 최대한 많은 시간을 일에 전념하는 전일제(30.4%)를 기대했으며, 실제에서도 법정근로 전일제 53.8%, 일 전념 전일제가 32.3%로 높게 나타남.

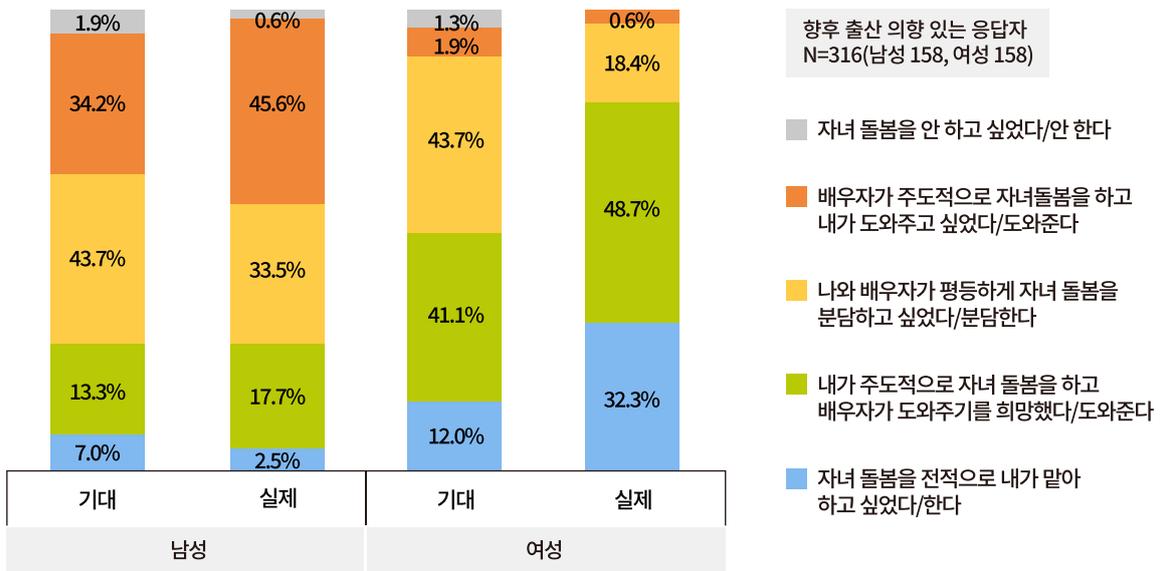
그림 8 | 일에 대한 기대와 실제(유자녀, 성별)



○ 자녀가 있는 시민들이 생각하는 돌봄에 대한 기대와 실제

- 자녀가 있는 여성은 출산 전에는 평등한 돌봄에 대한 기대가 43.7%, 본인이 돌봄을 주도하고 배우자의 조력을 기대했다는 응답이 41.1%로 나타났음. 그러나 현실에서는 평등한 돌봄은 18.4%로 감소하고, 돌봄을 전적으로 하고 있다는 응답이 32.3%로 급격하게 증가함.
- 여성들은 출산 전에는 평등한 돌봄을 기대하였으나(61.6%), 그 실현 가능성(48.6%)은 낮아져 실제 돌봄 부담이 쉽지 않다는 점을 예상하고 있음을 알 수 있음(그림 6 참고).
- 자녀가 있는 남성 역시 아이를 갖기 전에는 평등한 돌봄에 대한 기대가 43.7%, 배우자가 돌봄을 주도하고 본인의 조력을 기대했다는 응답이 34.2%로 나타났음. 그러나 현실에서는 평등한 돌봄은 33.5%로 감소하고, 배우자가 돌봄을 주도하고 본인이 조력한다는 응답이 45.6%로 증가함.
- 남성들은 출산 전에는 평등한 돌봄에 대한 기대(57.4%)와 가능성(58.9%)이 높았으나 실제 자녀를 갖고 난 후 돌봄 참여와의 간극이 큼.

| 그림 9 | 돌봄에 대한 기대와 실제(유자녀, 성별)



서울시 저출생 대응 정책 현황과 과제

○ “함께 일하고 함께 돌보는 도시 서울” 비전 아래 ‘함께 일하고 돌보는 평등한 일터 조성’을 위해 양성평등 및 가족 친화적 고용안정 보장, 함께 일하는 서울 가족 돌봄 지원 및 주거 관련 과제 제안함¹⁾

※ 서울시 엄마아빠 행복프로젝트에서 추진 예정인 사업 포함

○ 서울시 일하는 양육자 고충 및 차별 사례 플랫폼 운영

- 사업 대상: 서울시 일하는 양육자(엄마, 아빠, 조부모 등)
- 사업 주체: 서울시 유관 기관(ex. 서울시 직장맘지원센터 등)
- 사업 내용: 서울시 일하는 양육자들의 고충 및 차별 사례 온라인 공유 플랫폼 운영. 직장 및 가정 내 차별 사례를 공유하여 향후 전문 서비스로 연계함

1) 돌봄 및 주거, 성·재생산권 관련 과제 전체 내용은 이선형·원혜빈(2022) 참고.

○ **서울시 양성평등 직장문화 조성**

- 사업 대상: 서울시 소재 기업 인사담당자
- 사업 주체: 서울시 여성가족정책실, 일자리정책과, 서울시여성가족재단
- 사업 내용: 가족친화제도, 일·생활균형제도 운영의 주요 주체인 인사담당자 대상 워크숍 및 교육 실시, 서울시 양육자 대상 프로그램 소개 및 수요 발굴. 특히 유자녀 근로자의 유연근무 지원을 위해 '10to5제' 도입 등을 제안할 수 있음.
※ 서울시 기업 관련 협회와 MOU를 통해 참여 기업 모집 확대

“서울시 엄마아빠 행복프로젝트” **엄마아빠 육아휴직장려금**(2023년 9월 시행 예정)

- 대상: 육아휴직자(2023.1. 기준 육아휴직 6개월인 자부터 적용)로서 고용보험 가입 근로자로 육아휴직급여를 수급한 자 중 중위소득 150%이하인 자
- 내용: 육아휴직에 따른 경제적 부담을 줄이기 위해 육아휴직 장려금 지원
 - 육아휴직 6개월 경과 시: 60만원 지원
 - 육아휴직 12개월 경과 시: 추가 60만원 지원(총120만원 지원)
- ※ 부·모 동시 육아휴직 시 각각 지급 가능

○ **서울시 양육자 시간 빈곤 지원**

- 사업 대상: 서울시 모든 양육자
- 사업 주체: 서울시 여성가족정책실, 한부모가족지원센터, 가족센터 등
- 사업 내용: 양육자 가사서비스 지원을 통해 삶의 시간 지원, 소득 구간 대비 비용 차등 지원

“서울시 엄마아빠 행복프로젝트” **임산부·맞벌이·다자녀 가정 가사서비스 지원**(2023년 6월 시행예정)

- 대상: · 중위소득 150% 이하 임산부(임신~출산 후 1년 이내) 5,000가구
 - 중위소득 150%이하(부부합산), 부부 모두 주20시간 이상 근로하는 맞벌이 가정 5,000가구
 - 중위소득 150% 이하 다자녀 가정(미성년 자녀 2명 이상) 3,000가구
- ※ 본인·가족 질병 등 가사돌봄 공백가정, 만12세 이하 자녀 양육가정 우선 지원
- 내용: 가정방문을 통한 가사서비스 지원(청소, 세탁, 설거지 등), 아이 돌봄, 반려동물 관련, 입주 청소, 특수 전문자격을 요하는 서비스 제외, 1가구 당 총6회(1회 4시간) 지원

○ **서울시 남성 양육자 돌봄 역량 강화 지원**

- 사업 대상: 배우자 출산휴가, 육아휴직 남성 양육자/ 다문화가족 남성 양육자, 미혼부 등
- 사업 주체: 서울시 여성가족정책실, 가족센터, 육아종합지원센터 등
- 사업 내용: 배우자 출산휴가, 육아휴직 남성, 다문화가족 남성 양육자, 미혼부 남성 양육자의 다양한 돌봄 상황을 고려한 역량 강화 지원. 돌봄 어려움 해소를 위한 교육 및 상담, 배우자 또는 양육자로서의 역할, 남성 육아 공동체 지원, 서울시 돌봄 서비스 안내 등
※ ‘아빠 육아달인 되기 교육 프로그램 운영’(남성 육아휴직자 대상)/ 배우자 출산휴가, 다문화가족 남성 양육자, 미혼부 등 대상 초점화하여 확대 운영