

# 서울시 여성가족정책 리뷰

2026.03.(제 4호)

## 서울시민의 경력단절 현황과 과제 : 일과 돌봄이 공존하는 서울을 위하여

### 서울시여성가족재단

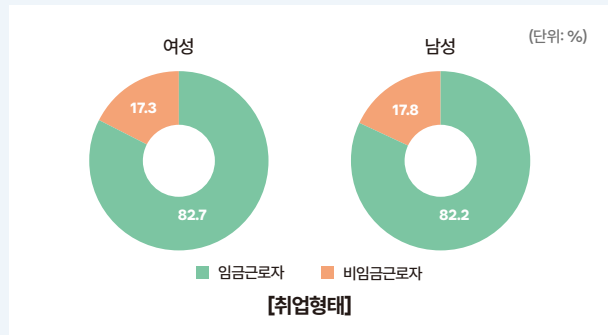
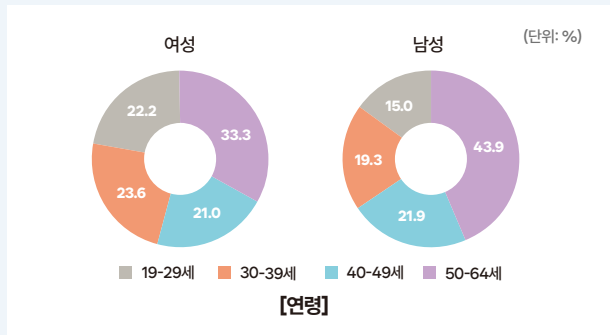
#### [재단의 관련 분야 연구 실적]

- 서울시 양성평등 고용정책 연구(2025)
- 서울시 경력단절여성등의 경제활동에 대한 실태조사 및 정책과제 연구(2023)
- 서울시 일·생활균형 실태조사 및 정책과제(2023)
- 서울시 경력보유여성 지원 정책 발전방안 연구(2023)
- 서울시 여성경제활동 활성화 방안 연구(2022)

2025년 서울시 고용률은 62.9%, 실업률은 3.4%로 2020년(고용률 59.3%, 실업률 4.6%) 대비 전반적으로 개선되었다. 그러나 성별 및 연령별로 세분화하면, 40대 여성의 고용률은 67.6%로 30대 여성(81.2%), 40대 남성(90.1%)에 비해 현저히 낮다(2024년 기준). 특히 40대 이후에도 여성 고용률이 반등하지 못하는 현상은 해당 연령대가 경력단절과 성별 고용 격차가 본격화되는 구간임을 시사한다. 또한 경력단절 경험 비율은 여성이 25.1%로 남성(7.3%)보다 높았으며, 재취업까지 소요되는 기간 역시 여성(48.4개월)이 남성(20.4개월)의 두 배 이상에 달했다. 경력단절 여성은 재취업 과정에서 일·생활균형은 개선되었으나, 임금과 고용 안정성은 낮아지는 경향을 보였다. 이는 돌봄을 병행하기 위해 임금과 고용 안정성 대신 일·생활균형을 선택한 결과로 해석할 수 있다. 이처럼 한번 경력이 단절되면 양질의 일자리로 복귀하기 어려운 여성 경력단절자의 현실을 고려할 때, 기업 특성을 반영한 맞춤형 유연근무제도 도입을 지원하고, 가사 및 돌봄 노동으로 인한 경력 공백을 지원하는 제도 마련, 다양한 형태의 취업 지원 등을 통해 경력이 회복·유지될 수 있는 서울시 고용정책 강화가 필요하다.

#### □ 실태조사 개요

- ▶ 조사 대상: 서울시민 만 19~64세 취업자 2,754명(여성 2,045명, 남성 709명)
  - ※ 본 조사는 서울시 여성의 고용 현황을 파악하기 위한 목적에서 실시되었으며, 성별 비교를 위해 남성을 조사대상에 일부 포함함. 이에 성별 간 조사 규모에 차이가 존재함.
- ▶ 조사 방법 및 기간: 구조화된 설문지를 이용한 온라인 조사, 2025년 7~8월

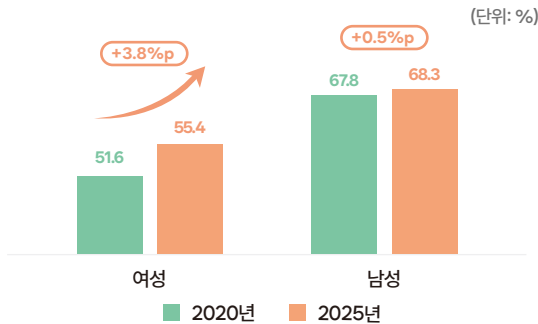


\* 강은애·이재경·장은주(2025). 「서울시 양성평등 고용정책」(서울시여성가족재단)의 조사 결과를 활용하여 작성함.

## 서울의 고용 현황, 모두에게 좋아졌을까?

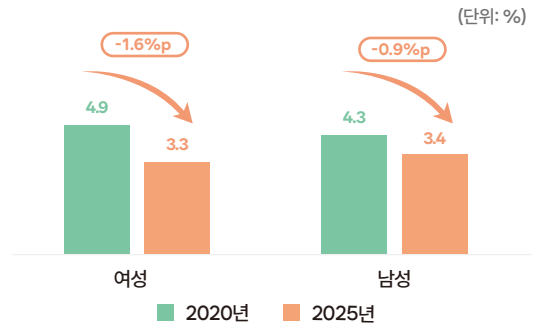
### ○ 긍정적으로 변화하는 고용 지표

- 서울시 고용률은 2020년 59.3%에서 2025년 62.9%로 점차 증가 추세를 보임. 성별로 살펴보면 2020년부터 2025년까지 남성 고용률은 0.5%p, 여성 고용률은 3.8%p 증가하여 서울시 여성 고용률 상승 폭이 남성보다 큰 것으로 확인됨(여성: 2020년 51.6% → 2025년 55.4%, 남성: 2020년 67.8% → 2025년 68.3%).
- 서울시 실업률도 2020년 4.6%에서 2025년 3.4%로 감소 추세를 보임. 또한 동일기간 여성 실업률은 1.6%p 감소한 반면 남성 실업률은 0.9%p 감소한 것으로 나타남(여성: 2020년 4.9% → 2025년 3.3%, 남성: 2020년 4.3% → 2025년 3.4%)



|그림 1| 서울시 고용률 현황: 2020년 대 2025년

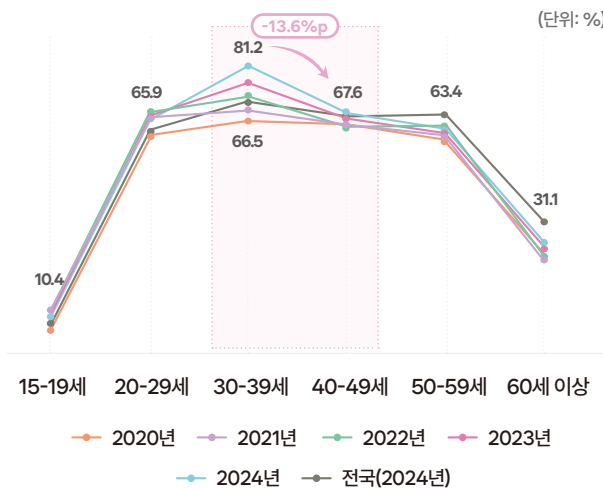
출처 통계청 각 년도 「경제활동인구조사」



|그림 2| 서울시 실업률 현황: 2020년 대 2025년

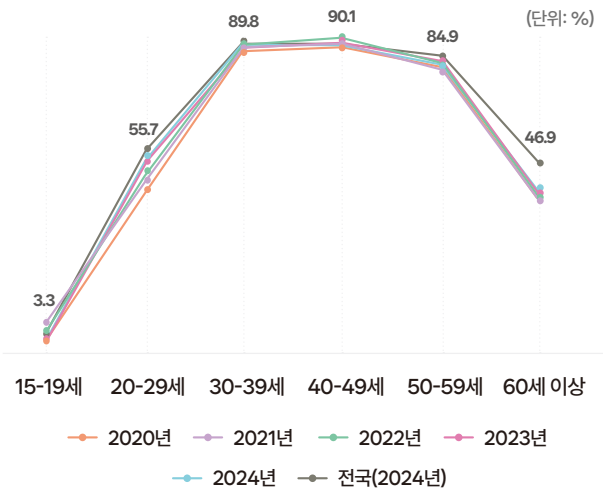
### ○ 그러나 현실은?

- 서울시 고용률을 성별과 연령별로 세분화하여 살펴보면 특정 연령대에서 여성 고용의 뚜렷한 단절 양상이 확인됨.
  - 2020년부터 2024년까지 30대 여성 고용률은 66.5%에서 81.2%로 크게 상승하며 노동시장 참여가 확대되었으나, 이러한 상승 흐름은 40대(2020년 65.1% → 2024년 67.6%)로 이어지지 못하고 단절되는 양상이 확인됨. 이는 40대 이후 고용률이 완만하게 회복되는 전국의 'M자형 곡선'과 달리, 서울시의 경우 40대 진입과 함께 여성의 고용 단절이 본격화되고 있음을 시사함.
  - 한편 같은 연령대 남성의 고용률은 90.1%에 이르고 있어서 이 시점부터 성별 고용 격차도 심화됨.



|그림 3| 서울시 여성 연령별 고용률

주 연령별 고용률(%)=연령대별 취업자 수/연령대별 총 인구 수 × 100  
출처 통계청 각 년도 「경제활동인구조사」, 「인구총조사」



|그림 4| 서울시 남성 연령별 고용률

## 서울시민의 경력단절 양상①: 멈춰선 경력, 멀어지는 복귀

### ○ 임신, 출산, 육아, 가족 돌봄 등으로 인한 경력단절 이후 구직까지 소요되는 시간, 여성은 4년, 남성은 1년 8개월

- 재단 조사 결과에 따르면, 전체 응답자 2,754명(여성 2,045명, 남성 709명) 중 경제활동을 시작한 이후 임신, 출산, 육아, 가족 돌봄 등으로 인한 경력단절(이하 '경력단절')을 경험한 적이 있다는 응답은 20.5%(565명)로 나타남. 성별에 따라서는 여성은 25.1%(513명), 남성은 7.3%가 경력단절을 경험한 것으로 확인됨.

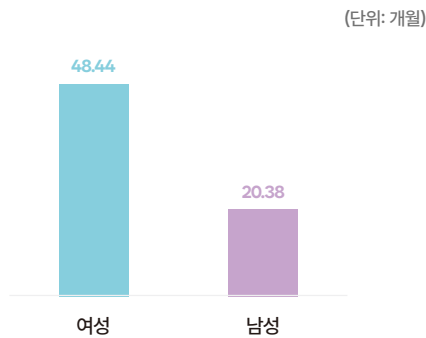
- 경력단절 이후 재취업 소요 기간도 여성이 남성보다, 그리고 여성의 연령이 높아질수록 현저하게 긴 것으로 나타남.

· 성별: 여성 48.44개월 > 남성 20.38개월

· 연령별:

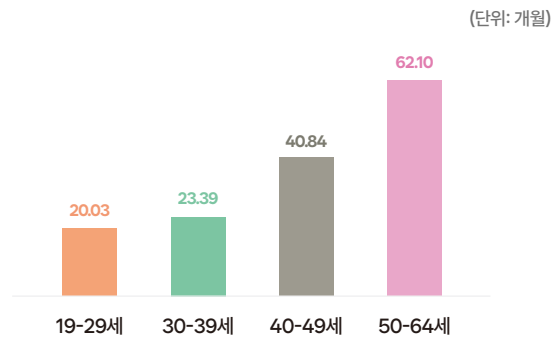
여성 | 19-29세 20.03개월 < 30-39세 23.39개월 < 40-49세 40.84개월 < 50-64세 62.10개월

남성 | 19-29세 7.00개월 < 40-49세 16.10개월 < 50-64세 16.91개월 < 30-39세 32.13개월



[그림 5] 경력단절 이후 재취업 소요 기간: 성별

주 경력단절 경험 남성(n=52)은 표본이 적어 분석 및 시각화에서 제외함.



[그림 6] 여성의 연령별 경력단절 이후 재취업 소요 기간

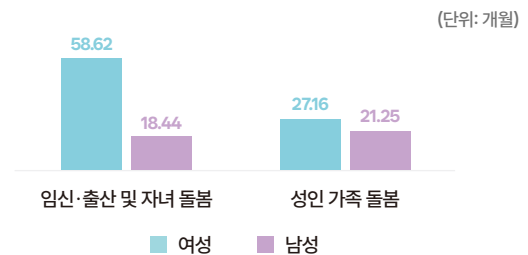
- 경력단절 사유별 재취업 소요 기간에도 차이가 확인됨. 특히 임신·출산 및 자녀 돌봄으로 경력이 단절된 여성의 경우 재취업까지 평균 58.62개월(임신·출산 58.42개월, 자녀 양육 및 돌봄 58.82개월)이 소요되는 것으로 확인됨.

· 성별에 따른 경력단절 사유

여성 | 임신·출산 33.7%, 자녀 양육 및 돌봄 33.9%,

성인 가족 돌봄 32.4%

남성 | 자녀 양육 및 돌봄 30.8%, 성인 가족 돌봄 69.2%



[그림 7] 경력단절 사유별 재취업 소요 기간

주 남성의 경우 임신·출산을 경력단절 사유로 응답한 사례가 없어, 분석 시 임신·출산과 자녀 양육 및 돌봄을 '임신·출산 및 자녀돌봄'으로 묶어 제시함.

### ○ 지속되는 경력단절의 높은 벽

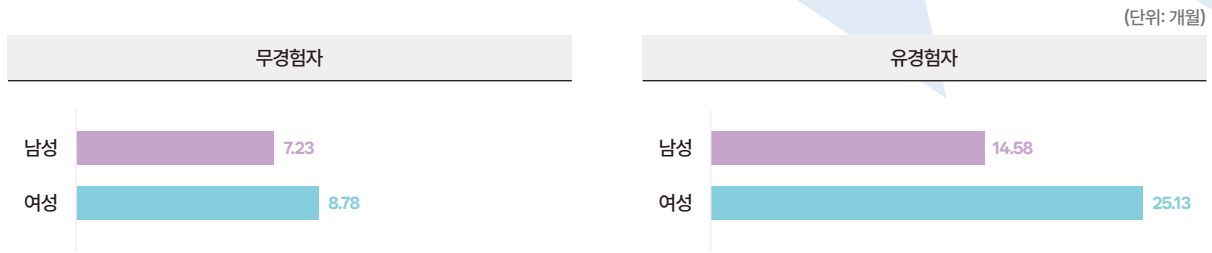
- 경력단절 경험은 재취업 소요 기간 장기화로 이어짐.

- 직전 일자리에 비해 현재 일자리에 재취업하는 데까지 걸린 시간은 성별과 경력단절 경험에 따라 뚜렷한 격차를 보임. 특히 경력단절 유경험자는 무경험자보다 재취업까지 더 긴 시간이 소요되었으며, 경력단절 경험자 중에도 여성이 남성보다 직전 일자리에 비해 현재 일자리를 구하는 데 더 긴 시간이 소요됨.

· 직전-현재 일자리 재취업 소요 기간: 여성 13.93개월 > 남성 7.91개월

· 경력단절 경험 여부에 따른 재취업 소요 기간: 무경험자 8.29개월 < 유경험자 24.16개월

## 서울시민의 경력단절 현황과 과제 : 일과 돌봄이 공존하는 서울을 위하여



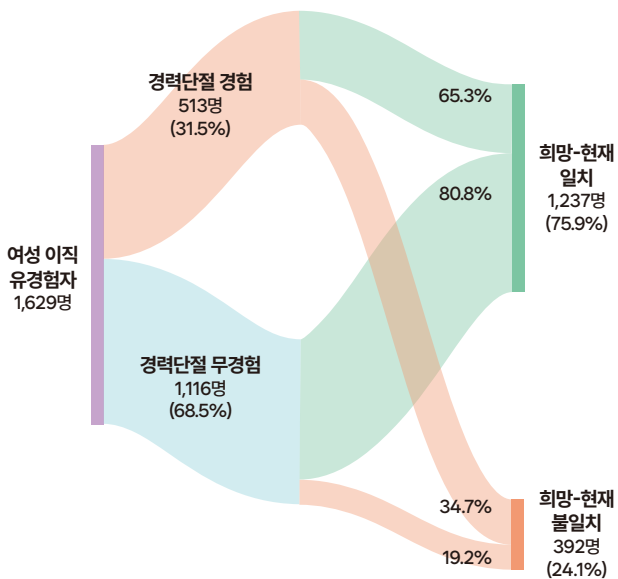
[그림 8] 성별 및 경력단절 경험 여부에 따른 재취업 소요 기간

- 이처럼 여성 경력단절 경험자는 일자리를 다시 찾는 과정에서 더 긴 시간이 걸리는 집단으로 확인됨.

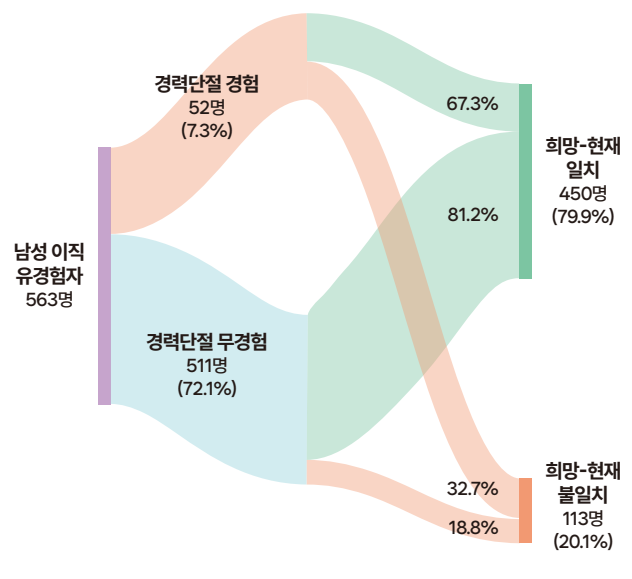
## 서울시민의 경력단절 양상②: 희망과 현실의 괴리, 그로 인한 결과

### ○ 경력단절 경험에 따른 희망 일자리 대비 현재 취업 형태

- 구직 당시 희망했던 취업형태가 현재 일자리와 일치하는지 여부를 경력단절 경험 유무로 구분해서 살펴본 결과, 경력단절 경험 여부에 따라 희망과 현재 일자리 사이에 간극이 존재하는 것으로 확인됨.
  - 경력단절 경험이 없는 집단은 희망 일자리와 현재 일자리가 일치하는 비율이 남녀 모두 80% 이상(여성 80.8%, 남성 81.2%)으로 높았으나, 경력단절 경험 집단에서는 여성 65.3%, 남성 67.3%로 일치 비율이 상대적으로 낮음.
  - 반면 희망했던 일자리와 다른 형태의 일자리로 이동한 비율은 경력단절 경험이 있는 여성 34.7%, 남성 32.7%로, 경력단절 경험이 없는 집단(여성 19.2%, 남성 18.8%)보다 높게 나타남.
- 이는 경력단절 경험이 있는 집단이 그렇지 않은 집단에 비해, 성별과 관계없이 희망 직종이 아닌 다른 형태의 일자리로 재취업할 가능성이 높음을 보여줌.



[그림 9] 성별×경력단절 유무별 희망 일자리와 현재 일자리의 일치 여부: 여성

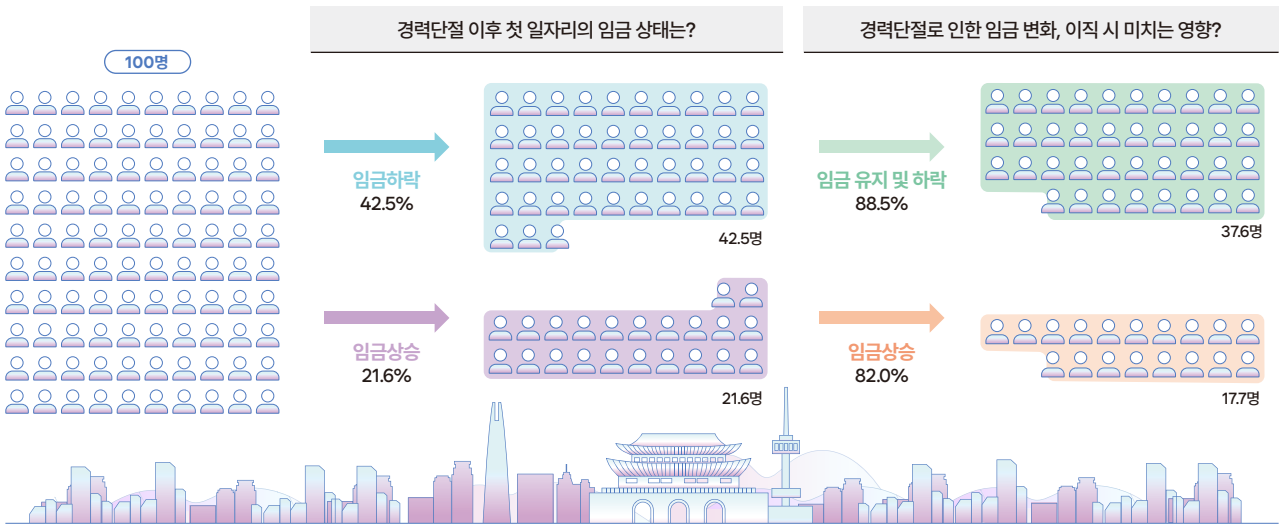


[그림 10] 성별×경력단절 유무별 희망 일자리와 현재 일자리의 일치 여부: 남성

주: 이직 유경력자 2,192명 중 여성 1,629명, 남성 563명을 분석 대상으로 함.

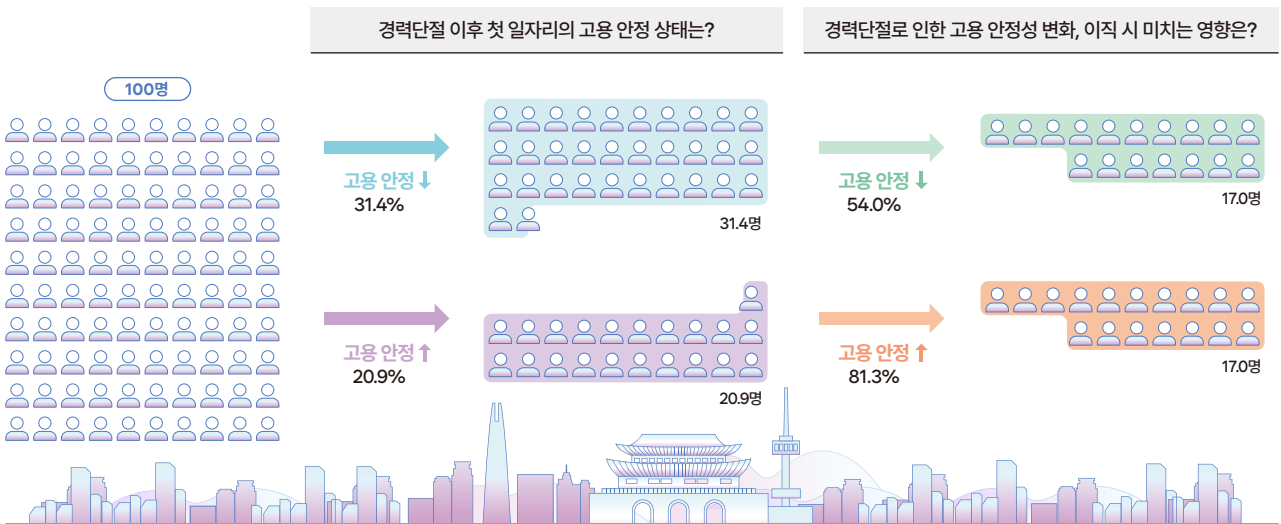
○ 경력단절 경험으로 인한 고용 조건의 변화 양상: 임금, 고용 안정, 일·생활균형을 중심으로

- 경력단절 경험이 직전-현재 일자리 이직 과정에서의 고용 조건 변화에 어떤 영향을 미치는지 살펴봄.
- 경력단절 직후의 일자리에서 이전 일자리보다 임금이 하락했다는 응답은 여성이 42.5%로, 남성(25.0%)보다 높았음. 이는 경력단절 이후 재취업 과정에서 여성이 남성보다 임금 하락을 경험할 가능성이 있음을 보여줌.
- 또한 경력단절로 임금 하락을 경험한 여성은 직전 일자리에서 현재 일자리로 이동하는 과정에서도 임금이 하락하거나 유지되는 비율이 88.5%에 달해, 한번 낮아진 임금 수준이 이후 일자리에서도 회복되지 않을 가능성이 높음을 시사함.



※ 경력단절 경험 남성(n=52)은 분석을 수행하기에 표본의 크기가 충분치 않아 이번 결과 도출에서는 제외함.

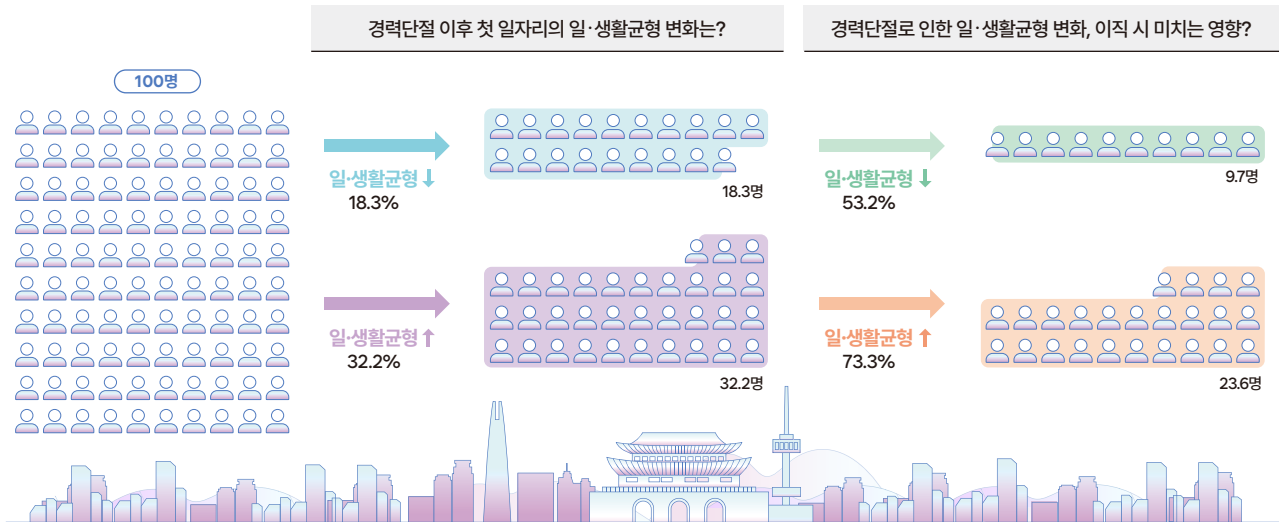
- 경력단절 경험에 따른 고용 안정성 변화 역시 임금 변화와 유사한 양상을 보임. 경력단절 이후 고용 안정성이 나빠졌다고 응답한 비율은 여성 31.4%, 남성 21.2%로, 여성 경력단절자가 남성보다 고용 불안정을 경험하는 비중이 더 큰 것으로 확인됨.
- 또한 경력단절 직후 고용 안정성이 하락했다고 응답한 여성 가운데 절반 이상(54.0%)은 직전 일자리에서 현재 일자리로 이동하는 과정에서도 고용 안정성이 하락하는 것으로 나타남. 이는 경력단절 이후 여성의 불안정한 고용 상태가 일시적인 현상에 그치지 않고 지속될 가능성이 있음을 보여줌.



※ 경력단절 경험 남성(n=52)은 분석을 수행하기에 표본의 크기가 충분치 않아 이번 결과 도출에서는 제외함.

## 서울시민의 경력단절 현황과 과제 : 일과 돌봄이 공존하는 서울을 위하여

- 경력단절 직후 일자리에에서의 일·생활균형 변화를 살펴보면, 남성은 이전과 유사하다는 응답이 71.2%였으나, 여성의 경우 일·생활균형이 이전보다 나아졌다는 응답(32.2%)이 어려워졌다는 응답(18.3%)보다 높게 나타남.
- 또한 경력단절 직후 일자리에 일·생활균형이 개선된 경험을 한 여성은 이후 이직 과정에서도 일·생활균형이 더 나아졌다고 응답한 비율이 73.3%로 확인됨.



- 종합하면, 여성 경력단절자의 경우 경력단절 이후 현재 자리로 이직하는 과정에서 임금과 고용 안정성이 하락할 가능성이 높은 반면, 일·생활균형은 개선되는 경향이 높은 것으로 나타남. 이는 여성이 임신, 출산, 자녀 양육 또는 가족 돌봄 등의 현실적 제약 속에서 임금 손실이나 고용 불안을 감안하더라도 일과 돌봄의 병행이 가능한 일자리를 선택하는 경향이 반영된 결과로 해석될 수 있음.

## 과제와 제언: 일과 돌봄이 공존하는 서울을 위하여

- 임신, 출산, 자녀 양육 및 가족 돌봄으로 인한 경력단절은 일시적 노동시장 이탈이 아니라, 재취업 과정에서 일자리의 질 전반에 장기적인 영향을 미치는 구조적 문제로 확인됨. 특히 여성 경력단절자의 경우 구직 기간이 장기화되고 있는 한편, 희망했던 일자리와 다른 형태의 일자리로 이동할 가능성이 높고, 재취업 이후에도 돌봄 부담을 고려하여 임금과 고용 안정성이 낮은 일자리로의 이동이 반복되는 경향이 나타남.
- 이에 서울시는 여성이 출산·육아·가족 돌봄 시기에도 경력이 단절되지 않도록 경력유지 지원을 위한 고용정책을 더욱 강화할 필요가 있음. 이를 위해서는 유연근무제 도입 지원, 다양한 형태의 취업 지원, 가사 및 돌봄으로 인한 경력 공백 지원 방안 마련 등을 위한 고용정책이 더욱 강화될 필요가 있음.

### ○ 유연근무제도 도입 지원

- 현재 서울시에서는 ‘중소기업 유연근무 인프라 구축 지원사업<sup>1)</sup>’ 및 ‘서울시 중소기업 워라벨 포인트제도<sup>2)</sup>’ 등 유연근무 활성화를 위한 다양한 지원이 추진되고 있음. 이러한 흐름 속에서 2024년 기준 서울시 소재 기업의 유연근무제도 도입률은 39.2%로 2023년(23.2%) 대비 16.0%p 상승함(신우리 외, 2025).

1) 서울시 소재 중소기업의 일·생활 균형을 위한 인프라 구축을 위해 유연근무제(택근무, 원격근무) 활용 시스템 구축비용의 50% 범위내에서 최대 16.6백만원을 지원하는 것을 주요 내용으로 함(대한상공회의소 홈페이지 참고)(검색일 2026.1.28.)

2) 유연근무제를 도입, 활용하는 중소기업에게 인센티브를 제공하는 사업으로, 중소기업에서 유연 근무제도를 활용할 경우 포인트를 제공하고 있으며, 일정 포인트(500~999p)를 적립한 기업에게는 중소기업 유연근무 인프라 구축 사업 참여시 가점을 부여하는 방식으로 제도 도입을 지원함(서울시 중소기업 워라벨 포인트제 홈페이지 참고)(검색일 2026.1.28.)

- 그러나 기업 규모별 편차는 여전히 해결해야 할 과제임. 전국 단위 통계에 따르면 30인 미만 소규모 사업체의 유연근무 도입률은 여전히 과반에 미치지 못하고 있음(5~9인: 25.2%, 10~29인: 38.3%)(신우리 외, 2025). 이는 소규모 사업장일수록 유연근무 안착에 더 큰 제약이 따름을 시사함. 강은애 외(2025)는 그 원인으로 중소기업이 인프라 구축과 같은 하드웨어적 기반 마련보다, 실제 업무 적용 및 성과 관리·평가 방식 설정 등 운영상의 실무적 어려움을 더 크게 겪고 있다는 점을 꼽음. 특히 서울시 소재 기업체의 95.5%(2023년 기준, 「사업체노동실태현황」 참고)가 30인 미만 사업체라는 점을 고려할 때, 소규모 사업장 지원사업과 연계한 시범사업을 운영함으로써 기업 특성에 부합하는 맞춤형 유연근무 설계를 지원하는 방안을 검토할 필요가 있음.

### ○ 가사 및 돌봄으로 인한 경력 공백 지원 정책 마련

- 서울시는 2026년 「서울특별시 경력보유시민의 가사·돌봄노동 인정 및 권익증진에 관한 조례」를 제정함. 이를 통해 비공식 돌봄노동이 공식적인 경력으로 인정될 수 있는 제도적 기반을 마련함.
- 시 차원에서 가사·돌봄 경력 인정의 제도적 근거가 마련된 만큼, 이와 유사한 성동구의 '돌봄경력인정서 발급 제도'를 참고하여 서울시 실정에 부합하는 경력 공백 지원 제도가 설계될 수 있도록 노력해야 함.

### ○ 기타 다양한 형태의 취업 지원 강화

- 경력 유지를 위해서는 노동시장 변화와 개별 수요를 반영한 다각적 취업 지원이 병행되어야 함. 획일적인 근무 형태에서 벗어나 다양한 선택지가 제공될 때 경력단절의 악순환이 완화될 수 있기 때문임.
- 이에 따라 단시간 근로, 프리랜서 등 유연한 근무 형태에 대한 현장의 수요를 반영하여 이를 제도적으로 뒷받침할 수 있는 지원책 발굴이 필요함. 이는 육아 및 돌봄 부담이 있는 구직자가 본인의 여건에 맞춰 경제활동을 지속하게 함으로써 경력의 연속성을 보장하는 실질적 대안이 될 수 있을 것으로 기대됨.
- 동시에 육아휴직 대체 인력에 대한 지원도 강화하여 대체 근무가 경력 단절의 공백이 아닌 경력 개발의 징검다리가 될 수 있도록 대책을 마련해야 함.

연구자: 이재경(정책개발실 여성가족정책팀)

### 참고문헌

- 강은애·이재경·장은주, 2025, 『서울시 양성평등 고용정책 연구』, 서울시여성가족재단.  
대한상공회의소 홈페이지, <https://www.korcham.net/nCham/Service/Main/appl/Main.asp>  
서울시 중소기업 워라밸 포인트제 홈페이지, <https://www.pointseoul.or.kr/>  
신우리·전기택·주재선·김난주·김효경·이기재, 2025, 『2024년 기준 일·가정 양립 실태조사』, 고용노동부.  
통계청, 2020~2024, 「인구총조사」.  
통계청, 2020~2025, 「경제활동인구조사」.  
통계청, 2023, 「사업체노동실태현황」.