

# 기업의 가족친화제도가 기혼 직장여성의 출산의향에 미치는 영향: 여성의 연령 집단별 비교\*

The impact of family-friendly policies in the workplace on the childbearing intention of married-employed women: A comparison of two age groups

성신여자대학교 사회복지학과  
교수 고선강\*\*

Dept. of Social Welfare, Sungshin Women's University  
Professor Koh, Sun-Kang

## 〈목 차〉

- |            |             |
|------------|-------------|
| I. 서론      | IV. 결과 및 해석 |
| II. 이론적 배경 | V. 결론       |
| III. 연구방법  | 참고문헌        |

## 〈Abstract〉

The purpose of this study was to identify the relationship between family-friendly policies in working places and the childbearing intentions of married-employed women. The analysis included 415 married working women from the 2012 wave of the Korean Longitudinal Survey of Women and Family. The factors influencing the childbearing intentions of the women were age, education, number of children under age 18, childbirth leave, childcare facilities, and flextime. The women whose work-places provided childbirth leave had stronger childbearing intentions. The women under age 35 had stronger childbearing intentions when their work-places had flextime policies. In conclusion, my recommendation is that the government should pay more attention to the micro-personal factors, such as the Family-friendly Workplace Practices proposed in this study, when executing policies to reverse the current trend of low fertility.

Key Words : 가족친화제도(family-friendly policy), 출산의향(childbearing intention), 탄력근무제(flextime policy), 출산율(fertility)

\* 본 논문은 2014년도 성신여자대학교 학술연구조성비 지원에 의해 연구되었음

\*\* 주저자, 교신저자: 고선강(skoh@sungshin.ac.kr)

## I. 서론

우리나라가 저출산의 문제를 인지하고 출산율을 높이기 위한 정책을 펼쳐온 지도 10여년이 넘어가고 있다. 2000년대 초반 출산율 저하의 심각성을 인지한 이후 국가와 지방자치단체에서는 저출산을 극복하기 위한 다양한 정책들을 쏟아냈다. 초기에는 출산지원금 지급과 같은 단기적인 효과를 기대하는 정책들과 출산장려캠페인과 같은 정책의 효과를 측정하기 어려운 정책들이 대부분이었다. 정부가 저출산의 심각성을 인지하기도 전에 이미 출산율은 저하되고 있었고, 범정부적 차원의 저출산고령사회 대책을 수립하고 출산율을 끌어올리기 위한 노력을 시작할 무렵 이미 저출산의 트랩으로 들어가고 있는 모양이었다. 정부와 지방자치단체는 막대한 예산을 저출산 극복에 사용하였으나, 출산율은 쉽게 상승하지 않고 있다.

저출산의 원인은 복잡적이고 다양한데, 출산율 저하 원인의 하나로 가임기 여성들이 일과 출산을 병행하기 어려운 환경을 꼽는다. 최근 20년간 우리나라 여성의 경제활동 참여율은 50% 내외에서 정체된 모양을 나타낸다. 1995년에 여성 경제활동참가율이 48.4% 였는데, 2015년 51.8%로 매우 근소한 증가폭을 보였다. 이러한 수치는 우리나라의 경제규모를 고려할 때 매우 낮은 편이다(e-나라지표 홈페이지). OECD 국가들과 비교해 보면 2014년을 기준으로 우리나라 15세 이상 65세 미만 여성의 경제활동참가율은 57%로 하위 7번째이고, 여성의 경제활동참가율 1위 국가인 아이슬란드의 84%와 비교하면 25%p의 차이를 나타낸다(OECD 홈페이지)<sup>2)</sup>. 저출산·고령화 사회에서 생산가능 인구의 규모를 유지하기 위해서는 여성인력의 적절한 활용이 필수적이지만, 우리나라 여성의 경제활동참가율은 이제 겨우 50%를 넘어섰다. 연령대별 여성의 고용율 패턴도 출산과

육아로 인한 여성의 경력단절을 나타내는 M자형 곡선의 형태가 여전히 선명하게 나타나고 있다. 2000년과 비교하여 2014년의 패턴은 여성 고용율의 최고점을 나타내는 연령대가 뒤로 이동하여 20대 후반과 40대 후반의 연령대에서 고용율의 고점이 형성되고, 30대 후반의 연령대에서 저점이 형성된 것이 차이라 할 수 있다(통계청, 2015). 여성의 연령대별 출산율도 2000년과 비교하여 30세~34세의 출산율은 계속 증가하여 다른 연령대와 비교하여 가장 높은 출산율을 보이고 있으며, 20대의 출산율은 지속적으로 낮아졌고, 30대 후반의 출산율은 지속적으로 높아지는 추세이다(통계청, 2015). 지난 20년간 여성의 연령대별 출산율과 경제활동참가율의 변화를 종합해 보면, 여성들의 출산과 육아로 인한 경력단절은 전반적인 출산연령의 증가로 인해 시기만 뒤로 미뤄졌을 뿐 여전히 존재하고 있음을 알 수 있다. 즉 출산과 양육을 위하여 시장노동을 포기하는 것, 즉 일과 출산·양육을 함께 선택하기 어려운 상황이 크게 개선되고 있지 않음을 시사하는 것이라 하겠다.

여성의 경제활동참가율과 출산율의 관계에 대한 국가별 비교자료에 의하면 여성 고용율이 높은 국가들의 합계출산율도 높은 경향이 있는데, 우리나라는 여성 고용율, 합계출산율이 모두 낮은 나라에 속한다(박중서 등, 2015). 우리나라의 지역별 여성 경제활동참가율과 합계출산율의 관계를 분석한 박중서 등(2015)의 연구에 의하면 여성의 경제활동참가율과 합계출산율은 양의 상관관계를 나타낸 반면, 가임여성 임금근로자비율은 합계출산율과 음의 상관관계를 나타냈다. 이들은 거시적 지표간의 관계를 구체적으로 분석하였는데, 지역 단위의 여성의 경제활동참가율은 개인의 총출생아수 및 향후 출산의향에 정적인 영향을 미치지만, 지역 수준의 가임여성 임금근로자의 비율은 개인의 총출생아수 및 향후 출산의향에 부적

2) 우리나라 통계청의 여성 경제활동참가율은 15세 이상 여성인구를 대상으로 계산하고, OECD의 여성 경제활동참가율은 15세 이상 65세 미만의 여성인구를 대상으로 계산하므로 각각의 수치에 차이가 있다.

인 영향을 주었다. 이러한 결과는 여성의 취업과 출산의 관계를 보다 면밀하게 살펴볼 필요가 있음을 의미한다. 가임기 여성의 취업 내용, 노동조건에 따라 출산에 대한 영향력의 차이가 있을 수 있으며, 특히 임금근로자로서 고용된 여성들의 출산의향은 자영업, 프리랜서 등의 직업을 가진 여성들과 달리 고용된 직장의 조건에 더 많은 영향을 받을 수 있다. 연령대별 여성고용율이 M자형태로 나타나는 것도 가임기 여성에게 노동시장 제도가 출산과 양육에 불리한 환경을 제공하고 있음을 나타내는 것으로, 가임기 기혼 직장여성들의 근로 조건과 출산의향에 대한 연구가 필요하다고 본다.

이런 맥락에서 가족친화제도는 직장 기혼여성들의 출산율과 관련이 있다. 서구의 연구들<sup>3)</sup> (Thévenon, & Gauthier, 2011; Rindfuss, Choe, & Brauner-Otto, 2016)은 가족친화제도가 출산을 제고에 긍정적인 영향을 밝혔고, 우리나라의 최근 연구들(유계숙, 2010; 한영선·이연숙, 2015)도 기업의 가족친화제도가 출산의향에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 대부분의 연구들은 기업의 가족친화제도 전체의 출산의향에 대한 영향력을 연구하거나, 정부의 저출산 대응 정책, 출산장려정책의 맥락에서 일·가정 양립지원 정책을 분석한 연구들이 대부분이다. 연구결과도 정책 효과의 방향이 기대했던 바와 반대방향으로 나타나거나(정성호, 2012), 정책의 효과가 미미한 것으로 나타난 연구들(이미옥·명성준, 2015)이 있어 보다 심도있는 연구가 요구되는 시점이다.

최근 기혼여성들의 생애 전체출산에 일·가정 양립지원 정책의 효과를 분석한 한영선과 이연숙

(2015)의 연구는 정부의 다양한 일·가정 양립지원제도가 기혼여성들의 실제 출산에 미치는 효과를 각각의 제도별로 분석한 매우 의미 있는 연구라 할 수 있다. 이 연구에서 기업의 휴가제도, 보육비지원, 시간제 근무가 여성의 출산에 미치는 영향을 분석하였는데, 이 연구는 임금근로를 하는 기혼여성에 초점을 두지는 않았다. 한영선과 이연숙(2015)의 연구가 정부의 일·가정 양립지원제도의 시행이 기혼여성의 출산에 미치는 영향을 규명하였다면, 가임기 기혼여성의 출산과 양육으로 인한 경력단절에 대한 대응으로 기업이 실시하는 가족친화제도의 직장여성의 출산에 대한 영향력 연구가 필요하다고 하겠다. 즉 가임기 직장여성의 출산을 제고에 초점을 둔 연구가 필요하며, 세부적인 가족친화제도의 출산의향에 대한 영향력을 연구하는 것은 실제 기업이 직원들의 복지를 위해서 어떤 제도를 도입할까를 결정할 때 도움이 될 것이다.

보다 구체적으로 가임기 직장여성의 연령에 따라 가족친화제도의 영향력을 연구하는 것은 저출산 대응정책의 측면에서 가족친화정책의 목표집단 세분화에 필요하다. 가임여성 인구를 만15세에서 49세의 연령대로 구분하는데, 만 35세 이상의 연령에 임신하는 경우를 고령 임신으로 본다(민혜영·정금희, 2015). 만 35세 이상의 고령 임신의 경우 여성과 태아의 건강에 위험 요인이 크게 증가함에도 불구하고 최근 10년간 우리나라의 35세 이상 고령 임신의 비율은 급격히 증가하였다(이소영, 2015). 여성이 임신과 출산의 위험요인이 적고 생물학적으로 건강한 시기에 자녀를 임신하고 출산할 수 있는 사회적 여건 마련은 여성

3) Thévenon과 Gauthier (2011)는 최근 10년간 가족친화제도가 서구 여러 나라의 출산율에 미친 영향에 관한 연구들을 정리하였다. 서구의 연구들은 산전후휴가, 가족수당, 보육시설지원 등의 가족친화제도를 국가 차원에서 분석한 연구들이 대부분이지만, 가족친화제도가 출산율에 긍정적인 영향을 밝히고 있다. 각 연구들의 구체적인 내용은 Thévenon과 Gauthier (2011)를 참고하기 바란다. Rindfuss, Choe, & Brauner-Otto(2016)의 연구는 서구의 경제적으로 발전한 국가들의 출산율은 이미 안정적인 국면에 들어가 있어서 새로운 가족친화제도의 도입에도 출산율이 큰 폭으로 증가하기 어렵다는 연구들을 반박할 수 있는 캐나다 퀘벡의 사례를 제시하고 있다. 캐나다 퀘벡지역은 적극적 가족친화제도 도입이 출산율 증가에 영향을 미쳤다고 본다.

의 임신과 출산에 관한 권리 보장과 건강한 미래 세대 양육의 측면에서 모두 중요하다.

본 연구는 기업의 가족친화제도가 기혼 직장 여성들의 출산의향에 미치는 영향력을 연구하고자 한다. 구체적으로 기혼 직장여성들의 사회인구학적 특성, 직장 특성과 근무하는 직장의 가족친화제도들이 기혼 직장여성들의 출산의향에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하고, 특히 가임기 직장여성들의 연령대에 따른 차이도 연구하고자 한다. 본 연구의 결과는 우리나라의 저출산 대응의 측면에서 기업의 가족친화제도를 활용한 출산 지원의 방향과 세부적인 정책을 수립하는데 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 기혼여성의 출산의향에 관련된 변수

기혼여성의 연령은 출산의향 및 출산이행 결정에 매우 관련이 높은 요인이다. 여성이 생물학적으로 임신이 가능한 시기가 한정되어 있고, 연령에 따른 출산이행 빈도가 다르다. 여성의 가임기를 15세에서 49세로 보고 연령대별 출산율의 비교한 통계청(2015)의 조사에 의하면 2014년을 기준으로 우리나라 가임기 여성들의 연령대별 출산율은 30-34세가 113.8명(해당 연령 여자인구 천명당)으로 가장 높고, 25-29세가 63.4명, 35-39세가 43.2명의 순으로 나타났다. 2000년에는 25-29세가 149.6명, 30-34세가 83.5명, 20-24세가 38.8명의 순이었던 것과 비교해 보면, 만혼의 영향으로 30대의 출산율이 증가하고 20대의 출산율은 낮아진 것을 알 수 있다. 40대 초반의 출산율도 2000년에 2.5명에서 2014년 5.2명으로 근소한 증가추세를 보여주고 있다. 30대와 40대 초반의 출산율 증가는 고령임신이 개인의 문제가 아닌 사회적,

정책적 이슈로 다루어져야 함을 의미한다. 고령임신은 산모의 연령을 기준으로 구분하는데, 만 35세 이상 또는 40세 이상으로 경우에 따라 다르게 적용한다. 일반적으로 세계보건기구와 국제산부인과연맹의 기준인 만35세 이상의 임신을 고령임신으로 본다(이소영, 2014). 고령임신은 모성사망으로 이어질 수 있는 임신 합병증과 조산, 사산, 영아 사망 등의 발생가능성이 높아 고령임산부는 의학적으로 고위험 산모로 분류된다. 실제로 우리나라 고령임신과 비고령 임신을 비교한 결과 모성사망이나 영아사망율이 고령임신에서 지속적으로 높게 나타났다(이소영, 2014; 민혜영·정금희, 2015). 가족자원경영학의 출산의향에 관한 선행연구들은 연령을 출산의향에 대한 중요한 통제변수로 간주하였다. 한영선과 이연숙(2015)은 15세-49세 가임기 여성들의 연령과 출산확률은 비선형적인 관계에 있다고 하였다. 15세에서 49세 사이의 여성들의 연령이 일정 연령까지 증가하면 출산확률은 증가하다가 점차 감소하는 것으로 나타났다. 20세에서 44세 사이의 결혼기간 5년 이내의 기혼 여성들을 대상으로 연구한 김주희와 고선강(2015)의 연구에서도 기혼여성의 연령과 출산의향의 비선형의 관계를 보고하였는데, 이들의 출산의향 추정 모형에 의하면 약 31.7세까지는 출산의향이 증가하다가 그 이후에는 감소하는 것으로 나타났다. 기혼여성의 연령대를 세분화하여 각 연령대별 출산의향을 예측하거나, 모성과 태아의 건강측면에서 사회적으로 중요성이 증가하고 있는 고령임신과 비고령임신을 구분하여 출산의향을 연구한 선행연구는 찾아보기 어렵다.

교육수준도 기혼여성의 출산과 관련이 있는 변인으로 알려져 있으나, 연구에 따라 교육수준의 출산에 관한 영향력의 방향이 다르게 나타난다. 교육수준과 여성의 출산율의 부적인 관계를 밝힌 연구들이 있다. 김태현 등(2006)은 1980년부터 2000년까지의 20년간 인구주택총조사 자료를 분석하여 여성의 학력이 높아지는 것과 출산율 감

소의 관계를 주장하였다. 염지혜(2013)는 서울시 강남구의 출산율에 대한 연구에서 강남구의 낮은 출산율의 원인으로 기혼여성들의 높은 교육수준을 지목하였다. 반면 기혼여성의 교육수준과 출산의향의 정적인 관계를 뒷받침하는 연구들도 있다. 한영선과 이연숙(2015)의 연구에서 교육수준을 대학이상, 고등학교, 중졸 이하로 구분하여 출산확률에 미치는 영향을 분석한 결과 중졸 이하의 학력은 대학이상의 학력과 비교했을 때 전체 출산확률을 낮추는 것으로 나타나, 교육수준은 출산확률과 정적인 관계가 있다고 볼 수 있다. 20세에서 49세 사이의 기혼여성의 출산의향을 연구한 전은주(2015)도 교육수준이 높을수록 출산의향이 높아진다는 결과를 보고하였다.

한편으로는 기혼여성의 출산의향에 교육수준이 유의미한 영향을 주지 않는다는 연구들도 있다. 2005년 전국 결혼 및 출산 동향조사 자료를 분석한 박수미(2008)는 둘째 자녀 출산 의향에 영향을 미치는 요인들을 연구하였는데, 기혼여성의 학력은 둘째 자녀 출산에 유의미하게 영향을 미치는 것은 아니었다. 이현옥(2011), 정성호(2012), 임현주(2013), 김주희와 고선강(2015)의 연구에서도 여성의 교육수준의 차이는 차별출산력과 출산의향에 유의미한 영향을 나타내지 않았다.

자녀수는 출산에 영향을 미치는 변수로서 자녀수가 많을수록 출산의향은 줄어들고 출산확률도 낮아진다. 김주희와 고선강(2015), 전은주(2015)의 연구에서 기혼여성의 자녀수가 많을수록 출산의향이 있을 확률이 낮아진다고 하였고, 한영선과 이연숙(2015)의 연구에서 자녀가 없는 집단과 비교하여, 자녀가 1명, 자녀가 2명 이상 있는 집단의 출산확률은 낮아지는 것으로 나타났다.

기혼 여성의 취업상태는 출산과 밀접한 관련이 있는 변인으로 알려져 있다. 기혼 여성의 취업은 출산에 부정적인 요인으로 작용한다는 연구들이 있다. 여성이 출산 결정은 출산과 양육으로 인해 포기해야 하는 비용의 크기에 따라 달라지는데

취업한 여성들이 비취업 여성과 비교하여 출산으로 포기해야 하는 비용(예, 근로소득)의 크기가 더 크기 때문에 출산을 기피하게 되어 여성의 경제활동 참여가 늘어나면 출산율은 저하된다는 것이다. 그러나 실제 취업한 기혼여성고 비취업 기혼여성의 출생아 수를 비교한 김태현, 이삼식과 김동희(2006)의 연구에서는 경제활동에 참가 중인 기혼여성의 출생아 수가 경제활동 비참여 기혼여성의 출생아 수 보다 많다고 보고 하였다. 반면 이삼식과 최효진(2014)은 2010년 인구주택총조사의 10% 표본자료를 분석하여 취업여성고 비취업 여성의 연령별 출산율을 추정하였는데, 모든 연령층에서 취업여성의 출산율은 비취업여성에 비해 낮았고, 그 차이가 25세에서 34세 사이의 연령대에서 매우 컸다. 취업여성의 경우 25-29세에 출산을 연기하는 경향이 뚜렷한 반면 비취업여성은 이 시기의 출산율이 매우 높았다. 여성의 취업과 출산의향의 관계를 연구한 정성호(2012)는 2009년 전국 결혼 및 출산 동향조사 자료 중 20세~35세 사이의 기혼여성의 출산의향을 분석한 결과, 취업한 여성이 비취업여성 보다 출산의향을 가질 확률이 더 높다는 것을 발견하였고, 이러한 결과는 일과 출산·양육의 양립 가능성이 높음을 의미하는 것이라고 하였다. 몇몇 연구들에서는 여성의 취업 자체가 출산이행과 출산의향에 의미 있는 영향요인이 아님을 주장하였다. 거시데이터를 분석한 송헌재와 김지영(2013)은 여성의 경제활동 참여율과 출산율의 관련성은 미미하다고 하였고, 미시데이터를 활용한 김주희와 고선강(2015)은 20세~44세 사이의 결혼 5년 이내의 신혼기 기혼여성들의 출산의향을 분석하였는데 단순히 취업여부와 출산의향의 관계를 분석한 결과 취업여부에 따라 출산의향이 달라지는 것으로 나타났으나, 출산의향과 관련된 다른 변인들을 통제한 후에는 신혼기 기혼여성의 취업은 출산의향에 의미 있는 영향을 미치지 않는다고 하였다. 반면 한영선과 이연숙(2015)의 연구에서 여성의 취업은 생애 전

체출산, 첫 출산, 두 번째 출산에 부정적인 영향을 미쳐서 여성의 출산확률을 감소시키고 출산을 지연시키는 변인으로 나타났다.

## 2. 취업 기혼여성의 출산의향에 관련된 변수

임금근로자로 취업한 기혼여성의 경우 직업의 안정성과 노동조건은 출산에 영향을 미칠 수 있으며, 여성의 출산에는 단순한 취업여부 보다는 일 자리의 내용과 노동조건 등이 더 영향을 미친다고 주장하는 연구들도 있다. 김두섭(2007)은 1998년 이후의 출생아 수를 직종별로 비교한 결과 기혼 여성이 공무원, 교사, 공공기관 종사자인 경우 출생아 수가 많고 직장의 규모가 작아질수록 출생아 수가 적어진다는 것을 발견하였다. 이현옥(2011)도 모의 취업지위가 비정규직과 비교하여 정규직인 경우 출산행태에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 한영선과 이연숙(2015)도 기혼여성의 직종에 따른 출산확률의 차이를 발견하였다. 이들 연구에서 기혼여성이 서비스업, 판매업, 장치기계 조립, 단순노무직에 종사할 경우 사무직과 비교했을 때 출산확률이 낮은 것으로 나타났다.

우리나라 기혼 여성들의 직업별 출산수준을 2010년 인구주택총조사 표본자료를 활용하여 비교 분석한 이삼식과 최효진(2014)은 단순노무직(1.80), 농·림·어업직(1.68), 군인(1.36)의 경우 전체여성의 평균 합계출산율(1.23) 보다 높은 합계출산율을 나타냈음을 보고하였다. 단순노무직과 농·림·어업직은 출산과 육아로 인한 경력단절 없이 계속 일을 할 수 있다는 특성으로 25-29세 출산율이 높아 결과적으로 합계출산율이 다른 직종과 비교하여 높게 나타났다. 직업을 보다 세분화하여 비교 분석한 결과 조리 및 음식 서비스직, 영업직 등은 결혼률이 다른 직종과 비교하여 높지만 출산이 억제되어 합계출산율이 낮았고, 매장 판매직, 이·미용·예식 및 의료보조 서비스직 등은 결혼률이 낮아 결혼과 출산으로 인한 경력 단절

이 예상되어 결혼과 출산을 포기하는 경향성이 강한 것으로 나타났다. 반면 행정 및 경영지원 관리직, 전문서비스 관리직, 금융 및 보험 사무직 등 고용이 비교적 안정되고 일-가정 양립서비스 이용이 상대적으로 용이한 직종은 결혼률이 상대적으로 높고 기간합계출산율도 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이들은 공무원의 출산수준도 분석하였는데, 공무원의 합계출산율은 2010년부터 3년간 전체여성, 취업여성, 비교대상 직종들에 비해 높은 것으로 나타났다. 이들은 공무원의 연령별 출산율은 30대부터 고연령층까지 비교적 높게 나타났으며, 이러한 효과는 직장의 안정성, 일-가정 양립제도의 이용가능성, 노후소득 보장 등에 기인하는 것으로 주장하였다.

이러한 선행연구들을 종합해 볼 때 취업 기혼 여성의 출산은 취업여부 자체보다는 일자리의 내용과 노동조건, 특히 출산과 육아로 인한 경력단절의 가능성과 일과 가정을 양립할 수 있는 직장의 여건이 중요한 영향요인임을 알 수 있다.

## 3. 가족친화제도와 출산의향

가족친화제도는 일과 가정의 균형을 이루기 위한 정책과 제도들 중 직장영역에서 제공되는 제도이다(윤소영·김현, 2008). 좁은 의미의 가족친화제도는 기업이 근로자가 자신의 일과 가족에 대한 책임을 조화롭게 이끌어 갈 수 있도록 지원하는 공식적 비공식적 제도를 의미한다(Arthur & Cook, 2003, 윤소영·김현, 2008에서 재인용). 한편 보다 광범위하게 근로자의 일과 가정의 균형을 위해 기업이 지원하는 기업의 제도 뿐 아니라 이를 활성화하기 위한 국가의 노력과 지역사회의 참여와 지지를 포함하는 가족중심적인 환경과 문화가 가족친화제도로 정의되기도 한다(정영금, 2004). 우리나라의 가족친화제도는 후자의 정의에 근거하여 법률로 제도화되었고, 2008년 ‘가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률’이 시행되면서 보다 적

극적으로 기업의 가족친화제도 확산과 가족친화 사회환경을 조성하기 위한 노력을 하고 있다. 이 법의 중심 내용 중의 하나가 기업이 가족친화제도를 도입하고 이를 잘 시행할 수 있도록 지원하는 것이다. 정부는 가족친화 직장환경의 조성을 촉진하고 기업 등의 참여를 확산시키기 위한 지원을 해야 하는데, 대표적인 기업 지원 정책이 가족친화인증이다. 이 제도는 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 공공기관을 가족친화기업으로 인증하는 것이다. 제도 시행 첫 해인 2008년에 14개의 기업(기관)이 가족친화인증을 받은 것을 시작으로 2015년 기준으로 427개의 기업(기관)이 가족친화인증을 받았다(가족친화지원사업 홈페이지). 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률에 따르면 가족친화제도는 탄력적 근무제도, 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도, 그 밖의 여성가족부령으로 정하는 제도를 의미한다. 탄력적 근무제도는 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등을 포함하며, 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도는 배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육지원 프로그램 등을, 부양가족 지원 제도는 부모 돌봄 서비스, 가족간호 휴직제 등, 근로자 지원제도는 근로자 건강, 교육, 상담 프로그램 등을 포함한다. 2008년 가족친화인증제도 도입의 초기에는 인증심사 기준에 기업의 규모가 고려되지 않아 중소기업의 접근이 어려웠으며, 인증등급에 차등을 두어 순수한 인증의 의미가 적었고, 실제 가족친화프로그램의 실행에 대한 배점이 낮았다. 초기 가족친화인증제의 평가항목에 포함된 가족친화제도들은 탄력적 근무제, 근로자 지원, 자녀양육 및 교육지원, 부양가족 지원, 가족친화문화 조성이다. 이들 가족친화제도들의 시행에 관한 배점이 전체 인증 점수의 55%를 차지하였다(강혜련·정병호·안지영, 2010). 제도가 발전하면서 2016년 현재 가족친화인증은 기업의 규모에 따라 각각의 특성을 고려하여 기준을 다르게 적용하고

있으며, 일정 수준의 점수를 넘으면 인증을 받을 수 있는 순수인증제도로 전환하였고, 가족친화제도 실행 부분의 배점이 전체의 60%로 높아졌다. 인증심사에 들어가는 가족친화제도들은 여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률, 남성근로자의 육아휴직 이용률, 남녀 근로자의 육아휴직 후 복귀율, 출산전후 휴가 후 복귀율, 배우자출산휴가 3일 이상 이용률, 유연근무제 활용률(시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무, 스마트워크 등), 정시퇴근, 가족친화 직장교육 실시이다. 또한 근로기준법(예, 산전후휴가제도), 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률(예, 육아휴직제도)의 준수사항은 인증의 최소 충족조건으로 정하여 가족친화인증 기업(기관)은 이러한 조건을 반드시 충족하도록 하였다(가족친화지원사업 홈페이지). 초기에는 가족친화문화조성의 배점이 전체 가족친화제도 시행의 23.5%를 차지하였는데, 현재의 인증심사에는 16.6%로 줄어들었고, 유연근무제도의 배점은 12.7%에서 16.6%로 늘어났다. 인증제 초기와 비교하여 인증에 포함되는 제도들이 매우 구체적으로 세분화되었고 일·가정 양립에 실효성 있는 제도들에 더 높은 점수를 배정하여 가족친화인증이 실질적으로 기혼 직장인들의 일·가정 양립을 지원할 수 있는 방향으로 변화발전하고 있음을 알 수 있다.

가족친화제도에 관한 사업체와 근로자 조사 연구들을 살펴보면 가족친화제도의 정착 정도를 알 수 있다. 2014년 고용노동부가 사업체를 대상으로 실시한 ‘일·가정 양립 실태조사’에 따르면 사업체의 80.5%가 산전후휴가제도를 도입하고 있고, 약 53%의 사업체에서 배우자 출산휴가 제도를 운영하고 있었다. 육아휴직제도의 도입율은 약 41.2%로 나타나 전년도의 수준과 비슷하였고, 유연근로제도 중 탄력적 근로시간제 도입율이 13.8%로 나타났다(김영옥·김종숙·배호중, 2014). 보건사회연구원이 2014년에 자녀가 있는 25세에서 39세 사이의 취업여성들을 대상으로 제도들의 실제

이용가능성에 대해 조사한 결과도 산전후휴가제도가 61.8%, 육아휴직제도가 57.0%, 탄력근무제도가 16.6%로 나타나(이삼식·최효진, 2014) 산전후휴가를 제외한 기업의 가족친화제도의 도입율과 이용율은 여전히 높지 않음을 알 수 있다.

우리나라의 출산과 출산의향에 관한 선행연구들 중 가족친화제도가 출산의향에 미치는 영향력에 초점을 둔 연구는 드물다. 대다수의 연구들은 정부의 저출산 대응정책의 효과성 분석과 정부의 일가정 양립지원 정책을 분석하는 맥락에서 일부 가족친화제도의 출산에 대한 영향력을 다루고 있다(방영이, 2010; 한윤옥, 2011; 최인규·오창섭, 2013; 서정연·김한곤, 2015). 기업의 가족친화제도가 남녀 근로자의 자녀출산에 미치는 영향을 연구한 유계숙(2010)은 가족친화제도 시행을 점수화하여 전반적인 가족친화제도의 시행도와 출산 자녀수의 관계를 연구하였다. 연구자는 가족친화제도를 산전후휴가제도, 유산휴가제도, 육아휴직, 보육비지원, 직장보육시설, 기타 모성보호제도로 구분하여 각각의 제도를 시행하는 경우 1점을 시행하지 않는 경우 0점을 부여하는 방식으로 가족친화제도 시행도를 측정하였다. 정규직 기혼 남녀를 대상으로 연구한 결과 근무하는 직장의 가족친화제도의 시행도가 높을수록 입사후 출산자녀수가 많아진다고 하였다. 즉 가족친화제도의 시행은 정규직 근로자의 출산에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. 유계숙(2010)의 연구와 유사한 방법으로 가족친화제도가 기혼여성의 출산의향에 미치는 영향을 분석한 전은주(2015)의 연구가 있다. 전은주(2015)는 가족친화제도를 출산전후휴가, 육아휴직, 가족수당, 직장보육시설, 자녀학자금지원, 출산장려금, 의료비지원, 근로시간 단축제, 시차출퇴근제 등 11가지 제도로 정의하고, 기업에서 제공하는 제도의 수가 많을수록 가족친화제도 제공 정도가 높은 것으로 보았다. 연구결과 가족친화제도 제공 정도는 기혼여성의 출산의향에 통계적으로 유의미한 영향을 나타내지 않았다.

저출산 대응정책이 출산의향에 미치는 영향력을 연구한 정성호(2012)는 2009년 결혼 및 출산 동향 조사의 20세에서 35세 사이의 기혼여성 자료를 활용하여 저출산 시책의 일부로서 일가정 양립지원 정책이 자녀출산계획에 미치는 영향력을 분석하였다. 이 연구에서 일가정 양립지원 정책은 산전후 휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 제도, 근로형태 유연화, 유산 휴가, 출산 및 육아 이후 여성의 노동시장 복귀지원을 포함한다. 연구 결과 다른 저출산 대응 정책들(경제적 지원, 육아지원 시설 확충, 양성평등문화 지원 등)이 일정하다고 할 때, 일가정 양립지원 제도의 이용도가 높을수록 기혼여성이 출산의향을 가질 확률이 낮게 나타나, 일반적으로 일가정 양립지원 정책이 출산의향을 높을 것이라는 가설과 반대되는 결과를 보였다. 연구자는 이러한 결과가 일가정 양립지원 제도를 활용하기 어려운 현실을 반영한 결과라고 해석하였다. 취업한 기혼여성의 경우 출산과 양육을 위해서 일가정 양립제도를 활용할 때 발생하는 불이익이 추가적으로 출산을 계획하는데 부정적인 영향을 미친다는 것이다. 이 연구는 기업의 가족친화제도와 출산의향의 관계를 분석하는 것이 주된 목적이 아니었고, 연구대상에 취업하지 않은 기혼여성들을 다수 포함하고 있다는 점도 기업의 가족친화제도의 출산의향에 대한 효과 분석에는 한계를 갖는다.

특정 지역의 출산율에 정부의 출산장려정책의 영향력을 분석한 이미옥과 명성준(2015)의 연구에서는 산전후휴가, 육아휴직, 배우자 휴가 등과 같은 중앙정부의 일가정 양립지원정책은 출산의향을 높이는 데 의미있는 효과를 나타내지 않는다고 하였다. 이들의 연구대상도 기혼여성과 남성을 포함하고 있고, 연령의 분포도 40세 이상이 많고, 농촌 지역 거주자들에 한정되어 임금근로를 하는 기혼여성들이 주요 정책대상이 되는 일가정 양립지원정책의 효과가 미미하게 나타났을 것으로 보인다.



일가정 양립지원제도가 출산의향에 미치는 영향을 분석한 최근 연구로 한영선과 이연숙(2015)의 연구가 있다. 연구자는 한국노동패널조사 자료를 분석하여 만15세~49세의 가임기 여성들의 출산양육 관련 휴가제도와 여성의 출산의 관계를 연구하였는데, 가임기의 기혼여성들을 대상으로 일가정 양립지원 정책이 출산을 하지 않고 남아 있을 확률에 미치는 영향을 생존분석으로 분석하였다. 그 결과 가임기 여성들의 생애 전체출산 모형에서 취업집단이 미취업집단에 비해 출산으로 이행할 이행률이 낮았다. 일가정 양립지원제도의 효과는 출산전후휴가를 제공받는 집단이 제공받지 못하는 집단에 비해 출산으로의 이행률이 더 높았고, 기업의 보육비지원 혜택을 받는 경우 출산확률을 증가시켰다. 육아휴직 제공과 시간제 근무는 가임기 기혼여성의 출산이행률에 통계적으로 유의미한 영향력을 나타내지 않았다. 이들은 기혼여성의 출산을 첫출산과 두 번째 출산을 구분하여 각각 출산확률을 분석하였는데, 첫 번째 출산의 경우 출산전후휴가제도와 보육비 지원이 출산확률을 높이는 일가정 양립지원제도로 나타난 반면 두 번째 출산의 경우 휴가제도와 보육비 지원은 출산확률을 높이는데 통계적으로 유의미한 영향력을 나타내지 않았고, 시간제 근무가 두 번째 출산 확률을 높이는 변수로 나타났다.

가족친화제도는 ‘일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있고, 아동양육 및 가족부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담할 수 있는 제반 환경(가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 제2조 1항)’을 조성하기 위한 정책과 제도이다. 가족친화제도의 직접적 목적이 저출산 대응, 출산력 제고는 아니지만, 법에서 규정한 가족친화제도에 자녀의 출산·양육 및 교육지원 제도를 포함하고 있고, 일과 가정생활의 조화로운 양립이 가능한 환경은 일하는 여성의 자녀 출산과 양육에 필수적인 조건이 되므로 가족친화제도의 출산에 대한 효과성을 검증하는 것은 의미 있는 일이다. 따라

서 본 연구는 가족친화인증제도의 발전 방향과 선행연구들에 기초하여 기업이 제공하는 가족친화제도 중 자녀출산 및 양육지원제도, 유연근무제를 중심으로 가족친화제도와 기혼 직장여성의 출산의향의 관계를 분석하고자 한다. 특히 법률로 정해진 최소한의 모성보호제도(예, 산전후휴가)와 양육지원제도(예, 육아휴직)의 제공 여부가 직장여성의 출산의향에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 또한 법률로 강제하고 있지는 않지만 그 외의 제공되는 자녀출산 및 양육지원제도, 유연근무제도가 출산의향에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하고자 한다.

### III. 연구 방법

#### 1. 연구문제

본 연구의 목적은 기업의 가족친화제도가 기혼 직장여성의 출산의향에 미치는 영향력을 연구하는 것이며, 구체적으로 가임기 기혼 직장여성의 연령집단 별 가족친화제도의 영향력의 차이를 분석하는 것이다. 이러한 연구목적에 근거하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

1. 기혼 직장여성의 사회·인구학적 특성, 일자리 특성과 직장의 가족친화제도에 따른 출산의향의 차이는 어떠한가?
2. 기혼 직장여성의 출산의향에 영향을 미치는 기업의 가족친화제도는 무엇이며, 기혼여성의 연령집단 별로 어떠한 차이를 나타내는가?

#### 2. 분석 자료 및 연구 표본

본 연구의 연구문제 해결을 위해 사용한 분석 자료는 2012년에 조사된 제4차 여성가족패널 조사로부터 추출된 표본으로 구성되었다. 기혼 직장

여성의 출산의향을 분석하기 위하여 먼저 제4차 여성가족패널의 조사대상자 중 응답자의 혼인상태를 기혼으로 응답한 사람들을 추출하였다. 기혼 여성들 중 여성의 가임기를 고려하여 연령 만 20세에서 39세의 조사대상자를 추출하였다. 이 연령대의 기혼 직장여성을 연구의 표본으로 추출하기 위하여 조사 당시 ‘타인 또는 회사에 고용되어 보수(임금)를 받는 임금근로자 일자리(아르바이트 포함)’를 가지고 있다고 응답한 사람들을 선택하였다. 연령 만 20세에서 39세 사이의 기혼 직장여성으로 구성된 전체 연구표본은 416명이다. 이들 중 비고령 임신 연령에 해당하는 만 35세 미만의 기혼 직장여성 147명을 추출하였다. 분석에 사용된 표본은 만20세에서 39세 기혼 직장여성 416명과 만 35세 미만 기혼 직장여성 147명이다.

### 3. 변수의 조작적 정의와 연구 표본의 일반적 특성

변수의 조작적 정의와 조사대상자의 일반적 특성을 <표 1>에 제시하였다. 통제변수인 연령은 조사대상자의 만 나이로 조사되었고, 본 연구에는 연속변수와 연령대를 20~29세, 30~34세, 35~39세로 구분한 비연속변수의 형태를 사용하였다. 교육수준은 무학, 초등학교, 중학교, 고등학교, 2년제 대학, 대학교, 대학원 이상의 응답 범주로 구분된 비연속변수로 조사되었는데, 이를 중학교 이하, 고등학교, 대학교, 대학원 이상으로 다시 집단을 만들어서 사용하였다. 조사 데이터에 공교육을 받은 기간으로 환산한 변수가 제공되어 로지스틱회귀분석 모형에는 교육수준을 연속변수로 사용하였다. 미성년자녀수는 조사대상 직장 기혼여성들의 미성년 자녀의 수로 조사되었고, 본 연구의 로지스틱회귀분석 모형에는 연속변수를 사용하였으며 카이제곱검증에는 자녀수 0명, 1명, 2명이상으로 집단을 구분하여 사용하였다.

일자리특성을 나타내는 변수들에 대한 조작적

정의는 다음과 같다. 급여는 조사대상자의 세금을 공제하기 전 한 달 평균 급여(연말 성과급과 보너스 포함)를 기록하는 방식으로 조사되었으며, 본 연구의 로지스틱회귀분석 모형에는 연속변수를 사용하고, 카이제곱검증을 위해서 급여의 분포와 4분위수를 고려하여 100만원 이하, 101만원에서 150만원 이하, 151만원에서 200만원 이하, 200만원 초과로 집단을 구분하여 사용하였다. 고용형태를 측정하는 변수들은 설문지에 정규직 여부, 전일제 여부, 상용직 여부, 직접고용 여부를 묻는 문항들이 있었고, 본 연구는 설문지의 각각의 문항에서 정의하는 정규직, 전일제, 상용직, 직접고용의 정의를 따랐다. 변수 정규직은 계약직, 임시직, 시간제, 파견 및 용역직 등의 비정규직이면 0, 정규직이면 1로 코딩하여 사용하였다. 전일제는 일주일에 36시간 이상 일하는 경우 1, 근로시간이 주당 36시간 미만인 경우 시간제로 정의하고 0으로 코딩하였다. 상용직은 따로 정해진 고용계약기간이 없는 경우(정년까지 보장)나 고용계약기간이 1년 이상인 경우를 상용직으로 보고 1로 코딩하였고, 고용계약 기간이 1년 미만이거나 고용계약기간을 따로 정한 것은 아니지만 고용주로부터 요구가 있으면 언제든 그만두어야 하는 일자리인 경우 임시직(0)으로 코딩하였다. 직접고용은 파견업체, 용역업체, 혹은 사내하청업체 근로자인 경우를 간접고용으로 보고 0으로 코딩하고, 그렇지 않은 경우를 직접고용으로 정의하여 1로 코딩하였다.

가족친화제도 변수들은 설문지에 ‘다음은 각종 복리후생 항목들입니다. 각 항목에 대해 직장에서 제공(시행)되었는지에 대해 응답해 주십시오’라는 문항과 21가지 복리후생 항목들을 제시하였는데, 본 연구의 가족친화제도에 해당하는 11개 항목을 선택하여 가족친화제도 변수로 사용하였다. 가족친화제도를 나타내는 변수들은 산전후휴가, 육아휴직, 아버지 육아휴직, 유급휴가, 출산장려금, 보육비 지원, 가족수당, 자녀학자금 지원, 주택자금

〈표 1〉 변수의 조작적 정의와 연구표본의 일반적 특성

변수		조작적 정의	변수 값	빈도 (백분율)	평균 (표준편차)
통계변수	연령	조사대상자의 만 나이	20-29세 30-34세 35세-39세	27(6.5) 120(28.8) 269(64.7)	35.20세 (3.29)
	교육수준	공교육을 받은 기간	중학교 이하 고등학교 대학교 대학원 이상	4(1.0) 153(36.8) 239(57.5) 20(4.8)	13.90년 (2.04)
	미성년 자녀수	조사대상자의 미성년 자녀의 수	0명 1명 2명 3명 4명	30(7.2) 164(39.4) 201(48.3) 20(4.8) 1(0.2)	1.51명 (0.71)
일자리특성	급여	세금을 공제하기 전 한 달 평균 급여 (연말 성과급과 보너스 포함)	100만원 이하 100만원 초과 150만원 이하 150만원 초과 200만원 이하 200만원 초과	141(34.1) 126(30.4) 70(16.9) 77(18.6)	149.6만원 (81.51)
	정규직	정규직이면 1로 코딩하였고, 비정규직 (계약직, 임시직, 시간제, 파견 및 용역직 등)이면 0으로 코딩	정규직 비정규직	232(55.9) 183(44.1)	
	전일제	일주일에 36시간 이상 일하는 경우 전일제 (1)이고, 근로시간이 주당 36시간 미만인 경우 시간제(0)로 코딩	전일제 시간제	240(57.8) 175(42.2)	
	상용직	따로 정해진 고용계약기간이 없는 경우 (정년 까지 보장)나 고용계약기간이 1년 이상인 경우는 상용직(1), 고용계약기간이 1년 미만이거나 고용계약기간을 따로 정한 것은 아니지만 고용주로부터 요구가 있으면 언제든지 그만 두어야 하는 일자리인 경우 임시직(0)으로 코딩	상용직 임시직	314(75.6) 101(24.3)	
	직접고용	파견업체, 용역업체, 혹은 사내하청업체 근로자인 경우 간접고용(0), 그렇지 않은 경우 직접고용(1)으로 구분	직접고용 간접고용	400(96.3) 15(3.7)	
가족친화제도	다음의 항목이 직장에서 제공(시행)되면 1로 코딩 하였고, 제공(시행)되지 않거나 잘 모르는 경우 0으로 코딩 <ul style="list-style-type: none"> <li>휴가제도: 산전후휴가, 육아휴직, 아버지 육아휴직, 유급휴가</li> <li>출산·양육·교육 지원금: 출산장려금, 보육비 지원, 가족수당, 자녀학자금지원, 주택자금지원</li> <li>직장보육시설</li> <li>탄력적 근무제: 탄력근무/시차출퇴근제</li> </ul>	산전후휴가 육아휴직 아버지 육아휴직 유급휴가 출산장려금 보육비 지원 가족수당 자녀학자금지원 주택자금지원 직장보육시설 탄력근무제/시차출퇴근제	159(38.3) 100(24.1) 21(5.1) 178(42.9) 45(10.8) 22(5.3) 121(29.2) 48(11.6) 67(16.1) 75(18.1) 35(8.4)		
종속변수	출산의향	‘자녀를 가질 계획이 있으십니까?’ 라는 질문에 ‘있다’ 라고 답한 경우를 출산의향이 있음(1)으로 코딩하였고, ‘없다’ 또는 ‘모른다’라고 답한 경우를 0으로 코딩하였다.	20대-30대	출산의향 있음 출산의향 없음	50(12.0) 365(78.0)
			35세 미만	출산의향 있음 출산의향 없음	42(28.6) 105(71.4)

지원, 직장보육시설, 탄력근무/시차출퇴근제이다. 각각의 항목들이 조사대상자의 직장에서 제공되는지, 제공되지 않는지, 잘 모르는 경우로 구분하여 조사되었고, 본 연구에는 직장에서 제공되는 경우를 1로 코딩하고, 제공되지 않거나 잘 모르는 경우를 0으로 코딩하였다.

중속변수 출산의향은 설문지에 ‘자녀를 가질 계획이 있으십니까?’라는 질문으로 측정하였다. 이 질문에 ‘있다’라고 답한 경우를 출산의향이 있는 것으로 조작적 정의를 하고 1로 코딩하였고, ‘없다’ ‘모른다’고 답한 경우를 0으로 코딩하였다.

조사대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 연구표본은 20세에서 39세 사이의 기혼 직장여성들로 구성되었는데, 연령의 분포는 30대 후반이 64.7%로 가장 많고, 30대 초반, 20대의 순으로 나타났다. 연구표본의 평균 연령은 35.2세이다. 교육수준은 대학교 중위 이상의 학력을 가진 사람들이 62.3%로 나타났고, 고등학교가 36.8%, 중학교 이하는 1%로 나타났다. 평균 공교육을 받은 기간은 13.9년으로 나타나, 연구표본에 들어와 있는 기혼 직장여성들의 평균 학력은 2년제 대학 졸업 정도로 볼 수 있다. 미성년 자녀수는 평균 1.51명으로 나타났고, 2명의 자녀를 둔 경우가 48.3%로 가장 높게 나타났다.

조사대상 기혼 직장여성들의 일자리 특성을 살펴보면, 급여는 조사 당시를 기준으로 월 평균 149.6만원으로 나타났다. 전체의 55.9%가 정규직 이었고, 44.1%는 비정규직이었다. 주당 36시간 미만을 근무하는 시간제 일자리를 가지고 있는 경우가 42.2%였고, 주당 36시간 이상을 근무하는 전일제 일자리를 가진 경우가 57.8%였다. 고용계약 기간이 1년 이상이거나 정년을 보장받는 일자리를 가진 기혼여성들이 조사대상자의 75.6%를 차지하였다. 조사대상 기혼 직장여성들 중 파견이나 용역, 사내하청 등의 간접고용 형태의 일자리를 가진 경우는 매우 적에 나타났다.

조사대상 기혼 직장여성들이 근무하는 기업에

서 가족친화제도를 제공하는 비율을 살펴보면, 유급휴가 시행율이 42.9%, 산전후휴가제도의 시행율이 38.3%로 다른 제도들의 시행율보다 높게 나타났다. 그 다음으로 가족수당 29.2%, 육아휴직 24.1%의 순으로 나타났고, 아버지 육아휴직은 5.1%, 보육비 지원은 5.3%, 탄력근무·시차출퇴근제는 8.3%로 낮은 시행율을 나타냈다. 2014년 고용노동부의 사업체 조사 결과(김영옥·김종숙·배호중, 2014)와 보건사회연구원의 연구결과(이삼식·최효진, 2014)에서도 산전후휴가제도의 도입율이 높게 나타났고, 탄력근무제도는 상대적으로 도입율이 낮았던 것과 유사한 특성을 나타냈다. 조사대상자들의 출산의향은 20-30대의 전체 연구표본의 경우는 출산의향이 있다고 답한 비율이 12.0%로 나타났고, 35세 미만의 기혼여성에 한정해서 살펴보면 28.6%의 직장 기혼여성들이 출산 의향이 있는 것으로 보고되었다.

#### 4. 분석 방법

조사대상자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 분석하여 제시하였다. 조사대상자의 사회·인구학적 특성, 일자리 특성, 기업의 가족친화제도 제공에 따른 출산의향의 차이를 분석하기 위하여 교차분석표를 제시하고 카이제곱검증을 실시하였다. 직장 기혼여성의 출산의향에 영향을 미치는 요인들을 파악하고 각각의 상대적 영향력을 분석하기 위하여 이항로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 분석에 사용된 통계 프로그램은 SPSS22.0 이다.

#### IV. 결과 및 해석

##### 1. 기혼 직장여성의 사회·인구학적 특성, 일 자리 특성에 따른 출산의향의 차이

20-30대 기혼 직장여성의 사회·인구학적 특성에 따른 출산의향과 일자리 특성에 따른 출산의향을 분석한 결과는 다음과 같다(<표 2>참조). 선행연구들(김주희·고선강, 2015; 정성호, 2012; 전은주, 2015; 한영선·이연숙, 2015)에서도 강조되었듯이 연령에 따른 출산의향의 차이는 매우 뚜렷하게 나타났다. 조사대상자의 연령을 20대, 30대 초반, 30대 후반의 3개 집단으로 나누어서 출산의향을 차이를 분석한 결과 20대가 출산의향을 갖는 비율이 가장 높았고, 30대 초반, 30대 후반의 순으로 나타났다. 다른 연령대와 비교했을 때 30대 후반의 기혼 직장여성들이 출산의향을 갖는 비율은 급격히 떨어졌다.

조사대상자들의 교육수준에 따른 출산의향의

차이도 통계적으로 유의미하게 나타났다. 교육수준별로 출산의향이 있는 비율을 비교해 보면, 고등학교의 학력에서 4.6%, 대학교 학력에서 16.0%, 대학원 이상의 학력에서 25%로 나타나 교육수준이 높아질수록 출산의향이 있다고 답한 사람들의 비율이 증가하는 양상을 보였다. 이러한 결과는 한영선과 이연숙(2015), 전은주(2015)의 연구결과를 지지하는 것이다.

미성년 자녀수도 기혼 직장여성의 출산의향의 차이를 만드는 변수였다. 미취학 자녀가 없는 경우, 1명인 경우, 2명 이상인 경우로 구분하여 미성년 자녀수에 따른 출산의향의 차이를 분석하였는데, 자녀의 수가 적을수록 출산의향을 갖는 비율이 높았고 이러한 결과는 통계적으로 유의미하였다. 기존의 자녀수가 많을수록 출산의향이 낮아진다는 최근의 선행연구들(김주희·고선강, 2015; 전은주, 2015; 한영선·이연숙, 2015)을 지지하는 결과이다.

기혼 직장여성의 일자리 특성에 따른 출산의향의 차이를 분석한 결과 통계적으로 유의미한 차이를 나타낸 변수는 조사대상자의 급여와 정규직

<표 2> 사회인구학적 특성과 일자리 특성에 따른 기혼 직장여성의 출산의향

변수	출산의향				$\chi^2$	변수	출산의향				$\chi^2$	
	없음		있음				없음		있음			
	빈도	백분율	빈도	백분율			빈도	백분율	빈도	백분율		
연령	20-29세	13	48.1	14	51.9	급여	100만원 이하	136	96.5	5	3.5	21.57***
	30-34세	92	76.7	28	23.3		101~150만원	111	88.8	14	11.2	
	35세-39세	260	97.0	8	3.0		151~200만원	53	75.7	17	24.3	
교육수준	중학교 이하	4	100	0	0	정규직	200만원 초과	64	83.1	13	16.9	5.975*
	고등학교	146	95.4	7	4.6		정규직	196	84.5	36	15.5	
	대학교	200	84.0	38	16.0	비정규직	169	92.3	14	7.7		
	대학원 이상	15	75.0	5	25.0	전일제	전일제	207	86.3	33	13.8	1.556
대학원 이상	15	75.0	5	25.0	시간제		158	90.3	17	9.7		
미성년 자녀수	0명	5	17.2	24	82.8	상용직	상용직	271	83.6	43	16.4	0.969
	1명	141	86.0	23	14.0		임시직	53	91.4	48	8.6	
	2명 이상	219	98.6	3	1.4	직접고용	직접고용	352	88.0	48	12.0	.024
2명 이상	219	98.6	3	1.4	간접고용		13	86.7	2	13.3		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

이었다. 급여를 100만원 이하, 101만원에서 150만원 이하, 151만원에서 200만원 이하, 200만원 초과 4개 그룹으로 구분하여 급여의 차이에 따른 출산의향의 차이를 분석하였는데 조사대상자의 급여 수준이 151만원에서 200만원 사이일 때 출산의향을 갖는 비율이 가장 높았고, 그 다음으로 200만원 초과 4개 그룹의 급여를 받는 집단의 출산의향 비율이 높게 나타났다. 정규직과 비정규직의 출산의향을 비교한 결과 정규직이 출산의향을 가질 확률이 통계적으로 유의미하게 높게 나타났다. 선행연구(이현옥, 2011)에서 직업의 안정성이나 일거리의 내용에 따라 출산의향이 달라질 수 있음을 주장한 것과 유사한 결과이나, 한영선과 이연숙(2015)의 연구에서 시간제 근무가 출산 확률을 높이는 변수였던 것과는 달리 본 연구에서는 시간제 근무는 출산의향을 갖는 확률에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다.

## 2. 기업의 가족친화제도와 기혼 직장여성의 출산의향의 차이

조사대상자들이 근무하는 직장의 가족친화제도 시행여부에 따라 기혼 직장여성의 출산의향의 차이를 분석하였다(<표 3> 참조). 20-30대 직장 기혼여성 전체(416명)와 출산의향이 있는 비율이 높고 비교령 임신 연령대에 속하는 35세 미만의 직장 기혼여성(147명)으로 구분하여 비교 분석하였다.

20-30대 기혼 직장여성들의 출산의향은 산전후휴가, 육아휴직, 유급휴가, 출산장려금, 가족수당, 직장보육시설, 탄력근무 및 시차출퇴근제의 시행여부에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 직장에서 산전후휴가를 제공하는 경우, 육아휴직을 제공하는 경우, 유급휴가 제도가 있는 경우 각각의 제도가 제공되지 않는 경우와 비교하여 기혼 직장여성들이 출산의향을 갖는 비율이 높았다. 각종 지원금 제도 중에는 출산장려금 제도, 가족수당 제도가 있는 직장에 다니는 기혼여

성들이 이러한 지원금 제도가 없는 직장에 다니는 경우와 비교하여 출산의향이 있다고 답한 비율이 높았다. 직장보육시설의 경우 다른 제도들과 상반된 결과를 나타냈는데, 직장보육시설이 있는 경우에 직장보육시설이 설치되지 않은 경우와 비교하여 출산의향을 갖는 비율이 낮았다. 탄력근무 또는 시차출퇴근제를 실시하는 직장에 근무하는 기혼여성들이 이러한 제도가 없는 직장에 근무하는 기혼여성들 보다 출산의향이 더 높은 것으로 나타났다.

이러한 결과는 직장의 가족친화제도 시행이 출산의향과 관련이 있다는 선행연구들(유계숙, 2010; 정성호, 2012; 한영선·이연숙, 2015)을 부분적으로 지지하는 것이다. 본 연구의 결과는 다양한 종류의 가족친화제도의 시행이 20-30대 직장 기혼 여성의 출산의향을 높인다는 측면에서 가족친화제도 중 시행하는 제도들의 수가 많을수록 정규직 근로자의 출산의향을 높인다는 유계숙(2010)의 연구결과를 지지하며, 다양한 종류의 가족친화제도를 시행하는 것은 기혼 직장여성의 출산의향을 높이는데 긍정적인 영향을 줄 수 있음을 의미한다. 특히 한영선과 이연숙(2015)의 연구결과 산전후휴가제도의 제공이 여성의 출산이행에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 본 연구 결과도 지지함을 알 수 있다.

직장보육시설의 제공과 출산의향과의 부적인 관계는 기업의 가족친화제도의 제공은 직장여성의 일가정 양립을 지원하여, 결과적으로 직장여성이 출산의향을 갖는데 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 논리에 상반되는 것이다. 정성호(2012)의 연구에서 일가정 양립지원 제도와 출산의향의 관계가 부적인 것으로 나타났던 것과 유사한 결과로 볼 수 있다. 그러나 정성호(2012)의 연구에서는 직장보육시설 제공의 영향력을 독립적으로 분석한 것이 아니라 여러 가지 일가정 양립지원 제도 제공여부를 합산하여 사용한 것으로 본 연구 결과를 정성호(2012)의 연구결과에 기대어 해석하

〈표 3〉 기업의 가족친화제도 제공에 따른 기혼 직장여성의 출산의향의 차이

변수		20세~39세 전체 기혼여성(n=416)					20세~34세 기혼여성(n=147)				
		출산 의향				$\chi^2$	출산 의향				$\chi^2$
		없음		있음			없음		있음		
		빈도	백분율	빈도	백분율		빈도	백분율	빈도	백분율	
산전후휴가	유	126	79.2	33	20.8	18.439***	44	62.0	27	38.0	6.028*
	무	239	93.4	17	6.6		61	80.3	15	19.7	
육아휴직	유	83	83.0	17	17.0	3.049†	26	68.4	12	31.6	0.227
	무	282	89.5	33	10.5		79	72.5	30	27.5	
아버지육아휴직	유	18	85.7	3	14.3	.105	9	81.8	2	18.2	0.629
	무	347	88.1	47	11.9		96	70.6	40	29.4	
유급휴가	유	150	84.3	28	15.7	3.988*	47	67.1	23	32.9	1.203
	무	215	90.7	22	9.3		58	75.3	19	24.7	
출산장려금	유	35	77.8	10	22.2	4.930*	11	61.1	7	38.9	1.070
	무	330	89.2	40	10.8		94	72.9	35	27.1	
보육비 지원 <sup>a)</sup>	유	18	81.8	4	18.2	0.825	7	77.8	2	22.2	0.189
	무	347	88.3	46	11.7		98	71.0	40	29.0	
가족수당	유	100	82.6	21	9.9	4.540*	27	62.8	15	37.2	2.222
	무	265	90.1	29	17.4		78	75.0	26	25.0	
자녀학자금지원 <sup>a)</sup>	유	39	81.3	9	18.8	2.301	14	66.7	7	33.3	0.272
	무	326	88.8	41	11.2		91	72.2	35	27.8	
주택자금지원	유	57	85.1	10	14.9	.624	17	70.8	7	29.2	.005
	무	308	88.5	40	11.5		88	71.5	35	28.5	
직장보육시설	유	61	81.3	14	18.7	3.784*	17	60.7	11	39.3	1.946
	무	304	89.4	36	10.6		88	73.9	31	26.1	
탄력근무제/ 시차출퇴근제 <sup>a)</sup>	유	27	77.1	8	22.9	4.214*	7	50.0	7	50.0	3.482†
	무	338	88.9	42	11.1		98	73.7	35	26.3	

†p<.1, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

a) 기댓값 5미만의 셀 개수가 25%를 차지하여 보정된 값을 사용함

기에는 무리가 있다고 본다. 이 부분에 대해서는 보다 면밀한 분석이 필요하며, 다른 관련변인들을 통제된 상황에서 직장보육시설 제공의 출산의향에 대한 영향력이 어떻게 나타나는가에 대한 분석이 필요하다.

비교령 임신 연령대인 20세-34세의 기혼 직장여성들의 출산 의향은 가족친화제도 중 산전후휴

가와 탄력근무제 및 시차출퇴근제에 따라 차이를 나타냈다. 20대와 30대 초반의 기혼 직장여성들이 출산의향을 갖는 비율이 20대의 51.9%, 30대 초반의 23.3%로 나타나 전반적으로 높다. 산전후휴가가 제공되지 않은 집단의 경우 출산의향이 있다고 답한 비율은 19.7%였는데, 산전후휴가가 제공되는 경우 출산의향이 있다고 답한 비율이

38%로 약 2배로 높게 나타났다. 산전후휴가의 제공은 비고령 임신 연령대의 기혼 직장여성들의 출산의향을 높이는데 매우 중요한 영향을 미치는 제도라고 할 수 있다. 또한 다른 가족친화제도들이 비고령 임신 연령대의 직장여성들의 출산의향에 유의미한 차이를 만들지 못한 것과는 달리, 탄력근무제 및 시차출퇴근제는 이들이 출산의향을 갖게 하는데 유의미한 차이를 주었다. 상대적으로 출산의향이 높고 젊은 기혼 직장여성들에게 출퇴근 시간을 유연하게 할 수 있는 근무제도가 이들이 출산의향을 갖게 하는데 긍정적인 역할을 하고 있음을 알 수 있었고, 이러한 결과는 이 연령대의 직장여성들의 출산의향을 높이는데 다른 가족친화제도들보다 유연근무제도가 더 효과적일 수 있음을 나타내는 결과라 할 수 있다.

### 3. 기혼 직장여성의 출산의향에 대한 기업의 가족친화제도의 영향력

기혼 직장여성의 출산의향에 영향을 미치는 요인들을 분석하고, 특히 다른 영향요인들을 통제한 상황에서 가족친화제도의 출산의향에 대한 영향력을 살펴보고자 출산의향을 종속변수로 하는 이항로지스틱 회귀분석을 하였다(<표 4>). 기업의 가족친화제도 제공이 20-30대 기혼 직장여성의 출산의향에 미치는 영향력을 보다 구체적으로 알아보고자 표본을 구분하여 로지스틱회귀모형을 설정하였다. 모형1은 20-30대의 전체 기혼 직장여성을 포함하는 것이고, 모형 2는 비고령 임신 연령대의 35세 미만 기혼 직장여성만을 포함한 것이다. 두 모형의 독립변수들은 앞서 기혼 직장여성의 사회·인구학적 특성, 일자리 특성, 가족친화제도 제공에 따른 출산의향을 분석한 결과(<표 2>와 <표 3> 참조)에서 통계적으로 유의미한 차이를 나타낸 변수들로 구성하였다. 두 모형 모두 모형적합도는 통계적으로 유의미하였다.

모형에 투입된 변수들을 각각 살펴본 결과, 통

계적으로 유의미한 변수들은 모형 1에서는 연령, 교육수준, 미성년자녀수, 산전후휴가로 나타났고, 모형 2에서는 연령, 미성년자녀수, 산전후휴가, 직장보육시설, 탄력근무/시차출퇴근제로 나타났다. 20-30대 기혼 직장여성의 경우 연령이 증가할수록 출산의향을 가질 확률이 줄어들었는데, 35세 미만을 대상으로 분석한 결과도 이와 유사하였다. 선행연구들(김주희·고선강, 2015; 한영선·이연숙, 2015)에서 기혼여성의 연령과 출산의향은 비선형적인 관계로서 연령이 일정 수준까지 증가할 때는 출산의향을 가질 확률이 증가하지만, 특정 연령에 도달하면 다시 출산의향은 감소하는 추세로 나타난다고 하였다. 본 연구에서도 연령의 비선형적 관계를 점검하였으나, 20-30대 기혼 직장여성을 대상으로 한 본 연구의 모형에서는 비선형적 관계가 발견되지 않았다.

교육수준은 모형 1에서만 통계적으로 유의미하였다. 20-30대 기혼 직장여성의 공교육을 받은 기간이 늘어날수록 출산의향을 갖게 되는 확률이 높아지는 것으로 나타나, 교육수준과 출산의향은 정적인 관계를 갖는다고 보고한 선행연구들(한영선·이연숙, 2015; 전은주, 2015)을 지지하였다. 두 모형에서 미성년자녀수가 많을수록 출산의향이 있다고 답할 확률은 떨어지는 것으로 나타났다. 일자리 특성 중 앞서 제시한 이변량분석 결과(<표 2> 참조)에서는 출산의향에 통계적으로 유의미한 차이를 만들었던 직장여성의 급여와 정규직 여부는 다른 관련 변인들을 통제한 분석모형에서는 통계적으로 유의미한 영향력을 나타내지 않았다.

가족친화제도 변수들 중 산전후휴가는 모형 1과 모형 2에서 통계적으로 유의미한 영향력을 나타냈는데, 다른 관련 변인들의 조건을 일정하게 통제한 후에도 기업의 산전후휴가 제공여부는 기혼 직장여성의 출산의향에 영향을 준다. 연령, 교육수준, 미성년자녀의 수, 급여, 정규직 여부, 다른 가족친화제도의 제공 여부 등이 동일할 때, 산전후휴가가 제공되는 직장에 다니는 기혼여성



(표 4) 기혼 직장여성의 출산의향에 대한 가족친화제도의 영향력

변수			모형 1 기혼 직장여성 전체(n=413)			모형 2 35세 미만 기혼 직장여성(n=145)		
			계수	오차	승산비	계수	오차	승산비
사회·인구 학적 특성	연령		-0.429 **	.083	.651	-0.374 **	.130	.668
	교육수준		.407 **	.153	1.502	.286	.176	1.331
	미성년자녀수		-2.945 **	.484	.053	-2.796 **	.574	.061
일자리 특성	급여		-.001	.004	.999	-.003	.005	.997
	정규직		.085	.597	1.089	.122	.723	1.129
가족 친화 제도	휴가 제도	산전후휴가	1.357 *	.759	3.885	1.420 *	.860	4.138
		육아휴직	.020	.690	1.020	-.176	.773	.838
		유급휴가	-.771	.728	.462	-.228	.871	.796
	경제적 지원	출산장려금	-.075	.761	.928	-.346	.937	.707
		가족수당	.500	.605	1.649	.617	.741	1.854
	직장보육시설		-.920	.789	.399	-1.806 *	.971	.164
탄력근무/시차출퇴근제		.699	.924	2.012	2.039 *	1.097	7.684	
상수항			9.390	3.339		9.374	5.095	
모델 적합도			Nagelkerke R <sup>2</sup>			.584		
			$\chi^2$			75.572		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

제공되지 않는 직장에 다니는 기혼여성과 비교하여 출산의향을 가질 확률이 높다고 볼 수 있다.

가족친화제도 중 직장보육시설 제공과 탄력근무/시차출퇴근제 제공은 35세 미만의 기혼 직장여성 집단에서 통계적으로 유의미하게 출산의향에 영향을 주었다. 두 제도의 출산의향에 대한 영향의 방향은 상반되게 나타났다. 첫 번째, 주목할 부분은 탄력근무/시차출퇴근제의 승산비가 모형 2에 투입된 다른 변수들의 승산비와 비교할 때 가장 높다는 것이다. 산전후휴가제도와 비교해서도 월등하게 높은 승산비를 나타낸다. 탄력근무 또는 시차출퇴근제가 제공되는 직장에 근무하는 35세 미만의 기혼여성의 경우 이 제도가 제공되지 않는 직장에 다니는 같은 연령대의 기혼여성과 비교하여 출산의향을 가질 확률이 7.68배 높아진다. 산전후휴가 제공의 영향력이 4.13배로 나타난 것과 비교하며 매우 높은 수치라 할 수 있다. 출산의향

을 갖는 비율이 높은 35세 미만의 직장 기혼여성들에게 자신의 근무시간을 조정해서 가정과 일의 양립을 추구할 수 있는 탄력근무제나 시차출퇴근제가 다른 가족친화제도와 비교하여 출산의향을 높이는 데 효과적일 수 있음을 시사하는 결과이다. 한영선과 이연숙(2015)의 연구에서는 일가정 양립을 위한 근무의 융통성을 측정하는 변수로 시간제 근무 여부를 사용하였는데, 이들 연구 결과에서도 근무의 융통성이 높아지면 출산에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 것을 고려하면, 기업이 제공하는 가족친화제도 중 근로자의 시간사용의 융통성을 높여주는 제도가 출산을 제고에 긍정적 영향을 줄 수 있음을 알 수 있다.

두 번째, 고민해야 할 결과는 직장보육시설 제공이 35세 미만의 직장여성의 출산의향에 부정적인 영향을 주었다는 것이다. 이러한 결과는 직장보육시설 제공과 실제 이용가능성의 차이가 큰

것과 직장보육시설을 제공하는 직장의 근무특성에서 그 이유를 부분적으로 찾을 수 있을 것이다. 가족친화제도 중 직장보육시설은 제공율은 높으나 이용가능성이 낮고, 탄력근무제는 기업의 제공율은 직장보육시설 보다 낮지만 이용가능성은 높다. 탄력근무제와 비교하면 직장보육시설의 제공과 이용가능성 사이의 괴리가 크다(이삼식·최효진, 2014). 정성호(2012)는 일가정 양립제도의 제공이 출산의향에 부정적인 효과를 나타낸다는 결과에 대해 제도가 제공되는 것과 실제 이용가능성의 차이가 크면 오히려 출산의향에 부정적인 영향을 줄 수 있다고 하였다. 즉 기혼여성의 직장내 직장보육시설이 설치되어 있어도 이용가능성이 매우 낮기 때문에 출산의향에 긍정적인 영향을 미치기 어려울 수 있다.

다른 측면으로 직장보육시설을 설치한 기업의 특성을 고려할 수 있다. 직장보육시설의 설치는 영유아보육법에 근거하여 상시 여성근로자 300명 이상 또는 상시 근로자 500명 이상을 고용하고 있는 사업장은 직장어린이집을 설치하도록 규정하고 있으며 이를 이행하지 않는 경우 미이행사업장으로 명단이 공표되고 2016년부터 이행강제금제도가 실시되는 등 다른 가족친화제도와 비교하여 시행의 강제성이 큰 제도이다(보건복지부, 2016). 직장보육시설을 의무적으로 설치해야 하는 대기업의 장시간 노동, 경직된 노동조건 등(뉴시스, 2015)이 기혼 직장여성의 출산의향에 부정적인 영향을 줄 수 있는 부분도 생각할 수 있다.

## V. 결론

본 연구는 20-30대 기혼 직장여성들의 출산의향에 대한 기업의 가족친화제도의 영향력을 분석하였다. 분석결과 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 기업의 가족친화제도 제공은 20대-30대 기혼 직장여성들의 출산의향을 높이는데 기여한

다. 다양한 가족친화제도의 제공은 기혼 직장여성들의 출산의향에 정적인 영향을 미치는데, 특히 산전후휴가제도의 제공은 출산의향을 높이는데 중요하였다. 산전후휴가제도는 기업의 제공율이 높고 근로자의 이용율도 높은 제도로서(이삼식·최효진, 2014), 다른 가족친화제도와 비교하여 20-30대 직장여성들의 출산의향을 높이는데 영향력이 컸다. 이러한 점은 산전후휴가제도가 1차적 목적인 모성보호 이외에 미래의 출산 의향을 높이는 저출산 대응의 목적에 부합하는 제도임을 의미하는 것이다. 산전후휴가제도의 확산과 정착이 20-30대 직장여성들의 출산의향을 높이고, 출산에 의한 경력단절을 줄일 수 있는 매우 유용한 제도임을 알 수 있다.

근로기준법에는 임신한 여성 근로자는 모두 산전후휴가제도를 사용할 수 있도록 되어 있고, 임신한 여성 근로자에게 산전후휴가를 제공하지 않는 사업주는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금이 부과되는 제도이다. 다른 가족친화제도와 비교하여 기업의 의무를 강력하게 강제한 제도라고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구의 표본이 된 20-30대 기혼 여성들의 직장 중에 38.3%가 산전후휴가제도를 제공하고 있는 것으로 나타났다. 기업을 대상으로 조사한 결과는 80.5%의 기업이 산전후휴가제도를 도입하고 있다고 하였고(김영옥·김종숙·배호중, 2014), 25세에서 39세 사이의 취업여성들을 대상으로 조사한 결과에서는 산전후휴가를 이용할 수 있는 이용율이 61.8%였다(이삼식·최효진, 2014). 기업조사에서 나타난 제공율과 20-30대 직장여성이 인지하는 제공율의 차이는 기업에서 산전후휴가제도를 제공하고 있으나, 이 제도의 이용대상이 되는 20-30대 기혼여성들은 제도의 제공 자체를 인지하지 못하고 있거나, 기업의 복지제도에 산전후휴가제도가 있지만 실제 사용하는 사람들이 적기 때문에 제도 자체가 시행되지 않는 것으로 인지하고 있기 때문일 수도 있다. 이러한 차이가 좁혀

지도록 제도의 시행이 확산될 수 있는 기업환경이 조성된다면 20-30대 직장여성들의 출산의향은 높아질 것으로 기대한다. 다른 측면에서 여성의 취업과 출산은 정적인 상관관계를 나타내는 반면 여성의 임금근로는 출산과 부적인 관계에 있다고 한다(박중서 등, 2015). 본 연구의 대상인 20-30대 임금근로 여성들이 근무하는 직장에서 산전후 휴가를 제공하는 비율이 낮았다는 것은 임금근로와 출산의 부적인 관계를 일부 설명해 주는 것이라 하겠다. 따라서 임금근로자로 일하는 직장 여성들이 산전후휴가제도를 편하게 활용할 수 있는 기업문화 확산도 기혼 직장여성들의 출산의향을 높이는데 필수적이라 할 수 있다.

둘째, 다른 연령그룹 보다 높은 출산의향을 갖는 35세 미만의 직장여성들에게는 직장의 탄력근무제 또는 시차출퇴근제의 제공이 출산의향을 높이는데 매우 중요한 제도로 나타났다. 여성의 연령대별 합계출산율이 가장 높은 시기가 2014년을 기준으로 30세-35세 사이이다(통계청, 2015). 5년 전과 비교하여 20대 후반의 합계출산율은 현저하게 줄어들고 30대 초반의 합계출산율은 증가하였다. 20대 후반은 여성의 고용율이 최고점에 다다르는 시기이고, 30대 초반부터 M자형 곡선의 내리막에 들어가서 30대 후반에 여성고용율의 최저점을 찍는다. 연령대별 합계출산율과 여성의 고용율을 비교해보면, 여전히 많은 수의 여성들은 출산과 양육을 위해서 직장을 포기하는 선택을 하고 있음을 알 수 있다. 거꾸로 생각하면 우리나라 출산율의 가장 많은 부분을 담당하고 있는 30대 초반의 기혼여성들이 출산과 직장 중에 하나를 선택해야 하는 결정을 해야 하고, 이러한 상황은 출산선택의 기회비용을 높여 출산을 기피하게 만들고 있다. 30대 초반의 기혼 직장여성들이 직장을 유지하며 동시에 출산도 선택할 수 있는 환경 조성이 절실히 필요한데, 탄력근무제, 시차출퇴근제와 같은 근무시간의 유동성을 높이는 제도가 이들의 출산의향을 높이는데 효과적인 제도라는

것이 본 연구 결과 나타났다. 다른 가족친화제도들도 출산의향을 높이는데 기여하지만, 35세 미만의 직장여성들의 출산의향을 높이는 데는 탄력근무제, 시차출퇴근제 등이 효과적일 것이며 이러한 제도의 확산과 정착은 직장여성들의 경력단절을 완화하고 일가정 양립을 유지하는데 도움이 될 것이다.

셋째, 기혼 직장여성의 출산을 제고를 위해서 기업의 가족친화제도 각각에 대한 효과를 검증하는 후속연구가 필요하다. 기업의 가족친화제도 도입은 꾸준히 늘어나고 있다. 가족친화기업인증제도가 처음 시행된 2008년에 9개 기업 및 기관이 인증을 받은 것과 비교하여, 2015년 현재 427개의 기업 및 기관이 가족친화인증을 획득하였다(가족친화지원사업 홈페이지). 기업과 기관에서는 다양한 가족친화제도들을 도입하고 있는데, 이러한 제도들이 여성의 출산에 어떤 영향을 미치는가에 대한 보다 심도있는 연구가 요구된다. 본 연구에서는 가족친화제도들의 일부와 출산의향의 관계를 직장여성을 분석의 단위로 연구하였다. 제도의 수혜자인 개인을 대상으로 한 연구도 의미가 있으나, 직장이나 기관을 단위로 기업의 가족친화제도 제공과 이용이 그 기관의 여성근로자의 출산율의 관계를 연구한다면 기업의 효과적인 가족친화제도 도입과 운영에 도움이 될 것이라 생각한다. 더불어 새롭게 도입되고 확산되는 가족친화제도의 효과를 분석하는 연구가 진행된다면 기업의 효과적인 가족친화제도 운영은 물론 직장여성들의 출산율 제고에 긍정적인 되는 정책 발전에 기여할 것이다.

끝으로 본 연구의 한계점을 제시하고자 한다. 본 연구는 가족친화제도가 기혼 직장여성들의 출산의향에 미치는 영향력을 분석하기 위하여 여성가족패널조사 자료를 분석하였다. 여성가족패널조사는 일반적인 성인 여성들을 확률표집한 자료이기 때문에 패널조사에 본 연구의 대상인 기혼 직장여성들이 많이 포함되어 있지 않아 본 연

구의 표본의 수가 적었다. 본 연구표본의 연령 분포를 보면 우리사회의 결혼 연기와 만혼, 여성취업의 M자형 곡선을 잘 반영하고 있어 20-30대 기혼 직장여성들의 특성 연구에는 적절하였으나 가족친화제도에 중점을 둔 연구에는 아쉬움이 남는다. 또한 본 연구는 패널자료를 횡단면으로 분석하였는데, 패널자료의 특성을 반영하여 시간에 따른 전반적인 변화를 통제하지 못한 한계를 갖는다.

### 【참 고 문 헌】

- 1) 강혜련 · 정병호 · 안지영(2010). 가족친화지수 및 가족친화기업(기관) 인증기준 개선연구. 여성가족부.
- 2) 김두섭(2007). IMF 외환위기와 사회경제적 차별출산력의 변화. 한국인구학, 30(1), 67-95.
- 3) 김영옥 · 김종숙 · 배호중(2014). 일 · 가정 양립 실태조사. 고용노동부
- 4) 김주희 · 고선강(2015). 신혼기 기혼여성과 부모간의 자원이전과 출산의향. 한국가족자원경영학회지, 19(2), 27-49.
- 5) 김태현 · 이삼식 · 김동희(2006). 인구 및 사회경제적 차별출산력-인구센서스 자료분석을 중심으로. 한국인구학, 29(1), 1-23.
- 6) 뉴시스(2015.9.11). 대기업 직장인...하루 10시간 일하고 한 달 1회 주말 근무 [http://www.newsis.com/ar\\_detail/view.html?ar\\_id=NISX20150911\\_0010282141&cID=10201&pID=10200](http://www.newsis.com/ar_detail/view.html?ar_id=NISX20150911_0010282141&cID=10201&pID=10200).
- 7) 민혜영 · 정금희(2015). 고령임산부의 임신과 출산 건강관리 요구. 여성건강간호학회지, 21(4), 332-341.
- 8) 박수미(2008). 둘째 출산 계획의 결정요인과 가족 내 성 형평성. 한국인구학, 31(1), 55-73.
- 9) 박종서 · 김문길 · 김은정 · 이상림 · 조성호 · 양지윤(2015). 여성노동-출산 및 양육행태와 정책과제. 한국보건사회연구원.
- 10) 박종서 · 김문길 · 김은정 · 이상림 · 조성호 · 양지윤(2015). 여성노동-출산 및 양육행태와 정책과제. 한국보건사회연구원.
- 11) 보건복지부(2016). 직장어린이집 설치의무 미이행한 178개 사업장 명단 공표(보도자료). 보건복지부.
- 12) 서정연 · 김한곤(2015). 출산자녀수별 기혼여성의 출산의지에 영향을 미치는 요인. 한국인구학, 38(3), 1-24.
- 13) 송헌재 · 김지영(2013). 출산장려금이 기혼여성의 출산의향에 미치는 영향. 재정정책논집, 15(1), 3-27.
- 14) 가족친화지원사업 <http://ffimogef.go.kr>.
- 15) 염지혜(2013). 추가출산의향에 영향을 미치는 요인 탐색-강남구 사례를 중심으로-. 한국영유아보육학, 75, 43-63.
- 16) 유계숙(2010). 기업의 가족친화제도가 근로자의 자녀출산에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 28(2), 89-96.
- 17) 윤소영 · 김현(2008). 직장영역의 가족친화제도 도입과 성과, 그리고 과제. 한국가족자원경영학회지, 12(2), 141-152.
- 18) 이미옥 · 명성준(2015). 출산장려정책의 효과성에 관한 연구. 한국자치행정학보, 29(1), 331-350.
- 19) 이삼식 · 최효진(2014). 취업여성의 출산행태와 정책과제. 한국보건사회연구원
- 20) 이소영(2014). 고령임신 현황과 정책방안. 보건복지포럼, 213, 24-35.
- 21) 이현옥(2011). 한국 여성의 출산행태 결정 요인 분석. 카톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 22) 임현주(2013). 인구 · 사회학적 변인, 경제변인, 양육 · 출산 변인에 따른 후속출산계획. 유아교육연구, 33(3), 35-58.

- 23) 전은주(2015). 기업의 가족친화 프로그램 제공 정도가 기혼여성의 출산의지에 미치는 영향에 관한 연구: 직장-가정갈등 매개효과를 중심으로. 서울여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 24) 정성호(2012). 저출산 정책의 효과성에 관한 연구. 한국인구학, 35(1), 31-52.
- 25) 정영금(2004). 가족친화적 정책을 통한 일-가족 균형에 관한 연구, 한국가정관리학회지, 22(5), 91-100.
- 26) 최인규 · 오창섭(2013). 로짓모형을 활용한 출사지원정책이 출산의지에 미치는 영향요인분석-공공 · 민간의료종사자의 비교-. 한국지방자치연구, 15(2), 39-65.
- 27) 통계청(2015). 2015 통계로 보는 여성의 삶. 통계청.
- 28) 한국여성정책연구원(2012). 여성가족패널조사 설문지. 한국여성정책연구원
- 29) 한영선 · 이연숙(2015). 여성취업과 일 · 가정양립지원이 출산에 미치는 영향. Family Environment Research, 53(1), 49-66.
- 30) e-나라지표 <http://www.index.go.kr>.
- 31) OECD <http://stats.oecd.org>.
- 32) Rindfuss, R. R., Choe, M. K., & Brauner-Otto, S. R.(2016). The emergence of two distinct fertility regimes in economically advanced countries. Population Research Policy Review, 35(3), 287-304.
- 33) Thévenon, O., & Gauthier, A. (2011). Family policies in developed countries: A ‘fertility-booster’ with side effects. Community, Work, & Family, 14(2), 197-216.

- 투 고 일 : 2016년 5월 31일
- 심 사 일 : 2016년 7월 5일
- 게재확정일 : 2016년 8월 19일