

이슈페이퍼 2014-10

[www.kicce.re.kr](http://www.kicce.re.kr)

# ISSUE PAPER

## 고령출산가족의 양육실태와 지원 강화 방안

이정원



## 차례

요약 .....	1
1. 문제 제기 .....	1
가. 출산의 고령화 심화 .....	1
나. 출산의 고령화로 인한 양육환경 변화와 어려움 .....	2
2. 고령출산가족의 증가 현황 및 이유 .....	3
가. 고령출산의 증가 .....	3
나. 고령출산가족의 특성 .....	5
다. 고령출산의 이유 .....	7
3. 고령출산가족의 양육 실태와 요구 .....	9
가. 고령출산가족의 양육 실태 .....	9
나. 고령출산가족의 지원 요구 .....	13
4. 고령출산가족의 양육 및 경력유지 지원 방안 .....	15
가. 양육지원 방안 .....	15
나. 고령 취업모 경력유지 지원 방안: 난임휴가 도입 .....	18
참고문헌 .....	19

## 표 차례

〈표 1〉 모의 초산연령별 출생아 비율 추이	2
〈표 2〉 모의 연령별 출산율 변화(2000~2012)	3
〈표 3〉 연도별 모의 평균 출산/초산연령	5
〈표 4〉 초산연령에 따른 후속출산계획 여부	6
〈표 5〉 고령출산가족의 추가 자녀 출산계획이 없는 이유	6
〈표 6〉 만 35세 이상 고령 초산 이유	8
〈표 7〉 취업모의 고령출산여부에 따른 기관 이용	11
〈표 8〉 고령초산여부에 따른 취업 특성	11
〈표 9〉 취업 유지에 도움이 되는 사항	13
〈표 10〉 초산연령대별 취업 유지에 도움이 되었을 제도-1순위	15
〈표 11〉 아동수당(안)	17
〈표 12〉 난임휴가(안)	18

## 그림 차례

[그림 1] 연령별 출산율 변화 추이(2000, 2012)	4
[그림 2] 35세 이상 고령 초산의 이유	7
[그림 3] 고령초산 여부별 위급상황 시 자녀양육 지원 인력	10
[그림 4] 배우자(남편)의 양육 참여가 부족한 이유-1순위	10
[그림 5] 고령초산모의 경력단절 이유	12
[그림 6] 취업 유지에 도움이 되는 사항	14

## 요약

- 2011년 첫 자녀 출산 여성 연령이 만 35세 이상인 비율이 전체 초산 중 약 10.7%를 차지함. 20년 전과 비교 시 이는 약 8.2배 증가한 수치임.
- 초산의 지연은 출산에 부정적 영향을 미침. 고령출산이 점점 증가하는 상황에서 향후 출산율 제고를 위해서는 고령출산가족의 양육 부담을 낮춰 이들의 건강한 다자녀 출산을 가능케 할 지원이 필요함.
- 고령출산가족은 자녀 양육에 있어서 출산이 이른 가족과 다른 특수한 욕구와 어려움을 드러냄. 즉, 조부모 등의 활용 가능한 양육지원인력이 부족하여 ‘기관’에의 의존도가 높고, 이에 자녀 양육을 위해 ‘기관 교육·보육 서비스 지원’에 대한 요구를 가장 크게 보이고 있음. 또한 부모 은퇴 후 미성년 자녀 양육의 경제적 부담을 크게 느끼고 있음.
- 고령출산가족은 또한 임신·출산·양육 관련 이유로 경력 단절된 비율도 높게 나타남. 이들의 가장 큰 경력단절 이유는 ‘임신준비를 위해서(53.4%)’로 임신 전의 일-가정 양립 문제의 해결이 필요한 것으로 나타남.
- 고령출산가족의 양육지원을 위해 사회적 교육·보육 지원 시스템 강화와 고령출산가족의 은퇴 후 자녀 양육 부담을 감소시키기 위한 만 18세 미만 자녀가 있는 저소득가구 대상의 ‘아동수당’ 도입을 제안함. 이밖에 고령 취업모의 경력단절 방지를 위해 ‘난임휴가’ 도입을 제안함.

### 1. 문제 제기

#### 가. 출산의 고령화 심화

- 고령 초산 비율 증가
  - 35세 이상 초산 급증
    - 1990년 첫 자녀를 출산한 어머니의 91.1%가 30세 미만이었으나, 2011년에는 30세 미만 초산 비율이 50% 미만으로 떨어짐.

\* 본고는 육아정책연구소의 2013년도 일반과제 「가족변화에 대응한 출산·육아지원 방안 연구-출산의 고령화를 중심으로」의 내용을 토대로 함.

- 반면, 1990년에 1.3%에 불과하였던 35세 이상 모의 초산 비율은 2011년에는 전체 초산의 10.7%에 달하여 20년 전에 비해 약 8.2배 증가함.

〈표 1〉 모의 초산연령별 출생아 비율 추이

구분	1990	2000	2005	2011	단위: %(명)
30세 미만	91.1	79.8	62.7	47.4	
30~34세	7.6	16.6	31.2	41.9	
35세 이상	1.3	3.6	6.1	10.7	
총 출생아 수(첫째아)	100.0(347,849)	100.0(298,088)	100.0(222,639)	100.0(239,489)	

자료: 통계청(각년도). 인구동향조사(출생).

- 이러한 고령출산의 증가는 자녀 양육에 있어 새로운 어려움을 야기하며, 국가적으로는 출산율 하락을 부추기는 요인이 되고 있음.

#### 나. 출산의 고령화로 인한 양육환경 변화와 어려움

- 자녀 출산·양육 시기가 보편적인 생애주기보다 지연되는 ‘고령출산가족’이 증가하면서, 이들의 양육지원인력 부족, 부모의 체력부담 증가, 은퇴 후 미성년 자녀 양육 부담 문제 등이 새로운 어려움으로 부상함.
- 조부모 등 양육지원인력 부족
  - 고령출산가족은 조모의 연령이 높아 양육을 지원할 수 있는 인력으로 기능할 가능성이 낮고, 이들의 유병률 또한 높아 양육지원을 받을 수 있는 가능성이 상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있음.
  - 또한 고령출산가족은 아버지의 연령과 취업경력도 높은 편으로 업무 부담과 책임이 큼으로 인해 아버지의 양육 참여가 어렵다는 비율이 초산연령이 낮았던 가구에 비해 높게 나타남.
  - 즉, 고령출산가족은 조부모와 아버지의 양육참여가 더 어려운 집단이라는 특성을 보임.
    - 이에 고령출산가족은 기관양육지원에 대한 의존도가 현저히 높게 나타나고 있음.

- 은퇴 후 미성년 자녀 양육의 경제적 부담이 높음.
  - 어머니 연령 만 35세 이후 첫 자녀를 출산한 고령출산가족의 경우, 부모의 경제능력이 현저히 감소하는 가장의 은퇴 이후까지 미성년 자녀에 대한 양육비의 부담이 지속될 수 있음.
    - 이는 부모의 노후 대비에도 부정적 영향을 미치며, 후속출산을 포기하는 경제적 이유가 되며, 부모 은퇴 후 가계의 위축으로 미성년 자녀의 건전한 발달과 육성에도 악영향을 미치는 등의 문제가 있음.
- 출산 고령화를 고려한 새로운 양육지원 정책 개발 필요
  - 고령출산가족의 양육 상 애로사항을 고려한 양육지원 방안을 통해 출산율 하락 방지 필요

## 2. 고령출산가족의 증가 현황 및 이유

### 가. 고령출산의 증가

- 여성의 주요 출산 연령대 변화
  - 연령별 출산율 변화
    - 여성의 주요 출산 연령대는 2000년에는 25~29세 사이였으나 2012년에는 30~34세로 상향 이동함(통계청, 각년도).
    - 연령별 출산율은 2000년 35~39세 여성 인구 천명당 17.2명, 40~44세 여성 천명당 2.5명에서, 2012년에는 35~39세 여성 인구 천명당 38.9명, 40~44세 여성 천명당 4.9명으로 35세 이상 고령 출산이 크게 증가하였음(통계청, 각년도).

〈표 2〉 모의 연령별 출산율 변화(2000~2012)

연도	연령별 출산율 <sup>1)</sup>							합계 출산율 <sup>2)</sup>
	15~19세	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	
2000	2.5	38.8	149.6	83.5	17.2	2.5	0.2	1.47
2001	2.2	31.4	129.2	77.5	17.0	2.4	0.2	1.30
2002	2.6	26.5	110.9	74.5	16.6	2.4	0.2	1.17
2003	2.5	23.6	111.7	79.1	17.1	2.4	0.2	1.18
2004	2.3	20.6	104.5	83.2	18.2	2.4	0.2	1.15
2005	2.1	17.8	91.7	81.5	18.7	2.4	0.2	1.08

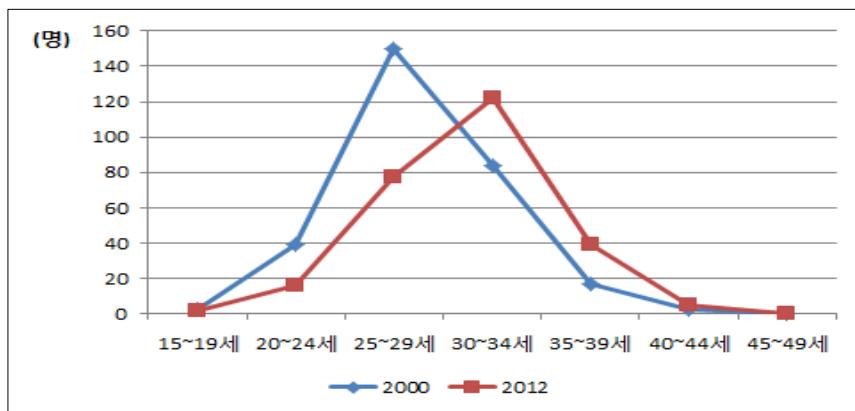
(표 2 계속)

연도	연령별 출산율 <sup>1)</sup>							합계 출산율 <sup>2)</sup>
	15~19세	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	
2006	2.2	17.6	89.4	89.4	21.2	2.6	0.2	1.12
2007	2.2	19.5	95.5	101.3	25.6	3.1	0.2	1.25
2008	1.7	18.2	85.6	101.5	26.5	3.2	0.2	1.19
2009	1.7	16.5	80.4	100.8	27.3	3.4	0.2	1.15
2010	1.8	16.5	79.7	112.4	32.6	4.1	0.2	1.23
2011	1.8	16.4	78.4	114.4	35.4	4.6	0.2	1.24
2012	1.7	16.0	77.4	121.9	38.9	4.9	0.2	1.30

주: 1) 해당연령 여성인구 천명당 출산아 수임.

2) 가임여성 1명당 평균 출생아 수임.

자료: 통계청(각년도). 인구동향조사(출생).



주: 해당연령 여성인구 천명당 출산아 수임.

자료: 통계청(각년도). 인구동향조사(출생).

[그림 1] 연령별 출산율 변화 추이(2000, 2012)

#### □ 모의 평균 출산/평균 초산연령 변화

##### ○ 평균 출산/초산연령의 지연

- 평균 출산연령과 첫 자녀 출산연령이 모두 매년 상승함. 1993년 평균 출산연령은 27.55세이며 평균 초산연령은 26.23세였으나, 2005년 평균 출산연령 30.22세로 30세 이상 출산이 보편화되고, 2010년에는 평균 초산연령도 30.10세로 첫 자녀의 출산이 30세 이후로 지연되는 양상을 보임.
- 법적 혼인 상태에서의 출산이 대부분인 우리나라에서 여성의 초혼연령 상승이 당연한 순서로 초산연령의 상승을 이끌고 있는 형국임.

〈표 3〉 연도별 모의 평균 출산/초산연령

구분	1993	1996	2000	2005	2010	2011	단위: 세
평균 출산연령	27.55	28.09	29.02	30.22	31.26	31.44	
평균 초산연령	26.23	26.65	27.68	29.08	30.10	30.25	
평균 초혼연령(아내)	25.01	25.45	26.49	27.72	28.91	29.14	

자료: 통계청(각년도). 인구동향조사(출생); 통계청(각년도). 인구동향조사(혼인).

## 나. 고령출산가족의 특성

### 1) 정의

#### 의학적 기준에 의한 정의

- 세계보건기구와 국제산부인과학회 등 주로 의학계에서 '고령출산'의 기준으로 제시하고 있는<sup>1)</sup> 만 35세 이상에 '첫 자녀'를 출산한 '만 35세 초산' 집단을 '고령출산가족'으로 조작적 정의함.

### 2) 유형

#### 결혼 시기와 출산 시기에 의한 유형 구분

- 만 35세 이상에 첫 출산을 한 '고령출산가족'들도 초혼연령과 초산연령에 따라 만 30세 미만 결혼적령기에 결혼하였으나 출산은 만 35세 이상에 첫 출산이 이루어진 집단, 만 30세 이상 만혼에 만 35세 이상 출산한 2가지 유형의 집단으로 구분됨.
- 조사 대상 고령출산가족 300 사례 중 대부분(91.3%)은 결혼도 늦고 출산도 늦은 '만혼, 고령출산집단'이었음.

### 3) 후속출산계획

#### 낮은 출산의지

- 만 35세 이상에 첫 자녀를 출산한 고령출산집단은 둘째 자녀 이상의 후속 출산을 계획하는 경우가 18.0%로, 만 35세 미만 초산모의 후속출산계획율이 50% 가까이 되는데 비해 현저히 낮았음.

---

1) 출처: 두산백과사전([www.doopedia.co.kr](http://www.doopedia.co.kr))

〈표 4〉 초산연령에 따른 후속출산계획 여부

구분	계획 있음		계획 없음		계 100.0(1,000)	단위: %(명)
	전체	40.0	전체	60.0		
<b>모초산연령</b>						
만 35세 미만	49.4		50.6		100.0(700)	
만 35세 이상	18.0		82.0		100.0(300)	

- 고령출산가족은 ‘부모의 나이(고령)’에 대한 부담으로(42.3%) 추가 자녀를 계획하지 않는 것으로 나타남. 이밖에 ‘양육비 부담’ 30.5%, ‘자녀양육의 체력적 부담’이 13.0%로 주된 출산 포기 이유였음. 반면 ‘이미 원하는 자녀 수에 도달하였다’라는 이유는 2.8%에 불과하여 1자녀에 대한 만족으로 인해 추가 자녀 출산계획을 하지 않는 것은 아닌 것으로 나타남.

〈표 5〉 고령출산가족의 추가 자녀 출산계획이 없는 이유

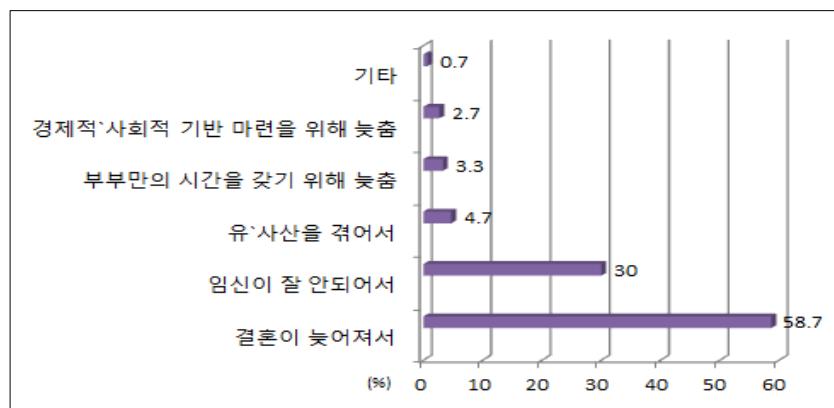
구분	양육비 부담 때문에	체력 부담 때문에	일-가정 양립이 어려워서	원하는 자녀수에 도달 하여서	부모의 나이가 많아서	자녀 양육을 도와줄 사람 또는 기관이 미땅치 않아서	기타	계 100.0(246)
	전체	30.5	13.0	7.3	2.8	42.3		
<b>모연령</b>								
만 35~40세 미만	35.1	14.9	9.5	2.7	33.1	2.0	2.7	100.0(148)
만 40세 이상	23.5	10.2	4.1	3.1	56.1	-	3.1	100.0( 98)
<b>가구소득</b>								
300만원 미만	39.1	19.6	2.2	2.2	34.8	-	2.2	100.0( 46)
300~400만원 미만	37.4	11.0	3.3	2.2	42.9	-	3.3	100.0( 91)
400~500만원 미만	24.1	13.8	6.9	5.2	43.1	3.4	3.4	100.0( 58)
500만원 이상	17.6	9.8	19.6	2.0	47.1	2.0	2.0	100.0( 51)
<b>모 취업 여부</b>								
취업중	26.9	9.0	19.4	1.5	37.3	4.5	1.5	100.0( 67)
비취업	31.8	14.5	2.8	3.4	44.1	-	3.4	100.0(179)

주: 빈도분포 특성상 통계적 유의도 검증이 적절하지 않음.

- 고령출산가족 중에서도 어머니의 연령이 높은 경우 ‘연령 부담’ 때문에 출산을 포기하는 비율이 더 높게 나타남. 어머니의 연령이 만 40세 이상일 경우 ‘나이가 많아서’가 56.1%로 절대적인 추가 출산 포기의 이유였으며, 현재 연령이 만 35~40세 미만인 경우는 ‘양육비 부담’이 가장 큰 이유였음 (35.1%).
- 고령출산가족에서는 가구소득이 높아도, 어머니가 취업중이 아니어도 추가 자녀 출산의지가 낮게 나타나고 있음. 이는 만혼 등으로 고령초산이 심화 될 상황에서 출산을 회복을 어렵게 할 것으로 우려되는 특징임.

#### 다. 고령출산의 이유

- ‘만혼’과 ‘난임’이 주된 이유임.
- 고령출산가족 300사례 중 약 60%는 ‘결혼이 늦어져’ 결과적으로 출산도 늦어진 경우이며, 약 30%는 ‘임신이 잘 안되어’ 출산이 늦어짐.
- ‘유·사산을 겪어’ 출산이 늦어지게 되었다는 응답이 4.7%이며, ‘부부만의 시간을 가지기 위해’, ‘경제적·사회적 기반을 마련하기 위해’ 자발적으로 임신·출산을 미룬 경우는 6% 정도로 많지 않았음.
- 결혼이 출산의 관문이 되고 있는 현실에서 ‘늦은 결혼’ 자체가 고령 출산을 유발하고 있는 가장 큰 원인이며, 원하는 시기에 임신이 잘 되지 않는 문제가 또 하나의 주요 원인으로 지적되고 있음.



[그림 2] 35세 이상 고령 초산의 이유

□ 고령출산가족의 유형에 따른 고령출산 이유

- 만 30세 미만의 결혼적령기에 결혼했으나 자녀 출산은 만 35세 이후에 하게 된 '결혼적령기 결혼, 고령출산 집단'에서는 '임신이 잘 안되어서', '유·사산을 겪어서'가 주된 고령출산 이유임. 이들은 곧 '난임부부'로 분류될 수 있는 집단임.
- 이들은 시험관 시술 등을 수차례 시행했음에도 쉽게 임신이 되지 않아 경제적 어려움을 겪거나, 임신이 되어도 유·사산을 겪기도 한 것으로 나타남.
- 결혼이 30세 이상에 이루어진 '만혼, 고령출산 집단'은 '결혼이 늦어져 출산이 늦어졌다'라는 것이 고령출산의 주된 이유이나(63.5%), '임신이 잘 안되어서'의 이유도 26.3%로 적지 않은 비율을 차지함.
  - 결혼이 늦어져 임신 시도 자체가 늦어지는 상황에서 결혼이 늦어지더라도 '임신'이 수월하게 이루어질 수 있도록 예방적 생식 건강관리와 교육이 강화되어야 할 것으로 보임.

□ 소득계층 간 고령출산의 이유 차이 존재

- '결혼이 늦어져 출산이 늦었다'라는 응답은 모든 소득계층에서 고르게 높으나, 300만원 미만 소득 가구에서는 '임신이 잘 안되어서'라는 응답 비율이 46.4%로 두드러지게 높으며, 500만원 이상 고소득 가구에서는 '유·사산을 겪어서'라는 비율이 10.0%로 상대적으로 높은 비율을 차지함.

〈표 6〉 만 35세 이상 고령 초산 이유

단위: %(명)

구분	결혼이 늦어져서 (결혼 후 에는 곧 임신함)	유· 사산을 겪어 출산이 늦어짐	부부만의 시간을 갖기 위해 임신을 늦춤	경제적, 사회적 기반 마련을 위해 임신을 늦춤	기타	계
전체	58.7	30.0	4.7	3.3	2.7	0.7
결혼&초산집단별						100.0(300)
결혼적령기 결혼, 고령출산	7.7	69.2	11.5	3.8	3.8	100.0( 26)
만혼, 고령출산	63.5	26.3	4.0	3.3	2.6	0.4
						100.0(274)

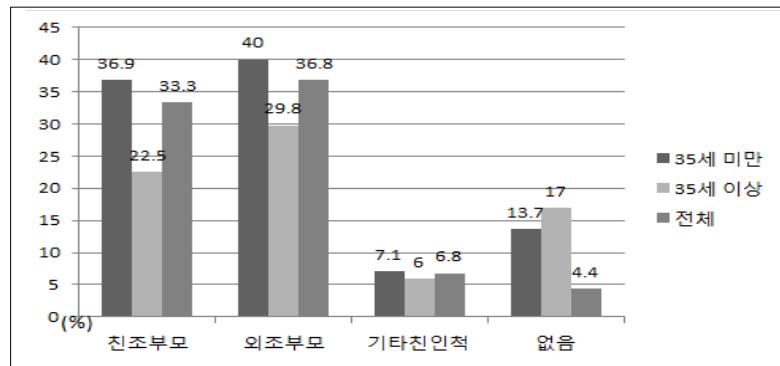
(표 6 계속)

구분	결혼이 늦어져서 (결혼 후 에는 곧 임신함)	임신이 잘 안되어서 임신함)	유산· 사산을 겪어 출산이 늦어짐	부부만의 시간을 갖기 위해 임신을 늦춤	경제적, 사회적 기반 마련을 위해 임신을 늦춤	기타	계
<b>가구소득</b>							
300만원 미만	41.1	46.4	3.6	3.6	5.4	-	100.0( 56)
300~400만원	66.7	26.1	2.7	2.7	0.9	0.9	100.0(111)
400~500만원	57.5	28.8	4.1	2.7	5.5	1.4	100.0( 73)
500만원 이상	61.7	23.3	10.0	5.0	-	-	100.0( 60)

### 3. 고령출산가족의 양육 실태와 요구

#### 가. 고령출산가족의 양육 실태

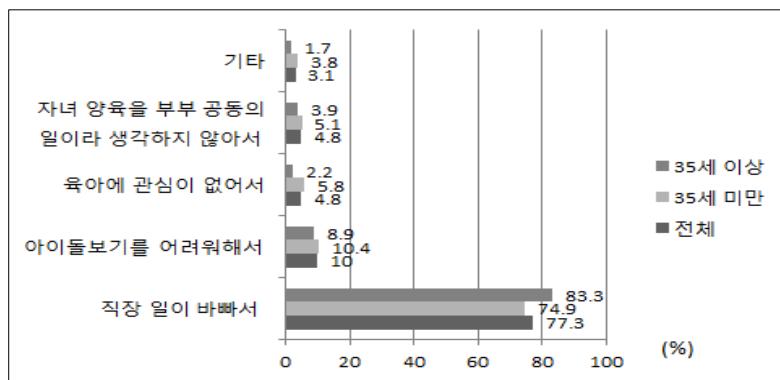
- 조부모 등 전통적 양육지원인력 부족
  - 고령출산가족의 자녀양육 지원과 관련된 사회 관계망을 분석 시, 조모 등 전통적인 양육지원 자원으로부터의 조력 가능성이 낮은 것으로 분석됨.
  - 조부모의 연령과 유병률은 양육지원인력으로의 활용 가능성을 가늠하는 기준이 될 수 있음.
    - 첫 출산 당시 조모들이 법적으로 분류되는 '노인'인 만 65세 이상인 경우가 만 35세 미만 초산 가족에서는 친조모 35.3%, 외조모 28.7%였음에 반하여, 만 35세 이상 고령출산가족에서는 친조모 57.2%, 외조모 51.3%로 나타남.
    - 조모의 유병률 또한 만 35세 미만 초산 가구에 비해 통계적으로 유의미하게 높은 경향을 보여, 연령과 건강 수준을 고려할 때 조모로부터의 양육지원의 가능성이 낮게 나타남.
  - 고령출산가족은 기타 양육지원자원의 취약성을 보임.
    - 고령출산가족은 부부 외에 자녀를 돌봐줄 다른 사람이 없다는 경우가 83.7%로, 만 35세 미만 출산한 가족의 77.3%에 비해 높게 나타남.



[그림 3] 고령초산 여부별 위급상황 시 자녀양육 지원 인력

- 배우자의 양육 참여가 부족함

- 고령출산가족의 경우 배우자의 연령과 취업경력이 높아 업무 부담과 책임이 큼으로 인해 양육 참여가 어렵다는 비율이 초산연령이 낮았던 가구에 비해 높게 나타남(그림 4 참조).



[그림 4] 배우자(남편)의 양육 참여가 부족한 이유-1순위

- 높은 기관 의존도

- 취업중인 고령초산모의 어린이집, 유치원 등 ‘기관’ 이용 비율은 만 35세 미만 초산모에 비해 높은 것으로 나타남.

〈표 7〉 취업모의 고령출산여부에 따른 기관 이용

구분	이용 중임 <sup>주)</sup>	이용하지 않음	계	단위: %(명) <sup>2(df)</sup>
전체	68.7	31.3	100.0(259)	
모초산연령				
만 35세 미만	66.3	33.7	100.0(181)	.243(1)
만 35세 이상	74.4	25.6	100.0( 78)	

주: 기관 이용은 유치원, 어린이집, 기타 영유아 대상 학원을 포함해 1일 3시간 정기적으로 이용함을 의미함.

- 향후 출산 연령이 높아지면 조부모 등 친인척을 정기적·긴급 양육지원의 자원으로 활용할 수 있는 가능성은 점차 낮아지므로 어린이집, 유치원 등 의 기관과 아이돌보미 등 정기적·부정기적(긴급) 양육 지원 욕구에 부응하는 사회적인 양육지원시스템 강화의 필요성이 제기됨.
- 이와 함께 부부 중심의 육아가 가능한 문화의 조성이 필요함. 주변의 지원 인력에의 의존을 떠나 부부 중심의 양육이 가능할 수 있도록 직장에서의 위치에 상관없이 일-가정의 양립을 중시하고 배려하는 직장문화의 조성이 필요할 것임.

□ 출산·양육문제로 인한 취업·경력유지의 취약성

- 고령출산모의 취업·경력유지의 취약성 존재

- 초산연령에 따른 취업률, 과거 정규직 취업경험에 큰 차이가 없으나, 현재 취업중인 경우 고령초산모의 상용직 비율은 만 35세 미만 초산모에 비해 낮게 나타남.

〈표 8〉 고령초산여부에 따른 취업 특성

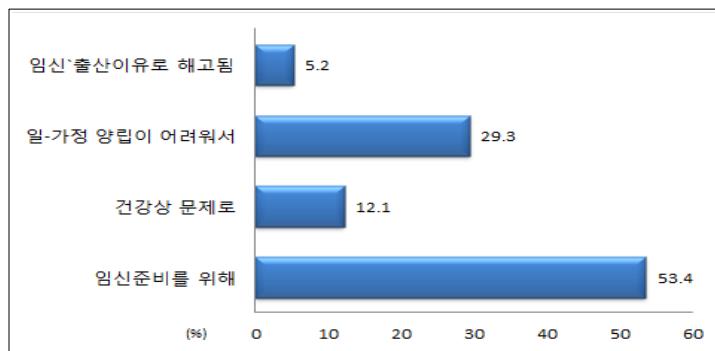
구분	취업상태			정규직 취업률		결혼 후 경력		취업 경험자 중 경력단절 경험률 <sup>주)</sup> (n=794)
	취업 경험률 (n=1,000)	현재 취업률 (n=1,000)	현재 상용직 비율 (n=259)	결혼 전 (n=1,000)	결혼당시 (n=1,000)	결혼 후 총 경력 (n=792)		
전체	79.4	25.9	79.2	78.5	49.6	24.6개월	22.3	
모초산연령								
만 35세 미만	78.9	25.9	80.1	76.9	58.4	22.2	21.6	
만 35세 이상	80.7	26.0	76.9	80.6	47.7	29.9	24.0	

주: 임신·출산·양육으로 인한 경력단절을 의미함.

- 고령출산모 집단은 임신·출산·양육 관련 이유로 경력단절을 겪은 비율이 만 35세 미만 초산모 집단보다 높게 나타남.

□ 고령초산모의 주요 경력단절 시기 및 이유

- 경력단절을 겪은 경우 경력단절의 시기와 경력단절의 주요 이유는 고령출산 여부에 따라 차이가 나타남.
- 만 35세 미만 초산모가 가장 많이 경력이 단절된 시기는 ‘첫째 임신 중’이었으나(58.8%), 만 35세 이상 고령초산모는 ‘첫째 임신 전’으로 경력단절경험이 있는 고령초산모 중 65.5%가 첫째 임신 전에 취업을 중단함. 즉, 취업모의 연령이 높으면 임신 자체의 어려움으로 인한 경력단절 위험이 큼이 확연히 드러남.
- 이들은 출산 후 일-가정 양립의 어려움을 겪기 이전에 임신을 하기 위한 경력단절을 경험함으로써 출산 후 일-가정 양립을 지원하기 위한 제도만으로 취업모의 일-가정 양립과 출산율을 증진시키는데 한계가 있음을 보여줌.
- 고령초산모의 주된 경력단절 이유는 ‘임신준비를 위해’로 53.4%가 이에 응답함. 즉, 고령초산모는 ‘임신의 어려움’이 크며, 이것이 고령의 취업모에게 경력단절을 일으키는 큰 위험이 될 수 있음을 보여줌(그림 5 참조).



[그림 5] 고령초산모의 경력단절 이유

- 이에 결혼이 늦은 취업여성에게 있어 자녀 출산 후의 ‘일-가정(자녀양육) 양립’ 뿐 아니라 임신 전의 ‘일-가정(임신·출산 준비)’의 양립’이 가능한 취업 환경을 마련할 필요성이 제기됨.

## 나. 고령출산가족의 지원 요구

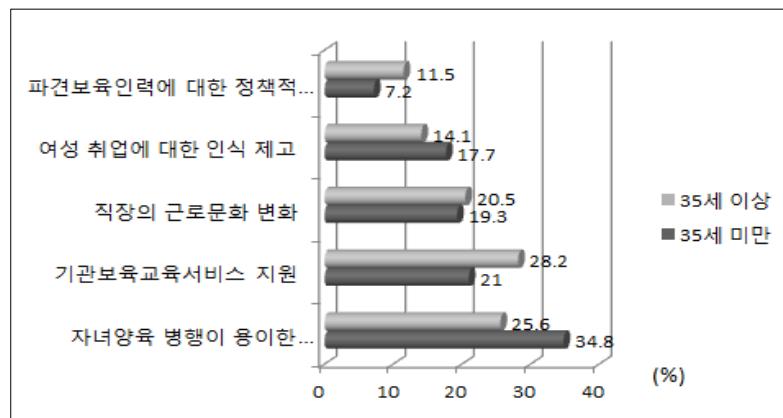
### 고령출산가족의 양육 지원 요구

- 취업모의 양육지원 요구는 초산연령에 따라 차이가 있었음.
  - 전반적으로 '시간제 정규직 등 자녀 양육과 병행하기 용이한 일자리의 확대' 32.0%, 기관교육·보육서비스 지원 23.2%, 정시 퇴근과 가족친화적인 인식 등 직장 근로문화의 변화 19.7%, 여성 경제활동의 중요성 등 사회적 인식 변화 16.6% 순으로 응답됨.
  - 고령출산가족의 경우는 '기관 교육·보육 서비스 지원'에 대한 요구가 가장 높게 나타남(28.2%).
  - 취업중인 고령초산모의 어린이집, 유치원 등 '기관' 이용 비율은 만 35세 미만 초산모에 비해 높은 것으로 나타남.
- 사회적 양육지원시스템 강화 요구
  - 출산 연령 고령화 현상이 지속될 경우, 조부모 등 친인척을 정기적·긴급 양육지원의 자원으로 활용할 수 있는 가능성은 더욱 낮아질 것임.
  - 이에, 어린이집, 유치원 등의 기관과 아이돌보미 등 정기적·부정기적(긴급) 양육 지원 욕구에 부응하는 사회적인 양육지원시스템의 강화 필요성이 제기됨.
  - 점차 출산 연령이 높아질 취업모에게는 '믿을 수 있는 질 높은 기관'과 '믿을 수 있는 파견인력'이 가장 중요한 양육지원 자원이 될 수 있음.

〈표 9〉 취업 유지에 도움이 되는 사항

단위: %(명)

구분	자녀 양육 병행이 용이한 일자리 확대	기관 보육 ·교육 서비스 지원	직장 근로 문화 변화	여성 취업에 대한 인식 변화	파견 보육 인력 지원	계 <sup>2(df)</sup>
전체	32.0	23.2	19.7	16.6	8.5	100.0(259)
모초산연령						
만35세 미만	<b>34.8</b>	21.0	19.3	17.7	7.2	100.0(181) 4.328(4)
만35세 이상	25.6	<b>28.2</b>	20.5	14.1	11.5	100.0( 78)



[그림 6] 취업 유지에 도움이 되는 사항

- 부부 중심의 육아 문화의 조성 요구
  - 주변의 인력에의 의존을 떠나 부부 중심의 양육이 가능할 수 있도록 일가정의 양립을 중시하고 배려하는 직장문화의 조성이 필요함.
- 경력단절 방지를 위한 지원 요구
  - 경력단절 경험자가 이용하였다면 경력유지에 도움이 되었을 제도를 초산연령대별로 분석한 결과 초산연령대에 따라 응답에 차이가 나타남.
    - 전반적으로는 유연근무제와 육아휴직에 대한 수요가 가장 높은 가운데, 초산연령대에 따라서는 만 30세 미만에 초산한 경우 육아기 근로기간 단축제, 만 35세 이상에 초산한 경우는 난임(불임) 휴가와 유연근무제 이용에 대한 수요가 상대적으로 높게 나타남.
    - 고령출산모는 '난임'으로 인해 첫 자녀를 임신하기 전에 이미 경력단절을 겪은 비율이 높음. 그로 인해, 임신을 하기까지 도움을 받을 수 있는 '난임(불임) 휴가'의 사용을 경력단절 방지에 도움이 되었을 제도로 보고 있음이 드러남.
    - 근무시간과 형태, 장소 등을 상황에 따라 융통성 있게 선택할 수 있는 '유연근무제'에 대한 요구가 만 35세 이상 초산모에게서 특히 높게 응답된 것도 비슷한 맥락에서 이해될 수 있음.

〈표 10〉 초산연령대별 취업 유지에 도움이 되었을 제도-1순위

구분	전체	모초산연령			<sup>2</sup> (df)	단위: %, 명
		30세 미만	30세 이상 ~35세 미만	35세 이상		
유연 근무제 이용	31.1	28.8	31.7	32.8		
귀하의 육아휴직 이용	26.6	20.3	36.7	22.4		
육아기 근로시간 단축제	13.0	22.0	8.3	8.6		
직장 어린이집 이용	7.3	11.9	5.0	5.2		
난임 (불임) 휴가 이용	6.8	1.7	6.7	12.1		
유·사산 휴가 이용	4.0	6.8	-	5.2		
가족간호 휴가제 이용	2.8	-	3.3	5.2	29.563(22)	
배우자의 육아휴직	2.3	3.4	3.3	-		
유급 태아 검진시간 이용	2.3	3.4	1.7	1.7		
배우자의 육아기 근로시간 단축제	1.7	1.7	1.7	1.7		
아이 돌보미 이용	1.7	-	1.7	3.4		
유치원 이용	0.6	-	-	1.7		
사례 수	177	59	60	58		

#### 4. 고령출산가족의 양육 및 경력유지 지원 방안

##### 가. 양육지원 방안

###### 1) 양질의 기관보육·교육 서비스 접근성 제고

- 국공립 기관을 중심으로 양질의 보육·교육기관이 확대되어야 함.
- 고령출산모의 기관 이용 접근성 제고
  - 기관 이외의 양육 지원 자원이 취약한 고령출산모의 기관 이용 접근성을 증진시키기 위한 보완적 방안으로, 어린이집 입소 우선순위나 아이돌보미 이용에 대한 우선순위를 고연령의 어머니에 부여할 수 있음.
  - 이는 기존 입소우선순위 사항에 대한 보완 항목으로 사용하여 동일 순위 시 연령에 따라 부가 점수를 부여하는 방식으로 활용하는 정도가 적절할 것임.

## 2) 부부 중심의 양육 활성화

- 고령출산가족에 있어서는 '부부' 모두의 자녀양육 참여와 협조가 더욱 필요함.
  - 고령 출산이 심화될수록 자녀 양육에 조부모 등의 양육지원을 받을 수 있는 가능성은 희박해질 것으로 전망됨.
  - 환아의 간호, 병원 진료 동행, 부모 상담 등 자녀를 양육하면서 단지 기관보육에 맡겨 해결할 수 없는 '양육자의 손길'이 필요한 경우가 종종 발생함. 이를 취업 여부를 불문하고 어머니 혼자 감당하기는 어려움.
- 아버지의 육아휴직제도 이용 활성화
  - 다양한 자녀 양육의 욕구 해결을 위해 활용할 수 있는 휴가 제도에 대한 아버지의 적극적 이용이 가능한 사회적 분위기 조성이 필수임.
- 부부 모두의 양육 참여가 가능한 균로문화 조성
  - 정시 퇴근 등 부부 모두 자녀양육에 참여할 수 있는 균로 문화의 조성이 필요함.

## 3) 고령출산가족의 경제적 부담 경감

- 고령출산가족은 자녀 양육의 경제적 부담이 은퇴 후까지 지속될 수 있음.
  - 은퇴 후 미성년 자녀의 양육비용 경감 방안이 필요함.
- 의무교육 이상의 교육 기간에 대한 교육비 지원 대상 확대
  - 부모가 은퇴한 저소득 가구의 자녀 교육비 지원
    - 단기적으로는 현존하는 의무교육 기간 이상의 교육을 받는 자녀를 위한 교육비 지원제도의 지원 기준을 완화하는 것이 고령출산 가구의 양육비를 경감할 수 있는 한 방안이 될 수 있음.
    - 지원 대상을 부모가 은퇴한 저소득 가구의 고등학교, 대학교 자녀에게도 확대하여 출산이 늦은 가구의 양육비, 특히 교육비 부담을 경감하여야 함.
- 아동수당 도입
  - 아동 연령을 기준으로 한 수당 도입
    - 아동의 연령을 기준으로 지급되는 아동수당은 "아동이 있는 유자녀 가족의 소득을 보전하여 자녀양육에 대한 부담을 덜고 아동의 건전한 발달과 육성을 도모"하는 취지의 대표적인 제도임(최성은, 2010:318).

- 기준이 되는 아동 연령은 국가마다 다르지만 대체로 의무교육을 받고 있는 시기 또는 최소노동연령을 기준으로 함(유해미, 2010:10).
- 급여 지급 방식은 소득에 연계 혹은 소득에 무관하게 지급하는 등 다양한 형태를 띠(유해미, 2010:10~13).
- 가족주기의 자연으로 인해 부모의 은퇴 후에도 적절한 양육 지원과 교육의 필요성이 있는 미성년 아동이 점차 증가할 수 있음. 이에 해외 사례에 준하는 일정 연령에 도달할 때까지의 양육 부담을 경감할 수 있는 현금 지원 도입 방안을 제안함(표 11 참조).

〈표 11〉 아동수당(안)

구분	내용	비고
대상	취학 이후 만 18세 미만 아동이 있는 가구	소득 수준에 따른 차등지원 (연금소득이 있는 가구의 경우 연금을 소득 산정 시 포함)
수급 기간	자녀가 만 18세에 도달할 때까지	자녀당 지급
급여 수준	10~20만원	해외사례(영국, 독일) 등에 준하며, 현재 '양육 수당' 지급액 수준에 준하도록 설계
양육수당과의 중복 가능성	불가	미취학 연령대는 '양육수당' 또는 '보육·교육비 지원' 중 선택, 취학 이후 만 18세 미만까지 '아동수당' 지급

- 본 연구에서 제시하는 '아동수당' 제도는 고령출산 가구만이 아니라 미성년 자녀가 있는 모든 저소득 가구에 혜택을 줄 수 있음.
- 만 18세에 도달 전인 미성년 자녀 각각에 대해 지급하며, 급여수준은 해외 사례 및 현재 미취학아동에 대해 지급되는 양육수당 수준을 감안해 월 10~20만원 수준으로 지급함이 적절할 것임.
- 미취학 연령의 아동에 대해서는 기관 이용 시 '보육·교육비 지원'과 기관 미이용 시 '양육수당' 중 선택하는 현재의 지원 방식을 유지하여 '아동수당'은 실질적으로 취학연령 이후의 아동이 성년에 도달할 때까지의 양육비 지원 방안으로 도입하도록 제안함.

## 나. 고령 취업모 경력유지 지원 방안: 난임휴가 도입

### □ 난임으로 인한 취업모 경력단절 방지

- 고령출산모는 임신 전에 ‘난임’으로 인해 경력단절되는 경우가 많음. 이를 감안하여 일반적으로 ‘불임’으로 간주되는 임신 계획 후 1년이 지나도록 임신이 되지 않은 취업모를 위해 ‘난임 휴가’ 도입을 제안함.

〈표 12〉 난임휴가(안)

구분	내용	비고
필요성	취업 중 자녀를 출산한 여성과의 형평성 제고	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자녀 임신·출산을 하지 못한 경우 산전후휴가, 육아휴직의 기회에서 배제됨.</li> </ul>
신청대상	적극적 <sup>1)</sup> 임신 시도 후 1년이 지난 경우 누구나 신청 가능	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 법률혼, 사실혼 불문</li> <li>• 인공수정 혹은 체외수정시술(시험관)의 필요성, 혹은 임신을 위한 정밀 검진과 수술 등이 필요하다는 의료기관의 진단서 혹은 의료기관 방문 기록(1년 이상의 임신 시도 증빙)제출</li> </ul>
사용 기간	기본 6개월 사용 후 사유에 따라 1년까지 연장 가능	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6개월 사용 후 임신이 안 된 경우, 모연령 35세 이상과 연령을 불문하고 3년 이상 임신 시도 중인 경우 최대 6개월 연장 가능</li> </ul>
급여	유급	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 최초 6개월 유급(통상임금)</li> </ul>
권리/의무	휴가 사용 중 임신한 경우 잔여 기간 사용 가능	-

주: 1) 임신 준비를 위한 검사 등 의료기관 진료를 받은 경우

- 신청 대상은 법률혼·사실혼을 불문하고 자녀 출산을 원하는 부부가 적극적 임신 시도 후 1년이 경과한 경우로 하며, 의료기관의 관련 진단서 또는 의료기관 방문 기록을 제출하도록 하여, 난임 휴가의 오용을 방지함.
- 사용 기간은 6개월을 기본으로 모연령 35세 이상이거나 난임기간이 3년 이상으로 임신의 어려움이 큰 경우 추가적으로 기간을 연장할 수 있도록 허용함.
- 급여는 산전후 휴가나 유·사산 휴가에 준하여 ‘통상임금’을 지급하며, 육아 휴직의 선이용 형태로 활용가능한 제도로 도입할 경우 육아휴직급여에 준하여 지급할 수 있도록 함.

## 참고문헌

- 유해미(2010). 아동수당제도 도입 시 쟁점 및 정책과제. 현안보고서, 83, 국회입법조사처.
- 이정원·유해미·김문정(2013). 가족변화에 대응한 출산·육아 지원 방안 연구-출산의 고령화를 중심으로. 육아정책연구소.
- 최성은(2010). 아동수당 재원조달의 국제비교와 재원조달 방안 연구. 사회보장연구. 26(2), 317-341.
- 통계청(2000~2012). 인구동향조사.