



What's new

Making an impact that matters

제 45 호 | 2020.09.07

한국 밀레니얼·Z 세대, 정부 코로나 19 대응에 ‘합격점’

일본 밀레니얼·Z 세대, 정부 대처 만족도 최저
재택근무로 스트레스 줄어도 ‘돈·일자리’ 걱정 여전

한국 딜로이트그룹은 딜로이트 글로벌의 ‘2020 딜로이트 글로벌 밀레니얼 서베이(The 2020 Deloitte Global Millennial Survey)’를 인용, “한국의 밀레니얼과 Z 세대는 코로나 19 로 인한 위기를 겪는 시기에도 경제, 사회·정치적 상황이 개선될 것으로 보는 시각이 늘면서 지난해 대비 우리 사회에 대한 긍정적인 자신감을 갖기 시작했다”고 밝혔습니다.

딜로이트 글로벌은 코로나 19 발생 이전인 지난해 12 월, 43 개국 18,400 명의 밀레니얼(1983 년 ~ 1994 년 출생자)과 Z 세대(1995 년 ~ 2002 년 출생자)를 대상으로 1 차 조사를 실시했으며, 코로나 19 가 확산 일로에 있던 올해 초 13 개국 9,100 명을 대상으로 2 차 조사를 실시해 코로나 전후 이들의 생각이 어떻게 변했는지를 분석했습니다. 한국의 경우 1 차 조사에는 501 명(밀레니얼 301 명, Z세대 200 명), 2 차 조사에는 500 명(밀레니얼 300 명, Z세대 200 명), 총 1,001 명의 밀레니얼과 Z 세대가 조사에 참여했습니다.

2019 년 12 월과 2020 년 초에 실시한 1,2 차 조사 결과 한국 밀레니얼 세대와 Z 세대는 경제, 사회·정치적 상황에 대해 글로벌 평균보다 더 낙관적으로 변했습니다. 우리나라 밀레니얼 중 향후 경제를 낙관적으로 전망한 사람은 지난해 실시했던 2019 밀레니얼 서베이 시 13%에서 올해 26%로 코로나 19 상황에서 오히려 증가했으며, 사회·정치를 낙관적으로 전망한 비율은 13%에서 27%로 상승했습니다. Z 세대에서도 경제를 낙관적으로 전망한 비율은 지난해 14%에서 올해 25%로, 사회·정치를 낙관적으로 전망한 응답자 역시 12%에서 28%로 증가하면서 전체적인 ‘긍정’ 답변이 두 세대 모두 지난해 조사 대비 2 배 가량 증가했습니다.

글로벌 밀레니얼과 Z 세대는 코로나 19 위기를 거치면서 다소 비관적으로 변한 가운데, 조사 대상국 가운데 호주와 한국이 유일하게 긍정적으로 돌아선 것입니다.

특히, 한국 밀레니얼 세대와 Z 세대는 정부의 코로나 19 대응에 상당히 만족한 것으로 나타났습니다. 코로나 19 에 대한 정부 대응이 신속하게 이뤄졌는지에 대해서는 한국 밀레니얼의 69%가, Z 세대의 66%가 ‘그렇다’고 대답해 50% 수준에 머문 글로벌 평균을 크게 앞질렀습니다. 또한 한국의 밀레니얼과 Z 세대는 ‘근로자들을 위한 정부의 조치가 적절했다’고 답변한 비율 역시 글로벌 평균보다 높아, 전반적으로 정부 대응에 큰 만족감을 나타낸 것으로 조사됐습니다. 반면 정부의 대응이 미흡했다는 의견이 가장 많은 나라는 일본으로, 일본 밀레니얼과 Z 세대 4 명 중 3 명은 정부 대응이 신속하지 못했다고 답했으며, 3 명 중 2 명은 근로자들을 위한 조치도 미흡했다고 답했습니다.

한편, 조사기간 중 코로나 19 위기 기간임에도 불구하고 밀레니얼과 Z 세대의 스트레스는 감소한 것으로 나타났는데, 한국은 글로벌 평균보다 큰 폭으로 감소했습니다. 지난해 말 ‘스트레스를 꾸준히 받는다’는 밀레니얼과 Z 세대는 한국과 글로벌 평균이 50~51%로 동일한 수준이었지만, 올해 ‘스트레스를 꾸준히 받는다’고 답한 글로벌 밀레니얼은 42%로 하락한 반면 한국의 밀레니얼은 28%에 그쳤다. 글로벌 Z 세대는 44%로, 한국 Z 세대는 27%로 하락했습니다.

딜로이트 글로벌은 이들의 스트레스가 감소한 주된 이유로 재택근무, 환경개선, 삶의 여유를 꼽았습니다. 단, 밀레니얼과 Z 세대의 스트레스는 단기적으로 해소될 것으로 보이지만 장기적으로는 재정 문제로 스트레스가 증가할 수 있다고 딜로이트 글로벌은 지적했습니다. 특히 한국의 밀레니얼과 Z 세대는 스트레스 주범으로 ‘미래 개인 재정 상황’과 ‘일자리 및 커리어 전망’을 꼽았습니다. 이 부분에서 한국의 밀레니얼과 Z 세대 간의 차이가 두드러졌는데, 밀레니얼은 코로나 19 를 거치면서 ‘미래 개인 재정 상황’을 스트레스 주 요인이라고 꼽은 비율이 지난해 47%에서 올해 44%로 소폭 감소한 반면, Z 세대는 지난해 35%에서 올해 48%로 크게 뛰었습니다. 직장인 비율이 높은 밀레니얼과는 달리 학생과 ‘취준생’이 많은 Z 세대의 불안감을 보여주는 단면이라고 할 수 있습니다. 글로벌 또래들은 스트레스 주범으로 ‘미래 개인 재정 상황’과 ‘일자리 및 커리어 전망,’ ‘가족의 건강’을 거의 동일한 비율로 꼽았습니다.

한국 밀레니얼은 ‘개인 재정’ 면에서도 비관적으로 변한 글로벌 또래에 비해 상대적으로 낙관적인 전망이 높았습니다. 코로나 19 를 거치면서 향후 12 개월 동안 재정 상황이 개선될 것이라고 응답한 글로벌 밀레니얼은 9%P(39%→30%) 하락한 반면, 개선될 것이라고 응답한 한국 밀레니얼은 지난해 대비 2%P 증가한 25%였습니다.

한편 한국의 밀레니얼과 Z 세대는 코로나 19 를 겪으며 정부에 대한 신뢰도는 높아진 반면, 기업에 대한 인식은 1 차 조사 대비 부정적으로 변했습니다. 코로나 19 위기에 ‘기업이 사회에 긍정적인 영향을 끼쳤다’는 응답이 한국 밀레니얼(45%→32%)과 Z 세대(59%→44%) 사이에서 큰 폭으로 떨어졌는데, 이는 글로벌 밀레니얼(51%→41%) 및 글로벌 Z 세대(52%→43%)의 추세와 같은 양상입니다. 특히 ‘직원들이 더 오래 남고 싶어하도록 기업이 적절한 조치를 취했다,’ ‘나와 동료들을 돕기 위한 기업의 대응 방식에 만족한다’ ‘기업이 이익 일부를 직원을 돕는데 썼다’ ‘팬데믹 기간 동안 직원을 돕기 위한 정책을 도입했다’ ‘기업이 직원의 정신건강을 챙겼다’ 는 항목에서 긍정 답변이 글로벌 평균보다 크게 낮아 한국의 밀레니얼과 Z 세대는 글로벌 또래보다 직장 스트레스에 더 민감한 것으로 나타났습니다. 딜로이트 글로벌은 “전 세계 밀레니얼과 Z 세대의 50% 이상이

직장에서 받는 스트레스를 퇴사의 원인으로 생각한다”며 “앞으로 기업들은 직원들의 스트레스 관리에 보다 많은 관심을 가져야 한다”고 강조했습니다.

코로나 19로 인한 불확실성이 커지면서 밀레니얼과 Z세대는 직장 충성도에서도 변화가 생겼습니다. ‘2년 이내에 현 직장을 떠날 것’이라고 응답한 한국 밀레니얼은 지난해 52%에서 올해 38%로 크게 떨어졌습니다. 조사에서 기업에 대한 불만이 커졌다고 나타났지만, 불확실성이 커진 만큼 직업 안정성을 중요하게 생각하는 것으로 해석됩니다. 반면 한국 밀레니얼 중 ‘5년 후에도 현 직장에 남을 것’이라고 응답한 비율 역시 지난해 대비 10%p(32%→22%) 하락했다는 점은 이러한 불확실한 시대에 장기적 관점에서 조직에 충성도를 가지고 있는 것에 대한 회의감이 커졌음을 방증합니다. 한국 Z세대는 ‘2년 이내에 현 직장을 떠날 것’이라는 질문에 58%가, 그리고 ‘5년 후에도 남을 것’이라는 질문에는 13%가 ‘그렇다’고 답했습니다.

송한상 딜로이트 컨설팅 코리아 상무는 “한국의 밀레니얼과 Z세대는 코로나 19 위기 극복을 위한 정부와 국가 인프라·시스템에서 희망을 봤지만 기업들의 대응은 아직 미진한 것으로 판단하고 있는 것으로 보인다”며 “이런 희망과 우려가 공존하는 상황에서, 우리 사회와 기업들은 불확실한 미래를 대비하고 불안을 느끼는 구성원을 품을 수 있는 조직으로 변화해야 한다”고 강조했습니다. 또 “우리 젊은이들도 미래에 대한 희망과 자신감을 바탕으로 커리어를 개발하고 창업 등의 도전을 통해 역동적인 경제 생태계를 만드는데 일조해야 한다”고 덧붙였습니다.

2020 딜로이트 글로벌 밀레니얼 서베이(The 2020 Deloitte Global Millennial Survey) 보고서는 딜로이트 홈페이지(www.deloitte.com/kr) 또는 한국 딜로이트 그룹 공식 페이스북(www.facebook.com/deloittekorea)을 통해 확인할 수 있습니다.

딜로이트 컨설팅 코리아, 리더십 인사로 디지털·마케팅 성장 박차

컨설팅 경험 풍부한 부사장 신규 선임

딜로이트 아시아퍼시픽 합류 후 새로운 성장동력 마련

딜로이트 컨설팅 코리아는 6월 25일 부사장 및 전무 5명에 대한 승진인사를 단행했습니다.

딜로이트 컨설팅은 김현정 전무, 최동건 전무를 각각 부사장으로 선임했습니다. 이번 인사는 디지털 전략과 마케팅 전문성을 갖춘 부사장 선임을 통해 디지털 트랜스포메이션 서비스를 개발하고 보다 다양해진 고객 니즈를 충족하기 위한 목적에서 비롯됐습니다. 특히 한국 딜로이트그룹이 딜로이트 아시아퍼시픽에 합류한 2021 회계연도를 맞아 새로운 성장동력을 마련하기 위함도 있습니다.

올해 딜로이트 컨설팅에 합류한 김현정 부사장은 서울대학교 졸업 후 글로벌 전략 컨설팅 펌인 모니터그룹과 액센츄어코리아 경영전략 파트너, 한국 IBM 디지털 전략부문 글로벌 파트너를 역임하며 한국과 아시아태평양 팀을 이끌어온 디지털 전략 전문가입니다. 김 부사장은 디지털 사업과 전략 파트너십을 총괄할 딜로이트 디지털(Deloitte Digital)조직을 이끌며 차별화된 통합 디지털 컨설팅 서비스를 리드할 계획입니다. 더불어 한국 딜로이트그룹의 최고혁신책임자(CIO; Chief Innovation Officer)를 겸임하며 그룹의 전사적인 혁신과 디지털 전환을 이끌어갈 예정입니다.

최동건 부사장은 고려대학교를 졸업하고, 액센츄어코리아, PwC 컨설팅, 한국 IBM, 언스트앤영 컨설팅 등 다양한 글로벌 컨설팅 회사를 거쳐 2016년 딜로이트

컨설팅에 입사했습니다. 최 부사장은 다양한 산업에서 쌓아온 컨설팅 역량을 바탕으로 딜로이트 컨설팅 고객산업본부(Clients & Industry) 리더와 최고마케팅책임자(CMO; Chief Marketing Officer)를 맡아 마케팅 전략을 수립하며 성장을 이끌어가는 중추적인 역할을 수행할 예정입니다.

딜로이트 안진 스포츠비즈니스그룹, 대한체육회 주관 마케팅 역량 강화 워크숍에서 특강 진행

글로벌 스포츠비즈니스 모델과 스폰서십 상세 설명

딜로이트 안진회계법인 스포츠 비즈니스 그룹의 이영재 이사는 지난 8 월 11 일 올림픽 파크텔에서 진행된 대한체육회 주관 마케팅 역량 강화 워크숍에서 23 개 회원종목단체 50 여명 단체장 및 직원들을 대상으로 글로벌 스포츠 비즈니스 모델과 스포츠 스폰서십에 대한 특강을 진행했습니다.

이영재 이사는 특강에서 전 세계 스포츠팬의 소비패턴이 ‘뉴노멀’과 ‘언택트’ 시대를 맞아 온라인과 모바일 중심으로 변화하고 있고, 기업 역시 이에 맞춰 체질변화를 꾀하고 있는 상황에서 각 스포츠종목 단체 역시 오프라인에서 온라인 중심으로 전략을 신속히 전환할 필요가 있다고 역설했습니다.

국내 스포츠 스폰서십의 규모는 1 조 3 천억 원 이상으로, 스포츠에 대한 전문성과 기업경영, 마케팅 등 통합적인 역량이 필요한 스폰서십 업무는 스포츠 종목 단체의 수익과 직결되는 비즈니스입니다. 따라서 스폰서십 담당자와 팀은 타겟 기업에 대한 정확한 분석과 전략을 갖춘 뒤 커뮤니케이션해야 함을 강조했습니다.

또한 마지막으로 이 이사는 글로벌 기업의 경영패러다임이 ESG(환경, 사회, 지배구조)를 강조하는 방향으로 진화해가고 있는 상황에서 기업의 스포츠경기 후원과 참여 역시 마케팅 효과뿐만이 아닌 함께 더 나은 사회를 만들고자 하는 사회적 목표 역시 담겨있다고 설명했습니다. 따라서 정부기관을 중심으로 학계와 산업계가 공동으로 기업의 스포츠 후원 목적에 따른 스포츠 ESG 평가지표를 개발해 기업의 스포츠 참여 활동을 독려하는 시스템을 구축해야 한다고 덧붙였습니다.

이영재 이사가 속한 딜로이트 안진의 스포츠 비즈니스 그룹은 스포츠 산업에 특화된 전문성과 인사이트를 바탕으로 ▲재무자문 ▲스포츠 거버넌스 개선 ▲전략 수립과 실행 ▲인텔리전스 창출을 중심으로 전방위적(End-To-End)인 스포츠 자문업무를 진행하고 있으며, 한국스포츠산업경영학회와 지난 6 월 공식업무협약(MOU)를 체결해 스포츠 산업 고도화를 위해 노력하고 있습니다.

Get in touch



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

Deloitte Asia Pacific Limited is a company limited by guarantee and a member firm of DTTL. Members of Deloitte Asia Pacific Limited and their related entities, each of which are separate and independent legal entities, provide services from more than

100 cities across the region, including Auckland, Bangkok, Beijing, Hanoi, Hong Kong, Jakarta, Kuala Lumpur, Manila, Melbourne, Osaka, Seoul, Shanghai, Singapore, Sydney, Taipei and Tokyo.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms or their related entities (collectively, the “Deloitte organization”) is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser.

No representations, warranties or undertakings (express or implied) are given as to the accuracy or completeness of the information in this communication, and none of DTTL, its member firms, related entities, employees or agents shall be liable or responsible for any loss or damage whatsoever arising directly or indirectly in connection with any person relying on this communication. DTTL and each of its member firms, and their related entities, are legally separate and independent entities.

© 2020. For information, contact [Deloitte Anjin LLC](#) & [Deloitte Consulting LLC](#)