

# Deloitte.



## 딜로이트 2023 글로벌 Gen Z & Millennial 서베이

MZ 세대 서베이

2023년 05월  
Deloitte Insights

# 목차



<b>01</b> 기업들, 긍정적 사회·환경 변화 이뤘지만 여전히 MZ 세대 기대에 못 미쳐 .....	<b>07</b>
<b>02</b> 가계재정 부담에 허덕이는 MZ 세대 .....	<b>11</b>
<b>03</b> MZ 세대의 워라밸이 개선됐다 .....	<b>15</b>
<b>04</b> 스트레스와 번아웃 느끼는 MZ 세대 .....	<b>23</b>
<b>05</b> 직장 내 괴롭힘이 Z 세대 사이에서 특히 심각한 사안으로 대두 .....	<b>27</b>
<b>06</b> 기후행동, 긍정적 변화 이뤘지만 여전히 남은 과제 .....	<b>30</b>
<b>07</b> 기업들을 위한 제언 .....	<b>34</b>
<b>08</b> 부록 .....	<b>38</b>

# 서문

최근 수년간 전 세계적으로 기업 주도의 업무환경 개선이 이뤄졌으나, 긍정적 변화를 후퇴시키는 새로운 장애물도 나타났다. Z 세대와 밀레니얼 세대(이하 'MZ 세대')는 이로 인해 미래 계획을 세우는 데 어려움을 겪고 있다.

올해로 12주년을 맞는 딜로이트 Gen Z & Millennial 서베이(이하 'MZ 세대 서베이')는 전 세계 Z 세대와 밀레니얼 세대의 일에 대한 시각과 이들이 처한 환경을 탐구한다. 2023 서베이는 2022년 11~12월에 실시한 현지 설문조사와 2023년 3월에 실시한 정성적 인터뷰 결과다.

대부분 지역에서 코로나19(COVID-19) 팬데믹이 엔데믹으로 전환한 지금, 팬데믹 이전에 발행했던 '2019 MZ 세대 서베이'를 다시 들여다보며 지난 3년간의 변화가 MZ 세대에게 어떠한 영향을 줬는지를 탐구했다. 특히 이들 세대의 업무환경 경험이 어떠한 변화를 거쳤는지 집중 파헤쳤다. 가장 눈에 띄는 점은 '일과 삶의 균형'(work and life balance, 이하 '워라밸')에 만족하는 MZ 세대가 늘었다는 점이다. 업무 장소의 유연성이 개선됐고, 소속 회사가 다양성·공정성·포용성(DEI) 개선을 위해 더 많은 노력을 기울이고 있으며 실질적인 기후대응을 하고 있다고 답한 응답자가 증가했다.

팬데믹 기간 나타난 광범위한 사회적 변화 덕분에 이러한 개선이 이뤄진 것으로 풀이된다. MZ 세대는 팬데믹을 계기로 일이 삶에서 어떤 의미를 지니는지를 재정립하고, '워라밸'의 개선을 추구하게 됐다. 이는 이른바 '대 사직'(Great Resignation)을 촉발하는 배경이 되기도 했다. 이 과정에서 일시적이거나 근로자 쪽으로 힘의 균형이 이동해, 임금 인상과 더불어 DEI·기후 행동 노력 및 책임 확대 등 MZ 세대가 기업에 수년간 요구했던 변화가 실현되기도 했다. 또한 상당수 산업 분야에서 원격 및 하이브리드 근무가 더 많이 허용돼 업무환경의 유연성이 확대됐다.

하지만 심각한 부정적 변화도 수반됐다. 40년 만에 최고 수준으로 오른 물가상승률로 인한 생계비 위기, 1940년대 이후 유럽에서 처음 발생한 지상전, 정신건강 문제와 탈진(번아웃) 증가, 예방 보건 부족으로 인한 신체건강 문제 등이 한층 심화됐다. MZ 세대는 이러한 요인들로 인해 상당한 스트레스를 받고 있는 것으로 나타났다.

올해 서베이는 MZ 세대가 이러한 장애물을 어떻게 극복하는지, 이들의 시각에서 본 기업의 DEI 및 기후 행동 성과와 아직 남아 있는 과제, 후퇴가 우려되는 문제 등을 파헤쳤다. 또한 경제 우려 때문에 MZ 세대가 미래 계획을 세우는 데 어려움을 겪고 있는 실상을 조사했다.



# 개요

‘딜로이트 Z 세대 & 밀레니얼 서베이’는 전 세계 44개국 MZ 세대 2만2,856명(Z 세대 1만4,483명 / 밀레니얼 세대 8,373명)을 대상으로 실시한 설문조사와 인터뷰를 분석한 결과로, 지난 수년간 발생한 대형 사건들이 MZ 세대의 삶과 시각을 어떻게 변화시켰는지 나타낸다. 더불어 MZ 세대가 평가하는 주요 긍정적 변화와 아직 남아 있는 우려사안들을 짚어본다.



## 소속 회사가 긍정적 변화를 이룬 것으로 평가됐으나, 기업들은 전반적으로 MZ 세대의 높은 기대에 부합하지 못하는 것으로 나타났다

- ✔ 워라밸에 만족한다는 응답자가 늘었다. 또 DEI, 사회적 영향, 환경 지속가능성 등에 대한 소속 회사의 노력이 진전을 보였다는 응답자도 늘었다.
- ✔ 이처럼 소속 회사가 진전을 이룬 것은 인정을 받았으나, 기업들 전반에 대한 평가는 여전히 낮았다. 기업의 사회적 영향에 대해 긍정적 평가를 한 응답자는 절반이 되지 않았다. 밀레니얼 세대(44%)보다는 Z 세대(48%) 중에서 기업이 긍정적 영향을 미친다는 응답자 비율이 높았다.
- ✔ MZ 세대는 소속 회사를 포함한 기업 전반에 대한 기대가 높았다. 이들은 기업 리더들이 사회 및 환경 문제를 해결하는 데 중요한 역할을 하고 있다고 믿었다.



## 높은 생계비 부담, MZ 세대 덮친다

- ✔ 생계비가 다시금 MZ 세대가 꼽은 사회적 이슈 1위에 올랐다. 이어 실업과 기후 변화가 2, 3위로 뒤따랐다.
- ✔ 매달 빠듯하게 살아가고 있다는 응답자가 절반을 차지했다. 또한 MZ 세대는 경기침체가 발생하면 소속 회사의 기후 행동이 후퇴할 수 있다고 우려했다. 뿐만 아니라 임금 인상과 업무 유연성을 요구하는 지렛대도 약화될 수 있으며, 새 직장을 찾는 것이 더욱 어려워질 수 있다고 우려했다.
- ✔ Z 세대와 밀레니얼 세대 모두 재정 스트레스를 가장 큰 고민거리로 꼽았지만, 앞으로 1년간 가계재정이 개선될 것이라는 응답자 비율은 Z 세대(44%)가 밀레니얼 세대(35%)보다 높았다.
- ✔ 재정 압박에 부업을 하고 있다는 응답자가 2022년에 비해 늘었다. 또 MZ 세대는 주택 구입이나 결혼과 출산 등 인생의 중요한 결정을 미루고, 중고 의류 구입이나 자가용 처분 등 돈을 아끼고 환경을 보호하기 위한 행동 변화를 실천에 옮기고 있는 것으로 나타났다.

### 삶에서 일이 지니는 의미를 재정립하는 MZ 세대



- ✔ 일이 본인 정체성의 중심이라는 응답자가 Z 세대 49%, 밀레니얼 세대 62%에 달했지만, 워라벨을 추구하는 움직임은 강해졌다. 응답자들은 일과 삶의 균형을 잘 잡는 동료들을 가장 높이 평가했으며, 새 직장을 구할 때도 워라벨을 가장 우선시했다.
- ✔ 파트타임 일자리에 대한 MZ 세대의 관심이 늘었다. 응답자들은 워라벨을 개선하기 위한 최선의 솔루션으로 파트타임 근로자들의 커리어 발전 기회 개선을 꼽았다. 하지만 소득 감소를 초래할 수도 있는 근로시간 단축은 현실적이지 않다는 응답자가 대부분이었다. 이들은 근로시간이 줄어도 업무량은 줄지 않을 것이며, 파트타임으로 일하면 승진 기회나 흥미로운 업무에서 제외될 수도 있다고 우려했다. 이와 동시에 MZ 세대 사이에서 주 4일 근무제 인기는 더욱 높아졌다. 파트타임으로 일할 때 받을 수 있는 불이익은 피하면서 개인시간을 더욱 짜임새 있게 활용할 수 있는 방안으로 간주되기 때문이다.
- ✔ 원격 및 하이브리드 근무가 MZ 세대의 중요한 업무환경 장점으로 떠올랐다. 현재 원격 및 하이브리드 근무를 하고 있는 응답자 중 3/4이 회사에서 매일 출근을 요구할 경우 이직할 것이라고 답했다.

### MZ 세대의 스트레스와 불안감은 여전히 높았고, 번아웃을 경험했다는 비율이 증가했다



- ✔ Z 세대 응답자의 거의 절반(46%), 밀레니얼 세대 10명 중 4명(39%)이 직장에서 항상 또는 대부분 스트레스나 불안감을 느끼고 있다고 답했다.
- ✔ MZ 세대는 장기적 가계재정 불안정, 단기적 가계재정 압박, 가족의 건강과 안위 등을 최대 스트레스 요인으로 꼽았다. 정신건강 문제와 더불어 과도한 업무량, 열악한 워라벨, 불건전한 팀 문화 등 업무환경 문제도 스트레스 요인으로 작용했다. 일 때문에 번아웃을 겪었다는 응답자 비율도 높아졌다.
- ✔ 소속 회사가 직원들의 정신건강 문제를 더욱 심각하게 받아들이고 개선 노력을 펼친 결과, 긍정적인 변화가 이뤄졌다는 응답자가 절반을 넘었다. 하지만 사회적 또는 업무적으로 낙인이 찍힐 것을 두려워해, 회사에서 제공하는 정신건강 지원 및 자원을 여전히 충분히 활용하지 못하는 것으로 나타났다.
- ✔ MZ 세대는 소셜미디어가 정신건강에 미치는 영향에 대해 혼재된 시각을 드러냈다. 응답자의 절반은 긍정적 영향이 있다고 답했으나, 소셜미디어로 인해 외로움과 상대적 박탈감을 느끼고 온라인에서 자신을 드러내야 한다는 압박을 느끼고 있다는 응답자도 40%를 넘었다.



### 직장 내 괴롭힘이 특히 Z 세대 사이에서 심각한 문제로 대두됐다

- ☑️ 지난 1년 내 직장에서 괴롭힘이나 미묘한 차별(microaggression)을 당했다는 비율이 Z 세대 61%, 밀레니얼 세대 49%에 달했다.
- ☑️ 가장 빈번하게 나타난 심각한 직장 내 괴롭힘은 부적절한 이메일과 신체적 접촉 등으로 나타났고, 미묘한 차별로는 배척, 성차별적 헐뜯기, 원치 않는 농담 등이 꼽혔다.
- ☑️ 직장 내 괴롭힘을 당한 응답자 10명 중 약 8명이 사측에 보고했다고 답했으나, 관련 사안이 효과적으로 처리됐다고 생각하는 응답자는 1/3에 그쳤다. 특히 여성, 논바이너리(non-binary)<sup>1</sup>, 성소수자(LGBT+) 응답자는 괴롭힘과 차별을 당해도 회사에 신고하는 비율이 낮았고, 사측이 적절히 대응했다는 비율도 낮았다.



### MZ 세대는 기후변화를 상당히 우려했으나, 가계재정이 악화되면서 지속가능성 행동을 우선시하기 힘들어졌다

- ☑️ MZ 세대는 가족계획부터 의식주 여건, 경력 관리와 업무환경 선택까지 기후변화가 삶의 전반에 중대한 영향을 미치고 있다고 답했다.
- ☑️ 응답자 10명 중 7명이 환경 영향을 최소화하기 위해 적극적으로 노력하고 있다고 답하는 등 MZ 세대는 실제로 기후 행동에 나서고 있다. 하지만 재정 스트레스로 인해 이러한 노력이 저해될 수도 있는 것으로 나타났다. 경제상황이 개선되지 않거나 악화된다면, 지속가능 제품과 서비스를 구매하기 위해 더 많은 비용을 지불하는 것이 어려워지거나 불가능해질 수 있다고 답한 응답자가 절반을 넘었다.
- ☑️ MZ 세대는 소속 회사에 더욱 많은 기후 행동을 지속적으로 요구해왔지만, 일부 기업에서는 최근 수년간 지속가능성 전략이 우선순위에서 밀려났다고 인식했다. 대부분의 응답자는 근로자가 저탄소 경제 전환에 대비할 수 있도록 소속 회사가 필요한 직무 훈련을 제공하는 중요한 역할을 맡아야 한다고 생각했다.

<sup>1</sup> 논바이너리(non-binary)는 남성과 여성의 이분법적 성별 구분을 벗어난 성 정체성을 뜻한다.

# 기업들, 긍정적 사회·환경 변화 이뤘지만 여전히 MZ 세대 기대에 못 미쳐

MZ 세대는 소속 회사가 긍정적 변화를 이룬 것으로 평가했으나, 아직 기업들이 MZ 세대의 높은 기대치에는 부합하지 못하는 것으로 나타났다.

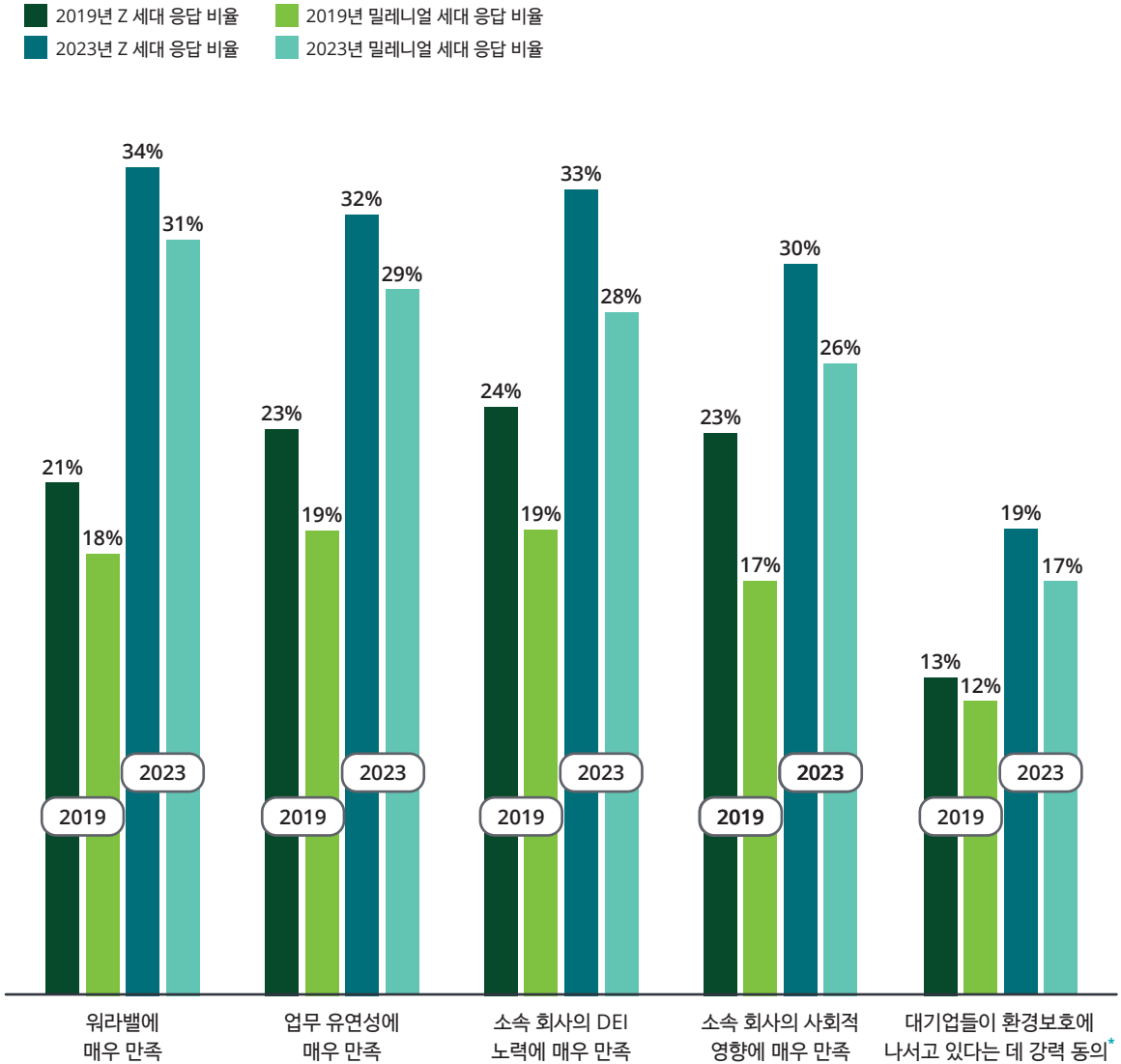
MZ 세대는 팬데믹을 겪으며 소속 회사가 여러가지 긍정적 변화를 보였다고 답했다. 워라밸에 만족한다는 정규직 또는 비정규직 응답자 비중이 1/3로 2019년의 1/5에 비해 늘었다. 업무환경 유연성에 대한 만족도도 올라갔다. 소속 회사의 DEI 노력에 대한 만족도도 2019년 이후 계속 오르고 있다. 뿐만 아니라 소속 조직의 사회적 영향에 대해 매우 만족한다는 비율도 상승했다.

대기업들이 환경 보호를 위해 중요한 행동을 취하고 있다고 답한 비율은 Z 세대 19%, 밀레니얼 세대 17%로 2019년 이후 소폭 상승했다.

결과적으로, MZ 세대는 소속 회사의 변화 노력에 대해서는 만족도가 높아졌지만, 기업 전반으로는 긍정적 변화를 위한 노력이 여전히 불충분하다고 인식하고 있다.



그림 1. 소속 회사에 대한 MZ 세대의 인식에 2019년 이후 긍정적 변화가 나타났다



\*참조: 2019년 수치는 환경보호를 기업의 3대 성과로 꼽은 응답자 비중임.




기업들은 여전히 MZ 세대의 높은 기대 수준에 부응하지 못하는 것으로 나타났다.



- ✔ 기업들이 사회에 긍정적인 영향을 주고 있다는 응답자 비율이 절반(Z세대 48% / 밀레니얼 세대 44%)도 채 되지 않았다. 특히 Z 세대의 비율이 하락한 것은 5년 만에 처음이다.
- ✔ MZ 세대 응답자 10명 중 6명은 기업들이 이익 추구 외에는 사회 변화 의지가 없다고 답했다.



MZ 세대 상당수가 신념에 따라 커리어 결정을 내렸고, 소속 기업 내에서 변화를 주도할 권한이 강화되기를 원했다.

기업이 사회에 긍정적인 영향을 주고 있지 않다는 응답자가 절반을 넘었지만, 이들은 여전히 기업이 불평등부터 환경 지속가능성까지 사회적 문제를 해결하기 위해 주도적 역할을 해야 한다고 생각했다. MZ 세대는 이러한 사회적 문제를 해결하는데 가장 중요한 역할을 할 수 있는 집단으로 정치인(1위)과 사회정의 및 환경 운동가(2위)에 이어 기업 리더들을 3위에 꼽았다. 또 응답자의 1/3은 지속가능성을 공공연히 설파하는 기업 리더들에 영향을 받아 생각과 행동이 바뀌었다고 답했다.



- 
**MZ 세대가 사회적 문제를 해결하기 위해 중요하고 주도적 역할을 해야 한다고 꼽은 집단**  
 ① 정치인 ② 사회정의 및 환경 운동가 ③ 기업 리더
- 
**MZ 세대가 사회적 문제를 해결하기 위한 역할이 덜 중요하다고 꼽은 집단**  
 ① 소셜 미디어 인플루언서 ② 연예인 ③ 스포츠 스타

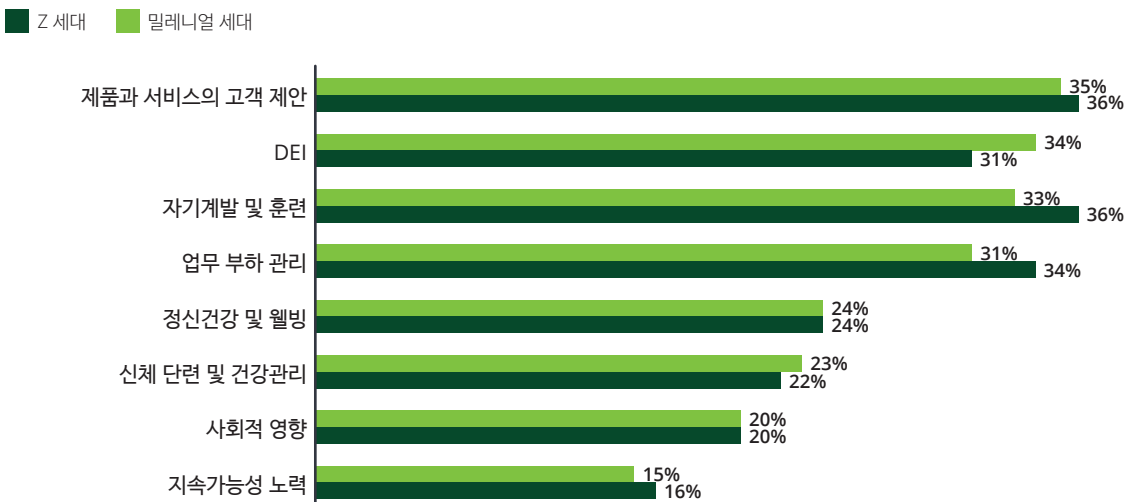
과거 'MZ 세대 서베이'에서 거듭 확인됐듯이, 이번에도 MZ 세대는 자신이 믿는 가치에 따라 커리어 결정을 내리고 있는 것으로 나타났다.

응답자 10명 중 4명(Z 세대 44% / 밀레니얼 세대 37%)이 윤리적 문제로 배치받은 업무를 거부한 적이 있다고 답했고, Z 세대 39% 및 밀레니얼 세대 34%는 자신의 신념에 부합하지 않은 회사의 채용 제안을 거절한 적이 있다고 답했다.

또 MZ 세대는 조직 내 변화를 주도할 권한이 강화되기를 원했다. 현재 소속 조직이 구성원의 의견을 청취하고 피드백을 반영하고 있다고 답한 응답자 비율이 절반을 넘었다(Z 세대 58% / 밀레니얼 세대 55%). 하지만 응답자의 1/3(Z 세대 32% / 밀레니얼 세대 35%)은 여전히 하향식 의사결정이 이뤄지고 있으며, 피드백이 실천에 옮겨지는 경우는 많지 않다고 답했다.

제품과 서비스의 고객 제안, 다양성, 공정성 및 포용성(DEI), 자기계발 및 훈련, 업무 부하 관리 등 분야에서 자신이 조직 내 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 답한 응답자가 가장 많았다. 사회적 영향 및 지속가능성 노력 등 분야에서 영향력을 줄 수 있다고 답한 응답자는 이보다 적었다.

그림 2. 항목별로 자신이 조직 내 긍정적 변화를 유도할 수 있다고 답한 비중



## MZ 세대가 말한다...업무나 직장 등 커리어 결정의 기반이 되는 신념과 가치

“

환경 지속가능성을 믿기 때문에, 환경을 고려하지 않은 조직의 구성원이 되고 싶지 않다.

Z 세대/남성/남아프리카공화국

“

환경과 동물을 해치는 제품이나 서비스는 내 신념에 어긋나기 때문에 그런 회사의 구성원이 되지 않을 것이다.

밀레니얼 세대/남성/멕시코

“

우리 회사는 환경보호에 대한 인식이 낮고, 성차별, 성 고정관념, 특히 여성에 대한 차별이 심각하다.

밀레니얼 세대/여성/중국

“

정신건강 정책과 다양성, 성소수자를 포함한 소수자 포용 정책 등이 직장을 선택하는 기준이 된다.

Z 세대/여성/호주

“

나에게 지속가능성은 매우 중요하다. 겉으로만 지속가능성을 부르짖고 실질적인 행동을 하지 않는 기업과는 함께할 수 없다.

Z 세대/여성/오스트리아

“

구성원이 최고의 업무성과를 내기만을 바라고 인간적인 처우를 하지 않는 회사의 채용 제안을 여러 번 거부한 적이 있다. 정신건강과 성 평등이 커리어 결정을 내리는 기준이 됐다.

Z 세대/여성/페루

“

회사의 정신건강 정책을 중요하게 생각한다. 외상후 스트레스장애(PTSD)와 불안증, 우울증 등 정신 건강 문제의 치료를 위한 시간을 허락하지 않는 직장은 채용 제안이 들어와도 수락하지 않을 것이다.

Z 세대/여성/호주

“

신체 및 정신 건강이 우려된다. 업무시간과 스트레스가 과중한데, 초과근무에 대한 보상이 없다.

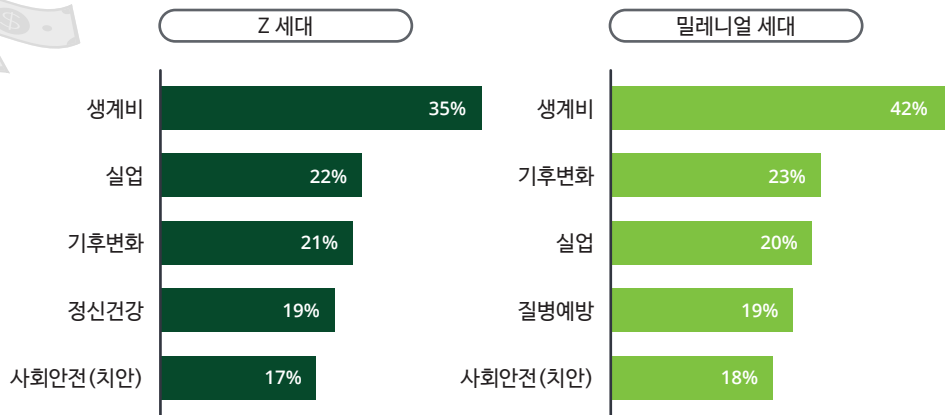
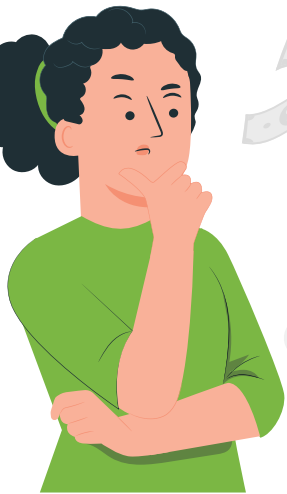
밀레니얼 세대/남성/멕시코

# 가계재정 부담에 허덕이는 MZ 세대

MZ 세대는 가장 심각한 사회 이슈로 생계비, 실업, 기후변화를 꼽았다




매년 설문조사에서 가장 심각한 사회 이슈를 꼽으라고 묻는데, 올해 MZ 세대는 또다시 생계비를 최대 관심 사안으로 꼽았다. 물가 상승을 가장 큰 우려로 꼽은 비율이 Z 세대 35%, 밀레니얼 세대 42%로 각각 전년비 6%포인트씩 올랐다. 또 실업을 꼽은 Z 세대 비율은 22%로 2%포인트 상승했다.

그림 3. MZ 세대의 최대 관심사



Z 세대와 밀레니얼 세대 모두 기후변화를 3대 사회적 문제 중 하나로 꼽았다. 다만 생계비가 더욱 심각한 문제로 대두되면서, 기후변화를 꼽은 응답자 비율은 2022년에 비해 소폭 하락했다(Z 세대 24%→21% / 밀레니얼 세대 25%→23%).

Z 세대는 정신건강, 성적 괴롭힘, 불평등에 대해 밀레니얼 세대보다 더욱 우려하는 것으로 나타났다.

 <p><b>정신건강을</b> 최대 사회적 문제로 꼽은 비율</p> <hr/> <p><b>Z 세대</b> 19% (4위), <b>밀레니얼 세대</b> 14% (9위)</p>	 <p><b>성적 괴롭힘을</b> 최대 사회적 문제로 꼽은 비율</p> <hr/> <p><b>Z 세대</b> 16% (6위) <b>밀레니얼 세대</b> 8% (7위)</p>	 <p><b>불평등을 최대</b> 사회적 문제로 꼽은 비율</p> <hr/> <p><b>Z 세대</b> 16% (7위), <b>밀레니얼 세대</b> 10% (14위)</p>
---	---	---

## MZ 세대가 말한다...가장 심각한 사회 문제

“

생계비 스트레스 때문에 결혼과 출산을 하기가 힘들고 부업까지 해야 해서 건강이 악화되고 있다.  
밀레니얼 세대/여성/뉴질랜드

“

기후변화와 그로 인해 지난 수십년간 야기된 각종 문제들이 가장 심각한 사회적 문제라고 생각한다.  
하지만 상당한 영향력을 미칠 수 있는 기업과 개인이 지구를 구하는 대신 이익만을 추구하고 있다.  
Z 세대/여성/체코공화국

“

경제 여건이 악화되면서 생활하기가 빠듯해 저축할 돈이 없다.  
Z 세대/여성/영국

“

물가가 갈수록 치솟아, 생계비를 감당하기 힘들어지고 내 아이들이 마땅히 누려야 할 교육과 삶을  
지원하지 못할 수 있어 걱정된다.  
밀레니얼 세대/여성/브라질

“

일자리를 찾기가 점점 어려워지고, 인플레이션율이 높아 임금 협상도 쉽지 않다. 어쩔 수 없이 부업  
까지 해야 하는 실정이다.  
Z 세대/여성/한국

“

올해 60세인 모친이 적절한 소득을 담보하는 일자리를 찾지 못할까봐 걱정이다. 나 혼자서는 모친을  
부양할 수 없어, 모친도 일을 해야 하는 상황이다.  
Z 세대/여성/남아프리카공화국

“

돈 걱정 때문에 워라벨을 추구할 수가 없다. 현재 생계를 이어가려면 초과근무를 많이 해야 해서  
워라벨을 유지하기가 매우 힘들다.  
Z 세대/남성/영국

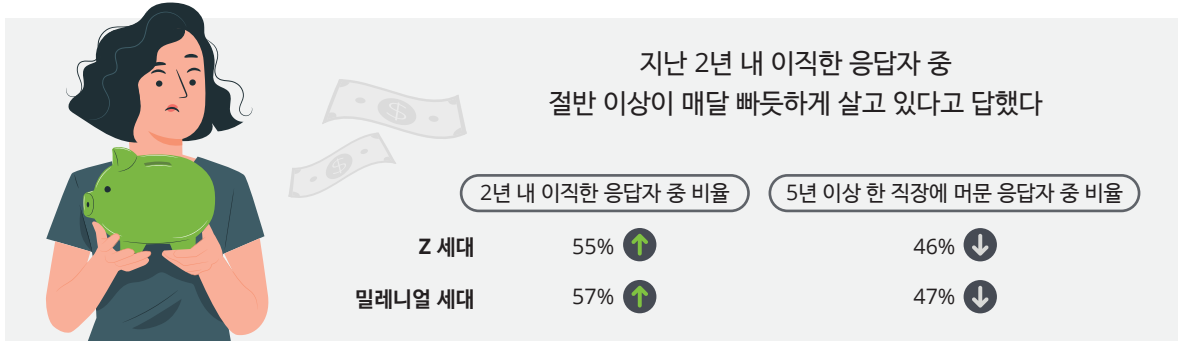
“

기후변화가 오늘날 우리 삶 곳곳에 영향을 준다. 환경, 기후, 경제, 간접적으로 정치까지 영향을 받고  
있다.  
Z 세대/남성/프랑스

### 응답자 절반 이상이 매달 빠듯하게 살고 있다고 답했고, 부업을 하는 MZ 세대도 늘었다

응답자 절반 이상이 매달 빠듯하게 살고 있다고 답했다. Z 세대 51%, 밀레니얼 세대 52%가 이 같은 대답을 내놓았는데, 이는 2022년 집계 수치에서 각각 5%포인트씩 오른 수준이다. 다만 향후 1년 내 가계재정이 개선될 것이라 답한 응답자 비율은 Z 세대(44%)가 밀레니얼 세대(35%)보다 높았다.

가계재정이 이처럼 악화되자 임금이 MZ 세대의 이직을 부추기는 가장 큰 요인으로 작용하고 있다. 과거 서베이와 마찬가지로 지난 2년 내 이직했다는 응답자들은 불충분한 임금을 가장 큰 이유로 꼽았다.



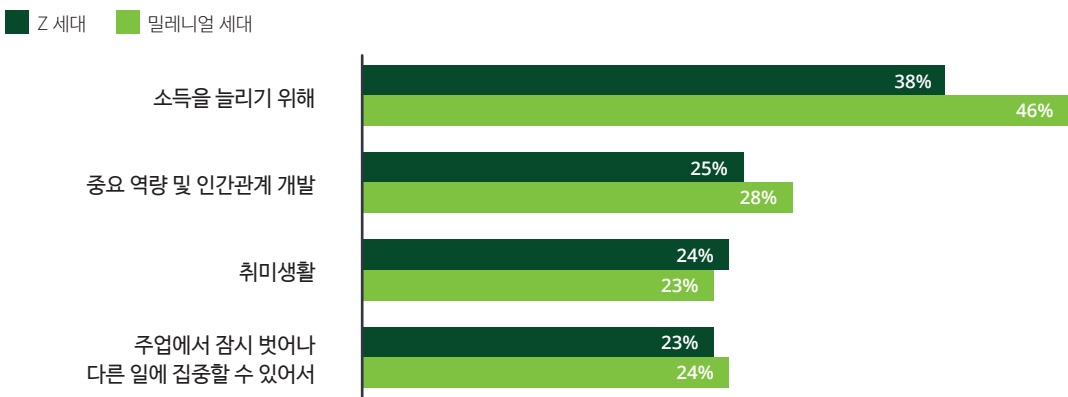
자녀 양육, 부모나 고령 친족 돌봄 등의 의무를 지닌 응답자들 또한 재정 스트레스를 표시했다. 이들 응답자 10명 중 4명(Z 세대 40% / 밀레니얼 세대 43%)이 돌봄 의무 때문에 가계재정이 극심한 압박을 받고 있다고 답했다.

이에 따라 재정 압박을 줄이기 위해 부업에 나서는 MZ 세대가 늘고 있다. 본업 외에 파트타임 또는 풀타임으로 다른 일을 하고 있다는 응답자 비율이 Z 세대 46%, 밀레니얼 세대 37%로 각각 전년비 3%포인트 및 4%포인트 늘었다.

MZ 세대는 주로 첨단기술과 소셜미디어 플랫폼을 활용해 부업을 하고 있는 것으로 나타났다. 주요 부업 형태는 △제품 및 서비스 온라인 판매(Z 세대 21% / 밀레니얼 세대 25%) △음식 배달 및 차량공유 앱 등 깃(gig) 경제활동(Z 세대 20% / 밀레니얼 세대 19%) △예술 활동(Z 세대 18% / 밀레니얼 세대 15%) △소셜미디어 인플루언서 활동(Z 세대 16% / 밀레니얼 세대 15%) 등으로 집계됐다.

MZ 세대가 부업을 하는 가장 큰 이유는 돈을 더 많이 벌기 위해서지만, 취미활동으로 수익을 얻거나 새로운 일에 도전하거나 네트워킹을 확장하기 위해서라는 응답도 있었다.

그림 4. MZ 세대가 부업을 하는 주요 이유



소셜 미디어의 경우 소득원으로 활용되기도 하지만, 재정 스트레스를 더욱 심화하는 원인이 되기도 한다. Z 세대의 51%, 밀레니얼 세대의 43%가 소셜 미디어에 흑해 감당할 수 없는 지출을 하게 된다고 답했다.

### 재정 스트레스 때문에 미래 계획을 세우지 못하는 MZ 세대가 늘고 있다

MZ 세대는 돈을 아끼고 환경을 보호하기 위해 간소한 생활습관을 추구하는 것으로 나타났다. 패스트패션을 지양하고 중고 의류를 구입하는가 하면, 자동차를 처분하고 육류 섭취를 중단하거나 유제품까지 먹지 않는 엄격한 채식주의 식단으로 전환하는 MZ 세대가 늘었다.

이는 불확실한 환경에 적응하는 이들 세대만의 방식일 수도 있지만, 재정 불안정으로 인해 미래를 위한 계획을 세우고 투자를 하는 것이 갈수록 어려워지고 있기 때문일 수도 있다. 경제 여건이 개선되지 않거나 악화될 것이라 예상하는 응답자들은 다음과 같은 인식을 보였다.



#### “임금 인상을 요구하기가 어려워지거나 불가능해질 것이다”

Z 세대: 56%  
 밀레니얼 세대: 55%

#### “새 일자리를 찾기가 어려워지거나 불가능해질 것이다”

Z 세대: 52%  
 밀레니얼 세대: 51%

#### “승진이 어려워지거나 불가능해질 것이다”

Z 세대: 50%  
 밀레니얼 세대: 49%

#### “결혼과 출산이 어려워지거나 불가능해질 것이다”

Z 세대: 50%  
 밀레니얼 세대: 47%

#### “주택 마련이 불가능해질 것이다”

Z 세대: 30%  
 밀레니얼 세대: 31%

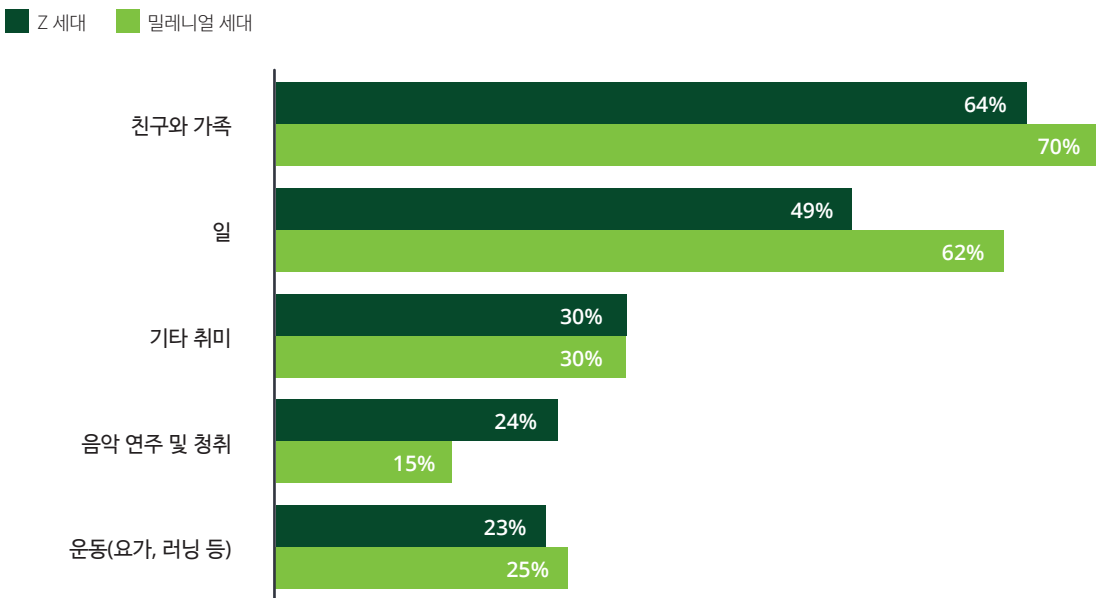
응답자 대다수는 재정 스트레스가 극심한데도 사측에 임금인상이나 승진을 요구하기를 주저하는 것으로 나타났다. 응답자 약 1/4 (Z 세대 23% / 밀레니얼 세대 13%)은 내년에 이직 계획이 있으며 가장 큰 이유는 충분치 않은 임금이라고 답했다. 기업들은 인력 이탈을 막으려면, 직원들이 재정 스트레스나 임금인상, 승진 등에 대해 먼저 편하게 얘기를 꺼낼 수 있는 여건을 조성할 필요가 있다.

# MZ 세대의 워라밸이 개선됐다


MZ 세대에게 일은 여전히 본인의 자아정체성을 정의하는 가장 중요한 요인이지만, 워라밸이 한층 중요한 사안으로 부상했다

최근 조용한 퇴직(quiet quitting)<sup>2</sup>이 화제가 되고 있으나, MZ 세대에게 일은 여전히 삶의 중요한 일부로 남아있다. Z 세대 거의 절반, 밀레니얼 세대 과반수가 본인 정체성에 가장 중요한 요인으로 가족과 친구를 꼽았고, 일이 그 뒤를 따랐다.

그림 5. 자아정체성에 중요한 요소 5가지



워라밸에 대한 MZ 세대의 욕구는 한층 강해졌다. MZ 세대는 일과 삶의 균형을 잘 잡는 동료들 가장 긍정적으로 평가했다(Z 세대 26% / 밀레니얼 세대 28%). 직업과 직급 등 사회적 지위, 주택과 자동차 등 물질적 자산과 같이 과거 평가 기준이 되었던 요인들은 동료들 평가할 때 가장 후순위로 밀렸다.



### 직장 동료에게서 가장 감명을 받는 5대 요소

- 01 일과 삶의 균형을 잘 맞추는 능력
- 02 사회적 기대에 부응하지 않더라도 자신의 방식으로 삶을 영위하는 능력
- 03 새로운 스킬을 계속 배우려는 열망
- 04 자기계발과 인생의 변화를 멈추지 않는 의지(이직, 학업 재개 등)
- 05 일에 대한 강한 열정

<sup>2</sup> 조용한 퇴직(quiet quitting)은 직장에서 정해진 시간 내 맡은 일만 하고 초과근무나 그 이상의 일에는 관심을 끊어버리는 업무 풍조를 뜻한다.

## MZ 세대가 생각하는 일의 의미

“

일이 삶의 큰 부분을 차지하는 것은 맞지만, 전부는 아니다. 나는 스스로 즐기면서 할 수 있는 일을 하고 있고 이 덕분에 내 자아를 실현해 나가고 있다.

밀레니얼 세대/여성/일본

“

내게 일은 개인적인 목표를 성취하는데 필요한 도구일 뿐이다. 일을 더 하면 할수록, 내 자존감이 일에 의해서만 정의된다는 느낌을 받았다.

밀레니얼 세대/여성/독일

“

내가 하는 일이 나의 정체성을 드러낸다. 내 조부모가 설립한 첨단 기술 회사에서 일하고 있고 기술들을 활용해 새로운 것들을 창조하는 일이 매우 자랑스럽다.

밀레니얼 세대/남성/인도

“

솔직히 어릴 때는 내 커리어가 나를 규정한다 생각했다. 하지만, 지금은 일이 전부가 아니라는 것을 느낀다. 나는 살기 위해 일을 할 뿐이다. 일은 9시~5시까지의 내 삶의 일부일 뿐이다.

밀레니얼 세대/남성/영국

“

나는 휴일에도 취미보다는 일에 대해 더 많이 생각하고 걱정한다. 이 때문에 내가 더 힘들어진다는 것을 느끼고, 이를 바꾸려 노력하고 있다.

Z 세대/여성/브라질

“

일이 인생의 목적이라는 생각 때문 많은 사람들이 힘들어 한다. 커리어가 나를 규정짓지 않으며 일은 단순히 생계를 위해 해야 하는 것일 뿐이다.

Z 세대/남성/미국

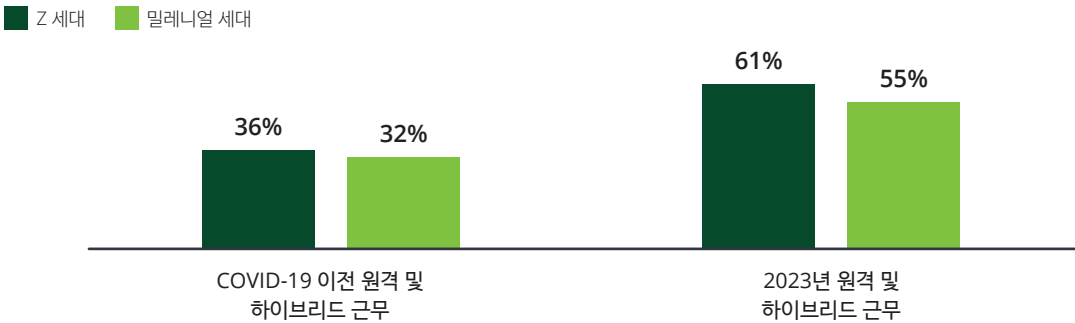


MZ 세대는 경제 상황 악화로 워라밸이 무너질 수 있을 것이라 우려했다.

작년 조사 결과와 마찬가지로, MZ 세대가 직장을 선택할 때 가장 먼저 고려하는 항목은 워라밸인 것으로 나타났으며 그 다음은 자기 계발 및 학습, 급여 순이었다.

설문조사 응답자들은 소속회사가 2019년 이후 더 나은 워라밸과 업무 유연성을 제공하려 노력했다고 생각했다. 이러한 추세는 적어도 타이트한 인력 시장 상황과 팬데믹 기간 동안 보편화된 원격 및 하이브리드 근무 때문일 것이다.

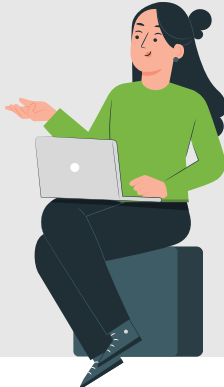
그림 6. 원격 및 하이브리드 근무하는 응답자 비율



주: 팬데믹 이전 데이터는 2020년 실시된 MZ 서베이 결과

원격 및 하이브리드 근무는 몇 년 전과 비교했을 때 훨씬 더 보편적이었지만, 이 근무 형태를 원하는 응답자와 실제로 하고 있는 응답자 간 격차가 있었다. 특히 밀레니얼 세대의 격차가 컸다. Z 세대 65%, 밀레니얼 세대 64%가 원격 및 하이브리드 근무 패턴을 원하는데, 실제로는 Z 세대의 61%, 밀레니얼 세대 55%만이 실제로 원격 및 하이브리드 근무 형태를 취하는 것으로 조사됐다.

일부 조직에서는 직원들의 생산성, 협업 효율성, 학습 및 개발 향상을 주장하면서 직원들을 다시 출근하도록 요구하기 시작했다. 하지만, 이러한 결정은 인력 유지에 큰 위험요소가 될 수 있다. MZ 세대는 근무 장소의 유연성을 매우 중요시하기 때문이다



원격 및 하이브리드 근무를 하고 있는 Z 세대의 77%, 밀레니얼 세대의 75%는 현재 소속회사가 다시 풀타임 출근할 것을 강요할 시, 이직을 고려할 것이라 응답했다. 약 6분의 1(Z 세대 16%, 밀레니얼 세대 15%)은 바로 새로운 직장을 찾아볼 것이라 답했다.

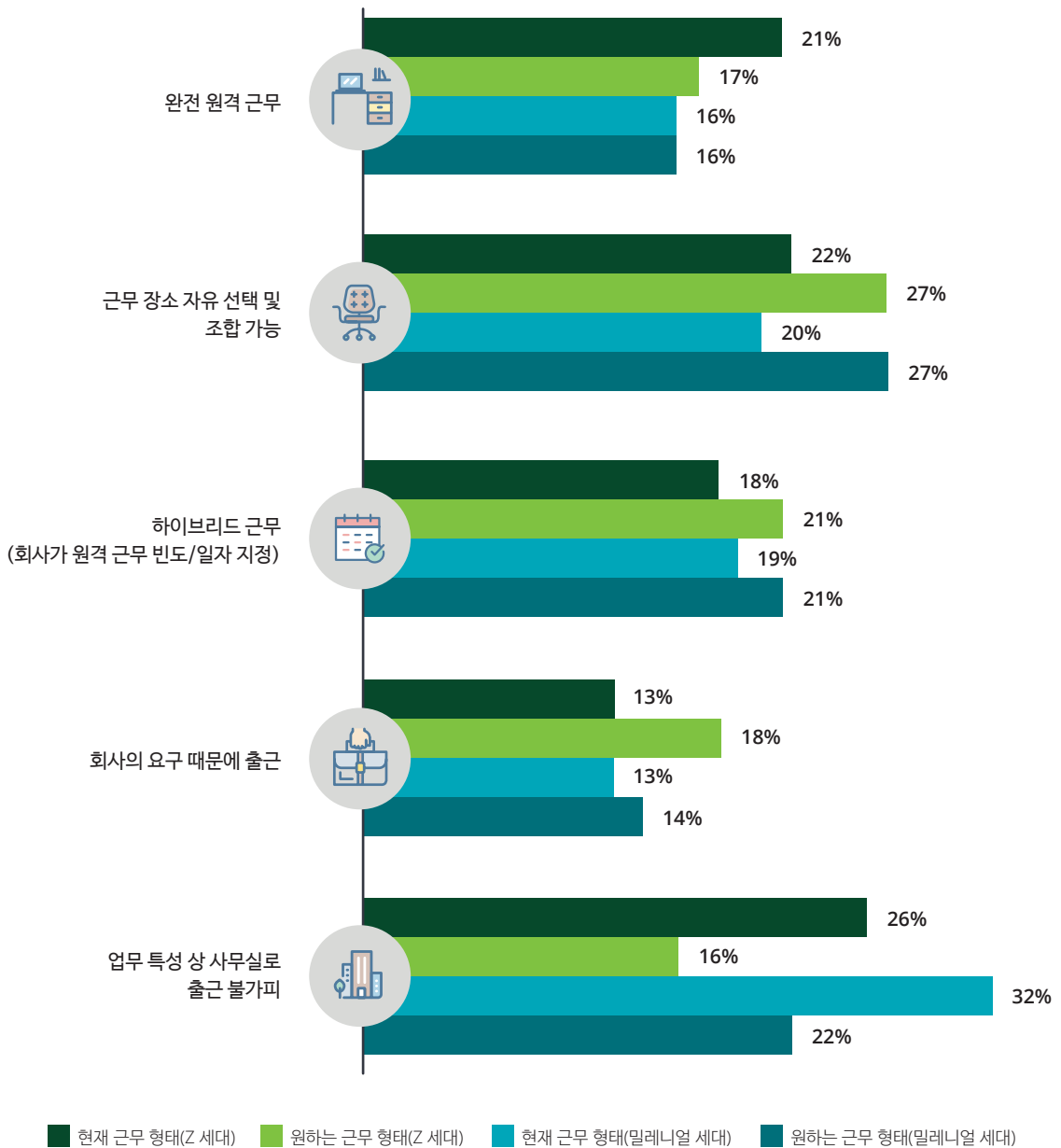
**!** 소수 민족, LGBT, 장애인 근로자는 현재 소속회사가 풀타임 출근할 것을 강요할 시 바로 이직을 고려할 것이라는 비율이 더 높았다.

일부 응답자는 경제 상황이 개선되지 않을 시, 더 많은 근무 유연성을 누리면서 워라밸을 개선하는 것이 더 어려워지거나 불가능해질 것이라고 우려했다(응답자의 약 3분의 1은 더 어려워질 것이라 응답, 약 15%는 불가능해질 것이라 응답). 그러나, 대다수 응답자(Z 세대 72%, 밀레니얼 세대 68%)는 근무 유연성 및 워라밸 개선이 가능할 것이라고 생각했다. 물론 급여 인상이나 승진 등은 쉽게 개선되지 않을 것이라 예상했다.

### MZ 세대의 원격 및 하이브리드 근무 선호도

설문조사 데이터를 살펴보면, 국가, 성별, 소수 집단 여부 등과는 관계없이 MZ 세대는 하이브리드 근무를 선호한다는 결과가 일관되게 나타났다. 하지만 하이브리드 근무에는 여러 형태가 있다. MZ 세대는 일하는 장소에 대해 '완전한 선택권'을 갖는 근무 형태를 가장 선호했다. 이는 대부분의 근무를 집에서 수행하고 일주일, 한 달 또는 1년에 한번 동료와 대면하여 일하는 것을 의미한다. 혹은 출근을 정기적으로 하고 가끔 재택근무를 하는 형태를 의미할 수도 있다.

소속회사에서 원격 근무 가능일, 출근일을 지정하는 근무 형태가 두 번째로 높은 선호도를 보였다. 이러한 형태는 직원들이 동료들과 효과적으로 대면하고 협업할 수 있다는 장점을 가진다. 회사에 전혀 출근을 하지 않는 '완전원격근무'를 원하는 MZ 세대는 20% 이하였다. 이는 MZ 세대도 동료와 협업을 중요하게 생각한다는 것을 보여준다.



MZ 세대는 원격 및 하이브리드 근무의 장점이 단점보다 더 크다고 느낀다



MZ 세대가 느끼는 원격 및 하이브리드 근무의 장점은 다음과 같다.



- 가족, 친구와 보내는 시간을 더 확보할 수 있고 여가 활동도 더 많이 즐길 수 있어 워라밸 수준이 높아진다. 특히 '일하는 엄마'에게는 이 부분이 가장 큰 장점이다.
- 통근 비용, 의복 구매/관리 비용을 아낄 수 있다.
- 사무실 환경에 영향을 받지 않아 생산성이 높아진다.
- MZ 세대의 절반 이상이(Z 세대: 54%, 밀레니얼 세대: 59%) 원격 및 하이브리드 근무가 정신 건강에 긍정적이라 답했다
  - 유자녀 Z 세대: 59%, 유자녀 밀레니얼 세대: 63%
  - 소수민족 Z 세대: 58%, 소수민족 밀레니얼 세대: 67%
  - 시각 장애 Z 세대: 60%

하지만, MZ 세대가 느끼는 원격 및 하이브리드 근무의 단점도 존재했다.

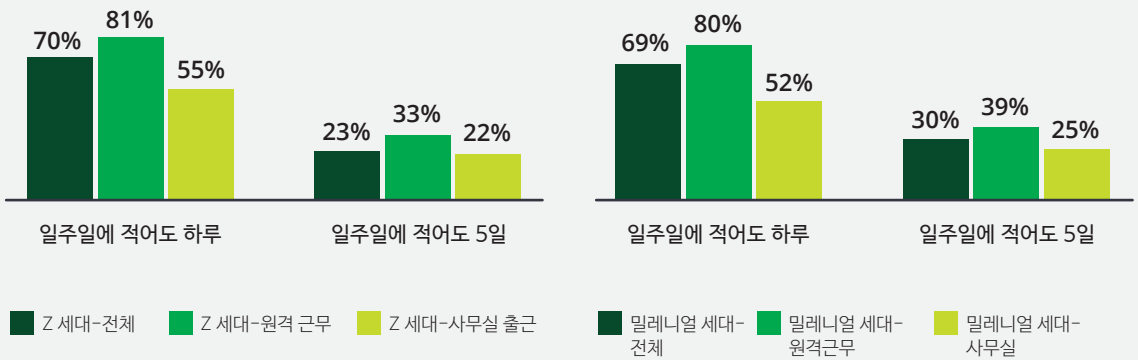


- 근접 편향(proximity bias)을 가지게 된다. 즉, 물리적으로 가까운 사람에게 더 호의적으로 대하게 된다. 뿐만 아니라 한정적으로 동료들 만나기 때문에 커리어 개발도 제한적일 수 있다.
  - Z 세대: 18%, 밀레니얼 세대: 15%
- 동료들과 연결성이 낮아진다.
  - Z 세대: 14%, 밀레니얼 세대: 14%
- 소속 회사 리더들과 교류를 통한 멘토십, 스폰서십 기회가 줄어든다.
  - Z 세대: 13%, 밀레니얼 세대: 12%
- 고립감을 느끼게 된다.
  - Z 세대: 10%, 밀레니얼 세대: 10%

'상시 연결' 근무 환경이 일로부터 자유로운 시간을 갖기 어렵게 만든다.

전반적으로 워라밸이 개선되는 추세이지만, 여전히 MZ 세대는 많은 업무량에 치이고 있다. MZ 세대의 약 4분의 3은 워라밸이 좋지 않아 스트레스 수준이 높다고 답했다. 어디에서나 근무할 수 있는 원격 근무는 많은 이점이 있음에도 불구하고, 오히려 '상시 연결'에 대한 압박감을 조성해, 일로부터 자유로운 시간을 갖기 어렵게 만들 수도 있다. MZ 세대 10명 중 7명은 적어도 일주일에 하루, 정규 근무 시간 외에 업무용 이메일/메시지에 응답한다.

정규 근무 시간 외에 이메일/메시지에 응답한 비율



정규 근무 시간 외에 이메일/메시지에 응답한 주요 이유



최신 업무 진행상황을 파악하려고

Z 세대

밀레니얼 세대

33%

34%

상급자로부터 이메일이 와서

30%

30%

승진 및 커리어 발전을 위해

22%

19%

업무에서 손을 떼기 불안해서

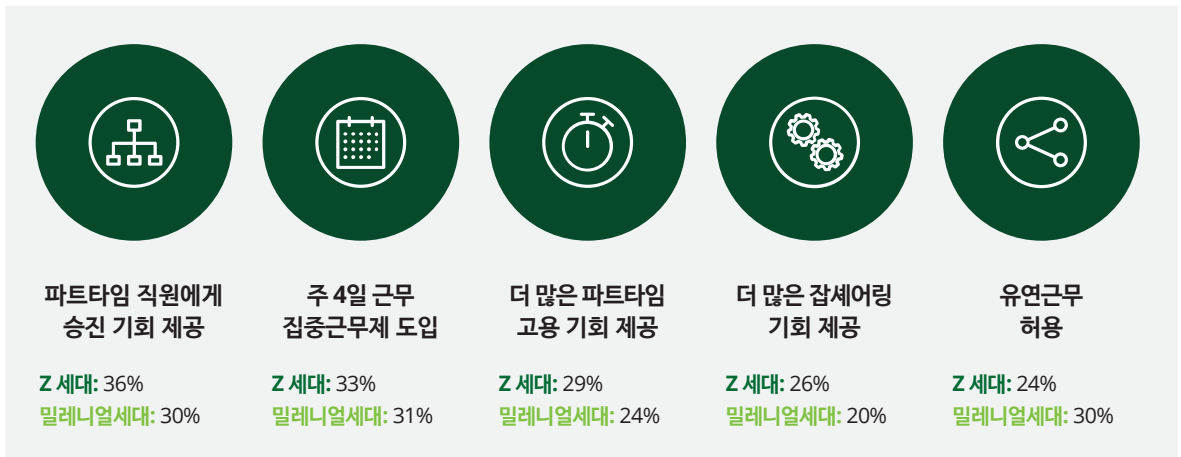
21%

21%

**'집중근무제'와 파트타임 직위가 대중화되고 있다.**

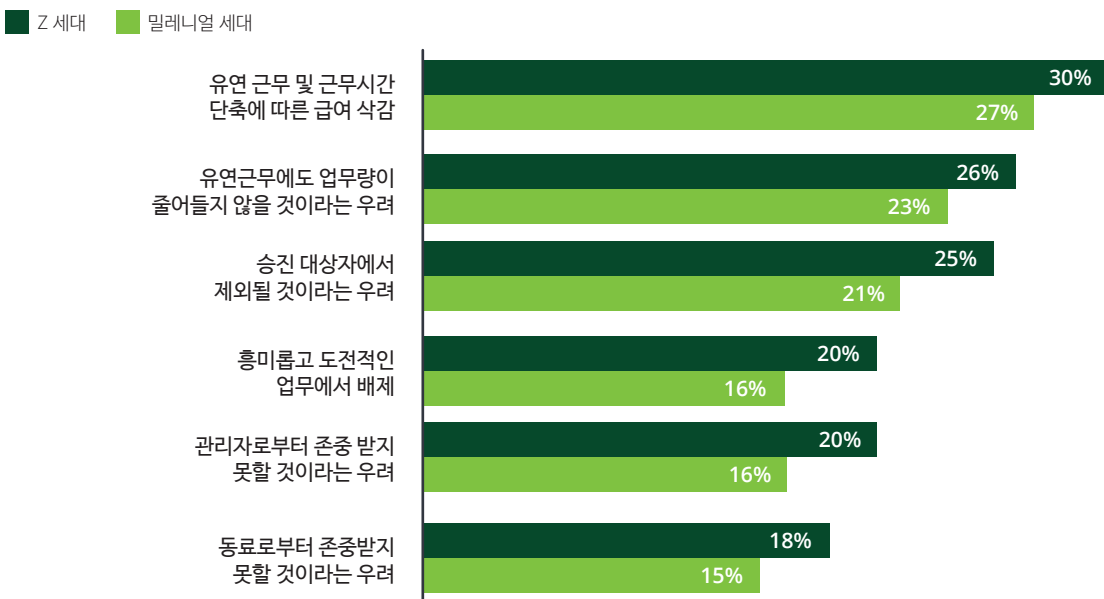
소속회사가 어떻게 더 나은 워라벨을 제공하길 희망하는지 물었을 때, MZ 세대는 파트타임 근무, 주 4일 집중근무제 도입, 직무 공유, 유연 근무제 등을 도입해 커리어 발전 기회를 얻기를 원했다. 파트타임 근무와 직무 공유는 지난해 하위권을 차지했던 것과는 달리, 올해 조사에서는 원하는 응답자 비율이 높아졌다. 이러한 결과는 MZ 세대가 비정규직/정규직 여부와 관계없이 더 많은 근무 유연성을 요구하고 있음을 보여준다.

**직원들의 더 나은 워라벨을 위해 소속회사가 무엇을 제공해야 하나?**



Z 세대(81%)와 밀레니얼 세대(76%)의 4분의 3 이상이 유연근무와 근무시간 단축에 관심을 가지고 있는 것으로 나타났다. 그러나, 10명 중 1명 만이 변화에 대해 걱정하지 않는 반면, 3분의 2는 근무 시간 단축이 현실적인 선택이 아닐 수 있다는 우려감을 드러냈다. 많은 직원들은 급여 삭감을 감당할 수 없고, 근무 시간 단축에 맞춰 업무량이 줄어들지 않을 것이며, 승진 기회에서 제외되거나 덜 흥미로운 일이 주어질까 우려한다고 답했다.

**유연 근무 및 단축근로를 방해하는 요인**



## MZ 세대가 생각하는 유연 근무의 중요성

“

유연 근무를 원하지만, 현실은 그렇지 않다. 하지만, 유연근무는 내게 매우 중요하다. 내게 권한이 주어진다라는 느낌을 받고 회사가 나를 더 신뢰한다는 생각이 들게 하기 때문이다.

밀레니얼 세대/여성/미국

“

이제 풀타임 잡을 찾지 않는다. 어떻게 일주일에 5일이나 사무실에만 갇혀 있을 수 있는가? 회사들은 더 유연한 근무 및 하이브리드(원격+ 사무실 출근) 근무를 제공해야 한다.

밀레니얼 세대/여성/영국

“

내가 스스로 컨트롤할 수 있는 근무환경을 원한다. 어떻게, 언제 일할지 내가 정할 수 있어야 한다. 이러한 조건은 나를 더 행복하게 만들 뿐만 아니라, 효율적이고 생산적이다. 그것이 현대적인 방식이고 그렇게 바뀌어야 한다.

밀레니얼 세대/여성/독일

“

원격근무와 유연근무는 매우 중요하다. 개인적인 시간을 잘 활용해 삶의 질을 높일 수 있고 정신건강에 도움이 된다. 근무 유연성은 직원들에게 매우 중요하고 이는 되돌릴 없는 고용 트렌드이다.

밀레니얼 세대/여성/브라질

“

언제, 어디서 일할지 스스로 정하는 것은 매우 중요하다. 업무 효율성을 높일 수 있기 때문이다. 왕복 3시간을 출퇴근에 쓰는 사람이 있다고 예를 들어보자. 그 시간 동안에 얼마나 많은 일을 수행할 수 있는가? 1년간 누적치로 보면 그 업무량은 매우 클 것이다.

Z 세대/남성/일본

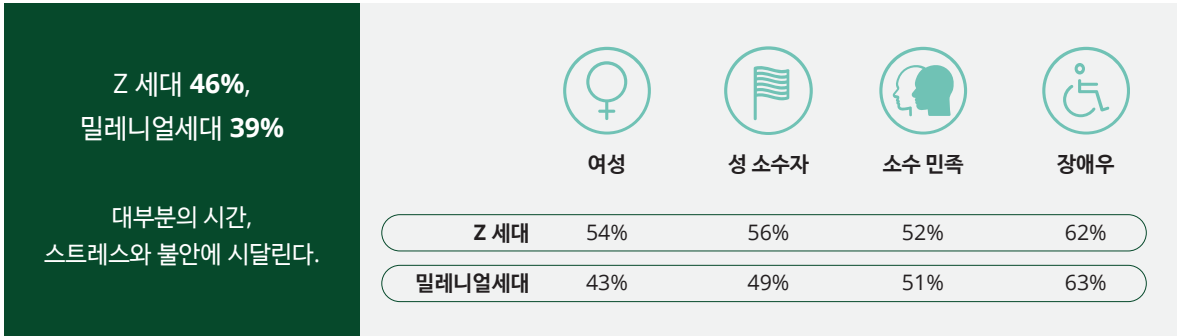
“

회사들은 유연근무, 재택근무, 파트타임 근무 등을 통해 직원들에게 더 많은 유연성을 제공할 수 있다. 이는 직원들의 워라밸을 높일 수 있을 뿐만 아니라 스트레스를 줄여 업무 성과의 질을 높일 수도 있다.

Z 세대/남성/인도

# 스트레스와 번아웃 느끼는 MZ 세대

MZ 세대들은 여전히 스트레스에 시달리고 있다.



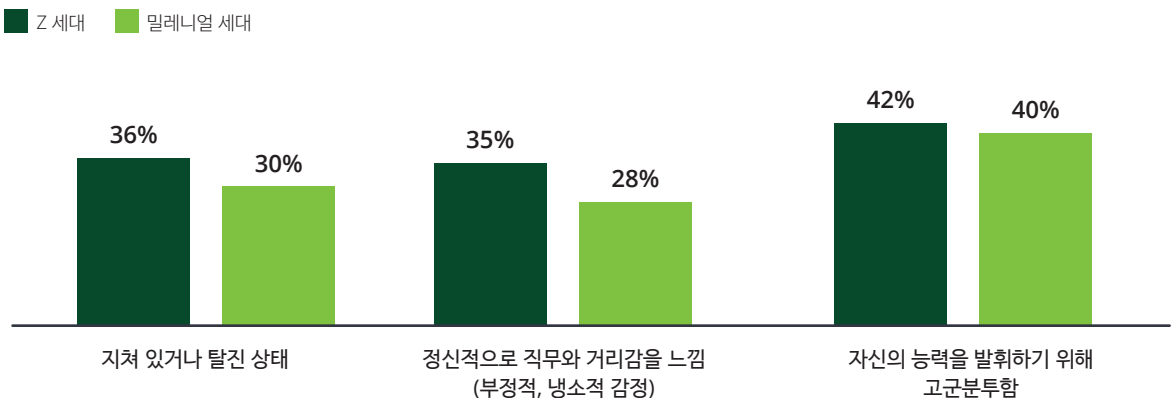
팬데믹 시작 전에 실시된 2020년 설문조사부터, MZ 세대의 정신 건강에 관한 설문조사를 포함시켰다. 이미 팬데믹 이전부터 스트레스와 불안으로 인한 정신건강 문제를 겪는다는 응답자 비율은 높았고, 이 수준은 크게 변하지 않고 있다. 밀레니얼 세대만 약간 감소한 것으로 나타났다(Z 세대: 48%(2023년), 46%(2020년)/ 밀레니얼 세대: 39%(2023년), 43%(2020년)).

많은 사람들이 일상에서 느끼는 팬데믹에 대한 우려에서 벗어났지만, MZ 세대는 여전히 생계비 위기, 지정학적 긴장, 기후 변화, 실업에 대한 우려 등 새로운 문제와 기존의 고조된 문제에 직면하고 있다. 이 중, 정신 건강은 또한 그들의 마음을 무겁게 짓누르는 요인이다. 특히 Z 세대는 사회적 스트레스 요인 중, 정신건강 문제를 4위로 꼽았다(밀레니얼 세대의 경우 9위).

이러한 주요 사회적 문제 외에도 MZ 세대는 재정과 친구 및 가족의 복지를 가장 큰 스트레스 요인이라 답했다. 과중한 업무량, 열악한 워라밸, 건강하지 못한 팀 문화와 같은 직장 문제도 포함되어 있었다.

업무적 압박은 MZ 세대에게 높은 수준의 긴장감을 조성하는 것으로 나타났다. Z 세대(52%)와 밀레니얼 세대(49%)의 약 절반이 번아웃을 느끼며, 이는 2022년 (Z 세대: 46% 밀레니얼 세대: 45%)대비 증가한 수치이다. 딜로이트 설문조사는 세계보건기구의 번아웃 기준을 사용하여 응답자들에게 일하면서 경험하는 구체적 감정에 대해 질문했다. Z 세대의 36%가 항상 또는 대부분의 근무시간 동안 지쳐버린 감정을 느끼고, 35%는 업무에서 정신적으로 거리감을 느끼며, 42%는 종종 자신의 능력을 최대한 발휘하기 위해 고군분투하며 애를 쓰는 것으로 나타났다. 밀레니얼 세대의 수치도 거의 비슷한 수준이었다.

다음은 항상 또는 대부분의 시간 느끼는 감정이라고 답한 응답자 비율

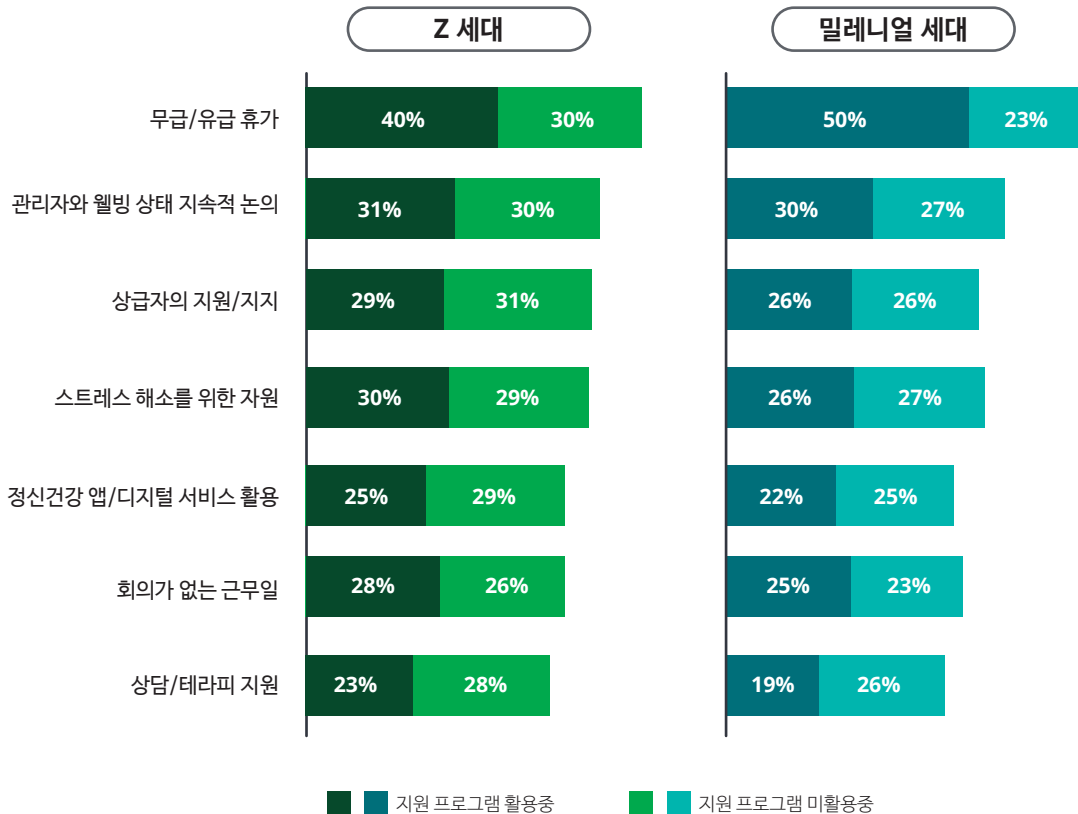


### 정신건강 돌봄 수준은 높아지고 있지만, 낙인 효과에 대한 두려움은 여전

MZ 세대(Z 세대: 57% / 밀레니얼 세대: 55%)의 절반 이상은 소속회사가 정신 건강 문제를 심각하게 받아들이고 있으며, 유사한 비율(Z 세대 56%/밀레니얼 세대 53%)의 응답자는 이러한 추세가 긍정적인 변화를 가져오고 있다고 생각한다. 이것은 소속 회사 대부분이 직원들의 정신건강을 돌보지 않는다는 결과가 나온 작년과 매우 달라진 수치이다. MZ 세대 10명 중 8명이 회사를 선택할 때 정신 건강 지원 및 관련 정책을 가장 중요한 기준으로 언급한 점을 봤을 때, 비즈니스 리더들은 직원들의 정신건강에 대해 지속적으로 생각해야 한다.


이러한 진전에도 불구하고 정신 건강 지원 프로그램은 여전히 활용도가 낮으며, 많은 사람들이 정신 건강에 대해 직장에 솔직히 이야기할 수 없다고 생각한다. 응답자의 약 3분의 1은 스트레스나 불안에 대해 관리자와 공개적으로 이야기하는 것을 꺼려한다. 또한 정신 건강을 위해 휴가를 낸 MZ 세대(Z 세대: 39%와 밀레니얼 세대의 34%) 중 절반 이상이 회사 측에 휴가를 낸 실제 배경을 말하지 않았다. 이는 작년 조사 결과와 거의 일치하는 수치이다. 정신 건강 프로그램을 활용하는 이유에 대해 공개하는 것을 계속 주저하는 것은 직장에서의 '낙인 효과' 때문일 수 있다.

많은 회사에서 다양한 정신 건강 지원 프로그램을 제공하지만, Z 세대의 1/3 미만, 밀레니얼 세대는 훨씬 더 적은 비율의 직원들만 활용하고 있다. Z 세대와 비교했을 때, 밀레니얼 세대가 실제로 활용할 가능성이 더 높은 것은 휴가였다.





많은 MZ 세대는 자녀와 부모 또는 연로한 친척을 돌봐야 하는 상황 때문에 정신 건강에 영향을 받음



**MZ 세대들은 주변 사람들을 돌봐야 하는 연령에 이르렀다.**

MZ 세대는 매일 혹은 주기적으로 아이, 부모, 연로한 친척을 돌봐야 하는 상황임.  
그중 일부(Z 세대:13%, 밀레니얼세대: 17%)는 여러 명(예: 부모, 아이 모두) 돌봐야 함.

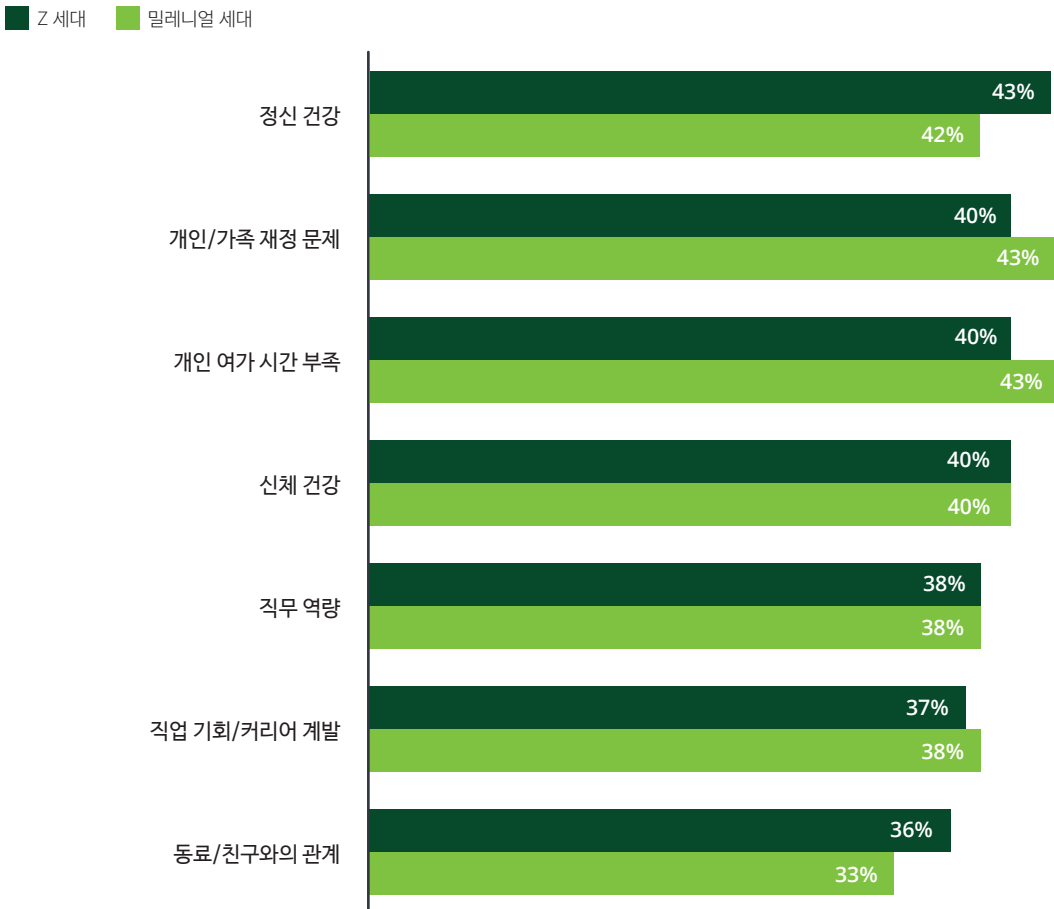
**34%**  
Z 세대

**39%**  
밀레니얼 세대

Z 세대의 경우, 매일 자녀들을 돌봐야 하는 비율은 낮았지만(Z 세대: 24%, 밀레니얼 세대: 47%), 10명 중 약 3명은 부모나 친척을 매일 돌보고 있는 것으로 나타났다(밀레니얼 세대는 26%). 이는 아마도 Z 세대가 여전히 부모와 함께 살 가능성이 더 높기 때문이다.

주변인들을 돌봐야 하는 책임감이 그들의 삶에 어떤 영향을 미치는지 묻는 질문에, 정신 건강이 Z 세대는 1위, 밀레니얼 세대는 3위를 차지했으며, MZ 세대 10명 중 4명 이상이 정신 건강에 상당한 영향을 미친다고 답했다. 많은 국가가 직면한 교사/전문간호사 부족 사태가 이러한 문제를 악화시키고 있다.

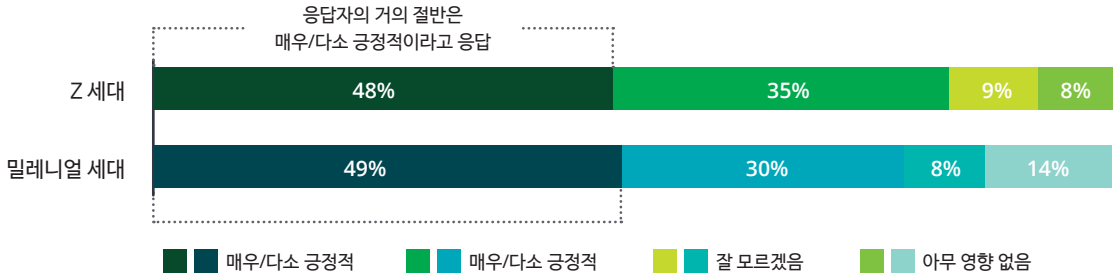
주변인들을 돌봐야 하는 책임감이 MZ 세대의 삶에 큰 영향을 미치고 있다.



### MZ 세대는 소셜미디어가 정신건강에 미치는 영향에 양면성이 있다고 생각

소셜 미디어는 MZ 세대의 정신 건강에 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 모두 미칠 수 있다. 그 영향은 개인마다 다양하고 구체적이어서 정확히 측정하기 어렵다. 많은 응답자에게 소셜 미디어는 양날의 검인 것으로 나타났다.

소셜미디어가 정신건강에 어떻게 영향을 미치는가?



MZ 세대 절반 이상이 소셜 미디어가 그들의 삶에 전반적으로 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다. Z 세대(56%)와 밀레니얼 세대(51%)의 절반 이상이 소셜 미디어를 통해 정신 건강 콘텐츠에 더 쉽게 접근할 수 있다고 답했다.

그러나 Z 세대 10명 중 4명 이상이 소셜 미디어로 인해 외롭고 부정적인 감정을 느끼고(Z 세대: 46%, 밀레니얼 세대 40%), 온라인 활동에 압박감을 느낀다고 응답했다(Z 세대 45%, 밀레니얼 세대 40%).

**>> Z 세대의 20%는**  
소셜미디어 플랫폼에 5시간 이상 접속한다.

**>> 밀레니얼 세대의 약 17%는**  
소셜 네트워킹 사이트에 5시간 이상 접속한다.

MZ 세대(Z 세대: 87%, 밀레니얼 세대: 80%)의 대다수는 소셜 미디어를 통해 뉴스를 소비한다. 공중파 채널 뉴스보다 더 많이 찾는 채널이 소셜미디어이다. 또한 소셜미디어에서 친구, 가족과 연락한다. 소셜 미디어에 등장하는 끊임없는 뉴스와 정보들은 이들의 스트레스를 높일 수 있다. Z 세대 10명 중 6명 이상(63%), 밀레니얼 세대 61%는 정신 건강을 위해 뉴스 및 정보에 대한 노출을 자주 또는 가끔 제한한다고 말했다. 정신 건강을 위해 온라인 활동을 제한할 필요성이 분명히 존재한다. 응답자들은 정신 건강 증진을 위해 대면 활동과 신체 운동이 필요하다고 답했다. TV 시청, 스트리밍 서비스 또는 영화와 같은 엔터테인먼트 역시 MZ 세대(Z 세대: 70%, 밀레니얼 세대의 72%)가 찾는 기본 전환 활동으로 나타났다.

**73%**  
Z 세대

**78%**  
밀레니얼 세대

친구와 대면으로 직접 만나는 것이  
정신 건강에 긍정적 도움을 준다고 동의했다.

---

**70%**  
Z 세대

**75%**  
밀레니얼 세대

요가, 조깅 등 신체 운동이  
정신건강을 높이는 활동 중 두번째로 높은 활동이다.

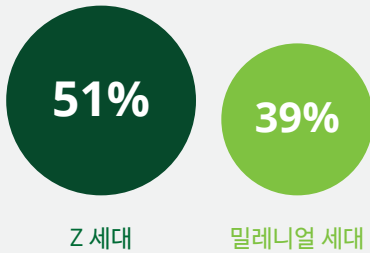
# 직장 내 괴롭힘이 Z 세대 사이에서 특히 심각한 사안으로 대두

괴롭힘(harassment)과 미묘한 차별(microaggression)은 특히 Z 세대 사이에서 불안요소로 떠오르고 있다.

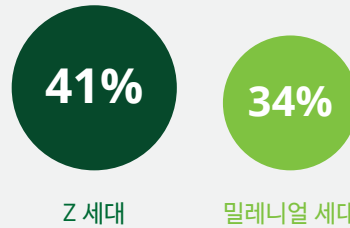
정신건강과 관련된 문제와 유사하게 괴롭힘은 특히 Z 세대에서 가장 두드러지게 나타났다. 이는 사회적 우려 요인이다. 서베이 결과는 많은 Z 세대들이 직장 내에서 미묘한 차별, 괴롭힘 등 부적절한 경험을 하고 있으며, 성희롱도 가장 우려되는 사회 문제로 거론됐다. 밀레니얼 세대 또한 이러한 행위를 경험하고 있지만, Z 세대에 비해 범위가 넓지 않은 편이다. 대부분의 미묘한 차별과 괴롭힘은 직장 내 대면 상황에서 발생하지만, 약 25%는 원격 근무 시에도 이러한 괴롭힘을 당하고 있다고 나타났다. 이는 조직이 대면과 비대면 업무 환경 모두에서 신뢰를 구축하고, 포용적이고 윤리적인 직장문화를 장려하며, 부정한 행위에 대한 내부고발 등 신고를 더욱 활성화할 수 있는 환경을 조성해야 한다는 것을 의미한다.

최근 12개월 동안 Z 세대 10명 중 6명 (61%)과 밀레니얼 세대 절반 이상이 직장에서 괴롭힘이나 미묘한 차별을 경험한 것으로 나타났다.

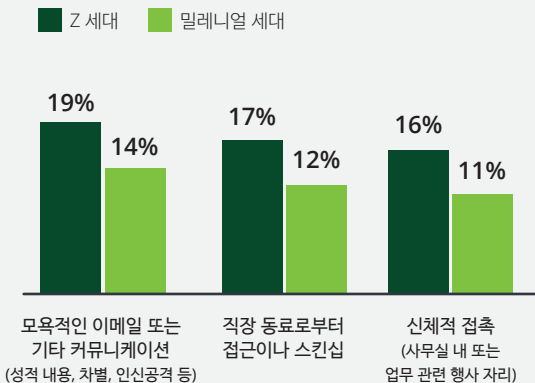
최근 12개월 동안 직장에서 괴롭힘을 경험했다(%)



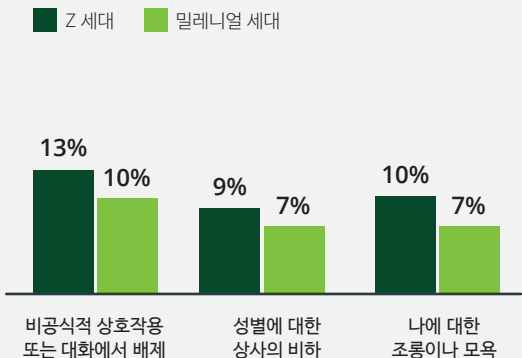
최근 12개월 동안 직장에서 미묘한 차별을 경험했다(%)



괴롭힘 유형 Top 5



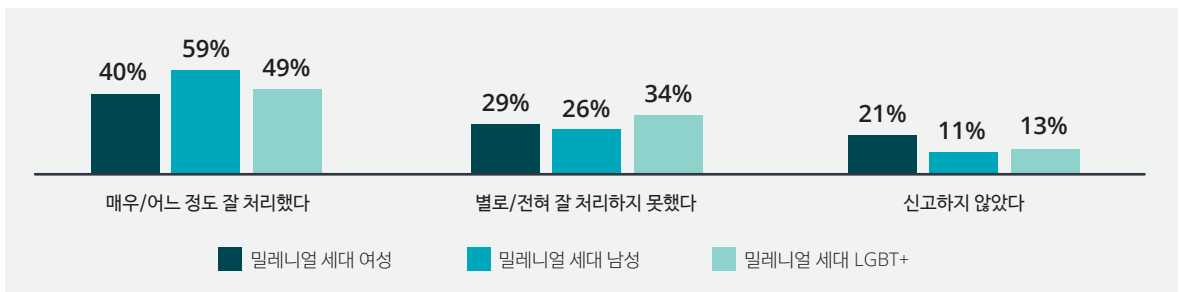
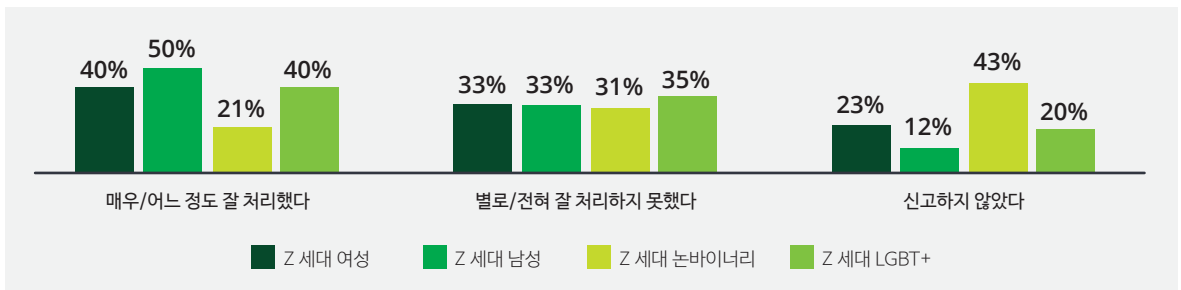
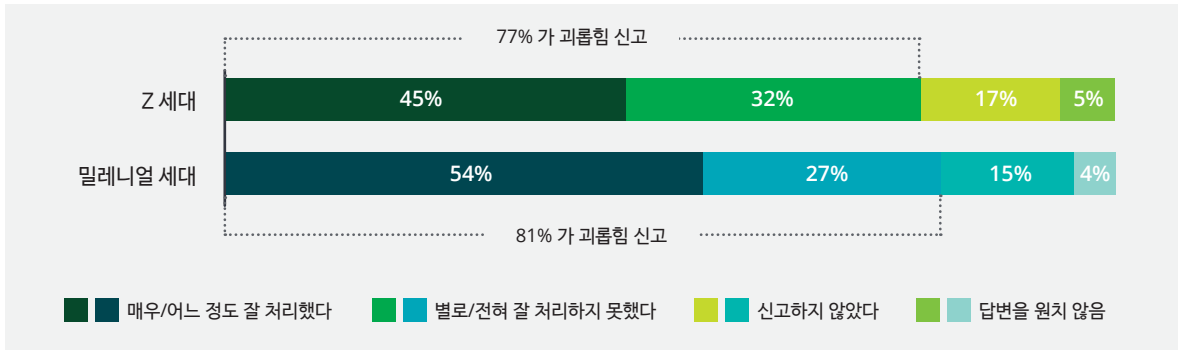
미묘한 차별 유형 Top 3



여성, 논바이너리 및 LGBT+ 응답자들은 직장내 괴롭힘 신고에 상대적으로 소극적이었다.

10명 중 8명 가량의 Z 세대(77%) 및 밀레니얼 세대(80%)가 자신의 소속 회사에 괴롭힘을 신고했다고 응답했다. 이는 꽤나 높은 수치이며 긍정적인 신호이다. 그러나 약 10명 중 3명의 응답자는 자신이 제기한 문제가 '별로' 또는 '전혀 잘' 처리되지 않았다고 응답했다. 특히 성 소수자들의 경우 괴롭힘 신고에 대해 상대적으로 소극적이었으며, 실제로 신고를 한 경우 조직이 해당 문제를 잘 처리했다는 느낌을 받지 못할 가능성도 높은 것으로 나타났다. LGBT+ 밀레니얼 세대는 LGBT+ Z 세대보다 괴롭힘을 신고할 가능성이 더욱 높은 것으로 나타났다.

소속 회사에서 신고한 사안이 얼마나 잘 처리되었다고 생각합니까?



참고: Gen Z 세대 논바이너리 응답자 샘플 수는 상대적으로 적음 (n=68), 밀레니얼 세대 논바이너리 응답자 샘플 수는 너무 적어 통계적 유의성을 갖추기 어려움 (n=8)

최근 딜로이트가 발간한 Women @ Work: A Global Outlook 보고서와 곧 발간 예정인 LGBT+ Inclusion @ Work 보고서에서는 괴롭힘 및 미묘한 차별 관련 경험 여부와 이를 소속 회사에 신고하지 않은 이유에 대해 질문했다. 여성 대다수가 괴롭힘을 신고하지 않은 이유로 괴롭힘 행위 자체가 심각하지 않다고 생각했거나, 신고할 경우 사태가 더욱 악화될 것을 우려하고, 신고를 하더라도 신중하게 받아들여지지 않을 것으로 생각했기 때문인 것으로 나타났다. LGBT+ 서베이에서는 여성들, 특히 레즈비언 여성들이 다른 유형의 응답자들보다 신고를 꺼리는 것으로 나타났다. 이유는 기업에서 적절한 조치를 취하거나 사안에 대해 심각하게 대처하리라고 생각하지 않기 때문이었다.

## Z 세대와 밀레니얼 세대에게 직장 내 괴롭힘과 차별이 어떻게 처리되고 있는지 물었다.

“

모든 직원에 대한 의무적인 트레이닝이 필요하다고 생각한다. 이미 많은 직원이 문제를 신고하는 방식이 매우 편안하다고 느끼기 때문에 신고 채널을 개선할 필요는 없다. 직장 내 괴롭힘을 저지르는 사람들은 자신들이 잘못을 저질렀다고 생각하지 않기 때문에 이에 대한 교육이 더 필요하다.

밀레니얼 세대/여성/영국

“

예전에 일하던 회사에서 괴롭힘을 경험한 적이 있다. 우리 회사가 해야 할 일, 그리고 다른 회사들도 할 수 있는 조치는 이러한 행동이 절대 받아들여질 수 없다는 것을 인식시키는 것이다. 우리 세대와 특히 다음 세대 사람들은 더 이상 이를 받아들일 수 없다. 이 과정 전체에 대한 교육과 소통이 핵심이다.

밀레니얼 세대/여성/브라질

“

사람들은 자신의 경험을 알리는 것을 두려워한다. 역효과를 불러오거나 커리어 상 문제가 될 수도 있기 때문이다. 신고 채널을 보다 명확하게 만들고 직장 내 괴롭힘이 용납되지 않는다는 것을 모두에게 강조하는 것이 중요하다.

Z 세대/남성/영국

“

성희롱 가해자에 대한 사회적 낙인이 불충분하다. 직장에서 이러한 사건들은 종종 묵살된다. 여성들은 신고를 하더라도 문제가 심각하게 받아들여지지 않을 수 있다는 두려움을 갖고 있다.

Z 세대/여성/폴란드

“

일단 안전하게 신고할 수 있도록 보장해야 한다. 익명으로 신고할 수 있어야 한다. 신고를 하고 싶어도 부담스럽게 느끼는 사람들이 많다. 직속상사, 즉 보고 대상이 가해자라서 신고를 못하게 되는 경우도 있다. 익명으로 신고하여 사건이 비밀리에 안전하게 처리될 수 있어야 한다.

밀레니얼 세대/남성/미국

“

안전하고 비밀이 보장되는 온라인 플랫폼 같은 신고 매커니즘을 구축해서 직원들이 보복에 대한 두려움 없이 사건을 신고할 수 있도록 해야 한다.

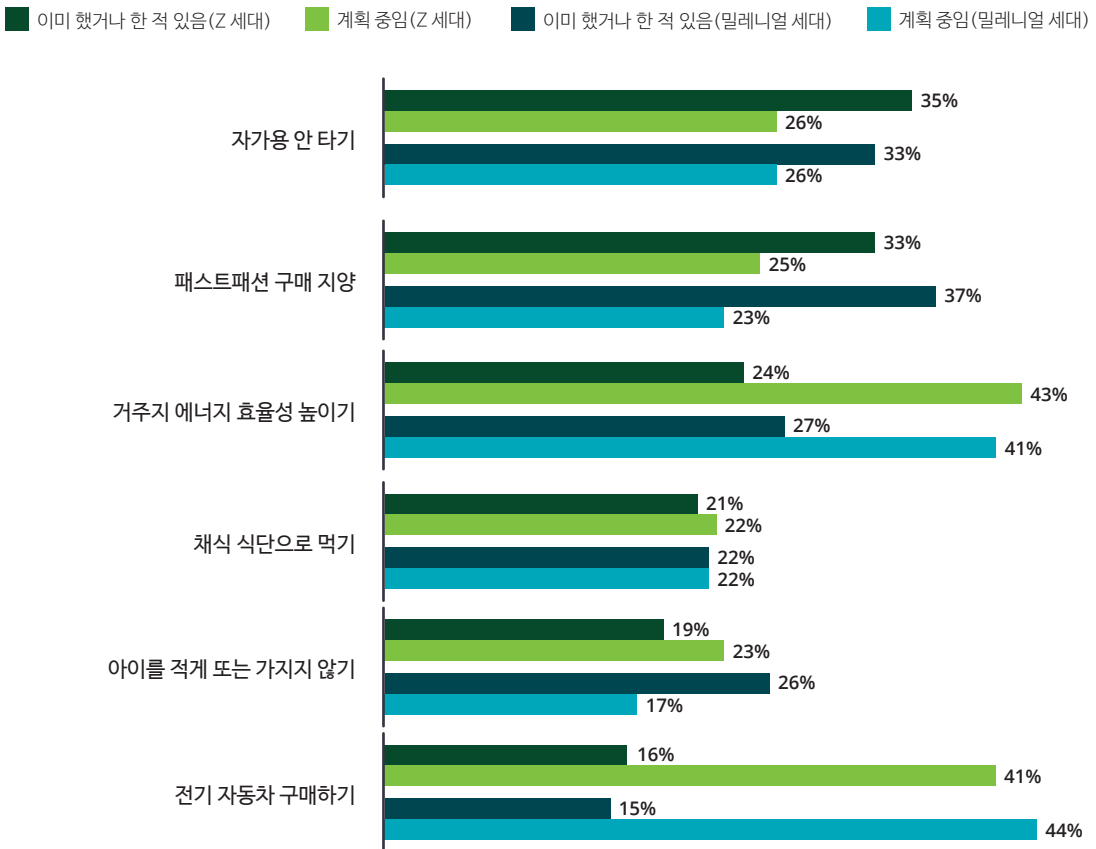
Z 세대/여성/인도

# 기후행동, 긍정적 변화 이뤘지만 여전히 남은 과제

기후 변화 우려가 가족 계획, 식습관, 패션, 직업 결정에 많은 영향을 미치고 있다.

기후 변화는 Z 세대와 밀레니얼 세대에게 큰 스트레스 요인으로 작용하고 있다. 10명 중 6명 (Z 세대 60%, 밀레니얼 세대의 57%) 이 지난 한 달 동안 환경에 대해 불안을 느낀 적이 있다고 밝혔다. 이와 더불어 극한 기후 현상과 산불이 유사한 비율로 스트레스 요인으로 언급되고 있다. 대다수의 사람들이 환경에 미치는 영향을 최소화하기 위해 함께 노력하고 있었고, Z 세대의 경우 69%, 밀레니얼 세대의 경우 73%가 환경 보존을 위한 노력을 기울이고 있는 것으로 나타났다. 기후 문제는 MZ 세대가 라이프스타일을 설계하고 추구하는 데 지대한 영향을 미치고 있다.

환경 영향을 줄이기 위해 실행 또는 계획 중인 조치들



기후 변화에 대한 우려는 직업 결정에도 지대한 영향을 미친다. Z 세대(55%) 및 밀레니얼 세대(54%) 절반이 일자리 제안을 받기 전에 해당 기업 브랜드의 환경 영향과 이와 관련된 정책을 조사한다고 답했다. 6명 중 1명의 MZ 세대 (Z 세대: 17%), 밀레니얼 세대: 16%)는 이미 기후 문제 때문에 본인들의 직장이나 업종을 바꾼 적이 있다고 답했고, 추가로 25%의 Z 세대와 23%의 밀레니얼 세대가 이를 계획 중이라고 응답했다.

Z 세대와 밀레니얼 세대는 환경 지속가능성을 우선시하지만, 이를 달성하기 위한 비용은 감당하기 어려운 것으로 나타났다.

재정적인 어려움은 Z 세대와 밀레니얼 세대가 환경 지속 가능성을 우선시하는 것에 장애요소로 작용하고 있다. Z 세대(59%)와 밀레니얼 세대(60%)는 지속 가능한 제품과 서비스에 추가 지불할 의사가 있다고 밝혔지만 절반이 넘는 응답자(Z 세대: 53%, 밀레니얼 세대: 55%)가 경제 상황이 개선되지 않을 경우 지속 가능한 제품과 서비스에 더 많은 돈을 쓰는 것이 어려워질 것으로 생각하고 있었다. 응답자 약 4명 중 4명은 제품을 더 저렴하게 만들거나 환경 친화적인 공급망 구축, 지속 가능한 포장재 사용 등으로 기업이 소비자들에게 더욱 다양한 지속 가능한 구매 결정을 내릴 수 있도록 해주기를 희망한다고 밝혔다. 또한 약 1/3 정도의 Z 세대(30%)와 밀레니얼 세대(29%)는 기업의 마케팅 구호와 행동이 일치하는지 검증하기 위해 기업의 지속가능성 방침과 인증을 확인한 후 제품과 서비스를 구매하는 것으로 나타났다. 나머지 응답자 중 1/3 (약 34% MZ 세대)가량은 이러한 구매 기준에 따라 실제 구매를 진행할 계획이라고 밝혔다.



**기업은 저탄소 미래 사회로의 전환 과정에서 직원들의 참여를 이끌어 내야 한다.**

대다수의 직원들은 소속 회사가 기후 변화 대응을 위해 노력하고 있다는 것에 '어느정도' 동의 (Z 세대 55%, 밀레니얼 세대 53%) 하지만, 약 20%의 Z 세대와 16%의 밀레니얼 세대 정도만 이에 대해 '매우' 동의한다고 밝혔다. MZ 세대들은 소속 회사가 더 많은 기후 변화 대응 노력을 실행하기를 원하고 있다.

Z 세대의 50%와 밀레니얼 세대의 46%가 본인과 주위 동료들이 기업에 기후 변화 대응 조치 압력을 가하고 있다고 응답했다. 이는 작년 대비 약간 증가한 수치다. 경제적 불확실성이 예고된 상황이라든가 기업이 지속가능성 노력을 소홀히 하지 않는 것이 중요하다. Z 세대의 약 절반(53%)과 밀레니얼 세대(48%)는 팬데믹이나 우크라이나 전쟁 같은 외부요인 때문에 최근 몇 년 동안 기업들이 지속 가능성을 우선시하지 않았다고 생각했다.

이는 기업 경영진들의 인식과 대조적이다. 딜로이트 2023 CxO 지속가능성 보고서에 따르면, 경영진 75%가 최근 몇 년간 지속 가능성에 대한 투자를 늘렸다고 응답했다.

이러한 차이는 기업들의 기후변화 전략에 더 많은 직원 참여와 소통이 필요함을 시사한다. 기업 내에서 자신이 긍정적인 변화를 끌어낼 수 있는 영역을 질문한 결과, MZ 세대는 지속가능성을 가장 낮은 순위로 선정했다. 기후변화 관련된 직원들의 권한을 늘릴 필요가 있다는 신호로 풀이된다.

기후변화 대응을 위해 기업이 집중해야 할 부분으로는 환경보조금과 관련 교육이 MZ 세대의 우선순위로 등극했다.



**기업이 우선순위로 시행해야 하는 기후변화 대응책:**

- ✔ 지속가능한 선택을 한 직원에 환경 보조금 제공  
 (예: 전기 자동차 보조금, 태양광 패널 설치, 친환경 스마트 온도조절 장치 활용, 대중교통 이용 인센티브 제공 등)
- ✔ 직원들이 보다 지속가능한 방식으로 일할 수 있도록 교육 및 훈련 제공
- ✔ 근무지/사무실 내 일회용 플라스틱 제품 사용 금지 또는 감소
- ✔ 사무실을 친환경적으로 개조(건물 관리 시스템 구축을 통한 에너지 효율성 제고 등)
- ✔ 지역 사회와 근무 지역을 보다 친환경적으로 변화시키는 것

Z 세대와 밀레니얼 세대는 소속 회사가 저탄소 경제 전환에 필요한 기술 학습 및 개발을 지원해주기를 기대하고 있었다. 약 절반가량이 자신이 속한 회사가 이미 필요한 기술 교육을 제공하고 있다고 생각했지만 (Z 세대 56%, 밀레니얼 세대 50%), 전 세계 80억 개의 일자리가 극심한 기후 변화에 매우 취약하기 때문에 이는 계속해서 중요한 관심사로 남을 것으로 보인다.



Z 세대와 밀레니얼 세대는 소속 회사가 지속 가능성을 촉진하고 구성원들을 적극적으로 참여시키기 위해 실질적인 조치를 취하길 기대하고 있다.



소속 회사가 탄소 배출량을 줄이기 위한 실질적인 조치를 취하기를 기대한다. 넷제로 달성 계획은 물론 자사의 제품이나 판매 행위가 환경에 해를 끼치지 않는지 확인하고 싶다. 자선단체 기부, 재활용, 불필요한 조명 끄기, 에너지 절감 등 더욱 지속 가능한 행동을 권장하는 것을 보고 싶다. 나 또한 이러한 노력에 최대한 동참하겠다.

밀레니얼 세대/여성/영국



소속 회사가 기후 변화 대응 조치를 취하길 기대한다. 종이서류를 사용하지 않고, 줄이고, 재사용하며, 재활용하기를 독려해야 한다. 또한 원격 및 하이브리드 근무가 장려되어야 한다. 사람들이 가족과 더 많은 시간을 보낼 수 있게 해줄 뿐 아니라 장거리 통근시간도 줄어들어 환경에 더 나은 영향을 미치기 때문이다.

Z 세대/여성/인도



소속 회사가 모든 사람이 이해하기 쉽게 명확한 기후 변화 메시지를 전달해주시기를 바란다. 그래서 기후 변화가 개인과 조직에 어떤 영향을 미치는지 모두가 알 수 있어야 한다.

밀레니얼 세대/여성/브라질



소속 회사가 직원들을 교육하기를 바란다. 기후 변화의 영향, 여러 노력이 만들어낼 수 있는 긍정적 영향에 대해 알려야 한다. 기후변화 대응을 위한 작은 일부부터 시작해볼 수 있는 방법과 팁 등을 제공하면 어떨까 생각한다.

밀레니얼 세대/남성/미국



나는 중고의류 가게에서 일하고 있으며, 중고의류를 판매하는 것 자체가 재활용 노력의 일환이라고 생각한다. 그래서 지금 매우 지속 가능한 직업에 종사하고 있다고 느끼고 있다. 중고의류를 홍보하고 이 산업을 더욱 매력적으로 만들어 지속 가능성에 기여하고 싶다.

Z 세대/남성/일본



우리 팀이 참여할 수 있는 지속가능성 노력을 회사가 마련해 주길 바란다. 우리 사무실에서는 특히 종이 낭비가 심하고 있었다. 최근까지 파일철 형태로 정리하던 인쇄물 자료를 디지털화 시키기 시작한 것은 좋은 출발이라고 생각한다.

밀레니얼 세대/여성/독일



## 기업들을 위한 제언

### 워라밸, 유연근무, 지속가능성 노력 등 긍정적 변화를 추진

소속 회사가 일과 삶의 균형, 업무환경 유연성, DEI, 사회적 영향 및 환경 지속 가능성 등의 영역에서 긍정적 변화를 이뤘다고 답한 MZ 세대가 최근 몇 년간 꾸준히 증가했다. 현재 기업들은 불확실한 경제 환경을 극복해야 하는 상황이지만, 이를 극복하고 긍정적 변화를 지속적으로 강화해 나가야 한다. 지금 MZ 세대는 일자리 불안정성 때문에 변화를 적극적으로 추진하기 어려울 수 있다. 기업들이 MZ 세대가 관심을 쏟는 문제의 개선을 위해 진정한 노력을 보인다면, 현재와 미래의 인재를 확보하고 인력 이탈을 막을 수 있다.

### MZ 세대의 생계비 우려를 해결하기 위한 실질적 지원 필요

MZ 세대의 재정 우려는 심각한 수준이지만, 이들 중 대다수는 경제 상황이 개선되지 않는 한 사측과 임금 인상이나 승진 협상에 나서기가 꺼려진다고 응답했다. 하지만 불확실한 시기에도 기업은 소속 직원들의 재정 안정성을 보장할 능력과 책임이 있다. 그 시작점은 경쟁사와 차별화되는 급여와 복지 혜택이다. 피부양자 돌봄, 헬스케어, 통근비 지원 등 유연한 혜택으로 개인 맞춤형 복지를 제공할 수 있다. 직원들의 입사, 역량개발, 승진의 모든 커리어 단계를 통틀어 합리적이고 평등한 보상이 보장될 수 있도록 기준을 마련하는 것도 매우 중요하다. 새로운 일의 모델을 선호하는 MZ 세대가 늘어나는 만큼, 조직은 비정규직 직원, 깃(gig) 노동자, 외주 용역을 포함한 모든 유형의 근로자에게 공정한 보상을 제공하는 데 중점을 둘 필요가 있다. 또 멘토링 프로그램, 후원, 학습 및 개발 기회를 제공해 원한다면 누구나 커리어를 성장시킬 수 있는 평등한 여건을 조성해야 한다. 임금 및 보상 문제를 명확하고 개방적으로 소통할 수 있는 채널을 운영하면, MZ 세대가 원하는 대로 더욱 투명한 방식으로 정보를 제공하고 사측과 재정 상황을 편하게 상의할 수 있는 여건을 조성할 수 있다.

### 업무 장소 및 근무시간 유연성 강화

유연성과 신뢰는 조직 구성원 모두가 성공하는 환경 조성에 가장 중요한 요소이다. 일부 기업들은 원격근무를 종료하고 다시 전면 출근제로 전환하기도 했지만, 업무 장소의 유연성은 분명 개선됐다. 앞으로 기업 리더들은 일 자체를 재설계하고 실행하는 방안을 분석하여 대면과 비대면 근무의 적절한 조합을 찾아야 한다. 기업들은 신중하고 계획적으로 혼합 근무 전략을 수립하고, 혼합 근무의 부정적 영향을 우려하는 구성원들을 안심시키기 위한 노력을 기울여야 한다. 이를 위해서는 수행해야 할 업무와 방식, 대면 업무가 필요한 상황 등을 체계적으로 정리해야 한다. 업무 자체의 효율성을 올리기 위해서 뿐 아니라 대면 교류로 조직문화를 개선하기 위해서도 대면 업무가 중요한 경우가 있기 때문이다.

혼합 근무 전략과 규정을 수립했다면, 충분한 공지를 통해 구성원들에게 관련 내용을 명확히 전달해야 예측가능한 상황에서 유연하게 업무가 진행될 수 있다. 업무 시간 유연성도 업무 장소 유연성만큼이나 중요하다. 실제로 현재 이직 계획이 있다는 MZ 세대 여성들은 근무시간의 유연성 부족을

가장 큰 이유로 꼽았다. 또 성별에 상관없이 근무시간 유연성이 개선된 풀타임 일자리 혹은 풀타임 근로자와 동등한 커리어 성장 기회를 얻을 수 있는 파트타임 일자리를 선호하는 MZ 세대가 늘고 있다. 기업들은 업무 장소와 시간의 유연성을 개선하는 방안을 모색함과 동시에, 모든 구성원이 계속해서 커리어를 성장시키고, 능력을 개발하며, 흥미롭고 도전적인 일을 수행할 수 있는 여건을 만들어야 한다.

### 직원 스트레스 및 불안의 원인 요소 제거, 정신건강 문제에 낙인 찍는 문화 철폐

기업들은 구성원들의 스트레스와 번아웃 문제를 해결하고 정신건강 문제에 낙인 찍는 문화를 뿌리 뽑을 책임이 있다. MZ 세대는 소속 회사의 정신 건강 지원 노력이 긍정적인 영향을 미친다고 평가하면서도 회사에서 제공하는 정신건강 관련 지원을 충분히 활용하지 못한 것으로 나타났다. 또 정신건강 문제로 휴가를 쓴 적 있는 MZ 세대 대다수는 낙인이 두려워 사측에 진짜 휴가 사유를 밝히지 않은 것으로 나타났다. 따라서 기업들은 정신건강 문제에 대한 조직 내 인식 개선을 위해 더 많은 노력을 기울여야 한다. 우선 리더들이 솔선수범하여 정신건강 문제에 대한 공감과 포용을 공공연히 표시함으로써 건전한 업무 환경을 조성해야 한다. 그래야 구성원들이 낙인을 두려워하지 않고 자신의 정신건강 문제를 마음 편히 이야기할 수 있다.

정신건강 지원도 중요하지만 구성원들에게 스트레스와 불안감을 주는 요인에도 대응해야 한다. 구성원들이 워라밸을 갖추도록 지원하고, 자신의 진솔한 모습을 마음 편히 보여줄 수 있는 포용적 조직 문화를 조성해야 한다. '상시 접속' 업무 행태와 과도한 업무량 등의 문제도 해결해야 한다. MZ 세대의 스트레스와 번아웃이 상당히 심각하다. 또 회사의 정신 건강 지원이나 정책을 살펴본 후 취업을 결정한다는 응답자가 80%를 넘는 등 MZ 세대 사이에서 정신건강 문제가 중요한 업무환경 요소로 부각되고 있다. 기업들은 이러한 요구에 주의를 기울여 유의미한 변화에 나서야만 인력을 확보하고 이탈을 막을 수 있을 것이다.

### 비포용적 행태에 단호히 대응

기업은 괴롭힘과 미묘한 차별 등 비포용적 행태로부터 구성원들이 보호받을 수 있는 근무 환경을 조성해야 한다. 대면, 비대면 업무 환경 모두에서 마찬가지다. 첫 단계로 어떤 행태가 괴롭힘과 미묘한 차별인지에 대해 정확히 알 수 있도록 모든 구성원을 대상으로 교육을 실시해야 한다. 또한 직원들이 괴롭힘이나 미묘한 차별을 당했을 때, 불이익에 대한 두려움 없이 사측에 신고할 수 있고 문제가 실질적이고 효과적으로 처리되리라 믿을 수 있는 문화를 조성하는 것이 매우 중요하다.

### 저탄소 경제 전환 준비

극심한 기후변화로 전 세계 약 8억 개의 일자리가 사라질 위험에 처해 있는 만큼, 기업은 고급 직능 훈련과 재교육을 제공해 구성원들이 저탄소 경제 전환에 대비하도록 해야 한다. 이번 서베이에서 MZ 세대의 절반 가량이 소속 회사가 저탄소 전환에 필요한 기술 교육을 이미 제공하고 있다고 응답했다.

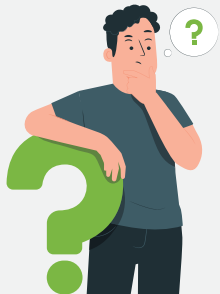
한편, 기후 변화를 스트레스 요인으로 꼽은 MZ 세대들은 합리적인 가격의 지속가능 제품과 서비스를 원하고 있다. 기업들은 지속가능 제품과 서비스를 개발해 MZ 세대 고객 저변을 확대할 기회를 잡을 수 있다. 하지만 MZ 세대가 소속 회사와 일반 기업들에 원하는 것은 지속가능 제품과 저탄소 경제 전환에 대비한 훈련과 교육만이 아니다. 이들은 일상에서도 지속가능한 선택을 할 수 있도록 소속 회사가 교육, 보조금 등을 제공하기를 바라고 있다.








## MZ 세대 무드 모니터

MZ 세대 무드 모니터는 2019년부터 집계하기 시작했으며, 전 세계 MZ 세대의 경제, 정치·사회, 개인 재정, 환경, 기업에 대한 낙관/비관 수준을 측정하기 위해 집계되고 있다.

무드 모니터는 다음 5가지 질문에 대한 응답을 취합해 집계된다.

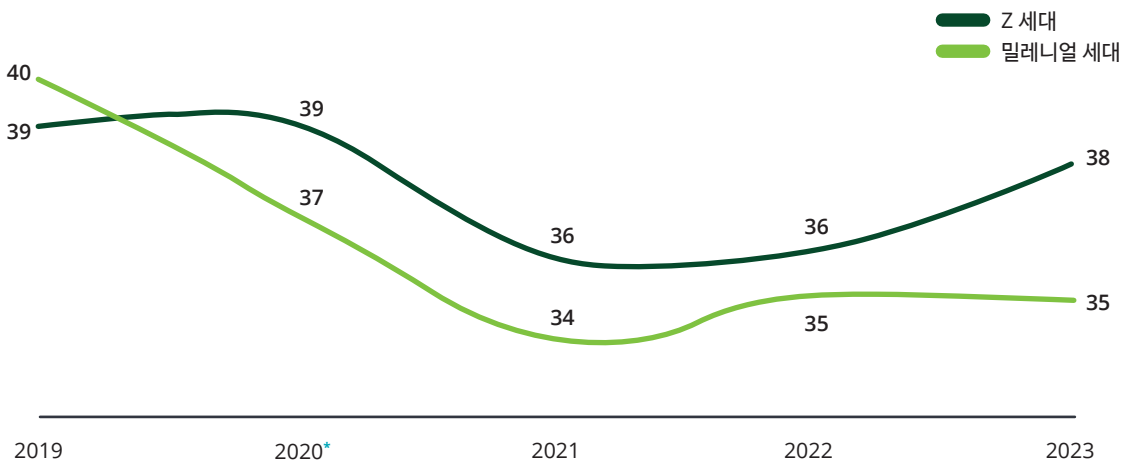


-  **경제:** 향후 1년간 전반적인 경제상황을 어떻게 예상하십니까? (개선, 악화, 유지)
-  **정치·사회:** 향후 1년간 전반적인 정치사회 상황을 어떻게 예상하십니까? (개선, 악화, 유지)
-  **환경:** 다음 문구에 동의하십니까? 지난 달에 기후변화에 대한 우려 또는 불안감을 느꼈다.
-  **개인 재정:** 향후 1년간 개인 재정 상황이 어떻게 변할 것으로 예상하십니까?
-  **기업:** 기업이 사회 전반에 어떠한 영향을 미치고 있다고 생각하십니까?

점수는 0 (절대적 비관주의)에서 100 (완전한 낙관주의) 사이로 표현한다.

다섯 번째 해를 맞이한 '무드 모니터' 분석 결과, 지난해 대비 Z 세대의 무드가 상당히 회복되어 팬데믹 이전 수준까지 도달한 것으로 나타났다. 팬데믹 이후 약한 회복세를 보이던 밀레니얼 세대의 무드는 정체 상태로 나타났다.

무드 모니터 환산 점수



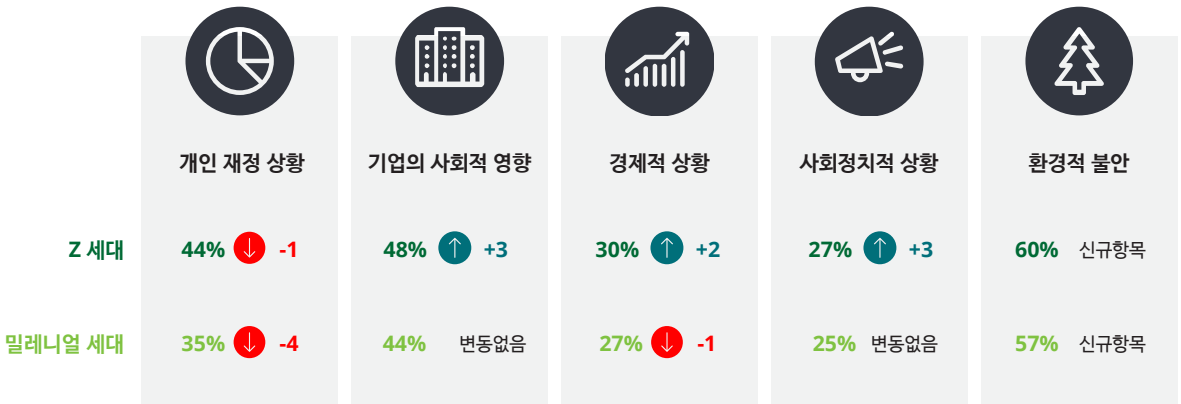
무드 모니터는 상기 다섯 가지 질문을 낙관적으로 생각하는 응답자 비율을 합산해 집계한다. 비율을 산정을 위한 분모의 최대치는 5000이며, 산출된 백분율은 점수로 표시하여 점수화했다.(예: 0.4는 총 점수 40을 나타냄).

\*2020년 MZ 세대 무드 모니터 1차 집계는 COVID-19 팬데믹이 시작되기 전에 이뤄졌다. 이후 1차 집계보다 더 적은 13개국 9,100명의 응답자를 대상으로 2020년 4~5월 '펄스 서베이'(pulse survey)를 실시해 팬데믹이 MZ 세대의 관점에 미친 영향을 조사했다. 펄스 서베이에 기반한 2020년 무드 모니터 점수는 양 세대 모두 32점을 기록했다. 이후 낙관론이 소폭 반등하기는 했으나 여전히 팬데믹 이전 수준을 회복하지는 못했다.

(중국은 글로벌 점수에 포함되지 않음)

### 무드 모니터 분석 결과

Z 세대 5명 중 2명 (44%) 이상은 향후 12개월 동안 재정 상황이 개선될 것으로 예상하고 있었으며, 작년 대비 1%포인트 하락했으나 지난 5년간 비교적 안정적인 모습을 보였다. 밀레니얼 세대 35%는 개인 재정전망이 낙관적이라고 응답했으나, 비율은 작년 대비 4%포인트 하락하여 5년 연속 하락 추세를 나타냈다. 상대적으로 많은 Z 세대가 기업이 사회 전반에 긍정적인 영향을 미치고 있다고 응답했고 (28%, 2022년 대비 3%포인트 증가) 밀레니얼 세대는 44% 수준으로 작년과 변화가 없었다. 경제 및 사회정치적 상황에 대한 낙관주의가 여전히 낮았지만 Z 세대에서 상승 추세를 보였으며, 각각 2%포인트 및 3%포인트 증가했다. 밀레니얼 세대의 전망은 이전 수준과 거의 동일했다. 이번 조사에서는 MZ 세대에게 환경적 불안에 대한 질문이 포함되었으며, 6명 중 1명은 지난 한달 간 기후 변화에 대해 걱정하거나 불안을 느낀 적이 있느냐는 질문에 강하게 동의하거나 동의했다.



### 서베이 방법론

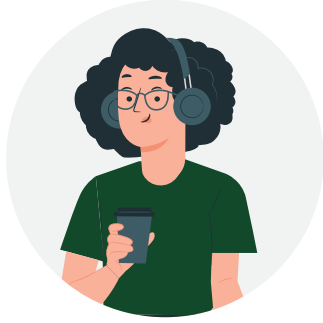
‘딜로이트 글로벌 2023 Gen Z & Millennial 서베이’는 북미·중남미·서유럽·동유럽·중동·아프리카·아시아태평양 지역 44개국의 Z 세대 14,483명, 밀레니얼 세대 8,373명 등 총 22,856명을 대상으로 실시됐다. 우크라이나와 러시아는 해당 지역 상황을 고려해 금년 조사 샘플에 포함되지 않았다. 서베이는 2022년 11월 29일부터 2022년 12월 25일까지 온라인 설문조사 및 인터뷰 형식으로 진행됐다.

서베이 외에도 2023년 3월에 브라질, 독일, 인도, 일본, 영국, 미국에 거주하는 MZ 세대 60명을 대상으로 원격 심층 인터뷰를 수행했다. 60명의 참가자들은 기후변화, 워라밸, 직장 내 괴롭힘, 정신 건강과 관련된 질문에 자신의 생각을 공유했다. 이들의 답변은 인용문 형태로 보고서 곳곳에 포함되었다. 이들의 답변이 1차 서베이 결과와 보고서에 영향을 받지 않도록 하기 위해, 사전에 보고서를 제시하지 않았음을 명시한다. 이들 참가자 60명의 답변은 개인의 의견으로, 딜로이트의 입장을 대변하지 않는다.

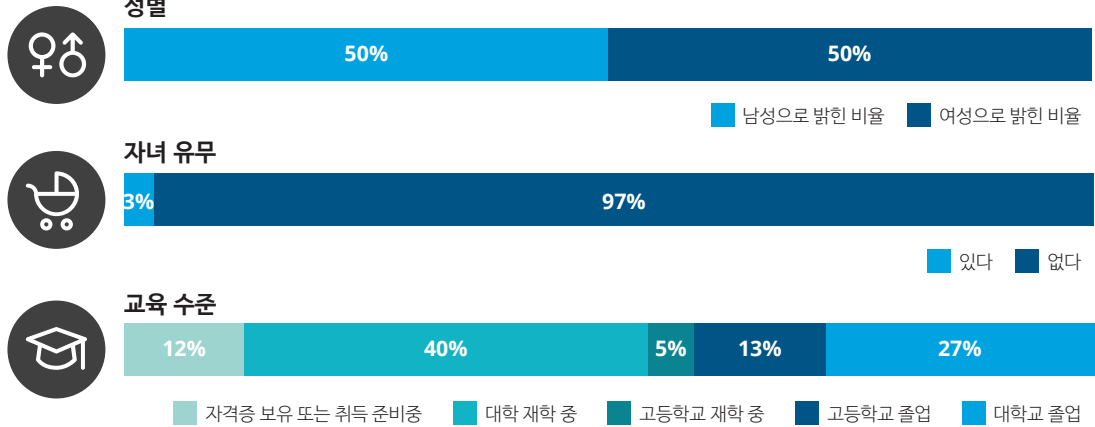
서베이 응답자의 배경은 매우 다양하게 구성됐다. 대기업 고위 경영자부터 깃(gig) 경제 참여자, 무료 봉사자 또는 무직까지 포함됐으며, Z 세대 중에는 학위를 마친 응답자도 있었지만 아직 재학 중인 경우부터 직업학교를 졸업했거나 재학 중인 경우, 아직 중등학교 재학 중인 응답자 중 고등교육 계획이 있는 경우 또는 없는 경우가 모두 포함됐다. 참고로 Z 세대는 1995년 1월~2004년 12월 출생, 밀레니얼 세대는 1983년 1월~1994년 12월 출생한 세대를 의미한다.

# 2023 한국 Gen Z & Millennial 서베이 데이터

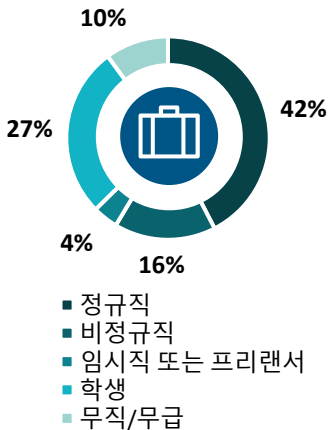
한국 응답자 총 501명 (Z 세대 301명, 밀레니얼 세대 200명)



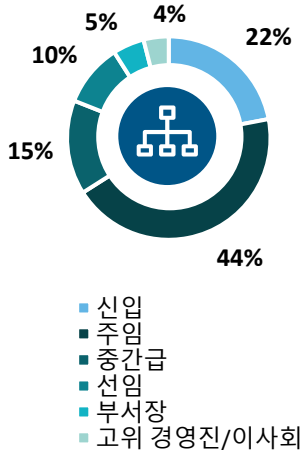
## Z 세대 응답자 데이터



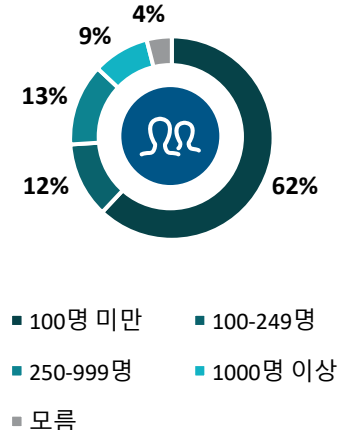
### 고용 형태



### 직급

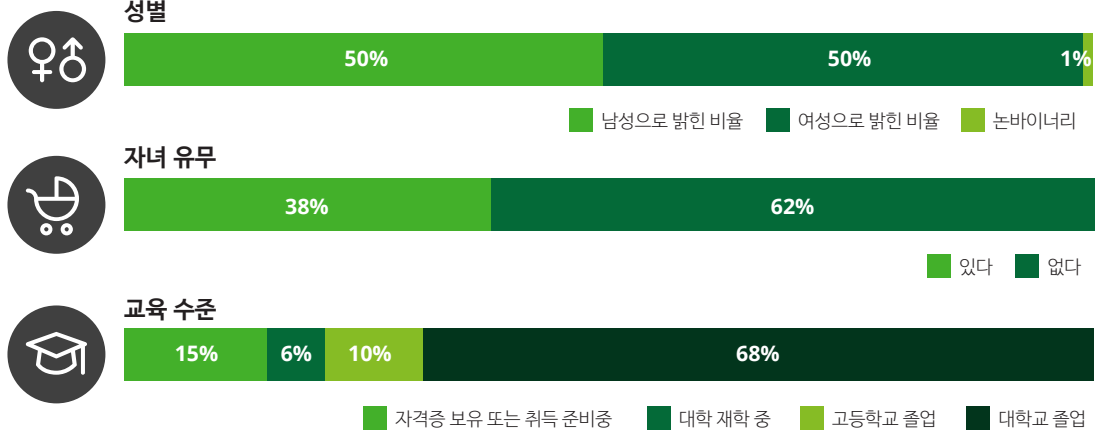


### 소속 조직 규모

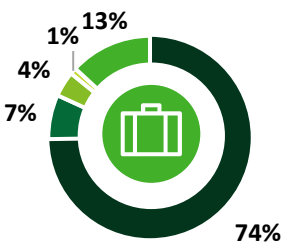




## 밀레니얼 세대 응답자 데이터

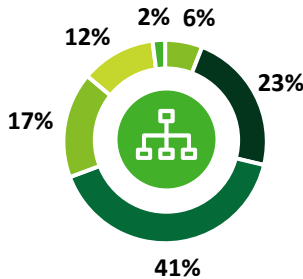


고용 형태



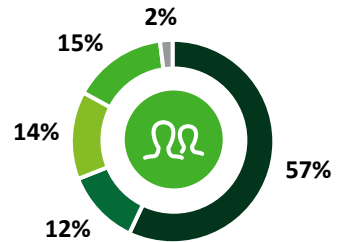
- 정규직
- 비정규직
- 임시직 또는 프리랜서
- 학생
- 무직/무급

직급



- 신입
- 주임
- 중간급
- 선임
- 부서장
- 고위 경영진/이사회

소속 조직 규모



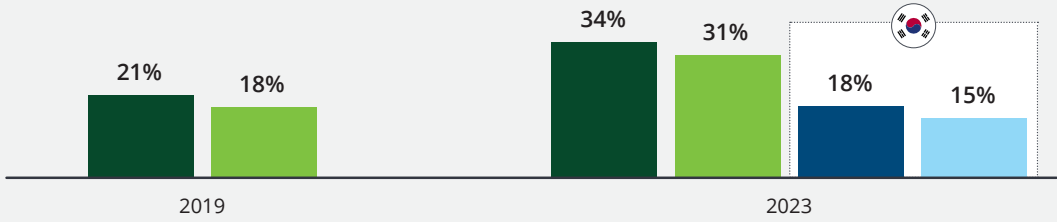
- 100명 미만
- 100-249명
- 250-999명
- 1000명 이상
- 모름

# 사회 이슈에 대한 기업의 노력

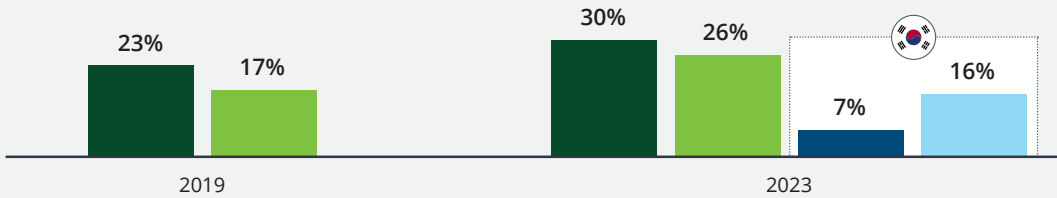
■ 글로벌 Z 세대 ■ 글로벌 밀레니얼 ■ 한국 Z 세대 ■ 한국 밀레니얼



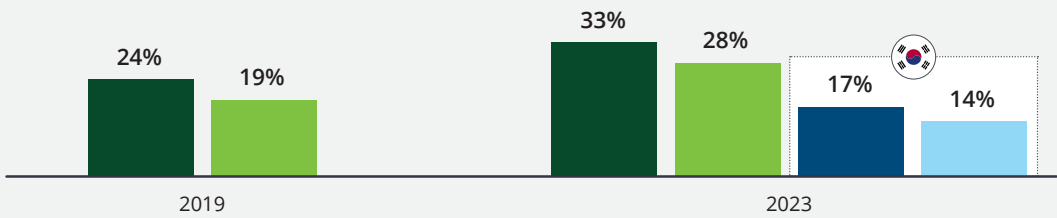
현 직장의 일과 삶의 균형(워라밸)에 매우 만족하는 응답자 비율



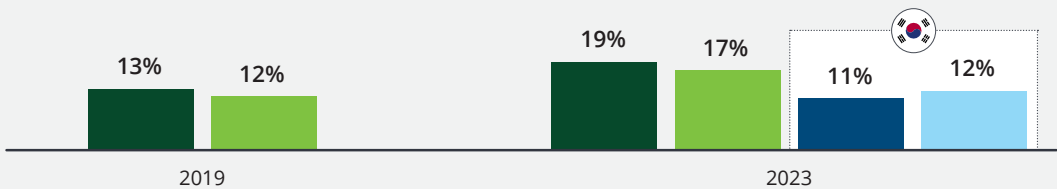
현 직장의 사회적 영향력에 매우 만족하는 응답자 비율



현 직장의 다양성, 공정성, 포용성(DEI) 노력에 매우 만족하는 응답자 비율



대기업이 환경 보호 노력을 하고 있다는 데 매우 동의하는 응답자 비율\*



\*한국은 2019년 조사 자료가 없음

\*\*2019년 수치는 기업의 3대 성과 중 하나로 환경 보호를 선택한 응답자의 비중임



# 기업의 역할에 대한 기대



사회 및 환경 문제 해결에 중대한 책임이 있는 주체는 누구입니까?



한국 내 사회적 문제 부각에 중요한/주도적인 역할을 해야한다고 생각하는 집단

- ① 정치인 ② 기업인 ③ 사회 정의 / 지속가능성 활동가

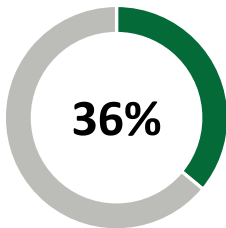


한국 내 사회적 문제 부각에 덜 중요한 역할을 한다고 생각되는 집단

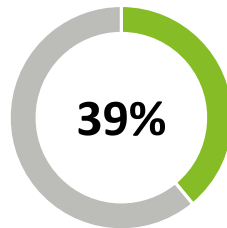
- ① 연예인 ② 소셜미디어 인플루언서 ③ 스포츠 스타



기업이 사회에 매우/상당히 긍정적인 영향을 미친다고 생각하는 응답자 비율



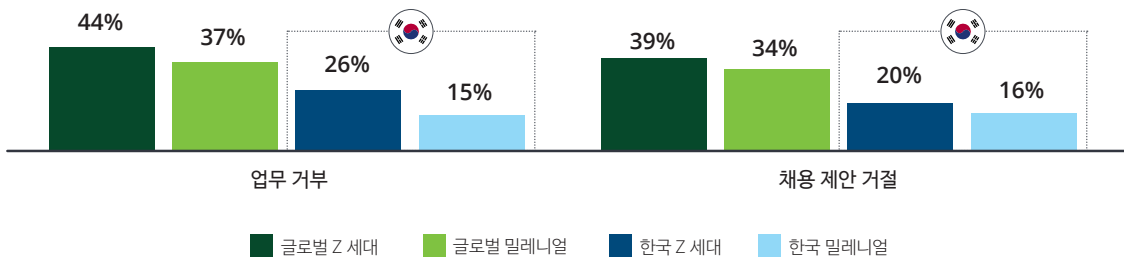
한국 Z 세대  
vs. 48%  
(글로벌 Z 세대)



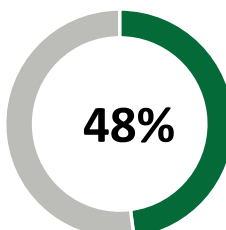
한국 밀레니얼  
vs. 44%  
(글로벌 밀레니얼)



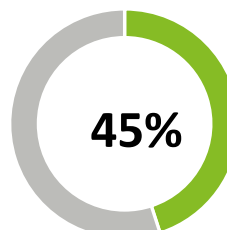
자신의 개인적인 윤리/신념에 따라 배정 받은 업무를 거부하거나 채용 제안을 거절할 응답자의 비중



자신이 변화를 선도할 힘이 있으며, 재직중인 기업이 직원들의 의견을 청취 및 반영한다고 생각하는 응답자 비율



한국 Z 세대  
vs. 58%  
(글로벌 Z 세대)



한국 밀레니얼  
vs. 55%  
(글로벌 밀레니얼)

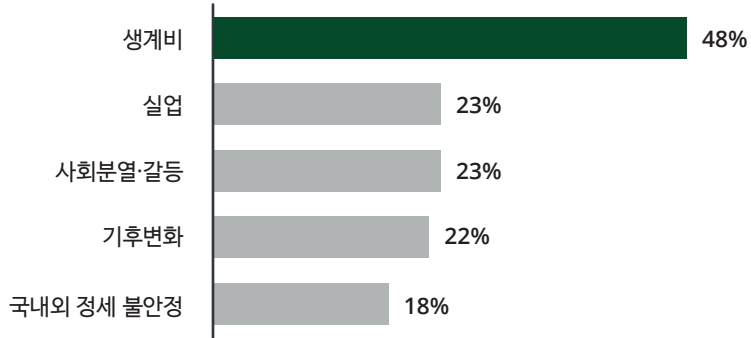
# 기업의 역할에 대한 기대



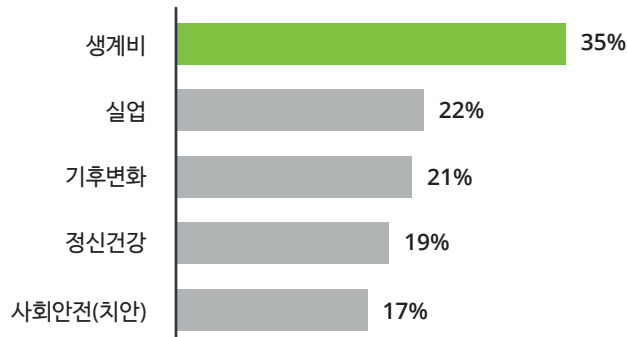
## MZ 세대의 최대 관심사 5가지



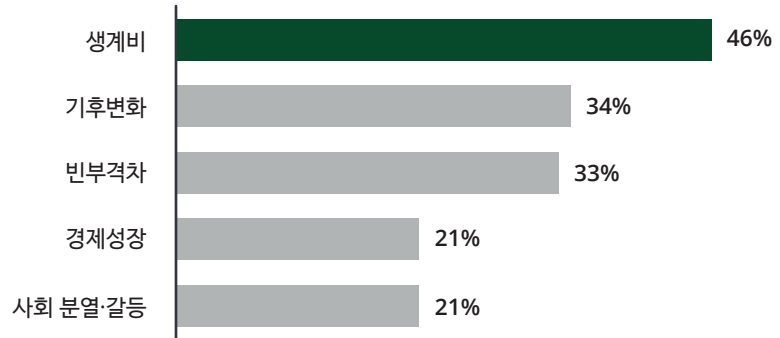
### 한국 Z 세대



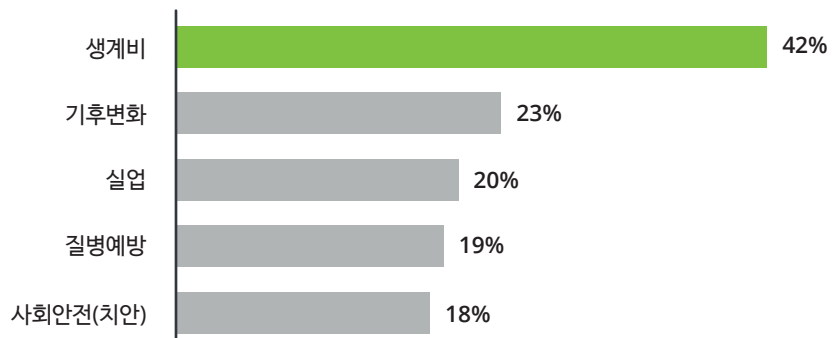
### 글로벌 Z 세대



### 한국 밀레니얼



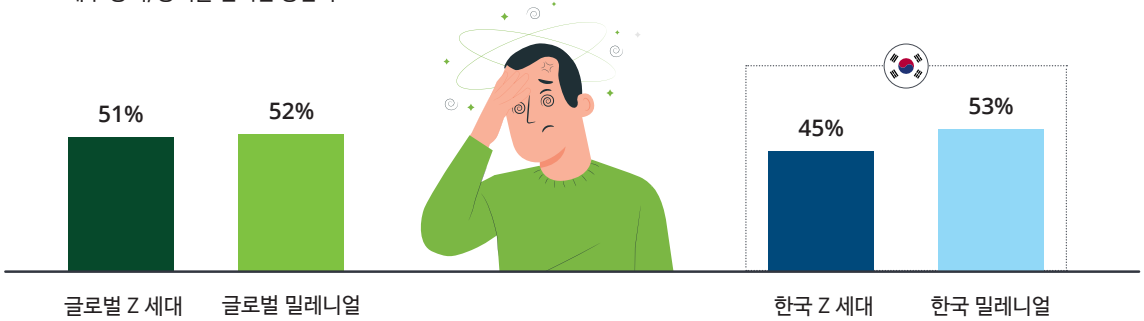
### 글로벌 밀레니얼



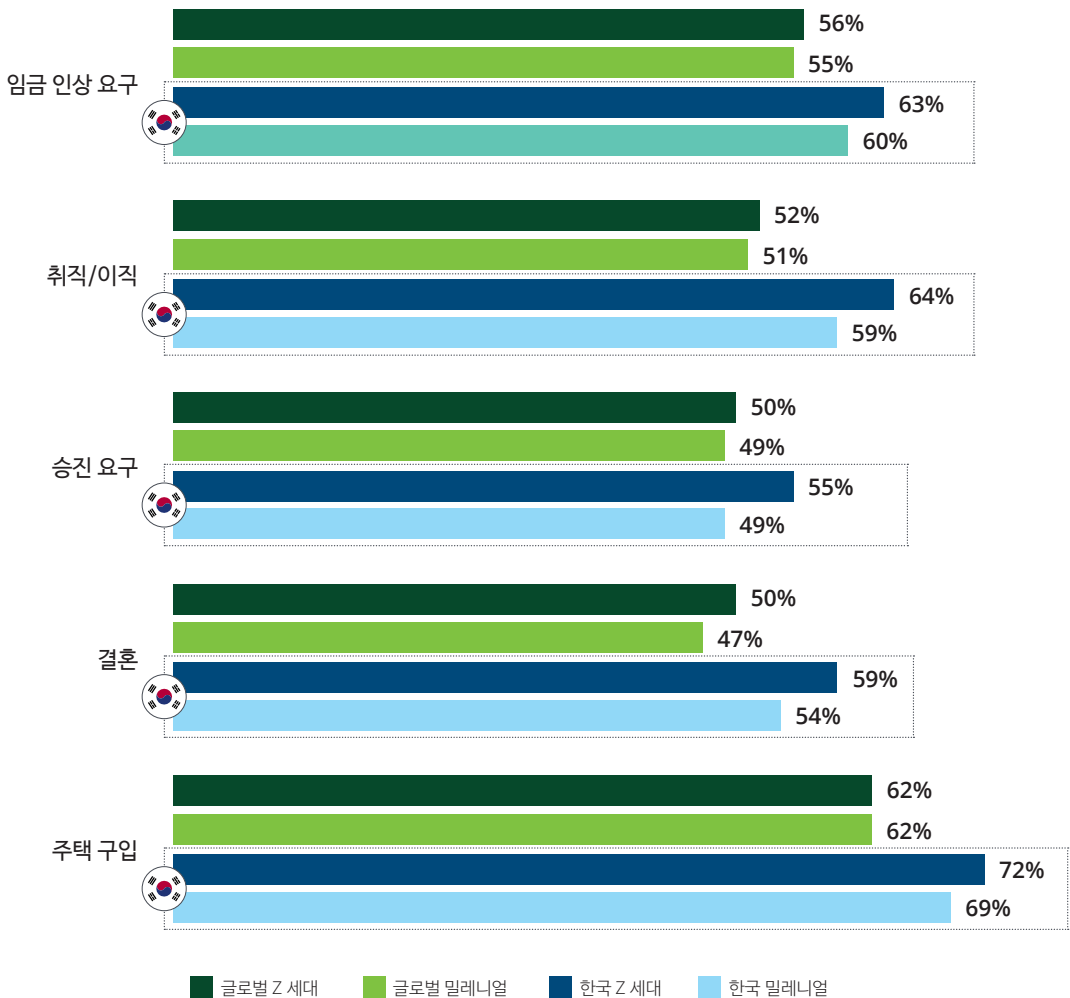
# 생활비



다음 월급날까지 지출을 감당하지 못할까 봐 우려하는 응답자 비율  
매우 동의/동의를 선택한 응답자



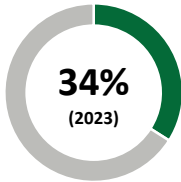
앞으로 1년 내에 경기가 개선되지 않을 경우 아래 목표 달성이 어려워지거나 불가능하다고 대답한 응답자 비율



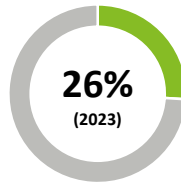
# 생활비



주업 이외에 파트타임 또는 풀타임 유급 근로 등 부업을 해본 경험이 있는 응답자 비율



한국 Z 세대  
vs. 31%  
(2022)



한국 밀레니얼  
vs. 24%  
(2022)

## 한국 MZ 세대의 부업 Top 5\*



개인사업 운영 또는 컨설팅

Z 세대

밀레니얼

21%

11%



레스토랑이나 소매 상점 근무

21%

13%



'긱워커' - 음식배달 또는 승차공유 앱 활동

20%

29%



온라인 플랫폼에서 제품/서비스 판매

18%

19%



예술 활동(작곡, 미술 등)

18%

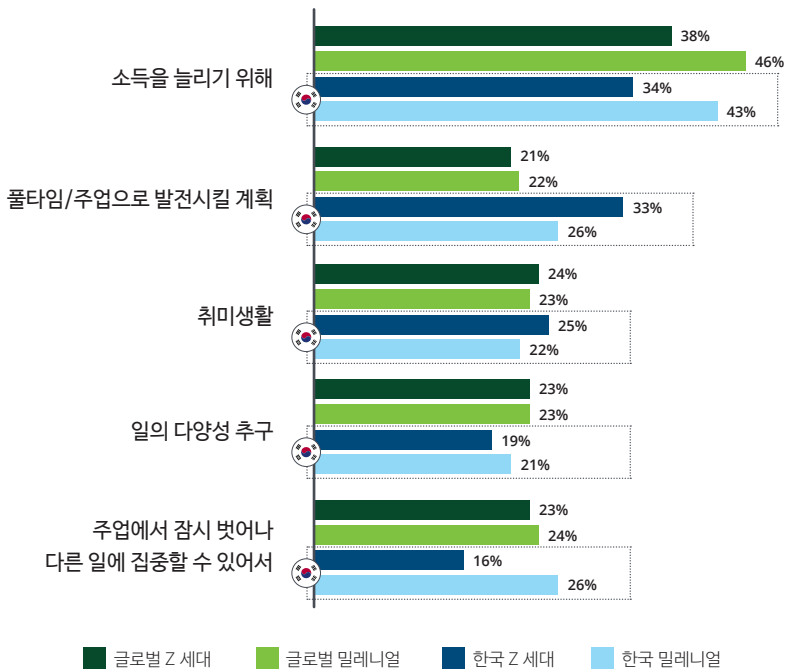
15%

\*표본 수 적음 주의 (밀레니얼: 43명)



글로벌/한국 MZ 세대가 부업을 하는 이유

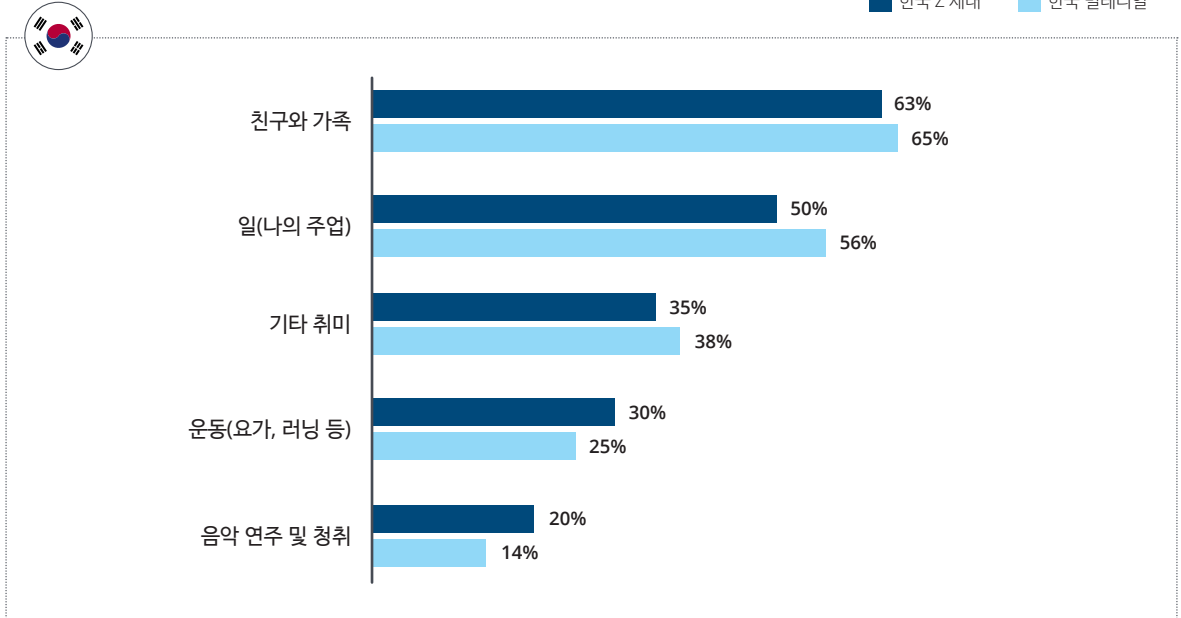
Top 5 선택



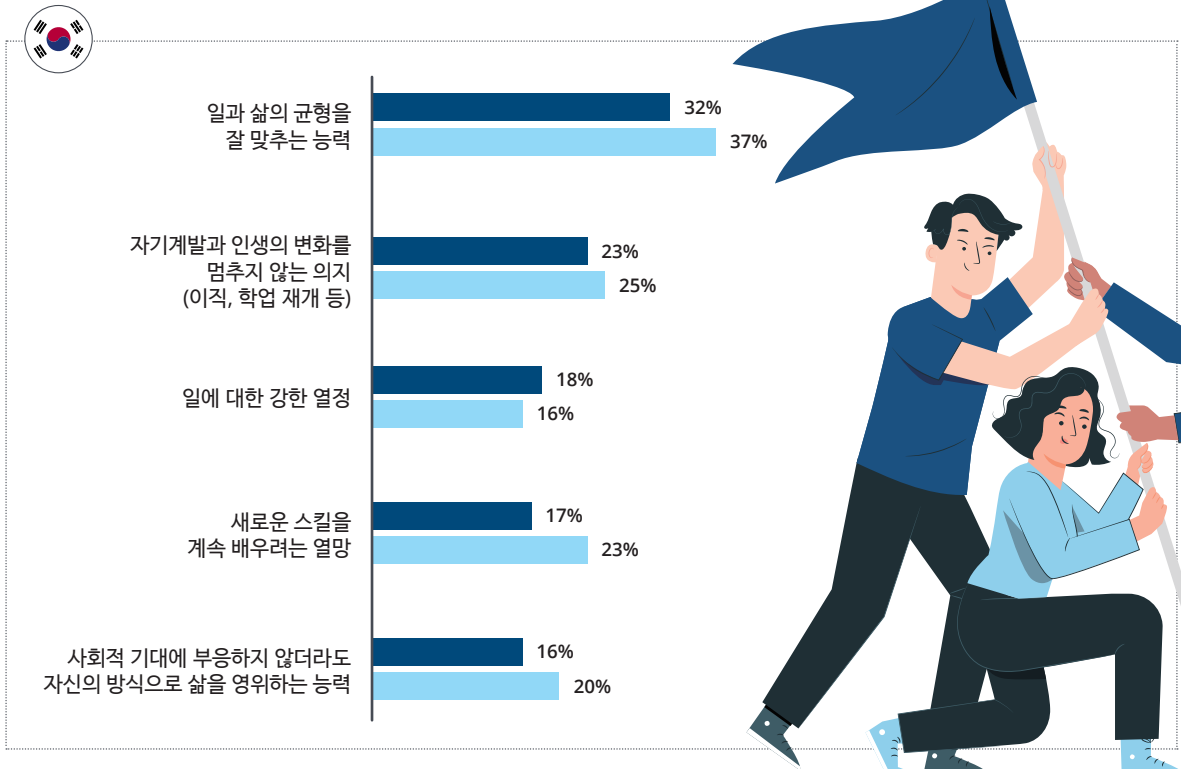
# 정체성과 좋은 동료의 자질



자기 정체성에 가장 중요한 5대 요소



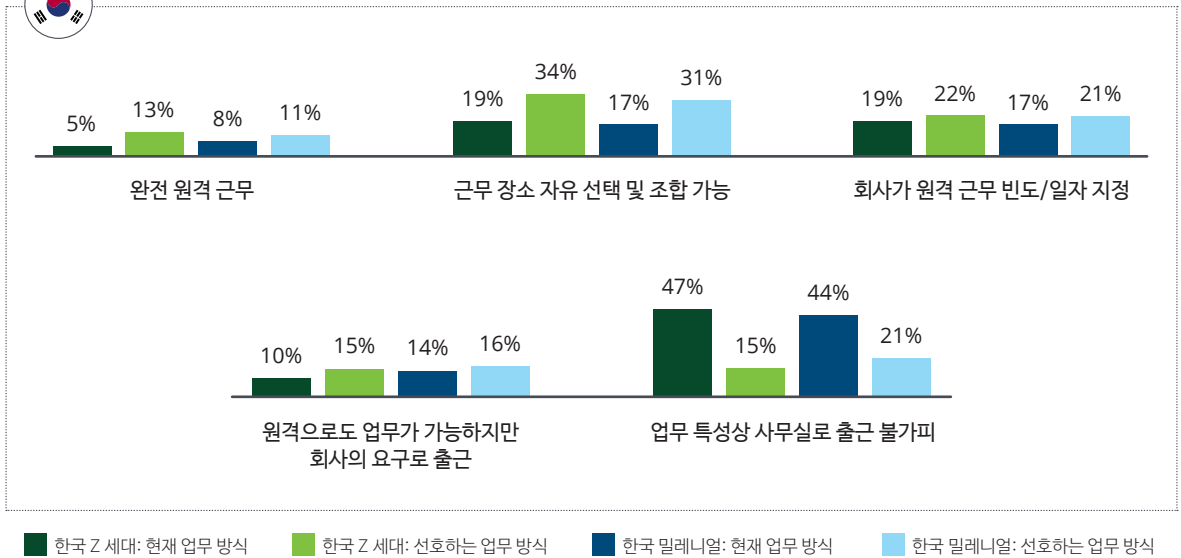
직장 동료에게서 가장 감명을 받는 5대 요소



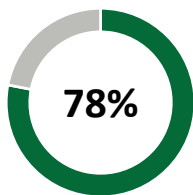
# 하이브리드 근무형태 선호도



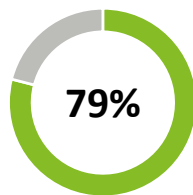
소속 직장의 현재 업무 방식과 선호하는 업무 방식을 가장 잘 설명한 지문은 무엇입니까?



회사가 매일 풀타임 출근을 요구할 경우 이직을 고려하겠다는 응답자 비율



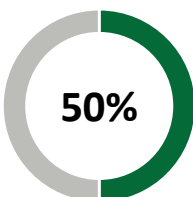
한국 Z 세대



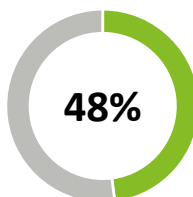
한국 밀레니얼



앞으로 1년 동안 경제 상황이 나아지지 않더라도 더 많은 업무의 유연성을 요구하는 것이 가능할 것이라고 응답한 비율



한국 Z 세대

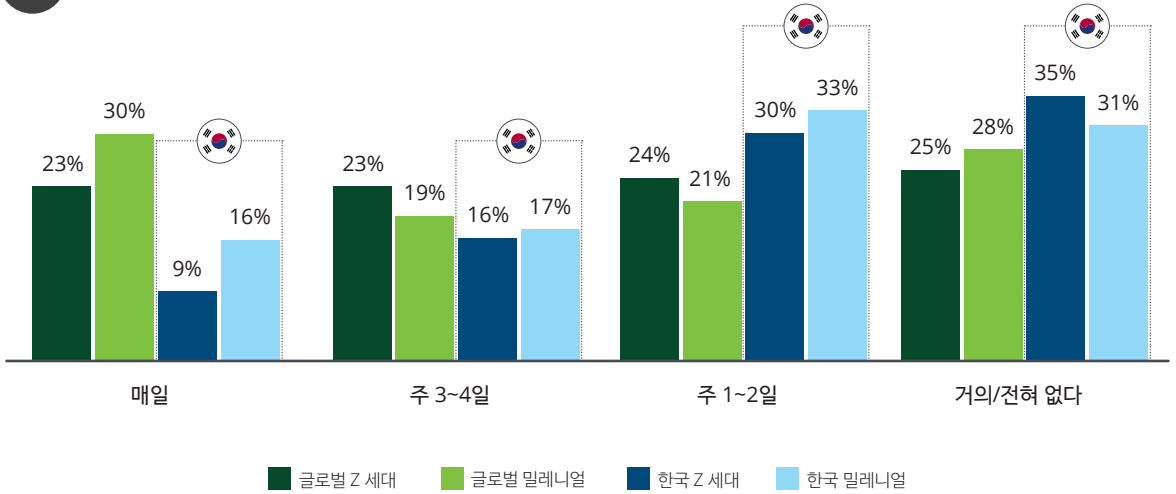


한국 밀레니얼

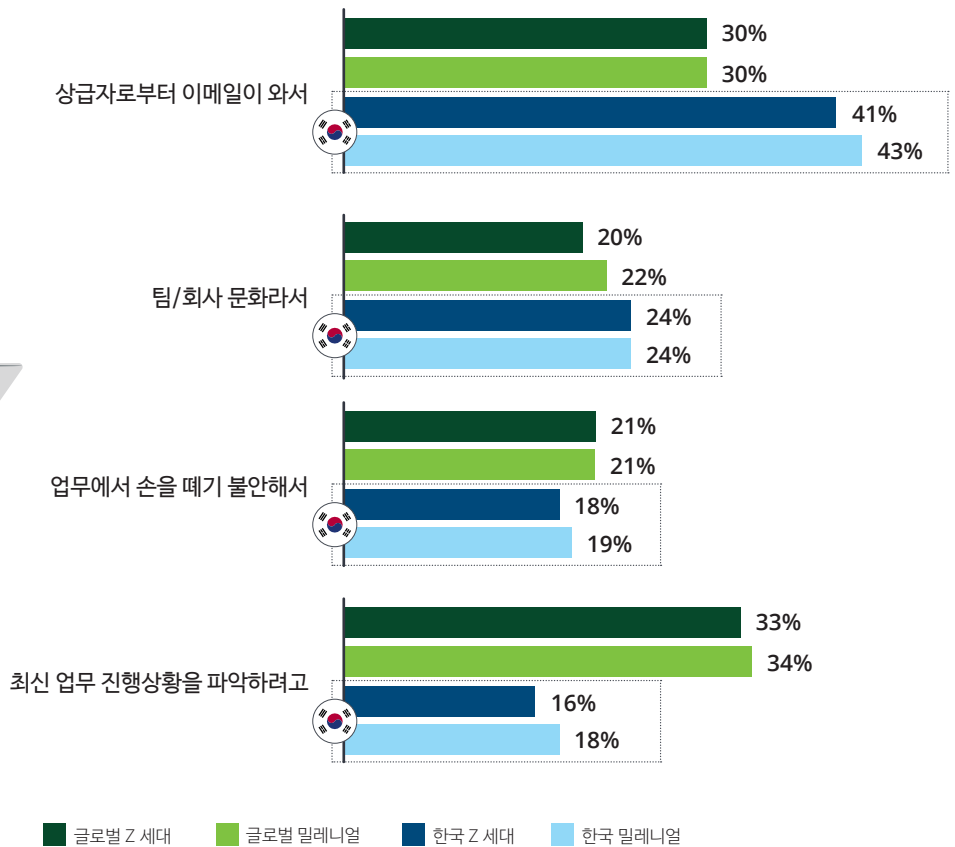
# 업무시간 외 상시연결성을 끊으려는 노력



정규 근무 시간 외에 이메일/메시지에 답장한다는 응답자 비율



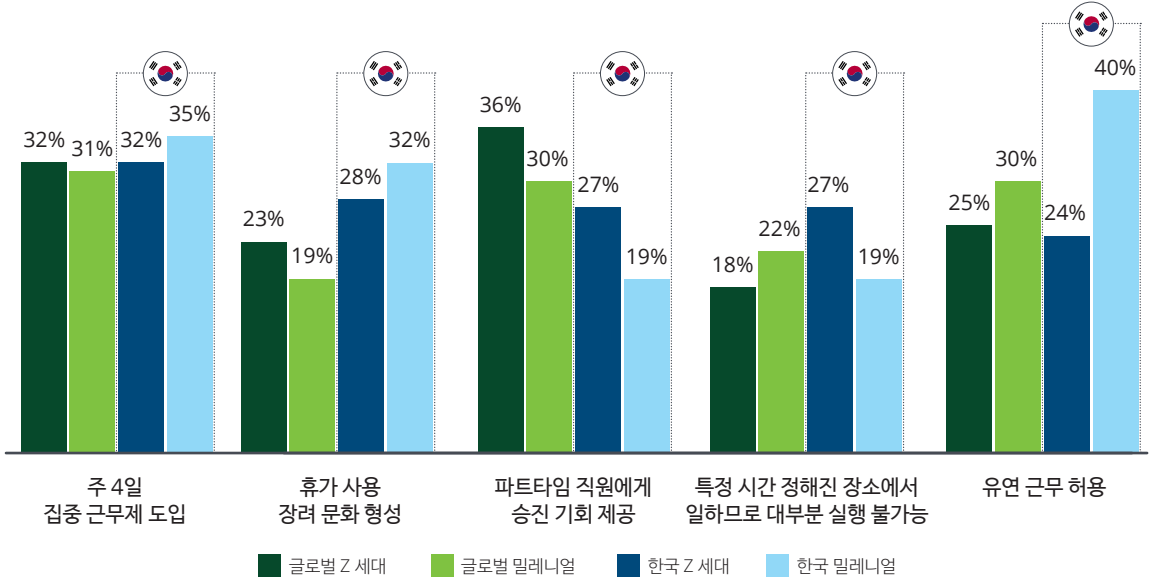
정규 근무 시간 외에 이메일/메시지에 응답한 주된 이유



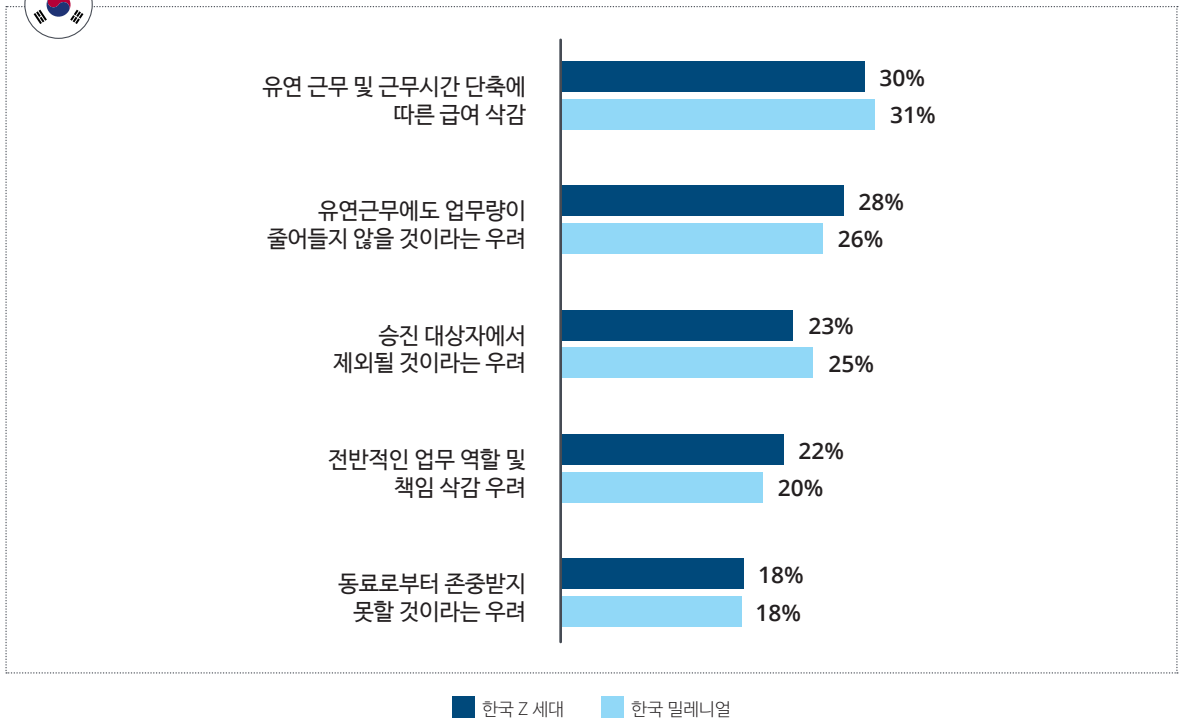
# 일과 삶의 균형과 유연 근무제



직원들의 더 나은 워라벨을 위해 소속회사가 무엇을 제공해야 하나?



유연근무 및 단축근로를 방해하는 요인

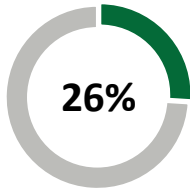




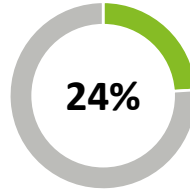
# 스트레스와 번아웃



불안감이나 스트레스를 느끼는 응답자 비율



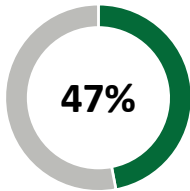
한국 Z 세대  
vs. 46%  
(글로벌 Z 세대)



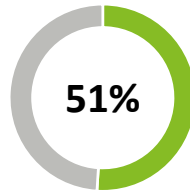
한국 밀레니얼  
vs. 39%  
(글로벌 밀레니얼)



업무 강도/지시사항 때문에 번아웃을 느끼는 응답자 비율 (매우 동의/약간 동의)



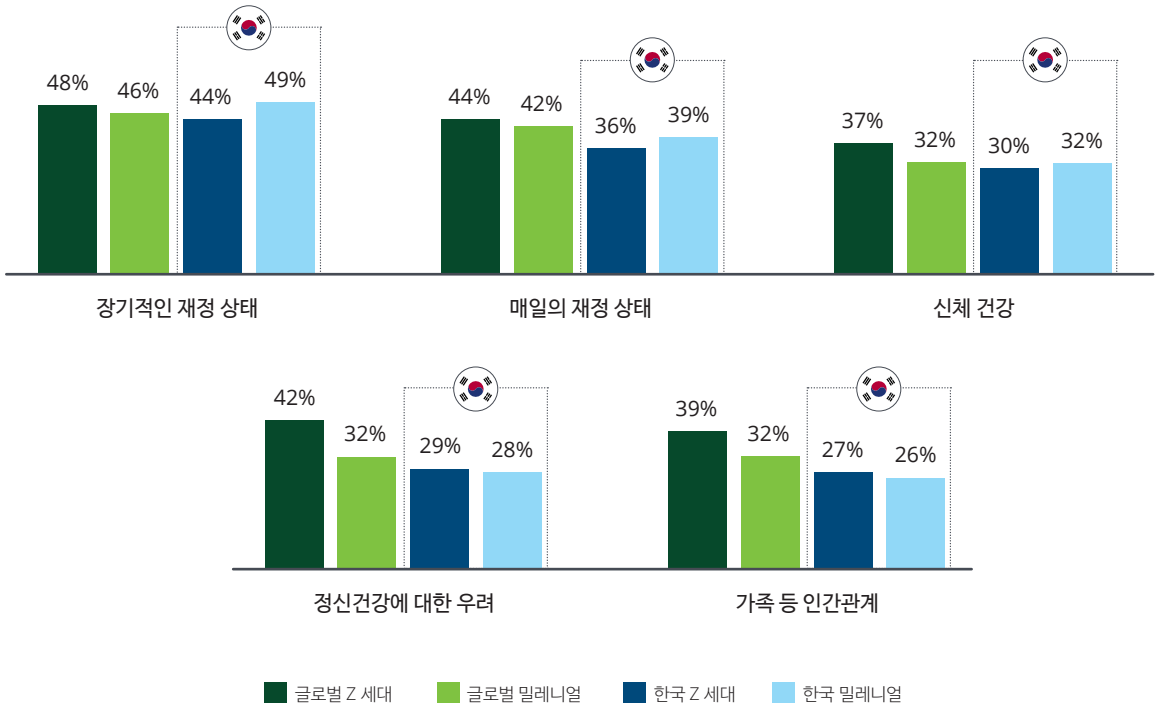
한국 Z 세대  
vs. 46%  
(2022년 한국 Z 세대)



한국 밀레니얼  
vs. 42%  
(2022년 한국 밀레니얼)



불안감 및 스트레스 원인에 대한 응답자 선택 비율\*

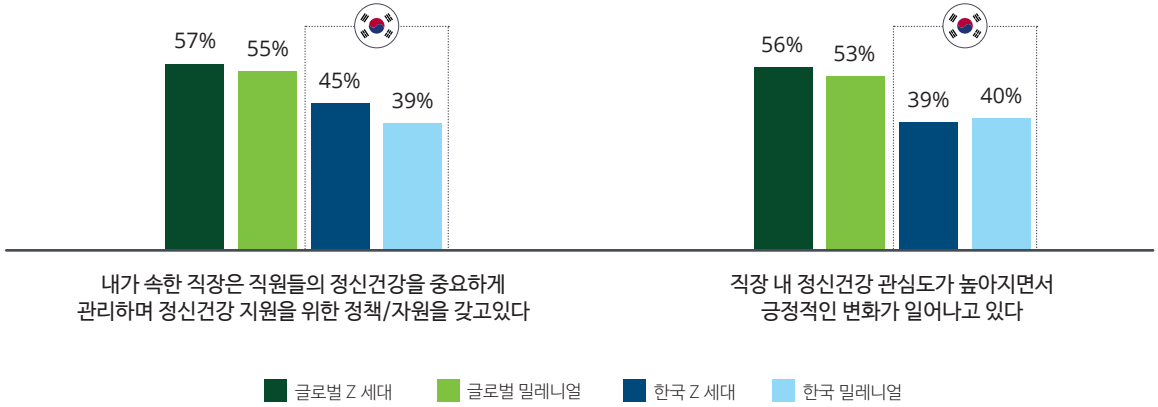


\* 불안감이나 스트레스를 느낀다고 대답한 응답자에게만 질문

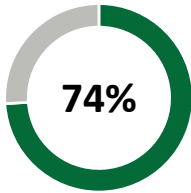
# 직장 내 정신건강



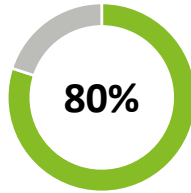
직장 내 웰빙/정신건강 관련 다음 문구에 동의한 응답자 비율



입사할 회사를 선택할 때 정신건강 관련 지원 및 정책을 중요하게 고려하는 응답자 비율 (매우 고려/다소 고려)



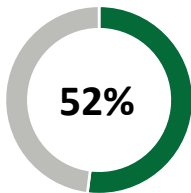
한국 Z 세대  
vs. 81%  
(글로벌 Z 세대)



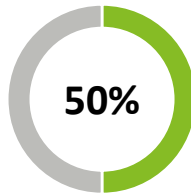
한국 밀레니얼  
vs. 82%  
(글로벌 밀레니얼)



스트레스, 불안감 또는 기타 정신 건강 문제에 대해 직속 상급자와 터놓고 이야기하기가 불편하다고 응답한 비율



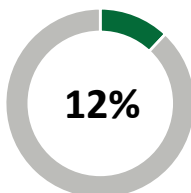
한국 Z 세대  
vs. 32%  
(글로벌 Z 세대)



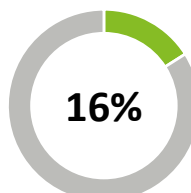
한국 밀레니얼  
vs. 31%  
(글로벌 밀레니얼)



불안감이나 스트레스로 휴가를 냈지만, 회사에 다른 이유를 제시한 응답자 비율



한국 Z 세대  
vs. 22%  
(글로벌 Z 세대)

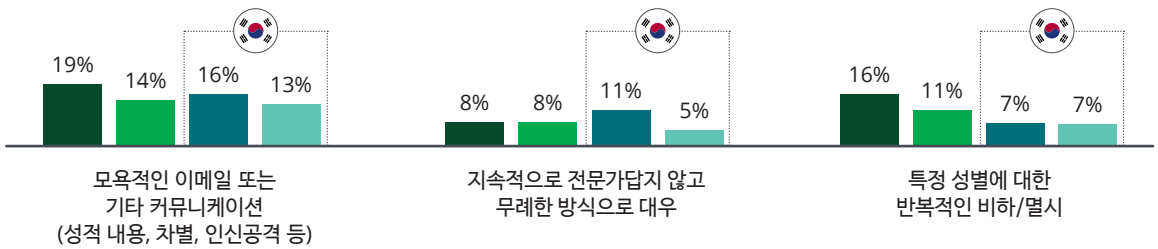


한국 밀레니얼  
vs. 19%  
(글로벌 밀레니얼)

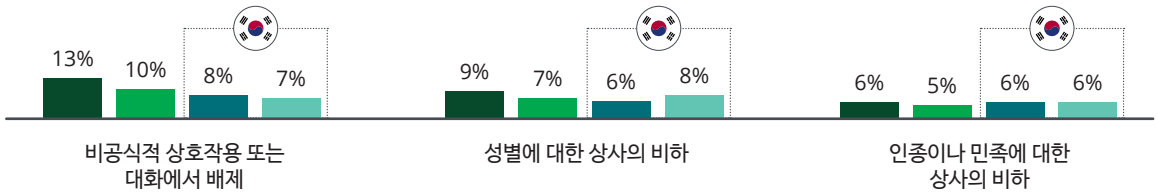
# 직장내 괴롭힘과 미묘한 차별

**⚡** 지난 12개월 동안 한국 Z 세대의 45%와 밀레니얼 세대 39%가 괴롭힘과 미묘한 차별을 경험했다.

### 괴롭힘 유형 Top 3

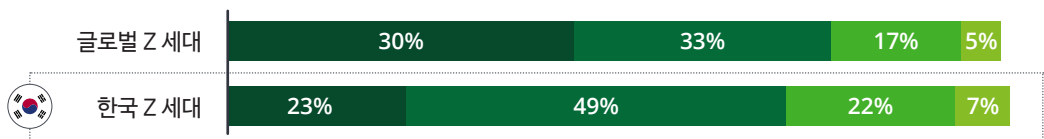


### 미묘한 차별 유형 Top 3

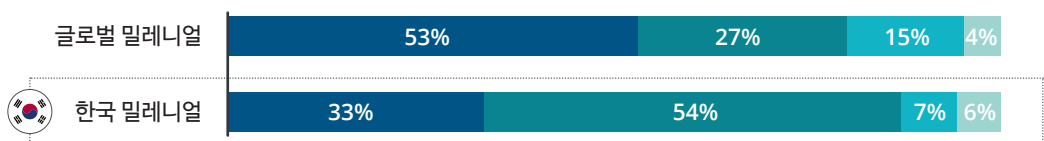


■ 글로벌 Z 세대 ■ 글로벌 밀레니얼 ■ 한국 Z 세대 ■ 한국 밀레니얼

**🔍** 직장 내 괴롭힘을 신고했을 때 직장에서 해당 이슈를 어떻게 처리했는가?



■ 매우/어느정도 잘 처리했다 ■ 별로/전혀 잘 처리하지 못했다 ■ 신고하지 않았다 ■ 답변을 원치 않음



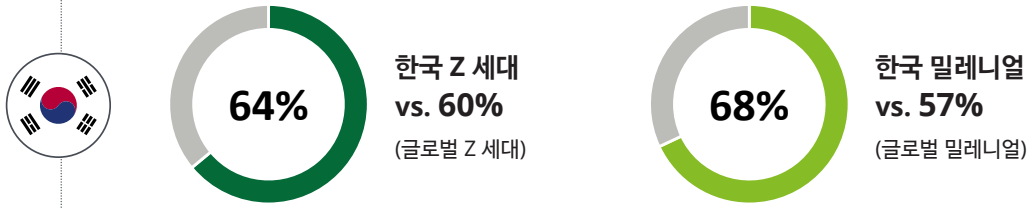
■ 매우/어느정도 잘 처리했다 ■ 별로/전혀 잘 처리하지 못했다 ■ 신고하지 않았다 ■ 답변을 원치 않음

# 기후 불안증과 기후 행동

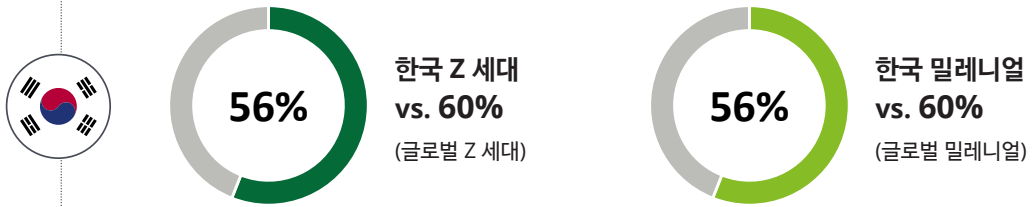


다음 문장에 매우 동의/동의한 응답자 비율

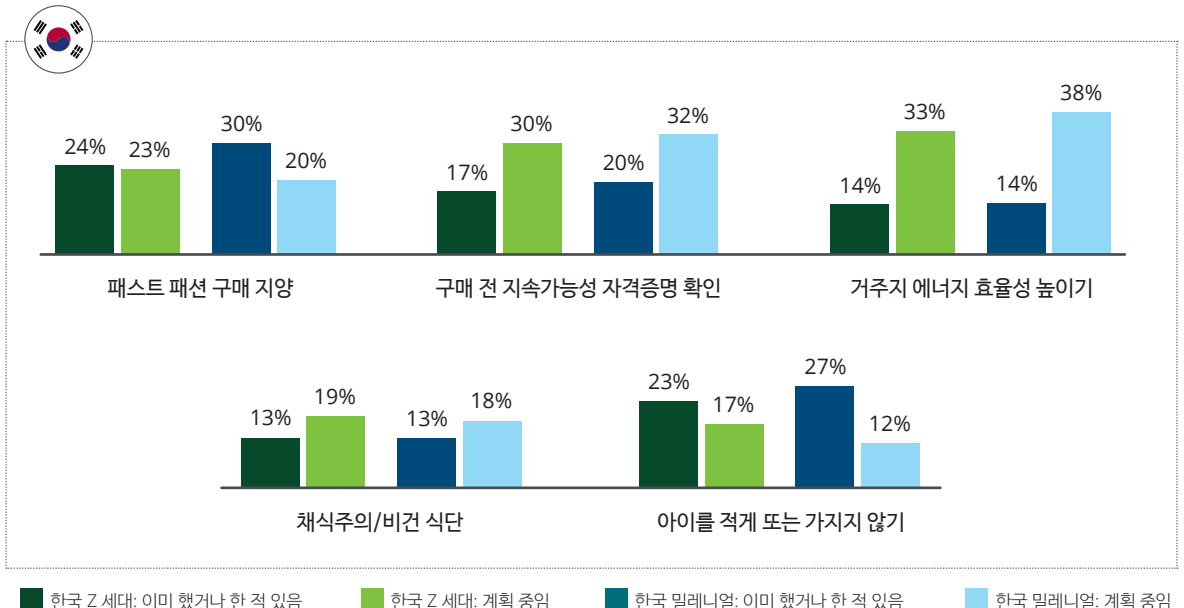
지난 한달간 기후변화에 대해 우려했다.



지속가능한 제품 또는 서비스에 추가 금액을 지불할 의향이 있다.



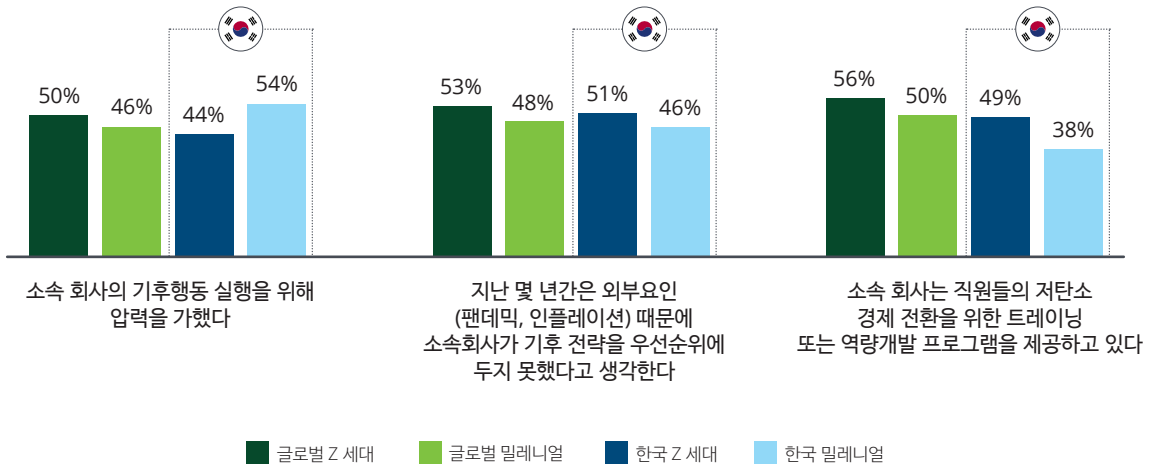
환경 영향을 줄이기 위해 실행 또는 계획 중인 조치들



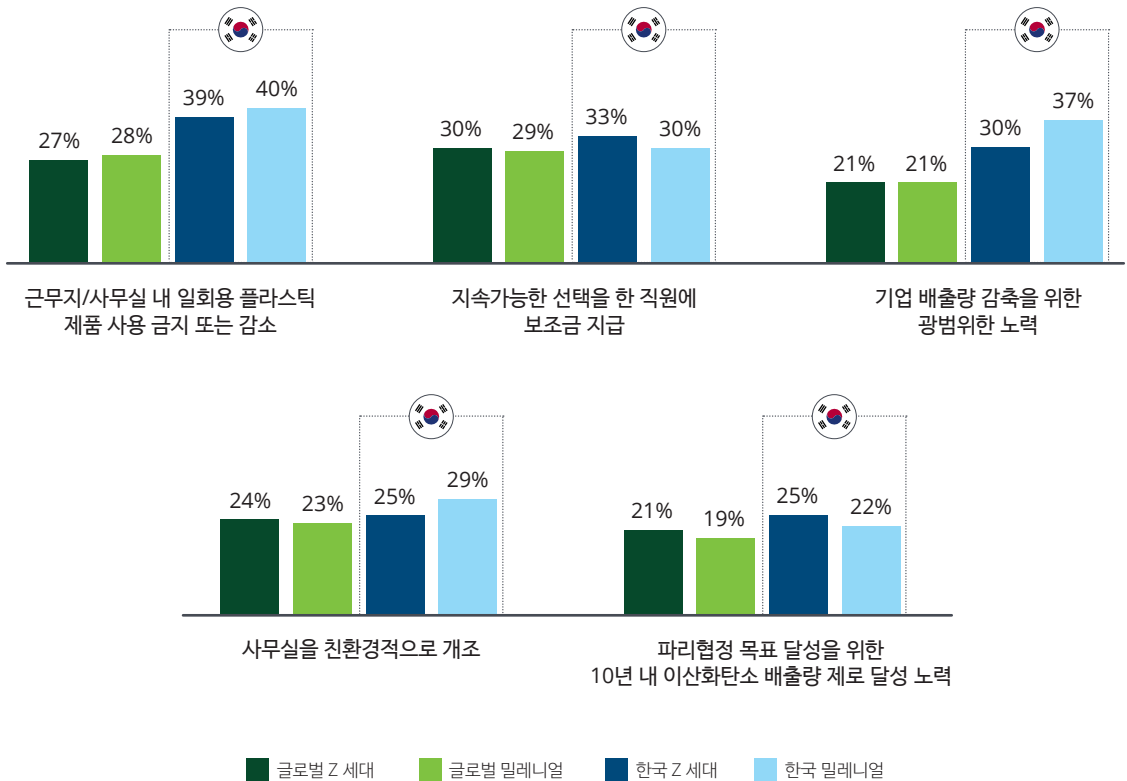
# 소속 회사의 기후행동 인식 및 MZ 세대의 기대



다음 문구에 매우 동의/동의하는 응답자 비율



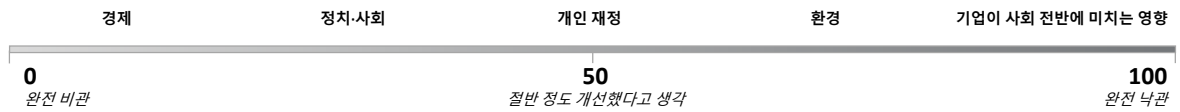
기후변화 대응을 위해 기업이 더 많은 자원을 투자해야 한다고 생각하는 분야



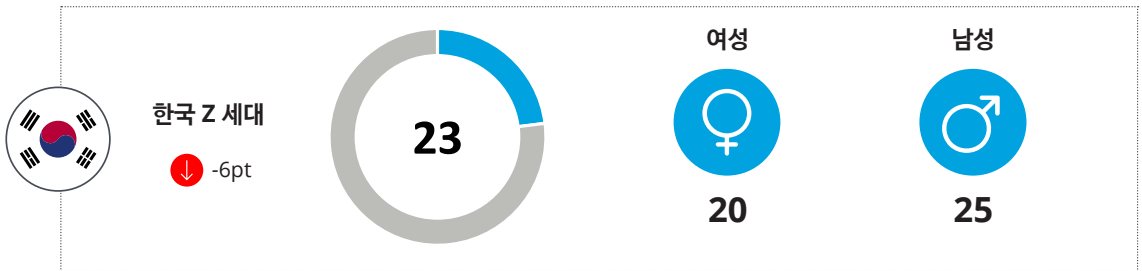
# MZ 세대 무드 모니터

MZ 세대 무드 모니터는 전 세계와 자신이 속한 세계가 앞으로 나아질 것인지에 대한 MZ 세대의 낙관 수준을 측정하는 연간 지표이다.

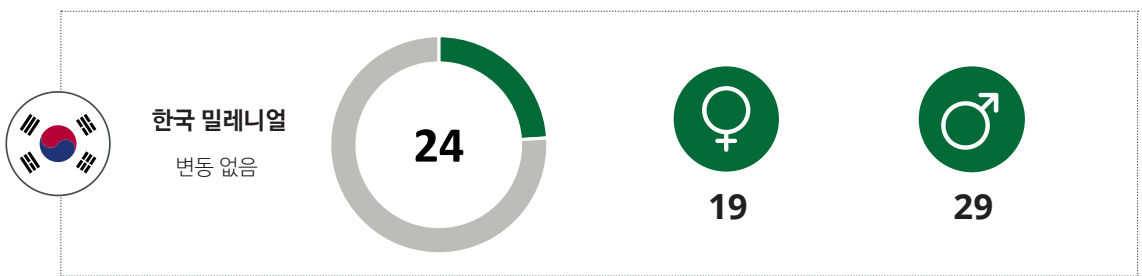
\*다음 5가지 질문에 대한 응답에 기반한 점수를 합산하여 최저 0점(완전 비관)부터 최고 100점(완전 낙관)까지 수준을 측정함.



## Z 세대



## 밀레니얼



# Deloitte.

## Insights

딜로이트 안진회계법인·딜로이트 컨설팅  
고객산업본부

손재호 Partner  
고객산업본부 본부장  
jaehoson@deloitte.com

정동섭 Partner  
딜로이트 인사이트 리더  
dongjeong@deloitte.com

김사힘 Director  
딜로이트 인사이트 편집장  
sahekim@deloitte.com

**HOT LINE**  
**02) 6099-4651**

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](http://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.