



[부록] 딜로이트 글로벌 2025 MZ세대 서베이 - 한국 조사결과

조사 방법론 및 주요 시사점



딜로이트가 올해로 14년째 실시한 ‘MZ 세대 서베이’는 **44개국 23,482명의 Z세대 및 밀레니얼 응답자를 대상으로**, 이들의 세계관을 형성하는 주요 요인들을 조사했다. 이번 조사 결과, 커리어 만족과 궁극적인 행복을 추구하며 기존의 규범과 낡은 구조를 거부하는 젊은 직장인들의 새로운 흐름이 드러났다.

Z세대와 밀레니얼은 분명한 야망을 지니고 있지만, 이들에게 성공은 반드시 전통적인 기업의 사다리를 오르는 것만을 의미하지는 않는다. 이들은 지속적인 학습과 성장 기회를 중시하며, 고용주가 이를 적극적으로 지원해주기를 기대한다. 일부는 고등 교육 대신, 실용적인 기술을 습득할 수 있는 직업 교육이나 기술 훈련을 선택하기도 한다. 기술의 발전으로 업무 환경이 빠르게 변화하는 가운데, Z세대와 밀레니얼은 새로운 지식을 적극적으로 습득하고, 생성형AI와 같은 혁신적인 도구를 기꺼이 수용하며 변화에 적응해 나가고 있다.

이 세대는 단순히 ‘직업’ 그 자체를 넘어선 가치를 추구한다. 경제적 보상도 중요하지만, 그만큼 의미 있는 일과 개인의 웰빙 또한 핵심적인 요소로 여긴다. 이들은 경제적 안정, 일의 의미, 그리고 삶의 균형이라는 세 가지 요소가 조화롭게 맞물리는 직업을 찾고 있으나, 이러한 ‘삼박자’를 모두 갖춘 일자리를 찾는 것은 결코 쉽지 않은 현실이다.

또한, 이 세대는 고용주에 대한 기대 수준이 높아졌으며, 전통적인 고용주와 직원 간 사회적 계약이 약화된 환경에서 자신의 커리어 목표를 실현하기 위해 이직을 선택하는 경우가 많다. 많은 응답자가 관리자들이 자신의 요구를 충분히 이해하거나 충족시키지 못한다고 인식하고 있으며, 일부는 기업이 직장 내 스트레스 관리에 적극적으로 대응하지 않는다고 지적했다. 여기에 더해 다수는 생활비 부담으로 인한 경제적 압박도 크게 느끼고 있다.

이번 조사 결과는 조직과 고위 리더, 관리자들이 직원들이 **의미 있는 업무, 재정적 안정, 그리고 전반적인 복지**를 동시에 달성할 수 있을 뿐만 아니라, 원하는 직업적 성장도 이룰 수 있는 환경을 조성해야 한다는 점을 시사한다. 이러한 핵심 요소들을 일관되게 지원할 때, 조직은 신뢰를 회복하고 직원 만족과 몰입, 더 나아가 지속 가능한 성공의 선순환을 구축할 수 있을 것이다.

올해의 주요 결과 중



학습과 개발이 가장 중요한 과제로 인식되고 있지만, 많은 직원들이 관리자들이 이를 충분히 지원하지 못한다고 평가하고 있다.



생성형AI가 업무 혁신에 큰 영향을 미치는 가운데, **소프트 스킬의 중요성도 더욱 부각되고 있다.**



경제적 보상, 일의 의미, 개인의 웰빙이 맞물려 직장 내 행복의 핵심 토대를 형성하고 있다.



직원 복지 지원은 직장 내 **스트레스의 근본 원인을 해결**하는 데서부터 시작되어야 한다.



환경 문제는 Z세대와 밀레니얼의 행동과 가치관에 지속적인 영향을 미치고 있다.

이러한 주요 주제들을 중심으로 **한국의 Z세대 및 밀레니얼이 전 세계 다른 세대와 어떻게 차별화되는지** 자세히 살펴보고자 한다.

조사 방법론

2025년 Z세대 및 밀레니얼 설문조사는 북미, 라틴 아메리카, 서유럽, 동유럽, 중동, 아프리카, 아시아 태평양 등 44개국에서 총 23,482명(이 중 Z세대 14,751명, 밀레니얼 8,731명)의 응답자를 대상으로 진행되었다. 현장 조사는 2024년 10월 25일부터 12월 24일까지 약 두 달간 실시되었다.

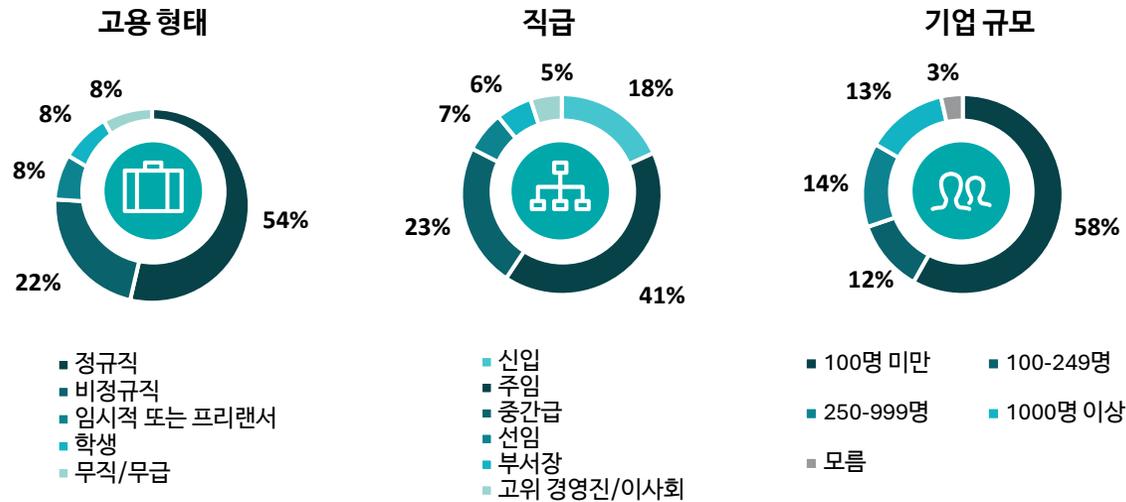
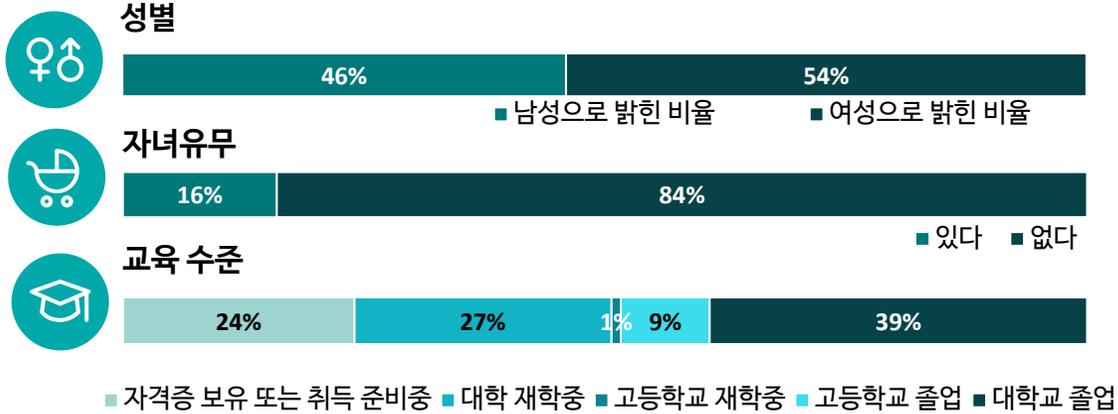
본 연구에서 정의한 바에 따르면, Z세대 응답자는 1995년 1월부터 2006년 12월 사이에 출생한 이대이며, 밀레니얼 응답자는 1983년 1월부터 1994년 12월 사이에 태어난 집단이다.

Country profile: South Korea

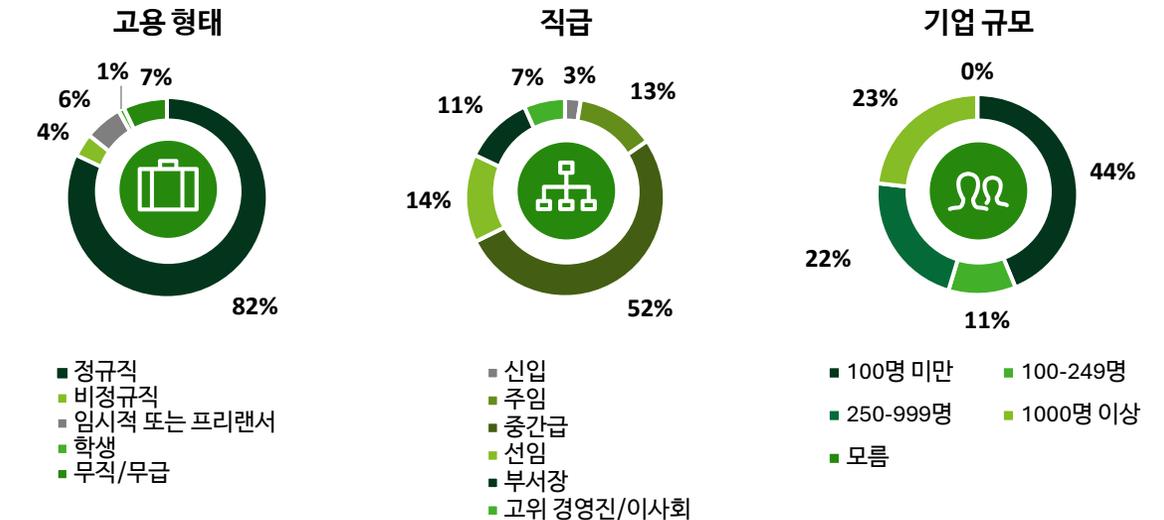
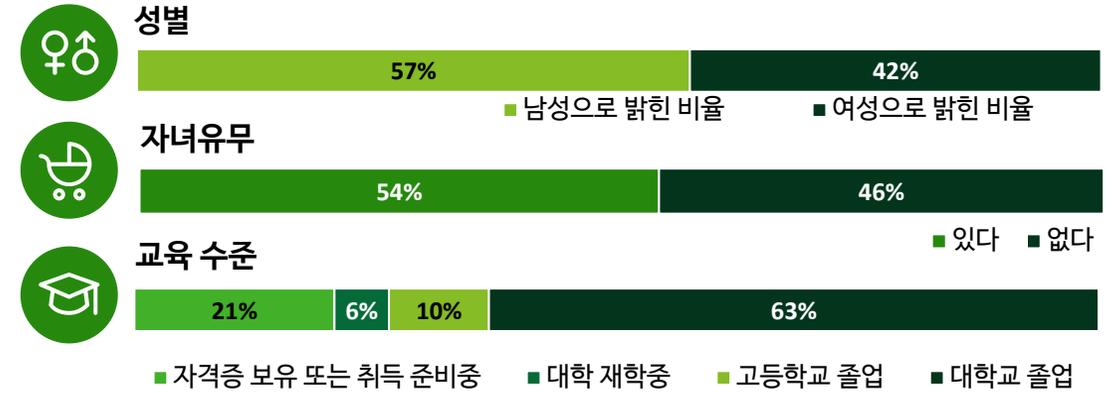
한국 응답자 총 516명 (Z세대 304명, 밀레니얼 212명)



Z세대 응답자 데이터



밀레니얼 응답자 프로필

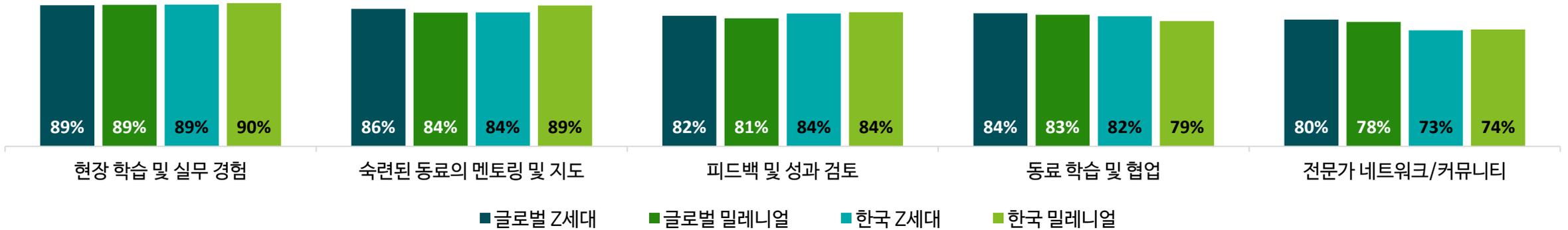


커리어 성장과 성공에 필요한 역량

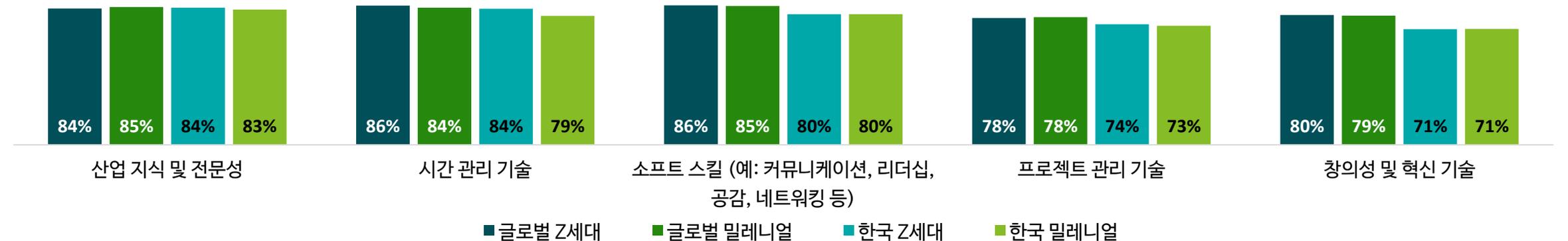


한국의 Z세대 응답자 중 63%, 밀레니얼 중 56%가 일주일에 한 번 이상 커리어 발전을 위해 새로운 기술을 개발하고 있다고 응답했다.

Z세대와 밀레니얼이 커리어 성장에 가장 도움이 된다고 평가한 항목 ('매우 도움이 된다' 또는 '어느 정도 도움이 된다' 응답 기준)



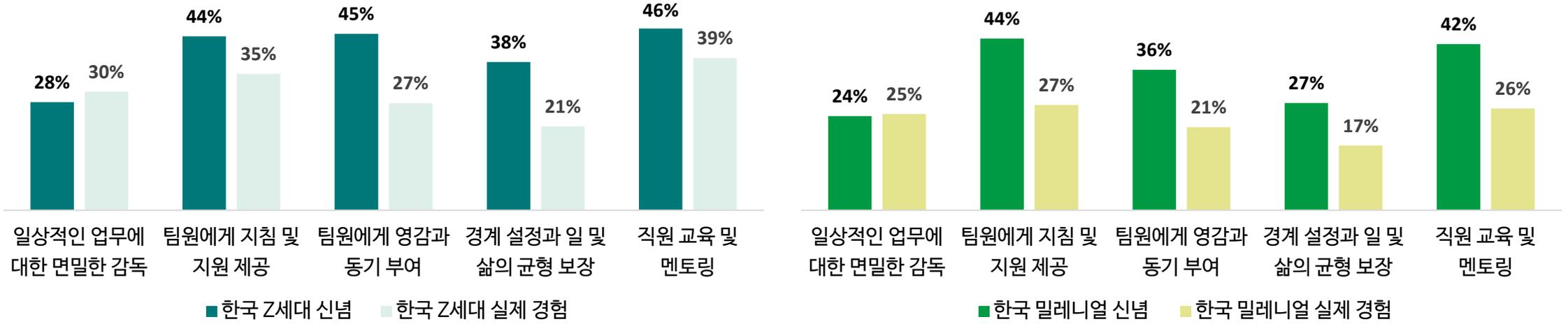
Z세대와 밀레니얼이 생각하는 커리어 발전에 가장 필요한 역량 ('매우 필요함' 또는 '어느 정도 필요함'을 선택한 응답자 비율 기준)



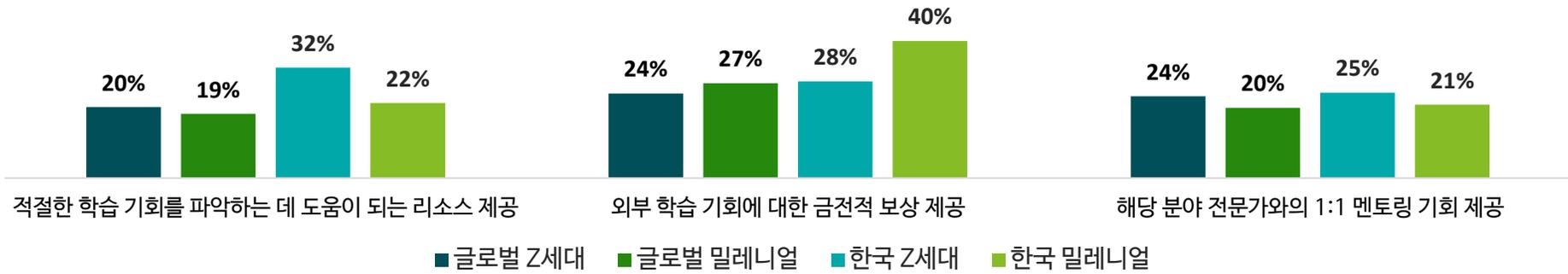
학습 및 개발에 대한 현실과 이상



한국 응답자들이 생각하는 관리자 역할과 현실 간 격차



고용주가 Z세대 및 밀레니얼의 학습 요구를 지원할 수 있는 주요 방법 (응답자들이 선택한 상위 2가지)

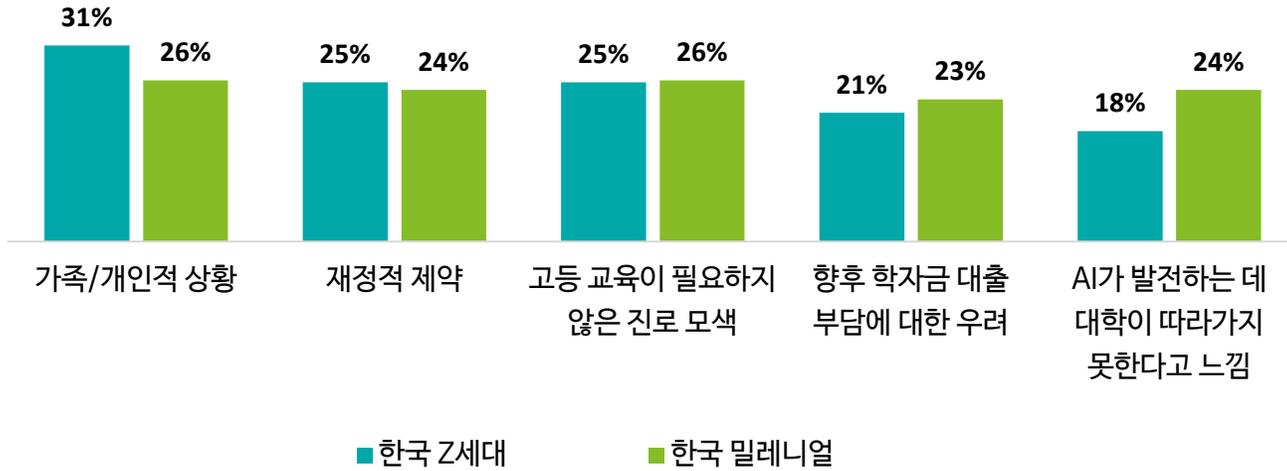


고등 교육에 대한 가치 인식

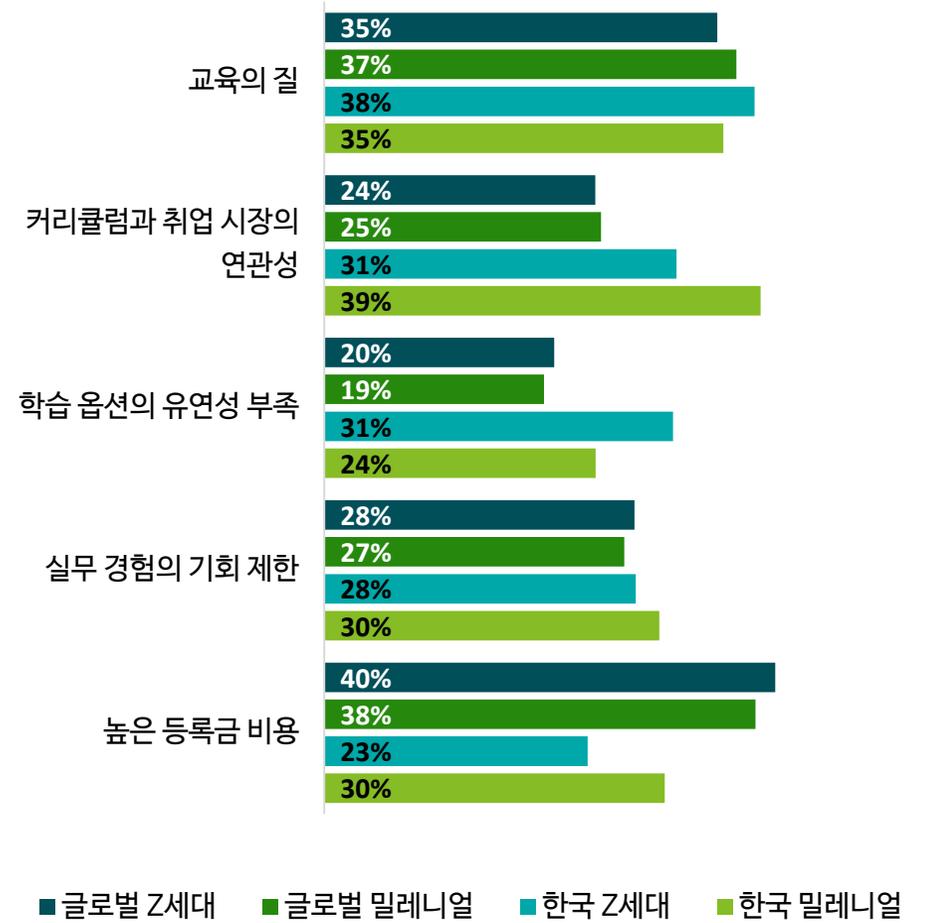


한국의 Z세대 34%와 밀레니얼 중 31%가 고등 교육을 받지 않기로 결정했다고 응답한 반면, 전 세계 Z세대와 밀레니얼의 경우 각각 31%와 32%가 같은 선택을 한 것으로 나타났다.

고등 교육을 받지 않기로 결정한 이유(한국)



고등 교육 시스템에 대한 우려

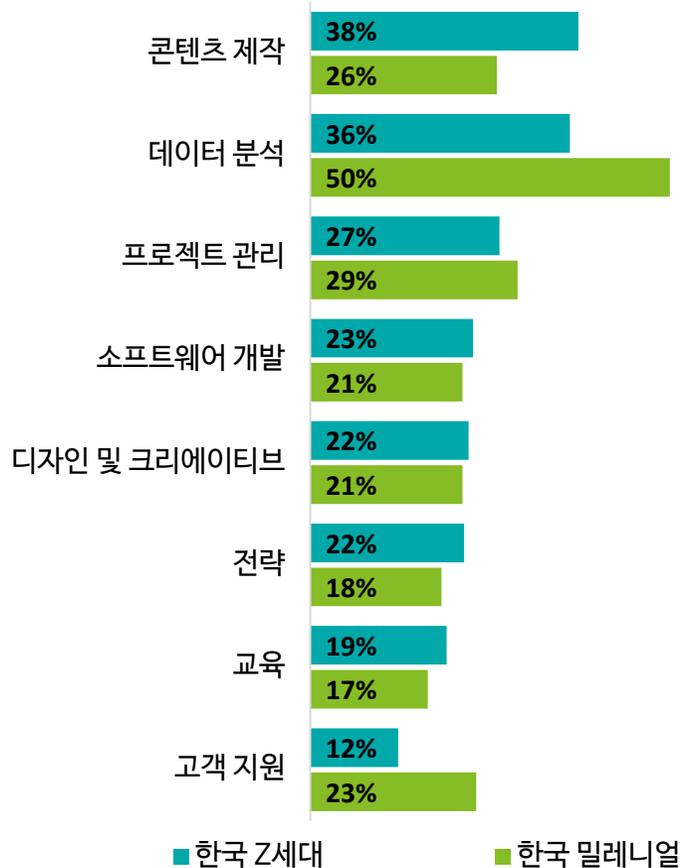


생성형AI가 가져올 미래



한국의 Z세대 중 63%, 밀레니얼 중 53%가 이미 일상 업무에서 생성형AI를 활용하고 있다고 응답했다.

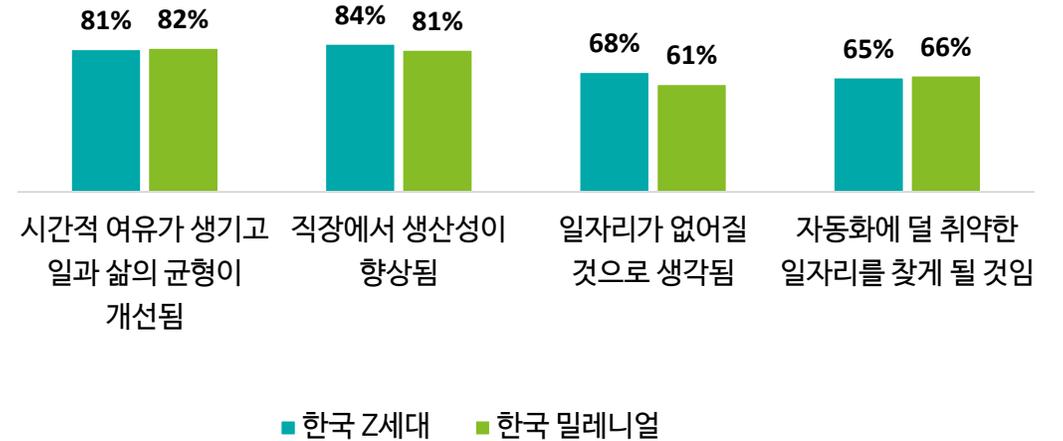
생성형AI의 현재 활용 사례



한국의 Z세대와 밀레니얼 중 각각 16%와 14%가 이미 생성형AI 관련 교육을 이수했다고 응답했다. 또한, 향후 12개월 이내에 생성형AI 관련 교육을 받을 계획이라고 답한 비율은 Z세대 34%, 밀레니얼 36%로 나타났다.

생성형AI에 대한 상반된 인식

(직장에서 생성형AI에 대해 '매우 동의' 또는 '동의'하는 사용자 비율 기준)

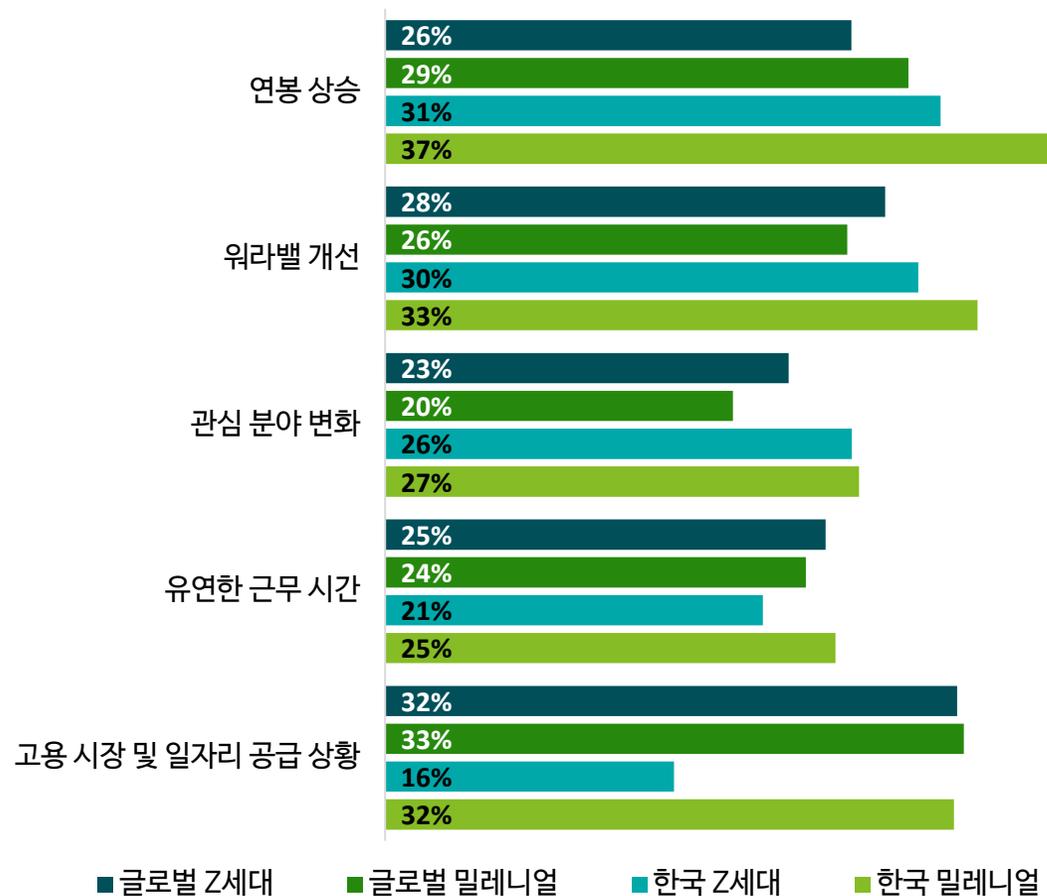


커리어 목표 및 퇴사 이유

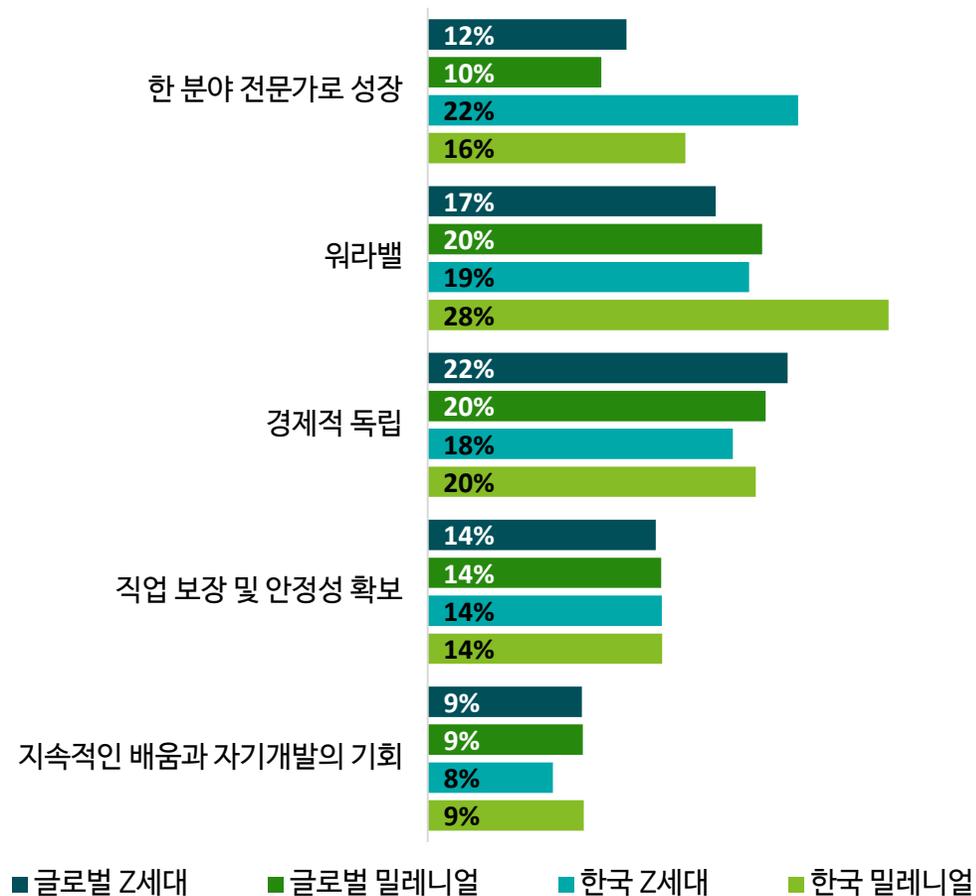


한국의 Z세대 중 31%, 밀레니얼 중 38%는 더 이상 처음 의도했던 산업이나 커리어 경로에서 일하고 있지 않은 것으로 나타났다.

업종/분야/경력 경로를 변경하는 주요 이유



주요 커리어 목표

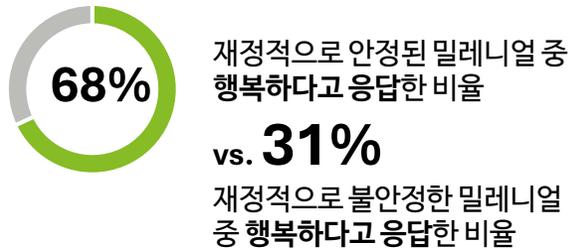
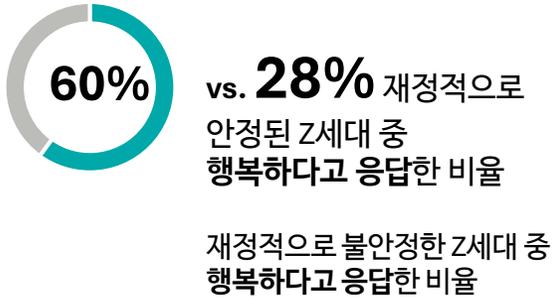


행복과 돈, 일의 의미, 웰빙의 교차점



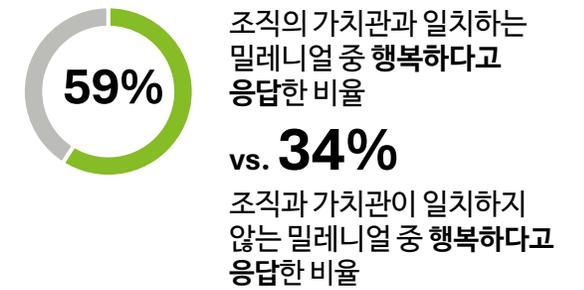
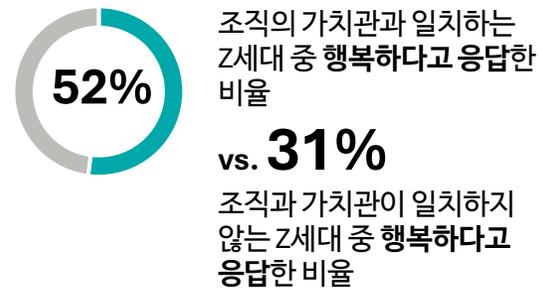
돈

재정적 안정과 행복의 상관관계 (글로벌)



일의 의미

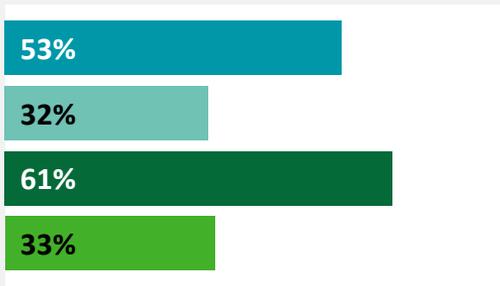
조직의 가치와 개인의 가치 일치에 미치는 영향 (글로벌)



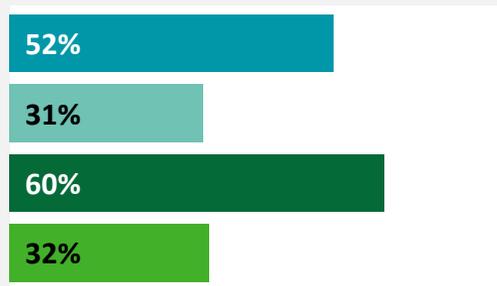
웰빙

특정 직무 측면의 만족도와 행복의 상관관계 (글로벌)

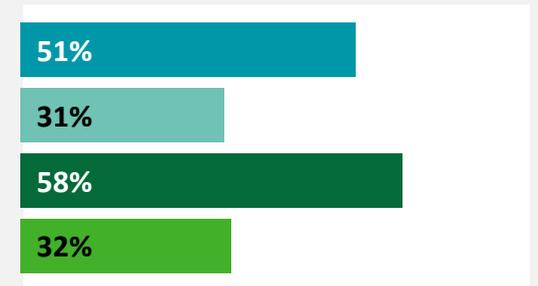
현 직장의 직원 정신 건강을 위한 노력



직장내 성장 기회



위라벨



■ 이에 만족하며 행복하다고 응답한 Z세대 ■ 이에 불만족하며 행복하다고 응답한 Z세대 ■ 이에 만족하며 행복하다고 응답한 밀레니얼 ■ 이에 불만족하며 행복하다고 응답한 밀레니얼

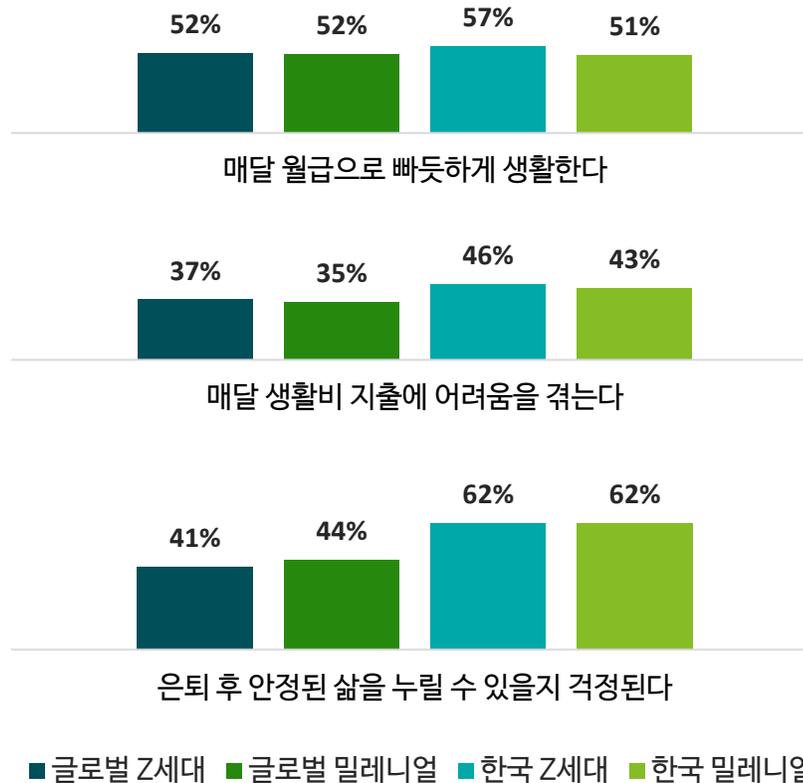
재정 문제: 지속되는 생계비 부담



주요 관심사

| | 생활비 | 경제 성장 | 정치적 불안정 /전쟁/국가간 갈등 | 우리 세대의 정신 건강 | 건강 관리/질병 예방 |
|---------|-----|-------|--------------------|--------------|-------------|
| 한국 Z세대 | 36% | 29% | 22% | 18% | 17% |
| 한국 밀레니얼 | 33% | 31% | 23% | 22% | 21% |

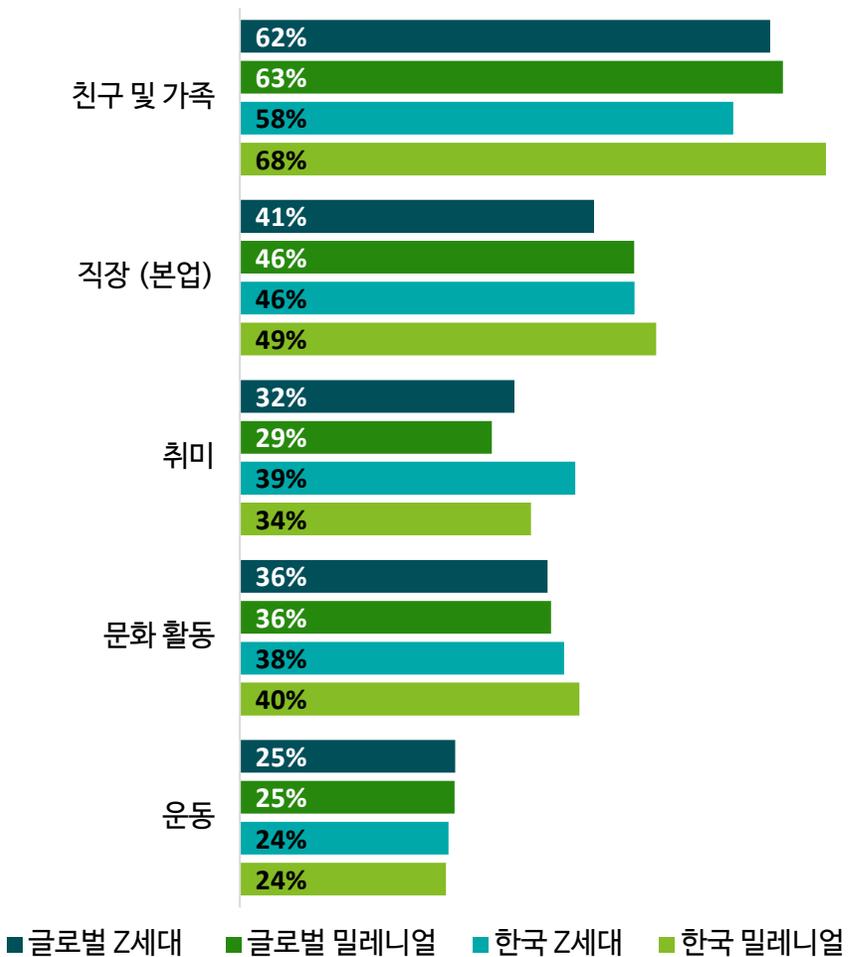
재정 안정성에 대해 다음 항목에 동의하는 비율



목적 우선순위 정하기: 젊은 세대가 직장에서 의미를 찾는 방법



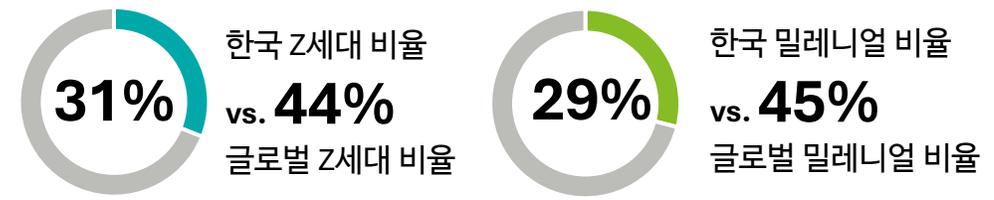
자신의 정체성을 형성하는 가장 중요한 요인



개인 윤리/신념에 따라 잠재적 고용주를 거부한 응답자의 비율 ('그렇다'라고 답한 응답자)



목적이 없어서 직장을 그만둔 응답자의 비율 ('그렇다'라고 답한 응답자)



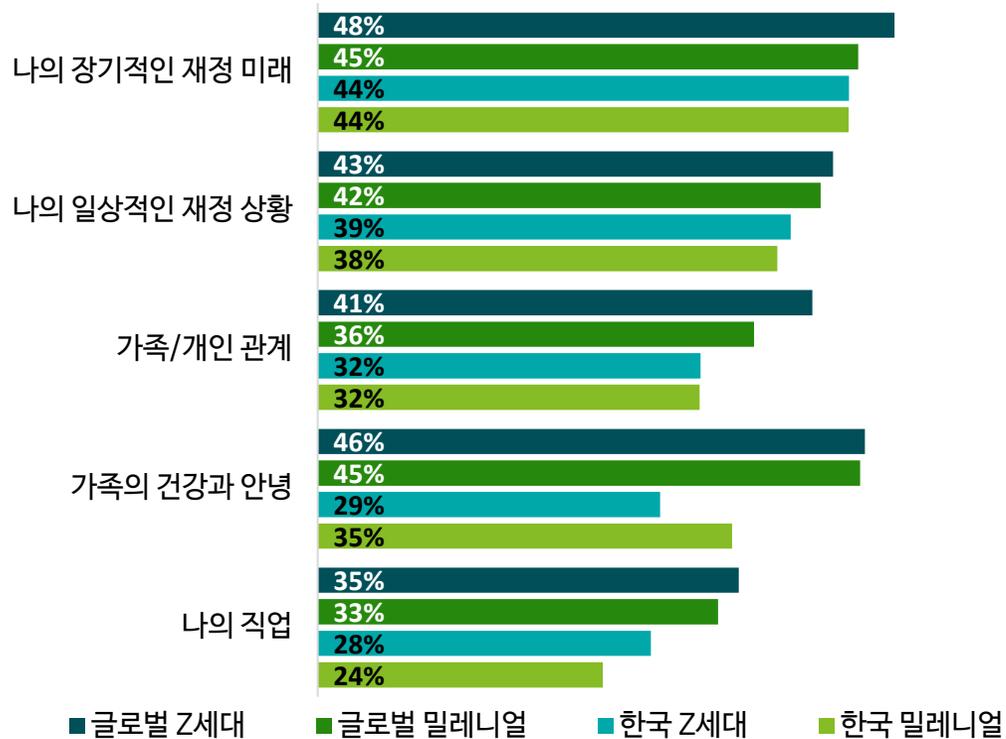
한국 Z세대의 95%, 밀레니얼의 94%가 목적 의식이 업무 만족도와 행복에 '매우 중요'하거나 '어느 정도 중요'하다고 응답했다.

직장 내 스트레스 경감과 정신 건강 증진

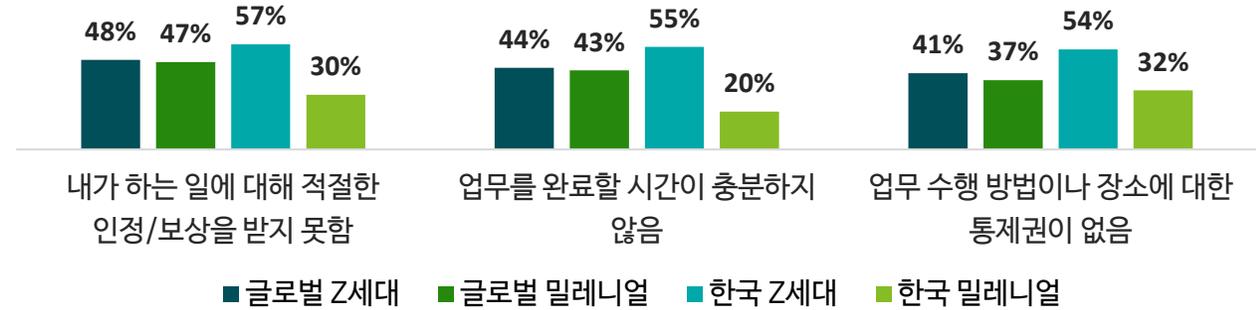


한국 Z세대의 35%와 밀레니얼의 27%는 항상 또는 대부분의 시간 동안 스트레스나 불안감을 느낀다고 답했다.

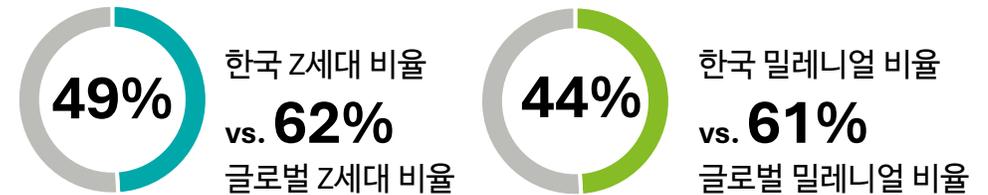
불안감 또는 스트레스에 크게 기여하는 상위 5가지 요인
 (*해당 질문은 불안 또는 스트레스를 경험하는 응답자에 한해 진행됨)



한국의 Z세대 중 28%, 밀레니얼 중 24%가 자신의 직업이 불안감이나 스트레스의 주요 원인이라고 응답했다. 다음은 직장에서 스트레스를 유발하는 상위 3가지 요인이다.



고용주가 직원의 정신 건강을 진지하게 고려하고 있다고 답한 응답자의 비율
 (매우 동의/동의한다고 답한 비율)

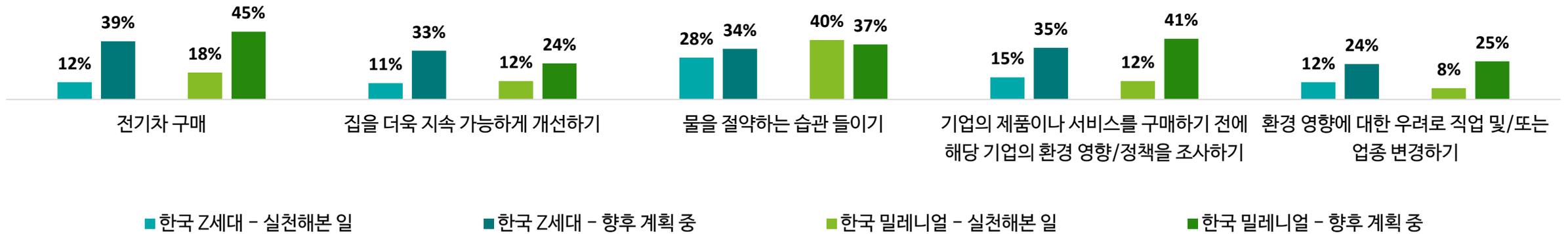


불안과 행동: 환경 문제가 Z세대와 밀레니얼의 행동에 미치는 영향



한국 Z세대의 63%와 밀레니얼의 56%가 지난 한 달 동안 환경 문제로 인해 걱정하거나 불안감을 느낀 적이 있다고 응답한 반면, 글로벌 Z세대와 밀레니얼은 각각 65%와 63%가 같은 기간 동안 환경 영향에 대해 걱정하거나 불안감을 느낀 적이 없다고 답했다.

환경 영향에 대응해 이미 실천했거나 계획 중인 조치



환경적으로 지속 가능한 제품 또는 서비스를 구매하기 위해 더 많은 비용을 지불할 의향이 있다고 응답한 비율 ('매우 동의' 또는 '동의'한 응답자 기준)



잠재적 고용주를 평가할 때 회사의 환경 관련 자격 증명 또는 정책을 고려한다고 답한 비율 ('매우 중요' 또는 '약간 중요'하다고 응답한 비율 기준)



자신과 동료가 고용주에게 환경 보호 조치를 요구한 적이 있다고 답한 비율 ('매우 동의' 또는 '동의'한 응답자 기준)





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

This communication and any attachment to it is for internal distribution among personnel of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), its global network of member firms and the unrelated entities (collectively, the “Deloitte organization”). It may contain confidential information and is intended solely for the use of the individual or entity to whom it is addressed. If you are not the intended recipient, please notify us immediately, do not use this communication in any way and then delete it and all copies of it on your system.

None of DTTL, its member firms, related entities, employees or agents shall be 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.

© 2025. For information, contact Deloitte Global.