

Deloitte.



Deloitte Global 2026 Gen Z and Millennial Survey : 2026 딜로이트 글로벌 MZ 서베이 (Country report: 한국)

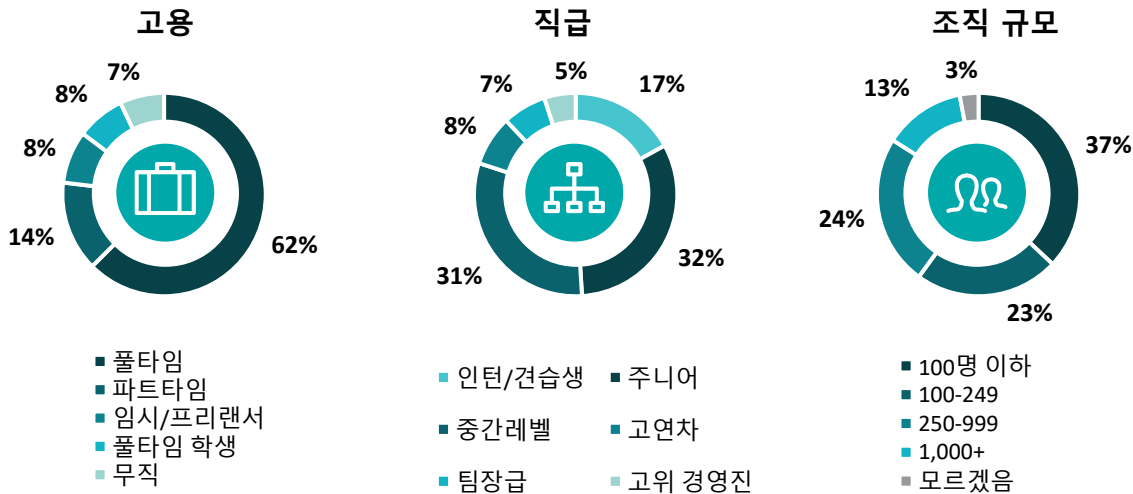
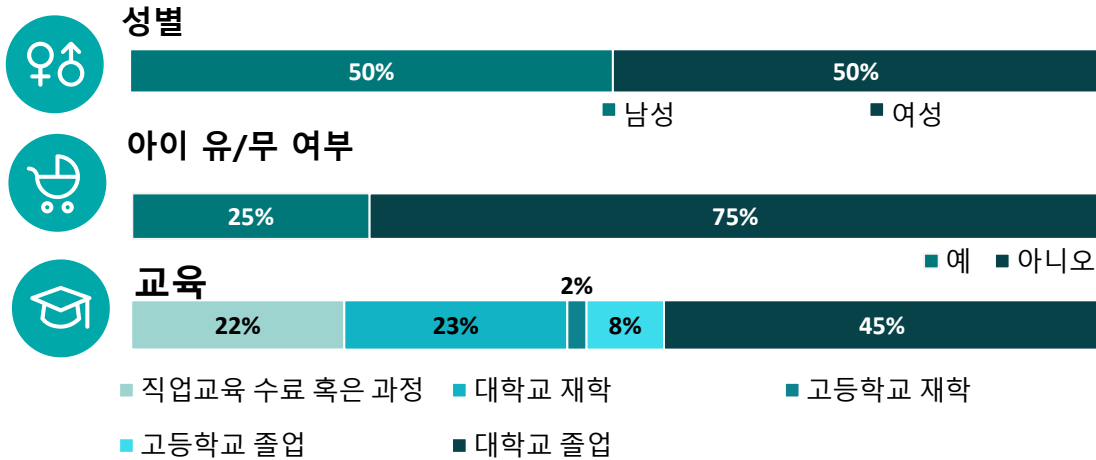


국가 프로파일: 한국

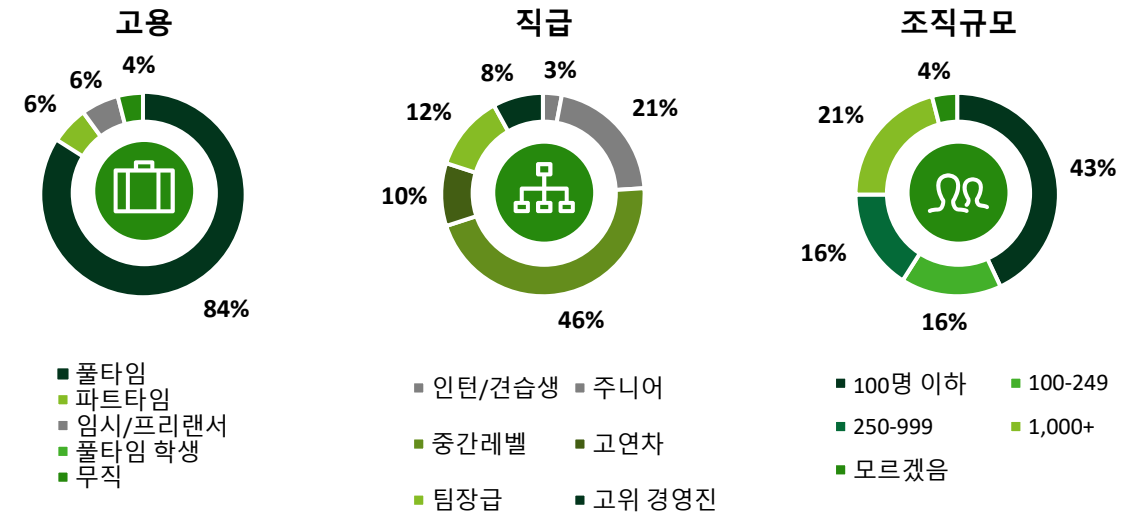
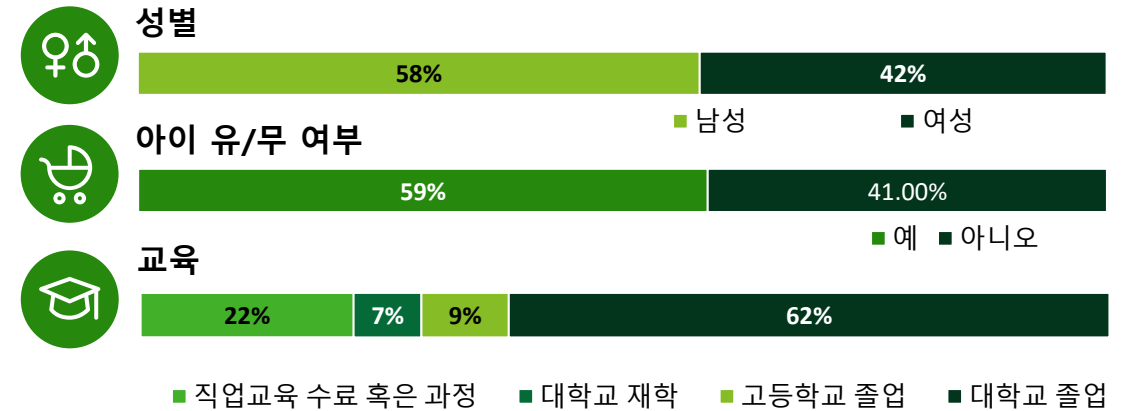
한국 표본은 총 502명이며, Z세대 302명, 밀레니얼 세대 200명이 포함됨



Z세대 프로파일



밀레니얼 세대 프로파일





'나중(maybe later)'으로 미뤄지는 현실

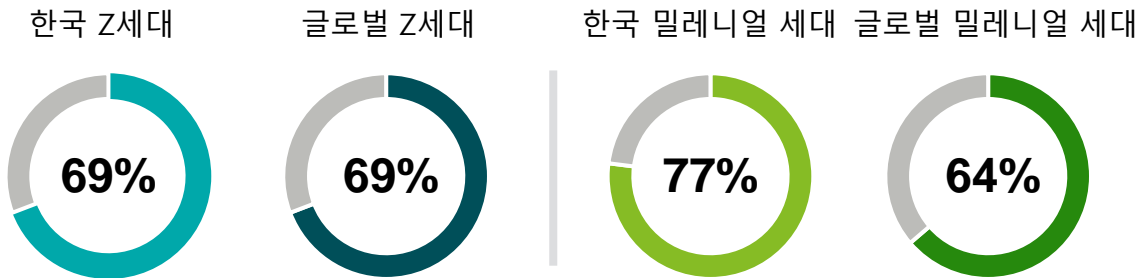


한국의 Z세대 57%, 밀레니얼 세대 48%는 재정적 상황으로 인해 중요한 인생의 결정을 미룬 경험이 있다고 응답함

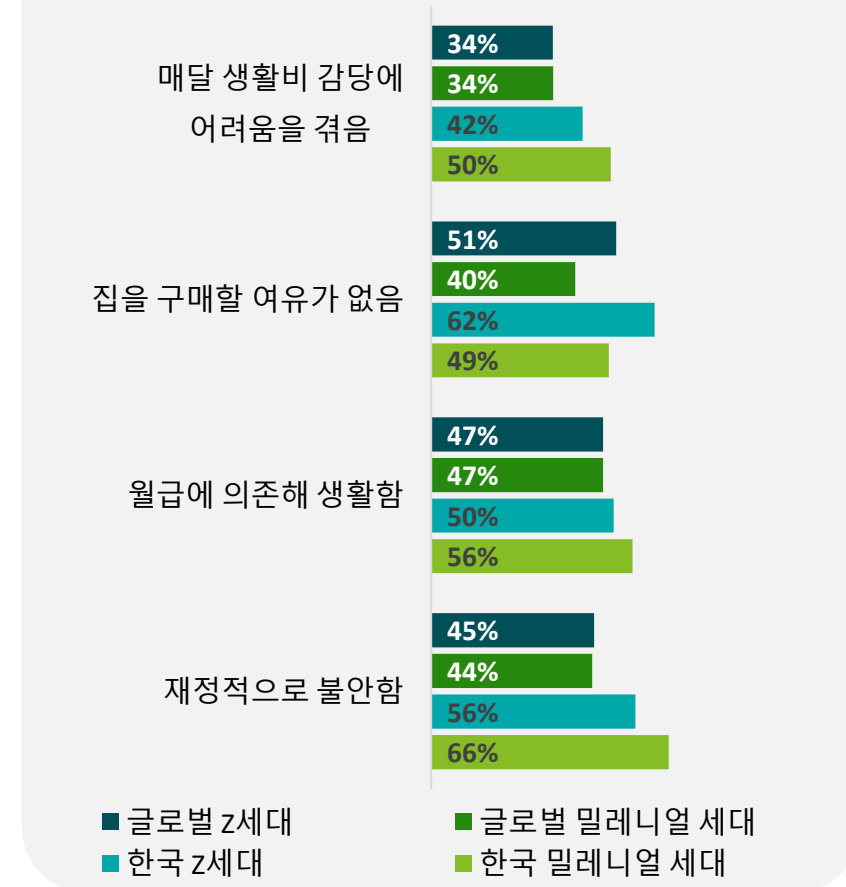
가장 큰 걱정 우려

	생활비	건강/질병	정신 건강	실업	범죄/안전
한국 Z세대	28%	18%	18%	17%	17%
	생활비	건강/질병	경제 성장	실업	소득 불평등
한국 밀레니얼 세대	38%	25%	23%	22%	21%

주거비 부담이 자신의 커리어 의사결정에 영향을 미친다고 응답한 비율



재정 안정성





리더십(Leadership)에 대한 재정의: 지속가능한 성장을 추구하는 세대



한국의 Z세대 59%, 밀레니얼 세대 47%는 장기적으로 리더십 역할을 맡는 데 관심이 있다고 응답했으나, 이를 자신의 최우선 커리어 목표로 꼽은 비율은 각각 5%, 4%에 불과함

커리어 여정의 최우선 목표

	위라벨 유지	분야의 전문가로 성장	재정적 독립	직업 안정성	지속적 자기 개발
한국 Z세대	20%	19%	19%	16%	8%
	위라벨 유지	재정적 독립	분야의 전문가로 성장	직업 안정성	지속적 자기 개발
한국 밀레니얼 세대	33%	17%	13%	13%	12%

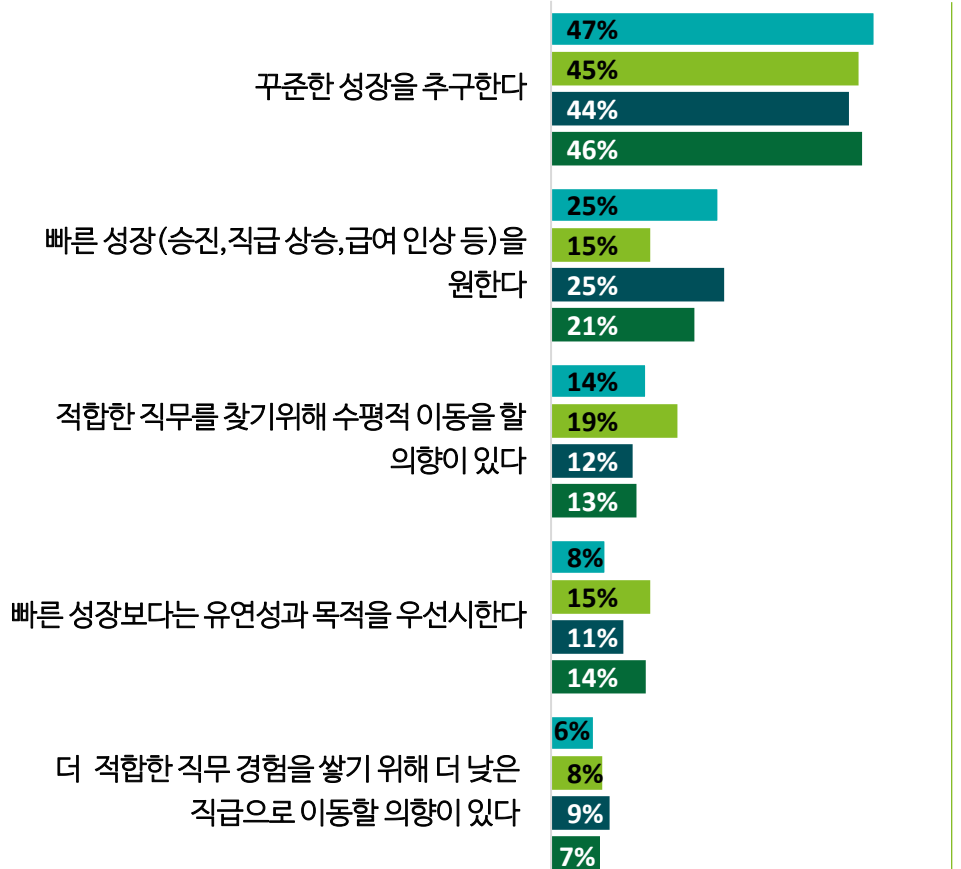


리더십(Leadership)에 대한 재정의: 지속가능한 성장을 추구하는 세대



글로벌 기준으로 Z세대의 45%, 밀레니얼 세대의 61%는 팀을 관리·감독하거나 조직을 이끄는 임원급 역할을 수행하고 있으며, 한국에서는 해당 비율이 각각 23%, 37%로 나타남

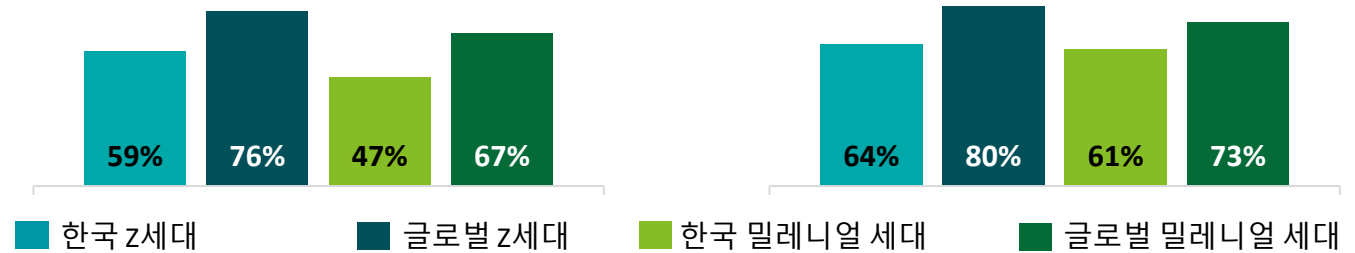
커리어패스에 관한 생각



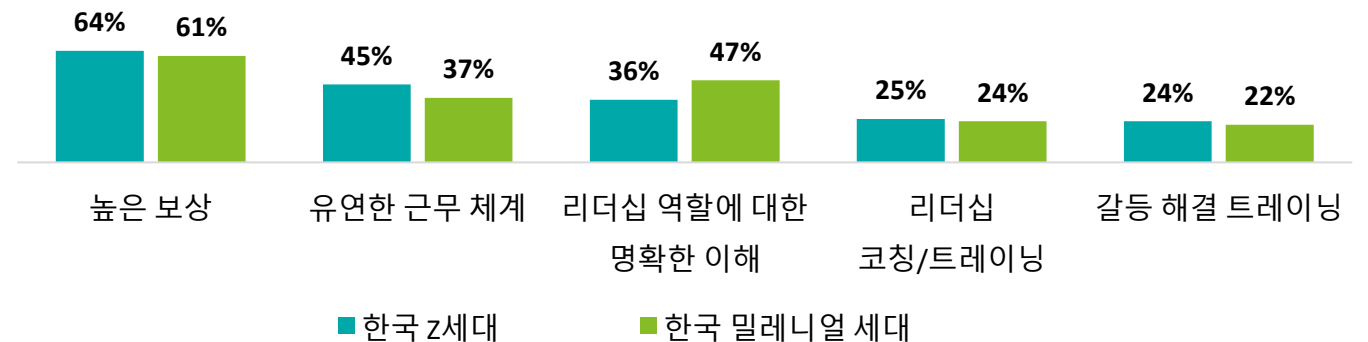
리더십 역할을 맡는 것에 대한 생각

시니어 리더십(경영진 등) 역할에 관심이 있음

감독/관리직 역할에 관심이 있음



리더십 포지션에 관심을 높이는 Top5 요인



■ 한국 Z세대 ■ 한국 밀레니얼 세대 ■ 글로벌 Z세대 ■ 글로벌 밀레니얼 세대



자기계발을 '새로운 생존전략'으로 삼은 MZ세대



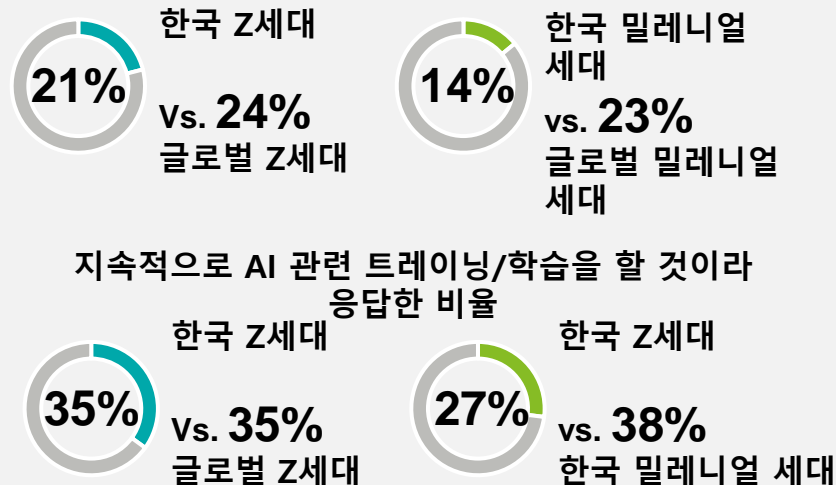
현재 가장 자신있다고 생각하는 스킬/역량 (Top 5)

	비판적사고/ 문제 해결	적응력	특정 직무 스킬	직업 윤리	감정적 인텔리전스
한국 Z세대	30%	29%	29%	28%	27%
	적응력	협력/팀워크	커뮤니케이션 스킬	감정적 인텔리전스	직업 윤리
한국 밀레니얼 세대	33%	31%	30%	28%	28%

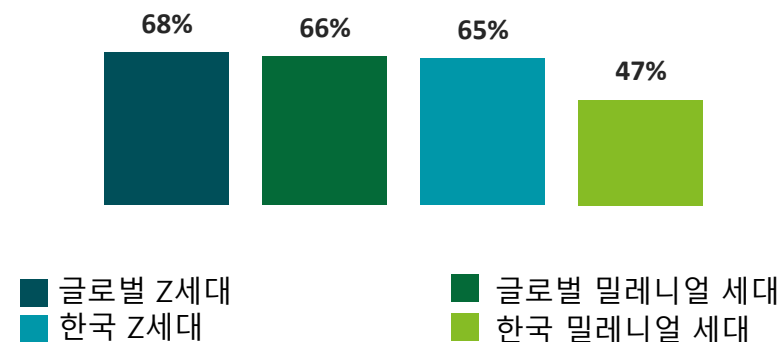
미래에 더 개발하고 싶은 스킬 역량 (Top5)

	커뮤니케이션 스킬	데이터 분석	AI 활용/적용	특정 직무 스킬	리더십/의사결정
한국 Z세대	39%	37%	35%	32%	31%
	커뮤니케이션 스킬	AI 활용/적용	데이터 분석	특정 직무 스킬	리더십/의사결정
한국 밀레니얼 세대	37%	36%	29%	27%	26%

AI 활용 트레이닝을 완수했다고
응답한 비율



AI를 직장에서 활용하는 데에
자신있다고 응답한 비율



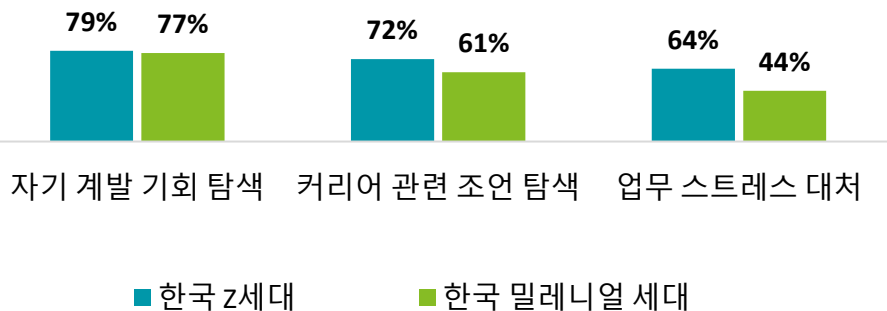


AI와 준비 격차

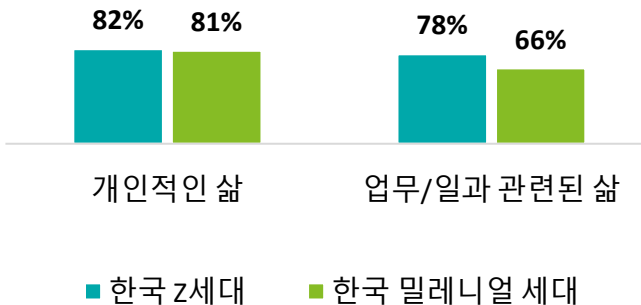


한국의 Z세대 81%, 밀레니얼 세대 73%는 일상적인 업무 수행 과정에서 AI를 활용하고 있다고 응답함

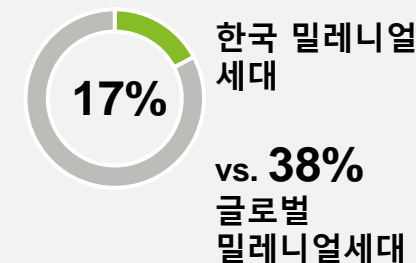
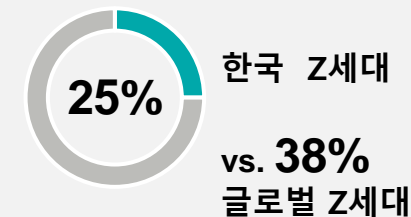
성장과 웰빙을 위해 AI를 활용한다고 답한 비율



AI가 삶에 긍정적 영향을 미친다고 답한 비율



고용주(회사)가 제공하는 AI 툴이 충분히 효과적이지 못하다고 응답한 비율



직장에서의 AI 활용에 있어 겪는 장애 요인 (Top5)

	AI 결과 불신	지식/경험 부족	직접 하는 것이 더 효율적임	AI는 창의적 역량이 부족	AI가 내 업무 문제를 해결 못함
한국 Z세대	30%	29%	25%	20%	19%
	지식/경험 부족	AI 결과 불신	AI는 창의적 역량이 부족	시간 부족	AI가 내 업무 문제를 해결 못함
한국 밀레니얼 세대	29%	22%	20%	19%	19%



인프라로서의 웰빙



한국의 Z세대 35%, 밀레니얼 세대 27%는 항상 또는 대부분의 시간 동안 스트레스를 느낀다고 응답함

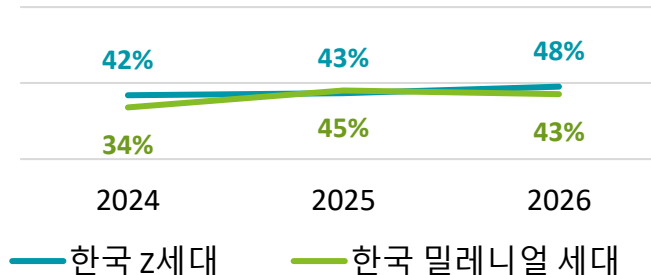
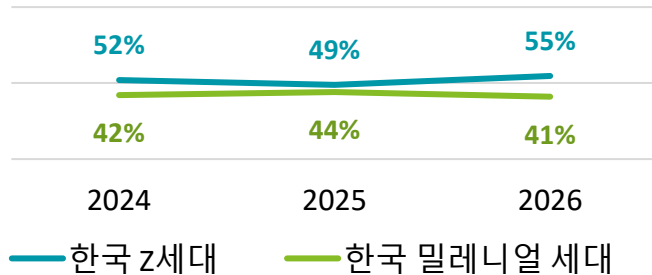
걱정/스트레스를 유발하는 요인 (Top5)

	장기적 재정	단기적 재정 상태	직업	가족/인간 관계	신체 건강
한국 Z세대	40%	33%	29%	29%	26%
	장기적 재정	가족의 건강	단기적 재정 상태	직업	열약한 워라밸
한국 밀레니얼 세대	39%	34%	34%	30%	24%

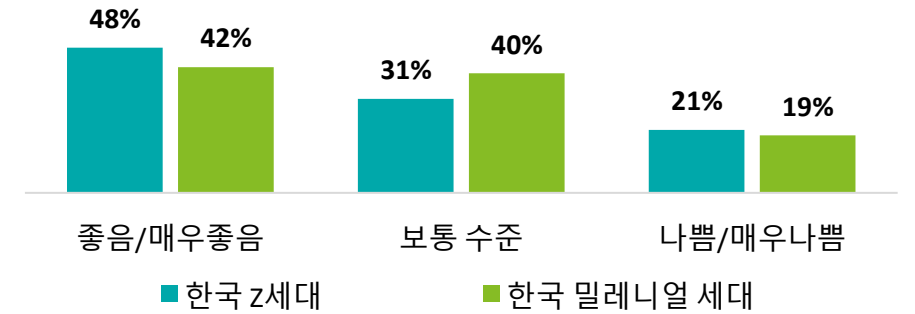
직장 내 정신건강에 대한 조사

고용주(회사가) 내 정신건강에 대해 진지하게 케어해준다

내 정신건강 상태에 대해 상사에게 자유롭게 이야기 할 수 있다



정신건강 상태



직업/직무 관련 스트레스 유발 요인 (Top3)

한국 Z세대

업무 완수를 위한 시간 부족

55%

긴 업무 시간

53%

부정적 영향을 주는 직장 내 변화

51%

한국 밀레니얼 세대

직장 내 의사결정 구조의 불평등

56%

부정적 영향을 주는 직장 내 변화

56%

수행 업무에 대한 보상/평가 부족

50%



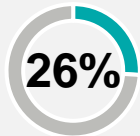
이상적인 직장: 목적과 연결이 만나는 공간



한국의 Z세대 93%, 밀레니얼 세대 94%는 직장에서 목적의식을 느끼는 것이 직무 만족도에 중요하다고 응답함

개인적 신념/가치관 때문에 고용주(회사) 혹은 업무/프로젝트를 거절한 경험이 있다고 응답한 비율

[고용주(회사)]

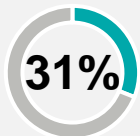


한국 Z세대
vs. 41%
글로벌 Z세대

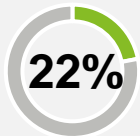


한국 밀레니얼 세대
vs. 39%
글로벌 밀레니얼 세대

[업무/프로젝트]

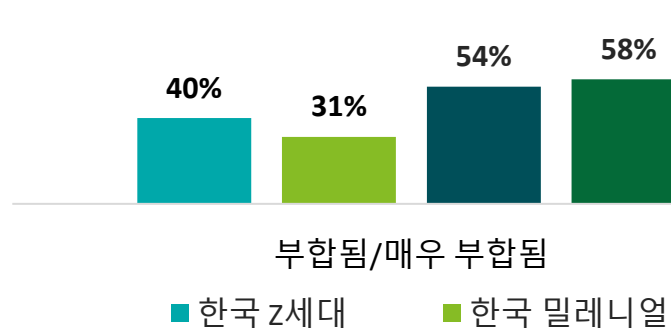


한국 Z세대
vs. 41% of
글로벌 Z세대

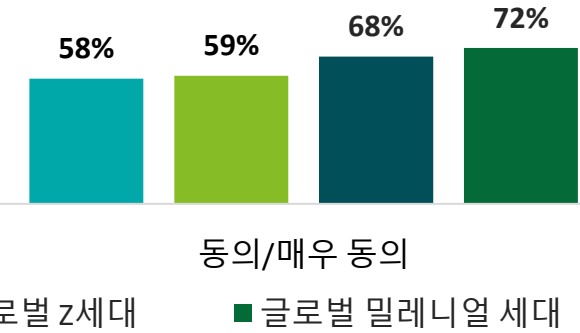


한국 밀레니얼 세대
vs. 37%
글로벌 밀레니얼 세대

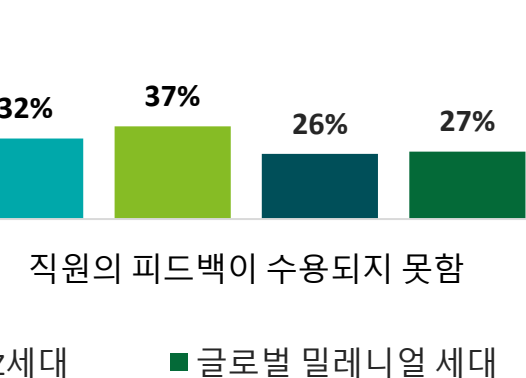
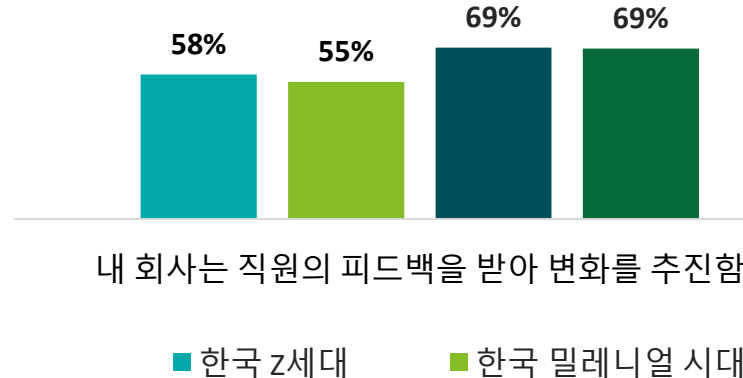
현재 직업이 신념/가치관에 부합됨



현재 직업이 사회적으로 공헌한다고 느낌



직장 내 변화를 만들 수 있다는 믿음

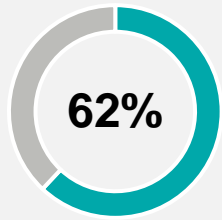




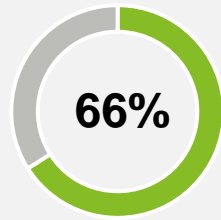
이상적인 직장: 목적과 연결이 만나는 공간



직장 내에 친구라고 여기는 동료가 있음

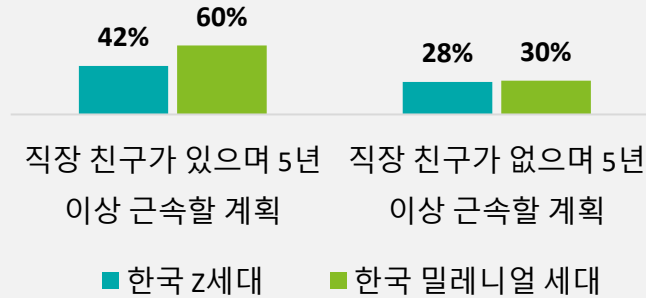


한국 Z세대

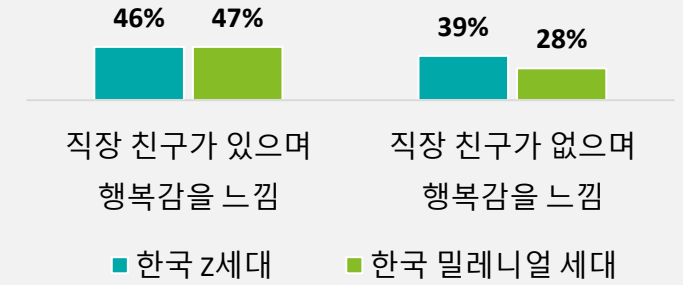


한국 밀레니얼 세대

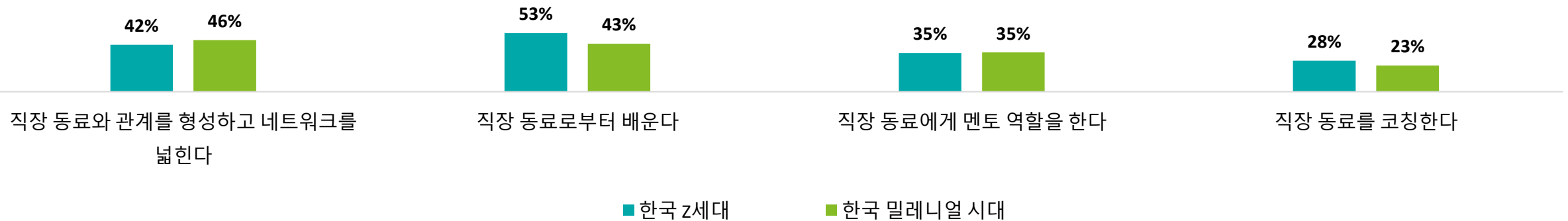
직장 내 친구 유무와 근속연수의 상관관계



직장 내 우정과 행복감의 상관관계



직장 동료와의 관계/활동





MZ세대가 준비하고 있는 미래



한국의 Z세대 50%, 밀레니얼 세대 42%는 회사 내 핵심 전문가가 조직을 떠나더라도 팀이 성과를 유지할 수 있다고 응답함

지식 전수(knowledge transfer)에 방해가 되는 요인 (Top5)

	인센티브/평가 부족	충분한 시간 부족	문서 등 아웃풋의 오너 불명확	표준 템플릿과 틀 부족	기밀성 이슈
한국 Z세대	41%	33%	30%	29%	21%
	인센티브/평가 부족	충분한 시간 부족	표준 템플릿과 틀 부족	기밀성 이슈	높은 이직률로 인한 업무 연속성 부족
한국 밀레니얼 세대	42%	30%	22%	19%	18%



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 their related 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.

© 2026. For information, contact Deloitte Global.