

KEF 경총

KOREA  
ENTERPRISES  
FEDERATION

## 근로자 이직 트렌드 조사 결과

---

2024. 6.

### < 조사개요 >

※ 「근로자 이직 트렌드 조사」는 한국경영자총협회(회장 손경식)가 전국 20~40대 정규직 근로자 1,500명(응답자 기준)을 대상으로 2024년 4월 15일부터 4월 30일까지 (주)글로벌리서치에 의뢰하여 조사한 결과임.

## < 요약 >

### 1. 20~40대 직장인의 69.5%, 「이직 고려 중」

※ 연령이 낮을수록 「이직 고려 중」 응답률 높아

- ▶ 연령별로 '직장 이직을 고려 중'이라는 응답은 20대에서 83.2%로 가장 높았고, 30대에서 72.6%, 40대에서 58.2% 순으로 집계돼 세대로 뚜렷한 차이를 보임.

### 2. 이직계획자\*의 61.5%, 주된 이직 고려 사유\*\*는 「금전 보상 불만족」

\* '향후 이직을 고려 중'이라고 응답한 근로자(응답자의 69.5%)

\*\* 복수응답 결과

- ▶ 그 외 응답은 '과도한 업무량' 32.7%, '기대보다 낮은 평가' 27.4%, '회사실적 부진 등 미래에 대한 불안' 26.6%, '개인적 성장을 위해' 25.7% 순으로 조사

### 3. 이직계획자의 61.1%, 「보상이 높은 기업」으로 이직 원해

- ▶ '워라밸이 좋은 기업(29.8%)'이라는 응답이 두 번째로 높게 나타남.

### 4. 이직 미계획자\*가 이직을 고려하지 않은 사유(복수응답 결과), 「근로조건 만족」 45.2%, 「적성 일치」 35.4%

\* '향후 이직을 고려하지 않음'으로 응답한 근로자(응답자의 30.5%)

- ▶ 그 외에 '이직을 준비할 여유 부족'이란 응답도 33.8%도 높게 나타남. '여유 부족'이란 응답은 40대에서 36.3%로 타 연령층에 비해 높게 집계

### 5. 20~40대 직장인의 67.8%, 「이직 경험 있음」

※ 이직 유경험자\*의 이직 횟수 평균 2.8회

※ 이직 유경험자가 꼽은 이직 성공 요인 「직무관련 경력(56.3%)」

\* 이하 '이직 유경험자'란 '이직 경험 있음'으로 응답한 근로자(응답자의 67.8%)

- ▶ 연령대로 '이직 경험이 있다'는 응답은 40대에서 79.8%, 30대에서 67.0%, 20대에서 49.6%로 연령대가 높을수록 이직 유경험자 비율이 높았음.

### 6. 이직 유경험자의 54.8%, 「이직 후 현 직장에 만족」

- ▶ 이직 후 현 직장에 '불만족 한다(45.2%)'고 답변한 응답자들에게 그 이유를 묻은 결과, '급여 등 처우가 더 안 좋아져서'라는 답변이 40.9%로 가장 높게 집계

## 7. 응답자의 49.5%, 「이직은 연봉 인상 수단」

※ 개인에게 있어 이직이 가지는 의미에 대해 설문한 결과

- ▶ 그 외에 ‘개인적 성장 기회’ 31.8%, ‘역량 검증 수단’ 12.3%, ‘불필요한 변화’ 3.9%, ‘인맥 확장 기회’ 2.3% 순으로 집계

## 8. 이직 유경험자의 68.5%, 연봉 높여서 이직

- ▶ 이직 전 직장 연봉과 비교해 ‘1~10% 상승’이라는 응답이 33.8%로 가장 많았고, ‘11~30% 상승’이라는 응답은 27.0%, ‘30% 초과 상승’이라는 응답은 7.7%로 집계
- ▶ 반면, 이직 유경험자의 31.5%는 ‘이전 직장과의 연봉 차이가 없거나’, ‘오히려 낮아졌다’고 답변

## 9. 이직 의사를 전했을 당시 회사의 대응

- ※ 「근로조건 개선 제안」 31.8%, 「사유 청취 및 문제해결 노력」 20.6%, 「직무전환 제안」 18.5% 등으로 대응
- ※ 「특별한 대응 없음」 47.6%

※ ‘이직 경험이 있다’고 응답한 이직 유경험자(응답자의 67.8%) 대상, 복수응답 결과

- ▶ 연령대별로 이직 의사를 전했을 당시 직장의 대응을 살펴보면, 연령대가 높을수록 회사 차원의 ‘특별한 대응 없었음’이라는 응답이 높게 집계

※ 연령대별 ‘특별한 대응 없었음’ 응답률(%): [40대] 50.9 [30대] 47.4 [20대] 39.2

1

**20~40대 직장인의 69.5%, 「이직 고려 중」**  
**▶ 연령이 낮을수록 「이직 고려 중」 응답률 높아**

□ 전국 20~40대 정규직 근로자 10명 중 7명은 현 직장에서 다른 직장으로 이직을 고려 중

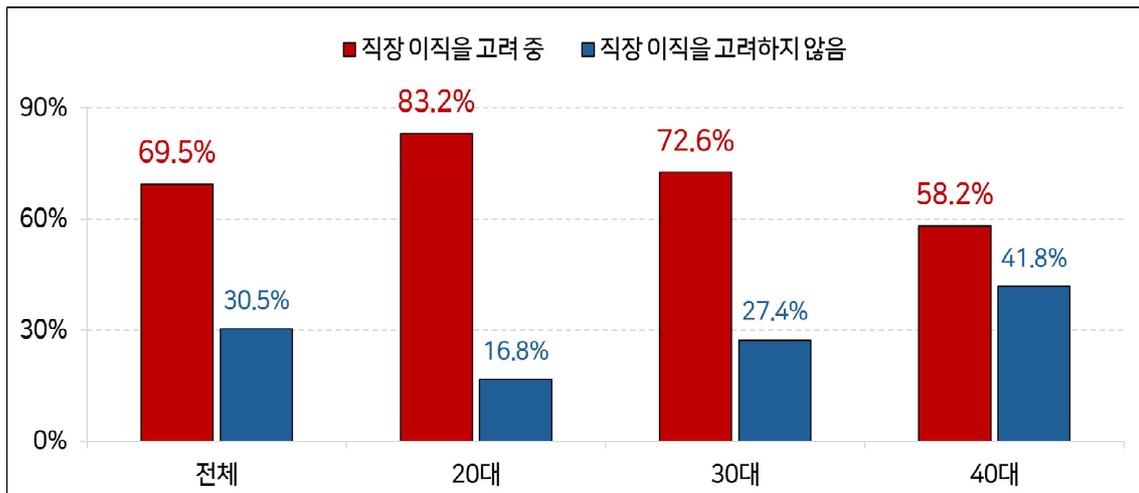
○ 응답자(전국 20~40대 정규직 근로자 1,500명)의 69.5%가 ‘향후 직장 이직 고려 중’이라고 답변(이직계획자)

※ 응답자의 30.5%는 ‘향후 이직을 고려하지 않음’이라고 답변(이직 미계획자)

○ 연령별로 ‘직장 이직 고려 중’이라는 응답은 20대에서 83.2%로 가장 높았고, 30대에서 72.6%, 40대에서 58.2% 순으로 집계돼 세대로 뚜렷한 차이를 보임.

⇒ 연령대가 낮을수록 이직계획자 비중이 높음.

< 그림 1. 향후 직장 이직 계획에 대한 의견 >



○ 기업규모별로 ‘이직 고려 중’이라는 응답은 100~299인 기업에서 78.4%로 가장 높게 나타남.

< 표 1. 기업 규모별 ‘이직 고려 중’ 응답률 >

| 구분  | 전체    | 1~29인 | 30~99인 | 100~299인 | 300~999인 | 1,000인 이상 |
|-----|-------|-------|--------|----------|----------|-----------|
| 응답률 | 69.5% | 64.0% | 70.7%  | 78.4%    | 72.8%    | 62.4%     |

## 2 이직 고려 사유, 「금전 보상 불만족」 61.5%

□ 이직계획자\*의 이직 고려 사유는 '금전 보상에 대한 불만족'이라는 응답이 61.5%로 가장 높았음. 그 외 응답은 '과도한 업무량' 32.7%, '기대보다 낮은 평가' 27.4%, '회사실적 부진 등 미래에 대한 불안' 26.6%, '개인적 성장을 위해' 25.7% 순으로 조사(복수응답)

\* '향후 이직을 고려 중'이라고 응답한 근로자(응답자의 69.5%)

○ 규모에 관계없이 '금전 보상에 대한 불만족'이라는 응답이 가장 높았음. 다만 '기대보다 낮은 평가'라는 응답은 300인 미만 기업(25.1%)보다 300인 이상 기업(35.0%)에서 상대적으로 높게 나타남.

⇒ 기업 규모가 클수록 평가에 대한 공정성 인식이 구성원의 리텐션(retention; 유지)에 중요하게 작용함을 시사

< 표 2. 이직계획자의 이직 고려 사유 >

| 구분         | 전체    | 300인 미만 | 300인 이상 |
|------------|-------|---------|---------|
| 금전 보상 불만족  | 61.5% | 61.4%   | 62.0%   |
| 과도한 업무량    | 32.7% | 32.3%   | 34.2%   |
| 기대보다 낮은 평가 | 27.4% | 25.1%   | 35.0%   |
| 회사실적 부진 등  | 26.6% | 27.6%   | 23.1%   |
| 개인적 성장     | 25.7% | 24.0%   | 31.6%   |
| 직무적성 불일치   | 18.1% | 17.1%   | 21.8%   |
| 대인관계 어려움   | 17.5% | 17.3%   | 17.9%   |

주: 복수응답으로 각 항목 비중의 합이 100을 초과할 수 있음.

### 3 이직계획자의 61.1%, 「보상이 높은 기업」으로 이직 원해

□ 이직계획자<sup>①</sup>에게 이직하고 싶은 기업의 특성에 대해 물은 결과, ‘연봉, 복지 등 보상이 높은 기업’이라는 응답이 61.1%로 가장 높았으며<sup>②</sup>, 다음으로는 ‘워라밸이 좋은 기업(29.8%)’이라는 응답이 높게 나타남.

- ① ‘향후 이직을 고려 중’이라고 응답한 근로자(응답자의 69.5%)
- ② 이는 동 조사에서 이직을 고려하는 사유로 「금전 보상 불만족」이라는 응답이 높았던 것과 같은 맥락으로 풀이됨.

- 기업규모별로 ‘보상이 높은 기업’이라는 응답은 300인 미만 기업(59.5%)보다 300인 이상 기업(66.7%)에서 상대적으로 높았으며, ‘워라밸이 좋은 기업’이라는 응답은 300인 이상 기업(25.6%)보다 300인 미만 기업(31.1%)에서 상대적으로 높았음.
- 부문별로 ‘보상이 높은 기업’이라는 응답은 민간부문(60.6%)보다 공공부문(64.8%)에서 상대적으로 높았으며, ‘워라밸이 좋은 기업’이라는 응답은 공공부문(26.4%)보다 민간부문(30.3%)에서 상대적으로 높았음.

< 표 3. 이직계획자가 가장 이직하고 싶은 회사 >

| 구분            | 전체    | 기업 규모별  |         | 부문별   |       |
|---------------|-------|---------|---------|-------|-------|
|               |       | 300인 이상 | 300인 미만 | 민간부문  | 공공부문  |
| 보상이 높은 기업     | 61.1% | 66.7%   | 59.5%   | 60.6% | 64.8% |
| 워라밸이 좋은 기업    | 29.8% | 25.6%   | 31.1%   | 30.3% | 26.4% |
| 고용안정이 보장되는 기업 | 6.7%  | 4.3%    | 7.4%    | 7.0%  | 4.8%  |
| 경력개발에 이로운 기업  | 1.9%  | 3.0%    | 1.6%    | 1.9%  | 2.4%  |
| 기타            | 0.4%  | 0.4%    | 0.4%    | 0.2%  | 1.6%  |

## 4 이직 미고려 사유, 「근로조건 만족」 45.2%, 「적성 일치」 35.4%

□ 직장 이직 미계획자\*에게 그 이유를 물은 결과 '현 직장의 근로조건에 만족해서'라는 응답이 45.2%로 가장 높았고, 그 외 응답은 '업무가 적성에 맞아서' 35.4%, '이직을 준비할 여유 부족' 33.8% 순으로 집계(복수응답)

\* '향후 이직을 고려하지 않음'이라고 응답한 근로자(응답자의 30.5%)

- 모든 연령대에서 '현 직장의 근로조건에 만족해서'라는 응답이 높게 나타남. 다만 응답률은 30대(51.4%)와 20대(49.2%)보다 40대(40.6%)에서 상대적으로 낮게 집계
- '이직을 준비할 여유가 부족해서'라는 응답은 40대에서 36.3%로 2번째로 높았으나, 20대에서는 23.8%로 상대적으로 낮게 집계. 반면, '좋은 동료들이 많아서'라는 응답은 20대에서 20.6%로 30대(14.6%)나 40대(13.9%)에 비해 상대적으로 높게 집계

⇒ 고연령층일수록 조직 내 역할과 책임이 커지고 가정에서의 활동(육아가사 등)이 많아져 이직을 준비할 시간적·정신적 여유가 부족한 것으로 보이며, 젊은 층일수록 조직에서 인간관계를 중요하게 생각하는 것으로 추정

< 표 4. 이직 미계획자의 이직 미고려 사유 >

| 구분        | 전체    | 20대   | 30대   | 40대   |
|-----------|-------|-------|-------|-------|
| 근로조건 만족   | 45.2% | 49.2% | 51.4% | 40.6% |
| 업무적성 일치   | 35.4% | 38.1% | 36.8% | 33.9% |
| 여유 부족     | 33.8% | 23.8% | 34.0% | 36.3% |
| 이직 경쟁력 부족 | 15.1% | 14.3% | 13.9% | 15.9% |
| 좋은 동료     | 15.1% | 20.6% | 14.6% | 13.9% |
| 조직 성장 가능성 | 8.5%  | 11.1% | 9.7%  | 7.2%  |

주: 복수응답으로 각 항목 비중의 합이 100을 초과할 수 있음.

## 5

## 20~40대 직장인의 67.8%, 「이직 경험 있음」

※ 이직 유경험자의 이직 횟수 평균 2.8회

※ 이직 유경험자가 꼽은 이직 성공 요인 「직무관련 경력(56.3%)」

□ 응답자의 67.8%가 '이직 경험이 있다고 답변(이직 유경험자)

※ 응답자의 32.2%는 '현재 직장이 첫 번째 직장'이라고 답변(이직 무경험자)

○ 연령대별로 '이직 경험이 있다'는 응답은 40대에서 79.8%, 30대에서 67.0%, 20대에서 49.6%로 연령대가 높을수록 이직 유경험자 비율이 높았음.

< 표 5. 이직 경험 유무 >

| 구분       | 전체    | 20대   | 30대   | 40대   |
|----------|-------|-------|-------|-------|
| 이직 경험 있음 | 67.8% | 49.6% | 67.0% | 79.8% |
| 이직 경험 없음 | 32.2% | 50.4% | 33.0% | 20.2% |

□ 이직 유경험자의 이직 횟수는 평균 2.8회로 집계. 특히 이직 유경험자 중 이직 횟수가 '3회 이상'이라는 응답이 47.1%로 가장 높았음.

< 표 6. 이직 유경험자의 이직 횟수 >

| 구분  | 1회    | 2회    | 3회 이상 |
|-----|-------|-------|-------|
| 응답률 | 26.7% | 26.2% | 47.1% |

□ 이직 유경험자에게 이직 성공 요인을 물은 결과, '직무 관련 경력'이라는 응답이 56.3%로 가장 높았음.

○ 그 외 응답은 '차별화된 직무역량' 27.9%, '직무 관련 자격증' 7.3%, '인맥 관리' 5.8%, '전공학위' 1.2% 순으로 집계

< 표 7. 이직 유경험자가 생각하는 가장 중요한 이직 성공 요인 >

| 구분  | 직무 관련 경력 | 차별화된 직무역량 | 직무 관련 자격증 | 인맥 관리 | 전공 학위 |
|-----|----------|-----------|-----------|-------|-------|
| 응답률 | 56.3%    | 27.9%     | 7.3%      | 5.8%  | 1.2%  |

## 6 이직 유경험자의 54.8%, 「이직 후 현 직장에 만족」

□ 이직 유경험자\*에게 이직 후 현 직장에 대한 만족 여부를 물은 결과, '만족한다'는 응답이 54.8%, '불만족한다'는 응답이 45.2%로 집계

\* '이직 경험이 있다고 응답한 근로자(응답자의 67.8%)

○ 부문별로 '만족한다'는 응답은 민간부문(53.3%)보다 공공부문(67.3%)에서 높게 나타남.

< 표 8. 이직 유경험자의 현 직장 만족 여부 >

| 구분    | 전체    | 공공부문  | 민간부문  |
|-------|-------|-------|-------|
| 만족한다  | 54.8% | 67.3% | 53.3% |
| 불만족한다 | 45.2% | 32.7% | 46.7% |

□ 이직 후 현 직장에 '불만족한다'고 답변한 응답자들에게 그 이유를 물은 결과, '급여 등 처우가 더 안 좋아져서'라는 답변이 40.9%로 가장 높게 집계

○ 그 외 응답은 '업무강도가 너무 높아서' 22.2%, '이전 직장과 별다른 차이가 없어서' 17.4%, '동료, 상사 등 구성원에 대한 불만족' 17.0% 순

⇒ 이직 후 현 직장에 불만족하는 응답자의 절반 이상['처우가 더 안 좋아져서(40.9%)', '이전 직장과 차이가 없어서(17.4%)']이 근로조건 개선 미흡 문제를 겪고 있는 나타남.

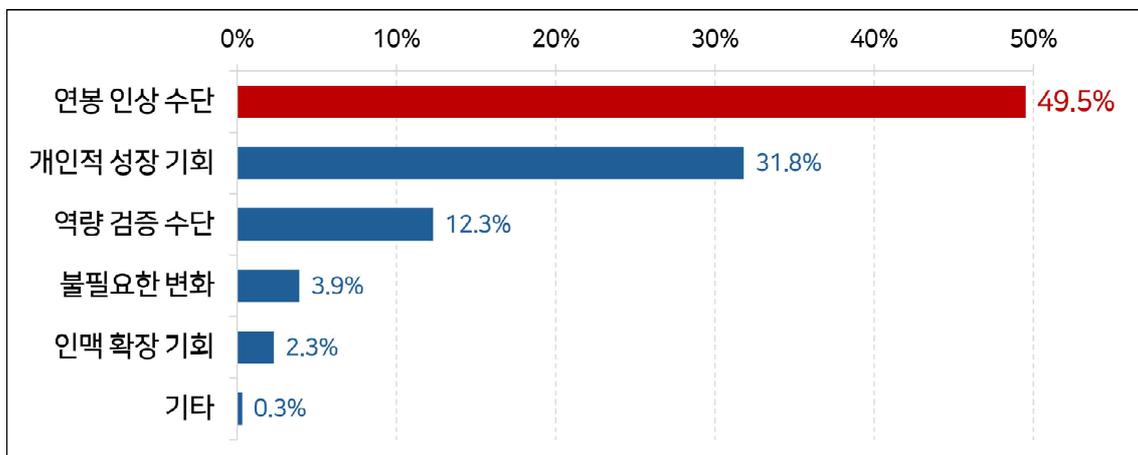
< 표 9. 이직 후 불만족 사유 >

| 구분  | 이전 직장보다 나빠진 처우 | 업무강도가 높아서 | 이전 직장과 차이가 없어서 | 구성원에 대한 불만족 | 기타   |
|-----|----------------|-----------|----------------|-------------|------|
| 응답률 | 40.9%          | 22.2%     | 17.4%          | 17.0%       | 2.5% |

## 7 응답자의 49.5% 「이직은 연봉 인상 수단」

- 개인에게 있어 이직이 가지는 의미에 대해 물은 결과, '연봉 인상 수단'이라는 응답이 49.5%로 가장 높았고, 다음으로 '개인적 성장 기회'라는 응답이 31.8%를 차지
- 그 외 응답은 '역량 검증 수단' 12.3%, '불필요한 변화' 3.9%, '인맥 확장 기회' 2.3% 순

< 그림 2. 직장인이 생각하는 이직의 의미 >



- 연령에 관계없이 '연봉 인상 수단'이라는 응답이 높게 집계

< 표 10. 직장인이 생각하는 이직의 의미 >

| 구분        | 전체    | 20대   | 30대   | 40대   |
|-----------|-------|-------|-------|-------|
| 연봉 인상 수단  | 49.5% | 49.1% | 53.5% | 46.2% |
| 개인적 성장 기회 | 31.8% | 33.1% | 30.9% | 31.8% |
| 역량 검증 수단  | 12.3% | 11.7% | 11.4% | 13.5% |
| 불필요한 변화   | 3.9%  | 3.5%  | 1.3%  | 2.3%  |
| 인맥 확장 기회  | 2.3%  | 2.4%  | 2.9%  | 5.7%  |
| 기타        | 0.3%  | 0.3%  | 0.0%  | 0.5%  |

## 8 이직 유경험자의 68.5%, 연봉 높여서 이직

□ 이직 후 임금조정 현황에 대해 조사한 결과, 이직 유경험자\*의 68.5%가 현 직장으로 이직하기 직전 직장보다 높은 연봉으로 이직한 것으로 나타남.

\* '이직 경험이 있다고 응답한 근로자(응답자의 67.8%)

- 이직 전 직장 연봉과 비교해 '1~10% 상승'이라는 응답이 33.8%로 가장 많았고, '11~30% 상승'이라는 응답은 27.0%, '30% 초과 상승'이라는 응답은 7.7%로 집계
- 반면, 이직 유경험자의 31.5%는 '이전 직장과의 연봉 차이가 없거나, 오히려 낮아졌다'고 답변
- 연령에 관계없이 '1~10% 상승'이라는 응답이 가장 높게 나타남. 다만, 40대에서는 이직 후 임금에 변화가 없거나 오히려 낮아졌다는 응답이 20대나 30대에 비해 상대적으로 높게 집계

※ 연령대별 이직 전 연봉과 비교해 '변화 없음' + '전 직장보다 낮아졌음' 응답률(%)  
: [40대] 35.9 [30대] 27.8 [20대] 26.9

< 표 11. 이직 후 임금 상승 실태 >

| 구분          | 전체    | 20대   | 30대   | 40대   |
|-------------|-------|-------|-------|-------|
| 1~10% 상승    | 33.8% | 37.1% | 32.1% | 33.8% |
| 11~30% 상승   | 27.0% | 31.7% | 30.1% | 23.0% |
| 30% 초과 상승   | 7.7%  | 4.3%  | 10.0% | 7.3%  |
| 변화 없음       | 16.7% | 15.6% | 14.2% | 19.0% |
| 전 직장보다 낮아졌음 | 14.8% | 11.3% | 13.6% | 16.9% |

## 이직 의사를 전했을 당시 회사의 대응

9

- ※ 「근로조건 개선 제안」 31.8%, 「사유 청취 및 문제해결 노력」 20.6%, 「직무전환 제안」 18.5% 등으로 대응
- ※ 「특별한 대응 없음」 47.6%

□ 이직 유경험자\*를 대상으로 이직 의사를 전했을 당시 회사의 대응을 조사한 결과, '연봉 인상 등 근로조건 개선 제안(31.8%)', '이직 사유 청취 및 문제 해결 노력(20.6%)', '직무 전환 등 근로환경 개선 제안(18.5%)' 등 다양한 방법으로 이직 희망자의 재직을 유도한 것으로 조사(복수응답)

\* '이직 경험이 있다고 응답한 근로자(응답자의 67.8%)

- 다만 '특별한 대응 없었음'이라는 응답도 47.6%로 높게 나타남. 이는 이직 유경험자의 절반가량은 이전 직장에 이직 통보 후 회사의 별다른 대응 없이 이직을 시행한 것으로 파악됨.

< 표 12. 이직 의사를 전했을 당시 직장의 대응 >

| 구분               | 전체    | 20대   | 30대   | 40대   |
|------------------|-------|-------|-------|-------|
| 근로조건 개선 제안       | 31.8% | 39.2% | 31.8% | 28.8% |
| 이직 사유 청취·문제해결 노력 | 20.6% | 27.4% | 18.5% | 19.6% |
| 직무 전환 등 제안       | 18.5% | 25.3% | 21.9% | 13.4% |
| 특별한 대응 없음        | 47.6% | 39.2% | 47.4% | 50.9% |
| 기타               | 1.3%  | 1.1%  | 1.7%  | 1.0%  |

주: 복수응답으로 각 항목 비중의 합이 100을 초과할 수 있음.

- 연령대별로 이직 의사를 전했을 당시 직장의 대응을 살펴보면, 연령대가 높을수록 회사 차원의 '특별한 대응 없었음'이라는 응답이 높게 집계

※ 연령대별 '특별한 대응 없었음' 응답률(%): [40대] 50.9 [30대] 47.4 [20대] 39.2

- 반면, '연봉 인상 등 근로조건 개선 제안'을 받은 이직 유경험자 비중은 연령대가 낮을수록 높게 집계

※ 연령대별 '연봉 인상 등 근로조건 개선 제안' 응답률(%): [20대] 39.2 [30대] 31.8 [40대] 28.8

# 조사 개요

## 1. 조사목적

본 조사는 근로자의 이직 계획, 사유, 가치관 등을 파악하고 근로자 이직에 대한 기업의 대응 전략 수립을 위한 참고자료를 제공하는 데 그 목적이 있음.

## 2. 분석대상

전국 20~40대 정규직 근로자 중 설문에 응답한 1,500명을 분석대상으로 하였음.

※ 조사수행기관 : (주)글로벌리서치

## 3. 조사기간 : 2024년 4월 15일 ~ 4월 30일

## 4. 조사방법

구조화된 설문지를 통한 온라인 조사를 시행하였음.

## 5. 주요 조사항목

- 근로자 이직 계획 및 사유
- 근로자 이직에 대한 가치관
- 근로자 이직에 대한 기업의 대응

## 6. 응답자 수

| 구분  |        | 응답자수            |
|-----|--------|-----------------|
| 전체  |        | 1,500명 (100.0%) |
| 연령별 | 20~29세 | 375명 (25.0%)    |
|     | 30~39세 | 525명 (35.0%)    |
|     | 40~49세 | 600명 (40.0%)    |