

매일경제-한국리서치 공동기획 조사

**매일경제-한국리서치 공동기획 조사**  
**[직장 문화 만족도 및 이직 의향 편]**  
**주요 조사결과 설명**

2014. 9.

(주)한국리서치

## 조사 개요

## 1. 조사 개요

구 분	내 용
조사대상	전국 10인 이상 사업체에 근무하는 1년 이상 경력의 임금근로자
표본크기	500명
조사방법	구조화된 웹 설문지를 이용한 웹조사 (CAWI - Computer Aided Web Interview)
표본추출	2012년 전국사업체 조사 기준 업종별, 종사자 규모별 비례배분 후 무작위 추출
표집오차	무작위추출을 전제할 경우, 95% 신뢰수준에서 최대허용 표집오차는 $\pm 4.4\%p$
조사기간	9월 12일~17일
조사기관	(주)한국리서치 (대표이사: 노익상)

## 2. 응답자 특성

(단위 : %)

		사례수 (명)	계
▣ 전체 ▣		(500)	100.0
<b>성별</b>	남자	(264)	52.9
	여자	(236)	47.1
<b>연령</b>	만19-29세	(51)	10.2
	만30-39세	(258)	51.6
	만40-49세	(141)	28.2
	만50-59세	(50)	10.0
<b>학력</b>	고졸 이하	(49)	9.8
	전문대/대학 졸업	(343)	68.7
	대학원 재학 이상	(108)	21.5
<b>업종</b>	제조업	(138)	27.5
	건설업	(38)	7.6
	유통/개인서비스업	(97)	19.4
	생산자/사회서비스업	(227)	45.5
<b>업무</b>	판매/영업/서비스직	(36)	7.3
	생산/기능/노무직	(19)	3.8
	사무/관리직	(345)	68.9
	전문/기술직	(97)	19.4
	기타	(3)	0.6
<b>경력</b>	1년-2년 미만	(77)	15.3
	2년-5년 미만	(144)	28.9
	5년-10년 미만	(160)	32.0
	10년 이상	(119)	23.8
<b>종사자 규모</b>	10-49인	(209)	41.7
	50-299인	(181)	36.2
	300인 이상	(111)	22.1

## 조사 결과

## 1. 업무 효율성 및 업무 능력 인식

### (1) 업무 효율성 인식

업무 효율성에 대해서는 10명 중 6명 정도가 효율성이 높다고 응답하였으나, 20대 직장인의 경우에는 효율성이 낮다는 응답(51.2%)이 과반을 넘어 업무 효율성에 대해 부정적으로 인식함.

효율성이 낮은 이유로는 ‘불합리한 업무 분장’이라는 응답이 가장 많았으며, 다음으로 ‘복잡한 보고 및 문서작업’, ‘상사의 갑작스러운 업무지시’등을 지적한 가운데, 20대 직장인은 ‘근무시간 중 잦은 답 및 판짓’이라는 응답이 상대적으로 높음.

[표1] 업무 효율성 인식

(단위 : %)

	사례수 (명)	매우 높다	높은 편이다	①+②	낮은 편이다	매우 낮다	③+④	계
▣ 전체 ▣	(500)	3.0	59.3	62.3	35.1	2.6	37.7	100.0
<b>연령</b>								
만19-29세	(51)	1.9	46.8	48.8	49.2	2.0	<b>51.2</b>	100.0
만30-39세	(258)	2.7	59.7	62.4	34.9	2.7	37.6	100.0
만40-49세	(141)	3.6	61.6	65.1	32.1	2.8	34.9	100.0
만50-59세	(50)	3.9	63.7	67.6	30.4	2.0	32.4	100.0
<b>종사자 규모</b>								
10-49인	(209)	1.4	61.4	62.9	34.8	2.4	37.1	100.0
50-299인	(181)	2.7	53.4	56.1	40.0	3.9	43.9	100.0
300인 이상	(111)	6.3	65.1	71.5	27.6	0.9	28.5	100.0

[표2] 업무 효율성이 낮은 이유

(단위 : %)

Base = 업무효율성 낮다는 응답자	사례수 (명)	불합리 한 업무 분장	복잡한 보고 및 문서 작업	상사의 갑작스 러운 업무지 시 등	비효율 적인 회의 시간	근무 시간 중 ‘판짓’ (메신저 , 주식 등)	비효율 적인 업무시 간 (시간외 근무 등)	기타	계
▣ 전체 ▣	(188)	39.4	21.2	17.1	9.0	9.0	1.6	2.7	100.0
<b>연령</b>									
만19-29세	(26)	31.0	15.4	23.4	7.5	<b>18.9</b>	0.0	3.8	100.0
만30-39세	(97)	42.3	19.4	16.5	11.4	5.3	2.0	3.0	100.0
만40-49세	(49)	26.3	34.7	12.4	8.1	14.1	2.0	2.3	100.0
만50-59세	(16)	75.5	0.0	24.5	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
<b>종사자 규모</b>									
10-49인	(77)	44.9	10.2	24.4	3.8	11.5	1.3	3.8	100.0
50-299인	(79)	34.9	25.4	11.7	15.2	10.1	1.2	1.4	100.0
300인 이상	(32)	37.6	37.4	12.5	6.2	0.0	3.2	3.1	100.0

## [2] 업무능력 인식

상사의 업무능력에 대한 평가가 동료나 하급자보다 긍정적이라는 점에서, 상사의 업무 능력은 인정하는 편임.

다만, 본인의 업무 능력에 대한 평가가 상급자의 업무능력 보다 높다는 점에서 직장 내 관계에서의 불만요인이 될 수 있음. 이러한 경향은 업무 노하우와 실무 감각의 정점이 되는 40대 근로자에서 가장 크게 나타남.

[표3] 업무 능력 평가

(단위 : %)

	매우 탁월하다	탁월한 편이다	①+②	평범하다	미흡한 편이다	매우 미흡하다	④+⑤	평균 (점)
상사	6.4	35.9	<b>42.3</b>	39.9	14.4	3.4	17.8	3.3
동료	2.2	35.5	<b>37.6</b>	51.4	9.6	1.4	11.0	3.3
하급자	1.8	23.1	<b>24.9</b>	51.0	21.4	2.6	24.0	3.0
나	5.6	42.3	<b>47.9</b>	48.9	3.0	0.2	3.2	3.5

## 2. 소통과 스트레스

### [1] 직장에서의 소통

직장인 4명 중 3명은 상사와 소통이 원활하다고 생각하고 있으나, 연령이 낮을수록 긍정응답 비율이 낮아 세대 간 차이를 보임. 하급자와의 소통에 대해서도 5명 중 4명 이상이 긍정 평가하고 있으나, 역시 연령이 낮을수록 그 비율은 낮은 경향을 보임.

상사의 부적절한 지시에 대해 대부분 응답자가 어느 정도 문제제기는 할 수 있다고 응답함.

[표4] 상사와의 소통

(단위 : %)

	사례수 (명)	매우 잘 소통하고 있다	어느 정도 소통하고 있다	①+②	별로 소통하지 못하고 있다	전혀 소통하지 못하고 있다	③+④	계
▣ 전체 ▣	(500)	12.2	63.3	75.5	22.1	2.4	24.5	100.0
<b>성별</b>								
남자	(264)	13.2	64.2	77.4	20.4	2.2	22.6	100.0
여자	(236)	11.1	62.2	73.3	24.1	2.6	26.7	100.0
<b>연령</b>								
만19-29세	(51)	9.8	56.8	<b>66.5</b>	29.3	4.2	33.5	100.0
만30-39세	(258)	12.9	60.5	<b>73.3</b>	23.2	3.5	26.7	100.0
만40-49세	(141)	13.4	64.7	<b>78.1</b>	21.2	0.7	21.9	100.0
만50-59세	(50)	7.9	80.1	<b>88.1</b>	11.9	0.0	11.9	100.0
<b>업종</b>								
제조업	(138)	10.1	64.7	74.8	21.6	3.6	25.2	100.0
건설업	(38)	12.8	74.3	87.2	12.8	0.0	12.8	100.0
유통/개인서비스업	(97)	14.9	61.9	76.7	22.1	1.2	23.3	100.0
생산자/사회서비스업	(227)	12.2	61.1	73.4	24.0	2.6	26.6	100.0

[표5] 하급자와의 소통

(단위 : %)

	사례수 (명)	매우 잘 소통하고 있다	어느 정도 소통하고 있다	①+②	별로 소통하지 못하고 있다	전혀 소통하지 못하고 있다	③+④	계
▣ 전체 ▣	(500)	11.7	71.5	83.3	16.5	0.2	16.7	100.0
<b>연령</b>								
만19-29세	(51)	9.8	68.7	<b>78.5</b>	19.5	2.0	21.5	100.0
만30-39세	(258)	11.2	70.2	<b>81.4</b>	18.6	0.0	18.6	100.0
만40-49세	(141)	14.1	70.4	<b>84.6</b>	15.4	0.0	15.4	100.0
만50-59세	(50)	9.9	84.1	<b>94.0</b>	6.0	0.0	6.0	100.0
<b>종사자 규모</b>								
10-49인	(209)	11.5	70.9	82.4	17.1	0.5	17.6	100.0
50-299인	(181)	8.9	75.0	83.9	16.1	0.0	16.1	100.0
300인 이상	(111)	16.9	67.0	83.9	16.1	0.0	16.1	100.0



[표기] 상사의 부적절한 지시에 대한 대응

(단위 : %)

	사례수 (명)	어느 정도 문제제기는 할 수 있다	무조건 따라야 한다	적극적으로 반대할 수 있다	계
▣ 전체 ▣	(500)	86.1	9.5	4.4	100.0
<b>성별</b>					
남자	(264)	83.6	10.0	6.4	100.0
여자	(236)	88.9	9.0	2.1	100.0
<b>연령</b>					
만19-29세	(51)	82.2	13.9	3.9	100.0
만30-39세	(258)	87.1	9.0	3.9	100.0
만40-49세	(141)	86.4	8.7	4.9	100.0
만50-59세	(50)	84.2	9.9	5.9	100.0
<b>업종</b>					
제조업	(138)	86.3	7.9	5.8	100.0
건설업	(38)	89.8	5.1	5.1	100.0
유통/개인서비스업	(97)	79.5	16.4	4.1	100.0
생산자/사회서비스업	(227)	88.2	8.3	3.5	100.0

## [2] 직장에서 느끼는 스트레스

직장인들이 가장 크게 스트레스를 느끼는 부분은 ‘상급자와의 관계’로 10명 중 7명 정도가 스트레스를 느낀다고 응답함. 다음으로 ‘과도한 업무량’, ‘성과평가에 따른 부담’, ‘고객 등 업무관계자와의 관계’등에서 스트레스가 큰 것으로 나타남.

40~50대 직장인은 ‘하급자와의 관계’에서 스트레스가 상대적으로 큰 반면, 20~30대 직장인은 ‘회식 등 단체활동’ 및 ‘업무외 시간 회사에서의 연락’에 스트레스가 상대적으로 큼.

건설업에서 상급자, 하급자 관계에서 스트레스가 큰 특징을 보이며, 서비스업에서 성과평가에 따른 부담에 스트레스가 큰 특징을 보임.

스트레스 해소방법은 ‘친구나 동료와의 대화’나 ‘운동 등 신체적 활동’이라는 응답이 많은 반면, 가족과 대화라는 응답은 14%에 불과함. 17%의 응답자는 스트레스 해소에 특별한 방법이 없다고 응답함. 특히, 여자는 친구와의 대화가 주된 스트레스 해소법인 반면, 남자는 운동 등 신체적 활동으로 성별 차이가 뚜렷함.

[표8] 직장에서 느끼는 스트레스

(단위 : %)

	스트레스 를 많이 받는다	스트레스 를 받는 편이다	①+②	스트레스 를 받지 않는 편이다	스트레스 를 전혀 받지 않는다	③+④	계
상사와의 관계	14.0	56.4	<b>70.5</b>	28.6	1.0	29.5	100.0
과도한 업무량	16.2	48.0	<b>64.2</b>	33.0	2.8	35.8	100.0
성과평가에 따른 부담	11.6	49.5	<b>61.1</b>	34.6	4.4	38.9	100.0
고객 등 업무관계자와의 관계	11.0	49.8	<b>60.8</b>	35.7	3.6	39.2	100.0
하급자와의 관계	5.8	41.2	<b>47.0</b>	50.0	3.0	53.0	100.0
업무 외 시간 회사에서의 연락	11.5	32.8	<b>44.3</b>	46.2	9.6	55.7	100.0
회식 등 단체활동	7.4	29.1	<b>36.5</b>	53.5	10.0	63.5	100.0

\* 하급자와의 관계

: 20대 43.3%, 30대 44.6%, **40대 51.7%**, 50대 50.2%

\* 회식 등 단체활동

: **20대 45.1%**, **30대 40.9%**, 40대 28.4%, 50대 28.0%

\* 업무 외 시간 회사에서의 연락

: **20대 46.7%**, **30대 51.0%**, 40대 36.8%, 50대 28.1%

[표9] 스트레스 해소법

(단위 : %)

Base = 스트레스 받는 응답자	사례수 (명)	친구나 동료와의 대화	운동 등 신체적 활동	특별한 방법이 없다	가족과의 대화	독서 등 정신적 활동	음주나 흡연	계
▣ 전체 ▣	(499)	29.5	27.0	16.8	14.0	11.1	1.6	100.0
<b>성별</b>								
남자	(263)	23.9	<b>34.8</b>	17.8	12.0	8.8	2.7	100.0
여자	(236)	<b>35.7</b>	18.3	15.7	16.3	13.6	0.4	100.0
<b>연령</b>								
만19-29세	(51)	39.3	25.3	15.9	3.9	11.7	3.9	100.0
만30-39세	(257)	29.9	21.4	17.8	17.5	12.9	0.4	100.0
만40-49세	(141)	26.9	33.9	17.0	12.9	7.2	2.2	100.0
만50-59세	(50)	24.4	37.9	12.0	9.8	11.9	4.0	100.0

### 3. 야근 및 회식 문화

#### (1) 직장인들의 야근

야근을 거의 하지 않는다는 직장인은 46.7%로, 과반이상(53.3%)의 직장인이 일주일에 하루 이상 야근을 함. 특히, 1주일에 3일 이상 야근을 하는 직장인 비율이 23%로 5명 중 1명 이상임. 여자보다는 남자의 야근이 더 잦은 것으로 나타남.

업종별로는 건설업 종사자가 야근이 적은 반면, 제조업 종사자는 야근이 상대적으로 많음. 50인 미만의 소기업보다, 300인 이상의 대기업에서 야근이 상대적으로 많은 특징을 보임.

야근 시간은 하루 2-3시간이 50%로 가장 많으며, 야근을 하는 이유는 '업무량이 절대적으로 많아서', '업무 특성상', '회사 문화 때문에' 등의 응답이 높음.

직장인 3명 중 2명은 야근을 줄이기 위해 회사가 노력하고 있다고 인식함. 특히, 20대는 80% 이상이 노력하는 것으로 인식한 반면, 50대는 절반 이상이 노력하고 있지 않다고 부정적으로 인식함.

[표10] 야근 횟수

(단위 : %)

	사례수 (명)	거의 하지 않는다	1일	2일	3일	4일	5일 이상	계
▣ 전체 ▣	(500)	46.7	12.8	17.5	13.4	4.4	5.2	100.0
<b>성별</b>								
남자	(264)	39.1	12.4	21.0	15.8	5.2	6.4	100.0
여자	(236)	55.2	13.3	13.7	10.6	3.4	3.8	100.0
<b>연령</b>								
만19-29세	(51)	49.0	9.7	19.4	14.0	5.9	1.9	100.0
만30-39세	(258)	45.5	14.9	17.7	11.1	4.2	6.5	100.0
만40-49세	(141)	44.8	12.1	17.6	16.3	4.3	5.0	100.0
만50-59세	(50)	56.0	7.9	14.2	15.9	4.0	2.0	100.0
<b>업종</b>								
제조업	(138)	39.6	11.5	20.1	13.0	8.6	7.2	100.0
건설업	(38)	59.1	7.6	7.7	17.9	2.6	5.2	100.0
유통/개인서비스업	(97)	53.0	13.2	13.8	11.6	3.2	5.2	100.0
생산자/사회서비스업	(227)	46.3	14.4	19.2	13.6	2.6	3.9	100.0
<b>종사자 규모</b>								
10-49인	(209)	51.4	14.8	14.8	11.0	1.9	6.2	100.0
50-299인	(181)	46.3	12.0	17.2	13.9	6.2	4.4	100.0
300인 이상	(111)	38.5	10.7	23.2	17.0	6.2	4.4	100.0

[표11] 야근 시간

(단위 : %)

Base = 야근한다는 응답자	사례수 (명)	1시간 미만	1시간 이상 ~ 2시간 미만	2시간 이상 ~ 3시간 미만	3시간 이상 ~ 5시간 미만	5시간 이상	계
▣ 전체 ▣	(266)	3.9	25.5	50.0	15.7	4.8	100.0
<b>성별</b>							
남자	(161)	0.7	23.6	54.2	16.0	5.5	100.0
여자	(105)	8.9	28.5	43.5	15.3	3.7	100.0
<b>연령</b>							
만19-29세	(26)	3.9	30.7	38.0	27.4	0.0	100.0
만30-39세	(141)	4.5	26.3	52.8	10.0	6.3	100.0
만40-49세	(78)	4.0	25.7	44.8	21.6	3.9	100.0
만50-59세	(22)	0.0	13.6	64.1	17.9	4.5	100.0
<b>종사자 규모</b>							
10-49인	(101)	2.0	26.5	51.0	16.6	3.9	100.0
50-299인	(97)	6.7	30.1	47.6	11.5	4.1	100.0
300인 이상	(68)	3.0	17.5	51.9	20.4	7.3	100.0

[표12] 야근 이유

(단위 : %)

Base = 야근 한다는 응답자	사례수 (명)	업무량이 절대적으로 많아서	업무 특성상 저녁이나 밤에 일을 해야 해서	야근을 당연시 하는 회사의 문화 때문에	상사, 동료가 퇴근하지 않아 눈치 보여서	야근 수당을 받기 위해	계
▣ 전체 ▣	(266)	39.7	26.2	23.3	7.5	3.3	100.0
<b>연령</b>							
만19-29세	(26)	42.7	15.1	34.4	7.8	0.0	100.0
만30-39세	(141)	36.1	27.7	24.9	7.8	3.5	100.0
만40-49세	(78)	47.3	27.0	15.5	7.7	2.5	100.0
만50-59세	(22)	31.8	27.7	27.1	4.5	8.9	100.0
<b>업종</b>							
제조업	(83)	32.0	16.6	33.5	13.1	4.7	100.0
건설업	(15)	49.8	18.8	31.4	0.0	0.0	100.0
유통/개인서비스업	(46)	40.9	33.8	22.8	2.5	0.0	100.0
생산자/사회서비스업	(122)	43.1	30.9	15.4	6.5	4.0	100.0
<b>종사자 규모</b>							
10-49인	(101)	38.2	32.4	24.5	3.9	1.0	100.0
50-299인	(97)	37.5	19.8	27.2	9.4	6.1	100.0
300인 이상	(68)	44.9	26.3	15.8	10.1	2.8	100.0

[표13] 야근을 줄이기 위한 회사의 노력 평가

(단위 : %)

Base = 야근 한다는 응답자	사례수 (명)	매우 노력한다	노력하는 편이다	①+②	노력하지 않는 편이다	전혀 노력하지 않는다	③+④	계
▣ 전체 ▣	(266)	7.2	59.9	67.1	28.1	4.8	32.9	100.0
<b>연령</b>								
만19-29세	(26)	7.7	73.1	<b>80.8</b>	15.4	3.8	19.2	100.0
만30-39세	(141)	9.3	54.6	<b>63.9</b>	31.1	4.9	36.1	100.0
만40-49세	(78)	5.3	67.7	<b>73.0</b>	21.9	5.1	27.0	100.0
만50-59세	(22)	0.0	49.7	<b>49.7</b>	45.8	4.5	50.3	100.0
<b>업종</b>								
제조업	(83)	2.4	58.2	60.6	32.3	7.1	39.4	100.0
건설업	(15)	6.3	68.6	74.9	25.1	0.0	25.1	100.0
유통/개인서비스업	(46)	9.3	70.1	79.4	20.6	0.0	20.6	100.0
생산자/사회서비스업	(122)	9.8	56.1	65.9	28.5	5.7	34.1	100.0

## [2] 직장인들의 회식

직장인들의 평균 회식 횟수는 ‘분기 1-2회’(36.1%), 월 1회(29.2%), 연 1-회(20.7%) 등으로 대부분 월 1회 이하임. 이상적인 횟수 역시 비슷한 경향을 보임. 20~30대는 분기 1-2회라는 응답이 40% 이상인 반면, 40~50대는 월 1회라는 응답이 40% 이상으로 뚜렷한 차이를 보임.

회식을 강요하는 경우가 있다는 응답이 과반을 넘으며, 남자보다는 여자가 더 높음. 특히 20대 직장인들은 61%가 강요하는 경우가 있다고 응답함.

직장인들의 주된 회식 방법은 97%가 ‘음식점에서 식사 및 음주’라고 응답한 반면, 선호하는 회식 방법은 과반 이상이 ‘뮤지컬, 운동경기 등 관람’, 또는 ‘등산, 운동 등 야외활동’이라고 응답하여 큰 차이를 보임.

특히, 연령이 낮을수록 ‘뮤지컬, 운동경기 등 관람’을 선호한 반면, 연령이 높을수록 ‘등산, 운동 등 야외활동’을 선호함.

[표14] 평균 회식 횟수와 이상적인 회식 횟수

(단위 : %)

	연 1-2회	분기 (3개월) 1-2회	월 1회	월 2회	월 3회	월 4회 이상	계
평균 회식 횟수	20.7	36.1	29.2	10.2	2.0	1.8	100.0
이상적인 회식 횟수	20.5	38.7	33.6	5.6	1.4	0.2	100.0

- \* 이상적인 회식 횟수(분기 1-2회)  
: 20대 47.0%, 30대 42.6%, 40대 31.8%, 50대 30.0%
- \* 이상적인 회식 횟수(월 1회)  
: 20대 19.8%, 30대 27.5%, 40대 43.8%, 50대 50.1%

[표15] 회식 참석 강요 여부

(단위 : %)

	사례수 (명)	자주 있다	가끔 있다	①+②	별로 없다	전혀 없다	③+④	계
▣ 전체 ▣	(500)	12.3	40.6	52.9	37.9	9.2	47.1	100.0
<b>성별</b>								
남자	(264)	9.1	40.7	<b>49.8</b>	42.6	7.5	50.2	100.0
여자	(236)	15.8	40.6	<b>56.4</b>	32.6	11.0	43.6	100.0
<b>연령</b>								
만19-29세	(51)	23.8	37.2	<b>60.9</b>	27.2	11.8	39.1	100.0
만30-39세	(258)	13.6	39.6	53.2	38.7	8.1	46.8	100.0
만40-49세	(141)	7.2	42.5	49.7	42.5	7.8	50.3	100.0
만50-59세	(50)	8.0	44.3	52.4	31.8	15.9	47.6	100.0
<b>업종</b>								
제조업	(138)	8.6	40.9	49.6	41.1	9.3	50.4	100.0
건설업	(38)	10.3	38.2	48.5	43.7	7.7	51.5	100.0
유통/개인서비스업	(97)	20.3	39.1	59.4	33.1	7.5	40.6	100.0
생산자/사회서비스업	(227)	11.4	41.5	52.8	37.1	10.0	47.2	100.0
<b>업무</b>								
판매/영업/서비스직	(36)	17.2	43.9	61.2	30.6	8.2	38.8	100.0
생산/기능/노무직	(19)	5.2	41.9	47.1	46.9	5.9	52.9	100.0
사무/관리직	(345)	12.0	40.8	52.8	37.1	10.1	47.2	100.0
전문/기술직	(97)	13.3	38.8	52.0	40.8	7.2	48.0	100.0
기타	(3)	0.0	32.8	32.8	67.2	0.0	67.2	100.0

[표16] 주된 회식 방법과 선호 회식 방법 비교

(단위 : %)

	음식점에서 식사 및 음주	등산, 운동 등 야외활동	뮤지컬, 운동경기 등 관람	기타	계
현재 주된 회식 방법	<b>96.8</b>	1.6	1.4	0.2	100.0
선호하는 회식 방법	<b>45.1</b>	<b>17.8</b>	<b>36.5</b>	0.6	100.0

- \* 뮤지컬, 운동경기 등 관람 희망  
: 20대 46.7%, 30대 42.2%, 40대 29.8%, 50대 15.8%
- \* 등산, 운동 등 야외활동 희망  
: 20대 1.9%, 30대 12.5%, 40대 23.9%, 50대 44.1%

## 4. 휴가 및 출퇴근 문화

### (1) 직장인들의 휴가

작년 한해 동안 모든 휴가를 사용한 직장인은 10명 중 2명 정도에 불과한 반면, 10명 중 3명 정도는 절반도 사용하지 못하였음.

휴가를 다 사용하지 못한 이유는 ‘업무 특성상 자리를 비울 수 없어서’라는 응답이 가장 많았으며, 다음으로 ‘상사의 눈치가 보여서’, ‘처리할 업무가 많아서’등임.

특히, 여자의 경우 남자보다 ‘상사의 눈치가 보여서’라는 응답이 더 높은 특징을 보임.

[표17] 2013년 휴가 사용 여부

(단위 : %)

	사례수 (명)	모두 사용 하였다	상당히 사용 하였다	절반 정도 사용 하였다	별로 사용하지 못하였다	전혀 사용하지 못하였다	계
▣ 전체 ▣	(500)	22.5	24.1	24.0	22.4	7.0	100.0
<b>성별</b>							
남자	(264)	19.0	21.0	26.7	26.5	6.8	100.0
여자	(236)	26.4	27.6	20.9	17.8	7.3	100.0
<b>연령</b>							
만19-29세	(51)	21.4	19.4	25.7	25.6	7.9	100.0
만30-39세	(258)	24.9	22.8	24.1	21.6	6.6	100.0
만40-49세	(141)	18.6	28.9	22.5	22.1	7.9	100.0
만50-59세	(50)	22.1	22.1	25.6	24.2	5.9	100.0
<b>종사자 규모</b>							
10-49인	(209)	26.2	25.2	21.4	19.0	8.1	100.0
50-299인	(181)	17.6	22.4	25.2	28.6	6.3	100.0
300인 이상	(111)	23.4	24.9	26.7	18.6	6.3	100.0

[표18] 휴가를 다 사용하지 못한 이유

(단위 : %)

Base = 잔여 휴가 있었다는 응답자	사례수 (명)	업무의 특성상 자리를 비울 수 없어서	상사의 눈치가 보여서	처리할 업무가 많아서	필요한 만큼 쓰고도, 연가 일수가 남음	연가보상비, 일당 등 금전적 이익을 위해서	본인 업무태도에 부정적인 평가를 받을 것 같아서	기타
▣ 전체 ▣	(388)	60.3	39.4	38.9	20.4	19.9	19.5	1.0
<b>성별</b>								
남자	(214)	64.6	37.2	39.9	20.0	15.9	21.4	0.5
여자	(173)	55.0	<b>42.2</b>	37.7	20.8	24.7	17.2	1.7
<b>연령</b>								
만19-29세	(40)	62.4	49.8	45.1	12.5	15.3	12.4	2.5
만30-39세	(194)	52.9	41.8	39.6	18.5	22.6	23.6	0.5
만40-49세	(115)	71.2	29.6	39.2	23.5	18.3	17.3	0.0
만50-59세	(39)	63.5	46.3	28.1	28.4	15.6	13.1	5.1

## [2] 직장인들의 출퇴근

직장인 10명 중 8명은 평소 1주일에 5일 이상 정시 출근하며, 하루 이상 지각하는 경우는 2명 미만임. 특히 50대는 90% 이상이 매일 정시 출근하는 것으로 나타남.

정시 출근에 부담을 느끼는 비율은 10명 중 3명에 불과하며, 20~30대가 상대적으로 더 부담을 느끼는 것으로 나타남.

반면, 정시퇴근 일수가 5일 이상이라는 응답은 10명 중 3명에 불과하며, 1주일 내내 정시에 퇴근하지 못한다는 비율도 15%에 달함. 특히, 제조업에서는 22%가 1주일 내내 정시퇴근을 하지 못한다고 응답함.

정시퇴근을 하는 날에는 주로 가족과 시간을 보내거나, 혼자 휴식 또는 지인과 약속 등으로 시간을 보내는 것으로 나타남.

[표19] 일주일 평균 정시 출근 일수

(단위 : %)

	사례수 (명)	0일	1일	2일	3일	4일	5일 이상	계
▣ 전체 ▣	(500)	4.0	1.0	2.4	3.0	7.0	82.6	100.0
<b>연령</b>								
만19-29세	(51)	1.9	3.9	1.9	3.9	1.9	86.3	100.0
만30-39세	(258)	5.4	0.8	3.5	3.9	6.6	79.9	100.0
만40-49세	(141)	2.2	0.7	0.7	2.1	11.3	83.0	100.0
만50-59세	(50)	4.0	0.0	2.0	0.0	2.0	<b>92.1</b>	100.0

[표20] 정시출근에 대한 부담

(단위 : %)

	사례수 (명)	매우 부담스 럽다	부담스 러운 편이다	①+②	부담스 럽지 않은 편이다	전혀 부담스 럽지 않다	③+④	계
▣ 전체 ▣	(500)	5.4	24.0	29.3	57.4	13.3	70.7	100.0
<b>연령</b>								
만19-29세	(51)	5.9	25.2	<b>31.2</b>	53.2	15.6	68.8	100.0
만30-39세	(258)	7.4	27.5	<b>34.9</b>	56.7	8.5	65.1	100.0
만40-49세	(141)	2.8	20.5	23.3	59.9	16.9	76.7	100.0
만50-59세	(50)	1.9	14.3	16.2	58.0	25.8	83.8	100.0



[표21] 일주일 평균 정시 퇴근 일수

(단위 : %)

	사례수 (명)	없음	1일	2일	3일	4일	5일 이상	계
▣ 전체 ▣	(500)	15.2	9.2	13.0	16.0	14.9	31.8	100.0
<b>업종</b>								
제조업	(138)	<b>22.3</b>	14.4	10.8	18.7	10.1	23.7	100.0
건설업	(38)	15.4	7.6	12.8	10.2	15.4	38.5	100.0
유통/개인서비스업	(97)	12.8	4.4	12.8	14.0	15.4	40.7	100.0
생산자/사회서비스업	(227)	11.8	8.3	14.4	16.2	17.5	31.9	100.0

[표22] 정시 퇴근 시 주로 하는 일

(단위 : %)

Base = 정시 퇴근 응답자	사례수 (명)	가족과의 시간을 보냄	혼자서 휴식	지인과의 약속	학원 수강 등 자기개발	기타
▣ 전체 ▣	(424)	73.0	59.7	50.9	15.8	0.2
<b>성별</b>						
남자	(223)	75.3	55.5	55.7	13.1	0.0
여자	(202)	70.4	64.2	45.6	18.7	0.5
<b>연령</b>						
만19-29세	(42)	33.5	<b>85.8</b>	<b>61.8</b>	18.9	0.0
만30-39세	(213)	76.1	57.3	49.3	16.4	0.5
만40-49세	(124)	80.6	53.2	52.2	13.0	0.0
만50-59세	(45)	73.5	64.3	44.6	17.6	0.0

## 5. 복리후생

### (1) 출산휴가

거의 모든 직장인들이 출산휴가가 필요하다고 생각하고 있으며, 특히 남자보다는 여자, 20~30대 연령층에서 상대적으로 필요하다는 인식이 강함. 하지만, 3명 중 1명 이상은 분위기 상 또는 제도가 없어서 출산휴가를 사용할 수 없다고 응답함. 특히, 여자보다는 남자가 출산휴가 사용을 어려워하고, 규모가 작은 직장에서 사용이 어렵다는 응답이 높음.

3명 중 2명은 동료가 출산휴가를 사용하는 것에 부담을 느낀다고 응답하였으며, 특히 40~50대에서 상대적으로 부담을 크게 느끼고 있음.

여성 직장인 10명 중 9명이, 남성 직장인 10명 중 7명이 출산휴가를 사용할 의향이 있다고 응답함.

[표23] 출산휴가 필요성 인식

(단위 : %)

	사례수 (명)	반드시 필요하다	필요한 편이다	①+②	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	③+④	계
▣ 전체 ▣	(500)	58.2	38.2	96.4	2.4	1.2	3.6	100.0
<b>성별</b>								
남자	(264)	43.4	52.0	95.4	3.1	1.5	4.6	100.0
여자	(236)	<b>74.8</b>	22.6	97.4	1.7	0.8	2.6	100.0
<b>연령</b>								
만19-29세	(51)	<b>72.8</b>	27.2	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
만30-39세	(258)	<b>67.5</b>	31.3	98.8	1.2	0.0	1.2	100.0
만40-49세	(141)	<b>45.3</b>	47.5	92.8	3.6	3.5	7.2	100.0
만50-59세	(50)	<b>31.9</b>	58.2	90.1	7.9	2.0	9.9	100.0

[표24] 출산휴가 사용 여건

(단위 : %)

	사례수 (명)	아무런 부담 없이 사용할 수 있다	동료들의 눈치가 보이지만 사용할 수 있다	제도는 있으나 분위기 상 사용하기 어렵다	제도가 없어 사용할 수 없다	계
▣ 전체 ▣	(500)	25.4	37.5	24.9	12.2	100.0
<b>성별</b>						
남자	(264)	22.6	35.1	<b>28.0</b>	<b>14.3</b>	100.0
여자	(236)	28.5	40.3	21.5	9.8	100.0
<b>종사자 규모</b>						
10-49인	(209)	19.5	38.6	<b>23.8</b>	<b>18.1</b>	100.0
50-299인	(181)	21.8	39.2	<b>28.9</b>	<b>10.1</b>	100.0
300인 이상	(111)	42.2	32.9	20.5	4.5	100.0

[표25] 동료의 출산휴가 사용에 대한 부담감

(단위 : %)

	사례수 (명)	매우 부담 스럽다	다소 부담 스럽다	①+②	별로 부담스럽 지 않다	전혀 부담스럽 지 않다	③+④	계
▣ 전체 ▣	(500)	9.8	57.7	67.5	29.1	3.4	32.5	100.0
<b>성별</b>								
남자	(264)	7.9	58.6	66.5	29.4	4.1	33.5	100.0
여자	(236)	12.0	56.7	68.7	28.7	2.5	31.3	100.0
<b>연령</b>								
만19-29세	(51)	8.1	58.9	67.0	31.1	1.9	33.0	100.0
만30-39세	(258)	12.8	51.7	64.5	31.7	3.8	35.5	100.0
만40-49세	(141)	6.3	66.1	<b>72.4</b>	25.5	2.1	27.6	100.0
만50-59세	(50)	6.0	64.4	<b>70.3</b>	23.7	6.0	29.7	100.0

[표26] 출산휴가 사용 의향

(단위 : %)

	사례수 (명)	있다	없다	계
▣ 전체 ▣	(500)	79.9	20.1	100.0
<b>성별</b>				
남자	(264)	<b>70.9</b>	29.1	100.0
여자	(236)	<b>90.1</b>	9.9	100.0
<b>연령</b>				
만19-29세	(51)	90.2	9.8	100.0
만30-39세	(258)	84.4	15.6	100.0
만40-49세	(141)	73.0	27.0	100.0
만50-59세	(50)	66.0	34.0	100.0

## [2] 육아휴직

거의 모든 직장인들이 육아휴직 역시 필요하다고 생각하고 있으나, 남녀 간에 강도 차이가 있음. 특히 40대와 50대는 반드시 필요하다는 응답이 20~30대보다 크게 낮음. 반면, 절반 이상(55.4%)이 분위기 상 또는 제도가 없어서 육아휴직을 사용할 수 없다고 응답하였으며, 규모가 작은 직장에서 출산휴가 사용이 어렵다는 응답이 높음.

10명 중 7명 이상이 동료가 육아휴직을 사용하는 것에 부담을 느낀다고 응답하였으며, 남녀 모두 동일하게 높은 수준임.

여성 직장인 10명 중 9명이, 남성 직장인 10명 중 7명이 육아휴직을 사용할 의향이 있다고 응답함.

[표27] 육아휴직 필요성 인식

(단위 : %)

	사례수 (명)	반드시 필요하다	필요한 편이다	①+②	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	③+④	계
▣ 전체 ▣	(500)	46.7	48.7	95.4	3.8	0.8	4.6	100.0
<b>성별</b>								
남자	(264)	29.7	63.5	93.1	5.3	1.5	6.9	100.0
여자	(236)	65.8	32.1	97.9	2.1	0.0	2.1	100.0
<b>연령</b>								
만19-29세	(51)	72.5	27.5	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
만30-39세	(258)	56.1	42.3	98.5	1.5	0.0	1.5	100.0
만40-49세	(141)	28.2	63.1	91.4	6.5	2.1	8.6	100.0
만50-59세	(50)	23.8	62.3	86.1	11.9	2.0	13.9	100.0
<b>종사자 규모</b>								
10-49인	(209)	44.2	50.5	94.8	4.3	1.0	5.2	100.0
50-299인	(181)	43.6	52.4	96.0	3.4	0.6	4.0	100.0
300인 이상	(111)	56.3	39.2	95.5	3.6	0.9	4.5	100.0

[표24] 육아휴직 사용 여건

(단위 : %)

	사례수 (명)	아무런 부담 없이 사용할 수 있다	동료들의 눈치가 보이지만 사용할 수 있다	제도는 있으나 분위기 상 사용하기 어렵다	제도가 없어 사용할 수 없다	계
▣ 전체 ▣	(500)	13.4	31.3	36.0	19.4	100.0
<b>성별</b>						
남자	(264)	11.6	30.2	37.1	21.1	100.0
여자	(236)	15.3	32.6	34.6	17.4	100.0
<b>연령</b>						
만19-29세	(51)	17.6	27.3	35.5	19.6	100.0
만30-39세	(258)	11.2	30.1	37.8	21.0	100.0
만40-49세	(141)	12.0	34.1	34.1	19.7	100.0
만50-59세	(50)	24.0	33.8	32.4	9.9	100.0
<b>종사자 규모</b>						
10-49인	(209)	10.9	30.0	33.8	25.2	100.0
50-299인	(181)	10.1	32.4	37.0	20.6	100.0
300인 이상	(111)	23.4	32.0	38.3	6.3	100.0

[표25] 동료의 육아휴직 사용에 대한 부담감

(단위 : %)

	사례수 (명)	매우 부담 스럽다	다소 부담 스럽다	①+②	별로 부담스럽 지 않다	전혀 부담스럽 지 않다	③+④	계
▣ 전체 ▣	(500)	18.1	54.0	72.1	25.3	2.6	27.9	100.0
<b>성별</b>								
남자	(264)	16.2	54.8	71.0	26.4	2.6	29.0	100.0
여자	(236)	20.2	53.1	73.3	24.1	2.5	26.7	100.0
<b>연령</b>								
만19-29세	(51)	17.9	49.1	66.9	31.1	1.9	33.1	100.0
만30-39세	(258)	21.4	49.2	70.6	26.3	3.1	29.4	100.0
만40-49세	(141)	15.7	60.9	76.6	22.7	0.7	23.4	100.0
만50-59세	(50)	8.0	64.3	72.3	21.8	6.0	27.7	100.0
<b>종사자 규모</b>								
10-49인	(209)	16.7	54.8	<b>71.4</b>	25.2	3.3	28.6	100.0
50-299인	(181)	21.4	54.0	<b>75.5</b>	22.3	2.2	24.5	100.0
300인 이상	(111)	15.2	52.6	67.7	30.5	1.8	32.3	100.0

[표26] 육아휴직 사용 의향

(단위 : %)

	사례수 (명)	있다	없다	계
▣ 전체 ▣	(500)	79.1	20.9	100.0
<b>성별</b>				
남자	(264)	<b>70.6</b>	29.4	100.0
여자	(236)	<b>88.8</b>	11.2	100.0
<b>연령</b>				
만19-29세	(51)	86.2	13.8	100.0
만30-39세	(258)	82.9	17.1	100.0
만40-49세	(141)	73.7	26.3	100.0
만50-59세	(50)	67.9	32.1	100.0

### (3) 임금피크제

10명 중 8명 이상의 직장인이 임금피크제의 필요성에 동의하며, 본인의 직장에 도입하는 것에 대해 찬성함. 20대에서도 72%가 찬성하여 전 연령대에서 긍정적이며, 규모가 작은 직장에서 찬성 의견이 더 높음.

[표27] 임금피크제 필요성 인식

(단위 : %)

	사례수 (명)	반드시 필요하다	필요한 편이다	①+②	필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	③+④	계
■ 전체 ■	(500)	18.9	64.5	83.4	14.2	2.4	16.6	100.0
<b>성별</b>								
남자	(264)	22.6	62.0	84.6	12.4	3.0	15.4	100.0
여자	(236)	14.8	67.4	82.2	16.1	1.7	17.8	100.0
<b>연령</b>								
만19-29세	(51)	10.1	68.2	78.3	19.8	1.9	21.7	100.0
만30-39세	(258)	19.9	64.6	84.5	14.0	1.6	15.5	100.0
만40-49세	(141)	19.2	62.5	81.8	14.7	3.5	18.2	100.0
만50-59세	(50)	22.1	66.0	88.1	7.9	4.0	11.9	100.0
<b>종사자 규모</b>								
10-49인	(209)	16.6	66.2	82.8	13.8	3.3	17.2	100.0
50-299인	(181)	17.9	67.0	84.9	13.5	1.7	15.1	100.0
300인 이상	(111)	25.0	57.2	82.2	16.0	1.8	17.8	100.0

[표28] 임금피크제 도입에 대한 찬반 의견

(단위 : %)

	사례수 (명)	찬성한다	반대한다	계
■ 전체 ■	(500)	79.1	20.9	100.0
<b>성별</b>				
남자	(264)	80.8	19.2	100.0
여자	(236)	77.1	22.9	100.0
<b>연령</b>				
만19-29세	(51)	<b>72.4</b>	27.6	100.0
만30-39세	(258)	<b>79.9</b>	20.1	100.0
만40-49세	(141)	<b>78.2</b>	21.8	100.0
만50-59세	(50)	<b>84.1</b>	15.9	100.0
<b>업무</b>				
판매/영업/서비스직	(36)	75.4	24.6	100.0
생산/기능/노무직	(19)	74.3	25.7	100.0
사무/관리직	(345)	79.4	20.6	100.0
전문/기술직	(97)	80.6	19.4	100.0
기타	(3)	67.2	32.8	100.0
<b>종사자 규모</b>				
10-49인	(209)	<b>80.5</b>	19.5	100.0
50-299인	(181)	<b>78.8</b>	21.2	100.0
300인 이상	(111)	<b>76.8</b>	23.2	100.0

## 6. 직장만족도 및 이직/창업 의향

### (1) 직장만족도

10명 중 7명의 직장인이 본인의 현재 직장에 만족함. 연령이 높을수록 만족도가 높고, 가계 소득이 높을수록 만족도가 높은 경향을 보임.

직종별로는 전문/기술직의 직장 만족도가 가장 높은 반면, 판매/영업/서비스직의 만족도가 가장 낮음. 또한, 직장의 규모가 클수록 만족도가 높은 경향을 보임.

불만족하는 직장인들의 주된 불만족 이유는 ‘급여 및 보수수준’이며, 다음으로 ‘성장가능성이나 고용안정성이 떨어져서’, ‘복리후생 수준이 너무 낮아서’ 등의 순임. 남자는 ‘성장가능성이나 고용안정성’, 여자는 ‘복리후생 수준’, ‘직장에서의 인간관계’에서 상대적으로 불만족함.

규모가 큰 직장 종사자는 ‘급여 및 보수수준’, 규모가 작은 직장 종사자는 ‘성장가능성이나 고용안정성’, ‘복리후생 수준’에 상대적으로 불만족함.

[표29] 현 직장 만족도

(단위 : %)

	사례수 (명)	매우 만족한다	대체로 만족하는 편이다	①+②	대체로 불만족 하는 편이다	매우 불만족 한다	③+④	계
▣ 전체 ▣	(500)	5.4	66.4	71.8	24.4	3.8	28.2	100.0
<b>성별</b>								
남자	(264)	6.0	64.8	70.8	25.8	3.4	29.2	100.0
여자	(236)	4.7	68.1	72.8	22.9	4.2	27.2	100.0
<b>연령</b>								
만19-29세	(51)	4.0	62.5	<b>66.5</b>	29.6	3.9	33.5	100.0
만30-39세	(258)	5.4	64.0	<b>69.4</b>	25.2	5.4	30.6	100.0
만40-49세	(141)	5.7	69.5	<b>75.2</b>	22.7	2.1	24.8	100.0
만50-59세	(50)	5.9	73.8	<b>79.8</b>	20.2	0.0	20.2	100.0
<b>월평균 가계수입</b>								
100-150만원 미만	(15)	0.0	53.3	<b>53.3</b>	40.0	6.7	46.7	100.0
150-200만원 미만	(37)	8.4	51.6	<b>60.0</b>	34.7	5.4	40.0	100.0
200-300만원 미만	(92)	4.3	59.7	<b>64.0</b>	28.4	7.6	36.0	100.0
300-500만원 미만	(184)	2.2	68.4	<b>70.5</b>	26.2	3.3	29.5	100.0
500만원 이상	(172)	9.2	72.2	<b>81.4</b>	16.8	1.7	18.6	100.0
<b>업무</b>								
판매/영업/서비스직	(36)	2.7	58.7	<b>61.4</b>	35.8	2.8	38.6	100.0
생산/기능/노무직	(19)	0.0	63.3	63.3	36.7	0.0	36.7	100.0
사무/관리직	(345)	6.1	66.0	72.1	22.7	5.2	27.9	100.0
전문/기술직	(97)	5.1	71.3	<b>76.4</b>	23.6	0.0	23.6	100.0
기타	(3)	0.0	67.2	67.2	32.8	0.0	32.8	100.0
<b>종사자 규모</b>								
10-49인	(209)	4.3	64.7	<b>69.0</b>	26.2	4.8	31.0	100.0
50-299인	(181)	5.5	65.4	<b>70.9</b>	25.2	3.9	29.1	100.0
300인 이상	(111)	7.2	71.2	<b>78.4</b>	19.8	1.8	21.6	100.0

[표30] 불만족 이유

(단위 : %)

Base = 현 직장 불만족 응답자	사례수 (명)	급여 및 보수수준 이 너무 낮아서	성장 가능성이 나 고용 안정성이 떨어져서	복리후생 수준이 너무 낮아서	직장에서 의 인간관계 때문에	업무가 나에게 맞지 않아서	기타	계
▣ 전체 ▣	(141)	52.6	18.3	14.1	9.2	5.1	0.7	100.0
<b>성별</b>								
남자	(77)	53.5	23.2	10.2	6.5	5.4	1.3	100.0
여자	(64)	51.5	12.5	18.9	12.4	4.7	0.0	100.0
<b>종사자 규모</b>								
10-49인	(65)	50.7	20.0	17.0	6.1	4.6	1.5	100.0
50-299인	(53)	52.2	17.1	11.5	15.1	4.1	0.0	100.0
300인 이상	(24)	58.5	16.5	12.3	4.2	8.4	0.0	100.0

[2] 이직 및 창업 의향

이직 의향이 있다는 직장인이 45.7%로 절반에 가까운 수준임. 특히 20~30대에서 절반 이상이 이직 의향이 있다고 응답하였으며, 300인 미만의 중소기업 종사자들이 이직 의향이 상대적으로 높은 것으로 나타남.

현 직장에 만족한다는 응답자 중에서도 31%가 이직 의향이 있다고 응답하여 직장 만족도와 이직 의향이 반드시 일치하는 것은 아님을 보여줌.

이직 의향자 중 실제 이직 준비 비율은 46.1%로 절반에 미치지 못함. 30~40대에서 실제 준비 비율이 높고, 규모가 작은 직장의 종사자가 실제 준비 비율이 높음.

3명 중 1명 정도의 직장인은 창업의향이 있으며, 30~40대에서 창업의향이 상대적으로 높음. 이직 의향자 10명 중 4명은 창업 의향이 있음.

[표30] 이직 의향

(단위 : %)

	사례수 (명)	예	아니오	계
▣ 전체 ▣	(500)	45.7	54.3	100.0
<b>연령</b>				
만19-29세	(51)	55.1	44.9	100.0
만30-39세	(258)	51.2	48.8	100.0
만40-49세	(141)	37.7	62.3	100.0
만50-59세	(50)	30.1	69.9	100.0
<b>종사자 규모</b>				
10-49인	(209)	45.7	54.3	100.0
50-299인	(181)	48.0	52.0	100.0
300인 이상	(111)	41.9	58.1	100.0
<b>현 직장 만족도</b>				
만족	(359)	31.0	69.0	100.0
불만족	(141)	83.0	17.0	100.0



[표31] 실제 이직 준비 여부

(단위 : %)

Base = 이직 의향 응답자	사례수 (명)	예	아니오	계
<b>▣ 전체 ▣</b>	<b>(228)</b>	<b>46.1</b>	<b>53.9</b>	<b>100.0</b>
<b>연령</b>				
만19-29세	(28)	43.0	57.0	100.0
만30-39세	(132)	<b>47.0</b>	53.0	100.0
만40-49세	(53)	<b>47.0</b>	53.0	100.0
만50-59세	(15)	40.5	59.5	100.0
<b>종사자 규모</b>				
10-49인	(95)	<b>48.9</b>	51.1	100.0
50-299인	(87)	43.6	56.4	100.0
300인 이상	(46)	44.8	55.2	100.0
<b>현 직장 만족도</b>				
만족	(111)	<b>41.4</b>	58.6	100.0
불만족	(117)	50.5	49.5	100.0

[표32] 창업 의향

(단위 : %)

	사례수 (명)	예	아니오	계
<b>▣ 전체 ▣</b>	<b>(500)</b>	<b>31.6</b>	<b>68.4</b>	<b>100.0</b>
<b>성별</b>				
남자	(264)	<b>38.7</b>	61.3	100.0
여자	(236)	23.8	76.2	100.0
<b>연령</b>				
만19-29세	(51)	17.4	82.6	100.0
만30-39세	(258)	<b>32.7</b>	67.3	100.0
만40-49세	(141)	<b>36.9</b>	63.1	100.0
만50-59세	(50)	25.9	74.1	100.0
<b>종사자 규모</b>				
10-49인	(209)	<b>34.3</b>	65.7	100.0
50-299인	(181)	<b>31.5</b>	68.5	100.0
300인 이상	(111)	<b>26.8</b>	73.2	100.0
<b>이직의향</b>				
있다	(228)	<b>39.5</b>	60.5	100.0
없다	(272)	25.0	75.0	100.0

[표33] 실제 창업 준비 여부

(단위 : %)

Base = 창업 의향 응답자	사례수 (명)	예	아니오	계
▣ 전체 ▣	(158)	44.4	55.6	100.0
<b>성별</b>				
남자	(102)	47.1	52.9	100.0
여자	(56)	39.4	60.6	100.0
<b>연령</b>				
만19-29세	(9)	33.7	66.3	100.0
만30-39세	(84)	43.0	57.0	100.0
만40-49세	(52)	44.1	55.9	100.0
만50-59세	(13)	61.3	38.7	100.0
<b>종사자 규모</b>				
10-49인	(71)	52.8	47.2	100.0
50-299인	(57)	36.1	63.9	100.0
300인 이상	(30)	40.0	60.0	100.0