

그만두고 싶었던게 아니라, 남기가 힘들었다.

청년층의 조기퇴직에 영향을 미치는 요인 분석

소속 / 2조

팀원 / 장벼리

김가영

김미주

김은성

탁세윤

목차

CONTENTS

01

주제

02

청년 조기 퇴사율 추이 분석

03

개인요인

04

직무요인

05

결론

01
주제

명절 잔소리 아랑곳 않는 MZ세대…10명 중 7명은 회사 일찍 관둬

업무과중, 번아웃에 직장 떠나는 MZ세대
“연봉보다 워라밸, 업무 만족도가 더 중요”
“내 상황 내가 결정…어른들 의견 신경 안 써”

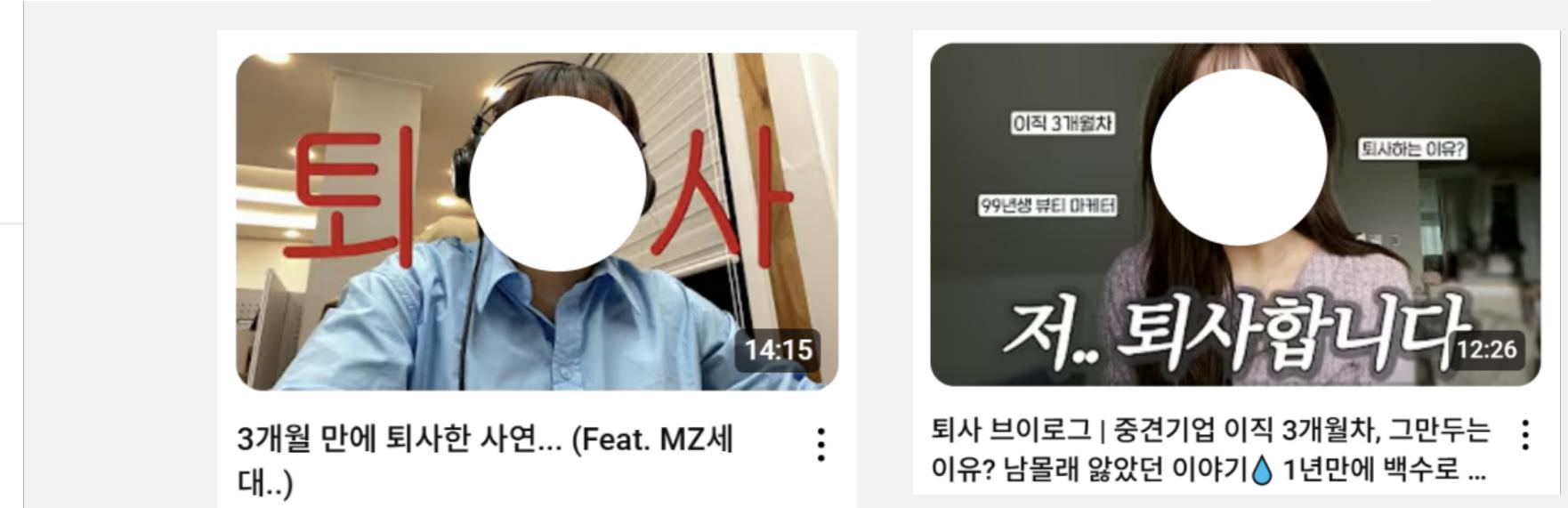
"평생직장? 옛말이죠" 퇴사결심하는 20·30세대

박현주 기자

입력 2022.07.27 06:17 수정 2022.07.27 13:15 ① 01분 41초 소요

기업 2곳 중 1곳 "MZ세대 조기퇴사율 높다"
20·30세대 절반 이상 "더 좋은 회사로의 이직 위해 퇴사"
전문가 "청년층, 공동체보다 개인 성장을 중요시해"

대기업 신규 입사 16%가 1년 내 퇴사… 기업들 “인당 2000만원 손해”



3개월 만에 퇴사한 사연... (Feat. MZ세대..)

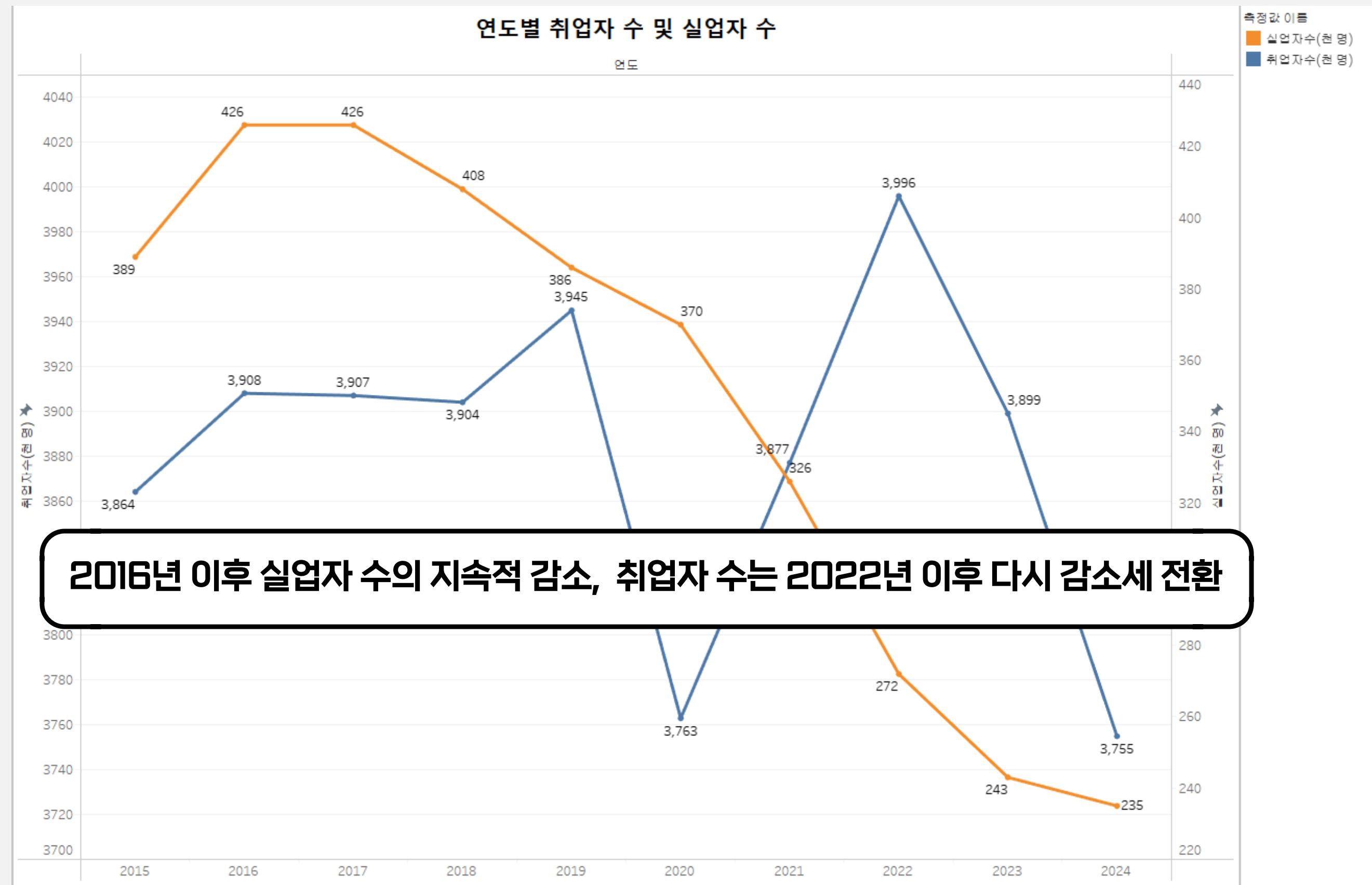
퇴사 브이로그 | 중견기업 이직 3개월차, 그만두는 이유? 남몰래 앓았던 이야기 1년만에 백수로 ...

"청년층의 조기퇴직에 영향을 미치는 요인 분석"

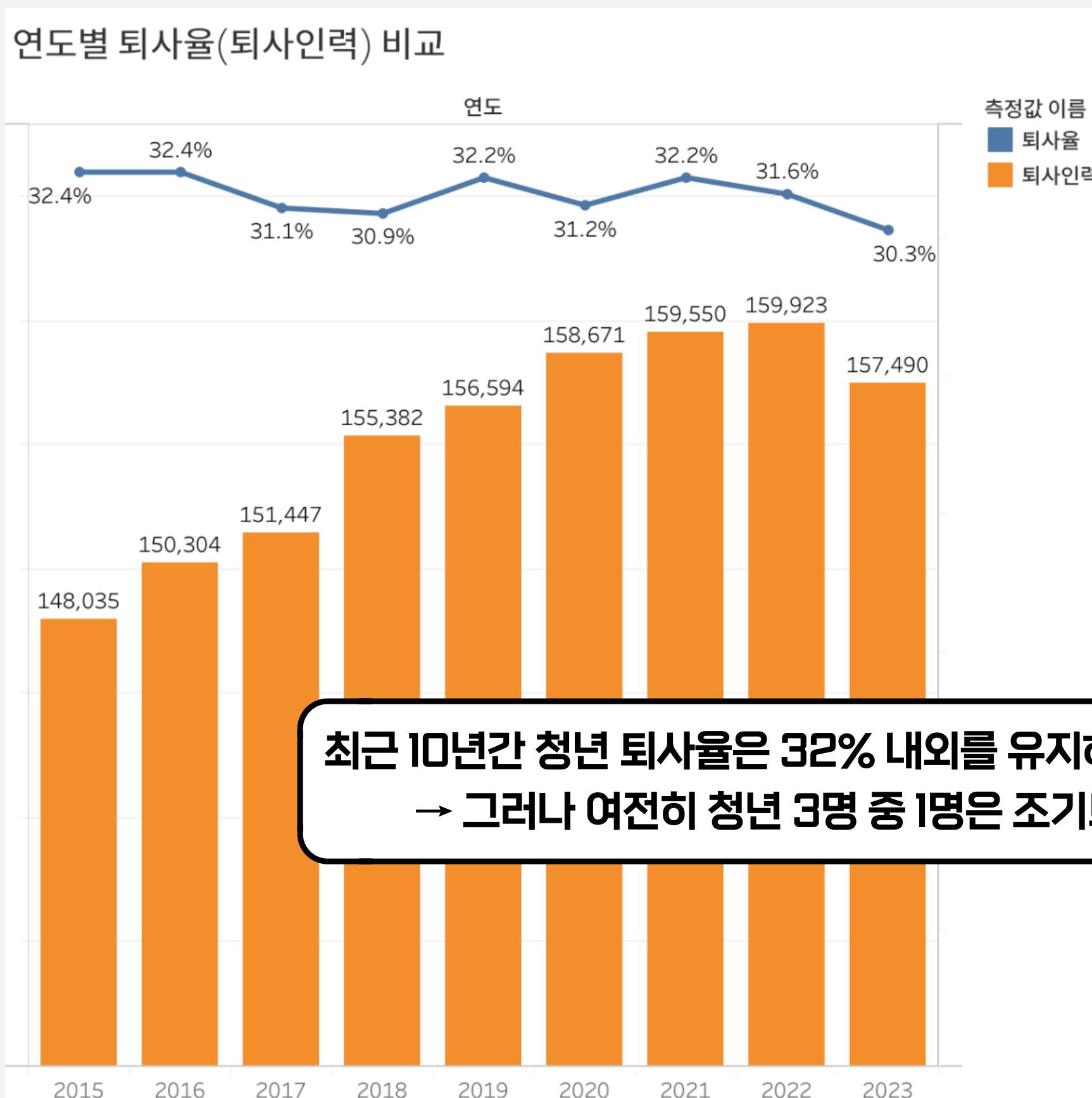
02

청년 조기 퇴사율 추이 분석

2.1 연도별 취업자 수와 퇴직자 수 변화



2.2 연도별 퇴사율 변화



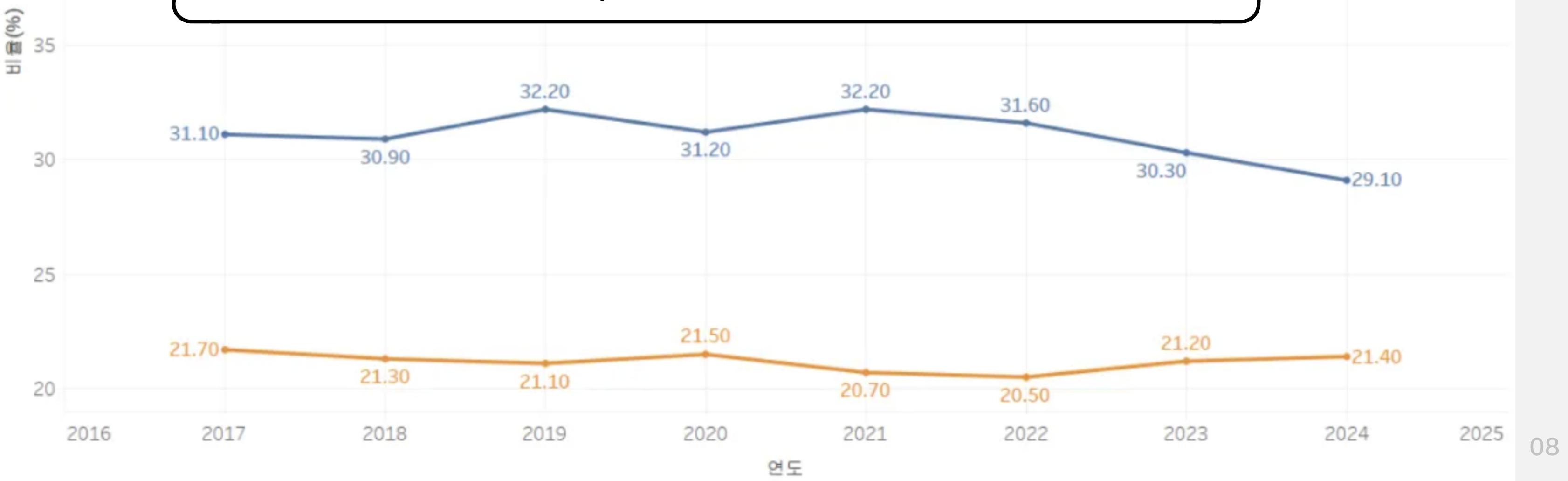
출처 : 통계청

2.3 근속기간

출처 : 청년패널조사, 한국고용정보원



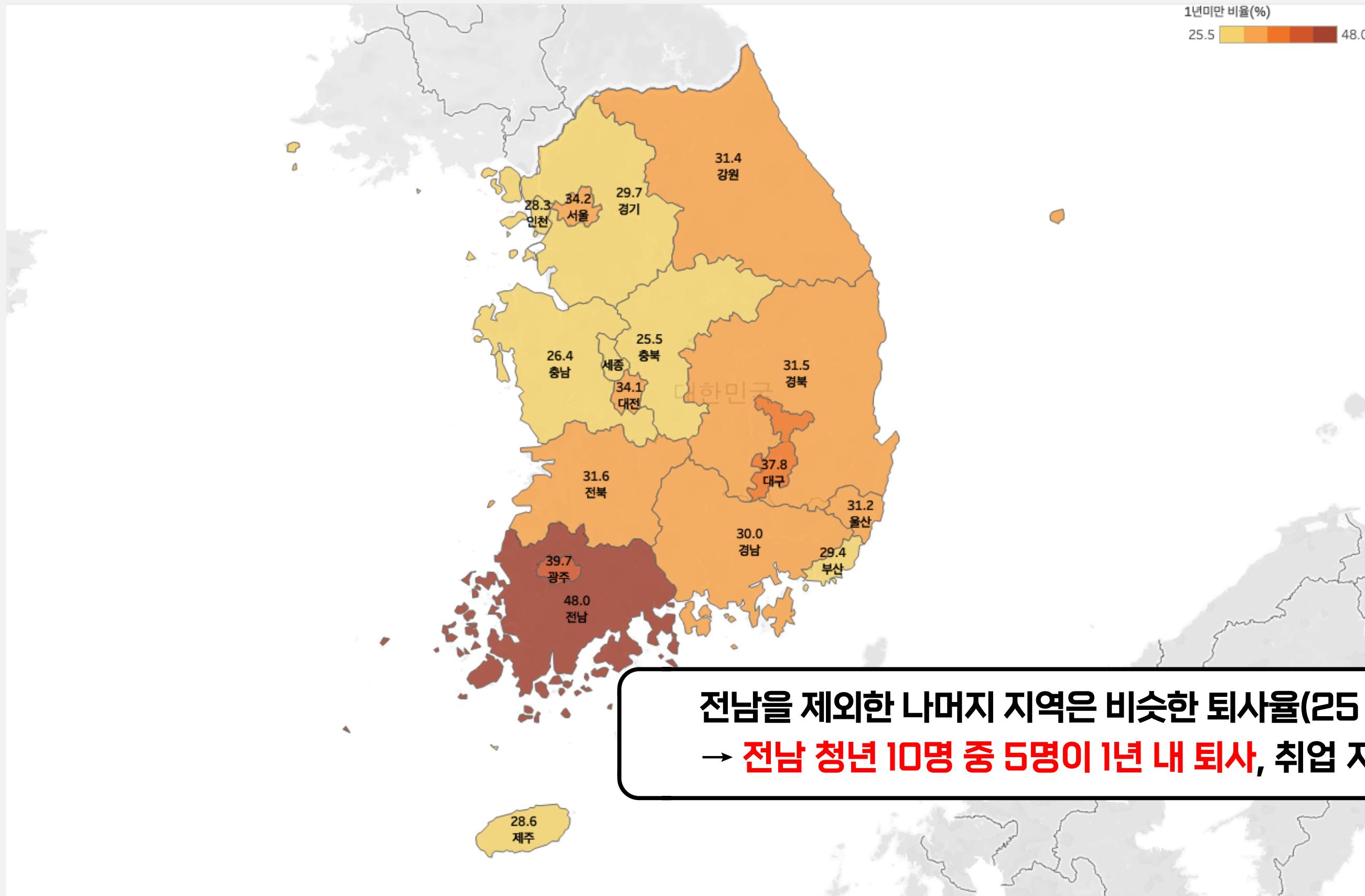
1년 미만 근속자가 줄어들고 3년 이상 근속자가 늘어나는 추세
→ 최근 기업의 장기근속 유도, 신규 채용 감소 등 다양한 요인에 기인할 수 있음



2.4 지역별 단기 근속(1년 미만) 비율

출처 : 청년패널조사, 한국고용정보원

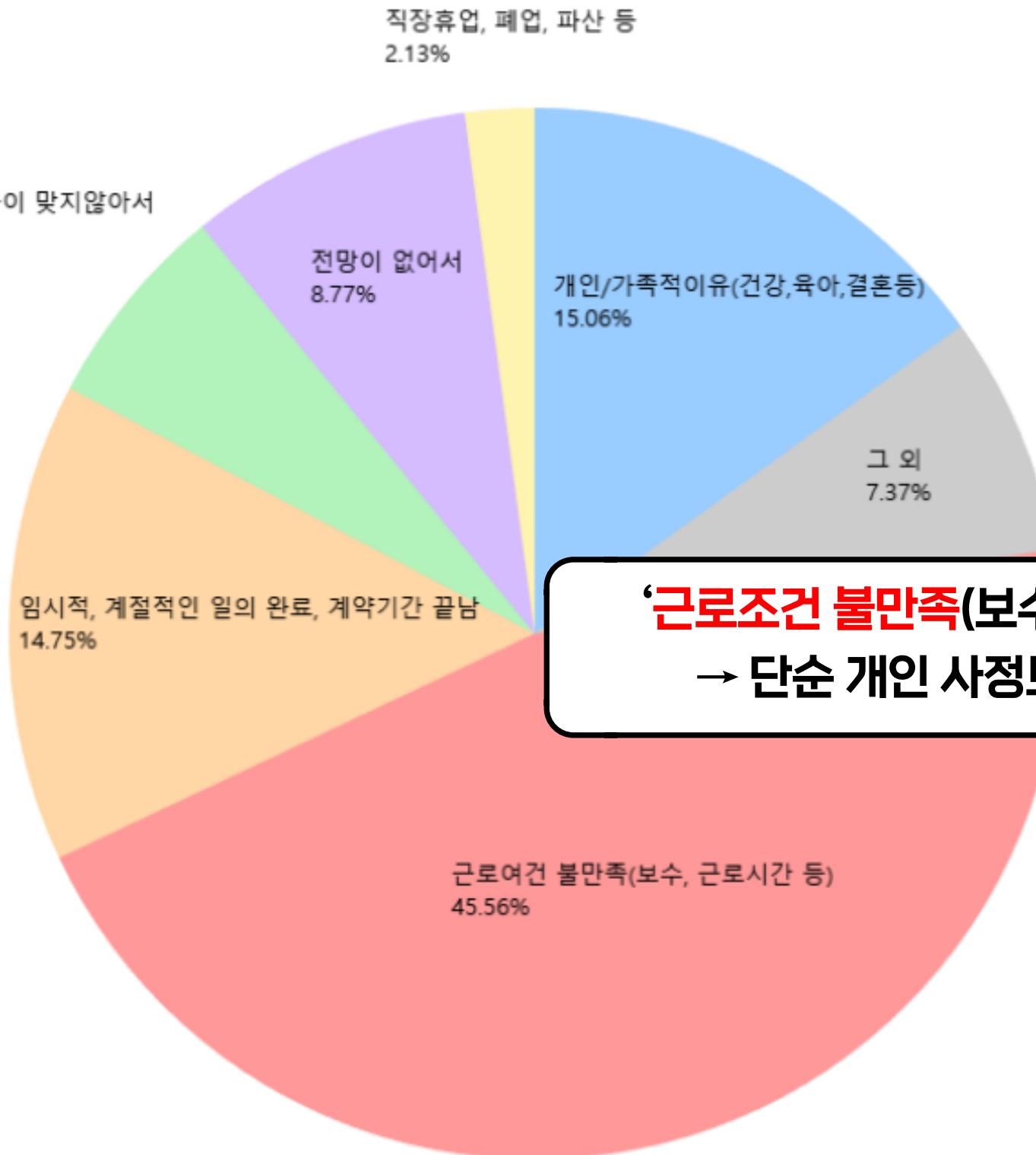
1년미만 비율(%)
25.5 48.0



2.5 첫 직장 퇴사 사유

최근 3년간(2022~2024) 15~29세 이직 사유 평균 분포

출처 : 통계청



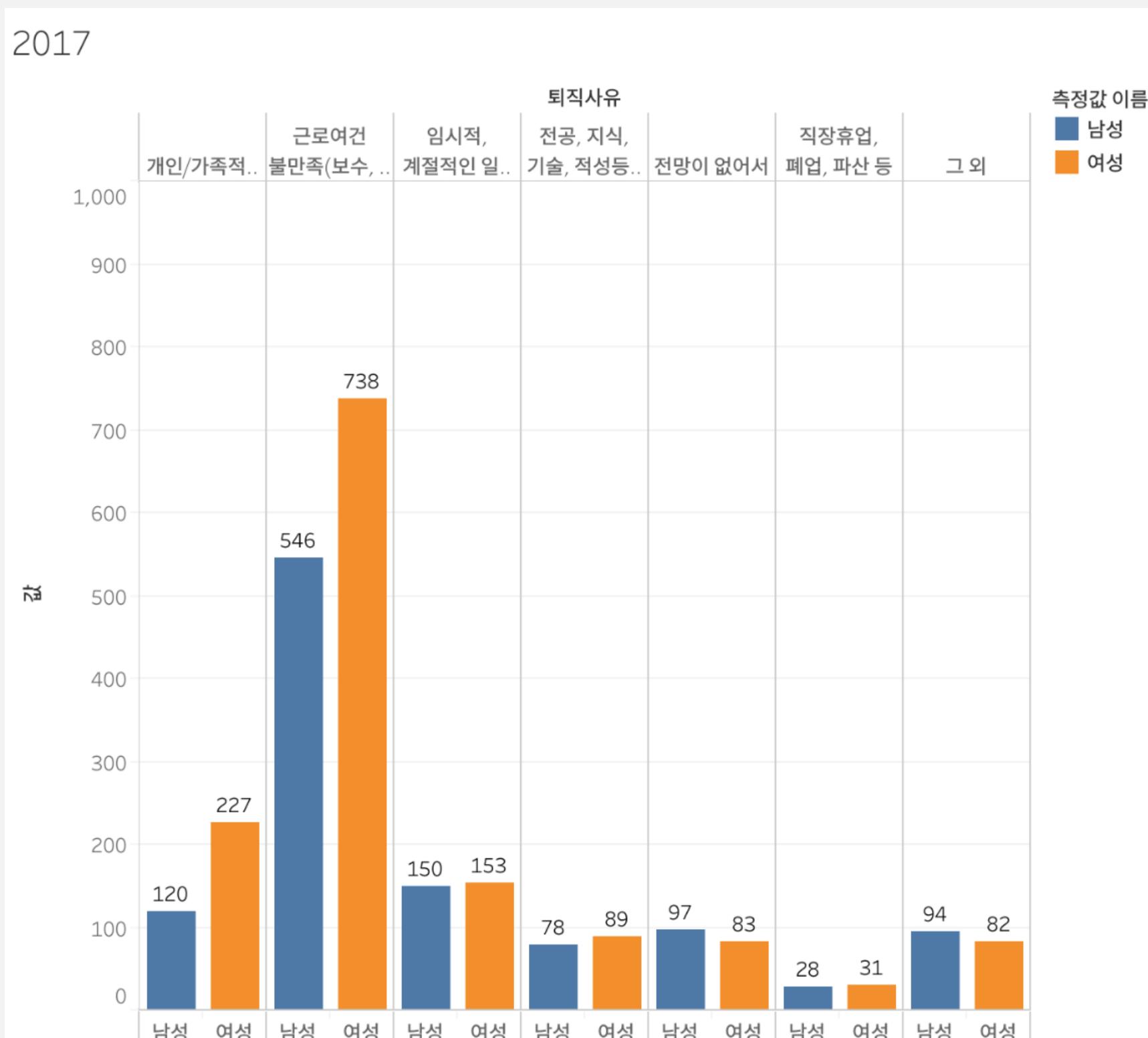
03

개인 요인

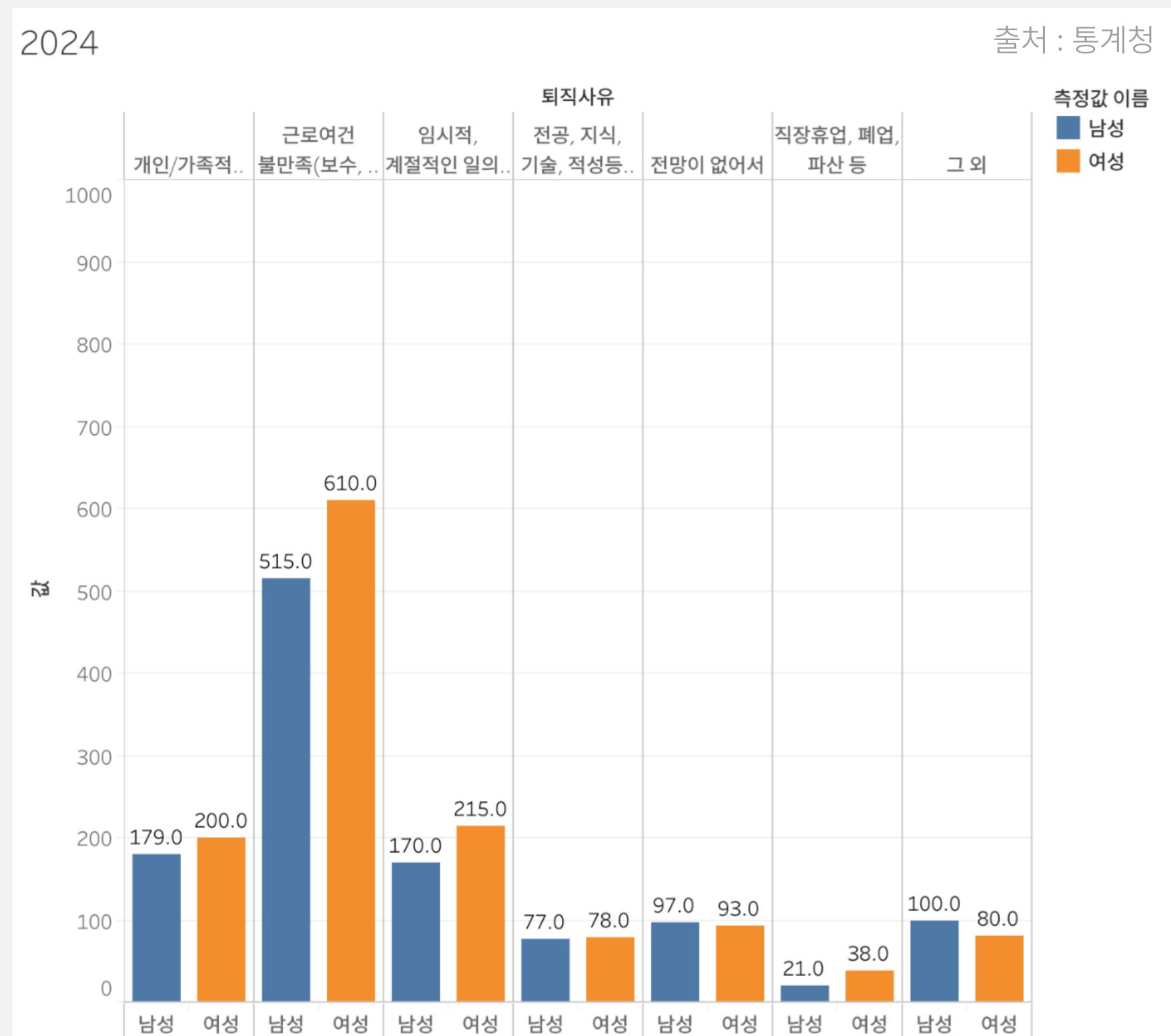
- 성별에 따라 퇴사 사유가 어떻게 다른가?
- 취업 준비를 오래 한 사람이 퇴사율이 더 낮은가?

3.1 성별에 따른 퇴사 사유 비교

2017



2024

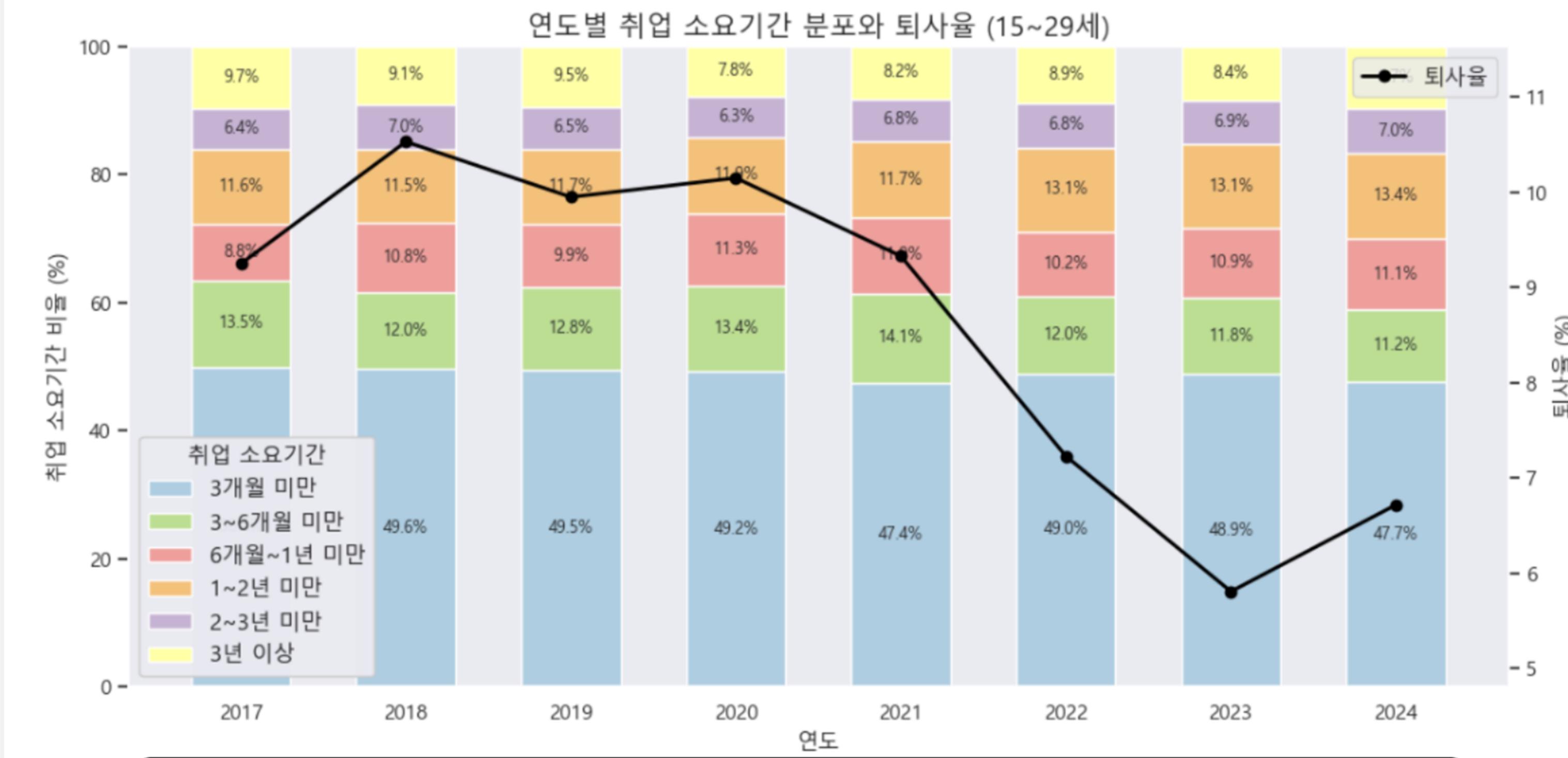


출처 : 통계청

2017년과 비교시, 남성의 육아휴직 등 **가족적 사유**가 증가하고,
여성의 **복지 및 근로여건**이 개선되었음을 알 수 있음

3.2 취업 소요기간 분포와 퇴사율 추이

출처 : 통계청

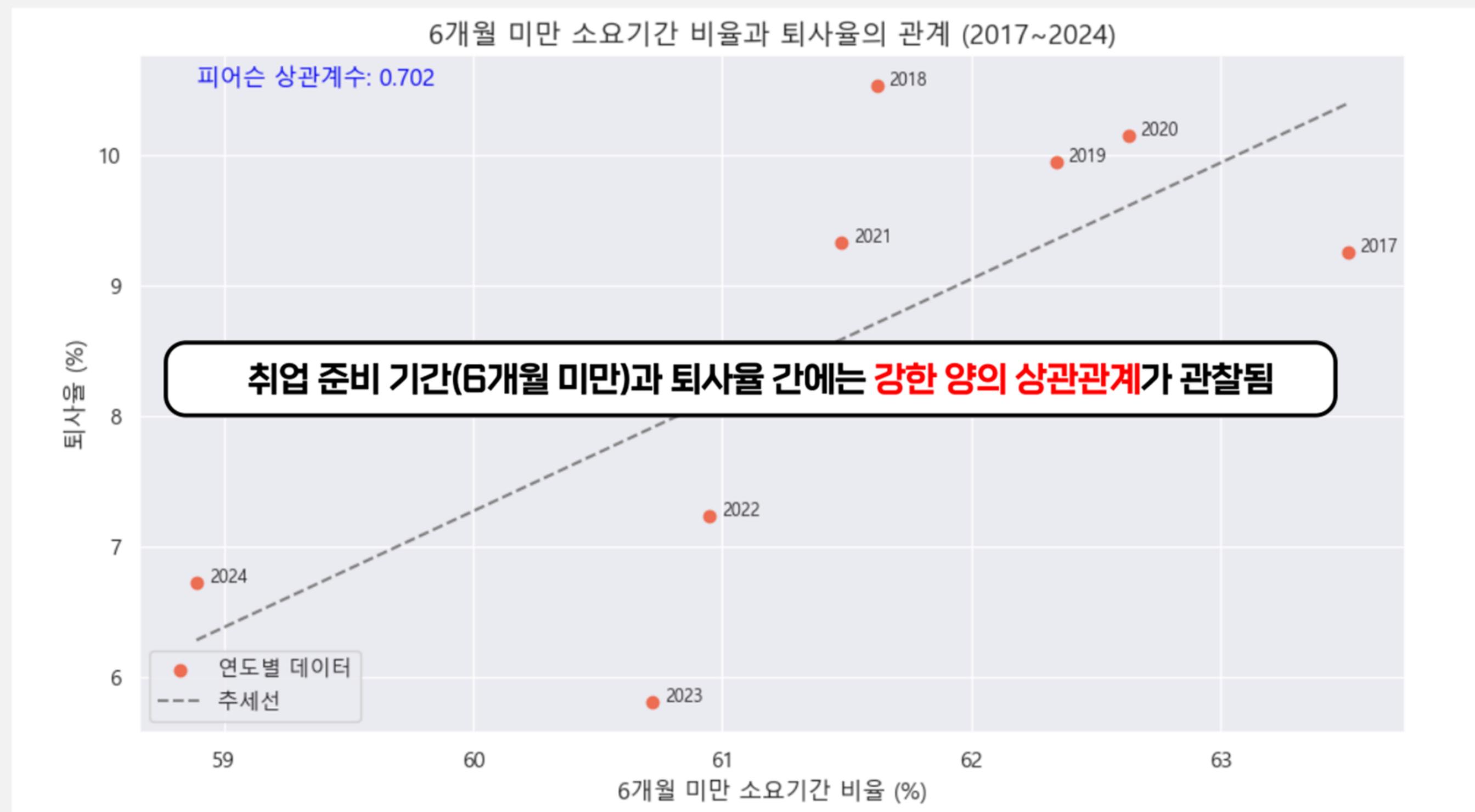


취업 소요기간이 짧은 경향은 계속 유지되고 있음

15-29세 퇴사율은 2020년부터 감소하다가 2024년 소폭 반등

3.3 취업 소요기간 분포와 퇴사율의 관계

출처 : 통계청



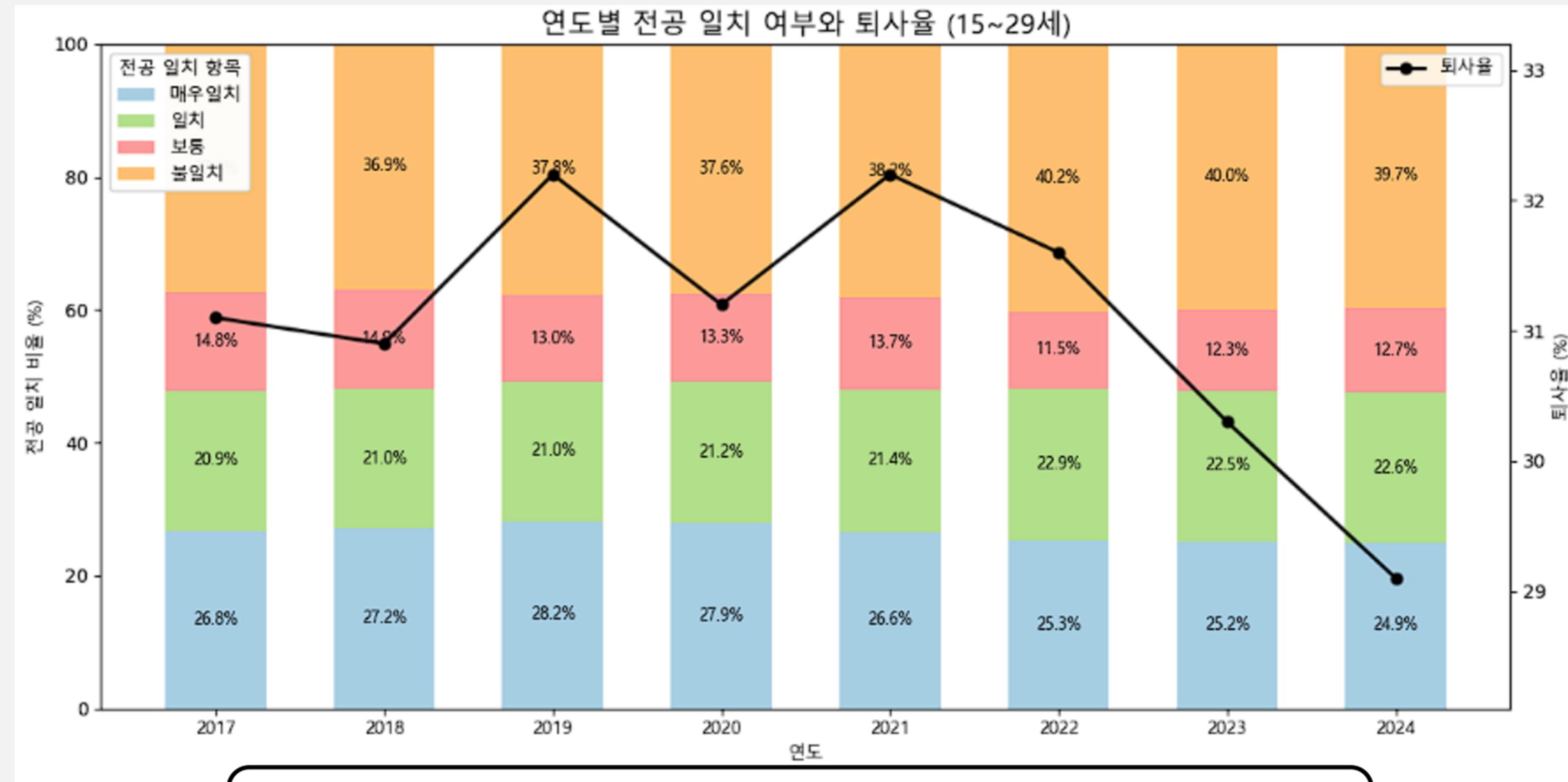
04

직무 요인

- 전공과 직무가 일치하는 경우 퇴사율이 더 낮은가?
- 임금이 낮을 경우 퇴사율이 더 높은가?
- 근로 환경 만족도 현황

4.1 전공 일치 여부와 퇴사율 추이

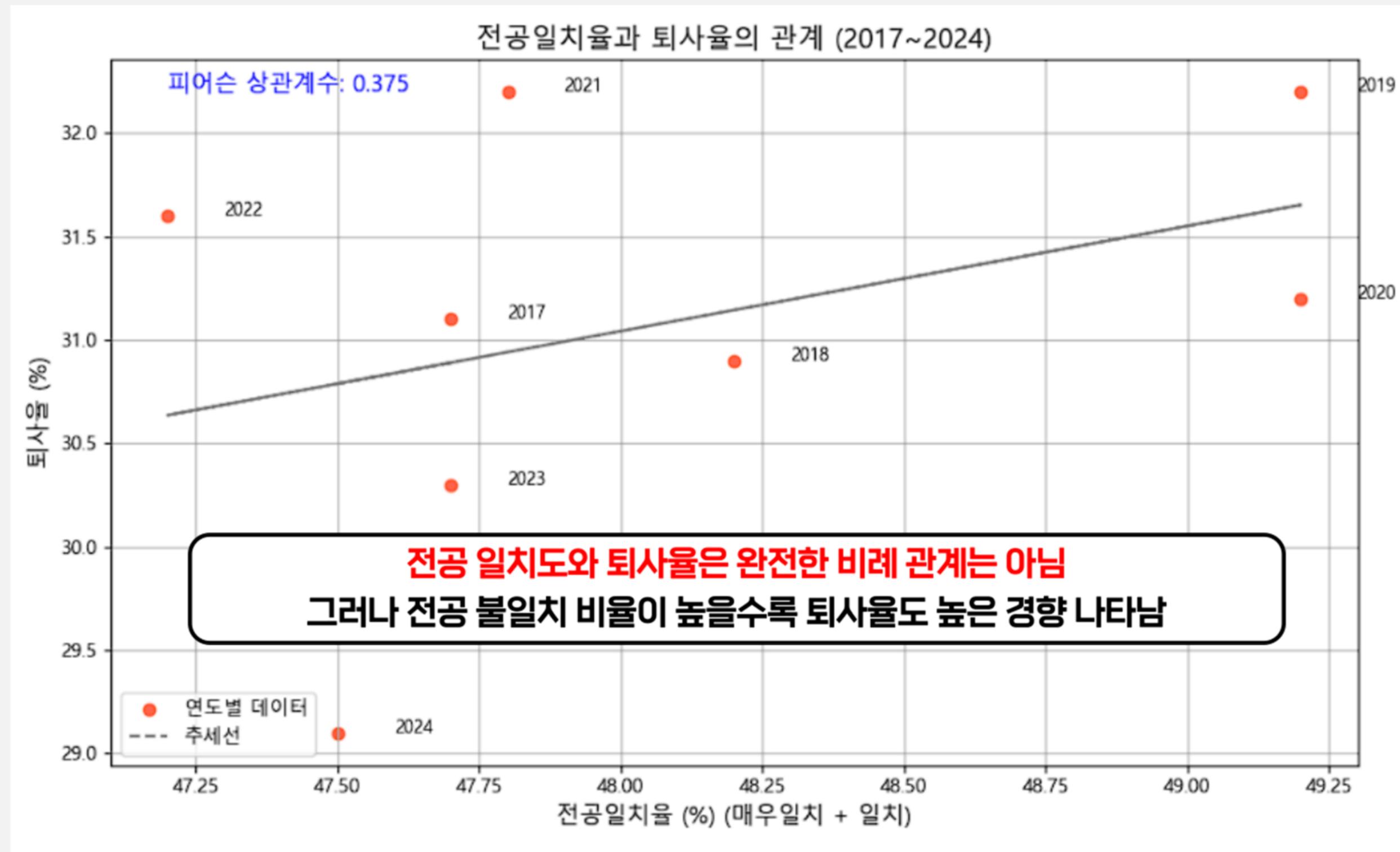
출처 : 통계청



전공 ‘매우 일치’ + ‘일치’ 비율: 약 45~50% 수준 유지
퇴사율은 2019년 33.1% → 2024년 28.9%로 감소

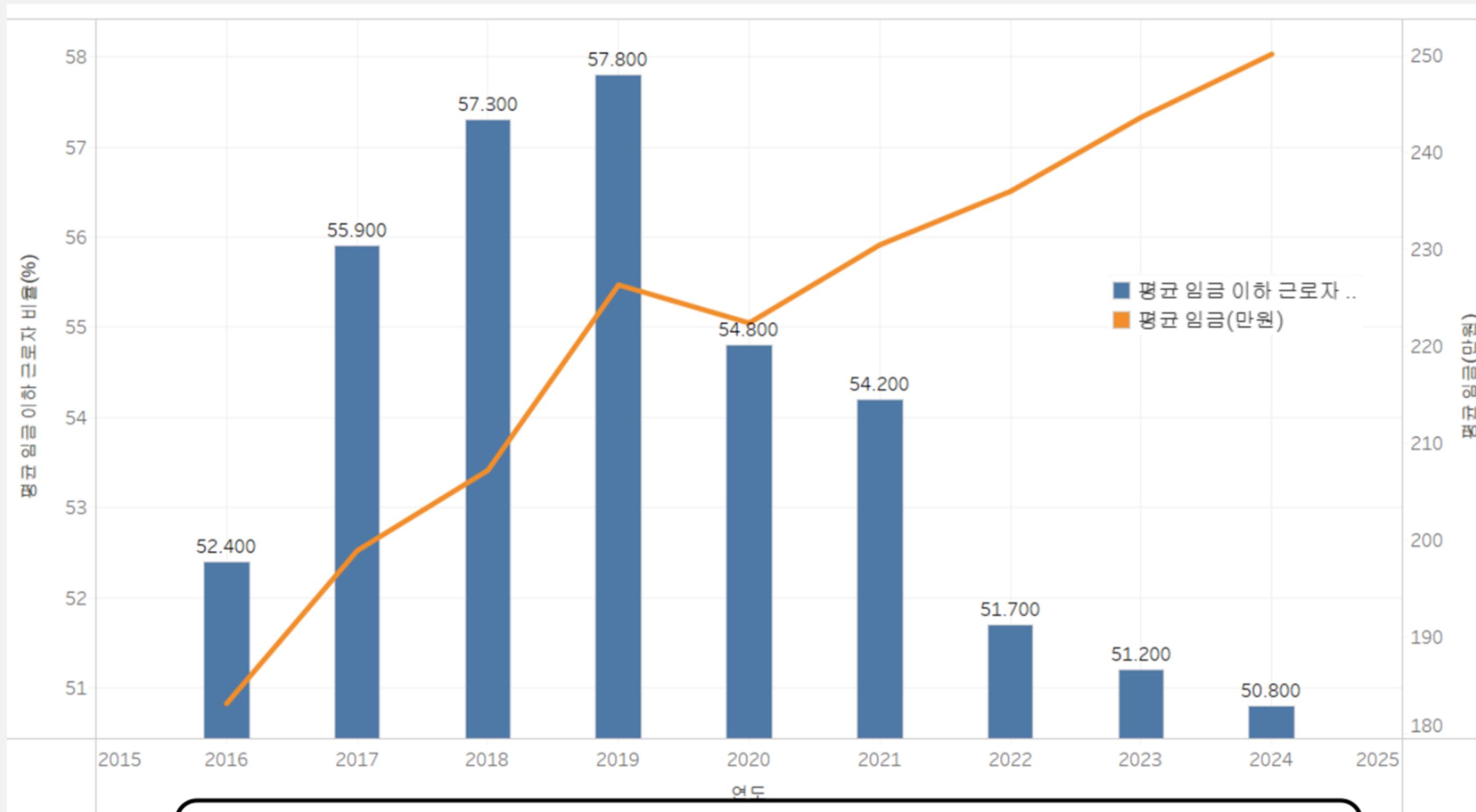
4.2 전공 일치 여부와 퇴사율의 관계

출처 : 통계청



4.3 월 평균 임금 및 저임금 근로자 비율 추이

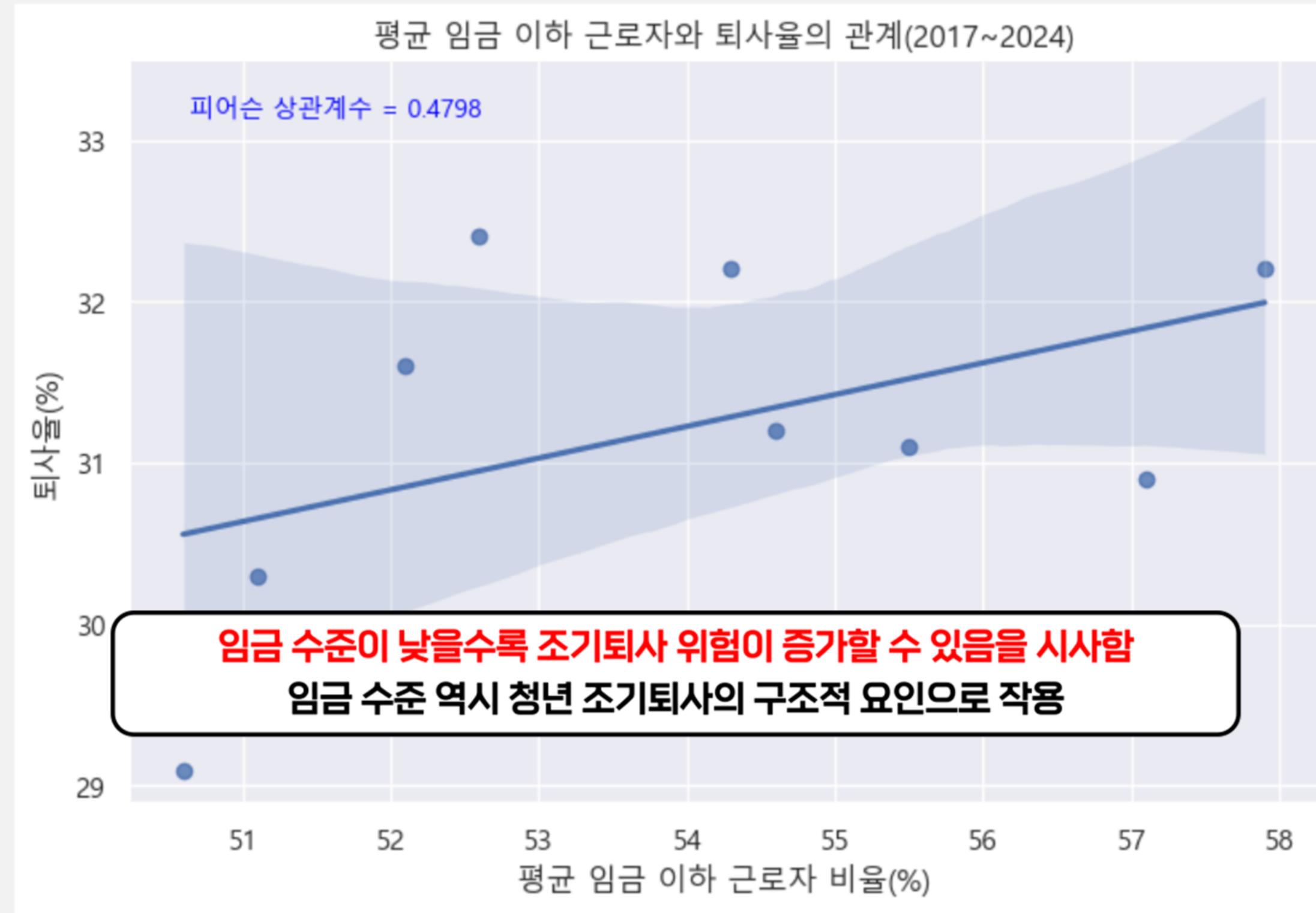
출처 : 통계청



평균 임금이 오르면서 평균 임금 이하 근로자의 비율이 점진적으로 감소

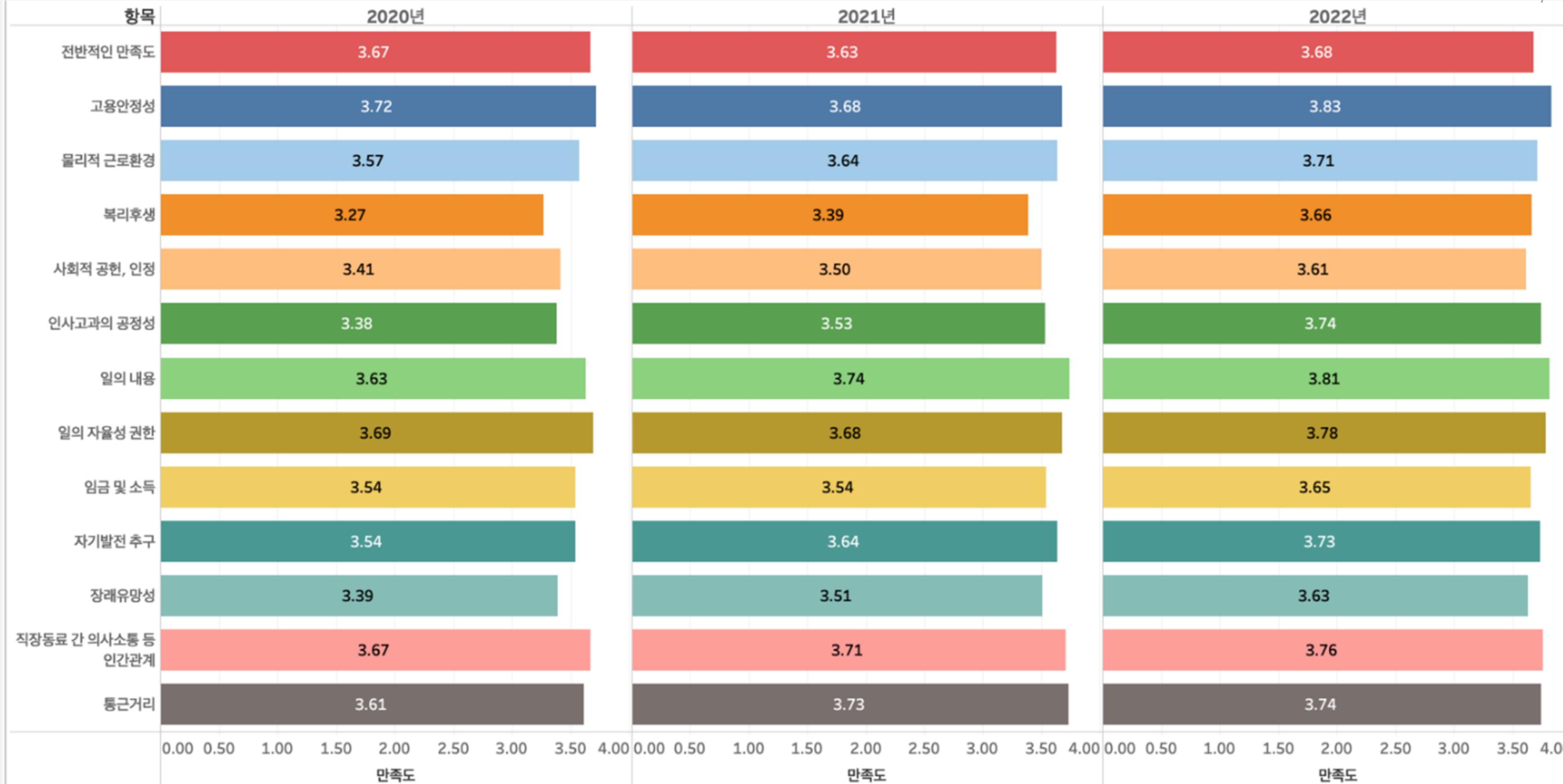
4.4 월 평균 임금 및 저임금 근로자 비율의 관계

출처 : 통계청



4.5 근로환경 만족도

출처 : 청년패널조사, 한국고용정보원



청년들의 전반적 근무 만족도는 소폭 상승 중이나, 복리후생·인정 등 비물질적 요소 만족도는 여전히 낮음
이는 직장 내 심리적/정서적 요인도 퇴사 결정에 영향을 준다는 점을 시사

05

결론

04 결론

청년층 고용의 질 향상	근속기간 단축 문제 대응	복지제도 현실화 필요
<ul style="list-style-type: none">단순 고용률 상승이 아닌 안정적인 고용 구조와 양질의 일자리 창출이 동반되어야 함직무 적합성 확보와 경력 성장 가능성 또한 고용 유지에 중요	<ul style="list-style-type: none">청년층이 장기적으로 일할 수 있도록 복리후생 확대, 조직문화 개선 필요조직 내 커뮤니케이션 구조 개선	<ul style="list-style-type: none">형식적인 복지보다는 생활 밀착형 복지 강화가 청년 유치율 개선에 기여 가능지역별 퇴사 원인을 고려한 복지 차등 설계 필요

