

TELUS 정신건강 지수

대한민국 | 2026년 2분기

TELUS Health

목차

1. 2026년 2분기 주요 내용 3

2. 정신건강 지수 7

정신건강 위험도 8

정신건강 지수 하위 척도 9

우울감 10

고립감 11

불안감 12

재정적 어려움 13

성별 및 연령별 정신건강 14

고용 상태별 정신건강 14

비상시 긴급 자금 확보 유무별 정신건강 14

3. 지역별 정신건강 지수 15

4. 산업별 정신건강 지수 17

5. 주목할 내용(특별 설문) 18

재무 건강 18

재정 상황에 대한 인식 18

재정적 불안 23

재정적 스트레스가 미치는 영향 25

금융 이해력 27

보상 체계, 퇴직 및 재무 관리 지원 프로그램 28

돌봄 및 재정적 지원 33

직장 내 신뢰와 케어에 대한 인식 35

음주·약물 사용 37

6. TELUS 정신건강 지수 개요 42

방법론 42

산출 방식 42

2026년 2분기 주요 내용



정신건강 지수가 두 분기 연속으로 상승했음에도 불구하고, 직장인의 2/5 이상은 여전히 정신건강 고위험군에 속해 있으며, 우울감과 고립감은 계속해서 가장 낮은 정신건강 지수 하위 척도로 나타나고 있습니다

- 국내 직장인의 정신건강 지수는 57.9점으로, 2026년 1분기 대비 1점 증가했습니다.
- 직장인의 44%는 정신건강 고위험군, 44%는 중위험군, 12%는 저위험군으로 분류됩니다.
- 재정적 어려움을 제외한 나머지 정신건강 지수 하위 척도는 2026년 1분기 대비 개선되었습니다.
- 우울감은 1년 넘게 정신건강 지수 하위 척도 중 가장 낮은 점수를 기록하고 있습니다.
- 직장인의 46%는 우울감을, 43%는 고립감을, 41%는 불안감을 느끼고 있습니다.
- 직장인의 32%는 비상시 기본 생활비로 사용 가능한 긴급 자금을 확보하고 있지 않습니다.
- 직장인의 29%는 정신건강이 업무 생산성에 부정적인 영향을 끼친다고 답했습니다.
- 모든 지역에서 2026년 1분기 대비 정신건강 지수가 개선되었습니다.
- 지난 조사와 마찬가지로 관리자는 비관리자보다 정신건강 지수가 높고, 생산직 종사자는 서비스업 및 사무직 종사자보다 정신건강 지수가 낮게 나타났습니다.

직장인의 재정 상황에 대한 인식과 정신건강 사이 밀접하고 측정 가능한 연관성이 있는 것으로 나타났습니다

- 직장인의 70%는 자신의 재정 상황에 대해 걱정하거나 불안을 느낀 적이 있습니다.
- 직장인의 32%는 자신의 재정 상황에 대해 항상 또는 자주 불안을 느낀다고 응답했습니다. 이들의 정신건강 지수는 가장 낮은 수준으로, 재정적 불안을 느끼지 않는 집단보다 34점 이상 낮고, 전체 평균보다 12점 낮습니다.
- 직장인의 38%는 재정 상황이 불안정하다고 답했으며, 이들의 정신건강 지수는 재정 상황이 양호하다고 답한 직장인에 비해 18점 이상 낮고, 전체 평균보다 9점 이상 낮습니다.



재무 건강은 생산성에 부정적인 영향을 미치고 있으며, 특히 청년층, 관리자, 그리고 자녀를 둔 직장인이 상대적으로 더 큰 영향을 받고 있습니다

- 직장인의 21%는 재정적 스트레스가 업무 생산성에 부정적 영향을 미쳤다고 응답했습니다. 이 집단의 정신건강 지수는 재정적 스트레스가 업무 생산성에 영향을 주지 않는다고 응답한 집단에 비해 18점 낮았으며, 이는 전체 평균보다 11점 낮은 점수입니다.
- 긴급 자금을 확보하지 못한 직장인은 긴급 자금을 확보한 직장인보다 재정적 스트레스가 업무 생산성에 부정적인 영향을 미쳤다고 응답할 가능성이 2.5배 더 높습니다.
- 40세 미만 직장인은 50세 이상 직장인보다 재정적 스트레스가 업무 생산성에 부정적인 영향을 미쳤다고 응답할 가능성이 2배 높습니다.
- 자녀를 둔 직장인은 자녀가 없는 직장인보다 그리고 관리자는 비관리자보다 재정적 스트레스가 업무 생산성에 부정적 영향을 미친다고 응답할 가능성이 50% 높습니다.
- 직장인의 4%는 재정적 스트레스로 결근한 경험이 있으며, 이 집단의 정신건강 지수는 전체 평균에 비해 12점 낮습니다.

노후 자금 부족과 생활비 부담이 재정적 불안을 유발하는 주요 요인으로 나타났습니다

- 직장인의 33%는 재정적 불안의 가장 큰 요인으로 노후 자금 부족을 꼽았습니다. 이어서 생활비 부담(23%)과 긴급 자금 부족(16%)이 뒤를 이었습니다.
- 재정적 스트레스가 미치는 영향으로 불안(38%), 수면 방해(22%), 대인관계 악화(19%), 업무 몰입도 및 동기 저하(19%) 순으로 보고되었습니다.
- 50세 이상 직장인은 40세 미만 직장인보다 재정적 불안의 가장 큰 요인으로 노후 자금을 꼽을 가능성이 60% 더 높습니다.

회사가 제공하는 복지와 직원들의 이해도 사이에는 간극이 있습니다. 직원들은 퇴직 및 재무 관리 지원 프로그램 이용을 위한 도움을 원하며, 대다수 직원들은 프로그램 운영 방식을 이해하지 못하고 있습니다

- 직장에서 제공하는 퇴직 및 재무 관리 지원 프로그램에 가입한 직장인의 75%는 해당 프로그램이 어떻게 운영되는지 충분히 이해하지 못하고 있습니다.
- 직장에서 제공하는 퇴직 및 재무 관리 지원 프로그램을 전혀 이해하지 못하는 직장인의 정신건강 지수는 프로그램을 매우 잘 이해하고 있는 직장인보다 약 19점 낮습니다.
- 직장인의 72%가 퇴직, 연금 또는 저축에 대한 회사 차원의 지원을 원하고 있으며, 이는 수요가 가장 많은 지원 영역으로 나타났습니다.

직장인의 2/5는 성인 자녀나 고령의 부모를 재정적으로 지원하거나 돌보고 있습니다

- 직장인의 23%는 고령의 부모를, 18%는 성인 자녀를, 4%는 그 외의 가족 구성원(18세 미만의 부양가족 및 배우자/파트너 제외)을 재정적으로 지원하거나 돌보고 있습니다.
- 직장인의 28%는 재정적 지원 또는 돌봄으로 재정 상황에 부정적인 영향이 있다고 응답했습니다.
- 직장인의 27%는 재정적 지원 또는 돌봄으로 정신건강에 부정적인 영향이 있다고 응답했습니다.
- 직장인의 21%는 재정적 지원 또는 돌봄으로 근무 시간 또는 소득의 감소를, 16%는 가족 관계 악화를, 16%는 업무 생산성 저하를 경험했고, 11%는 진로 결정에 영향을 받았다고 답했습니다.

직원들의 리더십에 대한 신뢰는 매우 낮은 수준이며, 이는 정신건강에 분명한 영향을 미칩니다

- 직장인의 43%는 회사가 직원의 웰빙과 업무 생산성 모두를 중요하게 여긴다고 생각하며, 37%는 회사가 직원의 웰빙보다 업무 생산성을 더 중요하게 여긴다고 생각하고 있습니다.
- 회사가 직원의 웰빙을 중요하게 여긴다고 생각하는 직장인의 정신건강 지수는 회사가 업무 생산성을 더 중요하게 여긴다고 생각하는 직장인보다 9점 높습니다.
- 직장인의 36%는 자신의 정신건강 문제를 리더에게 부담 없이 이야기할 수 있다고 답한 반면, 41%는 부담을 느낀다고 답했습니다.
- 리더에게 정신건강 문제를 이야기하는 데 부담을 느끼는 직장인의 정신건강 지수는 부담이 없다고 답한 직장인보다 11점 낮습니다.



TELUS Health



음주·약물 사용은 많은 직원들의 업무 수행에 영향을 미치고 있지만, 이를 직장에 알리는 것에 대한 두려움과 낙인은 도움을 받는 데 장벽이 되고 있습니다

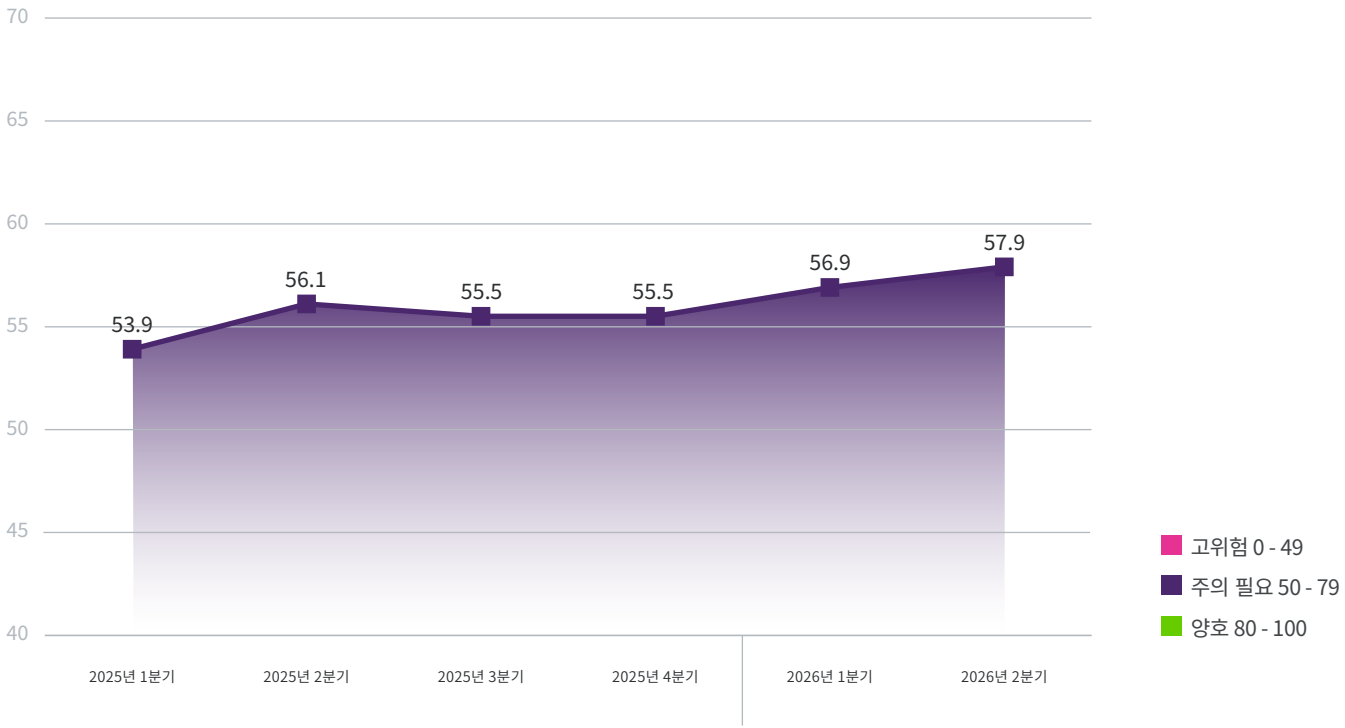
- 직장인의 36%는 지난 12개월 동안 자신의 음주·약물 사용에 대해 걱정한 적이 있다고 답했습니다.
- 직장인의 29%는 음주·약물 사용 문제가 있는 경우, 리더에게 알리는 데 부담이 없다고 답했습니다. 리더에게 알리는 데 부담을 느낀다고 답한 46%의 직장인은 부담을 느끼지 않는다고 답한 직장인에 비해 정신건강 지수가 약 11점 낮습니다.
- 직장인의 29%는 음주·약물 사용으로 인해 업무의 질 또는 정확성이 저하됐다고 응답했으며, 24%는 업무 마감 기한을 지키는 데 어려움을 겪었다고 답했습니다. 18%는 업무 집중에 어려움이 있었다고 응답한 데 이어, 16%는 동료 직원과의 관계가 악화되었다고 답했습니다.
- 음주·약물 사용이 업무에 영향을 주었다고 응답한 직장인의 정신건강 지수는 46.1점~56.4점으로, 전체 평균보다 최소 1점 낮습니다.
- 음주·약물 사용이 업무에 영향을 주지 않았다고 응답한 직장인(34%)의 정신건강 지수는 전체 평균보다 약 4점 낮습니다.
- 음주·약물 사용 문제로 도움을 구하는 데 주요 장벽으로 직장에 알리는 것에 대한 두려움(28%), 낙인 또는 수치심(26%), 이용할 수 있는 지원 제도를 알지 못하는 것(26%)으로 나타났습니다.
- 비용 부담이나 낙인으로 인해 도움을 구하는 데 어려움을 겪는다고 응답한 직장인의 정신건강 지수는 전체 평균보다 12점 낮으며, 어떤 장벽도 없다고 응답한 직장인보다는 15점 낮습니다.

정신건강 지수

정신건강 지수(MHI) 2026년 2분기	2026년 1분기
57.9	56.9

2026년 2분기, 직장인 전체 평균 정신건강 지수(MHI)는 57.9점으로 나타났습니다.

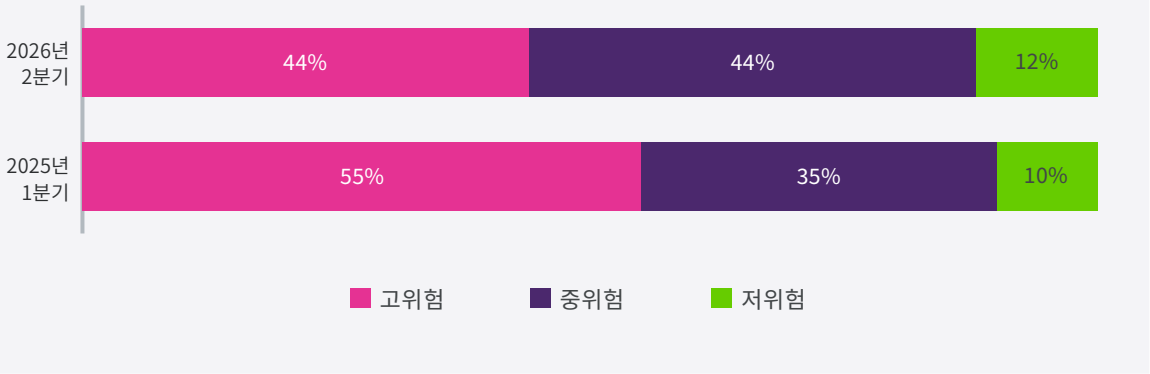
국내 직장인의 정신건강 지수는 두 분기 연속으로 개선되고 있으나, 여전히 상당히 주의가 필요한 수준으로 나타났습니다.



정신건강 위험도

2026년 2분기 기준, 직장인의 44%는 정신건강 고위험군, 44%는 중위험군, 12%는 저위험군으로 분류됩니다. 2025년 1분기 대비 고위험군 비율은 11% 감소하였습니다.

고위험군 직장인의 약 30%, 중위험군의 7%, 저위험군의 1%가 불안 장애 또는 우울증 진단을 받은 경험이 있다고 답했습니다.





정신건강 지수 하위 척도

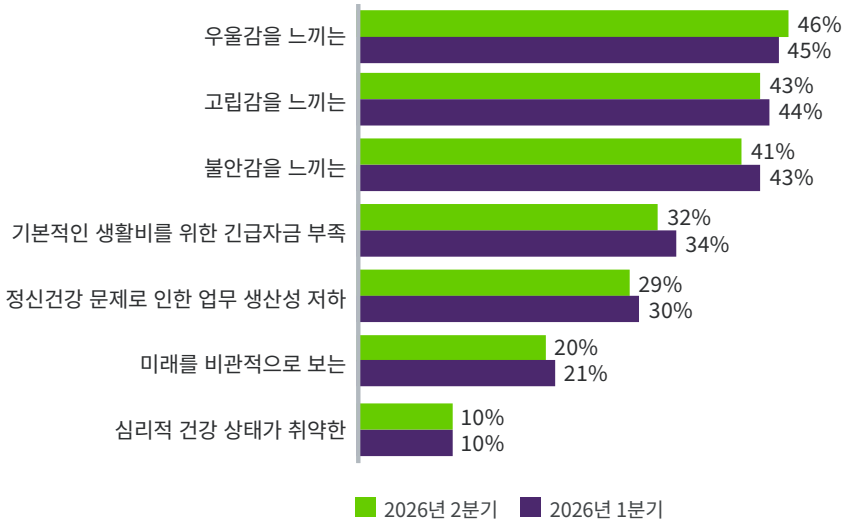
우울감(49.9)은 2025년 1분기 정신건강 지수 도입 이후 지속적으로 가장 낮은 정신건강 지수 하위 척도로 나타났습니다. 이어 고립감(51.2), 불안감(52.0), 낙관주의(60.8), 업무 생산성(61.5), 재정적 어려움(64.7) 순으로 집계되었습니다. 심리적 건강(70.7)에 대한 지수는 2026년 2분기 기준 가장 높게 나타났습니다.

- 재정적 어려움을 제외한 모든 정신건강 하위 척도는 직전 분기에 비해 개선되었습니다

직장인의 절반 가까이(46%)가 우울감을, 43%는 고립감을, 41%는 불안감을 느낀다고 답했습니다. 또한 32%는 비상시 기본 생활비 용도의 긴급 자금을 확보하지 못했다고 답했으며, 29%는 정신건강이 업무 생산성에 부정적인 영향을 미친다고 답했습니다. 이어 20%는 자신의 미래를 낙관적으로 보기 어렵다고 답했고, 10%는 자신의 심리적 건강 상태가 취약하다고 답했습니다.

정신건강 지수 하위 척도	2026년 2분기	2026년 1분기
우울감	49.9	49.3
고립감	51.2	49.9
불안감	52.0	50.5
낙관주의	60.8	59.4
업무 생산성	61.5	60.5
재정적 어려움	64.7	64.9
심리적 건강	70.7	69.4

MHI 하위 척도별 위험 수준 분포

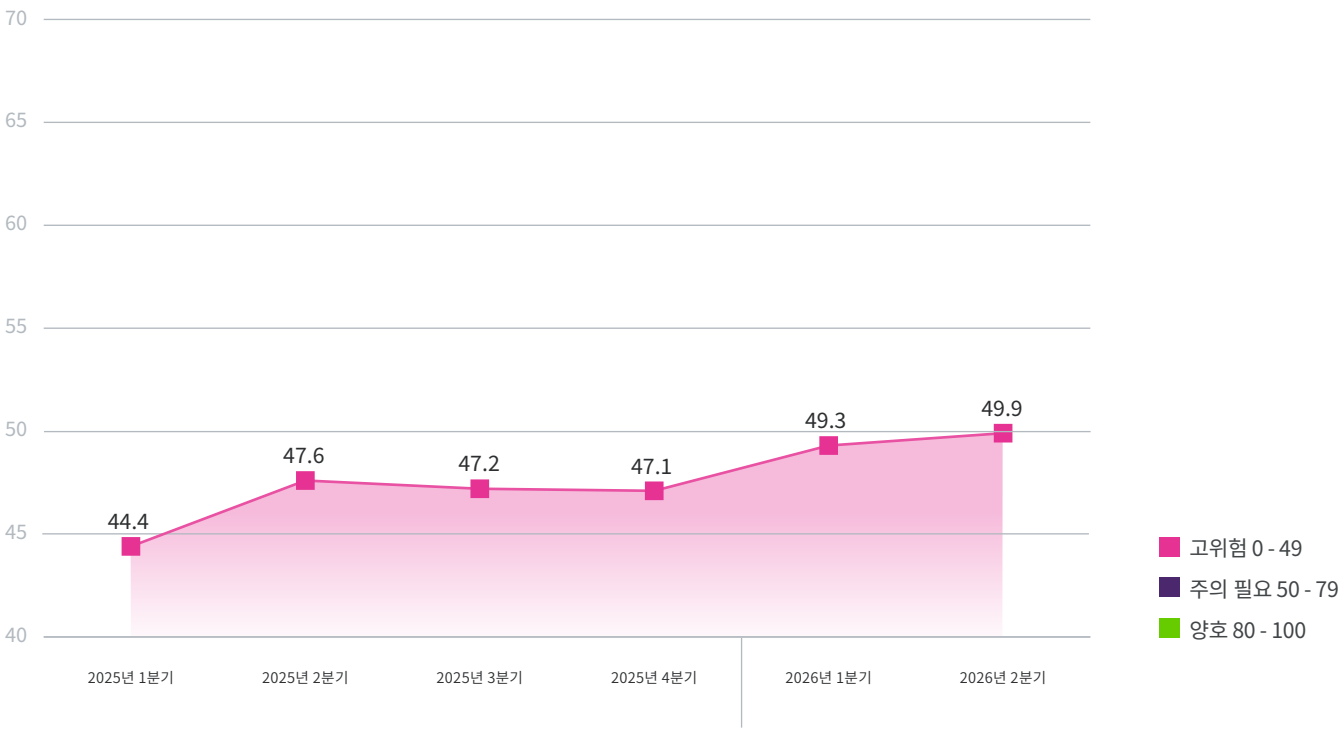


우울감

2026년 2분기 기준 직장인의 46%는 우울감을 느낀다고 보고했습니다.
우울감은 2025년 1월 정신건강 지수 도입 이후부터 정신건강 하위 척도 중 가장 낮은 점수를 기록하고 있습니다.
우울감 척도가 지속적인 상승세를 보이고 있음에도 불구하고, 여전히 직장인의 절반 가까이가 우울감을 느끼고 있으며,
모든 하위 척도 중 가장 낮은 수준에 머물러 있습니다.

하위 척도
2026년 2분기

49.9



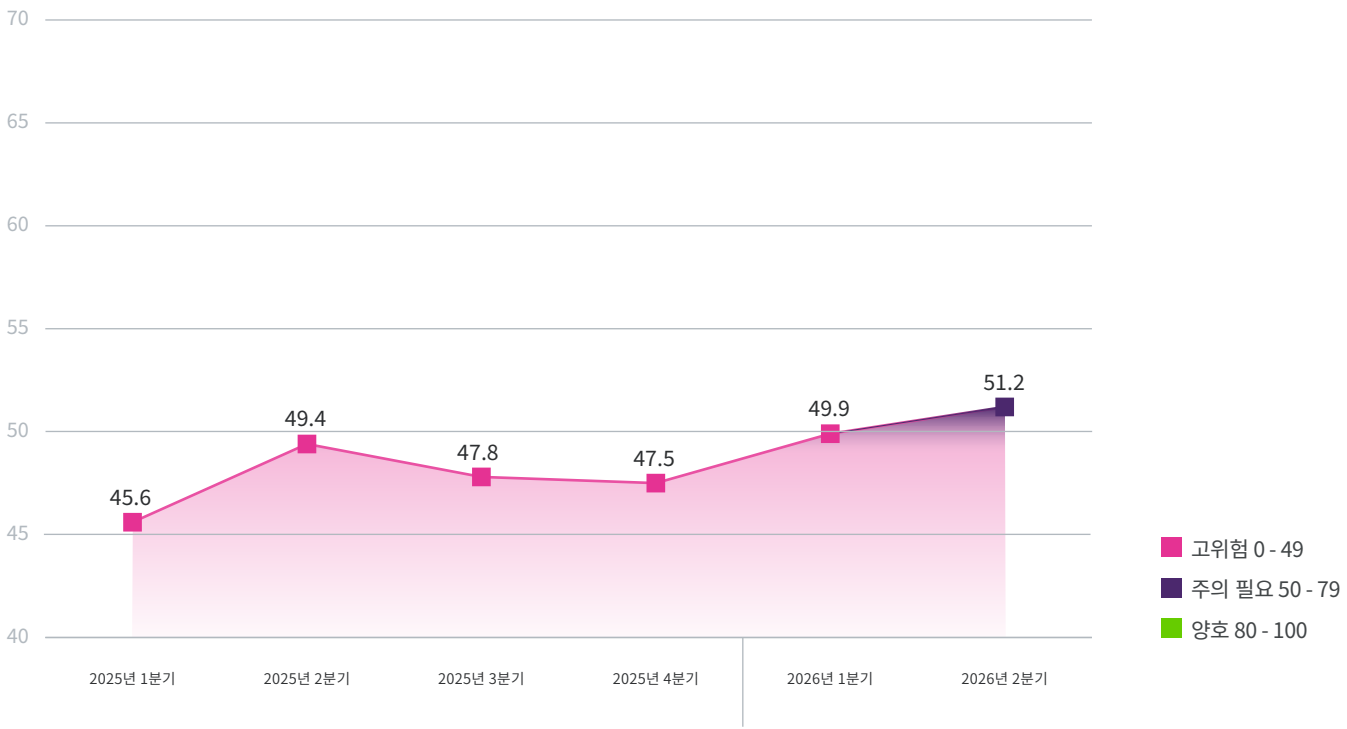
고립감

2026년 2분기 기준 직장인의 43%는 고립감을 느낀다고 보고했습니다.

고립감 척도는 두 차례 연속 하락세를 보였으나, 이후 상승세로 전환해 2026년 2분기에 걸쳐 회복세를 이어갔습니다. 이러한 상승에도 불구하고 해당 척도는 2025년 1월 정신건강 지수 도입 이후 두 번째로 낮은 점수의 정신건강 지수 하위 척도에 머물러 있습니다.

하위 척도
2026년 2분기

51.2

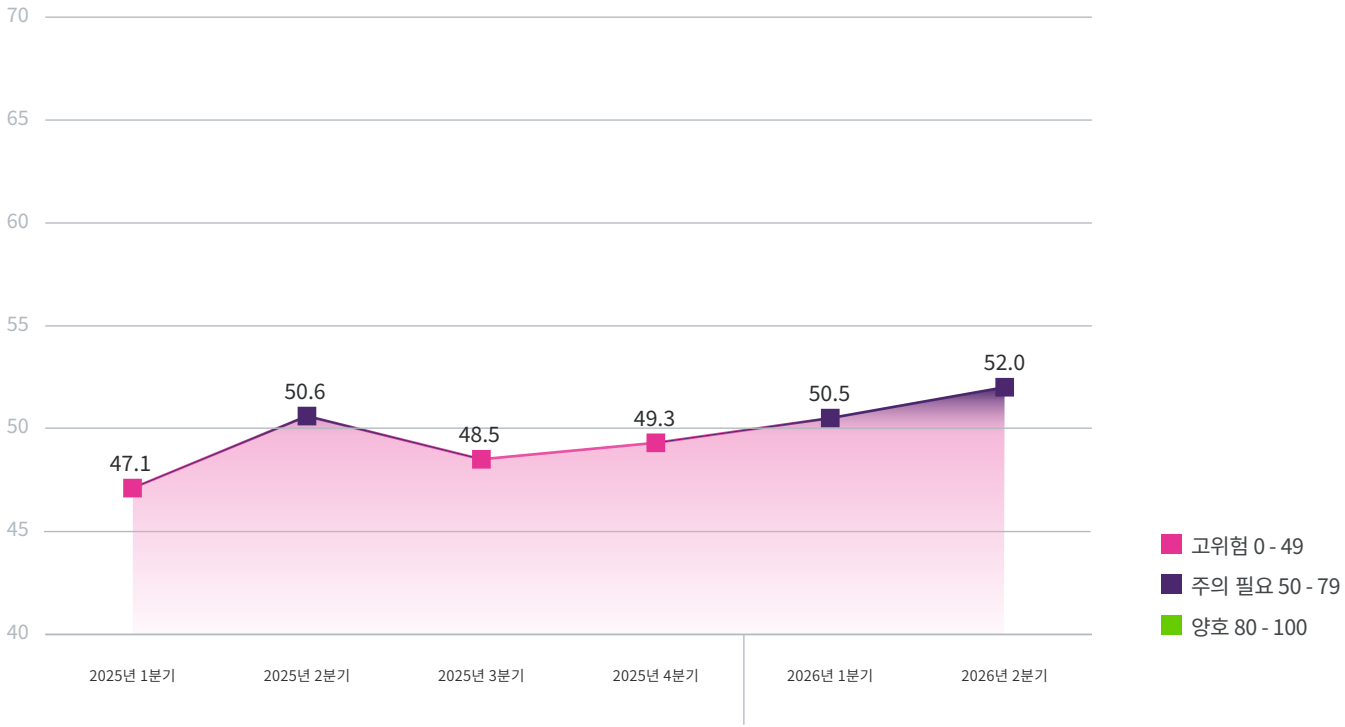


TELUS Health

불안감

2026년 2분기 기준 직장인의 41%가 불안감과 초조함을 느낀다고 보고했습니다.
2025년 3분기의 하락세 이후, 불안감 척도는 점진적으로 개선되었습니다. 세 분기 연속으로 상승세를 보였음에도 불구하고, 불안감은 52.0점을 기록하며 여전히 낮은 수준에 머물러 있습니다.

하위 척도
2026년 2분기
52.0

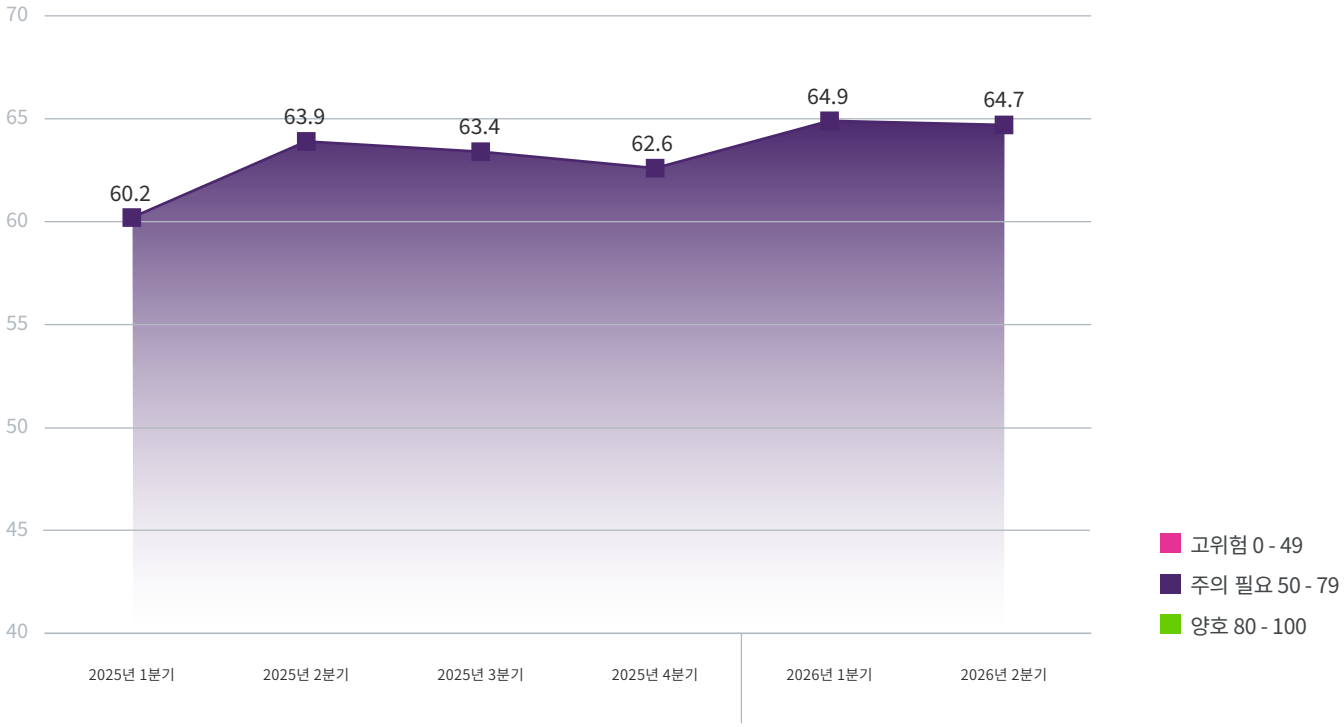


재정적 어려움

2026년 2분기 기준, 직장인의 32%는 비상시 기본 생활비 용도의 긴급 자금을 갖추지 못한 것으로 나타났습니다.
정신건강 지수 도입 이후 재정적 어려움 척도는 일정 수준의 변동을 보여왔으며, 2026년 2분기에는 직전 분기와 비교해 큰 변화 없이 비슷한 수준을 유지했습니다.

하위 척도
2026년 2분기

64.7



TELUS Health

성별 및 연령별 정신건강

- 정신건강 지수 도입 이후, 여성의 정신건강 지수는 남성보다 현저히 낮은 수치를 기록해왔습니다. 2026년 2분기 기준, 남성의 정신건강 지수는 59.7점을 기록한 데에 반해, 여성의 정신건강 지수는 56.0점으로 나타났습니다.
- 2025년 1월 이래, 정신건강 지수는 연령이 증가할수록 개선되는 경향을 보이고 있습니다.

고용 상태별 정신건강

- 전체 응답자의 2%는 현재 미취업 상태이며, 6%는 근무 시간 또는 급여가 감소했다고 응답했습니다.
- 전월 대비 급여가 감소했다고 답한 직장인과, 전월 대비 근무 시간이 줄었다고 보고한 직장인의 정신건강 지수는 모두 53.8점으로 나타났습니다. 이어 현재 미취업 상태인 응답자는 57.1점, 근무 시간 또는 급여에 변동이 없다고 답한 직장인은 58.2점을 기록했습니다.
- 생산직 종사자의 정신건강 지수는 54.1점으로 서비스직(55.4)과 사무직(59.4) 종사자보다 낮습니다.
- 관리자(59.4)는 비관리자(56.7)보다 정신건강 지수가 높습니다.
- 직원 수가 5,001명~10,000명인 회사에서 일하는 직장인이 가장 높은 정신건강 지수(64.9)를 기록했습니다.
- 자영업자 및 개인 사업자의 정신건강 지수는 52.4점으로 가장 낮습니다.



비상시 긴급 자금 확보 유무별 정신건강

- 비상시 긴급 자금을 확보하지 못한 직장인의 정신건강 지수는 47.3점으로, 이전 조사 기간에 이어 전체 평균(57.9)보다 낮게 나타났습니다. 긴급 자금을 확보하고 있는 직장인의 정신건강 지수는 62.9점을 기록했습니다.

1 지난 6개월 이내 고용이 된 경험이 있는 MHI 응답자를 조사 대상에 포함.

지역별 정신건강 지수

2026년 2분기 기준, 호남권(62.6)의 정신건강 지수가 가장 높았으며, 중부권(56.1)이 가장 낮았습니다.

- 2026년 1분기에 비해 2026년 2분기에는 전 지역에서 정신건강 지수가 개선되었습니다.
- 직전 분기에 이어 2026년 2분기에도 호남권의 정신건강 지수가 가장 높습니다.



지역	2026년 2분기	2026년 1분기
수도권	57.8	57.7
중부권	56.1	53.0
호남권	62.6	58.2
영남권	57.8	55.7

표에서 분홍색으로 강조된 부분은 그룹에서 가장 낮거나 좋지 않은 점수를 나타냅니다.
표에서 초록색으로 강조된 부분은 그룹에서 가장 높거나 가장 좋은 점수를 나타냅니다.

고용 상태	2026년 2분기	2026년 1분기
고용됨 (근무 시간/급여 변경 없음)	58.2	57.3
고용됨 (지난달 대비 근무 시간 감소)	53.8	53.9
고용됨(지난달 대비 급여 감소)	53.8	49.1
현재 고용되지 않은 상태	57.1	56.9

연령대	2026년 2분기	2026년 1분기
20~29세	57.0	52.6
30~39세	55.7	53.7
40~49세	57.5	56.7
50~59세	59.3	59.6
60~69세	69.2	68.5

자녀 수	2026년 2분기	2026년 1분기
무자녀	57.8	56.9
자녀 1명	58.3	56.6
자녀 2명	58.1	56.7
자녀 3명 이상	56.1	61.1

성별	2026년 2분기	2026년 1분기
남성	59.7	58.8
여성	56.0	54.8

가구 소득	2026년 2분기	2026년 1분기
2,000만 원 미만/연간	46.1	49.9
2,000만 원~4,000만 원 미만/연간	53.1	53.2
4,000만 원~6,000만 원 미만/연간	58.5	55.7
6,000만 원~10,000만 원 미만/연간	58.9	58.3
10,000만 원 이상	63.6	63.7

회사 규모	2026년 2분기	2026년 1분기
자영업자/개인 사업자	52.4	52.3
직원 수 2~50명	56.9	55.7
직원 수 51~100명	56.7	56.5
직원 수 101~500명	60.4	57.4
직원 수 501~1,000명	57.9	57.1
직원 수 1,001~5,000명	61.0	61.3
직원 수 5,001~10,000명	64.9	63.3
직원 수 10,000명 이상	62.5	65.4

관리자 여부	2026년 2분기	2026년 1분기
관리자	59.4	58.1
비관리자	56.7	55.8

업무 환경	2026년 2분기	2026년 1분기
생산직	54.1	54.5
사무직	59.4	57.6
서비스직	55.4	55.9

표에서 분홍색으로 강조된 부분은 그룹에서 가장 낮거나 좋지 않은 점수를 나타냅니다.
표에서 초록색으로 강조된 부분은 그룹에서 가장 높거나 가장 좋은 점수를 나타냅니다.

산업별 정신건강 지수

숙박 및 음식점업 종사자의 정신건강 지수는 50.3점으로 가장 낮았고, 미디어 및 통신업(50.9), 농업, 임업 및 어업(51.4) 종사자 순으로 낮았습니다.

2026년 2분기 기준, 금융 및 보험업(65.8), 공공 행정, 국방 및 사회보장 산업(65.3), 전문, 과학 및 기술 서비스업(63.1) 종사자의 정신건강 지수가 높게 나타났습니다.



산업	2026년 2분기	2026년 1분기	변동
도/소매업 및 자동차, 오토바이 수리업	57.6	50.6	7.1
공공 행정, 국방 및 사회보장 산업	65.3	58.7	6.6
부동산업	59.2	54.7	4.5
행정 지원 서비스	59.2	54.7	4.5
보건 및 사회 복지 서비스업	60.2	56.8	3.4
전문, 과학 및 기술 서비스업	63.1	60.0	3.1
금융 및 보험업	65.8	62.9	2.9
기타 서비스업	55.2	53.3	1.9
건설업	61.0	59.4	1.6
예술, 엔터테인먼트 및 여가 관련 서비스업	58.0	57.2	0.9
기술업	57.4	57.4	0.0
운수 및 창고업	59.4	59.8	-0.4
정보통신업(미디어 및 통신 제외)	55.3	55.8	-0.5
교육업	57.7	58.6	-0.9
제조업	57.5	58.9	-1.4
미디어 및 통신업	50.9	53.3	-2.3
숙박 및 음식점업	50.3	54.1	-3.8
농업, 임업 및 어업	51.4	57.3	-5.9

주목할 내용(특별 설문)

재무 건강

재정 상황에 대한 인식

재정 상황이 양호하다고 답한 직장인은 5명 중 2명 미만에 그쳤으며, 재정 상황이 불안정하다고 답한 직장인 역시 같은 비율로 나타났습니다.

- 직장인의 38%는 재정 상황이 양호하다고 응답했으며, 이 집단의 정신건강 지수(67.1)는 전체 평균(57.9)보다 9점 높습니다.
- 직장인의 38%는 재정 상황이 불안정하다고 응답했으며, 이 집단의 정신건강 지수(48.7)는 재정 상황이 양호하다고 응답한 직장인(67.1)보다는 18점 이상, 전체 평균(57.9)보다는 9점 이상 낮습니다.
- 연간 가구 소득이 6,000만 원 미만인 직장인은 연간 가구 소득 6,000만 원 이상인 직장인에 비해 재정 상황이 불안정하다고 답할 가능성이 2배 더 높습니다.
- 긴급 자금을 확보하지 못한 직장인은 긴급 자금을 확보한 직장인에 비해 재정 상황이 불안정하다고 답할 가능성이 60% 더 높습니다.

나의 재정 상황은 양호하다



"나의 재정 상황은 양호하다" 에 따른 MHI 점수



직장인의 약 3명 중 2명은 지난 3개월 동안 재정 상황에 변화가 없었다고 응답한 반면, 6명 중 1명은 악화되었다고 응답했습니다.

- 직장인의 64%가 지난 3개월간 재정 상황에 변화가 없었다고 응답했습니다. 이 집단의 정신건강 지수는 60.0점으로, 전체 평균(57.9)보다 2점 높습니다.
- 지난 3개월간 재정 상황이 악화되었다고 응답한 직장인은 전체의 16%로, 이 집단의 정신건강 지수(43.6)는 전체 집단 중 가장 낮은 수치를 기록했습니다. 이는 재정 상황이 개선되었다고 답한 직장인(63.0)보다 19점 이상, 전체 평균(57.9)보다는 14점 이상 낮습니다.
- 긴급 자금을 확보하지 못한 직장인은 긴급 자금을 확보한 직장인보다 지난 3개월 동안 재정 상황이 악화되었다고 응답할 가능성이 약 3배 높습니다.
- 연간 가구 소득이 6,000만 원 미만인 직장인은 연간 가구 소득이 6,000만 원 이상인 직장인보다 지난 3개월 동안 재정 상황이 악화되었다고 응답할 가능성이 약 3배 높습니다.



지난 3개월 동안 나의 재정 상황은…



- 지난 3개월 동안 재정 상황이 개선되었다고 답한 직장인은 전체의 20%로, 이 집단의 정신건강 지수(63.0)는 전체 평균(57.9)보다 5점 높으며, 전체 집단에서 가장 높은 수치를 기록했습니다.
- 관리자는 비관리자에 비해 지난 3개월 동안 재정 상황이 개선되었다고 응답할 가능성이 2배 높습니다.
- 자녀를 둔 직장인은 자녀를 두지 않은 직장인보다 지난 3개월 동안 재정 상황이 개선되었다고 응답할 가능성이 60% 더 높습니다.
- 40세 미만 직장인은 50세 이상 직장인보다 지난 3개월 동안 재정 상황이 개선되었다고 응답할 가능성이 40% 더 높습니다.

“지난 3개월 동안 나의 재정 상황은…” 에 따른 MHI 점수



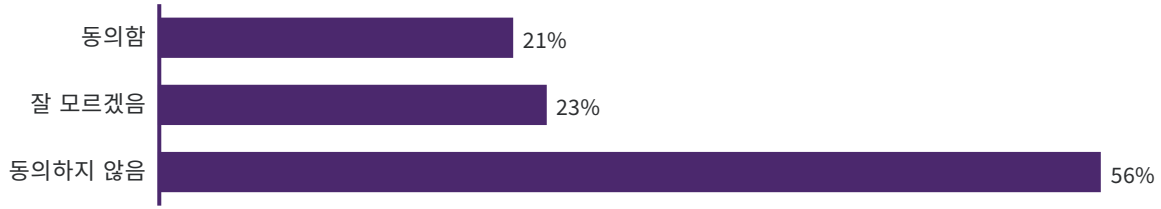




직장인 5명 중 1명은 지난 3개월 동안 재정 상황이 업무 생산성에 부정적인 영향을 미쳤다고 응답했습니다. 특히 청년층, 관리자, 자녀를 둔 직장인이 상대적으로 더 큰 영향을 받은 것으로 나타났습니다.

- 56%의 직장인은 재정 상황이 업무 생산성에 부정적인 영향을 미치지 않았다고 응답했습니다. 이 집단의 정신건강 지수(64.6)는 전체 평균(57.9)보다 약 7점 높습니다.
- 지난 3개월 동안 재정 상황이 업무 생산성에 부정적인 영향을 주었다고 응답한 직장인은 전체의 21%로, 이 집단의 정신건강 지수는 46.4점으로 가장 낮았습니다. 이는 부정적 영향이 없었다고 응답한 집단의 정신건강 지수(64.6)에 비해 18점 이상 낮고, 전체 평균(57.9)보다 11점 이상 낮은 수치입니다.
- 40세 미만 직장인은 50세 이상 직장인보다 지난 3개월 동안 재정 상황이 업무 생산성에 부정적인 영향을 미쳤다고 응답할 가능성이 2배 높습니다.

지난 3개월 동안 나의 재정 상황이 업무 생산성에 부정적인 영향을 미쳤다



- 긴급 자금을 확보하지 못한 직장인은 긴급 자금을 확보한 직장인보다 지난 3개월 동안 재정 상황이 업무 생산성에 부정적인 영향을 미쳤다고 응답할 가능성이 2.5배 더 높습니다.
- 자녀를 둔 직장인은 자녀가 없는 직장인보다 지난 3개월 동안 재정 상황이 업무 생산성에 부정적인 영향을 주었다고 응답할 가능성이 50% 더 높습니다.
- 관리자는 비관리자보다 지난 3개월 동안 재정 상황이 업무 생산성에 부정적인 영향을 미쳤다고 응답할 가능성이 50% 더 높습니다.

“지난 3개월 동안 나의 재정 상황이 업무 생산성에 부정적인 영향을 미쳤다” 에 따른 MHI 점수

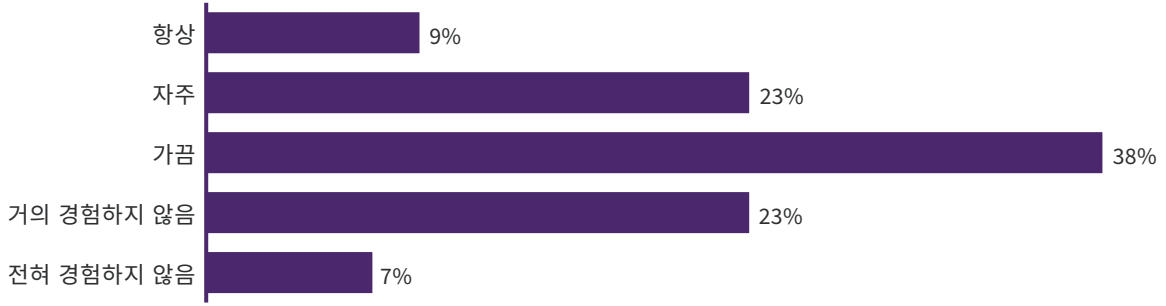


재정적 불안

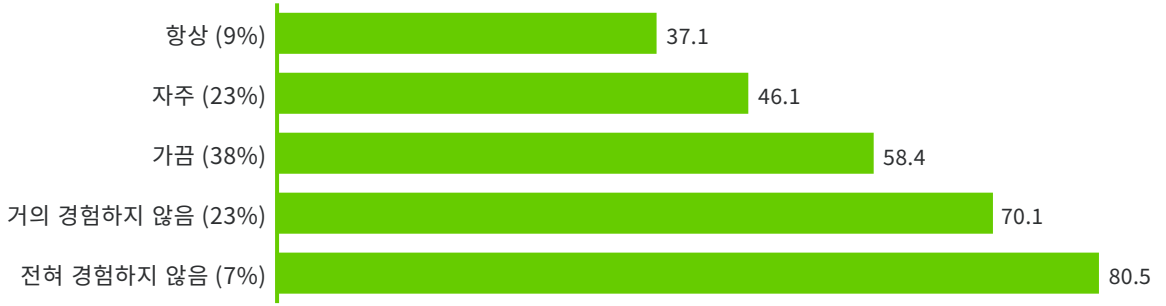
직장인 10명 중 7명은 자신의 재정 상황에 대한 걱정이나 불안을 느끼며, 청년층 직장인일수록 이러한 감정을 항상 또는 자주 경험할 가능성이 더 높습니다.

- 직장인의 30%는 자신의 재정 상황에 대해 걱정이나 불안을 거의 느끼지 않거나 전혀 느끼지 않았습니다. 이 집단의 정신건강 지수는 각각 70.1점과 80.5점으로, 전체 평균(57.9)보다 최소 12점 이상 높습니다.
- 직장인의 1/3(32%)은 자신의 재정 상황에 대한 걱정이나 불안을 항상 또는 자주 경험한다고 응답했습니다. 이 집단의 정신건강 지수는 각각 37.1점과 46.1점으로, 걱정이나 불안을 거의(70.1) 또는 전혀(80.5) 경험하지 않는 집단보다 최소 24점 낮고, 전체 평균(57.9)보다 최소 12점 낮습니다.
- 40세 미만 직장인은 50세 이상 직장인보다 재정 상황에 대한 걱정이나 불안을 항상 또는 자주 경험할 가능성이 40% 더 높습니다.
- 연간 가구 소득이 6,000만 원 미만인 직장인은 연간 가구 소득 6,000만 원 이상인 직장인보다 재정 상황에 대해 항상 또는 자주 걱정하거나 불안을 느낀다고 응답할 가능성이 60% 더 높습니다.

자신의 재정 상황에 대해 얼마나 자주 걱정하거나 불안을 느끼십니까?



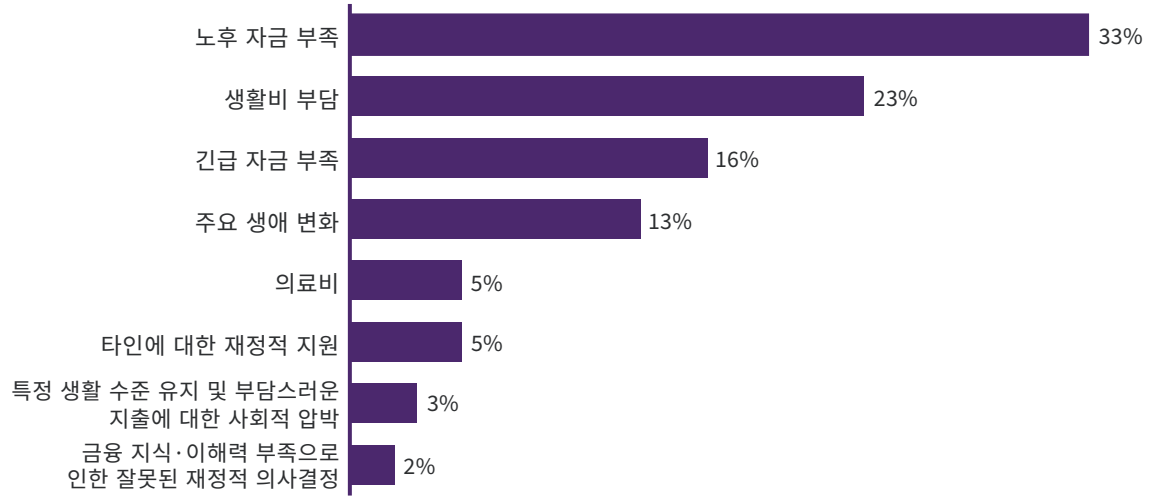
"자신의 재정 상황에 대해 얼마나 자주 걱정하거나 불안을 느끼십니까?" 에 따른 MHI 점수



직장인 중 1/3은 노후 자금 부족을 재정적 불안의 주요 요인으로 꼽았습니다.

- 직장인의 33%는 노후 자금 부족을 재정적 불안의 주요 요인으로 꼽았으며, 23%는 생활비 부담을, 16%는 긴급 자금 부족을 꼽았습니다.
- 노후 자금 부족을 재정적 불안의 주요 요인으로 꼽은 직장인 33%의 정신건강 지수(53.7)는 전체 평균(57.9)보다 4점 이상 낮습니다.
- 50세 이상 직장인은 40세 미만 직장인보다 노후 자금 부족을 재정적 불안의 주요 요인으로 꼽을 가능성이 60% 더 높습니다.
- 생활비 부담을 재정적 불안의 주요 요인으로 꼽은 직장인은 전체의 23%로, 이 집단의 정신건강 지수(45.9)는 전체 집단 중 가장 낮고, 전체 평균(57.9)보다 12점 낮습니다.

재정적 불안을 유발하는 주요 요인이 무엇이라고 생각하십니까?



"재정적 불안을 유발하는 주요 요인이 무엇이라고 생각하십니까?" 에 따른 MHI 점수

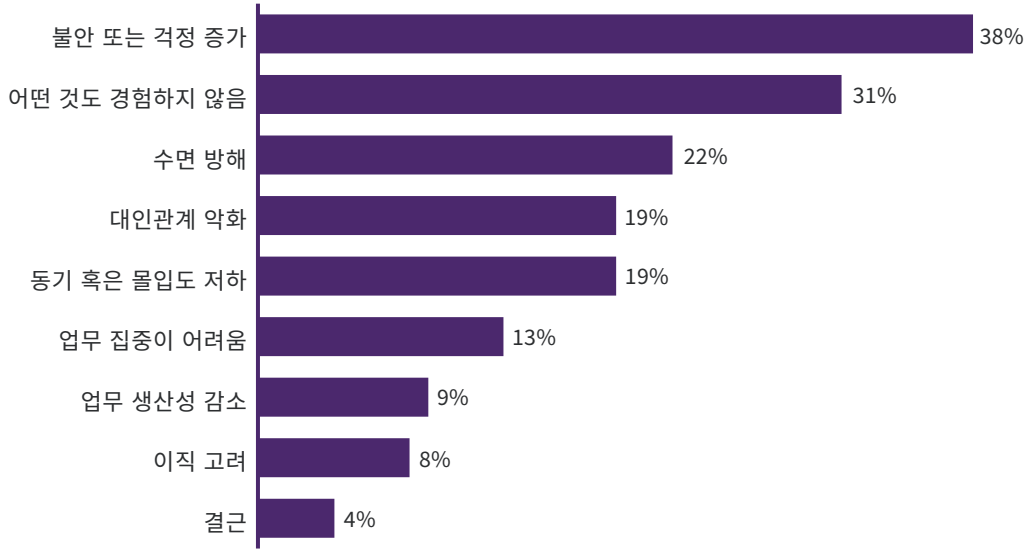


재정적 스트레스가 미치는 영향

재정적 스트레스의 영향으로는 불안감, 수면 방해, 동기 저하, 대인관계 악화가 가장 흔하게 보고되었습니다.

- 직장인 5명 중 약 2명(38%)은 재정적 스트레스로 인해 불안감이 증가했다고 답했으며, 22%는 수면 방해를, 19%는 동기 및 몰입도 저하를 경험했다고 답했습니다. 또한 19%는 대인관계가 악화되었다고 답했으며, 13%는 업무에 집중하기 어려웠다고 답했습니다.
- 재정적 스트레스의 영향을 받았다고 응답한 직장인의 정신건강 지수는 53.8점(업무 생산성 감소 경험)에서 45.8점(결근 경험) 사이에 분포했으며, 이는 전체 평균(57.9)보다 최소 4점 낮은 수치입니다.

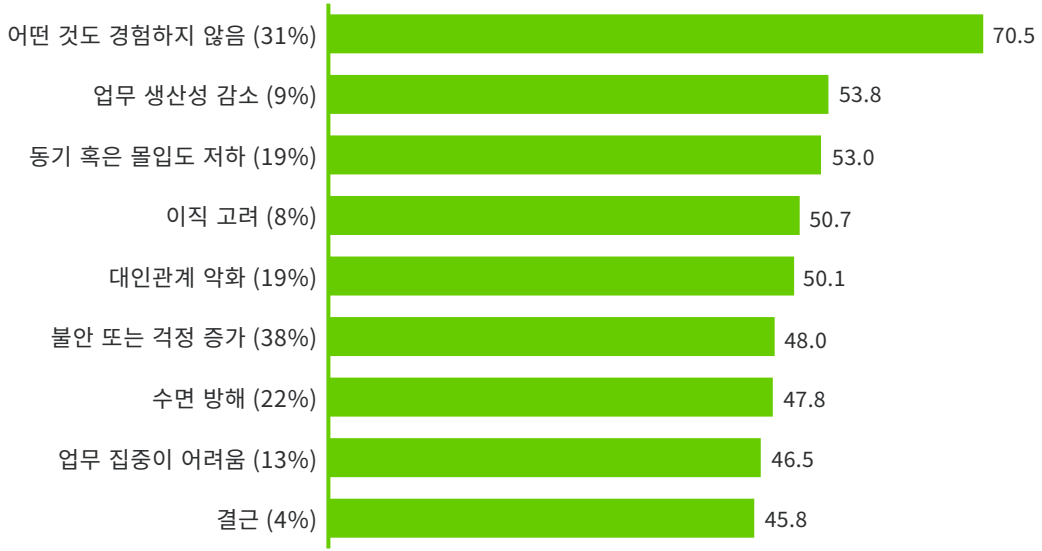
재정적 스트레스로 인해 다음 중 어떤 것을 경험하셨습니까?



- 직장인의 31%는 재정적 스트레스로 인해 어떤 영향도 받지 않았다고 응답했으며, 이 집단의 정신건강 지수(70.5)는 전체 평균(57.9)보다 약 13점 높습니다.
- 재정적 스트레스로 인해 결근했다고 응답한 직장인은 전체의 4%로, 이 집단의 정신건강 지수(45.8)는 전체 집단 중 가장 낮고, 영향을 받지 않았다고 응답한 직장인(70.5)보다는 약 25점, 전체 평균(57.9)보다는 약 12점 낮습니다.



"재정적 스트레스로 인해 다음 중 어떤 것을 경험하셨습니까?" 에 따른 MHI 점수

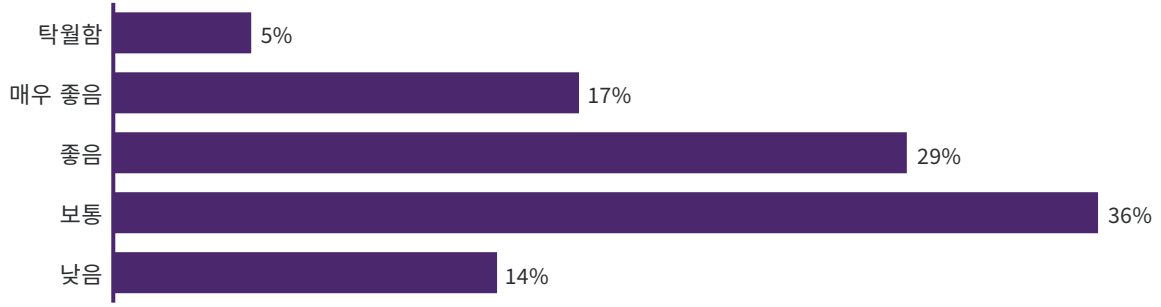


금융 이해력

직장인의 절반은 자신의 금융 이해력이 보통 또는 낮은 수준이라고 평가했습니다.

- 직장인의 22%는 자신의 금융 이해력이 매우 좋은 또는 탁월한 수준이라고 평가했습니다. 이 집단의 정신건강 지수는 각각 64.2점과 68.5점으로, 전체 평균(57.9)보다 최소 6점 높습니다.
- 직장인의 절반(50%)은 자신의 전반적인 금융 이해력을 보통 또는 낮은 수준으로 평가했습니다. 이 집단의 정신건강 지수는 각각 55.8점과 41.9점으로 전체 집단 중 가장 낮고, 자신의 금융 이해력을 매우 좋은(64.2) 또는 탁월한 수준(68.5)이라고 평가한 집단보다는 최소 8점, 전체 평균(57.9)보다는 최소 2점 낮습니다.

자신의 금융 이해력 수준을 어떻게 평가하십니까?



"자신의 금융 이해력 수준을 어떻게 평가하십니까?" 에 따른 MHI 점수



보상 체계, 퇴직 및 재무 관리 지원 프로그램

직장인 5명 중 2명은 자신의 업무에 대해 적절한 보상을 받고 있다고 응답한 반면, 4명 중 1명은 그렇지 않다고 응답했습니다.

- 직장인의 40%는 자신의 업무에 대한 적절한 보상을 받고 있다고 응답했습니다. 이 집단의 정신건강 지수(64.1)는 전체 평균(57.9)보다 6점 이상 높습니다.
- 직장인의 24%는 업무에 대한 보상이 적절하지 않다고 답했으며, 이 집단의 정신건강 지수(51.0)는 전체 집단 중 가장 낮고, 적절한 보상을 받고 있다고 응답한 직장인(64.1)보다는 13점, 전체 평균(57.9)보다는 7점 낮습니다.
- 연간 가구 소득이 6,000만 원 미만인 직장인은 연간 가구 소득이 6,000만 원 이상인 직장인에 비해 적절한 보상을 받지 못한다고 느낄 가능성이 60% 더 높습니다.
- 비관리자는 관리자에 비해 업무에 대한 적절한 보상을 받지 못한다고 답할 가능성이 40% 더 높습니다.

자신의 업무에 대한 보상이 적절하다



"자신의 업무에 대한 보상이 적절하다" 에 따른 MHI 점수

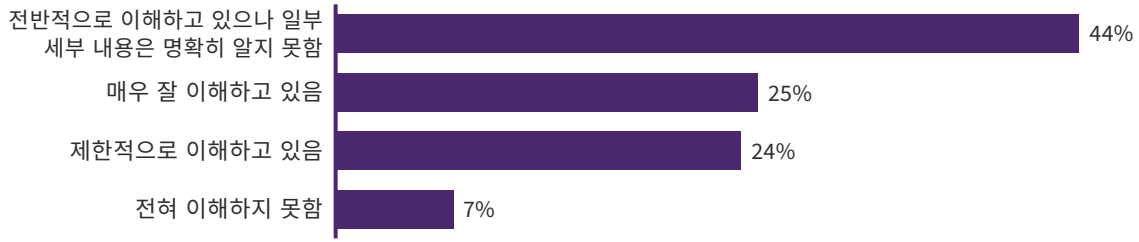




직장에서 제공하는 퇴직 및 재무 관리 지원 프로그램에 가입한 직장인의 4분의 3은 해당 프로그램의 운영 방식을 충분히 이해하지 못하는 것으로 나타났습니다.

- 직장인 5명 중 2명 이상(44%)은 직장에서 제공하는 퇴직 및 재무 관리 지원 프로그램이 어떻게 운영되는지 전반적으로는 이해하고 있지만, 일부 세부 내용은 명확히 알지 못한다고 답했습니다. 직장인의 24%는 프로그램의 운영 방식을 제한적으로 이해하고 있으며, 7%는 전혀 이해하지 못한다고 답했습니다.
- 연간 가구 소득이 6,000만 원 미만인 직장인은 6,000만 원 이상인 직장인보다 해당 프로그램의 운영 방식을 전혀 이해하지 못한다고 응답할 가능성이 50% 더 높습니다.

직장에서 제공하는 퇴직 및 재무 관리 지원 프로그램에 가입해 있다면, 해당 프로그램이 어떻게 운영되는지 이해하고 있습니까?



- 직장에서 제공하는 퇴직 및 재무 관리 지원 프로그램에 가입한 직장인의 25%는 해당 프로그램이 어떻게 운영되는지 매우 잘 이해하고 있으며, 이 집단의 정신건강 지수(66.2)는 전체 평균(57.9)보다 8점 이상 높습니다.
- 해당 프로그램의 운영 방식을 전혀 이해하지 못한다고 응답한 직장인은 전체의 7%로, 이 집단의 정신건강 지수(47.4)는 전체 집단에서 가장 낮고, 운영 방식을 매우 잘 이해한다고 응답한 직장인(66.2)보다는 약 19점 낮고, 전체 평균(57.9)보다는 10점 이상 낮습니다.



"직장에서 제공하는 퇴직 및 재무 관리 지원 프로그램에 가입해 있다면, 해당 프로그램이 어떻게 운영되는지 이해하고 있으십니까?" 에 따른 MHI 점수

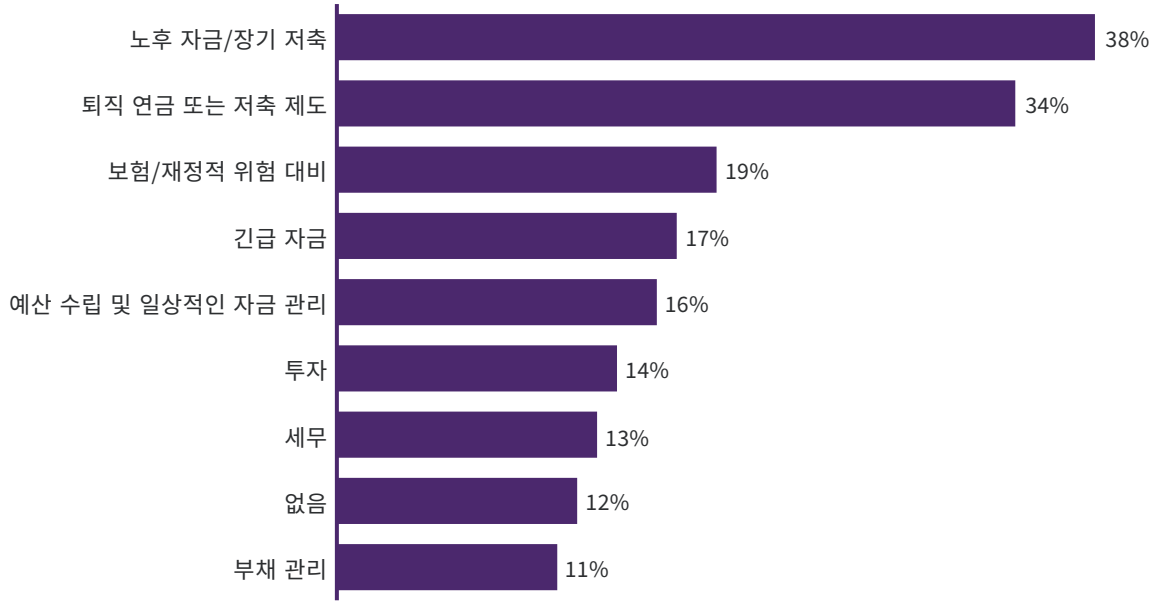


직장인 10명 중 7명 이상은 회사에서 퇴직 및 재무 관리 지원 프로그램과 관련한 자료, 정보 안내 또는 지원을 제공해 주기를 원하는 것으로 나타났습니다.

- 직장인의 38%는 회사로부터 노후 자금 마련에 대한 자료, 정보 안내 또는 지원을 제공받기를 희망하며, 34%는 퇴직 연금이나 저축 제도에 대한 지원을, 19%는 보험 및 재정적 위험 대비에 대한 자료를, 17%는 긴급 자금 마련을 위한 지원을, 16%는 예산 수립에 대한 지원을 희망하고 있습니다.



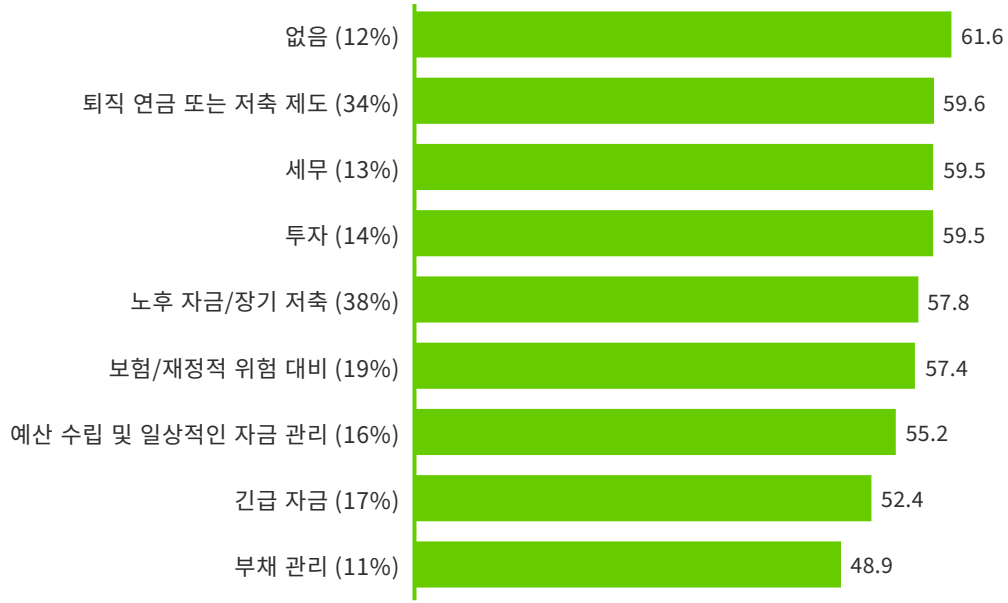
다음 중 회사에서 관련 자료, 정보 안내 또는 지원을 제공해 주기를 바라는 분야는 무엇입니까?



- 부채 관리에 대한 회사의 지원을 바라는 직장인은 전체 직장인의 11%로, 이 집단의 정신건강 지수(48.9)는 전체 집단 중 가장 낮고, 전체 평균(57.9)보다도 9점 낮습니다.
- 직장인의 12%는 어떠한 재정 관련 주제에 대해서도 회사로부터 관련 자료, 정보 안내 또는 지원을 원하지 않는다고 응답했습니다. 이 집단의 정신건강 지수(61.6)는 전체 집단 중 가장 높고, 전체 평균(57.9)보다도 4점 높습니다.



"다음 중 회사에서 관련 자료, 정보 안내 또는 지원을 제공해 주기를 바라는 분야는 무엇입니까?"에 따른 MHI 점수

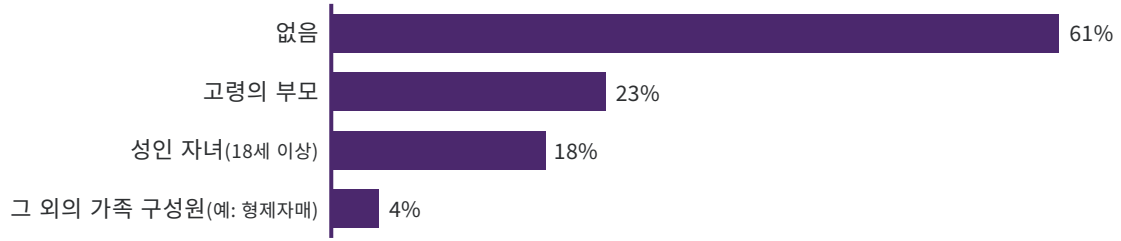


돌봄 및 재정적 지원

직장인 5명 중 2명은 성인 자녀 또는 고령의 부모를 재정적으로 지원하거나 돌봄을 제공하고 있습니다.

- 직장인의 23%는 고령의 부모를, 18%는 성인 자녀를 재정적으로 지원하거나 돌보고 있으며, 4%는 그 외의 가족 구성원을 지원하고 있습니다.
- 직장인의 61%는 18세 미만 자녀 및 배우자/파트너를 제외한 가족에게 재정적 지원이나 돌봄을 제공하지 않으며, 이 집단의 정신건강 지수(59.5)는 전체 평균(57.9)보다 소폭 높습니다.

18세 미만 자녀나 배우자/파트너를 제외한 다음의 가족 구성원 중 현재 재정적 지원이나 돌봄을 제공하는 대상이 있습니까?



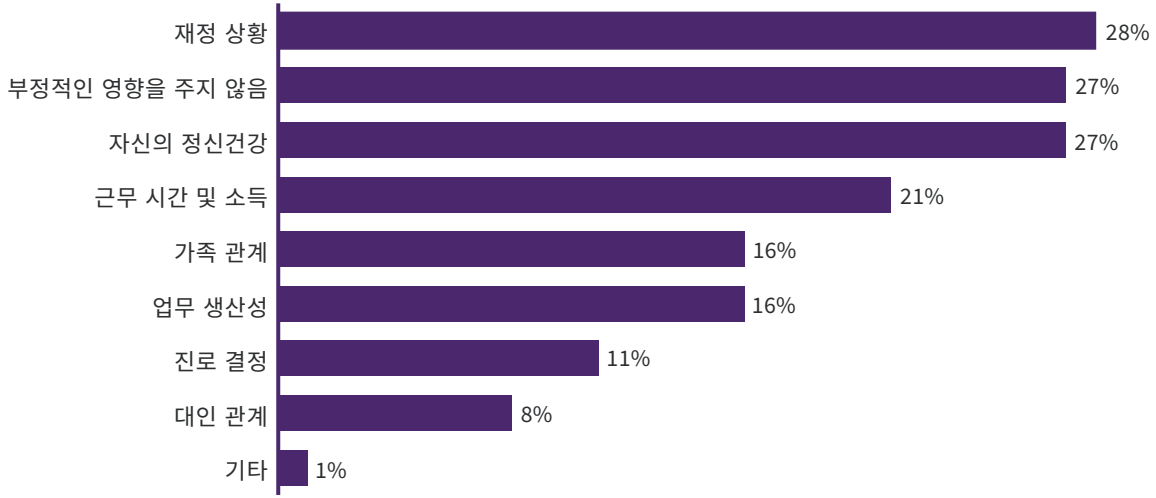
"18세 미만 자녀나 배우자/파트너를 제외한 다음의 가족 구성원 중 현재 재정적 지원이나 돌봄을 제공하는 대상이 있습니까?" 에 따른 MHI 점수



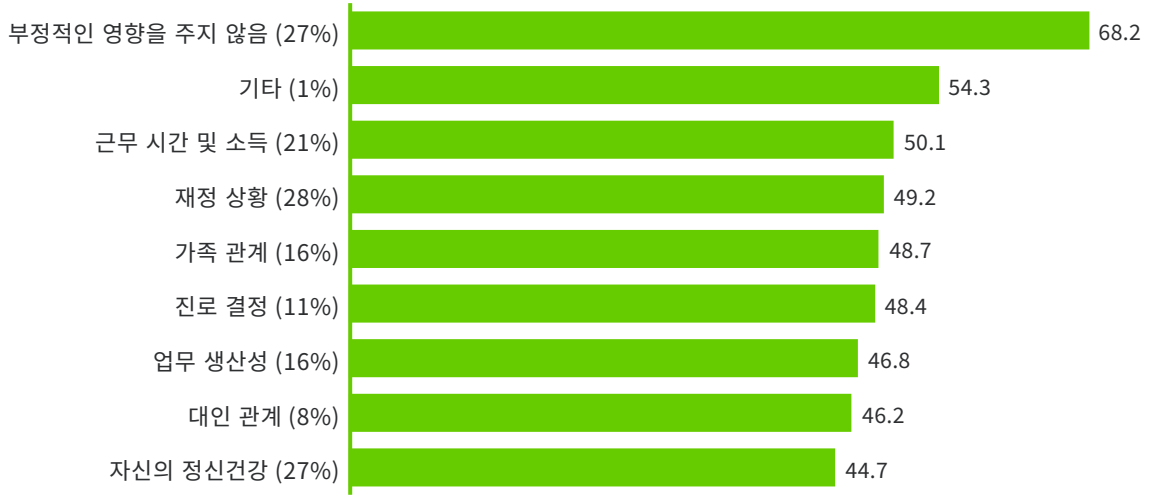
가족을 재정적으로 지원하거나 돌보는 직장인들은 이와 같은 상황이 주로 자신의 재정 상황, 정신건강 그리고 근무 시간 및 소득에 부정적인 영향을 미치고 있다고 답했습니다.

- 재정적 지원 또는 돌봄을 제공하는 직장인의 28%는 이로 인해 재정 상황에 부정적인 영향을 받았다고 답했습니다. 정신건강에 부정적인 영향을 받았다는 응답은 27%, 근로시간 또는 소득은 21%, 가족관계와 업무 생산성은 각각 16%로 나타났습니다.
- 재정적 지원 또는 돌봄이 정신건강에 부정적인 영향을 끼친다고 응답한 직장인(27%)의 정신건강 지수(44.7)는 전체 집단 중 가장 낮고, 부정적인 영향이 없다고 응답한 직장인(68.2)보다는 약 24점, 전체 평균(57.9)보다는 13점 이상 낮습니다.
- 재정적 지원 또는 돌봄을 제공하고 있다고 응답한 직장인의 27%는 이러한 상황이 자신에게 부정적인 영향을 끼치고 있지 않다고 답했습니다. 이 집단의 정신건강 지수(68.2)는 전체 평균(57.9)보다 10점 이상 높습니다.

재정적 지원 또는 돌봄에 대한 책임이 어느 부분에 부정적인 영향을 미쳤습니까?



"재정적 지원 또는 돌봄에 대한 책임이 어느 부분에 부정적인 영향을 미쳤습니까?" 에 따른 MHI 점수



직장 내 신뢰와 케어에 대한 인식

5명 중 2명 미만의 직장인만이 정신건강 문제가 있을 때 리더에게 부담 없이 이야기할 수 있다고 응답했습니다.

- 직장인의 36%는 정신건강 문제가 있을 때 리더에게 부담 없이 이야기할 수 있다고 답했습니다. 이 집단의 정신건강 지수(63.7)는 전체 집단 중 가장 높고, 전체 평균(57.9)보다도 약 6점 높습니다.
- 정신건강 문제가 있을 때 리더에게 이야기하는 것이 부담스럽다고 응답한 직장인은 전체의 41%로, 이 집단의 정신건강 지수(52.8)는 부담 없이 이야기할 수 있다고 응답한 직장인(63.7)보다 11점, 전체 평균(57.9)보다 5점 낮습니다.



정신건강 문제가 있을 때 리더에게 부담 없이 이야기할 수 있다



“정신건강 문제가 있을 때 리더에게 부담 없이 이야기할 수 있다” 에 따른 MHI 점수

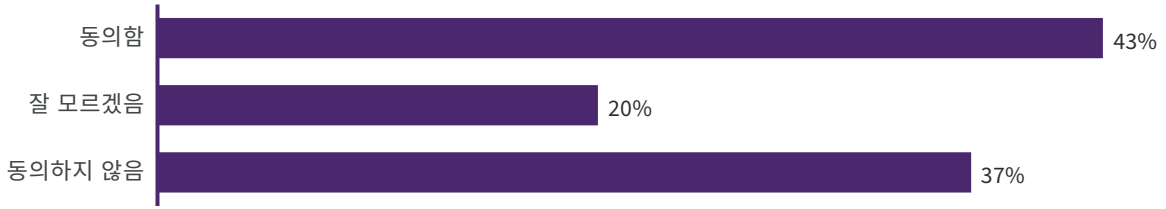




직장인 5명 중 약 2명은 회사가 업무 생산성만을 중요하게 여긴다고 생각합니다.

- 직장인의 43%는 회사가 직원의 웰빙과 업무 생산성 모두를 중요하게 여긴다고 생각하며, 이 집단의 정신건강 지수(62.3)는 전체 평균(57.9)보다 4점 이상 높습니다.
- 회사가 직원의 웰빙보다 업무 생산성을 더 중요하게 여긴다고 생각하는 직장인은 전체의 37%로, 이 집단의 정신건강 지수(53.3)는 전체 집단 중 가장 낮고, 회사가 웰빙과 업무 생산성 모두를 중요하게 여긴다고 생각하는 직장인(62.3)보다 9점, 전체 평균(57.9)보다 약 5점 낮습니다.

회사가 나의 업무 생산성뿐만 아니라 웰빙도 중요하게 여긴다고 생각한다



“회사가 나의 업무 생산성뿐만 아니라 웰빙도 중요하게 여긴다고 생각한다” 에 따른 MHI 점수

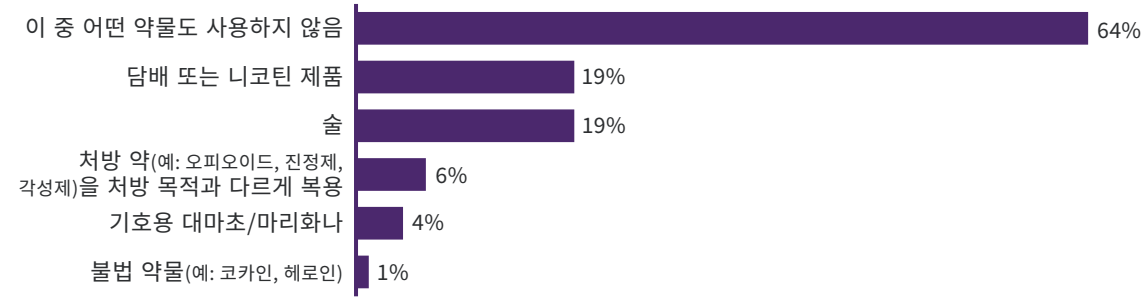


음주·약물 사용

- 직장인의 64%는 음주·약물 사용을 하지 않는다고 응답했으며, 이 집단의 정신건강 지수(61.4)는 전체 평균(57.9)보다 3점 이상 높습니다.
- 직장인의 19%는 음주에 대해 우려하고 있으며, 19%는 담배나 니코틴 사용을, 6%는 처방 약물 복용을 우려하고 있습니다. 직장인의 4%는 기호용 대마초 사용을 통제하는 데 어려움을 겪고 있다고 응답했습니다.
- 기호용 대마초 사용을 우려하는 직장인은 전체의 4%로, 이 집단의 정신건강 지수(45.3)는 전체 집단 중 가장 낮고, 음주·약물 사용을 하지 않는 것으로 응답한 직장인(61.4)보다는 16점, 전체 평균(57.9)보다는 약 13점 낮습니다.



지난 12개월 동안, 다음 중 사용을 통제하기 어렵다고 느꼈거나 사용에 대해 우려한 항목이 있습니까?



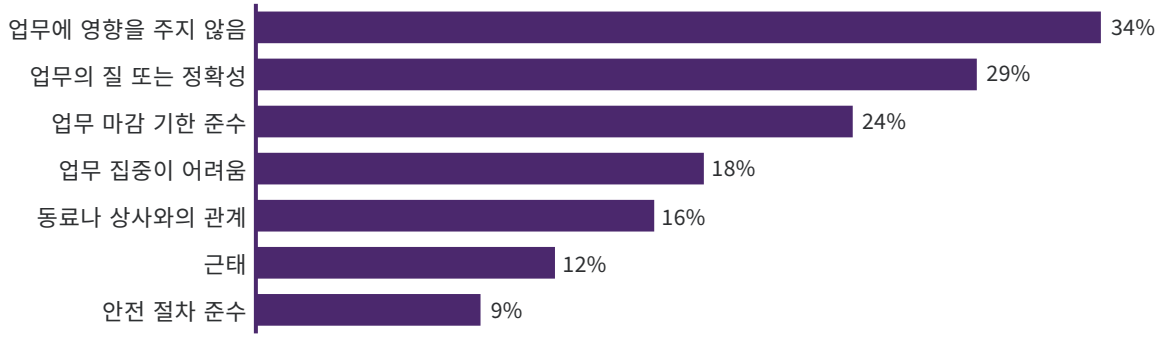
"지난 12개월 동안, 다음 중 사용을 통제하기 어렵다고 느꼈거나 사용에 대해 우려한 항목이 있습니까?" 에 따른 MHI 점수



음주·약물 사용 문제를 겪는 직장인 가운데 2/3는 이로 인해 업무에 영향을 받고 있다고 응답했습니다.

- 직장인의 29%는 음주·약물 사용이 업무의 질이나 정확성에 부정적인 영향을 미쳤다고 답했으며, 24%는 업무 마감 기한을 준수하는 데 어려움을 겪고 있다고 답했습니다. 또한 18%는 업무에 집중하기 어렵다고 답했고, 16%는 동료나 상사와의 관계에, 12%는 근태에 영향을 미쳤다고 답했습니다.
- 음주·약물 사용으로 인한 영향을 보고한 직장인의 정신건강 지수는 56.4점(안전 절차 준수에 영향)에서 46.1점(근태에 영향) 사이에 분포하고 있으며, 전체 평균(57.9)보다 최소 1점 낮습니다.
- 직장인의 1/3(34%)은 음주·약물 사용이 업무에 영향을 미치지 않는다고 응답했으나, 이 집단의 정신건강 지수(54.2)는 전체 평균(57.9)보다 약 4점 낮습니다.

조절하기 어렵다고 느꼈던 음주•약물 사용이 업무에 어느 정도 영향을 미쳤습니까?



"조절하기 어렵다고 느꼈던 음주·약물 사용이 업무에 어느 정도 영향을 미쳤습니까?" 에 따른 MHI 점수

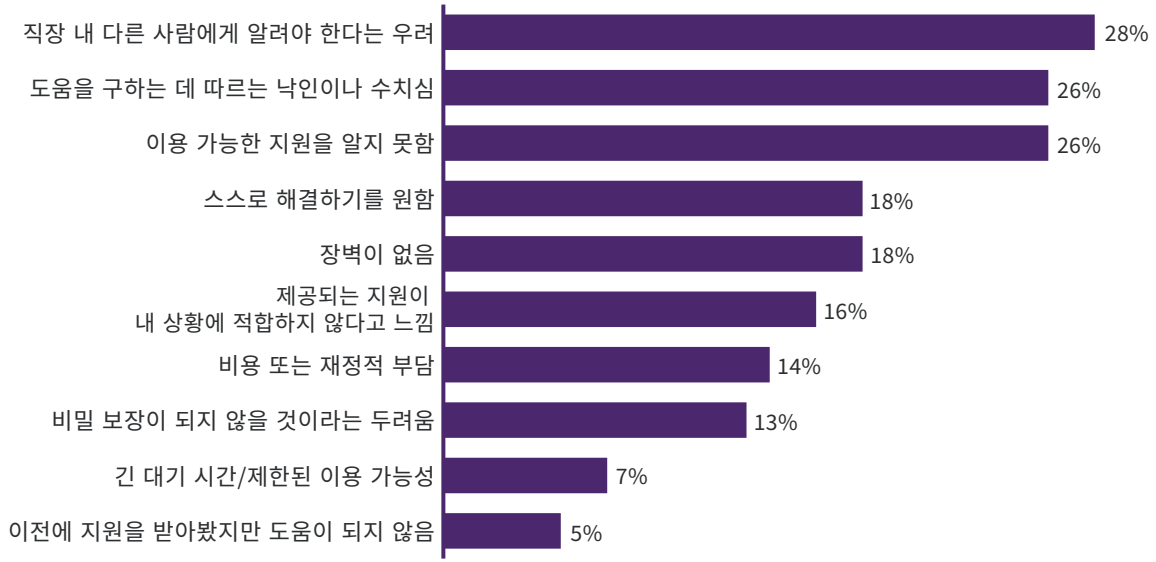


직장인이 음주·약물 사용에 대한 도움을 요청하는 데 있어 가장 큰 장벽은 직장 내 공개에 대한 두려움과 낙인입니다.

- 음주·약물 사용에 대한 도움을 구하는 데 있어 직장인의 28%는 직장 내 누군가에게 자신의 문제를 알려야 할 것을 우려했으며, 26%는 낙인이나 수치심을 도움 요청의 장벽으로 꼽았습니다. 26%는 어떤 지원을 받을 수 있는지 알지 못한다고 답하였고, 18%는 문제를 스스로 해결하기를 원한다고 응답했습니다.



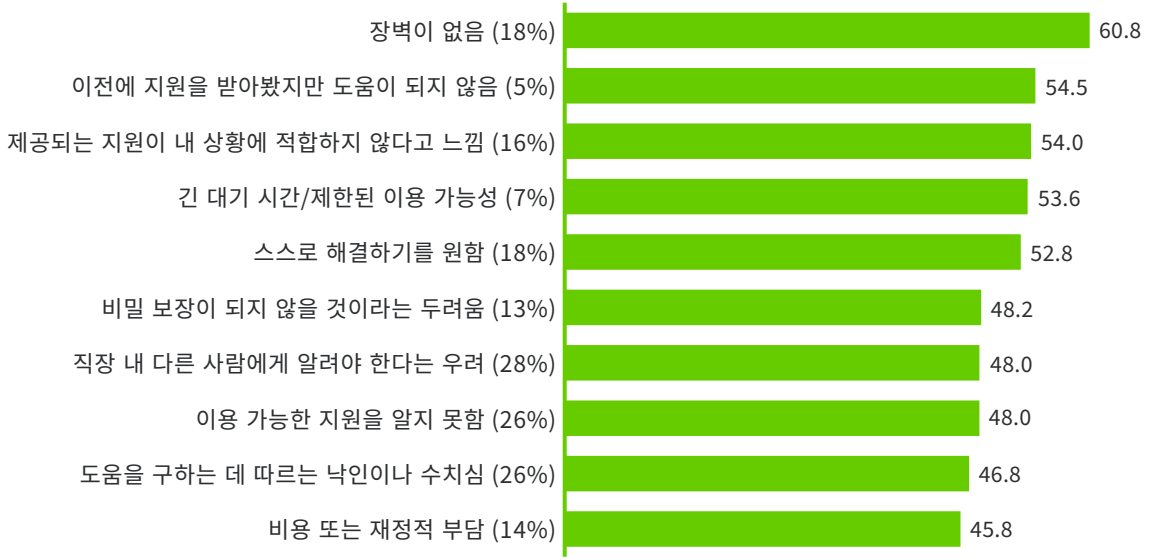
음주·약물 사용 문제에 대한 도움을 구하는 데에 있어, 무엇이 가장 큰 장벽입니까?



- 음주·약물 사용에 대한 도움을 구하는 데 장벽이 있다고 응답한 직장인의 정신건강 지수는 54.5점(지원 제도의 효과성 부족)에서 45.8점(비용 및 재정적 장벽) 사이로 나타났으며, 이는 전체 평균(57.9점)보다 최소 3점 낮습니다.



"음주·약물 사용 문제에 대한 도움을 구하는 데에 있어, 무엇이 가장 큰 장벽입니까?"에 따른 MHI 점수



직장인 10명 중 7명은 음주·약물 사용이나 중독 문제를 겪는 경우 리더에게 이를 알리는 것에 대해 확신이 없거나 부담을 느낀다고 응답했습니다.

- 직장인의 29%는 음주·약물 사용이나 중독 문제가 있을 경우 이를 리더에게 알리는 것에 부담이 없다고 답했으며, 이 집단의 정신건강 지수(64.3)는 전체 집단 중 가장 높고, 전체 평균(57.9)보다도 6점 이상 높습니다.
- 직장인의 46%는 음주·약물 사용이나 중독 문제가 있을 경우 리더에게 알리는 것에 부담을 느낀다고 답했으며, 이 집단의 정신건강 지수(53.5)는 전체 집단 중 가장 낮고, 리더에게 알리는 것에 부담이 없다고 답한 직장인(64.3)보다는 약 11점, 전체 평균(57.9)보다는 4점 이상 낮습니다.

음주·약물 사용 또는 중독 문제가 있을 때 리더에게 부담 없이 이야기할 수 있다



"음주·약물 사용 또는 중독 문제가 있을 때 리더에게 부담 없이 이야기할 수 있다"에 따른 MHI 점수



TELUS 정신건강 지수 개요

직장인의 정신건강과 웰빙은 전반적인 건강과 업무 생산성을 증진시키는 데 필수적인 요소입니다. 정신건강 지수(MHI)는 취업 중인 성인을 대상으로 이들의 현재 정신건강 상태를 측정합니다. MHI의 상승과 하락은 비용과 생산성 측면의 잠재된 위험을 예측하고, 기업과 정부 차원에서 정신건강 지원에 대한 투자의 필요성을 알리는 데 목적이 있습니다.

정신건강 지수 보고서는 두 개의 파트로 구성됩니다.

1. 전체 정신건강 지수(MHI)
2. 국내 주요 이슈의 구체적인 영향을 반영한 '주목할 내용 (특별 설문)' 파트

방법론

본 보고서의 데이터는 대한민국에 거주하며 현재 취업 중이거나 지난 6개월 이내 취업한 경험이 있는 성인 1,000명을 대상으로 실시한 온라인 설문조사를 통해 수집되었습니다. 설문 응답자는 연령, 성별, 산업 및 지역 분포를 기준으로, 대한민국 전체 직장인 집단을 대표할 수 있도록 선정되었습니다. 응답자들은 각 문항에 대해 지난 2주간의 경험을 기준으로 답하도록 안내받았습니다. 이번 보고서의 데이터는 2026년 6월 5일부터 6월 18일 사이에 수집되었습니다.

산출 방식

정신건강 지수는 각 응답에 지수를 부여하는 체계적 지수 시스템을 기반으로 산출됩니다. 지수가 높을수록 정신건강 상태가 양호하고 정신건강 위험도가 낮다는 것을 의미합니다. 총 응답 지수를 가능한 최대 지수로 나누어 100점 만점 기준의 지수로 환산하며, 원지수(raw score)는 각 응답자의 평균 지수입니다. 지수 분포는 아래와 같이 정의됩니다:

고위험 0 - 49
주의 필요 50 - 79
양호 80 - 100

질문이 있으시다면, MHI@telushealth.com 으로 문의해 주세요.



TELUS Health

TELUS® Health

www.telushealth.com

