



TELUS 정신건강 지수

대한민국 | 2026년 1분기

목차

1. 2026년 1분기 주요 내용	3	3. 지역별 정신건강 지수	12	6. TELUS 정신건강 지수 개요	30
2. 정신건강 지수	5	4. 산업별 정신건강 지수	14	방법론	30
정신건강 위험도	6	5. 주목할 내용 (특별 설문)	15	산출 방식	30
정신건강 지수 하위 척도	7	MHI(정신건강 지수) 점수와 생산성 간의 관계	15	추가 데이터 및 분석	30
우울감	8	프레젠티즘 (Presenteeism)	16		
고립감	9	직장인 웰빙을 위한 조직의 지원	17		
불안감	10	정신건강 지원 이용의 장벽	20		
성별 및 연령별 정신건강	11	조직 문화	23		
고용 상태별 정신건강	11	이직	24		
긴급 자금 확보 유무별 정신건강	11	직장 내 AI 도입 현황	28		

2026년 1분기 주요 내용

국내 직장인의 정신건강 지수는 점진적으로 상승하는 추세를 보이고 있으나, 아직 관심이 필요한 수준입니다

국내 직장인의 정신건강 지수는 56.9점으로, 2025년 4분기 대비 15점 증가했습니다. 다만 우울감과 고립감은 여전히 주요 과제로 보입니다. 이 기간 동안의 주요 지표는 다음과 같습니다:

- 직장인의 46%는 정신건강 고위험군, 44%는 중위험군, 11%는 저위험군으로 분류됩니다.
- 낙관주의를 제외한 정신건강 지수의 모든 하위 척도에서 2025년 4분기 대비 개선되거나 동일한 수준을 유지했습니다.
- 우울감과 고립감은 정신건강 지수를 도입한 2025년 1월 이후 정신건강 지수 하위 척도 중 가장 낮은 점수를 기록해 왔습니다.
- 직장인의 45%는 우울감을, 44%는 고립감을, 43%는 불안감을 느낀다고 답했습니다.
- 직장인의 34%는 기본적인 생활비로 사용 가능한 긴급 자금을 확보하고 있지 않습니다.
- 직장인의 30%는 정신건강이 업무 생산성에 부정적인 영향을 끼친다고 답했습니다.
- 2025년 4분기 대비, 호남권, 수도권, 중부권의 정신건강 지수는 개선되었지만, 영남권의 정신건강 지수는 하락했습니다.
- 이전 기간과 동일하게 관리자는 비관리자보다 정신건강 지수가 높고, 생산직 종사자의 정신건강 지수는 서비스업 및 사무직 종사자보다 낮습니다.

직장인들은 가족 대상 복지 확대, 신체 건강 및 정신건강 지원, 경력 개발, 회복탄력성 훈련, 의료 지원의 6가지 핵심 분야에서 조직의 지원 확대를 요구하고 있습니다

직장인의 1/3은 신체 건강 지원이 충분하지 못하다고 응답했으며, 1/5은 정신건강 지원이 충분하지 못하다고 답했습니다.

- 직장인의 34%는 조직의 신체 건강 지원 강화가 필요하다고 답했으며, 20%는 정신건강 지원 강화가 필요하다고 답했습니다.
- 조직의 정신건강 지원 강화가 필요하다고 응답한 집단은 정신건강에 대한 추가적인 지원이 필요하지 않다고 응답한 집단에 비해 정신건강 지수가 5점 더 낮습니다. 이 집단의 연간 생산성 손실 일수는 57.6일이며, 이는 추가적인 정신건강 지원이 필요하지 않다고 응답한 집단보다 12일 더 많습니다.
- 직장인의 24%는 경력 개발의 기회를 원하는 것으로 나타났습니다.
- 직장인의 24%는 스트레스 관리에 대한 지원이 더 확대되기를 바랍니다.
- 직장인의 23%는 의료 지원 강화를 요구합니다.

정신건강 지원 이용의 가장 큰 장벽은 비용입니다

직장인의 절반 가까이가 비용 부담을 정신건강 지원 이용의 주요 장벽으로 꼽았으며, 정신건강에 대한 사회적 편견 역시 도움을 요청하기 어렵게 만드는 요인으로 나타났습니다.

- 정신건강 지원 이용에 대한 장벽으로 비용을 응답한 45%의 직장인은 장벽이 없다고 응답한 직장인에 비해 정신건강 지수가 14점 낮았으며, 연간 생산성 손실 일수는 12일 더 많습니다.
- 무기력이 주요 장벽이라고 응답한 직장인의 정신건강 지수가 가장 낮으며, 장벽이 없다고 응답한 직장인에 비해 연간 생산성 손실 일수는 26일 더 많습니다.
- 직장인의 26%는 자신의 상황을 공유하는 데 불편함을 정신건강 지원 이용의 장벽으로 꼽았으며, 19%는 타인의 시선을 우려한다고 응답했습니다.
- 50세 이상 직장인은 40세 미만 직장인보다 정신건강 지원 이용에 장벽이 없다고 응답할 가능성이 약 두 배 높습니다.

AI 도입이 확대되는 가운데 조직의 AI 지원 여부에 따라 정신건강 지수에 차이가 나며, 업무상 AI 사용 빈도에 따라 AI의 업무 효율성 향상에 대한 인식에 차이가 납니다

직장인 5명 중 2명은 조직이 업무에서 AI 사용을 지원하거나 장려한다고 답했지만, 1/3은 조직이 중립적인 태도라고 응답했습니다.

- 직장인의 66%는 한 달에 여러 차례 이상 AI를 사용합니다.
- AI를 사용하는 직장인의 76%는 AI가 업무 효율 향상에 도움이 된다고 응답했습니다.
- 조직이 AI 사용을 자제하도록 권고했다고 응답한 직장인(14%)은 가장 낮은 정신건강 지수를 보였으며, AI 사용을 장려받는 집단보다 정신건강 지수가 약 4점 낮습니다.
- 관리자는 비관리자에 비해 AI 활용으로 업무 효율이 향상되었다고 응답하거나, 조직이 AI 사용을 장려한다고 응답할 가능성이 더 높습니다.

조직 문화가 자신의 웰빙을 지원한다고 인식하는지 여부에 따라 직장인의 생산성 손실에는 뚜렷한 차이가 나타났습니다

직장인의 1/3은 조직 문화가 자신의 웰빙을 지원한다고 답했으며, 그렇지 않다고 응답한 직장인은 웰빙을 지원받고 있다고 응답한 직장인보다 연간 생산성 손실 일수가 10일 더 많았습니다.

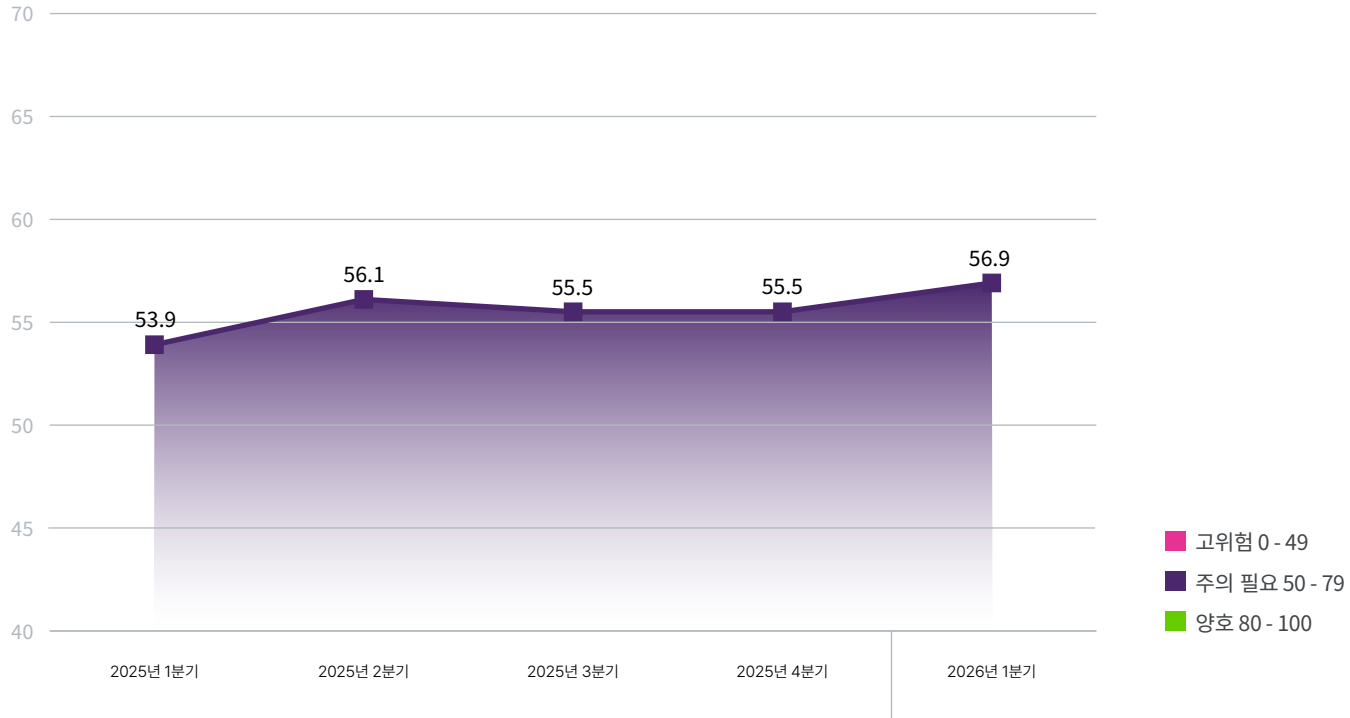
- 조직 문화가 자신의 웰빙을 지원하지 않는다고 느끼는 직장인은 웰빙을 지원하고 있다고 응답한 직장인에 비해 정신건강 지수가 8점 더 낮고, 연간 생산성 손실 일수는 10일 더 많습니다.
- 직장인의 17%는 이직을 고려하고 있으며, 이직을 고려하지 않고 있는 직장인보다 정신건강 지수는 13점 낮으며, 연간 생산성 손실 일수는 14일 더 많습니다.
- 직장인의 23%는 이직 여부가 확실치 않다고 답했으며, 이직을 고려하지 않는 직장인에 비해 연간 생산성 손실 일수는 12일 더 많고, 정신건강 지수는 약 12점 낮습니다.
- 이직의 주요 요인으로는 경력 개발, 더 높은 보상, 더 나은 복지인 것으로 나타났습니다.

본 보고서에서 **생산성 손실**이란 신체적/정서적/정신적 건강 문제로 인해 연간 손실되는 근무 일수를 의미합니다. 생산성은 불가피하게 변동될 수 있는데, 이는 직장인들이 근무 시간 동안 자연스럽게 업무 효율성의 변화를 경험하기 때문입니다.

정신건강 지수

2026년 1분기, 직장인 전체 평균 정신건강 지수(MHI)는 56.9점으로 나타났습니다.
2025년 4분기 대비 14점 소폭 상승했음에도 불구하고, 국내 직장인들의 정신건강 상태는 여전히 상당히 주의가 필요한 수준으로 나타났습니다.

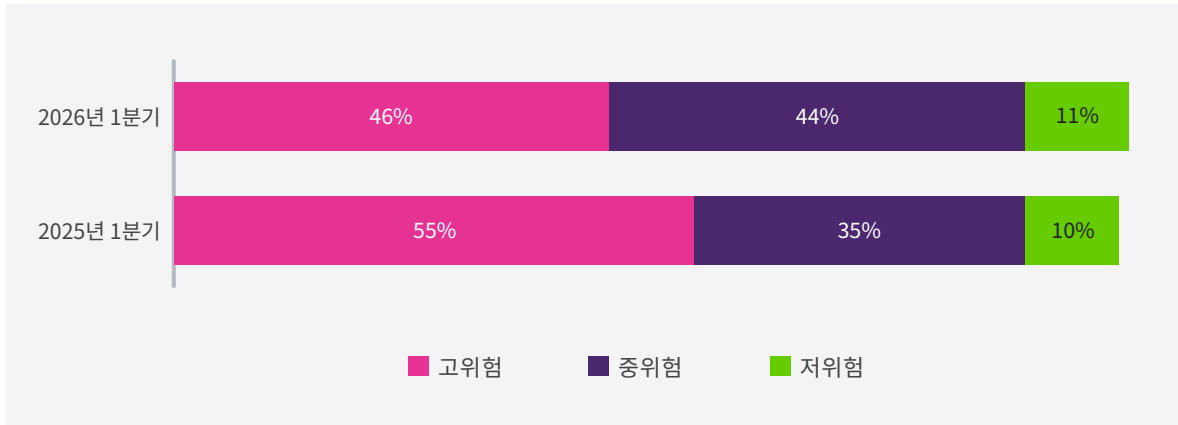
정신건강 지수(MHI) 2026년 1분기	2025년 4분기
56.9	55.5



정신건강 위험도

2026년 1분기 기준, 직장인의 46%는 정신건강 고위험군, 44%는 중위험군, 11%는 저위험군으로 분류됩니다.

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



정신건강 지수 하위 척도

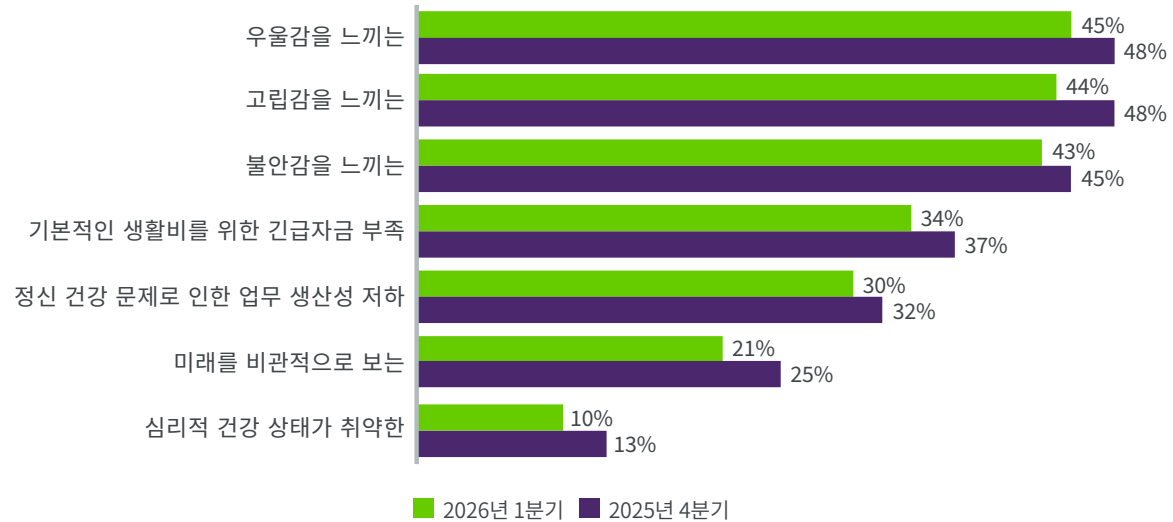
우울감(49.3)은 5분기 연속 가장 낮은 정신건강 지수 하위 척도로 나타났습니다. 이어 고립감(49.9), 불안감(50.5), 낙관주의(59.4), 업무 생산성(60.5), 재정적 어려움(64.9) 순으로 집계되었으며, 심리적 건강(69.4)에 대한 지수는 2026년 1분기 기준 가장 높게 나타났습니다.

- 낙관주의를 제외한 모든 정신건강 지수 하위 척도는 지난 조사 기간 대비 상승했거나 동일한 수준을 유지했습니다.
- 심리적 건강에 대한 지수는 2025년 4분기 이후 가장 높은 수준을 보였습니다.

직장인의 절반 가까이(45%)가 우울감을 느끼고, 44%는 고립감을, 43%는 불안감을 느낀다고 응답했습니다. 또한 34%는 기본적인 생활을 위한 긴급 자금을 갖추지 못했다고 답했으며, 30%는 정신건강이 업무 생산성에 부정적인 영향을 미친다고 응답했습니다. 이어 21%는 자신의 미래를 낙관적으로 보기 어렵다고 답했고, 10%는 자신의 심리적 건강 상태가 취약하다고 응답했습니다.

정신건강 지수 하위 척도	2026년 1분기	2025년 4분기
우울감	49.3	47.1
고립감	49.9	47.5
불안감	50.5	49.3
낙관주의	59.4	59.5
업무 생산성	60.5	59.2
재정적 어려움	64.9	62.6
심리적 건강	69.4	69.0

MHI 하위 척도별 위험 수준 분포



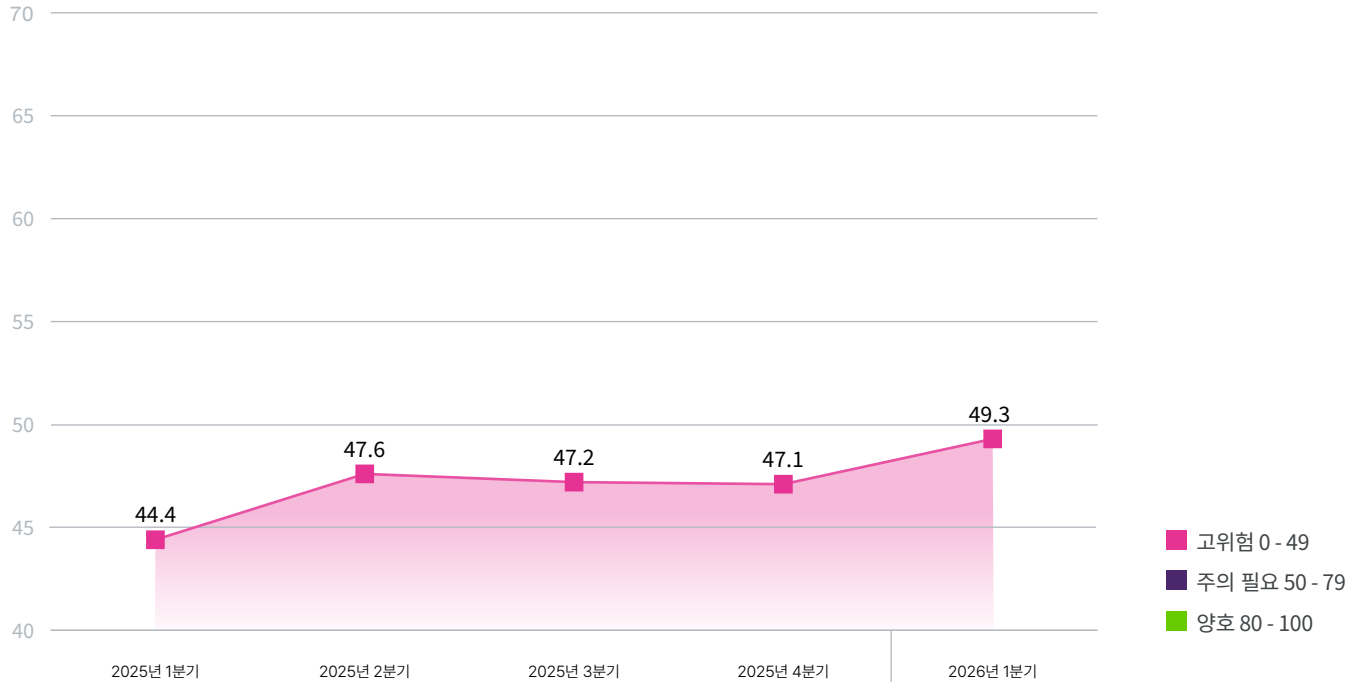
우울감

2026년 1분기 기준 직장인의 45%는 우울감을 느낀다고 보고했습니다.

우울감은 2025년 1월 정신건강 지수(MHI) 도입 이후 모든 정신건강 하위 척도 중 가장 낮은 점수를 보이고 있습니다. 해당 지수는 지속적으로 상승세를 보이고 있으나, 여전히 직장인의 절반 가까이가 우울감을 느낀다고 응답했으며, 모든 하위 척도 중 가장 낮은 수준을 유지하고 있습니다.

하위 척도
2026년 1분기

49.3



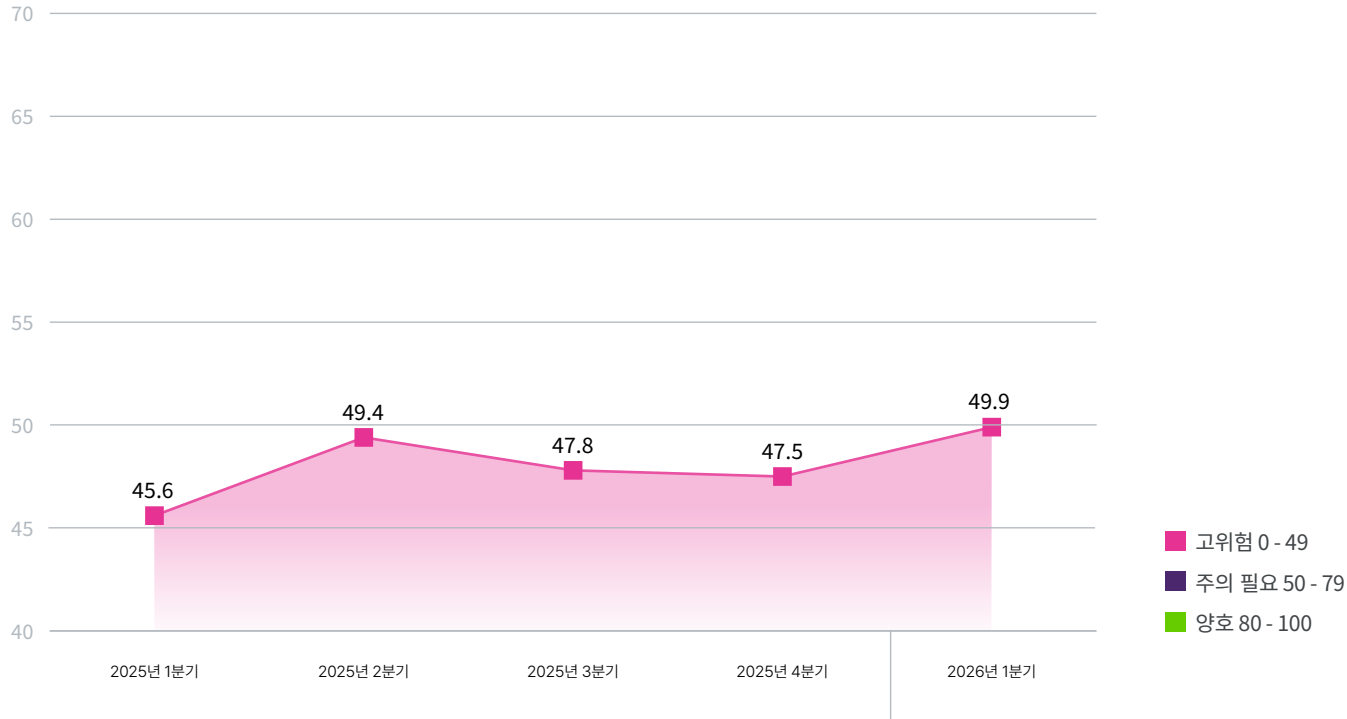
고립감

2026년 1분기 기준 직장인의 44%는 고립감을 느낀다고 보고했습니다.

고립감 척도는 2분기 연속 하락세를 보였으나, 2026년 1분기에 들어서서 이전 대비 2점 이상 상승했습니다. 이러한 상승에도 불구하고 해당 척도는 2025년 1월 정신건강 지수(MHI) 도입 이후 계속해서 두 번째로 낮은 점수를 기록한 정신건강 하위 척도입니다.

하위 척도
2026년 1분기

49.9

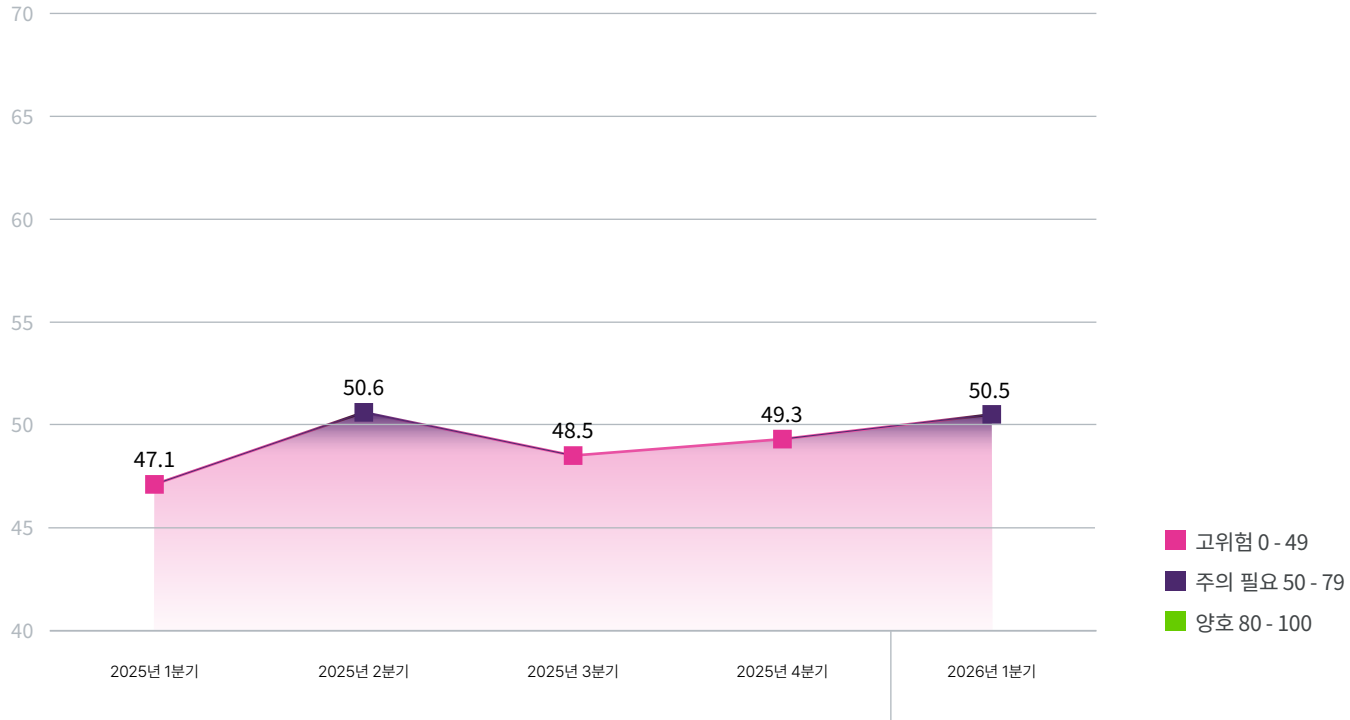


불안감

2026년 1분기 기준 직장인의 43%가 불안감과 초조함을 느낀다고 보고했습니다.

2025년 1월 정신건강 지수(MHI) 도입 이후로 정신건강 지수가 점진적으로 개선되었지만, 하위 척도인 불안감은 50점 대에서 머물고 있으며, '고위험'과 '주의 필요' 수준 사이를 오가고 있습니다.

하위 척도
2026년 1분기
50.5



성별 및 연령별 정신건강

- 정신건강 지수(MHI) 도입 이후, 여성의 정신건강 지수는 남성보다 현저히 낮은 수치를 기록했습니다.
- 2026년 1분기 기준, 남성의 정신건강 지수는 58.8점을 기록한 데에 반해, 여성의 정신건강 지수는 54.8점으로 나타났습니다.
- 2025년 1월 이래, 정신건강 지수(MHI)는 연령이 증가할수록 개선되는 경향을 보입니다.
- 자녀를 양육하지 않는 직장인의 정신건강 지수는 56.9점인 반면, 자녀가 세 명 이상인 직장인의 정신건강 지수는 61.1점으로 가장 높습니다.

고용 상태별 정신건강

- 전체 응답자의 4%는 실직 상태이며, 7%는 근무 시간 또는 급여가 감소한 것으로 보고했습니다.¹
- 지난달보다 급여가 감소했다고 답한 직장인의 정신건강 지수는 49.1점으로 가장 낮았습니다 이어 지난달보다 근무 시간이 줄었다고 응답한 직장인이 53.9점, 현재 미취업 상태인 응답자는 56.9점, 근무 시간과 급여에 변동이 없다고 답한 직장인은 57.3점으로 나타났습니다.
- 관리자(58.1)는 비관리자(55.8)보다 정신건강 지수가 높습니다.
- 생산직 종사자의 정신건강 지수는 54.5점으로 서비스직(55.9)과 사무직(57.6) 종사자보다 낮습니다.
- 직원 수 10,000명 이상 규모의 회사에서 일하는 직장인이 가장 높은 정신건강 지수(65.4)를 기록했습니다.
- 자영업자 및 개인 사업자의 정신건강 지수는 52.3점으로 가장 낮습니다.



긴급 자금 확보 유무별 정신건강

- 생활비 용도의 긴급 자금을 확보하지 못한 직장인의 정신건강 지수는 46.9점으로, 이전 조사 기간에 이어 전체 평균(56.9)보다 낮게 나타났습니다 긴급 자금을 확보하고 있는 직장인의 정신건강 지수는 61.9점으로 나타났습니다.

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

지역별 정신건강 지수

2026년 1분기 기준, 호남권(58.2)과 수도권(57.7) 지역의 정신건강 지수가 가장 높았으며, 영남권(55.7)과 중부권(53.0) 지역은 가장 낮게 나타났습니다.

- 2025년 4분기 대비 2026년 1분기에는 호남권, 수도권, 중부권에서 정신건강 지수가 개선되었습니다.
- 영남권은 2025년 4분기에는 정신건강 지수가 가장 높았으나, 현재는 두 번째로 낮은 점수를 기록했습니다.



지역	2026년 1분기	2025년 4분기	최고/최저
수도권	57.7	55.8	
중부권	53.0	52.1	최저
호남권	58.2	55.6	최고
영남권	55.7	55.9	

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

고용 상태	2026년 1분기	2025년 4분기
고용됨 (근무 시간/급여 변경 없음)	57.3	56.1
고용됨 (지난달 대비 근무 시간 감소)	53.9	53.0
고용됨(지난달 대비 급여 감소)	49.1	45.6
현재 고용되지 않은 상태	56.9	52.0

연령대	2026년 1분기	2025년 4분기
20-29세	52.6	53.1
30-39세	53.7	53.4
40-49세	56.7	54.8
50-59세	59.6	58.1
60-69세	68.5	64.6

자녀 수	2026년 1분기	2025년 4분기
무자녀	56.9	55.2
자녀 1명	56.6	56.1
자녀 2명	56.7	56.2
자녀 3명 이상	61.1	49.0

성별	2026년 1분기	2025년 4분기
남성	58.8	57.8
여성	54.8	52.6

가구 소득	2026년 1분기	2025년 4분기
~ 2,000 만원 미만/연간	49.9	52.0
2,000 만원 ~ 4,000 만원 미만/연간	53.2	49.7
4,000 만원 ~ 6,000 만원 미만/연간	55.7	54.7
6,000 만원 ~ 10,000 만원 미만/연간	58.3	58.5
10,000 만원 이상	63.7	60.0

회사 규모	2026년 1분기	2025년 4분기
자영업자/개인 사업자	52.3	52.5
직원 수 2~50 명	55.7	54.1
직원 수 51~100 명	56.5	53.4
직원 수 101~500 명	57.4	59.6
직원 수 501~1,000 명	57.1	54.5
직원 수 1,001~5,000 명	61.3	60.1
직원 수 5,001~10,000 명	63.3	58.1
직원 수 10,000 명 이상	65.4	63.2

관리자 여부	2026년 1분기	2025년 4분기
관리자	58.1	57.5
비관리자	55.8	54.0

업무 환경	2026년 1분기	2025년 4분기
생산직	54.5	52.6
사무직	57.6	57.0
서비스직	55.9	53.8

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

산업별 정신건강 지수

도/소매업 및 자동차, 오토바이 수리업 종사자의 정신건강 지수는 50.6점으로 가장 낮게 나타났으며, 다음으로는 미디어 및 통신업(53.3)과 기타 서비스업 종사자(53.3)가 뒤를 이었습니다.

2026년 1분기 기준, 금융 및 보험업(62.9), 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(61.3), 전문, 과학 및 기술 서비스업(60.0) 종사자들의 정신건강 지수가 가장 높았습니다.



산업	2026년 1분기	2025년 4분기	변동
예술, 엔터테인먼트 및 여가 관련 서비스업	57.2	46.6	10.6
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	61.3	52.5	8.7
숙박 및 음식점업	54.1	49.6	4.5
운수 및 창고업	59.8	55.4	4.4
기타 서비스업	53.3	48.9	4.5
금융 및 보험업	62.9	58.7	4.2
농업, 임업 및 어업	57.3	53.6	3.7
전문, 과학 및 기술 서비스업	60.0	56.8	3.3
기술업	57.4	55.1	2.3
제조업	58.9	57.3	1.6
건설업	59.4	58.5	1.0
교육업	58.6	58.0	0.6
공공 행정, 국방 및 사회보장 산업	58.7	58.6	0.1
미디어 및 통신업	53.3	53.2	0.1
보건 및 사회 복지 서비스업	56.8	57.3	-0.5
부동산업	54.7	57.0	-2.3
도/소매업 및 자동차, 오토바이 수리업	50.6	53.9	-3.3
행정 지원 서비스	54.7	58.8	-4.1
정보통신업(미디어 및 통신 제외)	55.8	60.7	-4.9

주목할 내용 (특별 설문)

MHI(정신건강 지수) 점수와 생산성 간의 관계

생산성 손실은 다음 네 가지의 주요 지표로 바탕으로 산출됩니다:

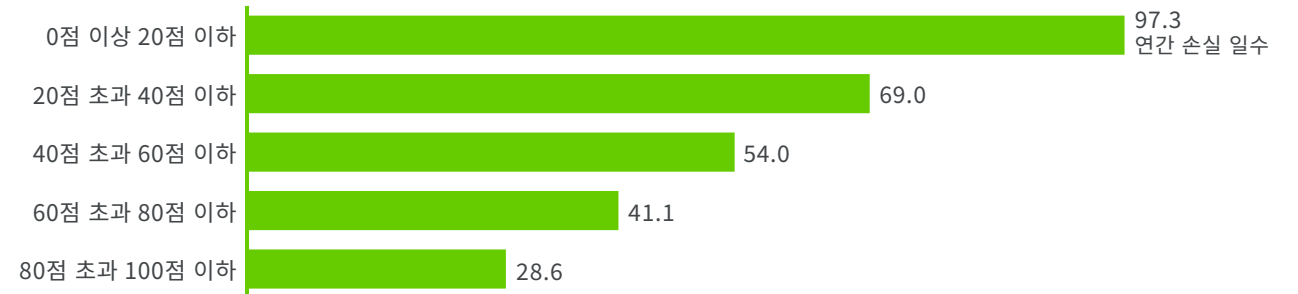
1. 건강할 때의 업무 수행도
2. 건강하지 않은 상태에서 결근함으로써 발생하는 생산성 손실 (Absenteeism)
3. 건강하지 않은 상태에서 근무함으로써 발생하는 생산성 손실 (Presenteeism)
4. 건강하지 않을 때의 업무 수행도

생산성 손실은 연간 근무일 수 240일을 기준으로 손실된 근무 시간과 근무 일수의 백분율로 산출되었습니다.

- 정신건강 지수는 생산성과 밀접한 상관관계가 있습니다. 정신건강 지수가 낮은 직장인일수록 생산성 손실이 더 크게 나타나는 반면, 정신건강 지수가 높은 직장인은 생산성 손실이 더 적은 것으로 나타났습니다.
- 직장인 5명 중 2명 가까이(39%)는 정신건강 지수가 50점 이하인 것으로 나타났습니다. 이 집단의 생산성 손실 규모는 정신건강 지수가 80점 이상을 기록한 11%의 직장인보다 두 배 높습니다.



MHI 점수에 따른 연간 평균 생산성 손실 일수

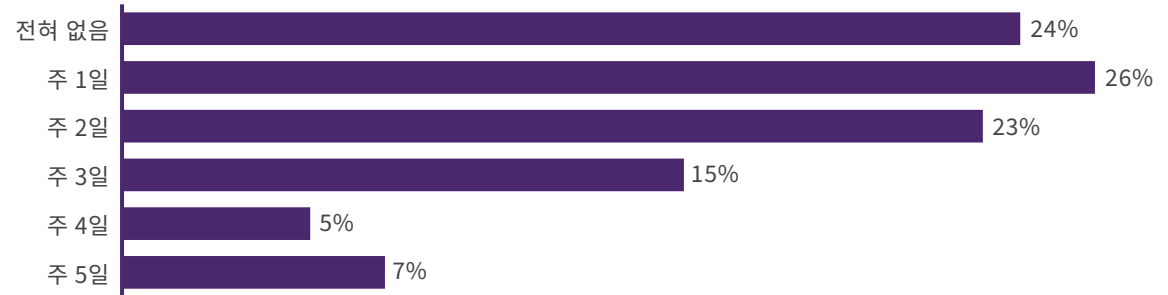


프레젠티즘 (Presenteeism)

‘프레젠티즘(Presenteeism)’이란 건강하지 않은 상태에서 근무함으로써 발생하는 생산성 손실을 의미합니다. 직장인 4명 중 3명은 일주일에 적어도 하루는 건강하지 않은 상태에서 업무를 수행한다고 응답했습니다.

- 직장인의 76%는 일주일에 최소 하루 이상 건강하지 않은 상태에서 일한다고 답했습니다. 이 집단은 건강하지 않을 때 일하지 않는 집단에 비해 정신건강 지수가 현저히 낮고 생산성 손실도 큰 것으로 나타났습니다.
- 정신건강 지수가 가장 높은 집단(68.0)은 건강하지 않을 때 일하지 않는 직장인(24%)으로, 이들의 점수는 전체 평균(56.9)보다 11점 이상 높습니다.
- 50세 이상 직장인은 40세 미만 직장인에 비해 건강하지 않을 때 출근하지 않는다고 응답할 가능성이 두 배 이상 높습니다.
- 자녀를 양육하는 직장인은 자녀를 양육하지 않는 직장인에 비해 건강하지 않을 때 출근하지 않는다고 응답할 가능성이 40% 더 높습니다.

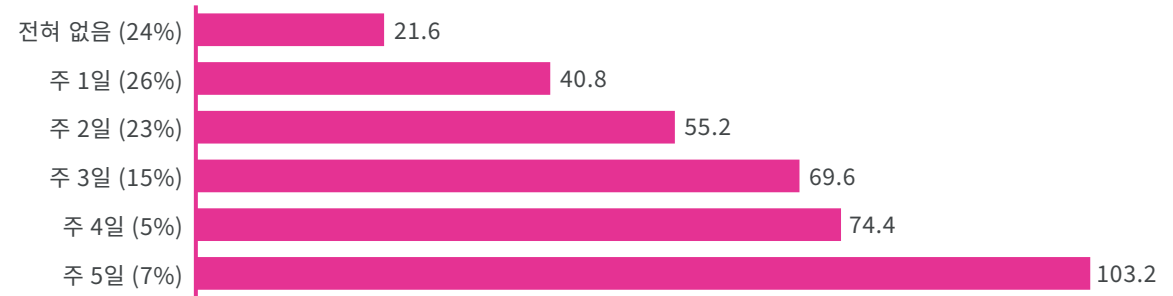
한 주에 얼마나 자주 신체/정신이 좋지 않은 상태에서 근무하십니까?



“한 주에 얼마나 자주 신체/정신이 좋지 않은 상태에서 근무하십니까?”에 따른 MHI 점수



“한 주에 얼마나 자주 신체/정신이 좋지 않은 상태에서 근무하십니까?”에 따른 생산성 손실 일수



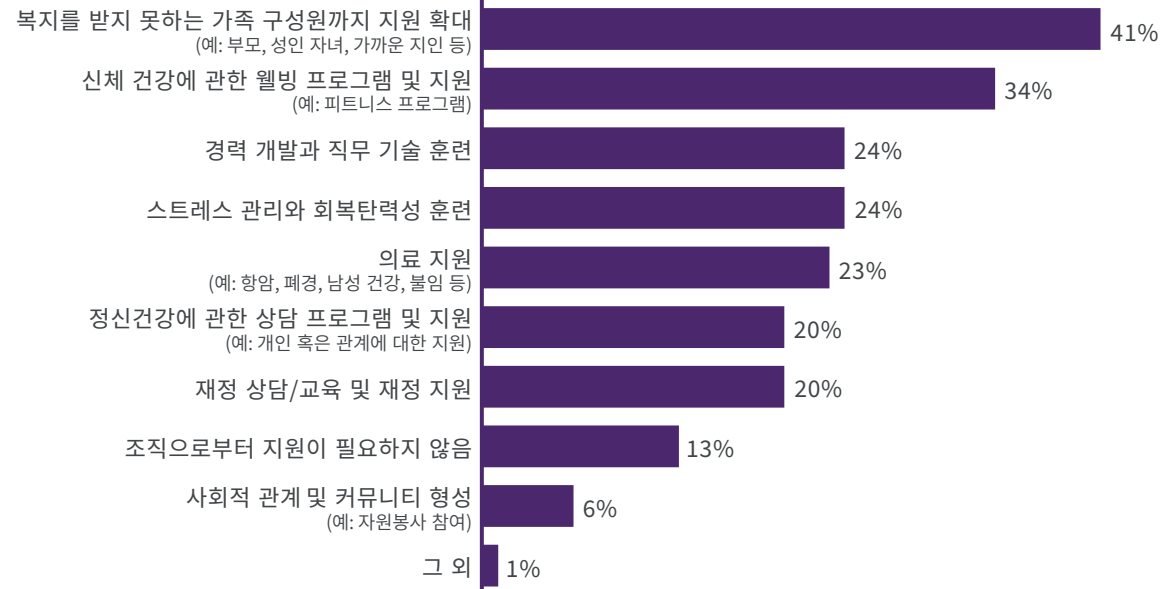
직장인 웰빙을 위한 조직의 지원

직장인은 조직으로부터 가족 대상 복지 확대, 신체 건강 및 정신건강 지원, 경력 개발, 회복탄력성 훈련, 의료 지원을 기대합니다.

- 직장인 5명 중 2명 이상(41%)은 조직이 복지 지원 대상을 가족 구성원까지 확대함으로써 더 나은 지원을 제공할 수 있다고 답했습니다. 이외에도 신체 건강 지원 강화(34%), 경력 개발 및 기술 훈련(24%), 스트레스 관리 및 회복탄력성 훈련(24%), 의료 지원 강화(23%), 정신건강 지원 강화(20%), 재정 관련 지원·교육·상담(20%)에 대한 요구도 확인되었습니다.
- 자녀를 양육하고 있지 않거나, 비관리자인 직장인은 조직의 지원이 필요하지 않다고 응답할 가능성이 약 두 배 높습니다.

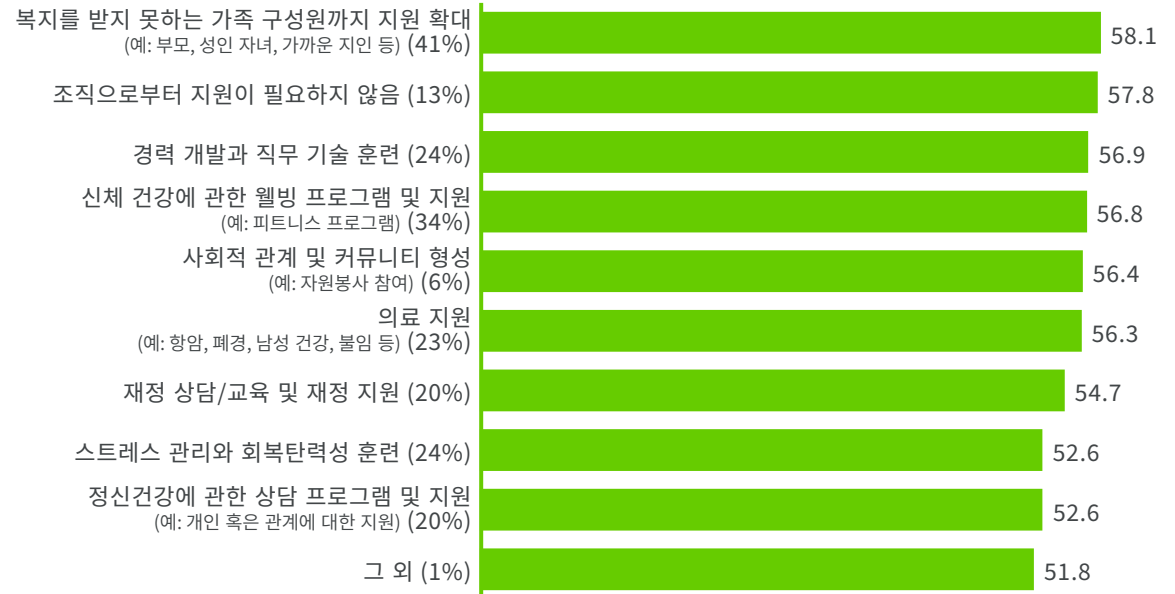


조직이 더 지원해 줄 수 있는 영역이 있다고 생각하십니까?



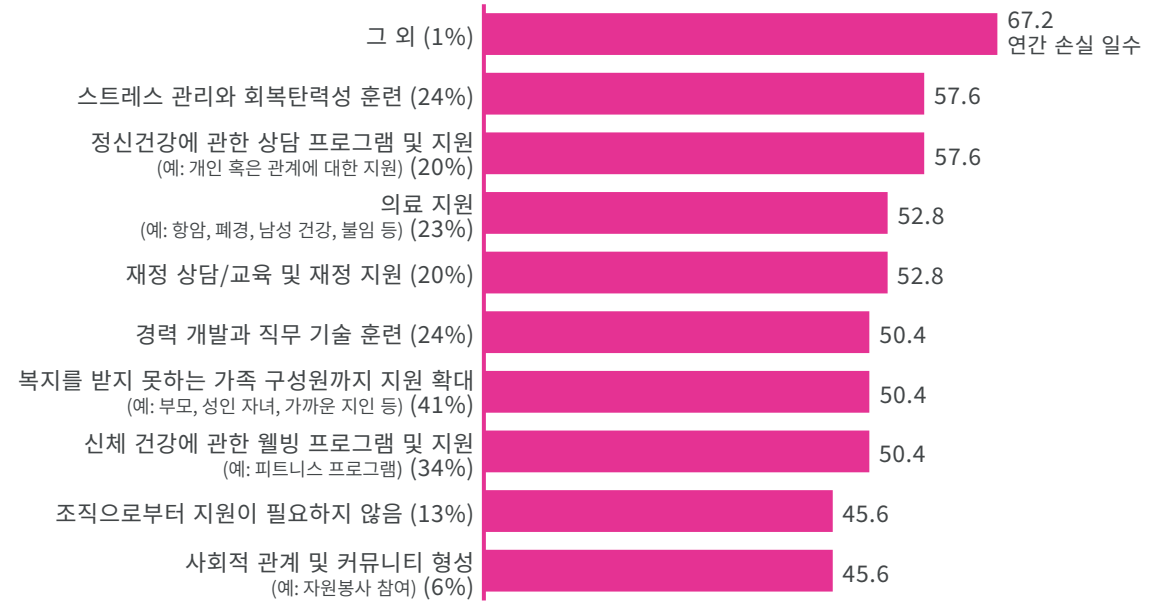
- 정신건강 지원 강화를 원하는 직장인은 전체 응답자의 20%를 차지했으며, 이들의 정신건강 지수는 52.6점으로 가장 낮았습니다. 이는 조직의 지원이 필요하지 않다고 응답한 직장인의 정신건강 지수(57.8)보다 5점 낮고, 전체 평균(56.9)보다 4점 이상 낮은 수준입니다.
- 정신건강 지원이 필요하다고 응답한 직장인의 연간 생산성 손실 일수는 57.6일로, 지원이 필요하지 않다고 응답한 직장인의 연간 생산성 손실 일수(45.6)보다 12일 더 많습니다.

“조직이 더 지원해 줄 수 있는 영역이 있다고 생각하십니까?”에 따른 MHI 점수





“조직이 더 지원해 줄 수 있는 영역이 있다고 생각하십니까?” 에 따른 생산성 손실 일수

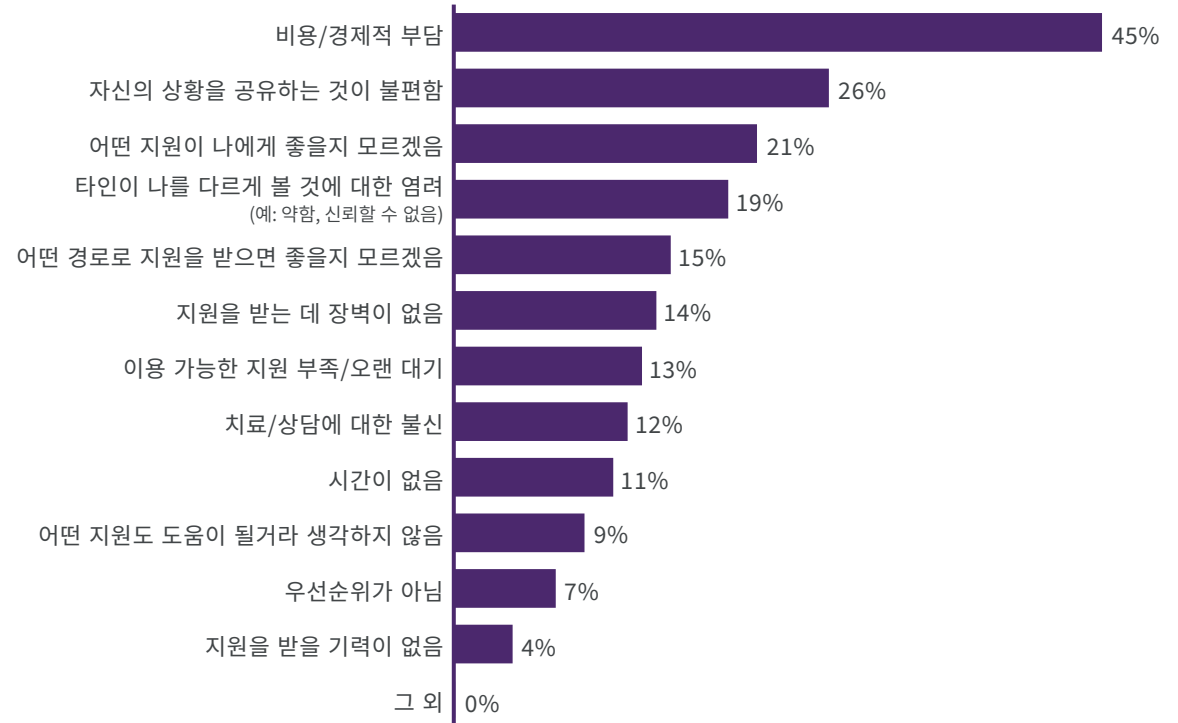


정신건강 지원 이용의 장벽

비용 및 경제적 부담과 상황 공유에 대한 불편감이 직장인들이 정신건강 지원을 받기 어렵게 만들고 있습니다.

- 직장인의 거의 절반(45%)은 비용과 경제적 부담이 정신건강 지원 이용의 장벽이 된다고 답했습니다. 이어 자신의 상황을 공유하는 것이 불편하다는 응답이 26%, 어떤 방식의 지원이 가장 적합한지 잘 모르겠다는 응답이 21%로 나타났습니다. 또한 타인이 자신을 이전과 다르게 평가할까 우려된다는 응답은 19%, 어떤 경로로 정신건강 지원을 받아야 할지 모르겠다는 응답은 15%였습니다.
- 관리자, 양육자, 40세 미만 직장인은 정신건강 지원을 받을 경우 타인이 자신을 다르게 평가할 수 있다고 우려할 가능성이 최소 25% 더 높습니다.
- 50세 이상 직장인은 40세 미만 직장인에 비해 정신건강 지원 이용에 장벽이 없다고 응답할 가능성이 두 배 높습니다.
- 자녀를 양육하지 않는 직장인은 자녀를 양육하는 직장인에 비해 정신건강 지원 이용에 장벽이 없다고 응답할 가능성이 두 배나 높습니다.

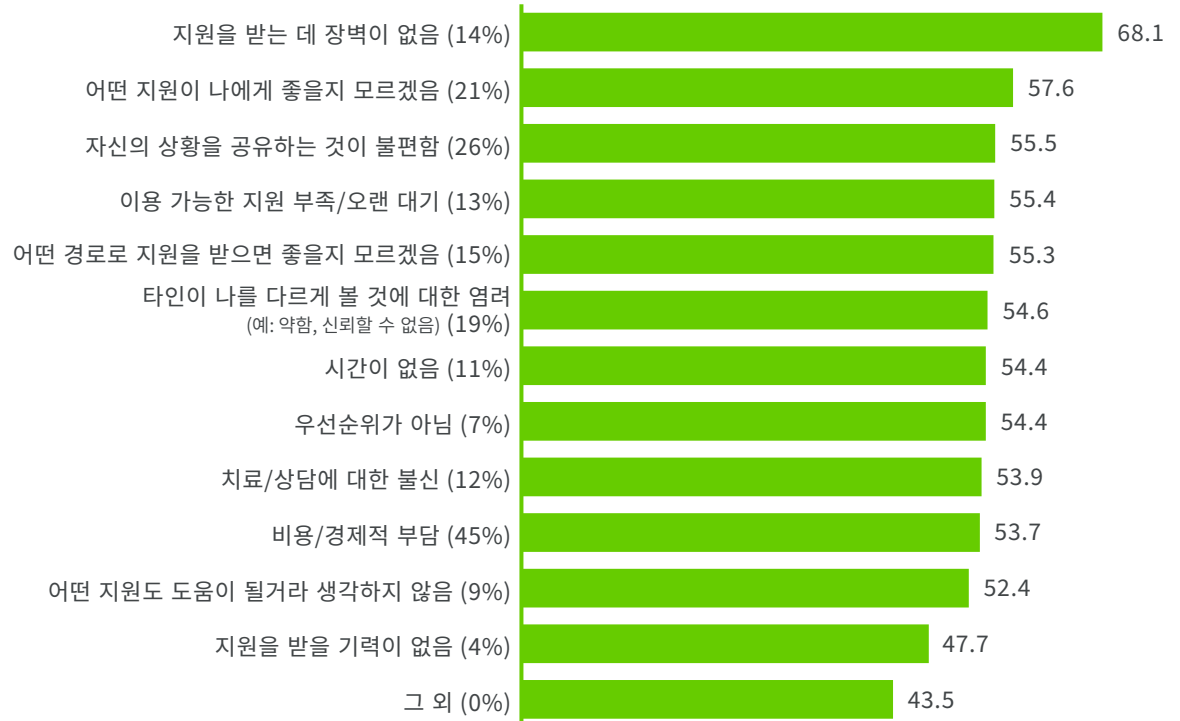
정신건강 지원을 받는 데 장벽이 되는 부분은 무엇입니까?



- 정신건강 지원 이용에 장벽이 없다고 응답한 직장인은 전체의 14%였으며, 이들의 정신건강 지수는 68.1점으로 가장 높습니다. 이는 전체 평균(56.9)보다 11점 이상 높은 수치입니다.
- 지원을 받을 여력이 없다고 응답한 직장인(4%)으로, 이들의 정신건강 지수는 47.7점으로 가장 낮았습니다. 이는 전체 평균(56.9)보다 9점 이상 낮은 수준입니다.



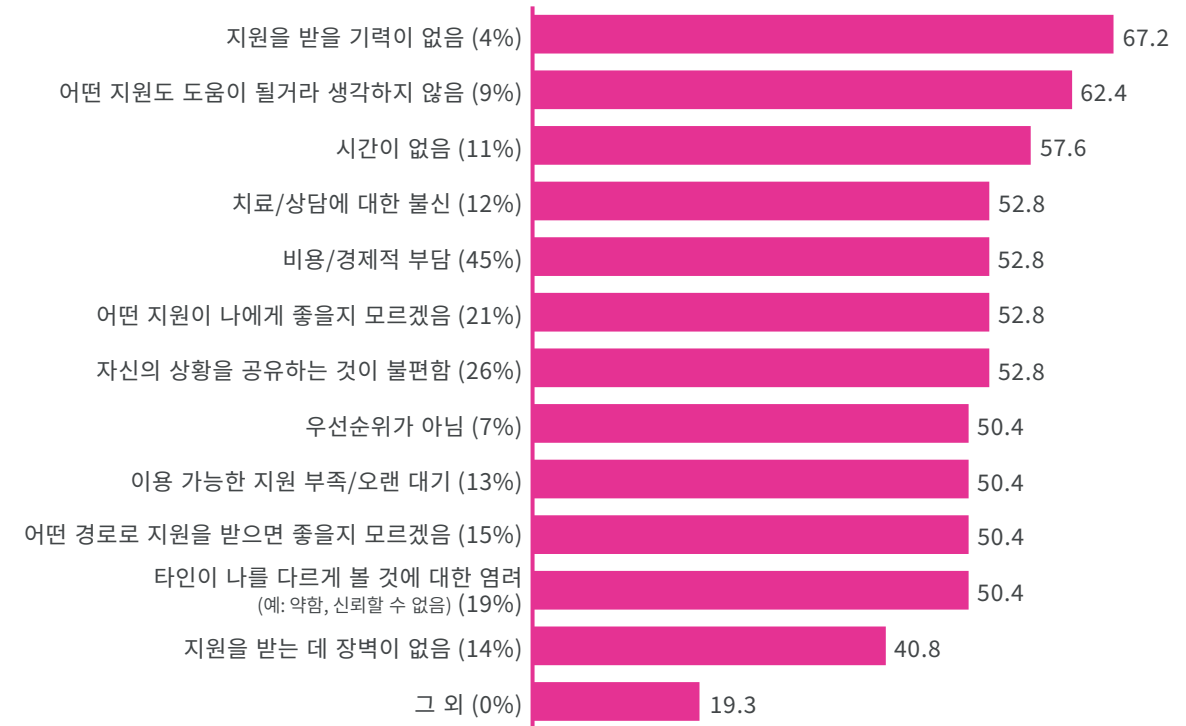
“정신건강 지원을 받는 데 장벽이 되는 부분은 무엇입니까?”에 따른 MHI 점수



- 정신건강 지원 이용에 장벽이 없다고 응답한 직장인의 연간 생산성 손실 일수는 40.8일로, 지원을 받을 여력이 없다고 응답한 직장인의 연간 생산성 손실 일수(67.2)보다 26일 적습니다.



“정신건강 지원을 받는 데 장벽이 되는 부분은 무엇입니까?”에 따른 생산성 손실 일수



조직 문화

직장인의 3명 중 1명만이 자신의 조직 문화가 개인의 웰빙을 지원한다고 인식하고 있습니다.

- 직장인의 약 1/3(32%)은 조직 문화가 자신의 웰빙을 지원한다고 인식하고 있으며, 이들의 정신건강 지수는 60.5점으로 전체 평균(56.9)보다 약 4점 높아 가장 높은 수치를 보였습니다.
- 직장인의 1/4 이상(28%)은 조직 문화가 자신의 웰빙을 지원한다고 인식하지 않았습니다. 이들의 정신건강 지수는 52.0점으로, 조직 문화가 웰빙을 지원한다고 인식하는 직장인(60.5)보다 8점, 전체 평균(56.9)보다 5점 낮습니다.
- 조직 문화가 개인의 웰빙을 지원한다고 인식하는 직장인의 연간 생산성 손실 일수는 44.8일로, 그렇지 않다고 인식하는 직장인(54.5일)보다 10일 적습니다.

“직장 내 조직 문화가 나의 웰빙을 지원하고 있습니까?”



“직장 내 조직 문화가 나의 웰빙을 지원하고 있습니까?” 에 따른 MHI 점수



“직장 내 조직 문화가 나의 웰빙을 지원하고 있습니까?” 에 따른 생산성 손실 일수

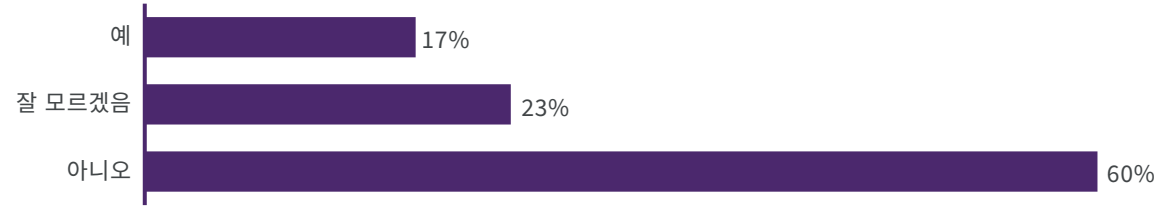


이직

직장인 5명 중 2명은 이직을 고려하거나 이직 여부에 대해 고민하고 있습니다.

- 직장인 5명 중 3명(60%)은 이직을 고려하지 않으며, 이들의 정신건강 지수는 61.7점으로 가장 높고, 전체 평균(56.9)보다 약 5점 높습니다.
- 직장인 7명 중 1명(17%)은 이직을 고려하고 있으며, 이들의 정신건강 지수는 48.4점으로 가장 낮습니다. 이직을 고려하는 집단의 정신건강 지수는 그렇지 않은 집단(61.7)보다 13점 낮고, 전체 평균(56.9)보다 약 9점 낮습니다.
- 이직을 고려하지 않는 직장인의 연간 생산성 손실 일수는 45.6일로, 이직을 고려하는 직장인(60.0)과 비교했을 때 14일의 차이를 보입니다.

이직을 생각하고 있습니까?



“이직을 생각하고 있습니까?”에 따른 MHI 점수



“이직을 생각하고 있습니까?”에 따른 생산성 손실 일수

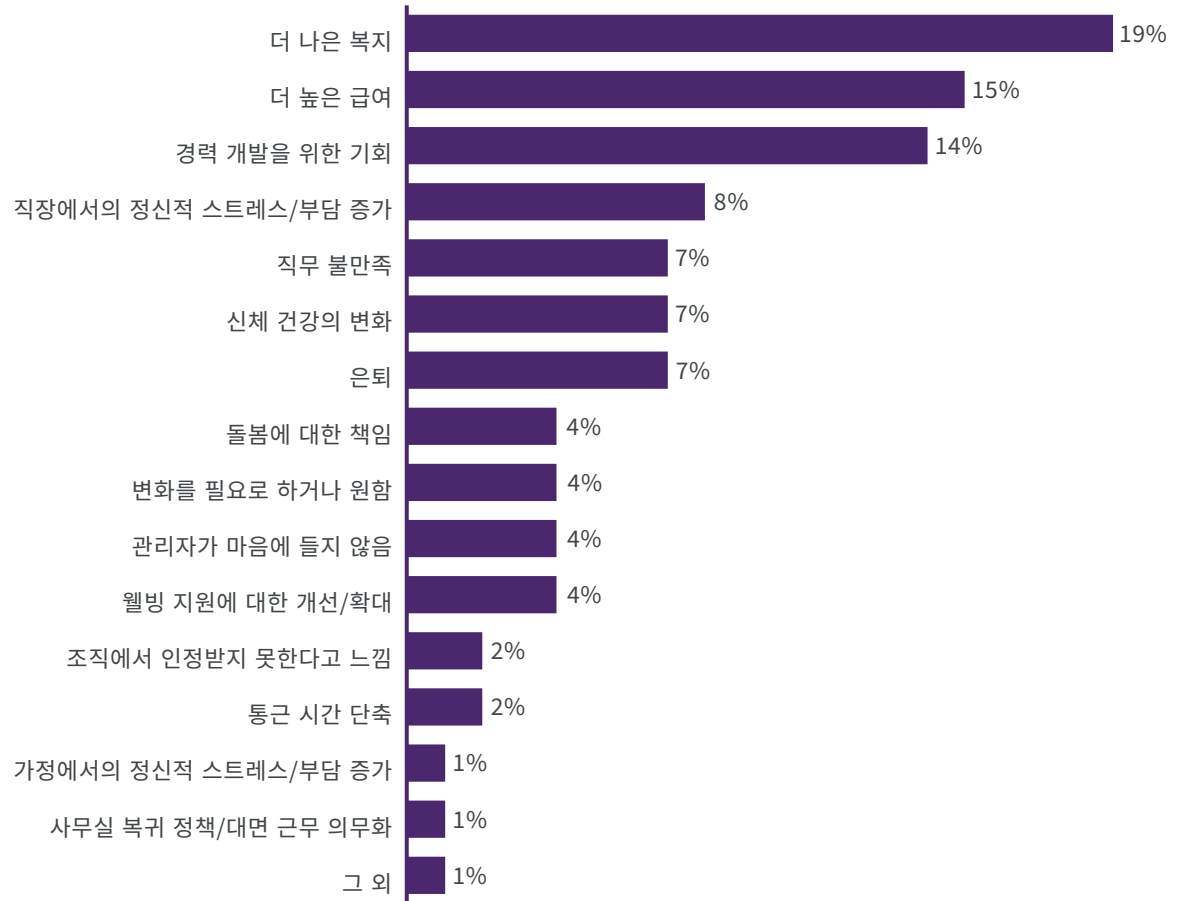


더 나은 복지, 더 높은 급여, 경력 개발 기회가 이직을 고려하는 주요 요인으로 나타났습니다.

- 이직을 고려 중인 직장인 5명 중 1명(19%)은 더 나은 복지를 이직 고려의 주요 요인으로 꼽았습니다. 이어 더 높은 급여(15%), 경력 개발 기회(14%)가 주요 이직 고려 요인으로 나타났습니다.



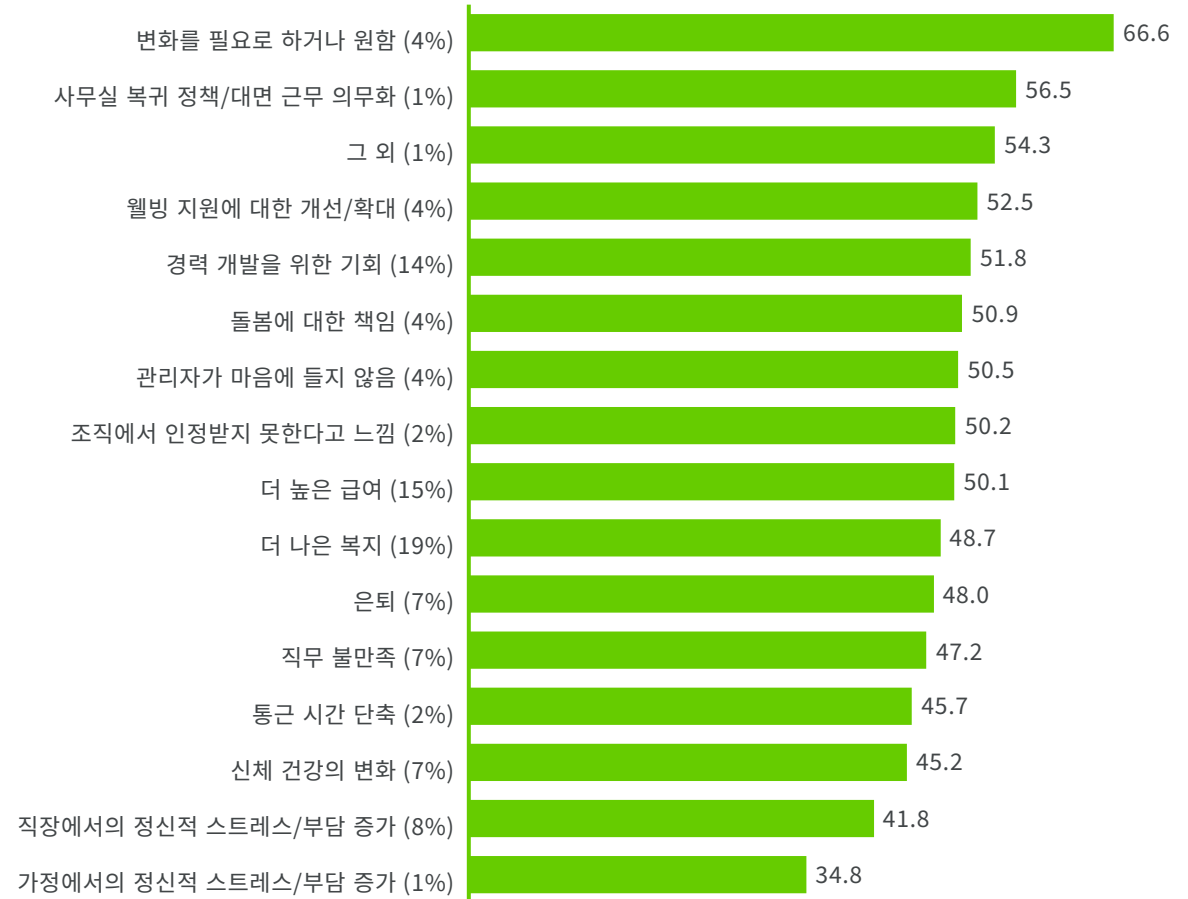
이직을 고려하는 주요 요인은 무엇입니까?



- 자녀를 양육하지 않는 직장인과 비관리자 직군의 직장인은 경력 개발 기회를 이직 사유로 응답할 가능성이 더 높습니다.
- 더 나은 복지를 위해 이직을 고려하는 직장인(19%)의 정신건강 지수는 48.7점으로, 전체 평균(56.9)보다 8점 이상 낮습니다 이들의 연간 생산성 손실 일수는 45.6일입니다.

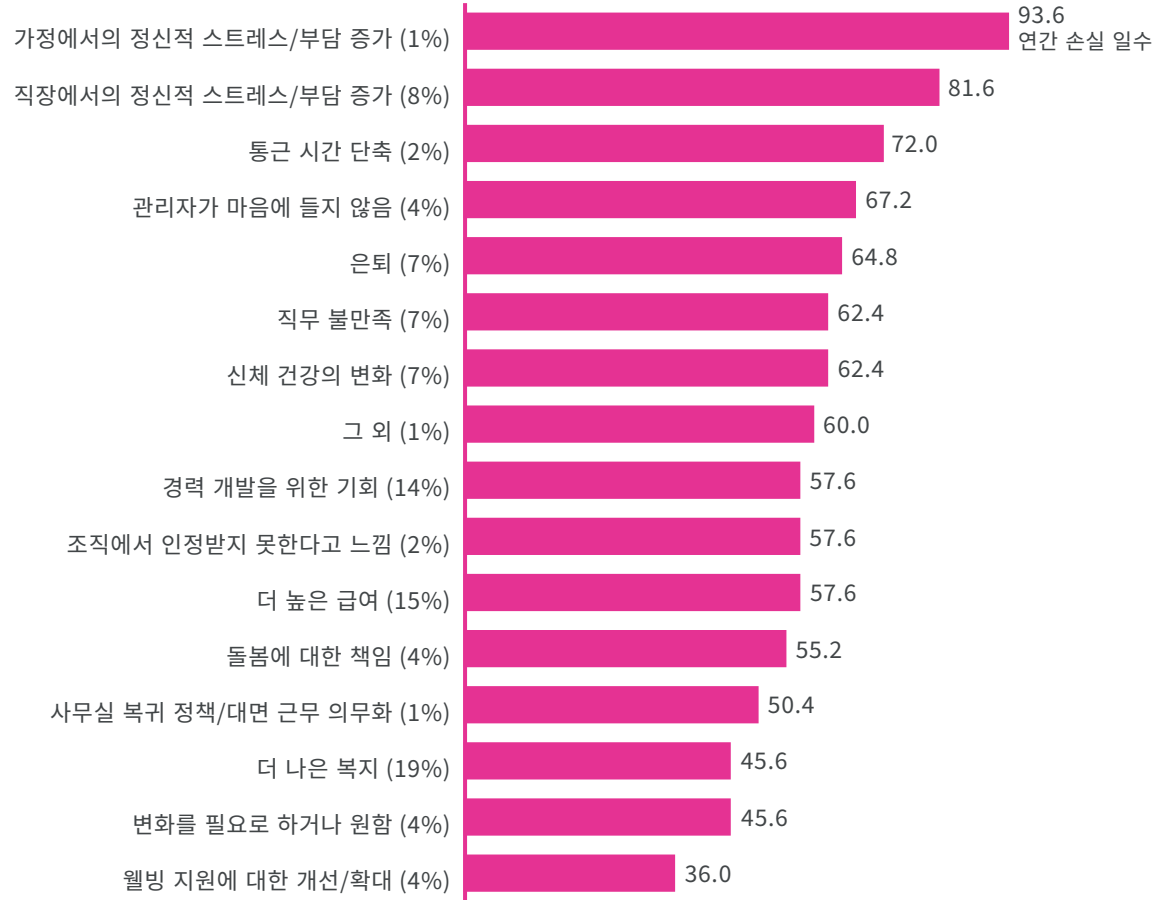


“이직을 고려하는 가장 주된 이유는 무엇입니까?” 에 따른 MHI 점수





“이직을 고려하는 가장 주된 이유는 무엇입니까?”에 따른 생산성 손실 일수



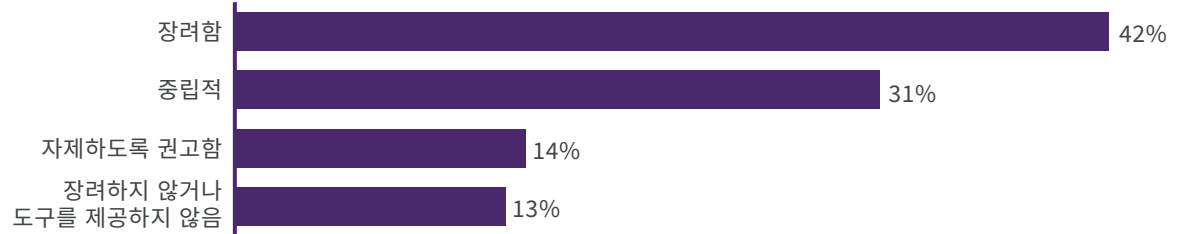
직장 내 AI 도입 현황

직장인 5명 중 2명 이상이 조직이 업무상 AI 사용을 장려한다고 응답했습니다.

- 직장인 5명 중 2명 이상(42%)이 조직이 AI 사용을 장려한다고 응답했으며, 31%는 조직이 AI 사용에 대해 중립적이라고 답했습니다.
14%는 조직이 AI 사용을 자제하도록 권고한다고 답했으며, 13%는 AI 사용을 장려받지 못하거나 관련 도구를 제공받지 못한다고 응답했습니다.
- 관리자는 비관리자에 비해 조직이 업무에서 AI 사용을 지원하거나 장려한다고 응답할 가능성이 80% 더 높습니다.
- 조직으로부터 AI 사용을 자제하도록 권고받은 직장인은 14%였으며, 이들의 정신건강 지수는 53.9점으로 가장 낮습니다.
이는 조직이 AI 사용을 장려한다고 응답한 직장인(57.7)보다 약 4점 낮고, 전체 평균(56.9)보다 3점 낮습니다.



직장에서 업무에 AI 사용을 얼마나 장려하고 있습니까?



“직장에서 업무에 AI 사용을 얼마나 장려하고 있습니까?”에 따른 MHI 점수

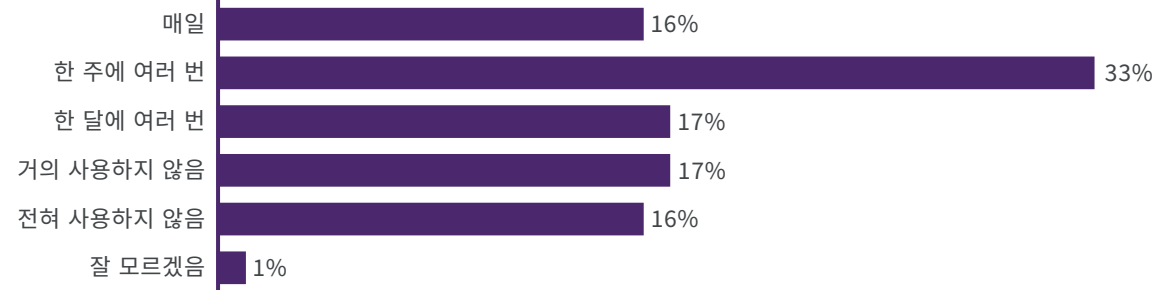


직장에서 AI 도구나 기술을 사용하는 직장인 10명 중 8명 가까이는 AI 활용으로 업무 효율이 향상되었다고 응답했습니다.

- 직장인의 거의 절반(49%)은 업무에 AI를 일주일에 여러 번 사용하고 있으며, 17%는 한 달에 여러 번 AI를 사용한다고 답했습니다.
- AI를 사용하는 직장인의 3/4 이상(76%)은 AI 활용으로 업무 효율이 향상되었다고 응답했습니다.
- 관리자는 비관리자보다 AI 도구와 기술이 업무 효율 향상에 도움이 되었다고 응답할 가능성이 30% 더 높습니다.



직장에서 AI 도구/기술을 얼마나 자주 사용하십니까?



AI 도구/기술이 업무 효율에 어떤 영향을 미치고 있습니까?



“AI 도구/기술이 업무 효율에 어떤 영향을 미치고 있습니까?”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 잠재적 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 2월 25일부터 3월 9일 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**

추가 데이터 및 분석

하위 지수에 대한 인구통계학적 분석 및 교차 상관 분석, 맞춤형 분석은 요청 시 제공됩니다. 전체 평균 또는 특정 하위 집단과의 비교 분석도 요청 가능합니다.

MHI@telushealth.com 로 문의해 주세요.





www.telushealth.com

